

건설현장 관리자와 안전관리 담당자의 근로조건이 직무만족에 미치는 영향 분석

Work Condition Effects of Construction Field Managers and Safety Managers on Job Satisfaction

최재규¹

홍정석^{2*}

Choi, Jae-Kyu¹ Hong, Jung-Suk^{2*}

KDMANC, Yeouido-Dong, Yeongdeungpo-Gu, Seoul, 07238, Korea ¹

Department Architectural, Dongseoul University, Sujeong-Gu, Seongnam-Si, Kyeonggi-Do, 13117, Korea ²

Abstract

The safety management is one of important factors. However, the satisfaction of safety manager is lowering. Therefore, this study focuses on comparing the impact that working conditions have on the job satisfaction of field and safety manager in construction field. The results of in this study, the basic wage, medical care, and leisure activity were analyzed as a positive impact on job satisfaction. In addition, the comparison result of the field manager and safety manager showed that safety manager appeared to be a greater impact on the basic wage than the field manager. Also, this study showed that the medical care and leisure activity have a positive impact on the job satisfaction of field manager, but the industrial accident and accommodation facility have a positive impact on the job satisfaction of safety manager.

Keywords : construction field manager, safety manager, work condition, job satisfaction

1. 서론

1.1 연구의 목적

건설현장에서의 안전사고는 중요한 문제로 나타나고 있으며, 건설현장의 규모가 커지고, 초고층화 되면서 안전사고의 형태도 다양해지고 있다. 국내 중소규모 건설현장이 건설안전 사각지대로 내몰리며 인적 손실은 물론 건설재해 비용으로 연간 6조 6,000억원이 소요되는 것으로 추산, 안전 불감증 대표적인 현장으로 떠올리고 있어 이의 개선이 시급한 것으로 나타났다[1]. 안전보건공단의 산업재해 현황분석에

따르면 2014년 재해자수는 9만 909명이 발생, 사망 1,850명·부상 8만 1,955명으로 재해율은 0.53%이다. 산업별 업무상 사망자 992명 중 건설업이 43.75%의 사망재해 분포를 나타낸 것으로 집계되었다[2].

이로 인해 건설현장의 안전재해를 저감하기 위한 제도 및 기준, 안전교육에 대한 훈련들이 현장에 적용되어 지고 있으며, 특히, 이러한 흐름에 따라 ‘산업안전보건법 시행령’이 개정되어 2016년 하반기부터는 공사금액 50억원 이상 120억원(토목 공사는 150억원) 미만 규모의 건설공사도 터널·교량·31m 이상 건물 등 위험도가 높은 공사현장에는 안전관리자를 선임해야 하는 실정이 되었다[3]. 이렇게 건설현장의 안전관리에 대한 중요성은 증가되고 있으나, 안전관리자의 근로조건과 직무에 대한 만족도는 낮아지고 있는 실정이다. 타 산업에 비하여 이직률이 높은 건설업의 경우 인적자원은 프로젝트 성과를 달성하는 과정에 있어 필수적인 요소이며, 발주자 및 회사가 만족할 수 있는 안전관리 활동을 제공할 수 있는 조직 및 근로환경을

Received : November 3, 2016

Revision received : November 30, 2016

Accepted : December 30, 2016

* Corresponding author : Hong, Jung-Suk

[Tel: 82-31-720-2138, E-mail: jshong@dsc.ac.kr]

©2017 The Korea Institute of Building Construction, All rights reserved.

갖추는 것이 필요하다.

이에 본 연구에서는 건설 현장 관리자와 안전 관리자의 근로조건과 직무만족도를 비교하고, 근로조건이 직무만족도에 미치는 영향을 분석하고자 한다.

1.2 연구의 방법 및 범위

본 연구에서는 건설 현장의 건설관리자와 안전관리자의 근로조건이 직무만족도에 미치는 영향을 비교분석하기 위해 건설 현장의 건설관리자와 안전관리자를 대상으로 연구를 수행하였다. 분석방법의 경우, IBM SPSS Statistics 20을 이용하여 설문조사결과의 신뢰도를 분석하고, 일원배치분산분석을 이용하여 설문 응답자의 학력, 경력 등의 독립변수가 근로조건, 직무만족에 유의미한 영향을 미치는 지를 분석한다. 그리고 다중회귀분석을 이용하여 근로조건이 직무만족도에 유의미한 영향을 미치는 지를 비교분석한다.

본 연구의 흐름은 다음과 같다. 먼저, 이론적 고찰에서는 건설현장의 관리자와 안전관리자의 근로 특성을 검토하고, 측정항목인 근로조건, 직무만족도에 대한 이론적 고찰을 수행한다. 다음으로 건설 분야 및 안전관리자의 직무만족에 대한 선행연구를 고찰한다. 두 번째로, 연구대상 및 조사방법에서는 선행연구를 통해 근로조건, 직무만족도의 하위 변수를 선정하고, 연구 대상 및 설문지를 구성하며, 측정변수의 신뢰도를 검증한다. 세 번째로, 직무만족에 미치는 영향 분석에서는 응답자들의 인구 통계학적 특성을 살펴보고, 일반적 특성에 따른 직무만족도, 근로조건에 따른 직무만족도를 분석한다. 다음으로 건설현장 관리자와 안전관리자의 근로조건에 따른 직무만족도를 비교분석한다. 마지막으로 본 연구의 결론, 연구의 한계점, 향후 연구방향을 나타내는 순서로 진행한다.

