



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

2013년 8월
박사학위논문

리더십과 조직문화유형이 안전성과에 미치는 영향

조선대학교 대학원

산업안전공학과

강인원

리더십과 조직문화유형이 안전성과에 미치는 영향

The Influence to Safety Performance by Leadership and
Organizational Culture Types

2013년 8월 23일

조선대학교 대학원

산업안전공학과

강인원

리더십과 조직문화유형이 안전성과에 미치는 영향

지도교수 박 해 천

이 논문을 공학 박사학위신청 논문으로 제출함

2013년 4월

조선대학교 대학원

산업안전공학과

강 인 원

강인원의 박사학위 논문을 인준 함

위원장 조선대학교 교 수 김 의 식 (인)

위 원 조선대학교 석좌교수 김 현 수 (인)

위 원 (주)AERIX 대표이사 정 태 현 (인)

위 원 조선대학교 교 수 최 형 일 (인)

위 원 조선대학교 교 수 박 해 천 (인)

2013년 6월

조선대학교 대학원

목 차

ABSTRACT	vii
제1장 서론	1
제1절 연구의 목적	1
제2절 연구의 방법 및 구성	3
제2장 이론적 고찰	4
제1절 건설업의 특성	4
1. 건설현장 리더십	6
2. 건설현장 조직과 문화	7
제2절 리더십과 조직문화 고찰	9
1. 건설현장 리더십과 조직문화 설정	9
2. 리더십의 정의와 유형	15
3. 조직문화의 정의와 유형	24
4. 리더십과 조직문화의 관련성	31
제3절 건설업의 안전성과	34
1. 안전성과에 관한 고찰	35
2. 안전성과의 영향요인 관계	36
3. 리더십과 안전성과의 관계	41
4. 조직문화와 안전성과의 관계	41
5. 리더십과 조직문화와 안전성과의 관계	43
제3장 연구 조사 및 가설설정	45
제1절 연구 대상	45
제2절 변수의 조작적 정의 및 측정	47
제3절 연구 모형 설계	49
제4절 연구 가설 설정	50

1. 리더십과 조직문화유형의 관계	50
2. 조직문화의 유형과 안전성과의 관계	52
3. 리더십유형과 안전성과의 관계	53
4. 리더십과 조직문화유형의 안전성과의 매개효과	54
제4장 실증 분석	56
제1절 표본의 일반적 특성	56
제2절 변수의 신뢰성과 타당성 분석	57
1. 측정도구의 신뢰성	57
2. 변수의 신뢰성 분석	58
3. 변수의 타당성 분석	64
제3절 변수 간 상관관계 분석	72
제4절 가설의 검증	74
1. 가설검증 결과 분석	74
2. 가설검증 경로 분석	98
3. 가설검증 결과 및 고찰	103
제5절 응답자 속성별 집단간 수준 차이 분석	106
1. 성별, 소속, 고용형태, 직종 별 T-test 분석	106
2. 연령 및 근무경력별 ANOVA 분석	121
제5장 결 론	132
참고문헌	135
부록	141

List of Tables

Table 2-1. 건설업의 특성	4
Table 2-2. 건설재해 발생 추이(2005~2011년)	5
Table 2-3. 국내 현장소장의 리더십 관련 선행 연구	7
Table 2-4. 건설 현장 관리 업무 분담 비율	8
Table 2-5. 리더십유형과 건설현장 일반적 특성 연관성	12
Table 2-6. 조직문화와 건설현장 일반적 특성 연관성	13
Table 2-7. 리더십 이론의 발전과정	17
Table 2-8. 거래적 리더십의 하위 행동특성	19
Table 2-9. 변혁적 리더십의 하위 행동특성	21
Table 2-10. 변혁적 리더십과 거래적 리더십의 차이	22
Table 2-11. 감성적 리더십의 행동특성	24
Table 2-12. 조직문화 유형의 특징	29
Table 2-13. 리더십 유형, 조직문화, 조직성과에 관한 선행연구	32
Table 2-14. 안전 분위기-안전행동 관련 선행연구	40
Table 3-1. 설문지의 구성	46
Table 4-1. 표본의 일반적 특성	56
Table 4-2. 신뢰도 검증 결과	57
Table 4-3. 거래적 리더십 신뢰도 분석 결과	58
Table 4-4. 변혁적 리더십 신뢰도 분석 결과	59
Table 4-5. 감성적 리더십 신뢰도 분석 결과	60
Table 4-6. 조직문화 신뢰도 분석 결과	61
Table 4-7. 안전 분위기 신뢰도 분석 결과	62
Table 4-8. 안전행동 신뢰도 분석 결과	63
Table 4-9. 거래적 리더십 요인 분석 결과	65
Table 4-10. 변혁적 리더십 요인 분석 결과	66
Table 4-11. 감성적 리더십 요인 분석 결과	67
Table 4-12. 조직문화 요인 분석 결과	69
Table 4-13. 안전 분위기 요인 분석 결과	70

Table 4-14. 안전행동 요인 분석 결과	71
Table 4-15. 리더십 요인과 조직문화 요인간의 상관관계 분석 결과	72
Table 4-16. 리더십 요인과 안전분위기 요인간의 상관관계 분석 결과	73
Table 4-17. 리더십 요인과 안전행동 요인간의 상관관계 분석 결과	73
Table 4-18. 거래적 리더십과 조직문화 요인 회귀분석 결과	74
Table 4-19. 변혁적 리더십과 조직문화 요인 회귀분석 결과	76
Table 4-20. 감성적 리더십과 조직문화 요인 회귀분석 결과	77
Table 4-21. 가설 1의 회귀분석 결과 종합	79
Table 4-22. 조직문화와 안전분위기와 안전행동 회귀분석 결과	80
Table 4-23. 가설 2의 회귀분석 결과 종합	83
Table 4-24. 리더십유형과 안전행동, 안전분위기 회귀분석 결과	84
Table 4-25. 가설 3의 회귀분석 결과 종합	86
Table 4-26. 리더십유형과 안전행동 간의 안전분위기 매개효과	88
Table 4-27. 조직문화유형과 안전행동 간의 안전분위기 매개효과	90
Table 4-28. 리더십유형과 안전분위기 간의 안전행동 매개효과	93
Table 4-29. 조직문화유형과 안전분위기 간의 안전행동 매개효과	95
Table 4-30. 가설검증 결과 종합	97
Table 4-31. 리더십, 조직문화를 결합한 표준회귀분석(β)-안전분위기와 안전행동	98
Table 4-32. 리더십유형과 조직문화유형의 안전성과와의 영향관계	103
Table 4-33. 조직문화유형과 리더십유형의 안전성과와의 영향관계	104
Table 4-34. 성별 리더십 요인의 검정 분석결과	106
Table 4-35. 성별 조직문화 요인의 검정 분석결과	108
Table 4-36. 성별 안전성과 요인의 검정 분석결과	109
Table 4-37. 소속별 리더십 요인의 검정 분석결과	110
Table 4-38. 소속별 조직문화 요인의 검정 분석결과	111
Table 4-39. 소속별 안전성과 요인의 검정 분석결과	113
Table 4-40. 고용형태별 리더십 요인의 검정 분석결과	114
Table 4-41. 고용형태별 조직문화 요인의 검정 분석결과	115
Table 4-42. 고용형태별 안전성과 요인의 검정 분석결과	115
Table 4-43. 직종별 리더십 요인의 검정 분석결과	117
Table 4-44. 직종별 조직문화 요인의 검정 분석결과	118

Table 4-45. 직종별 안전성과 요인의 검정 분석결과	119
Table 4-46. 연령별 리더십 요인 분산분석 결과	121
Table 4-47. 연령별 리더십 요인 최소유의차 검정 결과	122
Table 4-48. 연령별 조직문화 요인 분산분석 결과	123
Table 4-49. 연령별 조직문화요인 최소유의차 검정 결과	123
Table 4-50. 연령별 안전성과 요인 분산분석 결과	124
Table 4-51. 연령별 안전성과요인 최소유의차 검정 결과	125
Table 4-52. 근무경력별 리더십요인 분산분석 결과	126
Table 4-53. 근무경력별 리더십요인 최소유의차 검정 결과	127
Table 4-54. 근무경력별 조직문화요인 분산분석 결과	128
Table 4-55. 근무경력별 조직문화요인 최소유의차 검정 결과	129
Table 4-56. 근무경력별 안전성과요인 분산분석 결과	130
Table 4-57. 근무경력별 안전성과요인 최소유의차 검정 결과	131

List of Figures

Fig. 2-1. 건설업 특성을 고려한 리더십과 조직문화	10
Fig. 2-2. 쿤의 경쟁가치 모형 분류	28
Fig. 2-3. 안전분위기-안전행동 안전성과모델(Griffin Model)	35
Fig. 2-4. 조직문화와 안전성과간의 관계	42
Fig. 3-1. 연구 모형	49
Fig. 4-1. 리더십유형과 조직문화의 영향관계	79
Fig. 4-2. 조직문화유형과 안전분위기와 안전행동의 영향관계	83
Fig. 4-3. 리더십유형과 안전분위기와 안전행동의 영향관계	86
Fig. 4-4. 매개효과 분석모형(가설 4-1)	87
Fig. 4-5. 매개효과 분석모형(가설 4-2)	92
Fig. 4-6. 리더십, 조직문화를 결합한 안전분위기에 대한 경로분석 결과	100
Fig. 4-7. 리더십, 조직문화를 결합한 안전행동에 대한 경로분석 결과	101
Fig. 4-8. 리더십, 조직문화를 결합한 안전성과에 대한 경로분석 결과	102
Fig. 4-9. 성별 리더십 요인의 집단 통계량	107
Fig. 4-10. 성별 관계지향문화 요인의 집단 통계량	108
Fig. 4-11. 소속별 감성적 리더십의 자기관리 능력 요인의 집단 통계량	111
Fig. 4-12. 소속별 조직문화 요인의 집단 통계량	112
Fig. 4-13. 소속별 안전분위기의 경영가치 요인의 집단 통계량	113
Fig. 4-14. 고용형태별 안전행동의 안전준수 요인의 집단 통계량	116
Fig. 4-15. 직종별 변혁적 리더십의 카리스마 요인의 집단 통계량	118
Fig. 4-16. 직종별 안전성과 요인의 집단 통계량	120

ABSTRACT

The Influence to Safety Performance by Leadership and Organizational Culture Types.

In Won, Kang

Advisor : Prof. Park Hai-chun, Ph.D.

Department of Industrial Safety Engineering

Graduate School of Chosun University

This report verifies that in the construction industry, construction site manager's Leadership type and Organizational Culture type are important variables that influence safety climate and safety behaviors of members in an organization. Through a comprehensive point of view, the goal is to verify the combination that is most suitable and effective. To verify this, we analyzed the causes that affect the relationship between safety atmosphere and safety action, which is also related to the safety performance of construction site organization.

From analysing actual proof we found the results as following.

First of all, Leadership and Organizational Culture type influence each other. Transactional leadership affects Relation-oriented culture, Trans-oriented Culture and Task-oriented Culture. Revolutionary Leadership affects Relation-oriented Culture and task-oriented Culture. Emotional leadership affects relation-oriented Culture and task-oriented Culture. This fact shows that the Construction site manager highly affects relation-oriented Culture and task-oriented Culture in construction sites.

In contrast, when the organization is a hierarchy-oriented Culture, leadership does not have an effect. In the case of Hierarchy-oriented Culture, construction

site managers have a harder time leading the members of organization in the construction industry because they emphasize order and unity (such as commands, rules, regulations) in the form of Management Controlled Culture

Second, in the case of Safety climate, the relationship between Organizational Culture type and safety performance(safety climate and safety behaviors) in construction sites affect Relation-oriented Culture, Trans-oriented Culture, Hierarchy-oriented Culture. In the case of safety behaviors, this affects Relation-oriented Culture and Hierarchy-oriented Culture.

On the other hand, in the case of Task-oriented Culture, it is verified that safety climate and safety behavior of members of organization are not affected directly or indirectly. In Task-oriented Culture, it is hard to change safety climate and safety behavior in the construction sites. This is because Task-oriented Culture has characteristics that aim for productivity and achievement of goal.

Third, the manager's leadership type, stability, safety climate and safety behavior are all affected by and related to Transactional Leadership and Revolutionary Leadership. This is to say that as the organization's leader type becomes closer to Transactional Leadership and Revolutionary Leadership, it is easier to provide such a safety climate to members of the organization.

In contrast, as the organization's leader type becomes closer to Emotional Leadership, the construction site manager is unable to change safety climate and safety behavior in the construction site. For a long time, construction industry grafted safety onto Emotional Leadership and called it "Emotional safety-oriented Leadership" They tried to develop Emotional Leadership in leaders of hierarchical places of business and also planed to achieve good injury record. But even with these efforts, their plan had failed. This indicates that it does not affect any member in construction sites.

Fourth, in Leadership and Organizational Culture Type, the results of analyzing mediator effects of safety climate and safety behavior show that leadership affect both safety climate and safety behavior. In Organizational Culture Type, Relation-oriented Culture and Hierarchical-oriented Culture act as mediation roles, but in Trans-oriented Culture and Task-oriented Culture, both showed that they don't act as mediation role between safety climate and safety behavior. This is because when the sites are Trans-oriented Culture and Task-oriented Culture, safety climate and safety behavior do not accompany each other.

Fifth, from an age-specific analysis, workers who are older than 50 years old responded better to Transactional Leadership than workers between the ages of 20 and 49 years old. In case of Trans-oriented Culture, workers who are older than 50 years old responded less than workers between the ages of 20 and 49 years old. This means that workers who work longer in the construction industry seem to be more focused on conditional rewards and younger workers respond to Trans-oriented Culture better than older workers. This is a result of adapting to external environments and the diversity of construction sites.

제1장 서론

제1절 연구의 목적

건설업은 국토개발, 산업건설, 주택건축 등 광범위한 사회간접자본 형성과 고정자본 형성을 대상으로 하는 산업의 총칭으로 시장구조나 생산 활동 면에서 다른 산업과 구별된다. 건설업을 생산형태에서 보면, 개별적 주문에 의한 일회적 생산이기 때문에 시장판매를 목적으로 하여 연속적이고 지속적인 생산 활동을 전개하는 제조업 등 다른 산업에 비하여 제품을 표준화하기가 어렵다. 또한 생산 기간이 길고 옥외에서 생산 활동을 하기 때문에 인위적으로 제어할 수 없는 자연환경과 경제적 여건 등의 변동요인에 의하여 큰 영향을 받으며, 생산 활동이 지속되지 못하고 단속적이기 때문에, 경영자원의 활용 신축성이 크고 경영 활동이 불안정하다는 특성을 가지고 있다. 따라서 계획적 생산이 어렵기 때문에 개별공사마다 그 생산 활동에 맞는 관리가 필요하다. 또한 건설업은 열악한 작업환경과, 작업의 혼재성, 가변성, 고용 불안정, 한시적 공사기간, 임금, 복지, 근로시간, 근무강도, 근로자의 고령화등 다른 산업과 다른 특성을 지니고 있다.(김애리, 2012)

이러한 건설업의 복잡한 특성과 생산과정에서 건설 프로젝트는 생산품이 개별적이고 다양하며, 그에 따른 공급구조 역시 복잡한 특성을 가지고 있다. 이러한 특성들이 건설 프로젝트가 대형화·복잡화 되면서 건설사업 환경 또한 변화가 심화되고 있는 가운데, 제한된 환경에서 건설 프로젝트를 성공으로 이끌어 가는 일은 더 어려워지고 있다. 특히, 이러한 환경변화에 적극적으로 대응하고 발전해 나가는데 있어서 건설 프로젝트 리더의 역할을 수행하는 현장소장의 역할은 매우 중요하다. 현장소장의 리더십은 건설 프로젝트가 성공하기 위한 핵심요인 중 하나로 건설사업의 생산성과 효율성 향상을 위한 중요한 부분으로 인지되고 있다(강지선, 2006).

21세기 글로벌화 시대에 조직은 과거에 비해 조직구성원들의 자발적 참여와 자율성이 지속적으로 강화되고 있다. 초창기의 조직의 리더들은 적절한 보상 메커니즘을 기초로 하여 조직구성원의 동기를 부여하였다. 그 이후 조직의 환경적 불확실성이 큰 상황에서 조직의 안정을 확보하기 위해서 조직리더의 개인적 가치를 고양시키고 조직구성원에 대한 믿음과 신념을 유발시켜 조직 및 조직 구성원들의 태도와 가치관을 변천시킨으로써 목표를 달성하는 것이 경쟁적 조직 환경에서 생존해

나가는데 매우 중요한 것으로 보았다(양시을, 2011).

조직이란 구성원의 참여와 협력을 통하여 사회 변화에 적응하면서 공동목표를 이루기 위한 유기적인 체제를 말한다. 불확실한 경영환경에 적응하고 다른 조직과 경쟁하면서 조직의 공동목표를 효과적으로 달성하기 위해서는 무엇보다 인적 자원의 효과적인 활용이 필요한데, 이러한 인적 자원 중에서도 최고경영자의 리더십이 특히 중요하다. 왜냐하면 조직 내 최고경영자는 전략의 선택, 자원의 할당, 전략적 의사결정 등의 중요한 경영문제에 크게 영향력을 행사하기 때문이다. Bass(1990)는 구성원들에게 동기를 부여하고, 투입된 인적, 물적 요소를 변화시켜 조직이 목표를 효율적으로 달성하게 하는 것을 최고경영자의 리더십이라 하였다.

리더십과 조직문화의 관련성을 설명하고 있는 Schein(1985)은 리더십과 조직문화의 관계를 동전의 양면과 같이 어느 한쪽만으로 이해될 수 없다고 하였다. 조직문화는 리더들에 의하여 창출되며, 리더십의 가장 핵심기능 중 하나가 조직문화를 창출하고 관리하는 것이다. 리더십이 관리나 행정과 구별되는 어떠한 가치를 지니기 위해서는 리더십의 개념에 포함되어 있는 조직문화에 대한 관리기능을 깊이 인식하여야 한다고 주장하였다. 즉, 리더십이 조직문화에 영향을 미치고, 리더십은 조직문화에 따라 그 성과를 달리 한다고 본 것이다.

지금까지의 리더십과 조직문화 유형의 선행연구에서는 일반적으로 리더십유형이나 조직문화유형의 인식은 조직구성원의 직무만족과 조직몰입 또는 이직의도에 영향을 미치는 중요한 요소로 주목받아왔다. 기존의 연구들은 리더십유형이나 조직문화유형 변수 중 한 가지 변수를 가지고 조직유효성에 미치는 영향을 분석하였으나 본 연구에서는 리더십유형과 조직문화유형을 동시에 고려하여 건설현장조직의 유효성의 하나라고 볼 수 있는 안전성과와의 관계를 밝히고자 한다.

제2절 연구의 방법 및 구성

본 연구는 건설현장소장의 리더십유형과 현장 조직문화유형이 조직구성원의 안전성과(안전 분위기와 안전행동)에 미치는 영향을 연구 목적으로 두고 있다. 연구 대상은 건설현장의 현장소장 이하 하부관리자인 관리감독자와 안전관리자를 대상으로 하였다.

따라서 본 연구에서는 건설업 조직에서 안전성과에 유효한 리더십과 조직문화유형을 모색하여 건설현장에서 가장 적합한 유형이 무엇인지 제시하고자 하며, 연구모형에서 설정한 가설의 검증을 위하여 회귀분석 방법과 매개효과를 사용하였다.

이와 같은 연구목적 달성을 위하여 연구 내용을 전개하면 다음과 같다.

