

貨櫃航商推動永續發展作為與員工組織 認同關聯探討

Exploring the Contingency between Liner Shipping Carriers' Sustainable Development Activities and Employee Organizational Identity

張沛縈 (Pei-Ying Chang)¹、林昕怡 (Hsin-Yi Lin)²、胡秀華 (Hsiu-Hua Hu)^{3*}、
朱耀宗 (Yao-Zong Zhu)⁴、余坤東 (Kung-Don Ye)⁵

摘要

2015 年聯合國高峰會正式發布 17 項永續發展目標(SDGs)，作為實現可持續性和平衡社會、經濟和環境支柱的共同藍圖。時任聯合國祕書長潘基文指出，民間企業力量為實踐永續發展目標的重要推手。貨櫃船運業也在促進全球可持續發展方面扮演著重要角色，目前全球約 90% 的國際貨物貿易是透過海運進行，對世界經濟和環境產生了不可忽視的影響。因此，貨櫃航商也面臨著巨大的企業社會責任壓力。由於貨櫃運輸營運與社會、經濟和環境等議題息息相關，這也與 SDGs 的三大支柱一致。換句話說，貨櫃航商的支持對於 SDGs 的推動至關重要。員工是企業的內部利害關係人，企業在執行 SDG 與溝通方面，都需要仰賴員工的投入，因此員工對於企業落實 SDG 相關認知，在落實 SDGs 過程中也扮演重要的角色。

本研究利用問卷調查方式針對國內定期貨櫃航商員工進行聯合國永續發展目標知覺分析，以探討國內定期貨櫃航商的聯合國永續發展目標實踐程度與員工組織認同之關聯，以及航商與員工的聯合國永續發展目標契合度與組織認同之關聯，冀能幫助定期貨櫃航商在實踐聯合國永續目標過程中更精確地衡量目標並制定策略，更有效地分配資源，並達到員工組織認同以提升整體營運競爭力。

研究結果發現國內定期貨櫃航商的 SDGs 實踐程度知覺在「環境生態保護」與

¹ 國立臺灣海洋大學航運管理研究所碩士生；E-mail: jill871213@gmail.com。

² 國立臺灣海洋大學航運管理研究所碩士；E-mail: ivylin525@gmail.com。

^{3*} 通訊作者，國立暨南國際大學通識教育中心教授；E-mail: shhu@ncnu.edu.tw。

⁴ 中國南京鐵道職業技術學院講師；E-mail: 909069199@qq.com。

⁵ 國立臺灣海洋大學航運管理學系教授；E-mail: k.d.yu9128@gmail.com。

「社會福祉與正義」變項與組織認同有顯著的正向關係；國內定期貨櫃航商與員工的 SDGs 契合程度在「社會福祉與正義」變項與組織認同有顯著的正向關係。根據研究發現，本研究建議，國內定期貨櫃航商可著重落實 SDGs 中「環境生態保護」目標與「社會福祉與正義」目標，並且加強與員工在 SDGs 的「社會福祉與正義」方面之契合程度，將可有助於提升內員工組織認同。。

關鍵字：企業社會責任、聯合國永續發展目標、組織認同、定期貨櫃航商

Abstract

In 2015, the United Nations (UN) established the 17 Sustainable Development Goals (SDGs) to promote global sustainability and balance the social, economic, and environmental pillars. Private sector participation is crucial for achieving these goals, and container shipping carriers play a significant role in contributing to global sustainability. As carriers are responsible for transporting around 90% of international trade in goods, their impact on the world economy and environment cannot be ignored. As such, container shipping carriers face immense pressure to fulfill their corporate social responsibility obligations, and their issues affect social, economic, and environmental issues, which align with the three pillars of SDGs. Employees of container shipping carriers, as internal stakeholders, play a vital role in executing strategies and communicating with others to achieve SDGs.

In light of the aforementioned context, this research aims to explore the potential link between employee perceptions of SDGs and organizational identification in the container shipping industry. Specifically, this study examines the relationship between container shipping carriers' implementation of SDGs and employees' identification with the organization, as well as the relationship between the alignment of employees' personal SDG values with the organizational SDG values and organizational identification. The primary objective of this study is to assist container shipping carriers in effectively allocating their resources towards SDGs strategies, ultimately contributing towards the achievement of SDGs.

The findings reveal a significant positive correlation between container shipping carrier's implementation of SDGs in the environmental protection category and well-being & justice category and organizational identification. The study also confirms a significant positive correlation between container shipping carrier-employee fit on SDGs in the well-being & justice category and organizational identification. Based on these research findings, the paper recommends that container shipping carriers contribute to implementing SDGs in the environmental protection category and well-being & justice category and improve the fit between itself and employees on the well-being & justice category. Such actions would help strengthen employee's organizational identification.

Keywords: Corporate social responsibility, Sustainable development goals, Organizational identification, Container shipping carrier

壹、緒論

隨著全球化發展，永續議題(含社會面、經濟面及環境面)已成為世人關注的焦點(Orazalin and Mahmood, 2018)。在 2015 年 9 月聯合國高峰會正式發布「2030 年永續發展議程」(2030 Agenda for Sustainable Development)，設定 17 項聯合國永續目標(Sustainable Development Goals，下稱“SDGs”)，提供 2016 年至 2030 年全球發展的藍圖，冀能解決「經濟成長」、「社會進步」及「環境保護」三大構面議題，以引導全球共同邁向永續的未來。

雖然海洋運輸為相對最環保的運送模式之一，相關活動對環境的負面影響仍不容小覷(Cullinane and Cullinane, 2019)，國際機構也針對海運業制定趨嚴的環境

法規(Tran et al., 2020)。航運主管機關聯合國國際海事組織(IMO)也表示將積極回應實踐 SDGs，並制定相應政策來減少航運對環境的影響，具體的作為包括：例如 IMO 2020 限硫令、船舶壓艙水及沉積物管理國際公約(International Convention for the Control and Management of Ships - Ballast Water and Sediments)、2030 年及 2050 年減碳目標的訂定，以及近期歐盟也將航運界納入碳稅制度中。此外，2021 年底的聯合國第 26 屆氣候變遷會議(COP26)也聚焦海運業綠色轉型，逾 20 個國家共同簽署「克萊德班克綠色船運航道宣言」(Clydebank Declaration for Green Shipping Corridors)，種種倡議與趨於嚴格法規皆顯示航運業在環境面的表現已成為重要討論議題。

除了上述的外部規範之外，企業自發性的社會責任概念也逐漸提升。過去關於企業對於社會責任議題，較多關注在社會慈善方面，但隨著永續發展理念的興起，企業也主動將永續發展議題納入其社會責任的實踐中，而聯合國的 SDG 永續目標，也有助於企業更具體的聚焦其社會則入目標。以海運業為例，全球前 10 大航商

都已將永續發展視為企業社會責任，每年出版永續報告書向利害關係人說明推動落實成果(表 1)，在前 10 大航商的永續報告書當中，都已經積極呼應到聯合國的 SDG 永續目標。對海運業而言，SDG 永續發展不僅是經營績效的指標，也是落實企業社會責任的指引。

