

건설기업 조직원이 지각한 보상이 조직몰입과 직무착근도를 통하여 이직의도에 미치는 영향

한 상 로* · 황 찬 규** · 권 두 순***

Effects of Rewards Perceived by Construction Company Members in the Degree of Transfer Through Organizational Commitment and Job Perception

Han Sanglo · Hwang Changyu · Kwon Dosoon

〈Abstract〉

The differentiators of this study are as follows. I would like to consider the factors that the compensation, considering the characteristics of the members of the ICT construction company, affects the turnover and suggest ways to promote the welfare of ICT construction company members in the fourth industrial revolution.

The purpose of this study is to look at how perceived compensation affects the degree of turnover by members of small ICT construction companies through organizational Commitment and job placement. Specifically, the independent variable looks at the causal relationship between organizational civic behavior and organizational trust through Turnover intention.

First, in the fourth industrial revolution, the management of the tasks of members of ICT construction companies was found to have a positive impact on their organizational immersion and job alignment. Second, in the fourth industrial revolution, the management of wages by members of ICT construction companies was found to have a positive impact on organizational immersion and job alignment. Third, in the fourth industrial revolution, the promotion management of members of ICT construction companies did not have a positive impact on their organizational immersion and job alignment. Fourth, in the fourth industrial revolution, the concentration of members of ICT construction companies' organization is found to have a positive influence on turnover. Fifth, in the fourth industrial revolution, the job alignment of members of ICT construction companies was found to have a positive impact on turnover.

Key Words : Fourth Industrial Revolution, ICT Construction Company, Organizational Commitment, Job Placement, Turnover Intention

I. 서론

최근 4차 산업혁명 출현으로 모든 산업이 ICT와 융합되는 시대로 변화되고 있다. 그리고 신재생에너지를 위한 제로하우스와 스마트그리드 기술의 발전으로 ICT와 융합한 건설 기술의 도입과 새로운 형태의 건설산업이 등장하기 시작하였다[1]. 이로 인해 ICT기술을 접목하여 공기단축 및 공사비용 절감으로 안전하고 정확한 시공과 건설품질을 향상시키고 있다. 그리고 RFID기술을 적용하여 자재 및 물류 관리를 물론 국내 ICT건설 산업에서의 USN과 ERP로 연결하여 건설 산업을 효율 및 효과성을 높이는 방향으로 가고 있다[2]. 또한 4차 산업혁명 시대에서의 건설과 ICT의 융합은 건설산업의 고도화와 생산성을 향상시킬 수 있는 산업으로 보고 있다. 그리고 기존의 건설기업이 추구하고 있는 단순 노동 산업에서 벗어나 고도화 및 능동화 된 부가가치 산업으로 발전하고 있다.

백운철·김형석[3]의 연구에서는 유럽연합(EU)은 세계 건설 시장에서 다른 국가와 경쟁하여 우위를 점하기 위해 우위를 “사회기반시설 혁신 전략”을 수립함으로써, ICT와 나노기술과 융합한 건설 자재 및 새로운 기술 개발을 2030년까지 2,400억 유로 투자를하기로 결정하였다. 미국은 건설 산업을 6대 국가전략 산업으로 육성하여 CMS, CERF, FIATECH와 같은 건설 ICT 융합사업을 진행하였다. 건설 ICT 융합사업의 성과물은 유지관리와 에너지 비용 50% 감소하였으며, 생산성도 30% 향상이 된 것으로 나타났다. 그리고 공해 50% 감소하여 사업의 성과를 달성하였다[4]. 하준·이성복[5]의 연구에서는 4차 산업혁명 시대의 융합기술은 2020년에는 3조 6000억 달러에 이를 것으로 예상하고 있으며, 기술의 고도화를 넘어 융합하는

새로운 가치를 창출하고 있다. 그리고 한국산업기술진흥원[6]의 연구에서는 2020년 세계 ICT건설 융합 시장은 4141억달러, 국내 ICT건설 융합시장은 146조 원으로 증가하고 있는 추세이다.

이를 통해 건설과 ICT융합은 삶의 라이프스타일 변화와 업무 공간의 혁신으로써의 고부가가치 산업으로 성장할 것이라고 예상된다. 하지만 시공분야에 집중되어 있던 건설기업은 장기적으로 건설 시장과 산업의 미래를 도모하기가 매우 어려운 상황이다. 그리고 1998년 IMF외환위기와 2008년 세계금융위기로 인해 정부의 건설 산업 정책에 대한 변화를 가져왔다. 건설 기업의 자유시장경제 체제로 전환되면서 생존경쟁이 가속화되고 있다. 이러한 변화로 인해 중소 건설기업들이 도산이 불가피 하였다. 하지만 건설기업의 종사자의 60%가 중소 건설기업에서 근무하기 때문에 중소 건설기업들이 도산한다는 것은 건설기업 종사자의 생존의 영향을 미친다고 볼 수 있다. 경제가 저성장을 유지하고 있으며, 장기간 건설경기 침체로 인해 주택 미분양이 급증하고 자금난을 겪고 있는 건설 기업이 퇴출되거나 워크아웃에 들어가고 있는 실정이다. 이는 ICT건설기업의 근무하고 있는 조직원들에게 악영향을 미칠 수 있다. 급여 삭감, 정리해고로 조직원들을 두려움을 느낄 수밖에 없는 것이다. 이로 인해 ICT건설기업 조직원이 이직을 하지 않고 조직에 잔류할 수 있는 방안과 직장의 안정성과 급여만족에 대한 실질적인 방안을 검토하는 것이 필요하다.

최근까지 진행된 ICT건설기업의 연구들은 조직원들의 직무와 업무에 대한 보상과 조직몰입을 고려하지 않고 건설과 ICT융합 기술 발전과 현황에 대한 연구가 주를 이루어왔다. 그리고 이론의 기반한 ICT건설기업 조직원의 특성과 심리적인 요인들을 이끌어내어 인과관계를 실증검증한 연구들은 거의 없는 실정이다.

본 우리 연구의 차별화는 첫째, ICT건설기업 조직

* 서울벤처대학원대학교 융합산업학과 박사과정(주저자)

** 서울벤처대학원대학교 융합산업학과 교수

*** 청운대학교 교양대학 외래교수(교신저자)

원의 특성을 고려한 보상이 이직의도에 어떠한 영향을 미치는 요인들을 고찰하고 4차 산업혁명에서의 ICT건설기업 조직원의 복지를 활성화할 수 있는 방안을 제시하고자 한다. 둘째, ICT건설기업 조직원의 심리 상태와 직무, 임금, 승진 관리를 위한 보상 그리고 사회적 영향을 구체적으로 고려하여 보상·행동학적 접근은 반드시 필요하다고 볼 수 있다.

본 연구의 목적은 중소 ICT건설기업 조직원이 지각된 보상이 조직몰입과 직무착근도를 통해 이직의도에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보고자 한다. 구체적으로 설명하면, 독립변수는 셀프리더십이 심리적 임파워먼트 통하여 조직시민행동과 조직신뢰에 미치는 인과관계를 살펴보고자 한다. 세부적으로 설명하면, 독립변수인 지각된 보상의 직무관리, 임금관리, 승진관리가 매개변수인 조직몰입과 직무착근도를 통해 이직의도에 인과관계를 실증적으로 검증하고자 하였다.

본 논문의 구성은 다음과 같다. 제2장에서는 국내 4차 산업혁명의 ICT건설기업, 보상 이론, 조직몰입, 직무착근도, 의직의도의 정의, 특징, 선행연구를 정리하였다. 제3장에서는 연구모형과 가설을 설정하였고, 제4장에서는 표본수집방법을 기술하였다. 제5장에서는 실증검증을 기술하였고, 마지막으로 제6장에서는 결론에서 연구결과와 논의 및 시사점 그리고 한계점과 향후연구방향에 대해 기술하였다.

II. 관련연구

2.1 4차 산업혁명의 ICT건설기업

4차 산업혁명의 정의는 1차 산업과 2차 산업을 통해 3차 산업으로 이어지는 혁명이라 할 수 있다. 이는 3차 산업혁명과 4차 산업혁명으로 연장선으로 이어지는 것을 의미한다. 또한 3차 산업혁명과 완벽하게

4차 산업혁명으로 이어지는 것이 아닌 속도와 깊이 그리고 넓이를 통해 확연히 다르게 나타나는 현상을 의미한다[7]. 그리고 4차 산업혁명은 3차 산업혁명 이후에 나타나는 기술혁신과 사회·문화적 변화에 대한 총칭이라고 정의하고 있다[8].

