



가스 기업의 ESG 활동이 조직 자부심 또는 조직 신뢰를 통하여 종업원의 직무성과에 미치는 영향 연구

김기동*,** · 우재화*** · †현병환****

*산업통상자원부, **대전대학교 융합컨설팅학과 박사과정, ***JB Corporation,

****대전대학교 융합컨설팅학과 교수

(2024년 3월 26일 접수, 2024년 5월 20일 수정, 2024년 5월 29일 채택)

Impact of Gas Companies' ESG Activities on Employee Job Performance Through Organizational Pride or Organizational Trust

Gi-Dong Kim*,** · Jae-Hwa Woo*** · †Byeong-Hwan Hyeon****

*Ministry of Trade, Industry and Energy, Sejong-si 30118, Korea

**Department of Convergence Consulting, Daejeon University, Daejeon 34520, Korea

***JB Corporation, Chungcheongnam-do 31419, Korea

****Department of Convergence Consulting, Daejeon University, Daejeon 34520, Korea

(Received March 26, 2024; Revised May 20, 2024; Accepted May 29, 2024)

요약

본 연구는 탄소중립을 위해 노력하는 가스 관련 에너지 기업(기관)의 ESG 활동이 종업원의 조직 자부심과 조직 신뢰를 통해 직무성과에 미치는 영향을 분석하기 위한 목적으로 진행되었다. 345명의 가스 관련 공공기관과 민간 기업에 종사하는 직원의 설문 결과를 Smart PLS 4.0을 사용하여 분석하였으며, 연구모형과 가설을 설정한 후 검증하였다. 검증 결과 환경(E) 활동과 관련한 ESG 활동은 조직 자부심과 조직 신뢰에 영향을 미치지 않았으나, 사회(S) 활동과 지배구조(G) 활동은 조직 자부심과 조직 신뢰에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 조직 자부심과 조직 신뢰는 직무성과에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히 ESG 조직구성원의 조직 자부심이 높을수록 조직 신뢰가 직무성과에 미치는 영향이 높은 것을 확인하였다. 본 연구는 가스 관련 에너지 기업(기관)의 ESG 활동과 관련하여 발전적 방향을 제시하고자 한다.

Abstract - This study was conducted for the purpose of analyzing the impact of ESG activities of gas-related energy companies (organizations) striving for carbon neutrality on job performance through employees' organizational pride and organizational trust. The survey results of 345 gas-related public organizations and private companies were analyzed using Smart PLS 4.0, and the research model and hypothesis were established and verified. As a result of the verification, ESG activities related to environmental (E) activities did not affect organizational pride and organizational trust, but social (S) activities and governance (G) activities were found to have a significant impact on organizational pride and organizational trust. In addition, organizational pride and organizational trust were found to have an effect on job performance. In particular, it was confirmed that the higher the organizational pride of ESG organization members, the higher the impact of organizational trust on job performance. The study seek to suggest a development direction relation to ESG activities of gas-related energy companies (organizations).

Key words : ESG activity, organizational pride, organizational trust, job performance

†Corresponding author:hyunv@gmail.com

Copyright © 2024 by The Korean Institute of Gas

I. 서론

천연가스(LNG)와 액화석유가스(LPG) 관련 에너지 기업(기관)들은 가스의 도입과 생산, 가공, 유통을 통해 국가와 산업체는 물론 국민 일반의 생활에 미치는 영향과 파급력이 지대하다. 2030년대에 글로벌 석유 수요가 정체될 것이라는 예상에도 불구하고 적어도 중기적으로는 글로벌 에너지 시스템에 대한 석유와 가스산업의 중요성을 부정하기 어렵다[1]. 석유와 가스산업은 현재 전 세계 에너지 수요의 57% 이상을 담당하고 있으며[2], 에너지 업계는 기후 변화와 환경 문제의 주요 원인으로 인식되고 있어, 보다 지속 가능한 운영 방식으로 전환해야 한다는 상당한 압력을 받고 있다[3].

가스 제품은 공급과 수요의 과정에서 필수 불가결하게 온실가스(CO₂)가 배출되며, 정부의 2050 탄소중립 목표에 부합할 수 있는 정책과 실행 방안이 이들 에너지 기업에 요구되고 있다. 또한 ESG의 측면에서 에너지의 속성은 최종 사용 단계까지 자연스럽게 발생하는 배출가스로 인한 환경적(E) 요인에 대한 파급과, 국민 모두 사용하는 보편성 있는 공공재이므로 사회적(S) 요인파도 밀접하다. 의사결정(G) 요인의 경우 에너지의 도입 유통 생태계가 일부 독점적 구조의 기업을 중심으로 형성되어 있으므로 투명한 경영과 합리적인 지배구조가 필수적이다. 이상에서 고찰한 바와 같이 에너지 기업은 ESG 경영에 공유될 수밖에 없는 현실적인 이유는 물론 투자 업계의 펀딩과 주주 가치 제고를 위해서도 ESG 경영을 심도 있게 전개해 나가야 한다.

최근 기업경영에서도 기업의 이윤극대화나 주주 가치를 높이는 경영에서 벗어나 사회적 가치 또는 폭넓은 이해당사자들의 이익을 극대화하는 경향이 나타났고, ESG(환경, 사회 및 지배구조) 경영을 강조하는 분위기가 생겨났다. 현대의 사회에서는 기업의 사회적 책임을 중시하고 기대가 점점 커지고 있으면서 ESG 요소는 국가적 차원에서 관심이 증가하고 있다[4]. 특히, 액화석유가스(LPG)는 석유 정제 과정에서 생산되는 제품으로 ESG 세부 항목 중 환경(E)에 중요도가 높은 산업으로 탄소중립을 위한 적극적인 실행이 필요하다[5].

