

건설현장 안전관리자의 직무스트레스에 관한 조사 연구

소한섭 · 오기택 · 박종근**

한진중공업 · *(사)한국재난안전연구원

(2015. 3. 26. 접수 / 2015. 5. 15. 수정 / 2015. 8. 17. 채택)

A Survey Study on Job Stress for Construction sites Safety Managers

Han-sub So · Ki-Taek Oh · Jongkeun Park**

Hanjin Heavy Industries & Construction Co., Ltd.

*Korea Disaster & Safety Institute

(Received March 26, 2015 / Revised May 15, 2015 / Accepted August 17, 2015)

Abstract : For the construction safety manager, it is expected that job stress is significantly high due to lack of expertise about new technology, new construction methods, and enlargement of scale as well as due to work intensity and unstable work hours. It is probable that such an increase in job stress not only has bad effects on individual, but also the bad effects spread to construction industry at large, resulting in rise in accident rate, increase in direct and indirect loss cost, and loss of reputation. In this context, methods for controlling construction safety manager's job stress are needed at the levels of both government and company. Therefore, this study investigated and analyzed the effects of construction safety manager's job stress on job satisfaction and job commitment, and proposed methods for relieving job stress. In addition, this study was suggested policies for higher job satisfaction and job commitment at the levels of the government and companies.

Key Words : job stress, job satisfaction, organizational commitment, construction industry safety manager

1. 서론

건설현장의 산업재해 예방 업무를 담당하는 안전 관리자는 현장 무재해 운동과 안전 활동을 추진하면서 다양한 요인들에 의해 직무스트레스를 경험하게 된다. 직무스트레스의 증가는 개개인에 미치는 악영향뿐만 아니라 기업의 재해율 및 이미지 실추, 직·간접 손실 비용 발생 등 건설업 전반에 파급될 가능성이 크다.

국내에서 안전관리자와 관련한 직무스트레스의 선행 연구는 제조업체 안전관리자의 직무스트레스와 직무만족에 관한 연구가 있었으나, 개인과 조직 간에 발생할 수 있는 직무스트레스 경감 대책 및 직무만족과 근로의욕을 향상시켜 조직의 성과를 높일 수 있는 문제 해결책은 제시하지 못했다. 또한, 건설업 종업원, 근로자, 관리자 등의 포괄적인 직무스트레스와 직무만족에 대한 연구는 있었으나, 건설업 안전관리자에 대한 연구는 거의 다루어지지 않고 있다. 건설업 안전관리자의 경우 신기술, 신공법, 규모의 대형화에 대한 전문 지식의 부족, 근무강도 및 근무시간의 불안정 등으로

직무스트레스가 상당히 높을 것으로 예상된다. 직무스트레스의 증가는 개개인에 미치는 영향뿐만 아니라 소속 회사의 조직 충성도를 떨어트려 결국에는 재해율, 직·간접 손실 비용, 기업 이미지 실추 등 건설업 전반에 파급될 가능성이 크다.

정부차원의 제도 개선으로 안전관리자의 직무스트레스 관리방안 및 사업주의 입장에서 기업의 지속 가능한 성장을 위해서 안전관리 인적자원의 중요성을 인식하고 조직적인 스트레스 관리방안이 절실히 필요한 실정이다. 따라서 본 연구에서는 건설업 안전관리자의 직무스트레스가 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향에 대하여 조사·분석하고, 직무스트레스 해소를 위한 방안을 제안하고자 한다.

2. 본론

2.1 선행연구 고찰

국내에서 건설업 종업원 및 근로자 등의 직무스트레스와 직무만족에 대한 연구는 있으나, 건설현장의 안

* Corresponding Author : Jongkeun Park, Tel : +82-2-504-3221, E-mail : pjk3223@naver.com
Korea Disaster & Safety Institute, 212, Byeolnysangga-ro 2, Gwacheon city, Gyeonggi-do 13837, Korea

전관리자의 직무스트레스에 대한 연구는 거의 없는 것으로 조사되었다.

건설업 종사자의 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구에서는 중소기업업체 직원으로 한정하여 직무스트레스를 분석하였으나 응답자의 73%가 비정규직으로서 좀 더 일반화가 필요하였다¹⁾.