4차 산업혁명의 특징은 스마트 서비스가 부가가치를 얻기 위해 제공된다는 특징이 있으며[9], 사회적인 기술 시스템이 인간, 조직체, 기술 3가지로 구성되어 있다. 그리고 인간과 기계간의 커뮤니케이션을 통해 함께 융합한다는 특징이 있다[10].

김문겸[11]의 연구에서는 건설산업의 변화를 경제 환경, 사회환경, 기술환경 3가지로 구분할 수 있다. 첫째, 경제환경은 건설기업이 국내 내수 시장에만 집중하는 것이 아니라 국가간 경제 장벽이 없는 글로벌 경제 환경으로 변화하고 있다. 이는 기술과 지식이 글로벌 경제 환경에 적응할 수 있는 방법이라 할 수 있다. 둘째, 사회환경은 인구 고령화로 인한 노동 인구의 감소, 일과 휴식을 편안하게 할 수 있는 작업장 환경의 개선, 재난재해예방을 위한 시설물 구축, 신재생에너지 기술을 이용한 친환경 시설물 구축 및 관리라고 설명하고 있다. 셋째, 기술환경은 IT & BT, NT의 융합으로 인해 기술 발전이 가속화되고 융복합화되는 상황이다. 이는 건설 기업 분야가 이제는 ICT건설 기업으로 발돋움하여 고부가가치를 창출하고 국가경쟁력을 확보함으로써, 건설 기업이 노동 중심의 산업을 넘어 지능화된 기업으로 발전하고 있다.

이를 통해 4차 산업혁명 시대에서 단순한 건설기업에서 ICT건설기업으로 성장과 발전하는 것이 매우 중요하다. ICT와 건설이 융합한 ICT건설기업의 정의는 단순히 건물을 구축하고 내부 인테리어를 하는 기존 건설 산업에서 통신환경 및 친환경적 건축 소재 기술, 최적 물류관리, 에너지 절감 기술까지 책임지는 기업을 의미한다. 따라서 IT기술과 건설의 융합을 통해 이용자의 편리성을 높이고 사업자는 부가가치를 창출할 수 있는 스마트 건설 산업을 이루는 방향으로

가고 있는 상황이다[12]. 이를 통해 ICT 건설기업은 정보통신망과 RFID와 USN을 이용한 센서 기술을 이용하여 언제 어디서든 네트워크 환경에 접속할 수 있는 유비쿼터스 환경을 구축할 수 있다. 따라서 이용자 들이 편리하고 안전하며 쾌적한 경제적 건축을 구축할 수 있도록 지원하고 있다.

4차 산업혁명에서의 ICT건설기업의 선행연구를 살펴보면 다음과 같다. 김태한[13]의 연구에서는 건설기업 업무 프로세스-정보기술(IT) 분리현상의 정량적 분석에 대하여 실증검증을 진행하였다. 권용호 외[14]의 연구에서는 U-City 건설사업에 제기되어 있는 불확실성 요인들을 개념화하고 각 불확실성 변수별로 방향성을 설정하여 개연성 있는 시나리오를 도출하고자 한다. 이를 통해 시나리오 상황에 대응하기 위한 건설기업의 전략적 방향을 제시하고자 한다. 강상혁 외 [15]의 연구에서는 빅 데이터에 대한 건설기업의 인식 실태와 향후 대응 방향을 알아보았다.

2.2 보상이론

보상이론의 정의는 개인이 속한 조직이나 단체가 추구하는 목표를 달성하기 위해 구성원이 이에 따른 노력과 수고를 하는데 이에 대해 만족감을 주기 위해 제 공하는 모든 것이라고 정의할 수 있다[16]. 그리고 조직구성원이 수고하는 것에 대해 얻게 되는 경제적, 심리적 등의 보상을 총체적으로 의미하는 것이다[17].

이러한 보상이론은 고객에게도 나타날 수 있는데 고객이 갖게 되는 단골이나 제품 구매로 얻게 되는 어떠한 보상에 대해 고객이 조직에 대한 충성행동을 가질 수 있다는 특징이 있다[18]. 이러한 보상은 고객과의 관계에 지속성을 높이고 구매율과도 비례하여 조직 및 기업이 성장할 수 있는 요인이 된다는 특징이 있다[19].

그리고 보상이론에는 직무관리, 임금관리, 승진관리 3가지 중요한 특징이 있다. 첫째, 직무관리는 직무

의 특성을 통해 개인의 능력을 해당 직무에 적합한지를 판단하여 선발 배치하는 관리를 의미한다. 둘째, 임금관리는 직무를 수행함에 대한 얻는 소득 및 보상을 의미한다. 근로기준법에는 자본가가 근로자에게 노동의 대가를 지급하는 임금 및 봉급형태의 일체의 금품이라고 정의하였다. 셋째, 인사관리는 기업의 생산적 목적의 달성하기 위해 조직 내 이해관계의 조정을 의미하는 관리라고 설명할 수 있다.

보상이론에 대한 선행연구는 다음과 같다. 유현용 외[20]의 연구에서는 기업 간의 관계유지를 위해 보상상황에 따른 보상방법의 효과와 담당자의 기업일체감이 어떠한 영향을 미치는지를 실증 검증하였다. 지성권[21]의 연구에서는 선행연구를 기반으로 실증 검증한 경영자와 종업원 간의 보상구조에 영향을 미치는 결정요인을 살펴보고 미래기업 가치 사이의 연관성도 기업 특성에 따라 실증 검증하였다.

2.3 조직몰입

조직몰입이란 개인이 속해있는 조직에 대해 신뢰하고, 심리 및 정서적으로 애착을 가져 충성하는 것을 의미하며, 조직 내에서 자신의 자격을 유지하며 계속 남아있으려는 것을 의미한다[22]. 조직이 추구하는 가치와 목표에 대해 신뢰하고 심리적으로 조직에 애착을 갖고 조직구성원으로 헌신하려고 하는 정도라고 정의 할 수 있다[23].

이러한 조직몰입은 개인적인 요인과 직위에 따른 요인, 조직 구조적인 요인, 작업에 대한 경험에 따른 요인이 영향을 미친다는 특징이 있다[24]. Fink[25]의 연구에서는 조직몰입이 높게 나타나는 집단의 특징으로는 목표하는 바에 대해 높은 긍정심을 갖고 있으며, 조직의 가치에 대한 인식이 높고, 개인이 조직에 요구하는 욕구가 만족되며, 목표를 향해 끊임없이 도전하고, 조직 내에서 공정한 대우를 받고 있다고 인식하는 특징이 있다고 주장하였다.

조직몰입의 선행연구는 다음과 같다. 한만주·박성민[26]의 연구에서는 해외건설근무자의 파견교육 및 조직지원이 파견 후 어떠한 성과로 나타나는 지 실증 검증하고자 하였다. 윤종록 외[27]의 연구에서는 건설업에 종사하는 구성원들을 대상으로 고성과 인적자원관리 시스템이 조직몰입과 건설업의경영성과에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보았다. 또한 임지선·박성민[28]의 연구에서는 해외주재원의 파견교육 및 조직지원이 현지적응 및 직무성과몰입에 어떠한 영향을 미치는지 실증검증하였다.

2.4 직무착근도

직무착근도는 근로자가 직장에 머무르기 원하는가에 대한 외적·내재적 요소를 의미한다[29]. 그리고 종사원이 직무와 관련해 기업 또는 지역에 뿌리를 내리는 정도를 의미한다[30, 31].

직무착근도를 직원이 머무르기 위한 넓은 성운이라고 의미한다. 그리고 임직원이 속한 환경과 조직 내에서 자신이 인지한 호환성과 편안함을 느끼는 것을 의미하며, 개인적 가치, 직업 목표 그리고 미래에 대한 계획들이 기업의 문화와 직무 지식, 기술, 능력이 함양될 수 있도록 도와주는 것을 의미한다[32].

