

# The Effects of Job Stress of Construction Workers on Construction Accidents and Turnover Intention

Yong-Su Park · Soo-Yong Park · Dong-Hyung Lee<sup>†</sup>

Dept. of Industrial & Management Engineering, Hanbat National University

## 건설업 종사자의 직무스트레스가 건설재해 발생과 이직의도에 미치는 영향

박용수 · 박수용 · 이동형<sup>†</sup>

한밭대학교 산업경영공학과

The purpose of this study is to investigate the factors and effects of job stress of construction workers on construction accidents and turnover intention in order to improve the field work environment of construction industry which shows higher industrial accidents than other industries. To this end, research models and hypotheses were established based on previous research, and the questionnaire was distributed to 10 construction companies in Daejeon, Sejong, and Chungcheong provinces. The 301 data collected were performed statistical analysis such as basic statistical analysis, factor analysis, reliability analysis, correlation analysis, regression analysis, and logistic regression analysis using the statistical package (IBM SPSS 22).

The results of this study are summarized as follows. First, job stress has a significant effect on accident occurrence. Among the sub-factors of job stress, there was positive (+) influence on work culture and relationship conflict between peers, and organizational system had negative influence. Job demands, compensation incompetence, and job instability were not statistically significant. Therefore, it is necessary to concentrate on the factors of work culture, organizational system, and relationship conflict in the construction site. Second, job stress has positive effect on turnover intention. Job stress, inadequacy of compensation, and work culture were positively related to turnover intention. Third, job demands have a slightly greater impact than compensatory inadequacies. The factors that make the job turnover more important are the excessive job burdens such as respect, internal motivation, responsibility rather than expectation non-conformity, time pressure, increase of work load. Therefore, in order to reduce the turnover intention of the construction worker, it is necessary to pay attention to improvement of the job requirement. Fourth, the worker's job stress could overcome by exercise and fatigue elimination, work environment management, and self-opening for others. It is necessary to establish a work environment management system for counseling and intimacy formation to open up the exercise and fatigue relief program of the workers at the construction site and to open themselves between the workers and the supervisors.

**Keywords** : Construction Industry Workers, Job Stress, Construction Accidents, Turnover Intention

## 1. 서론

최근 건설현장의 산업재해는 전체 산업재해율이 감소 추세에도 불구하고 2015년 현재 23,669명으로 타 업종에 비해 높으며 최근 몇 년간 계속 증가하고 있다.

건설업 종사자들은 건설업 특성상 다른 업종에 비하여 높은 재해율과 비정상적인 하도급 구조, 과도한 근무 시간, 높은 작업강도 등으로 스트레스수준이 매우 높은 것으로 나타나고 있다.

이러한 건설업 종사자들의 직무스트레스는 건설재해 사고 발생과 이직의도에 많은 영향을 끼칠 것으로 판단된다[5]. 그동안 타 산업분야에서는 직무스트레스의 유발요인을 도출하고 이들 요인이 이직의도에 얼마나 영향을 주는지에 관한 연구가 진행되고 있다. 그러나 건설업 종사자들을 대상으로 한 연구는 아직까지 거의 전무한 실정이다.

이에 본 연구에서는 건설업 종사자의 직무스트레스가 건설재해발생과 이직의도에 미치는 요인을 찾아보고 직무스트레스가 건설재해발생과 이직의도에 미치는 영향을 파악하고자 한다. 또한 건설업 종사자의 현장 근무환경 개선을 통한 삶의 질 향상에 기여하는데 도움을 주고자 직무스트레스의 요인에 따른 건설 재해발생과 이직의도의 차이점에 대해 실증분석을 실시한다.

## 2. 기존연구 고찰

### 2.1 직무스트레스 관련 연구

Ivancevich and Matterson[4]은 직무스트레스를 개인차원, 집단차원, 조직차원, 조직외적 차원으로 구분한 직무스트레스 경로모형을 통해 직무스트레스가 작업자의 만족감, 이직, 성과, 결근 등의 행동적 결과와 인지적, 신체적 결과에 영향을 주지만 이 과정에서 스트레스나 개인차가 영향을 준다고 주장하였다[2].

