

# 건설기업의 사회적 책임 활동이 조직신뢰, 직무만족과 이직의도에 미치는 영향

조진호<sup>1</sup> · 김병수\*

<sup>1</sup>경북대학교 토목공학과

## The Effect of Corporate Social Responsibility on Organizational Trust, Job Satisfaction and Turnover Intention

Cho, Jin-Ho<sup>1</sup>, Kim, Byung-Soo\*

<sup>1</sup>Department of Civil Engineering, Kyungpook National University

**Abstract :** Recently, the proportion of overseas orders of domestic construction companies is increasing, and the global market demands management transparency on corporate social responsibility activities. Therefore, domestic companies are faced with the need to systematically prepare for social responsibility activities. The purpose of this study was to examine whether CSR activities have a moderating effect on the relationship between organizational trust, job satisfaction, turnover intention and contract type. This study analyzed the effect of CSR activities on organizational trust, job satisfaction and turnover intention. The study targets regular and irregular workers in construction companies who promote CSR activities through the homepage, public service ad, and media. The questionnaire distributed 300 copies online. The final valid sample is 255 (145 Regular and 110 Irregular). Empirical analysis used a structural equation model. The results of the study are as follows. First, in CSR activities, economic responsibility, philanthropic responsibility and ethical responsibility had a positive (+) effect on organizational trust. Second, organizational trust had a positive (+) effect on job satisfaction in CSR activities. Finally, the magnitude of the Moderate effect of the type of labor contract according to the group classification showed that the CSR activity on organizational trust had many regular employees with economic responsibility. Also, organizational trust in job satisfaction was found to be large in regular employees. The results of this study can be a guide to CSR activities of construction companies in terms of organizational effectiveness.

**Keywords :** Corporate Social Responsibility (CSR), Organizational Trust, Job Satisfaction, Turnover Intention, Type of Labor Contract

## 1. 서론

### 1.1 연구의 배경 및 목적

건설기업의 경영성과 평가는 정량적 평가로 과거의 경영성과만을 반영하는 회계지표인 재무성과(투자-수익률)를 주로 사용했다(Cho, 2017). 하지만 언론의 부정 회계와 나 이키의 아동 노동 착취 등의 문제 발생 이후 정성적 평가인 기업의 사회적 책임(CSR; Corporate Social Responsibility)

활동에 관한 관심이 높아졌다(Kim & Lee, 2013; Lee & Park, 2013).

따라서 물질 지향적 사회에서 지식정보 사회로의 이전과 전반적 사회 가치관의 변화로 CSR 활동의 중요성을 인식하게 되었다(Lee & Park, 2013). 이러한 기업의 CSR 활동은 Global Value Chain의 각 단계에서 중요한 의미로 쓰이게 되었다(Kim & Jung, 2007).

최근 지구의 환경문제의 심각성, 이해관계자의 다양화, 시민사회의 성장, 기업경쟁의 심화, 사회책임투자(SRI; Socially Responsible Investment)의 급성장 등 인류의 지속할 수 있는 발전에 관한 관심이 높아지면서 '사회적 책임', '지속가능성'이 쟁점이 되고 있다(Sparkes & Cowton, 2004).

\* Corresponding author: Kim, Byung-Soo, Department of Civil Engineering, Kyungpook National University, Daegu 41566, Korea  
E-mail: bskim65@knu.ac.kr  
Received June 26, 2019; revised July 29, 2019  
accepted August 13, 2019

ISO 26000은 기업의 사회적 책임에 관한 국제 가이드라인 - 7대 핵심주제(조직관리, 인권, 노동, 환경, 공정성, 소비자 관계, 지역 공동체)에 대한 CSR 표준을 요구한다(Kim & Lee, 2013). ISO 26000은 제삼자 인증을 전제로 하지 않는다고는 하지만 대부분 국가와 이해 관련자들은 결국 기업 간, 국가 간 거래와 계약 질서에서 ISO의 SR (Social Responsibility) Guidance가 매우 결정적인 기준으로 활용될 것이라는 점에 동의하고 있다. 따라서 ISO 26000의 준수는 금융기관, 신용평가기관들의 기업투자자와 평가 시 주요 지표로 사용된다. 또한, 소비자단체와 NGO 등 이해관계자들의 모니터링 활동의 기준으로도 사용되며, 정부 조달기준, 포상기준, 세금감면기준, 우선구매 기준, 우대금리 적용 기준 등에 다양하게 활용된다(Kim & Lee, 2013).

ISO 26000 SR G는 세계 시장에서 국내 건설 기업들에 사회적 책임에 대한 신뢰할만한 경영 투명성을 요구하고 있다. 이러한 요구에 적극적으로 대처하지 못한다면 세계 시장에서 새로운 무역장벽으로 작용할 수밖에 없을 것이다. 따라서 국내 건설 기업의 해외 수주 비중이 증가하고 있는 지금 CSR 활동을 체계적으로 준비하지 않으면 수주 경쟁력이 저하되는 요인으로 작용할 것이다.

지속성장의 동력을 갖기 위한 필수요소인 CSR 활동은 재무성과와 기업가치 측면에서 우월한 경영성과를 보인다(Jung & Ryu, 2016; Yoon & Sung, 2012). CSR 활동은 고객과의 상호 유기적인 의사소통과 이를 통해 고객만족 향상과 기업에 대한 깊은 신뢰를 줄 수 있다(Choi & Kim, 2005; Lee & Park, 2013). 하지만 기업의 사회적 책임과 투명성에 대한 이해관계자(주주, 소비자, 종업원 등) 중에서 특히 종업원이 자사의 CSR 활동에 부정적이거나 공감하지 못한다면 높은 품질의 서비스 제공과 경쟁력 향상에 이바지하지 못하게 될 것이다(Lee & Park, 2013). 반면에 CSR 활동을 공감하면, 조직을 신뢰하게 되고, 직무에 만족하게 되어 결국 이직률은 감소하게 될 것이다(Kim & Lee, 2013; Yoon & Sung, 2012). 따라서 CSR 활동은 조직성과(생산성, 충성심, 조직몰입, 조직시민행동, 조직신뢰, 직무만족, 근속률 등)에 유의한 정(+)의 영향을 미친다(Carroll, 1979; Du, Bhattacharya, & Sen, 2010; Ji, 2006; Jung & Ryu, 2016; Kim & Lee, 2013; Yoon & Sung, 2012).

건설 산업에서 CSR 활동 효과는 외부고객(발주자와 구매자)의 매출이윤 증대와 내부고객(종업원)의 헌신성과 창의성을 증대시켜 경영성과 향상과 지속성장에 긍정적인 영향을 미친다. 또한, CSR 활동을 통해 내·외부 고객의 신뢰 수준을 높여 기업의 경영성과를 향상한다(Lee & Choi, 2002).

과거 CSR 활동에 관한 연구는 소비자 관점에서 수행됐다

(Kim & Lee, 2013). 현재에는 이해관계자인 소비자뿐만 아니라 종업원과 주주까지 포함한 연구가 수행되고 있다(Lee & Park, 2013; Kim & Lee, 2013; Ji, 2006).

본 연구는 Carroll (1979)의 CSR 활동의 4가지 차원(경제적, 법적, 윤리적, 자선적 책임)을 사용하여 종업원의 조직신뢰, 직무만족, 이직의도와와의 영향 관계와 계약유형(정규직과 비정규직)의 조절효과를 확인하고자 한다.

## 1.2 연구의 범위 및 방법

설문대상은 2018년 시공능력평가<sup>2)</sup> 상위 10개사(토목, 건축) 자사 홈페이지에서 지속가능경영을 통해 CSR 활동을 고시 및 홍보하고 있는 종업원들(본사 및 현장)이다.

