

효과적인 건설재해예방을 위한 현장소장 리더십 육성방안

홍성호 · 이승현^{**}

한국시설안전기술공단 · *한국건설기술연구원
(2005. 9. 13. 접수 / 2006. 4. 6. 채택)

Strategies to Promote Supervisor's Leadership for Preventing Accidents in Construction Projects

Sung-Ho Hong · Seung-Hyun Lee^{**}

Korea Infrastructure Safety & Technology Corporation

*Korea Institute of Construction Technology

(Received September 13, 2005 / Accepted April 6, 2006)

Abstract : The main purpose of this study is to present the strategies for strengthening the leadership of field supervisors to effectively prevent construction accidents. To this end, first, this research study reviewed the meanings, functions, types and characteristics of the leadership of field supervisors in safety management activities on construction sites through the literature review. Second, the researcher investigated the types of supervisors' leadership and the level of field safety management activities through questionnaires. Third, the types of supervisors' leadership are categorized by that level. Fourth, the leadership type of field supervisors is suggested to effectively prevent construction accidents. Finally, the strategies to promote supervisors' leadership are developed.

Key Words : construction accidents, construction safety management, supervisor, leadership

1. 서론

현장소장은 건설공사 안전관리를 총괄하고 책임지는 의사결정자이다. 이들이 갖는 리더십은 건설 현장 안전관리 주체의 안전의식에 영향을 미쳐 무재해 달성여부를 좌우하게 된다. 따라서 건설회사가 교육 프로그램을 통해 재해예방에 효과적인 현장소장의 리더십을 육성한다면, 건설현장 안전관리의 효율성이 증가하여 무재해 달성 가능성을 높일 것이 분명하다.

건설현장의 성과평가항목의 일부로 현장소장의 리더십을 다룬 연구로는 김기현(2005), 손창백(2005), 석상준(2005) 등이 있으며, 현장소장의 핵심사업관리 기술로 안전관리의 중요성을 지적한 권동혁(2001), 김한수(2003) 등이 있으나, 건설현장 안전관리의 의사결정자인 현장소장의 재해예방에 효과적인 리더

십의 유형을 규명하고 이의 육성방안을 제시한 연구는 없는 실정이다.

본 연구의 목적은 재해예방에 효과적인 건설공사 현장소장의 리더십 유형을 정량적인 방법으로 분석하고, 이의 육성방안을 교육프로그램 중심으로 제안하는데 있다. 여기서 리더십이라 함은 주어진 상황에서 무재해라는 목표를 달성하기 위하여 현장소장이 현장 조직원에게 영향력을 행사하는 과정을 의미한다. 또한 리더십 유형에 관해서는 많은 학설이 있으나, 본 연구에서는 광범위한 동의를 얻어 리더십에 관한 정설로 인정되고 있는 Stogdill(1957)의 직무중심형·인간중심형 리더십 유형을 채택한다.

재해예방에 효과적인 리더십 유형과 육성방안에 관한 연구는 다음과 같은 절차에 따라 수행된다. 첫째, 문헌연구를 통해 직무중심형·인간중심형 리더십과 여기에 필요한 지식과 자질에 대하여 고찰하고 가설을 설정한다. 둘째, 설문조사를 통해 현장소장의 리더십 유형, 현장 안전관리 수준, 교육프로그램의 실태를 파악함으로써 가설을 검증한다. 셋째,

[†] To whom correspondence should be addressed.
slee413@kict.re.kr

재해예방에 효과적인 현장소장의 리더십 유형과 이의 육성방안을 교육프로그램 중심으로 제안한다.

2. 직무중심형 vs. 인간중심형 리더십

2.1. 개념 및 특징

김성국(1990)에 따르면, 직무 중심형 리더십은 리더 자신이 조직의 계통을 세우고 조직활동에서 현장 조직원과 자신의 관계를 명확히 확립하려고 노력하는 유형을 말한다. 즉, 조직 구성원의 과업을 설정하고 이들과의 의사소통 패턴과 절차도 명백히 하고, 성과도 구체적으로 정확하게 평가한다. 한편, 인간 중심형 리더십은 조직 및 조직원과의 관계를 중요시하고 조직 구성원들 사이의 신뢰성, 온정, 친밀감, 상호존중 그리고 상호협력을 조성하는데 주력을 기울이는 유형을 말한다. 또한 의사결정시 현장 조직원의 참여를 유도하여 의사소통을 원활히 한다.