건설 종업원의 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향에서는 연구대상을 경인지역 중소기업업체 직원으로 한정하였으며, 선행연구 설문지의 보완 사용으로 정확한 수준 측정의 한계가 있었다²⁾.

건설업 근로자의 직무스트레스가 안전과 경영성과에 미치는 영향에서는 연구대상을 건설업 P사 34개 협력사 근로자로 하였으며, 데이터 분석이 관리자와 남성으로 건설업 근로자를 대표하기에는 한계가 있었다³⁾.

제조업체 안전관리자의 직무스트레스와 직무만족에 관한 연구에서는 연구대상을 충남 북부지역 제조업체 안전관리자로 한정하였으며, 일부지역 연구와 개인특성 및 제조업의 직무환경 특성에 한정하였다⁴⁾.

근로자들의 직종별 직무스트레스에서 연구에서는 연구대상을 초등학교 교사, 미용종사자, 택시기사, 항만하역 등 4개 직종에 국한되어 작업자의 다양한 직종 직무스트레스 실태평가가 필요하며, 직종 간의 직무스트레스 원인, 직업적 특성이 크게 다르고 직무스트레스 수준에도 큰 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 분석 결과에 의거 다양한 직종에 대하여 직무스트레스의 실태를 평가하고 비교하는 연구가 필요하다고 주장하였다⁵⁾.

따라서 본 연구에서는 실무경험이 있는 안전관리자들의 표적집단면접법을 통하여 건설업 안전관리자의 직무 스트레스 요인을 도출하고, 안전관리자의 직무스트레스가 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향을 분석하여 직무스트레스를 줄이는 방안을 제시하고자 한다.

2.2 연구모형 설계

2.2.1 가설 설정

직무스트레스 요인이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 실증적으로 분석하기 위해 다음과 같은 가설을 설정하였다. 첫째, 건설업 안전관리자의 직무스트레스에 영향을 미칠 것이다. 둘째, 건설업 안전관리자의 직무스트레스 지각은 직무만족도에 유의한 영향을 미칠 것이다.

2.2.2 설문의 예비항목

본 연구의 설문을 위한 모집단의 선정은 건설안전실무자협의회(CSMC) 회원사 안전관리자를 대상으로 임

Table 1. Composition of primary measurement items

| Variable | Measurement variable | Item | Scale | |
|----------------------|---------------------------|-----------------------|-------|---------------------|
| Independent variable | Job stress factor | Job environment | 8 | Likert 5point scale |
| | | Relationship conflict | 19 | |
| | | Work load | 8 | |
| | | Career development | 4 | |
| Dependent variable | Job stress | | 12 | |
| | Job satisfaction | | 12 | |
| | Organizational commitment | | 7 | |

의 표본 추출하였고, 설문 문항의 추출은 직무스트레스 관련 참고 문헌 연구 및 현장 실무 경험이 있는 안전관리자들의 표적집단면접법(Focus Group Interview)으로 작성하였다.

예비항목으로 직무스트레스 요인을 건설업 안전관리자의 직무스트레스를 유발하는 상황요인으로 직무환경요인, 관계갈등요인, 직무부담요인, 경력개발요인으로 구분하였으며, 직무스트레스는 직무와 관련하여 인지된 스트레스 요인들의 유해한 정서적 반응으로 정의하였다. 직무만족은 안전관리 업무를 수행하면서 느끼는 자부심과 성취감, 애착과 흥미, 업무에 대한 몰입으로 정의하였으며, 조직몰입은 직장동료들의 적극적인 도움에 대한 만족, 근무환경 및 조건, 급여 및 승진, 소속직원들과의 친밀감 등을 의미하도록 설문항목을 구성하였다. 설문항목은 4가지 측정변수로 Table 1과 같이 구성하였다.

2.2.3 설문항목의 신뢰도 및 타당성 분석

본 연구에서는 다 문항 척도로 측정된 문항이 동질적인 문항들로 구성되었는지 예비 설문 항목의 신뢰도를 검증하기 위해 문항 간의 내적 일치도를 보는 Cronbach's coefficient alpha를 산출하였다. Cronbach α 계수는 직무스트레스 요인이 0.950, 직무스트레스가 0.887, 직무만족 및 조직몰입 0.909를 나타내고 있으므로 신뢰성이 높은 것으로 판단할 수 있다.

