

## 건설프로젝트의 성공을 위한 조직 활성화 모델

조진호\* · 김병수\*\*

Cho, Jin-ho\*, Kim, Byung-Soo\*\*

# The Organizational Activation Model for the Success of Construction Project

### ABSTRACT

For the success of construction projects, construction companies have begun to recognize the innovation ability of members who participate in projects that can adapt and cope with environmental changes caused by knowledge-based informatization and globalization. The questionnaire of the research selected 254 final valid samples of the members participating in the construction project using online. An empirical analysis of the research model used the structural equation model (Smart-PLS 2.0). The purpose of this study is to investigate the effect of psychological ownership on person-job fit and rewards system in the construction project. First, person-job fit has a positive effect on psychological ownership. Second, intrinsic rewards and extrinsic rewards in the rewards system have a positive effect on the psychological ownership. Third, psychological ownership has a positive effect on innovative behavior. Finally, the mediating effects of psychological ownership were found to have no mediating effect on person-job fit and rewards system. In order to induce innovation behavior, the managers of construction companies need to recognize the importance of psychological ownership and build a model of construction project organization activation through development of person-job fit and rewards program.

**Key words :** Person-job fit, Rewards system, Psychological ownership, Innovative behavior

### 초 록

건설프로젝트 성공을 위해 건설기업은 지식기반 정보화와 세계화의 가속화에 따른 환경변화에 적응하고 대처할 수 있는 건설프로젝트에 참여하는 구성원들의 혁신능력을 중요하게 인식하기 시작했다. 설문은 건설프로젝트 참여구성원을 대상으로 온라인을 이용했다. 최종유효 표본은 254 부며, 실증분석은 구조방정식 모델(Smart-PLS 2.0)을 이용했다. 건설프로젝트 참여구성원의 개인-직무 적합성과 보상시스템에 대한 심리적 주인의식이 혁신행동에 미치는 영향 관계는 다음과 같다. 첫째, 개인-직무 적합성은 심리적 주인의식에 정(+)의 영향을 미쳤다. 둘째, 보상시스템에서 내재적 보상과 외재적 보상은 심리적 주인의식에 정(+)의 영향을 미쳤다. 셋째, 심리적 주인의식은 혁신행동에 정(+)의 영향을 미쳤다. 끝으로, 심리적 주인의식의 매개효과는 개인-직무 적합성과 보상시스템에 대해 매개효과는 발휘되지 않았다. 이상의 결과는 경영자로 하여금 건설 프로젝트 참여구성원의 혁신행동을 유발하기 위해 심리적 주인의식의 중요성을 인식하고 개인-직무 적합성 및 보상프로그램의 개발을 통해 건설프로젝트 조직 활성화 모델을 구축할 필요가 있다.

**검색어 :** 개인-직무 적합성, 보상시스템, 심리적 주인의식, 혁신행동

\* 정회원 · 경북대학교 토목공학과 박사과정 (Kyungpook National University · [chojinho36@gmail.com](mailto:chojinho36@gmail.com))

\*\* 중신회원 · 교신저자 · 경북대학교 토목공학과 교수 (Corresponding Author · Kyungpook National University · [bskim65@knu.ac.kr](mailto:bskim65@knu.ac.kr))

Received March 25, 2019/ revised April 25, 2019/ accepted May 8, 2019

## 1. 서론

### 1.1 연구의 배경 및 목적

건설프로젝트는 작업의 계획, 실행과 통제를 위한 일련의 단계와 프로세스에 따라 수행된다(Kerzner and Kerzner, 2017; Na, 2010). 건설프로젝트의 성공은 프로젝트 요구사항을 충족시키는 것으로 계약된 공사비, 공기와 공사품질을 준수하며 안전하게 공사를 완료하는 것이다(Kang et al., 2011). 이러한 성공은 심리적 주인의식이 있는 건설프로젝트 참여구성원에 의해 달성된다. 참여구성원이 심리적 주인의식을 갖게 되면 건설프로젝트 성공에 크게 기여할 수 있으며, 제고된 심리적 주인의식은 긍정적인 혁신행동을 유발한다(Han et al., 2010).

최근 심리적 주인의식과 관련하여 건설프로젝트 성공을 위한 조직 활성화 모델 구축의 필요성이 증가하고 있다.

대부분의 건설프로젝트는 건설 환경이 복잡해지고 급속한 기술 변화(Na, 2010)에 따른 노동의 유연성으로 정규직과 비정규직이 함께 협업하고 있다. 따라서 건설기업은 경쟁우위 확보와 건설프로젝트 성공을 위해 건설프로젝트 참여구성원 즉, 본사와 현장 그리고 정규직과 비정규직 모두의 자발적인 심리적 주인의식의 강화뿐만 아니라, 혁신행동이 필요하다.

심리적 주인의식이 있는 구성원은 건설프로젝트 내 다른 구성원들과 원활한 업무공유를 한다. 그리고 프로젝트의 발전 및 성공에 기여한다. 또한 프로젝트 일(업무)을 자기 일(업무)처럼 생각하며 근무한다(Han et al., 2010). 구성원의 심리적 주인의식이 높으면, 첫째로 기회주의적 행동이 감소하며, 둘째로 지식공유 행동이 증가하며, 끝으로 혁신행동을 한다(Forgues and Koskela, 2009; Han et al., 2010). 이러한 결과로 건설프로젝트 성공에 긍정적인 영향을 미친다. 건설프로젝트에서 심리적 주인의식의 제고에 따른 혁신행동은 새로운 성과동인 변수로서 의미가 있다. 참여구성원의 심리적 주인의식과 혁신행동을 이해하기 위해 여러 연구가 수행되었다.

우선 참여구성원의 심리적 주인의식을 강화 및 촉진하는 선행변수로 개인-직무 적합성(이하 ‘직무 적합성’으로 표현함)과 보상시스템이 있다(Deci, 1972; Kerzner and Kerzner, 2017; Kim and Kim, 2016; Lee et al., 2015; Song, 2014). 다음으로 참여구성원의 혁신행동과 관련한 선행변수로서 심리적 주인의식을 다룬 연구가 있다(Forgues and Koskela, 2009; Han et al., 2010; Kang and Ham, 2010; Kwak and Kim, 2012; Park and Yang, 2016; Jang, 2015; Jeong et al., 2015). 끝으로, 심리적 주인의식의 매개효과에 관련한 연구가 있다(Bae et al., 2010; Chah et al., 2012; Jang, 2015; Jeong et al., 2015; Kwak and Kim, 2012; Kwon and Oh, 2017; Park and Yang, 2016; Song, 2014).