설문 기간은 2018년 9월 25일부터 30일까지 온라인을 통해 본사와 현장에 각각 150부를 배포했다. 회수된 설문 255부에 대해 실증 분석했다. 설문에 사용된 변수의 척도는 1점(전혀 그렇지 않다)에서 7점(매우 그렇다)까지의 범위를 갖는 리커트 7점 척도를 사용했다.

실증분석은 구조방정식 모델링 도구 Smart-PLS 2.0을 이용했다. PLS는 구조방정식 모델(SEM; Structural Equation Model)에 사용하는 분석기법으로 계층적 구조로 된 다수의 변수를 포함한 이론적인 모델과 측정모델의 적합성을 함께 분석할 수 있는 분석기법이다(Hair Jr, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2016).

분석 절차와 방법은 첫째, 인구통계학적인 빈도분석 둘째, CSR 활동, 조직신뢰, 직무만족, 이직의도의 신뢰성과 타당성 평가와 셋째, 연구가설 검정은 구조모형의 경로간 유의성 검증을 수행했다. 넷째, 조절효과 검정은 Chin, Marcolin, and Newsted (2003)의 분석 방법을 이용했다. 조절효과 여부에 대한 검정은 첫째, 독립변수가 종속변수에 미치는 직접효과, 둘째, 조절변수가 종속변수에 미치는 효과, 그리고 독립변수와 조절변수를 곱한 상호작용 변수가 종속변수에 미치는 효과를 하나의 구조방정식 연구모델로 구성해서 검정할 수 있다.

## 1.3 연구모델

건설기업의 CSR 활동, 조직신뢰, 직무만족, 이직의도와 관련된 기본 가설 4개와 조절효과 가설 1개를 제안하는 연구모델이다(Fig. 1).

1) 「ISO 26000 대응」, 한국표준협회(<https://www.ksa.or.kr>)

2) 「5만 9천여 건설업체 경쟁력 한눈에...시공능력 평가 결과 발표」, 국토교통부 보도자료(2018.07.26.)

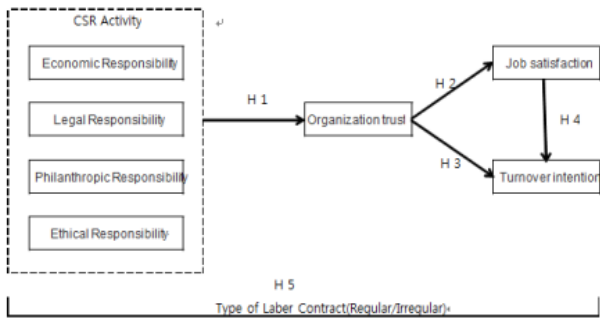


Fig. 1. Framework for development of the model

## 2. 이론적 배경과 가설개발

### 2.1 국내 건설기업의 CSR 활동과 중요성

Table 1. Corporate social contribution expenditure in recent 5 years

Year	Number of companies analyzed	Social contribution expenditure scale(Unit: billion)
2013	234	28,114
2014	231	26,708
2015	255	29,020
2016	196	20,947
2017	198	27,243

전국경제인연합회가 실시한 「기업의 사회적 가치 실태조사」 결과<sup>3)</sup>, 198개사의 2017년 한 해 동안 사회적 가치 창출을 위해 지출한 사회공헌 규모는 총 2조 7,243억 5,578만원으로 조사되었다<Table 1>. 국내 시공능력평가 상위 10개사는 홈페이지를 통해 지속가능경영과 CSR 활동을 홍보하고 있다<Table 2>. 대부분 사회공헌활동, 환경경영, 윤리경영, 상생경영, 안전경영, 공정거래 등을 추진하고 있으며, 자사 홈페이지를 통해 그 추진 현황과 성과를 고시 및 홍보하고 있다.

지속가능경영이란 기업이 경영에 영향을 미치는 경제적, 환경적, 사회적 이슈들을 종합적으로 균형 있게 고려하면서 기업의 지속가능성을 추구하는 경영활동을 말한다(Sparkes & Cowton, 2004). 지속가능경영은 지속 가능한 발전과 사회적 책임이라는 두 가지 개념이 혼합된 것이다. 따라서 지속가능경영 성과 입증과 투명성 확보를 위해 지속가능성 보고서 발간이 활발하게 이루어지고 있다(Kim & Kim, 2019).

지속가능경영 보고서의 발간 이유는 첫째, 기업의 사회적 책임과 투명성에 대한 이해관계자(주주, 소비자, 종업원 등)의 요구 증대이다. 둘째, 지속가능경영 보고서 발간을 법제화하려는 추세의 확산이다. 셋째, 동종업계에서 보고서를 발간하는 기업이 늘어남에 따라 보고서를 발간하지 않는 기업은 상대적으로 기업의 사회적 책임을 소홀히 한다는 인

식을 시장에 심어 줄 수 있기 때문이다. 넷째, 유럽이나 북미 시장에서 기업의 지속가능성을 평가하여 투자하는 사회적 책임 펀드의 규모가 급속히 확대되고 있다(Yoon, 2009). 국내의 경우 2003년 삼성SDI, 현대자동차, 한화석유화학, 대한항공의 4개사가 지속가능경영 보고서를 공표한 이후 증가하는 추세이다(Yoon, 2009). 현대엔지니어링은 자사 홈페이지 지속가능경영에서 나눔경영에 대한 나눔 보고서를 발간하여 사회공헌 성과를 보고한다<Fig. 2>. 이러한 기업의 CSR 활동은 소비자에 대한 태도와 기업 이미지, 신뢰에 이바지한다. 또한, CSR 활동을 통해 형성된 기업의 긍정적 이미지는 종업원의 직무태도와 행위에 영향을 미칠 수 있으며, 종업원이 기업을 신뢰하고, 긍정적인 평가를 하도록 만든다. 따라서 CSR 활동을 통한 사회적 성과는 보람 있는 직장, 일하기 좋은 기업이라는 이미지를 형성하게 해준다(Kim & Lee, 2013; Lee & Park, 2013).



Fig. 2. 2017 Sharing Report (Hyundai Engineering Co., Ltd.)

지속가능경영 보고서에서 지속가능경영 실행의 표준으로 GRI (Global Reporting Initiative: 2006)과 사회적 책임 경영시스템(ISO 26000 : 2010)이 있다(Kim & Kim, 2019).

GRI는 세계의 많은 기업이 사회보고(지속가능 보고서)를

3) 「2018 주요 기업의 사회적 가치 보고서」, 전국경제인연합회(www.fki.or.kr)

Table 2. Sustainability Management and CSR Activities on Top 10 Companies' Evaluation Sites for Construction Capacity in 2018

