

중소기업 관리자들과의 안전에 대한 변혁적 리더십이 근로자들의 안전순응에 미치는 효과 및 성격의 조절효과

- The relationship between safety-specific transformational leadership and safety compliance, and the moderating effect of personality in SME -

안 관 영 *
Ahn Kwan Young

Abstract

With Barling, Loughlin and Kelloway's(2002) research, occupational safety and health literatures begin to emphasize the influence of superior and organizational context. Based on this research trend, this paper tried to review the relationship between safety-specific transformational leadership and employee safety compliance, and the moderating effect of A-type personality on such relationship.

Based on the responses from 643 manufacturing workers, the results of statistical analysis showed that perceived charisma and individual consideration have affirmative effects on the employee safety compliance. The extent individual consideration impacts on employee compliance is proved to be positively influenced by A-type personality.

Keywords : transformational leadership, safety compliance, small & medium enterprise, A-type

1. 문제제기 및 연구목적

2003년도 산업재해보상보험법 적용사업장 1,006,549개소에 종사하는 근로자 10,599,345명중에서 4일이상 요양을 요하는 재해자가 94,924명이 발생(사망 2,923명, 부상 84,261명, 업무상질병 요양자 7,740명)하였고 재해율은 0.90% 이었다. 2002년도에 비하여 사

* 상지대학교 경영학과 교수

2005년 5월 접수; 2005년 6월 수정본 접수; 2005년 6월 게재 확정

업장수는 0.43% 증가하였고 근로자수는 0.27%가 감소하였으며, 재해자수는 15.89% 증가하였고, 재해율은 전년도 수준을 유지하였다. 산업재해로 인한 경제적 직접손실액(산재보상금 지급액)은 2,481,814백만원으로 전년 대비 22.84% 증가하여, 직·간접손실을 포함한 경제적손실추정액은 12,409,070백만원으로 전년대비 22.84%가 증가하였으며, 근로손실일수는 59,135,167일로 전년대비 9.49%가 감소한 것으로 나타났다[1].

이러한 재해손실은 매우 큰 것이어서 2003년의 노사분규에 따른 노동손실일수 1,298,663일과 2004년의 노동손실일수 1,197,201일에 비하여도 현저하게 높은 것을 알 수 있다. 이러한 산업재해에 따른 노동일수의 감소와 같은 생산성감소의 경향은 선진국의 경우에도 비슷한 양상을 나타내고 있다[1].

규모별로 재해자를 분석해 보면, 2002년의 경우 5인 미만 소규모 사업장에서는 18,250명의 재해자가 발생하여 1.43%의 재해율을 나타냈으며, 5-29인의 경우는 33,376명에 1.06%의 재해율을, 30-99인은 13,263명에 0.72%의 재해율을, 100-499인은 9,804명에 0.45%의 재해율, 500인 이상인 사업장의 경우는 7,218명에 0.33%의 재해율을 각각 나타냈다. 이처럼 규모에 따라 소규모기업은 대기업에 비하여 3~4배 정도의 높은 재해율을 보이고 있다.

< 표 1 > 규모별 산업재해율 비교

규모 구분	총계	5인 미만	5-29인	30-99인	100-499인	500인 이상
사업장수	1,002,263	648,729	303,912	36,947	11,240	1,429
근로자수(천명)	10,571	1,272	3,146	1,849	2,159	2,140
재해자수(명)	81,911	18,250	33,376	13,263	9,804	7,218
재해율(%)	0.77	1.43	1.06	0.72	0.45	0.33

노동부(2003), 2002 산업재해분석

최근 산업구조와 고용형태의 변화에 따라 기업들은 급속한 구조적 변화를 통하여 경쟁력제고를 도모하고 있다. 따라서 대기업들이 조직의 유연성 필요에 따라 아웃소싱을 강화하고 있는 등으로 소규모사업장이 증가하였을 뿐만 아니라 1인 또는 가족중심의 10인 이하의 초미니 기업의 탄생이 급증하였다. 앞으로도 이와 같이 근로자 50인 미만 소규모 사업장수는 계속 증가할 것이며, 근로연령의 고령화, 비정형 근로자 및 여성근로자의 증가 및 안전보건의 의식 결여, 조직 내 안전보건 전문가 부재 등으로 인해 소규모 사업장의 재해자 점유율은 계속 증가될 전망이다[5]. 이처럼 중소기업 이하 기업에서의 산업재해에 따른 안전사고는 심각하며, 앞으로 선진국으로의 도약에 반드시 해결해야 할 과제인 것이다.