먼저 제1장에서는 연구의 목적과 연구의 방법과 구성을 제시하고, 제2장에서는 이론적 고찰로 리더십과 조직문화유형 및 안전성과 등을 살펴보고, 이들 간의 서로의 관계성을 살펴본다. 제3장에서는 이론적 연구를 바탕으로 설정된 연구모형 및 가설을 설정하고, 변수의 정의 및 조사방법을 제시하는 한편 제4장에서는 실증분석 및 가설의 검증, 분석결과에 대한 결과 고찰을 제시한다. 마지막으로 제5장에서는 분석된 연구 결과를 토대로 결론을 제시하기로 한다.

먼저 문헌연구를 통하여 국내외 선행연구결과와 연구기관의 연구보고서, 단행본을 수집·분석하여 리더십과 조직문화에 대한 유형을 고찰하고, 이론적 고찰을 통하여 건설현장에 적용할 수 있는 리더십 유형과 조직문화 유형을 설정하고자 한다.

이를 토대로 안전분위기와 안전행동을 매개변수로 서로간의 유효성에 미치는 영향을 검증하기 위한 연구모형과 연구가설을 설계하였으며, 세부적인 연구변수의 관계 분석은 다음과 같다.

첫째, 리더십 유형과 조직문화유형의 관계성을 파악하여 상호간 영향관계 분석

둘째, 건설업 현장소장의 리더십 유형이 조직문화와 조직구성원의 안전 분위기와 안전행동에 미치는 영향 분석

셋째, 건설현장 조직문화유형이 조직구성원의 안전 분위기와 안전행동에 미치는 영향 분석

넷째, 리더십유형과 조직문화유형에 어떠한 결합이 가장 효율적인 조직구성원의 안전 분위기와 안전행동에 적합한지를 실증 검증하며, 가장 큰 변화를 가져오는 리더십과 문화는 무엇인지 실증 검증해 보고자 한다.

제2장 이론적 고찰

본 연구에서는 건설 현장소장의 리더십유형과 건설 현장 조직문화의 특성이 건설현장의 안전성과에 어떠한 영향을 미치는지에 대해 검증하고자 한다.

여기에서는 선행연구와 문헌 등의 자료를 바탕으로 건설업의 특성과 건설현장소장의 리더십 및 건설현장의 조직 문화에 대해 살펴보고자 한다.

제1절 건설업의 특성

건설업은 작업의 특성상 일시적인 건축기간에 따라 유동적인 시설을 갖기 때문에 기계화가 완전히 이루어 질 수 없어 기능 인력이 중요시되며, 건축공정에 딸린 다양한 인력이 공사를 진행하게 된다. 뿐만 아니라 수주를 중심으로 목적물을 생산하는 프로젝트 개념의 서비스 산업으로 타 산업에 비하여, 생산, 고용, 부가가치의 유발효과가 높다.

이러한 건설업은 타 산업과 비교할 때 건설 산업만이 가지고 있는 일반적 특성은 Table 2-2와 같이 일반 제조업과는 달리 목적물을 창출해 나가는 과정 또는 단계가 매우 복잡 다양한 특성을 지니고 있다(이효동, 2011).

Table 2-1. 건설업의 특성

공급측면	수요측면	기술측면	산업 활동측면
* 주문생산	* 수요의 불안전성	* 이용기술 다양성	* 중층적 시장구조
* 생산활동 분산 이동성	* 수요의 비정형성	* 기계화, 자동화 난이	* 경기 선행성 및 조율성
* 인적자원 의존도 높음	* 도면이나 입찰로서 결정	* 공정 간 간섭이 복잡	* 제품의 거대성
* 한시적 기간	* 생산 이전에 수요자와 공급자가 결정	* 일률적 품질관리 난해	* 생산 기간의 장기성
* 발주자와 사용자가 서로 다름		* 인력 불 균일화	* 다양한 파생효과

건설업은 70년대 해외건설공사의 비약적인 발전으로 고도경제성장에 크게 기여한 바 있다. 그러나 건설업이 국민경제에 큰 비중을 차지하면서 성장·발전하여 온 이면에는 산업재해의 다발에 의한 많은 인명의 손실과 재산상의 피해가 있었다는 사실을 간과할 수 없다.

2012년 고용노동부가 발표한 자료에 따르면 근로자 1만 명당 사망자비율인 '사망만인율'은 1.20으로 전년대비 0.10 감소했지만 사망자수는 1,864명으로 전년대비 4명(0.2%) 증가했다. 특히, 건설업은 업무상사고 사망자는 업종별로는 건설업이 461명으로 40.7%를 차지했으며, 2005~2011년 기간 중 건설업취업자수 구성비는 감소(7.9%⇒7.2%)했으나, 건설업 재해자수 및 사망자수 구성비는 모두 증가(18.6%⇒24.4%, 24.4%⇒29.4%)했다. Table 2-1에 나타낸 바와 같이 건설업의 경우 재해발생 추이는 꾸준히 증가하고 있는 추세에 있다.

Table 2-2. 건설재해 발생 추이(2005~2011년)

구분	'05년	'06년	'07년	'08년	'09년	'10년	'11년
사업장수	125,258	154,543	198,691	302,015	236,747	221,617	273,420
근로자수	2,137,745	2,558,093	2,899,285	3,259,512	3,206,526	3,200,646	3,087,131
재해자수	16,248	18,300	19,385	20,835	20,998	22,504	22,782
사망자수	630	654	651	690	606	611	621
재해율	0.76	0.72	0.64	0.64	0.65	0.70	0.72

2011년 건설업 재해율은 0.72%로 전체 업종의 평균 재해율 보다 높게 나타나고 있으며 재해자수는 증가추세 이며, 사망자 수는 전년대비 10명 증가하였다.

최근 5년간 연도별 재해자수 및 재해율을 살펴보면 재해자수는 근소하게 증가하는 것을 알 수 있으며, 재해율의 경우 2008년까지 감소하다가 이후 다시 증가하고 있는 것을 알 수 있다. 산업수준과 기술력이 과거에 비해 높아지면서 타 산업의 재해자수 및 재해율이 점차 감소하고 있는 것과는 상반되는 수치이다.

이러한 건설현장의 특수성을 감안할 때 재해감소를 위한 사전예측 및 방지대책을 세우거나 문제 발생시에도 신속, 정확하게 해결해 나갈 수 있는 현장 리더의 종합적인 안전관리능력 배양이 필요하다.

1. 건설현장 리더십

건설 산업은 프로젝트라는 기본 단위로 수행되며, 건설 프로젝트에서 리더의 역할을 수행하는 사람을 현장 소장 또는 프로젝트 매니저(PM)라 한다. 이들 현장 소장은 해당 프로젝트에서 의사 결정자, 통솔자, 조정자 등의 역할을 담당하게 되며 이들의 사업 관리 능력과 리더십은 프로젝트 성패에 많은 영향을 끼치게 된다.

현장소장은 프로젝트의 성공적인 수행을 위해 리더십의 기술과 수행능력을 발전시켜야 하는 의무를 가지고 있다. 즉, 현장소장은 해당 프로젝트를 수행 할 수 있는 리더십을 보유하고 있는가의 여부에 따라 그 프로젝트에 참여가 결정되어 진다(손영재, 2006).

따라서 프로젝트를 진행 중인 기업들은 현장소장의 리더십에 많은 중요성을 부여하고 있고 급변하기 쉬운 작업환경 하에 서는 더욱 현장소장의 리더십을 중요시 하고 있다(Kerzner, 2001).

건설업에서 현장소장이란 발주자와의 계약에 명시된 사업을 수행하기 위하여 도급자 사업자로 부터 책임과 권한을 위임받아 현장시공에 관한 전반적인 관리를 수행하는 책임자라고 정의 할 수 있다. 현장소장의 업무영역은 매우 다양하며, 책임 한도도 무한정이라 할 수 있다.

현장 상황에 따라 다소 차이가 있지만 일반적으로 산업안전보건법에서는 현장소장을 안전보건총괄책임자, 건설기술관리법에서는 안전관리책임자로 명명하고 있다.

안전업무영역에서의 현장소장의 책임은 현장 내의 안전관리조직을 총괄하는 것이다. 다시 말하면 현장소장은 안전관리조직의 수장으로써 안전관리활동에 관한 최고 의사결정권자로 설정되어 있는 것이다(김태환, 2004).

그러므로 현장소장에게는 해당 프로젝트의 기술과 기능을 균형 있게 관리하는 능력과 현장의 안전을 총괄하는 리더십의 역할 등이 요구되는 것이다.

국내 건설현장소장의 리더십에 관한 연구는 2000년대 들어서 활발히 수행되고 있는데 현재까지 건설현장소장의 리더십에 대한 연구는 Table 2-3과 같이 정리 할 수 있다. 건설현장소장의 리더십과 관련한 선행 연구에서는 현장소장 리더십의 유형과 직원들의 직무몰입과 직무만족 등 건설프로젝트를 성공적으로 완성할 수 있는 조직의 유효성에 대한 연구가 대부분이고 안전성과를 높이는 측면에 대한 연구는 미비한 실정이다.

Table 2-3. 국내 현장소장의 리더십 관련 선행 연구

저 자	제 목	주요 내용
안성훈 (2009)	건축 프로젝트 현장별 특성을 고려한 현장소장 리더십 유형에 관한 연구	건축 프로젝트의 현장특성을 고려하여 적합한 현장소장의 리더십 유형을 제시
강지선 (2008)	건설사업 현장소장의 리더십 평가에 관한 연구	현장소장의 리더십을 LBDQ 기법을 이용해서 평가하고 그 특징을 분석함
최수일 (2007)	리더십과 권력이 조직 유형성에 미치는 영향에 관한 연구	현장소장의 거래적·변혁적 리더십 유형과 권력이 조직 유효성에 미치는 영향과 권력의 조절효과에 관한 연구
지봉복 (2006)	변혁적 리더십이 조직성과 및 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구 : 건설현장소장중심	현장소장의 변혁적 리더십이 조직성과의 조직시민행동에 어떠한 영향을 미치는가를 검증하기 위한 연구
손영재 (2006)	건설 Project manager의 리더십 요인 분석에 관한 연구	건설 산업에서 project manager의 업무 및 리더십 요인 분석을 통해 향후 project manager가 어떠한 리더십 요인을 갖추는 것이 프로젝트를 성공적으로 수행할 수 있는지를 연구
김희명 (2005)	리더십 유형이 조직유형성에 미치는 영향에 관한 연구	현장소장의 리더십 유형이 구성원의 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향 연구
최현배 (2004)	건설업 현장소장의 리더십과 근로자의 직무만족 관한 연구	건설업 현장소장의 리더십을 대상으로 하여 건설업 현장 기능 인력들의 직무만족도와와의 관계를 밝혀봄으로써 리더십 유형과 직무만족과의 관계가 건설업 현장의 소장 과 기능 인력들에게도 유효한가를 검증하기 위한 연구
임철수 (2001)	건설현장소장의 개인적 특성과 리더십유형이 직무만족도와 이직의도에 미치는 영향	리더십 유형이 리더들의 퍼스낼러티의 특성에 의해 달리 영향을 받는지, 높은 구조주도, 배려적 리더십 집단이 낮은 집단들에 비해 조직유효성간의 차이에 관한 연구

자료 : 강지선(2008; 24) 재구성

2. 건설현장 조직과 문화

건설업체의 현장 조직은 현장소장을 중심으로 하여 하부관리자(공사담당과 공무담당, 품질담당, 안전담당, 관리담당)로 크게 나누어 분류하고 있는데, 현장소장을 비롯하여 공사담당(토목, 건축, 기·전 등), 공무담당, 품질담당, 안전담당, 관리담당(자재·장비, 총무, 노무·하도 등)으로 구성되어 있으며, 각 현장마다의 상황에 따

라 안전과 품질은 관리에서 담당하는 경우도 있다.

이러한 조직에서 건설현장소장과 하부관리자들이 담당하는 건설 현장 관리 업무 분담 비율은 Table 2-4와 같다.

Table 2-4. 건설 현장 관리 업무 분담 비율

	현장소장	공사담당	공무담당	품질담당	안전담당	관리담당	계
품질관리	-	13.3%	20.0%	66.7%	-	-	100%
원가관리	27.3%	-	45.4%	-	-	27.3%	100%
안전관리	-	-	-	-	100%	-	100%
공정관리	12.5%	37.5%	37.5%	-	-	12.5%	100%
기타관리	8.7%	30.4%	17.4%	-	-	43.5%	100%

건설현장관리 업무의 분담 비율을 보면, 품질관리 업무는 품질담당자의 업무비율이 66.7%로 가장 높게 나타난다. 반면에, 건설 현장의 안전관리업무는 안전관리 업무만을 수행하는 안전담당으로 인해 안전관리에 대한 전반적인 업무를 100% 수행하고 있으며, 공정관리 업무는 공사담당과 공무담당의 하부 현장관리자들이 고르게 업무를 분담하고 있다(김병래, 2005). 건설 현장의 안전관리는 성과측면에 있어서 무재해를 달성하려는 요구는 꾸준하지만 업무 분담 비율에서 확인 할 수 있듯이 안전담당자 홀로 운영되어지는 측면이 있다. 따라서 건설현장 조직에서 현장소장과 하부관리자의 안전관리역할의 비율이 균형 있게 수립 되어야 현장의 안전성과 측면 또한 효율적으로 운영·관리된다고 본다.

과거의 건설문화는 군대조직과 비슷하다는 건설회사의 조직 특수성상 그 구성원들로 인한 건설회사만의 특성을 가졌다. 건설업의 핵심 경쟁력이 시공 관리 능력, 즉 목표달성을 위해서는 상당한 강제성이 행사되어야 하고 그것을 당연시하는 내부적인 가치 규범들이 조직 구성원들로 하여금 높은 정도의 결속력을 요구하였다.

하지만 지금의 추세는 시공능력에서 기획, 관리, 안전, 기술 능력 중심의 소프트 부문으로 옮겨가고 있는 상황에서 단일 현장에서의 독립적인 기능이 지속적으로 유지될 수 있는 자율적인 경쟁력이 요구되고 있다.

그러나 아직도 건설현장의 의사결정권한이 상부에 집중될 수밖에 없는 현실이며, 과거의 권위주의적이고 강제성을 띄고 있는 건설문화는 수직적 주종주의 의식이 지금도 부분적으로 지속되고 있는 현실이다(윤영선, 2008).

제2절 리더십과 조직문화 고찰

1. 건설현장 리더십과 조직문화 설정

건설업의 일반적 특성을 종합하여 보면 다수의 업종(일반·전문 건설업)과 공정이 종합적으로 이루어진 생산 활동에서 정해진 공사 기간 내에 원가절감이라는 수익적 부분을 고려하여 조직구성원이 노동집약적, 이동성이 타 산업에 비해 강한 조직에서 가격 경쟁력의 수주산업 생산성을 띄고 있으며, 건설작업의 대부분이 옥외에서 이루어지므로 자연현상의 영향을 많이 받게 되고, 타 산업에 비하여 재해사고가 많아 재해보상비, 안전관리비 등의 부담이 가중되며, 직능별 하도급업자에게 하도급을 주고 원도급인은 하도급 부분의 조립과 관리능력을 기반으로 하여 기업 활동만 담당하는 조직 지배적 구조의 환경 하에 복잡 다양한 특성을 지니고 있다.

또한 노동집약적 산업임에 불구하고 조직구성원의 대부분이 비정규직 계약직으로 이루어지고 있으며, 특히 현장의 안전을 책임지고 관장하는 안전 관리자는 “2012년 전국 건설현장 사고 현황 및 비정규직 안전 관리자 배치현황”을 분석한 결과, 세종시 건설현장 56개소 중 46개소(82.1%)에서 비정규직 안전관리자를 고용하고 있으며, 100명중 66명(66%)이 비정규직 계약직 이었다.(고용노동부 국감자료, 2012)

특히, 국내 건설 대기업 S물산(100%), D산업(90.9%) 등은 안전관리자 중 대부분을 비정규직으로 배치해, 산업재해 예방관리에 관심이 노력이 부족함을 드러냈다.

현장의 근무여건은 07:00에 업무를 시작하여 보통 20:00시 전반적인 업무가 마감되며, 2주에 한번 격주 단위로 나누어 휴무를 하는 근무강도가 높은 열악한 환경 하에 근무하고 있는 실정이며, 현장 전체 인력구성 중 일용직의 비율이 매우 높아 비전문인력 및 고령자의 취업비율이 높은 편이다.

실제 2010년 말 기준 건설기능인력 즉, 공사현장에서 일하는 생산직 근로자의 인력구성은 건설업 전체 취업자 중 40대 이상 비율이 77.4%로 전체 산업 취업자 중 40대 이상 비율보다 18.4%나 더 높은 비율을 차지하고 있다. 타 산업대비 고령화 비율을 살펴볼 때 전체 산업이 2000년도에는 47.5%, 2010년에는 77.4%로 무려 11.5% 증가한 반면 건설업의 경우 2000년도에는 58.8%에서 2010년 77.4%로 무려

18.6%나 증가하여 건설업이 타 산업에 비하여 고령화 비율이 월등히 높다는 것을 알 수 있다(한국건설산업연구원, 2010)

이처럼, 현재 건설현장 조직은 대부분 고용불안에 있는 비정규직 조직구성원이 건설업의 다양한 특성을 고려하면서 현장의 안전 무재해에 달성 목표를 두고 출발하지만 그 이면에는 현장의 안전을 총괄 책임지고 있는 현장소장의 리더십과 조직문화가 조직구성원들에게 어떻게 반영되어야 하는지에 따라 현장의 안전성과는 달라진다고 할 수 있다.

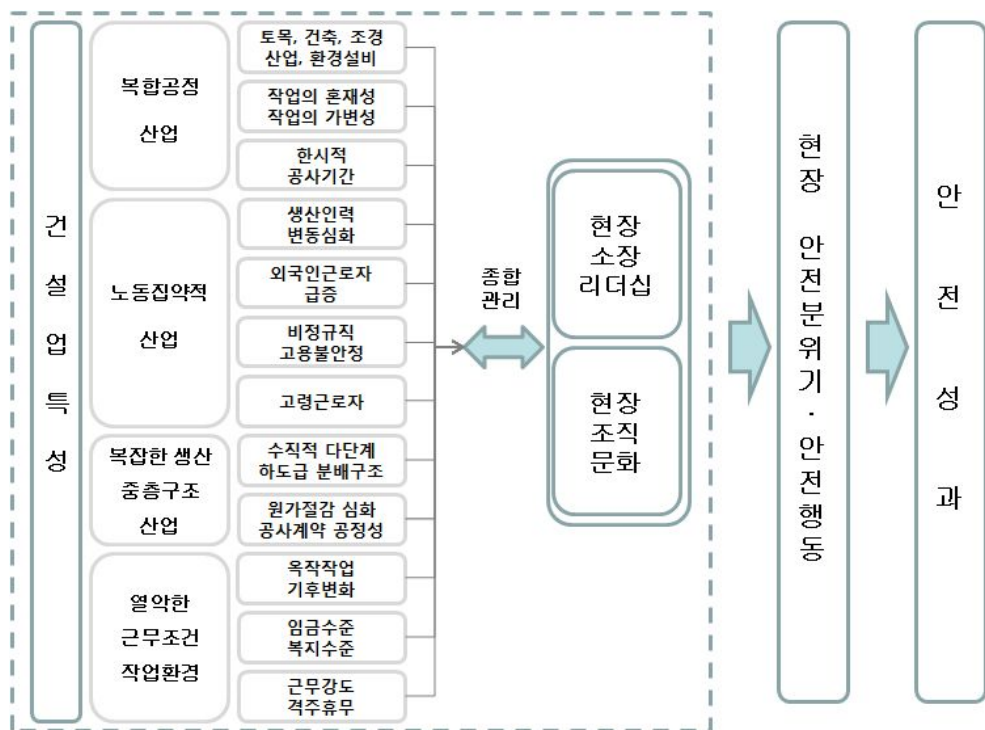


Fig. 2-1. 건설업 특성을 고려한 리더십과 조직문화

본 연구에서는 이러한 안전성과를 측정하고자 현장소장의 리더십과 조직문화 유형의 내용적인 범위의 변수를 설정하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구의 리더십 유형은 거래적 리더십, 변혁적 리더십과 감성적 리더십을 설정하였다. 현재까지 리더십 유형은 무수히 많다.

