

건설현장 건설사업관리기술자의 조직갈등과 직무스트레스 상관관계 분석

Correlation Analysis between Organization Conflict and Job Stress of Construction Manager in Construction Site

안 성 훈^{1*}

비탐바 바우마 프리종²

An, Sung-Hoon^{1*}

Bitamba, Bauma Frigeant²

Professor, Department of Architecture Engineering, Daegu University, Gyeongsan-Si, Gyeongbuk, 38453, Korea ¹

Ph.D Course, Department of Architecture Engineering, Daegu University, Gyeongsan-Si, Gyeongbuk, 38453, Korea ²

Abstract

As the supervision in site is integrated into construction management, the organization's work is expanded, and the perspective and goals of the work have changed, so there is a high possibility that the conflict situation within the organization will increase. Organization conflict increase a job stress of workers, so it acts as a negative factor in deriving organizational performance. Therefore, the purpose of this study is to analyze the correlation between organization conflict and job stress of construction manager in construction site. As a result of the study, the organization conflict of the construction manager was generally low, and the job stress was also less than that of other area's workers. In addition, correlation analysis revealed that organization conflict and job stress were related. The results of this study may help to improve the organization structure in the construction management site organization.

Keywords : organizational management, organization conflict, job stress, construction manager

1. 서 론

1.1 연구의 배경 및 목적

2014년 5월 건설기술진흥법이 전면 시행됨에 따라 공공 공사의 경우 기존 감리업무가 건설사업관리(Construction Management, 이하 CM)로 통합되어 업무영역이 확대되었으며 업무의 추진 과정도 달라질 수밖에 없게 되었다[1]. 이와 같은 변화에도 불구하고 현재 CM을 수행하는 업체(건설사업관리용역업자, 이하 CM용역업자)는 대부분 기존 감리를 하던 업체들이며, CM 업무를 하는 기술자(건설사업관리

기술자), 이하 CM기술자)도 기존 감리업무를 하던 기술자들이 대부분인 것이 현실이다.

건설프로젝트의 경우 설계에서 시공까지 분야별 공정이 서로 밀접하게 연관되어 있으며, 많은 관련자의 이해관계가 서로 상충하는 경우가 많아 여러 가지 갈등요인이 발생하고 있다[2]. 특히, 공공공사 현장에서 건설사업관리를 시행하고 있는 현장조직(이하 CM 현장조직)의 경우 조직관리 측면에서 볼 때 기존 감리업무보다 조직의 업무가 확대되고, 업무의 관점 및 목표가 변경되었기 때문에 조직 내에 여러 가지 갈등상황이 증가할 가능성이 크다. 조직 내 갈등은 구성원에게 직무스트레스로 작용하여 조직의 성과를 도출하는데 부정적인 요인으로 작용할 것이다[3].

Received : July 22, 2020

Revision received : August 14, 2020

Accepted : August 14, 2020

* Corresponding author : An, Sung-Hoon

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

©2020 The Korea Institute of Building Construction, All rights reserved.

1) 일반적으로 건설관리자(construction manager)라고 하지만, 건설기술진흥법에서 건설사업관리를 수행하는 기술인을 '건설사업관리기술인'이라 명명하였기에 본 논문에서는 건설사업관리기술자라고 하였다.

이와 같은 이유로 CM 현장조직에서 발생하고 있는 갈등 상황을 관리하는 것이 조직관리 측면에서 매우 중요한 과제라고 할 수 있다. 그러나 기존 연구를 살펴보면 건설 분야에서 갈등에 관한 연구는 분쟁과 관련된 것이 대부분이며, 조직관리와 관련된 연구도 프로젝트 중심이거나[2] 회사 단위의 연구[4]만 이루어졌다. CM 현장조직의 갈등에 관한 연구가 수행된 적은 없으며, 특히 감리제도가 CM으로 변화함에 따라 CM 현장조직에서 다른 형태로 나타날 수 있는 조직갈등이 구성원의 직무스트레스에 미치는 영향에 관해 연구가 수행된 적은 없다.

따라서, 본 연구는 국내 건설현장의 CM기술자에게 발생하는 조직갈등과 직무스트레스의 상관관계에 관해 분석하는 것을 목적으로 한다.

