

심리적 자본이 이직의도에 미치는 영향과 조직몰입의 매개효과에 대한 연구 : 건설업 종사자를 중심으로

이수진 (성결대학교 글로벌경영기술대학 경영학과 강사)

국문 요약

본 연구는 건설업체 종사자들을 대상으로 심리적자본과 조직몰입 그리고 이직의도와의 관계를 실증적으로 검증하고자 하며 이직의도를 낮추거나 완화시키기 위한 방안을 도출하는 것을 목적으로 한다. 주어진 환경에서 조직 구성원들의 태도나 행동이 어떠한 영향을 주는지 확인하기 위해 심리적 자본을 희망, 복원력(탄력성), 자기효능감, 낙관성의 4개 요인으로 구분하였다. 이를 위해 수도권 지역의 건설업 종사자를 대상으로 310부를 분석에 활용하였으며 심리적자본이 조직몰입과 이직의도에 영향을 미치는지, 조직몰입이 이직의도에 어떠한 영향이 있는지, 조직몰입이 심리적자본과 이직의도의 관계에서 매개효과를 나타내는지 검증하고자 하였다. 심리적자본과 이직의도의 관계를 분석한 결과, 희망과 자기효능감은 이직의도에 부(-)의 영향을 미치며, 복원력과 낙관성은 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 심리적자본과 조직몰입의 관계를 분석한 결과, 희망, 복원력, 낙관성은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미치며, 자기효능감은 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 조직몰입 매개효과를 검증한 결과, 심리적 자본의 하위요인 중 희망과의 관계에서 이직의도에 유의한 매개효과를 나타내는 것으로 확인되었다. 기존 선행연구들은 건설업 종사자들의 이직의도에 대한 외부적인 측면을 주로 고려하였다면, 연구를 통해 심리적인 측면에 접근하여 조직몰입을 더 높이고, 이직의도를 완화시키고자 했다는 점에서 학문적 시사점이 있다. 실무적 시사점으로는 건설업 종사자들의 심리적 요인 중 자기효능감과 조직에서의 직무에 대한 희망이 높을수록 심리적 안정 속에서 직무를 이행하기 때문에 이직의도가 낮아진다는 것을 확인하였다. 따라서, 자기효능감과 희망을 향상 시킬 수 있도록 직무 자율성 부여, 유연한 근무 등과 같은 다양한 제도 정비가 마련되어야 할 필요가 있다.

■ 중심어: 심리적자본, 이직의도, 조직몰입, 건설업 종사자

I. 서론

최근 건설시장의 동향 및 건설산업과 관련된 경제, 사회적인 환경변화와 인플레이션 장기화, 국가간 긴장 고조, 금리 인상 등으로 세계 경제성장률은 둔화되고 있다. 한국건설산업연구원은 2023년 건설경기는 작년에 비해 전반적으로 불확실성이 높아지고 악화될 가능성이 높다고 전망하였다. 또한, 최근 5년간 졸업 후 청년층이 처음 자리 잡는 일자리 산업으로 농림어업 다음으로 건설업은 5%대 미만으로 가장 낮다는 결과를 통해 청년층의 건설업 기피 현상이 심화 되고 있다는 부분을 확인하였다. 이러한 결과는 일을 해야 하는 환경이 거주지를

1)저자 : 성결대학교 글로벌경영기술대학 경영학과 강사, sjlee@sungkyul.ac.kr

· 투고일: 2024-2-19 · 수정일: 2024-3-16 · 게재확정일: 2024-3-22

벗어나야 하기 때문에 건설업 지원을 망설이고 있으며 3D(dirty, dangerous, difficult) 근무환경에 대한 인식 때문에 기피하는 것으로 보여진다(파이낸셜뉴스, 2023.06.27).

2022년 건설업체 수는 87,239개로 전년 대비 2.0%(1,706개), 종사자 수는 174만 명으로 5.3%(8만 8천 명) 증가하였으며, 건설업 매출액은 461조 원으로 12.4%(50조 7천억 원), 건설비용은 439조 9천억 원으로 12.5%(49조 원), 건설업 부가가치는 146조 1천억 원으로 9.7%(12조 9천억 원) 증가하였다. 통계청 '2021 일자리이동통계 결과'에 따르면, 건설업 전체 종사자의 34%가 이직해 전체 산업 중 가장 높은 이동률을 보였다. 이직자의 74.2%는 건설업 안에서 이동하였으며, 특히 건설업의 유지율은 48.5%로 모든 산업 가운데 유일하게 50%를 밑돌았다(통계청, 2022).

건설업은 특성상 장기간 머무르면서 한 사업장에서 업무를 하는 형태가 아닌, 건설수주 이후 그 일이 종료되면 다음 현장으로 이동하는 등 공사계약 불공정성에서 오는 열악한 근무환경, 종사자들의 고령화 및 불안감, 고용 불안정 등 다양한 문제들이 발생하고 있다. 건설업 종사자들의 이직의도에 대한 선행연구는 리더십(강원석 외, 2021), 직무배태성(김정은, 이영면, 2021) 및 조직시민행동(조현청, 박종복, 2019) 등의 외부적인 측면을 주로 다뤘었기 때문에 심리적 측면에서의 영향을 살펴볼 필요가 있다. 심리적 측면은 열악한 환경에 처해 있는 건설업 종사자들의 이직의도를 낮추거나 완화시키는데 중요하게 작용하며 종업원이 조직에 공헌한 대가를 기대에 맞게 적절하게 제공하는지에 따라 조직몰입이 결정되고, 기대에 미치지 못하는 경우 이직하게 되며, 이는 경영성과를 증진시키는 중요한 요인이 된다(March & Simon, 1958; Mobley, 1982). 최근 들어 이러한 긍정적 마음가짐을 중요 요소로 하는 심리적 자본이 조직몰입과 이직의도를 증진시킨다는 점에 주목하고 있다(전상남, 2015).

본 연구는 건설업 종사자들을 대상으로 심리적 자본과 조직몰입 그리고 이직의도의 관계를 실증적으로 검증하고자 하며 이직의도를 낮추거나 완화시키기 위한 방안을 도출하는 것을 목적으로 한다. 즉, 심리적자본이 조직몰입과 이직의도에 영향을 미치는지, 조직몰입이 이직의도에 어떠한 영향을 주는지 그리고 조직몰입이 심리적 자본과 이직의도의 관계에서 매개 효과를 나타내는지 검증하고자 한다.

특히, 숙련된 직원을 유지할 수 있는 조직은 더 강력한 경쟁우위를 점할 수 있기 때문에 오랫동안 건설 산업에서 이직의도는 중요한 관심사였다. 건설사들은 숙련 노동자를 유지하기 위해 많은 노력을 기울여왔고 직원들의 심리적 경험을 이해하고 지속적으로 관리해야 하며 더 많은 지원을 제공해야 할 것이다.

