

# 조직의 안전 분위기가 근로자의 직무태도에 미치는 영향 The impact of safety climate on job satisfaction, intention to turnover and organizational citizenship behavior

이 경 아\* · 이 재 희\*\* · 오 세 진\*\*

Kyoung-Ah Lee\* · Jae-Hee Lee\*\* · She-Zeen Oah\*\*

## Abstract

Data were collected from employees(N=155) working in manufacturing industry to assess the impact of safety climate on job satisfaction, organizational citizenship behavior, and intention to turnover. Subordinate dimensions of the safety climate measured in our study were management value, immediate supervisor, safety communication, safety training, and safety practice. The results show that management value and immediate supervisor, of safety climate's dimensions, impact on job satisfaction and organizational citizenship behavior. Intention to turnover was influenced by only immediate supervisor.

**Keywords:** Safety Climate, Organizational Citizenship Behavior, Intention to turnover

## 1. 서 론

최근의 안전관련 문제는 기업의 경쟁적 우위 확보를 위한 3대 과제(생산성, 품질, 안전)가 될 만큼 그 중요성이 커지고 있다[10]. 산업재해는 직접적인 노동력 손실뿐만 아니라 사고보상금 지급, 동료 손실로 인한 근로자의 사기저하와 생산계획 변경 인한 손실 등 다양한 방면에서 피해를 주게 된다. 또한 숙련된 근로자의 부상은 개인뿐만 아니라 기업에 큰 손실을 입히게 된다.

이에 따라 기업에서도 산업재해를 예방하기 위해서 각고의 노력을 하고 있으며 근로자 역시 과거와는 달리 기업 내 안전관리를 불필요한 작업이라고 인식하는 대신 작업현장 꼭 필요한 지원이라고 인식의 전환이 이뤄지고 있다. 또한 기업의 안전프로그

---

\* 한국생산성본부

\*\* 중앙대학교 심리학과

램의 제공 유무는 근로자들을 위한 필수적인 복지 프로그램으로 대다수의 조직 구성원들이 합의하고 있다.

이처럼 과거에 비해 조직에서 안전에 대한 강조가 과거에 비해 호의적인 시선으로 바뀌고 있는 이유는 지속적인 안전 교육의 효과와 더불어 과거에 비해 근로자의 삶의 질이 높아지면서 개인의 건강, 안녕에 대한 관심도 높아졌기 때문이다.

이러한 현상은 Maslow(1943)[8]가 소개한 욕구위계 이론으로 설명되어질 수 있다. Maslow는 인간의 욕구 충족을 위해서는 육체적인 건강과 심리적인 건강 모두가 충족되어야 한다고 하였다. 생리학적 욕구(음식, 의복, 집, 육체적 편안함), 안전과 안정 욕구(생활안정, 위험회피, 고통회피, 불확실성 회피), 소속 욕구(동료의식, 친화, 관심과 배려, 소속감), 존경 욕구(책임감, 자신감, 자신의 중요성 인식, 성취감), 자아실현 욕구(잠재력을 최대한 활용, 독립성, 창의성, 자기만족) 순으로 총 5단계로 조직화 하였다. 각 단계의 욕구는 순차적이며 하위 차원의 욕구가 충족되지 않으면 상위단계의 욕구 충족으로 나아갈 수 없다.

Maslow의 욕구위계 이론에서 안전에 대한 욕구는 두 번째 단계에 해당한다. 즉, 과거에 우리 사회는 대부분의 근로자의 교육수준이 낮고 임금수준이 낮았기 때문에 근로자들은 좀 더 원초적인 차원의 욕구 충족만 이뤄지면 되었다. 하지만 최근에 사회가 발전하고 근로자의 교육수준이 높아지면서 더 상위차원의 욕구충족을 위해서 안전에 대한 욕구 충족이 필수적이 될 수뿐이 없었던 것이다. 따라서 현재는 기업 차원에서가 아니라 근로자 개인차원에서도 안전에 대한 요구가 증가될 수밖에 없다.