1.2 연구의 범위 및 방법

건설현장 CM기술자의 조직갈등과 직무스트레스의 상관관계를 파악하기 위해서 먼저 연구대상을 정하였다. 본 연구에서는 건설기술진흥법에 근거하여 CM을 수행하고 있는 CM 현장조직의 구성원인 CM기술자를 대상으로 연구를 수행하였다.

CM기술자의 조직갈등과 직무스트레스의 상관성을 파악하기 위해서 먼저 기존 연구를 고찰하였다. 기존 연구 고찰을 토대로 조직갈등과 직무스트레스를 파악(측정)하기 위한 설문 문항을 작성한 후 설문 조사를 시행하였다. 설문 조사는 2020년 6월부터 7월까지 CM 현장조직의 CM기술자를 대상으로 하였으며, 설문지는 총 234부 회수하였다. 회수한 설문지 중 불성실한 답변을 하거나 누락된 답변이 있는 17부를 제외한 총 217부를 분석에 사용하였다. 응답자 중 남성의 비율은 94%이며, 평균 연령은 54세, 평균 건설업 경력은 27년으로 나타났다. 설문 분석은 SPSS 프로그램을 이용하였다.

2. 이론적 고찰

2.1 조직갈등

갈등에 대한 정의는 매우 다양하지만, 일반적으로 갈등이란 서로 생각이나 처지 등이 달라서 맞부딪치는 상황을 의미한다. 조직갈등은 조직 내에서 발생하는 여러 가지 문제로 개인 또는 집단 사이에 존재하는 갈등을 말한다[5].

조직갈등은 여러 관점에서 갈등의 유형을 구분할 수 있

는데, 갈등의 원인에 따른 구분과 갈등의 주체에 따른 구분을 가장 일반적으로 사용한다(Table 1)[5]. 갈등의 원인에 따라서 업무갈등, 관계갈등, 과정갈등으로 구분할 수 있으며, 갈등의 주체에 따라서 개인갈등, 개인-개인갈등, 개인-조직갈등으로 구분할 수 있다[6,7].

Table 1. Type of organization conflict

Classify	Type	Explanation
By cause of conflict	Task conflict	Related to task aims or task contents
	Relationship conflict	Caused by human relationships within the organization
	Process conflict	Caused by process of task performance
By locus of conflict	Intra-individual conflict	Within individual
	Interpersonal conflict	Between person and person
	Individual-group conflict	Between person and group

2.2 직무스트레스

직무스트레스에 대한 정의를 한마디로 하기는 어렵다. Sun[8]은 “직무스트레스란 업무에서 중요하거나 과도한 업무를 맡고 있을 때, 자신의 능력을 인정받지 못하거나 스스로 부족하다고 느낄 때, 적성에 맞지 않아 업무를 수행하는데 있어 심리적 고통이 따를 때, 상사 및 동료들과 갈등이 있을 때, 어떤 위기에 처했을 때 등 다양한 직무상황에서 경험하는 신체적 정서적 현상이다”고 하였다. 즉, 개인이 직무를 정상적으로 수행하기 어렵거나, 조직 안에서 여러 가지 갈등상황에 처해있을 때 직무스트레스는 발생한다.

건설업에서 근로자에게 직무스트레스가 발생하여 지속적으로 누적되면 근로자는 개인적으로 건강악화, 가정불화 등이 나타나게 되고, 조직에서는 이직률 증가, 성과하락 등이 나타나게 된다[9,10]. 따라서, 직무스트레스는 건설업에서 조직을 관리하는 데 있어서 중요한 요소 중 하나라고 할 수 있다.

3. 조직갈등과 직무스트레스의 상관관계 분석

3.1 조직갈등 및 직무스트레스 측정

3.1.1 조직갈등 측정

CM 현장조직의 구성원인 CM기술자의 직무갈등을 측정

하기 위해서 먼저 조직갈등에 관한 기존 연구를 고찰하였다. 조직갈등에 관한 연구를 고찰한 결과 조직갈등 측정은 크게 3가지로 구분할 수 있었다. 조직갈등의 원인을 기준으로 측정한 연구[2,11]와 조직갈등의 주체를 기준으로 측정한 연구[12,13], 조직갈등 원인과 주체 모두를 기준으로 측정한 연구이다[14].