表 1 世界前 10 大航商永續報告書中揭露 SDGs 概況

排名	航商	市占率	最近年份	對 SDGs 說明著重目標
1	Maersk	16.9%	2020	5, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 14
2	Mediterranean Shg Co	16.9%	2020	14, 15, 12
3	CMA CGM Group	12.5%	2020	1~17
4	COSCO Group	11.7%	2020	na
5	Hapag-Lloyd	7.0%	2020	4, 8, 13, 14, 16, 17
6	Ocean Network Express (ONE)	6.2%	2021	主要：7, 9, 13, 14 次要：4, 5, 8, 12, 16, 17
7	長榮海運	5.9%	2020	3, 4, 5, 7, 8, 12, 13, 14, 17
8	HMM Co Ltd	3.3%	2020	3, 5, 8, 9, 10, 12, 13, 14, 16, 17
9	陽明海運	2.6%	2021	3, 4, 5, 7, 8, 12, 13, 14, 17
10	萬海航運	1.7%	2020	1, 3, 4, 5, 7, 8, 12, 13, 14, 17

資料來源：本研究整理自各航商官方網站。

聯合國 SDG 永續發展目標以周延性為主要考量，17 項指標幾已經涵蓋所有永續發展議題。然而，企業的資源有限，所關注的社會責任議題也各不相同，在落實上必然有輕重緩急的區別，從表 1 的彙整中亦可看出，航運業者對於 17 項議題的關注各不相同。Pineda-Escobar (2019)即指出，雖然 SDG 提供一個完整的推動架構，有助於企業瞭解推動永續經營的議題，但

在推動實務上，此一涵蓋所有面向的 SDG 目標，仍需進一步考量企業經營環境與資源，訂出不同的目標類型與推動的優先順序。因此，如果能就這 17 項指標進行分類彙整，將更有助於航運業者思考如何界定其 SDG 的重點目標，避免資源過度分散的問題。

不論是從經營績效層面或是從社會責任層面來看，員工都是落實 SDG 永續

目標最重要的溝通對象。許多研究都指出，企業社會責任核心思想在於利害關係人關係管理(Maignan et al., 2005)，而員工正是重要利害關係人之一。企業是員工安身立命、展現抱負的重要場所，因此，員工會關注企業對於社會責任議題之想法與成果並做出回應，透過企業實現社會責任的方法及成果，讓員工能更瞭解企業的文化是否與自己的理想契合。同時，員工也是企業社會責任成果的主要溝通對象之一(Rupp et al., 2006)，因此，聆聽員工對於企業推行永續發展的期望，以及履行員工對於企業社會責任的想法，並且做出即時回應對於員工的工作態度至關重要。有研究顯示，當員工參與企業社會活動時，透過員工與組織價值觀及道德觀的契合，可加強員工與公司的關係，使他們更加投入於工作中，並提升工作滿意度及組織認同，進而提高工作績效 (Ashforth and Mael, 1989; Carmeli et al. 2007; Grant, 2008; Bauman and Skitka, 2012)，同時也提升企業社會責任策略表現(Edwards and Peccei, 2007)。

雖然關於 SDG 議題的研究已經受到愈來愈多的重視，但是針對航運相關產業 SDG 議題的探討仍不多見(Sciberras and Silva, 2018)。同樣的，雖然已經有不少關於企業社會責任與員工行為態度的研究(Hossen et al., 2020)，但多數研究是將企業社會責任視為單一概念，而未考慮企業社

會責任其實包括了環保、社會慈善、勞資關係..等多元內涵。Wang et al. (2020)就認為，航運相關產業與海洋運輸較有關聯，在企業社會責任議題方面，往往也會偏重於海洋資源與生態保育(SDG14)、船員工作條件與幸福感(SDG8)、港口居民的生活與福祉(SDG3)等議題。產業的環境背景與營運模式不同，企業社會責任所重視的議題也有所差異，企業社會責任與員工之間的互動關係，也將因為產業不同而異。因此，本研究擬針對海運業在 SDG 落實上的議題進行探討，並且嘗試從落實 SDG 企業社會責任對於員工態度的影響進行探討，對於研究缺口的彌平，應該有其價值與重要性。。

基於前述的背景與動機，本研究的目的界定如下：

1. 針對 SDGs 的項目進行歸納分類，以做為產業應用 SDG 架構的參考，並且便於後續研究進行分析與驗證。
2. 探討國內定期貨櫃航商的 SDGs 實踐程度知覺與員工組織認同之關聯，以驗證國內定期貨櫃航運是否可透過提升 SDGs 之實踐程度，提升員工組織認同，並進一步依研究結果提出對學術研究以及實務應用之建議。
3. 探討國內定期貨櫃航商與員工的 SDGs 契合程度與員工組織認同之關聯，以驗

證國內定期貨櫃航商是否應加強與員工的 SDGs 之契合程度，並擬定相應 SDGs 實踐策略，以提升員工組織認同，並進一步依研究結果提供對學術研究以及實務應用之建議。

貳、文獻回顧

2.1 SDG 議題的研究現況

聯合國 SDG 目標的制定，是以全體人類的角度出發，因此，SDG 在國家政策層面、產業層面與企業層面也各有其不同的意涵。國家政策層面而言，相關研究除了探討政府的教育、社會、經濟、財務等政策推動，以促成 SDG 目標的達成之外 (Sinha et al., 2020; Sinha et al., 2021)。相關研究也探討了透過促進企業、政府、學術機構、公民團體等利害關係人的合作，加速永續目標的達成 (Castillo-Villar, 2020)。

在企業層次的研究方面，較多的研究聚焦於企業推動 SDG 的動機與承諾，以及 SDG 的推動策略。在推動 SDG 動機與承諾方面，Rosati and Faria (2019)指出，企業的規模愈大、無形資產的價值愈高甚至於執行長的個人因素等，都是可能強化推動 SDG 的因素。不過，部分研究也提出，企業推動 SDG 可能只是出於形象管理的動機 (Heras-Saizarbitoria et al., 2022)，選擇

性的推動 SDG 活動，若是出於提升企業形象的動機，則對 SDG 的承諾度就不高，往往只是選擇性推動。不過，由於 SDG 涵蓋的層面很廣，如何檢視企業對於 SDG 的承諾與投入程度，也是較多文獻探討的重點。目前關於 SDG 承諾的探討，都是以企業所發行的永續發展年報為研究標的，針對年報進行內容分析，研判企業對於 SDG 的承諾投入程度。其中，Wang et al. (2020)認為，企業由於策略目標與營運環境的不同，在 SDG 的 17 項目標當中一定會有輕重緩急的取捨。因此，衡量企業對於 SDG 的投入，不能夠僅以有無投入作為判斷的依據，反而要從企業是否將 SDG 目標整合到企業的策略體系，以及在作業層面上，是否納入 SDG 目標作為指引準則而定 (Silva, 2021)。

相關文獻中，較少探討到 SDG 推動對於企業績效與利害關係人的議題。在 SDG 與財務績效的關聯方面，相關研究的結果分歧。Khan et al. (2021)的研究發現，與產品創新有關的 SDG 目標導入，對財務績效有正面幫助，然而，與程序創新有關的 SDG 導入，則與財務績效呈負向關聯，而部分 SDG 目標則與財務績效無關。Ahmad and Buniamin (2021)針對馬來西亞上市公司的驗證研究發現，多數 SDG 與財務績效呈現負向關聯。

彙整相關文獻發現，目前尚無針對企業推動 SDG 與其員工工作態度關聯性探討，從 SDG 與財務績效的關聯分歧，亦可以推論，影響企業財務績效的因素眾多，如果可以導入更多的中介變項，將更有助於釐清 SDG 與財務績效的因果關聯。另一方面，許多學者亦指出，SDG 的本質與企業社會責任雷同(Van Zanten and Van Tulder, 2018)，企業社會責任議題方面，即有相當豐富的研究探討企業社會責任與員工組織認同、組織承諾的研究。因此，本研究擬從這員工層面，進行 SDG 與員工工作態度的關聯探討。