산업별로 살펴보면, 건설프로젝트(Forgues and Koskela, 2009;

Kerzner and Kerzner, 2017), 건설 관련 교육(Forgues et al., 2011), 정보/통신, 금융, 제조, 건설 등의 기업(Bae et al., 2010; Chah et al., 2012; Kim and Kim, 2016), 중소기업(Kwon and Oh, 2017; Jeong et al., 2015), 대만 하이테크산업(Han et al., 2010), 대학병원(Song, 2014), 호텔(Kang and Ham, 2010; Kim and Kim, 2010; Lee et al., 2015), 스포츠시설(Park and Yang, 2016) 등이 있다.

이상과 같이 많은 연구가 수행되었지만, 국내 건설프로젝트 참여구성원을 대상으로 직무 적합성, 보상시스템, 심리적 주인의식과 혁신행동에 관한 연구는 거의 수행되지 않았다.

그리고 심리적 주인의식 강화에 필수적인 참여구성원의 동기부여와 조직 유효성을 향상하는 보상시스템에 대한 연구는 미흡한 실정이다. 본 연구는 직무 적합성과 보상시스템을 심리적 주인의식을 강화 및 촉진하는 선행요인으로 하여, 인과관계를 고찰하고 영향력의 크기를 확인하고자 한다.

현대사회는 조직구성원의 창의성을 요구하는 지식기반사회로, 건설프로젝트에서 혁신행동을 유발하기 위한 바람직한 심리적 주인의식의 고취가 필요하다(Kerzner and Kerzner, 2017). 이러한 심리적 주인의식은 건설프로젝트 업무 특성상 공평별 직무정보에 관한 참여구성원 간 지식공유 행동(혁신행동)으로 이어져 업무 효율성 향상에 중요한 역할을 한다(Forgues and Koskela, 2009). 따라서 심리적 주인의식을 통한 혁신행동의 영향 관계를 밝히는 것 또한 중요하다.

연구 목적은 다음과 같다. 첫째, 직무 적합성과 보상시스템(내재적 보상과 외재적 보상)이 심리적 주인의식에 미치는 영향 관계를 파악한다. 둘째, 심리적 주인의식이 혁신행동을 유발하는 태도 변수로서 의미가 있는지를 파악한다. 끝으로, 직무 적합성 및 보상시스템이 혁신행동에 미치는 영향 관계에서 심리적 주인의식의 매개효과를 검증한다.

### 1.2 연구의 범위 및 방법

설문대상은 건설프로젝트에 참여하는 본사와 현장 직원이다. 기간은 2018년 8월 23일부터 9월 3일까지며, 종합건설사(100명)과 전문건설사(200명)를 대상으로 온라인으로 배부하여 총 300부 중 254부를 회수해 분석했다.

설문에 사용된 변수의 척도는 1점(전혀 그렇지 않다)에서 7점(매우 그렇다)까지의 범위를 갖는 리커트 7점 척도를 사용했다. 연구모형에 대한 실증분석은 구조방정식 모델링 도구 Smart-PLS (Partial Least Square) 2.0을 이용했다.

분석 절차와 방법은 첫째, 인구통계학적으로 빈도분석을 했다. 둘째, 직무적합도, 보상시스템, 심리적 주인의식과 혁신행동의 신뢰성과 타당성을 평가했다. 셋째, 가설 검증은 구조모형의 경로 간

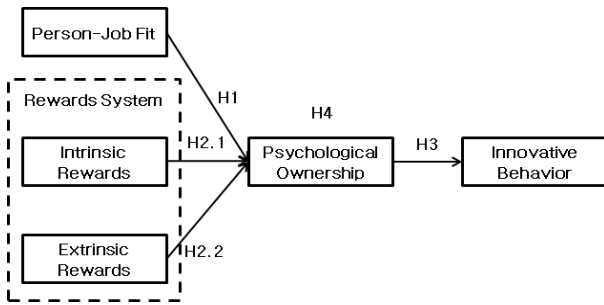


Fig. 1. Framework for Development of the Model

유의성을 검증했다. 끝으로, 매개효과의 검증은 Hair Jr et al.(2016)가 제시한 VAF (variance accounted for) - 총효과(즉, 직접효과+간접효과)에 비교하여 간접효과의 크기를 결정함 - 를 이용했다.

### 1.3 연구모델 개발

건설프로젝트에서 직무적합도와 보상시스템은 심리적 주인의식에 긍정적인 영향을 미치며, 결과적으로 혁신행동으로 이어져 조직활성화를 견인한다. 따라서 본 연구는 혁신행동과 관련된 기본가설 3개와 매개효과 가설 1개를 제안하는 건설프로젝트 조직의 활성화 모델을 개발했다(Fig. 1).

## 2. 이론적 배경과 가설개발

### 2.1 직무적합도와 심리적 주인의식에 관한 연구

Edwards(1991)은 직무적합도(person-job fit)를 개인의 특성과 개인이 수행하는 직무 또는 과업 특성 간의 관계로 정의했다. 그는 직무적합도의 중요성 및 연구의 필요성을 주장하면서 직무적합도의 두 가지 기본 개념을 제시했다.

먼저, 요구-능력(demands-abilities) 적합도로 구성원의 지식, 기술, 능력이 직무가 요구하는 바와 상응할 때 개인-직무 적합도가 발생한다. 다음으로 수요-공급(needs-supplies) 적합도로 구성원의 욕구, 바람, 또는 선호가 그들이 수행하는 직무에 의해 충족될 때 적합도가 높아지게 된다(Lim et al., 2012). 따라서 직무적합도는 개인과 직무의 특성을 동시에 고려할 수 있는 변수이다(Lim et al., 2012).

직무적합도는 조직적합도(person-organization fit)와 구별된다. 조직적합도는 개인이 조직의 가치나 목표 등에 적합한지를 의미하지만, 직무적합도는 개인이 특정 직무에 적합한지를 의미한다(Lee et al., 2015). 또한 직무적합도는 고용과정의 모든 단계에서 고려되어야 한다. 그리고 직무의 역할 수행 정도와 관련이 있으며, 개인의 태도나 조직의 성과에 큰 영향을 미치기 때문이다(No et al., 2011; Lee et al., 2015).

직무적합도는 전공, 교육수준, 기술 수준으로 나누어 직무와 적합한 정도를 구분할 수 있다. 교육수준과 기술수준 적합도는 개인과 직무의 수준에 따라 개인의 수준이 직무의 수준보다 높은 경우(over-qualification)와 개인의 수준이 직무의 수준보다 낮은 경우(under-qualification)는 모두 직무와 부적합(misfit)한 경우에 속한다고 할 수 있다(No et al., 2011).

