

중소 ICT건설기업 조직원의 셀프리더십이 심리적 임파워먼트 통하여 조직시민행동과 조직신뢰에 미치는 영향

최재영* · 황찬규**

The Effect of Employee's Self Leadership of Construction Company on Organization Citizenship Behaviour and Organizational Trust through Psychology Empowerment

Choi JaeYoung · Hwang Changyu

〈Abstract〉

This study aims to explore the casual relation between construction company employees' Self-Leadership and two variables: Organization Citizenship Behaviour and Organizational Trust through Psychology Empowerment. To explain in details, this study examines how the independent variable, Self Leadership, with its behavior-focused, natural reward and constructive thought pattern strategies, affects the dependent variable, Organization Citizenship Behavior and Organizational Trust through the intervening variable, Psychology Empowerment.

A survey was conducted on current employees of construction companies in metropolitan areas to empirically examine the research model.

The result of study hypothesis on Self-Leadership is as follows; first, Self-Leadership showed a positive effect on Psychology Empowerment, Organization Citizenship Behaviour and Organizational Trust. Second, Psychology Empowerment showed a positive effect on Organization Citizenship Behaviour. Third, Psychology Empowerment showed a positive effect on Organizational Trust.

The capacity of individuals is critical when it comes to competitiveness of construction companies. When employees willingly participate in building trust within the company, the work place will become more and more constructive; based on trust, efficiency will increase because people from different processes can work together and performance will also improve even when project managers are absent because others could help their role instead, thus driving more efficient human resource management to the company. To conclude, a company's vision can be spread wide and far when their employees engage themselves in Learning Organization with Self Leadership. They will also be satisfied with their work through improving interpersonal relationship at work.

Key Words : Construction Company, Self Leadership, Psychology Empowerment, Organization
Citizenship Behaviour, Organizational Trust

I. 서론

최근 정보통신기술의 발전과 4차 산업혁명 시대의 도래로 인해 ICBM으로 대표되는 사물인터넷과 클라우드 그리고 빅데이터, 모바일 기기를 기반으로 모든 산업을 융합한 사회로 성장하고 있다[1]. 또한 4차 산업혁명 기술이 건설현장에 적용되면서 건설 업무들을 효율적으로 운영하고 있다. 그리고 건설현장에 적용한 자동화와 로봇화로 인한 시공관리 관련 기술이 개발 보급되고 있는 상황이다.

중소 건설기업 조직원의 정의는 다른 건설기업과의 경쟁우위를 달성하고 조직의 목표 달성을 통해 기업이 실질적으로 이윤을 창출할 수 있는 기술, 정보, 지식을 보유한 전문가를 의미한다[2]. 이를 통해 중소 ICT건설기업의 정의는 기존의 건설업무와 현장에서 정보통신기술(ICT)을 적용함으로써 건설프로젝트를 성공적으로 수행할 수 있는 기업을 의미한다[3]. 중소 ICT건설기업의 특징은 기존의 건설기업이 ICT와 융합함으로써 건설프로젝트의 체계적인 시스템과 높은 효율성 그리고 생산 및 기술력 업무를 융합하였다. 따라서 중소 ICT건설기업은 비용절감 및 효율화를 가능하게 하고 있다.

2019년 건설기업경기실사지수(CBSI) 동향을 살펴보면 전월 대비 4.3p 하락한 76.6 기록 - CBSI는 지난해 2018년 부동산 대책영향으로 2018년 8월과 9월 60선으로 부진하였는데, 2018년 12월까지 통계적 반등과 연말 발주량의 증가로 3개월간 지수를 유지하고 있다[4]. 통계청 경제활동인구조사[5]의 보고서에 의하면, 2008년~2016년까지 건설기업 종사하는 사람들의 수치는 2013년 184만여 명, 2014년에는 약 195만 명, 2015년에는 198만 명으로 나타났다. 또한 인원수 대비 높은 직종으로는 기능원 및 관련 기능직원 973,352명으로 전체의 51.4%로 나타났다. 따라서 중

소 ICT건설기업 조직원들의 인재 관리와 연봉 그리고 복지 개선할 수 있는 개발과 연구는 적극적으로 이루어져야 한다.

하지만 건설프로젝트의 성공은 발주사의 요구사항을 충분히 충족하거나 공감하는 것으로 발주사와 계약된 공사비용, 공기와 공사품질을 준수함으로써, 안전하게 시공을 완료하는 것이다[6]. 건설 프로젝트를 성공적인 성과로 이어지기 위해서는 중소 ICT건설기업에 소속되어 있는 조직원에 의해서 수행해 나간다고 볼 수 있다. 즉, 건설프로젝트의 발전과 성공을 위해서는 중소 ICT건설기업의 조직원이 기업과 상사가 명령한대로 시키는 업무만 하고 끝나는 것이 아닌 조직원 자신 스스로가 리더가 되어 업무를 수행해 나가는 것이 매우 중요하다. 또한 조직원 자신이 주인의식을 갖는 것이 필요하다. 주인인식을 가지게 되면 건설 프로젝트를 자신의 업무처럼 생각하면서 근무하게 되며, 자신이 건설현장에서 쌓아온 지식과 경험 그리고 노하우를 다른 직원에게 알려주고 도와주는 지식공유로 이어진다는 것이다. 하지만 현재 진행된 선행연구들을 살펴보면, 중소 ICT건설기업에 종사하면서 자신의 내재적인 특성을 통해 자율적으로 건설업무와 현장에 적용할 수 있는 리더 기질과 자기 스스로 조절하고 통제함으로써 기업과 상사가 원하는 성과를 넘어서는 연구들은 부족한 실정이다.

중소 ICT건설기업의 선행연구를 살펴보면 다음과 같다. 중소 ICT건설기업의 조직원보다는 기술·공학적인 특성에만 초점을 맞추어져 왔다[7-9]. 그리고 중소 ICT건설기업의 조직원의 내재적 동기에는 집중하지 않고, 건설공사 품질을 위한 조직개선과 조직관리 연구와 건설 기술자의 법정 교육에 대한 관련 연구들만 주를 이루어 왔다[10-12] 또한 4차 산업혁명과 건설에 관련 연구가 대부분이다[13-15].

이를 위해 본 연구의 차별화는 2가지로 구분된다. 첫째, 중소 ICT건설기업의 조직원의 개인 내재적 동기와 특성 그리고 조직의 특성 및 건설업무와 현장에

* 서울벤처대학원대학교 융합산업학과 박사과정(주저자)

** 서울벤처대학원대학교 융합산업학과 교수(교신저자)

대한 사회적 영향을 다각도로 살펴보고자 한다. 둘째, 중소 ICT건설기업의 기업과 상사 입장을 고려하여 조직원이 자기 주도적으로 건설프로젝트를 수행했을 때 오는 성과에 대해서 알아보고자 한다.

본 연구의 목적은 중소 ICT건설기업 조직원의 셀프리더십이 심리적 임파워먼트 통하여 조직시민행동과 조직신뢰에 미치는 인과관계를 살펴보고자 한다. 세부적으로 설명하면, 독립변수인 셀프리더십의 행동 지향적, 자연적 보상, 건설적 사고가 매개변수인 심리적 임파워먼트를 통해 종속변수인 조직행동과 조직신뢰에 어떠한 영향을 미치는 지 알아보고자 한다.

II. 관련연구

2.1 중소 ICT건설기업 조직원

최근 4차 산업혁명으로 인해 ICT기술을 현재의 건설현장에 적용하여 비용을 절감하면서 최 단기간 동안에 안전한 건설을 하고 있는 상황이다. 그리고 국제자본시장이 확대되면서 건설 규모도 점차 증가하고 있는 추세이다[16].