2.2 航運與永續發展目標

在航運產業方面，主管機關國際海事組織(International Maritime Organization, IMO)對於永續發展目標也相當重視，IMO (2020)指出，身為聯合國的一份子，IMO 在永續發展目標扮演關鍵的角色，無論是與海洋直接或間接相關的議題、保護環境及海運產業涉及方面皆同，故將相應地擬定與永續發展目標方向一致之國際規範。

事實上，航運業在近年已受到相當大的環保壓力，根據 IMO (2020)發表第四次溫室氣體排放報告書(Fourth IMO Greenhouse Gas Study)，航運業承載了全球九成的國際貿易量，在全球的溫室氣體排放量約占不到 3%，航運相較其他運輸模

式已較為安全且節能，然而，若不加以限制，未來航運業的二氧化碳排放量將成長 50%~250% (IMO, 2020)。聯合國貿易及發展組織(United Nations Conference on Trade and Development, UNCTAD)發表 2020 年年度海運報告指出，航商除了需維持服務水準、管理成本以外，同時必須確保營運中落實永續的概念，其中溫室氣體排放為優先處理之議題(UNCTAD, 2020)，除了已經實施的船舶壓艙水及沉積物管理國際公約(International Convention for the Control and Management of Ships - Ballast Water and Sediments)，規定船舶安裝壓艙水處理系統，以避免船舶壓艙水排放影響海洋生態，以及在 2020 年 1 月 1 日生效的 IMO 2020 限硫令，規定船舶燃油含硫量須自 3.5%降低到 0.5%，另外，尚有其他環保法規的挑戰仍需解決，像是 2018 年 IMO 公布的全球貨櫃產業減碳排目標，即以 2008 年為基準，2030 年全球貨櫃產業碳排放強度必須減少 40%，2050 年則須降低 70%，而溫室氣體排放則需在 2050 年減半，此外，2020 年歐盟也決議自 2022 年起將海運業納入歐盟碳排放交易體系(European Union Emission Trading Scheme, EU ETS)，船舶出入歐盟國家將需支付碳稅，相關細則尚待歐盟公佈，然而，上述與航商切身相關的挑戰與議題皆與永續發展目標第 3 項良好健康和福祉、第 7 項可負擔能源、第 11 項永續城市與社會、第

13 項氣候行動、第 14 項海洋生態及第 15 項陸上生物保育相關，要達成主管機關要求之目標，尚需全球航運供應鏈一同配合、執行，與永續發展目標第 17 項全球夥伴關係相呼應。

除了環保議題外，COVID-19 疫情也突顯了航運在經濟面的重要性以及船員工作議題，為此，為 IMO 在 2020 年世界海洋日宣布年度主題訂定為「永續航運促成永續地球」(Sustainable shipping for a sustainable planet)，希望能提醒世人航運對於全球經濟發展的貢獻外，同時，也對於海員在 COVID-19 疫情期間，受限於各國旅遊防疫政策，而無法正常輪替產生身心壓力問題表示關切，而這些刻正發展的重要議題也與永續發展目標第 8 項就業與經濟成長相關。IMO 指出，航運產業事實上對於 17 項永續發展目標皆有所貢獻，例如國際航運業在全球以相對低廉的成本，可靠且有效率地運送食品、商品、原材料、能源以及消費產品至各國，進而造福世界，已落實第一項消滅貧窮目標，另外航商落實船舶有害氣體減排，不僅顧及空氣及海洋環境，幫助減緩溫室效應，同時也改善了在沿海地區人民的居住環境，對於第三項確保人民健康福祉也有所幫助，另外，國際航運業透過與港口和其他同業的合作成為全球貿易運作必要的一環，連接了製造商和消費者，建立起可靠的全球物流

系統，也實踐了永續發展目標第 11 項建構具包容、安全、韌性及永續特質的城市與鄉村的目標。航運業是永續經濟成長的基石，且航運為每運輸單位碳足跡最低且最環保的運輸方式，聯合國成員國、社會和航運產業已透過 IMO 著手共同加強實踐永續發展(IMO, 2020)。

呼應永續發展議題，學術研究對於航運業永續發展的探討也愈來愈多。例如，Lirn et al. (2014)研究探討關鍵綠色航運管理能力與企業績效之影響，綠色航運管理能力之面向包含環保政策、更環保的船舶、以及更環保的供應商；而企業績效則分為環境績效和財務績效。研究結果顯示，環保政策對環保船舶及環保供應商有直接和正面的影響，除此之外，研究發現更環保的船舶和更環保的供應商透過對環境績效的影響，可間接對財務績效產生正面的影響，因此，定期貨櫃航商應專注於綠色航運管理能力，特別是在政策、船舶和供應商方面。

由於航商透過企業社會責任報告書或永續報告書之資訊揭露，可向大眾說明企業社會責任執行成效與策略。Wang et al. (2020)針對越南 36 家貨櫃定期航商以及碼頭業者於 2016 年至 2019 年發布的年度永續發展報告書進行了內容文字分析，並依聯合國永續發展 17 項目標進行報告書內文分類，辨別航運業在每一項永續目標扮

演何關鍵角色，且探討航運業者實踐SDGs的動機。此外，在企業社會責任外部溝通方面，Surucu-Balci et al. (2020)則探討定期貨櫃航商透過社群媒體(Social Media)向利害關係人溝通之情形，並試著辨識、檢視哪些社群媒體推文特色可吸引較多利害關係人的關注。

2.3 永續發展與員工組織認同

組織認同是指個人透過組織文化與信念之內化，進而發展與組織共享之價值觀與目標，並從此過程中影響自身行為，願意自發性地實踐組織目標與信念，而此過程中，員工亦可從中找到自身角色定位(Mael and Ashforth, 1992)。研究顯示，組織認同除了可以穩固員工任留率、降低員工離職率、增加工作動機以及忠誠度之外，對於企業績效亦有正面影響(Karanika-Murray et al., 2015)。其概念為，隨著員工的價值觀和組織的價值觀良好地融合時，員工會將自己視為組織的一份子，並以組織的最佳利益行事，進而提升其工作滿意度、工作投入程度以及工作實踐程度，故而可提升整體獲利能力(Riketta, 2005)。

影響員工組織認同的因素很多，從社會認同理論(Social Identity Theory)觀點，可以解釋員工的組織認同現象。社會認同理論認為，人們會從所屬群體的特徵(諸如文化、價值觀、行為..等)尋找線索，將自

己和其他人做出所屬群體與不同群體的區別(Tajfel and Turner, 1986)。因此，社會認同本質上是一種認知的過程，其間包括了分類(尋找可以區分所屬群體與其他群體的線索)、認同(認知到自己屬於這個群體)、比較(進一步擴大去強化所屬群體與其他群體的差異)三個過程(Hornsey, 2008)。根據此一觀點，航商實踐其社會責任，乃至於推動SDG，都可以視為提供所屬員工，區分自己公司與其他公司的線索，尤其是SDG的推動，決不是一次性的行動，而需要長期投入與從事，其間相關推動活動，更能夠持續維持此一認同，甚至於透過觀察比較，更加強化所屬公司與其他公司不同的認知，形成對所屬公司的組織認同。

實證研究上，不少研究都指出，企業社會責任的實踐對於員工心理層面的影響是相當明確的。主要原因為，員工透過關心、瞭解所屬企業的社會責任態度與策略，若符合其認知與理念，就會影響員工對企業之認同感。例如，Nguyen et al. (2020)的研究結果即顯示，企業社會責任活動對於組織信任、組織認同和組織承諾具正向影響力。賴繪婷(2021)的研究則是針對責任型領導與企業社會責任、組織認同和員工生產力之關係進行探討，研究結果指出責任型領導會影響員工對於企業社會責任的看法，進而產強化組織認同，並提高員工生產力。陳勝發(2019)的研究也認同企業社會責任的落實作為對員工組織認

