

국내외 기업 간의 안전관련 의사소통의 차이 연구

김 왕 배* · 이 경 용** · 이 수 철* · 서 남 규*

*연세대학교 사회학과 · **한국산업안전공단 산업안전보건연구원

Difference of Occupational Safety and Health Communication between Domestic and Foreign Corporations

Wang Bae Kim* · Kyung Yong Rhee** · Soo Chul Lee* · Nam Kyu Seo*

*Department of Sociology, Yonsei University

**Occupational Safety and Health Research Institute KOSHA

Abstract

Safety is totally established through not only legal regulations and system but the establishment of safety culture. As a foundation of safety culture, safety and health communication is the essential condition.

Therefore, in the case of researching safety culture the communication network of a organization is a crucial factor. This study has analysed the structure of occupational safety and health communication between domestic and foreign corporations comparatively by the statistical analysis. The occupational safety and health communication is composed of four sub-dimensions: general communication in working site, using safety information communication, communication with the board of directors, and communication with labor union.

The nationality of corporations influences the safety communication significantly except for communication with labor union. Consequently it is possible to infer that the nationality of corporations is a significant factor for safety communication network.

Keywords : safety culture, communication network, safety and health communication

1. 머리말

최근 효율적인 안전관리를 위한 많은 연구들이 수행되고 있다. 특히 안전문제를 단순히 기술적 문제로 여기는 공학적 관심에서 벗어나 근본적인 안전문화와 안전의식에 대한 관심이 높아지고 있다. 오늘날 사회는 다양한 형태의 위험(risk)에 직면해 있어서 위험과 안전의 문제가 사회발전의 중심으로 대두되고 있을 뿐만 아니라(울리히 백, 1997), 국민의 삶의 질을 논의할 때 안전이 필수적인 요소로 논의되고 있다(임현진 등, 1998; 임현진, 2003). 그러한 위험들 중 일부는 산업화의 불가피한 부산물이기 때문에 감수할 수밖에 없지만,

사전에 예방하거나 줄일 수 있는 여지가 많이 있다. 특히 산업생산 현장에서의 위험요인들은 조직경영과 관리체계의 개선에 의하여 통제할 수 있는 여지가 많이 있다. 그런데 경영과 관리체계는 근본적으로 안전문화의 정립에 의하여 획기적으로 개선될 수 있다는 점에서 기존의 단순한 작업환경 개선이나 근로자 개인에 대한 안전교육 강화 정도의 수준을 넘어서는 접근을 필요로 한다.

산업조직에서의 안전관리체계 개선의 필요성은 우리나라의 생산현장에서의 안전관리와 관련된 인적, 물적 손실을 고려할 때 매우 크다. 2007년에 산업재해로 인한 인적 손실은 부상 77,292명, 질병10,449명사망 2,406명에 달하였고, 물적 차원에서는 산재보험금 지급액 3조 2,423억원을

† 본 연구는 산업안전보건연구원 정책분야 연구사업계획(연구원 2006-49-701)에 의해 수행되었음.

† 교신저자: 이경용, 인천시 부평구 구산동 34-4 산업안전보건연구원

TEL :032-5100-765, rheeky@hanmail.net

2009년 7월 20일 접수; 2009년 9월 7일 수정본 접수; 2009년 9월 10일 게재확정

비롯하여 경제적 손실이 연간 16조2,114억원으로 추산되는 데서 막대한 규모임을 알 수 있다(노동부, 2008).

사업장 및 조직의 경영 차원에서 이상적인 안전목표는 모든 사고의 발생률을 궁극적으로 0으로 만드는 것이나 산업활동에는 제한된 자원과 사용 가능한 기술이 한정되어 있기 때문에 사업장의 모든 위험요인들을 제거한다는 것은 불가능하다. 따라서 유용한 자원과 기술을 적절하게 활용하여 경영자, 관리자, 근로자는 물론 다른 사람들에게 위험도를 최소화하면서 사회적으로 비용효과성이 극대화되도록 하기 위한 경영관리체계를 구축하여야 할 것이다.

이러한 주제의 함의에도 불구하고 사업장의 위험과 안전문제에 대한 문화 및 경영관리체계의 측면에서 분석하고 대안을 모색하려는 시도는 많지 않은 실정이다.

국내에서는 산업안전 분야에서 조직요소의 영향이 강조되는 경향을 반영하여 조직분위기와 조직성과간의 기존 연구결과들을 이용하여 안전분위기를 조직특성의 한 요소로 보아 개인특성들이 안전지식과 동기가 안전행동, 산업재해와 같은 안전성결과에 미치는 효과에 관한 연구가 일부 이루어져 있을 뿐이다(김기식, 2002). 이 연구는 Griffin과 Neal(2000)의 안전분위기-안전행동모델을 국내 사업장에 적용하여 검증한 연구로서 안전성과의 최종 성과라고 할 수 있는 사고에까지 모델을 확장하려 한 것이다. 이 연구에 의하면, 대체적으로 Griffin 모델이 우리나라 상황에도 부합하였는데 특히 생산직 근로자들의 경우 안전분위기로부터 안전지식, 동기, 행동으로 이어지는 유의미한 경로가 형성되었다.

