

상대방의 커뮤니케이션 유형이 건축공사 현장관리자 직무스트레스에 미치는 영향

Effect of Opponents' Communication Styles on Job Stress of Building Construction Field Managers

안 성 훈*

An, Sung-Hoon*

Department of Architectural Engineering, Daegu University, Gyeongsan-si, Gyeongsangbuk-do, 38453, Korea

Abstract

The communication issue in the building construction site organization effects on the job stress of the field managers, because the field managers are working with various members in the construction site organization. Therefore, the purpose of this study is to investigate the effect of opponents' communication styles on job stress of the building construction field managers. As a result of this study, it was found that the job stress felt by the building construction field managers was differed according to the opponents' communication styles. In special, when the communication style of the opponents of construction field managers was an emotive style or a director style, job stress was higher. However it was a supportive style or a reflective style, job stress was lower. The results of this study are expected to help to build the site organizational management system to improve the performance of construction work in the building construction projects.

Keywords : communication style, job stress, organizational management

1. 서 론

1.1 연구의 배경 및 목적

건축공사의 성과를 향상시키기 위해서 건축공사 현장에서 근무하고 있는 현장관리자들은 공기, 공사비, 품질, 안전 등 공사와 관련된 많은 요소들을 체계적으로 관리하고 있다[1]. 하지만, 건축공사의 성과를 향상시키기 위해서는 이러한 공사 관리뿐만 아니라 현장에서 공사 관리를 수행하고 있는 현장관리자들에게도 관심을 가져야 한다. 건축공사의 성과를 향상시키는 것은 현장관리자들을 얼마나 효과적으로 관리하는가에 달려있다고도 할 수 있다[2].

그러나 현장관리자들은 과도한 업무, 협력업체와 갈등, 조직 구성원 간 경쟁, 안전사고 위험성 등 직무와 관련되어 정신적, 신체적으로 많은 스트레스를 받고 있다[3]. 적절한 직무스트레스는 직무에 긴장감을 주어 업무 증진에 도움이 될 수 있으나 과도한 직무스트레스는 현장관리자의 성과에 부정적인 영향을 미칠 수 있다[4]. 따라서 건축공사 현장관리자의 성과를 향상시키기 위해서는 직무스트레스를 줄여야 할 필요가 있다[5].

한편으로, 건축공사 현장에서 근무하는 현장관리자들은 조직이라는 틀 속에서 다양한 사람들과 함께 업무를 수행하고 있기 때문에 조직 내에서의 협업 능력이 성과 향상과 관련이 크다고 할 수 있다[6,7]. 협력, 커뮤니케이션, 정보공유 등 건축공사 현장조직의 협업과 관련된 여러 요소 중 조직 커뮤니케이션이 건축공사 성과에 많은 영향을 주는 것으로 나타났다[8].

그러나 이처럼 조직 내에서 성과 향상과 관련해 매우 중요한 요소인 커뮤니케이션 문제 때문에 조직구성원들이 직무

Received : November 21, 2017

Revision received : December 7, 2017

Accepted : January 8, 2018

* Corresponding author: An, Sung-Hoon

[Tel: 82-53-850-6518, E-mail: shan@daegu.ac.kr]

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

스트레스를 받는 경우가 있는 것도 현실이다. 성격, 대화법 등 개인적 성향의 차이로 인하여 서로 좋아하거나 싫어하는 상대방의 커뮤니케이션 유형이 다르기 때문이다. 이런 이유로 다양한 분야에서 상사(리더) 등 상대방의 커뮤니케이션 유형이 직무스트레스에 미치는 영향에 대해 연구가 진행되어 왔다[9,10,11,12]. 하지만, 아직까지 건축공사 현장관리자를 대상으로 상대방의 커뮤니케이션 유형이 직무스트레스에 미치는 영향에 대한 연구는 수행되지 않았다.

따라서 본 논문의 목적은 상대방의 커뮤니케이션 유형이 건축공사 현장관리자의 직무스트레스에 미치는 영향을 파악하는 것이다. 본 연구의 결과는 건축공사 성과 향상을 위한 현장조직 수행관리 체계를 구축하는데 도움을 줄 수 있을 것이다.