우리나라의 경우 산업재해에 대한 통계에 따르면 전체 산업재해의 원인을 관리적 원인별로 구분하는 경우 기술적 원인에 의한 경우 외에도 상당부분은 교육 및 관리적 원인으로 나타났다. 이러한 산업재해의 원인을 요약한다면 근본적으로 경영자를 비롯

한 관리자들이 재해를 예방하겠다는 의지와 리더십 부재에 기인하는 것으로 볼 수 있다[3]. 다른 관리적 요인과 마찬가지로 안전에 관한 종업원들의 행동이나 태도도 관리자들의 리더십에 의해 영향 받는다는 최근의 연구결과도 이러한 연구의 필요성을 뒷받침한다[4].

본 연구는 점차 중요성이 증대되고 있는 산업현장에서의 안전문제에 대하여 관심을 갖고, 안전사고를 줄이는데 궁극적인 목적을 갖는다. 그럼에도 불구하고 국내의 경우 산업안전에 대한 관리자의 역할과 같은 행태적·관리적 접근이 미미한 것은 이 분야에 대한 연구의 필요성을 더해주고 있다 하겠다. 따라서 본 연구는 구체적으로 다음과 같은 연구목적을 달성하고자 한다.

첫째로 산업안전의 사각지대라 할 수 있는 중소기업을 대상으로 경영자나 관리자들의 안전에 관한 변혁적 리더십이 종업원들의 안전순응에 미치는 효과를 실증분석한다.

둘째로 이러한 관리자들의 안전에 관한 변혁적 리더십과 종업원들의 안전순응과의 관계가 종업원들의 성격 따라 어떤 차이가 있는 가를 분석함으로써 차별적 안전관리에 필요한 시사점을 제공하고자 한다.

2. 이론적 배경

변혁적 리더십이론은 정치학자 Burns(1978)의 연구(군대조직과 산업조직의 하급자들을 대상으로 한 연구)에서 처음 제시되었으며, 그 후 Bass(1985)가 조직상황에 맞춰 구체화함으로써 널리 알려지게 되었다. 이 이론은 다른 모든 리더십 이론들이 리더와 부하간의 교환관계에 기초한 거래적 리더십(transactional leadership)에 치중해 있다고 비판하는데서 출발한다[7, 10].

거래적 리더십은 리더와 부하들의 관계는 상호간에 영향을 미치는 교환관계에 바탕을 두고, 리더는 부하들에게 이해관계를 호소함으로써 동기를 유발할 수 있다는 관점이다. 이에 대하여 변혁적 리더십이란 추종자들에게 장기적 비전을 제시하고 그 비전 달성을 위해서는 자신감을 고취시키고 현상에 대한 점진적 변화가 아닌 과거와 단절된 변혁이 필요하며 리더는 그러한 변혁을 주도할 수 있어야 한다는 것이다[7].

변혁적 리더십의 요소는 카리스마, 고무적, 개인적 배려, 지적자극의 4가지이다[7, 18]. 카리스마라는 단어가 내포하고 있는 뜻은 학자마다 조금씩 차이가 있다. 카리스마란 자신이 가진 개인적 능력을 통해 부하들에게 커다란 영향을 미칠 수 있는 리더의 근거를 말하는데 변혁적 리더의 요소인 카리스마는 부하로부터 긍지, 신뢰, 존경을 받는 것을 수반하여 기존의 질서를 변형시킬 수 있을 만큼 부하들의 이해관계를 초월시켜 충성과 헌신으로서 부하들을 자극시키는 것을 의미한다. 따라서 카리스마적 리더는 변혁적이며, 당면하고 있는 상황을 초월하고 합리적인 보상약속이나 즉각적인 처벌위협과 추종의 상호교환을 능가하는 보편화된 영향력을 가지고 있으며 부하들은 카리스마적 리더와의 일체감을 갖기를 희망하고 높은 신뢰감과 자신감을 가질 수 있다[19]. 개별적 배려는 리더가 부하를 신뢰하고 부하 각각의 욕구에 대해 개인적인 관심을 보이며 부하의 관점에서 사물을 바라보며 서로 다른 부하를 한 개인으로 각각 다르게

