

고용불안, 조직몰입 및 안전 분위기가 안전행동 및 사고에 미치는 영향

Influence of job insecurity, organizational commitment, and safety climate on safety behavior and accidents.

이 원 영¹⁾
Lee, Won Young

The purpose of this study is to investigate the influence of perceived job insecurity, organizational commitment, and social climate on safety behavior and accidents. The research on this subject was conducted in the Korean National Railroad. The cross-level model was hypothesized to study causal relations among these variables. The cross level model combines individual level approach with group level approach. In this model supervisors(group level) affect organizational commitment(individual level) and at the same time safety climate(group level) influences safety behavior(individual level) positively. Traditionally operators have been blamed as accident causer. This study, however, shows that organizational and systematic factors are as much critical factors determining safety behavior and accidents.

1. 서론

사고와 더불어 근로자의 사기를 떨어뜨리는 요인은 지각된 고용불안(이하 고용불안)이다. 1997년 IMF 사태를 당하기 전까지 우리나라 근로자는 거의 종신고용의 혜택을 누려왔다. 그러나 IMF 사태 이후 한국식 경영방식이 도마 위에 올랐고 세계화, 자동화, 구조 조정 등으로 전통적인 정규직, 서열위주, 종신고용은 구시대 경영방식이 되었고, 계약직, 능력위주, 연봉제 등 신 경영방식에 그 자리를 양보할 수 밖에 없었다. 이 새로운 방식은 종업원들에게 기대와 희망 주기도 했지만 한편으로는 불안과 스트레스를 안겨주었다.

철도청의 상황은 연구자에게 고용불안을 연구하기에 매우 좋은 환경이라고 판단되어서 고용불안이 어떤 기계로서 사고를 예측하는지를 연구 주제로 설정하였다. 고용불안과 이직이나 사기, 노조몰입, 수행과의 관계에 대해서는 여러 연구(박계우, 2001; 박종훈과 양효신, 2002; 이원행, 2001)가 있지만, 고용불안과 사고의 관계는 우리나라에서 거의 다루어지지 않은 주제이다.

더구나 이 고용불안 문제는 당분간 지속적으로 한국 기업에 존재할 것으로 예상되는 만큼 고용불안이 종업원의 안전에 어떤 영향을 미칠지가 매우 중요한 문제가 아닐 수 없다. 종업원이 부상당하지 않고 건강하게 일하는 게 기업의 관심사라고 할 때 고용불안이 종업원의 안전에 미치는 영향을 알아보는 것도 의미가 있다.

2. 이론적 배경

2.1. 고용불안의 정의

고용불안(job insecurity)은 여러 가지로 정의할 수 있다. 그것은 근로자의 "직무 상황의 연속성에 대한 기대"(Davy, Kinicki, & Scheck, 1997), "미래의 직무 영속성에 대한 걱정"(van Vuuren & Klandermans, 1990), 또는 "현재 직업의 지속에 대한 잠재적 위협의 지각"(Heaney, Israel, & House, 1994) 등이다. 본 연구에서는 고용불안을 "미래의 자신의 직업 지속성에 대한 불안"으로 정의하고자 한다.

1) 철도인력개발원 산업심리처 적성검사관, 산업조직심리학 박사

고용불안은 고용 상실(job loss)과는 다른 개념이다. 고용불안은 불확실성을 지니고 있지만, 고용 상실은 결과가 뚜렷하다. 고용 상실도 물론 많은 스트레스를 유발하지만(Jahoda, 1982), 미래의 불확실성이 라는 스트레스원은 가지고 있지 않다(Jacobson, 1991).

고용불안은 주관적인 개념으로, 따라서 객관적 현실에 대한 해석에서 개인마다 차이가 있다. 동일한 상황의 두 근로자라고 하더라도 상황 해석이 따라 고용불안을 다르게 느낄 수 있다. 또한 다른 조직으로 옮기려고 일자리를 찾고 있는 사람, 현재 조직에서 고용가능성이 계속 있다고 믿는 사람, 또는 어떤 이유로 직무를 잃는 것을 걱정하지 않은 사람은 객관적 파면의 위협에도 불구하고 고용불안을 경험하지 않을 것이다.

많은 사람들에게 직업은 경제적, 사회적 욕구를 만족시키는데 중심적 역할을 한다. 직업은 수입을 제공하며 사회적 교제의 수단이 되며, 시간을 적절히 분배해서 사용하게 하고 성장, 발전의 기회를 제공한다. 고용불안의 위협은 이런 욕구의 좌절을 의미하며 중요한 금전적, 사회적 자원이 상실될 수 있음을 시사한다(De Witte, 1999). 연구에 의하면 고용불안은 고용 상실만큼 해로운 결과를 산출하는데(Dekker & Schaufeli, 1995), 이것은 스트레스의 중심 명제인 '스트레스 사건의 예상도 스트레스 사건 만큼 불안을 야기한다'와 동일한 논리이다(Lazarus & Folkman, 1984).

