

건설업에서 조직몰입이 안전행동에 미치는 영향: 고용불안의 조절효과

(A Study on The Effect of Organizational Commitment on The Worker's Safety Behavior: Focused on The Moderating Effect of Job Insecurity)

서정규¹⁾, 권혁기^{2)*}

(Joung-Gyu Seo and Hyeok-Gi Kwon)

요약 건설업은 다른 산업에 비해 산업안전사고의 감소율이 현저히 낮으며, 안전사고가 종사자의 생명에 치명적인 위협을 미치는 등 그 사고의 결과가 매우 중대한 영향을 미치기 때문에 안전관리가 그 어느 산업보다 중요하게 다루어져야 하는 업종이라고 할 수 있다. 이에 본 연구는 중소건설사에 종사하는 종사원을 대상으로 조직몰입이 안전관련 행동에 미치는 영향에 대한 분석과 안전행동에 대한 고용불안의 조절효과에 대한 분석을 통해 건설업에서 종사자의 안전관리에 대한 시사점을 제공하기 위하여 선행연구를 토대로 이론적인 연구의 흐름을 정리하고, 이를 바탕으로 설문지를 개발하여 부산지역 건설업 종사원 209명을 대상으로 분석하였다. 실증분석 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 정서적 몰입, 지속적 몰입 그리고 규범적 몰입 모두 안전행동에 유의한 정(+)의 영향을 미쳤다. 즉 안전에 대한 종업원의 행동을 개선하고, 조직이 정한 안전행동의 실천을 유도하기 위해서는 조직에 대한 몰입을 높이기 위한 노력이 필요하다는 것을 의미한다. 둘째, 고용불안의 조절효과에 관한 분석결과 지속적 몰입이 안전행동에 미치는 영향에 대한 고용불안의 조절효과만이 나타났다. 즉, 고용불안이 높은 집단과 낮은 집단 사이에 통계적으로 유의한 차이가 있었다($p < 0.05$). 즉 고용불안이 “저”인 집단이 고용불안이 “고”인 집단보다 지속적몰입이 안전행동에 미치는 영향력이 높았다. 조직몰입이 건설업 종사자의 안전에 대한 행동에 미치는 영향과 고용불안의 조절효과에 관한 본 연구의 실증연구 결과를 토대로 건설업 경영자에 제공할 수 있는 전략적 시사점을 제시하였다.

핵심주제어 : 조직몰입, 안전행동, 정서적 몰입, 규범적 몰입, 지속적 몰입, 고용불안

Abstract The Purpose of this Study is to Examine the Effects of Organizational Commitment on Safety Behavior. This Study Built a Exploratory Model that there is Causal Relationship of Organizational Commitment to Employee's Performance that Safety Behavior. Additionally this Study Examine the Moderating Effect of Employee's Job Insecurity on the Effect of Employee Safety Behavior. For the Verification of this Study Model, the Moderating Effects Regression Analysis was Applied to the Surveys of 240 Members of Small and Medium - Sized Construction Industry Employee in Busan. As a Result of the Verification, the First of Organizational Commitment on Organizational Performance has Found

* Corresponding Author : kwonhg1220@deu.ac.kr

† 본 논문은 서정규(2016)의 석사학위논문을 수정·보완하여 작성하였음.

Manuscript received Dec, 13, 2016 / revised Jan, 16, 2017 /
accepted Feb, 09, 2017

1) 동의대학교 경영학과, 제1저자

2) 동의대학교 경영학과, 교신저자

that all Three Organizational Commitment of Affective Commitment, Continuance Commitment and Normative Commitment have Impacts Safety Behavior. Second the Study Verifies the Moderating Effect of Employee's Job Insecurity. the Moderating Effect of Employee's Safety Behavior Between the Independent Variable(organizational commitment) and the Outcome Variables has been Analyzed. As a Result, High level of Job Insecurity Employee has been shown to have a Moderating Effect Between the Independent Variable and Safety Behavior.

Key Words : Organizational Commitment, Safety Behavior, Job Insecurity

1. 서론

기업에서 발생하는 안전사고는 법률적인 책임 뿐만 아니라 기업이미지에 부정적 영향을 미칠 수 있다는 점에서 안전에 대한 예방과 관리가 중요하다. 하지만 산업현장 곳곳에서는 여전히 안전 불감증으로 인한 인명사고는 여전히 발생하고 있다. 특히 건설현장의 경우 다른 업종과 달리 산업재해로 인한 인명피해가 커 보다 안전에 대한 관리가 중요한 산업이다. 2015년 통계청 발표에 의하면 산업재해로 인한 사망자 비율이 가장 높은 산업이 건설업이다(437명, 전체의 45.8%). 건설업의 구조적 특성에 의해 발생하는 사고가 대형사고로 이어질 수밖에 없다. 따라서 안전에 대한 관리가 작업장에서 근로자의 소중한 생명을 보호하고, 근로자의 사망으로 인한 기업의 금전적, 시간적 손실을 줄이기 위한 대책이 절실하다. 이러한 문제의식에서 건설업에서 안전관리의 중요성에 대한 인식을 바탕으로 많은 연구들이 이루어 졌다. 하지만 선행연구 대부분이 주로 공학적인 관점에서 이루어졌고, 인사조직분야에서는 그 연구가 비교적 많지 않다. 실제 산업현장에서 발생하는 사고의 원인이 작업자의 부주의나 안전 지킴에 대한 위반으로 인해 발생하는 경우도 적지 않다. 본 연구는 이러한 문제의식을 바탕으로 건설업에서 안전사고 예방을 위한 관리적 사점을 제공하고자 한다. 조직차원에서 경영자가 관리 가능한 태도변수인 조직몰입과 안전행동의 관계를 살펴보고자 한다. 지금까지 조직몰입과 관련된 다수의 연구에서 조직성과를 유의하게 예측한다는 사실이 밝혀졌다. 이에 조직몰입과 안전행동의 관계를 실증적으로 분석하고자 한다. 또한

건설업이 경기변동에 매우 민감하기 때문에 현재와 같이 불경기의 상황에서 건설업에 종사하는 종사원들의 고용불안도 높아지고 있는데, 일반적으로 불안감은 개인의 행동에 부정적 영향을 미친다는 점을 고려하여, 고용불안과 안전행동의 관계도 추가적으로 분석하고자 한다.

