

설계 및 CM업체 종사자의 직업 만족도 분석

Analyzing of Job Satisfaction on the Designer/Construction Manager

신 원 상¹

손 창 백^{2*}

Shin, Won-Sang¹

Son, Chang-Baek^{2*}

Department of Construction Engineering, Semyung University, Semyung-Ro, Jecheon, 390-711, Korea ¹
Department of Architectural Engineering, Semyung University, Semyung-Ro, Jecheon, 390-711, Korea ²

Abstract

The aim of this study is to suggest basic data about efficient motivation plans for improving the image of the design and Construction Management (CM) field and enhancing professional consciousness of employees. The major findings and conclusions of this study are as follows. First, the employees in design firms had a relatively high level of dissatisfaction with the 'Reduction of work hours', and those in CM companies had a relatively high level of dissatisfaction with the 'Fringe benefit conditions'. Second, when the effects of the items of job satisfaction on overall job satisfaction were analyzed through factor analysis, job performance satisfaction had the biggest effect on the employees in design firms, and intrinsic reward and opportunity satisfaction had the biggest effect on those in CM companies.

Keywords : designer/construction manager, desire level, job satisfaction, factor analysis, multiple regression analysis

1. 서 론

1.1 연구의 배경 및 목적

국내 건설업의 다양한 주체들 중, 설계사무소와 CM업체의 업무는 건설 프로젝트의 시작부터 종료까지 도면작성, 설계변경, 공정관리, 품질관리 등 종합적인 관리 업무를 수행하는 분야로서 건설업에서 없어서는 안 될 중요한 전문 업종이다. 이처럼 설계사무소 및 CM업체의 역할이 매우 중요한 산업임에도 불구하고, 설계 및 CM 분야 내 종사자들의 근로환경은 야근 및 철야 작업, 저임금, 잦은 현장 이동 등으로 매우 열악한 실정이다. 이러한 현상이 지속될 경우, 설계사무소 및 CM업체 종사자들의 노령화 및 인력부족 현상이 발생하는 등 젊고 유능한 인력의 원활한 공급은 어렵게 될 것으로 예상된다.

이러한 문제점들을 효과적으로 해결하기 위해서는 우선적으로 현재 설계 및 CM 분야 종사자들이 어떠한 고충을 겪고 있는지를 면밀히 분석할 필요가 있다. 또한, 국내 건설경기 침체가 장기화되고 있는 현 시점에서 설계사무소 및 CM업체 종사자들의 직업 만족도를 분석하여 이에 대한 개선방향을 모색하는 것은 이들 분야에 대한 미래 발전을 위해 반드시 필요할 것으로 판단된다.

이에 본 연구는 설계사무소 및 CM업체 종사자들의 직업 만족도 실태를 통계적 분석기법을 통해 분석함으로써, 향후 설계 및 CM분야에 대한 이미지 개선과 종사자들의 직업의식 및 근로의욕 고취를 위한 효율적인 동기부여 방안 수립의 기초자료를 제시함을 목적으로 한다.

1.2 연구의 방법 및 범위

본 연구는 선행연구에서 분석하지 않았던 설계사무소 및 CM업체 종사자들을 조사대상으로 하여 직급별 직업 만족도 실태를 분석하는 것으로 연구범위를 한정하였다. 조사는 Table 1과 같이 수도권 지역의 설계사무소 및 CM업체 종사자들을 대상으로 2014년 10월부터 2015년 3월까지 직접 면담조사 및 간접 설문조사를 수행하였다. 연구방법으로는

Received : June 26, 2015

Revision received : July 8, 2015

Accepted : July 14, 2015

* Corresponding author : Son, Chang-Baek

[Tel: 82-043-649-1328, E-mail: cbson@semyung.ac.kr]

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

첫째, 설계사무소 및 CM업체 종사자들의 직업만족도, 근로환경 등에 관한 선행연구들을 분석하고, 차별성을 제시한다. 둘째, 설문조사를 통해 수도권 지역의 설계사무소 및 CM업체에서 종사자들의 직급별 근로환경에 대한 만족도를 분석한다. 셋째, 조사된 근로환경 만족도를 토대로 요인분석을 실시하여 만족도 간의 상관관계를 분석한다. 넷째, 그룹화된 만족도에 대한 다중회귀분석을 실시하여 이들이 전체 직업 만족도에 어느 정도 영향을 미치는지 분석한다. Table 1은 본 연구의 조사개요를 나타낸다.

