

건설회사 사무직 근로자의 직무스트레스 분석 및 해소방안

Analysis on Job Stress of Office Worker in the Construction Company and Reduction Measures

신 원 상¹

손 창 백^{2*}

Shin, Won-Sang¹

Son, Chang-Baek^{2*}

Department of Construction Engineering, Semyung University, Semyung-Ro, Jecheon, 390-711, Korea ¹

Department of Architectural Engineering, Semyung University, Semyung-Ro, Jecheon, 390-711, Korea ²

Abstract

This study is to provide the measures of the reduction which can improve the business efficiency of the office workers of construction company through the analysis of the status of their job stress. The important results obtained through this study are as follows. Firstly, the research on impact factor of job stress showed the performance appraisal and responsibility for business performance are the most stressful factors. Secondly, the research on the problems of activities for stress reduction carried out in the current workplace showed that the most office workers indicated the deficiency of financial investment and exploration of ideas related to the activities and insufficiency of public relation of activities.

Keywords : office worker, job stress, influence factors, resolution activity, reduction measures

1. 서 론

1.1 연구의 배경 및 목적

직장인들의 직무스트레스는 직장인들의 사기를 저하시키고 직무 불만족을 초래하여 생산성 저하 및 이직에 이르게 한다. 이와 같은 현상은 높은 기술력과 다양한 업무수행 능력을 요구하는 건설회사에서도 발생하고 있다. 특히, 건설회사의 사무직 근로자들은 과도한 업무시간, 업무의 예측불가능성, 조직의 경영상태 불안정, 현장과의 마찰 등 다양한 사유로 직무스트레스를 받고 있다. 이는 건설업에 종사하고 있는 사무직 근로자들의 건설업 이미지를 부정적으로 악화시킬 뿐만 아니라, 향후 건설업으로 유입되어야 할 젊은 인

력들의 기피현상을 증가시킬 수 있다.

안전보건공단에서는 국내 일반직장인들의 직무 스트레스를 측정하기 위한 직무스트레스 측정항목을 개발하여 일반 회사 및 기관 등에서 활용할 수 있도록 하고 있다. 그러나 개발된 직무스트레스 측정항목들은 건설회사가 지니고 있는 다양한 특성을 효과적으로 반영하지 못하고 있고, 정의가 불분명하여 건설회사 사무직 근로자들의 직무스트레스를 측정하는데 한계점을 가지고 있다. 따라서 건설회사의 직무스트레스를 효과적으로 측정할 수 있는 방법론을 개발하고, 이에 대한 개선방안을 모색하는 것은 건설회사 사무직 근로자의 근로의욕 향상을 통한 업무효율성 증대뿐만 아니라, 향후 젊고 유능한 건설인력의 유입을 위한 건설이미지 개선을 위해 시급히 필요할 것으로 판단된다.

이에 본 연구는 건설회사 사무직 근로자에 대한 직무스트레스 실태를 분석하여, 향후 건설회사 사무직 근로자들의 직무스트레스를 효과적으로 해소하기 위한 해결방향을 제시하고자 한다.

Received : August 5, 2015

Revision received : August 17, 2015

Accepted : August 27, 2015

* Corresponding author : Son, Chang-Baek

[Tel: 82-043-649-1328, E-mail: cbson@semyung.ac.kr]

©2015 The Korea Institute of Building Construction, All rights reserved.

1.2 연구의 방법 및 범위

본 연구는 수도권 지역에 본사를 둔 2013년 기준 시공능력순위 1~100위 건설회사들의 사무직 근로자를 조사대상으로 직접 면담조사 및 설문조사를 통해, 직무스트레스 실태를 분석하고 향후 직무스트레스를 해소할 수 있는 해결방향을 제시하는 것으로 하였다. 이를 위한 개략적인 조사개요는 Table 1에 제시한 바와 같다.