본 연구를 통해 건설업은 다양한 문제들이 발생하고 있는데 왜 조직을 떠나지 않고 그대로 머물러 있는지에 대한 연구가 필요하다는 점, 심리적인 부분이 이직의도에 영향을 미치는지 검토할 필요가 있다는 점, 심리적 자본, 조직몰입, 이직의도 간의 관계를 파악하고 이직의도를 완화 시키거나 낮추기 위한 새로운 방안을 제시할 수 있다는 점에서 의의가 있다고 보여진다.

II. 이론적 배경 및 선행연구

2.1 심리적자본

국내외 기업의 ESG 정보공시에 대해 분석하기 위해서는 먼저 ESG의 국제표준과 ESG 정보공시의 역할에 대해 이해할 필요가 있다. ESG 경영을 구성하는 핵심적인 요소인 ESG 정보공시는 기업의 ESG 성과와 같은 비재무적 정보를 지속가능경영보고서에 반영하고 자본시장에 공시하는 개념을 말한다. 즉 ESG 정보공시는 기업이 당면하고 있는 ESG 위험이 기업가치에 미치는 영향을 분석하고, 해당 분석 결과와 대응 방안을 지속가능경영보고서에 반영하여 공시해야 하며, 투자자들은 ESG 정보공시 내용을 활용해 기업의 재무적 정보뿐만 아니라 비재무적 정보와 그 영향까지 통합적으로 고려해 투자 여부를 결정할 수 있다.

국내 ESG 공시기준의 경우 2021년 1월 금융위원회, 금융감독원, 한국거래소에서 지속가능경영보고서를 자율

공시로 확대함과 동시에, 2026년 이후부터 시행되는 유가증권 상장사에 대한 공시 의무화를 지원하기 위해 발표한 ESG 정보공개 가이드라인이 존재한다. 해당 공시기준은 ESG 정보공시의 필요성, 정보공시의 원칙, 중요성의 개념 및 중요성 평가 절차, 보고서 작성 및 공시 절차, 공시 지표 등으로 구성되어 있다(임팩트온, 2023). 궁극적으로 ESG 정보공시는 투자자와 이해관계자들에게 기업의 ESG 활동에 대한 정보를 제공하여 ESG 생태계에서 소통을 원활하게 하는 가장 기본적인 방법이라고 할 수 있다. 즉, ESG 정보공시는 다양한 이해관계자들이 기업의 지속가능한 비재무적 정보를 확인하고 평가하고 투자하는 데에 있어서 기업의 지속가능경영보고서에 나타난 비재무 정보를 포함한 정보공시를 통하여 금융시장이나 자본시장 그리고 소비자들에게 평가의 주요한 기준점 역할을 하고 있기 때문이다.

ESG 정보공시와 관련된 연구로는, 기업의 ESG 활동이 양호할수록 기업의 자발적 공시의 증대로 인한 기업의 정보 비대칭이 완화되며, 정보 비대칭의 완화로 인하여 기업가치가 증대된다고 하였다(Cahan et al., 2015). 또한, 대리인이론(agency theory)에 의하면 경영자와 주주 간의 정보 비대칭으로 인하여 경영자가 주주 간의 대리인문제가 발생하므로, 정보 비대칭의 문제를 완화하기 위해서 경영자가 기업에 대한 정보를 자발적으로 공개한다는 것이다(Healy and Palepu, 2001). 반면에, Marquis et al.(2016)은 환경적 영향에 대한 공시 압력의 증가로 인하여 경영자는 자신에게 유리한 정보만을 자발적으로 공시하는 경영자의 기회주의적 행동 때문에 자발적 공시가 증대한다는 것이다. 즉, 경영자가 자율 공시를 자신의 사적이익을 추구하기 위한 기회주의적인 선택으로 정보 비대칭을 더욱더 심화시킬 수 있다(신영직, 2018). 또한, 박범진(2020)은 자율 공시 수준이 증가할수록 감사보고 시차가 줄어들며, 이는 자율 공시 수준의 증대는 경영자와 외부이해관계자들과의 정보 비대칭을 완화 시킨다고 주장한다.

2.2 심리적자본과 이직의도의 관계

이직의도(turnover intention)란 조직구성원으로서 현재의 자격을 포기하고 조직을 떠나려는 의도를 의미한다(Tett & Meyer, 1993). 특히, 조직구성원의 역할에 대한 에너지와 성과를 감소시키고, 조직성과 및 판매량, 생산성을 낮추며, 조직 관리 문제를 발생시키고 효율성을 낮춘다(Alexander et al., 1994; Batt, 2002). 이는 이직행동을 예측하는 중요한 요인이 될 수 있으며 의도를 가지는 것만으로도 조직에 부정적인 영향을 미친다(Carver & Scheier, 2002). 기존 선행연구들을 살펴보면 벤처기업, 교육서비스, 보험회사 서비스 등 다양한 분야에서 심리적 자본이 이직의도에 유의한 영향을 미친다는 것을 확인하였다(Avey et al., 2006; Yoon, 2013). 특히, 서비스업종의 종사자 이직은 인력 뿐만 아니라 고객을 함께 잃을 소지가 많다. 이 때, 심리적 자본의 4가지 구성요소는 긍정적인 관점에서 상황을 바라보게 하고, 상황 대처 능력을 증가시키며, 학습과 성장, 적응력과 능동성을 향상시킨다는 점에서 이직하고자 하는 의도를 감소시킬 가능성이 높다. 위의 이론적 배경을 토대로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1. 건설업 종사자의 심리적 자본은 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

- 1-1. 건설업 종사자의 낙관성은 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.
- 1-2. 건설업 종사자의 복원력(탄력성)은 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.
- 1-3. 건설업 종사자의 자기효능감은 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.
- 1-4. 건설업 종사자의 희망은 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