대우하여[7], 부하의 욕구를 충족시켜 더욱 효율적으로 조직목표달성을 추구하는 수단이다. 또한 개별적 배려는 대면접촉 및 부하와의 빈번한 전화접촉 등을 통하여 부하의 정보욕구를 충족시켜 의도하는 바를 달성할 수 있고 상관에서 부하에 이르기까지 일방적인 전달보다는 오히려 쌍방 적인 대화가 있도록 한다.

지적자극은 리더가 새로운 아이디어를 유입함으로써 부하에게 도전감을 느끼게 하고, 리더와 조직 및 부하 자신에 대한 가치관, 신념, 기대 등에 의문을 가지게 하고 또 자기 자신을 개발하고 새로운 시각의 사고방식을 가지도록 돕고 자극하는 것을 말한다. 따라서 지적자극을 활용하는 리더는 부하들에게 기존의 문제와 이슈를 새로운 방법으로 바라보게 할 수 있으며 당면한 문제에 대하여 개념화하고 이해하는 능력을 증대시키고 예전에는 전혀 의심치 않고 받아들이던 사항에 대해 다시 한번 생각해 보게끔 만든다[8].

고무적 리더십은 비전을 제시하고 부하의 노력에 대한 칭찬, 격려 등 감정적으로 기운을 북돋워 준다거나 활기를 불어넣어 신바람을 불러일으키며 업무에 열심히 매진하게 하는 것으로 카리스마적인 리더십에서 우선적으로 일어나는 부하들 간의 동기부여 선 증대와 자극으로 정의된다[7]. 고무적 리더십의 내용이 카리스마적 리더십과 유사한 점이 많기 때문에 구분하지 않고 고무적 리더십을 카리스마의 하위요인으로 간주되기도 하지만 대체적으로 구분되어지고 있다.

이에 대하여 거래적 리더십은 부하의 욕구가 무엇인가를 인식하고 이러한 욕구가 부하의 만족스러운 노력의 성과와 어떻게 교환하여 충족될 수 있을 것인지를 부하에게 명백히 한다. 즉 부하는 보상을 얻기 위해서 또는 징계를 피하기 위하여 해야만 하는 것이 무엇인지를 배우게 된다는 것이다[21].

일반적으로 상급자의 변혁적 리더십은 부하들의 태도 및 성과에 영향을 미친다는 선행연구는 많이 축적되어 있으나, 산업안전과의 관계에 대한 연구는 많지 않은 편이다[4]. 선행연구들에 따르면 상급자들이 산업안전 개선에 적극적인 조직에서 산업재해가 적으며[13, 17, 23], 상급자의 리더십이 지원적일수록 현장에서의 안전수준은 높다는 연구결과가 있다[12]. 특히 상급자들의 안전에 대한 관심과 배려는 단기적인 조직성과 보다는 장기적 관점에서의 성과에 관심을 갖게 하고, 무엇이 급한 것인가 보다는 무엇이 윤리적이며, 옳은 것인가에 대한 가치관을 가짐으로서 부하들의 신뢰를 제고시키게 되며 결과적으로 성과가 높아지게 된다는 것이다[4]. 따라서 안전에 관심과 배려가 높은 상급자들이 변혁적 리더십을 발휘할 때 부하들의 신뢰를 바탕으로 부하의 안전에 대한 순응도와 참여정도는 높아질 것이다. 이러한 선행연구결과를 바탕으로 다음과 같은 가설을 제시한다.

가설 1: 작업자의 변혁적 리더십인지도가 높을수록 작업자의 안전순응수준은 높아질 것이다.

이러한 안전분위기와 안전사고 정도간의 관계는 여러 가지 요인에 따라 다르게 나타날 수 있다. 즉, 특정의 개인적 특성이나 상황적 특성에 따라 두 변수들 간의 관계

가 다르게 나타난다면, 특정 요인의 수준에 따른 차별적 관리가 바람직할 것이다.