직무착근도의 선행연구는 다음과 같다. 김가영·이동명[33]의 연구에서는 조직 보상시스템이 구성원 직무착근도와 이직의도에 어떠한 영향을 미치는지 실증적으로 검증하였다. 홍현경 외[34]의 연구에서는 자기효능감, 직무착근도가 혁신행동 및 조직구성원 행동에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보았으며, 근무형태별로 영업부서와 영업지원부서 두 개로 집단을 나누어 차이를 분석하였다.

2.5 이직의도

이직의도란 조직구성원이 조직을 나가하고자 하는

심리상태를 의미하며, 조직구성원은 다른 조직으로 옮기거나, 자신이 맡은 업무와 일로부터 벗어나고자 하는 심리상태라고 정의할 수 있다[35]. 현재 자신이 있는 조직을 떠나려고 하는 의도이며, 조직 구성원임을 포기하고 싶은 의도라고 정의할 수 있다[36].

이러한 이직의도는 이직행동을 하기 위한 가능성을 보이는 것으로써, 이직의도를 보이는 조직구성원이 실제 이직행동을 보인다는 확률이 높다는 특징이 있다[37]. 이러한 이직의도의 요인으로는 근무환경이나 형태, 경력과 나이, 직급, 혼인여부, 교육의 정도, 제공되는 급여 등이 있다고 볼 수 있다[38].

이에 대해 조진호·김병수[39]의 연구에서는 국내 건설기업의 CSR 활동의 4가지 차원(경제적, 법적, 윤리적, 자선적 책임)을 적용하여 종업원의 조직신뢰, 직무만족, 이직의도와 의 영향 관계와 계약유형의 조절효과를 알아보고자 하였다. 그리고 조동환 외[40]의 연구에서는 중소건설IT업종 근무자들을 대상으로 하여 직무배태성과 직장만 족을 측정하고 이직의도와 의 인과관계를 알아보고자 하였다. 또한 서희창[41]의 연구에서는 건축 설계사무소 실무자의 이직의도에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보고 각 요인별 중요도 분석을 통해 실무자의 이직의도에 어떠한 영향을 미치는지 알아보고자 하였다.

III. 연구모형 및 가설설정

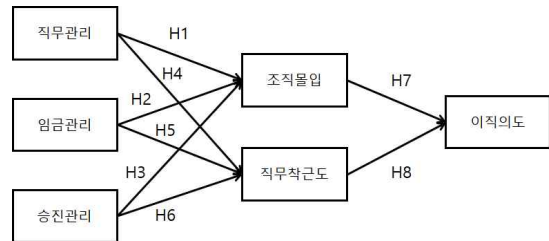
3.1 연구모형

본 연구방법은 중소 건설기업 조직원이 지각한 보상이 조직몰입, 직무 착근도를 통해 이직의도에 어떠한 영향을 미치는지를 분석하고자 한다. 본 연구를 검증하기 위해 ICT건설기업에 다니는 서울 소재 임직원을 대상으로 설문 조사를 실시하였다. 구체적으로 설명하면, 중소건설기업 조직원에 대한 독립변수는 보상의 주요 요인들을 살펴보고, 매개변수는 조직

몰입과 직무 착근도를 통해 종속변수인 이직의도에 대한 인과관계를 알아보았다. 본 연구 모형은 <그림 1>와 같다.

3.2 연구변수의 조작적 정의

본 연구는 선행연구들을 기반으로 도출된 중소 건설기업 조직원의 이직의도에 관한 영향요인의 개념적 정의를 내리고 선행연구들의 측정항목을 수정하여 연구문항을 구성하였다. <표 1>는 변수의 조작적 정의 및 측정항목으로 독립변수는 직무관리, 임금관리, 승진관리의 주요 요인들을 살펴보고, 매개변수는 조직몰입, 직무착근도를 통해 종속변수인 이직의도에 어떠한 영향을 미치는지를 정리한 것이다. 그리고 <표 2>, <표 3>은 각 연구 변수의 아이템 측정항목을 정리하였다.



<그림 1> 연구모형

3.3 연구가설의 설정

3.3.1 보상과 조직몰입

보상과 조직몰입 간의 관계를 살펴보면 다음과 같다. 김기현[42]의 연구에서는 이공계 정부출연연구기관 연구개발 인적 자원을 중심으로 보상의 유형이 R 조직 몰입을 통해 개인의 창의적 사고 능력에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보았다. 연구결과 직무적 보상과 복합적 보상이 조직몰입에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

<표 1> 변수의 조작적 정의 및 측정항목

변 수	조작적 정의	선행연구
직무관리	ICT건설기업에서 자신들이 직무를 수행하면서 바라는 사항과 실제로 얻어지는 것들과의 비교를 통해 자신의 업무에 대한 긍지와 보람, 이에 따른 계속적 근무 의사 정도를 의미한다.	이희태, 김석용[45]
임금관리	ICT건설기업에서 임금관리는 근로자가 기업에 제공한 노동력의 대가이며, 개인의 기술과 능력에 대한 가치를 반영함과 아울러 교육과 훈련에 대한 보상을 의미한다.	박태호·정동섭[46]
승진관리	ICT건설기업에서 조직구성원의 만족감과 동기에 중요한 의미를 부여하는 요소로서 보다 중요성을 갖는 높은 수준의 직위로 수직적으로 상향 이동함을 의미한다.	이경희[47]
조직몰입	ICT건설기업에서 개인이 속한 조직에서 구성원과 함께 조직의 목표와 신념을 공유하고 가치를 느끼며 조직이 추구하고자 하는 방향을 향해 동일시를 갖고 있는 적극적 관계를 의미한다.	최해전[48]
직무착근도	ICT건설기업에서 직무착근도는 조직구성원이 직무를 통해 조직에 남아 있으려고 하는 정도를 의미한다.	Mitchell[49]
이직의도	ICT건설기업에서 조직 구성원이 자신이 조직을 벗어나려는 의도로 직장을 옮기거나 업무에서 벗어나고 싶은 정도를 의미한다.	서은희[50]

<표 2> 독립변수의 아이템(측정항목)

연구 변수	구성 개념	설문내용	관련 연구
직무관리	직무관리1	ICT건설기업에서 일을 통해 나의 고유한 능력을 발전시킬 기회가 있다.	이희태, 김석용[45]
	직무관리2	ICT건설기업에서 일이 재미있다.	
	직무관리3	ICT건설기업에서 내가 하는 일에서 스스로 결정할 자유가 있다.	
	직무관리4	ICT건설기업에서 나에게서 최선을 다해 일할 수 있는 기회가 주어진다.	
	직무관리5	ICT건설기업에서 내가 해결해야 하는 문제들이 너무 어렵다.	
임금관리	임금관리1	ICT건설기업은 봉급 수준이 괜찮다.	박태호·정동섭[46]
	임금관리2	ICT건설기업은 봉급 외 수당, 보너스 등의 수준이 괜찮다.	
	임금관리3	ICT건설기업은 이익이 증가하면 그것을 보너스로 적절히 배분하여 줄 것이라고 생각한다.	
	임금관리4	ICT건설기업은 나는 내가 수행하는 책임과 경험의 양에 비추어 볼 때 공정한 임금을 받고 있다.	
	임금관리5	ICT건설기업은 나는 내가 회사에 공헌한 근속년수에 비추어 볼 때 공정한 임금을 받고 있다.	
	임금관리6	ICT건설기업은 나는 현재 회사에서 받고 있는 급여수준에 전반적으로 만족한다.	
	임금관리7	ICT건설기업은 내가 원하는 한 이 조직에 내 일자리는 있다.	
승진관리	승진관리1	ICT건설기업은 타 기업에 비해서 승진이 빠르다.	이경희[47]
	승진관리2	ICT건설기업은 승진할 기회가 많다.	
	승진관리3	ICT건설기업은 승진은 공정하게 실시된다.	
	승진관리4	ICT건설기업은 내가 회사에 공헌한 근속년수에 비추어 볼 때 공정한 승진을 하고 있다.	
	승진관리5	ICT건설기업은 내가 일에 기울이는 노력에 비추어 볼 때 공정한 승진을 하고 있다.	
	승진관리6	ICT건설기업은 내가 달성한 업무성과에 비추어 볼 때 공정한 승진을 하고 있다.	

