

The Effects of Positive Psychological Capital on Job Stress of Construction Workers

Hwa-Ju Lee · Soo-Yong Park · Dong-Hyung Lee[†]

Dept. of Production & Management Engineering, Hanbat National University

건설업 종사자의 긍정심리자본이 직무스트레스에 미치는 영향

이화주 · 박수용 · 이동형[†]

한밭대학교 산업경영공학과

The recent domestic construction market is in a difficult situation due to reduction of the government's SOC budget and new orders from public-sector, and the deterioration of housing supply situation in the private sector etc. In addition, the number of disasters in the construction industry has increased in recent years with 26,570 people (up 5.7% from the previous year) in 2016, unlike other industries that are in a declining trend. As such, the construction industry has unique characteristics and problems such as high industrial accidents rate, abnormal subcontracting structure, excessive working hours and work intensity. As a result, the construction workers have a lot of job stresses. Job stress has been recognized as one of the major causes of industrial accidents and many researches have been conducted on that. However, most of the researches were about the factors that induce job stress and how these factors affect disaster occurrence, job satisfaction, job performance, turnover intentions, and job exhaustion.

The purpose of this study is to investigate the effect of positive psychological capital on job stress, which is emerging as a new human resources development paradigm useful in corporate management in order to find ways to reduce job stress. To do this, 347 data collected from construction workers in Daejeon, Sejong, and Chungcheong provinces were analyzed using statistical package(IBM SPSS 22) for basic statistical analysis, reliability analysis, and regression analysis.

As a result, positive psychological capital has shown an alleviate effect on job stress. In particular, the higher the optimism, hope, and resiliency of positive psychological capital, the lower the job stress. However, the higher the self - efficacy, the higher the job stress.

Keywords : Construction Industry Workers, Positive Psychological Capital, Job Stress, Optimism, Hope, Resiliency, Self-Efficacy

1. 서론

최근 국내 건설경기는 정부의 SOC 예산감소, 공공부문 대형공사의 신규발주 부진, 민간부문의 주택공급여건 악

화 등으로 어려운 상황에 처해 있다. 게다가 건설업의 재해자 수는 감소추세인 타 산업과 달리 2016년 26,570명(전년대비 5.7% 증가)을 기록하는 등 최근 몇 년간 증가 추세를 보이고 있다[12].

이처럼 건설업 분야는 높은 산업재해율, 비정상적인 하도급 구조, 과도한 근무시간 및 작업강도 등 고유의 특성과 문제점을 가지고 있다. 이로 인해 건설업 종사자들은 많은 직무스트레스를 받고 있는 것으로 나타나고 있다[17].

Received 27 November 2017; Finally Revised 14 December 2017;
Accepted 15 December 2017

[†] Corresponding Author : leedh@hanbat.ac.kr

직무스트레스는 산업재해의 주요 발생원인 중 하나로서 인식되어 왔으며 이에 대한 연구가 많이 진행되어 왔다. 그러나 대부분의 연구가 직무스트레스의 유발요인을 도출하고 이들 요인이 재해발생, 직무만족도, 직무성과, 이직의도, 직무탈진 등에 어떤 영향을 주는지에 관한 것이었다.

이에 본 연구에서는 직무스트레스를 줄이기 위한 방법을 찾기 위해 기업 경영에 유용한 새로운 인적자원 개발 패러다임으로 부상하고 있는 긍정심리자본이 직무스트레스에 미치는 영향을 조사하고자 한다. 이를 위해 대·중·소·세종·충청에 소재한 건설업체 종사자들을 대상으로 수집된 347개의 데이터를 통계 패키지(IBM SPSS 22)를 활용하여 기초 통계분석, 신뢰성 분석, 회귀분석을 실시하였다. 본 연구는 서론, 기존연구 고찰, 연구의 설계, 연구결과, 결론으로 구성되었다.