Ranking	Company	Sustainability Report	ISO 26000 SR G	Sustainability Management	Social Contribution(CSR Activity)
1	Samsung C&T Corporation	○	○	Management Philosophy	Improve the residential environment
				Technical Management	Activities for future generations education
				Social Contribution	
2	Hyundai Engineering & Construction Co., Ltd	○	○	Global Stature	Support social independence and nurture talented people
				Ethics Management	Contributing to Society through the Construction Industry Capability
				Win-win Management	
				Fair Trade	Employee and customer volunteering
				Quality Management	Promoting construction safety and community safety
				Safety Environment Management	
				Sharing Management	
3	Daelim Industrial Co., Ltd.	○	○	Open Management	Sharing Activities
				Ethics management	Cultural Business
				Social Responsibility	Education Business
4	Daewoo Engineering & Construction Co., Ltd.	○	○	Practice of eco-friendly construction management	Compliance with environmental regulations through reduction of waste, noise and vibration
				Maximize corporate value through financial performance	Strengthening dominant market dominance
					Strengthening Corporate Social Responsibility
5	GS Construction Co., Ltd.	○	○	Quality management	Develop eco-friendly construction method and new and renewable energy business
				Safety and Health Management	
				Safety Environment Management	New market and new business development
				Ethics management	Corporate social responsibility through social contribution activities
				Win-win management	Social Welfare
6	Hyundai Engineering Co., Ltd.	○	○	Social Contribution	Social Welfare
				Value Management	Education · Culture
				Safety and Health Management	
				Safety Environment Management	Environment · Safety
				Talent Management	
Win-win management					
7	POSCO E & C Co., Ltd.	○	○	Sharing Management	Practical involvement
				Quality Safety Environment	Sustainable Sharing
				Social Contribution	
				Co-growth	Happy win-win
				Social Contribution	Smile Making(support for social care class)
8	Lotte Construction Co., Ltd.	○	○	Co-growth	Hope to be raised (future talent cultivation)
				Safety Management	Cultural Connection (Supporting Cultural Arts)
				Safety Environment Management	
				Ethics management	Locality, persistence, consistency
				Social Contribution	Some social return of profits
9	SK E & C Co., Ltd	○	○	Co-growth	Voluntary participation
				Safety Management	
				Safety Environment Management	
				Ethics management	Happy Green Classroom (Environmental Issues)
				Social Contribution	
				Co-growth	
				Pursuing Social Value	
10	HDC HYUNDAI DEVELOPMENT Co., Ltd	○	○	Ethics management	Hope maker (resolve polarization)
				Safety Environment Management	
				Safety Management	
				Win-win Management	I-park Social Service Corps (Improvement of residential environment, building a house of hope, drawing murals, providing free meals, sharing Kimchi of Love)
				Social Contribution	
Social Contribution	Pony Jeong Foundation (nurturing talented person who will become the protagonist of tomorrow)				

별 때 기준으로 삼는 국제적인 준거다. ISO26000은 기업의 사회적 책임에 관한 국제 기준이다. GRI과 ISO 26000은 세계 시장에서 국내 건설 기업들에 사회적 책임에 대한 신뢰 할만한 경영 투명성을 요구하고 있다. 이러한 요구에 국내

건설 기업들이 적극적으로 대처하지 못한다면 세계 시장에서 새로운 무역장벽으로 작용할 수밖에 없을 것이다. 이러한 시장환경의 변화에 적극적이고 선도적으로 대응하기 위해서라도 기업의 지속할 수 있는 활동 즉 CSR 활동을 적극

적이고 투명하게 시장에 공개할 필요가 있으며 이러한 과정에서 기업의 다양한 이해관계자들과의 신뢰 구축을 형성할 수 있다. 이러한 신뢰 관계 형성이야말로 기업의 지속할 수 있는 발전에 큰 힘이 될 수 있다(Sparkes & Cowton, 2004). 국내 건설 기업의 해외 수주 비중이 증가하고 있는 지금 CSR 활동을 체계적으로 준비하지 않으면 수주 경쟁력을 저하하는 요인이 될 것이다.

## 2.2 CSR 활동과 조직신뢰에 관한 연구

Carroll (1979)는 CSR 활동을 사회 목적과 가치의 관점에서 바라본다고 여겨지는 일련의 행동을 따르고 존중하며 의사결정을 하거나 원리와 원칙을 따르는 것에 대한 기업의 책무로 정의하고 4가지 차원으로 분류했다(Jung & Ryu, 2016, 재인용). CSR 활동은 기업의 이해관계자를 만족하게 하고, 공동체와 사회에 긍정적 영향을 주는 책임 있는 활동으로 사회에 도움을 주며, 법으로 요구된 사회적 책임의 의미를 넘어 사회적으로 더 나은 행동을 하는 것이다(Kim & Lee, 2013).

Yoon and Sung (2012)은 벤처기업 중 사회적 책임경영 인증을 받은 15개 기업과 받지 않은 13개 기업에 관한 연구에서 대기업보다 더욱더 높은 CSR 활동의 이행 의지가 있는 CEO가 많고, 규모의 특징으로 인해 대기업과 차별화된 CSR 활동의 이행이 가능한 만큼 CSR 활동의 이행은 기업의 경쟁력을 강화해 지속할 수 있는 성장에 큰 역할을 한다고 했다.

Tan and Tan (2000)은 조직신뢰에 대해 조직과 구성원 간의 객관적인 고용 관계에 대한 신뢰며, 조직이 자신에게 해롭지 않은 행동을 할 것이라고 믿는 조직에 대한 평가와 확신으로 정의했다. 그들은 조직에 대한 구성원의 신뢰가 높은 경우 희망, 믿음, 확신하지만 낮은 경우 의심, 두려움, 경계심을 가지게 된다고 했다. 그리고 위기에 빠진 조직을 구하는 길은 구성원의 조직에 대한 신뢰가 무엇보다 중요하며, 조직의 장기적인 생존과 성공을 위한 중요한 요소다(Shin, 2010).

Puusa and Tolvanen (2006)은 조직신뢰는 조직의 목표와 가치에 애착을 갖는 감정으로 종업원과 조직 간의 장기적인 안정과 복지를 위해 대단히 중요하며, 협동과 지원, 자발적 사회성을 촉구하여 거래 비용(감시와 통제 비용 등)을 낮추고 기업의 불확실성, 변화와 복잡한 상황에 대해 기업의 적응력을 높이게 된다고 했다. Du et al. (2010)은 CSR 활동은 종업원의 의식, 귀속, 태도, 신뢰에 영향을 미치며, 조직을 지각하는 데 중요하므로 이러한 신뢰는 기업의 경쟁우위의 원천임을 주장했다. Ji (2006)은 CSR 활동의 효과에 관한 대부분의 연구는 소비자 반응, 사회적 성과와 재

무적 성과를 중심으로 수행되었으나, 기업 내 종업원의 반응에 관한 연구는 매우 소홀함을 지적하면서 서비스 공기업 및 사기업에 근무하는 417명의 직원에 관한 연구에서 CSR 활동에서 경제적 책임, 환경보호, 사회공헌 활동, 지역문화 사업과 소비자 보호의 영향력 순으로 조직신뢰에 유의한 정(+ )의 영향을 미치고 있음을 밝혔다. 선행연구를 바탕으로 CSR 활동을 기업이 사회에 갖는 의무로, 조직신뢰는 종업원이 조직의 목표와 활동에 대한 확신, 믿음, 애착과 같은 감정으로 정의했다. CSR 활동은 종업원이 조직에 대해 갖는 신뢰를 높일 것으로 예측할 수 있다.

H1: CSR 활동은 조직신뢰에 정(+ )의 영향을 미칠 것이다.

H1.1: 경제적 책임은 조직신뢰에 정(+ )의 영향을 미칠 것이다.

H1.2: 법적 책임은 조직신뢰에 정(+ )의 영향을 미칠 것이다.

H1.3: 자선적 책임은 조직신뢰에 정(+ )의 영향을 미칠 것이다.

H1.4: 윤리적 책임은 조직신뢰에 정(+ )의 영향을 미칠 것이다.

## 2.3 조직신뢰와 직무만족에 관한 연구

직무만족이란 종업원이 개인의 가치, 신념, 욕구와 필요 등의 수준에 따라 직무로부터 얻어지는 긍정적인 그리고 적극적인 태도, 유쾌한 감정과 정서적 만족 상태를 말하며, 직무수행에 긍정적인 영향을 미친다(Cook & Wall, 1980; Shin, 2010; Jung & Ryu, 2016). Lock (1976)은 직무만족을 종업원의 직무나 직무경험에 대한 평가의 결과로 연계 되는 즐겁고 긍정적인 감정 상태로 정의했다(Jung & Ryu, 2016, 재인용).