2. 이론적 고찰

2.1 근로조건과 직무만족도의 정의

2.1.1 근로조건 개념

근로조건인 사전적인 정의를 살펴보면, 근로자가 사용자에게 고용된 후, 노동력을 제공하는 것에 대한 모든 조건이라고 정의하고 있다. 작업내용, 휴일, 휴가제도, 복리후생, 노동시장, 임금 등이 포함된다. Jeong[4]의 연구에서는 임금제도, 근로시간, 복리후생의 측면을 근로조건으로 구분하

였으며, 복리후생에 대하여 노동력의 유지배양 및 재생산 확보를 위한 모든 시설을 포함한다고 정의하였다. Seol[5]은 근로조건에 대하여 노동시간, 노동일수, 임금수준을 측정하였다. Seok et al.[6]의 연구에서는 객관적 근로조건으로서 수입 및 노동시간에 대한 두가지 측면을 측정하였으며, 노동시간은 주당 평균노동시간, 수입은 본봉과 시간외 수당, 부업에 따른 수입 등을 구분하여 측정하였다. 이상의 내용들을 종합해서 살펴보면, 근로조건은 구성요소는 크게 임금과 근로시간, 근로환경으로 나눌 수 있다.

2.1.2 직무만족도 개념

직무만족도에 대한 개념은 기존 연구자들에 의해 정의되고 있다. 직무만족도에 대해 McCormick and Tiffen[7]은 직무에서 체감되거나 직무로부터 유래하는 욕구충족의 정도를 의미하며 이는 각 개인의 가치체계에 따라 상이한 형태를 나타낸다고 정의하였다. Smith[8]은 개인이 본인의 직무와 관련해서 경험하는 불호감 및 호감의 균형상태에서 기인되는 태도라고 정의하였고, Szilargy and Wallace[9]는 직무 자체, 급여, 감독 등 직무와 관련되어 있는 요소들에 대해 갖는 일련의 태도라고 정의하였다. 이상의 내용을 정리해보면, 직무만족도는 어떤 개인이 직무와 관련되어 가지는 감정적인 상태라고 말할 수 있고, 이는 상태로 이해되며, 태도, 신념, 가치, 욕구 등과 밀접한 관계를 맺는다. 그렇기 때문에 이러한 요소들의 충족 정도는 근로에 대한 의욕에 많은 영향을 미치게 된다.

2.2 선행연구 고찰

건설 분야의 근로자들을 대상으로 한 근로조건과 직무만족도에 대한 선행연구를 보면, 건설회사 사무직 근로자, 공공건설 현장감독자, 건설현장 기술자, 지역 중소건설업체의 종업원을 대상으로 한 연구들이 진행되었다.

Kim[10]의 연구에서는 건설현장의 현장 감독자가 구성원들에게 보이는 거래적 및 변혁적 리더십 특성이 구성원들의 직무만족과 근로의욕에 미치는 영향관계를 규명하여 현장감독자들에게 필요한 새로운 리더십 특성에 관한 이론적 근거를 제시하였다. Park[11]은 건설 현장에서 근로하는 중 초중급 기술자의 일반적 특성, 직무환경 요인들이 직무만족에 어떤 영향을 미치는지를 분석하고, 그 결과를 바탕으로 건설 현장직 초중급 기술자의 직무만족도를 높여, 정서적 고갈, 탈인격화, 전직/전업의지를 낮추고, 개인적 성취감을 고취

하는 한편, 조직몰입을 통하여 건설현장의 효율적이고 효과적인 인적자원관리 방안을 수립하고자 하였다. Ha[12]의 연구에서는 서울·경기 지역에 종사하는 중소 건설 업체의 종업원을 대상으로 직무 스트레스와 직무 만족도에 관한 설문 조사를 실시하였다. 중소 건설업체 종업원의 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향을 살펴보기 위하여 경로 모형을 구성하고, 연구 모형에 포함된 변수들을 사용하여 분석하여 두 변수간의 인과 관계를 검증하였다. Hwang[13]은 건설현장에서 현장소장의 리더십과 현장 직원의 상사에 대한 신뢰가 현장 직원의 직무만족과 이직의도에 어떠한 영향을 미치는지를 분석하였다. 분석결과, 현장소장의 리더십이 변혁적이고, 현장소장에 대한 신뢰가 높을수록, 현장직원의 만족도는 높아지고, 이직의도는 낮은 것으로 나타났다. Shin and Son[14]은 건설회사의 사무직 근로자에 대한 직무특성을 반영하여 직무스트레스 영향요인들을 재구성하고, 이를 이용하여 건설회사 사무직 근로자에 대한 직무스트레스 실태를 분석하여, 향후 건설회사 사무직 근로자들의 직무스트레스를 효과적으로 해소하기 위한 해결방향을 제시하였다.

건설현장의 건설 안전관리자를 대상으로 수행한 연구를 보면, Baek[15]은 안전관리자들의 책무 이행현황을 조사하고, 기존 제도나 체계에 대한 문제점을 분석하여 법적 선임 기준, 배치기준, 안전교육, 비정규직 차별대우 등 안전관리자의 근로여건을 개선하고자 하였다. Shin et al.[16]은 설문지를 통하여 국내 건설현장 안전관리자가 받는 직무스트레스를 분석하였고, 그 결과, 업무량과 작업 스케줄을 스스로 조절 할 수 없어 직무스트레스를 받는 것으로 나타났다. So[17]는 건설업 안전관리자의 직무스트레스에 영향을 미치는 요인을 찾아보았으며, 직무스트레스 요인과 직무스트레스 지각, 직무만족 및 조직몰입의 관계를 규명하였다. 건설업 안전관리자의 직무스트레스가 직무만족 및 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는가를 파악하기 위해 직무스트레스 요인과 직무스트레스와의 영향관계, 직무스트레스와 직무만족도와의 관계를 구조방정식 모형을 통하여 검증하였다. 또한, Lim[18]은 건설업 안전관리자들을 중심으로 실무에서 수행하는 업무 및 처우에 대한 실태를 조사하였고, 안전관리자가 느끼는 직무만족도를 분석하였다. 분석결과, 안전관리자들은 급여와 처우에 대한 만족도가 낮았고, 보수보다는 고용에 대한 안전을 직무만족이 핵심요인인 것으로 나타났다.