CM 현장조직은 기존 감리업무가 확대되면서, 조직의 역할 및 목표가 변경되었기 때문에 조직갈등의 원인과 주체 모두 파악할 필요가 있다고 판단되었다. 따라서, 본 연구에서는 조직갈등의 원인, 주체에 따른 유형을 모두 측정하기로 하였다. 조직갈등의 원인별 유형(업무갈등, 관계갈등, 과정갈등)은 Park[11]과 Han[14]의 연구에서 사용한 문항을 CM 현장조직에 맞게 변형하여 측정하였다. 또한, 조직갈등의 주체별 유형(개인갈등, 개인-개인갈등, 개인-조직갈등)은 Park[12]과 Kim[13]의 연구에서 사용한 문항을 토대로 수정해서 측정하였다. 조직갈등 유형별 문항 수는 Table 2에서 살펴볼 수 있다.

3.1.2 직무스트레스 측정

건설현장 CM기술자의 직무스트레스를 측정하기 위하여 건설 분야의 직무스트레스에 관한 기존 문항을 고찰하였다. 고찰결과 건설 분야에서 직무스트레스와 관련된 연구는 다양한 관련자를 대상으로 설문을 통해 수행되었다는 것을 알 수 있었다. 가장 많이 연구된 대상은 현장에서 작업하는 건설근로자(외국인 근로자 포함)와 시공사의 현장관리자이며, 이외에 건설회사 사무직 근로자[15], 견적팀원[16], 설계사무소 직원[17] 등을 대상으로 연구가 시행되었다.

본 연구에서는 안전보건공단에서 개발한 ‘한국형 직무스트레스 측정도구[8]’ 통해서 CM 현장조직의 CM기술자의 직무스트레스를 측정하고자 한다. 그 이유는 안전보건공단에서 기존에 사용된 여러 직무스트레스 측정도구를 토대로 한국 근로자에게 맞게 개발하였으며, 기존의 건설 분야 직무스트레스 연구[15-17]도 ‘한국형 직무스트레스 측정도구’를 기본으로 하여 연구 특성에 맞게 변형하여 적용하였기 때문이다.

“한국형 직무스트레스 측정도구”는 2가지(기본형(43문항)과 단축형(24문항))가 있는데, 본 연구에서는 단축형(24문항)을 가지고 설문 문항을 작성하였다. 그 이유는 단축형이 문항 수가 적어서 설문응답자의 설문에 대한 거부감이 적기 때문이다. 단축형의 24문항은 직무요구, 직무자율, 대인관

계2), 직무불안정, 조직체계, 보상부적절, 직장문화의 항목으로 구성되어 있다.

3.1.3 변수 신뢰도 검증

본 연구에서 CM 현장조직 CM기술자의 조직갈등과 직무스트레스의 상관관계를 파악하기 위해서 설문 문항을 작성하였으며, 측정은 문항별로 리커트 5점 척도를 이용하여 실시하였다. 따라서, 설문 문항 중 조직갈등 유형별 문항에 대한 응답자의 답변 일관성을 확인하기 위해서 신뢰도를 검증하였다.

한편, CM기술자의 직무스트레스를 측정하기 위한 설문 문항에 대해서는 별도로 신뢰도 검증을 하지 않았다. 그 이유는 단축형(24문항)의 경우 기본형(43문항)에서 문항 내적 일치도, 문항판별 타당도 및 요인분석을 통해 부적절한 문항을 삭제하였기 때문에[8] 신뢰도 검증이 이미 되어있다고 판단하였기 때문이다.

신뢰도 검증은 Cronbach's α 계수를 사용하여 실시하였다. 일반적으로 사회과학의 경우 0.6 이상이면 신뢰도가 있다고 판단하므로, 본 연구에서도 0.6을 기준으로 검증하였다[18]. 분석결과 Table 2와 같이 개인갈등을 제외한 나머지 5개 유형에서는 모두 Cronbach's α 계수가 0.6 이상이며 설문 문항을 제외하지 않았다. 개인갈등의 경우 6개 문항을 모두 포함할 경우 0.314로 낮게 나타나 일부 문항을 제외하여 신뢰도를 최적화할 수 있도록 하였다.

