

직무요구 및 직무자원과 안전순응의 관계에서 직무소진의 매개역할

임명서* · 안관영*
*상지대학교 경영학과

The relationship between job demands-resources and safety compliance, and the mediating effect of job burnout

Myung Suh Lim* · Kwan Young Ahn*

*Department of Business Administration, Sangji University

Abstract

This paper reviewed the relationship between job demands/resources and safety compliance, and the mediating effect of job burnout. Based on the responses from 247 employees, the results of multiple regression analysis appeared as follow; 1) two demands factors(role ambiguity and role overload) effect positively on safety compliance. 2) job resources factors(autonomy and social support) effect negatively on safety compliance. 3) job burnout effects negatively on safety compliance. 4) job burnout mediates between 4 job demands/resources(role ambiguity and role overload, autonomy, social support) and safety compliance.

Keywords : Job Demands, Job Resources, Job Burnout, Safety Compliance

1. 문제제기 및 연구목적

Demerouti 등(2001)은 다양한 작업들에 적용될 수 있는 직무소진의 이론적 모형으로서 직무요구-자원 모형을 제안하였다. 직무요구-자원 모형은 모든 작업이 소진과 관련된 특유의 직무특성을 지닐 수 있지만 일반적으로 이들 특징들이 두 가지 포괄적 범주, 즉 직무요구와 직무자원으로 분류될 수 있다고 가정한다. 직무요구(job demands)란 과도한 작업량, 어려운 일, 시간적 압박, 각종 위험과 위험요소 등 직무수행을 위해 부담이 되는 것이며, 직무자원(job resources)이란 직무자율성, 상사의 지원, 직무다양성, 긍정피드백, 성장가능성 등 직무수행 과정에서 자산으로 여겨지는 것들이다. 그런데 이 둘은 모두 직무담당자에게 심리적 반응을 일으키는데, 직무요구는 소진을 초래하고 결국 육체적·

정신적 건강을 해치지만, 직무자원은 헌신, 활기, 열중을 통하여 직무몰입과 직장생활의 질을 높일 수 있다고 한다(임창희, 2013; Bakker et al., 2008).

일반적으로 근로자들은 높은 직무요구에 당면하게 되면 육체적으로나 정신적으로 많은 부담을 느끼며, 정서적 소진이나 피로와 같은 생리적·심리적 반응을 나타냄으로서 성과측면에서 부정적 결과를 나타내게 된다는 것이다(Halbesleben, 2010). 직무요구에 관한 초기 연구를 이끌었던 Karasek(1979)는 원래 직무재설계를 염두에 두고 근로자들의 소진이나 피로에 부정적 영향을 미치는 요인을 제시하였다. 그에 따르면 직무요구와 직무통제가 직무담당자에게 직무수행 과정에서 느끼는 직무소진을 설명한다고 파악한다. 직무요구가 높을수록 직무소진이 더 크게 나타나고, 직무통제의 수준이 높을수록 직무소진이 덜 발생한다는 것이다.

† Corresponding Author: : Prof. Kwan-Young Ahn, Dept. of Business Administration, Sangji Univ., Usan-dong, Wonju-si, Gangwon-do, Korea, M·P: 010-2745-3271, E-mail: kyahn@sangji.ac.kr
Received January 20, 2014; Revision Received March 13, 2014; Accepted March 19, 2013.

산업화가 진행되면서 산업재해는 중요한 문제로 부상하고 있다. 비록 사업장에서의 안전관리가 강조되고 있지만 아직도 산업안전문제는 지속적으로 중요하게 다루어지고 있다. 이러한 점에서 국제적으로도 산업재해는 중요한 문제로서 관심을 받아왔다. 세계적으로 매일 약 100만 명의 근로자들이 크고 작은 작업장 사고와 연루되고 있으며, 그 중 5,500명 정도가 작업관련 사고나 질병으로 사망하는 것으로 나타나고 있다(Li et al., 2013). 우리나라의 경우 산업재해로 인한 손실은 통계가 시작된 1981년 3.41%의 재해율에서 1990년 1.76%, 2000년 0.90%, 2010년 0.69%로 나타나 장기적으로는 점차 낮아지고 있는 추세이다. 그러나 산업재해로 인한 피해는 여전히 선진국에 비하여 매우 높은 수준이며, 특히 사고사망율이 현저하게 높은 것으로 나타나고 있어 산업현장에서의 산업재해는 우려할만한 수준이며, 선진산업국으로의 도약에 걸림돌이 되고 있음을 알 수 있다. 또한 2010년 중 산업재해로 인한 근로손실 일수는 56,705천일로서 동기간 중의 노사분규에 따른 근로손실일수 511천일의 111배에 달하는 것으로 집계되었다(노동부, 2011; 김완일·안관영, 2013).

많은 재해가 작업자의 안전의식이나 동기가 낮아 기인하는 바가 크다. 작업자의 부주의나 안전의식 부족에 따른 재해나 사고의 상당부분이 직무의 특성이나 과도한 부담 등에 기인한다는 많은 연구가 나타나고 있다. 반면, 작업자에게 자율성을 부여하거나 동료와 상사의 사회적 지원과 같은 직무자원이 주어지는 경우 직무만족도가 높아지고 안전성과도 개선된다는 연구도 있다(Halbesleben, 2010; Li et al., 2013; Turner et al., 2012; Schaufeli & Bakker, 2004). 특히 근로자에게 요구되는 직무나 역할의 성격은 근로자들의 직무소진에 영향을 미치며, 직무소진은 결과적으로 안전활동과에 영향을 미치게 된다는 것이다(Li et al., 2013). 국내에서의 안전에 대한 연구가 주로 기술적 내지 공학적 측면에서 접근되고 있는데, 이에 대해 본 논문은 안전문제가 그를 둘러싼 기계설비와 같은 물적·환경적 특성과 함께 작업자가 수행하는 직무특성으로서 직무요구와 직무자원의 역할을 검증하고자 하는 것이다.

특히 직무요구와 자원이 작업자들의 직무소진과 밀접하게 관련되어 있음에 직무요구 및 자원과 안전순응의 관계에서 직무소진의 매개효과를 중심으로 실증분석하고자 한다. 이처럼 직무요구 및 직무자원이 안전순응에 미치는 과정에서 직무소진이라는 태도변수를 매개변수로 설정함으로써 직무요구 및 자원이 안전순응에 미치는 효과를 과정적으로 분석하고자 한다. 이러한 접근은 안전에 관한 사회심리적 접근이 주로 안전분위기 이론을 소개함은 물론 기존의 안전분위기 관련

연구에 대한 폭을 넓힌다는 점에서 의의가 있을 것이다. 이에 본 연구에서는 직무요구와 직무자원, 그리고 직무소진을 통하여 안전순응을 제고하는데 목적을 두고 이들 간의 인과적 관계를 고찰하고자 한다.

