pISSN 1598-2033
eISSN 2233-5706

J. Korea Inst. Build. Constr. Vol. 19, No. 3 : 281-287 / Jun, 2019
https://doi.org/10.5345/JKIBC.2019.19.3.281

www.jkibc.org

건축공사 현장관리자의 의사결정 참여와 조직몰입의 관계

Relationship between Managers' Decision-making Participation and Organization Commitment in Building Construction Project

안 성 훈*

An, Sung-Hoon*

Professor, Department of Architectural Engineering, Daegu University, Gyeongsan-Si, Gyeongsangbuk-Do, 38453, Korea

Abstract

To improve the performance of the building construction project, it is important for the site managers to manage effectively so that they can do their best to the site organization. In addition, making decisions are constantly done in site organizations of building construction project, so whether decisions are made appropriately in the organization has a great impact on performance. Therefore, the purpose of this study is to investigate the relationship between decision making participation and organizational commitment of site managers to improve the performance of site organizations. The results of this study showed that the site managers tend to be more task oriented than people oriented when making decisions. Also, there was a difference in affective commitment according to decision making type, and there was a weak correlation between decision making participation and organization commitment. This study will help to improve the managerial ability of site organization in building construction projects.

Keywords : participation, organization commitment, decision making, organizational management

1. 서 론

1.1 연구의 배경 및 목적

건축공사 현장관리자들은 건축프로젝트의 성과를 향상하기 위해서 공기, 공사비, 품질, 안전 등 공사와 관련된 많은 요소를 관리하고 있다[1]. 하지만, 건축프로젝트의 성과는 현장에서 공사 관리를 얼마나 체계적으로 시행하는지 뿐만 아니라, 현장에서 공사 관리를 담당하고 있는 현장관리자들이 얼마나 헌신적으로 맡은 일을 수행하고 있는지에 따라서도 달라질 수 있다. 따라서 건축프로젝트의 성과를 향상하기 위해서는 현장관리자들이 조직을 위해서 최선을 다할 수 있도록 현장관리자들을 효과적으로 관리하는 것이 매우 중요하다고 할 수 있다[2].

또한, 건축공사 현장관리자들은 현장조직의 구성원으로서 업무를 수행하고 있으며, 현장조직은 지속적으로 의사결정을 통하여 공사 관리를 수행하고 있다. 이처럼 현장조직은 끊임없이 의사결정을 하는 곳이기 때문에 조직에서 의사결정이 적절하게 이루어지는지가 건축프로젝트의 성과에 많은 영향을 미칠 수도 있다[3]. 건축공사 현장조직이 성과를 낼 수 있도록 효율적으로 잘 이루어지기 위해서는 조직구성원인 현장관리자의 능동적이고 역동적인 의사결정 참여가 이루어져야 한다[4]. 따라서 건축공사 현장관리자들의 의사결정 참여가 성과에 미치는 영향을 정량적으로 파악할 수 있으면 건축프로젝트의 성과를 향상시킬 수 있는 현장조직 관리방안을 체계적으로 수립할 수 있을 것으로 사료된다.

그러나 조직의 성과를 매출액, 자기자본이익 등과 같은 직접적인 정량적 요인으로 측정하는 것은[5] 현실적으로

Received : February 15, 2019
Revision received : April 30, 2019
Accepted : May 7, 2019
* Corresponding author: An, Sung-Hoon
[Tel: 82-53-850-6518, E-mail: shan@daegu.ac.kr]
ⓒ2019 The Korea Institute of Building Construction, All rights reserved.

매우 어렵다. 이와 같은 이유로 여러 연구에서는 성과를 조직행동과 관련된 정량적 요인[6-11]을 적용하여 측정하였다. 건축현장 조직의 성과도 건축프로젝트의 특성상 매출액, 자기자본이익과 같은 직접적 요인으로 측정하는 것보다는 조직몰입[10,11]과 같은 조직행동과 관련된 정량적 요인으로 측정하는 것이 적합하다고 사료된다.

따라서 본 논문의 목적은 건축프로젝트 현장조직의 성과를 향상시키기 위해서 건축공사 현장관리자의 의사결정 참여와 조직몰입의 관계를 파악하는 것이다. 본 연구의 결과는 건축프로젝트의 성과를 향상시킬 수 있는 현장조직 수행관리 방안을 체계적으로 수립하는 데 도움을 줄 수 있을 것으로 사료된다.