이렇게 건설현장의 근로자와 안전관리자를 대상으로 연구를 수행하였으나, 건설현장 안전관리자에 대한 접근은 주로 직무스트레스에 대한 연구가 진행되었고, 안전관리자의 근로조건에 따른 직무만족을 수행한 연구는 전무한 실정이다. 또한, 단일 집단의 항목에 대한 분석의 경우, 상대적인 수준을 파악하기 어려우나, 다중 집단 간의 항목에 대한 분석은 상대적인 수준의 비교가 가능하다. 그러므로, 근로조건과 직무만족에 대한 접근이 이루어지지 않았다는 점과 건설현장 안전관리자와 건설관리자의 비교에 대한 연구는 의의가 있다고 할 수 있다.

3. 연구대상 및 조사방법

3.1 변수의 선정

3.1.1 근로조건

건설 현장관리자와 안전관리자의 근로환경 특성으로는 Park[19]의 연구를 참조하여 근로시간, 임금수준, 근로환경인 세가지 차원에서 접근하였다. 먼저, 근로시간의 경우에는 하루 평균 근로시간, 월평균근로일수, 초과근로일수, 휴일근로일수를 측정하였다. 두 번째로, 임금수준은 월평균 기본임금에 대해 해당금액을 기재하도록 하였다. 셋째, 근로환경의 경우, 근로자의 작업 환경 중 식주(食住)와 관련된 항목과 최근 근로자들이 중요시하는 근무지 내의 환경뿐만 아니라, 근무시간 이외의 시간들을 활용할 수 있는 여가에 대한 부분 및 의료 등에 대한 복리후생과 관련된 숙소, 급식, 의료, 여가, 산재 등 근로자의 작업 환경과 관련된 5가지 항목으로 측정하였다. 단답형의 방식의 근로시간, 임금수준과는 달리, 주관적인 만족도를 정량화하기 위해 5점 Likert 척도로 하여 측정하였다.

3.1.2 직무만족도

직무만족 수준을 파악하기 위해 사용된 도구는 Smith et al.[20]이 개발한 것으로 직무묘사지표(Job Descriptive Index: JDI)라고 한다. 직무묘사지표는 직무자체(work itself), 급여(payroll), 상사의 감독(supervision), 승진(promotion), 동료(co-workers)로 구성되어 있다. 건설현장관리자의 경우, 정규직이 대부분이므로, 승진과 관련이 있으나, 반대로 안전관리자의 경우, 정규직보다는 계약직 형태가 많으므로, 승진에 대한 항목을 제외하여 직무만족을

측정하였다. 직무묘사지표는 총 42문항으로 구성하였고, 각 문항은 5점 척도로 하였다. 직무자체에 대한 문항은 직무에 대한 중요성, 업무수행 형태, 업무에 대한 부담여부 등에 대한 내용으로 구성하였고, 급여에 대한 문항은 급여를 통한 생계유지, 급여 자체에 대한 수준 등으로 구성하였으며, 상사의 감독에 대한 문항에서는 상사의 직무파악 정도, 업무 지시 등으로 설정하였습니다. 그리고 동료에 대한 문항은 동료의 일처리 능력, 책임감 등으로 내용을 구성하였습니다. 각 문항에 대한 값은 높은 값을 가질수록 직무만족도가 높은 것으로 해석되고[21], 직무묘사지표는 표준화된 직무만족도 측정을 위한 설문 항목으로 가장 많이 사용되고 있으며, 신뢰도와 유용성이 높다[22].

3.2 연구대상 및 설문 조사 개요

본 연구의 연구대상은 앞에서 언급한 건설현장의 현장관리자와 안전관리자를 대상으로 자료를 수집하였다. 일반적으로 한 개의 현장에서는 현장관리자의 수에 비해 안전관리자의 수가 적으므로, 비교대상의 객관적인 분석을 위해 다수의 현장에 근로하고 있는 안전관리자들을 제외하여 설문을 진행하였다. 설문은 2016년 1월부터 5월까지 5개월 정도에 걸쳐 방문, 이메일, 팩스를 통해 배포 및 수거하였다. 전체 240부(각각 120부) 중 총 199부가 회수되었으며, 불성실한 응답 16부를 제외한 183부를 대상으로 하여 분석하였다.

3.3 측정변수의 신뢰도 검증

근로조건 중 근로환경에 대한 5개 문항과 42개의 직무만족과 관련된 문항의 신뢰도 수준을 파악하기 위해 내적 일치도 검정을 실시하였다. 단답형으로 측정된 근로시간, 임금 수준 등은 신뢰성 분석이 불가하므로 제외하였다. 검정 결과 Table 1과 같이 전체적인 근로조건(work condition) 근로환경(work environment)의 신뢰도 계수 Cronbach's α 값은 0.711을 나타내었다. 다음으로 직무만족도(job satisfaction)의 전체 신뢰도 계수 Cronbach's α 값은 0.910으로 나타났고, 세부적인 항목의 신뢰도 계수 Cronbach's α 값은 직무자체(work itself) 0.785, 급여(payload) 0.916, 상사의 감독(supervision) 0.823, 동료(co-workers) 0.908로 나타나, 일반적으로 신뢰성이 확보되었다고 판단되는 0.60 이상인 것으로 검정되었다.