2.2. 고용불안과 조직몰입과의 관계

종업원들이 지각하는 고용불안은 직무 만족에 영향을 미치기도 하지만 조직에 대한 태도에도 부정적인 영향을 미친다. 종업원들은 심리적 계약을 통해 조직에 대한 나름대로의 기대를 갖게 되고 오랜 시간을 거쳐 조직에 대해 정서적, 태도적 애착심을 느끼게 된다(Rousseau, 1989). 일반적으로 종업원들은 조직과 명시적인 계약 관계뿐만 아니라 심리적 계약관계도 수립한다. 구조조정으로 인한 직무 특성의 변화, 해고와 같은 사건들은 과거의 명시적 계약을 새로운 것으로 대체시키는데, 이를 경험한 종업원들은 조직이 자신과 맺은 심리적 계약을 위반하였다고 생각하게 된다(Rousseau, 1995). 조직이 심리적 계약을 위반하였다고 생각될 때 종업원들은 실망감을 넘어 분노나 배신감을 느끼며, 단순히 자신의 기대가 충족되지 않았다고 생각할 때보다 훨씬 더 강력한 보복행동을 할 수 있다(Robinson & Rousseau, 1994). 이러한 심리적 계약 위반은 객관적인 위협뿐만 아니라 고용불안과 같은 주관적인 위협을 통해서도 지각될 수 있다(Shore & Tetrick, 1994). 조직이 기대하는 바를 저버리는 경우 종업원은 충격을 받게 되고 그 결과 조직에 대한 신뢰 또한 떨어진다. 따라서 고용불안을 겪은 종업원의 경우 그 정도가 높을수록 조직에 대한 몰입은 낮아질 것이다(Forbes, 1985).

Kalimo, Taris, 그리고 Schaufeli(2003)는 조직축소(downsizing)가 긴장감 증가, 조직몰입 감소, 이직률 증가로 이끄는 것을 형평(equity)이론으로 설명하고 있다. 형평이론은 투입과 산출이 동일해야 형평감을 느낀다고 하는데, 투입(input)과 산출(output)이 불형평 할 때는 균형이 깨어진다. 따라서 조직원이 회사에서 인원감축을 예상할 때 즉 회사로부터 투입에 대한 적절한 보상을 받지 못한다고 느낄 때 이들은 형평을 회복하기 위해 투입을 적게 한다. 예상되는 고용 감축은 투입과 산출의 균형을 무너뜨린다. 이것은 스트레스와 긴장을 낳고, 이것은 다시 심리적 탈퇴(withdrawal)로 나타난다. 즉 결근이나 조기 퇴직을 생각하게 되고, 냉소주의에 빠지며 업무에서 효능감이 낮아진다. 따라서 이런 투입과 보상의 불형평을 경험한 노동자는 의식 또는 무의식적으로 투입을 적게 하여 형평을 회복하려 한다. 따라서 조직몰입을 적게 한다(Taris, Schreurs, & Schaufeli, 1999). 기존의 연구(Schaufeli, van Dierendonck, & van Gorp, 1996)에서도 불형평은 낮은 조직 몰입과 관련 있었다.

이것은 인지 부조화 이론으로도 설명할 수 있다. 교환 관계(social exchange)에 있는 타인에게서 공정하지 못한 대우를 받았다고 지각할 때 인지 부조화(cognitive dissonance)를 경험하는데,

Festinger(1957)는 인지부조화는 개인에게 인지적으로 긴장을 일으키고, 개인은 심리적 평온(homeostasis)을 되찾기 위해 이 인지적 긴장을 해소하려고 노력한다. 투입에 비해 낮은 보상을 받고 지각한 사람들은 인지부조화를 느끼고 이 부조화를 해소하기 위해 투입(행동)을 변화시키는데 그것은 낮은 조직기여나 조직몰입으로 나타난다. Sverke 등(2002)의 메타 분석(meta-analysis)에서 고용 불안은 조직몰입과 높은 부적 상관($r=-.399$)을 보였다.