2. 이론적 배경

2.1 안전분위기이론 등장과 안전순응

산업안전에 관련된 최근 논문에서는 조직요소의 영향을 강조하고 있다(Flin et al., 2000; Gillen et al., 2002; Neal et al., 2000). 안전분위기는 조직 내에서 개인이 경험하여 지각하는 분위기 유형 중의 하나이다. 안전분위기에 관한 연구들은 대개 안전에 대한 지각이 사고율, 근로자의 안전순응이나 안전행동과 관계가 있음을 보여주고 있다(Griffin & Neal, 2000; Zohar, 1980). 즉, 안전분위기와 같은 요인들은 개별 근로자들의 안전에 대한 동기부여에 영향을 미치고, 궁극적으로 안전행위에 영향을 미치게 되어 안전사고로 연계될 수 있다는 것이다(안관영·박노국, 2005).

안전분위기에 관한 연구가 비교적 짧은 역사를 갖고 있다는 점에서 안전분위기의 구성요소에 대한 연구도 비교적 활발하게 이루어지고 있으나, 연구자들에 따라 다양한 구성요소를 제시하고 있으며, 유사한 개념에 대해서도 다양한 용어로 정의되기도 한다. 안전분위기 구성요소에 대하여 연구의 시발점이 되었던 Zohar(1980)는 이스라엘내의 20여개 기업체, 400명의 근로자를 대상으로 안전분위기와 분위기에 대한 구성요소에 대하여 분석한 결과를 바탕으로 안전교육프로그램 중요성, 작업현장의 위험정도, 안전에 대한 경영층의 태도, 작업속도, 안전행위와 승진의 연계정도, 안전관리자의 지위, 안전행동과 사회적 지위의 관계, 안전위원회의 위상의 8개 요소를 제시하였다.

이후 Flin et al.(2000)은 18건의 논문에 대한 문헌적 고찰을 바탕으로 안전분위기의 구성요소를 추출하였다. 분석결과 안전분위기의 구성요소로서 경영층과 감독층의 안전에 대한 태도, 안전시스템, 위험에 대한 인지도, 업무적 압력, 업무수행 능력, 안전관리의 규칙과 절차와 같은 6개 요소가 가장 의미있는 요소로 나타났다. 안전분위기와 안전동기 및 안전지식에 관한 체계적 모형을 제시하였던 Griffin & Neal(2000)은 조직특성인 경영자가치, 커뮤니케이션, 안전실무, 교육훈련, 안전장치의 5개의 차원을 선행요인으로, 개인 특성인 안전동기와 안전지식을 결정요인으로 하는 모델을 제시하고 개인의 안전행동인 안전순응과 안전참여를 성과로 하

는 모델을 검증하였다. 여기에서 5개 선행요인이 안전 분위기로 제시되었다. 이러한 연구뿐만 아니라 상급자의 리더십이나 동료들과의 관계에서 나타나는 사회적 지원도 안전행동이나 성과에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다(Barling et al., 2002; 안관영, 2012).

안전분위기에 관한 연구들은 성과변수로서 대부분 안전참여나 안전순응과 같은 태도 및 행동을 활용하고 있다. 이러한 이유는 산업 현장에서 발생하는 사고가 대부분 발생빈도가 매우 낮기 때문에 안전분위기와 사고건수와 관계를 입증하기 어렵기 때문이다(Zohar, 2000). 또한 안전순응이나 안전참여와 같은 변수는 안전사고의 전조적 현상으로서 안전예방에도 도움이 되기 때문이다. 안전참여가 동료들의 안전에 대해 도움을 주는 등의 적극적 활동이라면 안전순응은 보호장구를 착용한다든가 사고 발생시 보고서를 작성하는 것과 같이 안전규정을 준수하는 것을 의미한다(Turner et al., 2012).

2.2 직무요구와 직무소진

일반적으로 근로자들은 높은 직무요구에 당면하게 되면 육체적으로나 정신적으로 많은 부담을 느끼며, 정서적 소진이나 피로와 같은 생리적·심리적 반응을 나타냄으로서 성과측면에서 부정적 결과를 나타나게 된다는 것이다(Halbesleben, 2010). 직무요구에 관한 초기 연구를 이끌었던 Karasek(1979)는 원래 직무재설계를 염두에 두고 근로자들의 소진이나 피로에 부정적 영향을 미치는 요인을 제시하였다. 그에 따르면 직무요구와 직무통제가 직무담당자에게 직무수행 과정에서 느끼는 직무소진을 설명한다고 파악한다. 직무요구가 높을수록 직무소진이 더 크게 나타나고, 직무통제의 수준이 높을수록 직무소진이 덜 발생한다는 것이다. 초기의 직무요구-통제 모형은 최근 직무요구-자원 모형으로 진화되면서 직무요구에 관한 내용도 더욱 다양하게 제시되고 있다. 직무요구를 구성하는 하위 차원으로서 많이 거론되는 것이 역할갈등, 역할모호성, 역할과다 등이다.(윤정민, 2006).

역할갈등은 종사원이 복수의 원천으로부터 직무에 대해 각기 다른 기대를 받고 있는 사실을 지각하는 상태를 의미하며, 종사원이 상반되는 기대 사이에 부딪칠 때, 즉 특정 기대를 위해 행한 업무가 다른 기대와 상반되거나 다른 기대를 위한 업무를 수행하기 어렵게 할 때 존재한다. 역할갈등은 개인의 내적 표준과 요구되는 직무행동의 차이, 시간이나 자원과 개인 능력의 차이, 동일인에게 양립할 없는 복수의 역할의 존재, 또는 종사원의 기대와 조직의 기대의 차이에서 나타날 수 있으며, 이 때문에 역할갈등은 직무소진이나 직무스

트레스 유발의 한 요인으로써 작용한다고 할 수 있다(Lankau et al., 2006). 따라서 역할갈등이 커지면 정서적으로 탈진과 소진이 발생하며 직무에 대한 만족은 낮아지게 된다.

역할 모호성은 역할 수행자가 그 직무로부터 요구되는 임무와 책임 및 권한을 정확히 지각하지 못한 상태로 종사원에게 주어진 역할의 효과적인 수행을 위해 필요한 정보가 부족할 때 발생하고, 직무를 완수하기 위해 어떤 행동을 취해야 하는지에 대한 불확실성을 의미한다고 할 수 있다. 즉 기대된 역할에 대한 실제 지식과 욕구 만족을 위해 필요한 지식간의 불일치로 종사원이 자신의 역할수행과 관련한 충분한 정보를 가지고 있지 못할 때 발생한다. 또한 조직에 새롭게 들어오는 신입사원에게 자신의 역할에 대해 충분한 정보를 확보하지 못하기 때문에 주로 발생될 수 있으며, 이는 직무나 조직에 불만이 누적되고, 직무성과의 부진과 같은 결과를 가져온다(김정석, 2011). 역할모호성은 주어진 역할에 대한 정의와 범위의 불확실성으로 심리적 압박감을 주기 때문에 구성원에게 부정적 영향을 미치게 된다.

역할과다란 종사원들이 고유의 역할을 수행하는데 기대되는 정도가 개인의 능력을 초월하거나 역할 수행을 급하게 하거나 부주의하게 하도록 강요당하는 상황을 의미하는 것으로 심리적인 부담이나 육체적인 부담을 느끼는 것이다. 자신의 능력, 재능, 지식에 한계를 벗어나는 역할이 요구되는 질적 역할과다와 주어진 시간동안 수행해 낼 수 있는 업무량의 그 이상이 요구되는 양적 역할과다로 구분될 수 있다(김정석, 2011). 이러한 역할과다는 조직몰입과 직무만족을 낮추고 결과적으로 이직을 유발하게 된다는 것이다. 또한 지속적인 역할과다는 피로감을 높임으로서 직무소진과 스트레스를 유발하게 된다.