Table 1. Summary of the survey

Classification	Descriptions
Target	<ul style="list-style-type: none"> Office Worker of Construction Company in Seoul Company : 16 firm, 203 unit Employee : 64 unit, Asst Manager : 48 unit, Section Chief : 60 unit, Deputy Director and Department Head : 31 unit
Period	2014. 12. 1 ~ 2015. 3. 20 (about 4 month)
Method	<ul style="list-style-type: none"> Question Investigation through Visit in Site Question Investigation through E-mail and Fax
Contents	<ul style="list-style-type: none"> Job Stress Job Stress Influence Factors Occurrence Phenomenon Problem and Improvement of Solution Activity

1.3 선행연구 고찰

건설근로자 직무스트레스와 관련된 선행연구를 살펴보면, 종사자의 직무 스트레스 유발원인들에 대한 영향정도를 분석한 연구[1], 관리자 직무스트레스와 프로젝트 관리의 관계를 분석한 연구[2], 근로자들의 직무스트레스 해소프로그램을 제시한 연구[3], 직무스트레스와 우울의 관계를 분석한 연구[4], BIM 도입 후 설계사무소 실무자들의 직무스트레스를 분석한 연구[5], 종사자의 작업능력과 직무스트레스가 재해발생에 미치는 영향정도를 분석한 연구[6], 내·외국인 근로자들의 직무스트레스 영향요인과 재해의 관계를 분석한 연구[7], 견적 실무자들의 직무스트레스 영향요인을 분석한 연구[8] 등이 있었다.

이러한 연구들은 대부분 안전보건공단에서 활용하는 직무스트레스 측정항목을 기반으로 연구를 수행하였고, 건설현장의 관리직 및 생산직 근로자를 대상으로 하고 있어 건설회사 본사 사무직 근로자의 직무스트레스를 분석한 연구는 부재한 실정이다. 따라서 본 연구는 건설회사 본사 사무직 근로자들을 대상으로 직무스트레스 실태를 분석하고, 향후 건설회사 사무직 근로자들의 직무스트레스 해소방향을 제시하였다는 점에서 선행연구들과 차별성을 지닌다.

2. 직무스트레스 영향요인

앞에서 고찰한 선행연구들은 대부분 안전보건공단에서 개발된 43개 측정항목들을 기반으로 주요 관련된 항목을 인용하거나 전체 항목을 그대로 활용하고 있다. 이러한 항목들은 건설회사 사무직 근로자의 직무특성을 효과적으로 반영하지 못하고 있기 때문에 건설회사 사무직 근로자들의 직무스트레스를 정확히 측정하기에는 한계점을 가지고 있다. 따라서 본 연구에서는 건설회사 사무직 근로자들의 직무스트레스 측정에 대한 신뢰성 확보를 위해 선행연구 및 안전보건공단에서 제시하고 있는 직무스트레스 영향요인들에 대해 통합·수정·삭제 등의 보완작업을 수행하였다. 최종 도출된 건설회사 사무직 근로자의 직무스트레스 영향요인은 대분류 3개, 중분류 11개, 소분류 52개로 재구성하였으며, Table 2에 제시된 바와 같다. 본 연구에서 새로 도출한 신규 항목은 업무특성의 ‘복리후생조건’ 항목, 조직특성의 ‘정부정책의 변화’, ‘경영자의 성격’, ‘고용형태’ 항목, 개인특성의 ‘성격유형’, ‘출신학교’, ‘노동조합 가입 여부’ 항목들이다. 이들 항목 중, 특히 개인특성에 속한 항목들은 선행연구에서도 조사되었으나 심도 있게 분석되지 못한 항목들이다. 직무스트레스는 장기적으로 지속적인 측정과 관리가 필요하기 때문에 본 연구에서 도출된 직무스트레스 영향요인들은 향후 건설회사 사무직 근로자들의 직무스트레스 관리를 위해 효율적으로 활용될 수 있을 것으로 판단된다.