1.2 연구의 범위 및 방법

상대방의 커뮤니케이션 유형이 건축공사 현장관리자의 직무스트레스에 미치는 영향을 파악하기 위해서 먼저 현장관리자의 커뮤니케이션 대상을 선정할 필요가 있다. 조직 내 커뮤니케이션의 경로는 커뮤니케이션 흐름에 따라서 크게 수평적, 수직적 커뮤니케이션으로 구분되고 수직적 커뮤니케이션은 다시 상향적, 하향적 흐름으로 구분된다[13]. 조직 구성원이 조직 내에서 상대방과의 커뮤니케이션 문제 때문에 받는 직무스트레스는 대부분 수직적 커뮤니케이션 문제 때문이므로[10,11] 본 연구에서는 현장관리자의 수직적 커뮤니케이션 상대방을 연구의 대상으로 하였다. 따라서 본 연구에서는 현장관리자를 중심으로 조직 내 수직적 커뮤니케이션 흐름에서 상향적 흐름에 있는 현장소장과 하향적 흐름에 있는 협력업체 현장반장을 대상으로 범위를 한정하여 연구를 진행하였다.

본 연구에서 커뮤니케이션 유형과 직무스트레스에 대해서 이해하기 위해서 기존 연구를 고찰하였다. 또한 상대방의 커뮤니케이션 유형에 따른 직무스트레스 변화를 파악하고 측정하기 위하여 설문문항을 작성하였다. 설문문항은 기존의 연구를 토대로 건축공사 현장조직에 적합하게 수정하여 사용하였다. 설문조사는 회사의 규모나 현장의 규모에 제한을 두지 않고 대구, 경북 지역의 건축공사 현장에서 근무하고 있는 남성 현장관리자를 대상으로 2017년 4월부터 6월까지 실시하였다. 설문지는 총 122부 회수하였으며, 그 중 답변이 불성실하거나 누락된 설문지 11부를 제외한 총 111부를 사용하여 분석을 실시하였다. 설문문에 참여한 현장관리자

의 평균 연령은 39.3세, 평균 건설업 종사 경력은 11.4년(현장 10.5년, 본사 0.9년)으로 나타났다. 설문을 통해 수집된 자료는 SPSS 프로그램을 이용하여 분석하였다.

2. 커뮤니케이션 유형 및 직무스트레스 측정

2.1 커뮤니케이션 유형 측정

커뮤니케이션은 두 사람 이상의 사람들 사이에 언어, 비언어 등이 수단을 통해서 자기들이 가지고 있는 의견, 감정, 정보를 전달하고 피드백을 받으면서 상호작용하는 과정이라고 할 수 있다[13].

조직 내 구성원들 간의 커뮤니케이션은 조직의 공식적인 위계에 비추어 볼 때 상하 간에 또는 동료 간에 이루어질 수 있다. 수평적 커뮤니케이션은 조직에서 위계수준이 같은 구성원 간의 의사소통을 의미하며, 수직적 커뮤니케이션은 조직의 위계상 상하 간에 이루어지는 커뮤니케이션으로 메시지의 흐름이 위에서 아래로 이루어지는 하향적 커뮤니케이션과 아래에서 위로 이루어지는 상향적 커뮤니케이션이 있다[14].

커뮤니케이션 유형이란 커뮤니케이션 행동 과정에서 공유하려는 메시지 전달 방식이며 개인의 고유한 커뮤니케이션 방법이라고 할 수 있다[15]. 커뮤니케이션 유형에 관한 연구는 1950년대 중반 이후 지속적으로 이루어졌으며 매우 다양한 분류 방법이 있는 것으로 파악되었다[12,15]. 본 연구에서는 커뮤니케이션 유형을 구분하는 여러 방법들 중에서 개인적 특성을 토대로 구분하는 방법을 적용하였는데, 그 이유는 건축공사 현장조직은 건설업의 특성상 일회성 조직이라고 할 수 있는데 이런 조직일수록 개인적 특성(태도)이 커뮤니케이션에 미치는 영향이 더 크기 때문이다[16,17,18].