Table 1. The required quality of supervisors

대분류	소분류	설명
대인관계의 구축과 유지	정보망 구축	지속적인 인간관계를 통해 정보 원천인 사람과 접촉하여 관계를 유지하는 자질
	지원 및 배려	부하에게 지원과 배려를 아끼지 않으며, 불만이나 문제점을 잘 들어주는 자질
	갈등관리와 팀 구축	조직 구성원간의 갈등을 해소하여 팀간에 협력관계를 증진하는 자질
정보전달과 탐색	정보전달	의사결정자, 계획수립자에게 관련정보를 전달하는 자질
	환경과악과 정보수집	업무평가, 성공·실패사례수집, 고객의 요구 파악, 경영환경의 위협 및 기회를 포착하는 자질
의사결정	계획 및 조직화	환경변화에 알맞은 장기적인 전략과 목표를 수립하고, 이에 따른 세부적인 계획 작성, 자원의 효율적 분배, 조직 내·외부와 의 협력을 도모하는 자질
	역할과 목표 명확화	사업추진에 관한 지시를 전달하고 조직 구성원의 업무수행에 관한 명확한 안내와 방향을 설정하는 자질
	문제해결	업무 수행시 발생하는 문제점들을 체계적으로 해결하는 자질
영향력 행사	동기부여	조직 구성원이 자신의 직무에 관해 사명의식을 느끼고 과업에 몰두 할 수 있도록 그들의 가치관과 정서, 이성에 호소하는 자질
	공헌인정과 보상	성과, 목표의 초과달성, 업무에 유용한 도움에 대한 보상할 수 있는 자질
	협의 및 권한이양	의사결정에 대한 참여와 업무개선에 대한 제안장려, 문제해결에 대한 권한을 부여하는 자질

자료: Stogdill, R. M., Coons, A. E., "Leader Behavior It's Description and Measurement", Research Monograph, Ohio state Univ. Press, No. 88, 1957, pp. 28

직무 중심형 리더십은 과업 중심적이고 인간 중심형 리더십은 관계 중심적이라 특징지을 수 있다. 또한 직무 중심형 리더는 부하의 과업환경을 구조화하는 리더십의 행동유형으로 부하의 과업을 설정하고 의사소통과 성과의 평가가 명백한 성향을 가진다. 반면 인간 중심형 리더는 조직원의 신뢰성, 온정, 상호협동 등에 관심을 기울이는 행동특성을 나타낸다.

2.2. 현장소장(리더)에게 요구되는 자질

현장소장에게 요구되는 자질은 총 11가지이며, 이는 Table 1과 같이 대인관계의 구축과 유지, 정보전달과 탐색, 의사결정, 영향력 행사의 범주로 구분된다.

2.3. 현장소장 리더십에 관한 가설

1) 가설 1

현장소장 리더십 유형과 건설현장 안전수준과는 상관관계가 존재하며, 인간 중심형 리더십이 직무 중심형 리더십보다 안전수준과의 상관관계수가 더 높을 것이다.

2) 가설 2

Fig. 1과 같이 현장소장 리더십을 네 집단으로 분류하였을 때, 건설현장 안전수준은 높은 직무 중심형-인간 중심형 리더십 집단이 가장 높을 것이다.

3) 가설 3

건설회사는 재해예방에 효과적인 현장소장의 리더십을 발휘하는데 필요한 자질과 지식을 교육프로그램에 반영하고 있을 것이다. 또한 재해예방에 효과적인 리더십을 보유하도록 하는 건설회사의 교육 프로그램은 타 건설회사의 프로그램과 차이가 있을 것이다.

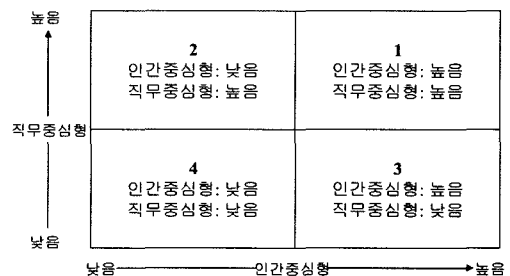


Fig. 1. The type of supervisors' leadership.