그러나 사업장의 안전문화의 실태와 그것이 실제 안전성결과에 미치는 영향은 아직도 충분히 규명되지 않은 상태이다. 특히 조직의 안전에 관련된 문화가 대체적으로 안전분위기와 동의어로 논의될 수 있는 여지가 있기는 하지만, 이에 대한 보다 근본적인 분석을 위해서는 안전에 관한 의사소통 네트워크(communication network)에 관한 심층적인 분석을 필요로 한다. 이와 관련해서는 일반적으로 대중들이 위험에 대하여 자신 스스로와는 무관한 것으로 믿고 있는 현상이 주목된다.

위험이 상존하는 사회에서도 위험은 다른 외부의 존재로 여기는 '나 아닌 타자'라는 독특한 반응을 보인다(헬렌 조페, 2002)는 사실은 사업장에서의 안전문화를 설명할 때 중요한 실마리를 제공해 줄 수도 있다. 즉 위험한 환경 자체가 위험이라는 대중적 관념을 만들지 않고, 그 위험이 대중에게 경험되고 이해되는 방식에 따라 위험이 대중적 관념으로 만들어진다. 이 때문에 위험, 다른 한 편으로는 안전이라는 개념이 대중들에게 전달되고 대중들이 그에 대해 반응하는 양식을 조명할 때 안전문화의 보다 심층적인 부분이 구체화될 수 있을 것이다.

안전에 관한 의사소통은 안전문화에 대한 하위 범주의 하나로 간주될 수 있다. 즉 안전문화의 기반으로 안전에 관한 의사소통을 이해할 수 있다. 따라서 안전문화를 어떻게 이해할 것인가에 따라 안전에 관한 의사소통 인식도 다른 시각에서 바라보게 된다. 기업조직에서 안전을 확보하기 위해 강조되는 안전문화에는 항상 의사소통을 중요한 요소로 포함시키고 있다(Manuele, 1993; Swartz, 2000; Zohar, 1980; Zohar, 1999; Neal, 2000; Hofmann & Stetzer, 1998). 안전문화는 사회적 차원에서 언급되는 경우가 많은 반면 조직에서의 안전문화를 이해할 경우 안전분위기(safety climate)로 개념화하는 경우가 많다. 이러한 안전분위기에 대한 측정 방법의 개발에서도 의사소통은 여전히 중요한 요소로 포함되고 있다(Diaz & Cabrera, 1997; Hayes, et al. 1998; Williamson et al., 1997; Cooper, 1998; Coyle et al., 1995).

사업장의 위험이나 안전문제와 관련해서는 경영자와 관리자, 일반근로자, 전문가, 정책담당자 등의 몇 가지 사회적 입장을 상정해 볼 수 있을 것이다. 각 입장에 따라서 위험과 안전에 관한 사회적 표상이 차별화될 것이고 이로부터 각기 상이한 담론체계가 형성되어 각기 다른 가치관과 안전의식 태도, 행위의 바탕을 이룬다. 따라서 다양한 사회적 이해집단 간의 원만한 의사소통 네트워크의 구조 분석이 또 하나의 안전문화 정립을 위한 과제로 대두될 수 있다. 이를 바탕으로 안전경영체계가 구축된다면 사업장 안전관리의 획기적인 전기를 마련할 수도 있을 것이다.

사업장의 안전보건관리를 보다 효율적으로 시행하기 위해서는 사업장 조직의 안전에 관한 의사소통네트워크(communication network)가 어떻게 조직되는지 파악하는 것이 필수적 요소라 할 수 있을 것이다. 안전에 관한 의사소통 방식에 따라 사고의 예방, 보건활동, 교육에 대한 열의 등이 차이가 날 수 있고, 의사소통은 여러 사람들이 함께 모인 가운데 시너지를 발휘할 수 있는 효과를 낼 수 있다. 반대로 의사소통이 단절되어 있다면, 말 그대로 안전문화라는 것이 형성되기 어려운 구조가 될 것이다.

하지만 구체적으로 한국에서는 어떠한 안전에 관한 의사소통이 정착되도록 유도하는 것이 올바른지에 대한 올바른 판단의 기준을 찾기가 매우 어렵다. 이에 따라 한국의 실정과 전체적인 여건에 합당한 안전문화가 어떠한 의사소통 네트워크 구조로 이루어졌는지를 파악하는 것이 시급하다. 이러한 한국적 안전문화의 의사소통 구조를 파악하기 위해서는 역설적으로 외국사례에 대한 연구가 필요하다. 즉 귀감이 되는 사례를 심층적으로 연구하여 이를 기준으로 하여 어떻게 의사소통

네트워크 구조를 만들어 나갈지를 고민하는 것이 필요하다. 이러한 문제의식을 바탕으로 본 연구는 한국적인 사업장 안전문화 확립 및 안전관리 방안을 마련하기 위한 출발점으로서 외국계 기업과 국내기업의 안전문화를 정립하기 위한 안전에 관한 의사소통 네트워크에 대한 비교론적 접근을 시도하고자 한다.

2. 연구방법

2.1 연구가설 및 분석방법

안전에 관한 의사소통은 하나의 개념으로 정의하기 어려운 측면이 있다. 즉 의사소통은 타인에게 적절한 소재를 내용으로 하여 의사를 전달하는 것을 의미한다.

따라서 의사소통의 하위 차원은 크게 소재를 기준으로 한 구분이나 행위 주체를 기준으로 한 구분으로 나누어질 수 있다. 예를 들어 안전을 소재로 한 의사소통의 하위 차원이 형성된다면 안전의 하위 주체들로 구성된 의사소통이 범주화될 것이다. 반면 안전에 관한 의사소통을 주고 받는 행위 주체들을 기준으로 할 경우 행위주체별로 구분된 하위의 의사소통 차원이 존재할 것이다. 이와 같은 배경에 따라 본 연구에서는 안전에 관한 의사소통이 사업주, 안전관련 종사자, 근로자 등 안전에 관한 행위주체들에 따라 하위차원으로 구성될 것인지 아니면 안전에 관련된 정보 활용의 통로로서의 의사소통이 또 다른 하위 차원을 구성할 것인지를 알아보기 위하여 아래와 같은 가설을 설정하였다.