앞서의 선행연구에 대한 고찰을 통하여 구성원들의 안전분위기 지각정도는 대체적으로 구성원들의 안전사고 정도와 밀접한 관계가 있는 것으로 나타났다. 그런데 이러한 선행연구결과가 모든 연구에서 일치된다고 보기는 어렵다. 예를 들어 많은 태도나 분위기 변수들이 구성원들의 개인적 특성이라 할 수 있는 집단주의, 작업가치관, 성취욕구에 따라 다르게 나타나며, 인구 통계적 특성이라 할 수 있는 성, 연령, 근속연수, 또는 집단의 크기 등에 따라서도 다르게 나타났다[14, 22]. 특히 안전사고와 같은 재해의 경우 성격적 특성은 사고행위와 직·간접적으로 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다. 왜냐하면 성격은 개인의 차이를 나타내는 특질로서 각 개인의 사고, 느낌, 행위에 일관성 있게 영향을 미치는 요인이기 때문이다[15, 20]. 또한 성격적 특성과 사고를 유발하는 위험 행위 간에는 상관관계가 존재한다는 것이 여러 연구에서 밝혀졌다[9, 20]. 대체적으로 A형은 성취에 대한 갈망이 크며, 완벽주의적이고, 적은 시간에 보다 많은 일을 하려는 계획을 세우고 한꺼번에 여러 가지 일을 하는 유형이다. 이에 대하여 B형은 느긋하고 모든 일을 태평하며, 덜 경쟁적이며, 일처리나 행동이 느린 유형이다. 이처럼 개인의 차이를 나타내는 성격은 안전에 대한 태도나 행동에도 영향을 미칠 것이다. 따라서 안전분위기가 안전사고 정도에 미치는 효과도 개인적 특성으로서 성격에 따라 차이가 있을 것이다. 따라서 본 연구에서는 성격의 구분방법으로서 많이 이용되고 있는 A/B형 성격수준에 따라 안전분위기와 안전사고간의 관계가 어떻게 다른가를 고찰하고자 다음과 같은 연구가설을 제시한다.

가설 2: 작업자의 안전분위기 인지도와 안전사고 정도의 관계는 A형 성격의 강도에 따라 차이가 있을 것이다.

본 연구에서는 성격을 명목척도로 측정하지 않고, 연속형 변수로 측정하였다. 따라서 A형 성격이 강할수록 B형 성격정도는 낮아진다고 볼 수 있다.

3. 연구설계

3.1 자료수집 및 분석방법

본 연구의 수행에 필요한 자료의 수집은 강원 영서지역과 경기도 동부지역에 위치한 제조업체 종사자를 대상으로 하였다. 이처럼 제조업체 종사자만을 대상으로 한 것은 동일업종에 종사하는 근로자를 대상으로 함으로서 이종 업종 근로자들과의 혼합에 따른 이질성을 줄이기 위함이다.

자료의 배부와 회수는 2003년 5월 한 달에 걸쳐 이루어졌으며, 최초 1,000부의 설문을 배부하였고, 이 중 695부가 회수되었다. 회수된 설문 중에서 누락의 정도가 심하거나, 인적사항 등이 미기재된 52부를 제외한 643부가 본 연구의 분석대상이 되었다.

분석방법은 연구변수들 간의 관계에 대하여는 무차상관관계분석을 실시하였고, 변혁

적 리더십인지도와 안전순응간의 관계에 대하여는 다중회귀분석을, 그리고 A형성격의 조절효과에 대한 분석은 위계적회귀(hierarchical regression) 분석을 이용하였다. 이 방법은 표본을 하위집단화할 필요 없이 몇 단계의 회귀방정식을 이용하여 독립변수와 조절변수 또는 공변량이 종속변수에 미치는 효과를 통제한 다음 독립변수와 조절변수의 곱으로 이루어진 상호작용 항이 종속변수에 미치는 효과의 유의성을 검증하는 방법이다[6, 11]. 통계적 분석은 SPSSWIN을 이용하였다.

3.2 변수의 측정 및 타당성과 신뢰성

본 연구에서 제시된 가설을 검증하기 위하여 연구변수들에 대한 조작적 정의 및 측정은 선행연구에서 검증된 것을 바탕으로 우리의 현실에 맞도록 재구성하였다[4, 16].