3. 현장소장 리더십과 안전수준에 관한 조사 및 분석

3.1. 조사개요

1) 설문문항

현장소장 리더십의 유형을 파악하기 위해 Stogdill(1957)의 리더행동기술설문서(Leader Behavior Description Questionnaire)를 참고로 인간 중심형 리더십에 11문항, 직무 중심형 리더십에 10문항을 건설현장의 상황에 맞게 수정하여 작성하였다. 설문문의 응답자는 각 문항에 대하여 리커트 5점 척도를 기준으로 현장소장의 리더십을 평가하도록 하였다. 또한 현장 안전관리수준에 관한 설문문항은 매일경제신문이 주관하는 건설업 초일류 기업 인증제도의 안전분야 설문문항을 근간으로 선별하였으며, ‘안전관리활동체제’에 관한 6개 문항, ‘근로자 안전보건 및 건강관리’에 관한 5개 문항, ‘안전보건교육’에 관한 3개 문항, ‘안전관리비’에 관한 3개 문항, ‘안전시설’에 관한 6개 문항으로 구성하였다. 각 설문문항은 응답자 자신이 소속되어 있는 현장의 안전관리수준을 자체적으로 평가할 수 있도록 4점 척도로 안전관리 이행수준을 선택하도록 하였다. 한편, 교육 및 인센티브 프로그램 실행에 관한 설문문항은 양호한 리더십을 현장소장이 발휘하는데 필요한 자질에 관한 건설회사 교육프로그램의 반영유무를 Table 1을 참고하여 설문항목으로 구성하였다.

2) 설문지 회수현황

시공능력순위 1등급에 해당되는 108개 대형건설회사를 대상으로 설문지를 2004년 5월 3일부터 5월 14일까지 배포하여 35매를 회수하였다.

3.2. 자료분석방법

1) 상관관계 분석

현장소장의 리더십 유형과 건설현장의 안전수준)과는 상관관계가 존재할 것이며, 인간 중심형 리더십의 유형이 직무 중심형 리더십보다 안전수준과의 상관계수가 더 높을 것이라는 가설 1을 검증하기 위해 상관분석을 실시하였다.

2) 분산분석(ANOVA)과 사후분석

건설현장의 안전수준은 현장소장의 인간중심형,

그리고 직무중심형 행동경향이 모두 높은 집단이 가장 높을 것이라는 가설 2를 검증하기 위해 분산분석을 실시하였다. 또한 안전수준차이가 있는 리더십 유형을 파악하기 위해 사후분석을 실시하였다.

3) 빈도분석과 카이제곱 분석

건설회사는 교육프로그램을 통해 재해예방에 효과적인 현장소장의 리더십(인간중심형, 직무중심형 행동경향이 모두 높은 집단)을 육성하고 있을 것이라는 가설 3을 검증하기 위해 빈도분석을 실시하였다. 또한 재해예방에 효과적인 리더십 유형을 보유토록 지원하는 건설회사의 교육프로그램과 타 건설회사의 차이를 판별하기 위해 카이제곱 분석을 실시하였다.

3.3. 조사 및 분석결과

1) 가설 1: 현장소장 리더십과 안전수준간의 상관관계

Table 2에 의해 현장소장의 리더십 유형과 건설현장의 안전수준과는 상관관계가 존재한다는 가설 1의 첫번째는 채택되었다. 또한 인간중심형 리더십이 직무중심형 리더십보다 현장의 안전관리활동 수준에 미치는 영향이 크다는 가설 1의 두 번째는 기각되었다. 이로서 건설현장 안전수준은 현장소장의 리더십 유형과 밀접한 상호 관련성이 있으며, 인간 중심형 리더십보다 직무 중심형 리더십이 건설현장 안전수준에 보다 많은 영향을 미침을 알 수 있다.