예컨대, 형태이론에서 White와 Lippitt에 의한 전제형, 민주형, 방임형 그리고 Ohio주립 대학의 연구팀에 의한 구조주도형과 관계주도형이 있으며, 미시간 대학의 연구팀에 의한 직무중심과 종업원 중심이 있다. 상황이론에서는 Fiedler(1967)의 과업리더와 관계리더가 있고, 목표-경로 이론에서 House와 Mitchell(1974)에 의한 지시적, 지원적, 참여적, 성취 지향적 형태가 있으며, Hersey와 Blanchard(1993)에 의한 지시형, 판매형, 참여형, 위임형이 있고, 이밖에도 귀속이론, 조건화이론, 리더십 대체이론에서 제시된 많은 형태가 있다.

이러한 다양한 리더십 형태에도 불구하고 거래적 리더십, 변혁적 리더십, 감성적 리더십을 연구 대상으로 한 이유로 리더십의 선행연구를 살펴보면, 리더와 부하 모두가 서로 도와 이익이 되게 하는 영향을 주고받음으로써 서로에게 가치 있는 것을 이끌어내는 거래관계의 거래적 리더십과 리더가 부하들의 보다 높은 단계의 개인적 목표를 추구하도록 동기부여하며 혁신과 조직의 효과성 향상을 위한 고차원적 교환관계의 접근방법으로 변혁적 리더십이 강조되고 있기 때문이다.

이러한 리더십 분류를 건설업의 다양한 특성 속에서 살펴보면, 현장소장의 리더십과 조직구성원이 리더와 부하의 목적달성에 따른 보상과 거래관계에 초점이 형성 되는지 아니면 리더의 모범적인 행동과 부하의 자질을 함양하며 동기부여 해주는 리더십의 역할에 서로 부합이 되는지 증명하고자 하고자 하는데 있다.

또한 리더가 자신의 감성능력 뿐만 아니라 조직 구성원들에게 영향을 주어 조직의 감성능력까지 발현하도록 하는 감성적 리더십이 지난 IMF 이후 건설현장에서 조직 구성원들이 즐거운 기분으로 수행할 수 있도록 업무 환경을 조성해주고 배려해 주는 감성안전리더십이 실효성을 나타내고 있는지 검증하고자 위 세 가지 리더십을 건설현장의 리더십 유형으로 설정하였다.

이러한 건설 산업의 특성은 다른 제조업과 구분되는 독특한 특징을 가지고 있어 다른 제조업이 공장이라는 독립된 공간에서 고정된 조직 구성원을 가지고 반복적으로 제품을 생산하는 것에 반해, 건설 산업은 외부 환경에 노출된 열악한 시공현장에서 프로젝트 위주로 새로이 조직된 조직구성원을 가지고 이루어진다는 특징을 가진다. 특히 현장 조직구성원들은 근무조건과 고용문제에 따른 금전적 보상체계와 업무 성과 부분에서 현장소장의 거래적 리더십, 변혁적 리더십, 감성적 리더십에

따라 어떻게 영향을 받고 있는지 검증하고자 하는데 있다

Table 2-5. 리더십유형과 건설현장 일반적 특성 연관성

리더십	정의 및 특징	건설업 현장 일반적 특성 연관성
거래적리더십	현장소장이 조직구성원들에게 목적달성에 따른 보상과 거래관계에 의한 리더십	임금수준, 복지수준, 포상 즉각적 보상 동기부여, 성과급 승진, 정규직 전환 등 보상체제 고가, 노력과 보상의 교환관계 등
변혁적리더십	현장소장이 목적달성을 위한 모범적인 행동과 조직구성원들에게 동기를 부여하며 이끄는 리더십	조직구성원들에게 존경심을 갖게 하는 행동, 회의주관, 시공 및 안전점검 후 개선방향 제시, 자아발전 고취, 돌관공사 문제해결 제시 등
감성적리더십	현장소장이 자신의 감성능력을 조직구성원에게 영향을 주어 업무환경 조성, 배려하는 리더십	감정조절, 인격존중, 고민상담 심리적 안정, 감성안전(지능)으로 역량고취, 조직구성원의 감정이해, 친 형님 같은 인간관계로 역량고취

Table. 2-5에 나타낸 건설현장에서 이루어지는 일반적 업무 특성 연관성을 본 연구에서 측정하고자 하는 현장소장의 리더십과 조직구성원들에게 어떻게 반영되고 있는지 일반적 업무 사항들과 대비하여 설명하면 다음과 같다.

거래적 리더십의 경우 현장소장과 조직구성원의 연관성을 찾으면 현장 프로젝트 단위 기간 내에 서로의 교환관계가 임금, 복지, 성과, 즉각적 보상, 승진, 계약직에서 정규직 전환, 고가점수, 보상관계, 근무조건 등 조직구성원의 노력과 보상에 의해 교환관계가 일반적으로 이루어진다 하겠다.

변혁적 리더십의 경우 현장소장은 조직구성원들에게 존경심을 이끌어 내는 모범적 행동과 회의를 주관하고 체크 관리하며, 품질, 시공 및 안전점검 후 개선방향등을 제시, 구성원의 자아발전(자격증, 어학 등)을 독려 고취, 돌관공사에 문제해결을 제시하는 등 조직구성원들에게 동기부여를 하며 이끄는 리더십의 일반적 행태이다.

감성적 리더십의 경우 현장소장은 조직구성원 개개인의 인격존중과 업무 내외의 고민상담, 심리적 안정을 갖게 하며, 자신의 감정 이입을 조직구성원의 감정이해로 가족 같은 인간관계를 중시하며 업무환경을 조성, 배려하여 역량을 고취하는 부분이며, 지난 IMF 이후 건설의 획일적 상명하복 문화를 개선하며 조직구성원 및 근로자 모두 감성안전이라는 용어가 사용되고 있다.

둘째, 조직문화 유형은 Quinn의 경쟁가치모형을 설정하였다. 조직문화유형은 대표적으로 조직의 이념적 관점에서 바라본 Harrison(1972)의 일차원적 조직문화유형과 조직의 환경 인식정도와 조직의 반응 정도의 관점에서 바라본 Quinn(1988)의 이차원적 조직문화유형이 있다. 대부분 연구자들은 Quinn의 경쟁가치모형을 가지고 조직의 신축성·혁신 대 통제·안전성의 차원과 외부지향 대 내부지향의 차원으로 연구하였으며, 최근 10년간 국내·외 연구문헌 3분의 1이상이 연구 변수로 설정하고 있어 최근 조직문화유형 연구의 중심에 있다 하겠다(한주희, 황원일, 1996; 도운섭, 1999; 황상재, 1999; Parker & Bradley, 2000; 김호정, 2002; 이경호, 김경세, 2005).

건설업이 노동집약적이고, 시공현장 구성시마다 매번 새롭게 구성된 조직을 가진다는 건설업의 특징은 우리가 건설업을 다룰 때 물리적인 요소와 인간관계에 관련된 문제들에 대한 조직관리 측면에서도 관심을 가지고 다루어야 함을 의미하게 된다. 이처럼, 건설업은 수요의 다양화와 시장의 개방화, 국제화 경쟁구조 변화 속에서 조직이 갖추어야 할 조직문화의 방향성이 요구된다.

따라서 본 연구에서는 Quinn의 경쟁가치모형으로 조직문화 유형을 분류하는 분석틀로 사용하였다. 건설현장 조직에서 조직구성원들이 신축성, 역동성을 강조하는 차원과 안정성, 통제 질서를 강조하는 차원 그리고 외부지향 대 내부지향의 차원이 건설현장에 어떠한 문화가 가장 영향을 미치는지 설정하였다.

Table 2-6. 조직문화와 건설현장 일반적 특성 연관성

조직문화	정의 및 특징	건설업 현장 일반적 특성 연관성
관계지향문화	인간관계중심, 유연성 집단보존, 신뢰유지	조직구성원들이 부서의 업무에 합의해 의사결정 함. 부서의 업무에 헌신하며 일함.
변화지향문화	외부환경적응, 변화, 창조성 이상 지향적 위험감수	구성원들이 창의적이고, 상황변화에 신속히 적응, 대응함. 상관, 유관부서로부터 지원확보
위계지향문화	안정, 질서, 규율, 규칙, 통제 능률, 통일성, 보수적	업무추진 과정, 성과 지속적 점검 업무활동 조정 및 효과적 통제 업무활동 기록 및 관리
과업지향문화	생산성, 성과목적달성 목표 지향적, 능률성	구성원들이 현장 목표를 명확히 이해하여 높은 목표에 도전, 성취

Table. 2-6에 나타낸 건설현장에서 이루어지는 일반적 업무 특성 연관성을 본 연구에서 측정하고자 하는 조직문화유형이 조직구성원들에게 어떻게 반영되고 있는지 일반적 업무 사항들과 대비하여 설명하면 다음과 같다.

관계지향문화의 경우 가족공동체와 유사한 상호배려 팀 기반문화의 인적자원형 문화로서 현장 조직의 건축, 토목, 전기, 관리, 안전 등 각 구성원들이 부서의 업무에 매우 헌신하며, 가능한 많은 사람이 합의해 의사결정 후 인간관계 중심을 형성하면서 공사를 진행한다고 볼 수 있다. 변화지향문화의 경우 창의적, 도전적이며 혁신, 자율이 보장되는 개방체계형 문화로서 현장의 설계변경 등 상황변화에 신속히 적응, 대응하고 본사 및 유관 기관으로부터 필요한 자원과 지원을 적절히 확보하여 창의적으로 개선 시공하는 부분으로 볼 수 있다.

위계지향문화의 경우 질서, 내부 통합중시의 관리형 통제문화의 위계질서형 문화로서 현장의 리더가 공사 진행 과정과 성과를 지속적으로 자체 점검하며, 모든 업무 활동은 기록, 관리, 조정, 통제에 의해 공정률 상의 계획된 부분에서 벗어나지 않고 안정과 위계적 질서 하에 이루어지는 부분이라 할 수 있다. 과업지향문화의 경우 질서, 규율을 바탕으로 생산성 향상에 주력하는 생산중심형 문화로서 현장의 품질 최우선, 무재해를 목표로 공사기간 내에 조직구성원들이 목표 지향적으로 모든 공사를 준공 승인 받으려는 부분에 성과목적달성에 치중하는 부분이라 할 수 있다.

셋째, 본 연구의 종속변인으로 건설현장의 안전성과 측정이라 할 수 있는 조직구성원의 안전 분위기와 안전행동을 설정하였다.

리더십유형이나 조직문화유형에 관한 연구에서 결과를 찾고자 하는 종속변인으로 조직유효성에 대한 영향 관계 연구가 많이 연구되고 있지만, 이 연구는 건설현장소장의 거래적 리더십, 변혁적 리더십, 감성적 리더십과 조직의 문화유형에 따라 조직구성원의 안전 분위기와 안전행동에 미치는 영향이 다르다는 가정으로 관계를 분석하였다. 건설현장 무재해 달성 목표에서 안전성과라는 측면을 안전 분위기와 안전행동에 대해 설정한 이유는 선행연구를 바탕으로 조직의 안전 분위기가 구성원의 안전행동에 수반되어 긍정의 영향이나 부정의 영향을 미치는 것을 발견하고 이를 현장의 안전에 노출될 위험이 크다, 크지 않다. 라는 것을 안전성과로 나타내고 있기에 건설현장 조직구성원 안전성과 측면을 구성원의 안전 분위기와 안전행동에 영향을 미치는 변수로 설정하였다.

따라서 건설현장의 업무 특성에 관련하여 안전성과를 측정하고자 하는 현장소장 리더십 유형과 조직문화유형을 설정하였으며, 이러한 부분에서 리더십 유형과 조직문화 유형의 개념을 자세히 살펴보면 다음과 같다.

2. 리더십 정의와 유형

가. 리더십 정의

리더십이란 사람이 어떠한 환경에서 활용하느냐에 따라서 그 의미가 다르게 나타날 수 있다. 지금까지 리더십을 연구하는 과정에서 용어에 대한 일반적인 정의가 명확히 설정되지 못하고 있는 것도 다양한 환경에서 각기 보는 관점이 다른 데에 따른 것이다. 이처럼 정의 자체가 아직까지도 애매한 이유는 리더십 연구자들이 각기 나름대로의 시각에서 접근을 시도하고 있으며, 또한 연구의 대상이 인간이므로 정형적 접근이 어렵기 때문일 것이다. 그리고 이는 리더십이 다양성과 광의성을 내포하고 있다는 것을 암시하고 있는 것이라고 할 수 있다(정현옥, 2001). 학자들의 리더십에 대한 정의를 살펴보면 다음과 같다.

Fiedler(1971), Stogdill(1974)은 ‘리더십에 대한 정의는 리더십 이론만큼이나 많고, 그리고 리더십 이론은 리더십 연구 분야에서 연구하는 심리학자 수만큼이나 많다’고 하였다. Northouse(2004)은 ‘한 개인이 집단이나 조직에서 목표달성을 위해서 다른 사람들에게 의도적으로 영향력을 행사하는 과정’으로 보고 있다. 지금까지 구성원이 집단 속에서 다른 구성원의 능력이나 동기에 영향력을 행사하는 목적과 방식 또한 연구자들은 상이한 현상을 연구대상으로 선택하여 상이한 방식의 리더십을 정의하고 있다. Collinsson 등(2005)은 ‘최근 리더십에 대한 정의나 리더십이 배울 수 있는 것인지, 또는 어떻게 리더십이 효과적인가에 대한 합의는 없으면서도 수많은 발간물들에서 훌륭한 리더십에 대한 필요성이 강조되고 있다’고 지적하고 있다. Gill(2006)은 리더십을 설명하는 이론들이나 모델들이 본질적으로 서로 다른 데 대한 불만이었다고 하며, ‘각종 이론이나 모델들이 마치 복잡하고 혼돈스러운 어린이 장난감 그림 맞추기(jigsaw puzzle)의 한 조각과도 같다’고 했다.

이처럼 리더십에 대한 정의나 이론이 복잡하고 다양한 것은 첫째, 리더십에 대한 접근방법의 차이, 둘째는 연구자들의 단편적인 연구 초점, 그리고 이러한 연구들을 통합할 수 있는 보편적인 이론의 결핍 때문이라고 유클(Yukl) 등은 지적하고 있다. Yukl(2002)은 모든 사회과학의 구성개념과 마찬가지로 리더십 정의는 임의적이고 매우 주관적이다. 좀 더 유용한 정의는 있겠지만 단 하나의 올바른 정의는 있을 수 없다’며 리더십을 ‘무엇을 해야 할 필요가 있으며, 어떻게 하면 그것을 효과적으로 할 수 있는지를 이해하고 합의하기 위해 타인에게 영향을 미치는 과정이며, 공유하

는 목표를 달성하기 위해 개인의 노력과 집합된 노력을 촉진하는 과정'이라고 정의한다. 그리고 그 정의에는 '집단이나 조직이 현재 하고 있는 일에 영향을 미치고 촉진하는 노력뿐만 아니라 미래의 도전과제들에 대응할 준비 노력도 포함 된다'고 한다.

리더십이란 “공동의 이익을 위해 설정된 목표를 향해 매진할 수 있도록 사람들에게 영향력(influence)을 발휘하는 기술(skill)로서 다른 사람을 움직이게 하는 과정이라고 정의할 수 있다(제임스 C, 김광수; 2002).

나. 리더십 유형

리더십 이론의 발전과정을 살펴보면, 리더십에 대한 고전적인 이론들은 크게 리더의 개인 성향에 초점을 둔 특성이론과 리더의 효과적인 행동에 초점을 둔 행동이론, 그리고 리더십과 환경과의 개연성에 초점을 둔 상황이론의 세 가지로 유형화하고 있다. 이들 리더십 이론의 전개과정을 연대기 순으로 보면 1940년대를 전후로 전개된 특성이론(trait theory)에서 시작하여 1950년대에는 행동이론(behavioral theory), 1960년대의 상황이론(situational theory)으로 이어진다. 이 이론들은 특성이론에서 행위이론, 상황이론으로 진화하면서 개별 이론이 가지는 한계를 보완해가며 변증법적으로 발전해왔다고 볼 수 있다.

리더십 이론은 리더십 과정의 어느 측면을 강조하여 연구하였는가에 따라 매우 다양하게 나타난다. 최신의 리더십 연구에서는 성공적인 리더는 남과 다른 본원적 특성을 지니고 있다는 가정을 바탕으로 리더의 특성을 연구하였다. 이러한 연구를 특성이론 이라고 하는데 수많은 특성이론가들이 리더가 갖추고 있는 공통적인 특성을 규명하기 위해 온갖 노력을 기울였다. 하지만 아직까지 성공적인 리더와 성공적이지 못한 리더의 공통적인 특성을 찾아내지 못했다. 따라서 특성이론은 리더가 갖추어야 할 특성에 관한 일반 법칙적인 명제를 확립하지 못했다는 비판을 받고 있다. 특성이론의 한계를 보완하기 위해 연구된 리더십 이론은 리더십 행동이론으로 리더가 조직의 성과를 거두기 위해 어떻게 행동하였는가를 연구하였다. 리더십을 특성이 아니라 행위나 스타일로 보기 시작한 것은 커다란 발전이었다. 특성은 본원적인 측면이 강한 반면 행위나 스타일은 후천적으로 교육과 개발이 가능하다는 이유 때문이다. 행위론적 리더십 연구는 리더의 행동뿐만 아니라 부하의 반응에도 관심을 가지면서 양자의 상호작용에 관한 연구에 주력한다.

이후 리더십은 상황과 매우 밀접한 관계가 있다는 것에 관심을 갖게 되었다. 이를 상황이론이라고 하며 리더와 구성원, 그리고 리더십이 행사될 때의 상황에 의해 리더십 유효성이 결정된다는 관점에서 많은 연구가 진행되어 왔다. 리더십의 효율성은 리더에 달려있다는 리더십 특성이론과는 달리 리더십 상황이론은 리더와 상황이 잘 맞아 떨어져야 성과가 높다는 관점에서 리더십을 다루고 있다(차현수, 2005). 1980년대에 들어서면서 새로운 리더십 또는 새로운 장르의 리더십 이론들이 발표되기 시작하면서 리더십의 새로운 접근이 시도되었다. Burns(1978)에 의해 거래적 리더십과 대비되는 이론으로 제시된 변혁적 리더십 이론은 변화를 주도하고 이끌어 나가는 리더십을 의미한다. 변혁적 리더십은 Bass(1985)에 의해 구체화 되고 실증적으로 연구되기 시작했으며, 다른 리더십이론과 비교해 볼 때 가장 포괄적인 접근을 하고 있다(권용주, 신정하, 2005). 리더십에 관한 이상의 내용을 Table 2-7에 간략히 정리하였다.