Table 1. Survey summary

| Classification | Descriptions |
|----------------|--|
| Target | · Designer - 104 unit(14 firm) |
| | - Employee(1~4 years) 39, Deputy/Section Head(5~7 years) 39, Department Head(8~14 years) 19, Board member(15 years over) 7 |
| Period | · Construction Manager - 110 unit(18 firm, 33 site) |
| | - Elementary Engineer(1~4 years) 10, Intermediate Engineer(5~7 years) 24, Seniority Engineer(8~14 years) 13, Special Engineer(15 years over) 63 |
| Method | · Question Investigation through Visit in Site · Question Investigation through E-mail and Fax |
| Contents | · Job Satisfaction |

1.3 선행연구 고찰

설계사무소 종사자들의 업무수행 및 근로환경에 관한 주요 선행연구들을 살펴보면, 소규모 설계사무소 종업원들의 조직몰입에 대한 영향요인을 분석한 연구[1], 대형 설계사무소의 조직 현황 및 특성을 분석한 연구[2], 통계자료 및 설문조사를 통해 소규모 설계사무소의 운영특성과 문제점을 도출한 연구[3], 소규모 설계사무소를 대상으로 조직편성 방법, 특징, 업무내용 등에 대한 비능률적 측면을 조사·분석한 연구[4], 대형 설계사무소의 다양한 유형의 업무 낭비요인들을 분석한 연구[5], 설계사무소의 여성인력을 대상으로 업무수행능력 저해요인을 도출한 연구[6], BIM 도입 후 설계사무소 실무자들이 업무를 수행하면서 받는 특성별 직무스트레스를 분석한 연구[7], 설계사무소의 팀장급 사원들을 대상으로 델파이 기법 및 AHP 기법을 활용하여 핵심역량을 도출한 연구[8] 등이 수행되었다.

CM업체 종사자들의 업무수행 및 근로환경에 관한 주요 선행연구들을 살펴보면, CM전문회사 대기상태 CM단장들

의 활용실태 및 문제점을 분석한 연구[9], CM조직체계를 규모별로 파악하고, 규모별 현장인력의 생산성을 분석한 연구[10], 현장 CM인력의 업무수행능력에 대한 영향요인을 도출하여 향상방안을 제시한 연구[11] 등이 다양한 연구가 수행되었다.

이러한 연구들은 다양한 방법론으로 연구를 수행하였으나 대부분의 연구들이 조직운영 및 업무수행에 관한 내용에 초점을 맞춰 진행되었고, 설계사무소 및 CM업체 종사자를 대상으로 직급별 욕구수준 및 직업만족도를 비교·분석한 연구는 부재한 실정이다. 따라서 본 연구에서 수행되는 설계사무소 및 CM업체 종사자들을 대상으로 한 직급별 욕구수준 및 직업 만족도에 대한 통계적 분석은 선행연구들과 차별성을 지닌다.

2. 설계사무소 및 CM업체 종사자의 직업 만족도 분석

설계사무소 및 CM업체 종사자들의 직급별 직업 만족도를 파악하기 위해 선행연구[12]에서 분석된 20개의 만족도 항목을 Likert Scale 7점 척도(1:매우 불만족, 2,3:불만족, 4:보통, 5,6:만족, 7:매우만족)로 설문조사하였다. 수집된 데이터들은 무응답, 일괄선택 등 신뢰성에 영향을 주는 데이터가 없으므로 본 연구에서는 조사된 모든 데이터를 기반으로 분석을 수행하였다.

