

IT 기업의 ESG 활동이 종업원의 잡크래프팅과 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구

박세린* · 박준철**

〈 목 차 〉	
I. 서론	IV. 실증연구
II. 이론적 배경	4.1 표본 및 자료수집
2.1 ESG(Environment Social Governance)	4.2 측정척도평가
2.2 잡크래프팅(Job Crafting)	4.3 연구모델평가 및 가설검증
2.3 직무만족(Job Satisfaction)	V. 결론
III. 연구모델 및 가설설정	5.1 요약과 논의
3.1 연구모델	5.2 이론적 시사점
3.2 가설설정	5.3 실무적 시사점
3.2.1 ESG와 잡크래프팅의 관계	5.4 연구의 한계 및 미래연구
3.2.2 잡크래프팅과 직무만족의 관계	참고문헌
	<Abstract>

I. 서론

ESG 활동은 기업의 투명성, 효율성, 그리고 지속 가능한 성장에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다. 코로나 이후 기업들은 이러한 지속 가능한 성장에 대한 대안으로 ESG 활동을 강조하고 있다. 과거 기업의 지속가능성을 예측하고 평가할 때 해당 기업의 재무성과 등 경제적 성과에 초점을 맞추는 것이 일반적인 관례였다. 즉 기업이 수행했던 경영활동을 재무성과로 측

정하고, 그 실적에 따라 지속가능성 여부를 판단하는 것이었다. 하지만, 최근에는 기업의 동반성장, 사회적 책임, 공유가치 창출 등 지속가능경영에 대한 관심이 높아지면서 지속가능경영과 관련된 비재무적 성과를 중시하고 있다 (지용빈, 2022).

기업의 ESG 활동은 사회와의 관계속에서 회사의 가치관이 투영된 것으로 기업의 가치관은 기업의 활동이나 판단에 따른 미래 방향성을 제시해주고 더 나아가 기업 문화의 토대가 된

* 서울대학교 대학원 협동과정 기술경영경제정책전공 석사과정, serinpark@snu.ac.kr(주저자)

** 국립 강릉원주대학교 산업경영공학과 교수, jcking@gwnu.ac.kr(교신저자)

다(정진호, 박현숙, 2022). 이와 같이 종업원이 지각하는 기업의 ESG 활동은 본인의 직무에 대한 관심을 강화시키고 조직성과에도 직접적인 영향을 주는 시대적 요인으로 크게 작용할 수 있다. 최근까지 국내의 ESG 활동과 관련된 연구들은 재무적인 성과에 대한 연구가 주를 이루고 있으며, 추가적으로 서비스품질(이수열, 박재흠, 2022), 경영성과(정진호, 박현숙, 2022), ESG 우려사안 키워드 도출(안태욱 등, 2021), 기업이미지와 직무만족(한승호 등, 2022), 조직자부심과 조직유효성(천민호, 설경진, 2022), 조직몰입과 조직시민행동(이지운 등, 2022) 등 조직변수와 관련된 연구가 이루어지고 있다. 해외의 ESG 활동 연구 역시 재무성과(Xie et al., 2019; Alareeni and Hamdan, 2020; Gillan et al., 2021), 혁신조직문화(Jin and Kim, 2022a), 종업원의 심리적 웰빙개선(Piao et al., 2022) 등에 초점을 맞추고 있다. 하지만 지금까지 기업의 ESG 활동과 관련된 연구들을 살펴보면 잡크래프팅과 직무만족을 연관시킨 연구를 찾아보기는 어려운 실정이다. 특히 인적자원에 대한 의존성이 타 업종에 비해 상대적으로 높은 IT 업종의 경우 기업의 ESG 활동이 종업원의 주어진 일을 스스로 의미 있는 일로 만드는 잡크래프팅에 미치는 영향은 매우 크다고 할 수 있을 것이다. 따라서 본 연구에서는 IT 기업 조직에서 종업원이 지각하는 기업의 ESG 활동이 잡크래프팅과 직무만족에 미치는 영향을 파악한다.

이를 위해 본 연구에서는 ESG, 잡크래프팅, 직무만족에 관한 문헌을 검토하고, IT 기업 종업원을 대상으로 연구모델과 가설을 제안, 구조방정식모델로 분석하며, 연구모델의 평가 및 가

설 검증, 연구의 요약과 논의, 이론적 시사점, 실무적 시사점, 연구의 한계와 미래 연구 대안을 제시한다.

II. 이론적 배경

2.1 ESG(Environment Social Governance)

ESG는 환경(Environment), 사회(Social), 지배구조(Governance)를 의미한다. UNEP Finance Initiative에서 기후변화와 인권을 기반으로 투자 결정시 재무성과와 함께 고려해야 할 주요 지표로 환경(E), 사회(S), 지배구조(G)를 선정함으로써 기업의 사회적 책임에 대한 연구가 확장되었다(민재형 등, 2015). 특히 ESG는 환경(E), 사회(S), 지배구조(G)와 관련된 다양한 문제를 넓게 다루고 있으며(Galbreath, 2013), 기업의 지속가능경영 성과를 강화시키는데 큰 영향을 미치고 있다(Liang et al., 2022). ESG 관련 연구의 주요 흐름은 크게 세 가지 관점으로 정리할 수 있다. 첫째, 기업의 ESG 활동이 기업성과 특히 재무적 성과에 미치는 영향과 관련된 연구로, Zhao et al.,(2018)은 ESG 성과가 실제로 재무성과를 개선할 수 있음을 보여주며 이는 투자자, 회사 경영진, 의사 결정자 및 산업 규제 기관에 중요한 의미를 제공하고 있다. 하지만 Nirino et al.,(2021)은 356개의 유럽 상장 기업 데이터베이스를 바탕으로 선형회귀 모델을 사용하여 재무성과 사이의 관계에 대한 ESG 관행의 긍정적인 조절 효과를 확인하는 것은 불가능하다고 밝히고 있다. 그럼에도