Table 2-7. 리더십 이론의 발전과정

리더십 이론	연구기간	연구 내용 및 학자
특성이론	1940년대	성공적인 리더에게서 찾아볼 수 있는 자질에 대한 리더십 이론 - K. Davis의 지능/성숙도/동기부여/추진력 등 특성이론 - R. M. Stogdill의 신체적/사회적/지적/고압 등 특성이론
행동이론	1950-60년	효율적인 리더가 보이는 행동 유형에 대한 리더십 이론 - Lippitt and White의 전제형/민주형/방임형 리더십 이론 - Sappington and Browns의 권위형/민주형/자유방임형 리더십 이론
상황이론	1970-80년	효율적 리더십에 작용하는 환경 상황요소를 밝힌 리더십 이론 - Fiedler의 상황적합이론 리더십 이론 - Hersey and Blanchard의 상황적 리더십 이론
변혁추구이론	1980년대 이후	조직 구성원들의 몰입과 혁신을 이끌어내기 위한 정서적인 측면의 리더십 이론 - Burns의 거래적/변혁적 리더십 이론 - Bass의 카리스마/변혁적 리더십 이론
육성이론	2000년 이후	조직효율성을 위해 조직 구성원들이 리더십을 갖추어야 하며, 교육으로 리더십이 개발될 수 있다는 리더십 이론 -Goleman의 감성 리더십 이론

(1) 거래적 리더십과 변혁적 리더십

Burns(1978)은 리더와 부하간의 관계를 교환관계로 가정하고 주로 현상유지에 중점을 두고 있는 전통적인 리더십 이론을 비판하면서, 이러한 거래적 이론과 대비되는 이론을 제시하였다. 즉 부하들의 욕구를 상승시키고 개인, 집단, 조직의 성과를 향상시키는 변혁적 리더십 이론을 제시하였다. 이를 Bass(1990)가 본격적으로 연구를 시작하면서 카리스마적 리더십, 비전적 리더십, 문화적 리더십 등으로 논의되었던 리더십의 행동 범주가 변혁적 리더십의 행동 범주로 포괄되어 변혁적 리더십이 부하들의 실질적인 변화를 이끌어 내는 계기를 이룩하게 된다.

이러한 리더와 부하의 관계는 서비스에 대한 보상의 교환에 치중하는가 아니면 리더가 추종자를 가르치고 변형하는가에 따라 전자를 거래적 리더십, 후자를 변혁적 리더십이라고 명명한다(Burns, 1978; Bass 1985).

(가) 거래적 리더십(transactional leadership)

거래적 리더십은 전통적 리더십의 개념으로 리더와 부하 모두가 서로 도와 이익이 되게 하는 영향을 주고받음으로써 서로에게 가치 있는 것을 이끌어내는 거래관계로, 리더가 상황에 따른 보상을 지급하면서 부하들에게 영향력을 행사하는 과정이라고 정의할 수 있다. 거래적 리더십은 변혁적 리더십과는 반대되는 개념으로 리더와 부하들의 관계는 상호간에 영향을 미치는 교환에 바탕을 두고 있다는 관점으로 부하들에게 이해관계를 호소함으로써 동기유발을 일으키는 것이다. 교환에는 리더에 대한 충성에 대해 부하들이 받는 임금, 명성 등이 포함된다. 거래적 리더십은 House(1971)의 경로-목표이론(path-goal model)에 바탕을 두고 있으며, 거래적 리더는 부하의 노력이 성공하면 더 많은 보상을 받을 수 있다는 부하의 기대를 충족시키기 위해 보상을 예시화하면서 조직화한다(최충식, 2007).

Burns(1978)의 의하면 거래적 리더십은 개인이 가치 있는 어떤 것을 교환할 목적으로 다른 사람과의 계약에 있어 주도권을 취할 때 발생한다. 즉, 거래적 리더들은 부하들에게 명백한 책임을 부여하고 자신이 기대하는 바를 정확히 제시하며, 이에 따른 보상을 가지고 부하에게 접근하는 것으로, 이를테면 득과 실(cost-benefit)을 통해 추종자들의 현존하고 있는 물질적·심리적 욕구를 채워주는 조건으로 그들의 조직 기여를 도모하는 것으로 보았다. 거래적 리더십은 ‘거래(transaction)’에 중점을 둔 리더십으로 다른 말로는 교환적 리더십이라고도 한다. 즉 조직의 목표를 달성하도록 부하의 역할과 과업을 명확하게 하고 적절한 보상을 함으로써 부하의 동기를 유발하여 이끌어 가는 리더십을 말한다(심지은·정범구, 2007). 본 연구는

Bass(1985)는 거래적 리더십을 '상황적 보상(contingent reward)'과 '예외에 의한 관리(management by exception)'라는 두 요소로 구성되는 것으로 보았다. 상황적 보상은 성과기준에 부합되는 경우 이에 대한 보상을 강조하는 적극적인 성격을 갖고 있는 반면, 예외에 의한 관리는 성과기준에 부합되지 않는 경우에만 수정조치를 취하는 것을 의미하는 소극적인 성격을 지닌다. 이러한 거래적 리더십은 부하의 현재의 욕구를 파악하고 이를 기초로 교환관계를 통해 리더가 바라는 결과를 얻으려고 하는 것이다. 거래적 리더십의 구성요인은 다음과 같이 상황적 보상, 예외에 의한 관리 두 가지로 구분할 수 있다.

거래적 리더십의 하위 행동특성을 정리하면 Table 2-8과 같다.

Table 2-8. 거래적 리더십의 하위 행동특성

구 분	요 인	내 용
거래적 리더십	상황적 보상	리더는 구성원들에게 무엇을 해야 그들이 원하는 보상을 받을 수 있는지를 알려준다. 노력과 보상의 교환을 약속, 성과를 달성하면 보상을 제공, 성취한 결과에 대하여 인정
	예외에 대한 관리	리더는 구성원들이 부여받은 임무를 수행하도록 하고 적절한 시기에 적절한 비용으로 목표가 달성될 때까지 간섭하지 않는다. 예외관리(적극적): 사건에 감독하여 효율적으로 시행되도록 시정조치, 예외관리(소극적): 성과기준에서 명백히 이탈했을 경우에만 개입

자료: Bass, B. M.(1990), "From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share The Vision", Organizational Dynamics, Vol. 18, Winter, p.22.

(나) 변혁적 리더십(transformational leadership)

변혁적 리더십이론은 Burns(1978)의 연구에 의해 처음 제시되었으며, 정치적 리더십을 거래적 리더십과 변혁적 리더십 등 두 가지 형태로 나누고 변혁적 리더십의 중요성을 강조하였다. 1980년 이후 변혁적 리더십이나 카리스마적 리더십이라는 용어가 자주 등장하였는데, 이는 미국의 기업들이 다른 나라에 비해 뒤떨어짐을 자성하는 가운데 기업의 체질 혁신을 하려면 리더십을 통해서만이 조직구성원들의 태도를 바꾸고, 조직목표에 몰입시킬 수 있다는 신념하에 만들어진 용어라고 할 수 있다(Meindl, 1990).

Bass(1985)에 의하면 변혁적 리더는 카리스마적 행동을 통한 놀라운 영향력의 발휘와 영감적인 동기부여를 할 수 있고, 지적 자극을 가할 수 있으며, 부하 개개인에게 개별적 배려를 실천할 수 있는 리더라고 한다. 그리고 부하가 가지는 욕구보다 더 높은 수준의 고차원욕구충족, 자기개발 및 학습조직을 활성화시킴으로써 예상했던 기대보다도 훨씬 높은 성과를 올리도록 하는 것이다. 물론 이를 위해서 변혁적 리더는 부하들에게 솔선수범을 보여야 하고, 자신의 개인적 이득을 포기하고 자신을 희생하고 있다는 것을 보여야 한다. 또한 변혁적 리더십은 조직 구성원들에게 보다 높은 이상과 도덕적 가치를 심어줌으로써 이들이 새로운 방식으로 문제를 생각하도록 동기를 유발시키는 것이다(Hellriegel & Slocum, 2000).

Kuhnert & Lewis(1987)는 변혁적 리더십이란 리더의 개인적 가치와 리더에 대한 부하들의 확고한 믿음이나 신념을 유발시키고, 리더가 부하들에게 확실한 목표를 설정해주고 모범을 보이며, 부하들의 욕구에 대한 세심한 고려와 적절한 자극을 통하여 조직 및 구성원들의 성과와 만족도를 제고할 수 있는 방향으로 이끌 수 있는 리더십을 뜻한다고 언급하였다.

Bass(1985)는 변혁적 리더십이 세 가지의 주요한 구성요소인 카리스마, 개별적 배려, 지적 자극으로 구성되어 있다고 밝혔다. 그 이후에 Bass(1990)는 변혁적 리더십 하위개념에 영감을 추가하였다.

변혁적 리더십의 구성요소로는 다음과 같이 카리스마(charisma), 격려적 동기부여(inspirational motivation), 개별적 배려(individual consideration), 지적인 자극(intellectual stimulation)의 네 가지로 구분할 수 있으며 하위 행동특성을 정리하면 Table 2-9와 같다.

Table 2-9. 변혁적 리더십의 하위 행동특성

구 분	요 인	내 용
변혁적 리더십	카리스마	리더는 바람직한 가치관, 존경심, 자신감들을 하급자에게 심어 줄 수 있어야 하고 비전을 제시할 수 있어야 한다.
	격려적 동기부여	구성원의 노력에 대한 칭찬, 감정적으로 기운을 북돋아 준다거나 활기를 불어넣어 준다.
	개별적 배려	리더는 구성원들이 개인적 성장을 이룩할 수 있도록 그들의 욕구를 파악하고 알맞은 임무를 부여해야 한다.
	지적인 자극	리더는 구성원들이 상황을 분석하는데 있어 기존의 합리적 틀을 뛰어넘어 보다 창의적인 관점을 개발하도록 격려한다.

자료: Bass, B. M.(1990), "From Transactional to Transformational Leadership : Learning to Share The Vision", Organizational Dynamics, Vol. 18, Winter, p.22.

거래적 리더십과 변혁적 리더십의 리더행동에 대하여 Bass(1990)는 변혁적 리더 행동과 거래적 리더행동은 상호 배타적인 측면보다는 상호보완적인 것이며 리더가 상황에 따라 두 가지 유형의 리더십 행동을 적절하게 사용 할 수 있다고 보았다. 그러나 변혁적 리더십은 거래적 리더십을 통하여 달성되는 성과보다 더 큰 성과를 달성하게 된다고 제시하고 있다. 그리고 변혁적 리더십은 종종 카리스마적 리더십과 구별이 되는데, 카리스마적 리더십은 부하들과 리더간의 강력한 감정적, 정서적 유대를 중요시 하는 데 반하여 변혁적 리더십은 부하들의 개인적 이해관계를 넘어 조직 전체의 이해관계를 내세우는 측면에서 차이가 있다고 볼 수 있으며, 카리스마적 리더십이 넓은 의미에서 볼 때 변혁적 리더십의 범위에 속한다.

이러한 내용을 정리하면 변혁적 리더십과 거래적 리더십 간 차이점을 살펴보면 Table 2-10과 같다.

Table 2-10. 변혁적 리더십과 거래적 리더십의 차이

구 분	변혁적 리더십	거래적 리더십
현상	본질적으로 현상에 반대하거나 현상을 변화시키려고 노력	본질적으로 현상과 맞추거나 현상을 유지하려고 노력
목표지향성	이상화된 목표는 항상 현상과 크게 다름	목표가 현상에 크게 어긋나지 않음
시간에 대한 견해	장기 전망을 가지고 있음	단기 전망을 가지고 있음
동기부여	보다 높은 단계의 개인적 목표(자아실현)를 추구하도록 고무시킴으로써 부하들을 동기부여 함	즉각적인 유형의 보상을 얻도록 부하들을 동기부여 함
행동표준화	부하들로 하여금 혁신과 실험을 하도록 격려	부하들이 규칙과 관습을 따르는 것을 좋아 함
문제해결	문제를 제기함 함께 문제를 해결하거나 부하 스스로 문제해결을 하도록 격려	부하들의 문제를 해결해 주거나 해답이 있는 곳을 알려줌

자료 : 양상진(2007: 53).

즉, 변혁적 리더십은 부하들에 대한 욕구의 자극을 통하여 부하들이 가지고 있는 의식과 태도의 변화를 만들어내며, 이러한 변화를 조직의 사명이나 목표의 달성을 위한 조직 구성원의 몰입을 구축하는데 초점을 맞추고 있으며, 권한이양을 통하여 부하들이 책임을 지고 창의력을 발휘하도록 만드는 측면에서는 변혁적 리더십의 개념은 거래적 리더십의 고차원적 교환과 유사한 개념이라고 할 수 있다.

(다) 감성적 리더십(emotional leadership)

1980년대 중반 이후부터는 리더는 비전을 가지고 부하와 정서적 동질감을 지녀야 한다는 신조류 리더십이 강조되고 있다. 최근의 리더십 이론들은 리더에게 비전과 사명의 제시, 동기부여, 변혁과 혁신의 강조, 조직몰입 증진, 환경에 대한 능동적 접근 등을 강조하고 있다(주삼환, 2003). 그러나 조직구성원의 특성과 조직 환경 변화함에 따라 리더십에 대한 보다 광범위한 접근이 필요하게 되었으며, 특히 감성지능과 병행한 리더십에 관심을 갖기 시작하였다(이상호, 2008; 이화용, 2004).

Goleman, Boyatzis 그리고 Mckee(2002)는 리더십을 발휘하기 위해서는 감성을 다루는 것이 근본적이면서도 가장 중요한 사항이며, 감성지능이 리더십의 효과성을 결정하는 주요 요인이고, 조직의 상위계층으로 갈수록 감성지능의 영향력은 더욱 커진다고 주장하였다. 감성 리더십을 리더 스스로 자신의 내면을 이해하고, 구성원의 감성 및 필요를 배려함과 동시에 조직의 구성원들과의 관계를 자연스럽게 형성하여 조직의 감성역량을 높이는 능력이라고 하였다. 또한 성공적인 리더의 감성능력은 자기 자신과 주변과의 인간관계를 효과적으로 관리하는 능력으로 자기인식능력, 자기관리능력, 사회적 인식능력 및 관계 관리능력을 말한다. 감성적인 리더는 이러한 4가지 영역의 능력이 뛰어난 리더를 의미하며, 이러한 리더가 발휘하는 리더십이 감성적 리더십이다.

리더의 행동은 자신을 잘 이해할 뿐만 아니라 조직구성원의 마음을 읽고 공감하게 되면, 부하직원들이 과업의 여러 가지 상황을 겪더라도 심리적 안정과 유대감을 형성하게 만든다. 감성 리더십의 중요한 영향력 발휘는 조직 구성원들을 긍정적으로 이끌게 되므로 성과에 효과적으로 기여하게 된다는 것을 알 수 있다(이덕근, 2008). 김일형(2009)은 감성 리더십이란 리더가 자신의 감성능력 뿐만 아니라 조직 구성원들에게 영향을 주어 조직의 감성능력까지 발현하도록 하는 것으로, 이미라(2007)는 리더가 자신이 가지고 있는 감성적이고 사회적 능력을 개발하고, 구성원들의 감성을 이해하고 배려함과 동시에 비전을 제시하고 자연스럽게 조직 구성원들에게 영향력을 행사하는 것으로, 윤봉락(2010)은 감성 리더십 역량을 감성지능을 기반으로 하여 리더로서의 역할을 수행하기에 요구되는 기술 또는 능력으로 정의하고 있다.

감성적 리더십 구성요소의 개념 및 행동특성은 Table 2-11과 같다. 이러한 맥락에서 본 연구는 Goleman, Boyatzis 그리고 Mckee(2002)의 이론을 토대로 강경석과 김철구(2007), 강희락, 김성규, 김은형(2010)의 선행연구에서 제시한 자기인식능력,

자기관리능력, 사회적 인식능력, 관계관리 능력을 현장소장의 감성적 리더십의 하위변인으로 설정하였다.

Table 2-11. 감성적 리더십의 행동특성

구성요소	개 념	행동특성
자기인식능력 (self-awareness)	자신의 감정을 이해하고, 자신의 감정이 타인에게 미치는 영향을 이해하는 능력	<ul style="list-style-type: none"> - 자신의 능력과 한계에 대한 정확한 평가 - 자신의 감정이 업무 및 조직에서의 상호관계에 미치는 영향을 잘 파악하고 이해
자기관리능력 (self-management)	자신의 감정을 다스리고, 부정적인 감정을 통제하여 바꿀 수 있는 능력	<ul style="list-style-type: none"> - 자제력, 책임감 - 변화에 대한 개방성 및 적응력
사회적 인식능력 (social-awareness)	타인의 감정을 이해하고, 타인의 감정에 대응하여 처리할 수 있는 능력	<ul style="list-style-type: none"> - 타인의 능력을 개발하고 유지하는 능력
관계 관리능력 (relationship management)	인간관계를 형성하고 관리하는 능력	<ul style="list-style-type: none"> - 설득력 있는 메시지 전달 - 갈등관리 연대감 조성 - 팀을 조직하고 팀워크를 이끌어 내는 능력 - 원활한 커뮤니케이션을 통한 변화 주도

자료 : Goleman, Boyatzis & Mckee(2002); 송란호(2012; 25)

3. 조직문화의 정의와 유형

가. 조직문화의 정의

조직문화란 조직체 환경과 가치관, 영웅적 또는 중심적 인물, 의례와 예식, 문화망을 조직문화의 중요 구성요소로 보아 조직문화를 다양한 조직체 상황 하에서 조직구성원들이 어떻게 행동해야 하는지를 명시해주는 비공식적인 지침으로서 조직을 통합하고 있는 응집요소로 정의하고 있다(Deal & Kennedy, 1982).

Holt(1993)는 조직문화에 대해 종업원들의 집단에 공통된 행동유형을 결정짓는

일연의 공유된 가치와 신념이며 즉 이는 행동규범을 얻기 위해 종업원, 조직구조 및 통제 시스템과 상호작용하는 공유된 가치와 신념의 시스템이라고 정의하였으며, Berger & Luckmann(1996)는 조직문화를 주직구성원들 간의 지속적인 상호작용에 의하여 끊임없이 창조되고 재구성되는 인간 상호작용의 형성 메커니즘인 동시에 인간 상호작용의 결과적 산물로서 사회적 실체라고 정의하였다. 또한 조직문화는 한 국가, 사회체계의 문화권 내에서 존재하는 하위문화로써 조직 내에 존재하는 문화(Berger, Douglas, Foucault & Hobermas, 1984)라고 할 수 있다.

조직문화는 1980년대 이후 본격적으로 주목을 받게 되어 많은 연구가 이루어지기는 했지만 조직문화 자체에 대한 개념 정의마저 학자들과 경영실무자들 사이에 통일되어 있지 못한 상황이다. 연구의 실천적 중요성에도 불구하고 조직문화에 대한 정의는 연구하는 학자들마다 상이하다.

Schein(1985)에 따르면 조직문화란 “외부환경에 적응하고 조직내부를 통합하는 문제를 해결하는 과정에서 특정집단이 고안, 발견, 개발하는 기본 믿음들로 이것은 오랜 기간 동안 조직구성원이 타당한 것으로 여겨와 그들 사이에서 아무런 의심 없이 당연한 것으로 받아들여지고, 새로운 구성원에게는 조직의 대내외적 문제를 해결하는 올바른 방법으로 학습되어지는 것”이다.

Greenberg 와 Baron(1993)은 조직문화를 “조직 내 구성원에 의해 공유된 태도와 가치관, 행동 규범 및 기대 등으로 구성된 인지의 틀”이라고 정의하였고, Cooper(2000)는 “조직구성원 모두가 공유하는 가치, 신념, 규범과 전통, 관습, 지식과 이념, 습관과 기술, 행동과 언어, 정책과 운영 등을 포괄하는 종합적이고 총체적인 고유의 운영방식”이라고 하였다.