개인과 직무가 적절한 조화를 이룰 때 심리적 주인의식은 높아진다. 개인은 자신에게 적합한 직무를 선택하고, 조직은 직무에 적합한 개인을 선택하는 것이 바람직하다(Lee et al., 2015). 건설프로젝트에서 직무 적합성은 조직 구성원의 지식과 역량 투자를 전제로 한다(Forgues and Koskela, 2009). 이러한 구성원의 지식과 역량 투자는 심리적 주인의식을 발생시킨다(Han et al., 2010; Lee et al., 2015). 따라서 직무 적합성은 직무만족에 긍정적인 영향을 미치게 되는데, 직무 만족도가 높은 직원은 그렇지 않은 직원에 비해 이직의도가 낮으며, 이직의도가 낮은 직원은 그렇지 않은 직원에 비해 직무를 수행하는 과정에서 자신의 지식과 역량을 투자하고 직무에 대한 지식을 축적할 기회가 많아져 심리적 주인의식 또한 높아진다(Han et al., 2010; Kim and Kim, 2010; Lee et al., 2015; No et al., 2011; Park and Yang, 2016).

직무 적합성은 자신이 맡은 업무가 조직에서 핵심적이고 필요하다고 인식하는 것을 의미하고, 조직 내·외에서 상사나 동료가 인식하는 직무 적합성의 정도를 나타낸다(Lim et al., 2012). 직무에 대해 인식하는 적합성의 정도에 따라 지각하는 심리적 주인의식에 영향을 미치게 된다(Kim and Kim, 2010).

Pierce et al.(2001)은 조직구성원이 특정한 조직에 대해 가지는 업무의 통제감과 그 조직에 대해 가지는 심리적 주인의식의 수준 사이에 긍정적인 인과관계가 있음을 밝혔다. 그들은 심리적 주인의식이 높은 사람은 자기 일(업무)을 가치 있게 여기고 자신에 대해서도 가치감을 느끼며, 긍정적 정서를 경험하게 되고, 이로써 업무에 대한 통제감을 크게 느껴 심리적 주인의식을 더 많이 경험하게 된다고 했다.

선행연구를 바탕으로 직무 적합성이 구현된 구성원은 심리적 주인의식을 발생할 가능성이 높다고 예측할 수 있다.

*가설. 직무 적합성은 심리적 주인의식에 (+)의 영향을 미칠 것이다*

### 2.2 보상시스템과 심리적 주인의식에 관한 연구

Lawler and Hall(1970)은 개인의 동기부여에 대해 기대이론에 따라 잠재적인 보상의 가치(value of the potential reward)는 노력이 성과를 가져올 것이라는 믿음과 보상에 대한 순 유인성(net attractiveness)에 의해 결정된다고 했다.

성과에 따른 보상은 조직구성원의 직무성과를 높이는 방법으로 널리 쓰이고 있다(Deci, 1972; Lawler and Hall, 1970; Lee and

Lee, 2007; Lee et al., 2015). 이러한 보상과 성과의 관계는 구성원이 조직의 성과와 성공에 기여하기 위해 더욱 강화되고 있다(Lee and Lee, 2007).

조직구성원은 조직이 그들에게 제공하는 보상을 통해서 그들의 공헌에 대해 긍정적인 평가를 받고 있음을 인지하게 된다(Deci, 1972; Lawler and Hall, 1970). 이러한 과정에서 보상은 구성원의 혁신행동을 유발하는 선행변수로 작용하게 된다(Lee et al., 2015). 따라서 보상시스템은 조직몰입과 직무수행의 노력 및 적극성에 긍정적인 영향을 미친다(Kang and Ham, 2010; Lee and Lee, 2007; Lee et al., 2015). 또한 보상은 구성원의 경영 참여의지에 긍정적인 영향을 미친다(Kim and Kim, 2010). 그리고 구성원의 참여는 심리적 주인의식을 유인하는 선행변수가 된다(Lee and Lee, 2007; Lee et al., 2015).

성과에 따라 지급하는 보상은 그 형태와 지급 기준에 따라 내재적 보상과 외재적 보상이 있다. 각 조건에 따라 조직구성원이 받는 영향력은 다를 수 있다(Lee and Lee, 2007; Lee et al., 2015). 실제 지급되는 보상은 일시적인 방법으로 지급되기도 하지만, 대부분은 지속해서 유지된다(Lee et al., 2015).

Lee et al.(2015)는 호텔직원의 내재적보상과 외재적 보상은 심리적 주인의식, 직무만족과 조직몰입 등과 같은 혁신행동에 긍정적인 영향을 미치고 있음을 밝혔다.

Lee and Lee(2007)은 중앙부처 공무원을 대상으로 성과급과 같은 금전적이고 외재적 보상에 대한 기대보다는 조직이나 타인으로부터의 인정 그리고 업무를 통한 성취감 등 내재적 보상에 대한 기대를 중요하게 생각하고 있음을 밝혔다. 이는 조직이나 타인으로부터의 칭찬과 인정을 받게 되면 심리적 주인의식을 높게 지각함으로써 직무동기, 직무만족과 직무몰입 등에 긍정적인 영향을 받게 됨을 의미한다고 했다.

선행연구를 바탕으로 보상시스템이 심리적 주인의식에 긍정적인 관계를 보일 가능성이 클 것으로 예측할 수 있다.

*가설 2. 보상시스템은 심리적 주인의식에 정(+)의 영향을 미칠 것이다*

*가설 2.1. 내재적 보상은 심리적 주인의식에 정(+)의 영향을 미칠 것이다*

*가설 2.2. 외재적 보상은 심리적 주인의식에 정(+)의 영향을 미칠 것이다*

### 2.3 심리적 주인의식과 혁신행동에 관한 연구

Pierce et al.(2001)은 소유권(ownership)에 대해 마음속에 존재하는 심리적 태도와 현실에 존재하는 객관적 존재로 정의했다. 그들은 심리적 주인의식은 합법적인 소유물과는 다르다고 했다. 합법적인 소유물은 사회에 의해 인정되며 소유물의 특권이 보장되고 법적 보호를 받을 수 있는 반면, 심리적 주인의식은 개인과 밀접하게 관련된 유형 및 무형의 대상에 대한 심리적 감정을 통해 개인이 경험하는 것이라고 했다.

심리적 주인의식(psychological ownership)은 조직구성원이 소유의 대상(조직)을 자신의 것처럼 느끼는 심리적 상태(Kwak and Kim, 2012; Pierce et al., 2001).

심리적 주인의식은 조직에 대한 소유감 또는 조직 일부가 자신의 것이라고 느끼는 감정 상태로 대상에 대한 소유감에 관한 개인의 의식, 사고와 신념을 나타낸다(Jang, 2015). 이러한 조직구성원의 심리적 주인의식은 반드시 공식적, 물리적인 소유를 전제로 하지 않는다(Kwak and Kim, 2012). 일반적으로 주인의식은 경제적 관점의 주인의식을 의미하며, 심리적 주인의식은 조직에 장기간 관심과 책임감을 느끼도록 하는 조직 구성원들이 느끼는 감정과 같은 것을 의미한다(Jang, 2015).