2.1 설계사무소 종사자의 직급별 직업 만족도

설계사무소 종사자들의 직급별 직업 만족도를 조사한 Table 2를 보면, 대체적으로 4를 상회하는 지수를 나타내고 있어 보통 수준 이상의 만족도를 지니고 있는 것으로 조사되었다. 그러나, 사원급은 ‘근무시간의 단축’ 항목에서 다소 불만족하는 것으로 나타났고, 대리/과장급은 ‘근무시간의 단축’, ‘임금 이외의 복리후생조건’ 항목에 대해 불만족하고 있는 것으로 나타났다. 또한, 설계사무소 전체 종사자들의 직업만족도를 보면, ‘동료와의 친밀도’, ‘동료에게 존중받는 것’, ‘하고 있는 업무가 가치 있다고 느끼는 것’ 항목에 대해 높은 만족도를 가지고 있는 것으로 조사되었다. 이는 설계사무소는 건축물을 디자인하는 창조적인 업무를 수행하고, 팀워크가 프로젝트의 성패를 좌우하기 때문에 나타난 결과라 판단된다. 그러나 ‘근무시간의 단축’, ‘업무의 대가

로 받는 임금’, ‘임금 이외의 복리후생조건’의 항목은 다른 항목들에 비해 상대적으로 만족도가 낮은 것으로 나타났다. 특히, ‘근무시간의 단축’에 대한 불만족도가 가장 높게 나타나 설계사무소 종사자들의 장기적인 업무효율성 향상을 위해서는 이에 대한 효율적인 개선조치가 필요할 것으로 판단된다.

2.2 CM업체 종사자의 직급별 직업 만족도

CM업체 종사자들의 직급별 직업 만족도를 분석한 결과를 Table 2에 나타내었다. CM업체 종사자들은 설계사무소 종사자와 마찬가지로 대체적으로 4를 상회하는 지수를 나타내고 있어 보통 수준 이상의 만족도를 지니고 있는 것으로 조사되었다. 그러나 초급기술자는 ‘업무의 대가로 받는 임금’ 항목에 있어 불만족하고 있었고, 중급기술자는 ‘임금

이외의 복리후생조건’, ‘업무의 대가로 받는 임금’, ‘업무환경’ 항목에 대해 불만족하는 것으로 조사되었다. 특급기술자는 ‘업무환경’, ‘임금 이외의 복리후생조건’ 항목에 대해 불만족하는 것으로 조사되었다. 그러나, 고급기술자의 경우는 전반적으로 만족하고 있는 것으로 조사되었다. 또한, CM업체 전체 종사자들의 직업만족도를 보면, ‘하고 있는 업무가 가치 있다고 느끼는 것’, ‘수행하는 업무에 대한 이해도’, ‘업무를 수행하는 능력’의 항목에 대해 높은 만족도를 보이는 것으로 조사되었고, ‘임금 이외의 복리후생조건’, ‘업무환경’ 항목에 대해 상대적으로 불만족하는 것으로 나타났다. 이는 최근 다방면으로 현장의 복리후생 및 작업환경을 개선하려는 노력을 이루어지고 있으나, 아직까지 CM업체 종사자들의 기대수준에 미치지 못하고 있음에 나타난 결과라 판단된다. 상기에서 도출된 주요 불만족사항들은 설계사무소