양은경[14]은 직장인의 직무스트레스와 직무만족도 및 이직의도에 관한 연구에서 비교적 스트레스가 큰 중소기업 직장인을 연구 대상으로 실증분석을 실시하였다. 연구결과, 직무스트레스 유발요인을 도출하고 이들 요인 중 어느 것이 직무스트레스에 영향을 주고 이직의도와 관련성이 있는지를 검증하였다. 또한 단순 회귀분석과 다중 회귀분석을 실시하여 세 변수들 간의 인과관계를 검증하였다[6, 7]. 이를 통하여 직무스트레스의 역기능을 최소화하여 조직경쟁력을 확보하고, 고급인력의 이직률을 낮추며, 직원들의 직무만족도를 높일 수 있는 방안을 모색하였다.

### 2.2 직무스트레스와 건설재해 관련 연구

이선용[9]은 산업재해 발생가능성을 높여 주는 건설업과 제조업 근로자들의 직무스트레스를 미연에 방지하기 위해 근로자들의 직무스트레스 정도와 요인을 규명하고 어떠한 산업재해가 유발되며 직무스트레스가 산업재해 발생에 어떠한 영향이 있는지 회귀분석과 상관관계 분석 및 다변량표본 검정을 하여 분석하였다[3]. 그 결과, 근로자들의 직무스트레스 극복을 위해서는 운동 및 피로해소와 작업환경 관리, 타인에 대한 자기 개방 등이 필요하며 회사에서는 직무스트레스 예방관리 프로그램을 개발하여 집단적 및 개인적 관리에 힘써야 한다고 제안하였다.

### 2.3 직무스트레스와 이직의도 관련 연구

이희진[15]은 직무스트레스와 직무만족, 이직의도를 다룬 연구에서 직무스트레스는 이직의도와 직무만족 모두에 유의한 영향을 주었고 이직의도에 많은 영향을 주는 요인으로는 조직관리, 직무요구, 직무자체로 나타났다[2]. 따라서 조직원 관리방침, 경영방침 등과 직무관련 요소들에 대한 스트레스가 높을수록 이직의도가 높아진다고 보았다.

서원교[12]는 집단 응집력과 조직몰입, 직무스트레스는 이직의도에 직접적인 영향을, 조직 갈등은 간접적인 영향을 준다고 하였다. 즉, 조직 구성원들 간의 응집력이 낮을수록, 직무스트레스가 높을수록 이직의도에 영향을 크게 미친다고 할 수 있다. 특히, 조직몰입이 이직의도에 높은 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타나 조직에 대한 신뢰와 애사심 등이 높을수록 이직의도가 낮다는 것을 보였다[2].

권봉안[8]은 경호원의 직무스트레스와 이직의도를 다룬 연구에서 직무스트레스는 이직의도에 유의미한 영향을 준다고 하였다. 즉, 경호원들의 직무스트레스와 주변 환경적 스트레스가 높을수록 이직의도 역시 높아지는 것으로 나타났다.

### 2.4 본 연구의 차별성

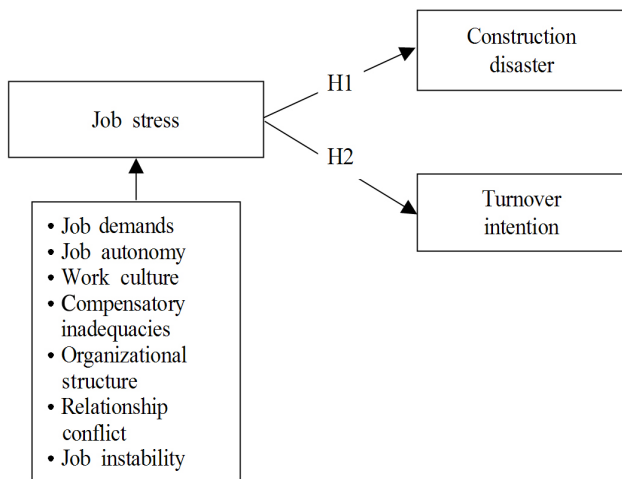
그동안 타 산업분야에서는 직무스트레스의 유발요인을 도출하고 이들 요인이 이직의도에 얼마나 영향을 주는지에 관한 연구가 진행되어 왔다. 그러나 건설업 종사자들을 대상으로 한 직무스트레스의 유발요인 도출과 요인 중 어떤 요인이 건설재해 발생과 이직의도에 유의한 영향을 미치는지에 대한 연구는 아직까지 거의 전무한 실정이다.