투자자와 소비자는 착한기업을 선호하고 있어 기업의 ESG 경영은 비용이 아니라 투자라고 인식하고 있고 기업에서 온실가스 배출(환경)과 근로환경이나 노사관계(사회), 이사회구조, 주주 권리 보장, 투명한 기업윤리(지배구조) 등이 투자나 소비 행위의 고려 사항이 될 수 있다.

과거에는 기업들이 주로 재무적 성과에 초점을 두었다면 현재는 기업의 활동으로 인해 환경과 사회에 영향을 미칠 수 있는 불이익을 감소시키고 지배구조의 효율성을 높여 기업의 지속 가능한 성장과 발전을 할 수 있는 활동에 더욱더 관심이 증대되는 추세다[6]. 이에 우리나라 주요 기업들 역시 ESG 경영활동, 즉 환경·사회·지배구조 경영활동의 중요성을 인식하고 실천에 앞장서고 있다.

특히 우리나라 가스 관련 에너지 기업과 공공기관에서도 ESG 경영을 오래전부터 대비해 왔다. 한국가스공사의 경우 1997년에 ISO 14001 인증을 취득하였고 1998년부터 환경보고서를 발행하는 등 지속 가능한 성장을 위한 기업의 사회적 책임에 관심을 가져왔으며, SK가스는 급변하는 사회적 니즈에 대응하며 지속적인 성장을 위해서는 본질적으로 변화가 필요하다는 인식하에 ESG 마스터플랜을 수립하여 Net Zero를 이행하기 위해 노력하고 있다.

이처럼 기업의 ESG 경영활동에 대한 중요성과 관심이 증가하고 있어 관련 학술연구도 최근 들어 많이 늘어나고 있는데, 관련 논문을 조사한 결과 일반 기업체 또는 호텔 등 서비스업계의 ESG 경영활동이 내부 종사자의 행동에 미치는 영향 연구는 다수 조사되었으나[7-8], 2050 탄소중립 시나리오에 따라 노력하고 있는 가스 관련 에너지 기업(기관)의 ESG 활동이 내부 종사자에게 미치는 영향에 관한 선행연구는 검색에 어려움이 있었다.

이러한 인식으로 시작된 본 연구는 기존 연구들과의 차별성에서 기존 연구는 호텔 또는 서비스업 기업의 ESG 활동이 종업원의 행동에 어떠한 영향을 미치는지에 초점을 맞추어 왔지만, 본 연구는 탄소중립 시대에 가장 민감하다고 할 수 있는 에너지 기업의 종업원을 대상으로 ESG 활동이 종업원의 행동에 어떻게 영향을 미치는지 검증했다는 점에서 기존의 선행연구와 차별점이 있으며 다음과 같이 가스 관련 에너지 기업(기관)의 ESG 경영활동이 종업원에 미치는 영향을 분석하고자 한다.

이에 본 연구에서는 첫째 자신이 소속된 기업(기관)의 ESG 활동이 종업원이 조직 자부심과 조직 신뢰에 미치는 영향을 확인하고자 하며, 둘째 조직 자부심과 조직 신뢰가 종업원의 직무성과에 미치는 영향을 파악하고 마지막으로 조직 자부심이 조직 신뢰와 직무성과 간의 조절 효과를 검증하고자 한다. 이를 토대로 시사점을 도출하여 가스 관련 에너지 기업(기관)에서의 ESG 활동과 관련한 발전적 방안을 제시하고자 한다.

II. 이론적 배경

2.1. ESG 활동

ESG 활동의 급속한 높은 관심은 2010년대 후반 유엔 책임투자원칙(UN PRI)과 국제 대규모 펀드운용사(BlackRock, Vanguard, State Street 등)들이 포트폴리오 구성의 일환으로 지속 가능성 요소를 높게 평가하면서 본격적으로 확대되었다[9]. 이는 과거에 주식 시장에서 주가 상승을 추구하는 투자자들이 ESG 활동은 오래도록 지속되어 온 기업 가치 창출에 충돌되므로 주주 가치 상승효과에 도움이 되지 않는다는 입장[10-11]으로는 설명하기 어렵다. 최근 투자자들이 관심을 가지고 있는 기업의 ESG 활동에 대한 효과는 ESG 활동이 기업의 가치를 높이는데 다양하게 영향을 주고 있어 주주 가치 또한 긍정적인 평가를 가져올 수 있다는 주장을 뒷받침할 수 있다.

ESG 활동은 다양한 방법으로 기업의 가치를 높여 줄 가능성을 잠재하고 있으며[12]. 소비자의 선호도가 증가하게 되어 매출액 성장에 도움이 되고[13], 안정된 인력 관리를 할 수 있고 우수 인력 확보 가능성이 높으므로[14] 장기적으로 기업의 생산성과 경제성을 향상할 수 있으며, 운영효율성을 높여 매출원가와 운영비용을 감소시킬 수 있게 해준다[15]. 또한 기업의 활발한 ESG 활동은 기업의 이미지 개선에 있어 긍정적인 영향을 미치고[16], 투자자들에게 더욱 매력적인 기업으로 인식되어 자본 조달 비용을 낮출 수 있다[17].

그러나 기업의 ESG 활동이 부정적인 결과가 발생할 수도 있다. 과거의 주가 상승을 추구하는 투자자의 주장에 따르면 ESG 활동은 이해관계자들 간의 이익 충돌을 야기 할 수 있다. 다시 말하면 ESG 활동은 주주의 비용으로 경영자의 개인적인 명성 향상의 도구로 활용될 수도 있으며[18] 이는 비효율적인 투자로 인해 기업의 경쟁력이 악화 될 수 있다[19]. 또한 ESG 활동은 매우 다양한 유형과 형태로 나타난다[20]. 따라서 경영자들은 투자자들의 ESG 요구 사항을 정확히 파악하고 대응하는데 어려움을 겪을 수 있다[21]. 일부 기업에서는 실질적인 행동으로 이어지지 않는 (green-washing) ESG 활동을 펼치는 경향이 나타나고 있다[22].