전반적으로 직무요구가 높아지면 소진이나 스트레스가 증가하며, 업무성과도 낮아진다는 것이 대체적인 선행연구의 결과이다. 또한 최근 직무요구와 안전관련 요인과의 연구에서도 직무요구는 안전관련 성과에 부정적 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다. 예를 들면, 직무요구는 안전순응이나 안전참여 활동에 부정적 영향을 미친다는 것이다(Li et al., 2013; Collinson, 1999). 이러한 근거는 직무요구가 높아지게 되면 짧은 시간에 과업을 완수해야 하는 부담감이나 작업에 대한 심리적·육체적 부담감으로 인해 안전관련 규칙이나 절차를 무시하는 경향이 있다는 것이다(Halbesleben, 2010). 안전과 관련된 상황에서 직무요구 수준이 높아지면 이러한 요구에 부응하기 위해 많은 에너지를 소비하기 때문에 정신적 또는 육체적 집중력을 요구하는 안전규정 준수와 같은 일에 소홀하게 되며, 직무요구에 대응하는 과

정에서 많은 정신적·육체적 에너지의 투입으로 탈진하여 직무소진에 이르게 된다는 것이다(Nahrgang et al., 2011; Li et al., 2013). 이러한 배경 하에 다음과 같은 가설을 설정한다.

가설 1: 직무요구는 직무소진과 긍정적 관계가 있을 것이다.

2.3 직무자원과 직무소진

직무자원이란, 직무담당자가 자신의 직무요구에 효과적으로 대처해 가고, 직무긴장 등 부정적인 영향을 적절히 감소시켜 가는데 기여하며, 궁극적으로 직무목표를 달성해 가는데 기능적인 역할을 하는 일체의 직무 맥락 요인들을 일컫는다(Demerouti et al., 2001). 구체적으로 직무자원은 첫째로 생리적·심리적 비용과 관련된 직무요구들을 감소시키거나, 둘째로 직무목표를 달성하는데 기능적인 역할을 하거나, 셋째로 개인의 성장, 학습, 개발을 자극하는 물리적·심리적·사회적, 또는 조직적인 측면을 의미한다(Schaufeli & Bakker, 2004; Li et al., 2013). Nahrgang 등(2011)에 따르면 직무자원은 구성원들의 업무에 대한 열의와 몰입을 증대시키는데 구체적으로 의사결정에의 참여나 원활한 의사소통, 상사의 지원, 동료의 지원, 직무에 대한 통제정도나 재량권 등이 이에 포함되는 것으로 파악하였다.

직무요구-자원 모형의 초기 연구자였던 Karasek(1979)는 직무재설계를 목표로 모형을 개발하였다. 구성원들의 직무소진이나 스트레스에 영향을 미치는 요인과 이를 감소시키는 요인으로서 직무통제를 중심으로 연구가 진행되었다. 따라서 직무자원과 관련된 요인들은 Hackman & Oldham(1980)의 직무특성모형에서 제시된 핵심직무특성 요인과 상당부분 중복되고 있다.

이들 연구에 따르면 스트레스 요인으로서 직무특성은 심리적 상태에 영향을 미치게 되는데 스트레스 반응의 하나로서 심리적 반응에 부정적 영향을 미친다. 이탈리아와 독일 간호사들을 대상으로 한 Pisanti 등(2011)의 연구에서도 직무에 대한 통제력이나 자율성, 동료관계에서의 사회적 지원과 같은 직무특성은 소진이나 직무스트레스 반응에 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이처럼 핵심 직무특성요인들은 구성원들의 심리상태에 긍정적 영향을 미침으로서 심리적 내지 육체적 안정감을 제공하게 된다. 직무요구-자원 모형에 대한 연구에 따르면, 자율성이나 사회적지지와 같은 직무자원은 직무요구에 의해 주어지는 부담감을 근로자가 잘 대처할 수 있도록 도움을 주게 된다는 것이다. 즉 직무자원은 직무요구를 통해 나타나는 육체적·심리

적 탈진으로부터 근로자를 보호하는 기능을 한다는 것이다(Nahrgang et al., 2011; Crawford et al., 2012; Bakker et al., 2008).

가설 2: 직무자원은 직무소진과 부정적 관계가 있을 것이다.

2.4 직무소진과 안전순응

직무소진의 개념은 학문보다 실천 현장에서 필요성에 의해 형성되었다. 직무소진의 개념은 종사자가 자신의 개인적 욕구를 도외시하고 지나치게 일에 집중하여 피로한 상태에 빠지는 것을 의미하였다. 이러한 직무소진 개념은 직무와 관련된 행동으로 이끄는 정신적 과정과 경험(Holmqvist & Jeanneau, 2006), 진행되는 스트레스에 대한 감정적인 반응(Shirom & Melamed, 2005), 과도한 심리적, 정서적 요구로 인해 대인서비스 직종의 종사자들에게 야기되는 정서적 고갈의 상태(Jackson et al., 1986)등 다양하게 제안되었는데, 일반적으로 Maslach와 Jackson(1986)의 정의가 많이 인용된다.

정서적 고갈은 직무소진의 핵심적인 요소로, 개인이 소진상태에 있다고 말할 때 종종 고갈을 의미한다(Rudow, 1999). 종사자의 정서적 자원이 고갈되면, 종사자는 심리적 수준에서 자신의 에너지를 더 이상 내줄 수 없다고 느낀다. 정서적 고갈은 직무소진의 3개 하위 영역 중 가장 많이 분석되면서 보고되었다. 정서적 고갈이 직무소진을 대표하는 요인으로 인식되면서 다른 2개 하위 영역의 필요성에 대한 논란이 있다. 하지만 직무소진의 연구 초기부터 정서적 고갈이 직무소진의 핵심적인 요소로 주장됨에도 불구하고, 여전히 정서적 고갈에 대한 명확한 개념적 정의는 없다(Rothmann & Joubert, 2007; 황선구, 2013). 이외에도 비인간화는 탈진되어 사무적으로 일 처리하며 개인을 사물과 같이 취급하는 것을 말한다. 그리고 성취감 감소는 일처리에 대한 열정과 흥미나 가치의 감소를 의미한다.

일반적으로 직무요구-자원 모형에 따르면, 직무소진은 질병이나 성과 저하에 따라 일에 대한 관심도가 낮아지면서 결근율이 증가하게 된다는 것이다(Schaufeli & Baker, 2004). 그리고 직무소진 상태에 빠진 종업원은 정신적·육체적으로 에너지가 고갈되면서 실수를 하게 되며 결과적으로 재해를 입을 가능성이 커지게 된다는 것이다(Nahrgang et al., 2011). 이러한 증거는 서비스업에 종사하는 근로자들을 대상으로 한 Halbesleben(2010)의 추적조사결과에서도 나타났으며, 홍콩의 건설 현장에서 종사하는 근로자들을 대상으로 한 Goldenhar et al.(2003)의 연구에서도 심리적·육체적 소

진은 현장에서서의 아차사고와 긍정적 관계가 있음을 보여주었다. 이러한 선행연구 결과를 바탕으로 다음과 같은 가설을 제시한다.