2) 가설 2: 재해예방에 효과적인 현장소장 리더십 유형

현장소장의 리더십을 인간중심형-직무중심형 행동경향을 설문문항에서 제시된 평균값을 중심으로 분류한다면, 제 1집단(인간중심형: 높음, 직무중심형: 높음), 제 2집단(인간중심형: 낮음, 직무중심형: 높음), 제 3집단(인간중심형: 높음, 직무중심형: 낮음), 제 4집단(인간중심형: 낮음, 직무중심형: 낮음)으로 구분된다.

이러한 네 집단의 안전점수는 차이가 있으며, 제 1집단의 안전점수가 나머지 집단과 극명한 차이가 있었다. 결론적으로 현장소장의 리더십을 인간중심

Table 2. Correlation between the leadership and the level of safety

구분	인간중심형 리더십	직무중심형 리더십
안전점수	0.684**	0.759**

1) 안전수준은 안전점수로 나타내며, 응답자가 안전관리항목의 이행수준에 대해 자체 평가한 값의 총합이다.

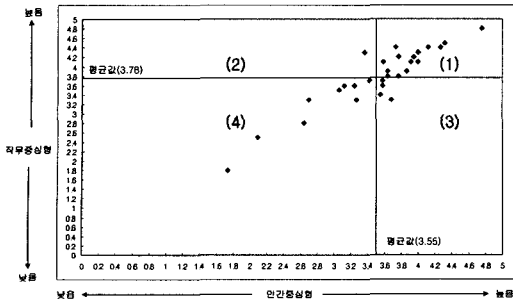


Fig. 2. Scattered diagram by the types of supervisors' leadership.

형-직무중심형 행동경향을 중심으로 분류하였을 때, 건설현장 안전관리활동의 수준은 현장소장의 직무중심형, 인간중심형 행동경향이 모두 높은 집단이 가장 높을 것이라는 가설 2는 채택되었다. 따라서 건설회사는 적극적인 교육프로그램을 통해 현장소장 리더십이 높은 인간중심형-직무중심형 경향을 떨 수 있도록 해줄 필요가 있음을 알 수 있다.

Fig. 2를 보면 16명의 대형건설회사 현장소장이 제 1집단에 속하고 있으며, 제 2집단에서는 1명, 제 3집단에서는 3명, 그리고 제 4집단에서는 10명이 있는 것으로 분석되었다. 네 집단으로 구분된 리더십 유형별 건설현장 안전수준(안전점수)을 나타낸 것이 Table 3이다. 여기서 2, 3, 4집단의 안전점수의 평균값은 차이가 없으나, 제 1집단의 안전점수 평균값은 나머지 집단과 차이가 있음을 알 수 있다. 이를 확인하게 위해 수행한 분산분석과 사후분석에 따르면, $P < 0.05$ 수준에서 유의확률 0.026으로 제 1집단의 안전점수가 나머지 집단과 차이가 있다.

3) 가설 3: 교육프로그램의 반영유무

Table 4를 보면, 대형건설회사는 재해예방에 효과적인 현장소장의 리더십을 발휘하는데 필요한 자질과 지식을 교육프로그램에 일부 반영하고 있지만, 정보망 구축, 정보전달, 공헌인정과 보상, 협의 및 권한이양과 관련된 지식을 교육프로그램에 반영하

Table 3. Safety scores by the types of supervisors' leadership

구분	N(도수)	안전점수의 평균	표준편차
제 1집단	16	77.9	8.9
제 2집단	1	66.7	-
제 3집단	3	66.9	10.8
제 4집단	10	63.3	4.9
합계	30	71.6	10.3

Table 4. The actual conditions of training programs for supervisors

대분류	소분류	예(명)	아니오(명)	무응답(명)
대인관계의 구축과 유지	정보망 구축	10	9	4
	지원 및 배려	13	7	3
	갈등관리와 팀 구축	14	6	3
정보전달과 탐색	정보전달	10	9	4
	환경과악과 정보수집	16	5	2
의사결정	계획 및 조직화	13	7	3
	역할과 목표 명확화	14	6	3
	문제해결	15	5	3
영향력 행사	동기부여	13	7	3
	공헌인정과 보상	9	11	3
	협의 및 권한이양	7	11	5

는 정도는 낮은 것으로 나타났다. 대형건설회사가 재해예방에 효과적인 현장소장의 리더십을 발휘하는데 필요한 지식을 교육프로그램에 반영하고 있다는 가설 3은 기각된 것으로 결론지을 수 있다.

