

안전풍토가 종업원 직무태도에 미치는 영향: 외투기업과 국내기업 비교

이경재 · 여경환*

한국 머크 · *플로리다공대 산업 및 조직심리학과
(2016. 9. 18. 접수 / 2016. 11. 22. 수정 / 2017. 8. 26. 채택)

The Effect of Safety Climate on the Job Attitude: Comparing Foreign Investment Company and Domestic Company

Kyung Jae Lee · Kyung Hwan Yeo**

Merck in Korea

*Department of Industrial and Organizational Psychology, Florida Institute of Technology
(Received September 18, 2016 / Revised November 22, 2016 / Accepted August 26, 2017)

Abstract : This study examined the role of safety climate, organizational trust, job satisfaction, and organizational commitment. In addition, the study verified the mediating effect of organizational trust between safety climate, and job satisfaction and organizational commitment. Targeting population were the workers in the manufacturing sector. First, it was figured out that employees' recognition of organizations' safety climate has an effect positively on both job satisfaction and organizational commitment. Second, it turns out that individuals' safety awareness has a positive effect on the both job satisfaction and organizational commitment. Third, it was figured out that organizational trust plays a role as mediation when employees' recognition of organizations' safety climate has an effect positively on both job satisfaction and organizational commitment. Fourth, the result revealed that foreign investment company moderated the relationship between safety climate and organizational climate. Fifth, organizational trust mediates the relationship that the individuals' safety awareness are positively affected on the both job satisfaction and organizational commitment. Finally, The results of four hypotheses using intermediary variable in which organizational trust mediates the relationship between the safety climate and "work attitude" such as job satisfaction and organization commitment demonstrate significance of trust in organization in connecting safety climate and work attitude. Therefore, when trust in organization is enhanced, work attitude such as job satisfaction and organizational commitment could be improved.

Key Words : safety climate, job satisfaction, organizational commitment, organizational trust, foreign investment company

1. 서론

안전은 사고나 재해의 위험을 사전에 방지할 수 있도록 하는 상태로서 외부의 여러 환경적 상황에서도 사람과 재산의 상해와 손실이 발생되지 않고 마음이 편안하고 몸이 온전한 것을 의미한다¹⁾. 산업현장에서 안전한 작업환경은 조직구성원들의 권리로 인식되어 가고 있고 조직성과를 위한 중요한 요소로서 주목을 받고 있다. 그러나 안전한 환경의 구축이 강조되고 있음에도 작업장에서의 사고는 줄어들지 않고 있다. 작업장에서의 안전은 개인 및 조직의 성과뿐만 아니라 개인의 작업에 대한 태도 및 행동에 영향을 미칠 수 있

다. 안전이 확보되지 않음으로 인해 사고가 일어날 개연성이 높은 현장에서 일을 하는 근로자의 경우, 이러한 안전 환경은 작업자의 사기저하 등을 낳을 수 있다. 최근 발생한 서울 지하철 구의역 스크린도어 작업사고는 안전 매뉴얼이 존재함에도 불구하고 이를 지킬 수 없는 작업조건 때문에 젊은 수리공이 희생되는 결과를 낳았다. 이러한 사고의 원인을 법과 제도의 문제로 돌릴 수도 있지만, 조직에 존재하는 안전에 대한 암묵적 불감상태도 중요한 요인으로 거론된다. 즉, 조직이 안전을 최우선으로 하는 풍토가 형성되지 않을 경우, 아무리 좋은 제도적 장치를 갖춘다고 하더라도 사고는 발생할 수밖에 없고, 이러한 사고는 작업현장에서 작

* Corresponding Author : Kyunghwan Yeo, Tel : +82-70-7520-0803, E-mail : kyeo2010@my.fit.edu
Department of Industrial and Organizational Psychology, Florida Institute of Technology, 150 W. University Blvd. Melbourne, FL 32901

업자의 직무태도에 중요한 영향을 미치게 된다. 본 연구는 구성원의 직무태도에 대해 영향을 미치는 요소로서 암묵적으로 존재하는 구성원의 공통된 가치, 그 중에서도 안전에 대한 풍토의 역할에 주목하고자 한다.

작업장에서의 안전은 조직에서 안전풍토의 형태로 나타날 수 있다. 안전풍토는 조직에서 안전에 대해서 관심을 가지고 있는 정도에 대한 근로자들의 지각을 말하며, 경영자의 안전에 대한 몰입으로 이해된다²⁾. 조직에서 안전풍토에 관련된 과거의 연구는 주로 안전과 직접적으로 관련된 성과에 대한 안전풍토의 역할에 맞춰졌다. 안전풍토는 일반적으로 안전과 관련된 성과를 향상시킨다³⁾. 구체적으로 안전풍토는 작업장에서 근로자의 안전행동, 안전프로그램 참여율, 사고율에 영향을 미친다⁴⁾. 안전풍토는 안전에 대한 지각이 사고율, 근로자의 안전순응이나 안전행동과 관계가 있다⁵⁾. 즉 안전풍토와 같은 요인들은 개별 근로자들의 안전행동에 영향을 미치게 된다는 것이다. 안전풍토는 조직이 추구하는 최종적 성과보다는 조직의 인적, 물적 자산을 온전하게 보호하고 유지함으로써 사업의 영속성을 보장하기 위해 중시되었다.

그런데 최근 들어서는 구성원의 조직행동 및 태도에 대한 조직의 안전풍토의 역할에 대한 관심이 모아지고 있다. 안전풍토는 조직구성원들의 행동 및 태도, 구성원 상호 간의 의사소통, 그리고 교육 및 훈련, 책임감 등에 영향을 준다. 안전풍토가 안전관련 결과물뿐만 아니라, 조직몰입과 근로자의 웰빙에 이르기까지 다양한 영향을 미치는 것으로 나타났다⁶⁾. 제조업 구성원을 대상으로 한 연구에서도 조직의 안전풍토에 대한 인식이 종업원 개인의 직무만족과 조직몰입에 정(+)의 영향을 미친다는 것이 확인되었다(이경재등). 그런데 안전풍토와 안전문화는 많은 공통분모가 있어 선행연구에서는 엄격한 구분이 없이 혼용되어 온 것이 사실이다. 그러나 안전풍토가 주어진 시기에 안전에 대한 구성원의 인식이라면, 안전문화는 특정한 기간이 아닌 장기간 동안의 안전에 대한 구성원의 인식이라고 할 수 있다(Falcone & Kaplan). 이러한 관점은 조직풍토가 개인의 감정 및 태도에 관련된 인식인 반면, 조직문화는 개인보다는 집단 전체에 초점이 맞춰져 있다고 할 수 있다. 안전문화를 연구한 박계형과 이경재와 송광선의 연구에서는 안전풍토를 안전문화의 하위요인으로 간주하여 실제 선행연구에서는 안전풍토가 안전문화를 구성하는 요소로 간주되기도 한다. 그러나 본 연구는 위와 같은 여러 선행연구를 바탕으로 하여 특정 시점에서의 안전에 대한 구성원의 인식, 즉 안전풍토

를 장기간의 안정적 인식인 안전문화와 구별되는 개념으로 간주하고자 한다.