김승태[43]의 연구에서는 성과주의 보상제의 활용 정도가 직무만족과 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지 분석하였다. 연구결과 성과보상제를 시행할 경우에 직무만족과 조직몰입에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이명민·이수영[44]의 연구에서는 기업의 인적자원 환경이 재직자의 직무만족과 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지 알아보았다. 연구결과 기업의 인적자원 환경이 재직자의 직무만족은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이를 통해 4차 산업혁명의 ICT 건설기업의 보상과 조직몰입간의 인과관계에 대한 가설은 다음과 같다.

가설 1: 4차 산업혁명에서의 ICT건설기업 조직원이 직무관리는 조직몰입에 유의한 정(+) 영향을 미칠 것이다.

가설 2: 4차 산업혁명에서의 ICT건설기업 조직원이 임금관리는 조직몰입에 유의한 정(+) 영향을 미칠 것이다.

가설 3: 4차 산업혁명에서의 ICT건설기업 조직원이 승진관리는 조직몰입에 유의한 정(+) 영향을 미칠 것이다.

3.3.2 보상과 직무착근도

보상과 직무착근도 간의 관계를 살펴보면 다음과 같다. 김가영[51]의 연구에서는 조직의 보상시스템이

<표 3> 매개 및 종속변수의 아이템(측정항목)

연구 변수	구성 개념	설문내용	관련 연구
조직몰입	조직몰입1	4차 산업혁명 시대에 맞게 ICT전설기업으로 변화하면서 나는 강한 소속감을 느끼고 있다.	최해진[47]
	조직몰입2	4차 산업혁명 시대에 맞게 ICT전설기업으로 변화하면서 나는 감정적인 애착을 가지고 있다.	
	조직몰입3	4차 산업혁명 시대에 맞게 ICT전설기업으로 변화하면서 나는 우리 기업의 문제점을 내 자신의 문제로 느끼고 있다.	
	조직몰입4	4차 산업혁명 시대에 맞게 ICT전설기업으로 변화하면서 나는 개인적으로 매우 큰 의미가 있다고 생각한다.	
	조직몰입5	4차 산업혁명 시대에 맞게 ICT전설기업으로 변화하면서 나는 '가족과도 같은 유대감'을 느끼고 있다.	
	조직몰입6	4차 산업혁명 시대에 맞게 ICT전설기업으로 변화하면서 지금 나의 경력 나머지를 모두 보낸다는 것은 나에게 행복감을 줄 것이다.	
직무착근도	직무착근도1	4차 산업혁명 시대에 맞게 ICT전설기업으로 변화하면서 나의 직무는 내가 가진 기술과 재능들을 잘 활용할 수 있다.	Mitchell[48]
	직무착근도2	4차 산업혁명 시대에 맞게 ICT전설기업으로 변화하면서 나는 현재 근무하고 있는 회사와 잘 맞는다고 생각한다.	
	직무착근도3	4차 산업혁명 시대에 맞게 ICT전설기업으로 변화하면서 나는 현재 회사에서 나에게 주어진 권한과 책임을 좋아한다.	
	직무착근도4	4차 산업혁명 시대에 맞게 ICT전설기업으로 변화하면서 나의 가치관은 이 회사가 추구하는 가치와 잘 맞는다.	
	직무착근도5	4차 산업혁명 시대에 맞게 ICT전설기업으로 변화하면서 이 기업을 떠난다면 나는 많은 것을 회생할 것이다.	
	직무착근도6	4차 산업혁명 시대에 맞게 ICT전설기업으로 변화하면서 나에게서는 이 회사에서 승진기회가 많다.	
	직무착근도7	4차 산업혁명 시대에 맞게 ICT전설기업으로 변화하면서 나는 성과에 적합한 수준의 보상을 받고 있다.	
	직무착근도8	4차 산업혁명 시대에 맞게 ICT전설기업으로 변화하면서 나는 이 기업에서 일하면서 복지 혜택을 누리고 있다.	
이직의도	이직의도1	4차 산업혁명 시대에 맞게 ICT전설기업으로 변화하면서 나는 기업을 떠나서 다른 회사에 근무하게 된다 해도 아쉬움은 없을 것 같다.	서은희[49]
	이직의도2	4차 산업혁명 시대에 맞게 ICT전설기업으로 변화하면서 이 기업에 계속 재직 하더라도 장래성이 없을 것 같다.	
	이직의도3	4차 산업혁명 시대에 맞게 ICT전설기업으로 변화하면서 나는 종종 이 기업을 그만두겠다는 생각을 하는 편이다.	
	이직의도4	4차 산업혁명 시대에 맞게 ICT전설기업으로 변화하면서 나는 이 기업을 정년 퇴직할 생각은 없다.	
	이직의도5	4차 산업혁명 시대에 맞게 ICT전설기업으로 변화하면서 나는 이 기업을 구성원이 된 것을 후회한 적이 있다.	

구성원의 직무착근도 및 이직의도에 어떠한 영향을 미치는지 알아보았다 연구결과 보상시스템이 직무착근도에 정(+의) 영향을 미치는 것으로 나타났다.

권용만[52]의 연구에서는 분배공정성의 조절효과를 중심으로 한국, 중국, 일본기업의 인센티브보상유형이 조직유효성에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보

았다. 연구결과 한국, 중국, 일본기업의 인센티브보상 유형이 조직유효성에 정(+의) 영향을 미치는 것으로 나타났다.

심지연[53]의 연구에서는 내부서비스품질요인이 조직에 잔류하려는 태도인 직무착근도에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보았다. 연구결과 내부서비스 품질

요인 중 평가와 보상의 요인이 직무착근도에 정(+)
영향을 미치는 것으로 나타났다.

이를 통해 4차 산업혁명의 ICT 건설기업의 보상
과 직무착근도간의 인과관계에 대한 가설은 다음과
같다.

가설 4: 4차 산업혁명에서의 ICT건설기업 조직원이
직무관리는 직무착근도에 유의한 정(+) 영향을 미칠
것이다.

가설 5: 4차 산업혁명에서의 ICT건설기업 조직원이
임금관리는 직무착근도에 유의한 정(+) 영향을 미칠
것이다.

가설 6: 4차 산업혁명에서의 ICT건설기업 조직원이
승진관리는 직무착근도에 유의한 정(+) 영향을 미칠
것이다.

3.3.3 조직몰입과 이직의도

조직몰입과 이직의도 간의 관계를 살펴보면 다음과
같다. 전봉기[54]의 연구에서는 대학병원 행정직 및 간
호사를 대상으로 조직공정성을 3가지 차원으로 구분
하여 조직몰입과 이직의도에 어떠한 영향을 미치는지
를 살펴보았다. 연구결과 조직공정성과 이직의도 간의
조직몰입이 매개효과가 있는 것으로 나타났다.

전은지 외[55]의 연구에서는 중소기업의 체계적 현
장직무교육훈련(S-OJT) 프로그램 특성이 조직몰입과
이직의도에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보았다. 연
구결과 현장직무교육훈련(S-OJT)을 받는 신입사원과
재직자의 직무몰입은 이직의도에 정(+)
의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

양철[56]의 연구에서는 중국 내 한국기업에 종사하
는 중국인 종업원들을 중심으로 개개인이 지각하는
기업의 조직문화와 조직몰입이 이직의도에 미치는
영향에 대해 알아보았다. 연구결과 정서적 몰입, 지속
적 몰입, 규범적 몰입은 이직의도에 부(-)
의 영향을

미치는 것으로 나타났다.

이를 통해 4차 산업혁명의 ICT 건설기업의 조직몰
입과 이직의도간의 인과관계에 대한 가설은 다음과
같다.

가설 7: 4차 산업혁명에서의 ICT건설기업 조직원이
조직몰입은 이직의도에 유의한 정(+) 영향을 미칠 것
이다.

3.3.4 직무착근도와 이직의도

직무착근도와 이직의도 간의 관계를 살펴보면 다
음과 같다. 김가영·이동명[33]의 연구에서는 조직 보
상시스템이 구성된 직무착근도와 이직의도에 어떠한
영향을 미치는지 실증적으로 검증하였다. 연구결과
조직 보상시스템이 구성된 직무착근도는 이직의도에
부(-)
의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

서은훤[57]의 연구에서는 대학생 시간제 근로자들
을 중심으로 개인특성이 직무착근도나 직무소진과
어떠한 연관이 있는지, 그리고 그것이 직무만족이나
이직의도에 어떻게 영향을 미치는지 연구하였으며,
연구결과 직무착근도는 성과(이직의도)에 부(-)
의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

김가영[51]의 연구에서는 항공사 직원에 대한 보상
시스템이 구성원의 직무착근도 및 이직의도에 어떠
한 영향을 미치는지 살펴보았다. 연구결과 항공사 직
원의 직무착근도는 이직의도에 부(-)
의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이를 통해 4차 산업혁명의 ICT 건설기업의 직무착
근도와 이직의도간의 인과관계에 대한 가설은 다음
과 같다.