Table 5를 보면, 제 2집단에 속하는 현장소장의 경우에는 대인관계의 구축과 유지와 관련된 소항목 전부, 그리고 정보전달 및 탐색의 경우에는 정보전달

Table 5. Discriminative training programs for differential types of supervisors' leadership

구분	제 1집단		
	대항목	소항목	유의확률
제 3집단	대인관계의 구축과 유지	정보망 구축	0.015
		지원 및 배려	0.023
		갈등관리와 팀 구축	0.039
	정보전달 및 탐색	정보전달	0.035
제 2집단	의사결정	계획 및 조직화	0.049
		역할과 목표 명확화	0.031
		문제해결	0.047
영향력 행사	공헌인정과 보상	0.012	
	협의 및 권한이양	0.041	
제 4집단	대인관계의 구축과 유지	정보망 구축	0.011
		갈등관리와 팀 구축	0.029
	정보전달 및 탐색	정보전달	0.038
		환경과악과 정보수집	0.034
	의사결정	계획 및 조직화	0.021
		역할과 목표 명확화	0.026
문제해결		0.049	
영향력 행사	동기부여	0.046	
	공헌인정과 보상	0.038	
	협의 및 권한이양	0.025	

에 관한 교육 프로그램이 강조될 필요가 있다. 제 3집단에 속하는 현장소장의 경우에는 의사결정과 관련된 소항목 전부, 그리고 영향력 행사와 관련된 공헌인정과 보상, 협의 및 권한이양에 관한 교육 프로그램이 보강될 필요가 있다. 마지막으로 제 4집단에 속하는 현장소장은 11개 소항목에 해당되는 모든 교육 프로그램을 반복하여 실시되어야 한다.

4. 재해예방에 효과적인 현장소장 리더십 육성방안

4.1. 현장소장 리더십 육성방향

현장소장의 리더십 유형과 건설현장 안전관리 수준은 밀접한 상관관계가 존재하고 있다. 재해예방을 위해 현장소장이 발휘해야 할 리더십의 유형은 높은 직무 중심형·인간 중심형 경향이다. 높은 직무 중심형·인간 중심형 리더십을 현장소장이 발휘하면 할수록, 건설현장 안전관리 뿐만 아니라 기타 현장 관리의 수준은 향상된다. 그러므로 대형 건설회사는 현장소장이 높은 직무 중심형·인간 중심형 리더십을 발휘하도록 지원해야 한다.

현장소장의 리더십은 유전적으로 결정되어 유년기에 형성되고 유지되는 부분과 대형 건설회사에 들어와 다양한 기회를 접하면서 형성되는 부분으로 구분될 수 있다. 대형 건설회사가 현장소장의 리더십을 개발함에 있어 중점을 두어야 할 것은 조직에 들어와 다양한 기회를 접하면서 부단한 노력과 학습을 통해 형성되는 부분이다. 이는 조직에 들어오기 이전의 리더십은 대형 건설회사의 통제권밖에 있기 때문이다.

높은 직무 중심형·인간 중심형 리더십은 선발시 역량, 교육프로그램을 통해 축적되는 역량, 경험을 통해 축적되는 역량이 작용되어야만 발휘될 수 있다. 그러므로 대형 건설회사가 재해예방에 효과적인 높은 직무 중심형·인간 중심형 리더십을 개발하는 과정은 적절한 선발, 효과적인 교육 프로그램, 그리고 경험에 대한 효과적인 관리를 중심으로 이루어져야 한다.

하지만 선발과 경험을 통한 재해예방에 효과적인 현장소장 리더십 육성은 대형 건설회사의 특성상 실현 불가능하거나 효과가 미비할 것이다. 첫째, 현장의 안전관리뿐만 아니라 품질, 공정, 원가관리 등과 같은 분야에서도 탁월한 능력과 리더십을 발휘해야 하는 현장소장으로서, 안전보건총괄책임자의 수행

능력 또는 리더십은 이들이 갖추어야 할 항목 중의 일부분이기 때문이다. 그러므로 재해예방에 효과적인 리더십 육성방안으로 적정하지 않다.