Smith (1969)는 직무만족은 단일차원이 아닌 다차원적인 개념이며, 조직의 다양한 성과요인들과 관련이 있으며, 직무만족의 차원을 직무 자체, 승진, 임금, 상사(감독자), 동료 등 다섯 가지로 요약했다. De, Witte and Buitendach (2005)는 직무만족을 내재적 만족과 외재적 만족으로 구분했다. 내재적 만족은 개인의 감정, 태도, 신념, 성취감과 같은 심리적인 만족이며, 외재적 만족은 직무수행 결과에 따른 보상 가치에 대한 만족을 의미한다고 했다.

Tan and Tan (2000)은 조직신뢰를 종업원이 인지하는 조직의 신뢰도에 대한 글로벌평가로 조직을 신뢰할 것인지를 고민할 경우 조직의 환경을 지속해서 관찰한다고 했다. Puusa and Tolvanen (2006)은 조직신뢰는 종업원으로서의 인지와 강한 조직 정체성 사이의 연관성을 이해하는 열쇠며, 조직신뢰의 창출은 조직에 대한 더 큰 몰입을 만들고, 의사결정자에 대한 신뢰는 직무만족을 증진할 수 있음을 강조했다. Jung and Ryu (2016)는 5개 외식업체 255명의 정

규칙에 관한 연구에서 CSR 활동에서 윤리적 책임과 법적 책임이 조직신뢰에 유의한 정(+)의 영향을 미쳤으며, 조직 신뢰는 정서적 몰입, 지속적 몰입과 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미쳤음을 밝혔다. Shin (2010)은 여행사 직원 242명에 관한 연구에서 조직신뢰가 이직의도에 미치는 영향과 직무만족이 이직의도에 미치는 영향은 모두 통계적으로 유의했으며, 조직신뢰가 직무만족에 정(+)의 영향을 미치고 있음을 밝혔다.

선행연구를 바탕으로 직무만족을 종업원의 가치, 신념, 욕구와 필요 등의 수준에 따라 직무로부터 얻어지는 긍정적이고 적극적인 태도, 유쾌한 감정과 정서적 만족 상태로 정의했다. 종업원의 조직에 대한 신뢰가 높을수록 직무 만족도는 향상될 것으로 예측할 수 있다.

H2. 종업원의 조직신뢰는 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

## 2.4 조직신뢰와 이직의도에 관한 연구

이직은 조직으로부터 금전적 보상을 받는 개인이 스스로 종업원의 역할을 포기하는 것이다(Smith, 1969).

이직의도는 이직의 전 단계로서 종업원이 자발적으로 조직을 떠나려 의도다(Jung & Ryu, 2016). 이직의도는 조직에 대한 신뢰와 직무 스트레스에 밀접한 관계가 있다(Shin, 2010). 이직의도가 중요한 이유는 이직에 관한 태도가 실제 이직으로 이어질 가능성이 크기 때문이다.

이직에 관한 대부분의 연구는 이직의도를 측정하는 데 초점을 맞추고 있다. 상당한 유의수준에서 이직의도와 이직이 정(+)의 상관관계를 가진다(Cotton & Tuttle, 1986; Smith, 1969). 직장에서의 직무 만족도는 종업원의 이직의도를 줄이는 중요한 선행요인으로 직장에서 직무에 만족하면서 근무하도록 관리하는 것이 개인의 삶의 질은 물론이고 조직의 발전에도 이바지한다(Cotton & Tuttle, 1986; Smith, 1969).

Cotton and Tuttle (1986)은 이직에 대한 메타분석에서 이직의도에 영향을 미치는 26가지 요인을 직무 관련 요인, 개인 특성 요인, 외부 환경요인으로 구분했다. 직무 관련 요인은 임금, 업무성과, 직무 만족도, 직무 명확도, 직무 반복성, 감독자(상사)와 동료에 대한 만족도, 승진 기회에 대한 만족도 등이며, 개인 특성 요인은 나이, 근속연수, 성별, 교육, 결혼 여부 등이며, 외부환경 요인은 실업률, 취업가능률, 노동조합의 유무 등이다. 분석 결과, 거의 모든 요인이 이직률과 관련해 밀접한 상관관계가 있음을 보고했다.

Hegney, Plank and Parker (2006)는 QNU 소속 간호사에 관한 연구에서 업무(일)에 대한 신뢰(가치)가 직무만족에 긍정적인 영향을 미쳤음을 밝혔다. 직무에 만족한 간호사는

재취업하여 떠나려는 의도와 업무 스트레스의 감소를 보고했다.

Jung and Ryu (2016)는 외식업체 정규직원의 조직신뢰가 높을수록 직무 만족도는 향상되며, 이직의도에는 유의한 부(-)의 영향을 미쳤으며, 조직신뢰와 직무 만족도는 이직의도에 밀접한 영향 관계가 있음을 보고했다. Shin (2010)은 여행사 직원이 조직을 신뢰하면 자신의 직무에 만족하게 되며, 결과적으로 이직의도에 부(-)의 영향을 미치므로, 조직에 대한 신뢰는 효과적인 조직 관리로 이어지기 때문에 경영자는 신뢰를 높일 방안을 적극적으로 모색할 필요가 있음을 강조했다.

선행연구를 바탕으로 이직의도를 종업원이 개인적으로 이직을 위해 구직 중인 상태로 정의했다. 종업원의 조직에 대한 신뢰가 높을수록 이직의도는 감소할 것으로 예측할 수 있다.

H3. 종업원의 조직에 대한 신뢰는 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

## 2.5 직무만족과 이직의도에 관한 연구

종업원의 직무 만족도가 높을수록 모든 업무에서 긍정적이기 때문에 대인관계가 원만하며, 다른 종업원과 적극적으로 의사소통하고 조직에 잘 적응하고 조직 발전에 대한 기여도 또한 높아진다(Lock, 1976; De et al., 2005). 따라서 직무에 대한 만족도가 높은 종업원은 조직 내부에서도 호의적인 인간관계를 유지하므로 조직 발전 및 생산성 향상은 물론이고, 개인의 삶의 질도 향상되기 때문에 기업은 직무 만족도에 대해 늘 관심을 가져야 한다(Lock, 1976). Hegney et al. (2006), Jung and Ryu (2016)과 Shin (2010)은 직무 만족도가 높으면 이직의도에는 유의한 부(-)의 영향 관계가 있음을 밝혔다.

Kang and Yoon (2006)은 국내 패밀리레스토랑의 비정규 직원 229명에 관한 연구에서 직무 만족도가 높을수록 이직의도에 미치는 영향은 낮아지기 때문에 이직으로 인한 부정적인 효과를 줄이기 위해서는 직무 만족도 향상에 더욱더 많은 신경을 집중해야 한다고 했다. De et al. (2005)은 유지보수 작업자 178명에 관한 연구에서 직업 불안정은 직무 만족도와 정서적 조직몰입의 감소와 밀접한 관련이 있으며, 외재적 직무만족과는 관련이 있었지만, 내재적 직무만족과의 연관성은 발견하지 못했는데, 이는 전체 직무만족의 연관성이 외재적 직무만족과 관련되어 있음을 의미한다고 했다.

선행연구를 바탕으로 종업원의 직무 만족도가 높을수록 이직의도는 감소할 것으로 예측할 수 있다.

