

# 건축공사 현장관리자의 근로실태 및 워라밸 분석

## Analyzing the Requirements for Improving Construction Managers' Work-life Balance

김재엽<sup>1</sup>

임형은<sup>2\*</sup>

Kim, Jae-Yeob<sup>1</sup>

Lim, Hyeong-Eun<sup>2\*</sup>

*Professor, Department of Architectural Engineering, Korea National University of Transportation, Chungju, 27469, Korea<sup>1</sup>*

*Master Course, Department of Architectural Engineering, Korea National University of Transportation, Chungju, 27469, Korea<sup>2</sup>*

### Abstract

It has been widely-reported that the quality of life in Korea is lower than that of the economic growth. In particular, construction managers are reported to have a lower quality of life compared to people in other job types due to the specific nature of the tasks they have to carry out. These include early work attendance time and fewer holidays. In this respect, the aim of this study is to analyse construction managers' requirements on work-life balance. The results showed that the working hours of construction managers were long and their leisure hours were shorter. The requirements for work-life balance were in the order of non-working time, working time, salary, and job security. The requirements by group showed a statistically significant difference in work hours. The requirements on the shortening of work hours were highest in the group of "section chiefs and deputy heads" and lowest in the group of "department heads" and up. It is hoped that the results of this study will be used as basic data for future government-level policy making and construction companies' business directions in relation to the improvement of workers' work-life balance.

Keywords : construction manager, work-life balance, working time, non-working time

## 1. 서 론

### 1.1 연구의 배경 및 목적

우리나라는 급속한 발전을 통해 건설 산업이 국내 경제를 이끌었던 시기에 건설기술자의 사회적 위상은 상당한 수준을 유지하였다. 기업들은 경쟁 속에서 살아남기 위해 건축공사 현장관리자들의 역량 및 업무 수행능력을 향상시키기 위해 노력하고 있다[1]. 그러나 최근에는 긴 근로시간 등으로

인해 건축공사 현장관리자가 더 이상 좋은 일자리가 되지 못하고 있다. 건설업 특성상 건축공사 현장관리자들은 7시 이전에 출근하고, 휴일도 월 6일 정도로 매우 적은 것으로 알려져 있다. 이러한 이유 때문에 건설업은 국내의 전체 산업 중에서 이직률이 상대적으로 높게 나타나고 있다[2].

우리나라도 소득수준의 향상됨에 따라 삶의 질을 중요시 하는 경향을 보이고 있다. 하지만 경제성장 수준에 비하여 삶의 질의 수준은 낮게 나타난다. 소득이 일정수준에 달하고 기본적인 욕구가 충족되면 소득 증대가 행복에 큰 영향을 미치지 않는다는 이스털린의 역설이 말하는 바와 같이 경제 성장이 일정수준에 다다른 후부터는 경제성장과 소득수준의 향상이 삶의 질 향상을 담보하지 않는다. 삶의 질 향상을 위한 방안으로 요즘 현대인들 사이에서 일과 삶의 분리 혹은 적절한 배분을 통해 삶의 질을 높여줄 수 있다는 의미인 '워

Received : October 17, 2018

Revision received : October 29, 2018

Accepted : November 20, 2018

\* Corresponding author : Lim, Hyeong-Eun

[Tel: 82-43-841-5212, E-mail: lc2235@ut.ac.kr]

©2018 The Korea Institute of Building Construction, All rights reserved.

라벨(work-life balance)'이 관심을 끌고 있다. 이에 정부에서도 경제성장 일변도의 정책에서 경제성장과 함께 국민들의 삶의 질 향상을 동시에 달성할 수 있는 방향으로 정책의 우선순위를 두기 시작하였다[3].

이에 본 연구는 국내 건설회사의 시공분야에서 일하고 있는 현장관리자들을 대상으로 근로실태와 직장생활에서 개선해야 할 사항을 분석하는 것을 목적으로 하였다. 이를 통하여 2018년 7월 1일부터 시행되고 있는 근로시간 단축제도의 정착방향을 제시할 수 있을 것으로 판단된다.