불구하고 연구자들은 ESG 활동이 회사 성과와 관련된 이해관계자의 요구를 해결하는데 중요한 의미를 지니고 있음을 강조하고 있다. 둘째, 기업의 ESG 활동이 고객들에게 미치는 영향과 관련된 연구로, 임수민과 박종철(2023)은 기업의 ESG 활동에 대한 소비자 인식이 기업평가에 미치는 영향을 검증하였고, 최상혁 등(2022)은 소비자에게 지각되는 기업의 ESG 활동에 대한 메시지 구체성과 메시지 신뢰성, 그리고 적합성이 소비자의 신뢰와 구매의도에 미치는 영향을 검증하였다. Puriwat and Tripopsakul(2022)는 디지털 ESG 활동이 고객의 태도와 브랜드자산에 영향을 미치고 있음을 밝히고 있다. 셋째, 기업의 ESG 활동이 경영자와 종업원들에게 영향을 미치는 조직변수와 관련된 연구에 초점을 맞추고 있는데, 허병준과 이형용(2023)은 종업원의 ESG 활동 인식에 관한 연구를 진행하였고, Liu and Nemoto(2021)는 ESG 활동이 기업의 지속 가능한 인재 유치와 잠재적인 직원을 확보할 수 있도록 지원함으로써 기업의 경쟁우위를 제공할 수 있음을 강조하고 있다. Zhu and Huang(2023)은 중소기업의 변혁적 리더십이 ESG 성과에 직접적인 영향을 미치고, 조직혁신이 변혁적 리더십과 ESG 성과 사이의 매개변수로서의 중요한 의미를 지니고 있음을 강조함으로써 ESG 성과에 대한 선행 연구를 확장하고 지속 가능한 중소기업 발전을 위한 기반을 제공하였다.

2.2 잡크래프팅(Job Crafting)

Wrzesniewski and Dutton(2001)은 조직 내부 구성원들에게 긍정적인 감정을 불러일으켜

본인의 업무에 자발적으로 참여함으로써 주어진 업무뿐만 아니라 긍정적 인간관계를 만들어 가기 위한 물리적, 인지적 변화 행동을 잡크래프팅이라 정의하고 있다. Tims et al.,(2013)는 잡크래프팅을 직무수행자의 능력과 필요에 따라 직무요구(Job demands)와 직무자원(Job resources) 사이의 차이에 균형을 만드는 작업으로, Lazazzara et al.,(2020)는 종업원들이 잡크래프팅의 기회가 존재한다는 것을 인식할 때 스스로 업무에 집중할 가능성이 높다고 보았다. 특히 잡크래프팅은 종업원 스스로가 능동적으로 자신의 필요와 능력에 맞게 직무를 설계하고 변경 할 수 있는 기회를 제공하며(Boehnlein and Baum, 2022), 직무를 재구성하는 잡크래프팅 특성으로 인해 조직 내 다른 사람을 도울 수 있는 능력과 가능성을 높일 수 있음을 밝히고 있다(Thomas et al., 2020; Tian et al., 2021). Ghitulescu(2007)는 잡크래프팅의 핵심적 요인으로 개인적 동기뿐만 아니라 관계적 요인을 강조하고, 자신의 직무를 개념화하여 주변 사람들과 상호관계를 통해, 자신의 직무에 의미를 부여하는 것을 중요하게 여겼다.

2.3 직무만족(Job Satisfaction)

직무만족은 조직구성원의 태도와 행동을 예측(허명숙, 천명중, 2007)하고, 자신에게 주어진 직무에 대해 만족하는 상태(나영아, 전효진, 2012)로 조직에 미치는 영향을 고려할 때 매우 중요한 연구변수이다(최우석 등, 2007; 박준철 등, 2010). Spector(1997)는 자신의 직업 혹은 직무를 좋아하는 정도와 감정의 집합으로, Robbins(1998)는 자신의 고용 및 직장에 대한

긍정적인 느낌으로, 종업원이 직장 생활에서 얻는 즐거움을 포함하고 있다. 박준철 등(2010)은 종업원이 본인의 직무에 대한 만족 정도와 태도를 나타내며, 업무성과를 측정하는 중요한 변수로 설명하고 있고, 김리아 등(2022)은 ESG 경영이 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 것과 직무만족이 ESG 경영과 재무성과 사이에서 매개 변수의 역할을 하고 있음을 밝히고 있다. 따라서 직무만족은 종업원이 수행한 업무의 성과 및 품질과 밀접한 관련이 있으며, 직무에 만족한 종업원은 조직의 성공을 구축하고 참여하기 때문에 결과적으로 조직의 성공으로 이어진다고 할 수 있다(Sypniewska, 2014).

Ⅲ. 연구모델 및 가설설정

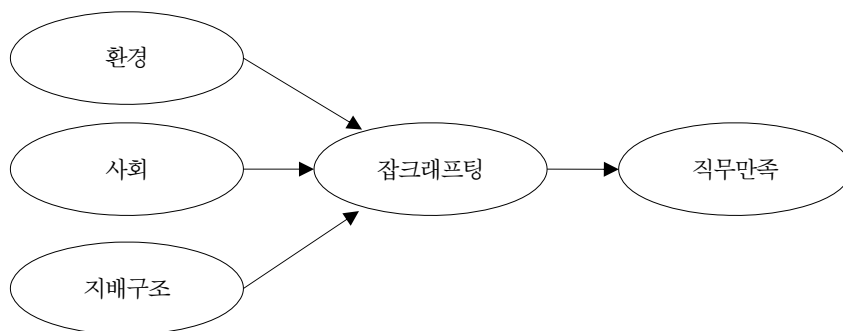
3.1 연구모델

기존 이론적 배경에서 ESG, 잡크래프팅, 직무만족과 관련된 선행연구를 바탕으로 아래와 같은 연구모델을 제안한다.

3.2 가설설정

3.2.1 ESG와 잡크래프팅의 관계

기업의 ESG 활동은 조직 구성원들에게 직무에 긍정적인 도움을 줄 수 있음을 이해시켜 심리적인 안정을 이끌어 낼 수 있으며, 스스로 자율성을 가지고 효율적으로 일을 해나갈 수 있는 태도를 형성하는데 영향을 미칠 수 있다. 특히 기업이 보여준 ESG 활동은 종업원들에게 동기를 부여하고(김리아 등, 2022) 자율적인 직무수행을 보여줄 가능성이 높다(이성화 등, 2016). 또한 긍정적인 행동의 변화(Korschun, Bhattacharya, and Swan, 2014)와 더불어 직무만족에도 직접적인 영향을 미칠 수 있다(한승호 등, 2022). 김문준과 이창호(2021)는 경제조직의 구성원이 지각하고 있는 ESG(환경, 사회, 지배구조)가 조직성과에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 밝히고 있다. Jin and Kim(2022a)은 종업원이 지각하는 기업의 ESG 활동이 변화지원행동, 혁신조직문화, 잡크래프팅, 직무성과에 미치는 영향을 제안하였고, 연구 결과 기업의 ESG 활동은 잡크래프팅에 직접적인 영향을 미치지 않지만 혁신적 조직문화와 변화지원 행동을 매개로 잡크래프팅과 직무성과에 긍정적