<가설 1> 의사소통은 다양한 차원으로 구성되어 있을 것이다.

기업에서의 안전보건활동은 사업장의 제반 활동에 대한 통제권을 가지고 있는 사업주에 의해 크게 달라진다. 현행 산업안전보건법이 정하고 있는 사업장의 제반 안전보건활동에 대한 규제는 사업주가 준수해야 할 최소한의 기준을 정하여 근로자의 건강을 보호하는 것을 목적으로 하고 있다. 이러한 기준은 국가마다 차이를 보이고 있어 국내 기업과 외국계 기업들은 서로 다른 기준의 적용을 받는 것으로 이해된다. 국내에 진출한 외국계 기업의 경우 자국의 산업안전보건 관련 기준을 준수하여야 할 뿐만 아니라 국내의 기준을 동시에 준수해야 하는 위치에 있는 경우가 대부분이다. 물론 국내의 기준만을 준수하는 경우도 있다. 일반적으로 국내에 진출한 외국계 기업의 경우에는 우리나라보다 산업안전보건에 관한 기준을 먼저 도입한 국가들이 대

부분이다. 따라서 안전에 관한 제반 기준도 우리나라에 비하여 상대적으로 앞서 적용을 해 왔다고 해도 과언이 아니다. 이러한 배경에 따라 국내 기업에 비하여 외국계 기업의 안전관련 의사소통 수준이 더 높을 것으로 기대된다. 특히 외국계 기업은 안전에 관한 정보를 모기업을 비롯하여 세계적인 네트워크를 구축하여 공유하고, 국내 기업보다 상대적으로 엄격한 안전에 대한 기준을 적용하기 때문에 외국계 기업이 국내 기업에 비해 의사소통 수준이 상대적으로 높을 것으로 생각된다. 본 연구에서는 위와 같은 점에 비추어 다음과 같은 가설을 설정하였다.

<가설 2> 국내외 기업간 의사소통 수준이 다를 것이다.

본 연구에서는 위와 같은 두 가지 가설을 검증하기 위하여 국내기업과 외국계 기업의 안전문화의 차이에 대한 비교조사를 하였으며, 이 결과를 바탕으로 우리나라 안전관리체계 개선의 시사점을 마련하고자 하였다. 이를 위해 위와 같은 2개의 가설을 통해 안전에 관한 의사소통 네트워크(communication network)의 구조를 알아보기 위해 구조화된 설문지를 통한 조사를 실시하였다.

두 가지 가설을 검증하기 위하여 가설 1에 대하여 요인분석을 이용하였다. 요인분석의 구체적인 기준으로 주성분분석방법(principal component analysis)을 이용하여 하위 차원의 요인성분을 추출하였으며, 베리맥스(varimax) 회전방법을 이용하여 추출된 요인성분 간의 상관성이 존재하지 않도록 하였다. 요인분석결과를 가설 2에 대한 검증에 활용하였다. 요인분석결과 추출된 의사소통의 하위차원들을 각각 종속변수로 설정하여 의사소통에 영향을 미칠 것으로 기대되는 제반 변수를 통제변수로 도입한 후 국내 기업과 외국계 기업을 가변수로 처리하여 하위 차원별 의사소통 수준에 미치는 영향을 검증하였다.

2.2 표본추출 및 조사 방법

본 연구는 외국계 기업과 국내기업의 안전문화를 비교하기 위한 연구이기 때문에, 외국인 투자비율이 높고, 인지도가 있으며, 되도록 국내에서 직접 생산을 맡고 있는 기업을 선정하도록 노력하였다. 외국계기업의 표본은 대한상공회의소에서 조사한 “해외글로벌기업의 국내진출현황 자료”(2006년)에서 “한국시장 점유율이 1 위인 외국계 기업의 상품 및 서비스”에 제시된 업체를 중심으로 선정하였다. 이외의 업체는 대한상공회의소

웹사이트에 등재된 외국인투자기업 자료 중에서 외국인 투자가 51%~100%에 이르는 기업체 중에서 인지도 있는 기업을 선정하였다.

위와 같은 방법으로 외국계 기업을 25개 선정한 이후, 외국계기업의 업종과 규모에 맞는 한국기업 25개를 선정하여 비교분석이 가능하도록 하였다. 이와 같이 대상 업체를 정하였고, 표본추출 업체의 근로자 및 감독자 포함 5부~15부의 설문면접조사 실시하였다. 조사대상자는 각 기업체의 안전담당자의 추천을 받아 무작위로 선정 되었다. 구조화된 설문지는 응답자의 일반적 특성(성, 연령, 학력, 소득, 근무경력, 직종, 사업장 규모)과 안전보건 관련 의사소통항목(9개의 설문항목으로 구성되었고, 동의 정도를 5점 척도로 측정)으로 구성되었다. 설문지 조사를 통해 회수된 총 응답자는 492명이었고 외국계기업 응답자는 255명, 국내기업 응답자는 237명이었다.