본 연구의 목적을 다시금 정리하면 중소건설사 근로자를 대상으로 조직몰입이 안전행동에 미치는 영향력과 안전행동에 대한 고용불안의 조절효과를 분석하고자 한다. 본 연구의 결과를 바탕으로 건설업 근로자에 대한 안전관리의 시사점을 제공하고자 한다.

2. 이론적 배경

2.1 건설업의 특성과 안전관리의 중요성

건설업이란 국토의 개발이나 주택의 건축, 그리고 산업관련 건설 등 광범위한 사회적 간접자본의 형성과 고정자본의 형성을 주요 사업의 대상으로 하는 산업이다. 건설업은 시장의 구조나 생산 활동 측면에서 타산업과 구분된다. Hur(1997) [1]는 건설업의 특성을 다음과 같이 정리했다. 건설업은 시장관매를 목적으로 지속적이고 연속적인 활동을 하는 제조업이나 서비스업에 비해 상품의 표준화가 어렵고 생산 활동이 실외에서 이루어져 특정 계절이나 시기에 생산 활동이 일시 중단되기도 하며, 생산활동 범위의 지역적 분산이 심하다. 이러한 특성에 기인하여 경영활동이 불안정한 특성을 가지고 있다. 즉, 건설업은 노동 집약적인 산업임에도 불구하고, 외부환경의 변화

에 매우 많은 영향을 받는 등 환경의 불확실성이 크다. 그리고 이러한 환경 불확실성은 내부 인력의 잦은 변화를 유발하게 된다. 그리고 잦은 인력의 변동은 사고발생의 원인이 될 수 있다. 그리고 안전사고는 건설업 기업에게 법률적인 책임과 부정적인 기업평판에 영향을 미친다. 따라서 안전사고의 발생은 건설업 기업의 성과에 매우 중요한 영향을 미치는 변수이기 때문에 안전관리가 다른 어떤 산업보다 중요하다. 2015년 통계청 발표에 의하면 산업 전반적인 안전사고 발생률의 감소에도 불구하고 사망자의 비중은 여전히 높다고 지적하고 있다. 특히 건설업에서의 안전사고의 비율이 높았다. 건설업에서의 안전사고가 대형사고로 이어질 가능성이 매우 높다는 점을 고려할 때 건설업 근로자들의 안전에 대한 태도와 행동을 관리하는 노력이 필요하다. 재해로 인한 인적인 손실은 새로운 노동력의 확보와 숙련도의 일정한 도달을 위한 기회비용과 안전사고로 인한 법률적인 책임이나 기업이미지의 추락 등 기업에 직간접적인 경제적 손실을 유발하여 기업의 성과 목표를 달성하는 것을 어렵게 만들 수 있다. 따라서 실제 근로를 제공하는 건설업 종사자들의 안전태도와 행동을 강화하여 안전사고를 예방하기 위한 관리적 노력이 매우 중요하다고 할 수 있다.

2.2 조직몰입과 안전행동

조직몰입이란 외부환경을 고려하며 조직을 유지, 적응, 발전시키기 위해 필요한 조직성원의 태도로서 조직에 대한 동일시, 소속감, 일체감, 애착, 충성도 등의 정도를 나타내는 개념이다. 조직몰입에 대한 대표적인 정의는 Meyer and Allen(1991)[2]의 정의다. 그들은 조직몰입의 하위차원으로 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입의 세 차원의 다차원적인 개념으로 조직몰입을 파악하고, 개념화하였다. 우선 정서적 몰입은 조직구성원이 속해 있는 자신의 조직에 대한 애착과 자부심의 정도로서 개인이 조직에 갖는 정서적 애정, 조직의 이념과 가치, 그리고 조직이 추구하는 목표를 수용하고자 하는 동일시, 그리고 조직의 목표 달성을 위해 노력을 하고자 하는 의지와 적

극적인 참여를 하고자하는 조직관여가 결합된 심리적 상태로 정의할 수 있다. 정서적몰입이 높은 조직구성원은 자기 자신이 원하고, 자발적으로 자신이 속한 조직에 계속 남아 있는 것으로 해석한다. 다음으로 지속적 몰입은 조직을 떠남으로써 발생할 수 있는 경제적, 비경제적 비용부담으로 조직에 남으려는 의도로 조직몰입을 보고 있다. 그들은 지속적몰입이 높을수록 조직구성원 개인의 필요에 의해서 조직에 계속 남아 있는 것으로 해석하고 있다. Weiner(1982)[3]는 규범적 몰입은 조직이 추구하는 목적과 목표, 그리고 이해관계에 부합되게 행동하는 내재화된 규범적 압력의 총체로 정의하였다. Kho(2003)[4]는 규범적 몰입이 높은 구성원일수록 조직에 대한 도덕적·윤리적인 의무감으로 인해 조직에 계속 남고자하는 심리적 상태가 높다고 밝혔다.

Garavan, and O'Brien(2004)[5]은 안전행동을 불안전행동의 반대 개념으로 개인에게 주어진 직무를 수행하는 과정에서 발생가능한 위험을 회피할 수 있는 안전과 관련된 행동으로 정의했다. 기업에서 종사원의 안전행동은 종사원들이 담당하는 직무를 수행하는 과정에서 경영진이 정한 안전에 관한 절차와 규정을 준수하고, 안전을 위한 장비를 착용하는 등의 행동이 이에 포함된다. Neal et al.(2000)[6]은 안전행동은 작업과정에서 개인에게 손상을 입힐 가능성이 있는 위험요소를 제거하기 위한 일련의 행동으로 정의했다. 그들은 구체적인 안전행동의 구성요소를 불안정한 작업 상태에서의 의사소통, 위험한 상황에서의 정확한 반응, 장비의 적합한 사용, 안전규칙 준수, 안전 절차와 규정에 대한 관심, 예방적 안전행동에 참여, 위험행동의 관여로 세분화했다. 본 연구에서도 이러한 정의를 바탕으로 조직이 저한 안전관련 지침에 대한 준수행동으로 안전행동을 정의하였다.

Wallace and Vodanovich(2003)[7]은 생산직에 종사하는 근로자들을 대상으로 개인의 성격과 안전행동에 관한 연구에서 성실성과 사고, 불안정한 작업 행동에 각각 유의한 부(-)적인 상관관계가 있다는 사실을 밝혔다. 그렇다면 조직몰입과 안전행동의 관계는 어떻게 설명할 수 있을까?

