

# 건설업 근로자의 직무스트레스가 건설공사의 하자에 미치는 영향

## A Study on the effects of the Job-stress influenced to the construction defects

심 민 영\*·박 해 천\*\*·이 경 훈\*·조 상 훈\*

Min-Young Sim\*·Hai-Chun Park\*\*·Kyoung-Hun Lee\*·Sang-Hun Cho\*

### Abstract

The global economic recession caused a great change of the labor environment such as restructurings and unstable employment. This facts brought about an increase in sense of rivalry, over workload, job uncertainty and lowering of self-confidence. Due to the fact that the work process and employing system in construction field is little differ from normal industries, especially, labors working in construction field are much exposed to the job stress. On this study, we survey construction-field labors and made an analysis of the gathered data through the statistic method to reveal what kind of job-stress factors influence on the defects of construction works. As the result, we investigated the truth of the induction factors which cause the job-stress in costruction field and proposed an alternative plan for an effective job-stress management which make the defect rate low.

**Keywords : Construction defect, Job-stress, Construction safety**

### 1. 서 론

최근 우리나라는 세계적인 경기 침체로 구조조정 및 고용불안정 등의 급격한 사회 변화 속에 산업환경과 노동환경의 변화에 대한 적응과 성과 달성에 대한 요구 등으로 대부분의 구성원들은 육체적인 피로외에도 직무와 관련된 스트레스를 경험하고 있다.

---

\* 조선대학교 대학원 산업안전공학과

\*\* 조선대학교 산업공학과

이러한 직무스트레스는 사기저하, 직무 불만족, 질병, 직무불안을 초래하여 이로 인한 작업사고와 결근, 이직율을 증가시키고, 근로자의 안전과 건강을 위협하고 있다. 또한 이로 인해 발생하는 사고비용과 생산성 저하는 기업에 막대한 비용 손실을 일으키는 등 기업과 근로자에게 매우 부정적인 영향을 미치고 있는 실정이다.

과거에 미국과 일본에서 조사된 연구에 의하면 직장인들의 스트레스가 미국은 40%, 일본은 61%의 직장 내 스트레스를 보유하는 것으로 조사되었고 우리나라의 경우 스트레스를 받지 않은 집단이 단지 5%에 그친 반면, 고위험 집단은 22%, 잠재적 스트레스 집단은 73%로 직장인의 스트레스율은 95%에 달하는 것으로 조사되었다. 이를 통하여 우리나라의 직장인들은 세계적인 경기침체로 인한 고용불안전, 노동의 유연화, 해고 등의 문제로 경제적·심리적인 고통을 받고 있으며 이는 직무스트레스를 초래하여 근로자의 안전과 질병 등 육체적인 고통을 초래하는 것을 알 수 있다.

특히 건설업 종사자의 경우 건설업의 특성상 일용직이나 계약직 근로자가 많아 직무불안 등을 초래하고 타 산업과는 달리 작업의 강도가 크고 작업현장의 이동성이나 실외작업 등 작업장소에 제한이 많으며 기후변화와 같은 외부환경 요인의 영향이 크고 근무시간의 불안정성 및 불규칙성 등으로 인한 스트레스 수준이 다른 산업에 비해 상당히 높은 편이다.

따라서 본 연구는 건설업 근로자의 직무스트레스를 예방하여 하자의 발생을 줄이고 이를 통하여 건설경기에 기여할 수 있다라는 가설하에 건설업 근로자의 직무스트레스 유발 요인에 대한 특성을 연구하고 이러한 직무스트레스 요인들이 하자발생 수준에 어떻게 작용하는지를 규명하여 효율적인 관리방안을 제시하겠다.