2.3 심리적자본과 조직몰입의 관계

조직몰입(organizational commitment)은 조직구성원 자신이 조직에 대해 일체감을 느끼는 정도를 의미하며,

구성원들의 조직몰입 수준이 높을수록 조직성과가 높아진다(Allen & Meyer, 1990). 이 개념은 서비스 분야에서 조직유효성으로서 타당성 입증 가능한 성과지표로 사용되며 가치와 목표에 대한 강한 신념과 믿음, 조직구성원으로서 위치를 유지하기 위한 열망, 조직에 대한 개인정체성과 연관 있다고 할 수 있다(Mowday, 1979). 기존 선행연구들을 살펴보면, Larson & Luthans(2006)는 제조업에 근무하는 종사자를 대상으로 심리적 자본이 조직몰입 및 직무만족에 미치는 영향을 분석한 결과, 심리적 자본이 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한, 심리적 자본 수준이 높은 사람은 자신이 속해 있는 조직에 애착, 소속감 등을 느낄 것으로 기대된다. 전현모, 송현주(2012)는 외식산업 종사자를 대상으로 조직구성원의 심리적 자본이 조직몰입에 미치는 영향을 검증한 연구에서, 심리적 자본 구성요인 중 자신감과 희망만이 정서적 몰입에 유의한 영향을 미치는 것을 확인하였다. 김기성(2019)은 심리적 자본이 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지 호텔 종사원을 대상으로 분석한 결과, 심리적 자본은 조직몰입에 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것을 확인하였다. 실증 연구결과, 심리적 자본은 직원의 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(Luthans & Jensen, 2005; Newman et al., 2014; Aminikhah et al., 2016). 김선이, 배상훈(2022)은 교육행정직 공무원을 대상으로 긍정심리자본이 조직몰입과 직업몰입에 직접적 영향을 미친다는 것을 확인하였다. 김혜지, 지정훈(2020)은 미용종사자를 대상으로 심리적 자본의 하위요인 중 자기효능감, 복원력, 낙관주의가 조직몰입에 영향을 미친다는 것을 확인하였다. 위의 이론적 배경을 토대로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 2. 건설업 종사자의 심리적 자본은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

- 2-1. 건설업 종사자의 낙관성은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 2-2. 건설업 종사자의 복원력(탄력성)은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 2-3. 건설업 종사자의 자기효능감은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 2-4. 건설업 종사자의 희망은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2.4 조직몰입과 이직의도의 관계

조직몰입은 구성원 자신이 속한 조직에 대해 깊게 몰입하고, 보호하고자 하며, 조직의 성공을 위해 노력하기 때문에 매우 중요하다(Meyer & Allen, 1997). 조직몰입 개념은 1960년 이후, 사회학, 행동과학, 경영학 등 다양한 분야에서 지속적으로 연구되어 왔다. 이 개념은 구성원의 이직의도를 예측하는데 가장 적절하고 효과적인 예측 요인 중 하나로 알려져 있으며 이들 간에는 밀접한 관계가 있다(Brown & Peterson, 1993). 선행연구에 따르면 조직몰입은 조직과 종업원의 관계를 더욱 확고하고 전반적으로 평가하기 때문에 이직을 설명하는 선행 변수로 제시되고 있다. Guzeller & Celiker(2020)는 관광 및 숙박 산업 종업원의 조직몰입과 이직의도 사이의 어떠한 관계가 있는지 메타분석을 실시한 결과 부정적 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 김준현 외(2023)는 울산광역시 공공기관 MZ세대 직원을 대상으로 조직몰입, 이직의도 간의 관계를 분석한 결과, 조직몰입과 개인-환경 적합성은 이직의도에 부(-)의 영향 관계가 나타났다. 반면, 전광호, 김상용(2004)은 생명보험업계에 종사하는 영업사원들을 대상으로 이직의도에 영향을 미치는 선행변수들의 관계를 분석한 결과, 조직몰입은 이직의도에 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 위의 이론적 배경을 토대로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 3. 조직몰입은 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

2.4 조직몰입의 매개효과

조직몰입은 조직에 남고자 하는 의지, 조직을 위해 노력하는 헌신감, 조직 목표와 가치에 대한 애착심

과 신뢰로 설명할 수 있다(Mowday & Steers, 1979). Morrow(1983)는 구성원의 태도와 관련 있는 심리적 특성으로 조직을 위해 노력하는 자세, 마음가짐 및 충성심, 조직 구성원들과 동일시하는 의식, 조직에 남아 있으려는 강한 집착이라고 표현하였다.

Allen & Meyer(1990)는 조직몰입을 규범적 차원, 정서적 차원, 지속적 차원으로 구분하여 설명하고 있다. 규범적 차원은 구성원이 조직에 머물러 있으려는 의무감을 의미하며, 조직의 목표와 이해관계를 충족시키려는 행동으로 내면화된 규범적 압력의 총체라고 하였다. 정서적 차원은 조직에 소속되어 조직과 동일화 되려는 구성원의 감정적 애착을 의미하며 조직몰입을 가장 잘 대표하는 개념으로 보았다. 지속적 차원은 구성원이 조직을 떠날 경우 지불하는 비용에 기초를 두고 있는데 이를 이성적 판단에 바탕을 둔 개념이라 할 수 있다.

조직몰입 수준에 따라 외적 보상과 심리적 만족을 얻으며, 이는 업무성과와 조직의 생산성에 영향을 미친다(남정민 외, 2012). 박현주(2011)는 구성원의 이직의도를 직무만족보다 조직몰입이 예측하는데 더 효과적이고 조직몰입이 더 집중된 사람일수록 더 높은 성과를 내며 조직유효성의 지표로 더 많이 활용된다고 설명하였다.

조직몰입의 매개효과는 다양한 연구 결과에서 나타났다. 윤소천 외(2013)는 수도권 교육기업 담당자를 대상으로, 조직 동일시와 심리적 자본과 이직의도 간의 조직몰입이 유의미한 정(+)의 매개효과가 있음을 확인하였다. 이가현, 임상혁(2019)은 코칭리더십이 인사담당자 혁신행동에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보았으며, 조직몰입과 긍정심리자본의 매개효과를 확인하였다. 분석결과, 인사담당자 혁신행동과 코칭리더십에 있어 조직몰입과 긍정심리자본은 부분매개효과를 확인하였다. 이범재(2015)는 서울시 호텔에 근무하는 종사원을 대상으로, 감성리더십과 이직의도와 관계에서 조직몰입이 매개효과가 있는 것으로 나타났다. 진윤희(2018)는 지방정부 산하기관 종사자의 심리적 자본이 학습지향에 미치는 요인을 분석한 결과, 조직몰입의 매개효과는 학습지향이 나타나는 심리적 과정에서 작용하는 요인들을 구체화한다고 주장하였다. 위의 이론적 배경을 토대로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 4. 조직몰입은 심리적자본과 이직의도 사이의 관계를 매개할 것이다.

III. 연구 설계

3.1 연구모형

본 연구는 건설업 종사자들의 심리적 자본이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향을 살펴보고자 한다. 심리적 자본은 낙관성, 복원력(탄력성) 자기효능감, 희망 4개의 하위요소로 구성하여 이직의도 관계에서 조직몰입이 매개효과를 나타내는지 검증하고자 한다. 즉, 건설업 종사자들의 조직몰입을 높여 궁극적으로 이직의도를 낮추기 위한 전략수립에 목적을 두었다. 각 변수 간의 영향 관계를 실증적 분석을 하기 위해 [그림 1]과 같이 연구 모형을 설정하였다.