오늘날의 비즈니스 생태계에서 기업의 지속 가능성에 대한 구성 체계는 환경과 사회, 경제적 측면의 세 가지로 기반으로 하고 있는데[23] 기업은 이러한 세 가지 요소를 통하여 장기적으로 성장 목표를 달성할 수 있고, 생산성을 높일 수 있으며 주주 가치의 효율성을 추구하여 기업의 수익을 높일 수 있다고 판단하고 있다[24].

한편, 기업 가치에 미치는 영향 조사에서 ESG 활동을 잘 수행하는 기업은 투자 유치와 기업이미지 향상 등 긍정적 효과가 있고, 반면 ESG 활동이 미진할 경우 기업의 가치를 감소시키는 것을 발견하였다[25]. 또한 기업의 종사자는 본인이 다니는 회사가 다른 사람에게 낮은 평가나 좋지 않은 이미지로 비칠 때 조직 자부심이 낮게 나타났으며, 본인이 다니는 회사가 다른 사람에게 좋은 평가를 받을 경우 직원의 조직 자부심은 높아진다는 결과가 나타났다[26].

2.2. 조직 자부심과 조직 신뢰

조직 자부심은 자신이 종사하는 조직에 대하여 개인의 평가에서 비롯되고 자신이 종사하는 조직이 긍정적으로 평가받고 있다는 확신이다[27]. 이는 자신이 종사하는 조직을 긍정적으로 인식하고 평가하는 개인의 태도를 의미하며, 조직 자부심은 조직구성원이 자신이 종사하는 조직에 소속되어 있는 것을 당당하게 생각하고 자랑스럽게 여기는 것이며, 자신이 종사하는 조직의 현재 가치와 목표, 성과에 대하여 조직구성원 개인의 인식과 경험에서 비롯된 긍정적인 평가를 바탕으로 형성된다[28].

신뢰는 사회적 교환관계의 중요한 요소로 조직의 구성원들 간에 기대와 믿음이며[29], 사람들이 다른 사람과 소통할 때 도덕적으로 행동할 것이라고 예상하는 상호 간의 믿음으로 말할 수 있다[30]. 조직 신뢰란 조직구성원들이 자신이 종사하는 조직에 대해서 가지고 있는 긍정적인 태도와 심리적 상태를 말한다[31]. 이는 자신이 종사하는 조직과 종업원 간의 고용관계를 통하여 그 조직에 속해 있는 구성원들 간에 형성되는 신뢰라고 말할 수 있다[32].

조직구성원들이 자신이 종사하는 조직의 ESG 경영활동에 대해 긍정적으로 인식하는 경우 다른 조직과 비교하지 않아도 ESG 경영활동에 대한 긍정적인 인식이 흡수되어 조직에 대해 자부심과 신뢰를 느낄 것이라고 예상할 수 있다.

2.3. 직무성과

직무성과란 조직구성원들이 자신이 종사하는 조직의 목표와 과업을 이루기 위해 보여주는 노력의 결과이며[33], 개인의 능력 또는 특성, 역할 인식과 노력에 따라 나아지게 할 수도 있고 학습을 통하여 변화될 수도 있다[34]. 또한, 직무성과는 조직구성원이 조직의 목표를 실제로 이루기 위한 노력의 결과 또는 자신에게 주어진 과업을 이행한 조직구성원의 성취 정도라고 할 수 있다[35]. 조직구성원의 직무성과를 평가하는데 있어 기본적으로 크게 네 가지로 정리 할 수 있다. 첫째, 결과물에 대한 평가가 있고 둘째, 조직구성

원의 반응을 보여야만 하는 행동들의 평가, 셋째, 조직의 성공을 위해 조직원의 동기 부여와 협력을 이끌어내는 리더십 등의 특성 평가, 넷째, 조직의 시민 행동을 실천하도록 하였던가를 평가하는 것이다[36]. 이처럼 직무성과는 다양한 관점으로 정립될 수 있으며, 기업 측면에서는 직무성과가 판매량 또는 제조량과 같은 수치에 초점을 두고 측정할 수 있는 결과로 환대 산업과 같은 서비스를 제공하고 고객 만족도를 위해 지속적인 관계를 형성하는 행동에 근거를 두는 평가에서는 종업원의 업무 자체가 곧 직무성과가 된다[37].

III. 연구설계

3.1. 연구모형

본 연구에서는 우리나라 가스 관련 에너지 기업(기관)에 종사하는 직원들을 대상으로 ESG 활동이 종업원의 조직 자부심과 조직 신뢰를 통해 직무성과에 미치는 영향 관계를 검증하기 위하여 이론적 배경에서 정리한 선행연구 등을 바탕으로 아래 Fig. 1. 연구모형과 같이 제시하였다.

3.2. 가설설정

최근 기업의 ESG 활동이 종업원에 조직 신뢰와 자부심에 미치는 영향 관계를 검증한 사례가 많다. Huh & Lee(2023)의 연구에서는 기업체 종사 종업원이 재직하는 회사의 ESG 활동 인식은 조직 신뢰에 긍정적인 영향을 미치는 것을 검증하였으며[7], Chun & Seol(2022)의 호텔 직원을 대상으로 한 연구에서는 ESG 활동 인식이 조직 자부심에 영향을 미치는 것을 검증하였다[8]. 이와 같은 선행연구는 에너지 기업에 종사하는 종업원을 대상으로 한 연구가 아니어서 한

계점은 있지만, 종업원의 조직 신뢰와 조직 자부심에 미치는 영향을 분석한 선행연구를 바탕으로 가스 관련 에너지 기업(기관)의 환경(E), 사회(S), 지배구조(G) 활동은 종업원의 조직 자부심과 조직 신뢰에 영향이 미칠 것을 예상하고 다음과 같이 가설을 설정하였다.