3. 조사결과

3.1. 조사 기업체 및 응답자의 일반적 특성

조사기업의 국적별 분포를 살펴보면 한국계 기업이 24개소(237명)이고, 외국계 기업이 25개소(255명)이다 (<표 1> 참조).

3.2 안전관련 의사소통의 하위 차원

안전문화에서 핵심적인 요소로 파악할 수 있는 부분은 바로 안전관련 의사소통이다. 즉, 안전과 관련된 의사소통이 얼마나 활발한지가 최종적으로 안전에 대한 의식 또는 행위에 영향을 미칠 것으로 추정된다. 이를 위해 본 연구에서는 안전과 관련된 의사소통에 대해 9개 문항으로 질문하였다(<표 2> 참조).

안전관련 의사소통 문항(<표 2>)의 응답을 통해 얻어진 결과를 요인분석 해보면 다음의 <표 3>과 같은 4가지 하위 차원으로 구분된다. 그 4가지 하위 차원을 보다 구체적으로 정리해 보면 다음과 같다.

먼저 성분 1에 해당하는 하위 차원의 경우 설문문항 (1), (2), (3), (4)에 해당하며 주로 작업장에서 작업할 때 안전에 관한 자유로운 의사소통 가능성과 분위기에 대한 것이고, 성분 2의 경우 설문문항 (5), (6)에 해당하며 안전전문가로부터의 정기적 자문과 인터넷 등에서 안전자료 획득 여부에 관한 것이고, 성분 3은 문항 (6), (7)에 해당하고 안전전문가와 최고경영자 간의 안전 의사소통과 근로자의 안전 현안의 경영자 인식에 해당하며, 마지막으로 성분 4는 문항 (9)로 안전 현안의 노동조합 전달 가능성의 내용을 포함한다. 본 연구에서는 이를 각각 1)작업장의 일반적 의사소통, 2)정보 활용 의사소통, 3)경영진과의 의사소통, 4)노동조합과의 의사소통이라 명명하였다.

<표 1> 조사 응답자의 기업특성별 분포

기업특성		전체	국내/외국계		외국계 기업 국적별		
			국내	외국계	미국 및 태평양	일본 및 싱가포르	유럽
업종	전체	492	237	255	105	32	118
		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	전자	108	53	55	44	-	11
		22.0%	22.4%	21.6%	41.9%	-	9.3%
	기계	184	87	97	26	12	59
		37.4%	36.7%	38.0%	24.8%	37.5%	50.0%
화학	112	65	47	-	11	36	
	22.8%	27.4%	18.4%	-	34.4%	30.5%	
경공업	88	32	56	35	9	12	
	17.9%	13.5%	22.0%	33.3%	28.1%	10.2%	
기업규모	전체	492	237	255	105	32	118
		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	300인 미만	141	54	87	27	11	49
		28.7%	22.8%	34.1%	25.7%	34.4%	41.5%
	300~1000인 미만	181	87	94	23	21	50
		36.8%	36.7%	36.9%	21.9%	65.6%	42.4%
1000인 이상	170	96	74	55	-	19	
	34.6%	40.5%	29.0%	52.4%	-	16.1%	

<표 2> 안전관련 의사소통 문항

문항(1)	작업장에서 동료들 간의 안전문제에 대한 의견교환이 자주 있다
문항(2)	나는 자신과 관계된 안전문제에 대하여 현장관리자와 쉽게 상의할 수 있다
문항(3)	작업장 현안을 다루는 모임에서 안전문제를 충분히 논의할 수 있다
문항(4)	현재의 작업장 내에서 안전문제를 터놓고 얘기할 수 있다
문항(5)	나는 안전문제에 대해 정기적으로 안전전문가에게 자문을 받는다
문항(6)	나는 안전보건정보를 얻기 위하여 인터넷 등과 같은 자료를 자주 이용한다
문항(7)	안전전문가는 근로자의 안전을 위해 경영진과 의사소통을 활발히 하고 있다
문항(8)	근로자의 안전보건 현안을 최고경영자는 잘 알고 있다
문항(9)	근로자의 안전보건 현안을 노동조합에 전달할 수 있는 방법이 있다

결국 안전에 관한 의사소통의 하위 차원은 소재를 기준으로 한 의사소통 차원과 행위자를 기준으로 한 의사소통 차원이 서로 병존하고 있음을 알 수 있다.

<표 3> 안전관련 의사소통 문항 요인분석

의사소통 문항	성분				공통성
	1	2	3	4	
문항(1)	0.692	0.507	0.042	0.204	0.780
문항(2)	0.817	0.274	0.259	0.125	0.825
문항(3)	0.816	0.246	0.332	0.087	0.844
문항(4)	0.814	0.115	0.365	0.144	0.829
문항(5)	0.303	0.721	0.384	0.155	0.784
문항(6)	0.225	0.875	0.247	0.057	0.880
문항(7)	0.355	0.428	0.726	0.156	0.860
문항(8)	0.379	0.285	0.774	0.213	0.869
문항(9)	0.177	0.12	0.185	0.956	0.993
초기 추출 고유값	5.532	0.826	0.806	0.501	
초기 추출 분산(%)	61.47	9.18	8.95	5.56	
회전 고유값	2.918	1.97	1.68	1.096	
회전 분산(%)	32.43	21.89	18.67	12.18	

요인추출 방법: 주성분 분석.

회전 방법: Kaiser 정규화가 있는 배리맥스.

6 반복계산에서 요인회전이 수렴되었습니다.