문화는 사회를 구성하고 있는 모든 사람들이 공통적으로 가지고 있는 가치와 신념, 이념과 관습 규범, 전통, 상징체계, 자식 및 기술체계 등을 총칭하는 것이다. 문화는 그 문화권에 속한 인간의 행동에 영향을 끼치는 요소들에 대한 거시적이고 종합적인 개념이다. 거시적인 문화 개념을 사회체제를 구성하고 있는 미시적인 조직수준에 적용한 것이 조직문화이다(Light et al, 1996).

조직문화는 강하든 약하든, 긍정적이든 부정적이든 조직전체에 영향을 미치며 그 결과에 따라 조직의 성과가 좌우될 수 있는 중요한 요소이다. 결과적으로 경영환경 변화에 대하여 내적으로는 조직원들을 동질의 공통체로 만드는 통합기능과 외적으로는 능동적으로 대처하는 적응기능을 한다고 볼 수 있다.

나. 조직문화 유형

다수의 연구자들은 조직문화를 특징적인 몇 가지로 유형화하려고 시도하였다. 연구자들의 조직문화 유형화는 조직문화 자체를 가치판단하기 위한 것이 아니라 인식의 틀을 제공하기 위한 것이라고 볼 수 있다. 실제로 연구자들은 조직문화의 유형화를 통해 조직의 공통적 특성과 결정요소를 파악하여 문화적 특성을 설명하고 조직효과성 간의 관계를 고찰하는데 활용하고 있다.

조직문화 유형은 몇 개의 차원으로 모두를 포괄하여 구분하는 것은 부적절하며 일반적인 공통기준은 존재하지 않는다. 연구자들은 일차원적 조직문화(조직의 이념적 지향성, 거래비용의 관점 등)와 이차원적 조직문화(행동차원과 인간차원, 변화대 안정, 조직내부지향 대 외부환경지향)의 두 가지 차원을 이용한 네 개의 조직문화유형 분류체계를 사용하고 있다(Harrison,1972; Handy,1978; Deal & Kennedy,1982; Wallach,1983; Quinn et al,1983,1984,1985; 서인덕,1986; Quinn,1988; 정준교·박상언·김영조,1996; 강정애,1997; 박노윤,1997; 한주희·박석구,1997).

모든 조직문화는 두 가지 차원의 어느 한 극단에 있는 것이 아니라 연속선상에 위치하며, 구분이 모호해서 반드시 이들 가운데 어느 한 가지에 속해있지 않고 때로는 중첩될 수도 있다(이한검·노남섭, 1996). 따라서 단일 기업에 있어서도 조직문화 차원에 따라 핵심적 가치는 다양하며, 그 다양한 핵심적 가치를 측정하기 위한 공통된 차원이 존재할 수 있음을 가정할 수 있다.

Deal & Kennedy(1982)는 시장에서의 두 가지 요소인 기업 활동의 위험부담 수용도와 전략적 의사결정 속도의 관점에서 네 가지 조직문화 유형으로 분류하였다. 네 가지 유형은 거친 남성문화, 열심히 하는 문화, 싸움을 거둔 투기적 문화, 과정중시문화 등이다. Wallach(1983)는 개인의 동기유발요인과 그가 속해 있는 조직의 문화가 적절하게 결합될 때 효과적이라는 관점에서 성취감, 친화감, 권력욕 등을 개인의 동기유발 요인으로 간주하고 여기에 조직문화를 결합하여 혁신적 문화, 후원적 문화, 관료적 문화로 분류하였다.

Lundberg(1984)는 현실의 개념 인식의 관점에서 동질 및 이질 차원과 안정 및 변화 차원으로 구분하였다. 하나의 차원은 현실을 전체로 지각 하는가 혹은 부분으로 지각 하는가에 따라 동질성과 이질성으로 분류된다. 다른 차원은 안정 지향적이냐 혹은 혁신 지향적이냐에 따라 항상성과 무정형성으로 분류된다. 그는 이 두 차원을 기준으로 조직문화를 정태적 동질문화, 혁신적 동질문화, 정태적 이질문화, 혁신적 이질문화 등으로 구분하였다. 환경인식 정도와 조직의 반응 정도의 관점에서

Quinn(1988)은 신속성·혁신 대 통제·안정성의 차원과 외부지향 대 내부지향의 차원으로 구분하였다. 그는 이 관점에서 진취적 문화, 친화적 문화, 합리적 문화, 보수적 문화로 분류하였다. Rousseau et al(1993)은 과업 대 인간과 안전 대 만족의 관점에서 성취문화, 자아실현문화, 인본주의 문화, 친화적 문화, 동조적 문화, 관료적 문화, 복종적 문화, 회피문화, 대립적 문화, 권력문화, 경쟁문화, 완벽문화라는 12개의 유형으로 구분하였다. 그들은 이것을 다시 건설형 문화, 수동적 방어형, 적극적 방어형의 세 가지로 통합시켜 분류하였다. Denison & Spreitzer(1991)는 조직문화 형성에 영향을 미치는 환경과 기업이 적응행동의 관점에서 변화 대 안정과 내부 환경적응 대 외부 환경적응의 차원으로 구분하였다. 그는 이 구분을 기준으로 진단문화, 개발문화, 계층문화, 합리문화의 네 가지 유형으로 분류하였다. 서인덕(1986)은 조직구성원들의 행동특성과 현실지각의 관점에서 조직문화를 친화적 문화, 진취적 문화, 보존적 문화, 합리적 문화로 분류하였다. 나대웅(1994)은 조직목표를 위한 구조적 차원과 행태적 차원의 관점에서 구조적 차원은 집합성과 개별성으로, 조직을 구성하는 사람의 행태적 차원은 자율성과 타율성으로 구분하였다. 그는 두 가지 차원에서 각각의 특성을 조합하여 동조적 문화, 의존적 문화, 합리적 문화, 전문가적 문화로 분류하였다.

박노윤(1997)은 환경에 대한 자세와 구조적 유연성의 관점에서 진취적 문화, 카리스마 문화, 적응적 문화, 관료적 문화의 네 가지 유형을 제시하였다.

도운섭(1999)은 공공조직에서 관료의 행태상 특성이 될 뿐만 아니라 측정이 가능한 관료형태를 기준으로 권우주의 문화, 연고주의 문화, 형식주의 문화, 과업 지향적 문화 등 4가지 문화유형으로 분류하였다.

황상재(1999), 김호정(2002)은 경쟁가치를 이용해 조직문화 유형을 분류하였으며, 황창연(2003)은 한국행정문화에 관한 선행연구들의 검토를 통해 개인주의, 집단주의, 권위주의, 민주주의로 유형을 분류하였다.

Cameron & Quinn(1999)은 수 천 개의 조직을 대상으로 조직문화에 대한 연구를 한 결과, 네 가지 경쟁가치모형으로 관계지향문화, 변화지향문화, 위계지향문화, 과업지향문화를 제시하였다.

본 연구에서는 건설업의 복잡 다양한 특성 속에서 조직을 운영 관리하는데 있어 건설업체의 현재의 조직문화가 외부 환경과의 경쟁 구도에서 변화를 지향하는지 아니면 안정을 지향하는지를 측정하기 위하여 Carmeron & Quinn(1999)이 개발한 경쟁가치모형을 선택하였다. Quinn의 경쟁가치 모형은 다른 모형에 비해 비교적

단순하면서도 체계적으로 조직 문화 특성을 설명할 수 있다는 장점 때문에 많은 조직 문화 유형 연구에 많이 활용되고 있다(김호정, 2002; 박은경, 2007; 김연제, 2001; 이윤제, 2001).

경쟁가치모형의 네 가지 유형을 구성하는 기준들은 조직 내에서 옳고 적절한가를 알려주므로 조직에 대해 판단하는 ‘핵심적 가치’를 의미한다. 이 모형이 강조하는 것은 경쟁적인 가치 혹은 경쟁적인 문화유형들 간의 균형을 추구하는 것이 조직효과성에 매우 중요하다는 것이다(박상언·김영조, 1995).

Cameron & Quinn(1999)은 수천 개의 조직을 대상으로 조직문화에 대한 연구를 한 결과, 이들 대상 중 80% 이상이 경쟁가치모형에서 제시되고 있는 하나 혹은 그 이상의 고유한 문화를 발전시키고 있다는 것을 밝혔다. 이 연구에서 밝힌 것처럼 같은 조직에서도 서로 다른 문화적 가치들이 공존하며, 네 가지 조직문화 유형간의 다양한 경쟁적 가치와 목표들은 역동적으로 조화시키고 균형을 이룰 때 조직의 성과는 나타난다. 이와 같이 조직차원에서의 성과 뿐만 아니라 조직원 개인 수준의 삶의 질에 있어서도 조직문화의 균형성은 긍정적인 영향요인으로 작용한다는 사실이 입증되었다(Quinn & Spreizer, 1991). 경쟁가치모형에 의한 문화유형의 분류는 두 가지 차원을 기준으로 하고 있는데, 하나는 ‘변화 대 안정’이라는 상충적 가치를 축으로 하고 있고 다른 하나는 ‘조직내부지향 대 외부환경지향’이라는 상충적 가치를 축으로 하고 있다.



Fig. 2-2. 퀴의 경쟁가치 모형 분류.

Fig. 2-2에서 ‘변화’는 조직의 신축성과 유연성을 강조하는 것인 반면, ‘안정’은 통제 및 질서, 효율성을 강조하는 것으로, 이는 유기적-기계적 조직특성의 구분과 유사하다고 할 수 있다. ‘조직내부지향’은 기존 조직의 유지를 위해서 조직 내부의 통합과 조정에 초점을 두는 것인데 반해, ‘외부환경지향’은 외부환경과의 상호작용 및 환경적응에 초점을 두는 것으로 가리킨다.

이러한 두 가지 차원의 교차에 의해서 Table. 2-12에서 보는바와 같이 문화의 네 가지 유형으로 조직문화를 분류하고 있다.

Table 2-12. 조직문화 유형의 특징

구 분	관계지향문화	변화지향문화	위계지향문화	과업지향문화
특징	인간관계 관심, 유연성	유연성, 변화	능률, 통일성 조정, 평가	생산성, 성과 목적달성
핵심가치	집단보존 성실, 신뢰유지	외부환경에의 적응, 창조성	내부조직논리 규칙, 안정성	목표 수행
동기부여	애사심, 집단 응집성, 자격	성장, 격려 창조성, 다양성	안정, 질서 규율, 규칙	경쟁, 결정된 목표 달성
리더십	참여적 온정적, 지원적	이상지향적 위험감수	보수적	목표지향적 도구적, 기능적
조직가치수단	응집력, 사기	적응력, 신속성	관리, 의사결정	계획, 목표달성
조직가치목적	인적자원 개발	성장, 자원획득	안정성, 통제	생산, 능률성

Cameron & Quinn(1999)의 경쟁가치모형을 토대로 연구하여 제시한 네 가지 조직문화 유형을 세부적으로 살펴보면, 관계지향문화 유형은 인간관계 모형(human relation model)이라고도 하며, 조직의 유연성과 내부지향성을 강조한다. 신축성과 재량, 사람에 대한 관심과 함께 내부적 유지·통합을 강조한다. 신축성과 재량, 사람에 대한 관심과 함께 내부적 유지·통합을 강조하고, 조직원들의 조직몰입과 충성심, 참여와 ‘우리’의식을 강조한다. 직장 상사나 선배는 친근한 직정선배로서 마치 스승이나 부모와 같이 느낀다. 개별 조직원들의 장기적인 발전과 사기, 응집력, 팀워크이나 협동 등 가치를 강조한다. 조직원의 단합과 관련된 규범 및 가치관에 기반을 두고 인적자원개발을 중시하고, 조직원의 의사결정 참여에 가치를 둔다.

변화지향문화 유형은 개방체계모형(open system model)이라고도 하며, 조직의 유연성과 외부지향성을 강조한다. 신축성과 재량을 강조하면서 조직의 외부환경적응에 초점을 두고 있다. 이 유형에 속하는 조직들은 위험을 감수하더라도 모험을 중시하고 모험 등을 중요한 가치로 여긴다. 이 유형은 조직원들의 창의성과 개성, 기업가 정신과 위험추구, 융통성, 독창성, 야망 그리고 미래예측에 가치를 두고 있다. 조직원들의 업무 효과성을 높이기 위해서는 다소 불확실하더라도 새로운 업무방법을 적용한다. 이러한 업무방법에 대해 직원들의 수용정도가 높아 환경변화에 유연하게 반응한다.

위계지향문화 유형은 내부과정모형(internal process model)이라고도 하며, 조직의 통제와 내부지향성을 강조한다. 안전성과 통제에 대한 필요성과 함께 조직 내부적 유지와 통합에 강조점을 둔다. 이 유형에서는 질서에 대한 강조와 규칙에 의한 규제가 핵심가치가 된다. 원만한 조직운명을 위한 통제와 예측가능성, 그리고 조직 내부 효율성 증진이 가장 중요하다. 새로운 방법을 모색하기 보다는 규정을 철저히 따르면서 실수 없이 수행하는 것이 강조된다. 위계문화는 명령, 규칙, 규제 등 통제와 능률, 안정을 특징으로 하는 구성원들은 소극적이고 모험을 기피하여 창의성이 떨어진다. 다시 말해 통제를 강화함으로써 구성원들의 동기부여와 열정은 약화되고 직무에 대한 매력은 감소하므로 구성원들의 직무만족도 높아지기 곤란하다.

과업지향문화 유형은 합리적 목적 모형(rational goal model)이라고도 하며, 조직의 통제와 외부지향성을 강조한다. 안전성과 통제에 대한 필요성과 함께 조직 내부적 관심사보다는 외부환경 변화에 초점을 둔다. 조직의 효과성에 기초하며, 거래비용에 강조점을 둔다. 이 유형은 경쟁력과 생산력이 핵심가치이며, 성과 극대화과 결과지향을 추구한다. 이 유형은 외부적인 환경에 주시하면서 시장점유율을 높이고, 경쟁에서 이기는 것을 최우선으로 한다. 조직 내의 명확한 목표설정과 조직원들 간의 경쟁이 주된 자극제가 된다. 인간관계나 주어진 여건보다는 성공여부에 대한 결과를 중요하게 여긴다.

4. 리더십과 조직문화의 관련성

모든 조직은 끊임없이 외부환경에 대한 적응과 생존에 관련된 문제 및 내부통합의 문제에 직면하고 있으며, 이러한 문제를 해결할 수 있는 방법의 발견과 개발을 통하여 생존하게 된다. 조직문화는 바로 이러한 문제해결과정에서 형성된다. 즉, 최초로 제시된 문제 해결방안이 실제로 효력을 발휘하여 바람직한 방법으로 입증됨에 따라 조직구성원들이 그것을 효과적으로 받아들이고, 시간이 경과함에 따라 당연시하게 될 때 문화가 형성되는 것이다(Schein, 1985).

이러한 부분에서 가장 바람직한 해결 방법은 리더에 의해 최초로 제시되거나 혹은 다른 구성원에 의하여 제시된 해결방안이 리더에 의하여 인정되는 경우이다. 이러한 관점에서 볼 때, 리더는 조직문화의 형성과 유지에 매우 중요한 역할을 담당한다고 볼 수 있다.

조직문화가 중요시되는 이유는 그것이 개인의 행위와 성과에 영향을 미친다고 가정하기 때문이다. 이러한 조직문화는 조직이 나아갈 길을 제시해 주는 방행제시, 집단 구성원들이 널리 공유하는 정도에 미치는 침투성, 그리고 방향과 관계없이 조직 구성원들에게 압박을 가하는 정도의 측면에서 영향을 미치는 것이다.(Kilmann, Saxton & Serpa, 1985). 조직문화를 어떻게 인식하고 변화시키는가 하는 것 그 자체도 조직문화에 의해 영향을 받는다.

즉 많은 학자들의 주장처럼 조직구성원들의 가치가 조직문화의 실체에 영향을 미치며, 이러한 가치가 내재화되고 구성원들의 행위에 영향을 미친다는 것이다. 이에 대한 Schein(2004)에 있어서 리더십은 조직문화를 창출하고 유지하는 것이라고 했다.

기존 선행연구에서 리더십과 조직문화 유형과의 관계에서 조직의 유효성, 조직성과에 대한 부분을 살펴보면 Table 2-13과 같다.

Table 2-13. 리더십 유형, 조직문화, 조직성과에 관한 선행연구

연구자	년도	변 수			연구내용/결과
		독립	매개/조절	종속	
장태윤	1999	거래적 리더십 변혁적 리더십	조직특성 (조직문화)	적응성 의사소통 만족, 몰입	리더십 유형이 조직특성과 조직성과에 유 의한 영향을 마침
구연원	2005	거래적 리더십 변혁적 리더십	조직문화 (개발, 합의 위계, 합리)	직무만족 조직몰입 이직의도	조직문화 유형이 조직효성에 미치는 영향, 리더십 유형이 조직 유효성에 미치는 영 향, 리더십 유형의 조직유효성에 미치는 영향이 조직문화 유형에 따라 어떻게 다 르게 나타나는지 규명
함봉균	2007	거래적 리더십 변혁적 리더십 서번트리더십	조직문화 (권력, 역할 과업, 인간)	직무 안정성	리더십 경로계수 관계 분석 거래적 리더십 직무안정성 정(+) 거래적 리더십 인간문화 부(-) 변혁적 리더십 조직문화 부(-) 서번트리더십 조직문화 정(+)
김현철	2008	구조적리더십 배려적리더십 거래적 리더십 변혁적 리더십	조직문화 (발전, 합리 집단, 위계)	직무만족 직무몰입	군 조직에서 있어서 어떤 유형의 리더십 과 조직문화의 결합이 조직에 효과적인가 를 검증
구연희	2009	거래적 리더십 변혁적 리더십	조직문화 (관계, 혁신 위계, 과업)	직무만족 조직몰입	리더십 유형과 조직문화는 조직효과성에 영향을 미치며, 조직문화는 리더십 유형에 긍정적인 향을 미치나, 조직문화유형이 리 더십 유형에 미치는 영향은 다소 차이가 있음.
한봉주	2010	거래적 리더십 변혁적 리더십 리더십조직문화 (개발, 합의 위계, 합리)	직무만족 직무몰입	조직 시민행동	조직문화, 리더십, 직무만족, 직무몰입, 조 직시민행동을 조직별로 직·간접적인 인 과관계에 미치는 영향 검증
권환진	2011	거래적 리더십 변혁적 리더십	조직문화 (권력, 역할 과업, 인간)	직무만족 조직몰입	거래적 리더십 직무만족 부(-) 변혁적 리더십 직무만족 정(+) 조직문화유형이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 있어서 리더십 유형에 따 라서 차이가 있는지를 검증
김기황	2012	거래적 리더십 변혁적 리더십 서번트리더십	조직문화 (집단, 합리 혁신, 관료)	직무만족 직무성취	리더십유형은 조직문화 정(+) 리더십유형은 조직유효성 정(+) 조직문화는 조직유효성 정(+)
최석기	2010	감성 리더십	조직문화 (친화, 합리 진취, 보존)	자기효능감 교수효능감 관계효능감	학교 교장의 감성 리더십, 학교조직문화, 교사효능감이 교장의 배경변인에 따라 교 사들의 지각 차이 차이를 검증
김영삼	2010	감성 리더십	조직문화 (혁신, 합리 집단, 위계)	조직 역량	학교장의 감성 리더십과 학교 조직문화가 학교조직역량에 미치는 영향 연구
김정림	2011	감성 리더십	조직문화 (혁신, 합리 집단, 위계)	직무만족	교사가 지각한 어린이집 원장의 감성 리 더십과 어린이집의 조직문화가 교사의 직 무만족에 미치는 영향 분석
김숙희	2012	감성 리더십	조직문화 (위계, 업무 관계, 혁신)	직무만족	간호관리자의 감성 리더십을 조사하여, 감 성 리더십이 간호조직문화와 직무만족에 미치는 영향 파악

자료 : 선행연구를 토대로 논자 작성

기존 리더십 연구를 살펴보면, 리더십의 유형과 조직문화유형이 조직유효성이나 조직성과에 미치는 영향을 파악하는데 대부분을 차지하며, 주 대상은 공공조직의 지방자치단체장이나 군 조직, 민간조직의 호텔, 은행 및 증권, 학교 등의 최고경영자 중심으로 조직의 성과(직무만족, 직무몰입 등)에 관해 많은 연구가 수행되어왔다

거래적 리더십, 변혁적 리더십과 조직문화 관계에서 조직의 성과에 대한 연구를 살펴보면, 구연원(2005)은 조직문화유형이 조직유효성성에 미치는 영향, 리더십 유형이 조직 유효성에 미치는 영향, 리더십 유형의 조직유효성에 미치는 영향이 조직 문화 유형에 따라 어떻게 다르게 나타나는지 규명하였다.