종속변수인 안전순응에 대하여는 작업장에서의 안전규칙이나 절차의 준수, 작업 수행시 안전문제에 대한 관심도와 안전 장비나 도구의 이용정도 등을 설문하였다. 상급자의 안전에 관한 변혁적 리더십에 대하여는 Bass(1985)의 변혁적 리더십을 응용한 Barling et al.(2002)의 연구에서 이용하였던 문항을 바탕으로 구성하였다[4, 7]. 응답자의 설문을 요인분석 한 결과 카리스마와 개별적 만이 일정 수준의 설명력을 갖는 것으로 나타나 본 연구에서는 안전에 대한 변혁적 리더십의 구성요소로 카리스마와 개별적 배려를 제시하였다. 카리스마의 경우는 상급자의 안전문제에 대한 관심과 열정의 정도, 안전문제에 관한 상사의 신뢰정도 등을 설문하였으며, 개별적 배려는 상사의 작업안전에 대한 개별적 관심과 격려정도, 작업안전의 향상에 대한 의견청취 정도 등을 설문하였다. 성격에 대하여는

이상과 같은 설문의 측정은 모두 리커트의 5점 척도를 이용하였다. 그리고 변수의 타당성과 신뢰성을 유지하기 위하여 요인분석과 신뢰도분석을 실시하였다. 요인분석시 요인적재량은 0.4를 기준으로 요인구성 문항을 선택하였으며, 신뢰도분석시 Cronbach- α 는 모두 0.5 이상으로 일반적인 변수의 구성에 따른 타당도와 신뢰도를 충족하였다.

4. 조사결과의 분석

4.1 상관관계분석

본 연구의 목적인 관리자들의 변혁적 리더십에 대한 작업자들의 인지도와 안전순응 수준의 관계를 분석하기에 앞서 각 연구변수들 간의 무차상관계수를 분석한 결과는 < 표 2 >와 같다.

대체적으로 종속변수인 안전순응은 변혁적 리더십의 구성요소인 카리스마, 개별적 배려와 정의 상관관계를 유지하고 있어, 관리자들의 안전에 대한 변혁적 리더십이 종업원들의 안전규정의 준수나 참여활동을 제고하는데 효과가 있음을 의미한다.

또한 A형 성격과 안전순응 간에도 정의 상관관계가 있는 것으로 업무지향적이고 완벽지향적이며 조급한 성격의 A형 성격이 강할수록 안전규정을 준수하고, 안전참여활동도 활발한

것으로 나타났다. 그리고 성별과 안전순응간의 관계가 부의 유의적 상관관계가 있는 것으로 나타나 여성이 남성에 비하여 안전문제에 대하여 적극적으로 참여하는 것으로 볼 수 있다.

< 표 2 > 상관계수표

	안전순응	카리스마	개별적배려	a형성격	성	총재직기간
안전순응	-					
카리스마	.454***	-				
개별적배려	.279***	.000	-			
A형 성격	.310***	.234***	.094	-		
성 ^{a)}	-.204***	-.027	.036	-.112*	-	
총재직기간	-.058	-.042	.004	-.060	.251***	-

a) 여=0, 남=1로 코딩

* p<.10; ** p<.05; *** p<.01

4.2 가설 1, 2의 검증

변혁적 리더십(카리스마, 개별적 배려) 인지도가 높을수록 작업자의 안전순응 수준은 높아질 것이라는 가설 1 을 검증하고, 변혁적 리더십과 안전순응의 관계가 A형 성격강도에 따라 차이가 있을 '이라는 가설 2를 동시에 검증하기 위하여 위계적 다중회귀분석을 실시한 결과는 < 표 3 >과 같다.