또한, 근로자의 안전 욕구 충족과 심리적 보상과의 관련성은 사회 관계이론[5]에서 찾아볼 수 있다. 사회적 교환 이론은 개인들이 다른 객체에게 가치 있는 서비스를 제공받을 때, 개인은 이것을 보답해야 한다는 의무로 지각하고 받은 가치를 보상하려고 노력한다는 것이다. 상호 관계는 상호적으로 작용하는 관계에서 한 쪽이 무언가를 받을 때, 그 당사자는 반대로 무언가를 제공할 필요가 있다는 조건을 갖고 있다. 이렇게 조직이 지각된 서비스를 제공할 때, 이것은 조직적인 정책들을 종업원이 받아들이는 형태로 상호 교환적 행동을 나타낼 수 있다[10]. 즉, 사회적 교환관계 이론에 따르면 한쪽에서 상대방에게 이득을 주는 행위는 암묵적인 호혜관계가 형성되며 다시 처음에 이득을 제공한 쪽에 이득이 되는 행위로 작용하게 된다[3].

사회교환 관계 이론에 근거하면 조직에서 근로자의 안전에 대해서 지속적인 관심을 가져주게 되면 근로자는 조직의 안전과 관심과 지원을 보답하기 위해 개인의 태도 및 행동을 조직에 기여하는 방향으로 전환시킬 가능성이 있다[9]. 따라서 본 연구는 조직에서의 안전에 대한 관심이 근로자의 직무 태도에 미치는 영향을 알아보고자 한다.

조직의 안전에 대한 관심은 안전 분위기로 측정할 수 있다. 안전 분위기는 안전에 대한 경영몰입이라고도 소개되기도 한다[10]. 안전 분위기는 조직에서 근로자들의 안전 가치와 중요성에 대한 공유된 지각으로 정의된다[7]. 즉, 안전 분위기란 조직에서 안전에 대해서 얼마나 관심을 가지고 있는가에 대한 근로자들의 지각이다.

안전 분위기는 대체로 조직의 경영방침에 의해 강하게 영향을 받는다. 또한 조직 구성원의 행동뿐만 아니라 행동에 영향을 줄 수 있는 태도, 의사소통, 교육, 책임 측면까

지 통합적으로 영향을 미치는 것으로 알려져 있다[12]. 이러한 안전 분위기는 작업장에서 근로자의 안전행동 뿐만 아니라 안전프로그램에 참여율, 실제 사고율까지 영향을 미치는 것으로 나타났다. 최근에는 안전관련 결과물뿐만 아니라, 조직몰입과 근로자의 웰빙까지 영향을 미치는 것으로 나타났다[9][10].

이러한 안전 분위기의 지각은 Maslow[8]의 욕구위계 이론에 따라 근로자의 직무만족은 증가, 이직의도는 감소될 것으로 예측될 수 있고 사회교환관계 이론에 근거하여 조직에 더 기여하고자 조직시민행동이 증가될 것으로 예측할 수 있다. 따라서 본 연구는 다음과 같은 가설을 검증하고자 한다.

가설 I. 안전 분위기는 직무 만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설 II. 안전 분위기는 이직의도에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설 III. 안전 분위기는 조직시민행동에 유의한 영향을 미칠 것이다.

## 2. 연구 방법

### 2.1. 연구대상 및 조사 방법

연구대상은 경남 부산권의 제조업 4곳의 각 사업장에 근무하는 근로자로 성별, 연령별, 근속기간별, 교육수준별, 근로시간별, 사업체 규모별 등 인구통계학적 목표인원을 약 200명으로 하여 자료 수집을 하였다. 자료 수집은 연구자가 사전에 사업장의 관리자와 연락 후 방문하여 자기기업식 설문지를 사업장에 배포한 후 설문 기입이 완료되면 회수 하였다.

설문지 구성에 있어서는 측정척도를 <표 1>과 같이 안전분위기, 직무만족, 이직의도, 조직시민행동으로 측정하였다. 각 측정도구의 신뢰도는 모두 내적신뢰도 계수가 .80으로 일치도 높은 문항으로 나타났다. 총 200부를 배부하여 160부가 회수되었으나, 이 중 5부는 응답자의 참여도가 매우 낮아 분석 자료로 활용하기에는 부적절하여 5부를 제외한 155부를 대상으로 분석하였다.