둘째, 경험을 통한 리더십 육성방안은 현장소장이 될 인재를 사전에 선정하여 이들이 경험을 통해 재해예방에 효과적인 리더십을 발휘하도록 지원하는 방안임에 반해, 대형 건설회사의 경우에는 이직률이 높아 핵심인재 풀 선정이 어렵기 때문이다.

본 연구는 대형건설회사가 현장소장의 높은 직무 중심형·인간 중심형 리더십을 육성하는 방안을 Fig. 3과 같이 교육프로그램을 중심으로 제안한다.

4.2. 교육프로그램을 통한 현장소장 리더십 육성

현장소장이 받는 교육프로그램은 현장소장 발령 직후와 주기적으로 연 1회에 수행되는 것이 일반적이며, 이는 재해예방에 효과적인 리더십을 육성하는데 한계가 있다. 건설공사 현장소장이 재해예방에 효과적인 리더십을 발휘할 수 있도록 하기 위해서는 현장소장이 현행 보유하고 있는 리더십의 유형을 정확히 파악하고, 높은 직무 중심형·인간 중심형 경향을 띠 수 있도록 차등화 된 교육내용이 반영되어야 할 것이다.

가령, 제 2집단(인간중심형: 낮음, 직무 중심형: 높음)에 속하는 현장소장의 경우에는 제 1집단(인간중심형: 높음, 직무중심형: 높음)의 현장소장과 같은 리더십을 발휘할 수 있도록 차별화된 교육내용이 적용되어야 할 것이며, 제 3집단(인간중심형: 높음, 직무 중심형: 낮음)에 속하는 현장소장의 경우에도 마찬가지이다. 반면에 제 4집단(인간중심형: 낮음, 직무 중심형: 낮음)에 속하는 현장소장은 리더십과 관련된 모든 내용(리더십과 관련된 11개 교육항목)에 대해 집중적이고 반복적인 교육이 수행되어야 할 것이다.

따라서 건설공사 현장소장이 보유하고 있는 리더십의 유형을 현장 조직원(하위 관리층)의 지속적인 평가를 통해 파악하고, 높은 직무 중심형·인간 중심형 리더십을 현장소장이 발휘할 수 있도록 차별화된 교육내용이 적용될 필요가 있다.

4.3. 현장소장 교육프로그램의 실시절차

현장소장이 재해예방에 효과적인 리더십을 발휘하도록 건설회사는 현장소장의 발령 직후와 업무수행 중으로 구분하여 다음과 같은 교육프로그램을 실시하여야 하며, 이를 도식화 한 것이 Fig. 3이다.

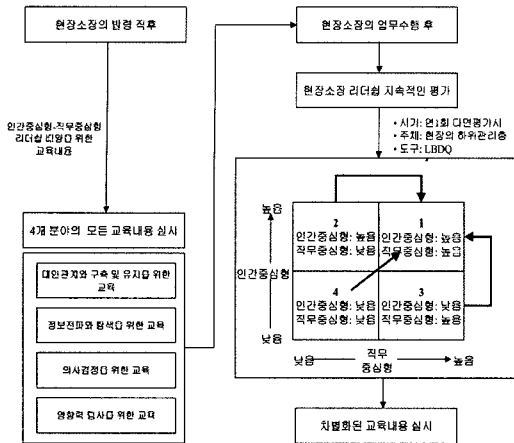


Fig. 3. A Procedure for training supervisors.

1) 현장소장의 발령 직후

대부분의 건설회사는 현장소장의 발령 직후, 경험이 부족한 현장소장을 위해 집중적인 교육이 이루어지고 있다. 이 시점에서는 리더로서 현장소장이 높은 직무 중심형·인간 중심형 경향을 띌 수 있도록 대인관계의 구축과 유지, 정보수집과 탐색, 의사결정, 영향력 행사와 관련된 모든 교육내용을 실시하는 것이 효과적이다. 교육시간도 연 1회 수행되는 정기적인 교육보다 많은 시간을 할애하는 것이 필요하다. 현장소장의 발령 직후 수행되는 강도 높은 교육이 이루어지게 된다면, 안전관리업무를 포함한 기타 모든 업무에 현장소장이 처음 임함에 있어 겪게 되는 많은 어려움을 해결하는데 도움이 될 것이다.