Table 2. Result of reliability analysis

Type	No. of original questions	No. of final questions	Chronbach's α
Task conflict	4	4	0.872
Relationship conflict	4	4	0.857
Process conflict	4	4	0.888
Intra-individual conflict	6	4	0.516
Interpersonal conflict	6	6	0.792
Individual-group conflict	6	6	0.827

2) “한국형 직무스트레스 측정도구”에서는 ‘대인관계’를 ‘관계갈등’이라고 명명하고 있으나, 조직갈등의 ‘관계갈등’과 혼동이 생길 수 있어서 용어를 변경하여 사용하였다. 그 이유는 ‘직무스트레스 진단평가[8]’에서 “관계갈등이란 회사 내에서 상사 및 동료 간 도움 또는 지지 부족 등 대인관계를 평가하는 것”이라고 설명하고 있어 ‘대인관계’로 용어를 변경하는 것이 원래의 취지를 살리면서 혼동도 줄일 수 있다고 판단했기 때문이다.

그러나 다양한 조합으로도 0.6 이상 최적화되지 않아 최종적으로 2개 문항을 제외하는 것으로 결정하였다. 비록 Cronbach's α 계수가 0.516으로 0.6보다는 낮지만, 개인 갈등의 특성상 충분히 연구에 적용할 수 있다고 판단하였기 때문이다.

3.2 조직갈등 분석

CM 현장조직의 CM기술자를 대상으로 조직갈등을 측정하고 분석하였다. 3.1.1에서 언급한 것처럼, 본 연구에서는 조직갈등을 갈등 원인에 따라서 업무갈등, 관계갈등, 과정갈등으로 구분하여 측정하였으며, 갈등 주체에 따라서 개인갈등, 개인-개인갈등, 개인-조직갈등으로 구분하여 측정하고 분석하였다.

Table 3의 조직갈등 측정결과를 세부적으로 살펴보면, 갈등 원인에 따라서는 업무갈등이 5점 만점에서 2.82로 가장 높게 나타났다. 갈등 주체에 따라서는 개인갈등이 3.22로 가장 높게 나타났다. 이와 같은 결과로 볼 때, CM 현장조직의 CM기술자는 업무 자체에서 발생하는 갈등에 대해 가장 민감하게 느끼며 업무를 하는 과정 및 관계에서 발생하는 갈등에 대해서는 상대적으로 덜 민감하게 여기는 것으로 파악할 수 있다. 또한, CM기술자는 조직 내에서 개인의 역할이 기대한 만큼 이루어지지 않을 때 발생하는 개인갈등을 가장 크게 느끼며, 조직 내에서 개인 간의 갈등 및 개인-조직의 갈등에 대해서는 상대적으로 덜 민감하게 여기는 것을 알 수 있다.

Table 3. Results of organization conflict

Classify	Type	Organization conflict Mean (standard deviation)
By cause of conflict	Task conflict	2.82 (0.85)
	Relationship conflict	2.74 (0.73)
	Process conflict	2.70 (0.79)
Intra-individual conflict		3.22 (0.58)
By locus of conflict	Interpersonal conflict	2.46 (0.54)
	Individual-group conflict	2.48 (0.59)

3.3 직무스트레스 분석

CM 현장조직의 CM기술자를 대상으로 “한국형 직무스트레스 측정도구” 단축형(24문항)을 가지고 설문 조사를 통해 직무스트레스를 측정하였다. 설문 조사 결과는 다음 식(1)에 의해서 7개 항목별로 점수화하였다[8].

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

CM 현장조직의 남성 CM기술자의 직무스트레스를 한국인 남성 직무스트레스 평균[8]과 An[19]이 연구한 건축공사 남성 현장관리자 평균과 비교해서 살펴보았다(Table 4). 본 연구에서 설문에 응답한 CM기술자의 94%가 남성이므로 남성만을 대상으로 비교하여도 큰 무리가 되지 않으리라 판단하여 시행하였다. 실제로 남성 CM기술자의 직무스트레스 평균은 43.3이며, 전체 평균은 43.24로 거의 유사하게 나타났다.

