

# 제조업 근로자의 지각된 안전 분위기가 직무만족과 이직의도에 미치는 영향

이경아 · 이재희 · 오세진<sup>†</sup>

중앙대학교 심리학과

(2012. 10. 31. 접수 / 2013. 1. 18. 채택)

## Impact of Workers' Perceptions of the Safety Climate on Job Satisfaction and Intention to Turnover in the Manufacturing Industry

Kyoung A Lee · Jae Hee Lee · Shezeen Oh<sup>†</sup>

Department of Psychology, Chung-Ang University

(Received October 31, 2012 / Accepted January 18, 2013)

**Abstract :** This study aimed to examine the impact of workers' perceptions of the safety climate on job satisfaction and intention to turnover in the manufacturing industry. Data was collected from employees(n=143) working in the manufacturing industry. The perceived safety climate included perceptions of the safety commitment of the management, safety leadership of the immediate supervisor, and safety policy. Hierarchical regressions were conducted to identify the significance of the relation between the sub-variable of the perceived safety climate and job satisfaction, and intention to turnover. The results show that safety commitment and safety policy are significant predictors of job satisfaction. The immediate supervisor's safety leadership was significantly correlated with intention to turnover. These results indicated that the perceived safety climate of workers in the manufacturing industry might influence job satisfaction and intention to turnover. Therefore, organizations in the manufacturing industry should focus on improving safety climates to enhance job satisfaction and prevent employee turnover.

**Key Words :** safety climate, job satisfaction, intention to turnover

### 1. 서론

산업재해는 직접적인 노동력 손실뿐만 아니라 사고보상금 지급으로 인한 금전적 손실, 동료를 잃게 됨으로 발생하는 근로자의 사기저하와 생산계획 변경으로 인한 손실 등 다양한 방면에 피해를 주게 된다. 또한, 숙련된 근로자의 부상은 국가 및 기업에게 경제적 손실을 입히게 된다. 이러한 이유로 최근에는 안전 문제가 기업의 경쟁적 우위 확보를 위한 생산성, 품질과 함께 3대 과제가 될 만큼 중요해졌다<sup>1)</sup>.

이에 따라 다수의 기업에서 조직의 안전 분위기 형성을 통해 산업재해를 예방하기 위해 노력하고 있다<sup>2,3)</sup>. 안전 분위기관 조직 내에서 근로자들의 안전 가치와 중요성에 대한 공유된 지각을 말한다<sup>4)</sup>. 특히 안전 분위기는 안전문화의 심리적 측면에 해당하는 부분으로서 조직 내 구성원들이 안전에 대해서 어떻게 느끼는지를 반영하고 있다<sup>5)</sup>. 이러한 안전 분위기는 조직의 경영방침에 의해 강하게 영향 받으며, 근로자의 행동뿐만 아니라 근로자들 간의 안전 관련 의사소통, 교육 등 다양한 측면에까지 영향을 미치는

것으로 알려져 있다<sup>6)</sup>.

선행 연구에 따르면 안전 분위기는 근로자의 안전 행동을 증가시키고 작업장 내 위험요소 감소시키는 선행 변인인 것으로 밝혀졌다<sup>7)</sup>. 이외에 많은 연구들에서 조직의 안전 분위기 증가가 근로자의 사고 및 부상을 방지하고, 안전 프로그램의 참여율을 높이는 것으로 나타났다<sup>8,9)</sup>.

또한 안전 분위기는 안전과 관련된 변인들뿐만 아니라 안전과는 직접적인 관련성은 적지만, 조직의 성과에 영향을 줄 수 있는 다양한 변인(조직몰입, 결근, 직무만족, 이직의도)들과의 관계성에 대해서도 연구가 진행되고 있다<sup>1,10)</sup>. 물론 조직에서 안전 분위기 형성의 가장 기본적인 목적은 근로자의 안전행동과 안전의식을 증가시키는 것이라고 할 수 있지만, 최종 목적은 사고를 예방하여 품질을 향상시키고 생산성을 증대시켜 조직의 경쟁력을 향상시키는 것으로 볼 수 있다<sup>11)</sup>. 따라서 안전 분위기는 조직의 최종 성과와 관련성이 높기 때문에 수행이나 직무태도와 관계성이 있을 것으로 예상할 수 있다<sup>1)</sup>.

이러한 안전 분위기는 조직의 효과성 증진과 목표달성에

<sup>†</sup>Corresponding Author: Shezeen, Oah, Tel: 82-2-820-5129, E-mail: shezeen@cau.ac.kr  
Department of Psychology, Chung-Ang University, 84, Heukseok-ro, Dongjak-Gu, Seoul 156-756, Korea

중요한 역할을 하는 직무만족과 이직에 영향을 주는 것으로 알려져 있다<sup>12,13)</sup>. 구체적으로 연구에서는 안전 분위기가 근로자의 지각된 조직지원(Perceived Organizational Support)를 증가시켜<sup>1)</sup> 근로자가 조직을 호의적으로 보게 하고, 이로 인해 자신의 직무에 대해서 긍정적으로 생각하게 하여 직무만족 증가와 이직의도 감소에 영향을 줄 수 있다고 하였다.