또한 최근 들어, 조직신뢰가 조직 구성원의 직무태도 변수들의 관계를 이어주는 매개변수로서 부각되고 있다. 이렇듯 조직 내 구성원의 직무태도에 영향을 미치는 요인으로서의 안전 풍토의 역할에 대한 연구가 주목을 끌고 있다.

본 연구는 이러한 선행연구의 흐름에 기반 하여 조직 구성원의 직무태도인 직무만족과 조직몰입에 대한 안전풍토의 영향, 그리고 이들 변수 간의 관계에 대한 조직신뢰의 매개역할을 확인하고자 한다. 이를 통해, 안전풍토가 단순히 조직의 안전성과뿐만 아니라 조직 내 개인의 행동성향에 어떠한 영향을 미치는 지 알아낼 수 있다.

2. 이론적 배경

2.1 안전풍토

안전풍토(Safety Climate)는 작업장에서 안전과 관련되어 조직 구성원이 가지는 공통된 인식을 의미한다⁷⁾. 안전풍토는 작업환경안전에 대해 근로자들이 공통적으로 인식하는 안전의 가치와 이에 대한 신념 등 일상 업무에서 이루어지는 행위에 대한 인식을 의미하는 것으로 볼 수 있다. 안전풍토는 안전행동과 안전관련 사고에 직접적인 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다⁸⁾.

그런데 안전풍토는 조직 구성원의 안전관련 행동에만 영향을 미치는 것이 아니라, 태도, 의사소통, 교육, 책임감과 같은 매개변수를 통해 안전행동 이외의 조직 행동에도 영향을 미친다⁹⁾. 안전풍토의 정도가 높은 조직구성원은 높은 수준의 조직몰입과 웰빙 (Well-being)을 가지는 것으로 나타났다¹⁰⁾. 이처럼 안전풍토는 안전과 관련된 실질적 성과뿐만 아니라 구성원의 심리적 상태에도 영향을 미치는 중요한 요소이다.

2.2 직무만족

McCormick과 Tiffin은 직무만족을 직무를 통해서 얻어지는 자아실현의 감정과 욕구만족에 대한 정도로 간주하고 직무결과에 대한 가치 있는 성취욕이라고 정의하였다¹¹⁾. Beatty와 Schneider는 직무만족에 대해 종업원의 개인별 평가를 통해 얻어지는 감정으로, 직무 가치를 달성하고 촉진시킨다고 보았다¹²⁾. 따라서 직무만족은 직무에 대한 개인의 태도로서 직무가 조직구성원이 바라는 업무에 대한 욕구를 제공해 준다는 믿음이라고 할 수 있다.

Pritchard와 Karasick는 제조업체 관리자를 대상으로 한 연구에서 안전관련 업무 조건과 관련된 조직풍토의 차원들이 그들의 직무만족에 상당한 영향을 미친다는 것을 발견하였다¹³⁾. 대학 강사를 대상으로 하여 직무만족과 조직풍토의 관계에 대한 Jyoti의 연구에서도 직무만족은 조직풍토와 높은 수준의 상관(.57)을 가지며, 인사관리의 타당성, 직무 명확성 등 조직풍토의 모든 요인이 조직풍토에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다¹⁴⁾. 선행연구는 조직풍토가 구성원의 직무만족에 있어서 중요한 요소임을 보여주고 있다. 결국, 조직의 안전풍토가 높게 되면, 구성원은 작업 현장에서 위험한 상황으로부터 자신이 보호받는다 고 인식하게 되고 이것이 곧 직무만족으로 이어질 수 있다. 본 연구에서는 구성원의 조직 안전풍토 인식이 직무만족에 정(+)의 영향을 미친다고 가정한다.

<가설 1> 종업원의 조직안전풍토인식이 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2.3 조직몰입

조직몰입은 개인이 가지는 조직의 목표 및 가치에 대한 강한 신뢰와 애착으로서 조직에 남아서 조직을 위해 헌신하고 희생하겠다는 욕구이다¹⁵⁾. 조직에서의 구성원의 몰입은 다양한 요인이 존재하는데, 개인특성¹⁶⁾, 직무특성¹⁷⁾과 더불어 최근에는 조직의 풍토, 그 중에서도 안전풍토가 주목을 받고 있다.

안전풍토는 구성원에게 안전수칙 준수 등의 안전관련 행동에 영향을 미칠 뿐만 아니라, 정서적 몰입, 이직의도, 나아가서는 근로자 웰빙 등의 구성원 태도에 까지 영향을 미친다¹⁸⁾. 또한 조직몰입, 경영자 참여, 종업원 위임, 보상체제와 보고체제 등을 예측하는 변수로서 안전풍토를 제시하였다. 구체적으로는 안전풍토와 이를 구성하게 되는 종업원의 인지 등의 요인들은 조직몰입에 영향을 준다고 할 수 있다. 안전풍토는 특히 안전의 중요성이 필연적으로 강조될 수밖에 없는 제조업과 건설업 등에서 강조되는 개념이다. 위의 논의에 기반하여 본 연구에서는 구성원의 조직 안전풍토 인식이 조직몰입에 정(+)의 영향을 미친다고 가정한다.

<가설 2> 종업원의 조직안전풍토인식은 조직 내 개인의 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2.4 조직신뢰

신뢰는 구성원들이 보편적 가치규범에 의거하여 타인에게 자발적으로 협력하려는(Voluntary Associations) 행위에 대한 믿음을 의미한다¹⁹⁾. 신뢰는 대인신뢰와 조

조직신뢰로 구분될 수 있는데, 조직신뢰는 구성원으로서의 개인이 자신의 조직과의 관계에 대한 신뢰로서 조직에 이익이 되도록 하는 행동에 대한 노력이며 조직에 대한 구성원의 전체적인 평가를 의미한다²⁰⁾. 조직신뢰는 최근 조직의 성과를 위한 중요한 도구로서 연구되고 있다.

조직에 대한 신뢰는 개인의 행동변화뿐만 아니라 조직전체의 성과향상을 일으킬 수 있다²¹⁾. 우선 신뢰는 조직의 경제적 효율성을 증진시키는 기능을 한다²²⁾. 또한 신뢰는 조직이 필요로 하는 협력적 행동을 강화시키기도 한다²³⁾. 뿐만 아니라, 조직신뢰는 조직이 필요로 하는 개인의 행동을 바람직한 방향으로 변화시킬 수 있다. 조직신뢰는 조직의 목표달성과 조직구성원들의 직무만족 및 동기부여에도 긍정적인 영향을 미치게 한다²⁴⁾. 조직신뢰의 영향요인은 그 범위가 넓다. 개인적 특성과 조직의 특성이 혼합된 형태가 조직신뢰에 영향을 미친다고 보았으며 업무태도 뿐만 아니라 공정성 및 안정성 또한 조직신뢰의 중요한 영향요인이 된다고 보았다²⁵⁾. 그러나 조직신뢰의 영향 요인에 대한 연구는 개인적 특성보다는 주로 조직의 특성에 초점을 두어왔다²⁶⁾. 조직의 특성 중에서 조직의 개방성, 정책의 일치성, 핵심가치의 공유, 자율성의 보장, 그리고 피드백 등이 조직신뢰의 중요한 영향요인으로 거론되어 왔다²⁷⁾.

