

# 건축공사 현장관리자 혁신행동에 영향을 미치는 개인적 요인

## Individual Factors of Influencing the Innovative Behavior of Building Construction Field Managers

안 성 훈\*

발레 마이클 부룬다

An, Sung-Hoon\*

Mbale, Michael Bulunda

Department of Architectural Engineering, Daegu University, Gyeongsan-Si, Gyeongsangbuk-Do, 706-140, Korea

### Abstract

The competition of construction market is keener, so construction companies are seeking the methods for improving the performance. Construction field organizations and managers should have an innovative behavior to improve the performance. However, construction field organizations and managers are negative to innovation because they are generally conservative. Therefore, the purpose of this study is to analyze the factors to influence the innovative behavior of building construction field managers. In this study, self-leadership, feedback seeking behavior and job involvement are selected the factors to influence the innovative behavior by literature reviewing. The results of correlation analysis showed that the behavior-focused strategies in self-leadership and the job involvement influence the innovative behavior of building construction field managers. In addition, the individual characteristics such as marriage, experience, position and type of employ influence the innovative behavior of their. This study is expected to help to improve the performance management system in construction field organizations.

Keywords : innovative behavior, self-leadership, feedback seeking behavior, organizational management

## 1. 서 론

### 1.1 연구의 배경 및 목적

국내 건설시장의 경쟁이 점점 심해지고 있는 상황에서 건설회사의 성과를 향상시키기 위해서는 조직의 변화, 나아가 조직의 혁신이 필요하다[1]. 하지만 이러한 변화는 조직뿐만 아니라 조직을 구성하고 있는 구성원에서도 같이 이루어져야 한다[2]. 그러나 건설업은 보수적인 특성을 가지고 있으며, 건설업 종사자도 변화에 대해서 보수적인 태도를 보이는 것이 현실이다[3].

건축현장에서 현장 구성원인 현장관리자의 생산성을 향

상시켜 조직, 나아가 기업의 성과를 높이기 위해서는[4] 조직, 집단, 개인의 행동 변화가 필요하다[5]. 어떤 형태의 변화든 변화를 수행하는 주체는 개인이므로 변화에 대한 개인의 적극적인 행동이 중요한데 이를 포괄하는 개념이 혁신행동이다[6]. 이와 같은 이유로 지금까지 여러 분야에서 조직 구성원의 혁신행동에 대한 연구가 이루어졌음에도 불구하고[5,6,8,9], 건축공사 현장관리자를 대상으로 혁신행동에 관한 연구는 수행되지 않고 있다. 특히, 현장 관리자 개인이 가진 특성이 혁신행동에 어떤 영향을 주는 지에 대해서는 연구되지 않았다.

따라서 본 연구의 목적은 건축공사 현장관리자의 혁신행동에 영향을 미치는 개인적 요인을 파악하는 것이다. 혁신행동에 영향을 미치는 개인적 요인을 파악할 수 있으면 건축현장에서 구성원의 혁신행동을 향상시킬 수 있으며, 이는 직무 수행을 통한 성과 향상에 기여할 수 있을 것이다.

Received : February 3, 2015

Revision received : March 16, 2015

Accepted : March 20, 2015

\* Corresponding author: An, Sung-Hoon

[Tel: 82-53-850-6518, E-mail: shan@daegu.ac.kr]

©2015 The Korea Institute of Building Construction, All rights reserved.

## 1.2 연구의 범위 및 방법

건축현장에서 근무하고 있는 현장관리자의 혁신행동에 영향을 주는 요인은 개인적 특성과 조직적 특성이 있을 수 있지만, 본 연구에서는 개인적 특성만을 연구 범위로 한정하고 있다. 따라서 조직적 특성에 따른 변화를 최소화하기 위해서 연구대상을 국내 50위권 이내의 대형건설회사의 건축현장에서 근무하고 있는 현장관리자로 한정하고 있다. 그 이유는 근무하고 있는 회사 규모가 차이가 많이 날 경우 근무환경, 조직문화 등 조직적 특성이 현장관리자의 개인적 특성보다 혁신행동에 더 크게 작용할 수 있기 때문이다.

