

## 건설현장 기술인력의 등급별 직무 스트레스 분석 및 해소방안

### Analysis and Resolution of Job Stress by Class of Technical Personnel in Construction Site

○ 이 준 용\*

Lee, Jun-Yong

원 지 광\*\*

Won, Ji-Gwang

손 창 백\*\*\*

Son, Chang-Baek

#### Abstract

This study analyzed job stress by grade and investigated the problems of solutions for technical personnel at construction sites, and based on this, it was conducted to suggest ways to relieve job stress. As a way to improve job stress relief activities, it is necessary to prepare an active red hair plan for activities for beginners, set specific objectives and goals for each activity, set specific objectives and goals for each activity in the intermediate level, prepare an active public relations plan for the activities, set specific objectives and goals for each activity in the advanced case, compete for ideas to discover activities with high job stress effects, and in the special case, set specific objectives and goals for each activity, and compete for ideas to discover activities with high job stress effects.

키워드 : 기술인력, 직무 스트레스, 해소방안

Keywords : Construction Engineers, Job Stress, Resolution Measures

#### 1. 서론

##### 1.1 연구의 배경 및 목적

건설업은 타 업종에 비해 높은 업무 강도와 열악한 작업 환경으로 인해 자주 안전사고가 발생하는 위험한 업종이다. 최근에는 건설회사가 공사비 상승, 자금난에 시달리는 등 원자재 및 인건비 상승과 경기 침체 등의 영향을 받아, 이로 인해 하도급 대금 미지급, 임금 체불, 실직 문제가 빈번하게 발생하고 있다. 이는 건설업의 부정적인 이미지와 취업 기피 현상을 심화시킬 수 있으며, 현장에서 근무하는 기술인력 역시 스트레스로 인해 업무 수행 능력 저하, 불안감, 의욕 상실 등의 문제로 프로젝트 생산성에 부정적인 영향을 미치고 있다. 따라서, 기술인력의 직무 스트레스를 효과적으로 관리하는 것은 개인의 업무수행능력 및 프로젝트 성공에 영향을 미친다. 그럼에도 불구하고 현재 건설업에서 직무 스트레스 해소방안은 충분하지 않은 상태이다.

이에 본 연구는 건설회사 현장 기술인력을 대상으로 등급별 직무 스트레스를 분석하고 해소방안의 문제점을

조사하여, 이를 바탕으로 직무 스트레스를 해소방안을 제시하고자 한다.

##### 1.2 연구의 범위 및 방법

본 연구는 건설현장 기술인력을 등급별로 직무 스트레스를 분석하고, 직무 스트레스 해소방안을 제시하는 것으로 연구범위를 한정하였다. 첫째, 건설현장 기술인력의 직무 스트레스를 분석한다. 둘째, 직무 스트레스 해소방안을 분석한다. 셋째, 직무 스트레스 해소방안을 제시한다. 본 연구의 조사개요는 표 1과 같다.

표 1. 조사 개요

구 분	조 사 개 요
조사대상	· 건설현장 기술인력 : 254명 · 초급 58명, 중급 56명, 고급 81명, 특급 59명
조사기간	· 2023년 05월 01일 ~ 2023년 08월 31일
조사방법	· 직접 방문 설문조사 · E-mail, 우편 등의 간접 설문조사
조사내용	· 직무 스트레스 분석 · 직무 스트레스 해소활동 분석 · 직무 스트레스 해소활동 개선방안

#### 2. 직무 스트레스 분석

건설회사 현장에 종사하고 있는 기술인력의 직무 스트레스 여부를 조사한 결과, 전체적으로 직무 스트레스를 받는 것으로 조사되었다. 또한, 스트레스를 받았다는 기술인에게 스트레스의 정도에 대해 조사한 결과, 전체적

\* 세명대학교 대학원 박사과정

\*\* 세명대학교 대학원 석사과정

\*\*\*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).

으로 직무 스트레스의 정도가 보통 이상인 것으로 나타났고, 특급의 경우 스트레스 정도가 높은 것으로 조사되었으며, 초급에서 특급으로 갈수록 스트레스가 증가하고 있는 것으로 나타났다. 이는 등급이 높아질수록 경우 직무에 대한 업무량과 업무에 대한 책임감 등으로 인해 발생하는 스트레스가 수준이 높은 것으로 판단되며, 직무 스트레스 영향정도를 항목으로 구분하여 조사한 결과, 전체적으로 업무특성으로 인한 스트레스가 가장 높았으며, 특급을 제외한 모든 등급에서 조직특성으로 인한 스트레스가 다음으로 높게 나타났으나, 특급의 조직특성으로 인한 스트레스 보다 개인특성으로 인한 스트레스가 더 높은 것으로 나타났다. 이는 특급의 경우는 조직에 대한 이해도가 가장 높기 때문에 조직특성에 대한 스트레스는 초급, 중급, 고급에 비해 영향정도가 낮은 것으로 판단된다.