함봉균(2007)은 리더십과 조직문화, 직무안정성에 대한 경로계수 관계 분석을 통하여 영향 요인은 측정하였고, 김현철(2008)은 군 조직에서 있어서 어떤 유형의 리더십과 조직문화의 결합이 조직에 효과적인가를 검증하였다.

구연희(2009)는 리더십과 조직문화 유형은 조직효과성에 영향을 미치며, 조직문화는 리더십 유형에 긍정적인 영향을 미치나, 조직문화유형이 리더십 유형에 미치는 영향은 다소 차이가 있다고 하였다.

한봉주(2010)는 리더십과 조직문화, 직무만족, 직무몰입, 조직시민행동을 조직별로 직·간접적인 인과관계에 미치는 영향을 검증하였다.

권환진(2011)은 거래적 리더십과 변혁적 리더십이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향과 조직문화유형이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 있어서 리더십 유형에 따라서 차이가 있음을 검증하였다.

김기황(2012)은 리더십과 조직문화유형 관계에서 직무만족과 직무성취의 조직유효성에 대한 영향을 검증하였다.

감성적 리더십 과 조직문화 관계에서 조직의 성과에 대한 연구를 살펴보면, 최석기(2010)는 학교장의 감성리더십, 조직문화, 교사효능감이 교장의 배경변인에 따라 교사들의 지각 차이를 검증하였으며, 김영삼(2010)은 학교장의 감성리더십과 조직문화가 조직역량에 미치는 영향을 연구하였으며, 김정립(2011)은 어린이집 원장의 감성리더십과 조직문화가 교사의 직무만족에 미치는 영향을 분석하였다.

김숙희(2012)는 간호 관리자의 감성리더십과 조직문화가 직무만족에 미치는 영향을 파악하였다.

제3절 건설업의 안전성과

건설재해는 산업재해에 포함되는 개념으로 그 위험의 심각성과 규모를 고려하여 많은 연구자들이 관심을 두고 있으나 여러 선행연구들을 고찰해 보면 재해의 원인 및 결과, 안전보건경영 시스템의 개선, 안전교육의 실태 및 개선 등에 관한 연구가 주로 이루어지고 있다.

이러한 부분들은 현장의 안전관리활동이 수준을 정량적으로 파악하여 개선점을 찾아가는데 목적이 있다.

안전 활동 평가의 유형은 평가의 대상, 시점, 방법, 용도 등에 따라 구분할 수 있다. 안전 활동 평가 방법을 평가시점으로 구분할 경우, 재해통계 자료에 의하는 경우와 재해발생 전이나 재해발생과 관계없이 측정하는 방법이 있는데, 전자를 사후 평가라 하고 후자를 사전평가라 한다.

산업안전에 관련된 최근 논문에서는 조직요소와의 영향을 강조하고 있으며, 이러한 선행연구를 살펴보면 다음과 같다.

안관형(2003)은 안전 분위기가 안전 동기에 그리고 안전 동기가 안전참여에 미치는 영향에 관한 연구에서 안전지식, 안전태도, 경영층 몰입, 예방활동은 안전 동기와 안전참여 행동에 모두 긍정적인 영향을 미치는 것을 발견 했으며, 업무 부담은 안전 동기와 안전참여에 모두 음의 영향을 미치는 것을 발견하였다. 이는 근로자들의 안전에 대해 긍정적인 태도를 지닐수록 안전에 대한 동기가 높아지고, 나아가 안전관련 활동에 자발적으로 참여하는 성향이 크다는 것을 알 수 있다고 분석하였다.

이원형(2004)은 철도청에 근무하는 직원들을 대상으로 설문조사를 통해, 산업현장에서 안전행동이나 사고에 영향을 미치는 요인을 알아보고, 고용불안, 상사요인, 안전 분위기 등이 안전행동이나 사고에 영향을 주는 기제를 알아보는 연구에서 상사관계는 안전 분위기에 영향을 주고 이것은 다시 안전행동에 영향을 주는 것을 밝혔다. 이는 대부분의 선행연구에서 시사하는 점은 현장에서 안전 분위기 요소들을 잘 관리하고 만들어 가면 궁극적으로 작업자들의 안전행동을 유도하여 현장 안전을 개선할 수 있다는 점에서 현장의 안전에 대한 노출될 위험이 크지 않다는 것을 안전성으로 입증하는 것이다.

1. 안전성과에 관한 고찰

Griffin과 Neal(2000)은 안전성과를 사고가 아닌 안전과 관련된 행동으로 보고 업무성과로는 근로자가 안전을 지키기 위해 행하여야 하는 중요 행동을 나타내는 안전순응(Safety Compliance)을 사용하였고, 맥락성과로는 안전 활동에 자발적으로 참여하는 행동을 나타내는 안전참여(Safety Participation)를 사용하였다.

Brown과 Leigh(1996)는 영업직에서 안전 동기와 안전지식이 조직분위기와 성과의 관계를 중재함을 보였고, Morrison, Upton, & Cordery(1997)는 조직분위기가 안전지식에 영향을 주어 안전훈련에의 참여나 직무에서의 안전행동을 증가시킨다는 결과를 관찰하였다.

김기식(2002)은 Griffin과 Neal(2000)이 제안한 안전 분위기-안전행동 모델을 확장하여 사고와 연결하고자 하였으며, 안전성과의 선행요인인 안전 분위기가 결정요인인 안전지식 및 안전 동기에 영향을 주고 안전성과인 순응행동과 참여행동을 결정한다는 모델 설정하여 조직의 안전 분위기가 개인의 안전 동기와 안전지식에 영향을 주고, 안전지식은 참여행동을 매개로 하여 작업의 안전행동에 영향을 주며, 이 안전행동이 사고를 적게 일으키는데 직접적인 효과를 지닌다고 하였다.

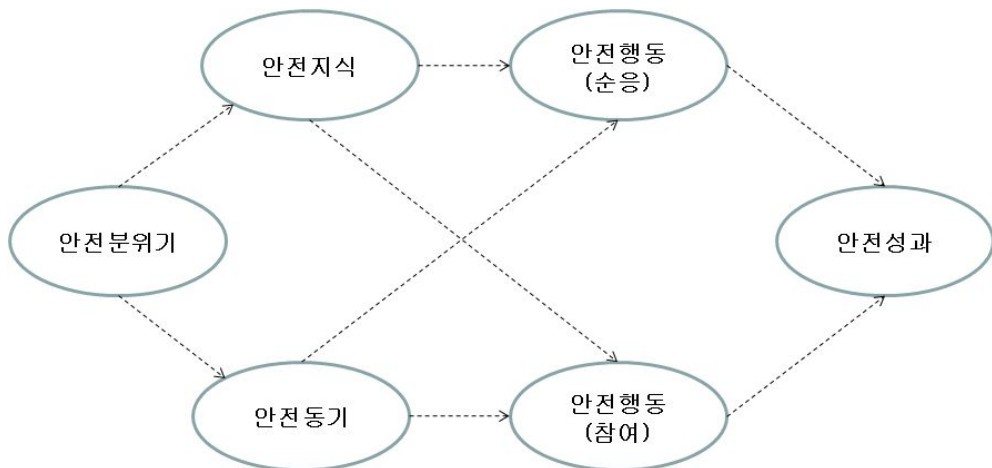


Fig. 2-3 안전 분위기-안전행동 안전성과 모델(Griffin Model).

송종국(2009)은 원전 종사자(발전소/건설소)는 독립변수인 안전문화 강화요인이 종속변수인 지각된 안전성과에 대하여 종사자 모두 안전문화 강화요인이 지각된 안전성과에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타난다고 하였다.

안전 분위기는 안전문화의 하위개념으로서 안전문화보다 범위가 작고, 변화가 더 쉬운 개념인 반면, 안전문화는 안전 분위기 보다 더 포괄적이고, 가치를 내포한 개념이어서 변화가 더 어렵다. 그러므로 진단 수준의 지각에 대한 설문 조사를 할 때에는 대부분 안전 분위기라는 용어를 사용하고 있다(손명지, 2011).

Clarke(2000)은 안전문화를 조직 내 내제되어 있는 안전에 관한 기본 가치 신념, 전제를 나타내는 것으로 안전 분위기를 작업환경의 상태에 대한 조직구성원의 주된 인식이라고 정의 하였다. Reason(1990)은 주요 사고에 대한 분석들이 사고와 행동 또는 문화 간의 관계에 대한 설명(가설)을 만들어 낸다고 하였다. 사고는 낮은 빈도로 발생하며, 전형적으로 실책(Slip), 사소한 과실(Lapses) 또는 실수(Mistake)와 같이 의도치 않은 실수(Error)에 의해 야기된다고 하였고, 실패에 취약한 시스템은 위험요인에 의해 사고가 발생하게 된다고 주장하였다. 그리고 이러한 위험한 상황들은 다른 사람의 안전하지 못한 행동들에 의해서 발생하는 것이라고 하였다.

즉, 안전절차를 준수하지 않거나 다른 사람의 안전을 증진시키는 활동에 몰입, 참여하지 않으면 직접적이고 즉각적이지는 않지만 향후 다른 사람을 다치게 할 수 있는 상황이 만들어진다는 것이고, 안전행동을 준수하지 않는 조직원의 비율이 커질수록 조직의 위험요인은 증가한다는 것이다. 그러므로 안전행동과 사고간의 관계는 조직적 차원에서 관찰되어야 함을 의미하는 것이고 조직의 구성원인 개인이 조직에 신뢰와 몰입, 참여의 수준 변화를 통해 사고율의 변화를 만들려면 상당한 시간이 소요될 것이다. 왜냐하면 위험요소가 오랜 시간에 걸쳐 축적되어왔기 때문이다(한정원 등, 2009). Griffin과 Neal(2000)은 직무 성과에 대한 이론들이 안전 분위기와 안전행동 간의 관계를 설명하는데 유용하다고 주장하였고, Neal과 Griffin(2006)은 조직문화가 안전성과 관련이 있어 사고를 경감 및 감소시킬 수 있다고 하였다.

2. 안전성과 영향요인 관계

건설현장의 안전성과의 영향요인 측정하기 위해 조직 구성원의 안전 분위기와 안전행동을 요인 변수로 정함으로써 건설현장의 안전성과 관계를 나타낼 수 있다.

가. 안전 분위기

안전 분위기관 “측정 시점에서 구성원들의 태도와 인식으로부터 측정되는 안전 문화의 표면적 특성을 말하며, 조직의 안전한 상태에 대한 기본적인 안전문화 지표를 제공하는 일시적 현상(Snapshot)”이다(Flin, mearns, O'Connor, & Bryden, 2000).

안전 분위기에 관한 연구들은 대개 안전에 대한 지각이 사고율, 근로자의 안전순응이나 안전행동과 관계가 있음을 보여주고 있다(Guastello, 1998; Zohar, 1980). 분위기 지각은 계층적 구조를 갖는데, 개인이 자신의 상황을 자신의 가치와 중요성에 의해 평가하게 된다. 많은 분위기 차원이 공통적인 상위수준요인에 기여한다고 하였는데 이 상위수준요인은 “개인이 자신의 관점에서 환경이 개인적으로 유익한가? 불익(피해를 주거나 고통스러운)한가? 의 정도”를 반영한다(James, 1989).

즉, 안전 분위기의 일차요인은 안전관련 정책, 절차, 보상에 대한 지각을 반영하며 안전 분위기의 상위수준요인은 근로자가 느끼는 조직 내에서 안전이 가진 가치의 정도를 반영한다고 개념화 할 수 있을 것이다.

Colla, Bracken, Kinney 와 Weeks(2005)가 분석한 안전 분위기의 공통 영역으로는 “리더십, 정책과 절차, 인력배치, 의사소통, 보고”가 있었으며, flin, Burns, Mearns, Yule 와 Robertson(2006)의 연구에서는 조직의 안전 분위기 영역으로 “관리자/감독자, 안전시스템, 위험 인식, 직무요구, 보고하기/큰소리로 말하기, 안전 태도/행위, 의사소통/피드백, 팀워크, 개인 자원, 조직 요인”을 포함하고 있었다.

안전 분위기는 구성원들의 안전행동을 예언하는 중요한 변인이다. 안전에 관한 최근의 연구들은 안전 분위기에 많은 초점을 두고 있다(예: Griffin & Neal, 2000; Hofmann, Morgeson, & Gerras, 2003; Zohar, 2000, Barling, Loughlin, & Kelloway, 2002 참조). 안전 분위기에 관한 선행연구들에서 안전 분위기를 어떻게 조직적으로 정의해 놓았는지를 먼저 살펴보고자 한다. 안전 분위기에 관한 연구는 Zohar(1980)의 연구에서부터 시작되었다.

Zohar(1980)는 40개의 문항으로 구성된 안전 분위기 척도를 개발하였고, 안전 분위기를 구성하는 요인 8가지를 추출하였다. 8가지 요인은 구성원들이 지각하는 1) 안전교육에 대한 중요성, 2) 경영자가 지닌 안전에 대한 태도, 3) 안전행동이 승진(promotion)에 미치는 영향, 4) 작업장의 위험성, 5) 작업속도가 안전에 미치는 영향, 6) 안전을 담당하는 임원들의 지위(organizational status), 7) 안전행동이 사회

적 지위(safety committee)의 사회적 지위이다. 이 연구에서 구성원들이 안전 분위기를 정적으로 지각하는 경우에 안전교육에 대한 프로그램의 효과성은 증대되었고, 사고율은 낮아지는 효과를 얻었다(Zohar, 1980).

그리고 Brown과 Holmes(1986)는 Zohar(1980)의 모델을 미국의 생산직 종업원에게 적용하였다. 이 연구에서는 안전 분위기의 8가지 요인 중 3가지 요인 즉, 1) 구성원들의 안전을 배려하는 경영자의 태도에 대한 구성원의 지각, 2) 안전행동이 승진에 미치는 영향, 3) 작업장의 위험성에 대한 구성원의 지각이 구성원의 안전행동에 영향을 미치는 주요한 요인임을 확인하였다.

이러한 경험적 연구들을 기반으로, Griffin과 Neal(2000)은 안전 분위기를 1) 경영자가 지닌 안전에 대한 태도, 2) 구성원들이 안전에 대해 의사소통 할 수 있는 정도, 3) 안전규정의 효율성, 그리고 4) 안전교육의 효율성에 대한 구성원들의 지각으로 안전 분위기를 정의하였다. 안전 분위기는 구성원들의 안전에 대한 지식, 안전에 대한 기술, 안전행동을 하려는 동기와 정적인 상관관계가 있었으며, 안전 분위기와 구성원의 안전행동과는 정적인 상관관계가 있었다(Griffin & Neal, 2000).

Zohar(2000)는 종업원을 대상으로 집단 안전 분위기와 경미한 사고와의 관계를 알아보았다. 연구자는 안전에 대한 회사의 정책, 규정들이 집단의 리더의 행동을 통해 중재된다고 가정한다. 이러한 가정은 집단의 리더는 구성원들의 지각된 분위기에 영향을 미치는 중요한 필터로 작용함을 주장한 Kozlowski와 Doberty(1989)의 생각과 동일한 것이다.

Zohar는 집단 안전 분위기를 안전과 관련된 리더의 행동으로 정의하였다. 연구 결과, 1) 한 집단 내 구성원들의 안전 분위기는 서로 일치하는 정도가 높았고 (within-group variance), 2) 집단 간 안전 분위기는 서로 차이가 있었으며 (between-group variance), 3) 집단 안전 분위기와 경미한 사고율과는 부적의 상관관계를 보였다.

본 연구에서는 특정한 안전 분위기의 요인이 조직을 평가하는 안전성과 부분에 초점을 두었으며, 안전 분위기 요인으로는 Griffin과 Neal(2000)이 사용한 1) 경영자 가치, 2) 의사소통, 3) 교육훈련, 4) 회사 내의 안전시스템과 Zohar(1999)가 사용한 5) 직속상사의 태도를 이용하였다.

나. 안전행동

안전 관련 연구에서 최종적인 정량적인 분석지표는 사고 빈도 및 비율, 근로손실 시간, 그리고 질병이 될 수 있다. 그러나 사고나 질병의 경우 발생확률이 상당히 낮고, 이러한 자료를 수집하는데 많은 시간이 소요되며 상당한 비용이 발생하여 안전성과의 준거로 삼기에는 현실적인 어려움이 있다(Zohar, 2000).

특히 조사대상 기업들은 이러한 내용들을 밝히기를 꺼려하는 경우가 많아 기존 연구들 대부분이 안전행동을 안전성과의 측정치로 사용해 왔다(문광수, 2011). Heinrich(1980)는 근로자의 안전하지 못한 행동이 전체사고의 약 85%를 차지할 정도로 많으며 안전하지 못한 물리적 환경은 나머지 부분을 설명한다고 주장했다. 실제로 McSween(2003)가 10년간 미국의 산업재해 원인을 조사한 결과, 전체 사고의 76%가 행동에 의한 것으로 나타났고, 환경 및 행동에 의한 간접적인 부분까지 포함할 경우에는 안전사고 원인의 96%가 행동에 의해 발생하는 것으로 밝혀졌다.

Kletz(1985)는 안전사고의 원인 중 50% 이상이 인간의 실수에 의한 것이라고 보고하고 있지만, 그는 사고나 실수의 근본원인으로 분류되었던 안전 오류들이 더 높은 수준인 조직 문제의 영향을 받았으며, 그러한 조직적 문제들은 실제로 안전하지 못한 행동을 조장할 수 있다고 주장하였다. Kletz(1985)의 연구를 계기로 개인의 안전수행에 영향을 줄 수 있는 조직 차원 요인의 중요성이 강조되어왔다.(Hofman, & Stetzer 1998; Hofman, Jacobs, & Landy, 1995).

Reason(1990)의 연구에 따르면, 안전절차에 대한 불복종과 타인의 안전을 증진시키는 활동에 참석하기를 거부하는 것은 직접적이고 즉각적인 사고로 이어지지 않을 수도 있지만, 차후에 다른 사람을 해칠 수 있는 상황을 만들 수 있다. 즉, 안전행동을 수행하지 않는 조직원의 비율이 커질수록 조직의 사고위험요소는 증가한다. 이러한 안전행동의 측정을 위해 Griffin과 Neal(2000)은 Boman과 Motosidlo(1993)의 과업수행(task performance), 맥락수행(contextual performance) 구분에 근거하여 안전행동을 순응행동과 참여행동으로 구분하였다.