조직신뢰는 많은 선행연구를 통해 조직 내 구성원 행동을 매개하는 변수로 자리매김하고 있다. 구체적으로는 조직 내 구성원 행동 중에서 성과적 특성으로 간주되는 직무만족, 조직시민행동, 그리고 조직몰입과 그 선행요인의 관계를 매개하는 역할로서 조직신뢰가 주목 받고 있다. 특히 조직신뢰는 절차공정성과 조직시민행동의 관계²⁸⁾ 절차공정성 및 상호작용공정성과 직원참여행동²⁹⁾을 매개하는 등, 조직공정성과 조직 내 행동을 매개하는 역할을 하는 것으로 나타났다. 본 연구의 변수인 안전풍토와 직무만족은 신뢰라는 매개변수에 의해 그 관계가 강화될 수 있다고 가정한다. 조직이 높은 수준의 안전풍토를 갖고 있다면 구성원 스스로 조직으로부터 보호를 받고 있다고 느끼게 되고, 이는 조직에 대한 신뢰를 높일 수 있다. 조직에 대한 신뢰는 조직의 안정성과 구성원 개인의 직무만족에 정적 영향을 미친다³⁰⁾. 따라서 본 연구에서는 안전풍토가 조직신뢰를 매개로 하여 구성원의 직무만족에 유의한 영향을 미칠 수 있다고 가정한다.

<가설 3> 종업원의 조직안전풍토인식이 조직 내 개인의 직무만족에 정(+)의 영향을 미침에 있어 조직신

리가 매개역할을 할 것이다.

조직신뢰는 인적자원관리의 성공을 위해 필수적인 요소일 뿐만 아니라 조직의 성과를 높이는 촉매제 역할을 하고 있기 때문에 조직에 반드시 필요한 요소이다³¹⁾. 그런데 이러한 조직신뢰가 최근 조직몰입, 직무만족 등과 같이 조직성과의 성격을 갖는 구성원의 직무행동에 영향을 미치는 중요한 요인으로 부각되고 있다. 더 나아가서, 조직신뢰는 구성원의 조직에 대한 인식과 조직에서 구성원의 구체적 행위를 매개하는 변수로서 자주 언급된다. 따라서 본 연구에서는 조직신뢰가 조직의 안전풍토에 대한 개인의 인식과 조직몰입의 관계를 매개한다고 가정하고 아래와 같은 가설을 설정하였다.

<가설 4> 종업원의 조직안전풍토인식이 조직 내 개인의 조직몰입에 정(+)의 영향을 미침에 있어 조직신뢰가 매개역할을 할 것이다.

3. 연구 방법

3.1 연구모형

본 연구는 조직의 안전풍토에 대한 구성원의 인식이 조직성과의 행동적 요소라고 할 수 있는 직무만족과 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는 지 파악하고자 하였다. 특히 구성원의 조직신뢰가 이들 변수 간의 관계를 매개하는지 검증하였다. 이를 위해 아래 그림 <Fig. 1> 과 같이 연구모형을 설정하였다.

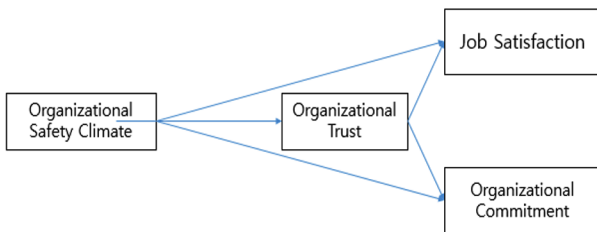


Fig. 1. Research model.

3.2 표본

본 연구를 위해 안전관련 사고가 비교적 많고 그만큼 안전이 중시되는 제조업 근로자를 대상으로 하였다. 서울특별시, 경기도, 충청도, 울산광역시 소재의 제조업체에 근무하는 근로자를 중심으로 자기보고식 설문을 실시하였다. 총 518부의 설문지를 배포하여 외국투자기업 근로자의 231부를 포함하여 총 417부를 회수하였으며 응답이 불성실한 16부를 제외한 401부를 본 연구의 분석에 투입하였다.

3.3 평가도구

종업원의 조직안전풍토인식에 대한 측정도구로 Sexton 등³²⁾의 임상 분야의 보건의로 종사자들의 안전풍토를 측정하기 위한 척도 19문항 중 제조업체와 관련이 있는 10문항을 선별하고 제조업체 종사자들의 응답을 위해 박계형³³⁾이 재구성한 것을 적용하였다. 설문 문항으로는 “회사는 생산성 향상보다 안전성 향상을 우선시 한다.”, “우리 회사의 주변 동료들은 내가 하는 말을 경청해준다.” “우리 회사는 안전에 관한 건의를 하면 관리·감독자가 이를 실천해 준다.” 등이 있다. 박계형의 연구에서는 .909, 본 연구에서는 .938의 신뢰도를 나타냈다. 리커트(Likert) 7점 척도로 평가하였다.

본 연구에서는 종업원들이 직무로부터 경험되거나 유래되는 욕구를 만족시키는 정도가 각 개인별로 다른 형태로 나타난다는 것을 측정하기 위해서 MSQ의 직무만족 측정도구를 박아이린³⁴⁾이 검정한 것으로 김태현³⁵⁾이 연구에 적용한 것을 사용하여 총 20문항을 리커트(Likert) 7점 척도로 측정하였다.

조직몰입을 측정하기 위해 본 연구에서는 Allen 과 Mayer³⁶⁾의 3요소 모델(18문항)을 근거로 안성진³⁷⁾이 적용한 것을 사용하였으며 리커트(Likert) 7점 척도로 측정하였다.

조직신뢰를 측정하기 위하여 본 연구에서는 배두열³⁸⁾이 McAllister³⁹⁾의 연구를 참조하여 재구성한 10문항 사용하였으며, 리커트(Likert) 7점 척도로 측정하였다. 설문 문항의 예로는 “내가 업무를 훌륭히 수행한다면 우리 회사는 나를 지원하고 보상해 줄 것이다.” “나는 우리 회사에 성실한 것이 있을지라도 회사에 해를 끼치지 않을 것이다.” “나는 우리 회사의 도움이 필요할 때 우리 회사에 도움을 청할 수 있다.” 등이 있다. 본 연구에서는 .917의 신뢰도를 나타냈다.

3.4 분석방법

본 연구의 가설을 검증하기 위해 SPSS 20.0을 사용하여 분석하였다. 본 연구에서 사용된 통계적 분석 방법은 다음과 같다. 첫째, 연구 대상자의 인구통계학적 특성을 파악하기 위해 빈도분석을 실시하였다. 둘째, 수집된 자료의 객관성을 입증하기 위해 내적합치도(Cronbach’s alpha)를 이용한 신뢰도검증 및 탐색적 요인분석을 통한 타당도 분석을 실시하였다. 셋째, 변인들 간의 상관관계를 알아보기 위하여 상관관계분석을 실시하였다. 넷째, 조직신뢰, 직무만족, 및 조직몰입에 대한 안전풍토의 영향을 확인하기 위해 회귀분석을 실시하였다. 다섯째, 독립변수와 종속변수 간의 관계에서 매개변수인 조직신뢰의 영향을 확인하기 위하여 매개회귀분석을 실시하였다.