개인적 특성에 의해서 커뮤니케이션 유형을 구분하는 대표적인 방법은 Reece and Brandt 모형이다[19]. Reece and Brandt[20]은 Figure 1과 같이 독단성(Dominance)과 사회성(Sociability)의 정도에 따라서 커뮤니케이션 유형을 4가지(지원형, 감정형, 사려형, 지휘형)로 구분하였다. 독단성은 어떠한 관계 내에서 과시적으로 책임을 맡으려는 태도이며, 사교성은 다른 사람과 사회적 친근 관계를 즐기고 맺음으로써 본인의 느낌과 감정을 통제하거나 표현하려는 성향을 말한다. 독단성이 높으면 자유롭게 충고하고 자주 강력한 의견제시나 요구를 나타내며 자기주장이 강하고 다른 사람을 통제하려고 하는 경향이 있으며, 독단성이 낮으면

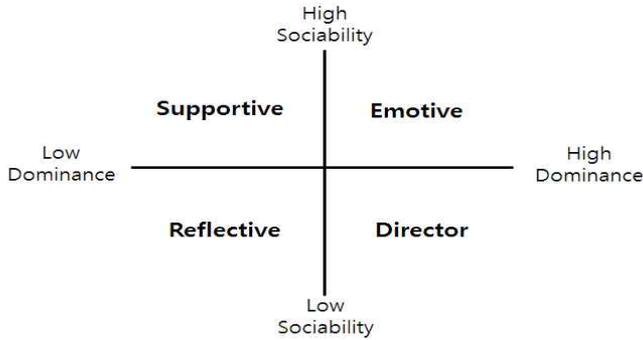


Figure 1. Communication style [20]

협조적이고 남을 열정적으로 돕는 경향이 있으며 자기주장이 약하고 타인에 의하여 쉽게 통제 당하는 경향이 있다. 사교성이 높으면 자신의 느낌을 자유롭게 표현하며 개방적이고 말을 많이 하고 많은 사람들과 교제하기를 좋아하며 사교성이 낮으며 자신의 감정을 통제하는 경향이 있으며 보수적이고 공식적인 인간관계를 유지하는 특성이 있다[19].

본 연구에서 상대방의 커뮤니케이션 유형 측정은 앞에서 언급한 Reece and Brandt[20]가 개발한 설문문항을 이용하였다. 그 이유는 다양한 분야의 연구에서 적용하였으며 [19], 단순하고 직관적이어서 건축공사 현장조직에 더 적합하다고 판단하였기 때문이다. 설문문항은 총 28문항으로 되어있는데, 14문항은 독단성을 측정하기 위한 문항이고 나머지 14문항은 사회성을 측정하기 위한 문항이다. Reece and Brandt[20]가 개발한 설문문항은 7점 척도로 되어있으나, 본 연구에서는 응답자의 편의성을 위하여 5점 척도로 수정하여 측정하였다.

2.2 직무스트레스 측정

직무스트레스에 대해서 한마디로 명확하게 정의하기는 어렵지만, 일반적으로 개인의 능력이 직무환경을 감당하기 어렵거나 개인의 동기나 능력에 맞는 직무 환경을 제공하지 못할 때 직무스트레스는 발생한다[21].

건축공사 현장관리자에게 발생하는 직무스트레스는 직무스트레스에 영향을 주는 요인을 통해서 측정할 수 있다[22]. 건설 분야의 많은 연구에서 직무스트레스 영향 요인을 통한 직무스트레스 측정 방법에 대해서 언급하고 있다. 하지만, 본 연구에서는 안전보건공단에서 개발한 ‘한국형 직무스트레스 측정도구’[21]를 통해서 건축공사 현장관리자의 직무스트레스를 측정하고자 한다. 그 이유는 안전보건공단 연구

팀이 기존에 개발된 많은 직무스트레스 측정도구(OSI 등)를 검토하여 한국인에게 적합하게 개발하였으며, 많은 사례를 통해서 측정의 신뢰도도 검증이 되었기 때문이다.

안전보건공단에서 개발한 “한국형 직무스트레스 측정도구”는 기본형(43문항)과 단축형(24문항) 2가지가 있는데 본 연구에서는 24문항으로 구성된 단축형을 채택하였다. 그 이유는 기본형은 문항 수가 많아 설문응답자들이 설문을 답변하는데 다소 거부감을 나타냈기 때문이다.

