

CM회사 현장 기술인력의 등급별 직무 스트레스 분석 및 해소방안

Analysis and Relievement of Job Stress by Grade of Technical Personnel in CM Company

○ 원지광*
Won, Ji-Gwang

이준용**
Lee, Jun-Yong

손창백***
Son, Chang-Back

Abstract

In this study, the field technical personnel of CM companies were classified by grade, and job stress status and level of stress were analyzed, and solutions were suggested. As a result of the survey on job stress, most technical personnel were found to be stressed at work, and beginner was found to have somewhat less job stress than other grades, and intermediate and express were found to be somewhat more stressed at work. In addition, as a result of surveying the level of stress on the technician who was stressed, it was found that the overall level of job stress was above average. As a way to relieve job stress, it was found that publicity of activities, financial investment of the company for activities, and discovery of ideas were necessary.

키워드 : CM기술인력, 직무스트레스, 해소방안

Keywords : Construction Managers, Job Stress, Resolution Measures

1. 서론

1.1 연구의 배경 및 목적

건설업은 건설산업이 빠르게 변화함에 따라 건축물이 대형화, 복잡화되어, 이에 건설 프로젝트 전 단계에 품질, 안전, 비용등을 종합적으로 관리하는 CM시장이 점차 증가되고 있다. CM 기술인은 개개인의 능력이 프로젝트 성과를 좌우하기 때문에 전문지식과 경험이 풍부한 인력의 확보가 중요하다. 하지만 건설업으로의 취업을 기피하거나 유입이 된다고 하더라도, 타 산업으로의 이탈이 많아지고 있는 실정이다. 이는 건설업의 특성상 높은 업무 강도와 열악한 작업환경, 과도한 업무량 등으로 인해 발생하는 직무 스트레스가 요인이라 할 수 있다. 따라서 CM 시장의 지속적인 발전을 위한 CM인력들을 확보하기 위해서는 직무스트레스 해소방안의 모색이 필요하다.

이에 본 연구에서는 CM회사 현장 기술인력을 등급별로 구분하여 직무스트레스 여부 및 스트레스 정도를 분석하고, 이에 대한 해소방안을 제시하는 것을 목적으로 한다.

1.2 연구의 범위 및 방법

본 연구는 CM회사 현장 기술인력의 직무 스트레스 여부 및 스트레스 정도를 조사하고, 직무 스트레스 해소방안을 제시하는 것으로 연구범위를 한정하였다. 첫째, CM인력의 직무 스트레스를 분석한다. 둘째, 직무 스트레스 해소방안을 제시한다. 본 연구의 조사개요는 표 1과 같다.

표 1. 조사 개요

구분	조사 개요
조사대상	· CM현장 기술인력 : 178명 · 초급 44명, 중급 45명, 고급 46명, 특급 43명
조사기간	· 2023년 05월 01일 ~ 2023년 08월 31일
조사방법	· 직접 방문 설문조사 · E-mail, 우편 등의 간접 설문조사
조사내용	· 직무스트레스 여부 · 직무스트레스 해소방안

2. 직무스트레스 분석

직무 스트레스 여부에 대해 조사한 결과 대부분의 기술인력들이 직무에 스트레스를 받는 것으로 조사되었으며, 초급은 다른 등급에 비해 직무스트레스가 다소 없는 것으로 나타났으며, 중급과 특급의 경우는 직무스트레스를 다소 많이 받는 것으로 조사되었다. 이는 여러 직무물

* 세명대학교 대학원 석사과정

** 세명대학교 대학원 박사과정

***세명대학교 건축공학과 교수, 공학박사

(Corresponding author : Department of Architectural Engineering, Semyung University, cbson@semyung.ac.kr)

본 성과는 정부(과학기술정보통신부)의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임(NRF-2021R1A2C2006065).

맡은 특급의 경우 직무에 대한 책임감 및 업무의 특성 등으로 인해 스트레스가 높은 것으로 판단된다. 또한, 스트레스를 받았다는 기술인에게 스트레스의 정도에 대해 조사한 결과, 전체적으로 직무스트레스의 정도가 보통 이상인 것으로 나타났다.