4. 연구결과

4.1 인구통계적 특성

조사대상자의 성별은 남자 329명(82.1%), 여자 72명(17.9%)로 남성이 대다수를 차지했다. 이는 제조업 인구 분포의 특성을 보여주는 것이라고 할 수 있다. 연령은 20대가 46명(11.5%), 30대가 169명(42.1%), 40대가 139명(34.7%), 50대가 47명(11.7%)를 보였다. 직급은 현장 근로자가 96명(24.0%)이었고 사무직 사원 79명(19.8%)를 포함한 사무직이 305명(76%)를 차지해 대체로 사무직 응답자가 많았다. 해당 기업의 종업원수는 99명 이하가 170명(42.4%), 100명~299명이 177명(44.4%)으로서 규모가 작은 중소기업에 근무하는 근로자가 대부분이었다. 업태별로는 화학제품 제조업체 근로자가 183명(45.6%), 기계금속 제품제조 근로자가 71명(17.7%)를 차지했다. 특징적인 것은 본 연구에는 외국인 투자기업 근로자가 전체 401명 중 53.6%인 215명을 차지했다. 실제 외국인 투자기업 근로자가 소수임을 감안할 때, 이는 상당히 높은 수치라고 할 수 있다.

4.2 신뢰도 및 타당성 검증

신뢰도(reliability)는 특정 개념에 대해 반복적으로 측정했을 때 같은 결과가 나타나는 정도를 의미한다. Nunnally⁴⁰⁾는 안정적인 신뢰도로서 .70 이상을 제시하였으나 일반적으로 .60 이상이면 분석가능한 수준으로 받아들여진다. 요인분석을 통해 나온 변수 별 요인에 대한 신뢰도를 분석한 결과 모두 .60을 넘어 분석에 투입하였다. 본 연구의 요인추출 모델로는 최대우도법을 사용하였고, 요인적재치의 단순화를 위해서 직각회전 중 Varimax 방식을 택하였으며, 이 때 요인의 수는 아이겐값(Eigen value)이 1 이상인 범주를 근거로 결정하였다.

Table 1. Factor analysis for safety climate

Division	Survey Items	Factor loading	Cronbach's α
		Factor 1	
safety climate	8	.87	.94
	3	.82	
	10	.82	
	2	.81	
	9	.80	
	7	.79	
	1	.79	
	5	.68	
	6	.68	
	4	.68	
	Eigen values		
explained variance %		60.05	60.05

Table 2. Factor analysis for organizational trust

Division	Survey Items	Factor loading	Cronbach's α
		Factor 1	
Organizational trust	3	.85	.92
	4	.85	
	2	.84	
	1	.82	
	5	.81	
	8	.76	
	7	.70	
	6	.46	
Eigen values		4.72	Total
explained variance %		59.05	59.05

Table 3. Factor analysis for job satisfaction

Division	Survey Items	Factor loading			Cronbach's α		
		Factor 1	Factor 2	Factor 3			
	9	.78	.21	.17	.89		
	11	.69	.35	.13			
	8	.63	.36	.29			
	7	.64	.16	.32			
	3	.55	.29	.26			
	20	.52	.48	.27			
	2	.56	.12	.18			
	4	.46	.36	.45			
	18	.45	.44	.19			
		14	.09	.72		.32	.88
		17	.34	.68		.22	
		13	.15	.64		.28	
		16	.42	.62		.17	
		19	.43	.59		.34	
12		.38	.54	.38			
10		.45	.46	.17			
15		.16	.35	.09			
	6	.37	.33	.75	.86		
	5	.33	.39	.75			
	1	.35	.31	.40			
Eigen values		4.22	3.99	2.36	Total		
explained variance %		21.06	19.89	11.77	52.70		

4.3 상관분석

각 변수 간의 상관관계를 알아보기 위하여 상관관계 분석을 실시하였으며 그 결과는 Table 5와 같다. 변수 간 상관관계를 알아본 결과 모든 변수가 유의미한 정(+)적 상관관계를 가지고 있는 것으로 나타났다.

Table 4. Factor analysis for organizational commitment

Division	Survey Items	Factor loading			Cronbach's α
		Factor 1	Factor 2	-	
	13	.74	-.01	.15	.89
	17	.73	.02	.17	
	1	.69	.01	.23	
	2	.68	-.03	.32	
	5	.64	.12	-.16	
	15	.65	.18	-.22	
	6	.65	.12	.08	
	9	.63	.19	.06	
	10	.62	.26	.11	
	7	.59	.18	6.00	
	4	.53	.16	-.38	
	8	.51	.22	-.12	
	16	-.51	.46	-.03	
	14	.47	.14	.11	.73
	11	-.49	.63	.17	
	12	-.28	.53	.15	
	18	-.43	.44	.05	
-	3	.41	.29	-.53	
Eigen values		3.61	2.05	1.77	Total
explained variance %		20.08	11.37	9.82	41.27

Table 5. Correlation analysis for each variable

Variables	SC	OT	JS	OC
SC	1			
OT	.61**	1		
JS	.69**	.72**	1	
OC	.41**	.59**	.55**	1

SC: Safety Climate, OT: Organizational Trust, JS: Job Satisfaction, OC: Organizational Commitment
 **p<.01, *p<.05

4.4 안전풍토가 직무만족, 조직몰입 및 조직신뢰에 미치는 영향 및 외투기업여부의 조절효과 검증

안전풍토가 조직신뢰, 직무만족, 그리고 조직몰입에 미치는 영향을 확인하기 위하여 회귀분석을 실시하였다. 인구통계적 요소를 통제하기 위하여 독립변수의 1 단계에는 인구통계적 요소를 투입하였다. 인구통계변수는 성별, 연령, 경력, 직급, 기업인원수, 연봉, 부양가족 수는 서열척도로 간주하였고, 직무와 혼인여부는 명목척도로 간주하여 더미변수로 처리하여 투입하였다. Table 6, Table 7, 그리고 Table 8에서 제시한 바와 같이 안전풍토는 조직신뢰($\beta=.59, p<.01$), 직무만족($\beta=.69, p<.01$), 그리고 조직몰입($\beta=.38, p<.01$) 모두에 유의한 정적(+) 영향을 미치는 것으로 나타났다.

본 연구의 표본 중에서 외투기업 근로자의 비중이 전체 모집단에 비해 많은 점을 감안하여, 독립변수인 안전풍토와 종속변수인 직무만족, 조직몰입, 조직신뢰의 관계에 대한 외투기업여부의 조절효과를 검증하였다. Baron et al.,에 의하면, 특정의 변수가 독립변수와 종속변수의 조절역할을 하려면, 다중 회귀분석에서 1단계에 독립변수를, 2단계에는 조절변수를, 그리고 3단계에는 독립변수와 종속변수의 상호작용, 즉 곱한 수치를 투입하였을 때, 3단계 상호작용 항목이 유의함을 확인하여야 한다. 이에 근거하여 독립변수인 안전풍토와 종속변수인 조직신뢰, 직무만족, 조직몰입의 관계에 대한 외투기업여부의 조절효과를 검증하였다. 이때 상호작용항을 산출함에 있어 다중공선성 (Multicollinearity)의 문제가 발생하지 않도록 평균중심화(mean centering) 기법의 도입하였다. 다중공선성이 발생하지 않도록 하기 위해서는 일반적으로 VIF값이 10 이하여야 하는데 본 연구에서는 모두 이 조건을 만족하였다.