건축공사 현장관리자의 혁신행동에 영향을 미치는 개인적 요인을 파악하기 위해서 기존 연구에 대한 고찰을 하였다. 고찰을 통해 선정된 요인이 현장관리자의 혁신행동에 영향을 미치는지 파악하기 위해서 영향요인과 혁신행동에 대해서 설문조사를 실시하였다. 설문조사는 2014년 10월부터 12월까지 실시하였다. 회수된 설문지 중 답변이 불성실하거나 누락된 항목이 있는 것을 제외한 총 123부를 사용하여 분석을 실시하였다. 설문을 통해 수집된 자료는 SPSS 프로그램을 이용하여 분석하였다.

## 2. 혁신행동 영향요인

건축공사 현장관리자의 혁신행동은 개인의 상황과 조직 구성원으로서의 태도에 의해서 영향을 받는다[9]. 본 연구에서는 개인적 상황뿐만 아니라 조직구성원으로서 가지는 태도 중에서 현장관리자의 혁신행동에 영향을 주는 개인적 요인을 선정하기 위해서 기존 연구를 고찰하였다.

고찰 결과 본 연구에서는 조직구성원으로써 가지는 변화에 대한 적극적 행동을 개인의 의지, 타인과의 관계를 통한 변화, 직무라는 관점에서 파악하기로 하였다. 먼저, 개인의 의지와 관련해서 셀프리더십이 혁신행동에 영향을 미친다고 여러 연구에서 제시하고 있다[5,8]. 따라서 본 연구에서도 셀프리더십을 건축공사 현장관리자의 혁신행동에 영향을 미치는 요인 중 하나로 선정하여 연구를 진행하였다.

본 연구에서 혁신행동에 영향을 미치는 요인 중 타인과의 관계와 관련된 요인을 기존 문헌을 통해 고찰하였다. 고찰 결과 기존의 관습을 타파하는 혁신적인 일에 대해서

는 자신의 변화가 올바른지 상사나 동료 등 다른 사람에게 피드백을 받는 피드백추구행동이 혁신과 관련이 있다고 제시하였다[10,11]. 따라서 본 연구에서는 피드백추구행동이 혁신행동에 영향을 미치는 요인 중 하나로 선정하여 연구하였다.

또한 기존문헌 고찰 결과 개인이 직무에 얼마나 적극적으로 참여하는지가 조직 구성원의 직무와 관련된 행동에 영향을 줄 수 있다고 하였다[12,13]. 따라서 본 연구에서는 직무몰입도 혁신행동에 영향을 주는 요인으로 선정하였다.

### 2.1 혁신행동

급변하는 환경변화에 대응하기 위해서 기업들은 혁신에 대해서 관심을 갖게 되었다. 혁신은 규모에 따라 조직, 집단, 개인으로 구분될 수 있으나, 어떤 형태의 혁신이든 혁신을 수행하는 주체는 개인이므로 개인수준의 혁신이 중요하며[5], 개인수준의 혁신을 가장 잘 포괄하는 개념이 혁신행동이라고 평가받고 있다[6].

혁신행동에 대한 여러 학자들의 다양한 개념들을 정리하여 Lee[8]은 혁신행동이란 조직 구성원이 수행하는 과업을 진행함에 있어 문제점을 스스로 인지하고 해결하기 위해 변화를 주도하며 구성원 스스로(또는 후원자를 통한) 문제해결로 조직의 효과를 거둘 수 있는 아이디어를 개발, 홍보, 확산시키는 일련의 과정이라고 하였다. 즉, 자신의 업무나 조직의 성과 향상을 목적으로 새로운 아이디어를 도입하여 적용하는 활동을 혁신행동이라고 한다.

### 2.2 셀프리더십

개인의 능력을 얼마나 이끌어내는가가 경쟁력의 바탕이 되면서 리더십에 많은 관심을 기울여 연구해왔다. 기존의 전통적인 리더십 연구는 상사가 발휘하는 리더십과 같이 외부에서 리더십의 원천을 찾았다. 이러한 리더십의 한계를 극복하여 자기통제에 의해 스스로 자신을 이끌어내는 리더십이 셀프리더십이다[14].