표 2. 직무 스트레스 여부 (단위 : 명)

스트레스 여부	초급	중급	고급	특급	합계
예	32 (72.7)	39 (86.7)	37 (80.4)	37 (86.0)	145 (81.5)
아니오	7 (15.9)	0 (0.0)	5 (10.9)	4 (9.3)	16 (9.0)
잘 모르겠다	5 (11.4)	6 (13.3)	4 (8.7)	2 (4.7)	17 (9.6)
합계	44 (100.0)	45 (100.0)	46 (100.0)	43 (100.0)	178 (100.0)

표 3. 직무 스트레스 수준 (1점 매우낮음 - 7점 매우높음)

초급	중급	고급	특급	평균
4.75	5.00	5.00	5.09	4.96

3. 직무스트레스 해소방안

직무스트레스 해소활동의 문제점을 조사한 결과, 표 4와 같이 초급 및 고급은 ‘근로자들의 직무스트레스 유발요인들과 다른 활동들로 구성됨’ 항목이 가장 높은 문제점으로 조사되었고, 중급 및 특급은 ‘활동들에 대한 홍보 미흡’ 항목이 가장 높게 나타났다. 또한, 초급의 경우 ‘활동들에 대한 홍보 미흡’, 중급은 ‘활동들을 위한 회사의 재정적 투자 및 아이디어 발굴 부족’, 고급은 ‘활동 내용이 직무스트레스 해소효과가 적은 항목들로 구성되어 있음’, 특급은 ‘활동들을 위한 회사의 재정적 투자 및 아이디어 발굴 부족’ 항목이 그 다음으로 높게 나타났다. 전체적으로는 ‘활동들에 대한 홍보 미흡’ 항목이 가장 높게 나타났고, ‘활동들을 위한 회사의 재정적 투자 및 아이디어 발굴 부족’ 항목이 순으로 나타났다. 따라서, 직무스트레스를 효과적으로 해결하기 위해서는 해소활동에 대한 적극적인 홍보활동과 직무스트레스 유발요인에 부합하는 해소 활동을 구성하고, 회사의 적극적인 재정적 투자를 통해 직무 스트레스 효과가 큰 활동프로그램 발굴이 필요하다.

4. 결 론

본 연구에서는 CM회사 현장 기술인력을 등급별로 구분하여 직무스트레스 여부 및 스트레스 정도를 분석하고,

이에 대한 해소방안을 제시하였다. CM회사 현장 기술인력은 모든 등급에서 직무스트레스를 받는 것으로 나타났고, 전반적으로 스트레스 수준이 평균 이상임을 알았으며, 직무스트레스 해소방안으로는 활동들에 대한 홍보와, 활동들을 위한 회사의 재정적 투자 및 아이디어 발굴이 필요함을 알았다.

본 연구결과는 CM회사 기술인력의 직무스트레스 해소방안을 제시하였지만, 구체적인 해소방안에 대해 제시하지 못한 한계점을 가지고 있다. 따라서 향후 연구에서는 구체적인 직무스트레스 해소방안에 관한 연구도 함께 수행되어야 할 것으로 판단된다.

표 4. 직무스트레스 해소활동 문제점 (단위 : 명), (복수응답)

문항	초급	중급	고급	특급	합계
각 활동들의 구체적인 목적이 직무스트레스 해소와 맞지 않음	9 (10.2)	9 (10.0)	4 (4.3)	10 (11.6)	32 (9.0)
활동들에 대한 홍보 미흡	15 (17.0)	19 (21.1)	15 (16.3)	19 (22.1)	68 (19.1)
활동들을 위한 역할분담이 되어있지 않아, 시행성이 미흡함	9 (10.2)	4 (4.4)	9 (9.8)	6 (7.0)	28 (7.9)
활동 내용이 직무스트레스 해소효과가 적은 항목들로 구성되어 있음	11 (12.5)	12 (13.3)	17 (18.5)	11 (12.8)	51 (14.3)
활동들의 목적에 맞는 명확한 대상선정이 부적절함	11 (12.5)	11 (12.2)	11 (12.0)	12 (14.0)	45 (12.6)
근로자들의 직무스트레스 유발요인들과 다른 활동들로 구성됨	16 (18.2)	11 (12.2)	18 (19.6)	7 (8.1)	52 (14.6)
활동들을 위한 회사의 재정적 투자 및 아이디어 발굴 부족	14 (15.9)	14 (15.6)	15 (16.3)	16 (18.6)	59 (16.6)
활동들의 결과에 대한 성과관리 미흡	3 (3.4)	6 (6.7)	2 (2.2)	5 (5.8)	16 (4.5)
기타	0 (0.0)	4 (4.4)	1 (1.1)	0 (0.0)	5 (1.4)
합계	88 (100.0)	90 (100.0)	92 (100.0)	86 (100.0)	356 (100.0)

참고문헌

1. Shin, W. S., & Son, C. B. (2024). Analyzing Job Stress of Engineers in Construction Companies and Its Resolution Measures, Journal of the Architectural Institute of Korea, 40(2), 275-284.
2. Shin, W. S., & Son, C. B. (2024). Evaluating Job Stress of Construction Engineers and Its Resolution Measures, Journal of the Architectural Institute of Korea, 39(10), 299-308.