Table 4에서 남성 CM기술자와 한국 남성 평균을 비교한 결과(C-A) 남성 CM기술자의 직무스트레스가 한국 남성 평균보다 낮은 것으로 나타났으며, 건축공사 남성 현장관리자와 비교한 결과(C-B)도 낮은 것으로 나타났다. 특히, 직무자율의 경우, CM기술자는 한국 남성평균 및 건축공사 남성 현장관리자와 비교해서 매우 낮게 나타났다. 이는 CM기술자의 업무 특성상 직무에 대한 자율성이 높기 때문으로 파악된다. 또한, 직장문화도 낮게 나타났는데, 이는 CM현장조직의 직장 분위기가 다른 산업(조직)의 직장 분위기와 비교해 합리적이고 비권위적이기 때문으로 판단된다.

Table 4. Comparison with results of previous researches

Job stress	Korean standard (man)[8] (A)	Field manager (man)[19] (B)	Construction manager (man) (C)	C-A	C-B
Job demand	52.40	59.07	52.30	-0.10	-6.77
Job control	53.70	46.23	39.25	-14.45	-6.98
Interpersonal relationship	41.20	37.69	38.24	-2.96	0.55
Job instability	50.13	44.37	46.75	-3.38	2.38
Organizational system	52.78	43.92	43.05	-9.73	-0.87
Inappropriate compensation	52.11	48.57	48.90	-3.21	0.33
Organizational climate	40.95	39.81	34.62	-6.33	-5.19
Average	49.03	45.66	43.30	-5.73	-2.36

3.4 조직갈등과 직무스트레스의 상관관계 분석

건설현장 CM기술자의 조직갈등과 직무스트레스의 상관관계를 파악하기 위해서, 조직갈등 6개 유형과 직무스트레스 7개 항목을 변수로 SPSS를 이용하여 상관분석을 실시하였다.

Table 5. Correlation analysis between organization conflict

Type	By cause of conflict			By locus of conflict			
	Task conflict	Relationship conflict	Process conflict	Intra-individual conflict	Interpersonal conflict	Individual-group conflict	
By cause of conflict	Task conflict	1					
	Relationship conflict	.704**	1				
	Process conflict	.724**	.806**	1			
By locus of conflict	Intra-individual conflict	.226*	.195*	.255*	1		
	Interpersonal conflict	.277*	.293**	.285**	-.167*	1	
	Individual-group conflict	.341**	.412**	.376**	.161*	.310**	1
Job stress	Job demand	.179**	.187**	.228**	.319**	-0.066	0.072
	Job control	0.092	0.020	0.053	-.275**	.312**	.197**
	Interpersonal relationship	0.103	0.130	0.093	0.000	.415**	.334**
	Job instability	.267**	.256**	.267**	.259**	.192**	.281**
	Organizational system	0.126	.146*	.195**	.139*	.163*	.304**
	Inappropriate compensation	0.127	0.120	.138*	0.125	.169*	.211**
	Organizational climate	.383**	.331**	.339**	0.078	.253**	.521**

* correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

본 연구에서는 조직갈등을 갈등 원인에 따른 구분(업무갈등, 관계갈등, 과정갈등)과 갈등 주체에 따른 구분(개인갈등, 개인-개인갈등, 개인-조직갈등)으로 구분하였기 때문에 조직갈등 유형별 상관관계를 먼저 살펴보았다. Table 5와 같이, 업무갈등, 관계갈등, 과정갈등은 서로 상관관계가 매우 뚜렷하게 나타났다. 또한, 관계갈등과 개인-조직갈등이 상관성이 있는 거로 나타났는데(95% 신뢰수준이면서 상관계수 ± 0.4 이상), 이는 관계에서 발생하는 갈등은 개인 간의 갈등보다는 개인과 집단 간에서 생기는 갈등과 밀접한 관련이 있기 때문으로 판단된다.

조직갈등과 직무스트레스의 상관분석 결과, 직무스트레스 7개 요인 중 대인관계는 개인-개인갈등과 상관관계가 있으며, 조직문화는 개인-조직갈등과 상관관계가 있는 거로 나타났다(95% 신뢰수준이면서 상관계수 ± 0.4 이상). 이는 CM 현장조직에서 CM기술자 상호 개인 간의 갈등과 개인-조직 간의 갈등이 CM기술자의 직무스트레스에 영향을 주고 있다는 것을 의미한다. 따라서, CM기술자의 직무스트레스를 감소시키기 위해서는 개인-개인 간의 갈등과 개인-조직 간의 갈등을 감소시켜야 한다.