이 중 순응행동은 직접적인 안전 관련 활동으로 작업장의 안전을 유지시키기 위해 필요한 행동이며, 참여행동은 작업장 안전에 직접적으로 기여하는 것이 아닌 간접적인 안전 향상 활동으로 정의하였다. 김기식(2002)은 이 개념을 사용하여 참여행동이 순응행동에 영향을 미치는 “안전 분위기-안전행동” 대안모형을 제시하였다.

Table 2-14에 요약한 선행연구를 살펴보면 안전 분위기-안전행동 관련 연구동향

과 같이 안전 분위기의 주요 요인을 확인하거나 안전 분위기와 사고 또는 안전행동 간의 관계를 연구하는 것이 대부분 이었다. 건설현장 조직문화와 안전성과에 대한 인과관계를 확인할 수 있는 포괄적인 접근이 미흡하였고, 또한 현장의 최고경영자인 현장소장의 리더십 유형이나 조직문화를 고려한 안전성과(안전 분위기-안전행동) 관계규명에 초점을 둔 연구는 미흡하였다.

Table 2-14. 안전 분위기-안전행동 관련 선행연구

연구자	연구 내용
신동필 (2012)	건설근로자의 안전행동과 관련된 변인들과의 인과관계에 대한 구조적인 관계모형을 확인하고, 통합적인 관계를 규명
강병수 (2012)	Griffin과 Neal(2000)의 안전 분위기 - 안전행동모델과 Vinodkumar and Bhasi(2009)의 연구를 참고하여 연구모형을 만들고 구조방정식을 통해 검증
문광수 (2011)	조직 몰입을 정서적, 규범적, 지속적 몰입으로 분류하여 각각의 요인이 안전행동에 미치는 효과를 알아보고 이때 나타나는 안전 분위기의 중재효과를 검증
서하영 (2010)	직장 내 종업원들의 안전 및 불안정행동에 영향을 주는 개인은 성격특성과 직무의 특성의 효과를 검증
이원영 (2006)	산업현장에서 인지실패, 성실성, 직무스트레스, 안전통제신념, 정서적 안전성이 안전행동과 사고에 미치는 영향을 표준회귀 분석을 통해 검증
안관영 (2005)	안전 분위기, 사고, 안전참여행동 간 상호간의 미치는 영향을 다중회귀분석을 통해 검증
이원영 (2004)	고용불안 조직몰입, 안전 분위기, 안전행동, 사고와의 관계를 개인수준, 집단수준, 교차수준의 사고 예측 모형으로 설정하고 경로계수를 구하여 모형을 검증
조승수 (2003)	리더의 안전관련 역할행동 등이 구성원들의 안전행동에 미치는 영향을 구하여 리더와 구성원의 관계가 안전 분위기와 안전행동에 미치는 영향을 검증
안관영 외2인 (2003)	안전 분위기와 관련한 선행연구에서 제시되었던, 많은 안전 분위기의 구성요소를 개인적 요인과 조직적 요인으로 구분하고, 안전동기와 안전참여행동과의 효과를 증명
김기식, 박영석 (2002)	조직특성인 안전 분위기와 개인특성인 안전지식과 안전동기가 안전행동, 사고와 같은 안전성과에 미치는 효과의 검증을 위해 Griffin과 Neal(2000)의 안전 분위기-안전행동모델을 국내 근로자를 대상으로 재검증

자료 : 신동필(2012; 5) 재구성

3. 리더십과 안전성과의 관계

본 연구와 관련된 기존의 연구들은 크게 리더십의 유형별 조직성과의 관계, 리더의 역할과 조직성과 간의 관계로 구분하고 있다. 리더십 효과에 대한 정의와 평가 기준은 연구하는 학자들의 관심분야에 따라 여러 가지로 나타난다.

리더십의 선행연구에서 리더십의 종속변수는 성과, 직무만족, 직무몰입, 유효성, 조직행동 등으로 효과변수에 중점을 두고 있다.

리더십유형이 조직성과에 미치는 영향에 관한 선행연구 고찰에서는 변혁적 리더십의 행동요소들이 거래적 리더십의 행동요소보다 조직성과를 높인다고 전반적으로 주장하고 있다. 즉 변혁적 리더십이 거래적 리더십보다 높은 리더십 성과를 달성할 수 있다고 증명한다.

국내연구에서 여인길(2004)은 변혁적 리더십과 거래적 리더십을 독립변수로 하고 종속변수로는 조직성과로 한 연구에서 두 리더십 유형 모두 정(+)의 상관관계를 보였다. 성영태(2006)은 리더십과 조직몰입과 관계에 있어서 변혁적 리더십이 거래적 리더십 보다 조직몰입에 더 많은 영향을 미친다고 하였다.

양상진(2007)은 리더십 유형에 따른 조직성과 차이에서 직무만족에는 리더십 유형에 따라 차이가 없었으나, 조직적응성과 조직몰입에서 다른 결과를 보였다. 이와 같이 변혁적 리더십과 거래적 리더십은 조직성과나 집단성과 혹은 개인적인 성과에 대해 정(+)의 영향을 미치나 변혁적 리더십이 거래적 리더십 보다 상대적으로 조직성과에 더 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 조직의 미래에 대한 비전을 제시하고 환경의 변화에 신축적으로 대처하여 변혁적 리더십이 거래적 리더십에 비해 조직성과에 더 큰 영향을 미친다고 할 수 있다.

4. 조직문화와 안전성과의 관계

조직문화와 조직효과성과의 관계에 대한 다수 연구들의 관심은 조직문화가 조직효과성을 결정하는 주요요소라는 믿음에 기인하고 있다(Sathe, 1983). 이러한 믿음의 근본적인 이유는 조직문화가 조직자체와 구성원들이 공유하고 있는 가치체계에 근거하고, 이 가치체계는 조직의 목적, 전략 및 제반행동에 관한 방향과 지표를 제공하기 때문이다. 또한 조직문화는 통제 수단으로서 통제의 효과적인 사용은 성과를 향상시킬 수 있으며, 조직문화는 조직목표 수행 시에 필요한 정보를 제공하기 때문이다. (Weiner, 1988)

기존의 선행연구에 조직문화 유형과 조직효과성의 관계에서 주로 다루어진 연구들의 관점은 특정적인 또는 긍정적인 조직문화 유형이 조직효과성을 향상 시킨다는 것이었다. 이러한 관점에서 조직효과성의 향상을 가져오는 특정한 문화유형을 규명하려는 연구가 주류를 이루고 있다.

Cameron & Quinn(1999) 등이 구분한 조직문화의 유형에서는 관계 중심 문화유형과 혁신지향 문화유형에 속한 구성원들의 심리적인 만족도가 위계지향 문화유형이나 과업지향 문화유형에서의 심리적인 만족도보다 높은 것으로 나타났다.

국내연구에서는 이승희(2002)는 관계지향문화가 높을수록 사용자 만족도에 정(+)의 영향을 미치고 위계지향문화가 높을수록 사용자 만족도에는 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 오창호(2003)는 관계지향문화와 과업지향문화의 수준이 높을수록 직무만족 수준이 높았으며, 변화지향문화와 위계지향문화의 수준이 높을수록 직무만족수준이 낮음을 확인하였다. 구형희(2009)는 군 조직의 효과성 면에 조직문화는 관계지향, 혁신지향, 위계지향은 긍정적인 영향을 주며, 과업지향문화는 영향이 미치지 않는 것으로 나타났다.

Weijia Cai(2005)는 안전프로그램과 안전성과의 관계를 규명하면서 Schein의 조직문화 3계층 모델이 매개한다는 개념을 제시하였다.

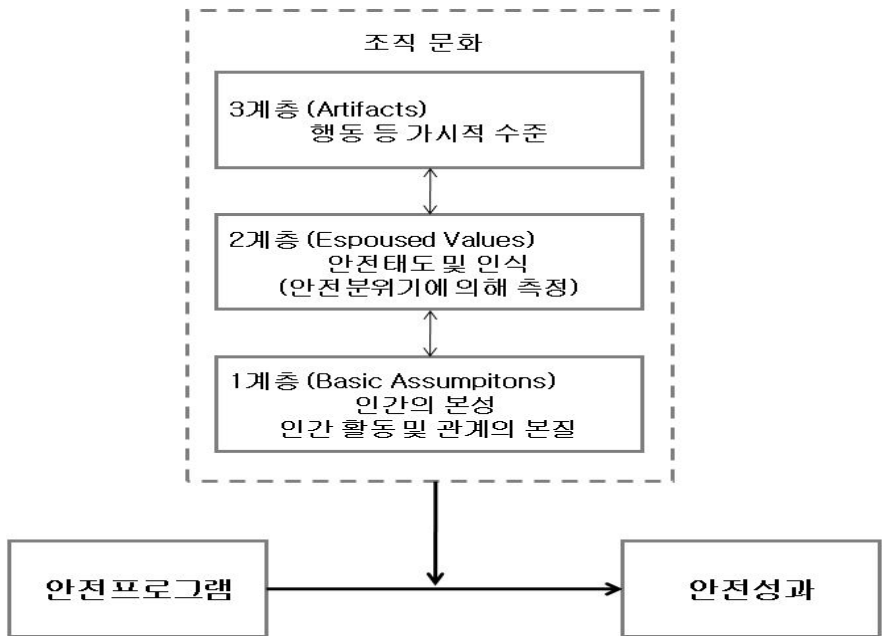


Fig. 2-4. 조직문화와 안전성과 간의 관계.

5. 리더십과 조직문화와 안전성과의 관계

지금까지 리더십유형과 조직문화유형의 관계에서 건설업 현장 조직 구성원의 안전행동과 조직의 안전 분위기 검증을 위한 이론적 고찰을 필두로 현장조직의 안전 분위기와 안전행동의 관계에서 변화 부분이 안전성과에 얼마나 부합되는지를 검증하고자 선행연구의 이론적 고찰을 통해 검토하였다.

Zohar(1980)의 연구는 산업보건과 관련한 성과모델에 있어 조직의 효과에 대한 연구의 효시라 할 수 있다. 40개 문항으로 안전 분위기를 구성하고 타당성을 검증하였다. 이 척도로 측정된 안전 분위기 인식은 조직 내의 근로자간에 일치도가 높고 안전 분위기의 수준이 안전 감독관이 평가한 안전프로그램의 효율과도 유의한 상관성이 있었다. 이 연구에서는 8개의 요인을 제시하였으며, 그 중에 안전에 대한 경영자의 태도에 관한 인식과 일반적인 생산과정에서 안전과 밀접한 것에 인식이 가장 중요한 것으로 나타났다.

Griffin & Neal(2000)은 비록 안전 분위기의 요인에 중점을 두지 않았지만 조직 특성인 경영자 가치, 의사소통, 안전실무, 교육훈련, 안전장치 등의 5개의 차원으로 구성된 선행요인으로 보고, 개인 특성인 안전 동기와 안전지식을 결정요인으로 하며, 개인의 안전행동인 안전순응과 안전참여를 성과로 하는 모델을 제시하고 검증하였다.

안전 분위기와 안전성 또는 안전사고와의 관계에 대한 연구는 Zohar(1980)의 연구가 효시로서 40개의 문항으로 안전 분위기의 구성요인에 대한 타당성분석을 실시하였으며, 이러한 연구를 바탕으로 Niskanen(1994), Colye et al.(1995), Griffin & Neal(2000), Gillen et al(2002), 안관영(2003) 등의 후속 연구가 잇따르고 있다. 이들의 연구에 따르면 안전 분위기는 조직풍토와 개인행위간의 가교역할을 하며, 결과적으로 안전성이나 안전사고 예방에 영향을 미치게 된다는 것이다.

안전 분위기는 조직 내에서 개인이 경험하여 지각하는 분위기 유형 중의 하나이다. 안전 분위기에 관한 연구들은 대개 안전에 대한 지각이 사고율, 근로자의 안전순응이나 안전행동과 관계가 있음을 보여주고 있다. 즉, 안전 분위기와 같은 요인들은 개별 근로자들의 행위에 영향을 미치게 되며, 따라서 근로자들의 안전행동에도 영향을 미치게 된다는 것이다.

특히, 안전성과는 종속변수로서 안전행동과 안전 분위기를 채택하여 리더십과 안전성과간의 관계와 조직문화유형과 안전성과간의 관계를 보다 깊이 있게 밝혀 보고자 하였으며, 조직이 산출한 실질적인 결과가 아니라 조직구성원들의 주관적인 느낌 정도를 성과로 정의하였다.

따라서 본 연구의 종속변인으로 건설현장의 안전성과 측정이라 할 수 있는 조직구성원의 안전 분위기와 안전행동을 설정하였다.

리더십유형이나 조직문화유형에 관한 연구에서 결과를 찾고자 하는 종속변인으로 조직유효성에 대한 영향 관계 연구가 많이 연구되고 있지만, 이 연구는 건설현장소장의 거래적 리더십, 변혁적 리더십, 감성적 리더십과 조직의 문화유형에 따라 조직구성원의 안전 분위기와 안전행동에 미치는 영향이 다르다는 가정으로 관계를 분석하였다. 건설현장 무재해 달성 목표에서 안전성과라는 측면을 안전 분위기와 안전행동에 대해 설정한 이유는 선행연구를 바탕으로 조직의 안전 분위기가 구성원의 안전행동에 수반되어 긍정의 영향이나 부정의 영향을 미치는 것을 발견하고 이를 현장의 안전에 노출될 위험이 크다, 크지 않다. 라는 것을 안전성과로 나타내고 있기에 건설현장 조직구성원 안전성과 측면을 구성원의 안전 분위기와 안전행동에 영향을 미치는 변수로 설정하였다.

제3장 연구조사 및 가설설정

제1절 연구대상

본 연구는 건설현장소장의 리더십유형이 조직문화와 조직구성원의 안전행동과 안전 분위기에 미치는 영향관계를 파악하기 위하여 국내 도급순위 상위 50위 건설업체 전남, 전북지역 건설현장 중심으로 정규직, 계약직 직원 관리감독자, 안전 관리자를 대상으로 설문조사를 실시하였다.

설문조사는 2013년 2월 10일부터 3월 10일 까지 30일간에 걸쳐서 실시하였으며, 자기 평가 기업 법으로 응답하도록 하여 회수하였다.

전체 282부의 설문지 중에서 응답이 불성실한 설문지를 제외하고 247부를 분석에 사용하였다.

본 연구에서 가설을 검증하기 위해 설문 구성은 3부의 구분으로 나누었다. 1부에서는 건설현장소장의 거래적 리더십, 변혁적 리더십, 감성적 리더십 유형에 대한 항목들로 이루어졌으며, 2부에서는 조직문화유형 4가지 항목들로 이루어 졌으며, 3부에서는 현장의 안전 분위기와 안전 행동 변화에 대한 질문 항목으로 이루어 졌다. 설문은 건설현장 조직의 구성원 관리감독자와 안전 관리자를 대상으로 하였으며, 모두 리커트(Likert) 5점 척도로 이루어졌다.

설문지의 신뢰성과 타당성을 검증하고 연구가설의 검증을 위한 통계처리 방법으로 SPSS 20.0버전을 이용하였다.

먼저 이론적 근거를 가지고 형성된 모형을 통하여 미리 설정한 각 인자에 대해 유형별로 요인의 집단을 추출하고, 요인의 구조를 파악하기 위해 요인분석(factor analysis)을 행하였다. 그리고 각 요인에 대한 측정결과의 신뢰도를 검증하기 위해 신뢰성분석(reliability analysis)을 통하여 최종 본조사의 도구로 활용한 설문지 항목은 Table 3-1과 같다

본 연구의 설문지를 통하여 수집된 자료는 엑셀을 이용하여 코딩(Cording) 작업을 거쳐 통계프로그램 중 하나인 SPSS 20.0을 활용하여 분석하였다.

Table 3-1. 설문지의 구성

구분	변수 명		항목수	관련출처
리더십 유형	거래적 리더십	상황적 보상	6문항	Bass(1990) MLQ [Multifactor Leadership Questionnaire]
		예외에 의한 관리	4문항	
	변혁적 리더십	카리스마	4문항	
		동기부여	3문항	
		개별적 배려	3문항	
		지적인 자극	5문항	
	감성적 리더십	자아인식 능력	4문항	Goleman 외 Boyatzis (2002) 이석열(2006) 이미라(2007) 정선일(2009)
		자기관리 능력	4문항	
		사회적 인식능력	4문항	
		관계관리 능력	4문항	
조직문화	관계지향문화	6문항	Cameron & Quinn(1999) 송영선(2008)	
	변화지향문화	6문항		
	과업지향문화	6문항		
	위계지향문화	6문항		
안전 분위기	경영가치	3문항	Griffin Neal (2000) 김기식(2002) 정지희(2010)	
	직속상사	3문항		
	의사소통	3문항		
	교육훈련	3문항		
	안전규정	3문항		
안전 행동	안전참여	6문항	이원형(2004) 이경훈(2011) 심민영(2013)	
	안전준수	5문항		
	안전절차	3문항		

제2절 변수의 조작적 정의 및 측정

본 연구에서 사용된 측정도구는 기존의 연구에서 신뢰도와 타당도가 검증된 측정도구를 사용하였다. 모든 변수는 Likert 형 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)를 사용하였다.

1. 리더십 유형

건설현장소장의 리더십유형을 거래적 리더십, 변혁적 리더십, 감성적 리더십 세 가지 유형으로 구분하였다.

첫째, 거래적 리더십은 부하가 업무수행을 통하여 얻고자 하는 것을 인식하고 부하가 정해진 성과를 달성할 경우 그것을 얻게 해 준다던가, 부하가 적정 수준의 노력을 기울이는 경우, 부하가 바라는 것을 제공해 준 다던가 또는 부하가 일을 잘 해내고 있는 경우에는 관여하지 않다가 무엇이나 잘못될 것 같을 때 필요한 조치를 하는 등의 행동을 보이는 리더십을 의미한다.

본 연구에서는 Bass(1985)의 거래적 리더십 정의를 채택하고, 측정변수는 10개 설문항목으로 채택하여 측정하였다. 거래적 리더십 구성요인은 상황적 보상과 예외에 의한 관리로 설정하였다.

둘째, 변혁적 리더십은 부하에게 자신이 달성해야 할 결과의 중요성을 보다 강하게 인식시키거나 자신의 이해관계를 초월하여 부서 또는 조직전체의 이익을 위하여 일하고자 하는 의지를 심어 주거나, 부하의 욕구수준을 상위수준의 욕구로 제고시키는 방법을 통해 부하가 기대이상의 성과를 달성하게 만드는 리더십으로 정의한다.

본 연구에서는 Bass(1985)의 정의를 채택하고 측정변수 15개 설문항목을 채택하여 측정하였다. 변혁적 리더십의 구성요인은 카리스마, 동기부여, 개별적 배려, 지적인 자극으로 설정하였다.

셋째, 감성적 리더십 측정을 위해서 본 연구는 이설열(2006)이 Goleman 외(2002)를 참고하여 고안한 측정도구를 바탕으로, 이미라(2007)가 사용한 문항을 바탕으로 설문내용을 확정하였다. 이 척도의 문항 신뢰도는 .92~.98로 나타나 매우 신뢰도와 타당도 분석을 통하여 타당성 있는 척도로 밝혀졌다.

본 연구에서 사용한 감성적 리더십 측정도구는 4개의 하위변인인 자아인식능력, 자기관리능력, 사회적 인식능력, 관계관리 능력에 대하여 각각 6개 문항으로 구성하였다.