Framework Act on the Construction Industry[17]에 정의에 의하면, 건설업의 정의를 명확하게 법으로 정해놓았다. 건설업은 “건설공사를 수행하는 업”이라고 정의하였다. 즉, Framework Act on the Construction Industry enforcement ordinance[18]에서 “토목공사, 건축공사, 산업설비공사, 조경공사, 환경시설 공사, 그 외 시설물을 설치와 유지, 보수하는 공사를 의미하며, 기계설비나 구조물의 설치 및 해체공사 등을 의미 한다”라고 법에서 설명하고 있다. 건설기술자는 국가기술자격법에 따라서 기술자격을 취득하고 국토교통부(전, 건설교통부) 장관의 면허를 가지고 있는 사람을 의미한다[19].

ICT건설기업은 ICT를 기반으로 건설 수주와 발주,

생산시스템을 기반으로 중요한 생태계를 갖는다. 구체적으로 발주자, 원도급, 하도급, 인적, 장비를 동원하여 건설 목적과 목표를 달성한다[20]. 그리고 ICT건설기업은 박환표 외[21]의 연구에서 국내 건설 산업은 다른 산업에 비하여 고용창출과 연관 산업 생산유발 효과가 있으므로, 국가 경제발전에 이바지 한 바가 크다고 볼 수 있다.

ICT건설기업은 일반 건설기업과 업무와 직무를 수행하는 방식이 다르다. 일반 건설기업은 업무와 직무를 수행할 수 있는 곳이 고정되어 있으며, 옥내 생산으로 기후 조건이 무관하고 고정적으로 일을 할 수 있다. 하지만 ICT건설기업은 고정해서 생산성과를 내야 할 것은 있지만 이동하면서 생산성과를 내야 하기 때문에 수작업 보다는 ICT기술을 이용하여 건설기술자들이 업무와 직무를 수행한다[22].

건설업은 현장 업무가 많기 때문에 중소 ICT건설기업의 근무하는 조직원들의 애사심과 심리적 주인 의식이 낮다고 볼 수 있다. 현대사회는 조직원들의 창의성을 요구하는 지능지식기반사회라고 할 수 있는데 건설업은 애사심과 주인의식이 낮아 제대로 된 역량 발휘가 힘들다. 건설조직원의 역량이 프로젝트의 성공으로 이어져간다고 볼 수 있다. 그러므로 우리나라도 개인의 직무 능력을 중요시함에 따라 산업 현장에 직무를 효과적으로 수행할 수 있는 국가직무 능력표준(NCS, National Competency Standards)을 도입하여 건설조직원들이 지식, 기술, 태도를 갖추는 것이 중요하다. 하지만 건설현장에서 업무와 직무를 수행하는 조직원들의 구체적인 역량 수준을 측정하기가 어려운 게 현실이다. 그리하여 역량보다는 자신이 주도적으로 업무와 직무를 수행하는 것이 우선시된다. 이로 인해 성과로 연결이 된다면, 즐겁게 직무와 업무를 수행하면서 경험과 노하우가 축적되고 역량에도 도움이 된다[23].

중소 ICT건설기업에서의 조직원들이 건설프로젝트 성공을 위해 혁신이 가장 중요하다. 혁신을 일으

키기 위해서는 자신이 자발적으로 움직일 수 있는 혁신행동들이 필요하다. 그리고 혼자서 업무와 직무를 수행하는 것이 아닌 다른 상사와 동료와 함께 수행해 나가는 것이 중요하므로, 서로에게 지식공유를 하고 도와줌으로써 셀프리더십과 심리적 임파워먼트 향상을 통해 즐겁고 재미있게 조직 안에서 업무와 직무를 수행해야 한다.

이를 통해 중소기업 관련 선행연구를 살펴보면 다음과 같다. 김동빈·김한수[24]의 연구에서는 건설기술자의 이미지를 국민과 건설기술자를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 한경보[25]의 연구에서는 건설기술자로서 갖추어야 할 도덕성, 윤리성 및 장래성에 대해 알아보고자 하였다. 김병수·전진구[26]의 연구에서는 건설기술경영자의 경영 Mind 확립과 의사결정에 필요한 사고를 구축할 수 있는 필요한 직무와 기업경영에서 도출될 수 있는 외부요인을 방향을 제시하였다.

2.2 셀프리더십

조직은 수직적인 구조에서 벗어나 수평적인 구조로 변화하고 있다. 직무에서는 전문화되고 세분화되는 방향으로 가고 있다. 이를 통해 조직을 활성화하고 융화하면서 자신 스스로 자율적으로 직무를 수행할 수 있는 능력중심의 사회로 변화하고 있는 상황이다. 따라서 조직 안에서의 개인의 셀프리더십은 중요하다고 볼 수 있다.

셀프리더십의 정의는 자신이 스스로 영향력을 발휘하여 업무와 직무를 수행하는 것을 의미한다. 즉, 자신이 어떻게 해야 하는지 스스로가 알아차리고 조직에서 업무와 직무를 수행하는 것을 의미한다[27]. 그리고 셀프리더십은 자신이 주체가 돼서 자율적으로 업무와 직무를 수행함으로써 영향력을 행사하는 리더십이라 할 수 있다[28-29].

셀프리더십의 특징을 살펴보면, Manz & Sims[30]

의 연구에서 자아 및 자기만족을 갖춰가는 여정이라 설명할 수 있으며, 자신 스스로의 영향력을 행사할 수 있는 기본 토대를 마련한다. 이는 자신의 업무와 직무를 수행했을 때, 나에게 오는 보람과 성과라 할 수 있는 자기효능감 기술이며, 자신 스스로를 조절할 수 있고 통제할 수 있는 근본뿌리를 담고 있는 학습과정이다.

셀프리더십의 요인은 3가지로 구분된다. 첫째, 행동 지향적 전략은 부정적인 행동보다는 긍정적인 행동을 통해 성과를 낼 수 있는 요인이라 할 수 있다[31-32]. 둘째, 자연적 보상 전략은 자신 스스로의 가장 가치 있고 보람된 업무와 직무를 찾아 자신이 특정 행동을 수행했을 때, 나타나는 성과에 대한 자신감을 갖게 되는 자기효능감과 자신 스스로를 조절하고 통제할 수 있는 자기통제감을 얻게 됨에 따라 즐거움을 찾는 내적 보상 요인이라 할 수 있다. 일에 가치와 보람을 가지고 자기 효능감과 자기 통제성을 통해 일과 직무에서 즐거움을 찾는 내재적 보상을 의미한다[33]. 셋째, 건설적 사고 전략은 긍정적이고 상대방을 공감할 수 있는 디자인적 사고의 패턴을 가지고 업무와 직무를 수행하게 될 때 긍정적인 성과로 이어지는 요인이다[34].

이를 통해 셀프리더십 선행연구는 다음과 같다. 심우극·유연호[35]의 연구에서는 충남에 위치한 대학교직원들을 대상으로 대학의 교직원을 대상으로 셀프리더십과 리더-구성원 교환관계(LMX), 혁신행동 간의 인과관계를 살펴보고자 하였다. 김은정·이종건[36]의 연구에서는 조직문화와 셀프리더십이 조직유효성에 인과관계를 실증적으로 검증하였다. 조윤희·나윤진[37]의 연구에서는 셀프리더십이 변화행동이 조직지원과 상사지원을 통해 불확실성 관리행동에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보고자 하였다.

2.3 심리적 임파워먼트

심리적 임파워먼트의 정의는 조직원이 공식과 비 공식 조직관행 방법을 가지고 조직원에게 무력감을 해소시키고 자기효능감으로 이어질 수 있는 과정을 정의하였다[38]. 즉, 자신이 조직을 위해 할 수 있는 업무와 직무가 무엇인지 주도적으로 찾는 것을 의미한다.

심리적 임파워먼트의 특징은 Seibert. et. al[39]의 연구에서는 조직원들이 조직 상황 어떻게 지각하고 경험하는 지를 심리적 관점에서 초점을 맞춘다. 이는 개인의 업무와 직무에 어떻게 가치를 부여함에 따라 심리적 임파워먼트가 생길 수 있다. 그리고 전재균·이철우[40]의 연구에서는 심리적 임파워먼트를 조직에서 탄력적으로 운영할 수 있도록 도와주는 수단이며, 조직의 효과성 증대에도 도움이 된다고 설명하였다. 조직을 운영하는데 있어서 필요한 수단과 조직의 유효성을 향상시키는 역할을 감당할 수 있다.