H4. 종업원의 직무 만족도는 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

## 2.6 계약유형에 따른 조절효과에 관한 연구

오늘날 지식기반사회(knowledge-based society)로 고용 환경의 다변화에 따라 정규직 위주의 고용 관행에서 노동시장의 양적·질적 변화에 탄력적으로 대응하고자 계약 기간, 근로시간, 근무 방법, 계약유형 등의 비정규직 고용이 증가하고 있다(Kim & Hwang, 2009). 경제 위기 이후 국내 기업은 기존의 인력을 비정규직화하거나 신규 인력을 비정규직으로 채용하면서 비정규직의 비중이 급속히 증가하면서 사회적 문제가 되었다(Park & Nho, 2002). 이처럼 비정규직이 사회적 문제로 등장하면서 비정규직의 사회적 보호 방안과 거시적 고용안정이 중요한 정책적 이슈로 논의되고 있다(Kim & Hwang, 2009; Park & Nho, 2002). 국내 비정규직은 정규직보다 여러 가지 차이가 존재하는데, 가장 큰 차이는 정규직에 비해 낮은 급여와 고용 안정성이 확보되지 않는다는 것이다(Choi & Kim, 2005; Kim & Hwang, 2009; Lee, 2008; Min, Yoo & Oh, 2018; Park & Nho, 2002).

Park and Nho (2002)는 한국노동패널데이터의 단시간 근로자에 관한 연구에서 임금수준, 기능, 교육, 비직합성, 상용직 여부와 자발적 선택이 단시간 근로자의 직무만족에 통계적으로 모두 유의한 영향을 미치고 있음을 밝혔다.

Min et al. (2018)은 국내 대기업에서 근무하는 시간제 근로자 599명에 대한 기업의 CSV (Creating Shared Value: 공유가치 창출 활동) 인식과 조직몰입, 그리고 직무만족과 조직몰입의 관계는 각각 정(+)의 영향을 미치고 있으므로 비정규직이 적극적으로 CSV 활동에 참여할 수 있는 제도과 조직문화 조성의 중요성을 강조했다.

Kim and Hwang (2009)은 서울지역 특급 호텔 직원 190명의 정규직과 비정규직의 조절효과를 검증한 결과, 직무만족과 직무몰입의 관계에서 고용보장성은 정규직에서 크게 나타났음을 밝혔다. Lee (2008)는 국내 10개 특급 호텔 정규직 138명과 비정규직 160명의 조절효과를 분석한 결과, 비정규직은 정규직보다 상대적으로 조직몰입이나 직무만족도가 낮게 나타났다. 이는 정규직으로 전환되기를 희망하지만, 비정규직으로 근무하게 됨으로써 부정적인 조절효과가 발휘되고 있기 때문이다. 따라서 비정규직도 정규직과 같은 높은 조직몰입과 직무만족도를 위해서는 장래에 대한 불확실성의 제거와 미래에 대한 비전 제시 등 다양한 유인책을 제공할 것을 권고하면서, 조직몰입은 태도이므로 단기 기간이나 일시적인 정책으로는 몰입도를 높일 수 없음을 강조했다.

선행연구를 바탕으로 종업원의 계약유형을 정규직과 비정규직으로 구분하고, 비정규직은 상시고용을 전제로 계약기간의 정함이 없는 정규직에 대한 상대적 개념으로 단시간

근로자, 임시계약직 근로자, 파견 근로자 등 다양한 고용유형을 모두 포함하는 포괄적인 개념으로 정의했다. 계약유형에 따라 조직에 대한 신뢰, 직무만족과 이직의도에 미치는 영향은 다르게 나타날 것으로 예측할 수 있다.

H5. 종업원의 계약유형에 따라 조직신뢰, 직무만족과 이직의도에 미치는 영향은 달라질 것이다.

## 2.7 변수의 조작적 정의

본 연구에서 사용된 측정변수를 선행연구를 바탕으로 제시되었다. 사전 조사를 통해 일부 항목은 건설기업의 환경에 맞도록 조절했다. 적용에 문제가 있는 일부 항목은 배제했다. 변수의 조작적 정의와 설문문의 구성이다(Table 3).

## 3. 연구결과

### 3.1 인구 통계학적 특성 분석

남성 215명(84.3%)과 여성 40명(15.7%)이며, 나이는 40~49세가 87명(34.1%), 학력은 대학교 졸업 161명(63.1%), 직무는 공사 및 공무가 127명(49.8%), 경력은 5~10년이 112명(43.9%), 계약유형은 정규직이 145명(56.9%)으로 나타났다(Table 4).

Table 3. Operational definition of variable and composition of questionnaire

Variable	Operational definition	Researcher	No.
CSR activity	It is an obligation of the company to society.	Carroll(1979) Du et al. (2010)	16
Organization trust	An organization member is an emotion such as confidence, faith, attachment to an organization's goals and activities.	Cook and Wall (1980)	4
Job satisfaction	Job satisfaction is positively attitude, pleasant emotion, and emotional satisfaction which are obtained from job according to the level of individual value, belief, desire and need.	Lock(1976)	4
Turnover intention	Organizational members are looking for other jobs to personally move.	Cook and Wall (1980)	4
Type of labor contract	Regular workers and Irregular workers. Irregular workers are relative concepts of full-time workers who have no fixed term of contract on the premise of permanent employment. Irregular workers are a comprehensive concept that includes various forms of employment, including short-time workers, temporary contract workers, and dispatched workers.	Kim and Hwang(2009)	1

Table 4. Demographic profile of the respondents (n=255)

Category		N	%	Category	N	%	
Gender	Male	215	84.3	Job	Construction	127	49.8
	Female	40	15.7		Quality	55	21.6
Age	20 ~ 29	45	17.6		Safety	32	12.5
	30 ~ 39	76	29.8		Management	28	11.0
	40 ~ 49	87	34.1		Others	13	5.1
	50 or more	47	18.4	3 or less	32	12.5	
Education	High school or less	12	4.7	Job period (year)	3 ~ 5	47	18.4
	College graduated	52	20.4		5 ~ 10	112	43.9
	University graduated	161	63.1		10 or more	64	25.1
	Graduate school	30	11.8	Type of labor contract	Regular workers	145	56.9
					Irregular workers	110	43.1

### 3.2 측정모형 평가 분석

단일차원 구조로 변환한 측정모형의 평가는 측정변수 간의 타당성과 신뢰성을 평가한다. 타당성은 개념 간의 차이를 나타내는 판별타당성과 측정변수와 요인 간의 상관관계 정도를 나타내는 집중 타당성을 평가한다(Hair Jr et al., 2016).

측정지표의 신뢰성을 검증하기 위해서는 복합신뢰도(Composite Reliability) 값이 0.7 이상, 내적 일관성 확보를 위해 평균분산추출(AVE: Average Variance Extracted) 값이 기준치인 0.5 이상, 크론바하 알파(Cronbach's  $\alpha$ ) 값이 0.7 이상이면 측정 도구의 신뢰성이 있는 것으로 볼 수 있다(Nunnally & Bernstein, 1994).

분석 결과, 모든 잠재변수의 크론바흐 알파 값이 0.926 ~ 0.971로 기준치 0.7 이상으로 신뢰성은 높았다. 복합신뢰도는 0.947 ~ 0.977로 기준치 0.7 이상으로 구성개념에 대한 신뢰도는 높았다. 평균분산추출 값은 0.818 ~ 0.920으로 모든 요인에서 0.5 이상으로 구성개념의 신뢰성은 확보되었다.