직무스트레스 측정을 위한 단축형 24문항은 7가지(직무요구, 직무자율, 관계갈등, 직무불안정, 조직체계, 보상부적절, 직장문화) 항목으로 구성되어 있다. 직무요구는 직무에 대한 부담정도를 의미하며 시간적 압박, 업무량 증가 등이 여기에 속한다. 직무자율은 직무에 대한 의사결정의 권한과 자신의 직무에 대한 재량활용성의 수준을 의미하며, 기술적 재량 및 자유성, 업무예측가능성, 직무수행 권한 등이 여기에 속한다. 관계갈등은 회사 내에서의 상사 및 동료 간의 도움 또는 지지부족 등의 대인관계를 평가하는 것이며 동료 의지지, 상사의지지, 전반적지지 등이 여기에 속한다. 직무불안정은 자신의 직업 또는 직무에 대한 안정성의 정도로 구직기회, 고용 불안정성 등이 여기에 속한다. 조직체계는 조직의 전략 및 운영체계, 조직의 지원, 조직 내 갈등, 합리적 의사소통 등의 직무스트레스 요인을 평가하는 것이다. 보상부적절은 업무에 대하여 기대하고 있는 보상의 정도가 적절한지를 평가하는 것이다. 직장문화는 서양의 형식적 합리주의 직장문화와는 달리 한국적인 집단주의적 문화, 비합리적인 의사소통의 체계 등의 직장문화 특징이 스트레스 요인으로 작용하는지를 평가한다.

3. 상대방의 커뮤니케이션 유형이 현장관리자 직무스트레스에 미치는 영향

3.1 변수 신뢰성 및 타당성 검증

본 연구에서는 상대방의 커뮤니케이션 유형 및 직무스트레스를 측정하기 위해 여러 개의 문항으로 설문지를 구성하였다. 따라서 설문문항들의 일관성과 적절성을 확인하기 위해 신뢰성과 타당성 검증을 실시하는 것이 일반적이다. 그러나 본 연구에서는 별도로 신뢰성 및 타당성 검증을 실시하지 않았다. 그 이유는 이미 선행연구[19,20,22]에서 검증된 측정방법을 사용하였기 때문이다. 또한 직무스트레스의 경우

본 연구에서 측정된 값과 다른 연구[23]에서 제시하고 있는 값 및 한국 표준 값[21]을 비교해야 하므로 설문문항을 동일하게 해야 하기 때문이다.

3.2 상대방의 커뮤니케이션 유형 분석

상대방의 커뮤니케이션 유형이 건축공사 현장관리자의 직무스트레스에 미치는 영향을 파악하기 위해서 먼저 현장관리자의 커뮤니케이션 상대방을 선정해야 한다. 본 연구에서는 1.2절에서 언급한 것처럼 현장관리자를 중심으로 수직적 커뮤니케이션 흐름에서 상향적 흐름에 있는 현장소장과 하향적 흐름에 있는 협력업체 현장반장을 대상으로 커뮤니케이션 유형을 파악하기로 하였다.

건축공사 현장관리자의 상대방(현장소장과 협력업체 현장반장)의 커뮤니케이션 유형은 2.1절에서 언급한 것처럼 5점척도로 구성된 28개 문항의 설문조사를 통해서 측정하였다. 독단성 14개 문항의 평균과 사교성 14개 문항의 평균을 구한 후 평균이 3점 이상이면 독단성과 사교성이 높은 것으로 평가하여 커뮤니케이션 유형을 구분하였다. Figure 1과 같이 독단성과 사교성 모두 높으면 감정형(Emotive), 독단성은 높으나 사교성이 낮으면 지휘형(Director), 독단성이 낮고 사교성이 높으면 지원형(Supportive), 독단성과 사교성 모두 낮으면 사려형(Reflective)으로 구분하였다. 설문분석 대상자 111명에 대한 상대방 커뮤니케이션 유형 분류 결과는 Table 1과 같다. 현장소장, 현장반장 모두 감정형 커뮤니케이션 유형이 가장 많았으며, 지휘형 커뮤니케이션 유형이 가장 적게 나타났다.