그리고 자신이 스스로가 지향하는 목표가 있을 때 자연스럽게 심리적 임파워먼트가 생긴다고 볼 수 있다. 구체적으로 4가지를 설명하면 다음과 같다. 첫째, 자신의 업무와 직무에 대한 목표와 목적이 분명할 때 얼마나 가치를 부여하는 의미성을 설명하고 있다. 둘째, 역량성은 다른 사람들이 가지고 있지 않는 자신만이 가지고 있는 지식, 기술, 태도를 의미하고 있다. 셋째, 자기결정력은 자신이 스스로 자유의지에 따라 행동하는 것을 의미한다. 영향력은 조직원들이 자신의 업무와 직무를 자기 주도적으로 수행해서 성과에 대한 성취 욕구라 할 수 있다[41-43].

이를 통해 심리적 임파워먼트의 선행연구는 다음과 같다. 이지혜·윤세남[44]의 연구에서는 카지노를 운영하고 있는 기업을 중심으로 심리적 임파워먼트가 조직몰입에 인과관계를 알아보려고 하였다. 남기섭[45]의 연구에서는 심리적 임파워먼트가 자기효능감을 통해 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지 알아

보고자 하였다. 구정모[46]의 연구에서는 국내 IT 기업 구성원을 중심으로 심리적 임파워먼트와 창의적 기업문화의 인식을 통해 선제적 행동에 어떠한 영향을 미치는지 실증검증 한 후 학습전이의 조절효과를 알아보려고 하였다.

2.4 조직시민행동

조직시민행동의 정의는 공식적인 보상체제는 존재하지 않으며, 조직원이 자유의지에 따라 행동하는 것을 의미한다. 즉, 조직원들이 자유의지에 따라 업무와 직무를 수행함으로써 기업의 이윤창출에 기여할 수 있는 행동을 의미한다. 조직은 수직적인 구조에서 벗어나 수평적인 구조로 변화하고 있다[47]. 따라서 조직시민행동은 조직에서 반드시 존재해야 할 자발적인 행동이라 할 수 있다.

조직시민행동의 특징은 업무와 직무에서 조직원들의 소통과 협업 그리고 수평적인 분위기에서 수행하는 행동이라 볼 수 있다. 또한 Organ[47]의 연구에서는 조직시민행동을 5가지로 세부적으로 설명하고 있다. 첫째, 신입과 인턴 직원을 돕고 각종 편의를 봐주려고 하는 이타성이 있다. 둘째, 기업이 정한 근무와 조직 규칙에 대해 지키는 것을 의미한다. 셋째, 스포츠맨십은 기업의 불만사항을 자제하는 것을 의미한다. 넷째, 예의성은 기업의 업무와 직무에 대해 논쟁과 언쟁이 생기지 않도록 도와주는 것을 설명하고 있다. 다섯째, 시민의식은 조직에 대한 애정이 있다고 생각하고 조직업무와 직무를 향상시키기 위해서 새로운 아이디어를 적극적으로 건의하고 반영하려고 노력하는 것을 의미한다.

이를 통해 조직시민행동의 선행연구는 한주희·이동건[48]의 연구에서는 기업의 사회적 책임이 구성원의 조직신뢰 및 조직시민행동 간의 인과관계를 분석하고자 하였다. 임민섭·박윤희[49]의 연구에서는 무형식학습과 조직시민행동, 경력몰입 간의 인과관계를

검증하였다. 박혜원·한주희[50]의 연구에서는 기업의 사회적 책임(CSR)이 조직 구성원의 태도 및 행위에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보았다.

2.5 조직신뢰

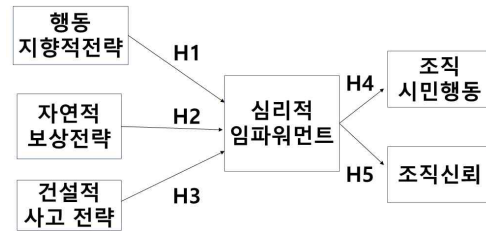
Tan & Tan[51]의 연구에서는 조직신뢰(Organizational Trust)에 대해서 조직이 개인을 고용하여 조직이 원하는 업무와 직무를 수행했을 때, 나타나는 객관적 고용 신뢰라고 정의할 수 있다. 이는 개인이 조직 안에서 기업에 목적과 목표를 달성할 수 있는 유익과 성과를 제공하거나 피해를 주지 않은 행동에 대한 전반적인 평가와 확신을 의미한다.

조직신뢰의 특징은 자신이 조직 안에서 신뢰를 얻고자 할 때, 조직에서의 업무와 직무의 목표와 목적을 달성하면, 타인이 자신에 대해 유능하다고 생각하며, 긍정적인 기대 평판을 유지할 수 있다[52]. 조직신뢰가 향상이 되면 조직의 장기적인 안정을 지속할 수 있으며, 조직원의 긍정적인 인사고과와 복지로 반영된다고 볼 수 있다[53]. 그리고 최고경영자의 역량에 따라 변화될 수 있으며, 조직의 지속적 경쟁적 우위를 유지할 수 있는 중요한 변수가 될 수 있다. 또한 조직원들의 조직에 대한 소속감과 애사심을 가질 수 있는 결정적인 요소로 보인다.

이를 통해 조직신뢰의 선행연구는 김문준[54]의 연구에서는 기업의 사회적 책임활동이 조직원이 인식한 조직신뢰와 조직평판, 조직 동일시 간의 인과관계를 살펴보았다. 최동주 외[55]의 연구에서는 조직신뢰와 조직시민행동 사이에서 다차원적 조직몰입의 매개효과를 알아보려고 한다. 이지만·권인수[56]의 연구에서는 조직원들이 경영자의 대한 신뢰효과를 검증하고자 하였다.

III. 연구모형 및 가설설정

3.1 연구모형



<그림 1> 연구모형

본 연구모형은 건설기업 조직원의 셀프리더십이 심리적 임파워먼트를 통해 조직시민행동과 조직신뢰에 어떠한 영향을 미치는지를 분석하고자 한다. 본 연구의 연구모형을 실증적으로 검증하기 위해 수도권 중소 ICT 건설기업에 재직 중인 임직원을 대상으로 설문 조사를 실시하였다. 구체적으로 설명하면, 중소 ICT건설기업 조직원에 대한 독립변수는 셀프리더십의 변인들을 알아보고, 매개변수는 심리적 임파워먼트 통해 종속변수인 조직시민행동과 조직신뢰 간의 인과관계를 검증하였다. 본 연구의 연구 모형은 <그림 1>와 같다.

3.2 연구변수의 조작적 정의

본 연구는 기존연구들을 기반으로 도출된 건설기업 조직원의 조직시민행동과 조직신뢰에 관한 인과관계에 대한 개념적 정의를 도출하고 기존연구들의 측정항목을 수정하여 측정문항을 구성하였다. <표 1>는 변수의 조작적 정의 및 측정항목으로 독립변수는 셀프리더십의 하위항목인 행동 지향적, 자연적 보상, 건설적 사고 전략의 주요 요인들을 살펴보고, 매개변수는 심리적 임파워먼트를 통해 종속변수인 조직시민행동과 조직신뢰에 인과관계를 알아보려고 한다.