수식 상의 오류가 나타날 수 있는 Cronbach's α 계수의 한계점을 극복하기 위하여 설문항목 전체에 대한 상관관계를 검토하였다. 상관계수는 요인적재치가 0.4 이상일 경우 설문에 대하여 수용할 만한 것으로 채택하도록 하였으며, 0.4 미만 값에 대하여는 제거하도록 하였다. 요인적재치란 요인부하량이 라고도 하며 개별 문항들이 해당요인 각각에 얼마나 비중을 차지하고 있는지를 나타내는 값을 말한다.

본 연구에서 산출된 직무스트레스요인 변수들의 Cronbach's α 계수와 상관계수는 Table 2와 같으며, 신뢰

Table 2. Reliability analysis

| Measurement variable (Cronbach α) | Preliminary items | Correlation coefficient | Cronbach α | Option | Preliminary items | Correlation coefficient | Cronbach α | Option |
|---|-------------------|-------------------------|-------------------|----------|-------------------|-------------------------|-------------------|----------|
| Job stress factor (0.950) | Q1 | .362 | .950 | Deletion | Q20 | .711 | .948 | Adoption |
| | Q2 | .565 | .949 | Adoption | Q21 | .632 | .948 | Adoption |
| | Q3 | .478 | .950 | Adoption | Q22 | .701 | .948 | Adoption |
| | Q4 | .562 | .949 | Adoption | Q23 | .643 | .948 | Adoption |
| | Q5 | .517 | .949 | Adoption | Q24 | .476 | .949 | Adoption |
| | Q6 | .595 | .949 | Adoption | Q25 | .762 | .947 | Adoption |
| | Q7 | .432 | .950 | Adoption | Q26 | .644 | .948 | Adoption |
| | Q8 | .523 | .949 | Adoption | Q27 | .586 | .949 | Adoption |
| | Q9 | .706 | .948 | Adoption | Q28 | .524 | .949 | Adoption |
| | Q10 | .493 | .949 | Adoption | Q29 | .484 | .949 | Adoption |
| | Q11 | .654 | .948 | Adoption | Q30 | .435 | .950 | Adoption |
| | Q12 | .689 | .948 | Adoption | Q31 | .366 | .950 | Deletion |
| | Q13 | .683 | .948 | Adoption | Q32 | .542 | .949 | Adoption |
| | Q14 | .722 | .948 | Adoption | Q33 | .555 | .949 | Adoption |
| | Q15 | .557 | .949 | Adoption | Q34 | .536 | .949 | Adoption |
| | Q16 | .579 | .949 | Adoption | Q35 | .539 | .949 | Adoption |
| | Q17 | .669 | .948 | Adoption | Q36 | .460 | .949 | Adoption |
| | Q18 | .517 | .949 | Adoption | Q37 | .448 | .950 | Adoption |
| | Q19 | .598 | .949 | Adoption | Q38 | .508 | .949 | Adoption |
| | | | | Q39 | .446 | .950 | Adoption | |

도 분석 결과 상관계수가 0.4 미만의 값을 가진 항목의 직무스트레스 요인 질문(Q1, Q31) 및 직무만족도 질문(P1)을 제거하였고, 설문항목에서 제외하였다.

독립변수 요인을 측정하는 항목 중 관계갈등을 측정하도록 설계된(Q20, Q21) 문항이 관계갈등과 직무부담을 모두 측정하는 항목으로 나타났다. 또한 1개 항목(Q7)은 기본에 직무환경을 측정하도록 설계되었지만 어떠한 항목도 설명하지 못하는 요인으로 분류되었다. 이러한 값들이 결과에 포함되면 다중공선성에 문제가 있을 수 있으므로 구조계산에 포함하지 않고 폐기하였다. 직무 만족도에 대한 요인분석 결과 전체 누적분산 비율이 52.145%로 해석하기에 충분한 설명력을 보유하고 있는 것으로 나타났다. 종속변수를 평가하는 문항들은 대체로 상관계수가 높아 설명도가 높은 것으로 나타났다.