Table 1. Classification of opponents' communication style

Classification	Head Manager N (ratio)	Worker foreman N (ratio)
Emotive	48 (43.2%)	46 (41.4%)
Director	18 (16.2%)	15 (13.5%)
Supportive	22 (19.8%)	21 (18.9%)
Reflective	23 (20.7%)	29 (26.1%)
Total	111 (100%)	111 (100%)

3.3 현장관리자 직무스트레스 분석

건축공사 현장관리자의 직무스트레스도 설문을 통해 측정하였다. 2.2절에서 언급한 것처럼 안전보건공단에서 개발한 “한국형 직무스트레스 측정도구” 단축형(24문항)을 가지고

설문조사를 실시하였다. 설문조사 결과는 Equation (1)에 의해서 항목별로 점수화하였다[21].

$$\frac{(\text{sum of score} - \text{number of question})}{(\text{highest score} - \text{number of question})} \times 100 \quad \text{--- (1)}$$

Table 2. Comparison with results of previous researches

Factors	Korean standard [21] (A)	Field manager [23] (B)	Field manager (C)	C-A	C-B
Job demand	52.40	54.38	59.07	6.67	4.69
Job control	53.70	38.59	46.23	-7.47	7.64
Interpersonal conflict	41.20	32.07	37.69	-3.51	5.62
Job instability	50.13	40.53	44.37	-5.76	3.84
Organizational system	52.78	43.33	43.92	-8.86	0.59
Inappropriate compensation	52.11	41.75	48.57	-3.54	6.82
Organizational climate	40.95	35.44	39.81	-1.14	4.37
Average	49.03	40.85	45.66	-3.37	4.81

Table 2에서 건축공사 남성 현장관리자의 직무스트레스를 안전보건공단이 발표한 직무스트레스 한국인 남성 평균 [21]과 An et al.[23]이 연구한 국내 30위권 이내 대형건설회사 남성 현장관리자 평균과 비교하였다. 본 연구에서는 남성 현장관리자만을 대상으로 하였는데, 그 이유는 건축공사 현장관리자는 아직까지는 대부분 남성이기 때문이다.

Table 2에서 한국 남성 평균과 비교 결과(C-A) 건축공사 남성 현장관리자의 직무스트레스가 한국 남성 평균 직무스트레스보다 낮은 것으로 나타났다. 하지만, 국내 30위권 이내 대형건설회사 남성 현장관리자 평균과 비교한 결과(C-B)를 보면 본 연구에서 설문 응답한 현장관리자의 직무스트레스가 더 높은 것으로 나타났다. 그 이유는 본 연구에서는 회사의 규모나 현장의 규모에 제한을 두지 않고 중소기업 건설회사를 포함한 모든 건설회사의 현장관리자를 대상으로 하였기 때문에 30위권 이내 대형건설회사 현장관리자만으로 연구대상을 한정된 기존 연구와 다른 결과가 나타난 것으로 사료된다. 이와 같은 결과를 토대로 중소기업 건설회사에서 근무하는 현장관리자의 직무스트레스가 대형건설회사에서 근무하는 현장관리자의 직무스트레스보다는 높다는 것을 유추할 수 있다. 특히, 직무자율과 보상부적절 항목에서 직무스트레스가 더 높다는 것을 알 수 있다.

Table 3. Results of job stress according to opponents' communication styles

Factors	Average (A)	Head Manager (B)				Worker foreman (C)			
		Emotive (B1)	Director (B2)	Supportive (B3)	Reflective (B4)	Emotive (C1)	Director (C2)	Supportive (C3)	Reflective (C4)
		(B1-A)	(B2-A)	(B3-A)	(B4-A)	(C1-A)	(C2-A)	(C3-A)	(C4-A)
Job demand	59.07	56.77 (-2.29)	61.46 (2.39)	55.68 (-3.38)	65.22 (6.15)	60.19 (1.12)	56.67 (-2.40)	61.90 (2.84)	56.47 (-2.60)
Job control	46.23	45.70 (-0.52)	50.00 (3.77)	50.28 (4.06)	40.49 (-5.74)	47.28 (1.06)	48.75 (2.52)	41.96 (-4.26)	46.34 (0.11)
Interpersonal conflict	37.69	42.88 (5.19)	34.72 (-2.97)	35.61 (-2.08)	31.16 (-6.53)	42.75 (5.07)	44.44 (6.76)	27.38 (-10.31)	33.62 (-4.07)
Job instability	44.37	50.26 (5.89)	43.06 (-1.31)	42.05 (-2.32)	35.33 (-9.04)	48.10 (3.73)	52.50 (8.13)	35.71 (-8.66)	40.52 (-3.85)
Organizational system	43.92	44.01 (0.09)	52.43 (8.51)	40.63 (-3.29)	40.22 (-3.70)	47.01 (3.09)	47.08 (3.16)	38.69 (-5.23)	41.16 (-2.76)
Inappropriate compensation	48.57	48.44 (-0.14)	53.24 (4.67)	46.59 (-1.98)	47.10 (-1.47)	51.99 (3.42)	54.44 (5.87)	40.87 (-7.70)	45.69 (-2.88)
Organizational climate	39.81	44.79 (4.98)	40.63 (0.82)	38.64 (-1.17)	29.89 (-9.92)	42.80 (2.99)	45.83 (6.02)	31.85 (-7.96)	37.72 (-2.09)
Average	45.66	47.55 (1.89)	47.93 (2.27)	44.21 (-1.45)	41.34 (-4.32)	48.59 (2.93)	49.96 (4.30)	39.77 (-5.90)	43.07 (-2.59)