2. 기존연구 고찰

2.1 긍정심리자본 관련 연구

긍정심리자본은 인적자원개발에 유용하게 활용되고 있으며 하위요인인 자기효능감(self-efficacy), 희망(hope), 낙관주의(optimism), 회복탄력성(resilience)을 자본(capital)으로 개념화한 것이다[1, 2].

긍정심리자본에 대한 연구는 초기 긍정심리자본과 구성원 태도 간의 직접적인 영향관계에 대한 실증으로부터 출발하여 2000년대 중반이후에는 긍정심리자본이 구성원의 태도에 영향을 미치는 과정에서 매개역할을 하는 요인들을 찾는 데 중점을 두어왔다[19].

오은혜와 탁진국[13]은 개인의 경력계획과 주관적 경력성공 간의 관계에서 긍정심리자본이 직간접적으로 영향을 주고 있음을 실증하였다. 한주희와 임규혁[3]은 개인 및 팀 수준에서의 개인-직무 적합성과 개인-조직 적합성이 긍정심리자본에 유의한 영향력을 미치고 있음을 실증하였다. 박슬기 등[16]은 긍정심리자본과 직무만족 간의 관계에서 조직몰입과 조직시민행동이 유의한 매개변수 역할을 하고 있음을 검증하였다. 김주엽과 김명수[8]는 긍정심리자본이 조직구성원의 직무만족과 정서적 몰입에 미치는 영향 관계에서 긍정적 정서는 직무만족과 정서적 몰입에 간접효과가 있으며, 부정적 정서는 정서적 몰입에만 간접효과가 있음을 실증하였다.

김지윤 등[9]은 항공사 종사자 312명을 대상으로 긍정심리자본과 조직시민행동 간 관계에서 셀프리더십이 완전매개역할을 수행하고 있음을 증명하였다. 박재춘[15]은 조직몰입이 긍정심리자본과 조직시민행동 간 관계에서 부분매개역할을 수행하고 있음을 실증하였다. Luthans et al. [10]은 긍정심리자본이 직무성과와 직무만족에 유의한 영

향관계가 있음을 실증하고 긍정심리자본의 네 가지 구성요소의 개별적인 영향관계 보다는 단일차원에서의 영향관계가 더 높은 설명력을 갖고 있음을 검증하였다.

Youssef and Luthans[20]는 긍정심리자본 중 자기효능감을 제외한 희망, 낙관주의, 회복탄력성이 업무성과(performance), 직업만족도(job satisfaction), 업무행복감(work happiness), 조직몰입(organizational commitment)에 긍정적인 영향을 준다는 결과를 밝혔다.

2.2 직무스트레스와 건설재해 관련 연구

박용수[17]은 직무스트레스는 작업자의 만족감, 이직, 성과, 결근 등의 행동적 결과와 인지적, 신체적 결과에 영향을 주지만 스트레스 수준이나 개인차에 따라 받아들이는 강도가 달라진다고 하였다. 조은현[5,6,7]은 개인의 성격특성 변화를 통해 스트레스의 수준을 경감하고 적극적인 대처가 가능하다고 하였다.

정태현[4]은 건설업 근로자의 직무스트레스 요인 중 대부분은 근로자의 안전과 기업의 경영성과에 영향을 주고 있으나 그 설명력이 근로자 건강과 일정관리 이외의 경영성과 영역에서는 비교적 낮다고 하였다. 양은경[18]은 중소기업의 직무스트레스와 직무만족도의 관련성을 분석한 결과, 종사자들의 직무스트레스가 높을수록 직무만족도 수준이 낮아진다고 하였다. 또한 직무스트레스 하위요인인 직무 특성, 역할관련, 사회적 지원, 보수제도, 조직특성 모두가 직무만족도에 유의미한 영향을 미친다고 하였다.