2.2.4 설문의 최종항목

설문의 예비항목에 대한 신뢰도 분석과 타당성 분석을 통하여 직무스트레스 요인은 예비항목 39개 문항중 신뢰성 분석을 통한 요인적재치가 0.4이하인 항목 2개 문항, 타당성 분석 결과 독립변수 요인으로 측정된 항목 2개 문항이 측정변수 내에서 중복이 되고, 1개 문항

은 문항설명 오류 요인으로 분류되어 3개 문항을 폐기하여 최종적으로 총 5개 문항을 폐기하여 최종 34개 문항으로 구성하였다.

또한, 직무만족과 조직몰입에 대한 예비항목 19개 문항 중 신뢰성 분석을 통하여 요인적재치가 0.4 이하인 항목 1개 문항을 제거하여 최종적으로 18개 문항으로 구성하였다. 또한 조사 대상자의 일반적인 특성을 확인하기 위하여 성별, 근속년수, 직급, 보수수준 등 총 14개 문항으로 구성하여 최종적으로 확정된 측정 항목 구성은 Table 3과 같다.

Table 3. Composition of measurement items

| Variable | Measurement variable | Item | Scale |
|---|---|-----------|----------------------|
| Job stress factor | Job environment Relationship conflict Work load Career development | I.1 ~34 | Likert 5-point scale |
| Job stress | Job stress | II.1 ~12 | Likert 5-point scale |
| Job satisfaction, organizational commitment | Job satisfaction Organizational commitment | III.1 ~18 | Likert 5-point scale |
| Demographic variable | Gender, age, marital status, length of service | IV.1 ~14 | Interval scale |

2.2.5 설문조사

조사대상은 연구목적에 맞도록 설문의 수집이 용이한 국내 건설업체 현장 안전관리자를 연구의 모집단으로 설정하였다. 설문의 조사대상 개요는 Table 4와 같다.

Table 4. Overview of questionnaire

| Divison | Details | Remarks |
|-----------------------------------|--|--|
| Subjects | Construction site safe managers | Members of C.S.M.A. |
| Period of survey | April 15, 2013 - May 15, 2013 | One month |
| Distribution of questionnaires | E-mail | Distributed to the head office of each company |
| Questionnaire type | Self-reported | |
| Number of questionnaires analyzed | 108 copies among 148 in total were analyzed. | 40 copies with missing values were excluded. |
| Questionnaire testing | SPSS 20 | Reliability, validity |
| Research model analysis | AMOS 20 | Structural equation |

2.3 분석방법 및 가설검증

2.3.1 분석방법

선행연구에서 제시한 연구모형 분석을 바탕으로 건설 현장 안전관리자를 대상으로 하는 직무스트레스 연구 모형은 Fig. 1과 같다⁶⁾.

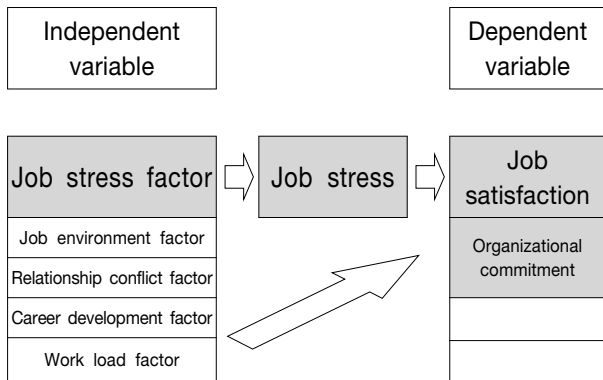


Fig. 1. Research model building.

또한 직무스트레스 요인과 직무스트레스, 직무스트레스와 직무만족, 직무스트레스 요인과 직무만족간의 인과관계를 파악하기 위하여 AMOS 20 프로그램을 사용하여 가설을 통한 연구모형을 검증하였다⁷⁾.

또한 구조방정식 모형의 측정항목의 변수는 Table 5과 같이 독립변수로 직무스트레스 요인과 직무스트레스를 나타내었으며, 종속변수는 직무스트레스와 직무만족, 조직몰입으로 선정하였다.

Table 5. Variables of measurement items

| Independent variable | Dependent variable |
|----------------------|---|
| Job stress factor | Job stress |
| Job stress factor | Job satisfaction, organizational commitment |
| Job stress | Job satisfaction, organizational commitment |

건설업 안전관리자의 직무스트레스 요인과 직무스트레스 정도, 직무만족 및 조직몰입에 대한 설문분석은 SPSS 20을 통하여 분석하였다.