<표 1> 설문지 구성의 측정척도 및 신뢰도

변인	하위 요인	최종 문항 수	신뢰도
안전 분위기[1]	경영자가치	4	.898
	직속상사	5	.827
	의사소통	4	.898
	교육훈련	5	.936
	안전규정	3	.874
직무태도	직무만족[13]	20	.932
	이직의도[4][11]	6	.883
	조직시민행동[6]	22	.845
인구통계학적변인	성별, 나이, 학력, 사업체규모, 근속기간, 근무시간	6	

## 2.2 자료 분석 방법

자료 분석을 위해 국내에 일반화 되어있는 통계분석 전용 프로그램인 SPSS(Statistical Package for Social Science)18.0을 활용하였다. 우선 응답자들의 인구통계학적 특성을 검증하기 위해 빈도 분석을 실시하였다. 또한 주요변인들의 평균, 표준편차는 기술통계(descriptive statics)를 사용하였으며 변인들 간의 상관관계를 검증하기 위해 Pearson 적률 상관 검증을 실시하였다. 가설검증을 위해서는 안전분위기 하위변인을 예측변인으로 각 직무태도변인을 기준변인으로 하여 중다 회귀분석을 실시하였다.

## 3. 조사 결과의 분석

### 3.1. 응답자들의 인구 통계학적 특성

응답자의 인구 통계학적 특성에 대한 결과가 <표 2>에 제시되어 있다. 성별은 남자가 74.8%였고 연령은 30대가 45.2%로 가장 많았으며 다음으로 20대(20.0%)가 많았다.

<표 2> 설문 응답자들의 인구통계학적 특성

구분		빈도	구성비
성별	남자	116	74.8%
	여자	39	25.2%
연령	20대	31	20.0%
	30대	70	45.2%
	40대	27	17.4%
	50세 이상	27	17.4%
근속기간	1년 이하	9	5.8%
	1-5년 이하	43	27.7%
	5-10년 이하	27	17.4%
	10년 이상	76	49.0%
학력	중졸 이하	3	2.0%
	고졸	74	47.7%
	전문대졸	43	27.7%
	대졸	35	23.6%
	대학원졸	10	4.5%
근로시간	40시간 이하	10	6.5%
	41-50시간	72	46.5%
	51-60시간	42	27.1%
	61시간 이상	31	20.0%
사업체 규모	1-10명	28	18.1%
	11-100명	38	24.5%
	101-499명	27	17.4%
	500-999명	4	2.6%
	1000명 이상	58	37.4%
계		155	100%

근속기간은 10년 이상(49.0%)가, 학력은 고졸이 47.7%로 가장 많았다. 근로시간은 41-50시간 (53.1%), 그리고 사업체 규모는 1,000명 이상 사이즈가 37.4%로 가장 많은 것으로 나타났다.

## 4. 조사 결과의 분석

### 4.1. 응답자들의 인구 통계학적 특성

응답자의 인구 통계학적 특성에 대한 결과가 <표 2>에 제시되어 있다. 성별은 남자가 74.8%였고 연령은 30대가 45.2%로 가장 많았으며 다음으로 20대(20.0%)가 많았다. 근속기간은 10년 이상(49.0%)가, 학력은 고졸이 47.7%로 가장 많았다. 근로시간은 41-50시간 (53.1%), 그리고 사업체 규모는 1,000명 이상 사이즈가 37.4%로 가장 많은 것으로 나타났다.

### 4.2 주요 변인들의 평균, 표준 편차 및 변인들 간의 상관관계

<표 3>에는 본 연구에서 측정된 변인들의 평균, 표준편차 및 변인 간의 상관행렬이 제시되어 있다. 인구통계학 변인에서는 연령과 학력( $r=-.390, p<.01$ ), 연령과 업체크기( $r=-.264, p<.01$ ), 학력과 근속기간( $r=-.275, p<.01$ )가 부적상관이 있는 것으로 나타났다. 근속기간과 경영가치( $r=.195, p<.05$ ), 근속기간과 의사소통( $r=.195, p<.05$ ) 근속기간과 교육훈련( $r=.203, p<.05$ ), 업체크기와 교육훈련( $r=.188, p<.05$ )과 정적 상관이 있는 것으로 나타났다. 안전분위기 하위변인들 간의 상관계수가 .595 ~ .819로 상관이 높은 것으로 나타났다.