표 2. 직무 스트레스 여부

(단위 : 명)

항목	초급	중급	고급	특급	합계
예	53 (91.4)	52 (92.9)	79 (97.5)	59 (100.0)	243 (95.7)
아니오	4 (6.9)	3 (5.4)	1 (1.2)	0 (0.0)	8 (3.1)
잘 모르겠다	1 (1.7)	1 (1.8)	1 (1.2)	0 (0.0)	3 (1.2)
합계	58 (100.0)	56 (100.0)	81 (100.0)	59 (100.0)	254 (100.0)

표 3. 직무 스트레스 정도

(1점 매우낮음 - 7점 매우높음)

초급	중급	고급	특급	평균
4.63	4.74	4.80	5.20	4.84

표 4. 항목별 직무 스트레스 영향정도

(1점 매우낮음 - 5점 매우높음)

항목	초급	중급	고급	특급	평균
업무특성으로 인한 스트레스	3.78	3.66	3.64	3.88	3.74
개인특성으로 인한 스트레스	3.10	2.95	3.09	3.47	3.15
조직특성으로 인한 스트레스	3.50	3.27	3.46	3.19	3.36
평균	3.46	3.29	3.40	3.51	3.42

### 3. 직무 스트레스 해소활동 분석

#### 3.1 직무 스트레스 해소활동

회사 내 직무 스트레스 해소활동 여부를 조사한 결과

전체적으로 회사 내 직무 스트레스 해소활동을 시행하고 있는 것으로 조사되었고, 시행하고 있다고 응답한 기술인력에게 해소활동 프로그램 및 참여여부에 대해 조사한 결과 초급의 경우, 회사 내 직무 스트레스 해소활동이 있는 것은 알고 있으나, 해소활동 프로그램에 대해서는 전혀 모르고, 참여할 의사가 없는 기술인력이 다수 있는 것으로 나타났다. 하지만, 해소활동 프로그램을 알고 있는 정도이며, 기회가 되면 참여할 의사가 있는 기술인력 또한 적지 않았다. 또한, 초급을 제외한 중급, 고급, 특급의 경우 대다수가 해소활동 프로그램을 대체적으로 알고 있고, 기회가 되면 참여할 의사가 있는 것으로 나타났다. 하지만, 해소활동 프로그램을 어느 정도 알고는 있으나, 참여할 의사가 없다고 응답 수 또한 적지 않았다.

표 5. 회사 내 직무 스트레스 해소활동 여부

(단위 : 명)

항목	초급	중급	고급	특급	합계
예	36 (62.1)	34 (60.7)	57 (70.4)	31 (52.5)	158 (62.2)
아니오	16 (27.6)	12 (21.4)	20 (24.7)	19 (32.2)	67 (26.4)
잘 모르겠다	6 (10.3)	10 (17.9)	4 (4.9)	9 (15.3)	29 (11.4)
합계	58 (100.0)	56 (100.0)	81 (100.0)	59 (100.0)	254 (100.0)

표 6. 해소활동 프로그램 및 참여여부

(단위 : 명)

항목	초급	중급	고급	특급	합계
잘 알고 있고, 직접 참여한 경험도 있음	4 (11.1)	1 (2.9)	6 (10.5)	9 (29.0)	20 (12.7)
잘 알고 있지만, 참여한 경험은 없음	4 (11.1)	3 (8.8)	7 (12.3)	4 (12.9)	18 (11.4)
알고 있는 정도이고, 기회가 되면 참여할 의사가 있음	10 (27.8)	15 (44.2)	24 (42.1)	10 (32.3)	59 (37.3)
알고 있는 정도이나, 참여할 의사는 없음	5 (13.9)	9 (26.5)	15 (26.3)	7 (22.6)	36 (22.8)
전혀 모르고, 참여할 의사도 없음	13 (36.1)	6 (17.6)	5 (8.8)	1 (3.2)	25 (15.8)
기타(전혀 모르고 참여할 의사가 없음)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
합계	36 (100.0)	34 (100.0)	57 (100.0)	31 (100.0)	158 (100.0)