개인-개인 간에 갈등이 생기는 원인 중 상당수는 커뮤니케이션 문제로 발생하는 경우가 많다[5]. 특히 CM 현장조직은 많은 관련자의 이해관계가 서로 상충하는 경우가 많아 커뮤니케이션 문제가 특히 중요하다고 할 수 있다. 따라서, CM 현장조직 내에서 커뮤니케이션 문제를 발생시키는 장

에 요인을 찾아 극복하는 방안을 모색할 필요가 있다.

또한, CM 현장조직의 경우 기존 감리가 CM으로 통합되면서 조직의 업무영역이 확대되고 업무 추진 과정도 변화하여 개인-조직 간 갈등이 더 커질 수 있다. 따라서, 바뀐 상황에 적합할 수 있도록 CM 현장조직의 구조를 혁신하여 개인-조직 간 갈등을 줄이는 방안을 모색할 필요가 있다.

4. 결 론

국내 건설현장 CM기술자에게 발생하는 조직갈등과 직무스트레스의 상관관계를 파악하기 위해서 CM기술자의 조직갈등과 직무스트레스를 측정하였다. 조직갈등 측정결과 개인갈등이 가장 높게 나타났는데, 그 이유는 CM기술자이 경우, CM 현장조직 내에서 본인의 역할이 기대한 만큼 이루어지지 않고 있다고 생각될 때 스스로 내적갈등을 느끼는 것으로 여겨진다. CM기술자의 직무스트레스는 다른 분야에 비해 낮게 나타났으며, 특히 직무자율은 매우 낮게 나타났다. 그 이유는 CM기술자의 경우 업무 특성상 직무에 대한 권한이 많으며, 자율성이 높아서 직무스트레스를 덜 받기 때문으로 사료된다.

CM기술자의 조직갈등과 직무스트레스의 상관관계를 분석한 결과 개인-개인갈등은 대인관계와 상관관계가 있으며, 개인-조직갈등은 조직문화와 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 따라서, CM기술자의 직무스트레스를 낮추기 위해서

는 개인-개인 간 갈등과 개인-조직 간 갈등을 낮추어야 할 필요가 있다는 것을 알 수 있다.

본 연구는 업무영역이 확대된 CM 현장조직에서 CM기술자의 조직갈등과 직무스트레스를 감소하고 성과를 향상하기 위한 조직체계를 개선하는 데 도움을 줄 수 있다. 그러나, 국내 건설현장 CM기술자를 대상으로 조직갈등과 직무스트레스의 상관관계만 분석하였기 때문에 조직갈등을 감소시키는 방안에 대해서는 구체적으로 제시하지 못하고 있다. 따라서, 앞으로는 CM 현장조직의 구조를 변화하여 조직갈등을 줄이는 방안을 모색할 필요가 있다.

요 약

감리업무가 CM으로 통합되면서 조직의 업무가 확대되고, 업무의 관점 및 목표가 변경되었기에 조직 내 갈등상황이 증가할 가능성이 크다. 조직갈등은 구성원에게 직무스트레스로 작용하여 조직의 성과를 도출하는데 부정적인 요인으로 작용한다. 따라서, 본 연구는 국내 건설현장의 CM기술자에게 발생하는 조직갈등과 직무스트레스의 상관관계에 관해 분석하는 것을 목적으로 한다. 연구결과 CM기술자의 조직갈등은 대체로 낮게 나타났으며, 직무스트레스도 다른 분야 근로자에 비해 적게 받는 것으로 나타났다. 또한, 상관분석 결과 조직갈등과 직무스트레스는 관련이 있는 것으로 나타났다. 본 연구결과는 CM 현장조직에서 조직체계를 개선하는 데 도움을 줄 수 있을 것이다.