<그림 1> 연구모델

인 영향을 미치는 것으로 밝히고 있다. 이처럼 기업의 ESG 활동은 기업의 지속가능성에 참여하고 있는 종업원들에게 새로운 도전을 찾거나 업무 프로세스를 바꾸는 것과 같은 잡크래프팅 행동에 참여할 가능성을 높이고 있다는 것을 유추할 수 있다. 즉, 기업의 ESG 활동이 종업원들에게 조직에 기여할 수 있는 새로운 기회와 목적의식 및 성취감을 제공함으로써 ESG 활동과 잡크래프팅은 영향력이 강한 관계를 가지고 있음을 유추해 볼 수 있다. 따라서 이상의 논의를 통해서 가설을 설정한다.

가설1 : 환경(E)은 잡크래프팅에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설2 : 사회(S)는 잡크래프팅에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설3 : 지배구조(G)는 잡크래프팅에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3.2.2 잡크래프팅과 직무만족의 관계

잡크래프팅은 종업원의 직무에 대한 긍정적 시각을 형성시킴으로써 직무에 대한 만족도 및 직무성공에 긍정적인 영향을 미치며(이성화 등, 2016), 일에 대한 의미성을 높게 지각하는 종업원들은 직무에 대한 긍정적 시각을 통해 직무에 대한 만족감과 성과로 이어진다(Wrzesniewski and Dutton, 2001). 윤병선 등(2022)은 잡크래프팅이 지식공유행동과 혁신행동을 다중매개로 직무만족에 미치는 영향을 실증분석하였고, 강설(2022)은 변혁적 리더십의 조절된 매개효과를 통한 상사-부하 관계가 잡크래프팅과 직무만족에 미치는 영향에서 잡크래프팅이 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는

것으로 밝히고 있다. Bakker and Demerouti (2017)는 잡크래프팅이 발생한 이후 종업원들의 태도를 비교 분석한 결과 자신의 직무에 대해 긍정적인 감정이 나타나게 된다는 것을 발견하였는데, 이러한 긍정적 정서의 경험은 일에 대한 노력을 지속할 수 있는 자원이 되고, 일과의 일체감 형성에도 도움을 주어서 종업원 스스로 일의 중요도와 비중을 높게 인식하도록 만들어, 일과 자신을 동일시하게 됨으로써 궁극적으로 일에 대한 더 높은 책임감을 가질 수 있게 된다(Rabinowitz and Hall, 1977). Demerouti et al.,(2021)는 잡크래프팅이 조직변화에 성공적으로 적응하는 효과적인 방법이 될 수 있다는 것을 강조하고 있는데, 이러한 잡크래프팅은 일에 대한 긍정적 심리상태를 바탕으로 종업원의 직무만족을 강화시켜줄 가능성이 높다고 할 수 있다. 또한 잡크래프팅은 조직과의 관계에 있어서 기업이 보여준 지속적 ESG 활동이 본인에게 부여된 직무에 최선을 다하게 하고 일에 대한 의미를 높게 부여함으로써 결국 직무만족과 강한 관계를 가지고 있음을 유추해 볼 수 있다. 따라서 이상의 논의를 통해서 가설을 설정한다.

가설4 : 잡크래프팅은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

IV. 실증연구

4.1 표본 및 자료수집

본 연구는 서울과 강원도에 위치하고 있는

IT 기업 종업원을 대상으로 2023년 1월초부터 2월말까지 설문조사를 실시하였다. 일차적으로 IT 관련 업체를 대상으로 조사목적과 내용을 설명하고 협조와 조사 참여를 요청하였으며, 인적 접촉을 통해 확보된 참여 업체를 대상으로 회사를 현지 방문하여 설문조사를 실시하였다. 방문 조사를 통해 설문지 작성과 관련된 유의 사항과 설문 도중 발생하는 질문에 효과적으로 대응할 수 있었다. 최종적으로 343부가 분석에 이용되었다. 표본의 인구통계학적 특성을 살펴

<표 1> 측정모델결과

Constructs / Items	표준화 적재치	t value	α 계수	구성 개념 신뢰도	AVE		
환경(Environment)			.77	.79	.49		
1. 우리회사는 탄소 배출 저감 활동과 환경경영을 실천하고 있다.	.72	12.35					
2. 우리회사는 환경경영을 위한 조직에 투자와 지원을 하고 있다.	.78	13.74					
3. 우리회사는 환경경영을 위한 시스템에 대한 성과관리와 평가를 실시하고 있다.	.66	11.06					
4. 우리회사는 친환경 제품과 서비스를 제공하고 있다.	.62	10.21					
사회(Society)			.88	.88	.65		
1. 우리회사는 종업원을 위한 고용안정책을 시행하고 있다.	.81	15.31					
2. 우리회사는 이해관계자와 연계해서 성과를 평가하고 있다.	.75	13.83					
3. 우리회사는 이해관계자와의 상생협력 프로그램을 시행하고 있다.	.85	16.64					
4. 우리회사는 사회공헌활동을 시행하고 있다.	.82	15.76					
지배구조(Governance)			.86	.87	.62		
1. 우리회사는 종업원의 윤리강령을 채택하고 있다.	.71	12.81					
2. 우리회사는 의사결정에 영향을 미치는 중요한 사안에 대해 정보를 공개하고 있다.	.85	16.57					
3. 우리회사는 지속적으로 정보를 공시하고 있다.	.85	16.40					
4. 우리회사는 주주권리를 보호하기 위해 주주총회를 개최하고 있다.	.73	13.12					
잡크래프팅(Job Crafting)			.82	.84	.64		
1. 나는 나의 직무를 더 잘하기 위해서 끊임없이 새로운 노력을 한다.	.68	12.03					
2. 나는 나의 직무에 대한 주도권을 가지고 있다.	.80	14.96					
3. 필요하다면, 나는 나의 직무 범위를 유연하게 조정한다.	.89	17.31					
직무만족(Job Satisfaction)			.76	.69	.55		
1. 나는 업무 전반에 대하여 만족한다.	.91	12.29					
2. 나는 전체적으로 나의 업무에 만족한다.	.52	7.89					
척도	평균 (Mean)	표준 편차 (SD)	구성개념간 상관관계				
			1	2	3	4	5
1. 환경(Environment)	3.75	.49	1.00				
2. 사회(Society)	3.18	.75	.17	1.00			
3. 지배구조(Governance)	3.22	.70	.23	.63	1.00		
4. 잡크래프팅(Job Crafting)	3.60	.63	.65	.40	.47	1.00	
5. 직무만족(Job Satisfaction)	2.96	.77	.20	.62	.53	.51	1.00