가설 8: 4차 산업혁명에서의 ICT건설기업 조직원이
직무착근도는 이직의도에 유의한 정(+) 영향을 미칠
것이다.

IV. 표본수집방법

본 연구에서는 중소 건설기업 조직원이 지각한 보상과 직무만족, 직무착근도, 이직의도간의 영향관계를 분석하기 위하여 수도권 소재 중소건설기업의 임직원을 대상으로 설문 조사를 실시하였다. 설문조사는 2019년 4월 1일부터 2019년 6월 15일까지 실시하였다. 이 기간에 총 250부를 배포하여 221부가 회수되었으며, 성실하지 못한 답변을 5부를 제거하고 본 연구의 자료 분석에 이용하였다.

<표 4> 표본의 인구통계학적 특성

구분	항목	빈도(N=275)	비율(%)
성별	남성	187	88.6
	여성	29	13.4
연령	20대	12	5.6
	30대	44	20.4
	40대	87	40.3
	50대	53	24.5
	60대	20	9.3
학력	고졸	31	14.4
	전문대졸	38	17.6
	대졸	129	59.7
	대학원졸	18	8.3
소득	100만원 미만	1	0.5
	101~250만원미만	32	14.8
	251~350만원미만	71	32.9
	351~500만원미만	87	40.3
	500만원이상	25	11.6
ICT건설기업의 재직기간	1 ~ 3년	41	19.0
	4 ~ 6년	29	13.4
	7 ~ 9년	25	11.6
	10년이상	94	43.5
	기타	27	12.5
ICT건설기업의 직위	사원~대리	30	13.9
	과장	53	24.5
	차장	36	16.7
	부장	48	22.2
	임원	49	22.7

V. 연구방법

5.1 표본의 기술적 특성

<표 4>는 자료 분석에 사용된 총 216개(전체) 표본의 성별, 연령, 학력, 소득, 재직기간, 지위에 대한 응답자의 특성을 보여준다. 표본의 성별은 남자가 187명(88.6%), 여자가 29명(13.4%)이며, 연령은 20대가 12명(5.6%), 30대가 34명(20.4%), 40대가 87명(40.3%)로 가장 많았으며, 50대가 53명(24.5%), 60대 이상이 20명(9.3%)로 전체 표본의 85.2%가 30~50대인 것으로 조사되었다. 학력은 고졸이 31명(14.4%), 전문대졸이 38명(17.6%), 대졸이 129명(59.7%)으로 가장 많았고, 대학원 졸업자는 18명(8.3%)로 나타났다. 소득은 100만원 미만이 1명(0.5%), 101만 원 이상~250만원미만이 32명(14.8%), 251만 원 이상~350만원미만이 71명(32.9%), 351만 원 이상~500만원미만이 87명(40.3%)로 가장 많았으며, 500만 원 이상은 25명(11.6%)으로 나타났다. ICT건설기업의 재직기간으로는 1년 이상~3년 미만이 41명(19.0%), 4이상~6년 미만은 29명(13.4%), 7년 이상~9년 미만은 25명(11.6%), 10년 이상은 94명(43.5%)로 가장 많았으며, 기타(10년 이상) 근무 인원은 27명(12.5%)인 것으로 나타났다. 이는 4차 산업혁명 시대에서의 ICT건설기업으로 변화하면서 새로운 신입사원들을 대거 영입하여 새로운 업무에 적용되는 것으로 보이고 있다. 그리고 ICT건설기업의 직위는 사원~대리가 30명(13.9%), 과장이 53명(24.5%)로 가장 많았으며, 차장급이 36명(16.7%), 부장이 48명(22.2%), 임원 이상이 49명(22.7%)로 조사되었다. 이는 ICT와 건설이 융합한 프로젝트를 수주를 받는 상황이므로 프로젝트를 지휘할 수 있는 임원급을 영입하고 과장급들이 실질적으로 프로젝트를 수행할 수 있도록 직위가 배치되었다고 볼 수 있다.

<표 5> 연구 변수의 내적 일관성 검증

	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
직무관리	0.869	0.688
임금관리	0.936	0.711
승진관리	0.947	0.749
조직몰입	0.920	0.658
직무착근도	0.943	0.735
이직의도	0.913	0.678

5.2 측정모형(Measurement Model) 검증

가설 검증에 앞서 본 연구에서 사용된 변수들의 측정도구에 대한 신뢰성과 타당성을 검증하기 위해 확장적 요인 분석 도구인 PLS Graph version 3.0을 사

용하였다. 이는 이론적인 구체성 및 표본의 수 그리고 설문자체개발을 통한 연구의 특성들을 고려한 것으로 모형 적합도와 개념의 설명력을 측정하고자 하는 MIS 관련 연구에서 PLS Graph version 3.0 분석 도구를 채택하고 있다. 그리고 측정모형의 검증을 통

<표 6> 교차적재량의 탐색적 요인 분석

	직무관리	임금관리	승진관리	조직몰입	직무착근도	이직의도
직무관리2	0.810	0.415	0.385	0.456	0.456	-0.291
직무관리3	0.855	0.401	0.436	0.419	0.420	-0.238
직무관리4	0.823	0.473	0.452	0.445	0.457	-0.243
임금관리1	0.437	0.822	0.452	0.474	0.587	-0.337
임금관리2	0.448	0.826	0.454	0.573	0.641	-0.393
임금관리3	0.476	0.759	0.500	0.578	0.633	-0.427
임금관리4	0.426	0.881	0.525	0.538	0.688	-0.405
임금관리5	0.401	0.878	0.560	0.519	0.667	-0.377
임금관리6	0.437	0.886	0.517	0.564	0.677	-0.466
승진관리1	0.384	0.448	0.812	0.404	0.439	-0.200
승진관리2	0.466	0.513	0.838	0.435	0.497	-0.243
승진관리3	0.518	0.539	0.837	0.447	0.550	-0.342
승진관리4	0.349	0.463	0.882	0.429	0.459	-0.261
승진관리5	0.463	0.575	0.904	0.459	0.555	-0.277
승진관리6	0.460	0.542	0.913	0.472	0.562	-0.284
조직몰입1	0.491	0.525	0.412	0.875	0.702	-0.491
조직몰입2	0.465	0.529	0.443	0.908	0.698	-0.509
조직몰입3	0.414	0.448	0.482	0.732	0.563	-0.253
조직몰입4	0.459	0.581	0.440	0.894	0.698	-0.497
조직몰입5	0.466	0.576	0.437	0.885	0.707	-0.500
조직몰입6	0.439	0.631	0.435	0.836	0.709	-0.513
직무착근도2	0.473	0.521	0.430	0.718	0.801	-0.527
직무착근도3	0.538	0.529	0.448	0.621	0.774	-0.395
직무착근도4	0.410	0.610	0.439	0.732	0.858	-0.586
직무착근도7	0.425	0.781	0.632	0.619	0.871	-0.481
직무착근도8	0.391	0.707	0.475	0.601	0.812	-0.449
이직의도2	-0.293	-0.456	-0.315	-0.463	-0.546	0.854
이직의도3	-0.295	-0.432	-0.282	-0.454	-0.526	0.887
이직의도4	-0.206	-0.386	-0.176	-0.485	-0.465	0.803
이직의도5	-0.244	-0.319	-0.269	-0.435	-0.444	0.808

<표 7> 교차적재량의 확인적 요인 분석

	직무관리	임금관리	승진관리	조직몰입	직무착근도	이직의도
직무관리2	0.799					
직무관리3	0.860					
직무관리4	0.830					
임금관리1		0.821				
임금관리2		0.826				
임금관리3		0.761				
임금관리4		0.881				
임금관리5		0.878				
임금관리6		0.884				
승진관리1			0.814			
승진관리2			0.839			
승진관리3			0.836			
승진관리4			0.883			
승진관리5			0.903			
승진관리6			0.913			
조직몰입1				0.875		
조직몰입2				0.908		
조직몰입3				0.732		
조직몰입4				0.894		
조직몰입5				0.885		
조직몰입6				0.836		
직무착근도2					0.810	
직무착근도3					0.915	
직무착근도4					0.879	
직무착근도7						0.852
직무착근도8						0.886
이직의도2						0.808
이직의도3						0.807

해 각 변수의 신뢰성과 타당성을 먼저 확인하였고 이를 위해 신뢰성, 내적 일관성, 집중타당성, 판별타당성을 분석하였다. 본 연구에서 사용한 측정항목은 연구변수에서의 다른 측정항목과 상관관계가 높기 때문에 반영항목으로 설정하여 분석하였다[58].