3.3 국내외 기업의 안전관련 의사소통 차이*

국내외 기업의 안전관련 의사소통의 차이를 알아보기 위하여 의사소통의 하위차원별로 회귀모형을 설정하여 분석하였다. 따라서 종속변수는 요인분석 결과 도출된 4가지 하위차원의 의사소통 수준이며, 독립변수는 사회인구학적 특성과 직업적 특성 그리고 기업의 국제 변수를 포함하였다. 본 연구의 목적이 국내외 기업의 안전관련 의사소통의 차이를 검증하기 위한 것이므로 기업의 국제 변수를 제외한 나머지 변수들은 통제변수의 특성을 지닌다. 회귀함수모형은 다음과 같다.

- 모형 1: 작업장의 일반적 의사소통 수준 = f(성별, 연령, 학력, 소득, 근무경력, 기업의 국제, 직종, 직원수)
- 모형 2: 정보활용 의사소통 수준 = f(성별, 연령, 학력, 소득, 근무경력, 기업의 국제, 직종, 직원수)
- 모형 3: 경영진과의 의사소통 수준 = f(성별, 연령, 학력, 소득, 근무경력, 기업의 국제, 직종, 직원수)
- 모형 4: 노동조합과의 의사소통 수준 = f(성별, 연령, 학력, 소득, 근무경력, 기업의 국제, 직종, 직원수)

1) 작업장의 일반적 의사소통

작업장의 일반적 의사소통 수준에 영향을 미치는 요인에 대해서 회귀분석을 한 결과를 살펴보면, 주로, 소득, 기업의 국제, 직원수가 작업장 내 의사소통에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 소득에 따라서는 응답자의 소득이 높을수록 작업장내 의사소통이 활발한 것으로 인식하고 있었으며, 기업의 국제에 따라서는 외국계기업의 응답자들이 국내기업의 응답자들보다 작업장내 의사소통에 더 적극적인 것으로 나타났다.

직원수에 따라서는 직원수가 많은 기업의 응답자들일수록 의사소통이 활발한 것으로 파악되었다. 즉, 개인적인 요인으로는 소득이 많을수록, 조직적인 측면에서는 조직의 규모가 클수록, 그리고 기업의 국제에 따라서는 국내기업보다는 외국계 기업에서 작업장 내 의사소통이 활발한 것으로 나타났다.

* 국내외 기업의 안전관련 의사소통의 차이를 분석하기 위해 회귀분석을 실시하였다. 여기서 회귀분석을 위한 기본 변수는 다음과 같다. 성별(남 0, 여 1), 연령(연속변수), 학력(중졸, 고졸, 초대졸, 대졸, 대졸이상을 연속변수로 취급), 소득(연속변수), 현사업장근무경력(연속변수), 기업의 국제(국내 0, 외국계 1), 직종(사무직을 기준으로 더미변수 생성), 직원수(기업규모를 나타내는 연속변수)

<표 5> “작업장내 일반적 의사소통 수준”에 대한 회귀분석

독립변수	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률
	B	표준오차	베타		
(상수)	13.227	1.452		9.108	0.000
성별	-0.578	0.526	-0.058	-1.098	0.273
연령	0.000	0.036	-0.001	-0.011	0.991
학력	0.164	0.217	0.048	0.756	0.450
소득	0.008	0.002	0.230	3.635	0.000
근무경력	0.015	0.041	0.032	0.368	0.713
기업의 국적	1.069	0.323	0.160	3.310	0.001
관리/기술직	0.173	0.444	0.021	0.390	0.696
생산직	-0.761	0.445	-0.110	-1.710	0.088
직원수	0.000	0.000	0.097	2.016	0.044
R 제곱: 0.138					
F 값: 6.914, 유의확률: .000					

2) 정보 활용 의사소통

안전관련 정보가 얼마나 잘 유통되는지를 나타내는 정보활용 의사소통 수준에 대해서 회귀분석을 한 결과를 살펴보면, 주로, 소득, 직종, 직원수가 안전 정보 유통의 차원에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 소득에 따라서는 응답자의 소득이 높을수록 작업장내 의사소통이 활발한 것으로 인식하고 있었으며, 직종에 따라서는 사무직이 생산직보다 안전관련 정보 획득 및 유통에 더 적극적인 것으로 나타났다.

직원수에 따라서는 직원수가 많은 기업의 응답자들일수록 안전관련 정보유통이 활발한 것으로 파악되었다. 기업의 국적에 따라서는 유의확률 0.05수준에서 통계적으로 유의미하지는 않지만, 외국계기업의 응답자들이 국내기업의 응답자들보다 안전관련 정보유통에 더 적극적인 것으로 나타났다.

즉, 개인적인 요인으로는 소득이 높을수록, 조직적인 측면에서는 조직의 규모가 클수록, 직종에 따라서는 사무직이 생산직보다 더 안전관련 정보유통에 적극적인 것으로 나타났다. 사무직종의 응답자들이 더 적극적인 이유는 아마도 인터넷 등 정보통신에 더 많이 노출되어 있기 때문인 것으로 예측된다. 한편, 기업의 국적에 따라서는 국내기업보다는 외국계 기업에서 안전관련 정보유통에 더 적극적인 경향이 있는 것으로 파악되었다.