## 1.2 연구범위 및 방법

연구범위는 건설회사의 건축시공분야에서 일하고 있는 기술자를 대상으로 하였다. 내용상으로는 워라벨과 관련된 지표 중에서 임금과 근로시간과 같은 직장생활과 관련된 항목을 연구의 범위로 설정하였다. 연구방법은 현장관리자의 워라벨과 관련된 항목을 도출하기 위해서 현장관리자에 대한 면담조사, 문헌조사, 전문가 자문 등의 방법을 사용하였다. 현장관리자의 근로실태를 분석하기 위해서 근로실태 통계자료 분석하고, 설문조사를 하였다. 근로실태 통계자료는 OECD국가와 국내의 산업분야별로 소득수준, 근로시간 등에 대한 통계데이터를 수집하여 분석하였다[4]. 설문조사는 국내 18개 건설회사의 건축공사현장 또는 본사에서 근무하고 있는 59명의 현장관리자를 대상으로 하였다. 설문응답자는 연령, 경력, 직급, 기업규모 등의 측면에서 고르게 분포될 수 있도록 선정하여 조사하였다. 설문 분석은 통계분석 프로그램인 SPSS를 사용하여 분석하였다.

## 1.3 기존연구

본 연구와 관련된 대표적인 기존연구는 Table 1과 같다. An[5]은 건설회사의 채용방법 변경과 신입사원 교육체계를 개선하면 이직의도가 감소할 수 있다는 결론을 도출하였다.

Choi and Hong[6]은 현장관리자와 안전관리자는 근로조건과 직무만족도에 대한 차이가 있고, 직무만족도에 미치는 근로조건 요인에도 차이가 있다는 결론을 도출하였다. Park and Son[1]은 향후 건설공사 수행에 있어 효율성과 생산성 향상을 위한 개선방향을 제시하였다. Lim[7]은 국내 건축설계디자인 실무종사자들의 사회가치관 변화에 따른 직업구조의 변화에 대응하고 사회 자본으로서 효율적인 개선 방안을 제시하였다. Nam[8]은 조직구성원의 일과 생활의

균형이 직무스트레스와 생활만족에 유의한 영향을 미친다는 결론을 도출하였다. 이상과 같이 기존연구에서는 본 연구와 같이 '현장관리자의 워라벨 향상'에 대한 직접적인 연구는 수행되지 않은 것으로 분석되었다.

Table 1. Previous studies on work-life balance

Author(year)	Title
An[5]	A study on the methods for decreasing the turnover intention of new employees in building construction areas
Choi and Hong[6]	Work condition effects of construction field managers and safety managers on job satisfaction
Park and Son[1]	Analyzing the level and influence factors for work performance of field managers in general construction companies
Lim[7]	A study on the job satisfaction and working styles of the practitioners working in the architectural design firms
Nam[8]	The mediating effects of job stress between work life balance and life satisfaction

## 2. 근로실태 및 워라벨 고찰

### 2.1 근로실태 고찰

근로실태란 근로조건 현황을 나타낸 것이다. 근로조건은 사전적 정의는 근로자가 사용자에게 고용된 후, 노동력을 제공하는 것에 대한 모든 조건이다. 근로조건에는 작업내용, 휴일, 휴가제도, 복리후생, 노동시장, 임금 등이 포함된다. 이를 종합하였을 때, 근로조건은 임금, 근로시간, 근로환경으로 구성된다.

#### 2.1.1 연도별 OECD 국가들의 근로시간 변화

비교 대상은 우리나라와 GDP가 비슷한 이탈리아, 인접해 있는 일본, 근로시간이 비슷한 멕시코, 마지막으로 OECD 전체 평균으로 선정하였다. Table 2에서 우리나라는 이탈리아에 평균 약 1.3배, 일본에 평균 약 1.31배, 멕시코에 평균 약 1.03배, OECD 평균에 비해 약 1.34배 많은 근로시간을 보였다. 우리나라의 2016년 근로시간은 1995년에 비해 약 21.9%(579시간)가 감소하였다[4].