Meglino[11]는 일과 관련된 정신적 스트레스가 육체적·정신적 건강에 부정적인 영향을 미치며, 이것이 다시 직무만족에 부(-)의 영향을 미친다고 하였다. Parasuraman and Alutto[14]는 직무스트레스와 직무만족을 연구한 결과, 역할 모호성과 갈등이 직무만족에 부(-)의 영향을 미치고 이 두 요인이 심화될수록 직무만족도가 전반적으로 낮아짐을 밝혔다.

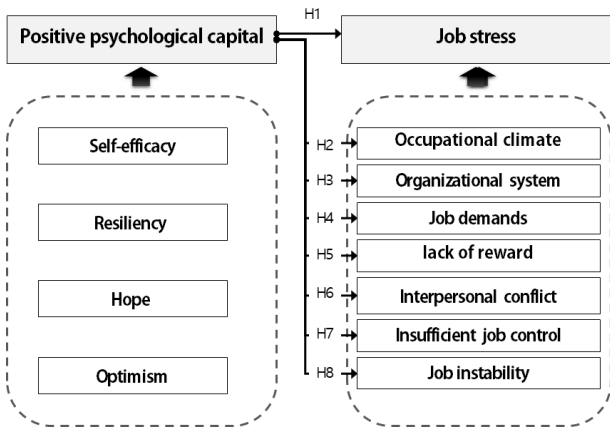
2.3 본 연구의 차별성

본 연구에서는 건설업 종사자들을 대상으로 기존연구에서 거의 볼 수 없는 긍정심리자본, 즉, 자기효능감, 희망, 낙관주의, 회복탄력성이 직무스트레스에 어떻게 영향을 미치는지 두 변인 간의 구조적 관계를 파악하였는데 차별성이 있다.

3. 연구의 설계

3.1 연구모형

<Figure 1>과 같이 긍정심리자본이 직무스트레스에 부(-)의(낮추는) 영향을 미친다는 연구모형을 구성하였다.



<Figure 1> Research Model

3.2 연구가설

긍정심리자본이 직무스트레스의 하위요인들에 부정적인 영향을 끼칠 것이라는 가설을 <Table 1>과 같이 설정하였다.

<Table 1> Hypothesis Related to Positive Psychological Capital and Job Stress

Hypothesis I	Positive psychological capital will have a negative impact on job stress
Hypothesis II	Positive psychological capital will have negative effects on stress due to Occupational climate.
Hypothesis III	Positive psychological capital will have a negative impact on stress due to the organizational system.
Hypothesis IV	Positive psychological capital will have a negative impact on stress due to the job demands
Hypothesis V	Positive psychological capital will have a negative impact on stress due to the lack of reward
Hypothesis VI	Positive psychological capital will have a negative impact on stress due to the Interpersonal conflict
Hypothesis VII	Positive psychological capital will have negative effects on stress due to Insufficient job control
Hypothesis VIII	Positive psychological capital will have a negative impact on stress due to job instability

3.3 변수의 조작적 정의 및 설문구성

본 연구의 목적에 맞도록 변수에 대해 다음과 같이 조작적으로 정의하였다.

3.3.1 변수의 조작적 정의

긍정심리자본은 주어진 환경에 대하여 긍정적인 심리적 강점을 활용하여 진취적인 사고와 행동을 함으로써 성과를 향상시키는 것이라 정의하고 Luthans[10]가 제시한 24문항 측정도구를 건설현장 근로자에 맞게 수정하여 사용한다.

한편 직무스트레스란 건설현장에서 업무상 요구사항이 근로자의 업무수행역량이나 자원 및 요구가 일치하지 않을 때 근로자 개인에게 생기는 유해한 신체적 또는 정신적 반응이라 정의하고 안전보건공단에서 제공한 한국인 직무스트레스 단축형 측정도구를 건설현장 근로자에 맞게 수정하여 사용한다.

3.2.2 설문구성

설문은 <Table 2>와 같이 구성되었다.