이에 본 연구에서는 건설업 종사자들의 직무스트레스가 건설재해 발생과 이직의도에 어떠한 영향을 미치는지 파악하여 건설재해 발생을 감소시키고 이직을 낮출 수 있는 방안을 수립하는데 기여하고자 한다.

### 3. 연구의 설계

#### 3.1 연구모형

<Figure 1>과 같이 직무스트레스가 건설업 종사자들의 건설재해에 유의한 영향을 미치고, 이직의도에도 정(+)의 영향을 미친다는 연구모형을 구성하였다.



<Figure 1> Research Model

#### 3.2 연구가설 설정

##### 3.2.1 직무스트레스와 건설재해와의 관계

직무스트레스가 건설재해에 영향을 미친다고 <Table 1>과 같이 가설을 설정하였다.

##### 3.2.2 직무스트레스와 이직의도와의 관계

직무스트레스가 이직의도에 영향을 미친다고 <Table 2>와 같이 가설을 설정하였다.

##### 3.2.3 변수의 조작적 정의 및 설문구성

본 연구의 목적에 맞도록 변수에 대해 다음과 같이 조작적으로 정의하였다.

###### (1) 변수의 조작적 정의

직무스트레스란 건설현장에서 업무상 요구 사항이 근로자의 업무수행역량이나 자원, 요구가 일치하지 않을

<Table 1> Hypothesis Related to Job Stress and Construction Disaster(1)

Hypothesis I	Job stress affects construction accidents.
I-1	Job demands have a positive impact on construction disasters.
I-2	Job autonomy has a positive impact on construction disasters.
I-3	Work culture has a positive impact on construction disasters.
I-4	Compensatory inadequacies have a positive impact on construction disasters.
I-5	Organizational Structure has a positive impact on construction disasters.
I-6	Relationship conflict have a positive impact on construction disasters.
I-7	Job instability have a positive impact on construction disasters.

<Table 2> Hypothesis Related to Job Stress and Turnover Intention(2)

Hypothesis II	Job stress affects turnover intention.
II-1	Job demands have a positive impact on turnover intention.
II-2	Job autonomy has a positive impact on turnover intention.
II-3	Work culture has a positive impact on turnover intention.
II-4	Compensatory inadequacies have a positive impact on turnover intention.
II-5	Organizational Structure has a positive impact on turnover intention.
II-6	Relationship conflict have a positive impact on turnover intention.
II-7	Job instability have a positive impact on turnover intention.

때 근로자 개인에게 생기는 유해한 신체적 또는 정신적 반응이라 정의하고 한국산업안전보건공단에서 제공한 한국인 직무스트레스 단축형 측정도구를 건설현장 근로자에 맞게 수정하여 사용한다.

건설재해는 건설 근로자가 업무에 관계되는 건축물, 기계설비, 건설재료, 가스, 증기, 분진 등에 의하거나 작업 기타 업무에 기인하여 사망 또는 부상당하거나, 이러한 것들이 질병으로 연결되는 것이라 정의한다.

이직의도란 건설현장 근로자가 자의에 의해서 그가 속한 조직을 떠나려는 의도 및 행위로 정의한다.

###### (2) 설문구성

설문은 <Table 3>과 같이 구성되었다.