Table 2. Working time of major countries

Country	1995	2000	2005	2010	2016
ITALY	1,856	1,851	1,812	1,777	1,730
JAPAN	1,884	1,821	1,775	1,733	1,713
KOREA	2,648	2,512	2,351	2,187	2,069
MEXICO	2,294	2,311	2,290	2,254	2,255
OECD average	1,846	1,829	1,800	1,774	1,763

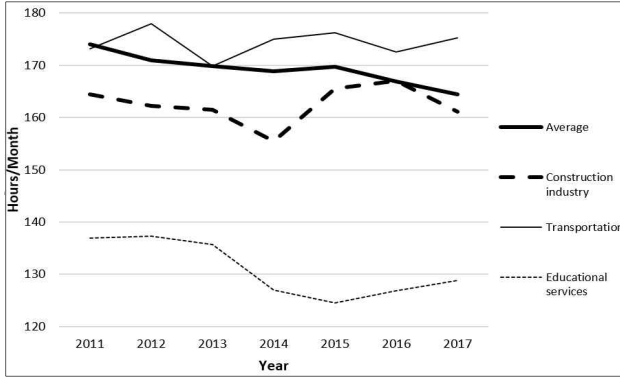


Figure 1. Working hours by industry

### 2.1.2 국내 산업별 근로시간

고용노동부의 고용노동통계 자료[9]에 의하면 2011년 이후 표준 직업 분류에 의해 구분된 산업별 근로시간은 전체적으로 비슷한 값을 보이는 것으로 분석되었다. Figure 1은 300인 이상의 기업 근로자의 근로시간을 분석한 것이다. 최근 7년간의 통계를 비교한 것으로 전체 산업과 건설업의 근로시간 평균을 비교한 결과이다. 건설업의 근로시간은 전체 산업의 평균과 비교하여 큰 차이가 없는 것으로 분석되었다.

## 2.2 워라밸 이론 고찰

일-생활 균형은 1972년 국제 노동관계 컨퍼런스(International labor relations conference)에서 근로생활의 질을 높이기 위한 이념으로 도입된 노동환경의 질(Quality of work life)이라는 개념으로부터 시작되었다[8]. 일과 생활의 조화 수준이 높을수록 회사만족도, 소속감, 직무몰입, 삶에 대한 만족감에 긍정적 영향을 줄 수 있다. 정부 및 기업에서는 일과 삶의 균형 즉, 워라밸을 유지하기 위해 많은 노력을 기울이고 있다[9]. 이러한 선행연구를 통해 워라밸을 중요시하는 사람들이 증가하는 것을 알 수 있다. 그러나 건설업 특성상 공사기간과 공사비를 고려할 때 타 직종에 비하여 근로시간이 많은 시공현장관리자에게는 워라밸을 유지하기 적절하지 않은 환경이다. 따라서 현장관리자의 워라밸 향상을 위해서는 정부나 기업의 주체적인 근로환경의 개선이 필요하다.

## 3. 현장관리자의 근로실태 분석

### 3.1 설문개요

현장관리자의 근로실태와 워라밸 향상 요구사항을 분석하기 위해 우선 직장생활과 관련된 워라밸 관련 지표를 Table

3과 같이 도출하였다. Table 3의 워라밸 관련 지표는 세계적으로 권위있는 기관에서 근로자들의 삶의 질 관련 통계를 조사하고 발표하는 대표적인 지표들을 분석하여 도출하였다. 경제협력개발기구(OECD)의 더 나은 삶의 지수(BLI), 유엔 개발계획(UNDP)의 인간개발지수(HDI), 행복지수(HPI), 글로벌 웰빙지수, IMD 삶의 질 지수 등을 분석하여 직장생활 관련 관계가 있는 워라밸 관련 항목을 도출하였다. 결과적으로 도출된 항목은 근무여건(임금, 근로시간, 여가시간), 직무만족도(업무내용), 공동체생활(직장동료) 등의 항목으로 도출하였다.