3) 경영진과의 의사소통

의사소통의 세 번째 차원인 “경영진과의 의사소통 수준”에 대해서 회귀분석을 한 결과를 살펴보면, 주로, 성별, 소득, 직종, 기업의 국적, 직원수가 경영진과의 의사소통 차원에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

<표 6> “안전 정보 유통 수준”에 대한 회귀분석

독립변수	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률
	B	표준오차	베타		
(상수)	4.697	0.919		5.111	0.000
성별	-0.561	0.333	-0.089	-1.684	0.093
연령	0.037	0.023	0.136	1.621	0.106
학력	0.100	0.137	0.046	0.727	0.467
소득	0.003	0.001	0.162	2.566	0.011
근무경력	-0.025	0.026	-0.085	-0.965	0.335
기업의 국적	0.390	0.204	0.092	1.908	0.057
관리/기술직	-0.239	0.281	-0.046	-0.851	0.395
생산직	-1.115	0.282	-0.253	-3.959	0.000
직원수	0.000	0.000	0.094	1.966	0.050
R 제곱: 0.146					
F 값: 7.402, 유의확률: .000					

성별에 따라서는 남성이 여성보다 더 경영진과의 의사소통이 활발하다고 인식하는 것으로 나타났다. 소득에 따라서는 응답자의 소득이 높을수록 경영진과의 의사소통이 활발한 것으로 인식하고 있었으며, 직종에 따라서는 사무직이 생산직보다 더 경영진과의 의사소통에 대한 인식이 더 적극적인 것으로 나타났다. 직원수에 따라서는 직원이 많은 기업의 응답자들일수록 경영진과의 의사소통이 활발한 것으로 파악되었다. 기업의 국적에 따라서는 외국계기업의 응답자들이 국내기업의 응답자들보다 경영진과의 의사소통이 활발히 일어나고 있는 것으로 인식하고 있었다.

<표 7> “경영진과의 의사소통 수준”에 대한 회귀분석

독립변수	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률
	B	표준오차	베타		
(상수)	7.002	0.854		8.196	0.000
성별	-0.673	0.310	-0.116	-2.175	0.030
연령	-0.006	0.021	-0.023	-0.277	0.782
학력	0.035	0.127	0.017	0.274	0.785
소득	0.004	0.001	0.187	2.921	0.004
근무경력	0.019	0.024	0.069	0.775	0.439
기업의 국적	0.379	0.190	0.097	1.995	0.047
관리/기술직	-0.449	0.261	-0.095	-1.717	0.087
생산직	-0.848	0.262	-0.210	-3.239	0.001
직원수	0.000	0.000	0.103	2.119	0.035
R 제곱: 0.123					
F 값: 6.055, 유의확률: .000					

즉, 개인적인 요인으로는 소득이 많고, 남성일수록, 조직적인 측면에서는 조직의 규모가 클수록, 직종에 따라서는 사무직이 생산직보다 더 경영진과의 의사소통이 더 활발하다고 인식하고 있었으며, 기업의 기업의 국적에 따라서는 국내기업보다는 외국계 기업에서 경영진과의 의사소통이 활발하다고 인식하는 것으로 나타났다.

4) 노동조합과의 의사소통

의사소통의 네 번째 차원인 “노동조합과의 의사소통 수준”에 대해서 회귀분석을 한 결과를 살펴보면, 주로, 응답자의 소득, 현사업장근무경력, 직종이 노동조합과의 의사소통 차원에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 소득에 따라서는 응답자의 소득이 높을수록 노동조합과의 의사소통이 활발한 것으로 인식하고 있었으며, 현사업장의 근무경력이 많을수록 노동조합과의 의사소통이 활발한 것으로 인식하고 있었다. 직종에 따라서는 사무직이 관리/기술직보다 더 노동조합과의 의사소통에 대한 인식이 더 적극적인 것으로 나타났다. 한편 이 ‘노동조합과의 의사소통’에 대한 인식에서는 국내/외국계의 기업의 국적이 큰 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

즉, 개인적인 요인으로는 소득이 많고, 현사업장의 근무경력이 높을수록, 직종에 따라서는 사무직이 관리/기술직보다 더 노동조합과의 의사소통이 더 활발하다고 인식하고 있었다. 하지만, 기업의 국적에 따른 차이를 보이지 않았다.

<표 8> “노동조합과의 의사소통 수준”에 대한 회귀분석

독립변수	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의 확률
	B	표준 오차			
(상수)	2.997	0.765		3.920	0.000
성별	-0.386	0.277	-0.075	-1.392	0.165
연령	-0.018	0.019	-0.079	-0.925	0.355
학력	-0.009	0.114	-0.005	-0.078	0.938
소득	0.002	0.001	0.138	2.142	0.033
근무경력	0.060	0.022	0.249	2.775	0.006
기업의 국적	0.232	0.170	0.067	1.367	0.173
관리/기술직	-0.594	0.234	-0.141	-2.541	0.011
생산직	-0.454	0.234	-0.127	-1.938	0.053
직원수	0.000	0.000	0.050	1.028	0.305
R 제곱: 0.107					
F 값: 5.168, 유의확률: .000					

<표 9> 안전관련 의사소통 하위차원별 회귀분석 결과(표준화회귀계수 분포)

독립변수	종속변수			
	일반적인 의사소통	정보활용 의사소통	경영진과 의사소통	노동조합 의사소통
성	-0.058	-0.089*	-0.116**	-0.075
연령	-0.001	0.136	-0.023	-0.079
학력	0.048	0.046	0.017	-0.005
소득	0.230***	0.162**	0.187**	0.138**
근무경력	0.032	-0.085	0.069	0.249***
국적	0.160***	0.092*	0.097**	0.067
관리기술직	0.021	-0.046	-0.095*	-0.141**
생산직	-0.110*	-0.253***	-0.210***	-0.127*
규모	0.097*	0.094*	0.103**	0.050
결정계수	0.138	0.146	0.123	0.107
F 값	6.9145***	7.402***	6.065***	5.168***