5.3 측정모형(Measurement Model) 검증

신뢰성 검증을 위해 신뢰도(Composite Reliability : CR), 평균분산추출(Average Variance Extracted : AVE)값을 도출하였다. 산출한 값이 0.7이상이면 변수의 측정이 내적으로 일관성이 있다고 보았다[59]. <표

5>에서 설명할 수 있다, 연구 변수의 내적 신뢰도 검증 값이 0.7이상이므로, 본 연구의 측정항목들은 신뢰도가 있다.

연구모형에 반영되어 있는 여러 변수들의 측정항목에 대한 개념 타당도를 살펴보기 위해 수렴 타당성과 판별 타당성을 집중적으로 조사하였다. 이를 위해 각 측정항목과 관련 변수와의 탐색적 요인분석을 구하여 <표 6>에 정리하였다. <표 7>에서 보듯이 각 측정항목의 해당 변수에 대한 요인 적재값이 모두 0.7 이상으로 이는 수렴 타당성이 있음을 보여주고 있다. 하지만 직무관리에서 “ICT건설기업에서 일을 통해 나의 고유한 능력을 발전시킬 기회가 있다.”, “ICT

<표 8> 연구 변수의 판별타당성 검증

주) * AVE 제곱근 값(Square Root of the AVE)

	직무관리	임금관리	승진관리	직무만족	직무착근도	이직의도
직무관리	0.829*					
임금관리	0.522	0.843*				
승진관리	0.512	0.596	0.865*			
직무만족	0.685	0.552	0.500	0.811*		
직무착근도	0.533	0.644	0.513	0.677	0.857*	
이직의도	0.546	0.756	0.584	0.690	0.803	0.824*

건설기업에서 내가 해결해야 하는 문제들이 너무 어렵다."라는 설문문항과 직무관리에서 "ICT건설기업은 내가 원하는 한 이 조직에 내 일자리는 있다."라는 설문문항은 0.7이하로 수렴타당성이 성립되지 않아 제외하였다. 그리고 직무관리에서 "4차 산업혁명 시대에 맞게 ICT전설기업으로 변화하면서 나의 직무는 내가 가진 기술과 재능들을 잘 활용할 수 있다.", "4차 산업혁명 시대에 맞게 ICT전설기업으로 변화하면서 이 기업을 떠난다면 나는 많은 것을 희생할 것이다.", "4차 산업혁명 시대에 맞게 ICT전설기업으로 변화하면서 나에게 이 회사에서 승진기회가 많다." 설문문항과 이직의도에서 "4차 산업혁명 시대에 맞게 ICT전설기업으로 변화하면서 나는 기업을 떠나서 다른 회사에 근무하게 된다 해도 아쉬움은 없을 것 같다."라는 설문문항은 0.7이하로 수렴타당성이 성립되지 않아 제외하였다.

판별 타당성 측정을 위해 Fornell & Larcker[59]가 제안한 평균분산추출(Average Variance Extracted, AVE)값을 이용하였다. <표 8>에서 별표(*)로 표시한 값은 AVE 제곱근 값이며, 나머지 행렬에서의 값은 각 변수의 상관관계수 값을 의미한다. AVE 제곱근 값이 0.7이상이고, AVE 제곱근 값이 다른 변수의 상관관계수 값보다 커야 하기 때문에 판별 타당성이 있는 것으로 사료된다. 이를 통해 본 연구에 이용한 항목

들은 0.7보다 높은 AVE 제곱근 값을 보여주고 있으며, 나머지 변수간의 상관관계수가 AVE 제곱근 값보다 적게 나타나 판별 타당성의 조건이 있다고 보고 있다. 이를 통해 본 연구결과를 타당도가 있다고 보고 있다.

PLS 모형의 적합도를 위해서 연구변수의 가의성(Redundancy), 공통성(Communality), 설명력(R-Square), 전체 적합도(Good-of-Fit)을 도출하였다. 연구모형의 적합도 검증결과는 <표 9>과 같다. R-Square값은 0.26이상이면 높은 설명력으로 판단할 수 있는데, 직무만족, 직무착근도, 이직의도 변수의 R-Square값이 0.26보다 높은 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 연구변수 R-Square값들의 평균값과 공통성(Communality) 평균값을 곱한 값의 제곱근 값을 통해 판단할 수 있다. 그 값이 0.36이상이면 높은 수준의 적합도, 0.25~0.36 미만이면 중간수준의 적합도, 0.1~0.25 미만이면 낮은 적합도라고 판단한다. 이를

<표 9> 연구모형의 적합도 검증 결과

	가외성 (Redundancy)	공동성 (Communality)	설명력 (R-Square)	전체 적합도 (Good-of-Fit)
직무관리		0.365		0.542
임금관리		0.565		
승진관리		0.609		
직무만족	0.314	0.500	0.528	
직무착근도	0.322	0.596	0.477	
이직의도	0.427	0.493	0.684	
평균		0.521	0.563	

통해 본 연구모형의 연구변수 R-Square값들의 평균은 0.563이며, Communality 평균값은 0.521이다. 두 값의 곱은 0.293이며, 0.293의 제곱근 값은 0.542이므로 본 연구모형의 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 10>과 같다.

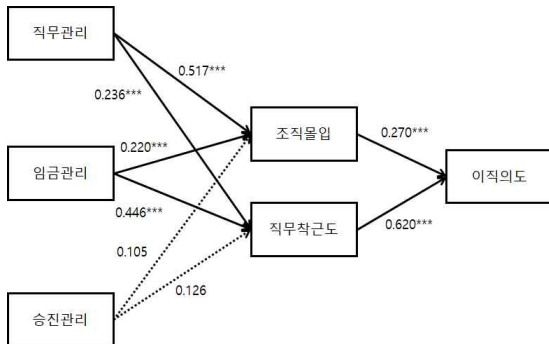
첫째, 4차 산업혁명에서 ICT건설기업 조직원의 직무관리는 조직몰입과 직무착근도에 정(+)

의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 4차 산업혁명에서 ICT건설기업 조직원의 임금관리는 조직몰입과 직무착근도에 정(+)

<표 10> 연구모형의 경로분석 결과(직접효과)

***P<0.000, **P0.001, *P<0.05

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	검증
직무관리 → 조직몰입	0.517	0.519	0.054	9.533	0.000	채택
임금관리 → 조직몰입	0.220	0.217	0.066	3.352	0.001	채택
승진관리 → 조직몰입	0.105	0.106	0.063	1.663	0.097	기각
직무관리 → 직무착근도	0.236	0.238	0.065	3.651	0.000	채택
임금관리 → 직무착근도	0.446	0.447	0.066	6.743	0.000	채택
승진관리 → 직무착근도	0.126	0.124	0.072	1.748	0.081	기각
조직몰입 → 이직의도	0.270	0.266	0.057	4.720	0.000	채택
직무착근도 → 이직의도	0.620	0.624	0.048	12.871	0.000	채택



<그림 2> 경로계수 결과 모형

에 매개효과가 있는 것으로 나타났다. 그리고 승진관리와 이직의도 간에 매개효과가 있는 것으로 나타났다.

VI. 결론 및 시사점

본 연구의 요약은 ICT건설기업 조직원이 지각된 보상이 조직몰입과 직무착근도를 통해 이직의도에 어떠한 영향을 미치는지 알아보고자 한다.