측정항목에 대한 집중 타당성 검증을 위해 PLS의 부트스트랩(bootstrap) 방식을 이용하여 구성개념에 대한 요인 적재 값을 검증했다(Hair Jr et al., 2016). 일반적으로 요인 적재 값은 0.7 이상을 권장하는데, 요인 적재 값이 0.876 ~ 0.982로 나타나 측정 항목의 집중 타당성은 확보되었다(Table 5).

판별 타당성은 모든 변수의 AVE의 제곱근(square root) 값이 다른 변수와의 상관계수보다 커야 한다(Hair Jr et al., 2016). 측정변수들의 AVE의 제곱근 값을 다른 변수들의 상관계수 값과 비교했을 때 모두 기준값보다 높았다(Table 6).

Table 6. Correlation coefficient matrix and roots of the AVEs (shown as diagonal elements).

	1	2	3	4	5	6	7
1. Economic responsibility	.925						
2. Legal responsibility	.709	.959					
3. Philanthropic responsibility	.657	.693	.940				
4. Ethical responsibility	.708	.578	.599	.904			
5. Organization trust	.801	.660	.655	.669	.938		
6. Job satisfaction	.531	.607	.695	.382	.520	.920	
7. Turnover intention	-.526	-.290	-.392	-.346	-.530	-.512	.909

### 3.3 구조모형 평가 분석

Hair Jr et al. (2016)은 선행변수에 의해 설명되는 최종변수의 적정 검정력( $R^2$ )을 10%로 제시했다. 그리고 적합도를 각 구성요인의  $R^2$ 의 값이 0.26 이상 '상', 0.26 ~ 0.13 '중', 0.13 ~ 0.02 '하'로 평가했으며, 공통성(Communality)은 경로모형의 적합도, 중복성(Redundancy)은 구조모형의 통계추정량으로 적합성을 나타내는데 그 값이 양수이어야 한다고 했다. 또한, 구조모형의 전반적 적합도 평가를 위해  $R^2$ 의 평균값과 공통성의 평균값을 곱한 값의 제곱근 값이 0.36 이상 '상', 0.36 ~ 0.25 '중', 0.25 ~ 0.1 '하'로 평가했다.

본 연구에서 최종변수인 이직의도에 대한  $R^2$ 의 값은 38.2%로 나타났다. 그리고 중복성 값이 모두 양수이고 구성요인들의  $R^2$ 의 평균값이 0.446이며, 구조모형의 전체적인 적합도가 0.620으로 양호했다(Table 7).

Table 7. Goodness of fit analysis.

Variable	R Square( $R^2$ )	Communality	Redundancy
Economic responsibility		.856	
Legal responsibility		.920	
Philanthropic responsibility		.883	
Ethical responsibility		.818	
Organization trust	.685	.878	.497
Job satisfaction	.270	.847	.228
Turnover intention	.382	.828	.171
Average value	.446	.861	
Goodness of fit	$\sqrt{(0.446 \times 0.861)} = 0.620$		

## 4. 가설검증

### 4.1 기본가설검증 분석

가설 검증은 PLS-SEM을 이용했다. 전체표본에서 구조모형에 대한 경로계수를 구하고, 구조모형의 경로 간 유의성 검정을 위해 반복적으로 표본을 추출하여 t-값을 제시하는 부트스트랩 방식(Hair Jr et al., 2016)으로 5,000회의 re-sampling을 실시하여 경로계수 t-값을 산출했다.



Table 5. Item loadings and validities.

Factor	Survey question	Factor loading	AVE	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Economic responsibility	Our company is highly competitive.	.927	.856	.960	.944
	Our company is getting a consistent profit.	.937			
	Our company is making concrete efforts to increase sales.	.942			
	Our company is based on customer satisfaction as an indicator of business performance.	.895			
Legal responsibility	Our company faithfully abides by the order of fair trade and related laws.	.952	.920	.977	.971
	Our company provides products and services that meet legal requirements.	.945			
	Our company does not discriminate in gender, age, etc.	.982			
	Our company does not discriminate against employee compensation and promotion.	.957			
Philanthropic responsibility	Our company does social contribution such as donation, charity, community service and environmental cleanup.	.978	.883	.968	.955
	Our employees and managers are volunteering to participate in the community's philanthropic activities.	.903			
	Our company recognizes the importance of responsibility to the community.	.977			
	Our company is implementing a scholarship project (education / culture / track assistance, etc.).	.896			
Ethical responsibility	Our company strives to abide by ethical and moral standards.	.876	.818	.947	.926
	Our company does more than just comply with legal regulations.	.935			
	Our company is working Win-win partnership with a partner company..	.929			
	Our company is managing without discrimination for human rights and sex.	.886			
Organization trust	Our company keeps a promise with our employees.	.946	.879	.967	.954
	Our company tries to understand the employees.	.957			
	I believe in the information that our company provides.	.931			
	I generally trust our company.	.914			
Job satisfaction	I am interested in my work.	.935	.847	.957	.940
	The amount of work I do is adequate.	.962			
	I'm happy with the job I'm currently doing.	.898			
	I am generally satisfied with the working environment of our company.	.884			
Turnover intention	I'm currently thinking of moving to another company.	.914	.828	.951	.931
	I want to work at another job.	.901			
	I often feel like quitting my current job.	.921			
	I'll accept the job if the scout proposal comes in, even under similar conditions.	.903			

Table 8. Results of hypothesis testing.

Hypothesis	Path	Path Coefficient	Standard Error	t-value	Accept or Reject
1-1	Economic responsibility → Organization trust	.528	.053	5.700***	Accept
1-2	Legal responsibility → Organization trust	.092	.036	1.391	Reject
1-3	Philanthropic responsibility → Organization trust	.155	.046	2.059**	Accept
1-4	Ethical responsibility → Organization trust	.150	.036	2.262**	Accept
2	Organization trust → Job satisfaction	.520	.013	12.021***	Accept
3	Organization trust → Turnover intention	-.265	.055	2.774***	Accept
4	Job satisfaction → Turnover intention	-.055	.033	.865	Reject

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

유의성 검정 t-값이 | t | > 1.645이면 경로계수와 가설이 유의하다(Hair Jr et al., 2016)는 조건을 반영했다.

경제적 책임(β=0.528, t=5.700, p<0.001), 자선적 책임(β=0.155, t=2.059, p<0.05), 윤리적 책임(β=0.150, t=2.262, p<0.05)는 조직신뢰에 정(+)의 영향을 미쳐 가설 1.1, 1.3, 1.4는 채택됐다. 반면에 법적 책임(β=0.092, t=1.391, p<0.166)는 조직신뢰에 정(+)의 영향을 미치지 않아 가설 1.2는 기각됐다.

조직신뢰(β=0.520, t=12.021, p<0.000)는 직무만족에 정(+)의 영향을 미쳐 가설 2는 채택됐다. 조직신뢰(β=-0.265,

t=2.774, p<0.006)는 이직의도에 부(-)의 영향을 미쳐 가설 3은 채택됐다. 직무만족(β=-0.055, t=0.865, p<0.388)는 이직의도에 부(-)의 영향을 미치지 않아 가설 4는 기각됐다 <Table 8>.

#### 4.2 계약유형에 따른 조절효과 검증 분석

계약유형에 따른 조절효과 검증을 위해 집단을 전체(n=255), 정규직(n=156), 비정규직(n=99)으로 구분하여 PLS-SEM에서 Chin et al. (2003)이 제안한 조절효과 크기를 이용해 분석했다. t = (정규직 경로계수 - 비정규직 경로

계수) / ( $\sqrt{(\text{정규직 } SE^2 + \text{비정규직 } SE^2)}$ ) > 1.96이라면 조절효과는 정규직이 상대적으로 클 것이다.

전체(n=255)의 PLS 경로 간 유의성 검정에서 직무만족과 이직의도를 제외한 모든 경로계수는 유의했다(Table 9).