H1-1: 기업(기관)의 환경(E) 활동은 종업원의 조직 자부심에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H1-2: 기업(기관)의 환경(E) 활동은 종업원의 조직 신뢰에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H2-1: 기업(기관)의 사회(S) 활동은 종업원의 조직 자부심에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H2-2: 기업(기관)의 사회(S) 활동은 종업원의 조직 신뢰에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H3-1: 기업(기관)의 지배구조(G) 활동은 종업원의 조직 자부심에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H3-2: 기업(기관)의 지배구조(G) 활동은 종업원의 조직 신뢰에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

Gauthier & Rhein(2011)의 연구에서 조직의 친환경 관리에 관한 모든 활동의 조직 신뢰는 실질적으로 조직의 목표를 이루는 과정에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며[28], 호텔기업의 중간 관리자에 관한 연구에서 호텔기업에 있어 조직 신뢰가 직무성과에 유의한 영향을 미치는 것을 확인하였다[38]. 또한 조직 자부심은 종업원 행동을 창의적인 행동이 나타나도록 하고, 긍정적인 피드백을 만들어 내며[28], Park & Lee(2017)의 선행 연구에서는 조직 자부심이 높은 조직이 좋은 성과를 만들어 냈고, 또한 성과에 따른 긍정적 피드백을 더욱더 효율적으로 활용하였다[39]. 따라서 이런 선행연구 결과를 바탕으로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

H4: 기업(기관)에 종사하는 종업원의 조직 자부심은 직무성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H5: 기업(기관)에 종사하는 종업원의 조직 신뢰는 직무성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H6: 기업(기관)에 종사하는 종업원의 조직 자부심이 높을수록 조직 신뢰가 직무성과에 미치는 영향을 증가시킬 것이다.

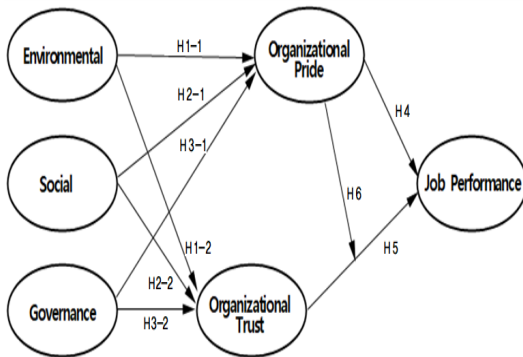


Fig. 1. Research model.

3.2. 자료수집 및 표본의 특성

우리나라에서 연료로 사용되는 가스는 크게 LNG와 LPG로 나눌 수 있는데, LNG는 「도시가스사업법」 제2조(정의)에 의거 도시가스에 사용되는 가스로 천연가스를 액화(液化)한 것을 말하며[40], LPG는 「액화석유가스의 안전관리 및 사업법」 제2조(정의)에 의거 프로판이나 부탄을 주성분으로 한 가스를 액화한 것을 말한다[41].

LNG는 한국가스공사에서 수입하여 한국가스안전공사의 품질 검사와 가스시설에 대한 안전 검사 등을 거쳐 일반 도시가사를 통해 국민들의 생활 연료와 산업체의 원료 및 연료로 공급되고 있으며, LPG는 한국석유공사와 현대오일뱅크 등 정유사가 원유를 수입하여 국내에서 석유제품 정제 시 LPG를 생산하기도 하고 한국석유공사와 SK가스 등 LPG 수입사가 해외에서 생산·제조된 LPG를 수입하여 한국석유관리원으로부터 품질 검사를 받은 후 국내시장에 유통하고 있다.

본 연구에서는 Fig. 1. 연구모형을 검증하기 위해 우리나라에 LNG와 LPG를 유통(수입·제조·검사·판매)하는 대표적인 기업(기관)인 정유사(4개사)와 LPG 수입사(2개사), 일반 도시가스사(12개사) 및 공기기업(가스공사, 석유공사)과 준정부기관(가스안전공사,

석유관리원)에서 지속가능경영 및 ESG 업무 등을 담당하는 부서에 의뢰하여 소속 정규직 임직원을 대상으로 24년 1월 31일부터 2월 16일까지 17일간 온라인 설문조사 실시 하였으며, 총 351부를 수집하였고 일부 설문을 생략한 미완성된 불성실한 답변 6부를 제외하고 총 345개를 최종 분석에 사용하였다. 설문 결과에 대한 표본의 인구통계학적 특성을 Table 1과 같이 요약 정리하였다.

참고로, 설문에 참여한 345명 중 여성이 40명(11.6%)으로 성별 비율이 낮아 각 설문에 참여한 기업(기관)에 확인한 결과 직장 내 여성 비율은 '24. 2월 20일 현재 12.7%로 파악되었다. (공공기관 - 약 18%, 정유사 - 약 9%, 도시가스사 - 약 8%, LPG 수입사 - 약 18%)

3.3. 설문지 구성 및 변수의 조작적 정의

본 연구의 설문은 크게 ESG(환경, 사회, 지배구조) 활동 인식, 조직 자부심, 조직 신뢰, 직무성가로 구분할 수 있다. 본 연구에서 가스와 석유를 제조·수입·판매·관리하는 기업(기관)의 ESG 활동에 대한 내부 직원의 인식측정과 관련하여 사용한 변수의 평가 항목은 Galbreath[42]와 Ji & Seo[6]의 연구에서 활용되었던 측정 항목 등을 본 연구에 적합하도록 부분적으로 수정, 보완하여 구성하였다.

먼저 ESG 활동의 측정 항목은 해당 기업(기관)에서 각각의 ESG 활동을 잘 이행하고 있는지에 대한 인지 여부로 정의하고 세부적으로 환경(E) 활동에 대한 항목은 “우리 회사는 환경관리 프로그램, 환경품질과 관련된 인증 등에 대한 환경경영을 잘하고 있는 것 같다.” 외 3문항, 사회(S) 활동에 대한 항목은 “우리 회사는 기업의 기부활동과 지역 사회에서 기부 참여 및 비즈니스상 인권, 공정거래 등의 사회적 경영을 잘하고 있는 것 같다.” 외 2문항, 지배구조(G) 활동에 대한 항목은 “우리 회사의 CEO와 이사회 위원장의 사회이사 선임, 이사회 독립성 보장 등에 대하여 지배구조 경영을 잘하고 있는 것 같다.” 외 4개의 문항으로 측정하였다.