### 3.2 직무 스트레스 해소활동 문제점

직무 스트레스 해소활동의 문제점을 조사할 결과, 초급의 경우 ‘활동들에 대한 미흡’ 항목이 가장 높게 조사되었고, 그 다음으로는 ‘각 활동들의 구체적인 목적이 직무스트레스 해소와 맞지 않음’, ‘활동들을 위한 역할분담이 되어있지 않아, 시행성이 미흡함’, ‘활동들의 목적에 맞는 명확한 대상선정이 부적절함’이 높게 나타났으며, 중급은 ‘활동들에 대한 홍보 미흡’, ‘활동들을 위한 역할분담이 되어있지 않아, 시행성이 미흡함’ 항목이 높게 나타났고, 고급은 ‘각 활동들의 구체적인 목적이 직무스트레스 해소와 맞지 않음’ 항목이 가장 높게 나타났으며, ‘활동들에 대한 홍보 미흡’, ‘활동 내용이 직무스트레스 해소효과가 적은 항목들로 구성되어 있음’ 항목이 그 다음으로 높게 나타났고, 특급은 ‘각 활동들의 구체적인 목적이 직무스트레스 해소와 맞지 않음’ 항목이 가장 높게 나타났으며, ‘활동들을 위한 역할분담이 되어있지 않아, 시행성이 미흡함’ 항목이 그 다음

표 7. 직무 스트레스 해소활동 문제점

(단위 : 명)

문항	초급	중급	고급	특급	합계
각 활동들의 구체적인 목적이 직무스트레스 해소와 맞지 않음	5 (13.9)	3 (8.8)	18 (31.6)	12 (38.7)	38 (24.1)
활동들에 대한 홍보 미흡	14 (38.9)	9 (26.5)	9 (15.8)	3 (9.7)	35 (22.2)
활동들을 위한 역할분담이 되어있지 않아, 시행성이 미흡함	5 (13.9)	9 (26.5)	8 (14.0)	6 (19.4)	28 (17.7)
활동 내용이 직무스트레스 해소효과가 적은 항목들로 구성되어 있음	4 (11.1)	4 (11.8)	9 (15.8)	4 (12.9)	21 (13.3)
활동들의 목적에 맞는 명확한 대상선정이 부적절함	5 (13.9)	2 (5.9)	7 (12.3)	3 (9.7)	17 (10.8)
근로자들의 직무스트레스 유발요인들과 다른 활동들로 구성됨	3 (8.3)	7 (20.6)	2 (3.5)	2 (6.5)	14 (8.9)
활동들을 위한 회사의 재정적 투자 및 아이디어 발굴 부족	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (7.0)	1 (3.2)	5 (3.2)
활동들의 결과에 대한 성과관리 미흡	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
합계	36 (100.0)	34 (100.0)	57 (100.0)	31 (100.0)	158 (100.0)

으로 높게 나타났다. 전체적으로 보면 ‘각 활동들의 구체적인 목적이 직무스트레스 해소와 맞지 않음’이 가장 큰 문제점으로 조사되었으며, ‘활동들에 대한 홍보미흡’이 그 다음으로 나타났다. 이러한 문제점을 개선하기 위해서는 스트레스 해소를 위한 활동에 대한 적극적인

홍보활동이 필요하며, 또한, 스트레스 유발 요인을 정확히 파악하여, 이에 맞는 해소 활동을 구성해야 할 것으로 판단된다.

### 4. 직무 스트레스 해소방안

본 장에서는 앞서 제시한 해소활동의 문제에 대한 개선방안을 제시하여 직무 스트레스 해소 방안을 제시하고자 한다. 직무 스트레스 해소활동에 대한 개선방안을 조사한 결과, 초급은 ‘활동들에 대한 적극적인 홍보계획 마련’이 시급히 개선이 필요한 것으로 나타났으며, ‘각 활동들의 구체적인 목적 및 목표 설정’ 항목이 그 다음으로 높게 나타났고, 중급은 ‘각 활동들의 구체적인 목적 및 목표 설정’, ‘활동들에 대한 적극적인 홍보계획 마련’이 시급히 개선이 필요한 것으로 나타났으며, 고급은 ‘각 활동들의 구체적인 목적 및 목표 설정’ 항목이 가장 높게 나타났고, ‘활동들에 대한 부서별 명확한 역할분담’ 항목이 그 다음으로 높게 나타났으며, 특급은 ‘각 활동들의 구체적인 목적 및 목표 설정’ 항목이 가장 높게 나타났고, ‘직무 스트레스 효과가 큰 활동내용의 발굴을 위한 아이디어 공모’ 항목이 그 다음으로 높게 나타났다. 전체적으로는 ‘각 항목들의 구체적인 목적