<Table 2> Composition of Questionnaire Items

Variables		Survey question		Sources
		No	Ea	
General characteristics		I. 1~7	7	
Job stress	Job demands	II. 1~4	4	Korean Job Stress Measurement Tool
	Insufficient job control	II. 5~8	4	
	Occupational climate	II. 21~24	4	
	Lack of reward	II. 18~20	3	
	Organizational system	II. 14~17	4	
	Interpersonal conflict	II. 9~10	2	
	Job instability	II. 11~13	3	
Positive psychological capital	Self-efficacy	III. 1~6	6	Luthans[10]
	Hope	III. 7~12	6	
	Resilience	III. 13~18	6	
	Optimism	III. 19~24	6	

3.4 자료수집 및 분석방법

본 연구에서는 선행연구 및 자료에 대한 문헌연구를 기초로 하여 적합한 연구가설을 세우고 본 연구의 목적에 맞게 설문을 수정 작성하였다. 25일간(2017. 09. 04.~ 2017. 09. 28.) 대전, 세종, 충청에 소재한 건설업체 종사자를 대상으로 전체 450개의 설문지를 배포하였다. 회수된 설문지 410개 중 복수응답 및 무응답 설문지 63개를 제외한 347개 설문지를 통계 패키지(IBM SPSS 22)를 활용하여 기초 통계분석, 신뢰성 분석, 회귀분석을 실시하였다.

4. 연구 결과

4.1 응답자 특성분석

응답자의 인구학적 특성은 <Table 3>과 같다. 성별을 보면 남자가 256명(73.8%), 여자가 91명(26.2%)이고 연령대

는 20대가 45명(13.0%), 30대가 81명(23%), 중년층인 40대가 114명(33.0%), 50대가 77명(22.0%), 노년층인 60대 이상이 30명(9.0%)으로 나타났다. 직종분야는 관리직 103명(29.7%), 건축직 98명(28.2%), 토목직 35명(10.1%), 안전직 19명(5.5%), 공무직 18명(5.2%), 기타 74명(21.3%)으로 고른 분포를 보였다. 근무기간은 1년 미만인 18명(5.2%), 1-3년 미만 60명(17.3%), 3-5년 미만 55명(15.9%), 5-10년 미만 92명(26.5%), 10-20년 미만 78명(22.5%), 20년 이상 44명(12.7%)으로서 10년 이상의 장기 근속자가 많았다.

4.2 도구의 신뢰도 분석

4.2.1 직무스트레스

직무스트레스 부문은 전체 24문항으로 구성하였으며 직무 요구도, 직무자율성 결여, 직장문화, 보상부적절, 조직체계, 대인관계갈등, 직무불안정성 등 7개 하위요인으로 분류하였다.

<Table 3> Demographic Characteristics

Variables		frequency	(%)
Sex	man	256	73.8
	woman	91	26.2
Age	20's	45	13.0
	30's	81	23.0
	40's	114	33.0
	50's	77	22.0
	more than 50's	30	9.0
Job field	management	103	29.7
	construct	98	28.2
	Civil engineering	35	10.1
	safety	19	5.5
	Affairs	18	5.2
	Etc	74	21.3
Working period	less than 1 year	18	5.2
	1~3 years	60	17.3
	3~5 years	55	15.9
	5~10 years	92	26.5
	10~20 years	78	22.5
	more than 20 years	44	12.7

<Table 4> Reliability Analysis on Job Stress

Variables		Ea	Cronbach's α
Job stress	Organizational system	4	.830
	Job demands	4	.821
	Occupational climate	4	.808
	Insufficient job control	4	.763
	Interpersonal conflict	3	.706
	Lack of reward	2	.717
	Job instability	2	.763

분석결과는 <Table 4>와 같으며 각 요인들의 Cronbach's α 계수는 0.60이상으로 신뢰도는 양호한 것으로 판단되었다.