3. 직무스트레스 분석

3.1 항목별 직무스트레스 분석

본 절에서는 직급별 직무스트레스의 발생에 영향을 미치는 주요요인이 무엇인지 파악하였다. 직무스트레스 영향요인은 Likert Scale 5점 척도로 조사되었고, 본 연구에서는 점수가 3.5이상의 항목을 스트레스 해소가 시급한 항목으로 선택하였다.

건설회사 사무직 근로자의 직무스트레스를 항목별로 분석해 보면, Table 2에서 알 수 있듯이 조직특성과 관련된 요인들이 가장 크게 스트레스를 유발하는 것으로 나타났고, 그 다음으로는 업무특성과 관련된 요인들이 큰 것으로 조사되었다. 이러한 현상은 각 직급별로 구분하여 분석해도 같은 결과를 보이고 있는 것으로 나타났다. 개인특성과 관련

Table 2. Level of influence factors on the job stress of the office worker

Major Categories	Medium Categories	Sub-Categories	Employee	Asst Manager	Section Chief	Deputy Director more than	Average
Characteristic of Work (4)	Work Contents (7)	Excessive Workload(Night Overtime etc.)	3.62	3.81	3.13	3.00	3.39
		Highly Work Level(Overseas Work etc.)	3.65	3.96	3.61	3.71	3.73
		Job Handling Pace and Intensity	3.76	3.31	3.34	3.29	3.43
		Carry out of Simple repeat Works	2.75	2.35	2.71	2.77	2.65
		Carry out a Variety of Works	2.82	3.38	2.93	2.77	2.98
		Unpredictability of Works	3.26	3.77	3.79	3.65	3.62
		Adaptation of Changing Work Condition	3.26	3.52	3.34	3.19	3.33
	Average	3.30	3.44	3.26	3.20	3.30	
	Work Performance Part (5)	Role Ambiguity in Department	2.74	2.75	2.71	2.32	2.63
		Role-Conflict in Department	2.60	2.67	2.43	2.35	2.51
Responsibility of Work Performance		3.82	3.56	4.02	3.87	3.82	
Authority of Work Performance		2.74	2.90	2.86	2.71	2.80	
Autonomy of Works		3.04	3.13	3.18	3.19	3.14	
Average	2.99	3.00	3.04	2.89	2.98		
Work Reward (4)	Wage and Incentive	3.72	3.52	3.68	3.39	3.58	
	Promotion	3.29	3.77	3.84	3.39	3.57	
	Welfare	3.09	3.29	3.05	3.00	3.11	
	Support of Education and Training	3.38	3.44	3.48	3.13	3.36	
Average	3.37	3.51	3.51	3.23	3.41		
Work Environment (5)	Comfort Properties of Work Space (Air pollution, Sounding, Temperature etc.)	2.04	1.98	2.09	2.06	2.04	
	Safety of Work Space	2.15	1.98	2.05	1.97	2.04	
	Layout and Condition of Work Space	2.04	2.10	2.07	1.97	2.05	
	Break time	2.26	2.24	2.38	2.19	2.27	
	Convenient Facilities	2.26	2.22	2.40	2.13	2.25	
	Average	2.15	2.10	2.20	2.06	2.13	
Characteristic of Organization (4)	Operation of Organization (5)	Average	2.95	3.01	3.00	2.85	2.96
		Changing Government Policy	2.66	2.65	2.89	2.84	2.76
		Character of CEO	3.44	3.40	3.57	3.06	3.37
		Business Policy of CEO	3.15	3.04	3.14	3.00	3.08
		Performance Assessment	3.74	3.88	3.89	3.87	3.85
	Employment Status	2.57	3.06	2.54	2.48	2.66	
	Average	3.11	3.21	3.21	3.05	3.14	
	Relationship in Organization (6)	Relationship of Co-worker	2.68	2.89	2.69	2.74	2.75
		Relationship of Superior	2.72	2.93	2.73	2.76	2.79
		Respect in Organization	2.71	2.94	2.71	2.72	2.77
Organization Solidarity		2.85	3.00	2.84	2.61	2.83	
Department Conflict in Organization	2.86	3.01	2.84	2.61	2.83		
Provision of Communicative Opportunity and Path	3.29	3.31	3.29	3.23	3.28		
Average	2.85	3.01	2.85	2.78	2.88		
Culture of Organization (3)	Authoritarianism Culture	3.50	3.43	3.37	3.17	3.37	
	Organization get-together	3.52	3.47	3.39	3.19	3.39	
	Gender-based Discrimination	3.50	3.51	3.41	3.21	3.41	
Average	3.51	3.47	3.39	3.19	3.39		
Instability of Organization (3)	Instability of Management Condition in Organization	3.72	3.73	3.73	3.71	3.72	
	Employment Instability	3.37	3.50	3.20	3.23	3.33	
	Change Job Environment and Look for a job Opportunity	2.90	2.79	2.73	2.71	2.78	
	Average	3.33	3.34	3.22	3.22	3.28	
Average	3.20	3.26	3.17	3.06	3.17		
Family Environment (3)	Job-Family compatibility	3.00	3.10	2.84	2.52	2.87	
	Living Stability	3.13	3.06	2.98	2.68	2.96	
	Migration of Other Areas	2.63	2.56	2.46	2.29	2.49	
	Average	2.92	2.91	2.76	2.50	2.77	
Individual Characteristic (3)	Emotional (5)	Desire and Overachieve	2.63	2.94	2.75	2.35	2.67
		Type of Character	2.19	3.33	2.21	2.03	2.44
		Values	2.19	2.21	2.21	2.03	2.16
	Job Satisfaction	2.35	2.58	2.55	2.45	2.48	
	Job Prospect	2.75	2.81	2.98	2.65	2.80	
	Average	2.42	2.77	2.54	2.30	2.51	
Demography (6)	Age	1.96	1.90	1.95	1.81	1.91	
	Level of Education	2.57	2.77	2.41	2.52	2.57	
	Ancestry School	2.62	3.01	2.55	2.31	2.62	
	Ancestry Area	2.59	3.04	2.54	2.35	2.63	
	Career and Experience	2.94	3.10	2.64	2.32	2.75	
	Join of Labor Union	2.41	2.69	2.46	2.13	2.42	
Average	2.52	2.75	2.42	2.24	2.48		
Average	2.62	2.81	2.57	2.35	2.59		
Total Average			3.04	3.10	3.04	2.90	3.02