가설 3: 직무소진은 안전순응과 부의 관계를 가질 것이다.

특히 직무요구는 직무소진을 높게 되어 안전에 부정적 영향을 미치게 된다는 것이다. Nahrgang 등(2011)의 연구에 따르면, 담당업무를 효율적이며 안전하게 수행하기 위해서는 상당한 노력을 기울여야 한다. 따라서 업무의 위험성이나 복잡성, 육체적 부담이 증가하는 경우 그러한 직무요구에 부응하기 위해 자신의 노력을 더욱 투입하게 됨으로서 육체적 및 심리적 능력이 고갈되고, 결과적으로 직무소진에 이르게 되며, 안전에 대한 참여도가 낮아지게 된다는 것이다.

또한 직무자원으로서 자율성이 안전순응이나 안전참여에 미치는 효과에 대해서는 일관성 있는 연구결과를 보이지 않고 있다. 예를 들면, Simard & Marchand(1997)의 연구결과에 따르면 직무에 대한 자율성과 재량권은 안전순응과 같은 안전성상에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 그러나 대체적으로 다른 연구에서는 업무에 대한 자율성은 담당업무에 대한 주도권을 제공함으로써 업무 수행시 안전문제에 대한 관심을 높이고 안전순응 강화하는 효과가 있다는 것이다(Geller et al., 1996). 또한 이러한 연구결과는 이후의 연구에서도 나타나고 있다. 자신의 업무에 대해 높은 통제력을 가진 종업원들은 업무기술서 상에 명시된 공식적 업무영역 밖에 있는 안전문제에 관여할 기회를 갖게 되는데, 이런 경우 생산성 향상을 위한 재량권 행사와 같이 안전성상을 위해 재량권을 행사하게 된다는 것이다(Turner et al., 2012; Nahrgang et al., 2011).

또한 상사나 동료들의 지원과 같은 사회적 지지도 안전순응을 높이는 데 기여하는 것으로 나타났다. 주변 사람들의 지원과 지지는 업무 담당자로 하여금 생산성 향상을 위한 활동은 물론 안전문제에 관한 관심과 규정 준수를 촉진시키는 동기부여효과가 있다는 주장이다(Li et al., 2013; Yagil & Luria, 2010). 이러한 선행연구를 바탕으로 다음과 같은 가설을 제시한다.

가설 4: 직무소진은 직무요구 및 직무자원과 안전순응의 관계를 매개할 것이다.

3. 연구의 설계

3.1 자료수집 및 분석방법

본 연구의 목적을 달성하기 위한 자료수집은 설문지를 통해 이루어졌다. 비교적 산업재해의 가능성이 높은 제조업체의 현장 근로자들을 대상으로 340부의 설문지를 배부하였으며, 이중 회수된 262부 중 누락이 심하거나 반복응답이 심한 15부를 제외한 247부가 본 연구의 분석대상이 되었다. 설문지의 배부와 회수는 2012년 10월에 이루어졌으며 주요 지역은 강원 영서지역의 업체에 소속된 종업원들을 대상으로 하였다.

본 연구의 목적인 직무요구와 직무소진 간의 관계에 대한 가설1, 직무자원과 직무소진의 관계에 대한 가설 2, 직무소진과 안전순응의 관계에 대한 가설 3은 다중회귀분석을 이용하였으며, 직무요구 및 자원과 안전순응의 관계에서 직무소진의 매개효과에 대한 가설 4의 검증은 Baron & Kenny(1986)가 제시한 매개효과 검증 기법을 적용하고자 한다.

그리고 Alwin & Hauser(1975)의 경로분석 기법을 적용함으로써 독립변수인 직무요구 및 자원이 종속변수인 안전순응에 미치는 효과를 직접효과와 간접효과로 구분하여 분석하였다.

3.2 변수의 측정

설문지는 크게 네 부문으로 구성되어 있다. 직무요구와 직무자원에 대해서는 Li et al.(2013)과 Nahrgang et al.(2011), 윤정민(2006)의 연구에서 사용된 설문내용을 바탕으로 구성하였다. 첫째로는 직무요구는 직무수행과 관련하여 갈등과 부담을 수반하는 요인으로서 역할갈등과 역할보호성, 역할부담을 들 수 있다. 구체적으로 역할갈등은 복수의 지휘계통에 따라 작업자가 인지하는 갈등정도, 그리고 구성원에게 요구되는 역할과 상사가 지시하거나 요구하는 것과의 일치정도, 조직에서 요구하는 업무목표와 개인적 취향이나 목표의 적합정도를 의미한다. 역할보호성은 작업자가 수행하여야 할 역할이 명확하지 않아 발생하는 것으로 상사가 업무적으로 지시할 때의 불명확성 정도, 직무기술서나 직무분장표에서의 역할규정의 명확성 정도, 조직이나 부서목표의 불확실성을 의미한다. 그리고 역할과다는 작업자에게 주어진 과업 수행에 따른 물리적·시간적·심리적 부담감을 의미한다. 구체적으로 주어진 업무 목표의 물리적 부담 정도, 심리적 부담 정도, 그리고 시간적 부담 정도를 의미한다. 둘째로 직무자원은 직무요구에 따른

작업자의 부담감을 감소시키는 직무 특성을 의미한다. 구체적으로 자율성은 작업자에게 주어지는 작업수행에 따른 자율성과 재량권을 의미하는 것으로서 업무처리 방식, 또는 목표설정이나 일정조정에서의 재량권 정도, 의사결정권한의 부여 정도를 의미한다.

사회적지지는 대인관계에서 상대방의 지원과 지지정도를 의미한다. 구체적으로 동료들 간 또는 상사와의 관계에서 나타나는 믿음의 정도, 상호 도움을 주는 정도, 인간관계의 정도로 측정된다. 셋째로 직무소진에 대해서는 Li et al.(2013)과 Maslach & Jackson(1986)의 연구에서 사용된 문항을 응용하였다. 직무소진은 업무수행에 따른 심리적·물리적 부담에 따른 정서적 고갈이나 비인간화를 포함하는데, 정서적 고갈이 가장 대표적인 증상으로 볼 수 있다.

구체적으로 일이 과중하여 정서적으로 지치거나, 직장에서의 업무부담으로 인해 아침의 출근에 대한 부담을 느끼거나, 하루 종일 일로 인해 긴장하거나 하는 것을 들 수 있다. 넷째로 안전순응에 대해서는 Turner et al.(2012)와 Li et al.(2013)에서 사용된 설문을 사용하였다. 안전참여가 본인은 물론 조직 내 다른 구성원에 대해서도 안전활동을 준수하도록 적극적으로 참여하는 것이라면 안전순응은 스스로 안전규정을 지킨다는가 안전예방활동을 벌이는 것을 의미한다. 이를 측정하기 위해 작업장에서의 안전규정이나 예방수칙을 준수하는가, 안전장비나 안전설비를 사용하는가, 상사나 안전담당자의 안전관련 지시나 안전담당 부서에서의 지시사항을 이행정도 등을 설문하였다. 설문에 대한 측정은 리커트 5점 척도로 하였다. 각 변수의 구성과 타당성, 신뢰도에 대한 검토는 일차적으로 탐색적 요인분석을 실시한 후 선행연구에서 제시된 결과와 일치하는 문항만을 대상으로 확정적 요인분석을 실시함으로써 이루어졌다.