Table 2. Job satisfaction of designer and construction manager

| Item | Designer | | | | | Construction Manager | | | | |
|--|-----------|----------------------|------------------|--------------|------------|----------------------|---------------|--------|---------|------------|
| | Employ-ee | Deputy /Section Head | Depart-ment Head | Board Member | All Worker | Element-ary | Interme-diate | Senior | Special | All Worker |
| Valuable Feeling on the one's own work performance | 5.32 | 4.94 | 5.31 | 5.00 | 5.14 | 5.10 | 4.92 | 5.54 | 5.41 | 5.29 |
| Chance to execute work with desired method | 4.91 | 4.75 | 4.92 | 5.40 | 5.00 | 4.90 | 4.58 | 4.85 | 5.05 | 4.91 |
| Chance to develop techniques and abilities | 4.91 | 4.81 | 4.46 | 5.20 | 4.85 | 5.00 | 4.71 | 4.77 | 4.71 | 4.75 |
| Getting respect from colleagues | 5.44 | 5.16 | 5.38 | 5.20 | 5.30 | 5.10 | 4.71 | 5.38 | 4.95 | 4.96 |
| Chance to participate in making decision | 4.79 | 4.44 | 4.69 | 5.00 | 4.73 | 4.60 | 4.71 | 5.46 | 4.78 | 4.83 |
| Employment stability | 4.74 | 4.36 | 4.79 | 4.57 | 4.62 | 4.60 | 4.46 | 5.54 | 4.05 | 4.36 |
| Familiarity with colleagues | 5.29 | 5.25 | 5.62 | 5.20 | 5.34 | 4.90 | 4.71 | 5.38 | 4.73 | 4.82 |
| Recognition on the work abilities | 4.82 | 4.97 | 5.15 | 4.43 | 4.84 | 5.00 | 4.58 | 5.31 | 4.89 | 4.88 |
| Information on the work results | 4.76 | 4.53 | 5.15 | 5.20 | 4.91 | 4.80 | 4.63 | 5.31 | 4.68 | 4.75 |
| Understanding on the managing work | 4.82 | 4.97 | 5.31 | 5.00 | 5.03 | 5.00 | 4.96 | 5.62 | 5.33 | 5.25 |
| Management Ability on the work performance | 4.62 | 4.75 | 5.46 | 5.20 | 5.01 | 4.80 | 4.96 | 5.00 | 5.32 | 5.15 |
| Prior education and training on the managing work | 4.76 | 4.50 | 4.54 | 4.60 | 4.60 | 4.40 | 4.25 | 4.69 | 4.81 | 4.64 |
| Quantity of the managed work | 4.41 | 4.03 | 4.54 | 5.00 | 4.50 | 4.00 | 4.08 | 4.92 | 4.51 | 4.42 |
| Quality of the managed work | 4.74 | 4.56 | 4.77 | 5.20 | 4.82 | 4.70 | 4.38 | 4.69 | 4.79 | 4.68 |
| High productivity | 4.50 | 4.41 | 4.62 | 4.80 | 4.58 | 4.60 | 4.54 | 4.62 | 4.49 | 4.53 |
| Reduction of work hours | 3.88 | 3.63 | 4.16 | 4.14 | 3.95 | 4.40 | 4.58 | 4.69 | 4.41 | 4.48 |
| Wages | 4.12 | 4.00 | 4.68 | 4.29 | 4.27 | 3.90 | 3.67 | 4.46 | 4.10 | 4.03 |
| Fringe benefit conditions | 4.29 | 3.88 | 4.54 | 4.57 | 4.32 | 4.00 | 3.58 | 4.54 | 3.97 | 3.95 |
| Work environment | 4.59 | 4.50 | 5.00 | 4.60 | 4.67 | 4.30 | 3.79 | 4.46 | 3.90 | 3.98 |
| Safety management facility | 4.53 | 4.25 | 4.53 | 4.57 | 4.47 | 4.80 | 4.38 | 4.77 | 4.60 | 4.59 |
| Average | 4.49 | 4.55 | 4.65 | 4.87 | 4.76 | 4.41 | 4.24 | 5.01 | 4.68 | 4.67 |

적으로 개선노력을 기울여야 할 사항들로서, 향후 이를 충분히 반영한 근로자 특성별 동기부여 방안의 모색이 필요할 것으로 판단된다.

3. 직업 만족도의 상관관계 및 영향성 분석

본 장에서는 앞서 분석된 설계사무소 및 CM업체 종사자들의 다양한 직업 만족도 항목들 간의 상관관계를 파악하여 유사한 특성을 지닌 항목끼리 그룹화하고, 이항목들이 전체적인 만족도에 어느 정도 영향을 미치고있는지를 분석한다. 이를 위해 SPSS 프로그램을 활용하여 직업 만족도 20개 항목에 대한 요인분석 및 다중회귀분석을 수행하였다. 이는 향후 설계사무소 및 CM업체 종사자들의 직업 만족도를 향상시킬 수 있는 방안을 모색함에 있어 중요한 자료로 활용될 수 있을 것으로 판단된다. 본 연구에서 실행된 설계사무소 및 CM업체 종사자들의 요인분석 및 다중회귀분석은 직급별로 수행하기에는 설문부수의 유의성이 낮다고 판단되어 설계사무소 및 CM업체 종사자 전체를 대상으로 수행하였다.