* p<0.10, ** p<0.05, *** p<0.01

5) 안전관련 의사소통에 미치는 요인 정리

안전관련 의사소통에서 기업의 국적은 ‘노동조합과의 의사소통’에는 영향을 미치지 못하지만, 일반적 의사소통, 정보활용 의사소통, 경영진과의 의사소통은 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히 일반적 의사소통에는 소득 특성 다음으로 국적의 영향력이 큰 것으로 분석되었다. 이 밖에 경영진과의 의사소통 및 안전정보유통의 차원에서도 국적이 영향을 미치는 변수임을 살펴볼 때, 외국계 기업이 국내 기업에 비하여 의사소통 수준이 높은 것으로 나타났다.<표 9> 참조).

안전관련 의사소통의 4가지 하위 차원에 모두 유의한 영향을 미치는 응답자 개인적 특성은 소득수준, 생산직 직종이었으며, 기업 특성은 기업체 규모(근로자수)였다. 소득과 기업의 규모가 증가할수록 의사소통 수준이 증가하는 것으로 분석되었으며, 사무직에 비하여 생산직의 의사소통 수준이 모든 차원에서 낮은 것으로 나타났다.

4. 요약 및 고찰

안전은 법규나 제도적 장치만을 통해 얻을 수 있는 것이 아니다. 물론 그러한 하드웨어적인 장치는 필수적이지만, 그러한 하드웨어의 내용이 제대로 효과를 보기 위해서는 다양한 소프트웨어(software)가 필요하다. 안전문화는 그러한 소프트웨어의 총체적 표현이라고 할 수 있을 것이다. 문화는 조직성원들의 행동동기를 유발하며, 습속과 관행을 만들어내는 즉 행위규칙으로서의 행동코드를 만들어내는 다양한 요인들로 구성되어 있

다. 무엇보다도 의사소통은 그러한 문화의 본바탕이 되는 상호작용의 관계로서 안전문화의 작동에 기본적인 필수조건이다.

이러한 문제의식 하에서 본 연구는 국내 기업과 외국계 기업의 안전관련 의사소통 네트워크 구조의 비교 조사를 통해 우리나라의 안전관리체계 개선의 시사점을 도출하기 위해 시도되었다. 작업장 내 안전문화에 대한 심층적 분석을 위해 안전에 대한 의사소통 네트워크가 어떻게 형성되어 있는지를 조사하기 위한 시도이다. 그 결과는 다음과 같다.

첫째 안전 관련 의사소통과 관련된 질문문항 9개를 요인분석을 통해 분석해 본 결과 4가지 하위차원(작업장 내 일반적인 의사소통, 안전정보 활용 의사소통, 경영자와의 의사소통, 노동조합과의 의사소통)으로 구성되었음을 알 수 있었다. 이는 기업조직의 구성원들, 즉 경영자/안전전문가/근로자들 간의 의사소통구조가 그 하위 차원을 구성하고 있고, 또 안전정보활용 통로로서의 의사소통이 또 다른 하위 차원을 구성한다.

둘째 국내외 기업 간의 의사소통 수준은 차이가 있는 것으로 드러났다. 안전관련 의사소통에서 기업의 국적은 '노동조합과의 의사소통'에는 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났지만, 이외의 다른 차원(작업장 내 일반적인 의사소통, 안전정보 활용 의사소통, 경영자와의 의사소통, 노동조합과의 의사소통)에는 크고 작게 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 외국계 기업이 국내 기업에 비해 의사소통 수준이 높은 것으로 드러났다. 이외에 응답자의 일반 특성도 의사소통 수준에 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 응답자의 소득과 기업의 규모가 클수록 의사소통 수준이 높고 사무직에 비해 생산직의 의사소통 수준이 모든 차원에서 낮은 것으로 드러났다.

안전문화는 안전에 관한 의사소통 특성에 따라 좌우된다고 해도 과언이 아니다. 극단적으로 안전에 관한 의사소통이 체계화되어 있지 않거나 없을 경우 안전문화가 형성되어 있지 못하다고 할 수 있다. 의사소통은 당연히 2인 이상의 행위주체를 전제한다. 행위주체의 이해관계나 위치 등을 고려할 경우 의사소통의 유형이나 특성은 보다 다양한 형태를 띠게 되지만 일반적으로 행위주체의 사회적 위치 특성이 의사소통의 기본틀을 규정하고 이러한 틀 속에서 개인적인 특성에 따른 차이를 보인다. 의사소통은 단순히 명목적인 법규나 규정 등으로 이루어지지 않는다. 물론 강제에 의한 의사소통이 존재하지만 문화적 차원에서 행위의 기반이 되는 효과를 보이진 않는다. 오히려 행위주체에게 내재화된 습성이 중요한 행위 기반이 되기 때문에 의사소통의 경우에도 내재화된 형태로 발전될 수 있어야 하

며, 이를 위해서는 안전에 관한 의사소통이 행위주체의 제반 습성과 어떻게 결합되어 있는지를 보다 심층적으로 조사 분석할 필요가 있다.