그러나 안전 분위기와 직무만족, 이직의도와와의 관계를 살펴본 선행 연구들에는 몇 가지 한계점이 있었다. 우선 직무만족과 이직의도의 관계를 확인하는데 있어서 측정된 안전 분위기는 하위 변인 구분 없거나 하위 변인 중 일부만 사용되었다<sup>11,14)</sup>. 안전 분위기는 단일한 개념이 아니라 다양한 하위 변인으로 구분되며 하위 변인의 구분은 학자들마다 일치된 의견이 없으나 주로 경영가치, 직속상사의 안전리더십, 의사소통, 교육훈련, 안전규정을 포함 한다<sup>5,15)</sup>. 또한, 안전 분위기의 각 하위 변인에 따라 직무만족과 이직의도에 상이하게 영향을 미칠 가능성이 있다. 실제 선행연구에서도 안전 분위기의 하위 변인들이 안전행동과 안전의식에 영향을 미치는 수준이 서로 다르게 나타났다<sup>16,17)</sup>. 따라서 직무만족과 이직의도에도 안전 분위기 하위 변인들이 미치는 영향이 서로 다를 수 있으므로, 각 하위 변인과의 관계성을 검증해 볼 필요가 있다.

또한, 선행 연구에서는 안전의 중요성이 비교적 낮은 직종(e.g., 식료품 가게(Grocery Store)의 근로자를 대상으로 하였기 때문에 안전 분위기가 직무만족과 이직의도에 미치는 영향이 작게 나타났다<sup>14)</sup>.

그러나 제조·건설업과 같이 사고 위험성이 높은 산업의 근로자들의 경우, 안전 분위기가 직무만족과 이직의도에 더 큰 영향을 미칠 가능성이 있다. 이에 따라 사고 위험성이 높은 직종의 근로자를 대상으로 안전 분위기가 미치는 영향에 대해 연구해 볼 필요가 있다.

따라서 본 연구의 목적은 사고 위험성이 높은 제조업 근로자를 대상으로 안전 분위기의 각 하위 변인들이 직무만족과 이직의도에 미치는 효과를 알아보는 것이었다. 한편 안전 분위기를 하위변인으로 구분하는 것에 대한 선행연구의 결과가 일관되지 않기 때문에 본 연구에서는 요인분석을 통해 하위 변인을 구분하였다. 요인분석 결과 안전에 대한 경영가치와 직속상관의 안전리더십은 기존 선행연구<sup>5,15)</sup>와 동일하게 구분되었으나 안전규정과 의사소통과 교육훈련은 하나의 요인으로 구성되었다.

요인분석을 통해 구분된 안전 분위기의 하위 변인들 살펴보면, 경영층의 안전몰입은 경영자들이 안전을 중요한 가치로 여기는 정도를 나타내고, 안전리더십은 직속상사가 근로자의 안전에 대한 관리 행동(Supervisory Behavior)을 충실히 하는 정도를 나타낸다. 동료들과 안전과 관련된 대화를 나누는 것과 조직 내에 안전관련 교육과 훈련프로그램이 구축된 정도, 안전과 관련된 규칙과 규정의 적용하는 것은 선행연구에서는 의사소통, 교육훈련, 안전규정으로 구분되었지만 본 연구에서는 요인분석 결과 하나의 변인으로 나타나 안전정책으로 분류하였다. 이 결과를 토대로 안전 분위기를 안전몰입, 직속상사의 안전리더십, 안전정책으로

구분하여 연구를 진행하였다.

## 2. 가설설정

조직에서 안전 분위기가 형성된다는 것은 조직이 근로자의 건강과 안전에 대해 관심과 책임을 갖는 것을 의미한다<sup>15)</sup>. 이것은 근로자를 자신이 조직의 중요한 일원임으로 지각하게 만들고 이로 인해, 근로자들은 자신이 속한 조직과 직무에 더 만족할 가능성이 있다. 구체적으로 사회교환 이론에 따르면<sup>18)</sup> 개인들은 다른 사람이나 조직으로부터 가치 있는 서비스를 제공받을 때, 이것을 보답해야 하는 의무로 지각하고 받은 가치를 보상하려고 노력한다. 따라서 개인과 조직의 관계는 상호호혜적인 관계(Reciprocity Relationship)라고 볼 수 있다. 이에 따라 조직에서 안전 분위기를 형성하는 것을 근로자들은 호의적인 처치(Favorable Treatment)로 지각 할 수 있고<sup>19)</sup> 상호호혜적인 관계가 나타나 근로자들은 조직에 보답하려고 한다. 이러한 상호호혜적인 관계에서 근로자가 조직에 보답할 수 있는 방법은 태도와 행동을 변화시키는 것이다<sup>20)</sup>. 근로자는 조직에 대해 긍정적인 태도를 가지고 조직성공에 기여할 수 있는 행동들을 증가시키려 할 것이다. 즉, 이러한 근로자의 긍정적인 태도는 조직에 대한 태도<sup>21)</sup>를 반영하고 있는 직무만족에 영향을 줄 수 있고, 상호호혜적인 관계를 지속적으로 유지하기 위해서는 조직에 남아 있어야 하므로 이직 의도는 감소할 것으로 예측해 볼 수 있다.