3.4 상대방의 커뮤니케이션 유형이 현장관리자 직무스트레스에 미치는 영향 분석

상대방의 커뮤니케이션 유형에 따른 건축공사 현장관리자의 직무스트레스 변화를 Table 3과 같이 정리하였다. Table 3을 보면 건축공사 현장관리자가 본인과 상향적 커뮤니케이션 흐름에 있는 현장소장을 상대할 때 느끼는 직무스트레스와 하향적 커뮤니케이션 흐름에 있는 협력업체 현장반장을 상대할 때 느끼는 직무스트레스는 상대방의 커뮤니케이션 유형에 따라서 다르게 나타나는 것을 알 수 있다. 이는 별도로 실시한 분산분석 결과를 통해서 통계적으로도 확인할 수 있었다. 커뮤니케이션 유형에 따른 직무스트레스의 분산분석 결과 현장소장의 경우 p값이 0.044로 나타났으며, 협력업체 현장반장의 경우는 0.000으로 나타났다. 두 경우 모두 p값이 0.05보다 작기 때문에 95% 신뢰수준에서 통계적으로 유의하다고 할 수 있다.

현장소장, 협력업체 현장반장 모두 커뮤니케이션 유형이 감정형, 지휘형일 때 현장관리자의 직무스트레스가 평균보다 높게 나타났으며, 지원형, 사려형일 때 직무스트레스가 평균보다 낮게 나타났다. 특히, 현장소장의 커뮤니케이션 유형이 사려형일 때 평균보다 가장 직무스트레스가 낮게 나타났으며, 협력업체 현장반장의 경우에는 커뮤니케이션 유형이 지원형일 때 평균보다 가장 직무스트레스가 낮은 것으로 나타났다. 상향식 커뮤니케이션 흐름에서는 상대방이 사려형일 때 상대방을 부담없이 편안하게 상대할 수 있어서

직무스트레스가 낮으며, 하향식 커뮤니케이션 흐름에서는 상대방이 지원형일 때 상대방으로부터 업무적으로 지원을 받을 수 있기 때문에 직무스트레스가 낮은 것으로 판단된다.

한편으로, 현장소장이 사려형 커뮤니케이션 유형일 때 평균보다 가장 낮은 직무스트레스가 나타났음에도 불구하고 직무요구 항목에서는 오히려 평균보다 가장 높게 나타났다. 현장소장의 커뮤니케이션 유형이 사려형일 때 현장관리자는 스스로 직무를 잘 처리하겠다는 의도가 강하기 때문에 이로 인해서 직무스트레스를 받는 것으로 사료된다.

관계갈등 항목의 경우 협력업체 현장반장의 커뮤니케이션 유형에 따라서 직무스트레스 변화의 폭이 가장 큰 것으로 나타났다. 특히 현장반장의 커뮤니케이션 유형이 지휘형일 때는 평균보다 직무스트레스가 가장 크게 나타났으며, 지원형일 때는 평균보다 직무스트레스가 가장 낮게 나타났다. 이는 하향식 커뮤니케이션 흐름에서는 현장반장이 주도적으로 커뮤니케이션을 이끌어 가면 직무스트레스를 많이 받고 현장반장이 도와주는 형태의 커뮤니케이션이 진행되면 직무스트레스를 가장 적게 유발한다는 것을 유추해볼 수 있다.