심리적 주인의식에 대한 연구는 조직구성원의 경제적 보상에 근거한 조직성과 개선 방법의 한계를 극복하고, 구성원이 자신이 속한 조직을 자신의 것처럼 느끼는 소유감을 바탕으로 조직성과의 향상을 위한 대안으로 논의되었다(Pierce et al., 2001). 최근 심리적 주인의식은 조직구성원의 긍정적인 조직에 대한 행동과 태도 연구에서 심리적 자본과 함께 조직성과에 기여할 수 있는 새로운 주제로 주목받고 있다(Kwon and Oh, 2017). 기업은 동태적 환경에 적응하고 이를 개척하기 위한 수단으로 창의성과 혁신을 강조해 왔다. 따라서 창의성을 요구하는 현대사회에서는 조직구성원의 혁신행동을 유발할 수 있는 직무태도를 갖도록 해야 한다(Kang and Ham, 2010; Kwak and Kim, 2012; Lee et al., 2015; Jeong et al., 2015).

West and Farr(1989)는 혁신행동을 새로운 아이디어, 절차, 제품을 집단 및 조직 내에 의도적으로 도입하고 적용하는 것으로 성과(역할수행 성과와 집단 및 사회의 성과)를 높이기 위해 설계되었다고 했다. Lee et al.(2015)는 혁신행동이란 자신의 과업이나 소속집단의 성과향상에 도움이 되는 새로운 아이디어를 개발, 도입, 적용하며 홍보, 실행, 확산시키는 활동으로 정의했다. 그들은 심리적 주인의식의 세 가지 발생경로는 첫째, 대상에 대한 통제, 대상을 나의 일부로서 간주하고 둘째, 대상에 대해 이해하는 과정을 통해 대상에 대한 심리적 주인의식을 갖게 되며 셋째, 개인이 시간, 노력, 에너지 등을 투자하여 자신이 생산하고 만든 것에 대해 심리적 주인의식을 갖게 된다. Park and Yang(2016)은 사설 스포츠센터 직원이 느끼는 심리적 주인의식은 혁신적 업무행동에 긍정적인 영향을 미치고 있음을 밝혔다. Han et al.(2010)은 대만의 첨단기술 기업 260개의 샘플로 한 연구에서 심리적 주인의식이 높은 직원은 많은 지식공유 활동을 하며, 조직의 혁신성과 달성에 긍정적인 영향을 미치고 있음을 밝혔다. Song(2014)은 대학병원 간호사의 심리적 주인의식과 직업만족 간에는 긍정적인 상관관계가 있으며, 일의 가치와 심리적 주인의식은 직업의 중요성과 직무만족 간의 관계에 부분적인 매개효과가 있음을 밝혔다. Kim and Kim(2016)

은 정보/통신, 금융, 제조, 건설 등에 근무하는 직원은 의사결정과 정보공유의 공정성에 있어 조직에 대한 심리적 주인의식을 높이는 데 유의한 영향을 미치고 있음을 밝혔다. Jeong et al.(2015)는 중소기업의 직원이 심리적 주인의식을 가질 수 있도록 하기 위해서는 고용안정성을 보장하는 근무환경이 조성되어야 하며, 그 결과로 직무 만족도는 높아지고 이직의도는 낮아지며, 결과적으로 혁신행동으로 이어진다고 했다.

선행연구를 바탕으로 심리적 주인의식은 혁신행동에 긍정적인 관계를 보일 가능성이 클 것으로 예측할 수 있다.

*가설 3. 심리적 주인의식은 혁신행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다*

### 2.4 심리적 주인의식의 매개효과에 관한 연구

심리적 주인의식은 경쟁우위를 창출하기 위한 기업의 혁신 활동의 선행 조건인 동시에 조직구성원 개개인의 혁신노력의 출발점이다(Kwak and Kim, 2012). 심리적 주인의식과 조직몰입은 직원들의 지식공유 행동을 촉진함으로써 조직은 직원의 심리적 주인의식과 조직몰입의 향상을 위해 적절한 지식공유를 촉진하는 혁신행동을 독려해야 한다(Han et al., 2010).

Chah et al.(2012)는 직무기반의 심리적 주인의식이 상사지원인식과 역할 내 성과 간의 관계에서 완전매개효과가 있으며, 상사지원인식과 역할 외 성과 간의 관계에서 부분 매개효과가 있음을 밝혔다. Han et al.(2010)은 직원의 의사결정 참여가 심리적 주인의식과 긍정적인 연관성이 있었으며, 심리적 주인의식은 조직몰입과 긍정적인 관계가 있음을 밝혔다. 또한 조직몰입은 심리적 주인의식과 지식공유 행동 사이의 관계에서 매개효과가 있음을 밝혔다. 따라서

심리적 주인의식과 조직몰입은 직원의 지식공유 행동에 도움이 된다고 했다.

Song(2014)은 간호사의 조직공정성 및 직무특성과 조직유효성 간에 심리적 주인의식에 대한 매개역할과 실증연구의 필요성을 강조하면서, 절차 공정성과 직무 중요성이 간호사의 일(업무) 가치감과 심리적 주인의식에 영향을 미쳐 최종적으로 직무만족으로 이어지는 메커니즘을 밝혔다.

Bae et al.(2010)은 20개 기업의 직원을 대상으로 한 연구를 통해 분배 공정성 및 절차 공정성은 심리적 주인의식에 긍정적인 영향을 미치며, 심리적 주인의식은 조직시민행동과 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치고 있음을 밝혔다. 또한 조직 공정성과 조직 결과변수 간의 관계에서 심리적 주인의식은 모든 변수 간에 관계를 매개하고 있음을 밝혔다. 이러한 결과는 직원에게는 자신과 자기 일에 대해 주인의식을 가지고 싶은 욕구가 있으며, 이러한 욕구가 충족되었을 때 업무에 대한 관심을 증가시키며, 업무와 자신과의 연결성은 강화되기 때문에 자신의 업무에 대해 더 많은 만족과 몰입을 하게 되는 것을 의미한다고 했다. Kang and Ham(2010)은 호텔직원의 참여관리는 직원의 심리적 주인의식과 혁신성과에 큰 영향을 미쳤으며, 직원의 심리적 주인의식은 참여관리와 혁신성과의 관계에서 매개효과가 있음을 밝혔다. Kwak and Kim(2012)는 국내 13개 호텔 직원을 대상으로 심리적 주인의식이 직원의 임파워먼트 지각과 혁신행동 사이의 관계에서 부분매개효과가 있음을 밝혔다. Kwon and Oh(2017)은 수도권에 소재하고 있는 기업체의 근로자를 분석한 결과, 조직구성원의 심리적 자본을 구성하고 있는 자아 존중감과 낙천성이 조직성과 - 직무만족, 조직몰입, 혁신행동