본 연구의 종속변인인 직무만족과 안전분위기 하위변인과의 상관은 경영가치( $r=.557, p<.01$ ), 직속상관( $r=.488, p<.01$ ), 교육훈련( $r=.528, p<.01$ ), 안전규정( $r=.594, p<.01$ )과 정적상관이 있는 것으로 나타났다.

이직의도와 상관와 안전분위기 하위 변인과의 상관은 경영가치( $r=-.424, p<.01$ ), 직속상관( $r=-.505, p<.01$ ), 의사소통( $r=-.399, p<.01$ ), 교육훈련( $r=-.395, p<.01$ ), 안전규정( $r=-.434, p<.01$ )과 부적상관이 있는 것으로 나타났다.

조직시민행동과 안전분위기 하위 변인과의 상관은 경영가치( $r=.598, p<.01$ ), 직속상관( $r=.494, p<.01$ ), 의사소통( $r=.525, p<.01$ ), 교육훈련( $r=.465, p<.01$ ), 안전규정( $r=.514, p<.01$ )과 정적 상관이 있는 것으로 나타났다.

&lt;표 3&gt; 주요 변인들의 평균, 표준편차 및 변인들 간의 상관관계

변인	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1 연령	-												
2 학력	-.390*	-											
3 근로시간	.146	-.035	-										
4 근속기간	.658**	-.275*	.090	-									
5 업체크기	-.264*	.020	.043	.020	-								
6 경영가치	.154	-.116	.047	.195*	.107	-							
7 직속상관	.138	-.114	.012	.134	-.036	.595**	-						
8 의사소통	.145	-.105	-.010	.195*	.068	.683**	.626**	-					
9 교육훈련	.112	-.133	.087	.203*	.188*	.690**	.678**	.819**	-				
10 안전규정	.050	-.121	-.058	.123	.068	.708**	.623**	.767**	.844**	-			
11 직무만족	-.031	.002	.049	.095	-.128	.557**	.488**	.598**	.528**	.594**	-		
12 이직의도	-.129	.097	.092	-.133	.082	-.424*	-.505*	-.399*	-.395*	-.434*	-.367*	-	
13 시민행동	.135	-.077	.056	.143	-.136	.598**	.494**	.525**	.465**	.514**	.627**	-.451*	-
평균(M)	37.97	3.74	10.67	101.75	3.15	3.80	3.42	3.49	3.39	3.40	3.18	2.82	3.50
표준편차(SD)	10.07	.84	6.64	89.12	1.59	.70	.64	.73	.76	.75	.50	.80	.42

\* : p&lt;.05, \*\* : p&lt;.01

#### 4.3. 가설 검증

안전분위기 하위 변인과 직무태도 변인(직무만족, 이직의도, 조직시민행동)의 관계성을 예측하기 위해서 위계적 회귀분석을 실시하였다. <표 3>에는 직무 만족에 대한 위계적 회귀분석 결과가 제시되어 있다. 결과를 살펴보면 인구통계학적 변인의 설명량은  $R^2=.085(F=1.901, p>.05)$ 이었다. 두 번째 안전 분위기 하위변인인 업체 크기, 근로시간, 근속기간, 연령, 교육수준을 투입한 결과 설명증가량은  $\Delta R^2=.432(F=10.373, p<.01)$ 로 나타났다. 안전분위기 하위변인 중 경영가치( $\beta=.251, p<.05$ )와 직속상관( $\beta=.234, p<.05$ )만이 직무만족을 유의하게 예측하는 것으로 나타났다. 따라서 본 연구의 가설 I은 경영가치와, 직속상관에서 지지되는 것으로 나타났다.