셀프리더십은 조직 구성원의 자기 통제와 내적 동기부여에 초점을 맞추고 있기 때문에 전통적인 리더십보다 조직 구성원의 업무에 대한 열정을 높이고 자발적인 능력 발휘 기회를 촉진시킴으로써 조직의 유효성을 높이는데 효과적이다[15]. 셀프리더십은 크게 3가지(행동지향 전략, 자연보상 전략, 건설적사고 전략) 전략으로 구성되는데,

행동지향 전략은 도전적인 목표를 자기 스스로 세우고 달성하기 위해 자기 능력을 향상시키려는 전략이고, 자연보상 전략은 수행하는 과업에서 가치와 보람을 느낄 수 있도록 과업환경을 재설계하는 전략이며, 건설적 사고 전략은 일과 활동에 긍정적으로 영향을 줄 수 있도록 사고방식과 사고의 패턴을 수정하는 전략이다[6].

### 2.3 피드백추구행동

피드백은 조직 구성원이 자신에게 부여된 직무를 효과적으로 수행하고 있는지, 성과를 달성하고 있는지에 대해서 조직 구성원에게 정보제공을 함으로써 조직 구성원이 성과를 달성하고 동기부여 하는데 도움을 주어 조직을 바람직한 방향을 향상시키는데 도움을 준다[16].

피드백추구행동은 이러한 피드백을 조직 구성원이 스스로 적극적으로 추구하는 행동을 말한다. 즉, 목표 달성을 위해 필요한 정보를 적극적으로 모니터링하고 찾는 자발적이고 적극적인 행동이 피드백추구행동이라고 할 수 있다[10].

### 2.4 직무몰입

조직과 조직 구성원을 연결시켜주는 가장 직접적인 요소는 직무이며, 조직원은 직무 수행을 통해 조직의 목표 달성에 기여하는 수단이 된다[12]. 따라서 조직 구성원의 직무에 대한 태도가 직무와 관련된 개인의 동기부여에 영향을 주며 이는 조직의 성과에도 영향을 준다.

직무몰입이란 개인이 직무를 동일시하며 직무에 적극적으로 참여하고 그 성과가 자아실현에 중요한 의미가 있다고 여기는 정도로써 구성원의 동기부여에 영향을 미치고 이를 통해 성과를 예측할 수 있는 직무에 대한 태도라고 볼 수 있다[13].

## 3. 혁신행동 영향요인 분석

### 3.1 혁신행동 및 영향요인 측정

혁신행동을 측정하는 방법에는 여러 가지가 있으나, 본 연구에서는 기존 연구[5,8,9]에서 사용한 적이 많은 Scott and Bruce[17]가 제안한 6개 문항을 사용하여 혁신행동을 측정하였다.

셀프리더십은 Prussia et al.[18]가 제안한 3개 항목

(행동지향 전략, 자연보상 전략, 건설적사고 전략) 20개의 문항을 사용하여 측정하였다. 그 이유는 Houghton and Neck[19]의 RSLQ(Revised Self-Leadership Questionnaire)에 비해서 설문문항이 건축공사 현장관리자에게 더 적합하다고 판단하였기 때문이다.

피드백추구행동은 Fedor et al.[20]이 제안한 4개 문항을 사용하여 측정하였다. 기존의 피드백추구행동의 연구[10,11]에서도 많이 사용하였기 때문에 본 연구에서도 적합하다고 판단하였다.

Table 1. Measuring the factors

Factor	No. of questions	Source of questions
Innovative behavior	6	Scott and Bruce[17]
Self-leadership	20	Prussia et al.[18]
Feedback-seeking behavior	4	Fedor et al.[20]
Job involvement	9	Kanungo[21]

직무몰입은 기존 연구[12,13]에서 사용한 적이 많은 Kanungo[21]의 9개 설문문항을 사용하여 측정하였다.

모든 설문문항은 번역하는 과정에서 건축공사 현장관리자에 적합하도록 일부 문구를 수정하여 사용하였다.

### 3.2 변수 신뢰도 검증

본 연구에서는 혁신행동 및 영향요인(셀프리더십, 피드백추구행동, 직무몰입)별로 혁신행동에 미치는 영향 정도를 파악하기 위해서 Table 1과 같이 여러 개의 문항으로 설문지를 구성하였으며, 평가는 설문 문항별로 5점 척도를 이용하여 실시하였다.