요인분석은 직각교차(varimax)법을 이용함으로써 독

립변수들 간의 다중공선성을 제거하고자 하였다. 그리고 각 문항의 선정은 선행연구(Price & Mueller, 1986)에서 제시한 기준에 따라 요인적재량이 0.5 이상인 것만을 채택하였으며, 신뢰도는 0.5를 기준으로 하였다. 이상과 같은 선정기준을 적용한 결과 직무정체성에 관련된 문항은 다른 요인으로 구분되거나 기준을 충족하지 못하여 제거하였다. 또한 각 구성요소에 대한 문항의 선택기준은 선행연구에서 제시하는 기준을 충족하도록 하였다. 구체적으로 요인적재치가 0.5 이상이어야 하며, 특정 문항의 경우 2개의 최고 요인적재치간의 차이가 0.2이상 이어야 한다는 것이다(안관영, 2006; Van Dyne, Graham & Dienesch, 1994).

4. 조사결과의 분석

본 연구의 목적은 직무요구가 구성원 안전순응에 미치는 효과(가설 1), 직무자원이 안전순응에 미치는 효과(가설 2), 그리고 직무소진이 안전순응에 미치는 효과(가설 3)을 검증하고, 또한 직무소진이 직무요구 및 자원과 안전순응의 관계를 매개할 것이라는 가설 4를 검증하는 것이다. 이러한 가설들의 검증을 위해 단계적 다중회귀분석을 실시하였다.

이상과 같은 가설을 검증하기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과는 <Table 1>과 같다. 표의 1단계에서는 직무요구로서 역할갈등, 역할모호성, 역할과다, 그리고 직무자원으로서 자율성과 사회적 지지를 독립변수로 하고, 직무소진을 종속변수로 하는 다중회귀분석 결과이다. 분석결과 직무요구 중 역할갈등은 직무소진에 유의적 영향을 미치지 못하였다($\beta=.031, p>.05$). 그리고 역할모호성($\beta=.176, p<.01$)과 역할과다($\beta=.116, p<.01$)는 각각 직무소진에 유의적으로 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 직무요구와 직무소진에 대한 가설 1은 부분적으로 채택되었다.

<Table 1> Path analysis and mediating effects

예측변수 \ 단계 종속변수	1 단계	2 단계	3 단계	경로분석			
	직무소진	안전순응	안전순응	간접효과	직접효과	총효과	매개효과
역할갈등	.031	-.039	-.047				매개효과없음
역할모호성	.176**	-.190**	-.147**	-.061	-.147	-.208	부분매개
역할과다	.116**	-.317**	-.262**	-.040	-.262	-.302	부분매개
자율성	-.212**	.082*	.030	.073		.073	완전매개
사회적지지	-.417**	.346**	.244**	.143	.244	.387	부분매개
직무소진			-.344**		-.344	-.344	
R ²	.386**	.322**	.398**				

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

다음으로 직무자원과 직무소진의 관계에 대한 가설 2의 경우 자율성($\beta = -.212, p < .01$)과 사회적지지($\beta = -.417, p < .01$)는 모두 직무소진에 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 가설2는 모두 채택되었다.

직무소진과 안전순응의 관계에 대한 가설 3을 검증하기 위해 안전순응을 종속변수로 하고, 안전요구와 안전자원을 통제변수로 하며, 직무소진을 독립변수로 하는 다중회귀분석결과는 표에서 3단계의 결과와 같다. 직무소진은 직무요구와 직무자원을 통제하였음에도 안전순응에 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta = -.344, p < .01$). 이러한 분석결과는 선행연구와 일치하며 가설을 채택하는 것으로 나타났다.

다음으로 직무소진이 직무요구 및 직무자원과 안전순응의 관계에서 매개역할을 할 것이라는 가설 4를 검증하기 위하여 Baron & Kenny(1986)가 제시한 매개효과 검증기법을 적용하고자 한다. 이에 따르면 매개효과를 검증하기 위해서는 다음의 3가지 회귀방정식을 추정하여야 한다. 첫째로 매개변수를 종속변수로 하고 선행요인을 독립변수로 하는 회귀분석을 실행한다. 둘째로 종속변수에 대한 독립변수만의 회귀분석을 실행한다. 셋째로 종속변수에 대하여 각각의 독립변수와 매개변수를 동시에 회귀분석한다.

이상의 3가지 회귀방정식을 수식화하면 다음과 같다.

$$M = \beta_{1j} X_i + \epsilon_1 \quad \longrightarrow \quad \textcircled{1}$$

$$Y_i = \beta_{2j} X_i + \epsilon_2 \quad \longrightarrow \quad \textcircled{2}$$

$$Y_i = \beta_{3j} X_i + \beta_{4M} + \epsilon_3 \quad \longrightarrow \quad \textcircled{3}$$

(Y_i : 종속변수, X_i : 독립변수, M : 매개변수)

이들 3가지 회귀식을 통하여 매개모델의 연계성을 검증하게 되는데 매개효과가 검증되기 위해서는 다음의 조건들이 충족되어야 한다.

먼저 첫 번째 회귀식에서 독립변수는 매개변수에 영향을 미쳐야 한다. 즉, β_{1j} 이 유의적이어야 한다. 다음으로 두 번째 회귀식에서 독립변수는 종속변수에 영향을 미치는 것으로 나타나야 된다. 즉, β_{2j} 가 유의적이어야 한다. 셋째로 세 번째 회귀식에서 매개변수는 종속변수에 유의적 영향을 미쳐야 한다. 즉, β_{4M} 가 유의적이어야 한다.

끝으로 이들 조건들이 모두 예측된 방향으로 나타난다면, 종속변수에 대한 독립변수의 영향력이 두 번째 회귀식 보다는 세 번째 회귀식에서 적게 나타나야만 된다. 매개변수가 통제되었을 때 독립변수가 전혀 영향을 미치지 못하는 경우 매개조건은 완벽한 것이다(Van Dyne, Graham & Dienesch, 1994; Baron & Kenny, 1986; 김완일·안관영, 2013). 따라서 위의 세가지 조건

을 만족하면서 β_{3j} 가 유의적이지 못한 경우 매개효과는 완벽하다고 볼 수 있으며(완전매개), 또는 위의 식에서 β_{2j} 가 β_{3j} 에 비하여 크다고 판정되는 경우 매개효과의 존재를 검증하게 된다(부분매개).

직무요구 구성요소의 하나인 역할갈등과 안전순응의 관계에서 직무소진은 매개효과를 갖지 않는 것으로 판단된다. 그 이유는 표의 1단계에서 역할갈등은 매개변수인 직무소진에 영향을 미쳐야 한다는 첫 번째 조건과 독립변수와 종속변수의 관계에서 영향을 미쳐야 한다는 두 번째 조건을 충족하지 못하기 때문이다(위의 식 ①과 식②의 미충족). 따라서 직무소진은 직무 역할갈등과 안전순응의 관계에서 매개효과가 있을 것이라는 가설은 기각되었다.