모델적합도 : $\chi^2(125)=200.992$, RMR = .03, GFI = .93, AGFI = .90, NFI = .93, CFI = .98

보면, 성별로는 각각 남자 199명(58%), 여자 144명(42%)를 차지하고 있으며, 연령별로는 20대 24명(7%), 30대 204명(59.5%), 40대 115명(33.5%)로 각각 나타났다. 학력별로는 고졸 35명(10.2%), 전문대졸(재학포함) 142명(41.4%), 대학졸업(재학포함) 137명(39.9%), 대학원졸업(재학포함) 29명(8.5%)으로 나타났으며, 전공은 IT 및 컴퓨터관련 학과졸업 203명(59.2%), 공학계열 학과졸업 63명(18.4%), 기타학과 졸업 77명(22.4%) 순으로 나타났다. 근속년수는 1년 미만 17명(5%), 1년-3년 미만 53명(15.5%), 3년-5년 미만 89명(25.9%), 5년-10년 이상 125명(36.4%), 10년 이상 59명(17.2%)으로 나타났다.

4.2 측정척도

기업의 ESG 활동은 Cannas et al.,(2022), Cornell and Shapiro(2021), Shakil(2022), Aouadi and Marsat(2018), Jin and Kim(2022b)에서 사용된 환경(E), 사회(S), 지배구조(G) 각 4개 문항을 활용하였다. 그리고 잡크래프팅을 측정하기 위해서 Tims et al.,(2021), Zhang and Parker(2019), Jalagat(2016), Jin and Kim (2022b)의 3개 문항, 직무만족은 박준철 등 (2010)의 2개 항목을 활용하였다. Anderson and Gerbing(1988)이 제안한 분석 방법에 따라 측정모형을 구성하고 이를 LISREL 9.30으로 추정 평가하였다.

<표 1>에서 살펴 볼 수 있듯이 측정모형의 자료적합도는 만족스런 수준을 보여주었다 (RMR = .03, GFI = .93, AGFI = .90, NFI = .93, CFI = .98). 또한 <표 1>에서 모든 척도의

Cronbach α 값이 .76~.88의 신뢰성을 보여 주었으며, 구성개념 신뢰성 역시 .69~.88의 결과 값을 보여주고 있다. 그리고 척도 분산에 대한 특성 분산의 비율을 나타내는 AVE값에서 환경 .49를 제외하고 나머지 사회 .65, 지배구조 .62, 잡크래프팅 .64, 직무만족이 .55로 .50을 상회하는 결과를 보여주었다. 따라서 신뢰성과 AVE, 적재추정치의 통계적 유의성 등을 고려할 때 본 연구를 위해 사용된 측정척도는 전반적으로 집중타당성을 가지고 있다고 판단된다 (Anderson and Gerbing, 1988; Bagozzi and Yi, 1988). 한편, 판별타당성은 AVE 값이 구성개념간 상관계수의 제곱 값을 상회하는지 여부를 통해서 판별타당성(Fornell and Larcker, 1981)을 판단할 수 있는데, 상관계수 제곱값과 AVE 값 비교에서 <표 1>의 10개의 상관계수값 모두가 기준을 충족시키는 것으로 나타났다. 다음으로 척도의 구성개념사이의 상관계수에 대한 95% 표준오차 구간추정치에 대해서 1을 포함하는지를 기준으로 평가하였는데, 어떠한 구간 추정치에서도 1을 나타내고 있지 않아 척도에 관한 판별타당성 역시 있는 것으로 볼 수 있다.

4.3 연구모델평가 및 가설검증

<표 2>는 연구모형을 LISREL 9.30으로 추정한 결과이다. 구조모형의 전반적 적합도는 우수한 수준으로, 측정모형의 자료적합도와 유사한 수준이었으며(RMR = .06, GFI = .91, AGFI = .87, NFI = .90, CFI = .95), 본 연구에서 제안한 가설 4개가 모두 통계적으로 유의한 것으로 나타났다.

<표 2> 구조모델의 LISREL 추정결과

경로	Direct 효과		Indirect 효과		비고
	계수값	t-값	계수값	t-값	
환경(E) → 잡크래프팅(H ₁)	0.55	7.69*			채택
사회(S) → 잡크래프팅(H ₂)	0.20	2.60*			채택
지배구조(G) → 잡크래프팅(H ₃)	0.23	3.00*			채택
잡크래프팅 → 직무만족(H ₄)	0.51	7.27*			채택
환경(E) → 직무만족			0.28	6.25*	
사회(S) → 직무만족			0.10	2.53**	
지배구조(G) → 직무만족			0.12	2.89*	
R ² (잡크래프팅)	.44				
R ² (직무만족)	.74				
모델적합도 : $\chi^2(128)=261.642$, RMR = .06, GFI = .91, AGFI = .87, NFI= .90, CFI = .94					
*p< .01, **p<.05					

가설1 (t=7.69), 환경(E)은 잡크래프팅에 정(+)의 영향을 미칠 것이다. 가설 2(t=2.60), 사회(S)는 잡크래프팅에 정(+)의 영향을 미칠 것이다. 가설 3(t=3.00), 지배구조(G)는 잡크래프팅에 정(+)의 영향을 미칠 것이다. 가설 4(t=7.27), 잡크래프팅은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다. 제안한 4개 가설 모두 채택되었다. 한편, 가설검증을 위해 구조방정식모델을 이용하여 ① 환경(E)→직무만족, ② 사회(S)→직무만족, ③ 지배구조(G)→직무만족에 대한 간접효과를 검토하였다. <표 2>에서 나타나듯이 ① 환경(E)→직무만족(t=6.25), ② 사회(S)→직무만족(t=2.53), ③ 지배구조(G)→직무만족(t=2.89)이 의미 있는 간접효과가 있음을 확인할 수 있었다. 특히 R²에서 볼 때, 잡크래프팅은 분산의 44%, 직무만족은 74%로 설명되고 있다.