우선 조직몰입에 관한 선행연구들은 조직몰입

이 높은 구성원들의 긍정적인 조직행동이 높다는 것을 밝히고 있다. 구체적으로 Meyer et al.(2002)[8]은 정서적몰입이 조직구성원의 이직과 결근에 부(-)의 영향을 미치고 있음을 밝혔고, Cooper et al.(2005)[9]는 정서적몰입이 직무수행에 정(+의 영향을 미친다고 주장했다. Chang et al.[10]은 중소기업 종업원을 대상으로 한 연구에서 조직몰입에 대한 관리가 이직의도를 낮춘다는 결과를 보고하였다. Lee(2005)[11]는 조직몰입이 높을수록 안전행동이 높다는 결과에서 확인할 수 있다. 조직에 대한 정서적몰입이 높다는 것은 조직의 가치와 이념에 대한 수용성이 매우 높다는 것을 의미한다. 정서적몰입이 높은 구성원들은 조직이 설정한 안전에 대한 목표나 가치를 적극적으로 수용하고 안전관련 규범을 지키기 위해 적극적으로 노력할 것이다. 따라서 정서적몰입이 높을수록 안전행동은 높을 것이다.

다음으로 지속적 몰입은 조직을 떠나게 될 경우 발생하게 될 기회비용, 즉 회사를 그만둘 경우 발생할 수 있는 재취업 가능성의 어려움, 금전적인 문제 등으로 인해 조직에 남고자 하는 의사의 정도이다. 지속적몰입이 높다는 것은 조직에 남고자 하는 의지가 강하다는 것을 의미하고, 이는 조직에서 정하는 규칙이나 규정에 대한 준수 의의가 높게 나타날 수 있다. 따라서 지속적몰입이 높을수록 안전행동은 증가할 것이다.

마지막으로 규범적 몰입은 조직에 대한 의무감을 반영한 몰입이다. 규범적몰입이 높은 조직구성원은 조직의 문화, 정책, 규범에 잘 순응한다. 이러한 맥락에서 Oah et al.[12], Moon et al.[13]은 안전관련 태도와 행동에 관한 연구에서 조직내 안전관련 정책과 규칙들은 종사자에게 일종의 의무감으로 작동할 수 있다고 주장했다. 즉, 규범적몰입이 높은 구성원은 조직의 안전에 대한 정책과 규정, 규칙들에 대한 수용성이 높고 이러한 규칙들을 실천하기 위해 보다 많은 노력을 기울일 것이다. 따라서 규범적몰입이 높을수록 안전행동은 높을 것이다.

이와 같은 내용을 토대로 아래와 같이 가설 1을 설정한다.

가설1. 조직몰입은 안전행동에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

가설1-1: 정서적 몰입은 안전행동에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

가설1-2: 지속적 몰입은 안전행동에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

가설1-3: 규범적 몰입은 안전행동에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

2.3 고용불안의 조절효과

Greenhalgh et al.(1984)[14]는 고용불안을 기업 조직 구성원이 자신의 직업을 잃을 수 있다고 느끼는 위협의 정도로 정의하였다. 그들은 고용불안을 ‘위험적인 직무상황에서 바람직한 계속성을 유지할 수 없음으로 인하여 지각하게 되는 무력감’이라고 보았다. 그들은 고용불안은 다차원적인 개념으로 5가지의 하위차원을 제시했다. 첫 번째 차원은 ‘승진기회와 작업을 계획하는 자유와 같은 다양한 직무 특성에 대한 인지된 위협’이다. 개인의 자유가 위협받는다 인식은 강할수록 고용불안은 증가한다. 두 번째 차원은 ‘직무와 관련된 주요 특성들이 개인에게 얼마나 중요한 정도’로서 첫 번째 차원에 대한 가중치로 볼 수 있다. 세 번째 차원은 ‘직무자체에 부정적인 영향력에 대한 가능성의 정도’로서 일시적이고 혹은 영구해고의 지각된 가능성 정도이다. 네 번째 차원은 ‘직무자체의 상실 가능성에 대한 중요도’로서 직무자체를 중요시하는 정도에 따라 가중치를 부여한다. 다섯째, 무기력감으로 앞선 네 가지 요소들에서 확인된 위협에 대응하는 개인의 능력을 포함하고 있다. 즉 Han et al.[15]의 주장과 같이 조직구성원이 담당 직무에 대한 위협을 인지하여도 무기력감이 낮은 사람 즉 위협에 대응할 수 있는 힘을 가진 사람들은 고용불안을 덜 경험하게 된다.

고용불안과 관련된 선행연구들을 살펴보면 다음과 같다.

Ashford et al.(1989)[16]은 고용불안에 대한 조직구성원의 지각의 수준이 높을수록 조직몰입은 감소한다고 주장했다. 그들은 조직구성원은 고용불안을 지각하면, 이러한 고용불안의 지각으로

인해 회사가 자신과 맺은 심리적 계약을 파기했다고 느끼고 그 결과 충성심이 낮아진다는 것이다.

King(2000)[17]은 고용불안을 지각하는 조직구성원은 조직에 대한 충성도가 감소하고, 경력에 대한 몰입이 증가하며, 조직을 위한 노력을 줄이고, 이직의도를 높이면서 조직시민행동을 감소시킨다고 주장했다. Kinnunen et al.(2000)[18]는 고용불안이 조직구성원개인에게는 불안, 사기저하, 초조함, 긴장유발, 심리적병의 초래 등의 심리적 안녕에 부정적인 영향을 미치고, 이직의도, 조직몰입, 직무의 불만족을 강화시키며, 조직에 대하여 직무관련 노력을 감소시키고, 조직에 대한 지원행동을 소극적으로 만들며, 변화에 대해 저항하는 형태로 나타난다고 주장했다.