Table 1. Reliability test result

item	sub-item	N	Cronbac h' α	number of question
work condition	work environment	183	.711	5
	work itself	183	.785	12
	payroll	183	.916	7
job satisfaction	supervision	183	.823	11
	co-workers	183	.908	12
	all job	183	.910	42
	satisfaction	183	.910	42

4. 직무만족도에 미치는 영향 분석

4.1 응답자들의 인구 통계학적 특성

직무만족도에 미치는 영향을 분석하기 위해 본 연구에서는 건설 현장관리자와 안전관리자의 일반적 특성을 조사하였다. 조사된 현장관리자와 안전관리자의 일반적인 특성을 살펴보면 Table 2와 같다.

Table 2. General feature of survey

category	field manager		safety manager		all		
	freq.	Ratio (%)	freq.	Ratio (%)	freq.	Ratio (%)	
total	95	51.9	88	48.1	183	100	
age	20s	15	15.8	5	5.7	20	10.9
	30s	49	51.6	28	31.8	77	42.1
	40s	23	24.2	43	48.9	66	36.1
	50s	8	8.4	12	13.6	20	10.9
	single	26	27.4	17	19.3	43	23.5
marriage	69	72.6	71	80.7	140	76.5	
education	ineducation	0	0	0	0	0	0
	elementary	0	0	0	0	0	0
	middle school	0	0	0	0	0	0
	high school	0	0	6	6.8	6	3.3
	college	3	3.2	14	15.9	17	9.3
	university	91	95.8	67	76.1	158	86.3
work status	etc	1	1.1	1	1.1	2	1.1
	regular	87	91.5	24	27.2	111	60.6
	temporary	8	8.5	64	72.8	72	39.4
work experience	under 5	23	24.2	14	15.9	37	20.2
	5-10	29	30.5	22	25.0	51	27.9
	10-15	18	18.9	19	21.6	37	20.2
	15-20	8	8.4	13	14.8	21	11.5
	20-25	16	16.8	19	21.6	35	19.1
work experience (safety)	over 30	1	1.1	1	1.1	2	1.1
	under 5	-	-	25	28.4	25	28.4
	5-10	-	-	25	28.4	25	28.4
	10-15	-	-	11	12.5	11	12.5
	15-20	-	-	11	12.5	11	12.5
	20-25	-	-	15	17.0	15	17.0
over 30	-	-	1	1.1	1	1.1	

먼저, 현장관리자와 안전관리자의 연령(age)을 보면, 현장관리자의 경우, 30대의 비중이 50%이상을 차지하였으며, 안전관리자의 경우, 30대의 비중이 30%이상을 차지하였지만, 40대의 비중이 40% 후반대를 차지하는 것으로 나타나, 현장관리자의 경우, 안전관리자에 비해 청년층의 비율이 상

대적으로 높았다. 다음으로 학력(achievement)을 보면, 현장관리자의 경우, 대학교 졸업자의 비중이 약 95%를 차지하였으나, 안전관리자의 경우, 대학교 졸업자뿐만 아니라, 전문대학교 및 고등학교 졸업자도 각각 15.9%와 6.8%의 비중을 보였다. 고용형태(work status)를 보면, 안전관리자의 경우, 비정규직(temporary)이 72.8%로 현장관리자(8.5%)에 비해 높은 것으로 나타났다. 또한, 경력을 살펴보면, 현장관리자의 경우, 청년층의 비중이 높아 10년 미만의 비중이 약 50%이상을 차지하였으나, 안전관리자의 경우, 고른 비중을 차지하였다. 마지막으로 안전관리자의 안전분야에 대한 경력과 건설분야의 전체 경력을 비교해 보면, 건설 안전관리자들이 안전관리업무만을 수행한 것이 아니라, 현장관리업무에 대한 경력도 포함된 것을 알 수 있다.

4.2 일반적 특성에 따른 현장관리자와 안전관리자의 직무만족도 비교

일반적 특성인 연령, 결혼여부, 학력, 고용형태, 경력 등에 따른 현장관리자와 안전관리자의 직무만족도를 비교하기 위해 분석한 결과는 Table 3과 Table 4와 같다.

분석 결과를 살펴보면, 현장관리자의 경우, 연령(age)과 경력(work experience)이 직무만족도에 유의미한 것으로 나타났다. 그리고 안전관리자의 경우, 결혼여부(marriage)가 직무만족도에 유의미한 것으로 나타났다. 고용형태(work status)에 따른 결과를 보면, 유의미하지는 않았지만, 안전관리자의 경우, 비정규직(temporary)의 만족도가 정규직(regular)에 비해 낮은 것을 확인할 수 있었다.

Table 3. Comparison of job satisfaction according to general feature (field manager)

	N	M	SD	F	p	
age	20s	15	3.613	.326	4.226	.008
	30s	49	3.382	.356		
	40s	23	3.445	.364		
	50s	8	3.812	.418		
marriage	single	26	3.547	.370	1.492	.225
	married	69	3.441	.378		
education	college	3	3.243	.068	.750	.475
	university	91	3.475	.382		
	etc	1	3.710	.000		
work status	regular	87	3.477	.389	.396	.531
	temporary	8	3.390	.186		
work experience	under 5	23	3.530	.355	2.410	.043
	5-10	29	3.399	.407		
	10-15	18	3.326	.193		
	15-20	8	3.460	.517		
	20-25	16	3.633	.350		
	over 30	1	4.220	.000		

Table 4. Comparison of job satisfaction according to general feature (safety manager)