본 연구의 결과를 토대로 건축공사 현장관리자들이 어떤 방식으로 커뮤니케이션을 할 때 직무스트레스를 많이 받거나 적게 받는지를 파악할 수 있기 때문에 커뮤니케이션 측면에서 건축공사 현장조직을 어떻게 관리해야 하는 지 기본 방침을 정할 수 있다. 이는 건축공사 성과 향상을 위한 현장조직 수행관리 체계를 구축하는데 도움을 줄 수 있을 것이다.

4. 결 론

건축공사 현장조직에서 조직구성원들이 커뮤니케이션 문제 때문에 직무스트레스를 받는 경우가 있다. 따라서 본 논문에서는 상대방의 커뮤니케이션 유형이 건축공사 현장관리자의 직무스트레스에 미치는 영향을 설문조사를 통해서 파악하였다.

건축공사 현장관리자들이 생각하기에 현장소장, 협력업체 현장반장 모두 감정형 커뮤니케이션 유형이 가장 많았으며, 지휘형 커뮤니케이션 유형이 가장 적다고 하였다. 또한 직무스트레스의 경우 한국 남성 평균 직무스트레스보다 낮은 것으로 나타났으며, 국내 30위권 이내 대형건설회사 남성 현장관리자 평균보다는 더 높은 것으로 나타났다. 따라서 중소기업 건설회사에서 근무하는 현장관리자의 직무스트레스가 대형건설회사에서 근무하는 현장관리자의 직무스트레스보다는 높다는 것을 파악할 수 있었다.

건축공사 현장관리자의 직무스트레스는 상대방의 커뮤니케이션 유형에 따라서 다르게 나타나는 것을 알 수 있었다. 상대방의 커뮤니케이션 유형이 감정형, 지휘형일 때 현장관리자의 직무스트레스가 평균보다 높게 나타났으며, 지원형, 사려형일 때 직무스트레스가 평균보다 낮게 나타났다.

본 연구는 건축공사 현장관리자들이 상대방이 어떻게 커뮤니케이션을 할 때 직무스트레스를 적게 받는지를 파악할 수 있기 때문에 커뮤니케이션 측면에서 건축공사 현장조직을 어떻게 관리해야 하는 지 기본 방침을 정할 수 있다는 데 의의가 있다. 하지만 본 연구는 현장관리자를 중심으로 상대방의 커뮤니케이션 유형이 직무스트레스 미치는 영향만으로 연구의 범위를 한정하였기 때문에 현장관리자의 커뮤니케이션 유형과 상대방의 커뮤니케이션 유형의 상관관계에 따른 차이를 밝히는 데는 한계가 있다. 따라서 향후에는 건축공사 현장조직 성과향상을 위한 조직 내 커뮤니케이션 방법에 대해서 추가적으로 연구가 필요하다.

요 약

건축공사 현장에서 근무하는 현장관리자들은 조직 내에서 다양한 사람들과 함께 업무를 수행하고 있기 때문에 조직 내 커뮤니케이션 문제가 조직구성원의 직무스트레스에 영향을 준다. 따라서 본 논문의 목적은 상대방의 커뮤니케이션

유형이 건축공사 현장관리자의 직무스트레스에 미치는 영향을 파악하는 것이다. 연구 결과 상대방의 커뮤니케이션 유형에 따라서 건축공사 현장관리자들이 느끼는 직무스트레스는 달라진다는 것을 파악하였다. 특히 상대방의 커뮤니케이션 유형이 감정형, 지휘형일 때 직무스트레스가 높게 나타났으며, 지원형, 사려형일 때 직무스트레스가 낮게 나타났다. 본 연구 결과는 건축공사 성과 향상을 위한 현장조직 수행관리 체계를 구축하는데 도움을 줄 수 있을 것이다.

키워드 : 커뮤니케이션 유형, 직무스트레스, 조직관리

Acknowledgement

This research was supported by Basic Science Research Program through the National Research Foundation of Korea(NRF) funded by the Ministry of Education, Science and Technology (NRF-2016R1D1A1A 09918915).