키워드 : 조직관리, 조직갈등, 직무스트레스, 건설관리자

Funding

This work was supported by the National Research Foundation of Korea(NRF) grant funded by the Korea government(MSIT)(NRF-2019R1F1A1051680)

ORCID

Sung-Hoon An, <http://orcid.org/0000-0002-0906-3302>

Bauma Frigeant Bitamba, <https://orcid.org/0000-0002-5201-8814>

References

1. Choi YK. A study of efficient CM settlement refer to CM and supervision utility analysis [master's thesis]. [Seoul (Korea)]: Konkuk University; 2019. 97 p.
2. Yu YS. A study on the impact of conflicts on the cooperation and performance of the nuclear power plant construction projects [master's thesis]. [Seoul (Korea)]: Soongsil University; 2018. 101 p.
3. Jeong TH. The study of an analysis on job stress of affecting safety and management performance for workers in the construction industry [dissertation]. [Gwangju (Korea)]: Chosun University; 2009. 111 p.
4. Kim YH, Park SY, Lee DH. The influence of organizational conflicts on organizational commitment and turnover intention in construction engineering companies in chungcheong province. *Asia-pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities, and Sociology*. 2019 Jul;9(7):603-13. <http://doi.org/10.35873/ajmahs.2019.9.7.054>
5. Park KK. Organizational behavior. 2nd ed. [Seoul (Korea)]: Hongmoonsa; 2019. 519 p. Korean.
6. Robbins SP, Judge TA. Organizational behavior. 15th ed. [Boston]: Pearson Education; 2013. 710 p.
7. Lim CH. Organizational behavior. 6th ed. [Seoul (Korea)]: BnMBooks; 2017. 723 p. Korean.
8. Sun JW, Oh BS, Hwang DS, Kim JY. A measurement of job stress. [Paju (Korea)]: Idambooks; 2010. 196 p. Korean.
9. Park YS, Park SY, Lee DH. The effects of job stress of construction workers on construction accidents and turnover intention. *Journal of society of Korea industrial and systems engineering*. 2017 Sep;40(3):59-65. <https://doi.org/10.11627/jkise.2017.40.3.059>
10. Leung MY, Chan YS, Dongyu C. Structural linear relationships between job stress, burnout, physiological stress, and performance of construction project managers. *Engineering Construction and Architectural Management*. 2011 May;18(3):312-28. <http://doi.org/10.1108/09699981111126205>
11. Park SG. The effects of similarity of organizational culture and organizational conflict on the business performance [dissertation]. [Mokpo (Korea)]: Mokpo National University; 2009. 154 p.
12. Park KS. Effects of the organization conflict on turnover intention in Air Force pilot groups [dissertation]. [Seoul (Korea)]: Chungang University; 2011. 175 p.
13. Kim YH. The effect of organizational conflict on organizational commitment and turnover intention - Focused on chungcheong area construction engineering company [master's thesis]. [Daejeon (Korea)]: Hanbat National University; 2019. 93 p.
14. Han EJ. The effect of conflict on job behaviors and

-
- organizational performance - Focusing on teachers and administrative staff - [master's thesis]. [Jinju (Korea)]: Gyeongsang National University; 2011. 135 p.
15. Shin WS, Son CB. Analysis on job stress of office worker in the construction company and reduction measures. *Journal of the Korea Institute of Building Construction*. 2015 Oct;15(5):537-43. <https://doi.org/10.5345/JKIBC.2015.15.5.537>
 16. Shin YS. An analysis of the job stress factors of quantity surveyor according to job satisfaction in domestic construction company. *The Korean Society of Science & Art*. 2017 Mar;28:141-50. <https://doi.org/10.17548/ksaf.2017.03.28.141>
 17. Seo HC, Oh JK, Kim JJ. The analysis of job stress of workers in the architectural design firm after the introduction of BIM. *Korean Journal of Construction Engineering and Management*. 2012 Jul;13(4):120-31. <https://doi.org/10.6106/KJCEM.2012.13.4.120>
 18. Kang BS, Kim GS. *The statistical analysis of social science*. 4th ed. [Seoul (Korea)]: Hannarae Academy; 2009. 442 p. Korean.
 19. An SH. Effect of opponents' communication styles on job stress of building construction field managers. *Journal of the Korea Institute of Building Construction*. 2018 Apr;18(2):177-83. <https://doi.org/10.5345/JKIBC.2018.18.2.177>