## 2. 이론적 배경

### 2-1. 건설업의 정의

건설산업 기본법에 의하면 건설업이란 토목과 건축 그리고 이에 따르는 공사를 시행하는 산업으로 협의적인 의미로 주택 및 생산시설의 시공으로부터 광의적인 의미로 사회간접시설의 확충과 국토개발에 이르기까지 그 범위가 넓으며, 단순히 시공을 포함하여 공사기획과 타당성 조사, 기본설계, 상세설계, 감리, 유지보수에 이르기까지 많은 부분을 포괄하고 있다. 또한 한국 표준 산업 분류에 의하면 건설업은 계약 또는 자기계정에 의하여 기반조성을 위한 발파·시굴·굴착·정지 등의 기반공사, 건설용지에 각종 건물 및 구축물을 신축 및 설치, 증축·재축·개축·수리 및 보수·해체 등을 수행하는 산업 활동으로서 임시건물, 조립식 건물 및 구축물을 설치하는 활동이 포함되며, 이러한 건설 활동은 도급·자영업건설업자, 종합 또는 전문건설업자에 의하여 수행된다. 직접 건설 활동을 수행하지 않더라도 건설공사에 대한 총괄적인 책임을 지면서 건설공사 분야별로 도급 또는 하도급을 주어 전체적으로 건설공사를 관리하는 경우에도 건설 활동으로 본다.

## 2-2. 건설공사상 하자의 정의

건설업에서 하자의 의미는 공사목적물이 설계서에 정한대로 시공되지 아니함으로써 목적물의 사용가치 또는 교환가치를 감소시키는 품질·성능 상의 결함을 말한다. 수급인은 완공일로부터 일정기간내에 발생한 하자를 보수할 책임을 지며, 이 책임은 공사도급계약의 유상성에 기인한 법적책임을 의미한다. 즉, 제품 인수시점에 부실 공사부분으로 시공자의 설계도면과 다르게 시공한 부분이 없는 상태에서 매수자가 확인 후 인수받아 하자를 보수하기로 공급자와 수급자가 약정한 기간에 생활하면서 일어나는 제품의 자연적인 결함, 파손, 변형등 제품에 문제가 일어나는 것을 의미한다. 또한 법률 또는 당사자가 예기하고 있는 상태나 성질이 결여된 사실로 공사상의 잘못으로 인한 균열상태, 처짐, 비틀림, 들뜸, 파손, 붕괴, 누수, 누출 또는 접지불량 등 건축물의 안전에 지장을 초래하는 것을 말한다. 즉, 설계도면 및 공사시방서에 표시된 대로 지어지긴 하였으나, 끝마무리가 제대로 이뤄지지 않거나 완공후 고장 또는 파손된 것을 의미한다.

하자의 범위는 공사상의 잘못으로 인한 균열·처짐·비틀림·침하·파손·붕괴·누수·누출·작동 또는 기능불량, 부착·접지 또는 결선 불량, 고사 및 입상불량 등이 발생하여 건축물 또는 시설물의 기능·미관 또는 안전상의 지장을 초래할 정도의 하자를 의미 하지만 넓은 의미의 하자에는 건축업자가 계약사항을 고의로 이행하지 아니한 소위 부실공사의 경우도 포함시킨다. 예를들어 아파트 면적과 대지분양 면적을 실제 분양공고시보다 작게 분양하는 것, 설계도면과 부관사항에 나타난 시설을 설치하지 않는것, 선택사양(옵션)품목, 설치비 과다징수 및 모델하우스 제품과 상이한 것 등도 포함되는 것이다.

## 2-3. 직무스트레스의 정의

직무스트레스는 생리학, 의학, 심리학 등의 분야를 중심으로 연구되던 것이 산업심리학, 행동과학, 경영학과 같은 분야로 파생되어 다학적으로 연구되면서 나타난 개념이다.

직무스트레스란 NIOSH(1994)의 정의에 따르면 “업무상 요구사항이 근로자의 능력이나 자원 또는 바람과 일치하지 않을 때 생기는 유해한 신체적·정서적 반응” 이라고 하였고, EC(2005)는 “업무 관련 스트레스란 업무내용, 업무조직 및 작업환경의 해롭거나 불건전한 측면에 대한 정서적, 인지적, 행동적 및 생리적 반응 패턴으로 고도의 각성 및 걱정, 그리고 때론 극복이 되지 않는 느낌으로 특정 지을 수 있는 상태”라고 하였다.

Luthans(1989)는 직무스트레스를 신체적·심리적·행동적 이탈을 초래하는 외부상황에 대한 적응과정으로 직무스트레스를 조직구성원과 환경사이의 순응적으로 교류하는 관계 혹은 상호 거래적인 입장에서 파악하여야 하며, 직무스트레스를 순수한 자극이나 반응보다는 조직구성원과 환경사이의 역동적인 과정으로 보아야 한다고 주장하였다.