Table 3. Selection of 'work-life balance' index related to work life

Classification	Detailed factors	Definition
Working conditions	Salary	Total salary for working
	Working time	Daily average working hours
		Monthly average working hours
	Number of holidays	Monthly average number of holidays
Annual average number of holidays (total, actual number of holidays used)		
Job satisfaction	Job satisfaction level	Comprehensive satisfaction regarding job content and difficulty
	Job security	The degree in which employees and people surrounding them feel the company is both stable and recognized.
Community life	Relationship (with senior)	Satisfaction related to the consideration and support from their managers and managers' leadership
	Relationship (with senior)	The degree in which employees trust colleagues', receive support, and are friendly and collaborative with colleagues

Table 3의 항목을 기반으로 근로실태와 워라밸에 대한 요구사항 등을 분석할 수 있도록 설문 내용을 구성하였다. 설문조사는 2017년 9월부터 10월까지 약 1개월 정도 방문 및 이메일, 전화 등을 통하여 진행하였다. 국내 18개 건설 회사의 건축공사현장 또는 본사에서 건축시공 분야에서 일하고 있는 기술자 59명이 설문에 응답하였다. 회수된 59부 중에서 불성실하게 응답한 3부를 제외한 56부를 분석하였다. 분석에 활용된 통계분석 프로그램은 SPSS가 사용되었다.

설문 응답자의 기본정보는 Table 4와 같이 나타났다. 연

령별 응답자는 40대(42.9%)가 가장 많이 응답하였다. 결혼 여부는 기혼(71.4%)이 가장 많이 응답하였으며 대부분 가정을 이루고 있었다. 직급별로 나누었을 때 응답자의 구성은 모든 직급에서 고르게 분포하였으며 과장(26.8%)이 가장 많이 응답하였다.

Table 4. Basic information of respondents

Classification	Group	Frequency	Rate(%)
Age	26~30	12	19.6
	31~39	14	25.0
	40~49	24	42.9
	Over 50 years old	7	12.5
Marital status	Single	16	28.6
	Married	40	71.4
Position	New employee	11	19.6
	Assistant manager	11	19.6
	Section chief	15	26.8
	Deputy head of department	7	12.5
	Over head of department	12	21.4
Practical experience (year)	Intra-annual	7	12.5
	1~3	6	10.7
	3~5	3	5.4
	5~10	6	10.7
	10~20	17	30.4
Working place	Over 20 years	17	30.4
	Construction sites	51	91.1
Final achievement	Head office	5	8.9
	Associate degree	7	12.5
	Bachelor's degree	43	76.8
	Master's degree	6	10.7

### 3.2 현장관리자의 근로실태 분석

설문에 응답한 현장관리자들의 근로실태를 분석한 결과 Table 5와 같이 나타났다. 설문은 응답일인 17년 8월의 근로기준법상 근로시간인 주당 68시간을 기준으로 분석하였다.

설문응답자들 중 법정 근로시간인 일평균 8시간이하의 노동에 응답한 사람은 없었다. 많은 응답자들이 일평균 12시간 이상 근로(41.1%)한다고 응답하였다. 월평균 근로일수(30일 기준)는 24일(54.6%)에 가장 많이 응답하였다. 월평균 휴무일수(4주 기준)는 6일(66.1%)에서 가장 많이 응답하였다. 대부분의 응답자들은 주당 약 1.5일의 휴무일을 가지고 있으며 한 주 평균 5.5일의 근로를 하고 있는 것으로 나타났다. 주당 근로일수(5.5일)를 시간(일 평균 12시간)으로 환산해 보았을 때 설문 응답자 중 다수의 응답자들은 주당 66시간 근로하는 것으로 나타났다. 이는 근로기준법상 근로시간인 68시간에 매우 근접한 수치이며 현장관리자의 근로시간

은 적은 수치가 아님을 알 수 있다. 연평균 휴가사용일수는 3-5일(26.8%)과 6-8일(26.8%)에 가장 많이 응답하였다.