수집된 설문지의 각 요인별 문항들에 대한 응답자의 답변이 일관되는지 파악하기 위해서 신뢰도를 측정하게 된다. 본 연구에서는 크론바하 알파(Cronbach's  $\alpha$ )계수를 사용하여 신뢰도를 측정하였다. 사회과학에서는 일반적으로 0.6 이상을 신뢰도에 커다란 문제가 없다고 인정하므로, 본 연구에서도 0.6 이상을 기준으로 신뢰도를 평가하였다[22].

Table 2와 같이 요인별로 설문항목을 신뢰도 분석을 한 후, 크론바하 알파계수가 0.6 이하인 설문문항을 제외하였다. 본 연구에서는 셀프리더십의 행동지향 전략과 관련된 문항 1개를 제외하였다.

Table 2. Result of reliability analysis

Factor	No. of original questions	No. of final questions	Chronbach's Alpha
Innovative behavior	6	6	0.900
Self-leadership	20	19	
- behavior-focused	6	5	0.837
- natural reward	6	6	0.877
- constructive thought-pattern	8	8	0.905
Feedback-seeking behavior	4	4	0.815
Job involvement	9	9	0.925

3.3 혁신행동 및 영향요인 측정 결과

국내 50위권 이내의 대형건설회사에서 근무하고 있는 건축공사 현장관리자를 대상으로 수집한 123부의 설문을 분석한 결과 Table 3과 같이 나타났다. 측정값은 설문 문항별로 5점 척도로 측정된 값은 요인별로 묶어서 평균을 구하여 계산하였다.

혁신행동은 5점 만점에 3.62로 나타났다. 이는 중간보다 약간 높은 정도로 대형 건설회사에서 근무하고 있는 현장관리자들은 자신의 업무나 조직의 성과 향상을 목적으로 새로운 아이디어를 도입하여 적용하는 활동에 대해서 별로 적극적이지 않은 것으로 나타났다.

셀프리더십은 5점 만점에 행동지향 전략은 4.01, 자연보상 전략은 3.95, 건설적사고 전략은 3.95로 각각 나타났다. 대형 건설회사에서 근무하고 있는 현장관리자들은 자기통제에 의해 스스로 자신을 이끌어내는 셀프리더십에 대해서는 대체적으로 긍정적인 것으로 파악되었다.

피드백추구행동은 5점 만점에 3.41로 가장 낮게 나타났다. 대형 건설회사에서 근무하고 있는 현장관리자들은 목표 달성을 위해 필요한 정보를 적극적으로 모니터링하고 찾는 것에 대해서는 적극적이지 않은 것으로 파악된다.

직무몰입은 5점 만점에 3.6으로 나타났다. 현장관리자들은 본인과 직무를 동일시하면서 직무에 적극적으로 참여하고 그 성과가 자아실현에 중요한 의미가 있다고 여기지는 않은 것으로 파악되었다.

Table 3. Summary of survey

Factor	Mean	St.d
Innovative behavior	3.62	0.60
Self-leadership		
- behavior-focused	4.01	0.56
- natural reward	3.95	0.54
- constructive thought-pattern	3.95	0.54
Feedback-seeking behavior	3.41	0.64
Job involvement	3.60	0.67

3.4 혁신행동과 영향요인 상관관계 분석

건축공사 현장관리자의 혁신행동과 혁신행동 영향요인(셀프리더십, 피드백추구행동, 직무몰입)의 상관관계를 파악하기 위해서 혁신행동, 셀프리더십 3가지 항목(행동지향 전략, 자연보상 전략, 건설적사고 전략), 피드백추구행동, 직무몰입을 변수로 상관분석을 실시하였다. Table 4의 상관분석 결과에서 볼 수 있듯이 혁신행동과 셀프리더십 3가지 항목(행동지향 전략, 자연보상 전략, 건설적사고 전략), 피드백추구행동, 직무몰입 모두 상관계수가 0.5 이상으로 약한 상관관계 이상 있는 것으로 나타났다. 따라서 혁신행동, 셀프리더십, 피드백추구행동, 직무몰입 모두를 향상시킬 수 있는 현장관리자의 개인 특성을 파악하는 것이 필요하다.