4.2.2 긍정심리자본

긍정심리자본 부문도 전체 24문항으로 구성하였으며 자기효능감, 희망, 회복탄력성, 낙관주의의 4개 하위요인으로 분류하였다. 각 요인의 타당성 신뢰도 분석결과는 <Table 5>와 같으며 Cronbach's α 계수 0.60 이상으로 신뢰도는 양호한 것으로 판단되었다.

<Table 5> Reliability Analysis on Positive Psychological Capital

Variables		Ea	Cronbach's α
Positive psychological capital	Self-efficacy	6	.892
	Hope	4	.791
	Optimism	3	.784
	Resilience	3	.631

4.3 가설검정

4.3.1 긍정심리자본이 직무스트레스에 미치는 영향

<Table 6>과 같이 긍정심리자본과 직무스트레스의 영향 관계는 긍정심리자본이 직무스트레스에 부(-)적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다($t = -9.960, p < .001$). 따라서 건설업 종사자의 긍정심리자본이 높으면 직무스트레스가 낮다고 할 수 있다.

<Table 6> Regression Analysis Result(Job stress : Positive Psychological Capital)

Dependent variable	Independent variable	B	SE	β	t
Job stress	constant	4.117	.133		30.992
	Positive psychological capital	-.373	.037	-.473	-9.960***

$R = .473, R^2 = .223, \text{adjusted } R^2 = .221, F = 99.201^{***}$

* $p < .05, **p < .01, ***p < .001$.

또한 <Table 7>과 같이 긍정심리자본의 하위요인과 직무스트레스와의 영향관계를 분석한 결과, 회복탄력성($t = -4.877, p < .001$), 낙관주의($t = -2.074, p < .05$), 희망($t = -3.574, p < .001$)이 직무스트레스에 부(-)적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났고, 자기효능감($t = 2.888, P < .01$)은 직무스트레스에 정(+)적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 건설업 종사자들의 긍정심리자본 중 회복탄력성과 낙관주의, 희망이 높으면 직무스트레스를 적게 받는다고 할 수 있으며, 자기효능감이 높으면 오히려 직무스트레스를 많이 받는다고 할 수 있다.

<Table 7> Regression Analysis Result(Job Stress : Sub-Factors of Positive Psychological Capital)

Dependent variable	Independent variable	B	SE	β	t
Job stress	constant	4.217	.131		32.219
	Self-efficacy	.124	.043	.206	2.888**
	Resilience	-.256	.052	-.372	-4.877***
	Optimism	-.109	.052	-.146	-2.074*
	Hope	-.165	.046	-.236	-3.574***

R = .533, R² = .284, adjusted R² = .275, F = 33.856***
 * p < .05, ** p < .01, *** p < .001.

4.3.2 긍정심리자본이 직장문화에 미치는 영향

<Table 8>과 같이 긍정심리자본과 직장문화에 의한 스트레스의 영향관계를 분석한 결과, 긍정심리자본이 직장문화에 의한 스트레스에 부(-)적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다(t = -4.833, p < .001). 따라서 건설업 종사자의 긍정심리자본이 높을수록 직장문화에 의한 스트레스가 낮다고 할 수 있다.

4.3.3 긍정심리자본이 조직체계에 미치는 영향

<Table 9>와 같이 긍정심리자본과 조직체계에 의한 스트레스의 영향관계를 분석한 결과, 긍정심리자본이 조직체계에 의한 스트레스에 부(-)적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다(t = -7.982, p < .001). 따라서 건설업 종사자의 긍정심리자본이 높을수록 조직체계에 의한 스트레스가 낮다고 할 수 있다.

4.3.4 긍정심리자본이 직무요구도에 미치는 영향

<Table 10>과 같이 긍정심리자본과 직무요구도에 의한

<Table 8> Regression Analysis Result(Occupational Climate : Positive Psychological Capital)

Dependent variable	Independent variable	B	SE	β	t
Occupational system	constant	4.217	.131		13.810
	Positive psychological capital	.124	.043	.206	-4.833***

R = .252, R² = .063, adjusted R² = .061, F = 23.355***
 * p < .05, ** p < .01, *** p < .001.