2.3. 상사 관계

Dansereau, Cashman, 그리고 Graen(1973)은 상사와 구성원의 관계를 교환(Leader-Member Exchange, LMX) 관계로 보았다. 이들은 리더는 여러 부하들과 서로 다른 사회적 교환관계를 형성한다고 가정하였다. 한 집단 내에서도 리더는 일부의 구성원과는 서로 신뢰하고, 존중하는 관계를 형성하고, 또 다른 일부의 구성원과는 공식적이고 일상적인 관계를 맺는다. 전자를 교환 관계의 질이 높다고 하고, 후자를 교환 관계의 질이 낮다고 정의한다.

교환 관계의 질이 높은 리더의 특징은 상호 신뢰, 존경, 영향력, 의무(Graen & Uhl-Bien, 1995)등으로 나타난다. 이러한 관계의 리더들은 부하들에게 권한 위임하고(empowering)(Dunegan, Duchon, & Uhl-Bien 1992) 좀 더 책임 있는 행위를 하도록 격려한다. 이 리더는 부하들과 자유롭게 접촉하며, 부하들을 지지, 신뢰, 격려, 배려 해준다. 또한 이 리더들은 집단의 목표를 달성하는데 중요한 역할을 하며, 직무 기술서에 명시된 이상의 업무를 수행한다((Graen & Uhl-Bien, 1995; Sparrowe & Liden, 1997).

교환관계의 질이 낮은 상사들은 일방적, 하향적 영향력만 행사하고 이해 관계적 교환행동을 한다. 이들은 또한 규정된 역할만 수행하고 뚜렷한 목표행동을 보이지 않는다. 이 상사들은 구성원들과의 거래에서 공식적인 역할만 하며, 부하들과 거리를 유지한다(Dunegan, et al., 1992). 이 관계에 있는 부하들은 공식적인 직무기술서에 나온 행동만을 하고, 리더를 지위 때문에 대접한다. 회사는 구성원들에게 과제 수행에 대한 대가로 월급과 복지혜택만 제공한다(Graen & Uhl-Bien, 1995; Sparrowe & Liden, 1997).

2.4. 안전 분위기

심리학에서 분위기(climate)에 대한 연구는 Lewin, Lippitt, 그리고 White(1939)의 리더십 연구부터 시작되었다고 할 수 있다. 이들의 연구는 리더십 연구이나 실제적으로 분위기 연구에 더 가깝다. Lewin 등(1939)은 장 이론(field theory)에서 장에는 심리적 힘(psychological force)이 있다고 했는데 이 심리적 힘은 분위기(climate) 개념과 유사하다. 분위기와 유사한 개념으로 문화(culture)가 있는데, 이 문화가 분위기와 다른 점은 문화는 분위기 보다 더 포괄적 개념이고, 가치를 내포한 개념이며, 변화가 더 어렵다. 따라서 분위기는 문화의 하위 개념으로서 문화보다 범위가 작고 변화가 더 쉬운 개념이다. 예를 들어서 2003년 2월 대구 지하철 화재 사건이 발생한 후 한동안 안전에 대한 여러 가지 조치를 취하고 경각심을 높이는 등 안전 분위기가 제고 되었지만 우리의 안전 문화가 변화 되었다고 말할 수는 없다. 안전 분위기는 높아졌지만 여전히 우리의 안전 불감증은 사라지지 않고 있다.

Zohar(2000)는 효율(efficiency, 생산의 속도 또는 경비 절감 중시)과 안전의 대립적 목표 중에서 리더나 경영층이 어떤 것을 강조하느냐에 따라 안전분위기가 달라진다고 하였다. 그는 안전을 전형으로서 절차(procedures-as-pattern)로 보았다. 안전의 개개 관행들이 전형화(典型化)된다고 보았다. 그는 안전의 개별적 절차 보다는 이런 개별 사례들이 효율성보다 안전을 중시하는 전형(pattern)으로 변화될 때, 그 조직에서 안전을 중시하는 분위기가 나타난다고 보았다. 예를 들어 안전문제가 항상 발생하는 산업현장에서 안전문제가 경시될 때 안전분위기 지각은 낮아진다. Pate-Cornell(1990)에 따르면 사고가

많은 정유공장은 다음의 전형을 보이는데, ① 직원들의 직무 평가에서 속도를 중시하며(사고가 발생하지 않는 한 안전 위반은 그냥 넘어간다) ② 회사는 안전에 투자하지 않는데 따라서 안전에 대한 조사, 유지, 훈련 절차가 적절 하지 않다. ③ 위험을 확인 및 예방이 비효과적이다. 종사원들은 상사들이 평소 안전이나 생산 중에서 어떤 것을 중시하느냐를 관찰하고, 상사의 이런 행동들이 일관성을 보일 때, 상사의 안전 중시나 생산 중시를 파악한다. 그리고 이것은 안전분위기로 작용한다.