同有顯著正向影響，進而對員工的工作敬業心具顯著正向影響。根據以上的說明，本研究提出研究假設 1 的推論。

H1：航商的 SDGs 之實踐程度會正向影響員工之組織認同，即航商落實 SDGs 程度愈大者，員工產生較高的組織認同。

此外，員工為企業社會責任成果的主要溝通對象之一(Rupp et al., 2006)，瞭解員工對企業推動永續議題及企業社會責任的想法至關重要。航商在推動 SDGs 的過程中，員工身負執行者與資訊溝通對象二個重要角色，企業的永續發展策略需透過員工對各項 SDGs 意涵的理解落實於永續策略中，再輔以員工績效評估和激勵制度，來提升員工整體貢獻度，因此，員工對 SDGs 的想法以及企業與員工之間的溝通也影響企業 SDGs 策略的執行程度(GRI et al., 2015)。Mael and Ashforth (1992)認為，員工與組織共享價值觀時，員工會將自己視為組織的一份子，並將組織成敗視為自己的成敗，此過程即為組織認同。員工除了在企業實踐 SDGs 扮演重要角色，企業更可在永續議題的推動及企業社會責任的落實過程中，加強員工和企業道德價值觀的契合，進而產生員工的組織認同(Grant, 2008; Bauman and Skitka, 2012)，並且產生雙向正面影響力，增進員工日常工作

作之 SDGs 和企業社會責任執行力，使企業在落實 SDGs 及企業社會責任的績效方面取得更好的表現。以此推論，透過企業與員工之間的良好溝通及資訊揭露，可將 SDGs 融合於企業文化，並提升組織認同，進而產生善的循環，透過員工對企業核心價值的認可，提升策略的實踐程度(Edwards and Peccei, 2007)。根據以上的說明，本研究提出研究假設 2 的推論。

H2：航商與員工 SDGs 契合程度會正向影響員工之組織認同，即航商與員工在 SDGs 之契合程度愈高者，員工產生較高的組織認同。

參、研究方法

3.1 研究構想與觀念架構

本研究分兩階段進行。首先，由於17項SDG涵蓋範圍太廣，不論是從實踐實務的需要，或是從研究變項的操作層面來看，都需要進一步分類及簡化。因此，本研究第一階段即針對17項SDG目標進行因素分析，透過因素分析進行分類與命名。第二階段則是針對研究假設進行驗證，由於在研究假設推論時，尚未完成因素分析，無法具體進行SDG項目的分類命名，因此研究假設推的陳述，尚無法進一

步說明SDG的構面，在完成第一階段的因素分析與命名之後，研究假設的驗證將會依據因素分析的結果，針對SDG的各個構面進行驗證。

本研究以國內定期貨櫃航商的SDGs實踐程度知覺、國內定期貨櫃航商與員工

的SDGs契合度為自變項，組織認同為依變項建立研究架構圖(圖1)。圖1中，本研究推論組織認同與航商落實SDGs的程度有關。同時，如果航商所推動落實的SDGs也是員工重視的，則員工與航商就形成SDGs契合，契合度愈高，組織認同也愈高。

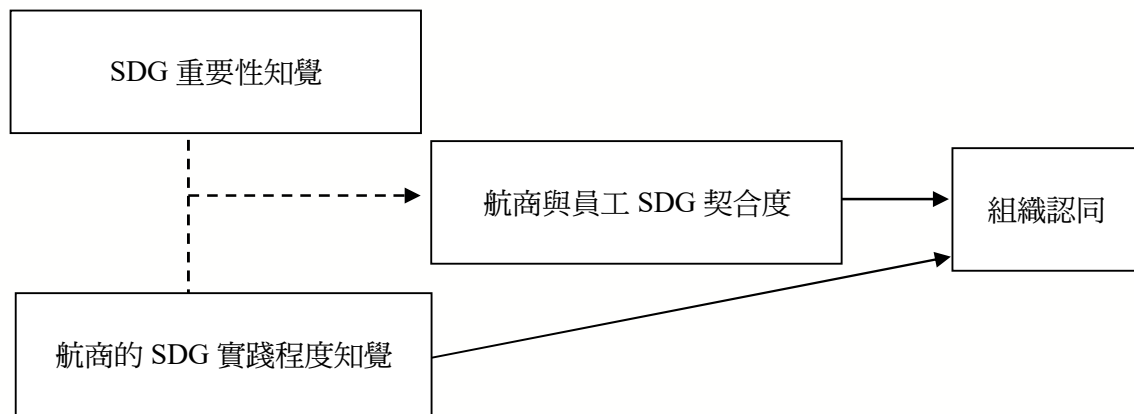


圖 1 研究架構圖

3.2 研究變數定義與衡量

本研究係以問卷作為衡量工具(問卷問項見附錄1)，問卷除受測者基本個人背景資料外，主要分三大部份，第一部份為組織認同、第二部份為員工對SDGs之知覺、第三部份為員工與企業對SDGs之契合程度，各研究變項的衡量說明如下。

1. 組織認同

本研究組織認同問卷乃參考Mael and Ashforth (1992)的量表發展而來，衡量題目諸如：「當有人批評我所屬的公司，我會

覺得自己受到侮辱」、「當我與別人談論我所屬的公司時，我會用「我們」來稱呼公司，而非用「他們」等，共計六個題目。Riketta (2005)認為，此一組織認同問卷為當今最常被使用的組織認同衡量工具之一。量表以李克特五尺度量表(Likert Scale)來衡量問卷填答者對陳述項目同意的程度，由「非常不同意」到「非常同意」共五個等級，依次給予1、2、3、4、5的分數，分數愈高者對組織認同的程度愈高，測量員工對組織整體認同的程度。

2. SDGs 項目實踐程度知覺

本研究定義SDGs項目實踐程度知覺是指員工對所屬航商在SDG實踐程度評估的主觀認知，在衡量題項部分則是使用聯合國永續發展17項目標為依據，請受訪

者針對每一個項目，就其主觀認知公司落實程度進行衡量。SDGs知覺亦採用李克特五點尺度進行衡量。聯合國永續發展17項目題項詳列如表2。

表 2 SDG 項目內容

SDG 項目 1：消除貧窮	SDG 項目 10：減少不平等
SDG 項目 2：消除飢餓	SDG 項目 11：永續城市與社會
SDG 項目 3：良好健康和福祉	SDG 項目 12：負責任的消費與生產
SDG 項目 4：優質教育	SDG 項目 13：氣候行動
SDG 項目 5：性別平等	SDG 項目 14：水下生命
SDG 項目 6：潔淨水與衛生	SDG 項目 15：陸域生命
SDG 項目 7：可負擔的潔淨能源	SDG 項目 16：和平正義與有力的制度
SDG 項目 8：尊嚴就業與經濟發展	SDG 項目 17：全球夥伴關係
SDG 項目 9：產業創新與基礎建設	

資料來源：本研究整理。

3. 航商與員工 SDGs 契合程度

本研究定義SDGs契合是指，員工認知SDGs之重要程度與員工認為所屬組織在SDGs之實踐程度的差距。若員工認為某項SDGs非常重要，且組織針對該目標之實踐程度亦非常高，即達到良好契合度，反之，若員工認為某項SDGs非常重要，而組織針對該目標之實踐程度非常低，則契合度不佳。在操作上，則是以「員工認為SDGs之重要程度」與「員工認為所任職企業對於17項目標之實踐程度」之差距絕對值來衡量契合度。數值愈小代表契合度愈高。