<표 1> 변수의 조작적 정의와 선행연구

변수	조작적 정의	선행연구
행동지향적 전략	부정적인 행동보다는 긍정적인 행동을 통해 성과를 낼 수 있는 것을 의미한다.	Manz[27]
자연적보상 전략	자신 스스로의 가장 가치 있고 보람된 업무와 직무를 찾아 자신이 특정 행동을 수행했을 때, 나타나는 성과에 대한 자신감을 의미한다.	Manz[27]
건설적사고 전략	긍정적이고 상대방을 공감할 수 있는 디자인적 사고의 패턴을 가지고 업무와 직무를 수행하게 될 때 긍정적인 성과를 의미한다.	Manz[27]
심리적 임파워먼트	자신만의 역량에 가치 있는 의미성을 가지고 자기결정력을 발휘하여 영향력을 행사하는 것을 의미한다.	Conger & Kanungo[38]
조직시민행동	조직을 위해 조직원이 자유의지를 가지고 업무를 수행하는 혁신적 행위를 의미한다.	Organ[47]
조직신뢰	조직원들이 목표 및 목적을 달성한 경험을 한 후 과정과 보상을 통해 동료 및 기업에 대한 생각과 믿음을 의미한다.	Tan & Tan [51]

3.3 연구가설의 설정

3.3.1 셀프리더십과 심리적 임파워먼트

유영식[57]의 연구에서는 조직구성원의 지각된 변혁적 리더십과 셀프리더십이 혁신행동에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보았다. 연구결과 기업체를 종사하는 직원들을 연구대상으로 셀프리더십의 3가지 차원이 조직원의 심리적 임파워먼트에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이상동·박봉규[58]의 연구에서는 호텔종사원의 변혁적 리더십과 셀프리더십이 임파워먼트와 직무성과에 어떠한 영향을 미치는지 알아보았다. 연구결과 셀프리더십의 내재적 보상 요인이 임파워먼트의 역량과 자기결정력 요인에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 고희일

외[59]의 연구에서는 셀프리더십이 심리적 임파워먼트와 조직시민행동에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보았다. 연구결과 셀프리더십은 심리적 임파워먼트에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이를 통해 중소기업 건설기업 조직원의 셀프리더십과 심리적 임파워먼트 간의 인과관계에 대한 가설은 다음과 같다.

가설 1 : 중소기업 건설기업 조직원의 셀프리더십은 심리적 임파워먼트에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3.3.2 심리적 임파워먼트와 조직시민행동

유영식 외[60]의 연구에서는 변혁적 리더십이 심리적 임파워먼트를 통해 역할행동, 조직시민행동, 혁신행동 간의 인과관계를 알아보려고 하였다. 연구결과 심리적 임파워먼트는 조직몰입, 직무만족, 스트레스, 조직시민행동에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 문지영 외[61]의 연구에서 리더의 윤리적 리더십이 조직구성원의 심리적 임파워먼트와 조직시민행동에 미치는 영향을 살펴보았다. 연구결과 심리적 임파워먼트가 조직시민행동에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 강은구·이선규[62]의 연구에서는 융·복합 시대의 조직지원인식과 조직시민행동간 조직몰입과 심리적 임파워먼트의 매개효과를 살펴보았다. 연구결과 심리적 임파워먼트가 조직시민행동에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이를 통해 중소기업 건설기업 조직원의 심리적 임파워먼트와 조직시민행동 간의 인과관계에 대한 가설은 다음과 같다.

가설 2 : 중소기업 건설기업 조직원의 심리적 임파워먼트는 조직시민행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3.3.3 심리적 임파워먼트와 조직신뢰

최혜경 외[63]의 연구에서는 민간사회복지조직 조직원의 임파워먼트가 조직시민행동 간에 인과관계를 살펴보았다. 임파워먼트가 조직신뢰에 정(+)의 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 송승헌·장혁래[64]의 연구에서는 패밀리레스토랑 직원의 임파워먼트가 신뢰, 조직유효성에 어떠한 영향을 미치는 지 살펴보았다. 연구결과 임파워먼트, 신뢰 및 조직유효성에 관한 연구에서, 임파워먼트 하위변수인 역할, 의미성, 자기결정성이 신뢰에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 최원식·이수범[65]의 연구에서는 호텔 조리직원이 감성리더십이 임파워먼트, 신뢰 및 혁신행동 간의 인과관계를 살펴보았다. 연구결과 임파워먼트가 신뢰에 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다.

이를 통해 중소기업 조직원의 심리적 임파워먼트와 조직신뢰 간의 인과관계에 대한 가설은 다음과 같다.

가설 3 : 중소기업 조직원의 심리적 임파워먼트는 조직신뢰에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

IV. 실증검증

5.1 표본수집방법 및 표본의 기술적 특성

본 연구에서는 건설기업 조직원의 셀프리더십이 심리적 임파워먼트를 통해 조직시민행동과 조직신뢰 간의 인과관계를 특정하기 위한 서울에 있는 학습조직의 기업 소속 임원과 직원을 중심으로 설문 조사를 진행하였다. 연구 표본은 서울소재 건설기업을 대상으로 2년 미만 직원부터 20년 이상의 직급을 중심으로 대상으로 설문조사를 실시하였다.

설문조사는 2018년 08월 13일부터 2019년 4월 3일

<표 2> 표본의 인구통계학적 특성

구분	항목	빈도(N=310)	비율(%)
성별	남성	269	86.7
	여성	41	13.3
연령	20대	31	10.0
	30대	77	24.8
	40대	113	36.5
	50대	68	21.9
	60대	21	6.8
학력	고졸	63	20.3
	전문대졸	72	23.2
	대졸	121	39.0
	대학원졸	54	17.4
소득	200만원 미만	-	-
	200~300만원미만	124	40.0
	300~400만원미만	80	25.8
	400~500만원미만	62	20.0
	500만원이상	44	14.2
근무경력	2년미만	80	25.8
	2년~5년미만	50	16.1
	5년~10년미만	42	13.5
	10년~20년미만	115	37.1
	20년이상	23	7.4
직위	사원~대리	146	47.1
	과장	47	15.2
	차장	38	12.3
	부장	34	11.0
	임원	45	14.5
자격	유	211	68.1
	무	99	31.9

까지 6개월간 실시하였다. 이 기간에 총340부를 배포하여 340부가 회수되었으며, 불성실한 30부를 본 조사에 제외시켜 310부를 자료 분석에 사용하였다.

<표 2>는 자료 분석에 사용된 총 310개(전체) 표본의 성별 분포, 연령 분포, 학력, 소득 수준, 건설기업에서 근무한 경력, 직위, 자격에 대한 응답자의 특성을 보여준다. 표본의 성별 분포는 남자가 269명(86.7%), 여자가 41명(13.3%)이며, 연령 분포는 20대가

31명(10%), 30대가 77명(24.8%)로 가장 많았고, 40대가 113명(36.5%), 50대가 68명(21.9%), 60대 이상이 21명(6.8%)로 전체 표본의 71.3%가 20~40대인 것으로 조사되었다. 기업에 소속이 되어있는 직원의 학력으로는 고졸이 63명(20.3%), 전문대졸이 72명(23.2%), 대졸이 121명(39.0%)으로 가장 많았고, 대학원 졸업자는 54명(17.4%)로 나타났다. 소득 분포로는 200만원이상~300만원미만이 124명(40%)으로 가장 많았고, 200만원미만은 0명(0%)으로 가장 적었다. 300만원이상~400만원미만은 80명(25.8%), 400만원이상~500만원미만은 62명(20%), 500만원이상은 44명(14.2%)으로 나타났다. 각 기업에서 근무 경력으로는 10년이상~20년 미만이 115명(37.1%)으로 가장 많았고, 2년 미만은 80명(25.8%), 2년 이상~5년 미만은 50명(16.1%), 5년 이상 ~ 10년 미만 42명(13.5%), 20년 이상은 23명(7.4%)인 것으로 나타났다. 직위는 사원~대리급이 146명(47.1%)으로 가장 많았으며, 과장급이 47명(15.2%), 차장급이 38명(12.3%), 부장급이 34명(11%), 임원급이상이 45명(14.5%)로 조사되었다. 자격증 유무는 보유하고 있는 조직원이 211명(68.1%)로 가장 많았으며, 취득하지 못한 조직원이 99명(31.9%) 나타났다.