3.1 직업 만족도의 요인분석

요인분석은 다수의 변수들을 상관관계가 있는 소수의 요인들로 축약하는 분석기법이다. 이에 본 연구에서는 3.2절에서 분석되는 전체적인 직업만족도에 영향을 미치는 요인을 도출하기 위해 20가지의 직업 만족도를 그룹화한다. 사회과학 분야에서는 요인의 선택기준을 공통성이 0.4이하이면 제거해야 하고, 요인적재치가 0.4이상이면 유의한 변수로 간주하며, 0.5가 넘으면 아주 중요한 변수로 본다[13]. 여기에서 공통성(Commuality)은 추출된 요인들끼리의 관계를 설명하는 비율이고, 요인적재치(factor loading)는 각 변수와 요인간의 상관관계의 정도를 나타내는 값이다. 또한, 요인분석에서 나타나는 KMO(Kaiser-Meyer-Olkin)는 변수간의 상관관계가 다른 변수에 의해 잘 설명되는 정도를 나타낸 값이다. 이 값이 적으면 요인분석을 위한 변수들의 선정이 좋지 못함을 나타낸다. 일반적으로 0.90이상 이면 상당히 좋은 편이고, 0.80~0.89 좋은 편, 0.70~0.79 적당한 편, 0.60~0.69 평범한 편, 0.50~0.59 바람직하지 못한 편, 0.50미만이면 받아들일 수 없는 수치라고 본다[13]. 따라서 본 연구에서는 이러한 기준에 근거하여 요인분석을 수행하였다. 요인분석의 회전법은 가장 널리 사용되는 베리맥스법을 활용하였다.

먼저 Table 3은 설계사무소 종사자의 직업만족도에 대한 요인분석 결과이다. 공통성은 모든 항목에 있어서 0.4이상의 값을 보였고, KMO값은 0.876으로 요인분석을 위한 변수들의 선정이 좋은 편으로 나타났다. 전체적으로 직업만족도는 3개 그룹으로 분류되었다. 추출된 그룹은 업무수행 만족도, 내적보상 및 기회 만족도, 외적보상 만족도로 명명하였다. 이 중 업무수행 만족도의 ‘기술과 능력을 개발할 수 있는 기회’와 내적보상 및 기회 만족도의 ‘안전관리시설’은 도출된 체계에 맞지 않게 적재되어 다중회귀분석 시 제거하도록 한다. 이는 요인분석을 통해 하나의 그룹으로 구성되었으나 소속된 그룹의 체계에 해당 요인들이 포함되기 어렵다고 판단하여 제거한 것이다.

Table 3. Factor analysis of designer

| Group | Item | Factor Loading | Commuality |
|----------------------------------|--|----------------|------------|
| Work Performance | High productivity | 0.759 | 0.508 |
| | Quantity of the managed work | 0.755 | 0.533 |
| | Quality of the managed work | 0.698 | 0.434 |
| | Prior education and training on the managing work | 0.675 | 0.576 |
| | Management Ability on the work performance | 0.671 | 0.713 |
| | Recognition on the work abilities | 0.620 | 0.408 |
| | Information on the work results | 0.610 | 0.530 |
| | Understanding on the managing work | 0.534 | 0.689 |
| | Chance to develop techniques and abilities | 0.482 | 0.742 |
| | Chance to participate in making decision | 0.735 | 0.574 |
| Intrinsic Reward and Opportunity | Valuable Feeling on the one's own work performance | 0.682 | 0.619 |
| | Chance to execute work with desired method | 0.654 | 0.568 |
| | Familiarity with colleagues | 0.579 | 0.639 |
| | Safety management facility | 0.562 | 0.671 |
| | Getting respect from colleagues | 0.529 | 0.695 |
| Extrinsic Reward | Fringe benefit conditions | 0.807 | 0.787 |
| | Wages | 0.801 | 0.739 |
| | Reduction of work hours | 0.743 | 0.670 |
| | Work environment | 0.684 | 0.517 |
| | Employment stability | 0.495 | 0.712 |