1.2 연구의 범위 및 방법

건축공사 현장관리자의 의사결정 참여와 조직몰입의 관계를 파악하기 위해서 먼저 연구대상을 명확히 설정할 필요가 있다. 본 연구에서는 연구대상을 국내 50위권 이내 대규모 건설회사의 건축현장에서 근무하고 있는 현장관리자로 한정하였다. 그 이유는 대규모 건설회사 현장의 경우 다양한 구성원이 조직을 구성하기 때문에 의사결정에 참여하는 정도(형태)가 다양하게 나타날 수 있지만, 소규모 건설회사 현장의 경우는 현장 구성원이 소수이면서 조직구성이 단순하므로 의사결정 참여 정도(형태)가 매우 단순하기 때문이다.

건축공사 현장관리자의 의사결정 참여와 조직몰입의 관계를 파악하기 위해서 먼저 기존 연구에 대해 고찰을 하였다. 또한, 기존 연구 고찰을 토대로 의사결정 참여와 조직몰입을 측정하기 위한 설문 문항을 작성하여 설문 조사를 하였다. 설문 문항은 기존 연구에서 사용하고 있는 설문 문항을 건축공사 현장관리자에 적합하게 수정한 후 적용하였다. 설문 조사는 2018년 1월부터 5월까지 국내 50위권 이내 대규모 건설회사의 건축현장에서 근무하는 현장관리자를 대상으로 하였다. 설문지는 총 128부를 회수하였으며, 회수된 설문지 중 불성실한 답변을 한 것과 누락된 항목이 있는 것을 제외한 117부를 분석에 사용하였다. 분석은 SPSS 프로그램을 이용하였다.

2. 의사결정 참여 및 조직몰입

2.1 의사결정 참여

의사결정이란 바람직한 상태를 달성하기 위하여 여러 대안 중에서 하나를 선택하는 의식적인 과정으로[12], 조직에서의 의사결정이란 문제 상황에서 조직의 구성원들이 함께 여러 안의 문제점을 파악하고 최선의 대안을 예측하고 선택함으로써 행동으로 옮길 수 있는 능동적인 과정이라고 할 수 있다[11].

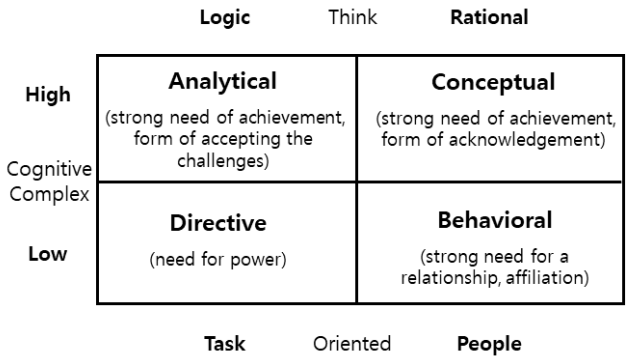

Figure 1. Decision making(DM) style[14]

의사결정 참여란 구성원이 조직 의사결정에 참여하는 방식으로 조직 운영상 구성원에게 부여되는 민주적 권리로 경영 참여의 가장 핵심적인 역할이라고 할 수 있으며 조직 내 구성원이 역할을 강화할 수 있는 동기부여에 가장 효과적인 도구를 의미한다[13]. 의사결정 참여가 중요한 이유는 일반적으로 의사결정 과정에 조직구성원들을 적절하게 참여시킬 때 구성원들의 사기가 올라가고 사명감을 높여 조직의 목표달성에 긍정적인 결과를 가져오기 때문이다. 그러나 개인이 의사결정에 참여함으로써 느끼는 긍정적인 결과는 가치 기준과 개인적 취향에 따라서 달라질 수 있다. 즉, 개인의 의사결정 유형에 따라서 의사결정에 참여할 때 대응하는 방식이 달라지며 느끼는 만족도도 다를 수 있다.

의사결정 유형을 구분하는 대표적인 방법은 Rowe and Boulgarides[14]가 제시한 방법이다. 이 방법은 Figure 1과 같이 인지적 복잡성(cognitive complex)의 정도와 중요하게 여기는 가치에 따라서 의사결정 유형을 4가지(분석형, 관념형, 지시형, 행위형)로 구분하였다.