국내에서도 Park et al.(2004)[19]은 고용불안이 조직몰입, 직무성과, 그리고 이타적 행동을 감소시킨다고 주장했고, Son et al.(2015)[20]은 고용불안이 노조몰입과 노조에 대한 참가행동지향성의 선행요인임을 밝히며, 과도한 고용불안에 노출될 경우 조직구성원들은 노조를 일종의 보호막으로 여기고 노조에 대한 몰입과 이를 통한 노조에 대한 참가행동 등이 높아질 수 있다고 주장했다. 이와는 반대로 반면, Hwang et al.(2011)[21]은 고용불안이 증가할수록 조직구성원은 작업에 대한 노력을 보다 더 많이 투입하여 자신의 가치를 조직에 확신시킴으로써 미래 발생 가능한 고용조정대상에서 제외시키려는 노력을 할 수도 있다는 주장을 통해 고용불안이 조직에 대한 노력으로 나타날 수도 있다고 주장했다. 하지만 과도

한 조직적 노력이 자신의 능력보다 더 많은 노력을 유발함으로써 육체적, 정신적 피로감을 증가시켜 오히려 안전사고의 발생가능성을 높일 수도 있을 것이다.

고용불안관련 선행연구들은 고용불안이 조직유효성에 부정적인 영향을 미친다는 것을 주로 제시하고 있다는 점, 그리고 이와 반대로 조직적인 성공을 위한 노력을 유발할 것이라는 주장을 인정한다하더라도 과도한 노력의 결과로 안전과 관련된 행동은 낮아지고, 오히려 위험을 감수하는 행동을 유발할 수 있다는 점을 유추해볼 때, 고용불안이 높을수록 종업원의 불안감은 높아지고, 이는 안전에 대한 규칙이나 행동지침에 대한 준수에 대한 의사를 낮추고, 조직구성원 개인의 불안, 초조함, 그리고 긴장유발 등을 통해 사고의 발생 가능성을 높일 수 있다.

이상의 내용을 토대로 가설2를 설정한다.

가설2: 고용불안은 조직몰입과 안전행동의 관계에서 조절효과를 가질 것이다. 즉, 고용불안이 높을수록 조직몰입이 안전행동에 미치는 효과는 감소할 것이다.

3. 연구모형 및 연구가설

3.1 연구 모형

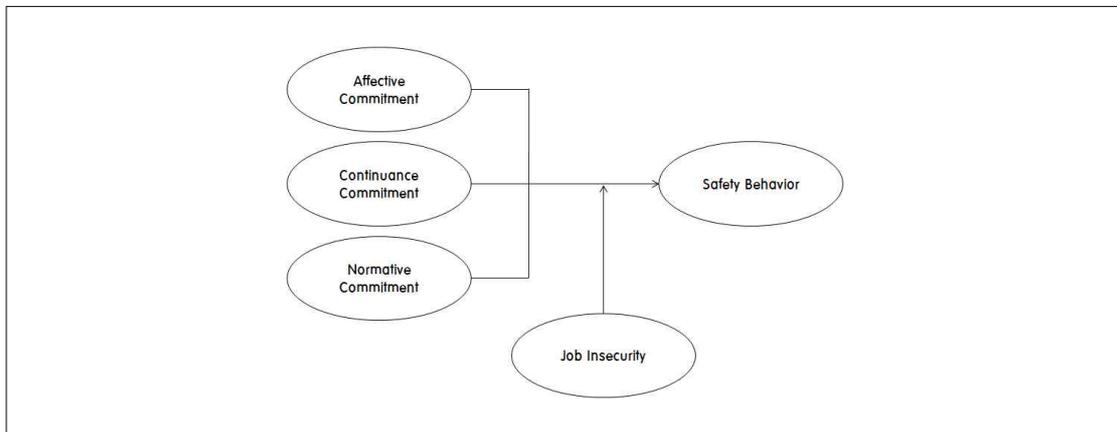


Fig. 1 Effect of Organizational Commitment on the worker's Safety Behavior

본 연구의 목적은 조직몰입이 안전에 대한 행동에 미치는 영향과 조직몰입이 안전행동에 미치는 영향력과 조직몰입이 안전에 대한 행동에 미치는 영향에 대한 고용불안의 조절효과를 분석하기 위한 실증분석 모형은 <figure 1>과 같다

3.2 자료수집 및 측정도구

연구가설을 검증하기 위해 본 연구는 설문조사를 통하여 자료를 모았다. 설문응답 대상자는 부산지역의 건설기업에 종사하는 종업원들을 대상으로 하였으며, 설문조사는 2015년 11월 20일에서 12월 12일까지 실시하였다. 설문지는 240부가 배포되어 221부가 회수되었으며, 그중에서 응답이 부실하거나 설문 문항에 응답을 하지 않는 12부가 제외되었고 209부가 최종분석에 이용되었다. 각 설문문항은 5점 리커트 척도가 이용되어 측정되었다. 설문지 작성은 선행연구를 바탕으로

조직몰입, 안전행동, 고용불안에 대한 문항을 추출하였고, 설문문항을 수집한 후 설문문항들이 건설업의 특성에 맞도록 최종적인 검토를 거쳐 설문지가 완성되었다. 각 변수들은 리커트형(Likert-type scale) 5점 척도를 사용해서 측정하였다. 독립변수인 조직몰입을 Meyer and Allen(1991)의 다차원 문항의 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입 각각 4문항씩 총 12문항으로 측정하였다. 종속변수인 안전행동은 Neal et al.(2000)의 5문항으로 측정하였다. 그리고 조절변수인 고용불안은 Han(2006)의 6문항으로 구성하였으며, 마지막으로 개인특성은 응답자의 연령, 학력, 출신지역의 3개 문항으로 총 설문 문항은 총 26문항으로 구성되었다. 설문지는 질문의 오염효과를 방지하기 위해 긍정적 척도와 부정적 척도를 혼합 사용했고 설문 내용들을 혼합 배열하였다.