4. 受測者基本資料

本研究受測對象為國內定期貨櫃航商員工，受測者之基本資料含性別、年齡、教育程度、現職公司工作年資、職務類別、任職部門、員工印象中從哪些管道得知所屬公司實踐SDGs之相關資訊。

3.3 資料蒐集

本研究之研究對象為國內貨櫃定期航商員工，以線上問卷發放方式進行結構性問卷調查，並使用SurveyCake作為本研究之線上調查系統，問卷採便利抽樣進

行。調查期間自2021年11月27日至2022年1月7日止，本研究調查問卷回收共計202份，回收問卷當中沒有無效問卷。不過，由於本研究推論航商推動SDG與員工組織認同有關，此一研究假設必須以員工瞭解航商的SDG推動狀況為前提。在第一階段進行SDG因素分析時，因為員工是否瞭解航商推動SDG，並不會影響員工認知SDG的重要性，故在本階段的分析中，所有受訪者(202份資料)都納入分析。而在第二階段的研究假設驗證時，則將勾選「完全沒聽過」航商推動SDG的受訪者排除(共14份)，有效問卷數為188份。

肆、資料分析與結果

4.1 敘述性統計分析

本研究共計回收202份有效問卷，回收樣本個人背景資料之敘述性統計如表3所示。以樣本的特徵而言，性別部份男性及女性各共有101位，分別占50%。年齡部以31歲至40歲位居最多，共78位占38.6%，教育程度方面以大專學歷最多，共109位占54.0%。此一樣本結構大致符合航商的員工特徵，因此，抽樣樣本應該有一定程度的代表性。

表 3 樣本特性表

個人變項	類別	樣本數	有效百分比(%)	累積百分比(%)
性別	男性	101	50.0	50.0
	女性	101	50.0	100.0
年齡	30 歲(含)以下	47	23.3	23.3
	31 歲-40 歲	78	38.6	61.9
	41 歲-50 歲	67	33.2	95.0
	51 歲-60 歲	10	5.0	100.0
教育程度	專科	7	3.5	3.5
	學院或大學	109	54.0	57.4
	碩士	86	42.6	100.0
工作年資	5 年(含)以下	40	19.8	19.8
	6 年-10 年	49	24.3	44.1
	11 年-15 年	45	22.3	66.3
	16 年-20 年	44	21.8	88.1
	21 年(含)以上	24	11.9	100.0

表 3 樣本特性表(續)

個人變項	類別	樣本數	有效百分比(%)	累積百分比(%)
職務類別	主管職務	53	26.2	26.2
	非主管職務	149	73.8	100.0
請問您對 SDGs 的熟悉程度	完全沒聽過	14	6.9	6.9
	有聽過	134	66.3	73.3
	曉得	47	23.3	96.5
	非常瞭解	7	3.5	100.0

資料來源：本研究整理。

4.2 SDGs 項目分類與命名

本研究透過因素分析進行17項SDGs的精簡。為確定資料適合進行因素分析，先對問卷之樣本進行取樣適當性檢定(Kaiser-Meyer-Olkin, KMO)及巴特利特球形檢定(Bartlett test of Sphericity)，分析結果顯示 KMO值為0.895，Bartlett的球形檢定的卡方值 χ^2 為3,073.905，顯著性值0.000，已達到顯著水準，代表本組之變數

適合進行因素分析。

其次，本研究採用主成份分析法進行因素萃取，首先以特徵值與解釋變異量來決定萃取因素個數，結果如表4所示。從表4個主要的特徵值與解釋變異量看出，若以特徵值大於1作為萃取因素的標準，則應該萃取出三的因素，但由於因素四的特徵值與解釋變異量均與因素三相當，因此決定擷取四個因素，以便更廣泛包含不同性質的SDGs題項。四個因素之累積解釋總變異量為76.615%，詳如表4所示。

表 4 因素分析之特徵值與解釋變異量

因素	特徵值 (Initial Eigenvalues)		
	初始特徵值 (Total)	解釋變異量% (% of Variance)	累積解釋總變異量% (Cumulative %)
因素一	9.443	55.545	55.545
因素二	1.653	9.725	65.270
因素三	1.041	6.124	71.394
因素四	0.887	5.220	76.615

資料來源：本研究整理。

在決定萃取的因素個數後，進行問卷資料的因素分析，並且以最大變異法進行轉軸，結果如表5所示。表5中可以看出，17個SDG題項都能夠屬於特定因素，且符

合因素負荷量大於0.5，以及所歸屬之因素的因素負荷量，明顯大於其他因素的因素負荷量兩個標準。

表 5 SDGs 因素分析結果

SDGs	共同因素之因素負荷量			
	因素一	因素二	因素三	因素四
SDG14 水下生態保育	0.842	0.281	0.087	0.232
SDG13 氣候行動	0.819	0.208	0.187	0.218
SDG 6 潔淨水與衛生	0.800	0.154	0.398	0.135
SDG 7 可負擔的潔淨能源	0.785	0.088	0.346	0.227
SDG15 陸域生態保育	0.785	0.299	-0.029	0.317
SDG 8 尊嚴就業與經濟發展	0.665	0.170	0.337	0.267
SDG 1 消除貧窮	0.028	0.789	0.367	0.236
SDG 2 消除飢餓	0.203	0.707	0.335	0.176
SDG 5 性別平等	0.462	0.705	0.170	0.011
SDG10 減少不平等	0.418	0.583	0.126	0.341
SDG16 和平正義與有力的制度	0.121	0.300	0.753	0.267
SDG 4 優質教育	0.283	0.463	0.712	0.107
SDG 3 良好健康和福祉	0.450	0.292	0.668	0.257
SDG12 負責任的消費與生產	0.403	0.097	0.338	0.719
SDG17 全球夥伴關係	0.171	0.247	0.382	0.718
SDG11 永續城市與社會	0.453	0.401	-0.147	0.633
SDG 9 產業創新與基礎建設	0.382	0.113	0.462	0.569

資料來源：本研究整理。

參酌每個因素所包含之SDGs題項變數內容，予以歸納並賦予個別因素名稱，概述如下：

1. 因素一：環境生態保護

因素一包含六個變數，變數內容為水

下生態保育、氣候行動、潔淨水與衛生、可負擔的潔淨能源、陸域生態保育、尊嚴就業與經濟發展等，皆與全球環境生態系統保護以及就業與經濟成長議題相關，故本研究將因素一命名為「環境生態保護與就業經濟成長」。

2. 因素二：追求平等

因素二包括三個變數，此一因素所包含的變數內容為消除貧窮、消除飢餓、性別平等及減少不平等，皆與追求資源平等相關，包含經濟方面、糧食方面、性別方面或國際間資源分配不均之議題，故本研究將因素二命名為「追求平等」。

3. 因素三：社會福祉與正義

因素三包括三個變數，此一因素所包含的變數內容為和平正義與有力的制度、優質教育、良好健康和福祉，此三項SDGs皆與增進社會人民之福祉與公平正義系統相關，故本研究將因素三命名為「社會福祉與正義」。

4. 因素四：合作架構與創新發展

因素四包括四個變數，此一因素包含的SDGs有負責任的消費與生產、全球夥伴關係、永續城市與社會、產業創新與基礎建設，與全球各國、供應鏈上下游、城鄉間之合作架構的建立以及加速創新並提升基礎建設有關，故本研究將因素四命名為「合作架構與創新發展」。