2.2 조직몰입

조직몰입의 개념은 매우 폭넓게 사용되며, 학자에 따라 여러 가지 의견이 있어 한마디로 정의하기는 쉽지 않다. 일부 연구 분야에서는 조직몰입(Organization Commitment)을 조직헌신(Organization Commitment)으로 사용하기도 한다. 조직몰입을 용어로만 살펴보면 개인(조직구성원)이 조직

에 대해 동일시하고 몰입하는 것이라고 할 수 있다.

먼저 개인과 조직의 관계를 살펴보면, 조직은 개인에게 유인책을 제시하고 개인은 조직에 공헌하려는 상호교환작용을 통해 개인의 목표와 조직의 목표를 동시에 달성하려는 균형적 행위를 가지고 있다[10]. 따라서 조직몰입은 개인이 조직과 자신을 동일시하고 강한 소속감과 충성심을 토대로 조직의 목표달성을 위해 최선의 노력을 수행하는 자발적인 행위라고 할 수 있다.

조직몰입은 세 가지 특징을 가지고 있는데, 조직이 추구하는 목표나 가치에 대한 강한 신뢰, 조직을 위해 상당한 노력을 하려는 의지, 조직의 구성원으로 남아 있으려는 강한 욕구이다[15].

이를 토대로 일반적으로 조직몰입을 크게 3가지 요인(정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입)으로 구분한다[16].

3. 의사결정 참여와 조직몰입의 관계

3.1 연구조사 개요

3.1.1 의사결정 참여 측정

의사결정 참여는 의사결정 과정에 참여하는 구성원의 의사결정을 하는 개인적인 성향(의사결정 유형)에 따라서 선호도가 달라질 수 있다. 따라서 본 연구에서는 먼저 현장관리자의 의사결정 유형을 측정하였다. 현장관리자의 의사결정 유형 측정은 Park[7]의 연구에서 적용한 설문 문항을 이용하였다. 그 이유는 앞에서 언급한 Rowe and Boulgarides[14]의 연구를 토대로 국내 조직 실정에 맞게 작성된 문항으로 판단하였기 때문이다. 설문 문항은 총 20문항이며 4가지 의사결정 유형별로 5문항씩 구성되어 있다.

의사결정 참여는 Kim[9]이 기존 연구를 토대로 적용한 설문 문항 중에서 '직무자체'에 대한 의사결정 참여를 측정하는 설문 문항 15개만 적용하였다. Kim[9]의 연구에서는 '직무자체' 이외에 '인사기능', '경영성과'를 측정하는 문항들도 있었으나, 건축프로젝트 현장조직 특성상 '인사기능'과 '경영성과'와는 관련이 적기 때문에 적용하지 않았다. 또한 Lee[10]와 Han[11]의 연구에서 적용한 문항은 직무 영역별로 구분하여 참여를 측정하는 방식인데, 건축프로젝트의 직무와 다르므로 참고하지 않았다.

3.1.2 조직몰입 측정

건축공사 현장관리자의 조직몰입을 측정하기 위해서 기존 연구를 고찰하였다. 고찰 결과 교육조직과 관련된 연구에서는 조직몰입과 관련하여 여러 연구[10,11]가 수행되었으나, 건축프로젝트 현장조직과 특성이 매우 달라서 적용하기 어려웠다. 따라서 본 연구에서는 Bae[17]가 기존 연구를 토대로 플랜트 건설 현장조직의 조직몰입을 측정하기 위해 적용한 설문 문항을 적용하였다. 그 이유는 이 문항은 Allen and Meyer[16]가 개발한 문항을 토대로 건설에 적합하게 수정된 문항이기 때문이다. 설문 문항은 총 15문항이며 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입 각각 5문항으로 구성되어 있다.

3.1.3 변수 신뢰도 검증

본 연구에서는 건축공사 현장관리자의 의사결정 참여와 조직몰입의 관계를 파악하기 위하여 설문 문항을 작성하였으며, 평가는 설문 문항별로 리커드 5점 척도를 이용하여 실시하였다. 수집된 설문지의 문항 중 의사결정 참여 문항과 조직몰입의 3가지 요인(정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입)별 문항들에 대한 응답자의 답변이 일관되는지 검증하기 위해서 신뢰도를 측정하였다. 현장관리자의 의사결정 유형을 측정하기 위한 설문의 경우에는 신뢰도 검증을 하지 않았다. 그 이유는 응답자가 속하는 유형 이외 유형 문항의 답변에 대해서는 일관성이 떨어질 수밖에 없기 때문이다.