Table 1 Results of Exploratory Factor Analysis & Cronbach's α

	Job Insecurity	Normative Commitment	Safety Behavior	Affective Commitment	Continuance Commitment
Job Insecurity2	0.803	0.008	0.059	0.020	0.014
Job Insecurity1	0.756	0.092	0.180	0.005	-0.087
Job Insecurity4	0.741	0.118	-0.034	-0.071	0.035
Job Insecurity3	0.688	0.005	-0.159	0.053	0.135
Job Insecurity5	0.662	-0.053	0.029	-0.076	0.151
Job Insecurity6	0.648	0.074	-0.070	0.033	0.084
Normative Commitment2	0.064	0.815	0.150	0.040	0.065
Normative Commitment1	0.047	0.799	0.186	0.088	0.173
Normative Commitment3	0.119	0.792	0.200	0.085	0.138
Normative Commitment4	0.055	0.772	0.166	0.211	0.138
Safety Behavior2	-0.025	0.136	0.783	0.165	0.135
Safety Behavior1	-0.016	0.264	0.736	0.251	0.138
Safety Behavior5	0.023	0.055	0.678	0.082	0.207
Safety Behavior3	0.050	0.230	0.672	0.254	0.173
Safety Behavior4	-0.097	0.305	0.614	0.185	0.178
Affective Commitment3	-0.031	0.085	0.183	0.849	0.068
Affective Commitment2	-0.053	0.011	0.151	0.762	0.202
Affective Commitment1	-0.005	0.230	0.210	0.748	0.163
Affective Commitment4	0.060	0.169	0.218	0.692	0.099
Continuance Commitment4	-0.008	0.090	0.171	0.131	0.806
Continuance Commitment2	0.124	0.121	0.072	0.120	0.737
Continuance Commitment1	0.146	0.180	0.151	0.131	0.712
Continuance Commitment3	0.108	0.110	0.341	0.097	0.663
sum	3.198	3.140	3.122	2.785	2.573
cumulative variance	22.662	33.877	45.025	54.973	64.161
C.R.	0.815	0.868	0.895	0.855	0.800

4. 실증분석 및 결과

4.1 표본의 인구통계학적 특성

본 연구에 실증분석을 위한 자료 수집은 부산 지역 건설업 종사원을 대상으로 조사하였다.

본 연구에 이용된 설문 표본의 인구통계학적인 특성은 다음과 같다.

미혼자가 121명 59.6명이었으며, 연령별 분포에서는 20대가 110명 54.2%, 30대는 74명 36.5%였다. 학력은 전문대졸 이상이 127명 62.6%이었으며, 고용형태는 정규직이 125명 61.6%으로 많은 비중을 차지하였다. 근로기간은 5년 미만이 135명 66.5%로 가장 많았으며, 무응답이 6명 존재하였다. 사고유무에서는 사고가 있는 사람이 21명 10.3%였으며, 사고의 목적 유무에서는 50명이 목적 경험이 있는 것으로 나타났다.

4.2 타당성 및 신뢰성 분석

본 연구에서는 측정변수들의 개념 타당성 및 신뢰성 검증을 위해 탐색적 요인분석(exploratory factor analysis)과 Cronbach's α 계수에 의한 내적일관성 검정법을 사용하였다.

또한 문항들에 대한 전체적인 평가에서 전체요인들 간의 상관관계 정도를 나타내는 KMO(Kaiser-Meyer-Olkin)값과 구형성 검정을 실시하였다. 탐색적 요인분석 결과 해석에 앞서 문항들에 대한 전체적인 평가에서 전체요인들 간의 상관관계 정도를 나타내는 KMO(Kaiser-Meyer-Olkin)값이 0.866(0.5이상 유의), 유의확률 값이 0.000으로 요인분석을 실시할 수 있는 측정항목들의 집합이라고 할 수 있다. 탐색적 요인분석 결과 요인 적재값(factor loading)이 0.5이상, 고유값 1.0이상의 요인을 확보함으로써 높은 유의성을 나타내고 있으며, 누적분산비율은 64.16%로 나타났다. 분석결과 각 측정 항목 Cronbach's α 계수가 0.8이상을 상회하고 있어 본 연구에서 사용된 측정도구들의 신뢰성이 있는 것으로 판단하였다. 따라서 신뢰성과 타당성이 확보되었다고 할 수 있다.

본 연구에서는 연구모형의 전반적인 적합도를

판단하기 위하여, χ^2 통계량, d.f(자유도), p값, 적합도지수(Goodness of Fit Index, 이하 *GFI*), 비교적합지수(Comparative Fit Index, 이하 *CFI*), 근사평균제곱오차의 제곱근(Root Mean Square Error of Approximation, 이하 *RMSEA*)이다. χ^2 통계량의 값이 크다는 것은 곧 적합도가 나쁘다는 것을 의미하며, 연구모형이 통계적으로 기각될 가능성이 크다. 다시 말해 p값이 0.05보다 작게 되면 연구모형이 통계적으로 기각되며 이는 모형이 적합하지 않음을 나타낸다. 조직몰입, 안전행동, 고용불안에 대한 확인적 요인분석을 실시한 결과는 <table 2>와 같다.

$\chi^2=402.787$, $df=332$, $P=0.005$, $GFI=0.883$, $IFI=0.973$, $CFI=0.972$, $RMSEA=0.032$ 로 대부분이 적합도 권장기준을 충족시키는 것으로 나타났다. 이러한 지수를 종합적으로 고려해 볼 때 구성개념들의 타당도는 적합한 것으로 나타났다. 집중타당성을 볼 수 있는 수치로는 표준화계수(β)값을 들 수 있으며, 표준화계수(β)은 구성개념과 측정변수들과의 관계를 나타내는 것으로 계수값이 0.5이상이고 p값이 0.05이하이면 구성개념과 측정변수들과의 관계가 유의하며, 집중타당도를 만족하였다고 할 수 있다. 수렴타당성은 측정도구들의 구성개념과 상관관계에 관한 것으로 측정도구의 요인 적재값(factor loading)으로 평가되며, 판별타당성은 하나의 개념을 측정하는 척도와 다른 개념을 측정하는 척도 간의 상관관계에 관한 것이다. 수렴 타당성을 측정할 때 모든 구성개념의 요인 적재값이 0.6보다 커야 통계적으로 유의하다 할 수 있으며, 복합신뢰도(CR)와 Cronbach's alpha 값이 0.7 이상, 평균 분산추출값(Average Variance Extracted, 이하 AVE)이 0.5 이상일 경우에는 구성개념 간의 판별타당성이 존재하는 것으로 평가한다. <table 2>에서 보는 바와 같이 각 구성개념의 AVE 값은 모두 0.5를 상회하거나 근접하고 있어 통계적으로 유의하며 복합신뢰도가 0.7을 모두 넘었기 때문에 구성개념의 측정도구들이 수렴 타당성을 가진다는 결과를 도출 할 수 있다.