V. 결론

5.1 요약과 논의

기업 조직 발전에 있어서 IT 기업의 ESG 활동은 종업원들에게 목적의식과 의미를 부여하여 잡크래프팅 행동을 하도록 동기부여 할 수 있다는 측면에서 매우 중요하다. 본 연구는 IT 기업의 종업원을 대상으로 종업원이 지각하는 기업의 ESG 활동을 설명하고자 하였다. 그동안 기업의 ESG 활동이 재무적 성과에 유의미한 영향을 미치는 연구는 많이 있었지만, 기존의 재무적 성과의 접근과는 달리 본 연구는 비재무적 조직변수를 활용, 기업의 ESG 활동이 종업원의 잡크래프팅과 직무만족에 긍정적인 관계를 가질수 있음을 제안하고 실증적인 분석을 수행하였다.

전체적으로 제안모델은 만족스러운 자료적합도를 보여주었고, 제안한 4개의 가설이 모두

의미 있는 결과를 보여주었다. 본 연구의 실증 결과를 통해 기업의 ESG 활동과 잡크래프팅, 직무만족과 관련된 중요한 사실 몇 가지를 발견할 수 있었다. 첫째, 환경(E)은 잡크래프팅과 유의한 관계가 있는 것으로 나타났다. 즉, 기업의 환경적 지속 가능성에 열정을 지닌 종업원은 기업의 환경 활동을 긍정적으로 받아들이고 이를 업무에 통합 할 수 있는 기회를 찾거나 지속가능성과 관련된 조직 내에서의 긍정적 분위기를 불러일으켜 업무에 보다 적극적으로 참여하고 주어진 업무뿐만 아니라 자발적으로 변화를 만들어 가는 행동으로 이어지며, 이는 종업원 자신의 직무에 대해 긍정적인 영향을 미칠 수 있음을 알 수 있다. 특히 실증분석 결과 ESG 활동에서 환경(E)이 종업원에게 가장 강하게 영향을 미치는 것으로 나타나고 있는데, 이는 환경요인이 향후 기업의 지속적 성장 발전에 중요한 이슈임을 다시 한번 인식시켜주는 결과로 판단된다. 둘째, 사회(S)는 잡크래프팅과 유의한 관계가 있는 것으로 나타났다. 이는 기업의 사회적 지속 가능성에 대한 관심을 가진 종업원은 기업의 사회 활동을 긍정적으로 받아들이고 이를 조직 내에서의 책임을 향상 시켜 업무에 보다 능동적으로 참여하고 주어진 업무뿐만 아니라 자발적으로 변화를 만들어 가는 행동으로 이어지며, 이는 종업원 스스로 직무에 긍정적인 영향을 받고 있음을 알 수 있다. 셋째, 지배구조(G)는 잡크래프팅과 유의한 관계가 있는 것으로 나타났다. 기업의 지배구조는 종업원들이 조직에 대한 향상된 평판과 신뢰를 가지고 자부심과 충성도를 높여 조직 내에서의 긍정적 정서를 일으켜 스스로 직무에 긍정적인 영향을 받고 있음을 알 수 있다. 넷째, 잡크래프

팅은 직무만족과 유의한 관계가 있는 것으로 나타났는데, 선행연구 결과와 동일하게 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다(강설, 2022; 윤병선 등, 2022). 이는 개인의 가치와 관심사에 더 잘 부합되도록 능동적으로 직무를 구성하는 종업원들에게 더욱 몰입할 수 있는 기회를 제공함으로써 종업원들은 자신의 직무에 대한 강한 만족감을 나타내고 있음을 발견하였다. 또한 <표 2>의 간접효과를 통해 잡크래프팅은 직무만족에 대해 직접적인 영향뿐만 아니라 ESG 활동을 연결하는 중요한 매개변수의 역할을 수행하고 있음이 밝혀졌다. 즉, 종업원들이 업무과정에서 환경(E), 사회(S), 지배구조(G)를 지각하게 되면 이는 잡크래프팅을 통해 직무만족으로 연결되어지고 있음을 알 수 있었다.

5.2 이론적 시사점

본 연구가 이론적으로 시사하는 바는 다음과 같다. 첫째, 최근에 ESG 연구에서 재무적 성과와 더불어 비재무적인 성과에 관한 관심이 증가되어지기 시작하면서 조직변수에 대한 연구가 진행되어 왔고, 기업의 ESG 활동이 조직구성원의 직무만족에 긍정적인 영향을 미친다는 연구들이 있어 왔다(Seo et al., 2022; 한승호 등, 2022). 하지만 조직구성원들이 인식한 기업의 ESG 활동이 잡크래프팅에 미치는 영향관계를 실증적으로 분석한 연구가 없었으며, 더 나아가 잡크래프팅을 통해 직무만족으로 이어지는 관계를 제시한 연구 역시 찾아보기 힘들었다. 따라서 ESG 활동과 잡크래프팅 관계 그리고 ESG 활동과 직무만족 사이의 관계를 잡크래프팅이 완전 매개한다는 것을 밝혔다는 것이

조직변수와 관련된 기존의 ESG 연구에 기여하는 부분이 크다고 할 수 있다. 둘째, 본 연구는 기존 연구들과는 달리 잡크래프팅의 선행변수로 종업원들이 지각한 기업의 ESG 활동을 선정하였다. 기존 연구에서는 잡크래프팅의 다양한 선행변수로 리더십(하선미, 문재승, 2022; 방인식, 신제구, 2022), 감성지능(Lee, 2016), 종업원의 주도적인 성격 (Bakker et al., 2012), 인식된 조직의 미덕(이성화 등, 2016) 등을 제시하고 있지만 본 연구에서는 기업의 ESG 활동을 제시함으로써 잡크래프팅의 선행변수에 관한 기존 연구를 확장하였다는데 그 의미가 있으며, 향후 조직변수와 관련된 연구의 활성화에 도움이 될 수 있을 것으로 판단된다.