Table 1. Result of reliability analysis

Factor	No. of original questions	No. of final questions	Chronbach's Alpha
decision making(DM) participation	15	15	0.853
affective commitment	5	5	0.854
continuance commitment	5	5	0.656
normative commitment	5	5	0.725

본 연구에서는 크론바하 알파(Cronbach's α)계수를 사용하여 신뢰도를 측정하였다. 사회과학에서는 일반적으로 0.6 이상이면 신뢰도에 문제가 없다고 인정하므로, 본 연구에서도 0.6을 기준으로 신뢰도를 검증하였다[18]. 분석결과 Table 1와 같이 크론바하 알파계수가 0.6 이하인 요인은 없는 것으로 확인되어 설문 문항을 제외하지는 않았다.

3.2 의사결정 참여 분석

의사결정 참여는 구성원의 의사결정 선호도에 따라 참여도 및 조직몰입 정도가 달라질 수 있다. 따라서 먼저 현장관리자의 의사결정 유형을 파악하였다. 현장관리자의 의사결정 유형은 3.2절에서 언급한 것처럼 5점 척도 20개의 문항으로 구성된 설문을 통해 측정하였다. 의사결정 유형별로 구성된 문항의 답변 점수를 합산하여 가장 높은 점수를 가진 유형을 현장관리자의 의사결정 유형으로 선정하였다.

117명의 유효한 설문 분석 대상자에 대한 의사결정 유형 분류 결과는 Table 2와 같다. 분석형 의사결정 유형이 42.7%로 가장 많았으며, 지시형 의사결정 유형이 33.3%로 두 번째로 많았다. 유형별 점수가 같아 의사결정 유형을 분류하기 어려운 경우는 12.8%로 나타났다.

의사결정 유형 분류 결과를 인지적 복잡성(cognitive complex)을 기준으로 살펴보면, 인지적 복잡성이 높은 경우(분석형+개념형)는 47.8%, 낮은 경우(지시형+행위형)는 38.4%로 큰 차이가 나지 않는 것으로 나타났다. 하지만, 중요하게 여기는 가치를 기준으로 구분하면 업무 중심인 경우(분석형+지시형)는 76.0%, 사람 중심인 경우(개념형+행위형)는 11.1%로 많은 차이가 나는 것을 알 수 있다. 이를 토대로 살펴보면 현장관리자들은 의사결정을 할 때 사람 중심보다는 업무 중심으로 하는 성향이 크다는 것을 알 수 있다.

Table 2. DM participation by DM style

Classification	Frequency (ratio)	DM Participation Mean (standard deviation)
Analytical	50 (42.7%)	3.30 (.426)
Conceptual	7 (6.0%)	3.28 (.222)
Directive	39 (33.3%)	3.35 (.329)
Behavioural	6 (5.1%)	3.31 (.588)
Not classified	15 (12.8%)	3.20 (.476)
Total	117 (100%)	3.30 (.399)

또한, 의사결정 유형별로 의사결정 참여도를 측정한 결과를 Table 2와 같이 정리하였다. 의사결정 유형별로 의사결정 참여도에 차이가 있는지 확인하기 위하여 분산분석을 하였다. 분산분석 결과 p-value가 0.826으로 0.05(95% 유의수준)보다 크게 나타났다. 따라서 의사결정 유형별로 의사결정 참여도는 차이가 없다는 것을 확인하였다. 하지만, 의사결정 유형 중 개념형과 행위형 현장관리자의 수가 10명 미만으로 통계적으로 유의미한 결과를 도출되지 않은 것으로 판단되어, 분석형과 지시형 유형만을 가지고 t-test를 실시하였다. t-test 결과 p-value가 0.079로 95% 신뢰수준에서 의사결정 참여도의 차이가 없는 것으로 나타났으나, 90% 신뢰수준에서는 차이가 있는 것으로 나타났다.

3.3 조직몰입 분석

건축공사 현장관리자의 조직몰입을 3가지 요인(정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입)별로 구분하여 측정하였다. 설문 문항별로 5점 척도로 측정한 값을 요인별로 묶어서 평균을 구하여 계산하였으며, Table 3과 같이 의사결정 유형별로 조직몰입을 측정한 결과를 정리하였다.