Paker & Decotiis(1983)는 직무스트레스를 직무수행 장소에서 직무조건이나 직무조건인 돌발적인 변화로 인하여 직무수행자가 느끼는 역기능적 감정 내지 의식 및 직무

수행 장소에서 이탈하고자 하는 직무수행자의 감정 등으로 정의하였다.

Ivancevich & Matterson은 실제로 개인차와 심리적인 과정에 의해 매개된 적응력의 반응이고 사람에게 어떤 과도한 심리적·육체적 요구를 하는 외적 행동, 상황 또는 사건을 초래하는 결과라고 정의하였다. 직무스트레스는 자신의 직책과 관련된 업무를 수행하는 과정에서 경험하게 되는 다양한 스트레스를 말한다. 예를 들면 과중한 업무부담, 업무완수를 위한 시간적 압박, 업무성과에 대한 책임, 업무성과에 대한 평가, 보상의 부족과 불공정, 열악한 근무환경 등으로 인해 야기되는 스트레스가 이에 해당된다.

이러한 다양한 정의들을 토대로 직무스트레스란 어떤 개인의 능력과 직무요구 간에 부적합 또는 불일치에서 발생하는 신체적·심리적 스트레스라고 정의할 수 있으며 직무스트레스가 클수록 직무만족이나 직무몰입을 저해하고 안전사고를 증가시키는 등의 부정적 영향을 미친다. 따라서 직무스트레스는 작업자가 작업을 수행하는 업무와 장소 등에 영향을 받기 때문에 직무를 수행하는 과정에서 해소방안을 찾는 것이 바람직하며 작업자가 직무와 관련하여 경험하는 생리적·심리적인 원인이기에 스트레스의 원인과 정도를 파악하면 직무로 인하여 발생하는 스트레스를 관리할 수 있음을 알 수 있다.

### 3. 연구 대상 및 방법

#### 3-1. 연구 대상

본 연구는 2009년 4월부터 2009년 9월까지 국내 건설업체 조사와 29개 협력업체를 대상으로 하여 총 450부의 설문지를 배포하여 383부를 회수(회수율 85.1%)하여 분석하였다. 통계적으로 추측하여 내린 결론이 모집단을 대표한다는 타당함을 입증하기 위하여 건설업에 종사하는 근로자들로 대상을 한정하였다.

#### 3-2. 연구 도구

설문지의 문항은 연구주제와 관련된 국내·외 문헌조사를 통하여 선행된 연구들의 검증된 설문조사 항목을 참고하여 표1과 같이 작성하였다. 설문지는 응답자가 직접 답을 기입하도록 하였고 변수의 구성은 일반적 특성에 관한 6개 항목(성별, 연령, 평균근무시간, 흡연상태, 음주상태, 수면시간)이고 직무스트레스 유발요인에 관한 13개 항목(작업환경, 휴식시간, 과도한 업무량, 역할갈등, 관계갈등, 직무만족, 보상 부적절, 전문지식, 안전관리, 휴식공간, 성격유형1, 성격유형2, 스트레스관리 교육)이다. 또한 각 기업에서 발생하는 하자의 정도를 조사해 보기 위하여 1개 항목(하자)로 측정하였다.

각 문항은 Likert 5점 척도(전혀 그렇지 않다, 조금 그렇다, 보통이다, 대부분 그렇다, 매우 그렇다)를 이용하여 측정하였고 설문지의 분석은 SPSS17.Version 통계프로그램을 사용하여 분석하였다.

Table 1 직무스트레스 영역별 설문항목

문항번호	영역별 내용	설문 문항 내용
Q1	작업환경	근무 장소의 쾌적함의 정도
Q2	휴식시간	주어지는 충분한 휴식의 정도
Q3	과도한 업무량	직무에 관한 업무량의 정도
Q4	역할갈등	서로 다른 업무의 발생 정도
Q5	관계갈등	부서간 동료간 업무 협조의 정도
Q6	직무만족	직무에 관한 만족의 정도
Q7	보상 부적절	보상에 관한 만족의 정도
Q8	전문지식	직무와 관련하여 보유한 지식의 정도
Q9	안전관리	회사의 안전보건 활동의 정도
Q10	휴식공간	휴식을 위한 편의시설의 정도
Q11	성격유형	직무에 관한 의욕의 정도(경쟁심)
Q12		업무 성취에 관한 욕구의 정도(성취욕)
Q13	스트레스관리 교육	스트레스 예방관리에 관한 교육의 정도
Q14	하자	하자 발생의 정도