<Table 3> Composition of Questionnaire Items

Variables		Survey question		Sources
		No	Ea	
General characteristics		1~8	8	
Job stress	Job demands	1~4	4	Korean Job Stress Measurement Tool
	Job autonomy	5~8	4	
	Work culture	21~24	4	
	Compensatory inadequacies	18~20	3	
	Organizational Structure	14~17	4	
	Relationship conflict	9~10	2	
	Job instability	11~13	3	
Turnover intention		1~5	5	Mobley[11], Becker[1]
Reason for leaving, Turnover business		6~7	2	
Overcoming Job Stress		1	1	
Construction disaster	Occurrence of a disaster	9, 10	4	Lee[9]
	Disaster experience	11, 12		

3.2.4 자료수집 및 분석방법

본 연구에서는 선행 연구 및 자료에 대한 문헌연구를 기초로 하여 적합한 연구가설을 세우고 본 연구의 목적에 맞게 수정한 설문지를 40일간(2017. 03. 01.~2017. 04. 10.) 대전, 세종, 충청에 소재한 건설업체 중 활발하게 활동 중인 주요 건설회사 10개의 종사자를 대상으로 배포하고 수집하였다. 원활하고 타당성 있는 연구자료 수집을 위하여 조사대상자는 각 회사별로 35명씩을 선발하여 전체 350개의 설문지를 배포하였다. 회수된 설문지는 320개 중에서 결측 및 이상답변을 한 설문지 19개를 제외한 301개 설문지를 대상으로 IBM SPSS 22를 활용하여 기초 통계 분석과 요인분석, 신뢰성 분석, 상관관계분석, 회귀분석, 로지스틱 회귀분석 등 통계처리를 하였다.

4. 연구결과

4.1 응답자 특성분석

응답자의 성별을 보면 남자가 261명(86.7%), 여자가 40명(13.3%)로 나타났다. 종사하고 있는 직무분야는 사무직이 79명(26.2%), 기술직은 222명(73.8%)으로 나타났다. 1일 근무시간은 10시간 이내가 144명(47.8%)으로 가장

많았으며 8시간 이내 75명(24.9%), 12시간 이내 75명(24.9%), 기타 7명(2.3%)으로 나타났다. 한편 근무기간은 5년 미만인 76명(25.2%)로 가장 많았으며 10년 미만 61명(20.3%), 25년 미만 51명(16.9%), 15년 미만 37명(12.3%), 20년 미만 36명(12%)의 순으로 나타났다.

4.2 직무스트레스로 인한 재해발생 분석

4.2.1 직무스트레스로 인한 재해발생 가능성

직무스트레스로 인해 재해가 발생된다고 생각하는 사람은 258명(85.7%)로 건설업 종사자 대다수가 직무스트레스를 재해발생의 주요요인으로 받아들이고 있음을 알 수 있다.

또한 직무스트레스로 인해 발생할 수 있다고 생각하는 재해유형은 <Table 4>와 같이 추락이 148명(20.0%)으로 가장 높은 비율을 차지하였고 무리한 동작 105명(14.2%), 충돌 95명(12.9%)의 순으로 나타났다.

<Table 4> Types of Disaster Due to Job Stress

Type of Disaster	Answer		Case %
	No	%	
Stricture	68	9.2%	26.4%
Wrap	15	2.0%	5.8%
Fit	41	5.5%	15.9%
Inversion	49	6.6%	19.0%
Fall	148	20.0%	57.4%
Unreasonable behavior	105	14.2%	40.7%
Falling	48	6.5%	18.6%
Fly	3	0.4%	1.2%
Crash	95	12.9%	36.8%
Electric shock	64	8.7%	24.8%
Collapse	22	3.0%	8.5%
High & low temperature	19	2.6%	7.4%
Hazardous Chemicals	15	2.0%	5.8%
Fire	12	1.6%	4.7%
Explosion	2	0.3%	0.8%
Overheating	13	1.8%	5.0%
Etc.	20	2.7%	7.8%
Sum	739	100.0%	286.4%

4.2.2 직무스트레스로 인한 재해경험 여부

실제 직무스트레스로 인해 재해를 경험한 사람은 140명(46.5%)이었으며 이들이 겪은 재해의 종류를 보면 추락이 62명(23.2%), 협착 45명(16.9%), 감전 42명(15.7%)의 순으로 나타났다. 직무스트레스로 인해 발생할 수 있는 재해와 실제 경험한 재해 중 추락이 가장 높은 비율을 차지하고 있음을 알 수 있다.