2) 현장소장의 업무수행 중

현장소장의 발령 이후, 업무를 수행하는 동안에는 연 1회 정기적으로 이루어지는 성과평가시 하위 관리층이 리더행동기술서를 활용하여 현행 리더십의 유형을 평가하고, 차별화된 교육프로그램이 실시될 필요가 있다. 이를 위해서는 리더행동기술서를 당해 건설회사 또는 현장의 특성에 맞게 수정할 필요가 있으며, 본 연구에서 활용된 설문지가 적절할 것이다. 또한 성과평가시 현장소장이 하위 관리층만을 평가하는 관행에서 하위 관리층이 현장소장을 평가하는 다면평가제의 도입도 필요할 것이다. 물론 다면평가의 내용으로 리더십의 유형을 평가하기 위한 리더행동기술서가 포함되어야 할 것이다.

연 1회 하위관리층이 현장소장의 리더십에 대한 평가를 리더행동기술서를 통해 수행한 결과를 바탕으로, 현행 리더십이 결정된다. 현행 현장소장의 리

Table 6. The training contents by the types of supervisors' leadership

구분	제 1집단	
	대항목	소항목
제 2집단 직무중심형 리더로서의 자질부족	의사결정	계획 및 조직화
		역할과 목표 명확화 문제해결
	영향력 행사	공헌인정과 보상 협의 및 권한이양
제 3집단 인간중심형 리더로서의 자질부족	대인관계의 구축과 유지	정보망 구축 지원 및 배려 갈등관리와 팀 구축
		정보전달 및 탐색
	대인관계의 구축과 유지	정보망 구축 갈등관리와 팀 구축
		정보전달 및 탐색
제 4집단 직무중심형·인간중심 형 리더로서의 자질부족	의사결정	계획 및 조직화 역할과 목표 명확화 문제해결
		영향력 행사

더십 유형과 높은 직무 중심형·인간 중심형 리더십을 서로 비교하여, 결핍된 지식 또는 자질을 파악한다. 이를 근간으로 연 1회 수행되는 현장소장의 교육내용이 차별적으로 결정되어야 한다.

4.4. 현장소장 교육프로그램의 내용과 방법

연 1회 리더행동기술서를 통해 현장소장 리더십 유형이 평가되면, 이를 근간으로 Table 6의 교육내용이 결정된다.

제2집단(인간중심형: 높음, 직무중심형: 낮음)에 속하는 현장소장의 경우에는 의사결정과 관련된 소항목 전부, 그리고 영향력 행사와 관련된 공헌인정과 보상, 협의 및 권한이양에 관한 교육내용이 보강될 필요가 있다. 또한 제3집단(인간중심형: 낮음, 직무중심형: 높음)에 속하는 현장소장의 경우에는 대인관계의 구축과 유지와 관련된 소항목 전부, 정보전달 및 탐색의 경우에는 정보전달에 관한 교육내용이 강조되어 수행되어야 한다. 마지막으로 제4집단(인간중심형: 낮음, 직무중심형: 낮음)에 속하는 현장소장은 11개 소항목에 해당되는 모든 교육내용을 반복하여 실시하여야 한다. 차별화된 교육내용을 적용하는 방법은 Table 7과 같다.

Table 7. The contents of training programs

구분	인지변화 목표	행동변화 목표
대인관계의 구축과 유지	· 시청각교육 · 감수성 훈련 · 행동모형화 · 피드백 워크샵 · 상호작용 기술훈련	· 감수성 훈련 · 행동모형화 · 역할연기 · 360도 평가 피드백 · 상호작용 기술훈련
정보전달과 탐색	· 강의 · 컴퓨터에 의한 프로그램 학습	· 모의 안전회의 · 프로그램 실무학습
의사결정	· 강의 · 사례분석 · 토의 · 시뮬레이션 · 비즈니스 게임 · 실전학습	· 시뮬레이션 · 직무재설계 · 코칭 · 멘터링 · 실전학습
영향력 행사	· 감수성 훈련 · 행동모형화 · 역할연기 · 360도 평가 피드백 · 상담강의	· 감수성 훈련 · 행동모형화 · 역할연기 · 360도 평가 피드백 · 상담강의

5. 결론

본 연구는 재해예방에 효과적인 건설공사 현장소장의 리더십 유형과 특징, 그리고 현장소장 대상의 교육 프로그램의 실패를 상호 비교함으로써, 건설회사가 무재해 달성에 효과적인 현장소장을 육성하기 위한 방안을 제안하기 위해 수행되었다.