의사결정 유형별로 조직몰입에 차이가 있는지 확인하기 위하여 분산분석을 하였다. 분산분석 결과 p-value가 정서적 몰입은 0.861, 지속적 몰입은 0.473, 규범적 몰입은 0.369로 모두 0.05(95% 유의수준)보다 크게 나타났다. 따라서 의사결정 유형별로 조직몰입에는 차이가 없다는 것을 확인하였다. 그러나, 개념형과 행위형 현장관리자의 수가 7명과 6명밖에 되지 않아서 통계적으로 유의미한 결과로 보기 어렵다고 판단되어, 분석형과 지시형 유형만을 가지고 다시 t-test를 실시하였다.

Table 3. DM participation by DM style

Classification	Fre.	Mean (standard deviation) affective commitment	continuance commitment	normative commitment
Analytical	50	3.50 (.684)	3.14 (.475)	3.23 (.531)
Conceptual	7	3.40 (.447)	3.31 (.398)	3.11 (.620)
Directive	39	3.49 (.494)	3.07 (.457)	3.03 (.597)
Behavioural	6	3.33 (.484)	2.90 (1.033)	2.90 (.603)
Not classified	15	3.35 (.487)	2.99 (.450)	3.04 (.415)
Total	117	3.46 (.575)	3.10 (.500)	3.11 (.551)

의사결정 유형(분석형과 지시형)에 따라서 정서적 몰입에 차이가 있는지 분석하기 위한 t-test 결과 p-value가 0.015로 0.05보다 작게 나타났다. 즉, 의사결정 유형이 분석형인 현장관리자와 지시형인 현장관리자를 비교할 때 95% 신뢰수준에서 정서적 몰입에 차이가 있는 것으로 확인되었다. 같은 방식으로 지속적 몰입과 규범적 몰입의 차이를 파악하였다. 지속적 몰입의 경우 p-value가 0.861로 나타났으며, 규범적 몰입은 p-value가 0.324로 나타났다. 지속적 몰입과 규범적 몰입 모두 p-value가 0.05보

다 크게 나타나 95% 신뢰수준에서 차이가 없는 것으로 나타났다.

3.4 의사결정 참여와 조직몰입 관계 분석

건축공사 현장관리자의 의사결정 참여와 조직몰입의 관계를 파악하기 위해서 의사결정 참여도와 조직몰입 3가지 요인(정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입)을 변수로 상관분석을 하였다. Table 4의 상관분석 결과에서 볼 수 있듯이 의사결정 참여도와 조직몰입 3가지 요인 중에서 정서적 몰입과 규범적 몰입이 95% 신뢰수준에서 통계적으로 유의미한 약한 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

Table 4. Correlation analysis between DM Participation and organization commitment

Variables	DM Participation	Organization Commitment		
		affective	continuance	normative
DM Participation	1			
affective	.340**	1		
continuance	.181	.188*	1	
normative	.332**	.435**	.542**	1

* correlation is significant at the 0.10 level (2-tailed).
** correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

또한, 의사결정 유형별로 현장관리자의 의사결정 참여도와 조직몰입의 관계를 파악하였다. 의사결정 유형이 분석형인 현장관리자의 경우, Table 5의 상관분석 결과와 같이 의사결정 참여도와 규범적 몰입이 95% 신뢰수준에서 통계적으로 유의미한 약한 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

반면에 의사결정 유형이 지시형인 현장관리자의 경우(Table 6 참조) 의사결정 참여도와 지속적 몰입이 95% 신뢰수준에서 통계적으로 유의미한 약한 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

Table 5. Correlation analysis(analytical DM type)

Variables	DM Participation	Organization Commitment		
		affective	continuance	normative
DM Participation	1			
affective	.361*	1		
continuance	.034	.290*	1	
normative	.423**	.551**	.550**	1

* correlation is significant at the 0.10 level (2-tailed).
** correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Table 6. Correlation analysis(directive DM type)

Variables	DM Participation	Organization Commitment		
		affective	continuance	normative
DM Participation	1			
affective	.392*	1		
continuance	.493**	.193	1	
normative	.307	.528**	.468**	1

* correlation is significant at the 0.10 level (2-tailed).
** correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

이와 같은 분석결과를 종합해 볼 때, 건축공사 현장관리자의 경우, 의사결정 유형에 따라서 의사결정 참여도와 조직몰입의 관계가 서로 다르게 나타나는 것을 확인할 수 있었다.