### 3-3. 분석 방법

본 연구에서는 통계프로그램 SPSS17.0을 사용하여 건설업 근로자들을 표본대상으로 각 기업에서 근무하는 근로자들에 대한 일반적 특성(6개 항목)과 직무스트레스의 수준(13개 항목), 기업의 하자발생 수준(1개 항목)을 빈도분석과 T-검정을 실시하여 연구 대상의 직무스트레스 수준과 하자발생 수준을 측정하였고 직무스트레스 요인들이 건설공사의 하자에 어떠한 영향을 미치는지 측정하기 위하여 12개 영역 13개 문항의 직무스트레스 요인과 건설업에서의 하자(1개 문항)에 관한 요인에 대하여 상관분석과 분산분석을 실시하였다.

## 4. 연구 분석 및 결과

### 4-1. 연구대상의 일반적 특성

건설업 근로자를 대상으로 한 연구의 분석결과는 다음과 같다.

연구대상의 일반적 특성을 살펴보면, 남자는 347명(90.6%), 여자는 36명(9.4%)으로 건설업의 특성상 남자가 많았고 나이는 30~40대가 269명(70.2%)로 가장 많은 비율을 차지했다. 근무시간은 8~9시간 사이가 127명(33.2%)로 가장 많았고 10~11시간 사이가 74명(19.3%)로 두 번째로 많았다.

Table 2 연구대상 일반적 특성 - 성별, 연령, 근로시간

성별	빈도		연령분포	빈도		근로시간	빈도	
	빈도	퍼센트		빈도	퍼센트		빈도	퍼센트
남자	347	90.6	10대	2	.6	13시간이상	32	8.4
여자	36	9.4	20대	71	18.5	12시간이상	37	9.7
합계	383	100.0	30대	121	31.6	11시간이상	17	4.4
			40대	148	38.6	10시간이상	74	19.3
			50대	37	9.7	9시간이상	54	14.1
			60대	4	1.0	8시간이상	127	33.2
			합계	383	100.0	8시간미만	42	11.0
						합계	383	100.0

Table 3은 일반적 특성 중 근로자의 스트레스에 영향을 미친다고 생각하는 흡연, 음주, 수면을 나타낸 표이다. 흡연을 하는가에 대해서는 52.7%가 흡연을 하지 않는다고 답하였고, 음주를 하는가에 대해서는 28.5%가 1주일에 1회 마신다 응답하였으나, 1주일에 2회 이상 마시는 비율은 총 47.8%로 음주비율이 높은 것으로 나타났다. 또한 근로자들의 52.0%가 수면이 충분하지 않다고 답하였다.

Table 3 연구대상 일반적 특성 - 흡연, 음주, 수면

흡연정도	빈도		음주정도	빈도		수면정도	빈도	
	빈도	퍼센트		빈도	퍼센트		빈도	퍼센트
비흡연	219	57.2	안 마신다	69	18.0	충분하다	184	48.0
10개 미만	8	2.1	1회미만	22	5.7	충분하지않다	199	52.0
10개 이상	72	18.8	1회	109	28.5	합계	383	100.0
20개이상	64	16.7	2회	98	25.6			
30개이상	20	5.2	3회이상	85	22.2			
합계	383	100.0	합계	383	100.0			

## 4-2. 기업별 직무스트레스 수준과 하자발생 수준

직무스트레스가 건설기업의 하자발생에 어느정도의 영향을 미치는지 조사하기 위하여 연구대상이 속한 기업의 직무스트레스 수준을 설문지를 통하여 측정해본 결과 H기업이 3.265 로 가장 많은 직무스트레스를 가지고 있었고 A기업이 3.169, B기업 3.169, G기업 3.125, B기업 2.978 순으로 나타났다.