	N	M	SD	F	p	
age	20s	5	3.648	.184	1.837	.147
	30s	28	3.301	.333		
	40s	43	3.290	.336		
	50s	12	3.301	.307		
marriage	single	17	3.472	.285	4.953	.029
	married	71	3.278	.331		
education	high school	6	3.371	.305	2.547	.061
	college	14	3.152	.296		
	university	67	3.353	.328		
	etc	1	2.760	.000		
work status	regular	24	3.376	.346	1.110	.295
	temporary	64	3.293	.324		
work experience	under 5	14	3.480	.375	1.148	.342
	5-10	22	3.233	.319		
	10-15	19	3.340	.279		
	15-20	13	3.243	.399		
	20-25	19	3.322	.297		
	over 30	1	3.200	.000		
work experience (safety)	15-20	25	3.477	.312	2.210	.061
	20-25	25	3.180	.304		
	over 30	11	3.287	.390		
	under 5	15	3.312	.321		
	5-10	1	3.304	.300		
10-15	88	3.200	.000			

4.3 근로조건과 직무만족에 따른 현장관리자와 안전관리자의 차이 비교

현장관리자와 안전관리자의 근로조건과 직무만족도의 차이를 살펴보기 위해 독립표본 t 검정을 실시하였으며, 현장관리자와 안전관리자의 근로조건에 따른 차이를 비교한 결과는 Table 5와 같다.

Table 5. Difference of work condition

sub-item	field manager		safety manager		t	p
	M	SD	M	SD		
working hours	11.242	1.680	11.284	1.862	-.160	.873
working days month	23.515	3.905	22.943	5.255	.831	.407
overtime working days	4.768	1.291	5.306	1.009	-3.124	.002
holiday working days	2.389	1.123	2.431	1.311	-.234	.815
basic wages	338.147	90.742	332.750	136.903	.312	.756
accommodation	3.536	.769	3.647	.788	-.963	.337
meals	3.484	.756	3.375	.848	.921	.358
medical care	3.442	.767	3.420	.738	.194	.976
leisure	2.905	.838	2.909	.866	-.030	.657
industrial accident processing	3.336	.723	3.238	.742	.906	.366

먼저, 통계적으로 유의미한 결과로 나타난 항목을 살펴보면, 근로시간 중 초과근로일수(overtime working days)는 안전관리자가 5.306일로 현장관리자의 4.768일보다 많은 것으로 나타났다. 안전관리자와 현장관리자의 초과근로일수는 약 0.6일로 기본적인 업무일수 외에 추가적인 업무에 대한 비중이 높은 것으로 나타났다. 안전관리자의 업무는 공사 시작 전후에 걸쳐 현장 전반에 관한 안전관리이므로, 현장관리자보다 사전 사후로도 많은 업무들을 수행해야 하기 때문인 것으로 판단된다.

다음으로 현장관리자와 안전관리자의 직무만족도에 대한 차이를 살펴보면 Table 6과 같다.

Table 6. Difference of job satisfaction

	field manager		safety manager		t	p
	M	SD	M	SD		
Work Itself	3.431	.503	3.336	.357	1.486	.139
Payroll	2.953	.645	2.864	.783	.846	.399
Supervision	3.692	.451	3.536	.449	2.336	.021
Co-workers	3.806	.509	3.527	.433	3.972	.000

마찬가지로 통계적으로 유의미한 항목을 살펴보면, 현장 관리자의 경우, 감독(supervision) 항목의 만족도는 3.692로 안전관리자의 3.536보다 높은 것으로 나타났다. 또한, 동료(co-workers) 항목을 보면, 다른 항목에 비해 현장관리자와 안전관리자의 만족도의 차이가 심하였다. 안전관리자의 동료 항목에 대한 만족도는 3.527로 나타났고, 현장관리자의 만족도는 3.806으로 약 0.3정도의 차이를 보였다.

이러한 차이 분석을 통해 두 집단 간의 차이를 살펴볼 수 있었으며, 안전관리자의 경우, 감독과 동료 항목에서 현장관리자보다 직무만족도가 낮은 것으로 나타나, 업무와 관련된 이해관계자들에 의해 발생하는 대우로 인한 것임을 알 수 있다. 그러므로 현장총괄책임자의 경우, 보다 효율적인 현장의 안전관리를 위해 조직 내의 업무상에서의 갈등해결을 위한 노력들이 필요할 것으로 판단된다.

4.4 근로조건에 따른 직무만족도

본 연구의 대상은 건설현장 관리자와 안전관리자이며, 4.4에서는 이 두 집단을 통합하여 근로조건에 따른 직무만족도를 분석하였다. 분석한 결과를 살펴보면, Table 7과 같다. 회귀모델 1의 설명력은 0.263으로 나타나, 근로조건에 따른

직무만족도의 모델을 약 26% 정도를 설명하는 것으로 확인되었다).

Table 7. Determination of regression model 1

R	R Square	Adj. R sq.	S.E. of the Estimate
.513	.263	.221	.320

이러한 설명력을 가지는 모형 1의 분산분석(ANOVA)을 통한 신뢰성 분석결과는 Table 8과 같다. 분석결과, 모형의 F 값은 6.150이고, 유의확률은 .000($p < .001$)으로 유의성이 높은 것으로 나타났다. 따라서 이 모형의 분석결과를 신뢰할 수 있는 것으로 확인되었다.

Table 8. Reliability test result of regression model 1

model	sum of squares	degree of freedom	mean square	F	p
regression model	6.317	10	.632	6.150	.000
residual sum	17.665	172	.103		
sum	23.981	182			

다음으로 근로조건에 따른 세부항목들이 직무만족도에 어떠한 영향을 미치는지를 분석한 결과는 Table 9와 같다.