### 4.2.3 직무스트레스 극복방안

건설 근로자들의 직무스트레스 극복방안으로 가장 중요하다고 생각하는 것은 <Table 5>와 같이 운동 및 피로해소가 136명(45.2%)으로 가장 높은 비율을 차지하였으며, 작업환경관리가 110명(36.5%)으로 그 다음을 이었다. 이러한 응답결과는 건설현장 근로자들의 직무스트레스를 완화시키기 위한 주기적인 운동 및 피로해소 프로그램과 쾌적한 작업환경관리시스템 도입이 필요할 것으로 보인다.

<Table 5> Overcoming Job Stress

Plans	frequency	%	available %	accumulate %
Exercise and relieve fatigue	136	45.2	45.2	45.2
Open to others	18	6.0	6.0	51.2
Work Environment Management	110	36.5	36.5	87.7
Stress management program participation	11	3.7	3.7	91.4
Counseling therapy	16	5.3	5.3	96.7
Etc.	10	3.3	3.3	100.0
Sum	301	100.0	100.0	

### 4.3 이직의도에 대한 분석

#### 4.3.1 이직이유

건설현장 근로자들의 이직이유는 급여(연봉)문제가 146명(48.5%)로 가장 높았으며, 직원 동료 간의 갈등 등 58명(19.3%), 성취감 부족 32명(10.6%) 순으로 나타났다.

#### 4.3.2 이직을 원하는 업종

이직을 원하는 업종으로는 136명(45.2%)이 동종업체인 건설업을 들었으며, 40명(13.3%)이 서비스업, 32명(10.6%)이 제조업, 기타 93명(30.9%)로 나타났다.

### 4.4 타당도 및 신뢰도 분석

#### 4.4.1 직무스트레스

타당성(Validity)은 측정하고자 하는 개념이나 속성을 정확하게 측정하였는가를 말해준다[2]. 즉, 측정값이 연구하려는 개념을 실제로 측정하고 반영하고 있는 정도를 말한다[8]. KMO 측도는 요인을 분석하기에 적합한 표본인가를 나타내는 표본 적합도로 측정변수간의 상관계수로 편상관계수가 얼마나 작은지를 나타낸다. KMO 측도는 0과 1사이 값이며 일반적으로 0.6 이상의 값이어야

한다[13]. 직무스트레스의 경우 KMO 측도값이 0.767로 나타나 타당도는 양호한 것으로 판단된다.

크론바하 알파계수(Cronbach's  $\alpha$ )는 특정개념을 측정하는 설문항목들이 얼마만큼 일관적으로 질문하고 있는지를 파악할 수 있고, 일관성이 없는 설문항목을 제외하고 연구할 수 있다는 장점을 가지고 있다[2]. 각 요인들의 Cronbach's  $\alpha$ 계수는 0.6 이상이면 신뢰도가 있는 문항이고 판단하는 최소한의 수준이고 0.7 이상이면 양호한 수준, 0.8 이상이면 높은 신뢰수준이다. 직무스트레스의 경우 Cronbach's  $\alpha$ 계수가 0.649~0.770의 범위에 있기 때문에 신뢰할 수 있다고 볼 수 있다.

#### 4.4.2 이직의도

이직의도는 전체 5문항으로 구성하여 조사하였다. 요인 분석(추출방법 : 주성분분석, 회전방법 : 베리맥스) 결과 1개의 성분으로 추출되었다. 표본적합도는 0.766, Cronbach's  $\alpha$ 계수는 0.702로 모두 양호한 것으로 판단된다.