4.3 信度與效度分析

本研究的研究變數包括組織認同、SDGs重要性與落實程度知覺，各研究變數(構面)的信度值可彙整如表6所示。從表6中可以看出，各研究變數或構面的Cronbach's α 值均大於0.7，代表研究變數的衡量具有信度。

表 6 各變數構面 Cronbach's α 值

研究變數	構面	Cronbach's α 值
組織認同	--	0.815
SDGs 重要性知覺	環境生態保	0.938
	追求平等	0.838
	社會福祉與正義	0.871
	合作架構與創新發展	0.841
SDGs 實踐程度知覺	環境生態保	0.854
	追求平等	0.842
	社會福祉與正義	0.809
	合作架構與創新發展	0.813

在效度方面，組織認同為單一構面，所採用的衡量題項是根據 Mael and Ashforth (1992)的量表發展而來，該量表已

經十分成熟，具有相當高的內容效度。SDGs題項經過因素分析精簡成為四個因素，從表5中可以看出，SDGs四個構面有

很良好的聚合效度(所屬因素的因素負荷大於0.5)與區別效度(所屬因素的負荷量明顯高於其他因素的負荷量)。因此，整體而言，本研究變數的衡量，都具有良好的信度與效度。

4.4 研究假設驗證

進行研究假設之前，先針對各研究變數進行相關分析，結果如表7所示。表7中可以看出僅部分SDGs項目與組織認同有

關。因此，進一步以逐步層級迴歸分析進行研究假設之驗證。逐步層級迴歸的做法，是先將迴歸分析先納入控制變項，包含性別、年齡、教育程度、現職公司工作年資、職務類別、任職部門等基本資料，再逐一放入國內定期貨櫃航商的SDGs實踐程度知覺、以及國內定期貨櫃航商與員工的SDGs契合程度的各個構面，透過觀察迴歸分析模式與迴歸係數是否顯著，判斷研究假設的推論是否成立。

表 7 相關分析係數表

		平均數	標準差	1	2	3	4	5	6	7	8	9
實踐程度	1.環境生態	4.32	0.84	1								
	2.追求平等	3.92	0.87	0.61***	1							
	3.福祉正義	4.11	0.89	0.70***	0.76***	1						
	4.合作創新	3.92	0.81	0.80***	0.65***	0.74***	1					
契合度	5.環境生態	0.95	0.76	-0.56***	-0.40***	-0.42***	-0.41***	1				
	6.追求平等	1.15	0.83	-0.22**	-0.58***	-0.53***	-0.25**	0.51***	1			
	7.福祉正義	0.98	0.85	-0.49***	-0.41***	-0.62***	-0.47**	0.64***	0.60***	1		
	8.合作創新	0.72	0.69	-0.27**	-0.39**	-0.41***	-0.42**	0.65***	0.56***	0.49***	1	
	9.組織認同	3.84	0.61	0.17*	-0.08	0.25**	0.14*	-0.09	-0.02	-0.25**	-0.08	1

註：*P<0.05；**P<0.01；***P<0.001。

1. 航商SDGs實踐程度知覺與組織認同之驗證

本研究之研究假設一為國內定期貨櫃航商的SDGs實踐程度知覺對於員工組織認同有正面影響。表8顯示分別將四個SDGs構面放入迴歸模式之結果。從表8可

看出，分別放入環境生態保護(模式二)以及社會福祉與正義(模式四)時，該迴歸模式顯著，模式2之 R^2 為0.050，F值1.348 ($p < 0.05$)；模式4之 R^2 為0.195，F值4.805 ($p < 0.001$)，達顯著水準。生態環境保護之迴歸係數為0.160 ($p < 0.05$)，社會福祉與正義

之迴歸係數0.490 ($p < 0.001$)達顯著水準。 追求平等與合作架構與創新發展兩個面向的實踐，對組織認同並無顯著影響。此一結果部分支持研究假設一的推論。

模式三與模式五的F值雖然也達顯著水準，但對應之迴歸係數並不顯著，代表在

表 8 航商的 SDGs 實踐程度知覺與員工組織認同之迴歸分析

變項	組織認同				
	模式一	模式二	模式三	模式四	模式五
控制變項	已置入	已置入	已置入	已置入	已置入
環境生態保護		0.160*	0.219**	0.055	0.082
追求平等			-0.140	-0.116	-0.135
社會福祉與正義				0.490***	0.401***
合作架構與創新發展					-0.049
R ²	0.024	0.050	0.076	0.195	0.197
F 檢定值	0.753	1.348*	1.832*	4.805***	4.335***

註：* $P < 0.05$ ；** $P < 0.01$ ；*** $P < 0.001$ 。

2. 航商與員工SDGs契合程度與組織認同之迴歸分析驗證

本研究之研究假設二為國內定期貨櫃航商與員工的SDGs契合程度對員工組織認同有正面影響，迴歸分析結果可如表9所示。在表9各個迴歸模式當中，僅社會福祉與正義契合對組織認同有顯著影響

(模式四)。模式四的R²為0.124，F值2.793 ($p < 0.01$)，而社會福祉與正義契合的迴歸係數-0.315 ($p < 0.01$)亦達顯著水準。其餘各項目的迴歸模式，其F值與迴歸係數都未達顯著水準，代表他SDGs項目的契合，並不會影響員工的組織認同。此一結果僅部分支持研究假設二的推論。

表 9 航商與員工的 SDGs 契合程度與員工組織認同之迴歸分析

變項	組織認同				
	模式一	模式二	模式三	模式四	模式五
控制變項	已置入	已置入	已置入	已置入	已置入
環境生態保護		-0.087	-0.097	-0.061	-0.106
追求平等			-0.021	-0.150	-0.177
社會福祉與正義				-0.315***	-0.316***
合作架構與創新發展					-0.096
R ²	0.024	0.036	0.037	0.124	0.130
F 檢定值	0.753	0.960	0.848	2.793**	2.637**

註：1. * $P < 0.05$ ；** $P < 0.01$ ；*** $P < 0.001$ ；2.依據本研究之操作定義，契合度愈高得分愈低，故與組織認同成反向關係。

伍、結論與建議

為求在企業社會責任的浪潮中取得經濟、社會及環保的平衡，並且在航運市場容易受不確定因素影響情況下提升競爭優勢，本研究以企業重要關係人之一的員工為研究目標，並以 SDGs 為架構，探討國內定期貨櫃航商的 SDGs 實踐程度知覺與員工組織認同、以及國內定期貨櫃航商與員工的 SDGs 契合程度與員工組織認同的關聯。

5.1 研究結論

本研究以貨櫃航運業員工為研究對象，透過線上問卷調查方式，共回收 202 分有效樣本資料，探討員工對 SDGs 相關知覺(實踐程度、契合度)與組織認同是否具有正向關係。研究發現彙整說明如後。

1. 國內定期貨櫃航商的 SDGs 實踐程度知覺與員工組織認同之關聯

依研究結果顯示，國內定期貨櫃航商的SDGs實踐程度知覺在「環境生態保護」與「社會福祉與正義」變項與組織認同有顯著正向關係。說明國內定期貨櫃航商若能落實SDGs中「環境生態保護」目標與「社會福祉與正義」目標，可有助於提升內員工組織認同。而在「追求平等」以及「合作架構與創新發展」方面，研究結果顯示

內定期貨櫃航商的SDGs實踐程度與員工組織認同並未存在顯著關係。

針對此研究發現，本研究提出以下觀點：

(1) 依本研究之分析結果(表 7)，受訪員工對於 SDGs 四大因素之重視程度，以「環境生態保護」面向重視度最高(平均數為 4.322)，其次為「社會福祉與正義」面向(平均數為 4.117)，相對地，員工對於「合作架構與創新發展」與「追求平等」方面重視程度較低(平均數僅分別為 3.929 及 3.925)，說明針對員工所重視的項目來推動落實 SDGs，較容易提高其組織認同。