외투기업=1, 국내기업=2로 코딩하여 분석한 결과 외투기업여부는 안전풍토와 조직몰입의 관계를 조절하는 것으로 나타났다($\beta=.10, p<.05$). 즉, 외투기업보다 국내기업의 경우에 안전풍토가 조직몰입에 미치는 영향이 더 큰 것을 알 수 있었다. 그러나 외투기업여부는 안전풍토와 직무만족, 그리고 안전풍토와 조직신뢰의 관계를 조절하지 않았다.

4.5 조직신뢰의 매개효과 검증

변수의 매개역할은 Baron et al.,⁴¹⁾의 매개회귀분석 절차에 의하여 검증될 수 있다. Baron과 Kenny는 3단계의 매개회귀분석 절차를 제시하였다. 가장 먼저, 독립변인이 매개변인에 미치는 영향이 유의해야 하고, 그 다음엔 독립변인이 종속변인에 미치는 영향이 유의미해야 하며, 마지막으로 독립변인과 매개변인이 동시에 종속변인을 예측하도록 하는 회귀분석에서, 즉 독립변인과 종속변인을 동시에 투입한 회귀모형에서 매개변인이 종속변인에 미치는 영향이 유의하고 독립변인의 효과가 1단계에서의 독립변인의 효과보다 유의하게 줄어들어야 한다.

이러한 논의를 바탕으로, 독립변수인 안전풍토와 종속변수인 직무만족의 관계에서 조직신뢰의 매개역할을 알아보기 위해 매개회귀분석을 실시하였다. 자세한 사항은 Table 9에 나와 있다. 안전풍토와 직무만족의 관계에서 조직신뢰의 매개역할은 .05 수준에서 유의하였다. 독립변수인 안전풍토는 매개변수인 조직신뢰 뿐만 아니라($\beta=.59, p<.01$) 종속변수인 직무만족에 유의한 영향을 미쳐서($\beta=.71, p<.01$) 매개역할 확인을 위한

Table 6. The effect of safety climate on organizational trust and moderating effect of foreign investment company

Variables	DV	Organizational Trust							
		Step 1		Step 2		Step 3		Step 4	
		β	t	β	t	β	t	β	t
CV	Gender	.07	1.36	-.05	-1.05	-.04	-.99	-.04	-.91
	Age	.19	2.34*	.06	.97	.06	.99	.06	.95
	Career	-.14	-1.63	-.02	-.32	-.03	-.40	-.03	-.40
	Position	.09	1.28	-.01	-.10	-.03	-.52	-.04	-.59
	AB	-.14	-2.05*	-.14	-2.58*	-.10	-1.78	-.10	-1.80
	Company Size	-.16	-2.96**	-.11	-2.58*	-.12	-2.89**	-.12	-2.77**
	Salary	.15	2.04*	.11	1.87	.16	2.70**	.16	2.76**
	Number of family	.04	.59	-.02	-.28	.00	.06	.00	.07
	Job_management	.11	1.47	.15	2.48*	.09	1.45	.09	1.51
	Job_technician	.03	.46	.05	.85	-.02	-.40	-.02	-.33
	Job_R&D	.05	.82	.04	.78	.01	.22	.01	.20
	Job_others	.05	.84	.02	.39	-.01	-.30	-.01	-.28
	Marriage_Married	-.13	-2.05	-.08	-1.61	-.09	-1.69	-.09	-1.68
	Marriage_Others	-.09	-1.84	-.03	-.62	-.01	-.25	-.01	-.18
IV	Safety climate			.59	14.18**	.62	14.74**	.61	14.68**
M	FIC					.14	2.84**	.14	2.86**
	SC X FIC							.04	1.08
F		3.28**		17.24**		18.06**		17.07**	
R ² Change				.31		.01		.00	
R ²		.11		.42		.43		.43	

**p<.01, *p<.05, IV: Independent Variable, DV: Dependent Variable, CV: Control Variable, M: Moderator, M: Moderator, FIC: Foreign Investment Company, AB: Academic Background

Table 7. The effect of safety climate on job satisfaction and moderating effect of FIC

Variables	DV	Job Satisfaction							
		Step 1		Step 2		Step 3		Step 4	
		β	t	β	t	β	t	β	t
CV	Gender	.10	1.92	-.04	-.87	-.03	-.88	-.03	-.80
	Age	.08	.96	-.07	-1.11	-.07	-1.13	-.07	-1.17
	Career	-.12	-1.40	.02	.25	.01	.17	.01	.18
	Position	.25	3.39*	.14	2.46*	.11	2.04*	.11	1.97*
	AB	-.05	-.76	-.06	-1.10	-.01	-.22	-.01	-.23
	Company Size	-.03	-.57	.02	.59	.01	.30	.02	.40
	Salary	-.01	-.10	-.05	-.95	-.01	-.13	.00	-.07
	Number of family	.17	2.53*	.11	2.15*	.12	2.52*	.12	2.52*
	Job_management	.02	.24	.06	1.19	.01	.23	.02	.29
	Job_technician	.03	.50	.05	1.05	-.01	-.18	-.01	-.12
	Job_R&D	.02	.34	.01	.16	-.02	-.38	-.02	-.39
	Job_others	.00	.07	-.03	-.73	-.06	-1.41	-.06	-1.39
	Marriage_Married	-.12	-1.94	-.07	-1.47	-.07	-1.56	-.07	-1.55
	Marriage_Others	-.07	-1.33	.01	.28	.03	.66	.03	.73
IV	Safety climate			.69	18.05**	.71	18.54**	.71	18.48**
M	FIC					.12	2.64**	.12	2.65**
	SC X FIC							.04	1.03
F		2.60**		24.87**		25.64**		25.19**	
R ² Change				.42		.01		.00	
R ²		.09		.51		.52		.52	

p<.01, *p<.05, IV: Independent Variable, DV: Dependent Variable, CV: Control Variable, M: Moderator, M: Moderator, FIC: Foreign Investment Company, AB: Academic Background

Table 8. The effect of safety climate on organizational commitment and moderating effect of FIC