3.5 의사결정 참여와 조직몰입 관계 고찰

분석결과를 토대로 종합적으로 정리하면 다음과 같다. 첫 번째로, 건축공사 현장관리자는 현장조직의 구성원으로서 끊임없이 의사결정을 하고 있으나, 의사결정 유형은 매우 업무(task) 중심적(Figure 1 참조)이라는 것을 알 수 있다. 따라서 건축공사 현장조직에서 조직을 관리하기 위한 수행체계를 수립할 때 업무를 토대로 의사결정을 할 수 있도록 체계를 구성하는 것이 바람직하다는 것을 알 수 있다.

두 번째로, 현장관리자의 의사결정 유형에 따라서 의사결정 참여도와 조직몰입의 관계는 일부 항목에서 유의미한 것으로 나타났다. 그러나 Table 5와 Table 6에서 보듯이 의사결정 유형에 따라서 상관관계를 나타내는 부분이 다르다는 것을 알 수 있다. 이는 현장관리자의 의사결정 유형에 따라서 의사결정에 참여할 때 느끼는 조직몰입 형태가 다르다는 것을 나타낸다. 따라서 건축공사 현장조직에서 조직 수행체계를 구성할 때 조직구성원의 의사결정 유형을 사전에 파악한 후 적절한 형태의 의사결정에 참여할 수 있도록 하는 것이 바람직하다는 것을 알 수 있다. 다만, 상관관계가 크지 않기 때문에 참고 정도로만 적용하는 것도 적절할 것으로 판단된다.

이처럼 본 연구결과를 토대로 건축공사 현장관리자의 직무몰입을 높이기 위해서 현장조직에서 의사결정과 관련하여 현장관리자들을 어떻게 관리해야 하는지 기본 방침을 정할 수 있다. 이는 건축공사 현장조직 수행관리 체계를 구축하여 현장성과를 높이는 데 도움을 줄 수 있을 것이다.

4. 결 론

본 연구에서 현장조직의 성과향상을 위해 건축공사 현장관리자의 의사결정 참여와 조직몰입의 관계를 파악하였다. 먼저 건축공사 현장관리자의 의사결정 유형을 파악한 결과, 분석형이 가장 많았으며 지시형이 두 번째로 많았다. 의사결정 유형 분류 결과를 보면 현장관리자들은 의사결정을 할 때 사람 중심보다는 업무 중심으로 하는 성향이 높은 것을 파악할 수 있었다. 또한, 의사결정 참여도는 의사결정 유형에 따라 차이가 있는 것으로 나타났다.

의사결정 유형별로 조직몰입에 차이가 있는지 확인하기 위하여 분산분석을 하였다. 분석결과 분석형인 현장관리자와 지시형인 현장관리자 간에는 의사결정 유형에 따라 정서적 몰입에 차이가 있는 것을 확인하였다.

건축공사 현장관리자의 의사결정 참여와 조직몰입의 관계를 상관분석을 통해 파악한 결과, 의사결정 참여도와 정서적 몰입 및 규범적 몰입이 약한 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 또한, 분석형 현장관리자는 의사결정 참여도와 규범적 몰입, 지시형 현장관리자는 의사결정 참여도와 지속적 몰입이 약한 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

본 연구는 건축공사 현장관리자의 직무몰입을 높이기 위해서 현장조직에서 의사결정과 관련하여 현장관리자들을 어떻게 관리해야 하는지 기본 방침을 정하는 데 도움을 줄 수 있다. 그러나 본 연구는 대형 건설회사의 건축공사 현장관리자를 대상으로 하였기 때문에 모든 현장의 현장관리자가 같은 결과를 나타낸다고는 할 수 없다. 또한, 의사결정 참여 이외에 건축공사 현장조직에서 구성원의 태도 및 행동을 변화시켜 성과를 높일 수 있는 다른 요소가 있을 것이므로 이에 관한 추가적인 연구가 필요하다.