5.2 Smart PLS

본 연구를 실증적으로 분석하기 위해 본 연구에서 이용한 요인들의 측정도구의 신뢰도 및 타당도를 분석하기 위해 확인적 요인 분석 Tool인 Smart PLS 구조방정식 방법론을 이용하였다. 이는 이론적으로 표본을 최적으로 Setting하고 문항 간 구체성을 중심으로 한 연구의 특성을 제대로 고려할 수 있도록 도와주는 모형이라 할 수 있다. 정보기술 연구에서는 Smart PLS 분석도구를 채택하고 있다. 그리고 측정모형의 검증을 통해 각 요인의 신뢰성과 타당성을 분석하였으며, 신뢰도, 내적 일관도, 집중타당도, 판별타당

도를 검증하였다. 본 연구에서 사용한 측정항목은 연구변수에서의 다른 측정항목과 상관관계가 적절한 상태로 반영항목으로 설정하여 분석하였다[66].

5.3 측정모형(Measurement Model) 검증

신뢰성 검증을 위해 성분(복합)신뢰도(Composite Reliability : CR), 평균분산추출(Average Variance Extracted : AVE)값을 도출하였다. 도출한 값이 0.7이상이면 요인의 측정이 내적일관성이 있다고 볼 수 있다[68]. <표 3>에서 연구 변수의 내적 일관성 도출 값이 0.7이상, 본 연구의 측정항목들은 내적일관성도 있다고 볼 수 있다.

<표 3> 연구 변수의 내적 일관성 검증

	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
행동지향적전략	0.889	0.575
자연적보상전략	0.885	0.565
건설적사고전략	0.904	0.542
심리적임파워먼트	0.902	0.507
조직신뢰	0.928	0.684
조직시민행동	0.856	0.599

연구모형에 반영되어 있는 각 요인들의 측정항목에 대한 개념 타당성을 검증하기 위해 수렴과 판별 타당성을 연구하였다. 이를 통해 측정항목과 관련 요인과의 적재값과 다른 변수와의 교차 적재값을 도출하여 <표 4>에 정리하였다. <표 4>에서 각 측정항목의 해당 상위변수에 대한 하위요인 적재값이 모두 0.7이상으로 수렴타당도가 입증되었다. 그리고 PLS방법론에서는 탐색적 요인분석과 확인적 요인분석을 동시에 나타내기 때문에 구분해서 표를 만들지 않고 탐색적 요인분석에서 변수에 대한 요인을 0.7이상으로 수렴타당도 입증된 것을 수치를 색깔 및 Bold Font한 확인적 요인분석을 도출하였다.

<표 4> 연구 변수 교차적재량의 탐색적·확인적 요인 분석

	AA-행동지향적전략	AB-자연적보상전략	AC-건설적사고전략	BB-심리적임파워먼트	C-조직신뢰	E-조직시민행동
AA1	0.752	0.389	0.483	0.455	0.232	0.345
AA2	0.828	0.420	0.470	0.491	0.223	0.424
AA3	0.787	0.395	0.515	0.499	0.142	0.452
AA4	0.762	0.425	0.507	0.522	0.186	0.418
AA5	0.604	0.398	0.334	0.375	0.255	0.274
AA6	0.797	0.389	0.533	0.543	0.149	0.383
AB1	0.393	0.788	0.346	0.432	0.312	0.285
AB2	0.380	0.815	0.334	0.437	0.305	0.347
AB3	0.354	0.659	0.281	0.287	0.221	0.338
AB4	0.469	0.780	0.524	0.514	0.328	0.384
AB5	0.359	0.636	0.400	0.351	0.254	0.302
AB6	0.418	0.812	0.455	0.490	0.266	0.332
AC1	0.458	0.454	0.761	0.538	0.197	0.267
AC2	0.476	0.409	0.771	0.455	0.156	0.284
AC3	0.389	0.335	0.737	0.393	0.097	0.275
AC4	0.434	0.405	0.734	0.421	0.144	0.297
AC5	0.535	0.394	0.795	0.485	0.154	0.373
AC6	0.494	0.372	0.749	0.422	0.068	0.380
AC7	0.449	0.317	0.643	0.420	0.186	0.325
AC8	0.466	0.402	0.689	0.473	0.246	0.350
BB1	0.517	0.382	0.471	0.733	0.324	0.362
BB2	0.465	0.442	0.425	0.763	0.328	0.344
BB3	0.515	0.452	0.425	0.756	0.373	0.360
BB4	0.566	0.448	0.528	0.669	0.186	0.345
BB5	0.434	0.435	0.457	0.673	0.249	0.360
BB6	0.473	0.328	0.438	0.678	0.233	0.362
BB7	0.405	0.389	0.451	0.747	0.311	0.305
BB8	0.349	0.378	0.407	0.713	0.296	0.329
BB9	0.331	0.382	0.340	0.668	0.346	0.263
C1	0.217	0.320	0.201	0.329	0.809	0.176
C2	0.236	0.324	0.183	0.355	0.836	0.218
C3	0.191	0.314	0.212	0.346	0.858	0.135
C4	0.219	0.285	0.191	0.321	0.751	0.161
C5	0.191	0.321	0.143	0.312	0.841	0.131
C6	0.208	0.307	0.143	0.380	0.862	0.177
E1	0.451	0.313	0.365	0.427	0.189	0.799
E2	0.357	0.310	0.300	0.283	0.076	0.775
E3	0.401	0.282	0.361	0.334	0.096	0.770
E4	0.355	0.440	0.306	0.393	0.232	0.749

판별 타당성 측정을 위해 Fornell & Larcker[68]가 연구한 평균분산추출(Average Variance Extracted, AVE)값을 이용하였다 <표 5>에서 별표(*)로 표시한 값은 AVE 제공근 값이며 나머지 행렬에서의 값은 각 변수의 상관계수 값을 나타낸다. AVE 제공근 값이 0.7이상이고, AVE 제공근 값이 다른 변수의 상관계수 값보다 커야 판별 타당성이 있는 것으로 볼 수 있다. 본 연구에 사용된 항목들은 모두 0.7보다 큰 AVE 제공근 결과 값이 나왔으며, 나머지 변수간의 상관계수가 AVE 제공근 값보다 적게 나타나 판별 타당성의 조건이 입증되었다. 본 연구에서 사용한 측정항목은 개념적으로 타당하다.

<표 5> 연구 변수의 판별타당성 검증

주) *AVE 제공근 값(Square Root of the AVE)

구분	행동지향적전략	자연적보상전략	건설적사고전략	심리적임파워먼트	조직신뢰	조직시민행동
행동지향적전략	0.758					
자연적보상전략	0.529	0.752				
건설적사고전략	0.631	0.529	0.736			
심리적임파워먼트	0.639	0.570	0.618	0.712		
조직신뢰	0.255	0.377	0.216	0.413	0.827	
조직시민행동	0.509	0.439	0.433	0.475	0.202	0.774

Smart PLS 모형 적합도를 검증하기 위해 연구변수의 가외성(Redundancy)과 공통성(Communality) 그리고 설명력(R-Square), 전체 적합도(Good-of-Fit)을 도출하였다. 연구모형의 적합도 검증결과는 <<표 6>과 같다. R-Square값은 0.26이상이면 높은 설명력이 있다. 그리고 평균값이 0.307로서 R-Square값이 0.26보다 높은 것으로 볼 수 있다. Redundancy값은 측정 변수가 다른 변수의 분산을 설명하는 평균이 0보다 높으면 예측적합도가 있는 것으로 볼 수 있다. 본

<표 6> 연구모형의 적합도 검증 결과

	가위성 (Redundancy)	공통성 (Communality)	설명력 (R-Square)	전체 적합도 (Good-of-Fit)
행동지향적전략	.	0.403		0.353
자연적보상전략		0.391		
건설적사고전략		0.402		
심리적임파워먼트	0.243	0.380	0.525	
조직신뢰	0.107	0.532	0.171	
조직시민행동	0.121	0.331	0.226	
평균		0.406	0.307	