Variables	DV	Organizational Commitment							
		Step 1		Step 2		Step 3		Step 4	
		β	t	β	t	β	t	β	t
CV	Gender	.04	.76	-.04	-.75	-.02	-.49	-.02	-.32
	Age	.15	1.89	.07	.94	.08	1.02	.07	.95
	Career	-.04	-.42	.04	.51	.03	.41	.03	.42
	Position	.10	1.37	.04	.52	.02	.27	.01	.12
	AB	-.13	-1.87	-.13	-2.06*	-.09	-1.41	-.09	-1.44
	Company Size	-.03	-.57	.00	-.01	-.01	-.19	.00	.05
	Salary	.23	3.12**	.21	3.01**	.25	3.74**	.26	3.89**
	Number of family	.02	.34	-.01	-.21	.01	.10	.01	.11
	Job_management	-.03	-.43	-.01	-.07	-.08	-1.10	-.07	-.95
	Job_technician	-.04	-.54	-.03	-.42	-.11	-1.68	-.10	-1.54
	Job_R&D	.02	.39	.02	.28	-.02	-.33	-.02	-.37
	Job_others	.06	.97	.04	.68	.00	-.02	.00	.02
	Marriage_Married	-.10	-1.67	-.07	-1.28	-.08	-1.34	-.08	-1.32
Marriage_Others	-.02	-.44	.02	.47	.04	.80	.04	.95	
IV	Safety climate			.38	8.14**	.42	8.78**	.41	8.72**
M	FIC					.18	3.38**	.19	3.43**
	SC X FIC							.10	2.32*
F		3.5**		7.98**		8.92**		8.81**	
R ² Change				.13		.02		.01	
R ²		.12		.25		.27		.28	

p<.01, *p<.05, IV: Independent Variable, DV: Dependent Variable, CV: Control Variable, M: Moderator, M: Moderator, FIC: Foreign Investment Company, AB: Academic Background

1, 2단계를 만족하는 것으로 나타났다. 또한 독립변수인 안전풍토를 단독으로 투입했을 때보다 매개변수인 조직신뢰와 동시에 투입했을 때 직무만족에 대한 독립변수의 베타(β)의 크기가 .71에서 .45로 .26만큼 작아졌다. 따라서 매개역할 확인을 위한 3단계를 만족시켜 최종적으로 조직신뢰의 매개역할이 확인되었다.

위와 같은 방법으로 독립변수인 안전풍토와 종속변수인 조직몰입의 관계에서 조직신뢰의 매개역할을 알아보기 위해 매개회귀분석을 실시하였다. 안전풍토와

조직몰입의 관계에서 조직신뢰의 매개역할은 유의확률 .05 수준에서 유의하였다. 독립변수인 안전풍토는 매개변수인 조직신뢰 뿐만 아니라($\beta = .59, p < .01$) 종속변수인 조직몰입에 유의한 영향을 미쳐서($\beta = .41, p < .01$), 매개역할 확인을 위한 1, 2단계를 만족하는 것으로 나타났다. 또한 독립변수인 안전풍토를 단독으로 투입했을 때보다 매개변수인 조직신뢰와 동시에 투입했을 때 직무만족에 대한 독립변수의 베타(β)의 크기가 .41에서 .12로 .29만큼 작아졌다. 따라서 매개역할

Table 9. The mediation effect of organizational trust

Path	IV	DV	Phase	R ²	ΔR^2	β	t	F
SC->OT->JS	SC	OT	1st Phase	.48	-	.59	13.79**	7.69**
			2nd Phase	.56	-	.71	17.99*	10.36**
	OT	JS	3rd Phase(Independence)	.67	.111	.45	10.39*	15.80**
			3rd Phase(Mediation)			.45	10.60*	
SC->OT->OC	SC	OT	1st Phase	.49	-	.59	13.79**	7.69**
			2nd Phase	.35	-	.41	8.46**	4.38**
	OT	OC	3rd Phase(Independence)	.47	.121	.12	2.31*	6.97**
			3rd Phase(Mediation)			.47	8.86**	

SC: Safety Climate, OT: Organizational Trust, JS: Job Satisfaction, OC: Organizational Commitment, IV: Independent Variable, DV: Dependent Variable, **p<.01, *p<.05

확인을 위한 3단계를 만족시켜 최종적으로 조직신뢰의 매개역할이 확인되었다.

5. 결론 및 고찰

본 연구는 제조업 근로자를 대상으로 하여 조직의 안전풍토가 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향, 그리고 이 개념들 간의 관계에 대한 조직신뢰의 매개역할을 검증하고자 하였다.

이는 조직의 안전풍토가 좋을수록 구성원의 직무만족 정도가 높아짐을 의미한다. 조직의 안전풍토에 대한 종업원의 인식이 높을수록 안전한 작업환경을 확보할 수 있다는 믿음이 개인의 직무에 대한 만족으로 나타나는 것이라고 할 수 있다. 이경아 등⁴²⁾의 연구에서도 안전풍토는 직무만족과 조직시민행동에 정(+)⁴³⁾의 영향을 미치는 것으로 확인되어 본 연구결과와 일치하였다. 조직의 안전풍토가 향상되면 이는 곧 구성원의 높은 수준의 직무만족으로 연결될 수 있다.

안전풍토는 조직몰입에도 유의한 정(+)⁴³⁾의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이경재 등⁴³⁾의 제조업 구성원을 대상으로 한 연구에서 조직의 안전문화에 대한 인식이 종업원 개인의 조직몰입에 정(+)⁴³⁾의 영향을 미친다는 연구결과와 일맥상통한다. 즉 제조업 분야에서 안전설비나 안전관련 제도도 조직몰입에 영향을 미치지만, 안전과 관련된 일종의 조직 분위기가 구성원의 조직에 대한 몰입을 가져올 수 있다.

본 연구에서는 외투기업 종사 여부가 안전풍토와 조직몰입의 관계를 매개하는 것으로 나타났다. 더 구체적으로는 외투기업보다는 국내기업 종사자의 경우에, 조직몰입에 대한 안전풍토의 영향력이 더 큰 것으로 나타났다. 본 연구는 매우 아니다=1, 매우 그렇다=7의 7점 리커트(Likert) 척도로 안전풍토를 측정하였다. 그 결과 외투기업의 안전풍토 인식은 5.35로 나타나, 국내기업 4.92보다 유의하게 높았다($t=4.17, p<.01$). 이는 국내기업보다 외투기업 종사자들의 안전풍토 인식이 높음을 의미한다. 즉, 외투기업 종사자는 자신이 속한 기업이 어느 정도 이상의 안전풍토를 확보했다고 인식하고 있는 것이라고 할 수 있다. 따라서 국내기업에 비해 조직몰입에 대한 안전풍토의 영향력이 떨어지는 것이라고 추론할 수 있다. 외투기업의 경우, 조직몰입에 영향을 미칠 수 있는 다른 중요한 요소가 있어 그 영향력의 비중이 떨어지는 것이라고 볼 수도 있다.

조직신뢰는 안전풍토와 직무만족의 관계, 그리고 안전풍토와 조직몰입의 관계를 매개하는 것으로 나타났다. 안전보건의 행동변화를 연구한 Lunts, Bates, Bennet,

and Hopkins⁴⁴⁾의 연구에서는 안전풍토에 대한 직원들의 높은 인식 수준은 조직에 대한 신뢰를 높인다는 것을 입증하였다. 또한 많은 선행연구는 직무만족과 조직몰입과 같은 직무태도에 대한 조직신뢰의 영향을 지지한다. Dirks와 Ferrin⁴⁵⁾의 연구는 직무만족에 대한 조직신뢰의 영향을 확인하였다. 조직구성원이 상사에 대한 신뢰가 없으면 그들의 결정을 따르는 위험을 감수하지 않으려고 하기 때문에 이직할 확률도 높아진다고 주장했다. Togna⁴⁶⁾도 신뢰와 조직몰입은 긴밀하게 연결되었다고 주장하였다. 본 연구 결과는 이러한 기존의 연구와 일맥상통한다. 즉 조직신뢰는 조직의 안전풍토와 구성원의 직무태도를 잇는 중요한 연결고리가 될 수 있음을 의미한다.