Table 5. Survey results by index

Division	Frequency	Rate(%)	
Daily average Working hours	8-9h	5	8.9
	9-10h	6	10.7
	10-11h	12	21.4
	11-12h	10	17.9
	<b>Over 12h</b>	<b>23</b>	<b>41.1</b>
Monthly average Working days (Standard 30 days)	22days or less	3	5.4
	23days	3	5.4
	<b>24days</b>	<b>30</b>	<b>53.6</b>
	25days	11	19.6
	26days	5	8.9
Monthly average Holidays (Standard 4 weeks)	Over 27days	4	7.1
	3days or less	2	3.6
	4days	7	12.5
	5days	4	7.1
	<b>6days</b>	<b>37</b>	<b>66.1</b>
Annual average use any earned Vacation days	7days	4	7.1
	Over 8days	2	3.6
	2days or less	6	10.7
	<b>3-5days</b>	<b>15</b>	<b>26.8</b>
	<b>6-8days</b>	<b>15</b>	<b>26.8</b>
	9-11days	10	17.9
	12-14days	5	8.9
	Over 15days	5	8.9

## 4. 워라밸 개선에 대한 요구사항 분석

### 4.1 항목별 요구사항 분석

현장관리자의 워라밸 향상 요구사항을 파악하기 위하여 설문 응답자들의 근로조건과 관련된 항목 중 직장생활에서 개선해야 할 사항(임금, 근로시간, 여가시간, 직업안정성, 업무내용, 직장상사, 직장후배)을 분석하였다. 분석 결과는 Table 6과 같이 나타났다. 모든 항목의 평균이 3 이상으로 분석되었다. 현장관리자들은 모든 항목에서 개선이 필요하다고 생각하고 있는 것으로 판단된다. 평균값은 근로시간과 여가시간, 임금 순으로 높게 나타났다. 평균값이 높을수록 현장관리자들이 개선에 대한 요구도가 높다는 것을 의미하는 것으로 분석된다. 반면 직장 내 동료 및 하급자는 가장 낮은 값으로 나타났다.

Table 6. Means of improvement requirements

Classification	Mean	Standard deviation
Non-working time	<b>4.14</b>	.883
Working time	<b>4.13</b>	.764
Salary	<b>3.80</b>	.724
Job stability	<b>3.71</b>	.929
Job satisfaction	3.52	.763
Relationship (with senior)	3.21	.803
Relationship (with junior)	3.12	.810

## 4.2 직급별 요구사항 차이 분석

### 4.2.1 직급별 요구사항 평균

현장관리자의 직급별 워라벨 향상 요구사항은 아래 Table 7과 같이 나타났다. 분석한 모든 항목은 낮은 직급에서 높은 직급으로 갈수록 평균이 높아지다가 부장 이상의 직급에서 평균이 감소하였다. 특히 근로시간에서 차이가 크게 나타났다. 평균값이 다른 항목에 비하여 상대적으로 높은 항목인 여가시간, 근로시간, 임금, 직업안정성을 대상으로 집단별로 나타나는 평균의 차이를 알아보기 위하여 일원배치 분산분석을 실시하였다. 현장관리자가 실무에서 하는 업무에 따라 워라벨 요구사항이 각각 다를 것이라고 판단하여 집단을 직급별로 나누어 분석하였다.

Table 7. Means of improvement requirements by position

	Mean	Staff	Assistant manager	Section chief	Chief	Manager
Non-working time	4.1	4.5	4.2	4.2	4.1	3.7
Working time	4.1	4.3	4.1	4.3	4.4	3.6
Salary	3.8	3.5	3.8	4.0	4.3	3.6
Job stability	3.7	3.6	3.5	3.7	4.3	3.8

### 4.2.2 동질성 검정

분산분석을 실시하기 전에 분산분석을 실시할 수 있는 표본인지 확인하기 위하여 분산의 동질성 검정을 하였다. 분석 결과는 Table 8과 같이 나타났다. 분석결과 모든 항목에서 유의확률은 0.05를 넘는 것으로 산출되었다. 즉, 동질성이 있다는 의미이며 집단 간 분산분석을 할 수 있는 표본으로 확인되었다.