* Result of Varimax Method 25th
* KMO Index : 0.876

Table 4는 CM업체 종사자의 직업만족도에 대한 요인분석 결과이다. 공통성은 모든 항목에 있어서 0.4이상의 값을 보였고, KMO값은 0.893으로 요인분석을 위한 변수들의 선정이 좋은 편으로 나타났다. 전체적으로 직업 만족도는 설계 사무소 종사자들과 같이 3개 그룹으로 분류되었다. 추출된 그룹은 내적보상 및 기회 만족도, 외적보상 만족도, 업무수행 만족도로 명명하였다. 이 중 내적보상 및 기회 만족도의 ‘업무결과에 대한 정보’와 외적보상만족도의 ‘높은 생산성’, ‘수행한 업무의 양’은 도출된 체계에 맞지 않게 적재되어 다중회귀분석 시 제거하도록 한다.

Table 4. Factor analysis of construction manager

| Group | Item | Factor Loading | Communality |
|----------------------------------|--|----------------|-------------|
| Intrinsic Reward and Opportunity | Chance to participate in making decision | 0.794 | 0.536 |
| | Recognition on the work abilities | 0.782 | 0.630 |
| | Getting respect from colleagues | 0.761 | 0.548 |
| | Familiarity with colleagues | 0.698 | 0.668 |
| | Information on the work results | 0.681 | 0.694 |
| | Chance to execute work with desired method | 0.680 | 0.692 |
| | Valuable Feeling on the one's own work performance | 0.620 | 0.603 |
| Extrinsic Reward | Chance to develop techniques and abilities | 0.601 | 0.682 |
| | Wages | 0.850 | 0.624 |
| | Fringe benefit conditions | 0.834 | 0.697 |
| | Work environment | 0.817 | 0.708 |
| | Safety management facility | 0.716 | 0.670 |
| | High productivity | 0.665 | 0.591 |
| | Employment stability | 0.586 | 0.714 |
| Work Performance | Quantity of the managed work | 0.542 | 0.724 |
| | Reduction of work hours | 0.533 | 0.425 |
| | Management Ability on the work performance | 0.802 | 0.777 |
| | Quality of the managed work | 0.698 | 0.799 |
| | Prior education and training on the managing work | 0.667 | 0.772 |
| | Understanding on the managing work | 0.647 | 0.631 |

* Result of Varimax Method 7th

* KMO Index : 0.893

3.2 직업 만족도의 영향성 분석

본 절에서는 도출된 그룹별 항목들이 전체적인 직업 만족도에 어느 정도 영향을 미치고 있는지를 분석하기 위해 다중회귀분석을 수행한다. 다중회귀분석은 2개 이상의 독립변

수와 하나의 종속변수의 상관관계를 검증하는 기법으로 단 순회귀분석을 확장한 것이다. 다중회귀분석은 독립변수가 2개 이상이다 보니 독립변수들 간에 상당히 높은 상관관계가 발생할 가능성이 있다. 따라서 이러한 다중공선성의 검토가 반드시 필요하다. 다중공선성에 문제가 있을 경우는 공차한계(Tolerance) 값이 0.1이하일 때이다. 또한, 분석 시 변수들의 잔차에 대한 상관관계를 파악하는 Durbin-Watson (이하, D-W로 명명) 값이 2와 가까워야 정상분포곡선을 나타내며, 0과 4에 가까울수록 상관관계가 있어 회귀모형이 부적합함을 나타낸다. 따라서 본 연구에서는 이러한 사항을 고려하여 다중회귀분석을 수행하였다.

먼저, 설계사무소 종사자의 직업 만족도에 대한 회귀분석 결과를 제시한 Table 5를 보면, ‘업무수행 만족도’ 요인 들이 근로자들의 전체적인 만족도에 가장 영향을 많이 미치고 있었고, 차 순위는 ‘외적보상 만족도’, 내적보상 및 기회 만족도’ 순으로 분석되었다. 또한, D-W값과 공차한계도 적정범위 내에 있어 회귀모형의 신뢰성은 적절한 것으로 나타났다.