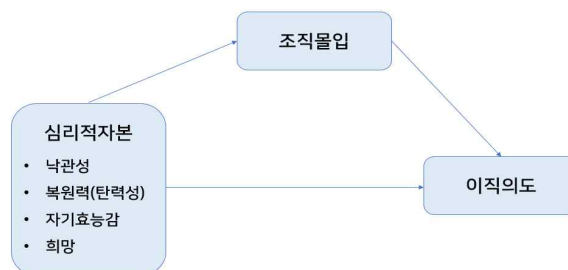


그림 1. 연구 모형

3.2 자료수집 및 분석

본 연구는 2022년 10월 1일부터 25일까지 수도권 지역(서울, 경기, 인천)의 건설업 종사자 대상으로 설문지를 배부하고 수거하였다. 정확한 설문을 위해 자기기입식으로 총 450부를 배포하여 342부가 회수되었으며, 불성실한 응답을 제외하고 총 310부를 분석에 활용하였다. 실증분석은 SPSS 24.0을 사용하여 분석을 진행하였다.

3.3 변수의 조작적 정의와 측정도구

3.3.1 심리적자본

본 연구에서 심리적자본(psychological capital)은 주어진 환경에서 조직구성원의 긍정적 심리상태를 활용하여 과업 및 직무, 성과를 최대한 성공적으로 달성하는 것으로 낙관성, 복원력(탄력성) 자기효능감, 희망을 의미한다(Luthans et al., 2004). 낙관성(optimism)은 어려운 상황을 극복하기 위해 노력하는 것을 의미한다. 복원력(resilience)은 회복탄력성으로 어떠한 위기에 부딪히더라도 극복하기 위해 노력하는 것을 의미한다. 자기효능감(self-efficacy)은 성공적으로 스스로 과업을 수행할 수 있다는 능력 및 신념에 대한 믿음을 의미한다. 희망(hope)은 어떤 일을 성공하고자 기대하고 바라는 마음으로 하위요인 중 매우 중요한 요소에 해당된다. 유현숙(2004)의 PCQ(Psychological capital questionnaire) 문항을 사용하여 총 17개 문항 5점 리커트척도로 측정하였으며, 분석 결과 Cronbach의 α 계수는 .954로 나타났다. 측정항목은 '나의 미래는 지금보다 훨씬 나아질 것이다', '나는 일이 잘못되더라도 다른 사람을 탓하지 않는다' 등으로 구성되어 있다.

3.3.2 조직몰입

본 연구의 조직몰입은 조직구성원의 태도와 관련 있으며, 기업의 목표와 가치에 대한 애착심 그리고 신뢰를 갖고 조직에 남으려는 의지를 의미한다. Meyer & Allen(1991) 개발척도를 사용하여 총 18개 문항 5점 리커트 척도를 측정하였으며, 분석 결과 Cronbach의 α 계수는 .902로 나타났다. 측정항목은 '나는 이 회사에 감정적 애착을 느끼고 있다', '나는 이 회사의 문제를 나 자신의 문제처럼 느낀다' 등으로 구성되어 있다.

3.3.3 이직의도

본 연구에서 이직의도는 종업원 스스로 조직으로부터 탈퇴하는 행위를 의미한다. Bluedorn(1982)의 문항을 사용하여 총 5개 문항 5점 리커트 척도로 측정하였으며, 분석 결과 Cronbach의 α 계수는 .866으로 나타났다. 측정항목은 '나는 다른회사에서 이직제이가 들어오면 행동으로 옮길 것이다', '나는 동일업종의 다른 직장의 취업 정보를 탐색하고 있다' 등으로 구성되어 있다.

IV. 연구 결과

4.1 표본의 일반적 특성

본 연구는 수도권 지역(경기, 인천, 서울)의 건축, 토목, 산업환경, 조경 등에 근무하고 있는 건설업 종사자를 대상으로 하고 있으며 인구통계학적 특성은 <표 1>과 같다.

<표 1> 인구통계학적 특성

항목	구분	빈도(명)	빈도(%)
연령대	만 39세 이하	68	21.9

	만 40세 ~ 49세 이하	85	27.4
	만 50세 ~ 59세 이하	94	30.3
	만 60세 이상	63	20.3
결혼유무	기혼	79	25.5
	미혼	231	74.5
교육수준	고등학교 이하	182	58.7
	대학교	75	24.2
	대학원 이상	53	17.1
고용 형태	정규직	104	33.5
	비정규직	142	45.8
	일용직	64	20.6
근무 기간	5년 이하	46	14.8
	5년 ~ 10년	58	18.7
	10년 ~ 15년	99	31.9
	15년 ~ 20년	59	19.0
	20년 이상	48	15.5
월 평균소득	300만원 이하	16	5.2
	300만원 ~ 400만원	98	31.6
	400만원 ~ 500만원	138	44.5
	500만원 이상	58	18.7
전체		310	100.0

4.2 측정도구의 타당도와 신뢰도 분석결과

본 연구의 측정항목 타당성을 검증하기 위해 탐색적 요인분석을 실시하였으며, 요인분석의 적합성을 확인하기 위해 KMO와 Bartlett의 검정을 실행하였다. 또한, 각 변수들의 신뢰성 검증을 위해 신뢰도 분석을 실행하였다<표 2>.

분석결과 10개 문항(SE5, OP1, OC3, OC7, OC10, OC12, OC13, OC14, OC15, OC18)은 교차 적재를 보여 항목을 제외한 후 요인분석 시행한 결과 이상 적재가 없음을 확인하였다. KMO 값은 .942 로 .6이상이며, Bartlett의 구형성 검정에서 유의확률은 .00으로 나타나 변수들 간의 상관관계는 유의하다. 또한 고유값(eigen value)은 모두 1보다 크며, 측정 문항들의 요인적재치는 최소 .541이상으로 의미 있는 요인이며 각 변수들의 적합성을 확인하였다.

내적일관성을 확인하기 위하여 Cronbach's Alpha 신뢰성을 분석한 결과, <표 2>와 같이 모두 0.75 이상으로 나타났다. 심리적 자본 중 낙관성 Cronbach's Alpha = .751, 복원력은 .909, 자기효능감 .865, 희망 .902 그리고 조직몰입 Cronbach's Alpha = .902, 이직의도 Cronbach's Alpha = .866으로 신뢰성이 확보되었음을 확인하였다(Nunnally, 1978).