안전관리자의 직무스트레스, 직무만족, 조직몰입의 정도를 Likert 5점 척도 지수로 나누어 측정항목의 지수를 통하여 각 항목의 결과 치를 도출하였다.

2.3.2 직무스트레스, 직무만족 및 조직몰입 수준 측정

건설업 안전관리자들의 스트레스요인으로 분류되는 설문항목의 스트레스 측정지수는 관계갈등(3.783), 경력개발(3.519), 직무환경(3.506), 직무부담(3.506) 순으로 중압감이 심한 것으로 나타났다. 직무만족(3.594) 항목은 높은 수치로 나타났으며, 조직몰입(2.877)은 낮게 나타났다.

첫째, 직무환경 요인에 대한 분석결과는 “내가 결정할 권한과 예고 없이 휴일 당직 근무가 갑작스럽게 정해지거나 바뀐다.(3.83)”라는 Q1번 문항이 중압감을 크게 느끼고 있으며, 여가생활(3.63), 근무시간(3.60)의 순으로 나타났다.

둘째, 관계갈등 요인에 대한 분석결과는 “내가 수행하는 안전관리업무가 전체적인 일과 어떻게 관련되어 있는지 확실히 모르는 경우가 많다.(4.26)” Q20번 문항이 가장 중압감을 느끼는 것으로 나타났다.

셋째, 직무부담 요인에 대한 분석결과는 “내가 해결하기 어려운 과제가 주어지는 경우가 많다.(3.54)”라는 Q27번 문항이 가장 부담을 느끼는 것으로 나타났으며, 불확실성에 대한 거부감 및 시간적 압박감으로 느끼는 것으로 나타났다.

넷째, 경력개발 요인에 대한 분석결과는 “나의 의견을 반영할 수 있는 연결통로가 있지 않다.(3.73)”라는 Q32번 문항, “안전관리자로서 직무를 수행하면서 나의 능력개발하고 발휘할 수 있는 기회가 주어지지 않는다.(3.66)”는 순으로 중압감을 느끼는 것으로 나타났다.

다섯째, 직무스트레스 요인에 대한 분석결과는 “재해발생시 처리에 대한 고민.(3.47)” Q6번 문항과 “안전교육이나 협의체회의 및 각종 안전행사를 준비하는데 있어서의 초조함.(3.44)” Q9번 문항 순으로 나타났다.

여섯째, 직무만족 요인에 대한 분석결과는 “나는 무재해 운동을 진행하면서 자부심과 성취감을 느끼면 만족한다.(4.06) P1번 문항이 가장 호의적인 것으로 나타났다.

일곱째, 조직몰입 요인에 대한 분석결과는 “나는 지금 근무하고 있는 회사에 만족한다.(2.67)” P13번 문항, “나는 현재 급여와 승진에 만족한다.(2.96)” P14번 문항, “나는 근무 시간이나 환경 등 근무조건에 만족한다.(2.68)” P16번 문항에 대한 거부감이 강했다. 이는 조직적 차원에서 건설업 안전관리자에 대한 근무여건 개선이 필요함을 의미한다.

2.3.3 직무스트레스, 직무만족 및 조직몰입 관계 분석

직무스트레스 요인과 직무스트레스, 직무스트레스와 직무만족, 직무스트레스 요인과 직무만족간의 인과관계를 측정하기 위해 구조방정식 모형을 이용하였다.

본 연구에서 제시한 구조방정식 모형의 적합도를 검증한 결과는 Table 6과 같다. 적합도 지수인 RMR (0.044)은 기준치를 충족하였고, GFI도 (0.877) 수용기준에 적합하여 건설업 안전관리자의 직무스트레스가 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향 분석을 위한 구조방정식 모형을 적용하기에 적합한 것으로 분석되었다.

Table 6. Fit of the structural equation

| Division | GFI | AGFI | RMR | RMSEA | χ^2 | d.f. | P |
|--------------|-------|-------|-------|-------|----------|------|------|
| Measurements | 0.877 | 0.713 | 0.044 | 0.176 | 51.74 | 12 | .000 |

2.3.4 가설의 검증

본 연구에서 건설업 안전관리자의 직무스트레스가 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향을 분석한 구조방정식 모형을 통한 연구가설의 검증 결과는 Table 7과 같다.