이어서 판별타당성을 분석했다. 판별타당성은 서로 상이한 개념을 동일한 측정도구를 사용해서

Table 2 Results of Confirmatory Factor Analysis

구성개념	변수	non-standardized coefficient (β)	standardized coefficient (β)	S.E	t-value	p-value	AVE	CR
Affective Commitment	Affective commitment1	1.000	0.915				.888	.959
	Affective commitment2	0.577	0.560	0.069	8.348	0.000		
	Affective commitment3	0.649	0.680	0.060	10.754	0.000		
	Affective commitment4	0.761	0.825	0.055	13.850	0.000		
Continuance Commitment	Continuance Commitment1	1.000	0.725				.823	.933
	Continuance Commitment2	0.762	0.604	0.099	7.676	0.000		
	Continuance Commitment3	1.021	0.743	0.110	9.279	0.000		
	Continuance Commitment4	1.079	0.768	0.114	9.444	0.000		
Normative Commitment	Normative Commitment1	1.000	0.861				.899	.964
	Normative Commitment2	0.994	0.764	0.080	12.378	0.000		
	Normative Commitment3	0.738	0.819	0.054	13.609	0.000		
	Normative Commitment4	0.850	0.749	0.071	12.034	0.000		
Safety Behavior	Safety Behavior1	1.000	0.807				.871	.964
	Safety Behavior2	0.897	0.760	0.078	11.567	0.000		
	Safety Behavior3	0.912	0.769	0.079	11.610	0.000		
	Safety Behavior4	0.858	0.718	0.080	10.682	0.000		
	Safety Behavior5	0.695	0.645	0.074	9.397	0.000		
Job Insecurity	Job Insecurity1	1.000	0.691				.775	.944
	Job Insecurity2	1.144	0.777	0.126	9.110	0.000		
	Job Insecurity3	0.884	0.619	0.116	7.607	0.000		
	Job Insecurity4	1.055	0.681	0.128	8.255	0.000		
	Job Insecurity5	0.820	0.569	0.116	7.061	0.000		
	Job Insecurity6	0.882	0.570	0.125	7.065	0.000		
Fitness		$\chi^2=402.787$, $df=332$, $P=0.005$, $GFI=0.883$, $IFI=0.973$ $CFI=0.972$, $RMSEA=0.032$						

측정한 결과값들 간에 상관관계가 낮은가를 나타내는 것이다. 이를 위해 본 연구에서는 구성개념들 간의 판별타당성을 측정하기 위해 상관계수의 신뢰구간을 이용하였으며, 상관계수±2*표준오차의 값이 1을 포함하지 않으면 판별타당성을 만족한다고 할 수 있다(Fornell & Lacker, 1981).

상관계수 및 표준오차는 <table 3>에 정리 하였으며, 측정변수 모두 신뢰구간에 1을 포함하지 않으므로, 판별타당성이 확보된 것으로 판단할 수 있다.

Table 3 Results of Correlations of Constructs

	Affective Commitment	Continuance Commitment	Normative Commitment	Safety Behavior
Continuance Commitment	^{a)} 0.467*** (0.029)			
Normative Commitment	0.463*** (0.032)	0.467*** (0.027)		
Safety Behavior	0.623*** (0.035)	0.562*** (0.029)	0.592*** (0.032)	
Job Insecurity	0.032 (0.022)	0.221* (0.019)	0.176* (0.021)	0.019 (0.02)

*: p<0.05 **: p<0.001

a) correlation coefficient(standard error)

4.3 가설검증결과

본 연구에서는 상관관계분석을 통해 변수 간 판별타당성이 확보된 것으로 나타나 가설검증을 실시하였다. 구조방정식 모형을 분석하기 위하여 조직몰입을 외생변수로, 안전행동은 내생변수, 고용불안은 조절변수로 설정하였다. 분석결과, 본 연구에서 제시한 가설검증의 모형적합도는 $\chi^2=897.97$, $df=665$, $p=0.000$, $GFI=0.884$, $CFI=0.969$, $RMSEA=0.033$ 로 대부분 적합도를 충족시키는 것으로 나타났다. 따라서 본 연구에 가설을 검증하는데 적합한 것으로 판단된다.

본 연구의 가설을 검증하기 위해 구조방정식 모형분석을 실시한 결과 <table 4>와 같다.

가설 검증을 위해 구조방정식 모형을 활용하여 구성 개념들 간의 인과관계를 검증하였다.

본 연구에서는 조직몰입을 정서적몰입, 지속적몰입, 규범적몰입의 3개의 하위요인으로 구분하였으며, 종속변수는 안전행동으로 설정하였다. 가설검정 결과 조직몰입의 하위 요인인 정서적몰입(표준화 경로계수=0.357, $p=0.000$), 지속적몰입(표준화 경로계수=0.285, $p=0.000$), 규범적몰입(표준화 경로계수=0.296, $p=0.000$)이 안전행동에 유의한 정의 영향을 미치고 있었다. 응답자의 조직몰입(정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입)이 높을수록 안전행동이 증가하는 것을 알 수 있다.

Table 4 Result of Hypotheses Test

hypothesized effects	Non-standardized coefficient	standardized coefficient	S.E	t-value
AC→Safety Behavior	0.318	0.357	0.069	4.622**
CC→Safety Behavior	0.336	0.285	0.096	3.481**
NC→Safety Behavior	0.288	0.296	0.074	3.873**

** $p < .01$ * $p < .05$
 Affective Commitment(AC)
 Continuance Commitment(CC)
 Normative Commitment(NC)

이어서 고용불안의 조절효과를 분석하였다. 본 연구가 제안한 고용불안의 조절효과를 검증하기

위하여, 먼저 응답자의 집단을 (1)고용불안이 높은 집단과 (2)고용불안이 낮은 집단으로 나누어 집단차이분석을 실시하였다.

집단차이분석에서 자유모형은 두 집단 간의 계수의 크기가 차이가 있음을 의미하며, 제약모형은 두 집단의 계수가 동일함을 의미한다. 즉 자유모형은 조절효과가 있음을 제약모형은 조절효과가 없음을 대변하는 모형이라 할 수 있다. 따라서 자유모형이 지지되면 조절효과가 있다고 판단할 수 있는 반면 제약모형이 더 좋은 모형으로 판단되면 조절효과가 없다고 판단할 수 있다. 이때 조절효과의 검정을 위해 제약모형의 χ^2 값과 자유모형의 χ^2 값을 빼고, 차이에 대한 χ^2 은 자유도는 1이며 유의수준 0.05에서 유의하기 위한 임계치는 3.841이다. 즉 차이에 대한 χ^2 값이 3.841보다 클 경우 두 집단 간 경로계수의 차이가 있다고 할 수 있다. 조절변수의 효과 검정 결과는 <table 5>와 같다.