Table 8. Test of homogeneity of variances

Classification	Levene statistics	df1	df2	Significance probability
Non-working time	.193	2	53	.825
working time	1.784	2	53	.178
Salary	1.878	2	53	.163
Job stability	2.569	2	53	.086

### 4.2.3 분산분석

Table 9는 집단을 직급별로 나눈 후 시행한 일원배치분산

분석 결과이다. 여러 가지 방법으로 집단을 나누어 본 결과 ‘사원, 대리’, ‘과장, 차장’, ‘부장 이상’ 세 개의 집단으로 나누었을 때 근로시간에서 유의미한 차이를 보였다. 임금, 여가시간, 직업안정성의 유의확률은 0.05보다 크게 나타났다. 따라서 집단 간에 개선 필요성에 대하여 유의미한 차이를 보이지 않는 것으로 나타났다. 특히 직업 안전성은 세 집단에서 비슷한 개선의 필요성을 보였다. 반면에 근로시간의 유의확률은 0.05보다 낮은 값을 보였다. 즉 세 개의 집단의 워라벨 요구사항은 근로시간에서만 통계적으로 유의미한 차이를 보이는 것으로 산출되었다.

Table 9. Results of One-way ANOVA

	Classification	Sum of squares	df	Mean square	F	Significance probability
Non-working time	Between groups	3.827	2	1.913	2.598	0.084
	Within group	39.030	53	0.736		
	Total	42.857	55			
Working time	Between groups	4.572	2	2.286	4.397	<b>0.017</b>
	Within group	27.553	53	0.520		
	Total	32.125	55			
Salary	Between groups	3.014	2	1.507	3.092	0.054
	Within group	25.826	53	0.487		
	Total	28.839	55			
Job stability	Between groups	1.671	2	0.835	0.968	0.387
	Within group	45.758	53	0.863		
	Total	47.429	55			

### 4.2.4 사후검정

워라벨 요구사항에 차이를 보인 집단 간의 근로시간의 개선을 요구하는 정도의 차이를 확인하기 위하여 사후검정을 하였다. 결과는 Table 10과 같이 나타났다. ‘과장, 차장’과 ‘부장 이상’에서 유의확률은 0.023으로 0.05보다 낮게 나타났다. 워라벨 요구사항의 정도에서 차이를 보였다. ‘과장, 차장’에서 근로시간 개선에 대한 요구가 높은 것으로 나타났다. 반대로 ‘부장 이상’에서 상대적으로 작게 나타났다. 이와 같은 결과는 연령대별 가족구성의 차이로 인한 결과일 수 있을 것으로 추정된다. 40대의 경우 미성년 자녀가 있을

가능성이 높기 때문에 근로시간 축소에 대한 요구도가 높을 것으로 추정된다. 반면 50대 이상의 경우, 이러한 필요성이 상대적으로 근로시간 개선에 대한 요구 낮은 결과로 나타났을 것으로 판단된다.

Table 10. Comparison of post-hoc result

Subordination variable	Position	Position	mean difference	SE	Significance probability	95% confidence interval	
						lower value	upper value
Work-ing hours	New employee, Assistant manager	Section chief, Deputy head of department	-0.091	0.217	0.916	-0.64	0.46
		Over head of department	0.644	0.259	0.053	-0.01	1.30
	Section chief, Deputy head of department	New employee, Assistant manager	<b>0.091</b>	0.217	0.916	-0.46	0.64
		Over head of department	<b>0.735*</b>	0.259	<b>0.023</b>	0.08	1.39
	Over head of department	New employee, Assistant manager	-0.644	0.259	0.053	-1.30	0.01
		Section chief, Deputy head of department	-0.735*	0.259	<b>0.023</b>	-1.39	-0.08

### 5. 결 론

본 연구는 국내 건설회사의 시공분야에서 일하고 있는 현장관리자들을 대상으로 설문을 실시하고 근로실태와 직장생활에서 개선해야 할 사항을 분석하였다. 분석한 내용을 바탕으로 워라벨 향상 요구사항을 도출하였다. 본 연구의 결론은 다음과 같다. 실제 설문에서 반영된 현장관리자 56명 중 23명(41.1%)은 일평균 12시간 이상 근로한다고 응답하였다. 이를 주당 근로시간(한 주 평균 5.5일 근로)으로 환산해 보았을 때 66시간 근로로 근로기준법상 주당 최대 근로가능시간인 68시간(2017년 8월 기준)에 매우 근접하였으며 건설 현장관리자들은 한 주에 적지 않은 근로를 하는 것으로 나타났다. 현장관리자의 워라벨 향상 요구사항을 파악하기 위하여 근로조건과 관련된 항목 중 직장생활에서 개선되었으면 하는 항목을 분석하였다. 워라벨 요구사항은 여가시간, 근로시간, 임금, 직업안정성 순으로 높게 나타났다. 직급별 요구하