5.3 실무적 시사점

본 연구가 실무적으로 시사하는 바는 다음과 같다. 첫째, 기업의 ESG 활동은 종업원들을 자율적이면서 능동적으로 본인의 직무에 참여할 수 있게 하고, 주도적으로 본인의 업무를 수행하는 동인을 제공해 주는 역할을 한다. 이는 기업의 ESG 활동, 잡크래프팅의 역할을 종업원들이 이해하게 하여 이들 변수들이 긍정적인 조직변화와 조직문화 형성에 영향을 미치고 있음을 시사하고 있다. 둘째, 종업원들이 지각하는 기업의 ESG 활동은 환경(E), 사회(S), 지배구조(G)에 관한 기업의 믿음을 통해 종업원들에게 자율성과 책임감을 가지고 직무수행을 할 수 있도록 직무 관련 태도를 긍정적으로 향상시켜 줄 수 있음을 시사하고 있다. 셋째, 종업원들이 기업의 ESG 활동을 인식하였을 때 그들의 긍정적인 태도 형성 과정을 통해 직무만족,

직무성과를 향상시킴으로써 조직의 성과에 긍정적인 영향을 미칠 수 있음을 시사하고 있다.

5.4 연구의 한계 및 미래연구

본 연구의 분석 결과는 IT 기업 종업원을 위한 잡크래프팅과 직무만족에 기여하는 환경(E), 사회(S), 지배구조(G)와 관련된 중요한 시사점과 매개 변수로서의 잡크래프팅이 지니고 있는 역할의 중요성에 대해서 설명하였지만, 본 연구는 다음과 같은 한계점을 가지고 있다. 첫째, 연구 결과를 업종이 다른 기업조직에 적용하여 일반화하는 데는 어려움이 있을 것으로 판단된다. 본 연구는 IT 기업 종업원을 표본으로 하였다. 하지만 연구 표본 조직이 농업, 제조업, 서비스업, 금융업, 건설업, 유통업, 기타 등 1차, 2차, 3차 산업의 특성에 따라 종업원이 지각하는 환경(E), 사회(S), 지배구조(G)에 차이가 날 수 있다. 따라서 이번 연구 결과를 일반화하는데 신중한 접근이 필요하다고 할 수 있다. 둘째, 본 연구는 비록 분석에 필요한 표본의 크기를 확보하였지만 인구통계적 특성에서 응답자가 20대, 30대, 40대로 나타나고 있는데, 특히 50대의 표본이 제외되어 있어 표본의 대표성을 주장하기에는 한계성을 지니고 있다. 셋째, 본 연구에서 제안한 모델은 인과관계 분석을 위한 모델이었음에도 횡단적 자료를 사용하고 분석하였다는 한계점이 있다.

이상의 한계점을 살펴보고, 미래 연구를 다음과 같이 제시하고자 한다. 첫째, 향후 연구에서는 시간적 변화에 따른 연구 결과의 추이를 알 수 있는 종단적 연구 및 연구 설계의 제시가 요구된다. 둘째, 향후 연구에서는 조사대상 기

업을 IT 기업 뿐만 아니라 농업·제조업·서비스업·금융업·건설업·유통업·기타 등 다양한 표본을 대상으로 조사 할 필요성이 있다. 셋째, 종속변수로 직무만족을 활용하였으나 이외에 종업원노력, 직무성과, 혁신행동 등의 다양한 변수로 연구모형을 확장할 필요성이 있다.

참고문헌

- 강철, “상사-부하 관계가 잡크래프팅과 직무만족에 미치는 영향: 변혁적 리더십의 조절된 매개효과,” 인문사회과학연구, 제30권 제4호, 2022, pp. 29-50.
- 김리아, 김태민, 허종호, “ESG경영과 직무만족, 재무성과 간 구조적 관계 분석,” 윤리경영연구, 제22권 제2호, 2022, pp. 27-47.
- 김문준, 이창호, “사회적 경제 조직구성원이 지각한 ESG요인이 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구,” 혁신기업연구, 제6권 제2호, 2021, pp. 117-138.
- 나영아, 전효진, “호텔 종사원의 역할스트레스가 직무만족과 서비스 질에 미치는 영향,” 관광연구저널, 제26권 제6호, 2012, pp. 509-524.
- 민재형, 김범석, 하승인, “기업의 환경, 사회, 지배구조 요인과 재무성과의 관계 : 공유가치창출의 경험적 근거,” 경영과학, 제32권 제1호, 2015, pp. 113-131.
- 박준철, “E-Marketplace 이용기업의 만족이 신뢰, 몰입, 장기거래지향성에 미치는 영향,” 중소기업연구, 제28권 제2호, 2006, pp. 109-134.
- 박준철, 서민교, 김병곤, “정보시스템 기업 종업원이 지각하는 조직공정성이 상사·구성원교환관계(LMX), 팀·구성원교환관계(TMX), 직무만족에 미치는 영향,” 대한경영학회지, 제23권 제4호, 2010, pp. 1987-2003.
- 방인식, 신제구, “코칭리더십이 조직냉소주의에 미치는 영향 : 심리적 계약위반의 매개효과와 공감의 조절된 매개효과,” 기업경영연구, 제29권 제3호, 2022, pp. 147-180.
- 안태욱, 이희승, 이준서, “연관규칙 분석을 통한 ESG 우려사안 키워드 도출에 관한 연구,” 정보시스템연구, 제30권 제1호, 2021, pp. 123-149.
- 윤병선, 김미연, 김천규, “잡크래프팅이 직무만족에 미치는 영향에서 지식공유행동과 혁신행동의 다중매개효과: 스마트워크 환경의 조절된 매개효과,” 한국콘텐츠학회논문지, 제22권 제4호, 2022, pp. 231-245.
- 이성화, 고성훈, 문태원, “조직구성원에게 인식된 조직의 미덕이 직무성과와 잡 크래프팅에 미치는 영향-긍정심리자본의 매개효과를 중심으로,” 경영과 정보연구, 제35권 제5호, 2016, pp. 81-108.
- 이수열, 박재흠, “조직 구성원의 기업 ESG 인식과 서비스 품질: 택배 서비스를 대상으로 한 다수준 분석,” 품질경영학회지, 제50권 제3호, 2022, pp. 407-424.
- 이지윤, 왕의니, 김재영, 안대천, “기업 ESG활동이 내부종사원의 조직결속과 조직시민행동에 미치는 효과에 관한 연구,” 유