Table 7. Relation analysis

| Hypothesis | Path | Causation | S.E | C.R | p | Option |
|-------------|--------------------------------|-----------|-------|--------|------|----------|
| Hypothesis1 | Job stress factor → Job stress | 1.269 | 0.173 | 7.331 | .000 | Adoption |
| Hypothesis2 | Job stress → Job satisfaction | -0.506 | 0.138 | -3.675 | .000 | Adoption |

직무스트레스 요인이 직무스트레스의 지각에 영향을 미칠 것이라는 가설 1(직무스트레스요인→직무스트레스 : 인과계수 1.269, C.R=7.331)은 채택되었으며, 직무스트레스가 직무만족도의 지각에 영향을 미칠 것

이라는 가설 2(직무스트레스→직무만족도 : 인과계수 -0.506, C.R=-3.675)도 채택되었다. 이러한 가설 검증 결과가 제시하는 내용을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 구조방정식 모형을 통해 직무스트레스 요인과 직무스트레스의 영향관계를 분석해 본 결과, 직무스트레스 요인은 직무스트레스 지각에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

둘째, 직무스트레스가 직무만족 및 조직몰입의 영향을 살펴본 결과, 직무만족과는 부정적인 영향을(지수 평균 3.7), 조직몰입과는 긍정적인 영향(지수평균 2.8)을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 설문 내용이 긍정적인 질문으로 설계되었기 때문에 직무만족이 부정적이라는 것은 건설업 안전관리자들은 직무에 대한 성취감과 애착, 흥미를 가지고 만족하고 있는 것으로 나타났으며, 조직몰입에 있어서는 근무환경이나 시간, 급여 등에 불만족한 것으로 나타났다.

2.3.5 직무스트레스 및 직무만족 하위요인의 영향력 분석

가설 검증을 통하여 안전관리자의 스트레스 요인이 직무스트레스 및 직무만족도에 미치는 영향을 분석하였다. 직무스트레스 요인의 하위요인들 및 직무만족도의 하위 영향요인간의 영향력의 분석 결과 직무스트레스 요인에 영향을 미치는 요인들 중에서는 직무환경이 인과계수(1.256)으로 영향력이 가장 높았으며, 관계갈등(1.201), 경력개발(1.000), 직무부담(0.976) 순으로 나타났다. 또한 직무만족도에 대해서는 조직몰입(3.128), 직무만족(1.000)으로 나타났다.

2.4 설문분석 및 고찰

본 연구에서 구조방정식 모형을 주요 분석방법으로 활용한 결과 구조방정식의 결과가 유의함을 알 수 있었다. 또한, 다른 적합도 지수인 RMR 기준치를 충족시켰고, 수용기준에 적합하게 나타난 점으로 볼 때 구조방정식 모형은 적용할 수 있는 것으로 파악되었다.

또한 구조방정식 모형의 주요 분석방법은 결과가 유의함으로 적용할 수 있었고, 설문조사의 분석결과는 다음과 같다.

첫째, 직무환경에 대한 문항 분석결과는 휴일근무, 여가생활을 즐기는데 있어 부담감을 크게 느끼는 것으로 나타났다.

둘째, 관계갈등에 대한 문항 분석결과는 직장상사의 애매한 지시나 명령, 의견무시, 수직적 조직 환경에 좋지 않은 감정을 나타내고 있는 것으로 나타났다.

셋째, 직무부담에 대한 분석결과는 불확실성에 대한 거부감 및 시간적 압박감을 크게 느끼는 것으로 분석

되었으며, 업무량에 대해서는 큰 부담감을 느끼지 못하는 경우가 많았고 과중한 책임감에 대해서는 호의적으로 느끼는 것으로 나타났다.

넷째, 경력개발에 대한 분석결과는 무재해 달성 및 산재처리 업무 등을 무난히 해결하는 노력과 업적에도 불구하고 직장에서 제대로 존중과 신임을 받지 못하며, 타 직종과 비교 시에 안전관리 직종이 승진기회가 적어 직무스트레스의 요인으로 느끼는 것으로 나타났다.