는 개선사항의 차이를 알아보기 위하여 ‘신입사원, 대리’, ‘과장, 차장’, ‘부장 이상’으로 집단을 나누어 분산분석을 하였다. ‘과장, 차장’에서 근로시간 단축에 대한 요구가 가장 높게(평균 4.3) 나타났으며, ‘부장 이상’에서는 상대적으로 작게(평균 3.6) 나타났다. 본 연구는 향후 현장관리자들의 워라벨 향상을 위한 근로 환경을 개선하는 정부 차원의 정책 결정과 건설회사의 경영 방향을 구축하는데 필요한 자료로 사용될 수 있을 것으로 기대된다.

### 요 약

우리나라의 경제성장 수준에 비하여 삶의 질 수준은 낮은 것으로 알려져 있다. 특히, 건축공사 현장관리자들은 건설업의 특성상 이른 출근시간과 적은 휴일로 인하여 타 직종과 비교하였을 때 삶의 질 수준이 낮은 것으로 나타났다. 본 연구는 건축공사 현장관리자의 워라벨 향상에 대한 요구사항을 분석하는 것을 목적으로 하였다. 이를 위해 설문조사를 통해 현장관리자의 근로실태와 워라벨을 분석하였다. 연구결과, 건축공사 현장관리자들의 근로시간은 길고, 여가시간은 짧은 것으로 나타났다. 워라벨 향상에 대한 요구사항은 여가시간, 근로시간, 임금, 직업안정성 순으로 높게 나타났다. 집단별 요구사항의 차이는 ‘과장, 차장’ 직급에서 근로시간 단축에 대한 요구가 가장 높게 나타났고, ‘부장 이상’에서 가장 낮게 나타났다. 본 연구결과는 건설현장관리자들의 워라벨 향상을 위한 정부나 건설회사의 정책방향 설정을 위한 기초자료로 활용될 수 있을 것으로 기대된다.

**키워드** : 현장관리자, 워라벨, 근로시간, 여가시간

### Acknowledgement

This research was supported by Korea National University of Transportation in 2018. This research was supported by the Shinsung A&E Research Grant, 2018.

### References

1. Park KH, Son CB. Analyzing the level and influence factors for work performance of field managers in general construction

- 
- companies. Korean Journal of Construction Engineering and Management, 2010 May;11(3):115-24.
2. Ministry of Employment and Labor[Internet]. Sejong: The Report on monthly labour survey; c2010-2018[updated 2018 May 08; cited 2018 Aug 10]. Available from : <http://www.moel.go.kr>
  3. Jeong JS. 10 years later Korea - Now is the quality of life, Jisik Gonggam, 2016. pp. 4-20.
  4. Organization for Economic Co-operation and Development [Internet]. Paris: The OECD Data; c1961-2018 [updated 2017 Nov 08; cited 2018 Aug 17]. Available from : <http://data.oecd.org>
  5. An SH. A study on the methods for decreasing the turnover intention of new employees in building construction areas, Journal of the Architectural Institute of Korea, 2010 Mar;26(3):93-100.
  6. Choi JK, Hong JS. Work condition effects of construction field managers and safety managers on job satisfaction, Journal of the Korea Institute of Building Construction, 2017 Feb;17(1):91-100.
  7. Lim YS. A study on the job satisfaction and working styles of the practitioners working in the architectural design firms, Journal of the Architectural Institute of Korea, 2007 May;23(5):67-74.
  8. Nam KS. The mediating effects of job stress between work life balance and life satisfaction, Korean Review of Corporation Management, 2017 Jun;8(2):105-24.
  9. Ministry of Employment and Labor[Internet]. Sejong: The Statistics of Working hours Act; c2010-2018[updated 2018 May 08; cited 2018 May 10]. Available from : <http://laborstat.molab.go.kr>