역할모호성의 경우는 표의 1단계에서 매개변수인 직무소진에 유의적 영향을 미치는 것으로 나타났으며($\beta = .176; p < .01$, 식 ① 충족), 표의 2단계에서 역할모호성은 종속변수인 안전순응에 유의적 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta = -.190; p < .01$, 식 ②의 충족). 다음으로 매개변수인 직무소진과 독립변수인 직무요구/자원이 모두 투입된 다중회귀분석(3단계) 결과, 직무소진은 안전순응에 유의적 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta = -.344; p < .01$, 식 ③의 충족). 따라서 식 ①, ②, ③을 충족시키므로 직무소진은 역할모호성과 안전순응의 관계를 매개한다. 또한 식 ③(표의 3단계)에서 역할모호성의 회귀계수인 β_{3j} ($= -.147; p < .01$)은 유의적이나, 2단계에서의 회귀계수는 β_{2j} ($= -.190; p < .01$)에 비하여 현저히 낮은 것으로 나타났다. 따라서 역할모호성과 안전순응의 관계에서 직무소진은 부분매개의 역할을 하는 것으로 볼 수 있다.

역할과다의 경우도 표의 1단계에서 매개변수인 직무소진에 유의적 영향을 미치는 것으로 나타났으며($\beta = .116; p < .01$, 식 ① 충족), 표의 2단계에서 역할과다는 종속변수인 안전순응에 유의적 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta = -.317; p < .01$, 식 ②의 충족). 다음으로 매개변수인 직무소진과 독립변수인 직무요구/자원이 모두 투입된 다중회귀분석(3단계) 결과, 직무소진은 안전순응에 유의적 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta = -.344; p < .01$, 식 ③의 충족). 따라서 식 ①, ②, ③을 충족시키므로 직무소진은 역할모호성과 안전순응의 관계를 매개한다. 또한 식 ③(표의 3단계)에서 역할모호성의 회귀계수인 β_{3j} ($= -.262; p < .01$)은 유의적이나, 2단계에서의 회귀계수는 β_{2j} ($= -.317; p < .01$)에 비하여 현저히 낮은 것으로 나타났다. 따라서 역할과다와 안전순응의 관계에서 직무소진은 부분매개의 역할을 하는 것으로 볼 수 있다.

다음으로 직무자원 구성요소의 하나인 자율성의 경우는 표의 1단계에서 매개변수인 직무소진에 유의적

영향을 미치는 것으로 나타났으며($\beta = -.212$; $p < .01$, 식 ① 충족), 표의 2단계에서 자율성은 종속변수인 안전순응에 유의적 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta = .082$; $p < .05$, 식 ②의 충족). 다음으로 매개변수인 직무소진과 독립변수인 직무요구/자원이 모두 투입된 다중회귀분석(3단계) 결과, 직무소진은 안전순응에 유의적 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta = -.344$; $p < .01$, 식 ③의 충족). 따라서 식 ①, ②, ③을 충족시키므로 직무소진은 자율성과 안전순응의 관계를 매개한다. 또한 식 ③(표의 3단계)에서 자율성의 회귀계수인 β_{3j} ($=.030$; $p > .05$)가 유의적이지 않은 것으로 나타났다. 이러한 분석결과는 독립변수와 종속변수간의 관계에서 직무소진은 완전매개의 역할을 하는 것으로 볼 수 있다. 식 ①, ②를 충족시키고, 식 ③에서 독립변수의 회귀계수인 β_{3j} 가 유의적이지 않다면 독립변수는 종속변수에 대한 직접효과는 없으며 직무소진을 경유하여 종속변수에 영향을 미치는 간접효과만 갖는 것으로 볼 수 있으며, 이러한 경우를 완전매개라 한다.

사회적지지의 경우 1단계에서 매개변수인 직무소진에 유의적 영향을 미치는 것으로 나타났으며($\beta = -.417$; $p < .01$, 식 ① 충족), 표의 2단계에서 사회적지지는 종속변수인 안전순응에 유의적 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta = .346$; $p < .01$, 식 ②의 충족). 다음으로 매개변수인 직무소진과 독립변수인 직무요구/자원이 모두 투입된 다중회귀분석(3단계) 결과, 직무소진은 안전순응에 유의적 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta = .244$; $p < .01$, 식 ③의 충족). 따라서 식 ①, ②, ③을 충족시키므로 직무소진은 역할모호성과 안전순응의 관계를 매개한다. 또한 식 ③(표의 3단계)에서 사회적지지의 회귀계수인 β_{3j} ($=.244$; $p < .01$)은 유의적이거나, 2단계에서의 회귀계수는 β_{2j} ($=.346$; $p < .01$)에 비하여 현저히 낮은 것으로 나타났다. 따라서 역할과다와 안전순응의 관계에서 직무소진은 부분매개의 역할을 하는 것으로 볼 수 있다.

이상의 분석결과 직무요구 및 자원과 안전순응의 관계에서 직무소진이 매개역할을 할 것이라는 가설 4는 5가지 경우 중 4개 경우에서 가설을 채택하였으며, 역할갈등과 안전순응의 관계에서는 기각되었다.

다음으로 독립변수가 종속변수인 안전순응에 미치는 효과를 경로분석을 통해 직접효과와 간접효과를 살펴 보았다. 구체적으로 역할모호성이 안전순응에 미치는 간접효과는 매개변수(직무소진)에 대한 역할모호성의 표준화 회귀계수(β_{1j})와 안전순응에 대한 직무소진의 표준화 회귀계수(β_{4j})의 곱으로 계산된다. 즉, 역할모호성이 안전순응에 미치는 간접효과는 ' $\beta_{1j} \times \beta_{4j}$ '로 계산된다. 따라서 역할모호성이 안전순응에 미치는 간접효과($-.061$)는 ' $.176 \times (-.344)$ '으로 계산된다. 그리고 역할모

호성이 안전순응에 미치는 직접효과는 매개변수인 직무소진을 통제된 상태에서 미치는 효과로서 3단계에서의 표준화회귀계수 β_{3j} ($-.147$)로 나타난다. 따라서 역할모호성이 안전순응에 미치는 전체 효과는 직무소진이 통제된 상태에서 안전순응에 미치는 직접효과(3단계에서의 표준화회귀계수 β_{3j})와 직무소진을 경유하여 시민정신에 미치는 간접효과의 합으로 계산될 수 있다 (Alwin & Hauser, 1975; Price & Mueller, 1986; 김완일·안관영, 2013). 즉, 역할모호성이 안전순응에 미치는 총효과 = 간접효과 + 직접효과 = $\{.176 \times (-.344) + (-.147)\} = -.208$ 로 계산된다.

위와 같은 방식으로 계산한 결과, 역할과다가 안전순응에 미치는 간접효과는 $-.040$, 직접효과는 $-.262$ 이며 총효과는 $-.302$ 로 계산되었다. 그리고 자율성의 경우는 직접효과는 없으며, 간접효과는 $.073$ 으로 나타났다. 사회적지지의 경우는 간접효과가 $.143$, 직접효과 $.244$ 이며, 총효과는 $.387$ 로 나타났다.