### 4.5 변인에 대한 상관분석

본 연구의 측정변인들 간 판별타당성의 충족정도를 확인하기 위하여 Pearson의 적률상관계수를 산출하였다. 분석결과 직무자율과 직무요구, 직장문화와 직무자율, 관계갈등과 직무요구, 직무불안정과 직무자율 그리고 이직의도와 관계갈등 간에는 상관관계가 유의하지 않는 것으로 나타났다. 이를 제외한 나머지 변인 간의 상관관계수 값이 0.8보다 낮게 나타났으며 이는 다중 공선성(multicollinearity)에 문제가 없는 것을 의미한다[10].

### 4.6 가설검증

#### 4.6.1 직무스트레스와 재해발생

본 연구모형에 대한 통계적 유의성 및 집단 분류의 정확도를 파악하기 위해 로지스틱 회귀분석을 실시, <Table 6>과 같은 결과를 얻었다.

<Table 6> Accuracy of Research Model

Observation frequency		Estimated experience of disaster occurrence		Percent correction
		No	Yes	
Disaster experience	Yes	123	38	76.4%
	No	49	91	65.0%
Total Percentage				71.1%

-2LL = 365.371.

$\chi^2$ (Intercept model-Theoretical model) = 50.437(df = 7, p = 0.00), Nagelkerke  $R^2$  = 0.206.

모형에 포함된 모든 독립변수의 회계계수가 0인지에 대한 가설검정결과, 절편만을 포함하고 있는 -2LL과 연구자가 설정한 이론모형의 -2LL차이를 나타내는  $\chi^2$ 값은 50.437, 이에 따른 유의확률은 0.00으로서 직무스트레스에 의해 재해발생 경험 여부를 예측하는 모형은 유의수준 0.05에서 통계적으로 의미가 있다. 즉, 재해발생 경험 여부에 대한 관찰치와 예측치 간의 차이를 보면 경험이 있는 경우 65.0%, 경험이 없는 경우 전체의 76.4%가 정확히 분류되어 전체적으로는 71.1%의 높은 정확도를 나타낸다. 재해경험 여부에 대한 직무스트레스의 통계적 유의성 분석을 위한 로지스틱 회귀분석 결과는 <Table 7>과 같다.

<Table 7> Logistic Regression Analysis

Stress	B	S.E.	Wald	df	Significance level	Exp (B)
Job demands	-.292	.223	1.719	1	.190	.747
Job autonomy	.030	.239	.016	1	.899	1.031
Work culture	1.060	.247	18.378	1	.000	2.886
Compensatory inadequacies	-.011	.262	.002	1	.966	.989
Organizational Structure	-.750	.240	9.753	1	.002	.472
Relationship conflict	.756	.237	10.183	1	.001	2.130
Job instability	.338	.179	3.559	1	.059	1.403
Constant	-3.002	1.093	7.548	1	.006	.050

4.6.2 직무스트레스와 이직의도

직무스트레스와 이직의도 간의 회귀분석결과는 <Table 8>과 같다.  $p < .001$ 일 때 직무스트레스가 통계적 유의수준 하에서 이직의도에 정(+)적 영향을 미친 것으로 나타났다. 회귀모형은 F값이  $p = .000$ 에서 98.539의 수치를 보이고 있으며,  $R^2 = .245$ 로 24.5%의 설명력을 보이고 있다.

<Table 8> Regression Analysis Result(1)

Dependent variable	Independent variable	B	SE	$\beta$	t	VIF
Turnover intention	constant	-.760	.383		-1.985	
	Job stress	1.280	.129	.498	9.927***	1.000

$R = .498$ ,  $R^2 = .248$ , Modified  $R^2 = .245$ ,  $F = 98.539$ .  
 $*p < 0.05$ ,  $**p < 0.01$ ,  $***p < 0.001$ .