된 요인은 다른 항목에 비해 상대적으로 스트레스 유발정도가 약한 것으로 조사되었다. 항목별로 분석해 보면, 업무 특성 관련요인 중에는 업무보상 요인과 업무내용 요인에 대한 스트레스가 상대적으로 큰 것으로 나타났고, 조직특성 관련요인 중에는 조직문화 요인과 조직 불안정 요인이 상대적으로 높으며, 개인특성 관련요인 중에는 가정환경요인이 상대적으로 다소 높은 것으로 조사되었다.

3.2 직급별 직무스트레스 분석

직급별 조사결과를 보면, 사원급은 ‘업무수행에 대한 책임’ 및 ‘업무처리속도 및 강도’, 대리급은 ‘높은 업무 난이도’ 및 ‘인사고과’, 과장급 및 차장급 이상은 ‘업무수행에 대한 책임’ 및 ‘인사고과’ 항목에 의해 스트레스를 받고 있었다. 이는 사원급은 회사에 입사한지 3년 이하 근로자들로서 처음 겪는 업무의 책임 및 처리속도에 대한 부담이 있고, 대리급은 회사의 중요한 업무들을 직접적으로 수행하는 근로자들로서 업무의 난이도가 높고, 승진에 대한 스트레스가 심하며, 과장급 이상은 업무에 대한 책임을 지게 되는 중간 관리자로서 임원급으로의 승진에 대한 스트레스가 높기 때문에 나타난 결과라 사료된다. Table 2에 나타난 결과에서 알 수 있듯이 건설회사 사무직 근로자들은 직급별로 영향을 미치는 주요요인들이 서로 다르게 나타나고 있다. 이를 반영하여 직급별 직무스트레스 해소방안을 마련한다면 향후 건설회사 사무직 근로자들의 업무효율성을 효과적으로 향상시킬 수 있을 것으로 판단된다.