<표 4>에는 이직 의도에 대한 위계적 회귀분석 결과가 제시되어 있다. 결과를 살펴보면 인구통계학적 변인의 설명량은  $R^2=.075(F=1.637, p>.05)$ 이었다.

<표 3> 직무만족에 대한 위계적 회귀분석 결과

단계	변인	$\beta$	t	R2	$\Delta R^2$ (F)
1	업체크기	-.162	-1.47	.085	(1.901)
	근로시간	-.142	-1.40		
	근속기간	.311	2.34*		
	연령	-.284	-2.00*		
	교육수준	-.016	-.16		
2	경영가치	.251	2.29*	.517	(10.373**)
	직속상관	.234	2.34*		
	의사소통	.168	1.23		
	교육훈련	.034	.21		
	안전규정	.112	.79		

\* :  $p<.05$ , \*\* :  $p<.01$

두 번째로 안전 분위기 하위변인을 투입한 결과 설명증가량은  $\Delta R^2=.357(F=5.557, p<.01)$ 로 나타났다. 안전분위기 하위변인 중 직속상관( $\beta=.234, p<.05$ )만이 이직의도를 유의하게 예측하는 것으로 나타났다. 따라서 본 연구의 가설 II는 직속상관에서 부분적으로 지지되었다.

<표 5>에는 조직시민행동에 대한 위계적 회귀분석 결과가 제시되어 있다. 결과는 인구통계학적 변인의 설명량은  $R^2=.092(F=2.901, p>.05)$ 이었다. 안전 분위기 하위변인인 업체 크기, 근로시간, 근속기간, 연령, 교육수준을 두 번째로 투입한 결과 설명증가량은  $\Delta R^2=.347(F=7.599, p<.01)$ 로 나타났다. 안전분위기 하위변인 중 경영가치( $\beta=.463, p<.05$ )는 유의하게 예측하는 것으로 나타났고 직속상관( $\beta=.184, p<.10$ )은 근소하게 조직시민행동을 예측하는 것으로 나타났다. 따라서 본 연구의 가설 III은 경영가치와 직속상관에서 부분적으로 지지되었다.

<표 4> 이직의도에 대한 위계적 회귀분석 결과

단계	변인	$\beta$	t	R2	$\Delta R^2$ (F)
1	업체크기	.121	1.09	.075	(1.637)
	근로시간	.102	.99		
	근속기간	-.285	-2.06*		
	연령	.098	.67		
	교육수준	-.009	-.09		
2	경영가치	-.090	-.72	.367	.292 (5.557**)
	직속상관	-.324	-2.84**		
	의사소통	-.184	-1.19		
	교육훈련	.066	.35		
	안전규정	-.107	-.67		

\* :  $p<.05$ , \*\* :  $p<.01$

## 5. 결론 및 논의

본 연구는 안전분위기가 근로자의 직무만족, 이직의도, 조직시민행동에 미치는 영향을 검증하는 것이 목적이다. 연구결과 안전분위기의 하위변인인 경영가치는 직무만족과 조직시민행동에 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 또한 안전분위기 하위변인인 직속상관은 이직의도와 조직시민행동에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

본 연구결과는 조직에서 안전에 대한 강조가 근로자의 직무태도 및 행동에 영향을 미칠 수 있다는 것을 보여주고 있다. 특히 조직에서 추구하는 경영가치가 안전에 중점을 둘 때 근로자는 조직에 대한 긍정적인 태도와 내적인 만족이 향상하는 것을 기대할 수 있다.

이직의도의 결과에서는 직속상관만이 유의하게 예측하는 것으로 나타났는데 이 결과는 안전과 관련된 문제에 국한된 것이 아니라 대인간 관계와 밀접한 관련성이 있을 가능성이 있다. 최근 김성혁, 권상미, 양현교(2008)[2]의 연구결과에 따르면 직속상사의 괴롭힘이 근로자의 이직의도에 제일 큰 영향력을 미치는 요인이라고 밝혀졌다.