Table 1. Operational Definition of Variable and Composition of Questionnaire

Variable	Operational definition	Researcher	No.
Person-job fit	The degree to which an individual possesses or is required to fulfill the needs of the current construction project.	Edwards(1991) Lawler and Hall(1970) Lee et al.(2015)	5
Intrinsic rewards	The extent of the rewards system, including non-monetary rewards (praise, encouragement, recognition, etc.) related to the job that the current construction project can provide.	Deci(1972) Lawler and Hall(1970) Lee et al.(2015)	5
Extrinsic rewards	Rewards systems (incentives, employment stability, etc.) related to monies related to jobs that the current construction project can provide.	Amabile(1993) Deci(1972) Lee et al.(2015)	5
Psychological ownership	The degree to which an individual feels he or she possesses one of the substance or non-substance targets in the current construction project.	Chah et al.(2012) Han et al.(2010) Pierce et al.(2001) Song(2014) Lee et al.(2015)	5
Innovative behavior	The degree of activity that intentionally creates, introduces, and applies new ideas that help improve the performance of your job or your group in current construction projects.	Han et al.(2010) West and Farr(1989) Kang and Ham(2010) Lee et al.(2015)	5

(조직시민행동) - 에 높은 영향을 미쳤으며, 자이즌증감과 낙천성은 조직성과의 관계에서 심리적 주인의식의 매개효과를 밝혔다.

선행연구를 바탕으로 심리적 주인의식은 직무 적합성과 보상시스템에 대한 혁신행동의 관계에서 매개효과를 발휘할 가능성이 클 것으로 예측할 수 있다.

*가설4: 직무 적합성과 보상시스템에 대한 혁신행동 간의 관계에서 심리적 주인의식은 매개효과를 발휘할 것이다*

### 2.5 변수의 조작적 정의

본 연구에서 사용된 변수의 측정문항은 건설프로젝트를 대상으로 쓰인 논문에서 추출한 측정문항이 아니기 때문에 문항에 대한 타당성이 부족할 수 있다. 따라서 이를 보완하기 위해 설문에서 사용된 측정문항을 건설프로젝트 참여구성원들에 대한 파일럿 테스트를 통해 일부 문항은 프로젝트의 환경에 맞도록 조절했으며, 적용에 문제가 있는 일부 문항은 배제했다. Table 1은 변수의 조작적 정의이다.

## 3. 연구결과

### 3.1 인구 통계학적 특성 분석

본 연구는 건설프로젝트 현장조직 활성화에 관한 연구모델을 구축하기 위한 실증연구다. 건설프로젝트는 전문적이고 다양한 조직의 구성원이 일시적인 프로젝트를 수행하기 위해 모인 조직으로 전문 기술과 다양한 직무를 수행하고 있다.

Table 2에서 보듯이, 인구 통계학적 특성으로 남성은 234명(92.1%), 여성은 20명(7.9%)으로 나타났다. 연령은 40세 ~ 49세가 77명(30.3%), 학력은 대학교 졸업 157명(61.8%), 직무는 공사 및 공무가 157명(61.8%), 경력은 5년 ~ 10년이 128명(50.4%)으로 가장 높게 나타났다.

### 3.2 측정모형 평가 분석

단일차원 구조로 변환한 측정모형의 평가는 측정변수 간의 타당성과 신뢰성을 평가한다.

타당성은 개념 간의 차이를 나타내는 판별 타당성과 측정변수와 요인 간의 상관관계 정도를 나타내는 집중 타당성으로 나누어서 평가했다(Hair Jr et al., 2016). Table 3에서 신뢰성 분석 결과, 모든 잠재변수의 크론바흐 알파 값이 0.922 ~ 0.960로 기준치 0.7 이상으로 나타나 신뢰성은 높았다.

복합신뢰도(Composite Reliability)는 0.902 ~ 0.945로 기준치 0.7 이상으로 나타나 구성개념에 대한 신뢰도가 높았다.

평균분산추출(AVE) 값 0.864 ~ 0.920으로 기준치 0.5 이상으로 구성개념의 신뢰성이 있었다.

집중 타당성 검증은 PLS의 부트스트랩(bootstrap) 방식을 이용하여 구성개념에 대한 요인 적재 값을 검증한다(Hair Jr et al., 2016). 요인 적재 값은 0.7 이상을 권장하며 모든 요인 적재 값이 0.836 ~ 0.980으로 나타났다.

판별 타당성은 모든 변수의 AVE의 제곱근(square root) 값이 다른 변수와의 상관계수보다 커야 한다(Chin, 1998).

Table 4에서 판별 타당성은 측정변수들의 AVE의 제곱근 값을 다른 변수들의 상관계수 값과 비교했을 때 모두 기준 값보다 높은 것으로 나타났다(Hair Jr et al., 2016).

### 3.3 구조모형 평가 분석

최종변수인 이직의도에 대한 R<sup>2</sup>값은 54.12%로 나타났다. 선행 변수에 의해 설명되는 최종변수의 R<sup>2</sup>값을 10%로 제시했다(Hair Jr et al., 2016). 적합도 평가에서 각 구성요인의 R<sup>2</sup>값이 0.26 이상 ‘상’, 0.26~0.13 ‘중’, 0.13~0.02 ‘하’로 평가한다(Hair Jr et al., 2016). Communality(공통성)은 경로모형의 적합도, Redundancy(중복성)은 구조모형의 통계 추정량으로 적합성을 판단하는데 그 값은 양수다(Hair Jr et al., 2016).

Table 2. Demographic Profile of the Respondents (n=254)

Category		N	%	Category		N	%
Gender	Male	234	92.1	Job	Construction	157	61.8
	Female	20	7.9		Quality	32	12.6
Age	20 ~ 29	51	20.1		Safety	27	10.6
	30 ~ 39	67	26.4		Management	18	7.1
	40 ~ 49	77	30.3		Others	20	7.9
	50 or more	59	23.2	3 or less	22	8.7	
Education	High school or less	16	6.3	Job period (year)	3 ~ 5	27	10.6
	College graduated	47	18.5		5 ~ 10	128	50.4
	University graduated	157	61.8		10 or more	77	30.3
	Graduate school	34	13.4				