CM업체 종사자의 직업 만족도에 대한 회귀분석 결과를 제시한 Table 6을 보면, ‘내적보상 및 기회 만족도’ 요인들이 근로자들의 전체적인 만족도에 가장 영향을 많이 미치고 있었고, 차 순위는 ‘외적보상 만족도’, ‘업무수행 만족도’ 순으로 분석되었다. 또한, D-W값과 공차한 계도 적정범위 내에 있어 회귀모형의 신뢰성은 적절한 것으로 나타났다.

Table 5. Multiple regression analysis of designer

| Item | Designer | | |
|----------------------------------|--------------------|-------|-----------|
| | Impact of Degree | | |
| | R(R ²) | D-W | Tolerance |
| Work Performance | 0.679 (0.486) | 2.125 | 0.349 |
| | | | 0.505 |
| | | | 0.379 |
| | | | 0.467 |
| | | | 0.436 |
| | | | 0.416 |
| | | | 0.282 |
| | | | 0.409 |
| | | | 0.510 |
| | | | 0.669 |
| Intrinsic Reward and Opportunity | 0.619 (0.383) | 2.147 | 0.587 |
| | | | 0.485 |
| | | | 0.469 |
| | | | 0.375 |
| | | | 0.350 |
| Extrinsic Reward | 0.640 (0.409) | 2.035 | 0.435 |
| | | | 0.607 |
| | | | 0.791 |
| | | | |
| | | | |

Table 6. Multiple regression analysis of construction manager

| Item | Construction Manager | | |
|----------------------------------|----------------------|-------|-----------|
| | R(R ²) | D-W | Tolerance |
| Intrinsic Reward and Opportunity | 0.717 (0.515) | 2.047 | 0.387 |
| | | | 0.409 |
| | | | 0.431 |
| | | | 0.544 |
| | | | 0.491 |
| | | | 0.394 |
| | | | 0.477 |
| Extrinsic Reward | 0.584 (0.341) | 2.012 | 0.159 |
| | | | 0.144 |
| | | | 0.265 |
| | | | 0.401 |
| | | | 0.595 |
| | | | 0.707 |
| | | | 0.543 |
| Work Performance | 0.497 (0.247) | 2.224 | 0.560 |
| | | | 0.521 |
| | | | 0.535 |
| | | | 0.535 |

본 연구의 3장에서 분석된 항목별 직업 만족도와 4장에서 도출된 다중회귀모형을 토대로 설계사무소 및 CM업체 종사자의 동기부여를 위한 제도 개선 및 정책을 수립한다면, 이들 종사자들의 불만족 사항을 효율적으로 해소함으로써 현재의 부정적인 건설업에 대한 이미지를 개선할 뿐만 아니라 젊고 유능한 인력을 원활하게 공급하는데 매우 효과적일 것으로 사료된다.

4. 결 론

본 연구는 설계사무소 및 CM업체 종사자들의 직업 만족도 실태를 통계적 분석기법을 통해 분석함으로써, 향후 설계 및 CM분야에 대한 이미지 개선과 종사자들의 직업의식 및 근로의욕 고취를 위한 효율적인 동기부여 방안 수립의 기초 자료를 제시하였다.

본 연구의 주요 결과 및 결론은 다음과 같다.

- 1) 설계사무소 및 CM업체 종사자들의 직업 만족도를 분석한 결과, 설계사무소 종사자들은 ‘근무시간의 단축’, ‘업무의 대가로 받는 임금’, ‘임금 이외의 복리후생조건’ 항목에 대해 상대적으로 불만족 정도가 높게 나타났고, CM업체 종사자들은 ‘임금 이외의 복리후생조건’, ‘업무환경’, ‘업무의 대가로 받는 임금’ 항목에 대해 상대적으로 불만족 정도가 높은 것으로 나타났다.
- 2) 요인분석을 통해 각 종사자별로 그룹화한 직업 만족도

의 항목들의 전체적인 직업 만족도에 미치는 영향을 분석한 결과, 설계사무소 종사자들은 업무수행 만족도, CM업체는 내적보상 및 기회 만족도 항목이 가장 많은 영향을 미치고 있었다.

- 3) 향후 설계사무소 및 CM업체 종사자들의 현재의 불만족사항을 해소하기 위한 적절한 동기부여 방안을 모색한다면 직업의식 고취에 효과적일 것으로 판단된다.