<Table 9> Regression Analysis Result(Organizational System : Positive Psychological Capital)

Dependent variable	Independent variable	B	SE	β	t
Organizational Structure	constant	4.601	.223		20.641
	Positive psychological capital	-.502	.063	-.395	-7.982***

R = .395, R² = .156, adjusted R² = .153, F = 63.717***
 * p < .05, ** p < .01, *** p < .001.

스트레스의 영향관계를 분석한 결과, 긍정심리자본이 직무요구도에 의한 스트레스에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다(t = 1.750, p > .05). 따라서 건설업 종사자의 긍정심리자본은 직무요구도에 의한 스트레스에 영향을 미치지 않는다고 할 수 있다.

4.3.5 긍정심리자본이 보상부적절에 미치는 영향

<Table 11>과 같이 긍정심리자본과 보상부적절에 의한 스트레스의 영향관계를 분석한 결과, 긍정심리자본이 보상부적절에 의한 스트레스에 부(-)적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다(t = -7.168, p < .001). 따라서 건설업 종사자의 긍정심리자본이 높을수록 보상부적절에 의한 스트레스가 낮다고 할 수 있다.

4.3.6 긍정심리자본이 대인관계갈등에 미치는 영향

<Table 12>와 같이 긍정심리자본과 대인관계갈등에 의한 스트레스의 영향관계를 분석한 결과, 긍정심리자본이 대인관계갈등에 의한 스트레스에 부(-)적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다(t = -3.687, p < .001). 따라서 건설업 종사자의 긍정심리자본이 높을수록 대인관계갈등에 의한 스트레스가 낮다고 할 수 있다.

<Table 10> Regression Analysis Result(Job demands : Positive Psychological Capital)

Dependent variable	Independent variable	B	SE	β	t
Job demands	constant	2.784	.240		11.608
	Positive psychological capital	.118	.068	.094	1.750

R = .094, R² = .009, adjusted R² = .006, F = 3.061
 * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

<Table 11> Regression Analysis Result(Lack of reward : Positive Psychological Capital)

Dependent variable	Independent variable	B	SE	β	t
Lack of reward	constant	4.733	.274		17.244
	Positive psychological capital	-.555	.077	-.360	-7.168***

R = .360, R² = .130, adjusted R² = .127, F = 51.386***
 * p < .05, ** p < .01, *** p < .001.

<Table 12> Regression Analysis Result(Interpersonal conflict : Positive Psychological Capital)

Dependent variable	Independent variable	B	SE	β	t
Interpersonal conflict	constant	3.427	.227		15.110
	Positive psychological capital	-.236	.064	-.195	-3.687***

R = .195, R² = .038, adjusted R² = .035, F = 13.592***
 * p < .05, ** p < .01, *** p < .001.

4.3.7 긍정심리자본이 직무자율성 결여에 미치는 영향

<Table 13>과 같이 긍정심리자본과 직무자율성 결여에 의한 스트레스의 영향관계를 분석한 결과, 긍정심리자본이 직무자율성 결여에 의한 스트레스에 부(-)적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다($t = -8.804, p < .001$). 따라서 건설업 종사자의 긍정심리자본이 높을수록 직무자율성 결여에 의한 스트레스가 낮다고 할 수 있다.