<표 > 경로계수 결과

***P<0.000.

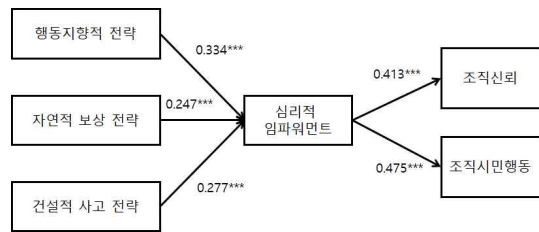
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (OSTDEV)	P Values
행동지향적전략 → 심리적임파워먼트	0.334	0.333	0.071	4.712	0.000
자연적보상전략 → 심리적임파워먼트	0.247	0.248	0.066	3.726	0.000
건설적사고전략 → 심리적임파워먼트	0.277	0.279	0.061	4.528	0.000
심리적임파워먼트 → 조직신뢰	0.413	0.415	0.052	8.020	0.000
심리적임파워먼트 → 조직시민행동	0.475	0.482	0.049	9.680	0.000

연구모형의 내생변수의 Redundancy값이 모두 0보다 높은 것으로 판단되므로 적합도가 있는 것으로 나타났다. Redundancy값은 한 연구변수가 다른 변수의 분산을 설명하는 평균이 0보다 크면 예측적합도가 있는 것으로 판단하였다. 본 연구모형의 내생변수의 Redundancy값이 모두 0보다 큰 것으로 분석되어 예측 적합도가 있는 것으로 나타났다. 또한 Good-of-Fit 방식도 PLS 모형의 적합도를 판단하는 기준으로 많이 사용되고 있는데, PLS 모형의 적합도 기준은 연구 변수 R-Square값들의 평균값과 공통성 (Communality) 평균값을 곱한 값의 제곱근 값을 통

해 판단할 수 있다. 그 값이 0.36 이상은 높은 수준의 적합도라고 판단한다. 이를 통해 본 연구모형의 연구 변수 R-Square값들의 평균은 0.307이며, Communality 평균값은 0.406이다. 두 값의 곱은 0.125이며, 0.125의 제곱근 값은 0.353이므로 본 연구 모형의 적합도는 높은 수준의 적합도로 판단할 수 있다.

이상의 측정모형 분석 결과를 통해 측정항목의 신뢰성과 타당성이 검증되었다. 이 측정모형 하에서 각 변수간의 경로에 대한 유의성 검증을 실시하여 가설을 검증하였다. 연구모형의 경로분석 결과는 <표 7>과 같다.

먼저, 셀프리더십 요인과 관련된 가설 결과를 살펴보면, 첫째, 중소 ICT건설기업에서의 셀프리더십이 심리적 임파워먼트와 조직시민행동 그리고 조직신뢰에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 중소 ICT건설기업 조직원의 심리적 임파워먼트는 조직시민행동에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 셋째, 중소 ICT건설기업 심리적 임파워먼트는 조직신뢰에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(<그림 2>).



<그림 2> 연구모형 결과

그리고 매개효과는 첫째, 중소 ICT건설기업 행동지향적전략은 조직신뢰와 조직시민행동에 매개효과가 있는 것으로 나타났다. 둘째, 중소 ICT건설기업 자연적보상전략은 조직신뢰와 조직시민행동에 매개효과가 있는 것으로 나타났다. 셋째, 중소 ICT건설기업

<표 8> 매개효과 결과

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
행동지향적전략 → 조직신뢰	0.138	0.138	0.032	4.349	0.000
행동지향적전략 → 조직시민행동	0.159	0.161	0.039	4.031	0.000
자연적보상전략 → 조직신뢰	0.102	0.104	0.033	3.094	0.002
자연적보상전략 → 조직시민행동	0.117	0.120	0.036	3.275	0.001
건설적사고전략 → 조직신뢰	0.114	0.116	0.029	3.893	0.000
건설적사고전략 → 조직시민행동	0.131	0.134	0.031	4.199	0.000

건설적사고전략은 조직신뢰와 조직시민행동에 매개 효과가 있는 것으로 나타났다(<표 8>).

VI. 결론 및 시사점

본 연구는 중소 ICT건설기업 조직원의 셀프리더십이 심리적 임파워먼트를 통하여 조직시민행동 및 조직신뢰에 어떠한 영향을 미치는지 인과관계를 실증 검증하고자 하였다. 이를 위하여 건설기업에 재직 중인 서울 소재 기업 임직원 340명을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 그 중 310부를 회수하고 불성실한 30부를 본 조사에 제외시켜 자료 분석에 사용하였으며, 본 연구 결과는 인적자원 관리에 있어서 다음과 같다.

첫째, 중소 ICT건설기업 조직원의 셀프리더십은 심리적 임파워먼트를 통하여 조직신뢰와 조직시민행동에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 건설기업은 조직원들의 행동전략, 자연전략, 건설전략의 셀프 리더십을 이끌어 자기 스스로 만들고 함께 참여하는 조직 문화가 필요하다. 셀프리더십은 조직원 스스로가 강해지는 힘이다. 조직에 대한 열정을 이끌어 내 조직원 서로를 인정하고 신뢰할 수 있는 분위기를 만들어야 본인의 직무에 만족감을 고취시킬 수 있다.

둘째, 중소 ICT 건설기업 조직원의 심리적 임파워먼트는 조직시민행동에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 조직구성원에 대한 지원과 호의적인 처우는 구성원들에게 만족을 이끌어내고 조직시민행동을 통하여 보답하도록 한다고 할 수 있다.

셋째, 중소 ICT 건설기업 조직원의 심리적 임파워먼트는 조직신뢰에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 조직원간의 긍정적인 행동은 신뢰에도 영향을 미친다는 것을 알 수 있다. 특히 중소 ICT 건설기업은 서로 다른 분야의 전문가들이 신뢰감을 얻고 프로젝트를 수행하는 과정을 필요로 한다. 이때 조직원 간의 신뢰는 기업에 시너지 효과를 줄 수 있다고 볼 수 있다.

마지막으로 셀프리더십의 종속변수로 조직시민행동과 조직신뢰를 사용하였는지에 대한 연구결과를 설명하면, 조직시민행동과 조직신뢰는 조직의 성과를 내는데 있어서 가장 중요한 변수로 보고 있다. 이는 조직시민행동과 조직신뢰를 융합하여 조직효과성이라고 볼 수 있기 때문이다. 셀프리더십은 조직 안에서 자신이 직무와 업무에 대해 자부심과 애사심을 스스로 주도해나갈 수 있는 능력이기 때문에 임직원들이 셀프리더십의 마인드를 가지고 있다면 조직문화가 긍정적으로 변화되고 기업의 이윤창출과 사업을 영위할 수 있는 방향으로 가게 된다.

본 연구는 중소 ICT 건설기업 조직원들 간의 셀프

리더십의 하위요인을 분석하고 심리적 임파워먼트를 매개로 조직시민행동과 조직신뢰의 상관관계를 실무와 학문적인 부분에서 실증 분석한 것에 의의를 가지고 있다. 중소 ICT 건설기업의 경쟁력은 조직원의 개인적 능력을 바탕으로 조직원 간의 협력이 아주 중요하다. 기업에서는 개인의 능동적인 참여와 발전을 통해서 구성원 사이에 신뢰를 할 수 있으며 더 발전적인 기업이 될 수가 있다. 또한 조직원은 셀프리더십을 가지고 업무에 적극적으로 참여할 때 조직원간의 유대감이 강화되며 조직원 간의 신뢰감을 바탕으로 능동적인 협조가 가능하다. 이를 위해 건설기업에서는 조직원 개개인의 자아감을 충족하고 조직원이 결속을 할 수 있는 대화와 토론의 시간을 가져야 한다. 그리하여 건설기업의 대표적인 문제점인 수직관계로 인한 상하관계에서 오는 수동적인 근무 자세를 개선할 수 있어야 한다. 상하관계를 동료 관계로 전환하여 자연적인 유대감이 형성되도록 해야 한다.