Table 9. Anova result of regression model 1

model	non-standardized regression coefficient		standardized regression coefficient	t	p
	B	Std. Error	Beta		
(constant)	2.309	.274		8.421	.000
working hours	.008	.016	.041	.547	.585
working days month	.001	.005	.007	.102	.919
overtime working days	-.039	.023	-.129	-1.700	.091
holiday working days	.023	.021	.078	1.092	.276
basic wages	.001	.000	.245	3.587	.000
accommodation	.051	.034	.110	1.497	.136
meals	-.006	.036	-.014	-.173	.863
medical care	.100	.040	.207	2.494	.014
leisure	.074	.036	.174	2.052	.042
industrial accident processing	.042	.039	.085	1.075	.284

1) Cohen[23]에 따르면, 설명력 값이 0.26이상은 상, 0.13이상에서 0.26미만은 중, 0.02이상에서 0.13미만은 하로 분류된다.

직무만족도에 유의미한 영향을 미치는 근로조건의 세부 항목들을 살펴보면, 기본임금(basic wages), 의료(medical care), 여가(leisure)가 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 기본 임금은 Beta=.245(t=3.587, p<.001), 의료는 Beta=.207(t=2.494, p<.05), 여가는 Beta=.174(t=2.052, p<.05)로 나타나, 기본 임금, 의료, 여가의 만족도가 높을수록 직무에 대한 만족도가 높은 것을 확인할 수 있었다. 이러한 결과는 건설현장 관리자와 안전관리자에 있어 모두 기본적인 임금에 대한 사항뿐만 아니라, 근로자들의 의료혜택과 여가시설에 대한 조건들도 업무에 대한 직무만족에 영향을 주는 것으로 볼 수 있다. 이에 고용주인 업체측면에서는 기본적으로 임금에 대한 고려도 되어야겠지만, 근로자들의 근로 환경과 관련된 복리후생 중 비화폐적인 급부에 대한 사항들의 개선이 필요할 것으로 판단된다.

4.5 건설현장 관리자와 안전관리자의 근로조건에 따른 직무 만족도 비교

4.5.1 건설현장 관리자의 근로조건에 따른 직무만족도

4.4에서는 본 연구에서 다룬 두 주체(현장관리자, 안전관리자)를 통합하여 근로조건에 따른 직무만족도를 분석하였고, 4.5.1에서는 건설현장 관리자의 근로조건에 따른 직무만족도를 분석하였으며, 4.5.2에서는 안전관리자의 근로조건에 따른 직무만족도를 분석하여 두 주체 간의 직무만족도에 영향을 미치는 요인들을 살펴보고자 하였다.

먼저, 현장관리자의 근로조건에 따른 직무만족도를 분석한 결과는 다음과 같다. 회귀모델 2의 설명력은 .416으로 높은 설명력을 가지는 것으로 나타났다(Table 10 참조).

Table 10. Determination of regression model 2

R	R Square	Adj. R sq.	S.E. of the Estimate
.645	.416	.347	.304

이 모형의 신뢰성을 분석한 결과는 Table 11과 같다. 분석 결과, 모형의 F 값은 5.985이고, 유의확률은 .000(p<.001)으로 유의성이 높은 것으로 나타나, 모형의 분석결과를 신뢰할 수 있는 것으로 나타났다.

근로조건의 세부항목들 중 어떠한 항목이 직무만족도에 영향을 미치는지를 살펴보면 Table 12와 같다. 건설현장 관

리자 측면에서 직무만족도에 높은 영향을 미치는 항목들은 각각 여가(leisure)(Beta=.439), 기본임금(basic wages)(Beta=.211), 의료(medical care)(Beta=.138) 순으로 나타났다.

Table 11. Determination of regression model 2

model	sum of squares	degree of freedom	mean square	F	p
regression model	5.560	10	.556	5.985	.000
residual	7.804	84	.093		
sum	13.364	94			

Table 12. Anova result of regression model 2

model	non-standardized regression coefficient		standardized regression coefficient	t	p
	B	Std. Error	Beta		
(constant)	2.227	.367		6.071	.000
working hours	-.034	.026	-.150	-1.310	.194
working days month	.007	.008	.071	.819	.415
overtime working days	.023	.034	.080	.688	.494
holiday working days	.039	.030	.116	1.297	.198
basic wages	.001	.000	.211	2.364	.020
accommodation	.045	.048	.092	.940	.350
meals	.041	.057	.082	.721	.473
medical care	.068	.062	.138	1.088	.280
leisure	.197	.053	.439	3.704	.000
industrial accident processing	-.044	.058	-.085	-.761	.449

건설현장 관리자와 안전관리자를 통합한 분석결과와 마찬가지로 건설현장 관리자의 경우도 근로자의 기본적인 임금과 더불어, 근로환경과 관련되어 근로자들이 받을 수 있는 혜택인 의료혜택과 여가시설에 대한 지원이 중요한 요인이었던 것으로 판단된다.

4.5.2 안전관리자의 근로조건에 따른 직무만족도

안전관리자 측면에서의 근로조건에 따른 직무만족도를 분석한 결과를 살펴보면, 회귀모델 3의 설명력은 .210으로 중간 정도의 설명력을 가지는 것으로 나타났다(Table 13 참조).

Table 13. Determination of regression model 3

R	R Square	Adj. R sq.	S.E. of the Estimate
.458	.210	.107	.312

이 모형의 신뢰성을 분석한 결과는 Table 14와 같다. 분석 결과, 모형의 F 값은 2.046이고, 유의확률은 .040(p<.05)으로 유의성이 있는 것으로 나타나, 모형의 분석결과를 신뢰할 수 있는 것으로 나타났다.