- 통경영학회지, 제25권 제5호, 2022, pp. 77-91.
- 임수민, 박종철, “기업의 ESG 활동에 대한 소비자 인식이 기업평가에 미치는 영향: 신뢰의 매개효과를 중심으로,” 비즈니스융복합연구, 제8권 제1호, 2023, pp. 73-82.
- 정진호, 박현숙, “기업 ESG 활동이 경영성과에 미치는 영향에 관한 연구 : 기업가치관 인식의 조절효과를 중심으로,” 산업진흥연구, 제7권 제2호, 2022, pp. 15-29.
- 지용빈, “국내 기업의 ESG 활동에 대한 소비자 인식이 지각된 가치와 심리적 거리를 통해 행동의도에 미치는 영향 연구,” 대전대학교 박사학위논문, 2022.
- 천민호, 설경진, “호텔 직원의 ESG활동 인식이 조직자부심과 조직유효성에 미치는 영향,” 관광레저연구, 제34권 제9호, 2022, pp. 161-175.
- 최상혁, 손정영, 이용기. “기업의 ESG 활동에 대한 메시지 구체성과 메시지 신뢰성, 그리고 ESG 적합성이 소비자 신뢰와 구매의도에 미치는 영향: 회의주의의 조절 효과를 중심으로,” 상품학연구, 제40권 제6호, 2022, pp. 27-36.
- 최우석, 이동호, 박종찬, “직무만족 결정요인에 따른 종업원 유형분류에 관한 실증적 연구,” 대한경영학회지, 제20권 제6호, 2007, pp. 3133-3153.
- 하선미, 문재승, “임파워링 리더십이 잡크래프팅과 직무성과에 미치는 영향 : 신뢰받는 느낌, 심리적 안전감, 내적 동기의 매개효과,” 인적자원개발연구, 제25권 제2호, 2022, pp. 187-212.
- 한승호, 김문섭, 서철승, “ESG활동이 직무만족에 미치는 영향 : 지각된 기업이미지의 매개효과를 중심으로,” 한국경영공학회지, 제27권 제3호, 2022, pp. 61-72.
- 허명숙, 천면중, “플로우(Flow)의 구성요인, 조직몰입, 지식공유와 직무만족과의 관계에 대한 실증연구,” 정보시스템연구, 제16권 제4호, 2007, pp. 1-31.
- 허병준, 이형용, “ESG 활동이 종업원의 행동에 미치는 영향: 조직신뢰와 조직동일시를 통하여,” 경영학연구, 제52권 제2호, 2023, pp. 415-442.
- Alareeni. B. A., and Hamdan, A., “ESG impact on performance of US S&P 500-listed firms,” *Corporate Governance*, Vol. 20, No. 7, 2020, pp. 1409-1428.
- Anderson, J. C., and Gerbing, D. W., “Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach,” *Psychological Bulletin*, Vol. 103, No. 3, 1988, pp. 411-423. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.103.3.411>
- Aouadi, A. and Marsat, S., “Do ESG controversies matter for firm value? Evidence from international data,” *Journal of Business Ethics* Vol. 151, 2018, pp. 1027-1047.
- Bagozzi, R. and Yi, Y., “On the Evaluation of Structural Equation Models,” *Journal of the Academy of Marketing Sciences*, Vol. 16, 1988, pp. 74-94, <http://dx.doi.org/10.1007/BF02723327>

- Bakker, A. B., and Demerouti, E., "Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward," *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 22, No. 3, 2017, pp. 273-285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A. B., Maria T. and Daantje, D., "Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement," *Human Relations*, Vol. 65, Issue. 10, 2012, pp. 1359-1378.
- Boehnlein, P., and Baum, M., "Does job crafting always lead to employee well-being and performance? Meta-analytical evidence on the moderating role of societal culture," *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 33, No. 4, 2022, pp. 647-685.
- Cannas, C., Dallochio, M., and Pellegrini, L., "Environmental, social, and governance issues: An empirical literature review around the world," *Climate Change Adaptation, Governance and New Issues of Value*, 2022, pp. 107-124.
- Cornell, B., and Shapiro, A. C., "Corporate stakeholders, corporate valuation and ESG," *European Financial Management* Vol. 27, Issue. 2, 2021, pp. 196-207.
- Demerouti, E., Soyer, LMA., Vakola, M., and Xanthopoulou, D., "The effects of a job crafting intervention on the success of an organizational change effort in a blue-collar work environment," *Journal of Occupational and Organization Psychology*, Vol. 94, Issue. 2, 2021, pp. 374-399.
- Fornell, C., and Larcker, D. F., "Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error: Algebra and Statistics," *Journal of Marketing Research*, Vol. 18, No. 3, 1981, pp. 382-388. <https://doi.org/10.2307/3150980>
- Galbreath, J., "ESG in Focus: The Australian Evidence," *Journal of Business Ethics*, Vol. 118, Issue. 3, 2013, pp. 529-541.
- Ghitulescu, B. E., "Shaping Tasks and Relationships at Work: Examining the Antecedents and Consequences of Employee Job Crafting," Doctoral Dissertation, University of Pittsburgh, 2007.
- Gillan, S. L., Koch, A., and Starks, L. T., "Firms and social responsibility: A review of ESG and CSR research in corporate finance," *Journal of Corporate Finance*, Vol. 66, 2021, 101889.
- Jalagat, R., "Job performance, job satisfaction, and motivation: A critical review of their relationship," *International Journal of Advances in Management and Economics*, Vol. 5, Issue. 6, 2016, pp. 36 - 43.
- Jin, M., and Kim, B., "Effects of ESG Activity