조직 자부심의 경우 직원이 자신의 소속 조직에 대한 긍정적인 감정과 자랑스러움을 향상 시키고 참여도를 높일 수 있는 심리적 특성을 감정의 척도로 측정하면서 ESG 활동이 조직 자부심에 미치는 평가 항목은 Kraemer & Gouthier[43] 연구에서 활용되었던 측정 항목을 부분적으로 수정, 보완하여 “나는 내가 일하고 있는 회사를 타인에게 자랑한다.”를 포함한 3개 문항으로 측정하였다.

조직 신뢰와 직무성과는 Cummings & Bromiley[44] 및 Sparrowe et al.[45]의 연구에서 활용되었던 측정 항목을 부분적으로 수정, 보완하여 “나는 우리 회사가

Table 1. Demographic characteristics of the sample

Characteristics	Division	Frequency (persons)	Percentage (%)
Gender	Male	305	88.4
	Female	40	11.6
Age(yrs)	~ 29	26	7.5
	30~39	106	30.7
	40~49	122	35.4
	50~59	91	26.4
Employment Period	~ 5 years	52	15.1
	6 ~ 10 years	57	16.5
	11 ~ 15 years	62	18.0
	16 ~ 20 years	54	15.7
	21 years ~	120	34.8
Enterprise Type	Public Enterprise	114	33.0
	Quasi-governmenta	38	11.0
	Oil Refinery	79	22.9
	LPG Importer	18	5.2
	City Gas Company	96	27.8

약속을 지킬 것이라고 생각한다.” 외 4개 문항과 “나는 거의 주어진 기준보다 더 우수하게 일을 처리하고 있다.” 외 4개 문항을 활용하여 측정하였다.

각각의 평가의 측정 문항은 Likert 5점 척도를 이용 (1점 - 전혀 그렇지 않다, 3점 - 보통, 5점 - 매우 그렇다) 하여 측정하였으며, 표본의 인구통계학적 특성을 분석하기 위해 성별, 연령, 재직기간 및 기관 특성을 명

목적으로 측정하였다.

IV. 결과 및 분석

4.1. 측정모델

본 연구는 가스 관련 에너지 기업(기관)의 ESG 활동이 종업원의 조직 자부심과 조직 신뢰를 통해 직무성공에 어떠한 영향을 미치는지 분석하기 위해 PLS (Partial Least Square) 기반의 SmartPLS Ver.4를 이용하여 집중 타당성과 신뢰도 분석을 Table 2와 같이 실시하였다.

먼저 Cronbach's alpha 값을 통해 신뢰성을 확보하였는지 확인했으며, 집중 타당성과 판별 타당성 분석을 통하여 측정 도구의 구성 타당성을 확인한 결과 Cronbach's alpha 값이 기준값인 0.7 이상으로 측정 도구가 내적 일관성을 확보하였다고 판단 할 수 있고 [46], 확인요인 분석의 경우 요인적재량 값 또한 0.7 이상으로 요인 타당성이 있다고 볼 수 있다. 보다 더 정밀한 판단을 위하여 AVE(평균분산추출)과 CR(구성 신뢰성) 값을 분석한 결과 AVE 값은 0.5 이상, CR 값은 0.7 이상으로 확인되어 집중 타당성도 확보된 것으로 판단하였다[47].

또한, 판별 타당성의 분석 결과는 Table 3과 같이 나타났으며 표에 나타난 바와 같이 대각으로 표시된 요인에 대한 평균 분산추출 제공근 값이 그 변수의 좌측과 아래 방향에 있는 값 이상으로 나타나 판별 타당성도 확보된 것을 확인하였다[48].

마지막으로 각각의 경로 간 다중 공선성(VIF)을 평가하기 위한 VIF 값 분석 결과는 Table 4와 같이 나타났으며 모두 5 이하의 값으로 다중 공선성 또한 문제

Table 2. Concentrated validity & reliability analysis results

Variable	Items	Factor loading	Cronbach's alpha	CR	AVE
Environmental	EN 1	0.895	0.910	0.937	0.788
	EN 2	0.902			
	EN 3	0.867			
	EN 4	0.886			
Social	SO 1	0.874	0.864	0.917	0.786
	SO 2	0.904			
	SO 3	0.881			
Governance	GO 1	0.900	0.928	0.946	0.777
	GO 2	0.918			
	GO 3	0.827			
	GO 4	0.915			
	GO 5	0.843			
Organizational Pride	OP 1	0.954	0.936	0.959	0.886
	OP 2	0.930			
	OP 3	0.939			
Organizational Trust	OT 1	0.907	0.952	0.963	0.838
	OT 2	0.930			
	OT 3	0.930			
	OT 4	0.928			
	OT 5	0.881			
Job Performance	JP 1	0.896	0.912	0.935	0.742
	JP 2	0.902			
	JP 3	0.852			
	JP 4	0.808			
	JP 5	0.845			

Table 3. Discriminant validity analysis results

Variable	SO	OT	OP	GO	JP	SO
SO	0.886					
OT	0.715	0.915				
OP	0.594	0.798	0.941			
GO	0.714	0.798	0.694	0.881		
JP	0.566	0.613	0.653	0.545	0.861	
SO	0.757	0.680	0.583	0.719	0.534	0.887

EN : Environmental, SO : Social, GO : Governance, OP : Organizational Pride, OT : Organizational Trust, JP : Job Performance

* Bold text indicates the square root of the mean variance extraction value(AVE).