<표 2> 탐색적 요인분석 결과 및 신뢰도 분석

요인		변수	요인적재치	회전제곱적재량 (누적%)	Cronbach's α
심리적 자본	낙관성	OP2	.841	13.613 (13.613)	.751
		OP3	.677		
	복원력	RE4	.795	22.002 (35.615)	.909
		RE2	.794		
		RE3	.770		
		RE1	.706		
	자기효능감	SE2	.773	18.624 (54.239)	.865
		SE4	.679		
		SE3	.664		
SE1		.654			

희망	HO5	.770	20.990 (75.229)	.884
	HO4	.757		
	HO1	.676		
	HO3	.599		
	HO2	.541		
조직몰입	OC4	.881	14.008	.902
	OC2	.851		
	OC1	.819		
	OC5	.807		
	OC6	.803		
	OC8	.780		
	OC9	.730		
	OC11	.641		
	OC17	.909		
이직의도	TI4	.884	65.341	.866
	TI3	.870		
	TI5	.815		
	TI2	.789		
	TI1	.664		

KMO와 Bartlett의 검정		
표본 적절성의 Kaiser-Meyer-Olkin 측도.		.942
Bartlett의 구형성 검정	근사 카이제곱	6585.622
	자유도	435
	유의확률	.000

4.3 상관관계 분석

각 변수들이 적절하게 선정되었는지 그리고 변수 간의 관련성을 살펴보기 위해 상관관계 분석을 실시하였다. 그 결과, <표 3>과 같이 이직의도와 독립변수의 하위요소인 낙관성, 희망, 탄력성, 자기효능감은 모두 음(-)의 상관관계가 나타났으며 매개변수인 조직몰입도 부(-)의 상관관계로 통계적으로 유의하였다. 희망과 자기효능감은 .811로 통상적인 기준 0.8 이상이기 때문에 다중공선성이 존재하는 것으로 확인된다.

<표3> 상관관계 분석 결과

항목	평균	표준편차	낙관성	복원력 (탄력성)	자기효능감	희망	조직몰입	이직의도
낙관성	3.461	.644	1					
복원력(탄력성)	3.687	.736	.740***	1				
자기효능감	3.587	.652	.701***	.763***	1			
희망	3.435	.684	.724***	.771***	.811***	1		
조직몰입	3.106	.785	.556***	.547***	.601***	.601***	1	
이직의도	3.282	.814	-.478***	-.417***	-.564***	-.535***	-.540***	1

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

4.4 가설의 검증

가설 1과 2의 검증을 위해, 다중(multiple linear) 회귀분석을, 가설 3과 4는 위계적(hierarchical) 회귀분석을 실행하였다.

가설 1은 심리적 자본이 이직의도에 미치는 부(-)의 영향을 검증하기 위하여, 다중회귀분석(multiple linear regression analysis)을 실시한 결과, 약 58.3%의 설명력을 나타냈다. Durbin-Watson은 1.841로 수치는 2에 가깝기 때문에 잔차의 독립성 가정은 문제 없는 것으로 평가되었고, 분산팽창지수는 모두 10미만으로 나타나 다중공선성은 문제가 없는 것으로 판단되었다. $F=39.217$, $p<.001$ 로 나타나 통계적으로 회귀모형은 유의하게 나타났다. 회귀계수의 유의성 검증 결과, 가설 1-3($=-.234$, $p<.01$), 가설 1-4($=-.260$, $p<.01$)는 이직의도에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타나 가설이 채택되었고, 가설 1-1($=-.097$, $p>.05$), 가설 1-2($=-.044$, $p>.05$)은 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타나 가설은 기각되었다<표 4>.

<표4> 가설1 결과

종속변수	독립변수	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률	VIF
		B	표준오차	베타			
이직 의도	(상수)	5.765	.241		23.930***	.000	
	자기효능감	-.308	.115	-.234	-2.684**	.008	3.512
	낙관성	-.131	.102	-.097	-1.288	.199	2.642
	희망	-.322	.110	-.260	-2.935**	.004	3.614
	복원력	-.058	.100	-.044	-.580	.562	2.634

R : .583, 수정된 R 제곱 : .546, F값 : 39.217($p<.001$)

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

가설 2는 심리적 자본이 조직몰입에 미치는 양(+)의 영향을 검증하기 위하여, 다중회귀분석(multiple linear regression analysis)을 실시한 결과, 약 65.1%의 설명력을 나타냈다. Durbin-Watson은 1.913으로 수치는 2에 가깝기 때문에 잔차의 독립성 가정은 문제 없는 것으로 평가되었고, 분산팽창지수는 모두 10미만으로 나타나 다중공선성은 문제가 없는 것으로 판단되었다. $F=56.207$ ($p<.001$)로 나타나 통계적으로 회귀모형은 유의하게 나타났다. 회귀계수의 유의성 검증 결과, 가설 2-1($=.150$, $p<.05$), 가설 2-2($=.194$, $p<.01$), 가설 2-4($=.274$, $p<.01$)는 조직몰입에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 가설이 채택되었으며, 가설 2-3($=.106$, $p>.05$)은 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타나 가설은 기각되었다<표 5>.

<표5> 가설2 결과

종속변수	독립변수	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률	VIF
		B	표준오차	베타			
조직 몰입	(상수)	.627	.167		3.759***	.000	
	자기효능감	.103	.079	.106	1.300	.195	3.512
	낙관성	.150	.070	.150	2.124*	.034	2.642
	희망	.252	.076	.274	3.319**	.001	3.614
	복원력	.189	.069	.194	2.747**	.006	2.634

R : .651, 수정된 R 제곱 : .624, F값 : 56.207($p<.001$)

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

심리적 자본이 이직의도에 영향을 미치는 데 있어, 조직몰입의 매개효과를 검증하기 위해 위계적 회귀분석(hierarchical regression analysis)을 실시하였다(Baron & Kenny, 1986).

분석 결과, 회귀모형 1단계($F=24.112$, $p<.001$), 2단계($F=17.282$, $p<.001$), 3단계($F=16.428$, $p<.001$) 회귀모형이 모두 유의하게 나타났다. 회귀계수 유의성을 검증한 결과, 1단계에서는 희망($B=.273$, $p<.01$), 복원력($B=.172$, $p<.05$)은 정(+)의 영향으로 유의하게 나타났으며 통제변수 중에서는 연령($B=.159$, $p<.05$)이 조직몰입에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 2단계에서는 자기효능감($B=-.260$, $p<.01$), 희망($B=-.269$, $p<.01$)이 부(-)의 영향으로 유의하게 나타났으며 통제변수 중에서는 연령($B=-.133$, $p<.05$)이 이직의도에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 3단계에서는 자기효능감($B=-.232$, $p<.01$), 희망($B=-.211$, $p<.05$)이 부(-)의 영향으로 유의하게 나타났다. 또한, 조직몰입이 이직의도에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 확인되어($B=-.212$, $p<.01$) 가설 3은 채택되었다. 희망만이 이직의도에 영향을 미치는 데 있어 조직몰입은 부분매개 역할을 하는 것으로 확인되었다<표 6>.