이상으로 직무요구/자원과 안전순응의 관계에서 역할갈등은 안전순응에 영향을 미치지 않으며, 역할모호성과 역할과다는 안전순응에 부분적으로는 직접 영향을 미치며, 부분적으로는 직무소진을 경유하여 간접적으로 안전순응에 부정적 영향을 미치는 것을 알 수 있다. 그리고 자율성은 모두 직무소진을 경유해서 안전순응에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 사회적지지는 안전순응에 부분적으로는 직접 영향을 미치며, 부분적으로는 직무소진을 경유하여 간접적으로 안전순응에 긍정적 영향을 미치는 것을 알 수 있다.

5. 결론 및 제언

대다수의 직장인들은 자신의 직무를 수행하면서 많은 부담을 갖게 되거나 때로는 즐겁게 업무를 수행하는 상황에 직면하고 있다. 업무가 시간적으로 많은 제약이 있거나, 본인의 능력에 비해 부담스럽거나 또는 담당자에게 자율권이 주어지지 않고 상사의 지시에만 의존해야 하는 경우 심리적·육체적으로 지치며 탈진 상태에 빠지게 된다는 것이다.

이러한 경우 근로자의 안전문제도 심각하게 영향을 받게 된다. 반대로 업무 담당자에게 업무적 자율권이 주어지고 동료나 상사로부터 지지를 받는 경우 일자체가 즐겁고 근로자도 일에 대해 열정을 갖게 되며, 심리적 소진도 회복하게 된다는 것이다. 한국에서의 많은 근로자들이 아직도 많은 노동시간에 시달리고 있으며, 짧은 시간에 많은 업무를 수행하도록 강요받고 있는 상황을 고려할 때 직무요구 및 자원과 직무소진, 그리

고 안전문제에 관한 연구는 안전관리에 대한 시사점을 제공할 수 있을 것이다.

제조업 종사자를 대상으로 실증 분석한 결과 직무요구로서 역할갈등을 제외한 역할보호성, 역할과다는 직무소진에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 안전순응에는 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 구성원들이 작업장에서의 안전규정을 준수하고, 상사나 안전담당자의 지시에 따르도록 하기 위해서는 역할에 대한 분명한 정의가 이루어져야 한다. 또한 역할보호성을 줄이기 위해서 직무분석을 가급적 구체화하며 정형화함으로써 담당자가 교체되더라도 담당업무에 대해 명확한 범위와 한계, 책임을 분명하게 인지하도록 할 필요가 있다. 그리고 지나치게 성과주의를 지향하는 경우 동료 간 성과에 대한 경쟁이 치열해짐으로서 안전문제를 경시할 수도 있다. 이에 대한 안전장치로서 목표관리제를 운용하여 상사가 성과와 안전문제에 대해 균형 잡힌 조언과 권고를 할 수 있도록 하는 것이다. 역할과다는 경우 육체적 소진을 초래하며, 장기화되는 경우 심리적 소진도 동반하게 되므로 종업원들에게 소진에 빠지지 않도록 업무배분이나 일정관리를 수행하는 것이 바람직하다. 이를 위해 출퇴근 시간을 준수하도록 하며, 휴일근무나 시간외 근무를 가급적 제한하여야 할 것이다. 이를 효율적으로 수행하기 위해서는 부서 책임자들에 대한 교육을 통해 부서 직원들의 일정이나 시간 관리에 대해 리더십을 발휘하도록 하는 것이다.

그리고 자율성, 사회적 지지와 같은 직무자원은 직무소진에 부정적 영향을 미치며, 안전순응에는 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 업무수행에 대한 의사결정과 재량권을 담당자에게 부여하는 것이 바람직하다. 이러한 의사결정에 대한 참여는 목표관리제를 도입함으로써 가능하며, 부수적으로 종업원의 능력제고와 업무에 대한 몰입도를 높이는 효과가 나타날 수 있다. 그리고 동료나 상사의 지원과 믿음과 같은 사회적 지원은 직무소진을 낮추고, 안전순응에는 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 사회적 지원은 상사를 포함한 동료들과의 돈독한 관계를 형성하며, 이들 간에는 소집단 특유의 규범이나 문화를 형성한다는 점에서 안전참여에 미치는 효과는 클 수 있다. 따라서 소집단별 안전문화를 조성하도록 장려하는 제안제도, 소집단별 안전참여활동 경진대회 등을 제도화하는 것이 바람직할 것이다.

직무소진은 역할갈등, 역할보호성, 자율성, 사회적 지지와 안전순응의 관계를 매개하는 것으로 나타났다. 이러한 분석결과는 대체적으로 선행연구에서 나타난 결과를 지지하는 것이다. 즉 직무요구가 높아지는 경우

육체적·심리적 탈진을 초래하며, 결과적으로 안전규정이나 상사 지시 등에 소홀하게 된다는 것이다. 이에 대해 자율성이나 사회적지지와 같은 직무자원은 종업원에게 업무적 열정을 제공하며 소진상태를 회복함으로써 직무소진을 낮추는 효과가 있으며, 결과적으로 안전규정과 같은 사항에 대해 관심과 참여를 제고하는 효과가 있음을 의미한다. 따라서 직무요구를 낮추고 직무자원을 제고하는 다양한 노력이 안전순응을 높이는데 효과적일 것이다.

이상과 같은 연구결과는 주로 강원 영서지역의 제조업체 종업원들을 상대로 설문조사한 결과를 바탕으로 이루어진 것이다. 따라서 연구결과를 지역적으로 일반화하는 데는 한계가 있을 것이다. 그리고 실증분석의 자료는 전적으로 응답자들의 주관적 판단에 근거한 설문조사를 바탕으로 하는 횡단적 조사에 의존하였다. 이러한 분석방법의 장점은 일정기간 내에서 다수에 대한 정태적 상황을 반영할 수 있다는 것이지만, 응답자들의 시간적 흐름에 따른 의식의 변화와 같은 동태적인 특성을 반영하지 못한다는 단점이 있다. 따라서 추후 연구에서는 이러한 점들이 보완되어야 할 것이다.

6. References

- [1] Ahn, K. Y.(2012), "Applying psychosocial approach in industrial safety research", J. of Korea Safety Management Science, 14(4), pp. 13-21.
- [2] Ahn, K. Y.(2006), "Components of Safety Climate and Relationship with Safety Accidents", Korean Business Education Review, 44, pp. 201-223.
- [3] Ahn, K. Y., and R. G. Park(2005), "Applying Neal, Griffin, and Hart's Safety Climate Model to the field", J. of Korea Safety Management Science, 7(5), pp. 107-117.
- [4] Alwin, D. F., and Hauser, R. M.(1975), "The decomposition of effects in path analysis", American Sociological Review, 40, 37-47.
- [5] Bakker, A. B., W. B. Schaufeli, M. P. Leiter, and T. W. Taris(2008), "Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology", Work & Stress, vol. 22, pp. 187-200.
- [6] 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, 87(3), pp. 488-496.