Table 4 기업별 직무스트레스 수준 평균검정 결과

기업구분	N	평균	표준오차	표준편차	분산
H기업	117	3.265	.1025	1.1094	.538
A기업	65	3.169	.1307	1.0543	.769
B기업	65	3.169	.1192	.9612	.478
G기업	104	3.125	.0719	.7332	1.000
BB기업	91	2.978	.1048	.9997	.924
D기업	611	2.942	.0354	.8768	.640
기타	455	2.914	.0450	.9614	.771
J기업	234	2.897	.0625	.9573	1.112
S기업	182	2.890	.0592	.7998	.494
P기업	2011	2.758	.0197	.8856	.658
D기업	195	2.748	.0495	.6912	.784
W기업	117	2.726	.0649	.7025	1.231
JJ기업	78	2.602	.0918	.8112	.916
SS기업	650	2.521	.0344	.8779	.924

Table 5는 각 기업의 근로자가 생각하는 이미 수행한 작업에 대한 재작업이나 하자 수준이 어느정도인지를 나타낸 표이다. H기업이 3.78로 가장 높은 하자 수준으로 나타났다. A기업 3.40, B기업 3.14, G기업 3.0, D기업 3.0 순으로 나타났음을 알 수 있다.

Table 5 기업별 하자발생 수준 평균검정 결과

기업구분	N	평균	표준오차	표준편차	분산
H기업	9	3.78	.364	1.093	1.194
A기업	5	3.40	.400	.894	.800
B기업	7	3.14	.143	.378	.143
G기업	8	3.00	.189	.535	.286
BB기업	15	3.00	.169	.655	.429
D기업	5	3.00	.000	.000	.000
기타	47	2.91	.079	.545	.297
J기업	35	2.83	.161	.954	.911
S기업	155	2.77	.067	.836	.699
P기업	14	2.71	.266	.994	.989
D기업	50	2.62	.106	.753	.567
W기업	9	2.56	.242	.726	.528
JJ기업	18	2.11	.196	.832	.693
SS기업	6	2.00	.258	.632	.400

### 4-3. 직무스트레스 유발 요인과 하자와의 관계성

건설업 근로자의 직무스트레스를 유발하는 개별 요인들과 하자와의 관계성을 살펴 보기 위해서 요인별 평균검정과 상관분석을 통하여 알아보았다. Table 6 은 직무스트레스를 유발하는 가장 유의한 요인을 알아보기 위한 표이다. Q4 (역할갈등)이 3.47 로서 가장 큰 비중을 차지하고 있었고, Q13(스트레스관리 교육) 3.28, Q2(휴식시간) 3.10, Q3(과도한 업무량) 3.09, Q5(관계갈등) 3.01 순으로 나타났다.

Table 6 요인별 직무스트레스 수준 평균검정 결과

	N	최소값	최대값	평균	표준편차	분산
Q4	380	1	5	3.47	.845	.714
Q13	383	1	5	3.28	.902	.813
Q2	383	1	5	3.10	.843	.711
Q3	383	1	5	3.09	.965	.931
Q5	383	1	5	3.01	.801	.641
Q7	383	1	5	2.93	.731	.535
Q6	383	1	5	2.87	.802	.644
Q10	383	1	5	2.80	.807	.652
Q9	383	1	5	2.44	.783	.613
Q12	383	1	5	2.41	.781	.609
Q1	383	1	5	2.41	.983	.965
Q8	382	1	5	2.39	.689	.475
Q11	383	1	5	2.28	.726	.528

Table 7은 직무스트레스에 영향을 주는 요인별로 하자와의 상관관계를 검정한 표이다. Q10(휴식공간)은 0.338로서 하자에 가장 많은 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 Q9(안전관리) 0.308, Q5(관계갈등) 0.250, Q7(보상 부적절) 0.227, Q6(직무만족) 0.203 순으로 나타났다. 따라서 Q10(휴식공간)요인으로 인한 직무스트레스를 낮출 수 있다면 하자발생의 수준 또한 가장 효과적으로 낮출 수 있음을 의미한다.

Table 7 직무스트레스와 하자의 상관분석 결과

		직무스트레스												
		Q10	Q9	Q5	Q7	Q6	Q13	Q8	Q1	Q3	Q11	Q2	Q12	Q4
Q14 하자 발생 수준	Pearson	.338	.308	.250	.227	.203	.192	.180	.165	.147	.127	.125	0.09	0.03
	상관계수	**	**	**	**	**	**	**	**	**	*	*	8	6
	유의확률 (양쪽)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.004	.013	.014	.056	.482
N		383	383	383	383	383	383	382	383	383	383	383	383	380