또한 셀프리더십 중 행동지향 전략과 직무몰입은 상관계수가 0.6 이상으로 상관관계가 있는 것으로 파악되었다. 이는 셀프리더십 중 행동지향 전략이 높은 현장관리자와 직무몰입이 높은 현장관리자는 혁신행동도 높게 나타난다

Table 4. Correlation analysis of variables

Variables	Innovative behavior	Self-leadership			Feedback-seeking behavior	Job involvement
		behavior-focused	natural reward	constructive thought-pattern		
Innovative behavior	1					
Self-leadership						
- behavior-focused	<b>0.603</b>	1				
- natural reward	<b>0.549</b>	<b>0.685</b>	1			
- constructive thought-pattern	<b>0.580</b>	<b>0.738</b>	<b>0.606</b>	1		
Feedback-seeking behavior	<b>0.547</b>	0.434	<b>0.533</b>	0.415	1	
Job involvement	<b>0.606</b>	<b>0.666</b>	<b>0.585</b>	<b>0.607</b>	0.440	1

\* All correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

고 할 수 있다.

### 3.5 개인적 특성 요인이 혁신행동에 미치는 영향

건축공사 현장관리자의 개인적 특성 요인이 혁신행동에 미치는 영향을 파악하기 위해서 t-test와 분산분석을 실시하였다. 개인적 특성 요인에 따라서 혁신행동에 차이가 있는지 비교함으로써 개인적 특성 요인이 혁신행동에 미치는 영향을 파악하기 위해서이다.

분석결과 Table 5에서 볼 수 있듯이 성별, 결혼여부, 경력이 통계적으로 95% 신뢰수준에서 혁신행동에 유의한 영향을 미치는 것으로 파악되었다(p-value 0.05 이하). 그러나 성별과 결혼여부는 비교집단의 응답자의 숫자가 많이 차이 나기 때문에 통계적으로는 의의가 있을 수 있지만, 확정적으로 영향을 미친다고 하기는 다소 무리가 있다.

경력도 혁신행동에 영향을 미치는 것으로 분석결과 나타났는데, 특히 경력이 5년 이하인 현장근로자의 혁신행동이 가장 낮았다. 이는 경력 5년 미만인 현장근로자는 업무를 익히는 과정에 있기 때문에 자신의 업무나 조직의 성과 향상을 목적으로 새로운 아이디어를 도입하여 적용하는 혁신행동을 하기는 무리가 있어 나타난 결과로 사료된다. 또한 6~10년, 20년 이상 경력을 가진 현장관리자가 가장 혁신행동 성향이 높게 나타났다. 20년 이상 경력의 현장관리자는 대부분 현장소장 또는 부서장급 이상이어서 업무를 주도적으로 개선하고자 하는 의지가 강하기 때문에 나타난 현상이라고 사료된다. 6~10년 경력의 현장관리자의 경우는 업무를 익히는 시기가 지나고 주도적으로 업무를 처리하기 시작하는 시기이므로 새로운 아이디어를 적극적으로 업무에 적용해보려 시도하기 때문에 나타난 결과로 사료된다.

이러한 결과는 직급에서도 볼 수 있는데, 사원의 혁신행동 성향이 가장 낮고, 대리의 혁신행동 성향이 가장 높은 것으로 나타나고 있다. 직급도 비록 95% 신뢰수준에는 미치지 못하지만 90% 신뢰수준(p-value 0.1 이하)에서는 통계적으로 유의한 결과를 나타내므로 충분히 의의가 있다고 할 수 있다.

고용형태는 계약직이 정규직보다 혁신행동이 낮게 나타났는데, 90% 신뢰수준(p-value 0.1 이하)으로 보면 의의가 있다고 할 수 있다. 아무래도 계약직은 지속적인 고용의 안정성이 보장되기 어렵기 때문에 업무를 주도적으로 개선하는 혁신행동이 낮은 것으로 사료된다.