직무스트레스의 하위변인과 이직의도 간의 회귀분석결과는 <Table 9>와 같다.  $p < .05$ 일 때 직무스트레스요인 중 직무요구, 직장문화, 보상부적절 요인은 통계적 유의수준 하에서 이직의도에 정(+)의 영향을 주고 있으나 직무자율, 조직체계, 관계갈등, 직무불안정요인은 통계적으로 유의하지 않았다. 회귀모형의 F값은  $p = .000$ 에서 20.207이며,  $R^2 = .326$ 으로 32.6%의 설명력을 보이고 있다.

각 요인별로 살펴보면 직무요구, 직장문화, 보상부적절 요인이  $P < 0.05$ 수준에서 이직고려에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났는데 직무요구가 보상부적절보다 조금 더 큰 영향력( $\beta$ 값)을 가지고 있다. 이직을 고려하게 만드는 요인은 존중, 내적동기, 기대 부적합보다 시간적 압박, 업무량 증가, 업무중단, 책임감, 과도한 직무부담이 더 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 건설업 종사자는 직무요구 사항이 개선된다면 이직의도가 줄어드는 것으로 나타나므로 이 부분의 개선에 신경을 써야할 것으로 보인다.

<Table 9> Regression Analysis Result(2)

Dependent variable	Independent variable	B	SE	$\beta$	t	VIF
Turnover intention	Constant	-.726	.386		-1.878	
	Job demands	.433	.084	.290	5.182***	1.364
	Job autonomy	.066	.088	.040	.747	1.274
	Work culture	.290	.086	.179	3.354**	1.241
	Compensatory inadequacies	.408	.096	.258	4.249***	1.599
	Organizational Structure	.081	.083	.055	.977	1.391
	Relationship conflict	-.135	.084	-.084	-1.599	1.209
	Job instability	.083	.067	.066	1.234	1.256

$R = .571$ ,  $R^2 = .326$ , Modified  $R^2 = .309$ ,  $F = 20.207$ .  
 $*p < 0.05$ ,  $**p < .001$ ,  $***p < 0.001$ .

4.6.3 검증결과 요약

지금까지의 가설검증 결과를 요약하면 <Table 10>과 같다.

<Table 10> Hypothesis Verification Summary

Hypothesis		Result
I	Job stress affects construction accidents.	0
I-1	Job demands have a positive impact on construction disasters.	x
I-2	Job autonomy has a positive impact on construction disasters.	x
I-3	Work culture has a positive impact on construction disasters.	0
I-4	Compensatory inadequacies have a positive impact on construction disasters.	x
I-5	Organizational Structure has a positive impact on construction disasters.	0
I-6	Relationship conflict have a positive impact on construction disasters.	0
I-7	Job instability have a positive impact on construction disasters.	x
II	Job stress affects turnover intention.	0
II-1	Job demands have a positive impact on turnover intention.	0
II-2	Job autonomy has a positive impact on turnover intention.	x
II-3	Work culture has a positive impact on turnover intention.	0
II-4	Compensatory inadequacies have a positive impact on turnover intention.	0
II-5	Organizational Structure has a positive impact on turnover intention.	x
II-6	Relationship conflict have a positive impact on turnover intention.	x
II-7	Job instability have a positive impact on turnover intention.	x

0 : Selection, x : Dismissal.

## 5. 결 론

본 연구의 결과를 정리해 보면 다음과 같다.

첫째, 직무스트레스는 재해사고 발생에 유의미한 영향을 미친다. 직무스트레스 하위요인 중에서 직장문화와 동료들 간의 관계갈등이 정(+)의 영향을 주고 조직체계는 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 직무요구, 직무자율, 보상부적절, 직무 불안정은 통계적으로 유의하지 않았다. 따라서 건설현장에서는 직장문화, 조직체계, 관계갈등 요인에 대해 집중관리를 할 필요가 있다.