Table 3. Item Loadings and Validities

Factor	Survey question	Factor loading	AVE	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Person-job fit	I am clear understanding of the work (job) subject.	.936	.920	.945	.936
	I have clear objectives for my duties.	.940			
	I am well aware of how work (job) relates to organizational goals.	.969			
	I am clear understanding of the work (job) responsibilities.	.850			
	I can predict the outcome of my work (job).	.980			
Intrinsic rewards	When I work (job), I feel satisfied with myself.	.956	.908	.935	.960
	It's fun doing what I work (job).	.910			
	My work (job) gives me a personal sense of accomplishment.	.960			
	What I work (job) is important.	.836			
	I like my work (job).	.878			
Extrinsic rewards	Pay and extra pay of our company are higher than those of other companies of the same kind.	.882	.896	.908	.922
	Our company regularly gives me opportunities for work-related education and training.	.889			
	My boss(s) gives me positive performance feedback on my work (job).	.890			
	I'm increasing my salary through work (job).	.876			
	I am satisfied with the salary I receive through my work (job).	.850			
Psychological ownership	I feel my work (job) is my work (job).	.882	.864	.912	.928
	I have a great sense of ownership about my duties.	.902			
	I take this work (job) with the thought that it's my work (job).	.890			
	I feel responsible for this work (job).	.876			
	I think this work (job) is part of me.	.851			
Innovative behavior	I introduce innovative ideas into work (job) in a systematic way.	.920	.886	.920	.934
	I try to get support for innovative ideas.	.928			
	I come up with an ingenious way of working.	.942			
	I develop new ideas to solve work (job) related problems.	.898			
	I try to find new ways to be used to perform my work (job).	.894			

Table 4. Correlation Coefficient Matrix and Roots of the AVEs (shown as Diagonal Elements)

	1	2	3	4	5
1. Innovative behavior	.941				
2. Person-job fit	.688	.959			
3. Extrinsic rewards	.679	.598	.947		
4. Intrinsic rewards	.811	.545	.690	.953	
5. Psychological ownership	.725	.519	.742	.708	.930

구조모형의 전반적 적합도 평가를 위해 R<sup>2</sup> 평균값과 공통성 평균값을 곱한 값의 제곱근 값으로 평가할 수 있는데, 0.36 이상 '상', 0.36~0.25 '중', 0.25~0.1 '하'로 평가한다(Hair Jr et al., 2016). Table 5에서 중복성 값이 모두 양수이고 구성요인들의 R<sup>2</sup> 평균값이 0.565이며, 구조모형의 전체적인 적합도가 0.691로 나타나 본 연구의 구조모형은 양호했다.

Table 5. Goodness of Fit Analysis

Variable	R Square (R <sup>2</sup> )	Communality	Redundancy
Person-job fit		.928	
Intrinsic rewards		.793	
Extrinsic rewards		.764	
Psychological ownership	.588	.856	.154
Innovative behavior	.541	.879	.462
Average value	.565	.844	
Goodness of fit	$\sqrt{(0.565 \times 0.844)} = 0.691$		

#### 4. 가설검증

##### 4.1 기본가설검증 분석

본 연구는 PLS-SEM으로 가설을 검증했다. 이를 위해 전체표본에서 구조모형에 대한 경로계수를 구하고, 구조모형의 경로 간

Table 6. Results of Hypothesis Testing

Hypothesis	Path	Path Coefficient	Standard Error	t-value	Accept or Reject
1	Person-job fit → Psychological ownership	0.376	0.084	3.320***	Accept
2.1	Intrinsic rewards → Psychological ownership	0.182	0.054	2.133**	Accept
2.2	Extrinsic rewards → Psychological ownership	0.435	0.087	5.941***	Accept
3	Psychological ownership → Innovative behavior	0.798	0.043	17.668***	Accept

\*  $t > 1.645$  ( $p < 0.10$ ),  $t > 1.960$  ( $p < 0.05$ ),  $t > 2.576$  ( $p < 0.01$ )

Table 7. Analysis of VAF Effectiveness for Psychological Ownership

Path	Path Coefficient	t-value	Direct Effect	Indirect Effect Path
Person-job fit → Innovative behavior	.549	8.112	.550	
Intrinsic rewards → Innovative behavior	.342	3.955	.423	
Extrinsic rewards → Innovative behavior	.456	7.231	.512	
Person-job fit → Psychological ownership	.601	10.852		.597
Intrinsic rewards → Psychological ownership	.488	6.021		.485
Extrinsic rewards → Psychological ownership	.621	11.902		.601
Psychological ownership → Innovative behavior	.588	10.380		.495

$$VAF = (0.597 \times 0.485 \times 0.601 \times 0.495) \div (0.597 \times 0.485 \times 0.601 \times 0.495) + (0.550 + 0.423 + 0.512) = 0.0548$$

유의성 검정을 위해 반복적으로 표본을 추출하여 t-값을 제시하는 bootstrapping 방법(Hair Jr et al., 2016)으로 5,000회의 re-sampling을 실시하여 경로계수 t-값을 산출했다. 유의성 검정의 조건은 t-값을  $|t| > 1.645$ 이면 경로계수와 가설이 유의하다(Hair Jr et al., 2016).

Table 6에서 가설검증 결과는 다음과 같다.

첫째, 직무 적합성( $\beta=0.376$ ,  $t=3.320$ ,  $p<0.001$ )는 심리적 주인의식에 정(+)의 영향을 미쳐 가설 1은 채택되었다.

둘째, 보상시스템에서 내재적 보상( $\beta=0.182$ ,  $t=2.133$ ,  $p<0.05$ )와 외재적 보상( $\beta=0.435$ ,  $t=5.941$ ,  $p<0.001$ )는 심리적 주인의식에 정(+)의 영향을 미쳐 가설 2.1과 2.2는 채택되었다.

끝으로, 심리적 주인의식( $\beta=0.798$ ,  $t=17.668$ ,  $p<0.000$ )는 혁신행동에 정(+)의 영향을 미쳐 가설 3은 채택되었다.

#### 4.2 심리적 주인의식의 매개효과 검증 분석

매개효과 검정은 PLS-SEM의 bootstrapping 방법인 VAF 분석을 수행했다(Hair Jr et al., 2016).

Hair Jr et al.(2016)은 VAF 매개효과 결과(VAF = Indirect effect / Total Effect)분석에 대해 완전매개(full mediation) VAF > 80 %, 부분매개(partial mediation) 20 % ≤ VAF ≤ 80 %, 매개효과 없음(no mediation) VAF < 20 %로 판정했다.

Table 7에서 혁신행동과 직무 적합성 및 보상시스템의 관계에서 심리적 주인의식은 혁신행동의 VAF = 5.48 %로 나타났다. 이는 직무 적합성 및 보상시스템에 대한 혁신행동이 갖는 효과의 5.48

%가 심리적 주인의식의 매개효과로 설명됨을 의미하는데, Hair Jr et al.(2016)의 VAF 매개효과 판정 결과(매개효과 없음의 기준인 VAF < 20 %)에 따라 매개효과는 발휘되지 않아 가설 4는 기각되었다.