안전분위기 연구는 현재 안전 연구의 중심에 있다. 안전에 대한 연구도 시대의 흐름을 탄다고 할 수 있는데, Johnson(2004)에 의하면 최근 미국 산업계에서 안전이 행동주의적 안전에서 문화나 분위기를 중시하는 쪽으로 변하고 있다. 행동주의적 안전 시책은 가시적이고, 직접적이고, 쉽게 통제할 수 있고, 단기간의 효과를 볼 수 있는 것이다. 반면 안전 문화나 분위기는 쉽게 변하지 않고, 시간이 걸리며, 측정이 어렵지만, 그 효과는 포괄적이고 장기적이다.

3. 연구 모델

이런 고용불안, 상사관계, 안전분위기, 조직몰입등이 어떤 인과관계로서 안전행동 및 사고에 영향을 미치는 지가 본 연구의 주제이다. 그런데 이 4가지 변인들의 분석 수준을 고려하였다. 상사관계나 안전분위기는 집단 수준으로 보았는데, 왜냐하면 한 집단에서 상사관계나 안전 분위기는 거의 동일하기 때문에, 이것들을 개인적 수준이 아닌 집단수준 변인으로 간주하였다. 그러나 고용불안이나 조직몰입 등은 집단의 개개인들이 다를 것으로 판단되어 이것을 개인 수준의 변인으로 간주하였다. 이런 집단 수준과 개인 수준의 변인을 통합하여 교차 수준(cross-level) 모형을 설정하였다. 분석하려는 변인들의 수준(level)이 다를 때, 예를 들어 집단 수준의 변인이 개인 수준의 변인에 영향을 주는 것을 알아보려 할 때 이것을 교차수준(cross-level)이라고 한다. 여기서는 집단 수준의 변인인 상사관계와 안전 분위기가 개인 수준인 조직몰입과 안전행동에 영향을 미치는 것을 알아보려 하였다. 개인의 안전행동에 영향을 주는 변인은 개인 수준의 변인인 고용불안, 조직몰입과 집단 수준의 변인인 상사관계, 안전분위기인데 이런 변인들을 통합하여 모형을 설정하였다(그림 1). 이 모형의 적합성을 검증하고 변인간의 관계성의 강도를 알아보고자 하였다.

4. 연구 방법 및 결과

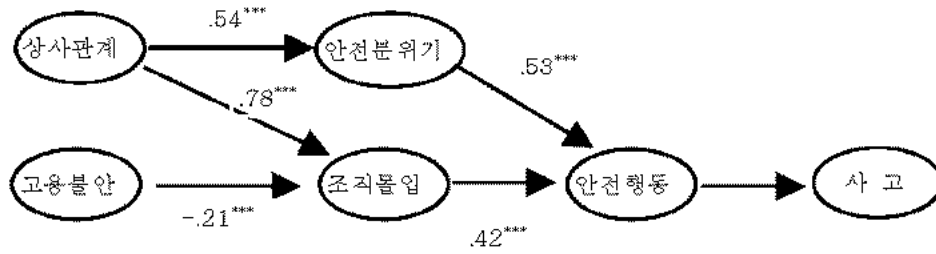
4.1. 대상 및 표본의 특성

본 조사의 대상은 철도청에 근무하는 직원들로, 현재 철도청은 공무원 조직의 국영기업체이지만 2005년 1월 1일 공사화를 앞두고 있는 교통 수송 기관이다.

설문은 우선 관련 조직 책임자나 실무자들에게 전화와 이메일로 설문외 취지와 배포요령 등을 설명한 뒤에 우편으로 설문을 발송하였다. 전체 750매의 설문지를 발송하였다. 회수는 515명으로 회수율은 69%이었다. 설문실시 기간은 2004년 10월 4일부터 10월 30일까지 이었다.

전체 사례 수(n)는 515명이었으며 업무별로는 보선업무가 197명(38.3%)으로 가장 많았고, 직능별로는 기능직이 435명(84.5%)으로 대부분 응답자가 기능직 근로자였으며, 성별로는 남성이 479명(93%), 학력별로는 고졸 이하가 238명(46.2%)으로 가장 많았다. 근속년수는 평균 만 10.03년, 연령은 평균 37.4세였다.

분석은 교차 수준 모델링(multilevel modeling)을 실시하였으며, 분석 프로그램은 HLM 5.0 (Raudenbuch, Bryk, & Congdon, 2001)을 사용하였다.