Table 14. Determination of regression model 3

model	sum of squares	degree of freedom	mean square	F	p
regression model	2.000	10	.200	2.046	.040
residual	7.527	77	.098		
sum	9.527	87			

근로조건의 세부항목들이 직무만족도에 미치는 영향을 살펴보면 Table 15와 같다. 안전관리자 측면에서 직무만족도에 높은 영향을 미치는 항목들은 각각 기본임금(basic wages) (Beta=.285), 산재(industrial accident processing) (Beta=.182), 숙소(accommodation)(Beta=.142) 순으로 나타났다. 건설현장 관리자와 비교하여 보면, 두 집단 모두 동일하게 기본임금이 만족도에 큰 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 이렇게 기본임금은 두 집단 모두에게 중요한 요인이었으나, Beta값의 편차를 보면, 기본임금은 건설현장 관리자보다는 안전관리자에게 중요한 요인인 것으로 나타났다.

다음으로 공통적으로 중요한 요인으로 분석된 기본임금과 달리, 안전관리자는 숙소 및 산재가 중요한 요인으로 확인되었으나, 현장관리자는 의료 및 여가가 중요한 요인으로 확인되었다. 현장관리자의 경우, 근로 이외의 여가시설에 대해서 중요하게 느끼는 반면, 안전관리자의 경우, 대부분 현장과 계약직의 형태로 관계를 맺고 있어, 상대적으로 산재처리과정이나 숙소시설에 대해 중요하게 느끼는 것으로 확인되었다.

이를 통해 건설현장 관리자와 안전관리자의 경우, 공통적으로 직무만족도에 미치는 요인을 확인할 수 있었으나, 현장관리자와 안전관리자 간의 직무만족도에 영향을 미치는 요인이 차이가 있다는 것을 알 수 있었다. 이러한 결과는 동일한 현장에 근로를 하고 있을지라도, 계약형태나 근로내용, 조건 등에 따라 직무만족도에 차이가 있을 수 있다는 것을 보여주었다고 판단된다.

Table 15. Anova result of regression model 3

model	non-standardized regression coefficient		standardized regression coefficient	t	p
	B	Std. Error	Beta		
(constant)	2.548	.410		6.213	.000
working hours	.016	.022	.089	.724	.472
working days month	-.006	.007	-.088	-.802	.425
overtime working days	-.043	.037	-.130	-1.150	.254
holiday working days	.005	.030	.021	.178	.859
basic wages	.001	.000	.285	2.607	.011
accommodation	.060	.051	.142	1.163	.248
meals	-.029	.049	-.075	-.599	.551
medical care	.087	.049	.022	.168	.867
leisure	.008	.049	.022	.168	.867
industrial accident processing	.081	.051	.182	1.581	.118

5. 결 론

건설현장에서의 안전사고는 형태도 다양해지고 있고, 중요한 문제로 대두되고 있으며, 비용적인 측면에서도 연간 6조 6,000억원이 소요되고 있다. 이러한 인적·물적 손실을 줄이기 위해 건설현장에서의 안전관리 업무에 대한 중요성은 높아지고 있으며, 그에 따른 안전관리자의 직무수행 또한 중요해지고 있는 실정이다. 하지만 안전관리자의 근로조건이나 직무만족도를 건설현장의 주요 주체인 현장 관리자와 얼마만큼의 차이가 있는지를 비교한 연구는 부족한 실정이다. 이에 본 연구에서는 건설 현장의 안전 측면에서 현장관리자와 안전관리자의 근로조건과 직무만족도를 비교하고, 근로조건이 직무만족도에 미치는 영향을 현장관리자 측면과 안전관리자 측면으로 비교분석하였다.

분석 결과, 먼저, 근로시간 중 초과근로일수는 안전관리자(5,306일)가 현장관리자(4,768일)보다 많은 것으로 나타났다. 직무만족도의 경우, 모든 항목에서 현장관리자의 평균 만족도가 안전관리자보다 높은 것으로 나타났으며, 그중 감독과 동료 항목에 대한 만족도가 유의미한 차이를 보이는 것으로 확인되었다. 즉, 업무자체에 대한 것보다 업무와 관련된 이해관계자들에 의해 만족도의 차이가 발생된다는 것을 알 수 있었다. 두 번째, 현장관리자와 안전관리자 두 집단에 대한 근로조건에 따른 직무만족도를 분석한 결과, 직무만

족도에 영향을 미치는 근로조건의 세부항목은 기본임금, 의료, 여가인 것으로 나타났다. 세 번째, 현장관리자와 안전관리자 각각에 대하여 근로조건에 따른 직무만족도를 분석한 결과를 살펴보면, 현장관리자의 경우, 두 집단 전체를 분석한 결과와 마찬가지로 기본임금, 의료, 여가가 직무만족에 중요한 요인인 것으로 나타났다. 네 번째, 안전관리자만을 대상으로 근로조건에 따른 직무만족도를 분석한 결과, 기본임금에 대해서는 현장관리자와 마찬가지로 직무만족에 중요한 요인으로 확인되었으나, 안전관리자에게는 숙소, 산재에 대한 요인이 현장관리자와는 달리, 직무만족에 중요한 요인인 것으로 나타났다.

이렇게 건설현장의 현장관리자와 안전관리자는 근로조건과 직무만족도에 대한 차이가 있었으며, 직무만족도에 미치는 근로조건의 요인에도 차이가 있었음을 확인할 수 있었다. 본 연구를 통해 건설 현장관리자와 안전관리자의 근로조건과 직무만족도에 대한 차이를 파악함으로써, 최근 건설현장에서 중요시되고 있는 안전관리자의 안전관리 업무에 대한 효율성을 향상시키고, 궁극적으로는 건설현장의 재해를 최소화하기 위해 안전관리자 운영 측면의 제도 마련에 참고할 수 있을 것으로 기대된다.

본 연구는 현장관리자와 안전관리자라는 두 집단으로 대상을 비교하기 위한 연구로, 특정 집단의 다양한 특성에 대한 접근은 미흡하였다. 이에 향후 연구에서는 현장관리자나 안전관리자를 대상으로 현장규모, 지역, 기업 규모 등 집단의 다양한 특성을 분석해야 할 것이다.