본 연구는 다음과 같은 다소의 한계점을 지닌다. 첫째, 표본 추출에 대한 한계점이다. 본 연구는 조사대상을 서울 소재 본사에서 근무하는 중소 ICT 건설기업 조직원으로 하였다. 본사에서 근무하는 조직원만을 대상으로 하였기 때문에 근무지역, 해당업종, 계약형태, 성격 유형, 급여나 학력, 성별, 나이에 대한 특성 등 다양한 비교 분석이 이루어지지 못하였다. 따라서 향후에는 근무지역(본사근무자, 지방근무자) 및 해당업종(관리직, 현장직 등), 계약형태(정규직, 계약직 등), 성격 유형, 급여나 학력, 성별, 나이 등에 따른 특성을 고려하여 비교하는 질적 연구가 필요하다. 마지막으로 중소ICT 건설기업의 셀프리더십과 심리적 임파워먼트, 조직시민행동과 조직신뢰 등의 상관관계를 종합적으로 비교하여 이직의도에 각 변수들의 관계가 어떠한 영향을 미치는지에 관하여도 연구하는 것도 필요하다고 볼 수 있다. 그리고 셀프리더십이 아닌 감정반응 이론, 공정성 이론, 자기결정성 이론, 통합한 연구가 중소 ICT건설기업 조직원들의

가지고 있는 심리에 적용하여 향후 진행되어야 할 것이다[69-71].

참고문헌

- [1] 심창수·이광명, "건설분야의 ICT 현황 및 가상건설기술을 활용한 혁신," 대한토목학회지, 제57권, 제7호, 2008, pp.10-17.
- [2] 김지영·정일국·변성오, "건설현장 혁신을 위한 스마트 건설기술의 적용사례," 대한토목학회지, 제65권, 제6호, 2017, pp.20-23.
- [3] 한국건설산업연구원, 건설산업동향 및 트렌드, 한국건설산업연구원, 2016.
- [4] 한국건설산업연구원, 건설기업 경기실사지수(CBSI), 한국건설산업연구원, 2019.
- [5] Statistics Korea, Economically Active Population Survey, 2016.
- [6] Kang, S. D. Han, N. J. Park, H. S. Moon, "A study on the utilization improvements by function analysis of the construction CALS," Vol. 31, No. 3, 2011, pp.441-450.
- [7] Kim, D. G. and Choi, S. O., "Impact of Construction IT Technology Convergence Innovation on Business Performance. Sustainability," Vol. 10, No. 11, 2018, pp.29-36.
- [8] 지상원, "일본 건설회사의 ICT 활용 및 로봇화. 드라이브컨트롤," 제15권, 제3호, 2018, pp.89-95
- [9] 심창수·이광명, "건설분야의 ICT 현황 및 가상건설기술을 활용한 혁신," 대한토목학회지, 제57권, 제7호, 2008, pp.10-17.
- [10] 양재식, "건설기술자의 법정교육 효과인식이 직무태도에 미치는 영향: H기업을 중심으로," 고려대학교 교육대학원, 2006.
- [11] 박강성, "건설공사 품질향상을 위한 중소 건설업

- 체의 조직관리에 관한 연구," 충주대학교 경영행정대학원, 2010.
- [12] 김홍원, "건설기업의 품질경영 활동들이 서비스 품질수준 및 경영성과에 미치는 영향에 관한 연구," 서울산업대학교 주택대학원, 2010.
- [13] 이상호, "4차 산업혁명과 건설산업," 콘크리트학회지, 제30권, 제3호, 2018 pp.8-9.
- [14] 이복남, "제4차 산업혁명과 신기술이 요구하는 건설 혁신," 대한토목학회지, 제66권, 제12호, 2018, pp.12-13.
- [15] 이재식, "4차 산업혁명 시대에 건설 산업이 가야 할 길," 건설경제, 2018 pp.36-45.
- [16] 조항민 · 송영웅, "건설기업의 BPM도입 대상 업무선정과 기업전략의 상관성," 대한토목학회, 제11권, 제1호, 2015, pp.97-124.
- [17] The Office of Legislation, "Framework Act on the Construction Industry," The Office of Legislation, 2019
- [18] The Office of Legislation, "Framework Act on the Construction Industry enforcement ordinance," The Office of Legislation, 2019.
- [19] 이정구, "건설 프로젝트 관리의 상호작용 모델과 분석방법론 개발," 대한건축학회지, 제20권, 제4호, 2011, pp.125-133.
- [20] 석판식, "건설업의 종합적품질경영 시스템에 관한 연구," 건설이슈포커스, 제6권, 제2호, 2017, pp.32-33.
- [21] 박환표 · 한재구 · 김영현, "건설기술자의 취업통계분석 및 취업률 제고방안," 한국건설관리학회 논문집, 제18권, 제3호, 2017, pp.3-11.
- [22] 송혜련 · 박근혜, "건설일용근로자의 고용환경 개선을 위한 연구 : 건설고용보험카드제를 중심으로," 노동연구, 제21권, 제0호, 2011, pp.41-66.
- [23] 김후용, 김예상, "아파트 공사에서의 건설기술자 역량 분석 연구 - 공무업무를 중심으로 -," 한국건설관리학회 논문집, 제19권, 제6호, 2018, pp.14-23.
- [24] 김동빈, 김한수, "건설기술자 이미지에 대한 일반국민과 건설기술자의 인식 비교 연구," 건설관리 : 한국건설관리학회지, 제17권, 제5호, 2016, pp.62-70.
- [25] 한경보, "건설기술자로서 갖추어야 할 도덕성, 윤리성 및 장래성," 建設安全技術, 제32권, 제0호, 2005, pp.38-41.
- [26] 김병수 · 전진구, "공공건설공사 공사기간 산정모델에 관한 연구," 건설관리 : 한국건설관리학회지, 제6권, 제6호, 2005, pp.142-151.
- [27] Manz, C. C., Mastering Self-Leadership: Empowering Yourself for Personal Excellence, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ, 1992.
- [28] Manz, C. C., and Neck, C. P., "Mastering Self-Leadership: Empowering Yourself for Personal Excellence. 3rd ed," Pearson Prentice-Hall. Upper Saddle River. NJ, 2004.
- [29] Neck, C. P., and Houghton, J. D., "Two decades of self-leadership theory and research," Journal of Managerial Psychology, Vol. 21, No. 4, 2006, pp.270-299.
- [30] Manz, C. C. and Sims, H. P. Jr., "Superleadership: beyond the myth of heroic leadership," Organizational Dynamics, 19, 1991, pp.18-35.
- [31] Manz, C. C., "Mastering Self-Leadership: Empowering Yourself for Personal Excellence," Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ, 1992.
- [32] Manz, C. C. and Neck, C. P., "Mastering Self-Leadership: Empowering Yourself for Personal Excellence 2nd ed," Prentice - Hall, Upper Saddle River, NJ, 1999.
- [33] Manz, C. C. and Neck, C. P., "Inner leadership: creation productive thought