<표 5> 조직시민행동에 대한 위계적 회귀분석 결과

단계	변인	$\beta$	t	R2	$\Delta R^2$ (F)
1	업체크기	-.053	-.49	.092	(2.067)
	근로시간	-.192	-1.90†		
	근속기간	.175	1.33		
	연령	.045	.32		
2	교육수준	.003	.03	.439	.347 (7.599**)
	경영가치	.463	3.91**		
	직속상관	.199	1.84†		
	의사소통	-.046	-.31		
	교육훈련	-.022	-.12		
	안전규정	.092	.61		

따라서 본 연구의 결과에서도 물론 안전과 관련된 직속상사의 활동에 관련된 문항이었지만 직속상사와의 관계가 좋지 않을 경우에 안전과 관련된 의사소통도 적을 가능성이 높기 때문에 직속상관 문항과 이직의도 문항이 부적인 관계가 나온 것이라고 예측해 볼 수 있다.

본 연구는 비교적 큰 기업의 근로자들 대상으로 진행하였다. 그렇기 때문에 비교적 안전관련 활동뿐만 아니라 복지 제도 및 정책이 활성화 되어 있었다. 이러한 조직의 특성 때문에 안전분위기가 영향을 미치는 효과가 선행 연구보다 다소 높게 나타났을 가능성이 있다. 따라서 안전에 대한 관심이 다소 작을 수밖에 없는 환경을 가진 중소기업 등을 대상으로 하여 진행할 필요성이 있다. 또한 본 연구는 제조업과 생산직 근로자를 대상으로 연구하였는데 이외에 다른 직종의 근로자를 대상으로 추가적으로 연구가 필요하다. 또한 연구를 위해 통제되었던 근로자의 개개인의 성격이나 특성들을 연계한 후속 연구도 추가적으로 필요한 것으로 사료된다.



## 6. 참고 문헌

- [1] 김기식, 박영석. “안전분위기가 안전 행동 및 사고에 미치는 효과”, 한국심리학회지: 산업 및 조직, 제 15권 제1호, (2002): 19-39.
- [2] 김성혁, 권상미, 양현교. “관광기업에서 직속상관의 괴롭힘이 직원 직무수행, 직무만족, 이직의도에 미치는 영향”, 한국관광학회: 관광학연구 제32권, 제2호(2008): 233-254.
- [3] 김형수, 오세진, 양병화, 김형일. “사회적 교환관계가 안전사고에 미치는 경로효과 모델검증”, 한국심리학회지: 산업 및 조직, 제15권, 제2호, (2002): 47-66.
- [4] Becker, T E. "Foci and bases of commitment Are they distinctions making?", *Academy of Management Journal*, 35, (1992): 232-244.
- [5] Blau, P. M. "A theory of social integration", *American Journal of Sociology*, 65, (1960): 545 - 556.
- [6] Brian P. Niehoff, & Robert H. Moorman. "Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior", *Academy of Management Journal*, 36, 3 (1993): 542.
- [7] DeJoy, D. M., Schaffer, B. S., Wilson, M. G., Vandenberg, R. J. & Butts, M. M. "Creating safer work-places: Assessing the role and determinants of safety climate", *Journal of Safety Research*, 35, (2004): 81-90.
- [8] Maslow, A. H. "A theory of human motivation", *Psychological Review*, 50, (1943): 370-396.
- [9] Mearnsa, K., Hope, L. Ford, M. T., & Tetrick, L. E. "Investment in workforce health: Exploring the implications for workforce safety climate and commitment" *Accident Analysis and Prevention* 42, (2010): 1445-1454.
- [10] Michael, J. H., Evans, D. D., Jansen, K. J., & Haight, J. M. "Management commitment to safety as organizational support: Relationships with non-safety outcomes in wood manufacturing employees", *Journal of Safety Research*, 36 (2005): 171-179.
- [11] Mobley, W H. "Employee turnover Causes, consequences, and control Reading, Ma Addison Wesley", (1982).
- [12] Neal, A., Griffin, M. A., & Hart, P. M. "The impact of organizational climate on safety climate and individual behavior", *Safety Science*, 34, (2000): 99-109.
- [13] Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist. L. H. "Manual for the Minnesota Questionnaire" Minnesota Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation: XXII (Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relationis Center, Work Adjustment Project, (1967).