Table 9. Results of Path significance testing (n=255).

No.	Path	Path Coefficient	Standard Error	t-value	p-value
1	Economic responsibility → Organization trust	.566	.047	6.490***	.0001
2	Philanthropic responsibility → Organization trust	.191	.034	2.970***	.0033
3	Ethical responsibility → Organization trust	.154	.040	2.194**	.0293
4	Organization trust → Job satisfaction	.520	.014	11.750***	.0001
5	Organization trust → Turnover intention	-.265	.058	2.706***	.0073
6	Job satisfaction → Turnover intention	-.055	.033	.862	.3896

Chin et al. (2003)의 조절효과 크기 분석에서  $t > 1.96$  크게 나타난 경로는 경제적 책임으로 조직신뢰에 대해 정규직이 큰 것으로 나타났다. 또한, 조직신뢰는 직무만족에 대해 정규직이 큰 것으로 나타나 가설 5는 부분 채택됐다(Table 10).

Table 10. The significance test Chin et al. (2003) between PLS path in the form of working contract.

No.	regular (n=156)				non-regular (n=99)				t > 1.96
	β	SE	t	p	β	SE	t	p	
1	.586	.049	6.863	.000	.450	.045	6.477	.000	2.044
2	.191	.042	2.654	.009	.164	.045	2.453	.016	.439
3	.154	.041	2.178	.031	.173	.038	2.537	.013	-1.193
4	.519	.013	11.979	.000	.480	.015	10.278	.000	1.965
5	-.252	.053	2.716	.007	-.166	.059	2.213	.029	-1.084

## 5. 결론

### 5.1 연구결과 토의

본 연구는 최근 관심이 증대되고 있는 건설기업의 CSR 활동에 관한 연구로 도출된 결과는 다음과 같다.

첫째, 경제적 책임, 자선적 책임과 윤리적 책임은 조직신뢰에 유의한 정(+)의 영향을 미쳤다. 국내 건설사는 CSR 활동으로 상생경영, 공정거래, 사회공헌활동, 환경경영, 안전경영, 윤리경영 등을 추진하고 있다. 기업의 CSR 활동을 자사 홈페이지를 통해 그 추진 현황과 성과를 고시 및 홍보하는 과정에서 종업원들과의 조직신뢰가 구축될 수 있다. 따라서 조직신뢰가 향상되기 위해서는 경제적, 자선적, 윤리적 책임 활동이 선행되어야 할 것이다.

둘째, 건설기업은 공정 거래, 지출, 정보공시와 법적 요구 사항 등 경영활동 전반에 대한 법적 책임을 강화하고 있으며, 장기적으로 행위 규제에 대응할 수 있는 역량을 갖추기 위한 노력을 하고 있다. 본 연구에서 건설기업의 법적 책임 활동은 조직신뢰에 유의한 영향을 미치지 않았다. 법적 책임 활동에 대한 설문 문항은 ‘공정 거래 및 관련 법령을 충실히 준수’, ‘법적 요구 사항을 충족하는 제품과 서비스 제공’, ‘성별, 나이 등을 차별하지 않음’, ‘직원 보상 및 승진을 차별하지 않음’이다. 응답자들은 앞선 두 질문은 조직에 대한 법적 책임 활동으로 나머지 두 질문은 종업원 개인에 대한 회사의 법적 책임 활동으로 인식하고 응답했다는 답변이 많았다. 따라서 이질적인 설문 구성의 영향으로 법적 책임 활동이 조직신뢰에 유의한 영향을 미치지 않았다고 판단된다.

셋째, 조직신뢰는 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미쳤다. 종업원이 조직을 신뢰하면 직무에 대한 만족도가 향상된다. 따라서 조직신뢰는 직무만족의 선행 변수임을 확인했다.

넷째, 조직신뢰는 이직의도에 유의한 부(-)의 영향을 미쳤다. 종업원이 조직을 신뢰하면 다른 조직으로 이직하려는 의도는 감소한다. CSR 활동은 종업원의 신뢰와 믿음 형성 그리고 관계향상에 도움이 된다. 따라서 직무 만족도 향상과 이직의도는 감소한다. 이러한 선순환 구조의 조직 제도 및 시스템을 구축할 필요가 있다.

다섯째, 이직의도의 감소를 위해서는 직무에 만족하면서 근무할 수 있는 환경을 조성하는 것이 개인 삶의 질과 조직 발전에 도움이 된다. 본 연구에서는 직무만족이 이직의도에 영향을 주지 않는 것으로 나타났다. 이는 최근 가족과 함께하는 ‘저녁이 있는 삶’을 추구하는 경향이 뚜렷하다. 건설 직종은 본사와 현장 근무로 구분된다. 본사 근무자는 가족과 함께하는 ‘저녁이 있는 삶’이 가능하다. 하지만 현장 근무자는 그렇지 못하다. 사실 현장 근무자 중에는 이러한 이유가 이직의도에 영향을 미친다고 한다. 그리고 현장이 종료됨과 동시에 새로운 현장에 투입되어야 하나, 공사 물량의 감소로 현장투입 전 대기 기간이 길어짐에 따라 이직을 위한 구직활동에 나서는 예도 있다. 따라서 건설기업은 현실적인 측면에서 이직의도를 줄일 방안을 모색하고 장기적으로 ‘저녁이 있는 삶’을 위한 제도를 구축해 조직 유효성을 강화할 수 있는 역량을 준비해야 할 것이다.

여섯째, 경제적 책임과 조직신뢰 그리고 조직신뢰와 직무만족의 관계에서 계약유형의 조절효과 크기는 정규직이 큰 것으로 나타났다. 선행연구를 통해 직무만족과 직무몰입에 대해 정규직의 고용보장성이 비정규직보다 더 많은 영향을 미치고 있음을 확인할 수 있었다. 따라서 비정규직에 대해 건설기업의 경영자는 경제적 책임과 조직신뢰를 정규직이

인식하는 수준까지 올릴 방안과 조직의 목표와 활동에 대한 신뢰도를 높일 방안을 마련해 직무 만족도 강화를 위한 근본적인 비정규직의 처우를 개선할 필요가 있을 것이다.

## 5.2 시사점 및 한계점

본 연구는 현실적 상황에 기초하여 최근 조직 유효성 관점에서 그 중요성이 커지고 있는 건설기업의 CSR 활동에 대한 조직신뢰, 직무만족과 이직의도에 관한 영향 관계와 정규직과 비정규직의 조절효과를 고찰한 점에서 이론적 의의가 있다.

본 연구는 건설기업의 CSR 활동에 있어 조직신뢰와 관련된 정책 및 전략을 수립하고 운영하는 과정에서 유용한 기초 자료로 활용될 수 있을 것이다. 그리고 건설기업의 CSR 활동과 종업원의 직무태도에 대한 관련성을 규명했다는 점에서 조직유효성 연구의 기초자료로 활용될 수 있을 것이다.

연구의 한계점은 지속가능경영과 CSR 활동을 고시 및 홍보하고 있는 국내 시공능력평가 상위 10개 건설기업만을 대상으로 설문을 진행했다. 하지만 상위 10개사 이외에도 지속가능경영과 CSR 활동을 고시 및 홍보하는 다수의 기업이 있다. 따라서 조직유효성에 관련된 변수 간의 설명력이 높은 연구를 위해서는 많은 표본을 확보한 연구가 필요할 것으로 판단된다.