3.3 직무스트레스로 인한 발생현상

1) 개인적 발생 현상

개인적 현상을 직급별로 조사한 Table 3의 결과를 보면, 대부분의 건설회사 사무직 근로자들은 스트레스로 인해 ‘개인 업무의 효율성 저하’가 가장 많이 발생하고 있었고, 다음으로는 ‘행동적 현상’ 및 ‘심리적 현상’이 발생하는 것으로 조사되었다. 이는 직무스트레스를 받으면 심리적, 행동적으로 불안하고 초조해지고 더 나아가 지각 및 결근 등의 현상이 발생함으로써, 결과적으로 업무의 효율성이 저하되는 현상을 초래하게 된다는 것을 잘 보여주고 있다.

2) 조직적 발생 현상

직무 스트레스로 인해 발생하는 조직적 현상을 조사한 Table 4의 결과를 보면, ‘조직 업무의 효율성 저하’, ‘조직 업무의 만족도 저하’, ‘이직 현상’ 등의 순으로 조사되었다.

조직적 발생 현상들은 앞에서 분석한 개인적 발생 현상들이 조직 전체로 확대되어 나타나는 결과들로서, 이는 조직에 대한 신뢰도 저하 및 조직 내 갈등을 초래하여 조직성과 및 헌신도가 저하하고, 조직에 대한 만족도가 떨어져 중국에는 이직 현상이 발생함으로써 유능한 인력을 잃게 되는 손실을 가져올 수 있다. 따라서 건설회사 사무직 근로자들의 직무 스트레스 해소를 위한 다양한 개선방안이 요구된다.

Table 3. Individual occurrence phenomenon

Item	Emplo- -yee	Asst. Mana- -ger	Sec- -tion Chief	Deputy Director more than	Total
Physiological Phenomena(Headache, Tiredness, Insomnia ect.)	8	5	8	1	22
Psychological Phenomenon(Anger, Frustration, Groom etc.)	27	10	20	6	63
Behavior Phenomenon(Smoking, Drinking, Lateness etc.)	15	18	14	17	64
Decline of Individual Qualitative Work Performance	4	5	4	1	14
Decline of Individual Quantitative Work Performance	8	7	9	3	27
Decline of Individual Work Effectiveness	34	26	34	20	114
Decline of Individual Work Performance	18	10	8	8	44
Decline of Individual Work Satisfaction	22	15	15	6	58
Total	136	96	112	62	406

Table 4. Organized occurrence phenomenon

Item	Emplo- -yee	Asst. Mana- -ger	Sec- -tion Chief	Deputy Director more than	Total
Decline of Organizational Work Effectiveness	34	21	33	17	105
Decline of Organizational Work Performance	13	12	13	6	44
Decline of Organizational Work Satisfaction	31	23	25	20	99
Decline of Organizational Devotion	7	10	8	1	26
Decline of Organizational Betrieblichkeit	11	3	2	3	19
Decline of Organizational Reliability	6	4	2	3	15
Change Jobs Phenomenon	34	23	29	12	98
Total	136	96	112	62	406