Table 4. VIF value analysis results

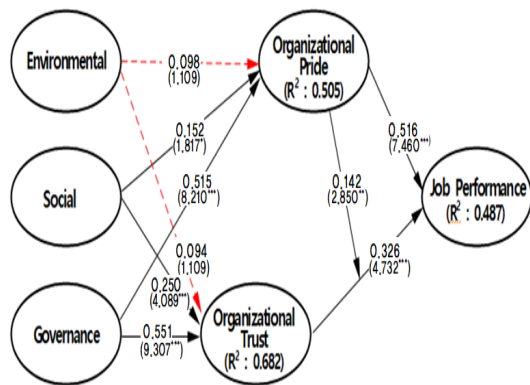
Path	VIF
Social → Organizational Trust	2.723
Social → Organizational Pride	2.723
Organizational Trust → Job Performance	2.889
Organizational Pride → Job Performance	2.866
Governance → Organizational Trust	2.409
Governance → Organizational Pride	2.409
Environmental → Organizational Trust	2.759
Environmental → Organizational Pride	2.759
Organizational Pride × Organizational Trust → Job Performance	1.462

가 없다고 평가하였다[49].

4.2. 연구모형 분석 및 가설 검증

본 연구에서는 가설 검증을 위하여 Smart PLS Ver.40를 이용하여 구조방정식 모형을 분석하였으며, PLS는 다수의 변수가 포함된 계층적 구조모형과 그 적합성을 분석할 수 있는 기법[44]으로 본 연구에서 PLS를 활용하여 얻은 연구모형 분석 결과는 Fig 2와 같이 나타났다.

Fig 2에서 보는 바와 같이 종속변수의 분산 값(R²) 중 조직 자부심의 분산 값은 50.5%, 조직 신뢰 분산 값은 68.2%, 직무성과 분산 값은 48.7%로 나타났으며, 각각의 분산 값들이 10%(충족 기준) 이상으로 나타나 연구모형은 적합한 것을 알 수 있다.



*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

Fig. 2. Research model analysis results.

연구모형을 분석한 결과 적합한 것을 확인하고 각각의 가설을 검증한 결과는 Table 5와 같이 나타났다.

또한, 조직 신뢰와 직무성과 간의 관계에서 조직 자부심의 어떠한 조절 효과가 있는지 검증한 결과 Fig 3과 같이 나타났고, 각각의 가설과 조절 효과를 검증한 결과는 다음과 같이 설명할 수 있다.

첫째, 가스 관련 기업(기관)의 ESG 활동 중 환경(E) 활동이 종업원의 조직 자부심(t = 1.109)과 조직 신뢰(t = 1.450)에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설 H1-1과 가설 H1-2는 통계적으로 지지 되지 않아 기각되었다. 이는 가스 관련 에너지 기업(기관)의 환경에 대한 활동과 실행 방안이 환경 인증과 등급 산정을 위한 객관적 보고서 발간과 절차적 프레임에 국한되었을 가능성이 있다.

둘째, ESG 활동 중 사회(S) 활동이 종업원의 조직 자부심(t = 1.817)과 조직 신뢰(t = 4.089)에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설 H2-1과 가설 H2-2는 채택되었으며 셋째, 지배구조(G) 활동이 종업원의 조직 자부심(t = 8.210)과 조직 신뢰(t = 9.307)에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설 H3-1과 가설 H3-2 또한 모두 채택되어 사회(S) 활동과 지배구조(G) 활동은 각각 조직 자부심과 조직 신뢰에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

Table 5. Hypothesis test analysis results

Hypothesis	Path	Path coefficient	T statistics	P value	Results
H 1-1	EN → OP	0.098	1.109	0.134	Rejected
H 1-2	EN → OT	0.094	1.450	0.074	Rejected
H 2-1	SO → OP	0.152	1.817	0.035	Accepted
H 2-2	SO → OT	0.250	4.089	0.000	Accepted
H 3-1	GO → OP	0.515	8.210	0.000	Accepted
H 3-2	GO → OT	0.551	9.307	0.000	Accepted
H 4	OP → JP	0.516	7.460	0.000	Accepted
H 5	OT → JP	0.326	4.732	0.000	Accepted
H 6	OP × OT → JP	0.142	2.850	0.002	Accepted

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

EN : Environmental, SO : Social, GO : Governance, OP : Organizational Pride, OT : Organizational Trust, JP : Job Performance

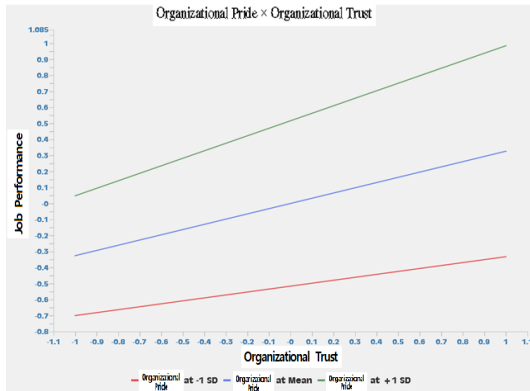


Fig. 3. Results of adjustment effect analysis.

넷째, 가스 관련 기업(기관)의 종업원의 조직 자부심은 직무성공에 정(+)의 영향을 미쳤고 다섯째, 조직 신뢰도 종업원의 직무성공에 정(+)의 영향을 미쳐 조직 자부심과 조직 신뢰가 직무성공에 모두 유의한 영향이 미쳤다. 특히 ESG 조직구성원의 조직 자부심이 높을수록 조직에 대한 신뢰가 직무성공에 미치는 영향이 높은 것을 확인하였다. 이는 아무래도 연구모형에 대한 가설설정에서 근거한 Gauthier & Rhein(2011)의 연구[28]와 Park & Lee(2017)의 연구 결과[39]와 맥락을 같이하며, 본인이 종사하는 기업의 ESG 활동으로부터 조직에 대한 신뢰와 자부심은 기업의 목표 달성을 위한 개인의 직무성공에 직접적으로 영향을 미치는 것으로 파악되었고, 조직에 대한 자부심이 높으면 조직에 대한 신뢰와 개인의 직무성공 사이 조절 효과가 있다는 것이 검증되었다.