다섯째, 직무스트레스에 대한 분석결과는 부담감이 대체적으로 높았으며, 재해처리에 대한 고민과 각종 안전행사를 준비하는데 있어서의 초초함, 산업안전보건관리비 사용에 있어서 대한 스트레스의 순으로 스트레스에 대한 압박감을 많이 느끼는 것으로 나타났다.

여섯째, 직무만족에 대한 분석결과는 건설업 안전관리자의 직무만족도는 대체적으로 좋은 것으로 나타났으며, 자부심과 성취감도 높은 것으로 조사되어 안전관리자로서 직무에 대한 애착과 흥미도가 높은 것으로 나타났다.

일곱째, 조직몰입에 대한 분석결과는 건설업 안전관리자의 조직 몰입도는 대체적으로 떨어지는 것으로 나타났으며, 이는 조직적 차원에서 건설업 안전 관리자에 대한 근무여건 개선의 필요성이 나타났다.

여덟째, 직무스트레스 요인의 하위요인 및 직무만족도의 하위 영향요인 간의 영향을 미치는 요인을 분석한 결과는 안전관리자들의 직무 스트레스는 직무환경 혹은 관계갈등에 의한 영향을 가장 크게 받으며, 이는 조직몰입에 강한 영향을 미칠 수 있는 것으로 나타났다.

2.5 직무스트레스의 실태 분석 시사점

정부 차원의 제도 개선 및 회사 조직 차원에서 건설업 안전관리자에 대한 근무여건의 개선 필요성이 나타났으며, 분석된 내용을 바탕으로 도출된 건설업 안전관리자의 직무스트레스 관리에 대한 시사점은 다음과 같다.

첫째, 본 연구의 실증분석을 통해 직무스트레스 요인에 성공적으로 대처하여 직무스트레스를 지각하지 않을 경우 그 요인들이 직접적으로 직무만족에 영향을 미치지 않는으나, 직무스트레스 요인에 적절히 대처하지 못할 경우 그 일차적인 결과로 이어져 조직몰입을 저해하는 디스트레스로 작용하게 됨을 알 수 있었다.

둘째, 직무스트레스의 요인을 구성하는 하위요인들의 상관계수를 살펴보았을 때, 직무환경이 직무스트레스 요인에 가장 큰 영향력을 보였으며, 다음은 관계갈등, 경력개발, 직무부담 순으로 영향력이 있었다. 이는 현장에서 적정한 휴일근무 및 인력운영계획을 세우고,

현장 운영을 사규 및 교육, 시스템에 의해 관리감독자의 업무를 주지시키는 등 타 직종과의 마찰을 줄이며, 개인의 능력에 적합하게 직무를 배분하여 과도한 직무로 인한 부담감을 없앤다면, 우선적으로 안전관리자 본인이 직무 스트레스를 인지할 가능성을 낮출 수 있다는 것을 의미한다.

셋째, 건설업 안전관리자의 근무연한, 직급, 고용형태에 따라 직무스트레스 요인과 직무스트레스에 관한 지각은 뚜렷한 차이를 나타냈다. 이는 조직의 관리자들이 직무환경, 업무배분, 경력개발, 지원 등에 있어 일부 안전관리자 등의 편중이 있는 것이 아닌지 점검해보아야 할 필요성을 제시하고 있는 것이다.

2.6 정책적 제언

건설업 안전관리자의 직무스트레스 경감과 높은 직무만족과 조직몰입을 고취하기 위한 정책적 제언은 다음과 같다.

첫째, 건설업 안전관리자의 비정규직 비율이 58.33%로 조사되었다. 따라서 향후 비정규직에 대한 고용 안정성을 확보하고 소속감을 유지하기 위해서는 비정규직의 업무능력에 따라 매년 적정비율을 정규직으로 전환하고, 심리적 불안감을 해소하기 위하여 근무환경을 개선하는 등 기업의 고용 안정계획이 선행되어야 한다.

둘째, 경력개발에 대한 설문분석에 따르면 직무능력에 관련한 스트레스 및 중압감이 많은 것으로 나타났다. 안전관리자의 직무능력 향상을 위하여 지속적인 교육훈련을 위한 다양한 교육훈련 프로그램의 개발이 필요하다.