<Table 13> Regression Analysis Result(Insufficient job control : Positive Psychological Capital)

Dependent variable	Independent variable	B	SE	β	t
Insufficient job control	constant	5.089	.245		20.754
	Positive psychological capital	-.609	.069	-.428	-8.804***

$R = .428, R^2 = .183, \text{adjusted } R^2 = .181, F = 77.505^{***}$
 $*p < .05, **p < .01, ***p < .001.$

4.3.8 긍정심리자본이 직무불안정성에 미치는 영향

<Table 14>와 같이 긍정심리자본과 직무불안정성에 의한 스트레스의 영향관계를 분석한 결과, 긍정심리자본이 직무불안정성에 의한 스트레스에 부(-)적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다($t = -5.243, p < .001$). 따라서 건설업 종사자들의 긍정심리자본이 높을수록 직무불안정성에 의한 스트레스가 낮다고 할 수 있다.

<Table 14> Regression Analysis Result(Job instability : Positive Psychological Capital)

Dependent variable	Independent variable	B	SE	β	t
Job instability	constant	4.300	.301		14.272
	Positive psychological capital	-.445	.085	-.272	-5.243***

$R = .272, R^2 = .074, \text{adjusted } R^2 = .071, F = 27.484^{***}$
 $*p < .05, **p < .01, ***p < .001.$

4.3.9 검증결과 요약

본 연구는 건설업 종사자의 긍정심리자본이 직무스트레스에 미치는 영향을 알아보려고 수행되었으며 요약된 가설검증의 결과는 <Table 14>와 같다.

5. 결론

본 연구의 결과를 정리해 보면 다음과 같다.

첫째, 긍정심리자본은 직무스트레스에 부(-)의 영향을 미친다. 또한 긍정심리자본의 하위요인 중 회복탄력성,

낙관주의, 희망은 직무스트레스에 부(-)의 영향을 주지만 자기효능감은 높을수록 직무스트레스를 높게 받는 것으로 나타났다.

<Table 14> Hypothesis Verification Summary

Hypothesis		Result
Hypothesis I	Positive psychological capital will have a negative impact on job stress	O
Hypothesis II	Positive psychological capital will have negative effects on stress due to Occupational climate.	O
Hypothesis III	Positive psychological capital will have a negative impact on stress due to the organizational system.	O
Hypothesis IV	Positive psychological capital will have a negative impact on stress due to the job demands	X
Hypothesis V	Positive psychological capital will have a negative impact on stress due to the lack of reward	O
Hypothesis VI	Positive psychological capital will have a negative impact on stress due to the Interpersonal conflict	O
Hypothesis VII	Positive psychological capital will have negative effects on stress due to Insufficient job control	O
Hypothesis VIII	Positive psychological capital will have a negative impact on stress due to job instability	O

O : Selection, x : Dismissal.

둘째, 긍정심리자본은 직무스트레스 7가지 변인 중 6가지 변인 즉, 직장문화, 조직체계, 보상부적절, 대인관계 갈등, 직무자율성 결여 및 직무불안정성에 의한 스트레스에 부(-)의 영향을 미친다. 하지만 직무요구도에 의한 스트레스에는 아무런 영향을 주지 않는다.

따라서 건설업체 경영자는 소속 종사자의 직무스트레스를 낮추고 산업재해를 줄이기 위하여 건설업 종사자들의 회복탄력성, 낙관주의, 희망 요인을 높여주는 여러 가지 방안을 강구해야 할 것이다. 향후에는 건설업의 시스템 측면에서 긍정심리자본을 높여주는 구체적인 방안에 대한 연구가 필요하다.

References

[1] Choi, K.W. and Rhee, S.Y., Positive Psychological Capital and Turnover Intention : The Mediating Effect of Perceived Work Overload and the Moderating Effect of Trust in Supervisor, *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 2017, Vol. 18, No. 10, pp. 382-392.

[2] Choi, M.J., The influence of positive psychological capital on organizational citizenship behavior and the inter-mediation effect of job satisfaction, Chung-Ang University, [Master's thesis], 2014.