- patterns," *The Academy of Management Executive*, 5, 1991, pp.87-95.
- [34] Purssia, G. E., Anderson, J. S. and Manz, C. C., "Self-leadership and performance outcomes: the mediating influence of self-efficacy," *Journal of Organizational Behavior*, 19, 1998, pp.523-538.
- [35] 심우극 · 유연호, "대학조직 구성원의 셀프리더십과 LMX, 혁신행동 간의 구조적 관계에 관한 연구," *기업경영리뷰*, 제10권 제1호, 2019, pp.295-314.
- [36] 김은정 · 이종건, "조직문화와 셀프리더십이 조직유효성에 미치는 영향," *기업경영연구*, 제17권 제1호, 2010, pp.81-101.
- [37] 조운형 · 나운진, "셀프리더십이 변화행동과 불확실성 관리행동에 미치는 영향," *大韓經營學會誌*, 제26권 제9호, 2013, pp.2351-2376.
- [38] Conger, J. A. and R. N., Kanungo, "The Empowerment Process Integrating Theory and Practice," *Academy of Management Review*, Vol. 13, No. 3, 1988, pp.470-484.
- [39] Seibert, S. E. and S. R. Silver & W. A. Randolph, "Taking Empowerment to the Next Level: A Multiple-Level Model of Empowerment, Performance and Satisfaction," *Academy of Management Journal*, Vol. 43, No. 3, 2004, pp.332-349.
- [40] 전재균 · 이철우, "체인레스토랑 종업원의 조직시민행동과 이직의도와 관계 및 조절변수로서 직무성공에 관한 연구," *관광연구*, 제15권 제2호, 2000, pp.157-170.
- [41] Thomas, K. W. and B. A., Velthouse, "Cognitive Elements of Empowerment: An Interpretive Model of Intrinsic Task Motivation," *Academy of Management Review*, Vol. 15, No. 4, 1990, pp.666-681.
- [42] 유시정 · 김영택 · 양태식, "서비스기업의 팔로워십 특성이 직원의 관계교환(LMX)의 질, 임파워먼트, 직무태도 간에 미치는 영향," *서비스경영학회지*, 제8권 제1호, 2007, pp.57-78.
- [43] Spreitzer, G. M., "Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation," *Academy of Management Journal*, Vol. 38, No. 3, 1995, pp.1438-1465.
- [44] 이지혜 · 윤세남, "카지노 기업 종사원의 심리적 임파워먼트가 조직몰입에 미치는 영향," -조직문화의 조절효과를 중심으로-, *Tourism Research*, 제40권 제4호, 2015, pp.153-171.
- [45] 남기섭, "심리적 임파워먼트가 조직몰입에 미치는 영향," *기업경영리뷰*, 제8권 제3호, 2017, pp.199-217.
- [46] 구정모, "심리적 임파워먼트, 창의적 기업문화, 선제적 행동의 구조적 관계," *大韓經營學會誌*, 제27권 제9호, 2014, pp.1493-1513.
- [47] Organ, D. W., "Organizational Citizenship Behavior: The Good Solider Syndrome," Lexington Books, MA, 1988.
- [48] 한주희 · 이동건, "기업의 사회적 책임, 조직신뢰 및 조직시민행동의 관계 -냉소주의의 조절효과를 중심으로-, " *대한경영학회 학술대회*, 제2009권 제4호, 2019, pp.869-892.
- [49] 임민섭 · 박윤희, "중소기업 근로자의 무형식학습이 조직시민행동에 미치는 영향 : 경력몰입의 매개효과," *기업교육과 인재연구*, 제20권 제1호, 2018, pp.1-33.
- [50] 박혜원 · 한주희, "기업의 사회적 책임(CSR)이 조직 구성원의 조직몰입과 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구", *조직과 인사관리연구*, 제35권 제3호, 2011, pp.115-140.
- [51] Tan, H. H. & Tan, C. S. F., "Toward the differentiation of trust in supervisor and trust in

- organization," Genetic, Social & General Psychology Monographs, Vol. 126, No. 2, 2000, pp.241-260.
- [52] 이은죽, "신뢰: 지구촌 시대의 사회적 자본", 서울: 집문당, 2004.
- [53] Cook, J. D. & Wall, T. D., "New Work Attitude Measure of Trust, Organizational Commitment and Personal Need Non-fulfillment," Journal of Occupational Psychology, Vol. 53, No. 1, 1980, pp.39-52.
- [54] 김문준, "조직구성원이 인식한 기업의 사회적 책임활동이 조직신뢰 · 기업평판 · 조직 동일시에 미치는 영향에 관한 연구," 기업경영리뷰, 제9권, 제2호, 2018, pp.169-192.
- [55] 최동주 · 이묘숙 · 최용석, "조직신뢰와 조직시민행동간의 다차원적 조직몰입 매개효과 검증 -외식기업을 중심으로-," 기업경영연구, 제17권, 제2호, 2010, pp.23-41.
- [56] 이지만 · 권인수, "조직구성원의 경영자에 대한 신뢰의 결정요인과 효과 : 직무 내 외재적 보상의 상호작용," 인사조직연구, 제13권, 제2호, 2005, pp.35-71.
- [57] 유영식, "변혁적 리더십이 역할행동, 조직시민행동 및 혁신행동에 미치는 영향," 전남대학교 대학원 박사학위논문, 2009.
- [58] 이상동 · 박봉규, "호텔종사원의 변혁적 리더십과 셀프리더십이 임파워먼트와 직무성공에 미치는 영향," 觀光研究, 제24권, 제6호, 2010, pp.313-332.
- [59] 고희일 · 송정수 · 장길상, "셀프리더십이 상사신뢰와 조직시민행동에 미치는 영향," 인적자원관리연구, 제18권, 제1호, 2011, pp.47-69.
- [60] 유영식 · 심덕섭 · 양동민 · 허영호 · 박성수, "변혁적 리더십과 역할행동, 조직시민행동 및 혁신행동간의 관계에 대한 심리적 임파워먼트의 매개효과", 제16권, 제2호, 2009, 인적자원관리연구, pp.107-127.
- [61] 문지영 · 남정숙 · 이상길, "리더의 윤리적 리더십이 조직구성원의 심리적 임파워먼트와 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구", 한국인사관리학회 학술대회 발표논문집, 제2008권, 제2호, 2008, pp.233-252.
- [62] 강은구 · 이선규, "융 · 복합 시대의 조직지원인식과 조직시민행동간 조직몰입과 심리적 임파워먼트의 매개효과," 디지털융복합연구, 제15권, 제9호, 2017, pp.99-110.
- [63] 최혜경 · 유은경 · 배명선, "민간사회복지조직 구성원들이 지각한 임파워먼트가 조직시민행동에 미치는 영향," 한국사회복지조사연구, 제42권, 제2호, 2014, pp.103-130.
- [64] 송승헌 · 장혁래, "패밀리레스토랑 종사원의 임파워먼트가 신뢰와 조직유효성에 미치는 영향," 한국의식산업학회지, 제9권, 제1호, 2013, pp.15-31.
- [65] 최원식 · 이수범, "친환경농산물 RFID 시스템의 외부변수들이 지각된 가치 및 행동의도에 미치는 영향," 한국조리학회지, 제19권 제2호, 2013, pp.149-166.
- [66] Wixom, B. & Watson, H. "An Empirical Investigation of the Factors Affecting Data Warehousing Success," MIS Quarterly, Vol. 25, No. 1, 2001, pp.17-41.
- [68] Fornell, C. & Larcker, D. F. "Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error," Journal of Marketing Research, Vol. 18, No. 1, 1981, pp.39-50.
- [69] 김인환 · 황찬규 · 황인진 · 홍순근, "디지털아카이브 전시장 관람객의 감정반응요인이 몰입과 만족을 통해 전시성공에 미치는 영향," 제12권, 제3호, 디지털산업정보학회논문지, 2016, pp.181-204.
- [70] 남상민 · 황찬규 · 권두순 · 홍순근, "U-민원 콜센

터 상담원 조직 공정성이 조직몰입과 직무만족을 통해 직무성과에 미치는 영향," 디지털산업정보학회논문지, 제11권, 제3호, 2015, pp.125-143.

- [71] 김성광·최효근·권두순, "전직지원 프로그램의 자기결정성 요인이 자기효능감, 심리적 안녕감, 학습성과에 미치는 영향," 디지털산업정보학회논문지, 제15권, 제1호, 2019, pp.133-155.

■ 저자소개 ■



최재영
(Jae Young Choi)

2017년 2월~현재
서울벤처대학원대학교
융합산업학과 박사과정
2014년 2월
서울과학기술대학교
에너지환경대학원
에너지시스템학과(공학석사)
2010년 2월
숭실사이버대학교
소방방재학부(소방방재학사)

관심분야 : 스마트시티, LCC, 지진
E-mail : jeek21@hanmail.net



황찬규
(Chan gyu Hwang)

2004년 3월~현재
서울벤처대학원대학교
융합산업학과 교수
1999년 2월
코벨대학교 토목환경공학과
(공학박사)
1990년 2월
서울대학교 토목공학과(공학석사)
1988년 2월
서울대학교 토목공학과(공학사)

관심분야 : 유비쿼터스 및 IT기술
E-mail : hwang@svu.ac.kr

논문접수일 : 2019년 8월 15일
수정일 : 2019년 9월 12일
게재확정일 : 2019년 9월 17일