< 표 3 > 위계적 다중회귀분석결과

	1단계	2단계	3단계	4단계
성	-.203***	-.205***	-.187***	-.175***
재직기간	-.002	.016	.019	.011
카리스마		.446***	.406***	.241
개별적배려		.291***	.274***	.745***
A형 성격			.171***	.185***
카리스마 × A형 성격				.169
개별적배려 × A형 성격				-.487**
R ²	.041***	.325***	.352***	.366***
ΔR ²	-	.284***	.027***	.014**

* p<.10; ** p<.05; *** p<.01

먼저 1 단계에서는 본 연구의 통제변수인 성과 현 업무에의 재직기간을 독립변수로 하며, 안전순응을 종속변수로 하는 다중회귀분석을 실시한 결과이다. 분석결과 2변수의 설명력인 R^2 은 0.041로 나타났으며, 유의성이 있는 것으로 나타났다.

2 단계에서는 본 연구의 가설 1을 검증하기 위하여 앞서 투입된 성, 재직기간과 함께 카리스마, 개별적 배려를 독립변수로 하며, 안전순응을 종속변수로 하는 다중회귀분석을 실시하였다. 실시 결과 R^2 은 0.325로 1 단계에 비하여 0.284만큼 증가하였다. 즉, 성과 재직기간을 통제된 상태에서 카리스마와 개별적 배려는 안전순응을 28.4%만큼 설명한다는 의미이다. 3 단계에서는 성과 재직기간, 조절변수인 A형 성격을 통제변수로 하고 카리스마와 개별적 배려를 독립변수로 하는 다중회귀분석을 실시한 결과이다. 실시 결과 카리스마와 개별적 배려 모두 안전순응에 정의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 가설 1은 모두 채택되었다. 분석결과 카리스마의 표준화 회귀계수(β)는 0.406($p < 0.01$)으로 유의적이며, 개별적 배려의 표준화 회귀계수도 0.274($p < 0.01$)로서 유의적인 것으로 나타났다. 그리고 성은 안전순응에 부정적 영향을 미치는 것으로 나타나 여성의 경우가 안전순응에 적극적인 것을 알 수 있다.

또한 분석결과 3단계에서의 R^2 은 .352로서 A형 성격의 순수한 설명력 증가 정도(ΔR^2)는 0.027로 나타났으며, A형 성격이 강할수록 안전순응 정도는 높아지는 것으로 분석되었다.

다음으로 본 연구에서 제시된 가설 2를 검증하기 위하여 통제변수인 성, 재직기간, A형 성격과 독립변수인 카리스마와 개별적 배려, 그리고 독립변수와 조절변수인 A형 성격의 곱으로 이루어진 상호작용항을 투입하여 조절효과가 있는가를 검증하였다. 4단계에서 나타났듯 앞서 투입된 성, 재직기간, A형 성격, 카리스마와 개별적 배려, 그리고 2개 독립변수와 A형 성격의 곱으로 이루어진 상호작용항을 독립변수로 투입하고, 안전순응을 종속변수로 하는 다중회귀분석을 실시하였다.

실시 결과 개별적 배려와 A형 성격의 상호작용항 만이 조절효과가 있는 것으로 나타났다. 따라서 변혁적 리더십과 종업원의 안전순응수준의 관계에서 A형 성격의 조절효과에 관한 가설 2는 2가지 경우 중에서 1개 경우에만 가설을 채택하였다. 구체적으로 개별적 배려의 정도가 증가할 때 종업원들의 안전순응 수준은 증가하며, 이러한 관계는 A형 성격이 강할수록 더욱 긍정적으로 나타난다는 것을 의미한다. 이러한 분석결과는 카리스마적 리더십이 강할수록 근로자들의 안전순응정도는 높아지며, 이러한 경향은 A/B형 성격유형에 관계없이 일정함을 의미한다. 이에 대하여 개별적 배려가 높을수록 근로자들의 안전순응정도도 높아지는데 A형성격의 근로자의 경우에 비하여 B형 성격근로자들의 경우에 이러한 영향력이 현저하게 높다는 것을 의미한다. 따라서 개별적 배려 리더십을 발휘할 때는 A형 성격근로자에 비하여 B형성격의 근로자에게 보다 효과적임을 알 수 있다.