<표6> 가설3 결과

종속변수	독립변수	모형1		모형2		모형3	
		비표준 계수	t	비표준 계수	t	비표준 계수	t
이직의도	(상수)	-	2.127*	-	20.824***	-	20.707***
	연령	.159	2.572*	-.133	-1.993*	-.099	-1.498
	결혼유무	-.066	-1.208	.058	.990	-.044	.765
	고용형태	.079	1.779	-.021	-.435	-.004	-.087
	근무기간	-.090	-1.568	-.014	-.229	-.033	-.544
	월 평균소득	-.013	-.255	.059	1.035	.056	1.003
	자기효능감	.134	1.630	-.260	-2.922**	-.232	-2.637**
	낙관성	.126	1.780	-.082	-1.070	-.055	-.729
	희망	.273	3.297**	-.269	-3.007**	-.211	-2.360*
	복원력	.172	2.400*	-.019	-.250	.017	.223
	조직몰입					-.212	-3.455**
R^2		.446		.353		.377	
(adj. R^2)		(.428)		(.331)		(.355)	
F		24.112***		17.282***		16.428***	

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

4.5 논의

본 연구결과를 토대로 논의를 하면, 기존 선행연구들은 건설업 종사자들의 이직의도에 대한 외부적인 측면을 고려하고, 대부분 조직성과에 주로 초점을 맞추었다면 본 연구는 심리적인 측면에 접근하여 조직몰입을 더 높이고, 이직의도를 완화시키고자 하였다. 연구결과, 심리적 자본 요인 중 희망과 자기효능감이 이직의도에 유의한 부정적인 영향을 미친다는 연구결과는 이운성 외(2014)과는 일치하게 나타났고, 박종철, 윤용보(2014)는 상반되게 나타났다. 이는 이직의도를 낮추는 긍정적 심리자본의 요인으로 희망과 자기효능감이 중요한 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 긍정적 상태인 희망과 스스로 과업을 성공적으로 수행할 수 있다는 믿음인 자기효능감이 종사자의 이직의도를 낮추는데 의미 있는 요인으로 작용할 수 있을 것이다.

심리적자본 요인 중 낙관성, 희망, 복원력이 조직몰입에 유의한 영향을 미친다는 연구결과는 낙관주의, 복원력, 자기효능감이 통계적으로 유의한 영향을 미친다는 이용탁(2014) 결과와는 차이가 있다. 이용탁의 연구는 조직구성원의 심리적 자본이 조직몰입에 영향을 미치며 이를 더 높이기 위해 건설업 종사자의 심리적 자본(낙관성, 복원력, 자기효능감)이 중요하다고 주장하였다.

조직몰입의 매개효과를 살펴보면, 심리적 자본과 이직의도의 관계에서는 심리적 자본의 하위변인인 희망이 긍정적인 부분매개효과를 가지는 것으로 나타났으며 김규태, 최경민(2014)과는 연구결과가 일치하며, 김명철, 동학립(2020)과는 상반되게 나타났다. 이는 건설업 종사자들이 어려움을 겪을 경우 극복하기 위한 심리상담을 지원하거나, 원하는 목표를 달성하기 위하여 지속적으로 대안을 찾으려는 노력을 할 수 있도록 지원정책이 마련되어야 한다.

V. 결론

5.1 연구의 시사점

국내 건설산업은 1990년대 말 외환위기 이후 성숙기에 진입하였고, 2014년 GDP 대비 건설투자

비중이 14% 수준까지 하락하였으며 우리나라의 향후 건설투자 비중은 지속적으로 하락할 전망으로 보여진다. 그렇기 때문에, 2023년 건설업이 당면한 이슈들이 많이 등장할 것으로 예측된다. 또한, 고용노동부와 한국산업안전보건공단(2020) 자료에 따르면 건설현장 위험요소를 정신적·심리적, 화학물질, 물리적, 인간공학적, 생물학적, 위험한 기계기구의 존재, 위험장소에서의 작업 등으로 구분하고 있다.

최근 원자재가격 상승, 국내·외 금리 인상, 소비지출의 감소세, 실물경제의 위축 가능성 증가 등을 감안할 때 적절하고 효율적인 재정투자가 필요할 것이다. 또한, 건설업의 위축이 본격화되고 부담이 증가함에 따라 경영여건이 악화되고 있기 때문에 지역 건설투자 확대 필요성과 중소건설업 관련 정책 및 제도적 지원책 등에 대한 요구가 커질 것으로 전망된다. 정부에서 2020년 12월 발표한 '2050 탄소중립 추진전략'과 환경 관련 규제가 논의됨에 따라 기업의 적극적이고 자율적인 참여를 유도하기 위한 ESG 경영 확산에 대한 관심이 필요하며 이에 대한 제도 정비를 구축해야 할 것이다. 그리고 2022년 '중대재해처벌법'이 시행되고 현재까지 중대재해가 계속 발생하고 있는 상황에서 산업 안전에 대한 법, 제도 정비가 면밀하게 필요하고 이를 확대 적용 시 나타나게 될 문제점에 대하여 보완해야 할 것이다(라펜트, 2022.12.14).

본 연구는 건설업체 종사자들의 심리적 자본이 조직몰입의 매개역할을 통해 이직의도에 어떠한 영향을 미치는지 확인하였다. 선행연구에 따르면, 건설업 종사자들의 이직의도를 직무스트레스, 조직시민행동, 직무배태성, 리더십 등과 같이 외부적 측면과 조직성과를 주로 고려하였지만 연구를 통해 조직성과의 조직몰입을 매개변수로 하여 이직의도의 관계를 살펴보았는데 학술적 시사점이 있다고 보여진다. 건설현장은 종사자들의 유기적인 관계를 바탕으로 공동의 목표를 달성하기 때문에 감정적인 문제 및 스트레스로 인한 불안정한 심리상태는 큰 위험요인으로 작용할 수 있다. 본 연구를 통해 심리적 자본 하위요인 중 희망이 유의미한 영향관계가 있는 것으로 나타났기 때문에 종사자들의 심리적 측면에 접근하여 조직몰입을 높이고, 이직의도를 낮추도록 노력해야 한다.

본 연구를 통한 실무적 시사점으로는 건설업 종사자들의 심리적 요인 중 자기효능감과 조직에서의 직무에 대한 희망이 높을수록 심리적 안정 속에서 직무를 이행하기 때문에 이직의도가 낮아진다는 것을 확인하였다. 이를 위해 희망을 향상시킬 수 있도록 직무 자율성 부여, 유연한 근무 등과 같은 다양한 제도 정비가 마련되어야 할 필요가 있다. 또한, 건설업에 종사하는 직원들의 조직몰입은 이직의도와 관련하여 매개효과를 가지는 것으로 나타났다. 과도한 작업량이나 무리한 공기단축 등으로 인하여 조직몰입이 낮아지지 않도록 전체적인 일정관리를 관리자들은 철저히 확인 및 진행해야 한다. 마지막으로, 건설업계는 원자재 수급 불안에 따른 일시 휴무, 공사 중단, 원자재 가격 및 인건비 상승 등 다양한 문제들은 종사자들의 고용에 대한 불안정을 높이기 때문에 이직의도가 높게 나타날 수 밖에 없다. 건설업의 직무나 조직에 대한 희망을 제시해 주고, 안정적이고 심리적 측면에서 직무에 충실 할 수 있도록 조직을 관리할 필요가 있다.