분석 결과, “지속적몰입→안전행동”에 대해 통계적으로 유의한 집단 차이가 있었다($p < 0.05$). 즉 고용불안이 “저”인 집단(표준화 경로계수=0.412)이 고용불안이 “고”인 집단(표준화 경로계수=0.135)보다 지속적몰입이 안전행동에 미치는 영향력이 높았다.

Table 5 Result of moderating effect of job insecurity

Path	Safety Behavior				model test		$\Delta\chi^2$	p
	High		Low		Constraint model ⁺	free models		
	Path coefficient	t	Path coefficient	t				
AC→Safety Behavior	0.372	3.315	0.363	3.389	542.545	0.085	0.770	
CC→Safety Behavior	0.135	1.166	0.412	3.287	548.253	5.793	0.016	
NC→Safety Behavior	0.351	2.937	0.306	3.105	542.460	0.000	0.982	

+ : Constraint model is χ^2 -value 542.46

*: $p < 0.05$ **: $p < 0.01$ ***: $p < 0.001$

Note: Affective Commitment(AC), Continuance Commitment(CC), Normative Commitment(NC)

5. 결론 및 시사점

본 연구모형은 건설업기업에서 중요하게 고려되는 안전문제에 관한 행동주의적 관점에서의 시사점을 제공하기 위하여 건설업에 종사하는 근로자의 조직몰입이 안전에 대한 행동에 미치는 영향에 관하여 분석하였다. 실증분석 결과 조직몰입의 하위차원(정서적, 지속적, 규범적)은 모두 안전 행동에 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있었다. 즉, 조직몰입이 안전행동에 중요한 선행요인이라는 것을 시사한다. 둘째, 고용불안의 조절효과에 관한 분석결과 지속적몰입이 안전행동에 미치는 영향에 대한 고용불안의 조절효과가 나타났다. 즉, 고용불안이 높은 종사자일수록 지속적몰입이 안전행동에 미치는 영향력을 강화시킨다는 것을 의미하기 때문에 지속적몰입이 높은 종사자들에 대한 고용불안 관리가 낮은 종사자들과 비교해 보다 중요하다는 것을 시사한다.

본 연구는 조직몰입과 안전행동의 관계에 관한 연구에 고용불안이라는 조절효과를 분석했는데, 다양한 변수들을 통해 안전행동과 관련된 조직행동연구의 양적 확장이라는 이론적 시사점을 제시할 수 있다. 또한 본 연구의 결과를 토대로 건설업 경영자에게 관리적 시사점을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 경영자의 입장에서 종사자의 전체적인 조직몰입을 높여 종업원의 안전에 대한 행동을 높이기 위한 노력이 필요하다. 이를 위해 조직몰입의 선행요인이라고 할 수 있는 개인의 특성변수(인구통계학적/심리적), 조직의 상황변수구조변수/역할변수), 조직문화 등 다양한 선행변수들이 연구되어 왔는데, 이러한 논의를 바탕으로 현재 회사가 처한 환경이나 전략 등을 감안하여 조직몰입을 높일 수 있는 요소를 관리에 대한 노력이 필요할 것이다. 특히 중소기업의 건설업 경영진은 조직몰입의 선행요인으로 중요하게 고려되는 공정성에 관한 관리가 필요하다. 중소기업의 건설업의 경우 지불능력의 제한이 있기 때문에 절차공정성과 상호작용공정성에 대한 지각을 높이기 위하여 종사자들과의 커뮤니케이션과 상호작용을 높여가고 보수의 결정 과정 등을 보다 투명하게 관리하는 노력이 필요하다. Yoo et al.[22]

의 주장처럼 기업 경영에서 복지지원, 업무성과에 대한 인정, 업무에 대한 임파워먼트 부여, 조직의 유연성 같은 노력을 통해서 종업원들의 직무만족을 높임으로써 기업 경영과 연계를 강화시킬 수 있다. 그리고 과업수행과정에서 작업자에게 권한과 책임의 부여를 통해 조직몰입을 높이기 위한 노력이 요구된다. 둘째, 고용불안이 지속적 몰입과 안전행동을 정(+)적으로 조절하는 변수였는데, 이는 고용불안이 높일 경우 지속적몰입이 높은 종사자의 안전행동을 감소시킬 수 있다는 것을 시사한다. 이러한 결과를 토대로 종사자의 고용불안이 지속적몰입이 높은 종업원의 안전행동에 매우 중요한 요인임을 고려하여, 그들에 대한 고용불안을 감소시키기 위한 노력이 필요하다. 이를 위하여 조직차원의 신뢰를 제공할 수 있는 프로그램의 운영이나 소통을 늘리기 위해 노력해야 한다. 회사의 운영원칙에서 고용안전성을 높이기 위해 노력하겠다는 의지를 적극적으로 제시하여, 고용불안을 전반적으로 낮추기 위한 노력이 요구된다. Kim et. al(2016)[23]의 주장처럼 현대 사회에서 가상커뮤니티는 구성된 간에 정보공유를 촉진시켜 정보와 지식이 확산된다. 고용불안도 일을 하는 과정에서 확산되기도 하지만 구성원들의 비공식적인 활동을 통하여 확산된다는 점을 고려하여, 비공식조직을 통한 고용불안의 확산을 방지하기 위한 노력도 필요하다. 기업이 내부고객인 종업원들에 대한 관심을 가지는 이유는 인적자원이 경쟁력의 원천이기 때문이다. 이에 내부고객과점에서 그들의 조직몰입과 사기에 대한 관리가 경영자의 중요한 역할임을 고려할 필요가 있다[24].

본 연구는 다음과 같은 한계점을 가지고 있다.