- [3] Hahn, J.H. and Lim, K.H., A multi-Level analysis of the individual and team-Level effects on psychological capital, *Journal of Knowledge Management Society of Korea*, 2012, Vol. 13, No. 5, pp. 91-111.
- [4] Jeong, T.H., The Study of an Analysis on Job Stress of Affecting Safety and Management Performance for workers in the Construction Industry, Chosun University, [PhD's thesis], 2009.
- [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] Jo, E.H. and Lee, D.H., Study on Time of Mobile Game and Stresses Reduction of University Students, *Journal of Society of Korea Industrial and Systems Engineering*, 2015, Vol. 38, No. 2, pp. 138-144.
- [7] Jo, E.H. and Lee, D.H., The Effects of Personality Traits on Stress Level, Stressor, and Stress Coping Style : Focused on S High School Students, *Journal of Society of Korea Industrial and Systems Engineering*, 2017, Vol. 40, No. 3, pp. 107-115.
- [8] Kim, J.Y. and Kim, M.S., The effects of positive psychological capital on employee job satisfaction and affective commitment, *Journal of Korea Association of Business Education*, 2011, Vol. 67, pp. 117-148.
- [9] Kim, J.Y., Kim, K.S., and Lee, D.M., The Relationship among Self Leadership, Organizational Citizenship Behavior, and Psychological Capital of Airline Personnel, *Journal of Aviation Management Society of Korea*, 2012, Vol. 10, No. 1, pp. 111-129.
- [10] Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B., and Norman, S.M., Positive psychological capital : measurement and relationship with performance and satisfaction, *Personnel Psychology*, 2007, Vol. 60, No. 3, pp. 541-572.
- [11] Meglino, B.M., Stress and Performance : Are They Always Incompatible, *Supervisory Management*, 1977, Vol. 22, pp. 2-12.
- [12] Ministry of Employment and Labor, Industrial Accidents, 2016.
- [13] Oh, E.H. and Tak, J.K., Study on the influence of career planing and positive psychological capital on subject caeer success : moderating effects of future time perspective and coaching leadership, *Journal of Korean Psychological Association*, 2012, Vol. 25, No. 4, pp. 727-748.
- [14] Parasuraman, S. and Aluttol, J.A., Sources and Outcomes of Stress in Organizational Settings : Toward the Development of a Structural Model, *Academy of Management Journal*, 1984, Vol. 27, No. 2, pp. 330-350.
- [15] Park, J.C., Mediating Effects of Organizational Commitment on the Relationship between Positive Psychological Capital and Organizational Citizenship Behavior of University Staff in Korea, *The Korean-Japanese Economics & Management Association*, 2012, Vol. 57, pp. 227-249.
- [16] Park, S.G., Seong, O.H., and Lee, H.R., The Effect of Hotel Employees' Psychological Capital on Job Satisfaction-Focused on the Mediating Effect of Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior, *Journal of The Korean Academic Association of Business Administration*, 2010, Vol. 23, No. 4, pp. 2565-2584.
- [17] Park, Y.S., The Effects of Job Stress of Construction Workers on Construction Accidents and Turnover Intention, Hanbat University, [Master's thesis], 2017.
- [18] Yang, E.K., The Effects of Job Stress on Job Satisfaction and Turnover Intention, Korea University, [Master's thesis], 2010.
- [19] Yang, P.S. and Choi, S.B., The Relationship among Psychological Capital, Self-Leadership and Job Satisfaction : The Mediating Effect of Self-Leadership, *Journal of Korean Academy of Organization and Management*, 2012, Vol. 36, No. 1, pp. 1-29.
- [20] Youssef, C.M. and Luthans, F., Positive Organizational Behavior in the Workplace : The Impact of Hope, Optimism, and Resilience, *Journal of Management*, 2007, Vol. 33, No. 5, pp. 774-800.

ORCID

Hwa-Ju Lee | <http://orcid.org/0000-0002-2747-9715>

Soo-Yong Park | <http://orcid.org/0000-0001-8656-551X>

Dong-Hyung Lee | <http://orcid.org/0000-0001-8743-858X>