References

1. Lee HS. Approach of increasing the efficiency of highway construction: focusing on construction management and organization [master's thesis]. [Seoul (Korea)]: Chungang University; 2003. 50 p.
2. An SH. A Study on the construction manager's leadership styles based on condition of building projects. Journal of the Architectural Institute of Korea (Structure & Construction Section). 2009 Apr;25(4):231-8.
3. Lee DY, Kim WJ, Yi YS. A Study on the Evaluation of Job Stresses for Managers in the Construction Industry. Journal of the Korean Society of Safety. 2007 Jun;22(3):39-44.
4. Leung MY, Chan YS, Olomolaiye P. Impact of Stress on the Performance of Construction Project Managers. Journal of Construction Engineering and Management. 2008 Aug;134(8):644-52.
5. Shin JH. Study on job stress and work ability of foreman in construction [master's thesis]. [Gyeongsan (Korea)]: Daegu University; 2013. 54 p.
6. Son JW, Shin SW, Yi JS. Understanding Collaborative Working Processes within Construction Project Teams Using Agent-Based Modeling and Simulation. Korean Journal of Construction Engineering and Management. 2014 Jan;15(1):70-7.

-
7. Keung CCW, Shen L, Measuring the Networking Performance foe Contractors in Practicing Construction Management, *Journal of Management in Engineering*, 2013 Oct;29(4):400–6.
 8. An SH, Lee UK, Influence of Site Organization's Communication on Performance of Building Construction Projects, *Journal of the Korea Institute of Building Construction*, 2017 Aug;17(4):361–7.
 9. Yeo IJ, The Effect of Communicational Competence on the Job Stress of Hotel Employees and the Moderating Effect of Organizational Support [master's thesis], [Suwon (Korea)]: Kyonggi University; 2009, 72 p.
 10. Kwon HS, An Impact of Communication Satisfaction in Schools on the Job Stress of Special Education Teachers [master's thesis], [Seoul (Korea)]: Hanyang University; 2011, 76 p.
 11. Park JC, Chang SI, Communication impacts on work related stress and focusing capability: Based in Special Forces Unit, *Korean Review of Corporation Management*, 2013 Feb;4(1):111–34.
 12. Jeong BH, The effects of managers' communication types on secretaries' job satisfaction and job stress : analysis of the mediating effect of communication satisfaction [master's thesis], [Seoul (Korea)]: Sookmyung Women's University; 2013, 77 p.
 13. Lim CH, *Organizational Behavior*, 5th ed, [Seoul (Korea)]: BnMBooks; 2013, 686 p, Korean.
 14. Shin YK, Lee CW, *Organizational Behavior*, [Seoul (Korea)]: Hankyungsa; 2014, 589 p, Korean.
 15. Lee YM, Analysis of difference of subordinates' organizational commitment according to leader's communication style [master's thesis], [Seoul (Korea)]: Korea University; 2011, 68 p.
 16. Lee SY, A study on the organizational communication difficulties: Focusing on overseas plant construction project A [master's thesis], [Seoul (Korea)]: Ewha Womans University; 2015, 134 p.
 17. De Vries RE, Bakker–Pieper A, Oostenveld W, Leadership =Communication? The Relations of Leaders' Communication styles with Leadership Styles, Knowledge Sharing and Leadership Outcomes, *Journal of Business and Psychology*, 2010 Sep;25:367–80.
 18. Bakker–Pieper A, De Vries RE, The Incremental Validity of Communication Styles Over Personality Traits for Leader Outcomes, *Human Performance*, 2013 Jan;26:1–19.
 19. Kim HJ, The impact on motivation and organizational commitment of members by the type of leader's communication [master's thesis], [Seoul (Korea)]: Myongji University; 2015, 77 p.
 20. Reece BL, Brandt R, *Effective Human Relations in Organizations*, 5th ed, [Boston]: Houghton Mifflin Company; 1993, 558 p.
 21. Sun JW, Oh BS, Hwang DS, Kim JY, A Measurement of Job Stress, [Paju (Korea)]: Idambooks; 2010, 196 p, Korean.
 22. Ha HW, Effect of Construction employee's stress for Job satisfaction: Small and medium sized construction companies in Seoul and Incheon [master's thesis], [Seoul (Korea)]: Chung–Ang University; 2011, 108 p.
 23. An SH, Zhang Z, Lee UK, Correlation Analysis between Job Stress and Job Satisfaction of Building Construction Field Managers, *Journal of the Korea Institute of Building Construction*, 2013 Sep;13(5):474–81.