요 약

건축프로젝트의 성과향상을 위해 현장관리자들이 조직에 최선을 다할 수 있도록 효과적으로 관리하는 것이 중요하다. 또한, 현장조직은 끊임없이 의사결정을 하므로 조직에서 의사결정이 적절하게 이루어지는지가 성과에 많은 영향을 미친다. 따라서 본 연구에서는 현장조직의 성과향상을 위해 현장관리자의 의사결정 참여와 조직몰입의 관계를 파악하는 것이 목적이다. 연구 결과 현장관리자들은 의사결정을 할 때 사람 중심보다는 업무 중심으로 하는 성향이 높은 것을 알 수 있었다. 또한, 의사결정 유형에 따라 정서적 몰입에 차이가 있으며, 의사결정 참여도와 조직몰입 간에 약한 상관관계가 있는 것을 알 수 있었다. 본 연구는 현장조직의 직무수행관리 능력을 높이는 데 도움을 줄 수 있을 것이다.

키워드 : 참여, 조직몰입, 의사결정, 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(NRF-2016R1D1A1A 09918915).

ORCID

Sung-Hoon An, https://orcid.org/0000-0002-0906-3302

References

1. An SH, Bitamba BF. Influence of organizational culture on performance of building construction project. Journal of the Korea Institute of Building Construction. 2015 Oct;15(5):501-6.
2. An SH. A Study on the construction manager's leadership styles based on condition of building projects. Journal of the Architectural Institute of Korea (Structure & Construction Section). 2009 Apr;25(4):231-8.
3. Seboni L, Tutesigensi A. Project manager-to-project allocations in practice: an empirical study of the decision-making practices of a multi-project based organization. Construction Management and Economics. 2015 Sep;33(5-6):428-43.
4. Akdere M. An organization development framework in decision making: Implications for practice. Organization Development Journal. 2009 Dec;27(4):47-56.
5. Kim HN. A study on the relations between ceo' s leadership and decision-making types and organizational performance: The case of korean public enterprises [master's thesis]. [Seoul (Korea)]: Seoul National University; 2012. 78 p.
6. Kim YD. A study on the relationships among ethical decision making, workplace spirituality, and organizational performance [dissertation]. [Seoul (Korea)]: Konkuk University; 2012. 209 p.

7. Park HM. A study of a leader's decision-making and organizational performance relationship -for Won buddhist ministers- [master's thesis]. [Iksan (Korea)]: Wonkwang University; 2013. 81 p.
8. Kim JS, Chah DO. Effects of leaders' participative decision making on employees' creative behavior and performance: Focusing on the role of psychological empowerment and job involvement. Korean Journal of Management. 2013 Sep;21(3):331-70.
9. Kim JH. A study on the effect of participatory decision making upon job satisfaction (The case of public enterprise employees) [dissertation]. [Iksan (Korea)]: Wonkwang University; 2011. 132 p.
10. Lee SJ. A study on the relations between teacher participation allowance and organization commitment by school principal in decision making proces [master's thesis]. [Seoul (Korea)]: Seoul National University of Education; 2014. 113 p.
11. Han JA. A study on the relationship between the degree of child-care teachers' participation in decision making and organizational commitment [master's thesis]. [Seoul (Korea)]: Chung-Ang University; 2016. 97 p.
12. Kim TH, Kim YS. The influence of participation in decision making on the job satisfaction in military organization. Journal of management research. 2000 Oct;4(1):19-39.
13. Kim YJ, Kim DSu. A mediating effect of justice on the relationship between organizational process disposition and psychological ownership. Korean Business Education Review. 2016 Jun;31(3):67-92.
14. Rowe AJ, Boulgarides JD. Managerial decision making: A guide to successful business decisions. New York: Macmillan Publishing Company; 1992. 253 p.
15. Porter LW, Steers RM, Mowday RT, Boulian PV. Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. Journal of Applied Psychology. 1974 Oct;59(5):603-9.
16. Allen NJ, Meyer JP. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. Journal of Occupational Psychology. 1990 Mar;63(1):1-18.
17. Bae YW. A study on the effects of plant construction engineer's lmx on the organizational citizenship behavior : Focused on examining the mediating effects of organizational commitment [master's thesis]. [Seoul (Korea)]: Soongsil University; 2013. 69 p.
18. Kang BS, Kim GS. The statistical analysis of social science. 4th ed. Seoul (Korea): Hannarae Academy; 2009. 442 p. Korean.