또한, 직업적응이론에 따르면 안전은 중요한 환경적 욕구이고, 이 욕구가 충족될 때 만족이 증가한다고 하였다<sup>22)</sup>. 따라서 안전 분위기가 증가하면 직무와 관련된 환경의 욕구가 충족될 수 있고 이에 따라 직무만족이 증가하게 될 것이다<sup>11)</sup>.

마지막으로 안전 분위기가 낮은 조직에서는 근로자의 안전하게 작업하는 것보다 다량의 업무를 빠르고 신속하게 처리하여 작업 기한을 맞추는데 초점을 두기 때문에 작업 압력이 높은 것으로 나타났다<sup>23)</sup>. 이러한 작업 압력은 근로자의 스트레스, 불안행동, 사고를 증가시키게 되고, 이로 인해 조직구성원들 간의 관계 악화, 갈등 증가, 사기와 동기 저하되어 근로자는 직무에 불만족 할 가능성이 있다. 이러한 불만족은 이직의도에 가장 큰 요인이므로 안전 분위기가 낮을수록 이직의도가 증가할 것이라고 예측해 볼 수 있다.

따라서 이러한 선행연구들의 결과를 바탕으로 다음과 같은 가설을 세울 수 있다.

- 가설 1. 근로자의 지각된 안전 분위기와 직무만족은 정적인 관계일 것이다.
- 가설 1-1. 경영층의 안전 몰입과 직무만족은 정적인 관계일 것이다.
- 가설 1-2. 직속상사의 안전리더십과 직무만족은 정적인 관계일 것이다.
- 가설 1-3. 안전정책은 직무만족과 정적인 관계일 것이다.
- 가설 2. 근로자의 지각된 안전 분위기와 이직의도는 부

적인 관계일 것이다.

가설 2-1. 경영층의 안전 몰입과 이직의도는 부적인 관계일 것이다.

가설 2-2. 직속상사의 안전리더십과 이직의도는 부적인 관계일 것이다.

가설 2-3. 안전정책은 이직의도와 부적인 관계일 것이다.

### 3. 연구 방법

#### 3.1. 연구대상 및 측정도구

본 연구는 제조업 4곳의 각 사업장에 근무하는 근로자를 대상으로 하였다. 약 200부의 설문을 수집 하였으나, 최종 160부가 회수되었다. 이 중 불성실하게 응답한 17부를 제외한 143부를 대상으로 분석하였다.

설문지 구성에 있어서는 측정척도를 Table 1과 같다. 안전 분위기 측정은 심리학 연구에서 주로 사용하는 안전 분위기 척도<sup>5,15,24)</sup>를 사용하였다. 직무만족의 측정은 미네소타 만족설문지(Minnesota Satisfaction Questionnaire)<sup>25)</sup>을 번안하여 사용하였고, 이직의도의 역시 선행연구에서 활용한 척도<sup>13,26)</sup>를 번안하여 사용하였다. 각 측정도구의 신뢰도는 모두 내적신뢰도 계수가 .80으로 일치도 높게 나타났다.

Table 1. The results of reliability analysis

| Factor   | No. of case | Reliability |
|--|-------------|-------------|
| Safety climate <sup>5,15)</sup>                            | 22          | .958        |
| Job satisfaction <sup>12)</sup>                            | 20          | .941        |
| Intention to turnover <sup>13,26)</sup>                    | 6           | .876        |
| gender, age, education, company size, tenure, working hour | 6           |             |

#### 3.2. 자료 분석 방법

자료 분석을 위해 SPSS(Statistical Package for Social Science) 18.0을 활용하여 분석을 실시하였다. 우선 응답자들의 인구통계학적 특성을 검증하기 위해 빈도 분석을 실시하였다. 또한 안전 분위기의 하위 요인을 탐색하기 위해 요인분석을 실시하였으며, 요인회전은 직교 회전인 Varimax 방법을 사용하였다. 요인수를 결정하는 방식은 고유 값(Eigen Value) 1.0 이상인 요인을 선택하였으며, 문항과 요인간의 상관관계를 나타내는 요인 적재치는 0.5 이상인 경우를 유효한 변수의 기준으로 하였다. 그리고 각 척도의 신뢰도 분석과 요인 간 상관을 확인하기 위해 Pearson 적률 상관 검증을 실시하였다. 마지막으로 인구통계학 변인의 효과를 통제하여 가설검증을 실시하기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다.