4. 직무스트레스 해소활동 및 문제점

4.1 직무스트레스 해소활동

현재 회사 내에서 수행하고 있는 직무스트레스 해소활동을 조사한 결과, Table 5에 나타난 바와 같이 대부분의 사무직 근로자들은 개인적 활동으로는 독서, 문화활동, 종교 활동으로 직무스트레스를 해결하고 있었고, 조직적 활동으로 운동, 동아리 활동 등을 수행하고 있었다. 이 중 가장 많이 수행하는 활동은 회사 내에서 조직적으로 수행하는 운동(헬스, 등산, 구기운동)으로 조사되었고, 다음 순위는 개인적 활동인 독서(잡지, 만화, 소설 등)로 나타났다. 이는 현재 수행되고 있는 스트레스 해소활동들은 일반적인 여가 활동들로서, 스트레스를 유발하는 다양한 요인들을 효과적으로 해소할 수 있는 프로그램이 부재함을 잘 보여주는 결과이다.

Table 5. Kind of job stress solution activity

Item	Response Number	Rate (%)
Reading	42	20.69
Individual Activity		
Cultural Life (Musical, Concert etc.)	16	7.88
Religious activities	14	6.92
Exercise(Climbing, Health etc.)	83	40.87
Organized Activity		
Club activities	11	5.42
Other activities(Game, Get-Together etc.)	9	4.43
Non-response	28	13.79
Total	203	100

4.2 직무 스트레스 해소활동의 문제점

현재 회사 내에서 수행되고 있는 직무스트레스 해소활동에 대한 문제점을 조사한 Table 6의 결과를 보면, 대부분의 사무직 근로자들은 ‘활동들을 위한 회사의 재정적 투자 및 아이디어 발굴이 부족함’ 및 ‘활동들에 대한 홍보가 미흡함’의 의견이 가장 많이 나타났다. 이는 현재 회사 내에서 수행하고 있는 직무스트레스 해소활동들이 사무직 근로자들의 직무스트레스를 효과적으로 해결하지 못하고 있음을 반영하고 있다. 또한 현재 수행되고 있는 활동들도 사무직 근로자들이 잘 인지하지 못하고 있으므로 이에 대한 적극적인 홍보가 시급히 필요한 것으로 조사되었다.

Table 6. Problem of job stress solution activity

Item	Empl -yee	Asst Mana -ger	Sec -tion Chief	Deputy Director more than	Total
Specific purpose of each activity isn't fit for job stress relief.	3	8	2	4	17
There is a lack of promotion of activities	35	20	33	11	99
There is a lack of implementation, due to an absence of role division for activities.	1	1	1	1	4
Activities consist of the items, which are less effective in relieving job stress.	16	6	7	8	37
There are activities, which are different from job stress factors of workers.	16	11	14	11	52
There is a shortage of company's financial investments and ideas for activities.	37	29	35	17	118
There is a lack of performance management of activity results.	16	9	14	8	47
other opinion	12	12	6	2	32
Total	136	96	112	62	406

5. 직무스트레스 해소방안

5.1 조직차원의 직무스트레스 해소전략

현재 수행되고 있는 건설회사 사무직 근로자들의 직무스트레스 해소활동에 대한 개선사항을 분석한 Table 7의 조사결과를 보면, ‘활동들에 대한 적극적인 홍보계획 마련’ 및 ‘근로자들의 직무스트레스 발생요인과 부합하는 활동 구성’, ‘활동을 위한 재정적 투자 확대’ 등의 의견이 많은 것으로 조사되었다. 이는 건설회사 사무직 근로자들이 현재 직무스트레스 해소활동에 대해 우선적으로 시급히 해결해야 할 사항을 선택한 항목들이다. 이 결과를 토대로 향후 회사 조직차원에서 근로자들의 직무스트레스 해소를 위한 다양한 맞춤형 프로그램을 발굴하고, 정책적 및 재정적으로 적극 지원할 필요가 있으며, 이에 대한 적극적인 홍보전략의 수립이 시급히 요구된다.