### 5. 결론

#### 5.1 연구결과 토의

본 연구는 건설프로젝트 참여구성원의 직무 적합성, 보상시스템, 심리적 주인의식과 혁신행동의 영향 관계를 규명했다. 도출된 연구 결과는 다음과 같다.

첫째, 건설프로젝트 참여구성원은 직무 적합성을 심리적 주인의식 발휘의 중요한 요인으로 생각하고 있었다. 건설프로젝트는 다양한 전문가 집단으로 구성된다. 자신이 맡은 업무가 전문기술 역량과 일치할 때 효과가 극대화된다. 따라서 건설프로젝트 참여구성원을 조직할 때 공사, 품질, 안전, 관리 등의 직무 적합성과 일치하는 업무를 분담한다면 심리적 주인의식의 발휘에 있어 그 효과는 배가될 수 있을 것이다.

둘째, 건설프로젝트에서 심리적 주인의식의 발휘에 있어 외재적 보상의 영향력이 더 크게 나타났다. 선행연구에서 성과에 따른 보상은 그 형태와 지급하는 기준에 따라 내재적 보상과 외재적 보상이 존재하며, 각 조건에 따라 조직구성원이 받는 영향력은 다를 수 있다(Lawler and Hall, 1970; Lee and Lee, 2007; Lee et al., 2015). Lee and Lee(2007)의 연구에서 중앙부처 공무원들은 조직이나 타인으로부터의 인정 그리고 업무를 통한 성취감 등



내재적 보상에 대한 기대를 중요하게 생각하고 있는 것으로 나타났다. 또한 Lawler and Hall(1970)과 Lee et al.(2015)의 연구에서 내재적 보상이 외재적 보상의 영향력 보다 큰 것으로 나타났다. 본 연구에서는 외재적 보상을 중요하게 인식하는 것으로 나타났다. 최근 건설프로젝트 발주 물량의 감소는 건설기업의 경영에 위협이 된다(Kang et al., 2011; Na, 2010). 건설기업의 수주물량 감소, 구조조정, 다운사이징, 인수합병 등(Na, 2010)에 의해 조직구성원은 과거와 같이 평생직장을 보장받기가 어려워졌다. 따라서 건설프로젝트 참여구성원은 현재의 직무와 관련된 금전과 관련된 보상시스템에 더 많은 관심을 나타내는 것으로 보인다. 이러한 결과를 바탕으로 건설기업은 수주물량 감소와 무한경쟁의 환경에서 생존하기 위한 경쟁력 확보와 지속성장을 위해 외재적 보상에 더 많은 관심과 제도적 장치를 마련해야 할 것이다.

셋째, 건설프로젝트 참여구성원의 심리적 주인의식은 혁신행동에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 선행연구들의 결과를 지지하고 있다. Forgues et al.(2011)은 심리적 주인의식은 공유된 일련의 규칙과 의사결정프로세스에 동의하는 팀의 능력에 의존한다고 했다. 앞으로 직면하게 될 도전과제를 해결하기 위해서는 새로운 기술과 기술역량이 필요하다. 그리고 문제해결을 위한 도구가 필요할 뿐만 아니라 어떻게 효율적으로 사용할지에 대한 지식이 필요하다. 심리적 주인의식은 건설프로젝트 구성원 간의 상호작용과 건설프로젝트에 대한 투자 및 동기부여의 정도에 영향을 미치며, 불확실한 환경에서 협력할 수 있도록 도와준다. 이를 위해 건설프로젝트 참여구성원이 혁신행동을 할 수 있도록 심리적 주인의식을 장려하는 조직문화를 조성할 필요가 있을 것이다.

끝으로 직무 적합성과 보상시스템에 대한 혁신행동의 관계에서 심리적 주인의식의 매개효과는 발휘되지 않았다. 건설프로젝트 참여구성원은 직무 적합성과 보상시스템이 중요하다고 인식하지만, 심리적 주인의식을 통해 혁신행동에 미치는 영향력은 없음을 의미한다. 따라서 혁신행동을 높이기 위한 건설프로젝트 구성원의 다양한 직무수행에 대한 적절한 보상시스템을 통해 심리적 주인의식을 높여야 할 것이다.

## 5.2 시사점 및 한계점

본 연구의 차별성은 첫째, 선행연구는 직원의 참여관리, 권한이양, 심리적 자본을 선행변수로 다루고 있으나 본 연구는 직무 적합성과 보상시스템을 선행변수로 설정해 연구를 수행했다. 따라서 직무 적합성과 보상시스템에 대한 영향력을 구체화함으로써 직무 적합성과 보상시스템에 관련된 정책 및 전략을 수립하고 운영하는 과정에서 유용한 기초자료로 활용될 것으로 기대한다. 둘째, 참여구성원의 혁신행동에 영향을 미치는 요인에 관한 연구에 있어 최근 조직 활성화 관점에서 그 중요성이 커지고 있는 심리적 주인의식을

연구했다. 더욱이 건설프로젝트 참여구성원의 심리적 주인의식이 실제 경영성과의 중요한 요인인 혁신행동에 영향을 미치고 있음을 확인할 수 있었다. 본 연구의 결과로 심리적 주인의식과 혁신행동을 효과적으로 높이기 위해서는 직무 적합성과 보상시스템을 제도화하는 것이 장기적으로 건설기업의 경영성과 달성에 유리할 것으로 판단된다. 연구의 한계점은 건설프로젝트 참여구성원의 직무 적합성, 보상시스템, 심리적 주인의식과 혁신행동에 관한 연구 중 건설 분야 기존연구가 전문하여 경영학회 등의 선행연구를 활용하여 추출한 선행연구 자료가 건설프로젝트와의 연관성이 부족할 수 있다는 점과 전국 단위의 다양한 건설프로젝트를 대상으로 설문을 진행하지 못하였기 때문에 연구결과의 설명력이 낮을 수도 있다는 점 그리고 참여구성원의 혁신행동에 영향을 미칠 수 있는 다양한 선행변수를 다루지 못했다는 점을 들 수 있다. 따라서 향후 이러한 점을 보완하는 추가 연구가 이루어질 필요가 있다.