첫째, 4차 산업혁명에서 ICT건설기업 조직원의 직무관리는 조직몰입과 직무착근도에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. ICT건설기업 조직원들의 자신의 직무에 대한 자율성을 높이고 자부심을 느끼는 것이 중요하다. 그리고 조직에서는 업무를 같이 수행하기 때문에 상사가 부하에게 명령하는 업무체계가

아닌 조직원들의 서로를 도와주고 업무를 수행할 수 있는 방향으로 가야 하겠다.

둘째, 4차 산업혁명에서 ICT건설기업 조직원의 임금관리는 조직몰입과 직무착근도에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. ICT건설기업 조직원들의 조업무에 대한 성과를 낸다면 인센티브를 통해 조직원들의 경제적인 걱정 없이 건설기업 업무에 최선을 다하는 것이 중요하다.

셋째, 4차 산업혁명에서 ICT건설기업 조직원의 승진관리는 조직몰입과 직무착근도에 정(+)의 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 중소 ICT 건설기업의 근무하는 임직원은 서로 다른 분야의 프로젝트를 수행하기 때문에 직급 체계를 일원화 하는 것이 중요하다. 또한 직급체계가 많이 나뉘지면 상하관계가 있기 때문에 조직의 자율적으로 업무를 진행하기가 매우 어렵다. 이를 통해 직급 체계를 단순화 함으로써 업무의 효율화를 높이는 것이 매우 중요하다.

넷째, 4차 산업혁명에서 ICT건설기업 조직원의 조직몰입은 이직의도에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 상사와 부하간의 수직관계로 인한 수동적인 ICT건설기업의 업무를 개선할 필요가 있다. 수평적인 관계를 통해 상호간 유대감을 형성하는 것이 매우 중요하다.

다섯째, 4차 산업혁명에서 ICT건설기업 조직원의 직무착근도는 이직의도에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 자신이 ICT건설기업을 다니면서 애사심을 갖고 자율적인 업무를 수행하면서 직무에 대

<표 11> 연구모형의 경로분석 결과(매개효과)

***P<0.000, ** P0.001, *P<0.05

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	결과
직무관리 → 이직의도	-0.091	-0.089	0.041	2.188	0.029*	채택
임금관리 → 이직의도	-0.312	-0.318	0.052	6.041	0.000***	채택
승진관리 → 이직의도	-0.124	-0.124	0.040	3.131	0.002**	채택

한 즐거움을 찾고 조직원들이 사이에 상호간 신뢰가 구축된다면 이직이 감소될 것이라 보인다.

본 연구는 한계점과 향후 연구방향은 다음과 같다. 첫째, 인구통계학적 특성과 심리변수간의 인식 및 차이 관계를 구체적으로 살펴보는 면에 대해 한계점이 있다. 향후 연구에서는 ICT 건설기업 조직원의 인구통계학적 변인에 따라 각 심리변수의 인식 및 차이가 있는지 알아보는 것이 중요하다.

둘째, ICT건설기업 조직원의 심리적 변수에 대한 탐색적 연구가 부족하다. 향후 연구에서는 ICT건설기업 조직원에 영향을 미치는 심리적 변수를 적용하여 중요한 변수를 추출하여 인과관계를 실증 검증하는 것이 매우 필요하다고 사료된다.

셋째, ICT건설기업 조직원의 조직공정성과 보상이 융합한 연구가 추후에 다학제적으로 이루어지는 연구가 필요할 것으로 보인다[60, 61].

참고문헌

- [1] 이성휘·이상길, "IT+건설 융합 동향 및 시사점," 한국통신학회 논문지, 2011, pp.708-710.
- [2] 전황수·박기식, "건설과 IT융합," 전자공학회지, 제35권, 제5호, 2008, pp.40-52..
- [3] 백윤철·김형석, "건설IT융합기술 : 스마트빌딩 기술 개발 사례," 한국통신학회지(정보와통신), 제30권, 제10호, 2013, pp.25-31.
- [4] 허재두·이일우·박광로, "스마트 그린을 위한 건물 에너지 관리 기술 동향," 전자통신동향분석, 제26권 제6호, 2011, pp.21-36.
- [5] 하 준·이성복, IT 융합 산업의 발달과 정책적 시사점, 산업연구원 정책자료, 2012.
- [6] 한국산업기술진흥원, 산업원천기술로드맵 요약 보고서, 2010.
- [7] 이주연(2019), "4차 산업혁명 시대의 학교 음악교육에 요구되는 핵심 역량에 관한 분석적 연구," 경희대학교 교육대학원 석사학위논문, 2019.
- [8] 박형근·김영훈, Industry 4.0, 독일의 미래 제조업 청사진, 포스코경영연구소, 2014.
- [9] 김인숙·남유선, "Industry 4.0, 독일의 미래 제조업 청사진," POSRI보고서, 제41권, 제1호, 2015, pp.105-124.
- [10] 김성국, "제4차 산업혁명과 독일의 'Arbeit 4.0'의 과제와 전망," 유라시아연구, 제15권, 제1호, 2018, pp.117-135.
- [11] 김문겸·조경환·김효진·김철영, "첨단기술과 건설기술의 융합을 통한 건설분야의 혁신 방안," 대한토목학회지, 제54권, 제1호, 2006, pp.56-63.
- [12] 김대건, "IT 융합 혁신활동이 경영성과에 미치는 영향 :건설 융·복합기술 적용기업 중심으로," 고려대학교 대학원 박사학위논문, 2017.
- [13] 김태한, "건설기업 업무 프로세스-정보기술(IT) 분리현상의 정량적 분석에 관한 연구," 崇實大學校 大學院 석사학위논문, 2009.
- [14] 권용호, "u-City 건설사업 시나리오에 따른 건설기업의 대응전략 수립에 관한 연구," 한양대학교 대학원 석사학위논문, 2007.
- [15] 강상혁, 김우영, 유위성, 빅 데이터에 대한 건설기업의 인식 실태와 향후 대응 방향, CERIK 건설이슈포커스, 2014.
- [16] 최우성·조경희, "호텔기업의 고객 보상프로그램이 고객 시민행동 및 재구매의도에 미치는 영향" 관광연구, 제25권 제1호, 2010, pp.415-437.
- [17] 이창환, "보상 프로그램의 유형이 소비자 평가에 미치는 영향," 한국교통대학교 대학원 박사학위논문, 2018.
- [18] 강용수, "보상프로그램과 고객 만족간의 관계에 있어 고객 유형의 조절 효과에 관한 연구(제2보)," 한국과학기술정보연구원, 제30권, 제3호, 2011, pp.133-151.

- [19] 나준희, "보상프로그램의 평가에 있어서 조절동기의 효과," 경영학연구, 제37권, 제6호, 2008, pp. 1547-1567.
- [20] 유현용, "기업 관리를 위한 편익제공과 불평보상 상황에서의 보상방법 차이에 따른 효과에 담당자의 기업 일체감이 미치는 영향," 부산외국어대학교 대학원 박사학위논문, 2016.
- [21] 지성권, "경영자 보상의 하방경직성에 영향을 미치는 요인," 경영과 정보연구, Vol. 29, No. 4, 2010, pp.333-357.
- [22] 양춘희·권용만·신형재, "직무스트레스요인이 직무소진과 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구," 인적자원개발연구, 제18권 제4호, 2015, pp. 129-151.
- [23] Porter, L. W. and Mitchell, V F., "Comparative Study of Need Satisfaction in Military and Business Hierarchies," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 51, No. 2, 1967, pp.139-144.
- [24] Mowday, R. T., Porter, L. W. & Steers, R. M., "Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment," Absenteeism and Turnover. New York: Academic Press, 1982.
- [25] Fink, S. L., "High Commitment Workplace," *Quorum Book* 1992.
- [26] 한만주·박성민, "해외주재원 파견교육 및 조직지원이 현지적응 및 경력몰입에 미치는 영향: 국내 건설사를 중심으로," 기업교육과 인재연구, 제14권, 제2호, 2012, pp.179-202.
- [27] 윤종록·김생수·김형철, "건설기업 고성과 인적자원관리 시스템이 건설업 핵심경쟁력과 직무성과에 미치는 영향 : 조직몰입의 매개효과 검증," 기업경영리뷰, 제9권, 제2호, 2018, pp.97-120.
- [28] 임지선·박성민, "해외주재원 조직지원 및 파견교육이 현지적응 및 직무성과몰입에 미치는 영향," 기업교육과인재연구, 제20권, 제2호, pp.57-76.
- [27] 이오준, "호텔 조리종사원의 직무자원, 직무착근도, 조직시민행동 및 직무성과간의 관계 연구," 한국외식산업학회지, 제10권, 제3호, 2014, pp. 25-39.
- [28] Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C., and Erez, M., "Why people stay : Using job embeddedness to predict voluntary turnover," *Academy of Management Journal*, Vol. 44, No. 6, 2001a, pp.1102-1121.
- [29] Crossley, C. D., Bennett, R. J., Jex, S. M., & Burnfield, J. L., Development of a global measure of job embeddedness and integration into a traditional model of voluntary turnover. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 92, No. 4, 2007, pp.1031-1042.
- [30] Michell TR, Lee TW., "The unfolding model of voluntary turnover and job embeddedness: foundations for a comprehensive theory of attachment," *Research in Organizational Behavior*, Vol. 23 No, 1, 2001, pp.189-246.
- [31] 이지현, "직무착근도와 소진의 관계에서 조직시민행동의 매개효과," 한양대학교 교육대학원 석사학위논문, 2014.
- [32] 나정숙, "한식당 조리종사원의 직무자원과 직무요구가 직무착근도 및 직무탈진에 미치는 영향," 호남대학교 대학원 박사학위논문, 2015.
- [33] 김가영, 이동명, "조직 보상시스템이 구성원 직무착근도 및 이직의도에 미치는 영향," 제16권, 제4호, 질서경제저널, pp.177-195.
- [34] 홍현경, 정규엽, 김원희, "자기효능감이 직무착근도, 혁신행동과 조직구성원 행동에 미치는 영향 : 근무형태에 따른 조절효과 중심으로," 한국콘텐츠학회논문지, 제12권, 제5호, pp.415-430.
- [35] 이병록·이광연, "보육교사의 직무만족이 이직의도에 미치는 영향" 한국영유아보육학, 제1권, 제71