첫째, 본 연구는 설문지법을 이용한 연구를 실시했는데, 설문조사가 갖는 동일방법의 한계 등을 이 논문도 가지고 있다. 둘째, 연구의 표본이 부산지역에 위치한 건설업 종사자를 중심으로 선정되어 일반화 가능성의 문제점을 가지고 있다. 정확한 비교와 가설검증 결과의 정교한 해석을 위해서는 다양한 지역을 대상으로 연구가 진행될 필요성이 존재한다. 향후연구에서는 이러한 연구의 한계를 극복하여 방법론상의 다양한 방법에 의한 연구와 표본을 다양화하고 실질적인 선행요

인들을 더욱 세분화하여 더욱 세밀히 연구를 진행할 필요가 있다.

References

- [1] Hur, J. M., "Study on the Present Conditions and Reform Measures of the Construction Trade Unions of Korea", Department of Industrial Relations The Graduate School of Labor and Industrial Relations Soong Sil University, 1997
- [2] Meyer, J. P., & Allen, N. J., "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment", *Human Resource Management Review*, Vol. 1, No. 1, pp. 61-89, 1991.
- [3] Weiner, B., "The Emotional Consequences of Causal Ascriptions", In M. S. Clark & S. T. Fiske (Eds.), *Affect and cognition: The 17th Annual Carnegie Symposium on Cognition*. Hillsdale, NJ: Erlbaum, 1982.
- [4] Kho, H.C., "Study on Dual Commitment of R&D Professionals : Focused on Organizational Commitment and Career Commitment", Department of Sociology The Graduate School of Yonsei University, 2003.
- [5] Garavan, T. N., & O'Brien, F., "An Investigation Into the Relationship Between Safety Climate and Safety Behaviours in Irish Organisations", *Irish Journal of Management*, Vol. 22, No. 1, pp. 141-170, 2004.
- [6] Neal, Andrew, Mark A. Griffin, and Peter M. Hart. "The Impact of Organizational Climate on Safety Climate and Individual Behavior." *Safety Science*, Vol 34. No. 1, pp. 99-109, 2000.
- [7] Wallace, J. C., & Vodanovich, S. J., *Workplace Safety Performance: Conscientiousness, Cognitive Failure, and Their Interaction*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 8(4), 316-327, 2003.
- [8] Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L., "Affective, Continuance, and Normative Commitment to The Organization: A Meta-Analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 61, No. 1, pp. 20-52, 2002.
- [9] Cooper-Hakim, A., & Viswesvaran, C., "The Construct of Work Commitment: Testing an Integrative Framework", *Psychological Bulletin*, Vol. 131, No. 2, pp. 241-259, 2005.
- [10] Chang, Y.S., Kim, M.S., Lee, K. M. & Cho, D.H., "The Effects of Human Resource Management on Organizational Effectiveness", *Journal of the Korea Industrial Information Systems Research* Vol. 19 No. 3, pp103-114, 2014.
- [11] Lee, W. Y., "Influence of Job Insecurity, Organizational Commitment, and Safety Climate on Safety Behavior and Accidents", *Journal of the Korean Society for Railway*, The 2005 Fall Conference of The Korean Society for Railway, 2005.
- [12] Oah, S. Z., Choi, S. C., Kim, H. S., & Hong S. H., "A Critical Review of Behavioral Studies for Accident Control", *Korean Journal of Psychology and Social Issue*, Vol. 9, Special, pp.75-88, 2003.
- [13] Moon, K. S., Lee, J. H., & Oah S. Z., "The Effect of Organizational Commitment on Safety Behaviors: Moderating Effects of Safety Climate", *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 24, No.1, pp.51-73, 2011.
- [14] Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z., "Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity", *Academy of Management Review*, Vol. 9, No. 3, pp. 438-448, 1984.
- [15] Han, J. H., "A Study on the Organizational Citizen Behavior or Moderating Effects of Perceived Organizational Support between the Antecedents of Job Insecurity and the

Job Insecurity", Journal of Human Resource Management Research, Vol. 13, No. 4, pp.209-299, 2006.

[16] Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P., "Content, Cause, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test", Academy of Management Journal, Vol. 32, No. 4, pp. 803-829, 1989.

[17] King, J. E., "White Collar Reactions to Job Insecurity and The Role of The Psychological Contract: Implications for Human Resource Management. Human Resource Management, Vol. 39, No. 1, pp. 79-92, 2000.

[18] Kinnunen, U., Mauno, S., Nätti, J., & Happonen, M., "Organizational Antecedents and Outcomes of Job Insecurity: A Longitudinal Study in Three Organizations in Finland", Journal of Organizational Behavior, Vol. 21, No. 4, pp. 443-459, 2000.

[19] Park, S. E., & Lee, Y. M., "An Empirical Study on the Relationships among the Job Insecurity, Trust and Job Performance of Survivors after the implementation of Organizational Downsizing", Korean Management Review, Vol. 33, No.2, pp.503-529, 2004.

[20] Son, H. I., & Jeong H. W., "The Effect Of Job Insecurity To The Union Commitment, Dual Commitment and The Union-Related Orientation" Management Information Systems review, Vol. 34, No.2, pp.131-149, 2015.

[21] Hwang, H. Y., Yu, J. K., Lee, K. S., & Chol I. T., Investigation of Employment Instability of Adjustment Effect in the Relation of Organizational Justice and Team Effectiveness, Journal of Korean Industrial Economics and Business, Vol. 3, No. 2, pp.25-49, 2011.

[22] Yoo, E. H., & Kim J. K., "Effects of HRM Practices and LMX on Turnover Intention of SMEs employees : Focusing on the Mediating Effects of Job Satisfaction", Journal of the Korea Industrial Information Systems Research Vol. 20, No. 6, pp91-106, 2015.

[23] Kim, J. k., Dai, S., & Kim, J. H., The Effects of Social Capital and Individual Motivations on Information Sharing and Community Promotion: Focused on a Chinese Virtual Community, The Journal of Information Systems, Vol. 25, No. 1, pp135-158, 2016.

[24] Park, J. C., Perceived Job Insecurity of Internet Information System Employees Impact on Organizational Trust and Organizational Commitment, The Journal of Internet Electronic Commerce Research, Vol. 9, No. 1, pp163-175, 2009.



서 정 규 (Joung-Gyu Seo)

- 정회원
- 동의대학교 경영학 석사
- 관심분야 : 정보시스템 성과, 인사관리, 조직행동, 리더십



권 혁 기 (Hyeok-Gi Kwon)

- 영구회원
- 동의대학교 경영학 박사
- 동의대학교 경영학과 조교수
- 관심분야 : 인적자원관리시스템, 조직행동, 리더십