V. 결론

본 연구에서는 가스 관련 에너지 기업(기관)의 ESG 활동이 종업원의 조직 자부심과 조직 신뢰에 미치는 영향 관계를 파악하고 조직 자부심과 조직 신뢰가 종업원의 직무성공에 미치는 영향을 검증하였으며, 종업원의 조직 신뢰와 직무성공 간에 조직 자부심이 조절 효과로 미치는지 검증하였다.

본 연구에서 나타난 검증 결과를 정리하면 다음과 같다. 첫째, 가스 관련 에너지 기업의 환경(E) 활동이 조직 자부심과 조직 신뢰에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이 연구 결과로부터 가스 관련 기업에서는 임직원의 환경에 대한 인식변화가 필요할 것으로 보인다. LNG와 LPG는 석탄에 비해 온실가스(CO₂) 배출이 적어 에너지전환을 위한 가교 에너지(bridge energy)로서 수요가 증가할 수 있어 임직원들이 기업

의 환경(E) 활동이 기업을 위축한다는 위기의식과 탄소배출 등 환경에 악영향을 주는 산업이 아니라는 환경 인식 제고를 위한 교육을 이수하도록 하여 임직원의 직접 환경경영 참여를 확대하도록 할 필요성이 있다고 할 것이다.

둘째, 사회(S) 활동과 지배구조(G) 활동은 각각 조직 자부심과 조직 신뢰에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 종업원은 자신의 소속된 기업이 다른 사람으로부터 좋은 이미지와 긍정적인 평가를 받으면 직원은 조직에 대한 자부심과 신뢰를 갖게 된다.

셋째, 조직 자부심과 조직 신뢰가 직무성공에 모두 유의한 영향이 미쳤으며, 특히 ESG 조직구성원의 조직 자부심이 높을수록 조직에 대한 신뢰가 직무성공에 긍정적인 영향을 주는 것을 확인하였다.

본 연구 결과를 종합하여 보면, 기존의 선행연구 결과와 일맥상통한 결과라고 할 수 있다. 다만 환경(E) 활동에 대한 가설의 유의하지 못한 영향 관계는 가스 관련 에너지 기업(기관) 종업원이 갖는 ESG 활동 인식의 일반적 현상인지, 다른 변수 영향으로 상대적으로 영향 관계가 적게 나타났는지에 대해서는 후속 연구가 필요하다고 판단된다. 또한 앞으로 후속 연구 등을 통해 본 연구에서 다루지 못한 다양한 영향 관계의 연구로 더욱 발전시켜 가스산업 외에도 석유 분야 등 에너지 업계 전반에 걸쳐 ESG 활동이 기업(기관)의 발전에 도움이 될 수 있도록 연구 영역을 확대하고자 한다.

REFERENCES

- [1] IEA, World Energy Outlook: Executive Summary, Paris, France, (2020)
- [2] BP, Statistical Review of World Energy (69th edition), London, UK, (2020)
- [3] IEA, Outlook for Producer Economies: What do Changing Energy Dynamics Mean for Major Oil and Gas Exporters?, Paris, France, (2018)
- [4] Galletta, S., Mazzu, S., and Naciti, V., "A bibliometric analysis of ESG performance in the banking industry: From the current status to future directions", *In Research in International Business and Finance*, 62, (2022)
- [5] Kim W. H. and Kwon. Y. O, "A Study on Industry-specific Sustainability Strategy: Analyzing ESG Reports and News Articles", *Intelligence Information Reserch*, 29(3), 287-316, (2018)
- [6] Ji, Y. B., and Seo, Y. W., "The impact of awa-

- renewal of ESG activities of domestic companies on purchase intention through psychological distance: Analysis of differences depending on the level of product involvement” *Journal of the Korea Contents Association*, 21(12), 217-237, (2021)
- [7] Huh, B. J. and Lee, H. Y., “Impact of ESG Activities on Employee Behavior: Through Organizational Trust and Organizational Identification”, *Korean Management Review*, 52(2), 415-442, (2023)
- [8] Chun, M. H. and Seol, K. J., “Effect of Perception of ESG Activity by Hotel Employees on Organizational Pride and Organizational Effectiveness”, *Tourism and Leisure Research*, 34(9), 161-175, (2022)
- [9] Welch, K., and Yoon, A., “Do high-ability managers choose ESG projects that create shareholder value? Evidence from employee opinions”, *Review of Accounting Studies*, 1-28, (2022)
- [10] Friedman, M., “The social responsibility of business is to increase profits”, *New York Times Magazine* (1970)
- [11] Jensen, M. C., “Value maximization, stakeholder theory, and the corporate objective function”, *Business Ethics Quarterly* 12(2), 235-256, (2002)
- [12] Cornell, B., and Damodaran, A., “Valuing ESG: Doing good or sounding good?”, SSRN working paper, (2020)
- [13] Lev, B., Petrovits, C., and Radhakrishnan, S., “Is doing good good for you? How corporate charitable contributions enhance revenue growth”, *Strategic Management Journal*, 31(2), 181-200, (2010)
- [14] Lazear, E., and Shaw, K., “Personnel economics: The economist’s view of human resources”, *The Journal of Economic Perspectives*, 21(4), 91-114, (2007)
- [15] Aral, K., Giambona, E., and Vam Wassenhov, L.N., “Stakeholder orientation and operations outcomes: Evidence from constituency statutes”, SSRN working paper, (2021)
- [16] Freeman, R.E., Harrison, J. S., and Wicks, A. C., “Managing for stakeholders: Survival, reputation, and success”, Yale University Press, (2007)
- [17] Pedersen, L. H., Fitzgibbons, S., and Pomorski, K., “Responsible investing, The ESG-efficient frontier”, *Journal of Financial Economics* 142(2), 572-597, (2021)
- [18] Krueger, P., “Corporate goodness and shareholder wealth”, *Journal of Financial Economics* 115(2), 304-329, (2015)
- [19] Jensen, M. C., “Value maximization, stakeholder theory, and the corporate objective function”, *Business Ethics Quarterly* 12(2), 235-256, (2002)
- [20] Christensen, D. M., Serafeim, G., and Sikochi, S., “Why is corporate virtue in the eye of the beholder? The case of ESG ratings”, *The Accounting Review* 97(1), 147-175, (2022)
- [21] Welch, K., and Yoon, A., “Do high-ability managers choose ESG projects that create shareholder value? Evidence from employee opinions”, *Review of Accounting Studies*, 1-28, (2022)
- [22] Raghunandan, A., and Rajgopal, S., “Do ESG funds make stakeholder-friendly investments?”, *Review of Accounting Studies*, 27, 822-863, (2022)
- [23] James, M. L., “The benefits of sustainability and integrated reporting: An investigation of accounting majors’ perceptions”, *Journal of Legal, Ethical and Regulatory*. 17, 93-113, (2014)
- [24] Oprean, S. C., Oncioiu, I., Iuga, I. C., and Stan, S., “Impact of Sustainability Reporting and Inadequate Management of ESG Factors on Corporate Performance and Sustainable Growth”, *Sustainability*, 12(20), 8536, (2020)
- [25] Fatemi, A., Glaum, M., and Kaiser, S., “ESG performance and firm value: The moderating role of disclosure”, *Global Finance Journal*, 38, 45-64, (2018)
- [26] Riordan, C. M., Gatewood, R. D., and Bill, J. B., “Corporate image: Employee reactions and implications for managing corporate social performance”, *Journal of Business Ethics*, 16(4), 401-412, (1997)
- [27] Galbreath, J., “ESG in Focus: The Australian Evidence”, *Journal of Business Ethics*, 118(3), 529-541, (2013)
- [28] Gouthier, M. H. J., and Rhein, M., “Organizational pride and its positive effects on employee behavior”, *Journal of Service Management*, 22(5), 633-649, (2011)
- [29] Konovsky, M. A., and Pugh, S. D., “Citizen-