### 4. 연구 결과

#### 4.1. 응답자들의 인구 통계학적 특성

응답자의 인구 통계학적 특성에 대한 결과가 Table 2에 제시되어 있다. 성별은 남자가 78.3%였고 연령은 30대가 41.3%로 가장 많았다. 근무기간은 10년 이상(46.2%)이, 학

Table 2. Demographics

| Variable              | Workers     | %    |       |
|-----------------------|-------------|------|-------|
| Gender                | Male        | 112  | 78.3% |
|                       | Female      | 28   | 19.6% |
| Age                   | 20          | 30   | 21.0% |
|                       | 30          | 59   | 41.3% |
|                       | 40          | 24   | 16.8% |
|                       | 50-         | 25   | 17.5% |
|                       | 1-10        | 27   | 18.9% |
| Company size          | 11-100      | 35   | 24.5% |
|                       | 101-499     | 24   | 16.8% |
|                       | 1000명-      | 57   | 39.9% |
|                       | -1yr        | 9    | 6.3%  |
| Tenure                | 1-5yr       | 41   | 28.7% |
|                       | 5-10yr      | 27   | 18.9% |
|                       | 10yr-       | 66   | 46.2% |
| Educational standards | High school | 69   | 48.3% |
|                       | College     | 43   | 30.1% |
|                       | University  | 31   | 21.7% |
| Working week          | -40 hours   | 10   | 7.0%  |
|                       | 41-50 hours | 70   | 49.0% |
|                       | 51-60 hours | 38   | 26.6% |
|                       | 61 hours -  | 25   | 17.5% |
| Total                 | 143         | 100% |       |

Table 3. The results of exploratory factor analysis

|                     | Factor |        |        |
|---------------------|--------|--------|--------|
|                     | 1      | 2      | 3      |
| Communication3      | .820   | .242   | .079   |
| Education&Training1 | .816   | .289   | .272   |
| Safety policy3      | .777   | .368   | .150   |
| Education&Training4 | .772   | .238   | .094   |
| Education&Training3 | .772   | .286   | .185   |
| Safety policy2      | .770   | .334   | .115   |
| Communication4      | .763   | .351   | .252   |
| Communication5      | .761   | .319   | .268   |
| Safety policy1      | .723   | .338   | .092   |
| Education&Training2 | .678   | .208   | .377   |
| Communication1      | .593   | .495   | .106   |
| Communication2      | .584   | .380   | .096   |
| safety commitment2  | .300   | .856   | .098   |
| safety commitment3  | .379   | .795   | .180   |
| safety commitment1  | .417   | .740   | .109   |
| safety commitment4  | .383   | .729   | .131   |
| Safety leadership1  | .141   | .004   | .862   |
| Safety leadership3  | .142   | .131   | .840   |
| Safety leadership2  | .218   | .206   | .800   |
| Eigen value         | 7.206  | 3.801  | 2.625  |
| 설명변량 %              | 37.926 | 20.006 | 13.817 |
| 누적변량 %              | 37.926 | 57.932 | 71.749 |

력은 고졸이 46.2%로 가장 많았다. 근무시간은 41-50시간

Table 4. The results of means, standard deviations, and correlation analysis

| Variable                  | 1       | 2       | 3     | 4      | 5     | 6       | 7       | 8       | 9       | 10   |
|---------------------------|---------|---------|-------|--------|-------|---------|---------|---------|---------|------|
| 1. age                    | -       |         |       |        |       |         |         |         |         |      |
| 2. Educational level      | -.391** | -       |       |        |       |         |         |         |         |      |
| 3. working hours          | .152    | -.032   | -     |        |       |         |         |         |         |      |
| 4. Work period(yr)        | .661**  | -.262** | .091  | -      |       |         |         |         |         |      |
| 5. Company size           | -.268** | .000    | .047  | .023   | -     |         |         |         |         |      |
| 6. safety commitment      | .163    | -.107   | .044  | .173   | .120  | -       |         |         |         |      |
| 7. Safety leadership      | .055    | -.035   | .036  | .050   | -.049 | .339**  | -       |         |         |      |
| 8. Safety policy          | .129    | -.139   | .021  | .059   | .111  | .750**  | .431**  | -       |         |      |
| 9. Job satisfaction       | -.035   | .001    | .051  | .075   | -.146 | .564**  | .305**  | .607**  | -       |      |
| 10. Intention to turnover | -.137   | .086    | .094  | -.133  | .078  | -.440** | -.405** | -.443** | -.373** | -    |
| M                         | 37.74   | 3.73    | 10.68 | 101.30 | 3.18  | 3.80    | 3.45    | 3.43    | 3.18    | 2.82 |
| SD                        | 10.15   | .830    | 6.78  | 88.723 | 1.61  | .70     | .83     | .70     | .51     | .81  |

주1) \*\* : p<.01, \* : p<.05  
 주2) 성별: 1=남, 2=여

(49.0%), 그리고 사업체 규모는 1,000명 이상의 사업체가 39.9%로 가장 많은 것으로 나타났다.