*** P<.001

그림 1. 교차 수준에서의 경로분석

4. 2. 연구 결과

4.2.1. 연구 변인들의 상관 관계

표 1. 연구 변인들의 상관관계

	1	2	3	4	5	6	7
1. 상사 관계	1.00						
2. 집단안전분위기	.48***	1.00					
3. 감정적 몰입	.43***	.57***	1.00				
4. 직무만족	.52***	.53***	.72***	1.00			
5. 고용불안	-.15**	-.17**	-.25***	-.26***	1.00		
6. 참여행동	.34***	.58***	.55***	.46***	-.15**	1.00	
7. 순응행동	.29***	.57***	.45***	.43***	-.15**	.60***	1.00
8. 사고	-.18***	-.19***	-.23***	-.32***	.14**	-.17**	-.24***

*p<.05. **p<.01. ***p<.001.

변인들 간의 상관관계를 보면(표 1), 고용불안은 안전행동(참여행동 및 순응행동)과 부적 상관이 있었고, 사고와는 정적 상관을 보였다. 상사관계는 안전행동(참여행동 및 순응행동)과는 정적 상관, 사고와는 부적 상관이 있었다. 직무만족 및 감정적 몰입도 안전행동과는 높은 정적 상관, 사고와는 부적 상관이 높다. 집단의 안전분위기도 안전행동과는 정적 상관이 높고, 사고와는 부적 상관을 보였다. 안전행동도 사고와 부적 상관을 보였다.

4.2.2. 연구 변인들의 경로 분석

고용불안, 상사관계, 및 안전 분위기가 안전행동 및 사고에 영향을 미치는 기제에 대한 모형 검증을 실시하였다(그림 1). 상사관계는 안전분위기($r = .54, p < .001$) 및 조직몰입($r = .78, p < .001$)에 정적 영향을 미치고, 고용불안은 조직몰입에 부적 영향($r = -.21, p < .001$)을 미친다. 상사관계-안전분위기 경로의 직접효과를 분석한 결과에서는 $r = .53(p < .001)$ 으로 집단 수준의 상사관계-안전분위기가 개인의 안전행동에 유의한 영향을 주었고, 설명한 집단 수준의 변량은 약 79%인 것으로 나타나 본 연구에서 가정한 안전행동에 대한 집단 수준 경로(상사관계-안전분위기)의 교차수준 효과가 검증된 것으로 볼 수 있다. 최종적으로 개인수준에서 고용불안과 조직몰입이 안전행동에 미치는 영향에 대해 산출된 계수는

$r=.42(p<.001)$ 이었다.

5. 결론

개인 수준과 집단 수준을 혼합한 교차 모형이 검증되었다. 이 결과에서 안전행동에 직접적인 영향을 주는 것은 집단 수준에서는 집단의 안전 분위기이고, 개인수준에서는 조직몰입이었다. 안전 분위기는 상사관계에 의해서 영향을 받고, 조직몰입은 상사관계와 고용불안에게 영향을 받는다.

이 논문에서 고용불안은 안전행동과 사고에 영향을 주는 것으로 드러났다. 구조조정, 노동의 유연성 등으로 고용불안이 심화되고 있는 우리나라 현실에서 이 논문이 시사하는 바는 크다. 즉 이런 고용불안은 안전사고의 증가를 가져올 수 있다. 또한 안전행동과 사고에 조직몰입, 안전분위기, 상사관계 등이 영향을 미치고 있는데 우리가 조직원의 안전행동을 도모하고 사고를 방지하려면 이 변인들의 중요성을 파악하고 이것을 증진할 수 있는 방안을 마련하여야 하겠다.

참고 문헌

1. 박계두 (2001), "고용환경, 조직특성, 직무특성에 대한 인식과 직무 불안정성에 관한 연구". 고려대학교 박사 학위 청구 논문.
2. 이원형 (2001), "한국에서의 구조조정에 따른 고용불안에 관한 연구". 인사조직연구, 9(1), 137-170.
3. Davy, J., Kinicki A., & Scheck, C. (1997). "A test of job security's direct and mediated effects on withdrawal cognitions", *Journal of Organizational Behavior*, 18, 323-349.
4. Kalimo, R., Taris T. W., & Schaufeli, W. B. (2003). "The effects of past and anticipated future downsizing on survivor well-being: an equity perspective". *Journal of Occupational Health Psychology*, 8(20), 91-109.
5. Lewin, K., Lippitt, R., & White, R. K. (1939). "Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climates". *Journal of Social Psychology*, 10, 271-299.
6. Rousseau, D. M. (1995). "Psychological contracts in organization: understanding written and unwritten agreements". London: sage Publications.
7. Zohar, D. (2000). "A group-level model of safety climate: Testing the effect of group climate on micro accidents in manufacturing jobs". *Journal of Applied Psychology*, 85, 587-596.