- ship behavior and social exchange”, *Academy of Management Journal*, 37, 656-669, (1994)
- [30] Hosmer, L. T., “Trust: The connecting link between organizational theory and philosophical ethics”, *Academy of Management Review*, 20(2), 379-403, (1995)
- [31] Kim, J., Hyeon, G. and Cho, M., “The impact of hotel companies’ social responsibility on organizational loyalty and customer orientation: Focusing on the moderating effect of organizational trust”, *Tourism and Leisure Research*, 31(1), 227-245, (2019)
- [32] Byun, J. and Ko, J., “The impact of leadership in a first-class hotel organization on follower-ship, organizational trust, and customer orientation”, *Restaurant Management Research*, 16(6), 157-180, (2013)
- [33] Millar, M. G., and Tesser, A., “The effects of affective-cognitive consistency and thought on the attitude-behavior relation,” *Journal of Experimental Social Psychology*, 25(2), 189-202, (1989)
- [34] Blumberg, M., and Pringle, C. D., “The missing opportunity in organizational research: Some implications for a theory of work performance,” *Academy of management Review*, 7(4), 560-569, (1982)
- [35] Steve, M. J., and Paul, D. B., “Efficacy Beliefs as a Moderator of the Impact of Work-Related Stressors: A Multifif Study”, *Journal of applied Psychology*, 84(1), 349-361, (1999)
- [36] Davis, M. K. “The influence of the physical environment in offices”, *Academy of Management Review*, 9(2), 272-277. (1984)
- [37] Knight, D. K. and Crutsinger, H. J., “Examining the effects of rolestress on customer orientation and job performance of retail sales-people”, *International Journal of Retail & Distribution Management*, 35(5), 381-392. (2007)
- [38] Kwon, J. S. and Park, Y. J., “The Effect of Emotional Leadership of Intermediate Managers on Organizational Trust and Job Performance in the Hotel Companies”, *Tourism and Leisure Research*, 33(3), 243-262, (2021)
- [39] Park, J. G. and Lee, S. Y., “Determinants of Organizational Pride in Start-up Teams from Team Effectiveness, Work and Life Balance and Social Capital Perspectives”, *Business Economics Research*, 39(2), 163-188, (2017).
- [40] Ministry of Trade, Industry and Energy, 「City Gas Business Act」, Law No.18814, (2024)
- [41] Ministry of Trade, Industry and Energy, 「Liquefied Petroleum Gas Safety Management and Business Act」, Law No.18818, (2024)
- [42] Galbreath, J., “ESG in Focus: The Australian Evidence”, *Journal of Business Ethics*, 118(3), 529-541, (2013)
- [43] Kraemer, T. and Gouthier, M., “How organizational pride and emotional exhaustion explain turnover intentions in call centers: A multi-group analysis with gender and organizational tenure”, *Journal of Service Management*, 25(1), 125-148. (2014)
- [44] Cummings, L. L., and Bromiley, P., “The organizational trust inventory (OTI), Trust in Organizations:”, *Frontiers of Theory and Research*, 302(330), 39-52, (1996)
- [45] Sparrowe, R. T., Liden, R. C., and Kraimer, M. L., “Social networks and the performance of individuals and groups,” *Academy of Management Journal*, 44(2), 316-325, (2001)
- [46] Bagozzi, R. P., and Yi, Y., “On the Evaluation of Structural Equation Models”, *Journal of the Academy of Marketing Science*, 16(1), 74-94. (1988)
- [47] Nunnally, J. C., and Bernstein, I. H., “Psychometric Theory”, *McGraw-Hill, New York*, (1994)
- [48] Fornel, C., and Larcker, D., “Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error,” *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50, (1981)
- [49] Hair, J. F., Anderson, R. E., and Tatham, R. L., “Multivariate Data Analysis with Reading (7th Eds.)”, Prentice Hall, New York. (2009)