- 호, 2012, pp.53-72.
- [36] LeVasseur, S. A., Wang C. Y., Mathews, B., & Boland, M., "Generational differences in registered nurse turnover Policy," *Politics and Nursing Practice*, Vol. 10, No. 3, 2009, pp. 212-223.
- [38] 오연주·한유미, "스웨덴과 한국보육교사의 직무만족도와 전문성에 대한 인식 비교 연구," 미래유아교육학회지, 제12권 제1호, 2005, pp.99-122
- [39] 조진호·김병수, "건설기업의 사회적 책임 활동이 조직신뢰, 직무만족과 이직의도에 미치는 영향," 한국건설관리학회 논문집, 제20권, 제5호, 2019, pp.83-94.
- [40] 조동환·조현청·성행남, "중소건설 IT종사자의 이직의도에 영향을 미치는 요인," 경영과 정보연구, 제30권, 제2호, 2011, pp.161-184.
- [41] 서희창·오중근·김재준, "건축 설계사무소 실무자의 이직의도 결정요인 분석," 한국건설관리학회 논문집, 제13권, 제5호, pp.64-75.
- [42] 김기현, "정부출연연구기관의 보상이 창의적 사고 능력에 미치는 영향 : 조직몰입의 매개효과를 중심으로," 성균관대학교 대학원 석사학위논문, 2016.
- [43] 김승태, "성과보상제가 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향 : 조직유형에 따른 조절 효과를 중심으로," 서울대학교 석사학위논문, 2018.
- [44] 이영민, 이수영, 기업의 인적자원 환경이 재직자의 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향, 기업교육과 인재연구, Vol.10 No.2, 2008, pp.59-78.
- [45] 이희태·김석용, "NGO 근무자의 직무만족 영향요인 분석," 한국지방자치학회보, 제13권, 제2호, 2001, pp.253-273.
- [46] 박태호·정동섭, 지식공유가 직무만족에 미치는 영향, 인적자원관리연구, 제4권, 제1호, 1995, pp. 109-132.
- [47] 이경희, "간호사의 학습지향성이 자기효능감과 직무만족도에 미치는 영향," *Journal of the Korean Data Analysis Society*, 제16권, 제3호, 2014, pp. 1669-1683.
- [48] 최해진, "특수학교 교사의 조직몰입에 영향을 미치는 변인 연구," 단국대학교 대학원 박사학위논문, 2009.
- [49] Mitchell, T. R., Holtom, B., Lee, T. W., and Erez, M., "Why people stay: using job embeddedness to predict voluntary turnover," *Academy of Management Journal*, Vol. 44, No. 6, 2001, pp. 1102-1121.
- [50] 서은희, "유치원 교사의 직무만족, 조직현신과 이직의도의 관계," 가톨릭대학교 교육대학원 석사학위논문, 2002.
- [51] 김가영, "조직의 보상시스템이 구성원의 직무착근도 및 이직의도에 미치는 영향," 한국항공대학교 항공경영대학원 석사학위논문, 2012
- [52] 권용만, "한국, 중국, 일본기업의 인센티브보상유형이 조직유효성에 미치는 영향에 대한 연구: 분배공정성의 조절효과를 중심으로," 專門經營人研究, 제16권, 제4호, 2013, pp.83-101.
- [53] 심지연, "항공사 내부서비스품질과 직무착근도의 관계연구 : KANO 모형을 중심으로," 세종대학교 대학원 박사학위논문, 2013.
- [54] 전봉기, "조직공정성이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향 : 대학병원 행정직 및 간호사 중심으로," 경희대학교 경영대학원 석사학위논문, 2016.
- [55] 전은지, 송영선, 이희수, "중소기업의 체계적 현장 직무교육훈련(S-OJT) 프로그램 특성이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향," 中小企業研究, 제33권, 제4호, 2011, pp.177-199.
- [56] 양철, "조직문화와 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향 : 중국내 한국 기업의 중국인 종업원을 중심으로," 전남대학교 대학원 석사학위논문, 2016.

- [57] 서은환, “시간제 근로자의 직무특성이 직무착근도 직무소진 및 성과에 미치는 영향 : -직무만족과 이직의도를 중심으로,” 협성대학교 대학원 박사학위논문, 2018.
- [58] Wixom, B. & Watson, H. “An Empirical Investigation of the Factors Affecting Data Warehousing Success,” *MIS Quarterly*, Vol. 25, No. 1, 2001, pp. 17-41.
- [59] 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.
- [60] 남상민·황찬규·권두순·홍순근, “U-민원 콜센터 상담원 조직 공정성이 조직몰입과 직무만족을 통해 직무성과에 미치는 영향,” 디지털산업정보학회 논문지, 제11권, 제3호, 2015, pp.125-143.
- [61] 황환성·황찬규·권두순, “ICT소방 기업의 조직공정성이 조직후원인식과 LMX를 통해 조직몰입에 미치는 영향,” 디지털산업정보학회 논문지, 제15권, 제3호, 2019, pp.175-195.



황 찬 규
Chan gyu Hwang

2004년 3월-현재
서울벤처대학원대학교
융합산업학과 교수
1999년 2월
코빌대학교 토목환경공학과
(공학박사)
1990년 2월
서울대학교 토목공학과(공학석사)
1988년 2월
서울대학교 토목공학과(공학사)
관심분야 : 유비쿼터스 및 IT기술
E-mail : hwang@svu.ac.kr



권 두 순
(Do Soon Kwon)

2017년 3월-현재
청운대학교 교양대학 외래교수
2016년 2월
서울벤처대학원대학교
융합산업학과 박사(경영학 박사)
2010년 8월
경희대학교 경영학과 MIS
(경영학석사)
2008년 2월
한남대학교 경영정보학과
(경영학사)
2003년 2월
대덕대학 멀티미디어콘텐츠제작
전공(전문학사)
관심분야 : 정보기술 소비자 심리,
데이터마이닝
E-mail : do20kg@naver.com

논문접수일 : 2019년 12월 2일
수 정 일 : 2020년 2월 21일
게재확정일 : 2020년 3월 7일

■ 저자소개 ■



한 상 로
Sang lo Han

2016년 3월-현재
서울벤처대학원대학교
융합산업학과 박사과정
2016년 2월
강원대학교 GIS전공(공학석사)
2013년 2월
한림성심대학 토목공학과(공학사)
관심분야 : 유비쿼터스 및 IT기술
E-mail : hsanno0323@naver.com