Table 5. Innovative behavior score according to individual characteristics

Individual characteristic		N	Mean	p-value
Sex	Male	119	3.64	0.016
	Female	4	2.92	
Age (years)	29 and less	9	3.35	0.555
	30~39	50	3.63	
	40~49	58	3.66	
	50 and over	6	3.56	
Education	Junior College	12	3.56	0.904
	University	95	3.63	
	Graduate school	16	3.59	
Marriage	Yes	105	3.68	0.004
	No	18	3.25	
experience (years)	5 and less	21	3.26	0.040
	6~10	33	3.75	
	11~15	21	3.63	
	16~20	28	3.67	
	Over 20	10	3.75	
Position	Staff	21	3.39	0.095
	Assistant manager	24	3.81	
	Manager	44	3.57	
Type of employ	General manager	34	3.70	0.062
	Permanent	95	3.67	
	Contract	28	3.43	

## 4. 결 론

건축공사 현장관리자의 혁신행동은 개인적 특성과 조직구성원으로서 특성에 의해 영향을 받는다. 본 연구에서는 개인적 특성 이외에 셀프리더십 3가지 항목(행동지향 전략, 자연보상 전략, 건설적사고 전략), 피드백추구행동, 직무몰입이 혁신행동에 미치는 영향을 설문조사를 통해서 파악하였다. 설문분석 결과 건축공사 현장관리자의 경우 셀프리더십에 비해서 혁신행동, 직무몰입, 피드백추구행동은 낮다는 것을 알 수 있었다.

건축공사 현장관리자의 혁신행동에 미치는 영향요인을 파악하고자 셀프리더십 3가지 항목(행동지향 전략, 자연보상 전략, 건설적사고 전략), 피드백추구행동, 직무몰입과 혁신행동의 상관관계를 분석하였다. 상관분석 결과 셀프리더십 중 행동지향 전략과 직무몰입은 상관계수가 0.6 이상으로 혁신행동과 상관관계가 있는 것으로 파악되었다. 따라서 건축공사 현장관리자의 혁신행동을 향상시키기 위해서는 셀프리더십을 키우고 직무몰입을 할 수 있도록 여건을 조성하는 것이 필요하다.

또한 개인적 특성이 현장관리자의 혁신행동에 미치는 영향도 파악하였다. 개인적 특성 중에서는 결혼여부와 경

력이 95% 신뢰수준에서 혁신행동에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 직급과 고용형태는 90% 신뢰수준에서 혁신행동에 영향을 주는 것으로 나타났다. 따라서 현장관리자의 혁신행동을 향상시키기 위해서는 경력이 낮거나 직급이 낮은 현장관리자들(주로 5년 이하 경력의 신입사원들)과 계약직 현장관리자들이 혁신행동을 적극적으로 할 수 있도록 조직문화를 개선해서 분위기를 조성하거나 이들을 대상으로 혁신과 관련된 교육을 실시하는 것이 필요하다.

본 연구 결과는 건축공사 현장에서 성과향상을 위해 직무수행관리 체계를 개선하고 도입할 때 현장관리자의 혁신에 대한 저항을 감소시키는데 기여할 수 있을 것이다. 하지만, 본 연구는 대형 건설회사의 건축공사 현장관리자를 대상으로 하였기 때문에 모든 현장의 현장관리자가 동일한 결과를 나타낸다고는 할 수 없다. 따라서 향후에는 회사규모에 따라 혁신행동에 영향을 미치는 요인을 파악할 필요가 있다. 또한 혁신행동 이외에 현장소장의 리더십, 조직문화 등이 건축공사 현장조직의 성과를 향상시키는데 중요한 요소가 될 수 있다. 따라서 현장소장의 리더십, 조직문화 등에 대해서도 추가적인 연구가 필요하다.

## 요 약

성과향상을 위해서는 현장 조직과 구성원에 대해서도 혁신을 도입해야 한다. 하지만, 일반적으로 건설업은 보수적이며, 현장관리자도 보수적인 특성이 있기 때문에 혁신에 대해 저항이 있다. 따라서 본 연구는 건축공사 현장관리자의 혁신행동에 영향을 미치는 요인을 파악하는 것이 목적이다. 셀프리더십, 피드백추구행동, 직무몰입 중에서 셀프리더십의 행동지향 전략, 직무몰입이 혁신행동과 상관관계가 있는 것으로 파악되었다. 또한 결혼여부, 경력, 직급, 고용형태에 따라서 혁신행동이 차이가 있는 것으로 파악되었다. 본 연구결과는 현장조직의 직무수행관리 체계를 개선시키는데 도움을 줄 수 있을 것으로 기대된다.

**키워드** : 혁신행동, 셀프리더십, 피드백추구행동, 조직관리

## Acknowledgement

This research was supported by Basic Science Research Program through the National Research Foundation of Korea(NRF) funded by the Ministry of Education, Science and Technology(2011-0021835).