#### 4.2. 요인분석

안전 분위기 22개 문항의 탐색적 요인분석 결과가 Table 3에 제시되어 있다. 그 결과 고유치 1.0 이상인 3개의 요인이 도출되었으며, 이들 세 요인의 설명변량은 71.75%였으며 요인 적재치는 모두 기준치 0.5 이상으로 나타났다. 기존 연구에서 밝혀진 하위요인은 5개였으나 본 연구에서는 의사소통, 교육훈련, 안전규정이 하나의 요인으로 나타났다. 따라서 본 연구의 안전 분위기 하위 변인은 안전 몰입, 직속상사의 안전리더십, 안전정책으로 구분하였다.

이와 같이 안전정책의 하나의 요인으로 결과가 산출된 이유는 안전에 대한 교육이 실시될 때 안전에 대한 지침 및 규정에 대한 내용이 포함되며, 우리나라에서는 안전관련 의사소통이 교육이 실시될 때만 이뤄지는 특성이 있기 때문이다<sup>27)</sup>.

#### 4.3. 주요 변인들의 평균, 표준 편차 및 변인들 간의 상관관계

Table 4에는 본 연구에서 측정한 변인들의 평균, 표준 편차 및 변인 간의 상관행렬이 제시되어 있다. 안전몰입과 안전리더십( $r=.339, p<.01$ ), 안전몰입과 안전정책( $r=.750, p<.01$ ), 안전리더십과 안전정책( $r=.431, p<.01$ )이 정적상관이 있는 것으로 나타났다. 안전 분위기 하위변인들 간의 상관계수는 .339~.750으로 나타났다.

본 연구의 종속변인인 직무만족과 이직 의도는 모든 인구통계학적 변인과 유의한 상관이 나타나지 않았다. 직무만족은 안전몰입( $r=.564, p<.01$ ), 안전리더십( $r=.305, p<.01$ ), 안전정책( $r=.607, p<.01$ )과 정적상관이 있는 것으로 나타났다. 이직 의도와 안전 분위기 하위 변인과의 상관은 안전몰입( $r=-.440, p<.01$ ), 안전리더십( $r=-.405, p<.01$ ), 안전정책( $r=-.443, p<.01$ )과 부적상관이 있는 것으로 나타났다.

#### 4.4. 가설 검증

안전 분위기의 각 하위 변인이 직무만족, 이직의도에

Table 5. The results of regression analysis for job satisfaction

| Step | Variables         | $\beta$ | t      | R <sup>2</sup> | $\Delta R^2(F)$    |
|------|-------------------|---------|--------|----------------|--------------------|
| 1    | Company size      | -.049   | -157   | .058           | .014<br>(1.315)    |
|      | working hours     | .001    | .020   |                |                    |
|      | Work period       | .002    | .304*  |                |                    |
|      | Age               | -.013   | -.261* |                |                    |
|      | Educational level | .009    | .016   |                |                    |
| 2    | Management value  | .236    | 3.18** | .492           | .453<br>(29.315**) |
|      | Leadership        | .081    | .168   |                |                    |
|      | Policy            | .219    | 2.79** |                |                    |

Table 6. The results of regression analysis for Intention to turnover

| Step | Variable          | $\beta$ | t       | R <sup>2</sup> | $\Delta R^2(F)$    |
|------|-------------------|---------|---------|----------------|--------------------|
| 1    | Company size      | .050    | .980**  | .034           | 0.34<br>(1.786)    |
|      | working hours     | .020    | 1.855   |                |                    |
|      | Work period       | -.002   | -1.905  |                |                    |
|      | Age               | .006    | .506    |                |                    |
|      | Educational level | -.031   | -.328   |                |                    |
| 2    | Management        | -.241   | -1.177  | .323           | .270<br>(12.312**) |
|      | Leadership        | -.234   | -2.64** |                |                    |
|      | Policy            | -.187   | -1.27   |                |                    |

미치는 효과를 검증하기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다. Table 5에는 직무 만족에 대한 위계적 회귀분석 결과가 제시되어 있다. 결과를 살펴보면 인구통계학적 변인의 설명량은  $R^2=.058(F=1.315, p>.05)$ 이었다. 두 번째 안전 분위기 하위변인인 안전몰입, 안전리더십, 안전정책을 투입한 결과 설명증가량은  $\Delta R^2=.433(F=29.315, p<.01)$ 로 나타났다. 안전 분위기 하위변인 중 안전몰입( $\beta=.236, p<.01$ )과 안전정책( $\beta=.219, p<.01$ )만이 직무만족을 유의하게 예측하는 것으로 나타났다. 따라서 본 연구의 가설 1-1과 1-3은 채택되었고 가설 1-2는 기각되었다.