요 약

본 연구에서는 건설 현장에서 안전사고를 사전에 방지하기 위해 중요한 역할을 하고 있는 안전관리자와 현장 근로자를 대상으로 근로조건과 직무만족도의 비교를 실시하고, 현장관리자와 안전관리자의 근로조건이 직무만족도에 미치는 영향을 비교분석하고자 하였다. 본 연구의 분석결과, 기본임금과 의료, 여가가 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 또한, 현장관리자와 안전관리자의 비교분석결과, 안전관리자는 현장관리자보다 기본임금에 미치는 영향이 더 큰 것으로 나타났다. 현장관리자의 경우, 기본임금을 제외하고, 의료, 여가가 직무만족도에 영향을 미치는 것으로 나왔으나, 안전관리자의 경우, 산재, 숙소가 영향을 주는 것으로

나타났다. 건설현장에서 안전관리자의 근로조건에 대한 개선 방안을 도출하여 현장 안전관리에 대한 건설기업과 정부 측면의 정책 마련에 기여할 수 있을 것으로 기대된다.

키워드 : 건설 현장관리자, 안전관리자, 근로조건, 직무만족

Acknowledgement

This research was supported by 2016 Center for Research affiliated with Industry-Academic Cooperation foundation of Dongseoul University.

References

1. Ha JS. A blind spot in construction safety. [Internet]. Seoul (Korea): Korean Landscape Daily; 2016 March 31 [cited 2016 Dec 7]. Available from: <http://www.ikld.kr/news/article-view.html?idxno=53343/>.
2. Industrial Accident Status [Internet]. Ulsan (Korea): Occupational Safety and Health Research Institute; 2014 [cited 2016 Dec 5]. Available from: http://oshri.kosha.or.kr/cms/generate/FileDownload.jsp?content_id=363799&category_id=3310&version=2.0&file_name=363799_2014.pdf/.
3. Kim JE. Safety manager is required at construction sites of over 5 billion won, [Internet]. Seoul (Korea): Newsis; 2016 Feb 11 [cited 2016 Dec 7]. Available from: http://www.newsis.com/ar_detail/view.html/?ar_id=NISX20160211_0013890141&cID=10201&pID=10200/.
4. Jeong YS. A study on the realities and working conditions of korean female workers [dissertation]. [Seoul (Korea)]: Yonsei University; 1980. 77 p.
5. Seol DH. Foreign workers and Korea society. Seoul (Korea): Seoul University Presses; 1999. 576 p. Korean.
6. Seok HH, Jeong GS, Jang JO. Union-management relationships and social adaptation of foreign workers, Seoul (Korea): Jipmoondang; 1998. 298 p. Korean.
7. McCormick EJ, Tiffin J. Industrial psychology. 7th ed. New Jersey: Prentice Hall; 1980. 600 p.
8. Smith DM. Job satisfaction, productivity, and organizational commitment. *Journal of Nursing Administration*, 1995 Sep;25(9):17-26.
9. Szilargy AD, Wallace MJ. Organizational behavior and performance, 5th sub ed, Illinois: Scott Foresman and Company; 1990. 896 p.

10. Kim YJ. Leadership style and employee's job satisfaction in public facility construction site [dissertation]. [Seoul (Korea)]: Korea University; 2007. 105 p.
11. Park DH. A study on satisfaction of engineers at construction sites [dissertation]. [Gyeongsan (Korea)]: Young-Nam University; 2008. 125 p.
12. Ha HW. Effect of construction employee`s stress for Job satisfaction [dissertation]. [Seoul (Korea)]: Chung-Ang University; 2010. 108 p.
13. Hwang IC. The effects of leadership and trust in supervisor on job satisfaction and turnover intention [dissertation]. [Seoul (Korea)]: Chung-Ang University; 2010. 39 p.
14. Shin WS, Son CB. Analysis on job stress of office worker in the construction company and reduction measures. The Korea Institute of Building Construction, 2015 Oct;15(5): 537-43.
15. Baek SC. Research on improvement of labor condition of safety manager at a construction site [dissertation]. [Daegu (Korea)]: Kyung-Book University; 2008. 60 p.
16. Shin GY, Yoon JY, Lee JH. Job stress analysis of safety manager in construction site. Proceeding of Korea Institute of Construction Engineering and Management; 2013 Nov 8-9; Yongin, Korea. Seoul (Korea): Korea Institute of Construction Engineering and Management; 2013. p. 119-22.
17. So H. A study on job stress analysis for construction safety managers [dissertation]. [Seoul (Korea)]: Chung-Ang University; 2013. 80 p.
18. Lim BS. A study on job satisfaction of safety managers employing in construction industry [dissertation]. [Seoul (Korea)]: Seoul National University of Science and Technology; 2016. 76 p.
19. Park DS. A comparative study of the effects of foreign and Korean workers' working conditions on their job satisfaction [dissertation]. [Seoul (Korea)]: Yon-Sei University; 2003. 90 p.
20. Smith PC, Smith OW, Rollo J. Factor structures for blacks and whites on the job descriptive index and its determination of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*. 1974 Feb;59(1):99-100.
21. Myung MS. Job satisfaction and its relation and its relation ship to intention to quit of employees in food and beverage department of hotel industry [dissertation]. [Seoul (Korea)]: Yon-Sei University; 2000. 78 p.
22. Golembiewski RT, Yeager S. Testing the applicability of the JDI to various demographic groups. *Academy of Management Journal*. 1978 Sep;21(3):514-9.
23. Cohen J. *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. 2nd ed. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates; 1988. 490 p.