이를 통해 현장소장의 리더십은 건설현장의 안전수준과 밀접한 관련성이 있으며, 특히 현장소장이 높은 직무중심형-인간중심형 리더십을 발휘할수록 건설현장의 안전수준이 높아짐을 밝혀냈다. 또한 대형건설회사는 이를 뒷받침할만한 교육프로그램을 갖추고 있지 못하는 것으로 파악되었다. 이에 본 연구는 리더십의 유형에 따른 차별화된 교육프로그램을 제시하였다.

하지만 본 연구는 리더십에 영향을 미치는 교육내용의 경중을 밝히지 못하여 교육시간에 대해서도 언급하지 못하였다. 또한 리더십 개발의 선천적인 요인에 대해서는 간과하였다. 따라서 추후에는 교육내용의 경중과 리더십의 선천적인 요인에 대한 연구를 진행하여 재해예방에 효과적인 현장소장 리더십 육성방안을 제시할 필요가 있다.

참고문헌

1) 김기현, 유일한, 신동우, 김경래, 건설기업에 적합한 성과측정 시스템 대안의 평가, 대한건축학회논문집, 대한건축학회, Vol. 21, No. 6, pp. 7~104, 2005. 6.

2) 김성국, 조직의 통제체계와 헌신이 이직에 미치는 영향에 관한 연구, 사회비평신서, 나남, 1990.

3) 김한수, 권동혁, 국내 건설사업 현장소장의 핵심사업관리기술 분석연구, 대한건축학회논문집, 대한건축학회, Vol. 19, No. 8, pp. 163~170, 2003. 8.

4) 권동혁, 김한수, 사업관리능력을 중심으로 고찰한 건설사업 프로젝트 매니저 리더십 기초연구, 대한건축학회 춘계학술발표대회논문집, 대한건축학회, Vol. 21, No. 1, pp. 509~511, 2001. 4.

5) 석상준, 안성훈, 강경인, 계층분석과정을 이용한 건축현장 조직의 프로젝트 수행능력 평가모델, 대한건축학회논문집, 대한건축학회, Vol. 21, No. 5, pp. 143~150, 2005. 5.

6) 손창백, 공동주택 건설현장의 조직원 선정 및 평가 실태분석, 대한건축학회논문집, 대한건축학회, Vol. 19, No. 9, pp. 147~154, 2005. 9.

7) 신유근, 인간존중의 경영, 형설출판사, 1997.

8) 이경선, 한국기업에 있어서 리더십 유형이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구: Fiedler의 상황이론을 중심으로, 전북대학교 박사학위논문, 1996.

9) 이현정, 직무만족의 결정요인과 조직몰입에 관한 연구, 이화여자대학교 석사학위논문, 2001.

10) 정연양, 조직몰입의 결정요인에 관한 연구, 한국노동연구, 제3집, pp. 5~26, 1992.

11) 채서일, 사회과학 조사방법론, 학현사, 1995.

12) Bass, B, Leadership, Psychology and Organizational Behavior New York, Harper, 1990.

13) Dawson, J.E. Consideration and ICS: Instructor Leadership Influencing Student performance, East Lansing, Michigan University, Human Learning Research Institute, 1990.

14) Fleshman, E. A., The description of supervisory behavior, Personnel Psychology, ASPP, Vol. 37, No. 2, pp. 1~6, 1953.

15) Smith, Henry C., Psychology of Industrial Behavior, McGraw-hill, 1981.

16) Likert, R., New patterns of Management New York, McGraw-Hill, p. 7, 1961.

17) Stogdill, R. M., Coons, A. E., "Leader Behavior It's Description and Measurement", Research Monograph, Ohio state Univ. Press, No. 88, pp. 23~32, 1957.