## References

- Carroll, A.B. (1979). "A three-dimensional conceptual model of corporate performance." *ACAD MANAGE REV*, 4(4), pp. 497-505.
- Chin, W.W., Marcolin, B.L., and Newsted, P.R. (2003). "A partial least squares latent variable modeling approach for measuring interaction effects: Results from a Monte Carlo simulation study and an electronic-mail emotion/adoption study." *INFORM SYST RES*, 14(2), pp. 189-217.
- Cho, J.H. (2017). "An Empirical Study on Top Management's Leadership in Construction Quality Management Activities and Construction Quality Management Performance." *J Korean Soc Qual Manag*, 45(3), pp. 403-426.
- Choi, I.S., and Kim, J.J. (2005). "Construction firm's CRM (Customer Relationship Management) Marketing strategy for housing market Focused on Model House." *Korean Journal of Construction Engineering and Management*, KICEM, 6(4), pp. 113-121.
- Cook, J., and Wall, T. (1980). "New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfilment." *J OCCUP PSYCHOL*, 53(1), pp. 39-52.
- Cotton, J.L., and Tuttle, J.M. (1986). "Employee turnover: A meta-analysis and review with implications for research." *ACAD MANAGE REV*, 11(1), pp. 55-70.
- De Witte, H., and Buitendach, J. (2005). "Job insecurity, extrinsic and intrinsic job satisfaction and affective organisational commitment of maintenance workers in a parastatal." *S AFR J BUS MANA*, 36(2), pp. 27-37.
- Du, S., Bhattacharya, C.B., and Sen, S. (2010). "Maximizing business returns to corporate social responsibility (CSR): The role of CSR communication." *INT J MANAG REV*, 12(1), pp. 8-19.
- 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.
- Hegney, D., Plank, A., and Parker, V. (2006). "Extrinsic and intrinsic work values: their impact on job satisfaction in nursing." *J NURS MANAGE*, 14(4), pp. 271-281.
- Ji, S.G. (2006). "The Effects of Corporate Social Responsibility on Organizational Trust and Commitment to Customer Service in Service Corporate." *KJBA*, 19(5), pp. 1867-1893.
- Jung, A.R., and Ryu, K.S. (2016). "The Effects of Perceived Corporate Social Responsibility on Employees' Trust, Commitment, Satisfaction, and Turnover Intention." *Korean Journal of Tourism Research*, 40(1), pp. 13-28.
- Kim, J.W., and Kim, H.S. (2019). "Trand Analysis of Corporate Sustainability Management Strategies of Construction Contractors in Korea." *Korean Journal of Construction Engineering and Management*, KICEM, 20(3), pp. 54-63.
- Kim, K., and Jung, Y.H. (2007). "A Study on the Cooperation of Large & Small-Medium Companies in Establishment of Supply Chain Management: Focused on the Corporate Social Responsibility." *IE interfaces*, 20(2), 142-153.
- Kim, S.H., and Lee, G.H. (2013). "Corporate Social

- Responsibility (CSR) in Accounting : Review and Future Direction.” *KJBA*, 26(9), pp. 2397–2425.
- Kim, Y.S., and Hwang, Q.J. (2009). "Moderating Effect of Employment Types in the Relationships between Employment Relations Characteristics and Job Involvement in Hotel Corporations.” *Jour. of KoCon.a*, 9(5), pp. 314–321.
- Lee, J.S. (2008). "The Effect of the Personality on the Job Satisfaction in Hotel Service Employee: Moderating Effect by Regular Workers and Non-Regular Workers.” *LJTHR*, 22(4), pp. 117–133.
- Lee, J.S., and Park, S.K. (2013). "A Relationship study between the internal marketing-related organizational factors in construction companies and corporate performance—Surveyed by executives and employees in Contractor.” *Korean Journal of Construction Engineering and Management*, KICEM, 14(2), pp. 65–77.
- Lee, S.M., and Choi, I.C. (2002). Corporate social responsibility to be recognized. Seoul: Samsung Economic Research Institute.
- Lock, E. (1976). The nature and cause of job satisfaction, IM MD Dunette (ed), Handbook of Industrial and Organizational Psychology. pp. 1297–1349. In: Chicago: Rand McNally.
- Min, H.J., Yoo, T.S., and Oh, S.J. (2018). "The Effect of Perception of Creating Shared Value (CSV) Activity on Job Satisfaction of Non-permanent (Part-time) Employees.” *Jour. of KoCon.a*, 18(5), pp. 612–634.
- Nunnally, J.C., and Bernstein, I.H. (1994). Psychometric Theory(3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Park, W.S., and Nho, Y.J. (2002). "On the Determinants of Contingent Workers' Job Satisfaction.” *Journal of Organization and Management*, 26(1), pp. 151–173.
- Puusa, A., and Tolvanen, U. (2006). Organizational identity and trust. *EJBO—Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 11(2), pp. 29–33.
- Smith, P.C. (1969). The measurement of satisfaction in work and retirement. A strategy for the study of attitudes.
- Tan, H.H., and Tan, C.S. (2000). "Toward the differentiation of trust in supervisor and trust in organization.” *Genet Soc Gen Psychol Monogr*, 126(2), p. 241.
- Shin, D.S. (2010). "A Study on Internal Marketing Factors upon Organizational Trust, Job Satisfaction and Turnover Intention in Service Firm: Focused on Employee of Travel Agency.” *Korean Journal of Tourism Research*, 25(2), pp. 293–316.
- Sparkes, R., and Cowton, C.J. (2004). "The maturing of socially responsible investment: A review of the developing link with corporate social responsibility.” *Journal of Business Ethics*, 52(1), pp. 45–57.
- Yoon, H.D., and Sung, J.S. (2012). "The Impact of Social Responsibility Management Certification on Venture Company's Formation of Organizational Trust.” *J Korean Soc Qual Manag*, 40(2), pp. 126–144.
- Yoon, J.S. (2009). "Status and Implications of Sustainability Report in Korea.” *Corporate Governance Reviews*, 46, pp. 70–86.

---

**요약 :** 최근 국내 건설기업의 해외 수주비중은 증가하고 있으며, 세계 시장은 기업들의 사회적 책임활동에 대한 경영 투명성을 요구하고 있다. 따라서 국내기업들은 사회적 책임활동을 체계적으로 준비해야 하는 시점에 직면해 있다. 본 연구는 국내 건설기업의 CSR 활동의 4가지 차원(경제적, 법적, 윤리적, 자선적 책임)을 사용하여 종업원의 조직신뢰, 직무만족, 이직의도와의 영향 관계와 계약유형의 조절효과를 확인하고자 하였다. 자사 홈페이지에서 지속가능경영을 통해 고시 및 홍보하고 있는 국내 시공능력평가 상위 10개 건설사의 정규직과 비정규직을 대상으로 CSR 활동이 종업원의 조직신뢰, 직무만족과 이직의도에 미치는 영향 관계를 분석했다. 설문지는 온라인을 통해 300부를 배포하여 회수된 최종 유효 샘플은 255부(정규직 156부, 비정규직 99부)이다. 실증 분석은 구조 방정식 모델을 사용했다. 연구 결과, 첫째, 경제적 책임, 자선적 책임, 윤리적 책임은 조직신뢰에 정(+)의 영향을 미쳤다. 둘째, 조직신뢰는 직무만족에 정(+)의 영향을 미쳤다. 끝으로 계약유형의 조절효과 크기는 경제적 책임이 조직신뢰에 대해 정규직이 큰 것으로 나타났다. 또한, 조직신뢰는 직무만족에 대해 정규직이 큰 것으로 나타났다. 본 연구는 조직유효성 관점에서 건설기업의 CSR 활동 지침으로 활용할 수 있을 것이다.

**키워드 :** 기업의 사회적 책임, 조직신뢰, 직무만족, 이직의도, 계약유형

---