본 연구의 결과는 안전풍토가 아니라 안전문화를 독립변수로 채택한 이경재 등의 연구결과와 일맥상통한 측면이 있다. 본 연구에서 직무만족과 조직몰입에 대한 안전풍토의 영향력은 이경재 등의 연구에서 안전문화가 가지는 영향력보다는 약간 낮을 뿐 비슷한 양상을 띠는 것으로 나타났다. 이경재 등의 연구에서 안전풍토를 안전문화의 하나의 하위요인에 불과하지만, 실제로는 안전풍토가 안전문화의 상당부분을 결정하는 중요한 요소임이 확인된 것으로 볼 수 있다.

이상의 연구 결과를 통해 기업이 안전풍토의 향상이 조직에 대한 신뢰로 이어지고 이것이 최종적으로는 구성원의 직무만족과 조직몰입을 향상시킬 수 있다는 것이 입증되었다. 이는 자신이 소속되어 있는 조직이 안전을 중시하는 풍토를 갖고 있을 때, 그만큼 직무만족과 조직몰입이 높아질 수 있음을 보여준 것이라 할 수 있다. 결국 안전풍토라는 것이 단순히 사고를 줄이는 차원을 뛰어 넘어 성과와 관련된 구성원의 조직 내 행동에까지 영향을 미친다는 것이 밝혀졌다는 점에서 의미가 있다. 이를 위해 조직은 구체적인 행위로서 안전풍토를 향상시킬 수 있는 경영방침과 제도를 수립할 필요가 있으며, 생산성을 향상시키면서도 안전 최우선의 원칙을 유지해야 할 것이다.

이상의 연구 결과를 통해 기업이 안전풍토의 향상이 조직에 대한 신뢰로 이어지고 이것이 최종적으로는 구성원의 직무만족과 조직몰입을 향상시킬 수 있다는 것이 입증되었다. 이는 자신이 소속되어 있는 조직이 안전을 중시하는 풍토를 갖고 있을 때, 그만큼 직무만족과 조직몰입이 높아질 수 있음을 보여준 것이라 할 수 있다. 다시 말하면, 조직신뢰가 구성원의 직무태도에 대한 안전풍토의 영향력을 확대한다는 것을 알 수 있다. 결국 안전풍토라는 것이 단순히 사고를 줄이는 차원을 뛰어 넘어 성과와 관련된 구성원의 조직 내 행동

에까지 영향을 미친다는 것이 밝혀졌다는 점에서 의미가 있다. 이를 위해 조직은 구체적인 행위로서 안전풍토를 향상시킬 수 있는 경영방침과 제도를 수립할 필요가 있으며, 생산성을 향상시키면서도 안전 최우선의 원칙을 유지해야 할 것이다.

본 연구의 결과를 통해 조직의 안전풍토는 조직에 대한 구성원의 생산적 행동에 중요한 역할을 하고 있음을 알 수 있었다. 따라서 조직은 건전하고 수준 높은 안전풍토를 조성하기 위한 구체적인 노력을 해야 한다. 그런데 이러한 안전풍토를 향상시키기 위해서는 경영자의 리더십이 중요하다⁴⁷⁾. 따라서 관리감독자를 포함한 부서장, 경영자들이 안전과 보건의 경영의 최우선 정책임을 천명하고 중요성을 강조하는 문화가 형성되어야 한다. 또한 상급자는 부하직원의 안전관련 의사를 존중해주고 또한 동료들이 상호 안전에 도움을 주며 본인의 의견을 경청하는 분위기를 조성해야 한다.

본 연구는 두 가지 한계점을 갖는다. 첫째, 안전풍토에 대한 종업원의 인식의 정도를 파악함으로써 개인이 느끼는 조직 내의 수준을 파악하는데 중점을 두었기 때문에 조직차원의 수준을 파악하는데 한계를 보였다. 따라서 향후에는 조직의 안전풍토를 객관적으로 측정할 후, 조직 내 개인의 태도 및 행동과의 관계를 살펴보기 위해서 위계적 선형모형(Hierarchical Linear Model)으로 분석할 필요가 있다. 둘째, 본 연구는 주요 변수에 대해 동일하게 7점 리커트(Likert)척도를 사용함으로써 동일방법편의(common method bias)에 대한 우려가 있을 수 있다⁴⁸⁾. 따라서 향후 연구에서는 주요 변수들의 측정 방법을 다르게 할 필요가 있다.

References

- 1) S. B. Choi, Industrial Safety Dictionary, 2004.
- 2) K. A. Lee, J. H. Lee and S. Z. Oah, ‘The Impact of Safety Climate on Job Satisfaction, Intention to Turnover and Organizational Citizenship Behavior’, 2011.
- 3) B. Schneider, A. N. Salvaggio and M. Subirats, ‘Climate Strength: A New Direction for Climate Research’, Journal of Applied Psychology, Vol.87, No.2, pp. 220-229. 2002.
- 4) 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.
- 5) D. Zohar, ‘Safety Climate in Industrial Organizations: Theoretical and Applied Implications’, Journal of Applied Psychology, Vol. 65, No. 1, pp. 96-102. 1980
- 6) K. Mearns, L. Hope, M. Y. Ford and L. E. Tetrick, ‘Investment in Workforce Health: Exploring the Implications for Workforce Safety Climate and Commitment’, Accident Analysis and Prevention, Vol. 42, pp. 1445-1454. 2010.
- 7) F. W. Guldemond, ‘The Nature of Safety Culture: A Review of Theory and Research’, Safety Science, Vol. 34, pp. 215-225. 2000.
- 8) N. Dedobbeleer, F. Beland. and P. German, ‘Is There a Relationship between Attributes of Construction Sites and Workers Safety Practices and Climate Perceptions?’, In Das, B. (Ed.) Advances in Industrial Ergonomics and Safety, Vol. 11, pp. 725-732. Taylor and Francis, London. 1990.
- 9) 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.
- 10) K. Mearns, L. Hope, M. T. Ford and L. E. Tetrick, ‘Investment in Workforce Health: Exploring the Implications for Workforce Safety Climate and Commitment’, Accident Analysis and Prevention, Vol. 42, pp. 1445-1454., 2010.
- 11) J. Tiffin and E. J. McCormick, ‘Industrial Psychology, 6th(Ed.)’, Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice Hall Inc, pp. 298-299. 1974.
- 12) E. Beatty and C. Schneide, ‘Personnel Administration: An Experimental Skill Building Approach’, 2nd ed., N.Y.:Addison-Wesley Publishing : 392, 1981.
- 13) R. D. Pritchard and B. W. Karasick, ‘The Effects of Organizational Climate on Managerial Job Performance and Job Satisfaction, Organizational Behavior and Human Performance’, Vol. 9, pp. 126-146, 1973.
- 14) Jyoti J. ‘Impact of Organizational Climate on Job Satisfaction, Job Commitment and Intention to Leave: An Empirical Mode’ Journal of Business Theory and Practice, Vol. 1, No. 1, 2013.
- 15) R. T. Mowday, L. W. Porter and R. M. Steers, ‘Employee Organization Linkage’ New York: Academic Press. 1982.
- 16) S. I. Lee, ‘Study on the Interaction Effects among Job Characteristics, Personality, and Leadership Style on Organizational Commitment’, Thesis of Ph.D of Sangji University, 2006.
- 17) K. M. Dirani and K. P. Kuchinke, ‘Job Satisfaction and Organizational Commitment: Validating the Arabic Satisfaction and Commitment Questionnaire(ASCQ), Testing the Correlations, and Investigating the Effects of Demographic Variables in the Lebanese Banking Sector’, The International Journal of Human Resource