#### 4-4. 기업간 직무스트레스에 가장 많은 차이가 있는 요인

직무스트레스로 인하여 발생하는 하자의 수준을 낮추기 위해서는 직무스트레스 수준을 높이는 요인을 찾아내어 각 요인별로 스트레스를 줄일 수 있는 방안을 강구하여야 한다. 그러나 기업별 각 요인에 대한 직무 스트레스 수준을 줄일 수 있는 현실적인 대안을 선정하기 어려운 것 또한 사실이다. 따라서 현실적인 대안을 선정하기 위하여 직무스트레스에 관한 영향을 비슷한 수준으로 맞출 수 있는 건설업 전체의 직무스트레스 관리방안을 마련하기 위해 Table 8과 같이 직무스트레스 요인들 중 어느 요인이 기업간에 차가 가장 큰지 분산분석을 실시하였다. Q1(작업환경)은 유의확률이 0에 가깝고 F는 8.350으로 기업간 수준 차가 가장 크다는 것을 알 수 있다. 이는 Q1(작업환경)요인에 대하여 어느 한 기업에 비해 다른 기업의 근로자가 느끼는 직무스트레스의 수준 차가 심하다는 것을 나타낸다. Table 8의 요인들 중 Q1(작업환경)을 포함한 상위 6개의 요인은 Q1(작업환경), Q10(휴식공간), Q9(안전관리), Q4(역할갈등), Q2(휴식시간), Q7(보상 부적절)의 순으로 나타났고 각각의 결과값은 Q10(휴식공간)은 유의확률이 0에 가깝고 F는 5.333의 값을 나타내고, Q9(안전관리)는 유의확률이 0에 가깝고 F는 4.026의 값을, Q4(역할갈등)은 유의확률이 0에 가깝고 F는 3.699의 값을, Q2(휴식시간)은 유의확률은 0에 가깝고 F값은 3.539를, Q7(보상 부적절)은 유의확률이 0에 가깝고 F는 3.264의 값을 나타냈다.

### 5. 결론

본 연구는 건설업 근로자들을 대상으로 직무스트레스 수준과 스트레스에 영향을 미치는 요인을 파악하고 이러한 직무스트레스 요인들이 건설공사의 하자에 미치는 영향을 알아보기 위해 진행하였다.

건설업 근로자들의 일반적인 특성을 파악한 결과 30~40대의 남성이 대부분이었으며, 하루 평균 8시간이상 9시간미만 근로자의 비율이 높았고 음주자가 많았으며 흡연은 흡연자가 43%, 비흡연자가 57%, 수면시간의 경우 수면시간이 충분한 사람이 48%, 충분하지 않은 사람이 52%로 비슷한 분포를 보였다. 직무스트레스 요인을 파악한 결과 근로자들에게 영향력을 미치는 요인은 역할갈등, 스트레스관리 교육, 휴식시간, 과도한 업무량, 관계갈등 순으로 나타났으며 직무스트레스가 하자에 미치는 영향을 분석한 결과 휴식공간, 안전관리, 관계갈등, 보상 부적절, 직무만족이 영향을 주는 것으로 나타났다. 이를 토대로 보다 근본적인 관리방안을 도출하기 위하여 실시한 분산분석의 결과 집단간 유의차가 크고 하자에 영향을 미치는 요인으로 보상 부적절과 안전관리, 휴식공간이 가장 유의한 영향을 미쳤다.

Table 8 문항별 기업간 직무스트레스 수준 분산분석 결과

		제곱합	df	평균제곱	F	유의확률
Q1	집단-간	83.833	13	6.449	8.350	.000
	집단-내	284.987	369	.772		
Q2	집단-간	30.093	13	2.315	3.539	.000
	집단-내	241.333	369	.654		
Q3	집단-간	27.601	13	2.123	2.387	.004
	집단-내	328.201	369	.889		
Q4	집단-간	31.421	13	2.417	3.699	.000
	집단-내	239.134	366	.653		
Q5	집단-간	15.993	13	1.230	1.983	.021
	집단-내	228.942	369	.620		
Q6	집단-간	9.972	13	.767	1.199	.277
	집단-내	236.012	369	.640		
Q7	집단-간	21.062	13	1.620	3.264	.000
	집단-내	183.173	369	.496		
Q8	집단-간	6.496	13	.500	1.053	.400
	집단-내	174.604	368	.474		
Q9	집단-간	29.088	13	2.238	4.026	.000
	집단-내	205.095	369	.556		
Q10	집단-간	39.373	13	3.029	5.333	.000
	집단-내	209.547	369	.568		
Q11	집단-간	8.185	13	.630	1.201	.276
	집단-내	193.361	369	.524		
Q12	집단-간	10.400	13	.800	1.327	.194
	집단-내	222.420	369	.603		
Q13	집단-간	31.254	13	2.404	3.175	.000
	집단-내	279.410	369	.757		

하자발생에 가장 많은 영향을 미치는 요인에 따른 직무스트레스 관리방안에 대한 대책은 다음과 같다.