표 8. 직무 스트레스 해소활동 개선방안

(단위 : 명)

문항	초급	중급	고급	특급	합계
각 활동들의 구체적인 목적 및 목표 설정	8 (22.2)	8 (23.5)	14 (24.6)	15 (48.4)	45 (28.5)
활동들에 대한 적극적인 홍보계획 마련	11 (30.6)	8 (23.5)	7 (12.3)	1 (3.2)	27 (17.1)
활동들에 대한 부서별 명확한 역할분담	6 (16.7)	4 (11.8)	13 (22.8)	3 (9.7)	26 (16.5)
직무 스트레스 효과가 큰 활동내용의 발굴을 위한 아이디어 공모	7 (19.4)	5 (14.7)	11 (19.3)	7 (22.6)	30 (19.0)
활동의 목적에 맞는 명확한 대상 및 활동내용 선정	2 (5.6)	4 (11.8)	6 (10.5)	2 (6.5)	14 (8.9)
근로자들의 직무 스트레스 유발요인들과 부합하는 활동 구성	2 (5.6)	4 (11.8)	1 (1.8)	2 (6.5)	9 (5.7)
활동들을 위한 재정적 투자 확대	0 (0.0)	1 (2.9)	5 (8.8)	1 (3.2)	7 (4.4)
활동들에 대한 사후 성과관리시스템 구축 및 피드백	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
합계	36 (100.0)	34 (100.0)	57 (100.0)	31 (100.0)	158 (100.0)

및 목표 설정' 항목이 가장 높게 나타났고, '직무 스트레스 효과가 큰 활동내용의 발굴을 위한 아이디어 공모' 항목이 그 다음으로 높게 나타났다. 따라서, 건설현장 기술인력의 직무 스트레스를 해소하기 위해서는 회사 측면에서 적극적인 재정적 투자를 통해 해소활동 목적에 맞는 구체적인 활동내용과 적극적인 홍보활동을 통해 많은 기술인력들이 참여할 수 있는 기회를 제공해야 할 것으로 판단된다.

## 5. 결 론

본 연구는 건설현장 기술인력을 대상으로 등급별 직무 스트레스를 분석하고 해소방안의 문제점을 조사하여, 이를 바탕으로 직무 스트레스를 해소방안을 제시하고자 연구를 수행하였으며, 다음과 같은 결론을 얻었다.

1) 건설회사 현장에 종사하고 있는 기술인력은 대부분 직무 스트레스를 받고 있으며, 직무 스트레스 정도도 보통 이상이고, 업무특성으로 인한 스트레스가 가장 큰 영향을 주는 것을 알았다.

2) 대부분의 회사에서 회사 내 직무 스트레스 해소활동이 있으나, 기술인력들이 해소활동 프로그램에 대해서는 잘 알지 못하며 참여할 의사 또한 없는 것으로 나타났다.

3) 직무 스트레스 해소활동의 문제점으로는 각 활동들의 구체적인 목적이 직무스트레스 해소와 맞지 않으며, 활동들에 대한 홍보가 미흡한 것을 알았다.

4) 직무 스트레스 해소활동의 개선방안으로는 초급의 경우 활동들에 대한 적극적인 홍보계획 마련, 각 활동들의 구체적인 목적 및 목표 설정, 중급의 경우 각 활동들의 구체적인 목적 및 목표설정, 활동들에 대한 적극적인 홍보계획 마련, 고급의 경우 각 활동들의 구체적인 목적 및 목표설정, 직무 스트레스 효과가 큰 활동내용의 발굴을 위한 아이디어 공모, 특급의 경우 각 활동들의 구체적인 목적 및 목표 설정, 직무 스트레스 효과가 큰 활동내용의 발굴을 위한 아이디어 공모가 필요함을 알았다.

본 연구결과는 건설현장 기술인력의 각 등급별 직무 스트레스 해소방안을 제시하였지만, 구체적인 해소방안에 대해 제시하지 못한 한계점을 가지고 있다. 따라서 향후 연구에서는 구체적이고 효과적인 직무 스트레스 해소방안에 관한 연구도 함께 수행되어야 할 것으로 판단된다.

## 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. (2023). An Analysis on Performance Level of Field Managers in Construction Company and Its Improvement Measures, Journal of the Architectural Institute of Korea, 39(7), 257-264.

3. Shin, W. S., & Son, C. B. (2023). An Analysis on the Job Satisfaction by position of Construction Engineers and Its Improvement Measures, Journal of the Architectural Institute of Korea, 38(11), 367-375.