- Management, Vol. 22, pp. 1180-1202, 2011.
- 18) 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 Employee", *Journal of Safety Research*, Vol. 36, pp. 171-179, 2005.
 - 19) F. Fukuyama, "Trust: The Social Virtues and the Creation of Prosperity", New York: Free Press Paperbacks, 1995.
 - 20) H. H. Tan and C. S. F. Tan, "Toward the Differentiation of Trust in Supervisor and Trust in Organization. Organizational Behavior", Faculty of Business Administration National University of Singapore, Genetic, Social, and General Psychology Monographs, Vol. 126, No. 2, pp. 241-260, 2000.
 - 21) S. E. Park and Y. M. Lee "An Empirical Study on the Relationships among the Job Insecurity, Trust and Job Performance of Survivors after the Implementation of Organizational Downsizing", *Korea Academic Society of Business Administration, Reserch of Business Administration*, 33th, Edition(2), pp. 503-529, 2004.
 - 22) R. Dore, "Goodwill and the Spirit of Market Capitalism", *The British J. Sociol*, Vol. 34, No. 44, pp. 459-482, 1983.
 - 23) G. R. Jones and J. M. George, "The Experience and Evolution of Trust: Implications for Cooperation and Teamwork", *Academy of Management Review*, Vol. 23, No. 3, pp. 531-546, 1998.
 - 24) R. S. Dwivedi, "Management by Trust: A Conceptual Model, Group and Organizational Studies", Vol. 8, pp. 375-402, 1983.
 - 25) J. H. Kim and G. S. Song, "Determinants of Police Trust to Policing Factors of Police", *Reserch of Local Government, Korea Academy of Local Government*, Vol. 6, pp. 159-178, 2002.
 - 26) W. W. Park, S. M. Ryu and S. I. Ahn "The Mediating Effect of Subordinate's Trust in Leader in the Relationship Between Leader's Trust in Subordinate and Subordinate's Trust in Organization", *Research of Business Administration*, Vol. 36, No. 3, pp. 679-704, 2007.
 - 27) K. M. Hart, H. R. Capps, J. P. Cangemi and L. M. Caillouet, "Exploring Organizational Trust and Its Multiple Dimensions : A Case Study of General Motors", *Organization Development Journal*, Vol. 4, No. 2, pp. 31-39, 1986.
 - 28) M. A. Konovsky and S. D. Pugh, "Citizenship Behavior and Social Exchange", *Academy of Management Journal*, Vol. 37, No. 3, pp. 656-669, 1994.
 - 29) J. C. Park, S. H. Choi and G. H. Jeong "The Influence of Organizational Justice on Employee Participation Behaviors-The Role of Travel Agency Employees' Job Satisfaction and Organizational Trust", *The Korea Academic Association of Business Administration*, Vol. 39, pp. 1465-1482, 2003.
 - 30) R. M. Morgan and S. D. Hunt, "The Commitment-trust Theory of Relationship Marketing", *The Journal of Marketing*, Vol. 58, No. 3, pp. 20-38, 1994.
 - 31) S. E. Condrey, "Reforming Human Resource Management Systems: Exploring Importance of Organization Trust", *American Review of Public Administration*, Vol. 25, No. 4, pp. 431-435, 1995.
 - 32) J. B. Sexton, R. Helmreich, T. Neiland, K. Rowan, K. Vella, J. Boyden, P. R. Roberts and E. J. Thomas, "The Safety Attitudes Questionnaire: Psychometric Properties Benchmarking Data and Emerging Research", *BMC Health Service Research*, Vol. 6, pp. 44-54, 2006.
 - 33) G. H. Park, "A Study on the Factors Influencing Safety Culture: Focused on Industrial Workers", *Seoul National University of Science and Technology*, 2011.
 - 34) Irene Park, "Validation Study of the Minnesota Satisfaction questionnaire(MSQ)", *Seoul National University, Master's Thesis*, 2005.
 - 35) T. H. Kim, "A Study on the effect of Job Stress on Organizational Citizenship Behavior : Focused on the Mediating Role of Job Satisfaction", *Myung-Ji University, Master's Thesis*, 2012.
 - 36) J. O. Meyer and N. J. Allen, "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization", *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 63, No. 1, pp. 1-18, 1990
 - 37) S. J. Ahn, "A Study on the Effects of Empowerment of Elderly Care Facilities Worker's Upon Their Job Satisfaction and Organizational Commitment", *ChungJu University, Master's Thesis*, 2012.
 - 38) D. Y. Bae, "The Effects of Corporate Social Responsibility on Organizational Trust and Performance in Security Corporate", *Gyunggi University, Doctoral Dissertation*, 2012.
 - 39) D. J. McAllister, "Affect and Cognition-based Trust as Foundations for Interpersonal Cooperation in Organizations", *Academy of Management Journal*, Vol. 38, pp. 24-59, 1995.
 - 40) J. C. Nunnally, *Psychometric Theory* (2nd ed.). New York, NY: McGraw-Hill, 1978.
 - 41) R. Baron and D. Kenny, "The Moderator-mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic and Statistical Considerations", *Journal of*

- Personality and Social Psychology, Vol. 51, pp. 1173-1182, 1986
- 42) K. A. Lee, J. H. Lee and S. Z. Oh, "Safety Climate on Job Satisfaction and Intention to Turnover in the Manufacturing Industry", Korea Academy of Safety, Vol. 28 No. 1, 2013.
- 43) K. J. Lee and K. S. Song "The Effect of Safety Culture on Job Satisfaction and Organizational Commitment - Mediation effect of Organizational Trust", Journal of the Korea Safety Management & Science, Vol. 15, issue 3, 2013.
- 44) J. Lunt, S. Bates, V. Bennett, J. Hopkinson. Behaviour Change and Worker Engagement Practices within the Construction Sector, Research Report of Health and Safety Executive, RR660, 2008.
- 45) K. T. Dirks and D. L. Ferrin, "Trust in Leadership: Meta-analytic Findings and Implications for Research and Practice", Journal of Applied Psychology, Vol. 87, No. 4, pp. 611-628. 2002.
- 46) K. Togna, Energy Leader, Honeywell, Pers., Comm., 2013.
- 47) N. Dedobbeleer and F. Beland, "A Safety Climate Measure for Construction Sites", Journal of Safety Research, Vol. 22, pp. 97-103, 1991.
- 48) P. M. Podsakoff, S. B. MacKenzie, J. Y. Lee and N. P. Podsakoff, "Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies", Journal of Applied Psychology, Vol. 88, pp. 879-903. 2003.