(2) 本研究的發現也呼應了 Mael and Ashforth (1992)的觀點，當員工與組織的價值觀共享時，即產生組織認同。在本研究中，員工對於 SDGs 重視程度亦同樣反應於本研究結果，當員工對於「環境生態保護」及「社會福祉與正義」之重視程度較高，自然可驗證國內定期貨櫃航商落實於此二面向之 SDGs，則可提升員工組織認同。反之亦然，當員工對於「合作架構與創新發展」與「追求平等」方面不重視，則企業於此二方面之推動則不易產生組織認同，導致研究假設不成立。

(3) 針對部分研究假設的推論不成立，本研究認為，員工應該會傾向依自

身生活經驗、教養教育、工作內容、媒體報導刻板印象等，對於 17 項 SDGs 有不同之解讀與認知。而本研究之對象為國內定期貨櫃航商員工，因其工作業務故較熟悉社會大眾所關注航商在「環境生態保護」及「社會福祉與正義」方面 SDGs 之成效。同樣地，「追求平等」以及「合作架構與創新發展」之實踐則與國內定期貨櫃航商較無直接影響，因此也可能導致定期貨櫃航商員工對「環境生態保護」及「社會福祉與正義」較重視，對「追求平等」以及「合作架構與創新發展」面則較不重視。

2. 航商與員工 SDGs 契合與員工組織認同之關聯

研究結果顯示，國內定期貨櫃航商與員工的SDGs契合程度，僅在「社會福祉與正義」變項與組織認同有顯著正向關係。說明航商與員工在SDGs-社會福祉與正義方面之契合程度會正向影響員工之組織認同，即國內定期貨櫃航商與員工在SDGs的「社會福祉與正義」方面之契合程度愈高，員工可產生較高的組織認同。而在「環境生態保護」、「追求平等」以及「合作架構與創新發展」方面，本研究結果顯示國內定期貨櫃航商與員工的SDGs契合程度與組織認同則未有顯著正向關聯。

針對此部份之研究結果，本研究認為

此結果大致與假設一的發現吻合。導致此研究結果之主因可能係因「社會福祉與正義」之SDGs (SDG3良好健康與福祉、SDG4優質教育以及SDG16和平正義與有力的制度)為一般大眾切身之議題，觸及層面廣，因此員工對此最為重視，且與國內定期貨櫃航商也有類似的認知及價值觀。如同前面的說明，由於員工對於「環境生態保護」項目的重視程度最高，航商在落實此一項目時，雖然也有不錯的成果，但就航商與員工契合的觀點，仍未形成高度的契合。同樣的，「追求平等」以及「合作架構與創新發展」方面，除了重視程度不若「社會福祉與正義」較難產生組織認同外，也可能國內定期貨櫃航商員工對於此三方面之SDGs的重要性知覺與員工對於企業在此方面之期待有所不同，例如：員工認為「消除貧窮」及「消除飢餓」非常重要，然而，同時也認為所屬定期貨櫃航商對此目標並無明顯改善之著力點，導致員工認知與組織表現比對後，定期貨櫃航商與員工對此三方面SDGs的契合程度與組織認同並未呈現顯著關聯性。

比較研究假設一、二的驗證結果可以發現，在員工關於SDGs知覺中，落實程度的知覺，應該比航商與員工契合對組織認同更有說服力。

5.2 建議

1. 管理實務之建議

本研究針對所獲致之研究結果，提出以下幾項管理實務建議：

- (1) 全球報告倡議組織、世界企業永續發展委員會與聯合國全球盟約共同制定並出版「SDGs-企業行動指南」，員工為執行者亦是企業揭露資訊與溝通的對象，因此了解員工對SDGs所著重的議題，並幫助企業在實踐SDGs過程中更精確地衡量及設定目標。
- (2) 本研究發現，定期貨櫃航商員工對於「環境生態保護」與「社會福祉與正義」面向之SDGs重視程度較高，說明員工在相關議題對企業有所期待，因此，當國內定期貨櫃航商在落實此二面向之SDGs時，較易產生員工與企業之價值觀契合，進而建立員工組織認同。
- (3) 加強員工SDGs的溝通，針對員工宣導17項SDGs所蘊含的意義、以及航商可透過何種策略去加以實現。

2. 研究限制與後續研究建議

- (1) 在研究假設驗證部分，「追求平等」、「合作架構與創新發展」兩個構面的實踐程度知覺與契合度皆未對組織認同產生顯著影響。推論可能的原因為，這兩構面的SDG活動涵蓋面較廣且內容較為抽象，受訪者在

面對多構面的SDG活動時，無法精準評估這兩個構面的實踐程度與契合程度。後續研究者可針對各個SDG構面進行逐一的探討，並且從眾多活動當中，篩選出較有代表性的活動內容，以避免受訪者將關注焦點放在特定熟悉的構面。

- (2) 根據聯合國17項SDGs涵蓋了169項系項目標、230項指標，雖然設立了明確的執行目標，但涵蓋之議題及意涵並非能夠就字面上名稱所理解。因此對於受測者來說容易會有誤解，故建議未來的問卷可加入一個「不知道」選項，將能針對對SDGs熟悉度不同的員工族群進行分析及更準確的瞭解員工對SDGs之絕對組織認同的影響。
- (3) 至今SDGs仍缺乏衡量及評估之具體指標(Di Vaio et al., 2020)，因此，SDGs各指標之表現較難以具體比較程度差異，故建議後續研究可建構企業實踐SDGs之績效衡量標準，供企業及學術單位進行評估與研究。
- (4) 本研究之受測對象為國內定期貨櫃航商員工，考量整體航運業對於環境、社會以及經濟層面皆具重要影響力之特質，並未將散裝航運納入研究對象。此外，臺灣航商及員工的觀點，能否代表全球航商的立場亦有待驗證。因此，本研究建議後續相

關研究之範圍亦可擴及國外航商、以及散裝航商進行探討，以更全面性地了解全球航商員工對於 SDGs 的知覺及重視程度，亦或如 Di Vaio et al. (2020)比較貨櫃航商及郵輪之 SDGs 執行情況的模式，進行散裝航運與貨櫃航運、或不同國籍航商之平行比較，更深入探討 SDGs 在不同國家文化、不同經營模式之特質情況下是否對員工之 SDGs 知覺及策略實踐有所影響。

參考文獻

- 陳勝發，2019，企業社會責任知覺、員工組織認同與工作敬業心之相關研究，國立中正大學勞工關係學系碩士論文，嘉義縣。
- 賴繪婷，2021，責任型領導與員工生產力-以員工企業社會責任知覺和組織認同為序列中介變項，國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文，桃園市。
- Ahmad, N. and Buniamin, S. 2021. The relationship between SDG engagement and corporate financial performance: Evidence from public listed companies in Malaysia. *Global Business and Management Research*, 13, 730-741.
- Ashforth, B. E. and Mael, F., 1989. Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20-39.
- Bauman, C. W. and Skitka, L. J., 2012., Corporate social responsibility as a source of employee satisfaction. *Research in Organizational Behavior*, 32, 63-86.
- Carmeli, A., Gilat, G. and Waldman, D. A., 2007. The role of perceived organizational performance in organizational identification, adjustment and job performance. *Journal of Management Studies*, 44(6), 972-992.
- Castillo-Villar, R. G., 2020. Identifying determinants of CSR implementation on SDG 17 partnerships for the goals. *Cogent Business and Management*, 7(1), 1847989.
- Cullinane, K. and Cullinane, S., 2019. Policy on reducing shipping emissions: Implications for “Green Ports”, *Green Ports*, 35-62.
- Di Vaio, A., Varriale, L., Lekakou, M. and Stefanidaki, E., 2021. Cruise and container shipping companies: A comparative analysis of sustainable development goals through environmental sustainability disclosure. *Maritime Policy and Management*, 48(2),

184-212.