## References

1. Lee DH, Kim SK, Kim MK, Shin DH, An Analysis of Managerial and Organizational Status of Korean Construction Firms, Korean Journal of Construction Engineering and Management, 2010 Jan;11(1):38-47.
2. Kim SD, An Empirical Study on Critical Factors Affecting the Performance of Korean Construction Firms Based on BSC Perspective, [Ph D's thesis], [Seoul (Korea)]: Soongsil University; 2013, 101 p.
3. Cho HB, A Study on the Organization Change of Team-Based Approach: Case Study on the S-Corporation, [Master's thesis], [Seoul (Korea)]: University of Seoul; 2008, 83 p.
4. Lee JS, Park SK, A Relationship study between the internal marketing-related organizational factors in construction companies and corporate performance, Korean Journal of Construction Engineering and Management, 2013 Mar;14(2):65-77.
5. Hong SY, A Study of Organization on Mediation Effects of Empowerment on the Relationships between Self-Leadership and Innovative Behavior, [Master's thesis], [Pusan (Korea)]: Pusan National University; 2013, 98 p.
6. Janssen O, Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behavior, Journal of Occupational and Organizational Psychology, 2000 Sep;73(3):287-302.
7. Hedva VP, Abraham C, Linking Care Felt to Engagement in Innovative Behaviors in the Workplace: The Mediating Role of Psychological Conditions, Psychology of Aesthetics, Creativity and the Arts, 2011;5(1):43-53.
8. Lee MH, The Effects of Local Public Servants' Self-Leadership on Their Innovative Behavior, [Dissertation], [Yongin (Korea)]: Dankook University; 2011, 100 p.
9. Lee SH, A Study on the Variables that Affect Individual Innovative Behavior, [Master's thesis], [Gyeongsan (Korea)]: Yeungnam University; 2011, 115 p.
10. Nae EY, A Study on the Precedence Factors and Results of Feedback Seeking Behavior, [Master's thesis], [Seoul (Korea)]: Korea University; 2009, 92 p.

- 
11. Choi BK, The Effect of Feedback-Seeking Behavior on Job Performance and Job Satisfaction: The Roles of Supervisor's Developmental Feedback and Trust in Subordinate, *Korean Journal of Business Administration*, 2014 Feb;27(2):179-99.
  12. Kim SY, The Effect of New Employees' Self-Leadership On Job Involvement, [Master's thesis], [Seoul (Korea)]: University of Seoul; 2011, 80 p.
  13. Ko MS, Job-Involvement and Organizational Commitment: Effect of Self-Conceptual, [Master's thesis], [Seoul (Korea)]: Catholic University of Korea; 2013, 63 p.
  14. Lee KO, Shin JA, Han BH, An Empirical Study on the Effect of Self-Leadership on Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior, *Korean Business Review*, 2010 Apr;3(1):73-93.
  15. Lim KM, The Effects of Self-Leadership and Self-Efficacy on Organizational Effectiveness and Organizational Citizenship Behavior, [Master's thesis], [Pusan (Korea)]: Koshin University; 2011, 113 p.
  16. Ashford SJ, Cummings LL, Feedback as an individual resource: Personal strategies of creating information, *Organizational Behavior and Human Performance*, 1983 Dec;32(3):370-98.
  17. Scott SG, Bruce RA, Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace, *Academy of Management Journal*, 1994 Jun;37(3):580-607.
  18. Prussia GE, Anderson JS, Manz CC, Self-leadership and Performance Outcome: the mediating influence of self-efficacy, *Journal of Organizational Behavior*, 1998 Sep;19(5):523-38.
  19. Houghton JD, Neck CP, The revised self-leadership questionnaire: Testing a hierarchical factor structure for self-leadership, *Journal of Managerial Psychology*, 2002;17(8):672-91.
  20. Fedor DB, Rensvold RB, Adams SM, An investigation of factors expected to affect feedback seeking: a longitudinal field study, *Personal Psychology*, 1992 Dec;45(4):779-805.
  21. Kanungo RN, Measurement of job and work involvement, *Journal of Applied Psychology*, 1982 Jun;67(3):341-9.
  22. Kang BS, Kim GS, The statistical analysis of social science, 4th ed, Seoul (Korea): Hannarae Academy; 2009, 442 p. Korean.