5. 참 고 문 헌

- [1] 김기식. 『조직의 특성과 개인의 특성이 산업재해에 미치는 효과』, 가톨릭대학교 대학원, 2002
- [2] 노동부. 『2007년도 산업재해분석』, 노동부, 2008
- [3] 대한상공회의소. 『해외글로벌 기업의 국내진출현황 자료』. 2006
- [4] 울리히 백/ 홍성태 옮김. 『위험사회 - 새로운 근대(성)를 향하여』, 새물결, 1997
- [5] 임현진, 이세용, 장경섭 (편). 『한국인의 삶의 질: 신체적 심리적 안전』, 서울대학교출판부, 1998
- [6] 임현진. 『한국사회의 위험과 안전』 서울대학교출판부, 2003
- [7] Helene Joffe. 『Risk and ‘The Other’』, Cambridge, 1999(헬렌 조페/ 박종연, 박해광 옮김. 『위험사회와 타자의 논리』, 한울, 2002)
- [8] Becker MH (ed.). 『The Health Belief Model and Personal Health Behavior』, Society for Public Health Education, Inc., 1974
- [9] Cooper D. 『Improving safety culture: A practical guide』. England: John Wiley & Sons, 1998
- [10] Coyle IR, Sleeman SD, Adams N. "Safety Climate", *Journal of Safety Research* 26(4) (1995) :247-254
- [11] Dake K. "Myths of Nature: Culture and the Social Construction of Risk", *Journal of Social Issues* 48(4) (1992) :61-82
- [12] Diaz RI, Cabrera DD. "Safety climate and attitude as evaluation measures of organization safety", *Accident Analysis & Prevention* 29(5) (1997) :643-650
- [13] Griffin MA and Neal A. "Perceptions of Safety at Work: A Knowledge, and Motivation", *Journal of Occupational Psychology* 5 (2000) :347-358
- [14] Hayes BE, Perander J, Smecko T, and Jenifer T. "Measuring Perception of Workplace Safety: Development and Validation of Work Safety Scale", *Journal of Safety Research* 29 (1998) :145-161
- [15] Hofmann DA and Stetzer A "A cross-level investigation of factors influencing unsafe behaviors and accidents", *Personnel Psychology* 49 (1996) :307-339
- [16] Hofmann DA and Stetzer A. "The role of safety

climate and communication in accident interpretation: Implications for learning from negative events”, Academy of Management Journal 41 (1998) :644-657

[17] Hofmann DA, Jacobs RR, and Landy FJ. “High reliability process industries: Individual, micro, and macro organizational influences on safety performance”, Journal of Safety Research 26 (1995) :131-149

[18] Manuele FA. 『On the practice of safety』. New York, Van Nostrand Reinhold, 1993

[19] Neal A, Griffin MA, Hart PM. “The impact of organizational climate on safety climate and individual behavior”, Safety Science 34 (2000) :99-109

[20] Swartz G (ed). 『Safety Culture and Effective Safety Management』, National Safety Council, 2000

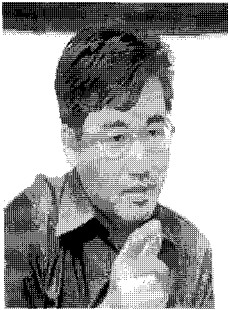
[21] Williamson AM, Feyer AM, Cairns D, Biancotti D. “The development of a measure of safety climate: The role of safety perceptions and attitudes”, Safety Science 25 (1997) :15-27

[22] Zohar D. “A group-level model of safety climate: Testing the effect of group climate on microaccidents in manufacturing jobs”, Journal of Applied Psychology 85 (1999) :587-596

[23] Zohar D. “Safety climate in industrial organizations: Theoretical and applied implications”, Journal of Applied Psychology 65 (1980) :96-102

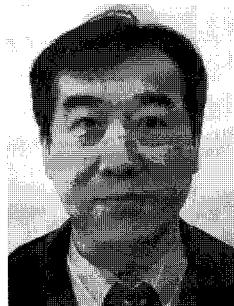
저 자 소 개

김 왕 배



연세대학교 사회학과를 졸업하고, 동대학원에서 박사학위를 취득하였으며 미국 버클리대학 객원연구원을 거쳐, 시카고 대학 사회학과 의 조교수로 초빙되었다. 현재 연세대학교 사회학과의 부교수로 재직하고 있다. 전공영역은 산업 사회학, 사회계층 등이며 현재 산업안전과 건강, 사회정책, 등에 관심을 가지고 있다.
주소: 서울 서대문구 신촌동 134 번지, 연세대학교 사회과학대학 사회학과

이 경 용



연세대학교에서 사회학분야의 학사, 석사, 박사학위를 취득하였고, 현재 산업안전보건연구원 연구위원으로 재직하고 있다. 관심분야는 산업사회학, 보건사회학, 사회역학 및 사회정책 분야이다.
주소: 인천시 부평구 구산동 34-4 산업안전보건연구원

이 수 철



홍익대학교 미학과 석사를 졸업하고 현재 연세대학교 사회학과 박사과정에 재학중이다. 전공영역은 공동체 연구 및 생활사 연구이며, 참여관찰 등 질적연구방법에 관심을 가지고 있다.
주소: 서울 서대문구 신촌동 134 번지 연세대학교 사회과학대학 사회학과

서 남 규



연세대학교에서 사회학분야의 학사, 석사, 박사학위를 취득하였고, 현재 연세대학교 사회발전연구소에 소속되어 있다. 관심분야는 사회정책, 사회조직, 의료사회학 분야이다.
주소: 서울시 서대문구 신촌동 134 번지 연세대학교 사회발전연구소