5.2 직급별 직무 스트레스 해소활동 방향

본 절에서는 앞의 3장에서 분석한 직급별 직무스트레스 영향요인에 대한 분석결과에 기초하여 직급별 주요 스트레스 해소활동의 방향을 제시하였다.

Table 7. Improvement of job stress solution activity

Item	Empl -yee	Asst Mana -ger	Sec -tion Chief	Deputy Director more than	Total
Specific purpose and goal setting for each activity	12	10	7	5	34
Active promotion planning for activities	34	17	27	9	87
Idea content to find activities, which are highly effective in relieving job stress	18	9	13	9	49
Selection of clear targets and activity contents suitable for purposes of activities	12	15	17	9	53
Activities, which correspond to job stress factors of workers	22	19	24	9	74
Financial investment expansion for activities	25	12	16	14	67
Construction of follow-up performance management system of activities and feedback	5	4	4	5	18
other opinion	8	10	4	2	24
Total	136	96	112	62	406

첫째, 전체 근로자에 대한 공통적인 해소방향은 업무특성과 관련하여 업무의 난이도 및 예측 불가능성에 대한 경감 방법의 모색이 요구되며, 업무수행에 대한 과도한 책임 부담을 경감할 수 있는 방안과 임금 및 인센티브에 대한 개선 방안의 모색이 요구된다. 조직특성과 관련하여 인사사고제도 개선 및 조직의 경영상태 불안정에 대한 불안요소를 최소화하기 위한 방안의 모색이 필요하다. 둘째, 사원급 근로자는 업무특성과 관련하여 특히 업무과부하 및 처리속도에 대한 압박감의 해소가 요구되며, 조직특성과 관련하여 권위 주의적인 조직문화에 대한 부담감을 해소할 수 있는 방안의 모색이 필요하다. 셋째, 대리급 근로자는 업무특성과 관련하여 업무과부하의 경감과 승진에 대한 부담감을 해소하기 위한 방안의 마련이 요구되며, 조직특성과 관련하여 구조조정과 같은 고용불안정에 대한 불안감을 해소하기 위한 방안의 모색이 필요하다. 넷째, 과장급 근로자는 업무특성과 관련하여 승진에 대한 부담감을 경감시킬 수 있는 방안의 마련이 요구되며, 조직특성과 관련하여 경영자의 성격에 대한 부담감을 해소할 수 있는 방안의 마련이 필요하다. 다섯째, 차장급 이상 근로자는 전반적으로 과장급 이하 근로자들에 비해 직무스트레스가 적은 것으로 나타나고 있으나, 업무특성과 관련하여 승진에 대한 부담감은 상대적으로 높으므로 이에 대한 해소방안의 모색이 필요하다.

6. 결 론

본 연구는 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. 다음은 본 연구를 통해 도출된 주요 결과이다.

- 1) 건설회사 사무직 근로자의 직무스트레스를 효과적으로 측정할 수 있는 영향요인을 대분류 3개, 중분류 11개, 소분류 52개 항목으로 재구성하여 제시하였다.
- 2) 건설회사 사무직 근로자들은 조직특성과 관련된 요인들에 의해 상대적으로 높은 스트레스를 받는 것으로 나타났다. 주요 세부항목별 직무스트레스 영향요인은 ‘인사고과’, ‘업무수행에 대한 책임’ 항목이 가장 큰 스트레스를 유발하는 것으로 나타났고, 다음 순위로는 ‘높은 업무 난이도’, ‘조직의 경영상태 불안정’, ‘업무의 예측불가능성’ 등의 항목들이었으므로 조사되었다.
- 3) 건설회사 사무직 근로자들의 직무스트레스로 인해 발생하는 현상은 개인적 발생현상으로 심리적, 행동적으로 불안하고 초조해지고 더 나아가 지각 및 결근 등의 현상이 발생함으로써 결과적으로 업무의 효율성이 저하되는 현상을 초래하고, 조직적 발생현상으로는 조직에 대한 만족도가 떨어져 종국에는 이직 현상이 발생함을 알 수 있었다.
- 4) 현재 수행되고 있는 스트레스 해소활동들은 일반적인 여가활동들로서, 스트레스를 유발하는 다양한 요인들을 효과적으로 해소하지 못하고 있음을 알았다.
- 5) 향후 회사 조직차원에서 근로자들의 직무스트레스 해소를 위한 다양한 맞춤형 프로그램을 발굴하고, 정책적 및 재정적으로 적극 지원할 필요가 있으며, 이에 대한 적극적인 홍보전략의 수립이 시급히 요구된다.