## References

- Amabile, T. M. (1993). "Motivational synergy : Toward new conceptualizations of intrinsic and extrinsic motivation in the workplace." *Human resource management review*, Vol. 3, No. 3, pp. 185-201. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(93\)90012-s](https://doi.org/10.1016/1053-4822(93)90012-s)
- Bae, S. H., Kim, Y. J. and Kim, M. S. (2010). "The mediating effect of psychological ownership and the moderating effect of negative affectivity in the relationship between organization justice and organizational outcome variables." *Journal of Human Resource Management Research*, Vol. 17, No. 4, pp. 97-125.
- Chah, D. O., Hong, K. P., Chang, J. W., Park, S. H. and Kang, G. W. (2012). "Effect of perceived supervisor support on in-role and extra-role performance : the mediating role of job-based psychological ownership." *The Journal of the Korea Contents Association*, Vol. 12, No. 2, pp. 398-410. <https://doi.org/10.5392/jkca.2012.12.02.398>
- Chin, W. W. (1998). "The partial least squares approach to structural equation modeling." *Modern methods for business research*, Vol. 295, No. 2, pp. 295-336. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8\\_15-1](https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8_15-1)
- Deci, E. L. (1972). "The effects of contingent and noncontingent rewards and controls on intrinsic motivation." *Organizational behavior and human performance*, Vol. 8, No. 2, pp. 217-229. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(72\)90047-5](https://doi.org/10.1016/0030-5073(72)90047-5)
- Edwards, J. (1991). "Person-job fit: A conceptual integration, literature review and methodological critique." *International review of industrial and organizational psychology*, Vol. 6, pp. 283-357.
- Forgues, D. and Koskela, L. (2009). "The influence of a collaborative procurement approach using integrated design in construction on project team performance." *International Journal of Managing Projects in Business*, Vol. 2, No. 3, pp. 370-385. <https://doi.org/10.1108/17538370910971036>
- Forgues, D., Staub-French, S. and Farah, L. M. (2011). "Teaching

- building design and construction engineering. are we ready for the paradigm shift?" *Proceedings of the Canadian Engineering Education Association (CEEA)*. <https://doi.org/10.24908/pceea.v0i0.3633>
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. and Sarstedt, M. (2016). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Sage Publications. <https://doi.org/10.1108/eb-10-2013-0128>
- Han, T. S., Chiang, H. H., and Chang, A. (2010). "Employee participation in decision making, psychological ownership and knowledge sharing : mediating role of organizational commitment in Taiwanese high-tech organizations." *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 21, No. 12, pp. 2218-2233. <https://doi.org/10.1080/09585192.2010.509625>
- Jang, D. I. (2015). "The mediating effect of psychological ownership in the relationship between perceived organizational support and organizational citizenship behavior." *Korean Journal of Business Administration*, Vol. 28, No. 3, pp. 855-875.
- Jeong, K. Y., Jung, H. W. and Ryu, T. M. (2015). "The effects of transformational leadership on innovative behavior in the small and medium-sized enterprises : the mediating effect of psychological ownership." *Journal of Human Resource Management Research*, Vol. 22, No. 1, pp. 191-212. <https://doi.org/10.14396/jhmr.2015.22.1.191>
- Kang, L. S., Han, D. H., Park, N. J. and Moon, H. S. (2011). "A study on the utilization improvements by function analysis of the construction CALS." *J. Korean Soc. Civ. Eng.*, Vol. 31, No. 3, pp. 441-450. <https://doi.org/10.1115/1.859933.paper177> (in Korean).
- Kang, S. M. and Ham, B. S. (2010). "The effects of hotel employees' participation management on innovative performance: focusing on mediating effect of psychological ownership." *Tourism Research*, Vol. 30, pp. 29-44 (in Korean).
- Kerzner, H. and Kerzner, H. R. (2017). *Project management: a systems approach to planning, scheduling, and controlling*, John Wiley & Sons, Inc., ISBN 0-471-22577-0, U. S. A.
- Kim, K. G. and Kim, Y. C. (2010). "A study on the psychological ownership by the employee of hotel industry: focused on the job characteristics and social support." *International Journal of Tourism Management and Sciences*, Vol. 25, No. 1, pp. 461-484 (in Korean).
- Kim, Y. J. and Kim, D. S. (2016). "a mediating effect of justice on the relationship between organizational process disposition and psychological ownership." *Korean Business Education Review*, Vol. 31, No. 3, pp. 67-92 (in Korean).
- Kwak, J. W. and Kim, B. J. (2012). "psychological ownership as a mediator between empowerment perception and innovative behavior." *Journal of CEO and Management Studies*, Vol. 15, No. 3, pp. 185-206 (in Korean).
- Kwon, Y. M. and Oh, Y. J. (2017). "the effects of organizational performance on psychological capital : mediating effect of psychological ownership." *The Korean Association of Coaching*, Vol. 10, No. 4, pp. 117-148 (in Korean).
- Lawler, E. E. and Hall, D. T. (1970). "relationship of job characteristics to job involvement, satisfaction, and intrinsic motivation." *Journal of Applied psychology*, Vol. 54, No. 4, p. 305. <https://doi.org/10.1037/h0029692>
- Lee, G. J. and Lee, H. Y. (2007). "The determinants of the performance: expectancy of rewards and public service motivation." *Korean Public Administration Review*, Vol. 41, No. 2, 117-140 (in Korean).
- Lee, Y. A., Kim, I. S. and Noh, H. J. (2015). "the effects of person-environment fit and rewards systems on hotel employees' psychological ownership, knowledge sharing behaviors and innovative behaviors : moderating role of transformational leadership." *Korean Journal of Hospitality and Tourism*, Vol. 24, No. 1, pp. 147-162 (in Korean).
- Lim, G. H., Lee, H. Y. and Hahn, J. H. (2012). "An empirical study on the effect of team-level person-organization fit and person-job fit on affective commitment, and the mediating effect of psychological empowerment : an application of multi-level approach." *Korean Journal of Business Administration*, Vol. 25, No. 3, pp. 1583-1606 (in Korean).
- Na, Y. S. (2010). "Project finance : principles and applications." *KSCE Magazine*, Vol. 58, No. 5, pp. 71-74.
- No, U. K., Hong, S. H. and Lee, H. J. (2011). "Dual trajectory modeling approach to analyzing latent classes in youth employees' job satisfaction and turnover intention trajectories." *Survey Research*, Vol. 12, No. 2, pp. 113-144 (in Korean).
- Park, S. Y. and Yang, J. Y. (2016). "The impact of the commercial sports facilities workers of psychological ownership, organizational commitment and innovative work behavior." *Journal of Sport and Leisure Studies*, Vol. 63, No. 1, pp. 247-258 (in Korean).
- Pierce, J. L., Kostova, T. and Dirks, K. T. (2001). "Toward a theory of psychological ownership in organizations." *Academy of management Review*, Vol. 26, No. 2, pp. 298-310. <https://doi.org/10.2307/259124>
- Song, J. S. (2014). "The mediating effects of perceived value of work and psychological ownership for effects of procedural justice and job significance on the employees job satisfaction: focused on hospital nurses." *Journal of the Korea Safety Management and Science*, Vol. 16, No. 3, pp. 399-409. <https://doi.org/10.12812/ksms.2014.16.3.399> (in Korean).
- West, M. A. and Farr, J. L. (1989). "Innovation at work : Psychological perspectives." *Social behaviour*, Vol. 4, No. 1, pp. 15-30.