- [7] 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*, 51(6), pp. 1173-1182.
- [8] Collinson, D. L.(1999), "Surviving the riggs: safety and surveillance on North Sea oil installations", *Organization Studies*, vol. 20, pp. 579-600.
- [9] Crawford, E.R., LePine, J.A., and Rich, B.L.(2010), "Linking job demands and resources to employee engagement: a meta-analytic test", *Journal of Applied Psychology*, 95, pp. 834-848.
- [10] Demerouti, E., A. B. Baker, E. Nachreiner, and W. B. Schaufeli(2001), "The Job Demands-Resources Model of burnout", *Journal of Applied Psychology*, vol. 86, pp. 499-512.
- [11] Flin, R., Means, K., O'Connor, P., and Bryden, R.(2000), "Measuring safety climate: identifying common features", *Safety Science*, vol. 34, pp. 177-192.
- [12] Geller, E.S., Roberts, D.S., and Gilmore, M.R.(1996), "Predicting propensity to actively care for occupational safety", *Journal of Safety Research*, vol. 27, pp. 1-8.
- [13] Gillen, M., Baltz, D., Gassel, M., Kirsch, L., and Vaccaro, D.(2002), "Perceived safety climate, job demands, and coworker support among union and nonunion injured construction workers", *Journal of Safety Research*, vol. 33, pp. 33-51.
- [14] Goldenhar, L.M, Williams, L.J., and Swanson, N.G.(2003), "Modeling relationships between job stressors and injury and near-miss outcomes for construction labourers", *Work & Stress*, vol. 17, pp. 218-240.
- [15] Hackman, J.R., & G.R. Oldham(1980), *Work redesign*, MASS: Addison-Wesley Pub. Co..
- [16] Halbesleben, J. R. B.(2010), "The role of exhaustion and workarounds in predicting occupational injuries: a cross-lagged panel study of health care professionals", *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 15, pp. 1-16.
- [17] Holmqvist, R., and Jeanneau, M. (2006), Burnout and Psychiatric Staff's Feelings towards Patients, *Psychiatry Research*, 145, 207-213.
- [18] Jackson, S. E., Schwab, R. L., & Schuler, R. S. (1986), Toward an Understanding of the Burnout Phenomenon, *Journal of Applied Psychology*, 71(4): 630-640.
- [19] Karasek, R.(1979), "Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job redesign", *Administrative Science Quarterly*, vol. 24, pp. 285-306.
- [20] Kim, W. I., and K. Y. Ahn(2013), "The effects of job characteristics and psychological stress response on accidents, and the mediating effect of psychological stress response", *J. of Korea Safety Management Science*, 15(1), pp. 41-49.
- [21] Kim, J. S(2011), *Organizational Commitment and Voluntary Turnover in Daedeok Innopolis Venture Enterprises*, Doctoral dissertation paper of Sangji University.
- [22] Lankau, M. J., Carlson, D. S., Nielson, T. R. (2006), The mediating influence role stressors in the relationship between mentoring and job attitudes, *Journal of Vocational Behavior*, vol. 68, pp. 308-322.
- [23] Li, F., Jiang, L., Yao, X, and Li, Y.(2013), "Job demands, job resources and safety outcomes: The roles of emotional exhaustion and safety compliance", *Accident Analysis and Prevention*, vol. 51, pp. 243-251.
- [24] Lim C. H(2013), *Organizational Behavior*, B&M Books.
- [25] Maslach, C. & Jackson, S. (1986). *Maslach Burnout Inventory* (2th ed), Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.
- [26] Ministry of Labor(2011), *Industrial Accidents Analysis of the year 2010*.
- [27] Nahrgang, J. D., F. P. Morgan, and D. A. Hofman(2011), "Safety at work: A meta analytic investigation of the link between job demands, job resources, burnout, engagement, and safety outcomes", *Journal of Applied Psychology*, vol. 96, no. 1, pp. 71-94.
- [28] 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.
- [29] Pisanti, R., van der Doef, M., Maes, S., Lazzari, D., and Bertini, M.(2011), "Job characteristics, organizational conditions, and distress/well-being among Italian and Dutch nurses: A cross-national comparison", *International Journal of Nursing Studies*, 48, pp. 829-837.
- [30] Price, J. L., and C. W. Mueller(1986), "Absenteeism and turnover of hospital employees," *Mono*

graphs in Organizational Behavior and Industrial Relations, 5, JAI Press Inc.

[31] Rothmann, S. and Joubert, J.H.M. (2007). Job demands, job resources, burnout and work engagement of managers at a platinum mine in the North West Province. South African Journal of Business Management, 38(3), 49-61.

[32] Rudow, B. (1999), Stress and Burnout in the Teaching Profession: European Studies, Issues, and Research Perspectives. In Vendenbergh, R., Huberman, A. M (Eds.), Understanding and Preventing Teacher Burnout. NY: Cambridge university press.

[33] Schaufeli, W. B., and A. Bakker(2004), "Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study", Journal of Organizational Behavior, vol. 25, pp. 293-315.

[34] Shirom, A. & Melamed, S. (2005), Does Burnout Affect Physical Health? A Review of the Evidence. In Antoniou, A. S., & Cooper, Cary L. (Ed.), Research Companion to Organizational Health Psychology: 599-622. Northampton: Edward Elgar.

[35] Simard, M., and Marchand, A.(1997), "Workgroups' propensity to comply with safety rules: the influence of micro-macro organizational factors", Ergonomics, vol. 40, pp. 172-188.

[36] Turner, N., Stride, C. B., Carter, A. J., McCaughey, D., and Carroll, A. E.(2012), "Job Demands-Control-Support model and employee safety performance", Accident Analysis and Prevention, vol. 45, pp. 811-817.

[37] Van Dyne, L., Graham, J. W., & Dienesch, R. M.(1994), "Organizational Citizenship Behavior: Construct redefinition, measurement, and validation." Academy of Management Journal, 37, pp. 765-802.

[38] Whang, S. G.(2013), A study on the relationships among the Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior, Consequences in the public Vocational Education Training Institutions, Doctoral dissertation paper of Sangji University.

[39] Yagil, D., and Luria, G.(2010), "Friends in need: the protective effect of social relationships under low-safety climate", Group & Organization Management, vol. 35, pp. 727-750.

[40] Yoon, J. M.(2006), The effect of job demands-resources on job burnout: A comparative analysis between service and clerk job, Korea Uni. Ms. dissertation paper.

[41] Zohar, D.(1980), "Safety Climate in Industrial Organizations: Theoretical and Applied Implications", Journal of Applied Psychology, vol. 65, no. 1, pp. 96-102.

[42] Zohar, D.(2000), "A Group-level model of safety climate: Testing the effect of group climate on microaccidents in manufacturing jobs", Journal of Applied Psychology, 85(4), pp. 587-596.

저자 소개

안 관 영



청주대학교 경영학과를 졸업하고, 서울대학교 대학원에서 경영학 석사를, 인하대학교 대학원에서 경영학 박사를 취득하였다. 현재 상지대학교 경영학과 교수로 재직 중이다. 인사·조직이 주 전공이면서 이를 바탕으로 서비스품질, 안전경영, 직무스트레스, 직업탐색 등에 대한 행위론적 접근에 많은 관심을 갖고 연구 중이다.

주소: 강원도 원주시 우산동 660 상지대학교 경영학과

임 명 서



연세대학교 경영학과를 졸업하고, KDI 국제정책대학원에서 경영학 석사를, 연세대학교 대학원에서 경영학 박사를 취득하였다. 현재 상지대학교 경영학과 교수로 재직 중이다. 마케팅이 주 전공이며 소비자 스트레스 및 적응, 소셜 네트워크 마케팅, 공익연계 마케팅 등을 주 연구과제로 관심을 갖고 접근하고 있다.

주소: 강원도 원주시 우산동 660 상지대학교 경영학과