첫째, 근로자가 느끼는 보상 부적절의 문제를 해결하기 위하여 일용직과 계약직이 많은 건설업의 특성을 이용하여 정규직에게만 지급하는 성과급 제도를 확대·적용하여 일용직과 계약직에게도 일정수준 이상의 성과급을 보장하여 직무만족도를 높임으로써 직무스트레스를 관리할 수 있다.

둘째, 근로자의 안전관리 만족도를 높이기 위하여 작업의 강도가 크고 외부환경에 노출된 작업환경과 고층작업 등의 위험에 노출되어 발생하는 건설업의 특성과 관련된 직무 스트레스를 관리하기 위해 안전관리 측면에서 접근하는 작업장 환경개선과 근로자 보호를 위한 안전교육, 보호장비 사용의 의무화, 운동요법 등의 방법을 통하여 작업현장의 안전관리 수준을 높이고 안전보건 활동을 통하여 작업 상의 위험으로 인한 근로자의 직무스트레스를 낮춤으로써 하자발생 수준을 감소시킬 수 있다.

셋째, 근로자의 휴식공간에 관한 문제해결을 위하여 작업장 주변에 충분한 휴식장소를 설치하고 설치된 휴식공간은 공사장의 소음을 방지할 수 있는 방음시설과 외부환경의 영향을 줄일 수 있는 냉·난방 설비를 갖추으로써 직무스트레스를 낮출 수 있다.

이러한 연구 결과는 직무스트레스의 대표적 관리요인인 직무만족, 성격유형, 직무몰입 등과는 달리 지금까지의 선행연구에서 다루지 않았던 결과를 도출함으로써 향후 더욱 심도있는 연구를 통하여 직무스트레스 수준을 낮출 수 있는 새로운 대안의 선정이 가능할 것이다. 마지막으로 본 연구가 갖는 한계점과 향후 이러한 한계를 보완할 수 있는 연구방법을 제시하고자 한다.

첫째, 성과급 측면에서의 경제적 손실과 하자보수 비용 측면에서 경제적 손실의 수익모델을 비교하여 현실적인 관리방안의 도출이 필요하다.

둘째, 대상의 측정에서 정규직과 비정규직의 조사가 이루어지지 않아 어떤 대상 집단까지 일반화가 가능한지는 이 결과만으로는 짐작하기 어렵다.

셋째, 측정방법에서 근로자의 지각에 기초한 설문조사방법만을 이용하였기에 객관적인 데이터를 수집·분석하여 비교하면 더욱 의미있는 결론을 얻을 수 있을 것이다.

넷째, 도출된 결론을 현장에 적용하고 운영한 결과로 직무스트레스와 하자발생 수준의 감소가 가능한지의 추가적인 조사가 필요하다.

## 6. 참 고 문 헌

- [1] 박종규(2007), 건설업 종업원의 스트레스가 직무태도에 미치는 영향, 동의대학교 대학원 박사학위논문
- [2] 엄정현(2003), 건설근로자의 스트레스 관리 방안에 관한 연구, 서울산업대학교 산업대학원 석사학위논문
- [3] 이도영(2006), 건설업 관리자의 직무스트레스평가에 관한 연구, 서울산업대학교 산업대학원 석사학위논문
- [4] 장진선, 인간관계 심리의 이론과 실제, p306
- [5] 최해진, 권혁기(2008), “종업원의 직무스트레스가 직무태도에 미치는 영향-건설업 종을 중심으로”, 「대한경영학회지」 vol.21, pp1723~1749, 2008
- [6] Ivancevich, J. M. & Matterson, J. T., "Organizational Stress, Type A Behavior and Physical Well Being", Academy of Management Journal, Vol. 25, 1982
- [7] Luthans, F., 'Organizational Behavior', 5th ed., New York : Mcgraw-Hill, pp90, 1989.
- [8] Parker D. F. & Decotiis, T. A., "Organizational Determinants of Jop Stress", Organizational Behavior and Human Performance, 1983