본 연구는 건설회사 사무직 근로자들의 업무효율성 향상을 위한 직무스트레스 해소방향 제시를 목적으로 하였으므로, 건설회사 사무직 근로자들의 직무스트레스 해소방법을 구체적으로 제시하지 못한 한계점을 지니고 있다. 따라서, 본 연구의 한계점을 보완하여 향후 현재 건설회사 사무직 근로자들의 직무스트레스를 해소하기 위한 구체적이고 효과적인 개선방법론의 모색하는 후속연구를 수행할 예정이다.

요 약

본 연구는 건설회사 사무직 근로자에 대한 직무 스트레스 실태를 분석하여 이를 해소할 수 있는 방안을 제시하였다. 첫째, 직무 스트레스 영향요인에 대한 스트레스 정도를 조사한 결과, ‘인사고과’, ‘업무수행에 대한 책임’으로 인해 스트레스를 가장 많이 받는 것으로 나타났다. 둘째, 현재 회사 내에서 수행되고 있는 직무 스트레스 해소활동의 문제점을 조사한 결과, 대부분의 사무직 근로자들은 ‘활동들을 위한 회사의 재정적 투자 및 아이디어 발굴이 부족함’ 및 ‘활동들에 대한 홍보가 미흡함’의 의견을 가장 많이 보이고 있었고, 개선사항으로는 ‘활동들에 대한 적극적인 홍보 계획 마련’ 및 ‘근로자들의 직무 스트레스 발생요인과 부합하는 활동 구성’의 의견이 가장 많이 나타났다.

키워드 : 사무직 근로자, 직무 스트레스, 영향요인, 발생현상, 해결방안

Acknowledgement

This research was supported by Basic Science Research Program through the National Research Foundation of Korea(NRF) funded by the Ministry of Education(NRF-2013R1A1A2009500).

References

1. Jeong TH, The Study of an Analysis on Job Stress of Affecting Safety and Management Performance for Workers in the Construction Industry[doctor's thesis]. [Gwangju(Korea)]: Chosun University; 2009. 111 p.
2. Park HC, and Jung TH, A Study on the Job Stress Influencing to the Construction Management in Construction Industry. Journal of Korea Safety Management and Science, 2010 Jun;12(2):41-8
3. Son JH, A Study on Influence Factors about Job Stress of Construction Workers[doctor's thesis]. [Daejeon(Korea)]: Daejeon University; 2011. 136 p.
4. Lee MR, Relationship between Occupational Stress and Depression of Construction Workers, Korean Journal of Occupational Health Nursing, 2011 Nov;20(3):279-88
5. 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
6. Kim AR, Study on the Effect of the Construction Workers' Work Ability and Job Stress on the Occurrences of Industrial Disasters[master's thesis]. [Pusan(Korea)]: Pukyung National University; 2012. 83 p.
7. Jeong KH, A Study on the improvement of Construction Safety management by evaluating Job Stress of Internal and Foreign Construction Workers [master's thesis]. [Suwon(Korea)]: Kyonggi University; 2013. 99 p.
8. Jeong KS, The Management Method of the Job Stress of Estimators in the Domestic Construction Company[master's thesis]. [Seoul(Korea)]: Hanyang University; 2014. 53 p.