5. 결 론

우리나라 산업현장에서의 산업재해는 매우 심각한 상황에 처해 있으며, 이를 개선하기 위한 노력이 다각적으로 이루어지고 있다. 노동부의 2002년 통계에 따르면 규모별로는 50인 미만 사업장에서 주로 재해가 증가하고 있고, 이들 사업장의 재해가 전체재해의 약 71%에 이르는 등 영세 소규모 사업장에 대한 안전보건관리가 시급한 것으로 나타났다. 노동부는 산업재해가 건설업과 소규모사업장에 집중되어 있다는 점을 감안, 금년에는 건설재해 예방과 소규모 사업장에 대한 안전보건관리 지원에 행정력을 집중할 예정이다. 이와 함께 새 정부 공약사항인 산업재해 절반 감소의 적극적 이행을 위해 금년도 상반기 중 대책반을 구성, 산업재해 감소를 위한 종합대책을 마련할 계획이다[3].

그러나 산업재해를 감소시키기 위한 노력과는 별도로 이에 대한 학문적 접근은 주로 공학적 내지 기술적 접근이 주류를 이루고 있으며, 작업자의 행동과 태도의 개선이나 조직의 교육훈련이나 예방활동을 개선하는 등의 안전분위기에 대한 연구가 소홀한 것이 현실이다. 최근 산업재해에 대한 영향요인으로서 안전분위기에 대한 연구가 외국에서 비교적 활발하게 논의되고 있는 바, 본 연구는 이러한 연구경향을 한국의 실정에 맞추어 도입함으로써 논의의 출발로 삼고자 한다.

본 연구에서는 작업현장에서 상급자들의 리더십이 부하들에게 미치는 효과가 크다는 점을 감안하여 관리자들에 대한 변혁적 리더십이 근로자들의 안전순응에 미치는 효과를 분석하고, 이러한 관계가 근로자들 개인의 성격에 따라 어떤 차이가 있는가를 검증하고자 하였다.

분석결과 여성이 남성근로자에 비하여 안전순응의 정도가 높은 것으로 나타나 일반적으로 남성근로자들이 여성 근로자들에 비하여 작업장에서의 안전수칙을 준수하는데 소홀하거나 안전활동에의 참여도가 낮은 것으로 나타났다. 성격적으로 업무지향적이며, 완벽지향적이고 서두르는 성향의 A형 성격이 강할수록 자연스럽고, 과업을 성취하기 위하여 꾸준히 일을 하며, 작업속도가 일정하며, 서두르지 않는 B형 성격에 비하여 안전순응의 정도가 높은 것으로 나타났다.

그리고 상급자들의 안전에 관한 변혁적 리더십이 강할수록 근로자들의 안전순응정도도 높아지는 것으로 나타나, 작업 현장에서의 리더들의 역할이 산업안전에 매우 중요함을 알 수 있다.

이상의 연구는 상급자들의 변혁적 리더십과 근로자들의 안전순응의 관계, 그리고 이러한 관계에서 근로자들의 성격의 조절효과에 대한 분석을 내용으로 하고 있다. 실증적 분석결과는 이러한 관계를 이해하는데 공헌할 수 있을 것이며, 산업안전에 대한 관리론적 연구에 공헌할 것이다.

그러나 본 연구는 다음과 같은 몇 가지 한계점을 갖고 있다. 첫째로 연구가 경기일부와 강원 영서지역이라는 제한된 지역을 중심으로 이루어졌기 때문에 연구결과의 일반화에 한계가 있다는 점이다. 둘째로 본 연구는 횡단적인 연구로 진행되었기 때문에 시간적 흐름에 따른 추적이 불가능하였다는 점이다. 이러한 단점을 극복하기 위해서는

장기간에 걸쳐 조사대상자들을 추적하는 종단적 연구가 병행되어야 할 것이다. 셋째로 타당성과 신뢰성 검증을 전제로 변수의 구성 및 측정이 이루어졌지만 본 연구의 측정 자료가 응답자들의 설문 내용을 바탕으로 하는 자기인지 척도를 중심으로 이루어졌기 때문에 타당성과 신뢰성에 문제는 여전히 위협을 받게 될 것이다. 따라서 보다 객관적인 측정척도의 개발이 요구된다.