셋째, 직무스트레스에 대한 분석결과 재해발생시 처리에 대한 고민이 가장 높은 것으로 조사되었다. 건설업 안전관리자의 직무스트레스 중 가장 큰 요인을 차지할 수 있는 공무 중 부상처리(공상처리)를 양성화하여 산재처리를 할 수 있는 정부차원의 장치 마련이 필요하다.

넷째, 관계갈등요인의 분석결과 동료와의 관계갈등도 높은 스트레스 지수로 조사되었다. 관리감독자는 공사관리외에도 안전관리 직무를 인식하고, 안전관리 업무를 수행할 수 있도록 의식교육 및 건설기술관리법상 제제 등의 개선이 필요하다.

다섯째, 직무스트레스에 대한 분석결과 산업안전보건관리비 사용에 대한 고민도 높은 것으로 조사되었다. 발주처(감리)의 산업안전보건관리비에 대한 인식부족과 안전관리 의식이 현저히 낮은 상태이므로 발주자 및 감리원에 대한 산업안전보건관리비 집행 등에 지식 안전직무교육이 필요하다.

3. 결론

건설현장의 산업재해 예방 업무를 담당하는 안전 관리자는 안전 활동을 추진하면서 다양한 요인들에 의해 직무스트레스를 받고 있다. 건설업의 안전관리자의 직무 스트레스 관리방안을 제안하기 위하여 설문 조사를 수행하였고, 그 결과는 다음과 같다.

1) 안전 관리자는 타 직종과 관계갈등에 대한 스트레스 부담이 많은 것으로 파악되었으며, 직무에 대한 애착심과 책임 의식이 월등하나 환경조건, 급여와 승진, 비정규직이라는 차별성 때문에 회사에 대한 충성도 즉 조직몰입을 떨어트리는 가장 큰 영향 요인으로 분석되었다.

2) 건설업 안전관리자의 직무스트레스를 낮추고, 보다 진취적인 재해예방 활동을 유도하기 위해서 중단기적인 제도의 개선과 조직적인 스트레스 관리방안이 필요하다.

3) 정부차원의 공사규모별 개인의 역량에 맞는 적절한 인원의 배정과 함께 관리감독자의 역할과 책임의 명확화 등의 제도 개선이 시급하다고 할 수 있다. 또한 기업 조직 내 원활할 인간관계를 이룰 수 있는 고용형태, 근무여건 개선 등 인적자원 관리체계를 확립하는 등의 직무스트레스 해소 방안이 앞으로 체계적으로 확립되어야 할 필요성이 있다.

4) 조직행태 연구에 있어서 직무스트레스에 대한 연구가 보다 심층적으로 진행되어야 하며, 실제 건설업 종 직원의 관리에 있어서 건설업 안전관리자의 직무스트레스관리에 대한 관심이 증대되어야 할 필요성이 있음을 알 수 있었다.

References

- 1) S. s. Kim, "The Study on the Effect of Construction Employees's Stress Affect Job Satisfaction- Focused on Gwangju · Jeonnam Region -", Master's Thesis, Chosun Univeristy, pp. 81, 2012.
- 2) H. -w. Ha, "Effect of Construction Employee's Stress for Job Satisfaction", Master's Thesis, Chung-Ang Univeristy, pp. 91-93, 2011.
- 3) T. h. Jeong, "The Study of an Analysis on Job Stress of Affecting Safety and Management Performance for workers in the Construction Industry", Doctor's Thesis, Chosun Univeristy, pp. 95-96, 2009.
- 4) C. h. Paek, "A Study on Job Stress and Job Satisfaction of Safety Manager in Manufacturing Industry", Master's Thesis, Seoul National University of Science & Technology, pp. 33, 2006.
- 5) S. w. Lee, "Job Stress among Workere by Tasks", Master's Thesis, Inje University, pp. 22-23, 2003.
- 6) H. -s. So, "A Study on Job Stress Analysis for Construction Safety Managers", Master's Thesis, Chung-Ang Univeristy, pp. 39, 2013.
- 7) B. -r. Bae, "Amos 17.0 Structural Equation Modeling - Theory and Practice", Chungrim Publishing Co. Ltd. pp. 215-277, 2009.