- Recognition Factors on Innovative Organization Culture, Job Crafting, and Job Performance,” *Administrative Sciences*, Vol. 12, Issue, 4, 2022a, 127; <https://doi.org/10.3390/admsci12040127>
- Jin, M., and Kim, B., “The Effects of ESG Activity Recognition of Corporate Employees on Job Performance: The Case of South Korea,” *The Journal of Risk and Financial Management*, Vol. 15, Issue. 7, 2022b, 316, <https://doi.org/10.3390/jrfm15070316>
- Korschun, D., Bhattacharya, C. B., and Swain, S. D., “Corporate social responsibility, customer orientation, and the job performance of frontline employees,” *Journal of Marketing*, Vol. 78, Issue. 3, 2014, pp. 20-37.
- Lazazzara, A., Tims, M., and Gennaro, D., “The process of reinventing a job: A meta-synthesis of qualitative job crafting research,” *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 116, Part B, 2020, 103267.
- Lee, H., “Effects of IT workers’ Emotional Intelligence and Job Crafting on Job Satisfaction and Job Performance,” *e-H/즈니스연구*, Vol. 17, No. 5, 2016, pp. 117-135.
- Liang, Y., Lee, MJ., and Jung, JS., “Dynamic Capabilities and an ESG Strategy for Sustainable Management Performance,” *Frontiers in Psychology*, Vol. 13, 2022, 887776.
- Liu, L., and Nemoto, N., “Environmental, social and governance (ESG) evaluation and organizational attractiveness to prospective employees: Evidence from Japan,” *Journal of Accounting and Finance*, Vol. 21, No. 4, 2021, pp. 14-29.
- Nirino, N., Santoro, G., Miglietta, N., and Quaglia, R., “Corporate controversies and company's financial performance: Exploring the moderating role of ESG practices,” *Technological Forecasting and Social Change*, 2021, 162, 120341.
- Piao, X., Xie, J., and Managi, S., “Environmental, social, and corporate governance activities with employee psychological well-being improvement,” *BMC Public Health* 22, 2022, <https://doi.org/10.1186/s12889-021-12350-y>
- Puriwat, W., and Tripopsakul, S., “From ESG to DESG: The Impact of DESG (Digital Environmental, Social, and Governance) on Customer Attitudes and Brand Equity,” *Sustainability*, Vol. 14, Issue. 17, 2022, 10480.
- Rabinowitz, S., and Hall, D. T., “Organizational research on job involvement,” *Psychological Bulletin*, Vol. 84, Issue. 2, 1977, pp. 265-288, <https://doi.org/10.1037/0033-2909.84.2.265>
- Robbins, S., *Organizational Behaviour*, 8th ed.,

- Prentice-Hall, Upper Saddle River, NY, 1998.
- Seo, W., Oh, J., and Kim, Y., "The Effects of ESG Activities on Job Satisfaction, Organizational Trust, and Turnover Intention," *인터넷전자상거래연구*, Vol. 22, No. 1, 2022, pp. 197-213.
- Shakil, M. H., "Environmental, social and governance performance and stock price volatility: A moderating role of firm size," *Journal of Public Affairs*, Vol. 22, Issue. 3, 2022, e2574, <https://doi.org/10.1002/pa.2574>
- Spector, P. E., *Job Satisfaction: Applications, Assessment, Causes and Consequences*, Sage, 1997.
- Sypniewska, B., "Evaluation of factors influencing job satisfaction," *Contemporary economics*, Vol. 8, No. 1, 2014, pp. 57-72.
- Thomas, E.C., Thomas, K.G.F., and Du Plessis, M., "An evaluation of job crafting as an intervention aimed at improving work engagement," *SA Journal of Industrial Psychology*, Vol. 46, No. 1, 2020, pp. 1-12.
- Tian, W., Wang, H., and Rispens, S., "How and When Job Crafting Relates to Employee Creativity: The Important Roles of Work Engagement and Perceived Work Group Status Diversity," *International Journal of Environmental Research and Public Health*, Vol. 18, Issue. 1, 2021, 291, <https://doi.org/10.3390/ijerph18010291>
- Tims, M., Bakker, A. B., and Derks, D., "The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being," *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 18, Issue. 2, 2013, pp. 230-240.
- Tims, M., Twemlow, M., and Fong, CYM., "A state-of-the-art overview of job-crafting research: Current trends and future research directions," *Career Development International*, Vol. 27, Issue. 1, 2021, pp. 54-78.
- Wrzesniewski, A. and Dutton, J. E., "Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work," *Academy of Management Review*, Vol. 26, Issue. 2, 2001, pp. 179-201.
- Xie, J., Nozawa, W., Yagi, M., Fujii, H., and Managi, S., "Do environmental, social, and governance activities improve corporate financial performance?," *Business Strategy and the Environment*, Vol. 28, Issue. 2, 2019, pp. 286-300.
- Zhang, F., and Parker, SK., "Reorienting job crafting research: A hierarchical structure of job crafting concepts and integrative review," *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 40, Issue. 2, 2019, pp. 126-146.
- Zhao, C., Guo, Y., Yuan, J., Wu, M., Li, D., Zhou, Y., and Kang, J., "ESG and corporate financial performance:

Empirical evidence from China's listed power generation companies,” *Sustainability*, Vol. 10, Issue. 8, 2018, 2607.

Zhu, J., and Huang, F., “Transformational Leadership, Organizational Innovation, and ESG Performance: Evidence from SMEs in China,” *Sustainability*, Vol. 15, Issue, 7, 2023, 5756.

박 세 린 (Park, Se Rin)



일본 입명관(立命館)대학교 국제학부 CRPS (Community and Regional Policy Studies) 학사, 서울대학교 대학원 협동과정 기술경영경제정책전공 석사과정에 재학 중이다. 주요 관심분야는 기술경영, 지속가능경영 등이다.

박 준 철 (Park, Jun Cheul)



대구대학교 경영학사, 한국외국어대학교 경영학석사와 대구대학교 경영학박사학위를 취득하였다. 국립 강릉원주대학교 산업경영공학과 교수로 재직 중이다. 주요 관심분야는 기술경영, e-Business 등이다.

<Abstract>

A Study on the Effects of ESG Activities of IT Companies on Employees' Job Crafting and Job Satisfaction

Park, Se Rin · Park, Jun Cheul

Purpose

ESG(Environment Social Governance) activities of IT companies are very important for organizational development in that they can motivate employees to engage in job crafting by giving them a sense of purpose and meaning. There have been many studies on the positive impact of company ESG(Environment Social Governance) activities on financial performance, but unlike the existing financial performance approach, this study suggested that IT companies ESG activities can affect job crafting and job satisfaction of employee, using non-financial organizational variables.

Design/methodology/approach

This study, based on the related theoretical background, showed the relationship between ESG, job crafting, and job satisfaction, and it was proposed as a research model. A measurement model was constructed, and it was estimated and evaluated with LISREL 9.30, using data from IT companies employees, and it showed satisfactory data-fit of proposed model. The empirical results indicated that ESG(Environment Social Governance) take effect on job crafting, and job crafting take effect on job satisfaction.

Findings

This study provided several important implications in relation to the ESG(Environment Social Governance) that contribute to job crafting and job satisfaction for IT companies employees. It was confirmed that job crafting variable is a effective mediator linking ESG(Environment Social Governance) and job satisfaction.

Keyword: ESG(Environment Social Governance), Job Crafting, Job Satisfaction

* 이 논문은 2023년 5월 8일 접수, 2023년 5월 26일 1차 심사, 2023년 6월 1일 게재 확정되었습니다.