6. 참고 문헌

- [1] 노동부(2004), 2003 산업재해분석.
- [2] 노동부(2003), 2002 산업재해분석.
- [3] 안관영(2003), “안전동기의 선행요인과 결과요인의 관계”, *중소기업연구* vol. 25 no. 4, pp. 155-179.
- [4] Barling, J., Loughlin, C., and Kelloway, E. K.(2002), “Development and test of a model linking safety-specific transformational leadership and occupational safety”, *Journal of Applied Psychology*, vol. 87, no. 3, pp. 488-496.
- [5] Barling, J., and Zacharatos, A.(2000), “High performance safety systems: Ten management practices for creating safe organizations”, in Barling, J., Loughlin, C., and Kelloway, E. K.(2002), “Development and test of a model linking safety-specific transformational leadership and occupational safety”, *Journal of Applied Psychology*, vol. 87, no. 3, p. 488.
- [6] Baron, R. M. & D. A. Kenny(1986), “The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychology Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations,” *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 51, no. 6, pp. 1173-1182.
- [7] Bass, B. M.(1985), *Leadership and Performance Beyond Expectations*, Free Press.
- [8] Bass, B. M., B. J. Avolio, and L. Goodheim(1985), *Quantitative Description of World-Class Industrial, Political and Military Leaders*, School of Management, SUNY at BingHamton, Working paper 84-76.
- [9] Booth-Kewley, S., and Vichers Jr., R. R(1994), “Associations between major domains of personality and health behavior”, *Journal of Personality*, 62, pp. 281-298.
- [10] Burns, J. M.(1978), *Leadership*, New York: Harper and Row.
- [11] Cohen, J, and P. Cohen(1983), *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral science*, Hillsdale, New Jersey: Laerence Erlbaum Associates.
- [12] Dunbar, R. L. M.(1975), “Manager’s influence on subordinates’ thinking about safety”, *Academy of Management Journal*, vol. 18, pp. 364-369.
- [13] Hofman, D. A., Jacobs, R., and Landy, F.(1995), “High reliability process industries: individual, micro, and macro organizational influences on safety

- performance", *Journal of Safety Research*, vol. 26, pp. 131-149.
- [14] Karambayya, R.(1989), *Organizational Citizenship Behavior: Contextual Predictors and Organizational Consequences*, Northwestern University, Ph.D. Dissertation.
- [15] McCrae, R. R., and Costa, P. T.(1995), "Trait explanations in personality psychology", *European Journal of Personality*, 9, pp. 231-252.
- [16] Neal, A., Griffin, M. A., and Hart, P. M.(2000), "The impact of organizational climate on safety climate and individual behavior", *Safety Science*, vol. 34, pp. 99-109.
- [17] Shannon, H. S., Mayr, J., and Haines, T.(1997), "Overview of the relationship between organizational and workplace factors and injury rates", *Safety Science*, vol. 26, pp. 201-217.
- [18] Tichy, N. M. & M. A Devanna(1986), "The Transformational Leadership", *Training and Development Journal*, July, 27-32.
- [19] Trice, H. M., and J. M. Beyer(1986), "Charisma and Its Routinization in Two Social Movement Organizations", *Research in Organization Behavior*, Greenwich, CT:JAI Press, 113-164.
- [20] Ulleberg, P. and Rundmo, T.(2003), "Personality, attitudes and risk perception as predictors of risky driving behavior among young drivers", *Safety Science*, 41, pp. 427-443.
- [21] Waldman, D. A., and Bernard M. Bass(1986), "Adding to Leader and Follower Transactions : The Augmenting Effect of Transformational Leadership", School of Management, SUNY at Binghamton, Working paper 86-109.
- [22] Wanous, J. P.(1974), "Individual differences and reactions to job characteristics", *Journal of Applied Psychology*, 59, pp. 616-622.
- [23] Zohar, D.(1980), "Safety Climate in Industrial Organizations: Theoretical and Applied Implications", *Journal of Applied Psychology*, vol. 65, no. 1, pp. 96-102.

저 자 소 개

안관영 : 청주대학교 경영학과를 졸업하고, 서울대학교 대학원에서 경영학 석사를, 그리고 인하대학교 대학원에서 경영학 박사를 취득하였다.

현재 상지대학교 경영학과 교수로 재직 중이다. 인사·조직이 주 전공이면서 이를 바탕으로 서비스품질, 안전경영 등에 대한 행위론적 접근에 많은 관심을 갖고 연구 및 논문을 발표 중이다.