본 연구는 설계사무소 및 CM업체 종사자들의 직업의식 및 근로의욕 고취를 위한 효율적인 동기부여 방안 수립의 기초자료를 제시함을 목적으로 하였으므로, 이들의 현재 불만족 사항을 개선하기 위한 구체적인 방법론을 제시하지 못한 한계점을 가지고 있다. 따라서, 향후 세부 불만족 항목들에 대한 구체적이고 효과적인 개선방법을 모색하기 위한 후속연구가 필요하다.

요 약

본 연구는 향후 설계 및 CM분야에 대한 이미지 개선과 종사자들의 직업의식 및 근로의욕 고취를 위한 효율적인 동기부여 방안 수립의 기초자료를 제시하였다. 본 연구의 주요 결과 및 결론은 다음과 같다. 첫째, 설계사무소 및 CM업체 종사자들의 직업 만족도를 분석한 결과, 설계사무소 종사자들은 ‘근무시간의 단축’ 항목에 대해 상대적으로 불만족 정도가 높게 나타났고, CM업체 종사자들은 ‘임금 이외의 복리후생조건’ 항목에 대해 상대적으로 불만족 정도가 높은 것으로 나타났다. 둘째, 다중회귀분석을 통해 직업 만족도의 영향요인을 분석한 결과, 설계사무소 종사자들은 업무수행 만족도, CM업체는 내적보상 및 기회 만족도 항목이 가장 많은 영향을 미치고 있었다.

키워드 : 설계 및 CM업체 종사자, 욕구수준, 직업만족도, 요인분석, 다중회귀분석

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-2013R1A1A2009500).

References

1. Park JM, Empirical Study on Influences of Organizational Commitment[marster's thesis], [Seoul]: Seoul National University of Science and Technology; 2003. 71 p.
2. Chung TY, A Study on the Organizational Characteristics of Large Architectural Design Firms in Korea, Journal of the Architectural Institute of Korea, 2005 Jan;21(1):69-76.
3. Chung TY, A Study on the Managerial Aspects of Small Size Architectural Design Firms in Korea, Journal of the Architectural Institute of Korea, 2006 May;22(5):69-76
4. Kim JH, Park JH, Park TH, A Case Study on the Organization Structure and Project Delivery System of Small Architecture Design Firms, Journal of the Architectural Institute of Korea, 2006 Dec;8(4):131-40
5. Lee SH, Kim YS, An Efficiency Evaluation of the Design Stage in Large Architectural Firms based on Waste Factors Analysis, Journal of the Architectural Institute of Korea, 2011 Jan;27(1):197-204
6. Son CB, Lee DJ, Seo BK, A Study on Investigation of Women's Work Performance in Design Stage, Journal of the Architectural Institute of Korea, 2011 Dec;13(4):323-31
7. Seo HC, Oh JK, Kim JJ, The Analysis of Job Stress of Workers in the Architectural Design Firm After the Introduction of BIM, Korea Journal of Construction Engineering and Management, 2012 Jul;13(4):120-31
8. Shin SW, A Study on the Team Leader's Core Competencies of Architectural Design Firms using Delphi and AHP[marster's thesis], [Seoul]: Hanyang University; 2015. 78 p.
9. Son CB, Huh YK, Lee DE, Analyzing the Engagement of Professional Construction Managers in Construction Management firm and Its Improvement Measures, Journal of Construction Engineering and Management, 2013 Apr;14(2):87-95
10. Shin WS, Lee KM, Son CB, A Status Analysis on the Operation of Field Organization in Construction Management Company, Journal of the Architectural Institute of Korea, 2014 Aug;30(8):71-8
11. Lee KM, Son CB, An Analysis on the Job Performance of Construction Manager and Its Improvement Measures, Journal of the Architectural Institute of Korea, 2014 Oct;30(10):69-76
12. Son CB, Lee DE, Analyzing the Effect of Construction Economic Changes on the Laborers' Desire and Job Satisfaction, Journal of the Architectural Institute of Korea, 2010 Jul;26(7): 155-62
13. Song JJ, Statistic Analysis Methods of SPSS/AMOS, 1st ed, Seoul(Korea): Office of the Twenty-First Century; 2009.