Table 6에는 이직의도에 대한 위계적 회귀분석 결과가 제시되어 있다. 결과를 살펴보면 인구통계학적 변인의 설명량은  $R^2=.078(F=1.786, p>.05)$ 이었다. 두 번째로 안전 분위

기 하위변인을 투입한 결과 설명증가량은  $\Delta R^2=.245(F=12.312, p<.01)$ 로 나타났다. 안전 분위기 하위변인 중 안전 리더십( $\beta=-.245, p<.01$ )만이 이직의도를 유의하게 예측하는 것으로 나타났다. 따라서 가설 2-2는 채택되었으나 가설 2-1과 2-3은 기각되었다.

## 5. 결론 및 논의

본 연구의 목적은 제조업 근로자를 대상으로 안전 분위기의 각 하위 변인들이 직무만족과 이직의도에 미치는 효과를 알아보는 것이었다. 본 연구에서는 요인분석을 바탕으로 안전 분위기를 안전몰입, 안전리더십, 안전정책으로 구분하여 연구를 진행하였다. 분석 결과, 안전 분위기는 근로자의 직무만족을 높이고 이직의도 감소시키는 것으로 나타났다.

이러한 연구 결과는 근로자의 지각된 안전 분위기가 직무태도에 영향을 준다고 밝힌 선행연구 결과들과도 일치한다<sup>11,14</sup>. 하지만, 선행연구와 달리 본 연구는 안전 분위기를 하위 변인으로 구분하여 각 하위 변인이 직무만족과 이직의도에 미치는 영향이 다르다는 사실을 밝혀냈다. 구체적으로 안전 분위기의 하위 변인 중 경영층의 안전몰입과 안전정책은 직무만족에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

선행연구에 따르면<sup>28</sup> 조직에서 어떤 특정 유형(e, g., 안전, 혁신)의 분위기(Climates)가 형성되면 그 분위기와 관련된 행동이 나타날 때 유관된 보상도 제시될 확률이 높아지게 되고 이로 인해 직무만족이 증가할 것이라고 제안하였다. 따라서 안전 분위기가 높아지게 되면 안전 수행(e, g., 안전 행동, 안전교육)에 대한 참여가 높아지게 되고 근로자는 보상을 받을 수 있는 확률이 높아져 직무만족이 향상될 가능성이 있다. 또한 기본적으로 안전 분위기가 잘 형성되고 직무관련 교육이 활발히 진행되는 직장일수록 사내 복지제도 역시 잘 정립되어 있을 가능성이 높다<sup>29</sup>. 따라서 이러한 사내 복지제도와와의 관계성으로 인해 안전 분위기의 하위 변인 중 안전 몰입과 안전정책만이 직무만족과 관계성을 가지는 것으로 볼 수 있다.

하지만, 직속상사의 안전리더십은 직무만족에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이러한 결과가 나타난 이유는 본 연구에서 측정된 안전리더십이 직속상사의 관리행동을 포함하고 있다<sup>15</sup>. 직무만족의 선행변인에 대한 메타분석 연구<sup>30</sup>에 따르면 직속상사의 관리 행동은 근로자의 직무만족에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 직속상사의 관리행동보다는 상사와의 대인 관계(갈등)가 직무만족을 예측하는 것으로 알려져 있다<sup>30</sup>. 따라서 본 연구에서 측정된 안전리더십은 직속상사와 근로자와의 관계적인 측면이 아니었기 때문에 직무만족에는 영향을 미치지 못했을 것으로 추측해 볼 수 있다.

이직의도의 경우, 안전 분위기의 하위 변인 중 직속상사의 안전리더십만이 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이직의도의 선행변인에 대한 메타분석 연구<sup>31</sup>에 따르면, 이직의도는 직무만족, 조직몰입, 리더와 구성원의 교환관계,

동료와의 관계, 스트레스 등에 의해 큰 영향을 받으며 조직의 정책이나 추구하는 가치가 이직의도에 미치는 영향은 상대적으로 적은 것으로 나타났다<sup>31</sup>. 따라서 조직의 정책과 추구하는 가치를 나타내주는 안전 몰입과 정책은 이직의도를 예측하지 못한 것으로 추측해 볼 수 있다.

또한 직속상사의 관리 행동이 근로자의 이직과 결근과 같은 행동에 유의한 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다<sup>32</sup>. 이는 직속상사의 관리 행동이 증가할수록 근로자는 더 많은 피드백을 받을 수 있고 이로 인해 업무에 대한 이해가 높아지며 조직에 적응하는데 도움을 주기 때문이다. 본 연구에서 측정된 직속상사의 안전리더십은 안전에 집중되긴 하였지만 직속상사의 관리 행동으로 볼 수 있고 이러한 관리 행동에 따른 피드백 제공의 효과로 이직의도가 낮았을 것이다.