둘째, 직무스트레스는 이직의도에 유의미한 정(+)의 영향을 미친다. 직무스트레스 하위요인 중에서 직무요구, 보상부적절, 직장문화가 이직의도에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

셋째, 직무요구가 보상부적절보다 조금 더 큰 영향을 미친다. 이직을 고려하게 만드는 요인으로는 존중, 내적 동기, 기대 부적합 보다 책임감, 시간적 압박, 업무량 증가 등 과도한 직무부담이 더 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 건설업 종사자의 이직의도를 줄이기 위해서는 직무요구 사항의 개선에 신경을 써야 할 것이다.

넷째, 건설업 종사자들이 직무스트레스를 극복하기 위해서는 운동 및 피로해소, 작업환경 관리, 타인에 대한 자신의 개방이 필요한 것으로 나타났다. 따라서 건설현장에서는 근로자들의 운동 및 피로해소 프로그램과 근로자와 감독자간의 소통과 친밀감 형성을 위한 작업환경관리시스템 구축이 중요한 과제이다.

## References

- [1] Becker, T.E., Foci and Bases of Commitment : Are They Distinctions Worth Making?, *Academy of Management Journal*, 1992, Vol. 35, No. 1, pp. 232-244.
- [2] Goo, H.T., Job Stress of Private Security Guards is Impact on the Turnover of the Help Job Satisfaction, [Master's Thesis], Kyonggi University, 2016.
- [3] Ha, H.W., Effect of Construction Employee's Stress for Job Satisfaction, [Master's Thesis], Chung-Ang University, 2011.
- [4] Ivancevich, J.M. and Matteson, M.T., Stress and Work : A Managerial Perspective, Scott : Foresman Company, 1980
- [5] Jo, E.H. and Lee, D.H., Comparison of Ego-States, Stressors, and Stress Coping Types : Between University Students Day and Night Time, *Journal of Society of Korea Industrial and Systems Engineering*, 2016, Vol. 39, No. 4, pp. 117-124.
- [6] Kim, A.R., Study on the Effect of Construction Workers' Work Ability and Job Stress on the Occurrences of Industrial Disasters : Focused on Apartment Construction Workers, [Master's Thesis], Pukyong National University, 2012.
- [7] Kim, S.S., Study on the Effect of Construction Employees's Stress Affect Job Satisfaction : Focused on Gwangju · Jeonnam Region, [Master's Thesis], Chosun University, 2012.
- [8] Kwon, B.A., A Study on the Relationships between Leadership Style, Person-Job Fit, Job Characteristics, Job Stress, Organizational Commitment and Turnover Intentions in Korean Security Organizations, [PhD's Thesis], Kyonggi University, 2005.
- [9] Lee, S.Y., Effect of Job Stress on Industrial Accidents : Centrally on the Construction and Manufacturing Workers, [Master's Thesis], Dongguk University, 2011.
- [10] Lee, Y.K., The effect of Family Resilience, Self-efficacy, Mental Health Factors on Juvenile Delinquency : Analysis of Structural Equation Modeling(SEM), [PhD's Thesis], Hansei University, 2014.
- [11] Mobley, W.H., Employee Turnover : Causes, Consequences, and Control, Reading, Mass, Addison-Wesley Publishing Company, 1982.
- [12] Suh, W.K., A Study on Determinants of Turnover Intention : Focused on Semiconductor Production Employee, [Master's Thesis], Hoseo University, 2006.
- [13] Sung, T.J., Easy Statistical Analysis using SPSS/AMOS, Hakjisa, Seoul, 2009.
- [14] Yang, E.K., The Effects of Job Stress on Job Satisfaction and Turnover Intention : Focusing on Small Business Employees, [Master's Thesis], Korea University, 2010.
- [15] Yi, H.J., University Hospital Nurses's Job Stress, Job Satisfaction, and Employee Turnover Study : Comparative Analysis of Cancer Wards and General Wards, [Master's Thesis], The Catholic University, 2014.

## ORCID

- Yong-Su Park | <http://orcid.org/0000-0002-9762-2812>  
 Soo-Yong Park | <http://orcid.org/0000-0001-8656-551X>  
 Dong-Hyung Lee | <http://orcid.org/0000-0001-8743-858X>