5.2 연구의 한계 및 향후 연구 방향

본 연구의 한계점 및 향후 연구 방향은 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 건설업 구성원의 심리적 자본과 이직의도의 관계를 규명함으로써 긍정적 성과를 높일 수 있는 요인이 무엇인지 파악하고 중요성을 확인하였다. 하지만 심리적 요인만을 고려하였기 때문에 향후 연구로 환경·경제·사회적 측면까지 포함할 수 있는 다각적인 부분을 확인해볼 필요가 있다. 둘째, 수도권 중심으로 설문조사를 진행하였기 때문에 지역적 한계를 지니고 있으며 건설업

종사자의 이직의도를 일반화 하는데 한계가 있다. 향후 연구에서는 이를 보완하기 위해 전국적 조사를 실시한다면 연구결과의 타당성과 일반화를 높일 수 있을 것이다.

마지막으로, 건설산업이 직면한 이슈에 대한 Paradigm 변화를 살펴본다면 시의적절한 연구를 진행할 수 있으며 다양한 결과를 도출할 수 있을 것이다.

REFERENCE

- 강원석, 김우철, 송영아(2021). 조직 내 리더십과 이직의도의 관계에 관한 메타분석 연구. *역량개발학습연구*, 16(1), 77-110.
- 고용노동부(2020). *산업재해현황 통계정보 보고서(2월 발표자료)*. 세종: 고용노동부.
- 김경동, 문상정(2018). 호텔종사원의 심리적 자본과 직무열의, 조직시민행동, 고객지향성의 구조적 관계. *한국관광산업학회*, 43(2), 23-46.
- 김규태, 최경민(2014). 초등교사의 긍정심리자본과 학생 핵심역량 관계에서 학교조직몰입의 매개효과. *학교사회복지*, 29, 51-72.
- 김기성(2019). 호텔종사원의 심리적 자본과 조직몰입, 조직시민행동의 구조적 관계 : 조직신뢰의 조절효과를 중심으로. *Tourism Research*, 44(1), 1-12.
- 김동성, 이용우(2019). 사회복지 공무원의 심리적 자본이 직무성과에 미치는 영향 : 조직시민행동의 매개 역할을 중심으로. *한국사회복지행정학*, 21(3), 193-219.
- 김명철, 동학립(2020). 긍정심리자본과 사회적 지지가 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구 : 북한이탈주민 근로자와 남한 근로자의 비교분석을 중심으로. *벤처창업연구*, 15(3), 191-206.
- 김선이, 배상훈(2022). 교육행정직 공무원의 긍정심리자본, 상사-구성원 교환관계, 조직몰입 및 직업몰입 간 구조적 관계. *한국교육행정학회*, 40(5), 127-156.
- 김정은, 이영면(2021). 직무배태성이 이직의도에 미치는 영향 : 고용형태를 중심으로. *조직과 인사관리연구*, 45(1), 27-55.
- 김준현, 유지용, 정종원(2023). 공공기관 MZ세대 구성원의 개인-환경 적합성이 이직의도에 미치는 영향: 조직몰입의 매개효과. *한국교육학연구*, 29(4), 73-102.
- 김혜지, 지정훈(2020). 미용종사자의 심리적자본과 조직공정성, 조직몰입 간의 영향관계 및 매개효과. *한국디자인문화학회지*, 26(1), 113 - 128.
- 남정민, 이공희, 전병준(2012). 전략적 인적자원관리와 조직몰입의 관계에 대한 연구- 조직수준의 조직신뢰와 개인수준의 성취욕구의 매개효과 검증. *인적자원관리연구*, 19(5), 1-26.
- 박종철, 윤용보(2014). 호텔종사원의 직무환경에 따른 자기효능감이 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향. *관광연구저널*, 28(6), 133-148.
- 박현주(2011). *사회복지조직에서의 갈등이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향: 직무만족의 매개효과와 사회적 지지의 조절효과를 중심으로*. 청주대학교 대학원, 박사학위논문.
- 서광열(2019). 여행사 종사자의 심리적자본이 고객지향성에 미치는 영향 : 직무만족의 매개효과를 중심으로. *외식경영연구*, 22(3), 241-265.
- 성석우(2023.06.27.). *청년층 졸업 후 건설업 기피 현상.. 청년층 유입 방안은?*. 파이낸셜뉴스.
- 유현숙(2004). *여성의 인적·사회적·심리적 자본에 관한 실증연구 : 대전광역시를 중심으로*. 대전대학교 대학원, 박사학위논문.
- 윤소천, 이지현, 손영우, 하유진(2013). 소명의식이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향 : 심리적 자본과 조직동일시의 매개효과와 변혁적리더십, 지각된 상사지지의 조절효과. *인적자원관리연구*, 20(4), 61-86.
- 이가현, 임상혁(2018). 인사담당자의 심리적 안전감이 혁신행동에 미치는 영향 = 긍정심리자본의 조절효과. *대한경영학회*, 31(11), 2125-2145.
- 이가현, 임상혁(2019). 코칭리더십이 인사담당자 혁신행동에 미치는 영향: 긍정심리자본과 조직몰입의 매개 효과를 중심으로. *기업경영연구*, 26(6), 51-71.