따라서 제조업이나 건설업 같이 이직의도가 높은 조직에서는 안전 분위기 향상을 위해 직속상사의 관리 행동을 높이는 방향으로 처치가 진행되어야 할 것이다. 예를 들면, 관리자 기반 행동주의적 처치 프로그램은 효과적으로 관리자의 안전관리 행동을 높이고 관리자의 안전관리 행동 수준이 향상됨에 따라 근로자의 안전행동도 역시 증가하는 것으로 나타났다<sup>33</sup>. 그러므로 이러한 관리자 기반 안전프로그램이 근로자의 안전행동은 물론 이직의도를 줄일 수 있다.

또한, 장기적인 측면에선 안전몰입과 정책 또한 변화시켜야 할 것이다. 본 연구 결과에서 나타났듯이 안전리더십의 증가만으로는 직무만족 향상까지 이뤄지지 않기 때문이다. 이를 위해서는 장기적으로 경영자들이 조직 내 안전에 대한 가치를 강조하고 관리자와 근로자들에게 적극적으로 홍보해야 한다. 더불어 근로자들이 안전과 관련된 의사결정에 적극적으로 참여할 수 있도록 지원해야 한다<sup>11</sup>. 마지막으로 안전 분위기가 직무만족이나 이직의도 같은 직무 태도에 영향을 미칠 수 있는 것으로 밝혀졌기 때문에 이러한 효과를 더욱 확장시킬 수 있도록 사내 복지프로그램, 인센티브 제도와 연계하여 안전관련 정책을 추진해야 할 것이다.

**감사의 글:** 이 논문은 2012년도 중앙대학교 연구장학기금 지원에 의한 것임

## References

- 1) J. H. Michael, D. D. Evans, K. J. Jansen and J. M. Haight, "Management Commitment to Safety as Organizational Support: Relationships with Non-Safety Outcomes in Wood Manufacturing Employees", *Journal of Safety Research*, Vol. 36, pp. 171~179, 2005.
- 2) K. S. Moon, J. H. Lee and S. Z. Oah, "The Effect of Organizational Commitment on Safety Behaviors: Moderating Effects of Safety Climate", *Journal of Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 24, No. 1, pp. 51~73, 2011.
- 3) B. Fernandez-Muniz, J. M. Montes-Peon and C. J. Vazquez-