Edwards, M. R. and Peccei, R., 2007. Organizational identification: development and testing of a conceptually grounded measure. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 16(1), 25-57.

Heras-Saizarbitoria, I., Urbieto, L. and Boiral, O., 2022. Organizations' engagement with sustainable development goals: From cherry-picking to SDG-washing?. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 29(2), 316-328.

Hornsey M. J., 2008. Social identity theory and self-categorization theory: A historical review. *Social and Personality Psychology Compass*, 2(1), 204-222

International Maritime Organization (IMO), 2020. Fourth Greenhouse Gas Study 2020. Available at: [https://www.imo.org/en/OurWork/Environment/Pag Fourth Greenhouse Gas Study 2020 es/Fourth-IMO-Greenhouse-Gas-Study-2020.aspx](https://www.imo.org/en/OurWork/Environment/Pag%20Fourth%20Greenhouse%20Gas%20Study%2020.aspx) (Accessed October, 2022).

Karanika-Murray, M., Duncan, N., Pontes, H. M. and Griffiths, M. D., 2015. Organizational identification, work engagement, and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 30(8), 1019-1033.

Lirn, T. C., Lin, H. W. and Shang, K. C., 2014, Green shipping management capability and firm performance in the container shipping industry. *Maritime Policy and Management*, 41(2), 159-175.

Maignan, I., Ferrell, O. C. and Ferrell, L., 2005, A stakeholder model for implementing social responsibility in marketing. *European Journal of Marketing*, 39(9/10), 956-977.

Mael, F. and Ashforth, B. E., 1992, Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 103-123.

Nguyen, T., Pham, T., Le, Q. and Bui, T., 2020. Impact of corporate social responsibility on organizational commitment through organizational trust and organizational identification. *Management Science Letters*, 10(14), 3453-3462.

Pineda-Escobar, M. A., 2019. Moving the 2030 agenda forward: SDG implementation in Colombia. *Corporate Governance: International Journal of Business in Society*, 19 (1), 176–188.

Rosati, F. and Faria, L. G. D., 2019. Business contribution to the Sustainable Development Agenda: Organizational factors related to

- early adoption of SDG reporting. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(3), 588-597.
- Rupp, D. E., Ganapathi, J., Aguilera, R. V. and Williams, C. A., 2006. Employee reactions to corporate social responsibility: An organizational justice framework. *Journal of Organizational Behavior*, 27(4), 537-543.
- GRI, UN Global Compact and the World Business Council for Sustainable development (WBCSD), 2015. SDG Compass: The Guide for Business Action on the SDGs. Available at: http://SDGCompass.org/wp-content/uploads/2015/12/019104_SDG_Compass_Guide_2015.pdf. UN, New York (Accessed October, 2022.)
- Riketta, M., 2005. Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66(2), 358-384.
- Grant, A. M., 2008, The significance of task significance: Job performance effects, relational mechanisms, and boundary conditions. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 108.
- Orazalin, N. and Mahmood, M., 2018. Economic, environmental, and social performance indicators of sustainability reporting: Evidence from the Russian oil and gas Industry. *Energy Policy*, 121, 70-79.
- Hossen, M. M., Chan, T. J. and Hasan, N. A. M., 2020. Mediating role of job satisfaction on internal corporate social responsibility practices and employee engagement in higher education sector. *Contemporary Management Research*, 16(3), 207-227.
- Khan, P. A., Johl, S. K. and Akhtar, S., 2021. Firm sustainable development goals and firm financial performance through the lens of green innovation practices and reporting: a proactive approach. *Journal of Risk and Financial Management*, 14(12), 605.
- Sciberras, L. and Silva, J. R. 2018. The UN's 2030 agenda for sustainable development and the maritime transport domain: The role and challenges of IMO and its stakeholders through a grounded theory perspective. *WMU Journal of Maritime Affairs*, 17, 435-459.
- Silva, S., 2021. Corporate contributions to the sustainable development goals: An empirical analysis informed by legitimacy theory. *Journal of Cleaner Production*, 292(125962), 425-439.

- Sinha, A., Sengupta, T. and Saha, T., 2020. Technology policy and environmental quality at crossroads: Designing SDG policies for select Asia Pacific countries. *Technological Forecasting and Social Change*, 161, 120317.
- Sinha, A., Mishra, S., Sharif, A. and Yarovaya, L., 2021. Does green financing help to improve environmental and social responsibility? Designing SDG framework through advanced quantile modelling. *Journal of Environmental Management*, 292, 112751.
- Surucu-Balci, E., Balci, G. and Yuen, K. F., 2020. Social media engagement of stakeholders: A decision tree approach in container shipping. *Computers in Industry*, 115, 103152.
- Tajfel, H. and Turner, J. C., 1986. The social identity theory of intergroup behavior. In: S. Worchel and W.G. Austin, (Eds.), *Psychology of Intergroup Relation*, Hall Publishers, Chicago, 7-24.
- Tran, T. M. T., Yuen, K. F., Li, K. X., Balci, G. and Ma, F., 2020. A theory-driven identification and ranking of the critical success factors of sustainable shipping management. *Journal of Cleaner Production*, 243, 118401.
- United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD), 2020. Review of Maritime Transport 2020, UNCTAD/RMT/2020, United Nations, New York. Available at: https://unctad.org/en/PublicationsLibrary/rmt2020_en.pdf (Accessed October, 2022).
- Van Zanten, J. A. and Van Tulder, R., 2018. Multinational enterprises and the sustainable development goals: An institutional approach to corporate engagement. *Journal of International Business Policy*, 1(3-4), 208-233.
- Wang, X., Yuen, K. F., Wong, Y. D. and Li, K. X., 2020. How can the maritime industry meet Sustainable Development Goals? An analysis of sustainability reports from the social entrepreneurship perspective. *Transportation Research Part D: Transport and Environment*, 78, 10217.

附 錄 問卷題項

● 組織認同

衡量題項	衡量尺度
1. 當有人批評我所屬的公司，我會覺得自己受到侮辱	非常不同意 ← → 非常同意 1 5
2. 我想知道別人對我所屬公司的看法	
3. 當我與別人談論我所屬的公司時，我會用「我們」來稱呼公司，而非用「他們」	
4. 我所屬公司的成功就是我的成功	
5. 有人稱讚我所屬的公司時，我會覺得與有榮焉	
6. 如果有媒體的報導批評我所屬的公司時，我會感到羞愧	

● SDG 知覺

SDG 項目	知覺重要性	知覺公司實踐程度
1. 消除貧窮	非常不重要 ← → 非常重要 1 5	完全未落實 ← → 充分實踐 1 5
2. 消除飢餓		
3. 良好健康和福祉		
4. 優質教育		
5. 性別平等		
6. 潔淨水與衛生		
7. 可負擔的潔淨能源		
8. 尊嚴就業與經濟發展		
9. 產業創新與基礎建設		
10. 減少不平等		
11. 永續城市與社會		
12. 負責任的消費與生產		
13. 氣候行動		
14. 海洋生態保育		
15. 陸域生態保育		
16. 和平正義與有力制度		
17. 全球夥伴關係		