- 이나영(2023). 여행사 상담사의 심리적 자본이 조직몰입과 조직시민행동에 미치는 영향. *한국외식산업학회지*, 19(5), 25-37.
- 이범재(2015). *호텔기업의 감성리더십이 LMX와 이직의도에 미치는 영향 : 직무만족, 조직몰입을 매개변수로*. 안양대학교 박사학위논문.
- 이용택(2014). 사회적기업 조직구성원의 심리적 자본이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향. *경영과 정보연구*, 33(1), 1-16.
- 이운성, 장영철, 정병현, 김진욱(2014). 긍정심리자본이 종업원 인게이지먼트와 이직의도에 미치는 영향. *글로벌경영학회지*, 11(2), 111-134.
- 전광호, 김상용(2004). 영업사원의 직무성과, 만족, 조직몰입, 이직의도와와의 관계에서 대안 매력도의 역할. *流通研究* 9(2), 45-73.
- 전상남(2015). 노인요양기관종사자의 심리적 자본이 이직의도 및 직무만족에 미치는 영향. *한국학교·지역보건교육학회지*, 16(3), 79-89.
- 전현모, 송현주(2012). 외식기업 종사원의 심리적 자본이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향 = 체인레스토랑을 중심으로. *한국조리학회지*, 18(4), 118-132.
- 정은교, 문영주, 이충기(2022). COVID-19 상황에서의 항공사 CSR이 객실승무원의 심리적 자본, 조직몰입 및 고객지향성에 미치는 영향. *관광연구저널*, 36(6), 155-172.
- 조현청, 박종복(2019). 중소건설업 종사자의 이직관리 혁신전략에 관한 연구 - 직무배태성과 조직시민행동을 중심으로 -. *한국혁신학회지*, 14(3), 1-31.
- 주선영(2022). *건설연, 2023년 건설산업 6대 이슈 선정*. 라펜트.
- 진윤희(2018). 지방정부 산하기관 종사자의 심리적 자본이 학습지향성에 미치는 영향: 조직몰입의 매개효과. *국가정책연구*, 32(2), 1-21.
- 통계청(2022). *2022년 건설업조사 결과기업실적 부문*. 통계청 산업통계과.
- 한국산업안전보건공단(2020). *산업안전보건실태조사 통계정보 보고서(12월 발표자료)*. 울산: 한국산업안전보건공단.
- Alexander, J. A., Bloom, J. R., & Nuchols, B. A.(1994). Nursing turnover and hospital efficiency: An organization-level analysis. *Industrial relations: a journal of economy and society*, 33(4), 505-520.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P.(1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18.
- Aminikhah, H., Khaneghah, T. M., & Naghdian, M.(2016). The relationship of psychological capital and job satisfaction with organizational commitment. *International Journal of Information, Business and Management*, 8(1), 153-171.
- Avey, J. B., Patera, J. L., & West, B. J.(2006). The implications of positive psychological capital on employee absenteeism. *Journal of leadership & organizational studies*, 13(2), 42-60.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A.(1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173.
- Batt, R.(2002). Managing customer services: Human resource practices, quit rates, and sales growth. *Academy of management Journal*, 45(3), 587-597.
- Bluedorn, A. C.(1982). A unified model of turnover from organizations. *Human relations*, 35(2), 135-153.
- Brown, S. P., & Peterson, R. A.(1993). Antecedents and consequences of salesperson job satisfaction: Meta-analysis and assessment of causal effects. *Journal of marketing research*, 30(1), 63-77.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F.(2002). The hopeful optimist. *Psychological Inquiry*, 13(4), 288-290.
- Guzeller, C. O., & Celiker, N.(2020). Examining the relationship between organizational commitment and turnover intention via a meta-analysis. *International Journal of Culture, Tourism and Hospitality Research*, 14(1), 102-120.

- Larson, M., & Luthans, F.(2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of leadership & organizational studies*, 13(2), 75-92.
- Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C.(2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Management Department Faculty Publications*. 145
- Luthans, K. W., & Jensen, S. M.(2005). The linkage between psychological capital and commitment to organizational mission: A study of nurses. *Journal of Nursing Administration*, 35(6), 304-310.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J.(2007). Psychological capital: Investing and developing positive organizational behavior. *Positive organizational behavior*, 1(2), 9-24.
- March, J. G., & Simon, H. A. (1958) *Organizations*. New York: Wiley.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J.(1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J.(1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage publications.
- Mobley, W. H. (1982). Some unanswered questions in turnover and withdrawal research. *Academy of management review*, 7(1), 111-116.
- Morrow, P. C. (1983). Concept redundancy in organizational research: *The case of work commitment*. *Academy of management Review*, 8(3), 486-500.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W.(1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, 14(2), 224-247.
- Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F., & Hirst, G.(2014). Psychological capital: A review and synthesis. *Journal of Organizational Behavior*, 35(1), 120-138.
- Nunnally, J. C. (1978). An overview of psychological measurement. *Clinical diagnosis of mental disorders: A handbook*, 97-146.
- Seligman, M.(1988). *Learned Optimism*, New York : Pocket Books.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel psychology*, 46(2), 259-293.
- Yoon, S. C., Lee, J. H., Sohn, Y. W., & Ha, Y. J.(2013). The effect of calling on organizational commitment and turnover intention: The mediated effect of psychological capital and organizational identification and the moderating effect of transformational leadership and perceived supervisor support. *Journal of Human Resource Management Research*, 20(4), 61-86.

A Study on Effect of Psychological Capital on Turnover Intention & Mediating Effect of Organizational Commitment: Focusing on Construction Industry Workers

Lee, Su-jin¹⁾

Abstract

The global economic growth rate has been slowed due to changes in the economic and social environment related to the recent trends in the construction market and construction industry, prolonged inflation, intense tensions among countries, and increased interest rates. Since the workers in the construction industry, due to the nature of the industry, move to another site after the completion of an awarded project rather than staying for a long time while performing work at one workplace, various issues are brought out such as poor working environment resulting from unfairness in construction contracts, aging of workers, their anxiety, and job instability. The previous studies on the turnover intention of construction industry workers mainly dealt with external aspects such as leadership, job embeddedness, and organizational citizenship behavior, while the psychological impact was overlooked. The purpose of this study was to develop a measure to reduce or alleviate turnover intention of construction industry workers by verifying empirically the relationship among psychological capital, organizational commitment, and turnover intention among them. For the purpose, whether psychological capital influences organizational commitment and turnover intention, the impact of organizational commitment on turnover intention, and whether organizational commitment has a mediating effect in the relationship between psychological capital and turnover intention, among 310 construction industry workers in the metropolitan area. The results are as follows: First, hope and self-efficacy were found to have a negative (-) effect on turnover intention, while resilience and optimism from psychological capital did not have a significant effect. Second, hope, resilience, and optimism from psychological capital were found to have a positive (+) effect on organizational commitment, while self-efficacy from psychological capital had no significant effect. Third, organizational commitment was found to have a significant mediating effect on the relationship between hope from psychological capital and turnover intention. The results of this study showed that, in construction industry workers, psychological capital affects turnover intention through the mediating effect of organizational commitment. While previous studies mainly considered external influences on the turnover intention of construction industry workers, this study has academic implications in that it sought to strengthen organizational commitment and alleviate turnover intention by approaching psychological aspects. As a practical implication, it was found that higher self-efficacy and hope for work in the organization, from psychological capital, in the construction industry workers were found to lower turnover intention through job performance in a psychologically stable state. It is considered, therefore, that various systems, including job autonomy and flexible work, should be established to improve self-efficacy and hope.

Keyword: Psychological capital, Turnover intention, Organizational commitment, Construction Industry Workers

1)Author, Lecturer of Sungkyul University, sjlee@sungkyul.ac.kr

저자 소개

- 이수진(Lee, Su-jin)
- 성결대학교 글로벌경영기술대학 경영학과 강사, 경영학 박사
<관심분야> : 서비스 경영, 품질 경영, 생산운영관리, 공급사슬관리