- Ordas, "Relation between Occupational Safety Management and Firm Performance", *Safety Science*, Vol. 47, No. 7, pp. 980~991, 2009.
- 4) D. M. DeJoy, B. S. Schaffer, M. G. Wilson, R. J. Vandenberg and M. M. Butts, "Creating Safer Work-Places: Assessing the Role and Determinants of Safety Climate", *Journal of Safety Research*, Vol. 35, pp. 81~90, 2004.
  - 5) M. A. Griffin and A. Neal, "Perceptions of Safety at Work : A Framework for Linking Safety Climate to Safety Performance, Knowledge and Motivation", *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 5, No. 3, pp. 347~358, 2000.
  - 6) D. Weigmann, H. ZHANG, T. V. Thaden, G. Sharma and A. Mitchell, "A Synthesis of Safety Culture and Safety Climate Research". In: Prepared for: Federal Aviation Administration Atlantic City International Airport, NJ., 2002.
  - 7) M. N. Vinodkumar and M. Bhasi, "A Study on the Impact of Management System Certification on Safety Management", *Safety Science*, Vol. 49, No. 3, pp. 498~507, 2011.
  - 8) J. L. Gittleman, P. C. Gardner, E. Haile, J. M. Sampson, K. P. Cigularov, E. D. Ermann, P. Stafford and P. Chen, "[Case Study] City Center and Cosmopolitan Construction Projects, Las Vegas, Nevada: Lessons Learned from the use of Multiple Sources and Mixed Methods in Safety Needs Assessment" *Journal of Safety Research*, Vol. 41, No. 3, pp. 263~281, 2010.
  - 9) S. Clarke, "The Relationship between Safety Climate and Safety Performance: A Meta-Analytic Review", *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 11, No. 4, pp. 315~327, 2006.
  - 10) K. Y. Ahn, "The Relationship between Safety Climate and Safety Performance, and the Moderating Effect of Age", *Journal of the Korea Society of Safety*, Vol. 20, No.4, pp. 122~129, 2005.
  - 11) L. M. Kath, V. J. Magley and M. Marmet, "The Role of Organizational Trust in Safety Climate's Influence on Organizational Outcomes", *Accident Analysis and Prevention*, Vol. 42, No. 5, pp. 1488~1497, 2010.
  - 12) D. J. Koys, "The Effects of Employee Satisfaction, Organizational Citizenship Behaviour and Turnover on Organizational Effectiveness: A Unit-Level, Longitudinal Study", *Personnel Psychology*, Vol. 54, pp. 101~114, 2001.
  - 13) W. H. Mobley, "Employee Turnover Causes, Consequences, and Control Reading, Ma Addison Wesley", 1982.
  - 14) B. Fernandez-Muniz, J. M. Montes-Peon and C. J. Vazquez-Ordas, "Safety Climate in OHSAS 18001-Certified Organizations: Antecedents and Consequences of Safety Behaviour", *Accident Analysis and Prevention*, Vol. 45, pp. 745~758, 2012.
  - 15) D. Zohar, "Safety Climate in Industrial Organizations: Theoretical and Applied Implications", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 65, No. 1, pp. 78~85, 1980.
  - 16) N. K. Chung and H. Kim, "An Empirical Study on the Safety Climate and Worker's Safe Work Behavior in Semiconductor Industry Related Work Site in Korea", *Journal of the Korea Society of Safety*, Vol. 23, No. 2, pp. 57~64, 2008.
  - 17) A. I. Glendon and D. K. Litherland, "Safety Climate Factors, Group Differences and Safety Behaviour in Road Construction", *Safety Science*, Vol. 39, pp. 157~188, 2001.
  - 18) P. M. Blau, "A theory of Social Integration", *American Journal of Sociology*, Vol. 65, pp. 545~556, 1960.
  - 19) L. Rhoades, R. Eixenberger and S. Armeli, "Affective Commitment to the Organization: The Contribution of Perceived", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86, No. 5, pp. 825~836, 2001.
  - 20) M. D. Cooper and R. A. Phillips, "Exploratory Analysis of the Safety Climate and Safety Behavior Relationship", *Journal of Safety Research*, Vol. 35, pp. 497~512, 2004.
  - 21) C. A. O'Reilly, J. Chatman and D. F. Caldwell, "People and Organizational Culture: A Profile Comparison Approach to Assessing Person-organization Fit", *The Academy of Management Journal*, Vol. 34, No. 3, pp. 487~516, 1991.
  - 22) R. V. Dawis and L. H. Lofquist, "A Psychological Theory of Work Adjustment", University of Minnesota Press, Minneapolis, MN, 1984.
  - 23) R. L. Daiz and D. Cabrera, "Safety Climate and Attitude as Evaluation Measures of Organizational Safety", *Accident Analysis and Prevention*, Vol. 29, pp. 643~650, 1997.
  - 24) K. S. Kim and Y. S. Park, "The Effects of Safety Climate on Safety Behavior and Accidents", *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 15, No. 1, pp. 19~39, 2002.
  - 25) D. J. Weiss, R. V. Dawis, G. W. England and L. H. Loftquist, "Manual for the Minnesota Questionnaire" Minnesota Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation: XXII (Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center, Work Adjustment Project, 1967.
  - 26) P. E. Becker, "Foci and Bases of Commitment Are they Distinctions Making?", *Academy of Management Journal*, Vol. 35, No. 1, pp. 232~244, 1992.
  - 27) J. H. Lee, K. S. Moon and S. Z. Oah, "The Effects of Stress Response on Safety Behavior: Moderating Effect of Safety Climate", *Journal of Korea Safety Management and Science*, Vol. 12, No. 4, pp. 31~39, 2010.
  - 28) B. Schneider, "The Climate for Service: An Application of the Climate Construct. In B. Schneider(Ed.)", *Organizational Climate and Culture*, San Francisco: Jossey-Bass, pp. 383~412, 1990.
  - 29) A. Neal, M. A. Griffin and P. M. Hart, "The Impact of Organizational Climate on Safety Climate and Individual Behavior", *Safety Science*, Vol. 34, pp. 99~109, 2000.
  - 30) S. P. Brown and R. A. Peterson, "Antecedents and Consequences of Salesperson Job Satisfaction: Meta-Analysis and Assessment of Causal Effects", *Journal of Marketing Research*, Vol. 30, pp. 63~77, 1993.
  - 31) R. W. Griffeth, P. W. Hom and S. Gaertner, "A Meta-Analysis of Antecedents and Correlates of Employee Turnover: Update,

- Moderator Tests, and Research Implications for the Next Millennium”, *Journal of Management*, Vol. 26, pp. 463~488, 2005.
- 32) L. W. Porter and R. M. Steers, “Organizational, Work, and Personal Factors in Employee Turnover and Absenteeism”, *Psychological Bulletin*, Vol. 80, pp. 151~176, 1973.
- 33) K. H. Lee, K. S. Moon, J. H. Lee and S. Z. Oah, “The Effects of Self-management on Supervisory Behaviors at a Construction Site”, *Journal of the Korea Society of Safety*, Vol. 27, No. 6, pp. 1~9, 2012.