2. 조직 문화

본 연구에서는 Cameron & Quinn(1999)의 네 가지 문화유형을 사용하고자 한다. Cameron & Quinn(1999)이 제시한 관계지향문화, 변화지향문화, 과업지향문화, 위계문화의 네 가지 유형의 바탕으로 송영선(2008)의 연구에서 사용한 항목으로 정하여, 총 24개 문항으로 측정하였다.

3. 안전 분위기와 안전 행동

안전 분위기는 Griffin과 Neal(2000)의 안전 분위기 척도를 김기식, 박영석(2002)이 정교화 한 것을 사용하였다. 안전 분위기의 하위 차원인 경영가치, 의사소통, 교육훈련, 안전실천 문항이 포함되며, 직속상사 문항은 Zohar(1980)에서 사용한 것으로 구성하였다.

안전행동은 작업을 수행하기 위해 동작을 취하는 것으로써 안전이 표면적으로 드러나는 행동을 의미하며 안전참여와 안전준수, 안전절차로 구성되었다. 이원형(2004)은 안전참여, 준수, 절차를 순응행동과 참여행동으로 구성하여 측정하였다. 김기식(2001)과 조승수(2003)의 연구에서 사용한 문항 일부와 이경훈(2011), 심철우(2013)의 안전행동 연구 문항을 사용하여 구성하였다.

제3절 연구모형 설계

본 연구는 건설업 현장소장의 리더십과 조직의 문화유형에 따라 조직 구성원의 안전 분위기와 안전행동에 미치는 영향이 다르게 나타날 것이라는 가정으로 리더십과 조직문화의 이론적 고찰을 통해 건설업의 현장소장 리더십유형과 조직문화유형 간의 관계에서 현장의 안전성과라고 할 수 있는 조직의 안전 분위기와 구성원의 안전행동을 종속변인으로 두고 서로간의 영향관계가 어느 유형에 가장 적합하게 미치는지에 대해 검증하고자 한다.

따라서 Fig. 3-1과 같은 연구모형을 설정하였다.

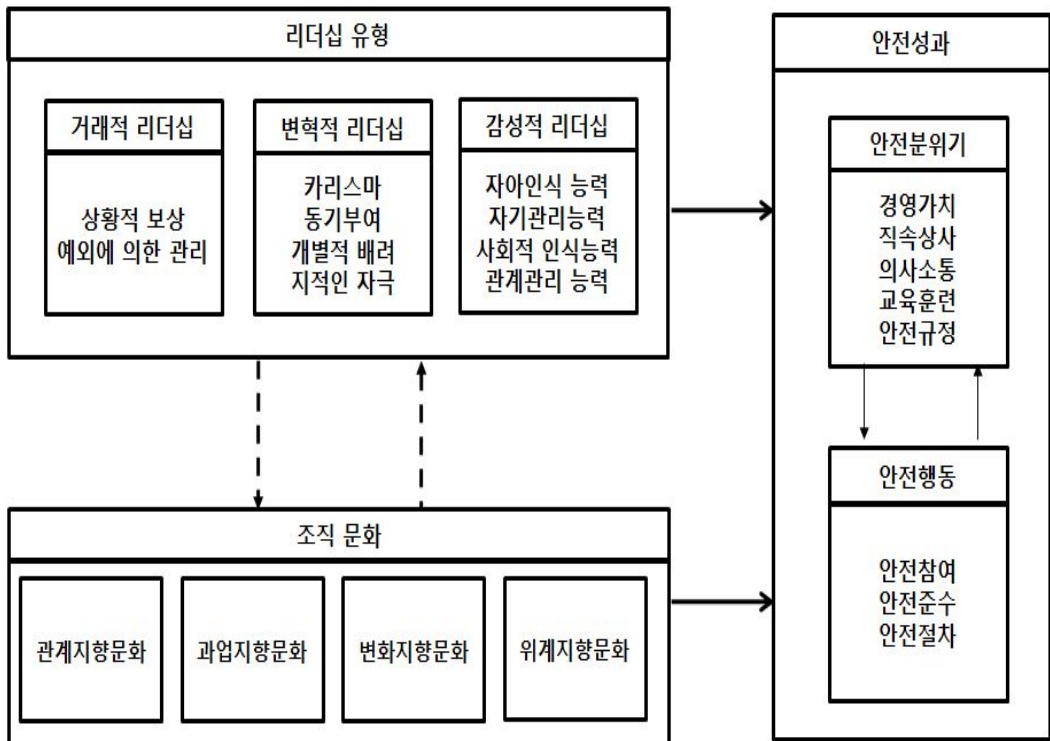


Fig. 3-1 연구모형.

제4절 연구 가설설정

연구모형에서 나타난 바와 같이 본 연구는 건설현장소장의 리더십 유형이 조직 문화에 어떠한 영향을 미치는가를 살펴보고 현장소장의 리더십 유형이 안전성과(안전 분위기와 안전행동)에 미치는 영향관계와 조직문화가 안전성과(안전 분위기와 안전행동)에 미치는 영향을 살펴보고자 다음과 같이 연구의 가설을 설정하였다.

1. 리더십과 조직문화유형과의 관계

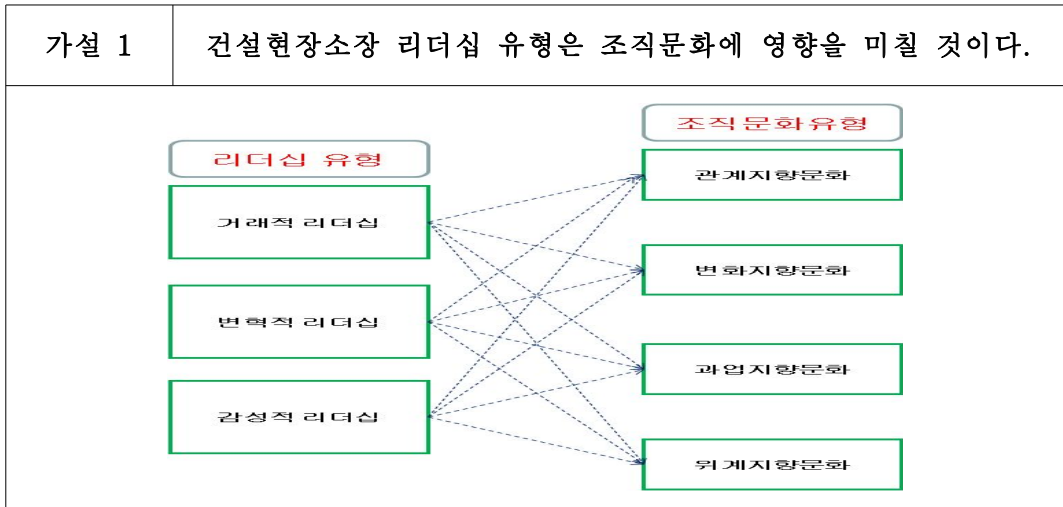
리더십은 조직문화 형성에 중요한 역할을 하며, 조직이 처한 문제에 대해 리더가 제시하는 방법이 실제로 효력을 발휘하여 바람직한 방법으로 입증되면 조직구성원들은 그것을 효과적으로 받아들이고 시간이 경과함에 따라 조직문화도 발전하게 된다.

동일한 환경 내에서 동일한 과업을 수행하고 있는 여러 조직에서 문화가 서로 다르게 나타나는 것은 조직에 있는 리더의 특성이나 행위가 다르기 때문이다. 이는 리더 마다 동일한 상황에 대한 행동 및 역할에 대한 차이로 인하여 조직구성원의 인식과 가치체계에 영향을 미쳐 서로 다른 조직문화를 형성하게 되기도 한다.

많은 연구에서(Bass, 1990; O'Reily; Schein, 1992; Trice & Beyer, 1993; Yukl, 1994; 이종찬, 1996) 리더의 역할 중 중요한 것은 조직문화를 형성, 정착시키고 변화시키는데 있다고 주장하고 있다.

Schein(1992)은 리더십의 역할은 조직문화를 창출하고 유지하는 것이라고 했다.

이러한 그의 정의는 조직문화와 리더의 상호관계성이 있음을 시사해준다. 그는 조직의 라이프 사이클에 따라 리더십이 조직문화형성 및 확산에 미치는 영향뿐만 아니라 조직문화가 리더십에 미치는 양상을 설명하였다. 본 연구에서는 건설현장 조직의 구성원들이 업무처리와 의사결정 과정에서 인식하고 있는 현장소장 리더십 유형과 조직문화유형과의 서로 상호간의 관계성에 주목하면서 상기의 내용을 바탕으로 다음과 같은 가설을 설정하였다.



가설 1-1. 건설업 현장소장의 거래적 리더십은 조직문화에 유의한 영향을 미칠 것이다.

- 1-1-1. 거래적 리더십은 관계지향문화에 유의한 영향을 미칠 것이다.
- 1-1-2. 거래적 리더십은 변화지향문화에 유의한 영향을 미칠 것이다.
- 1-1-3. 거래적 리더십은 과업지향문화에 유의한 영향을 미칠 것이다.
- 1-1-4. 거래적 리더십은 위계지향문화에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설 1-2. 건설업 현장소장의 변혁적 리더십은 조직문화에 유의한 영향을 미칠 것이다.

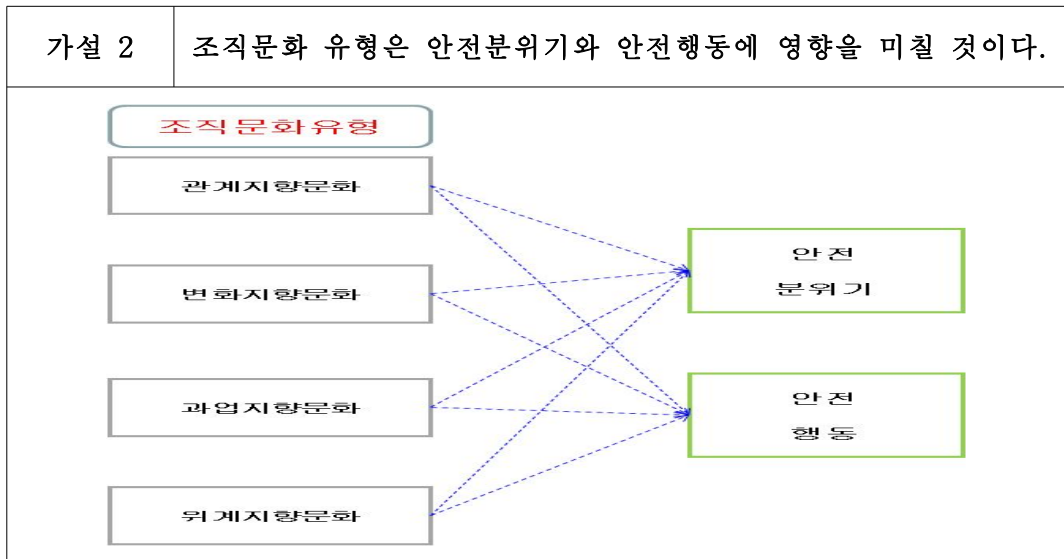
- 1-2-1. 변혁적 리더십은 관계지향문화에 유의한 영향을 미칠 것이다.
- 1-2-2. 변혁적 리더십은 변화지향문화에 유의한 영향을 미칠 것이다.
- 1-2-3. 변혁적 리더십은 과업지향문화에 유의한 영향을 미칠 것이다.
- 1-2-4. 변혁적 리더십은 위계지향문화에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설 1-3. 건설업 현장소장의 감성적 리더십은 조직문화에 유의한 영향을 미칠 것이다.

- 1-3-1. 감성적 리더십은 관계지향문화에 유의한 영향을 미칠 것이다.
- 1-3-2. 감성적 리더십은 변화지향문화에 유의한 영향을 미칠 것이다.
- 1-3-3. 감성적 리더십은 과업지향문화에 유의한 영향을 미칠 것이다.
- 1-3-4. 감성적 리더십은 위계지향문화에 유의한 영향을 미칠 것이다.

2. 조직문화의 유형과 안전성과의 관계

조직문화는 조직생활에 지배적인 영향을 미친다는 것을 알 수 있으며, 건설현장의 조직문화 또한 조직 구성원들의 안전 분위기와 안전행동에 밀접한 관계가 있음을 확인하는 실증검증이며, 또한 어떠한 조직문화유형이 안전 분위기와 안전행동에 가장 영향을 미치고 있는지 검증하고자 한다.



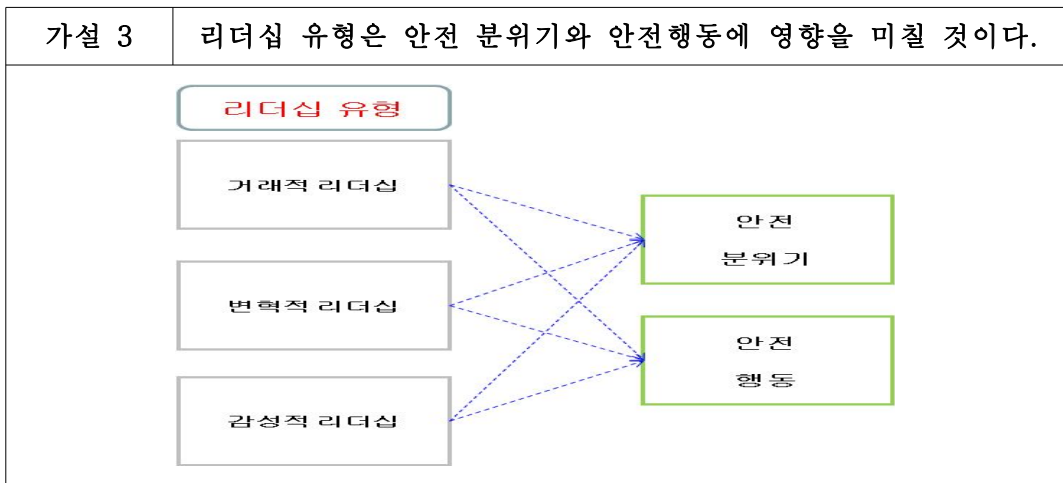
가설 2. 건설현장의 조직문화는 현장의 안전 분위기와 안전행동에 유의한 영향을 미칠 것이다.

- 2-1. 건설현장의 관계지향문화는 안전 분위기에 유의한 영향을 미칠 것이다.
- 2-2. 건설현장의 변화지향문화는 안전 분위기에 유의한 영향을 미칠 것이다.
- 2-3. 건설현장의 과업지향문화는 안전 분위기에 유의한 영향을 미칠 것이다.
- 2-4. 건설현장의 위계지향문화는 안전 분위기에 유의한 영향을 미칠 것이다.
- 2-5. 건설현장의 관계지향문화는 안전행동에 유의한 영향을 미칠 것이다.
- 2-6. 건설현장의 변화지향문화는 안전행동에 유의한 영향을 미칠 것이다.
- 2-7. 건설현장의 과업지향문화는 안전행동에 유의한 영향을 미칠 것이다.
- 2-8. 건설현장의 위계지향문화는 안전행동에 유의한 영향을 미칠 것이다.

3. 리더십유형과 안전성과의 관계

리더는 조직 목표를 달성하는 과정에서 직원들에게 영향력을 행사하고 조직목표를 성공적으로 수행하기 위하여 직원들을 특정 방향으로 행동하도록 유도하여야 한다. 이것이 바로 리더십의 발휘하며, 동일한 상황과 동일한 조건하에서도 리더십의 유형과 직원들의 인식수준에 따라 직원의 만족도, 직무결과가 달라진다. 만약 직원이 리더와 자신의 직무를 지지하거나 신뢰하게 되면 부정적일 때 보다 열성과 충성심을 갖고 행동하게 되므로 리더의 영향력을 훨씬 커질 것이다.

따라서 리더와 직원들은 서로의 행동을 촉진시키거나 강화하는 상호 의존 관계에 있다고 하였다(김순희, 2007).



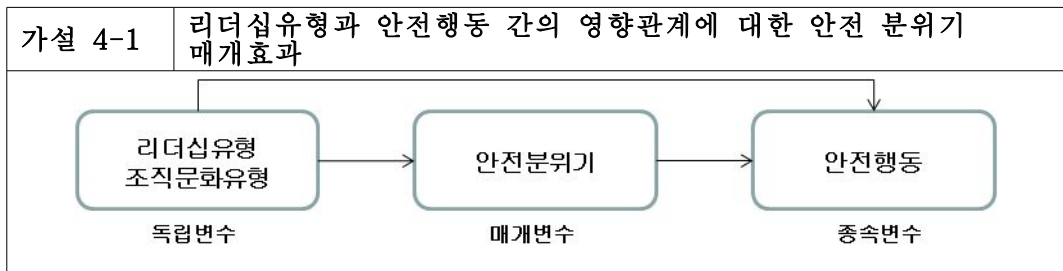
가설 3. 건설현장소장의 리더십 유형은 현장의 안전 분위기와 안전행동에 유의한 영향을 미칠 것이다.

- 3-1. 거래적 리더십 유형은 안전 분위기에 유의한 영향을 미칠 것이다.
- 3-2. 변혁적 리더십 유형은 안전 분위기에 유의한 영향을 미칠 것이다.
- 3-3. 감성적 리더십 유형은 안전 분위기에 유의한 영향을 미칠 것이다.
- 3-4. 거래적 리더십 유형은 안전행동에 유의한 영향을 미칠 것이다.
- 3-5. 변혁적 리더십 유형은 안전행동에 유의한 영향을 미칠 것이다.
- 3-6. 감성적 리더십 유형은 안전행동에 유의한 영향을 미칠 것이다.

4. 리더십과 조직문화유형의 안전성과 매개효과

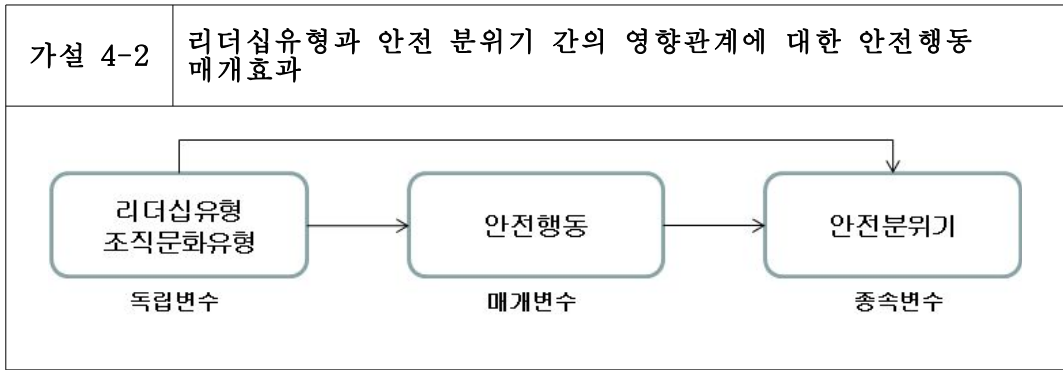
매개효과를 검증하기 위한 매개변수는 독립변수와 동일하게 종속변수에 영향을 미치는 변수이지만, 순차적인 면에서 독립변수와 종속변수 사이에 있는 변수로서 독립변수에 영향을 받으면서 종속변수에 영향을 주는 변수이다.

본 연구의 종속변수인 안전 분위기-안전행동과의 관계에서 리더십 유형과 조직문화유형들에 의해 각각 영향을 받으면서 서로간의 매개역할로 인해 어느 정도 영향을 주는지 분석하기 위한 것이다.



가설 4-1. 리더십 유형이 안전행동에 미치는 영향관계에 있어서 안전 분위기는 매개역할을 할 것이다.

- 4-1-1. 거래적 리더십이 안전행동에 미치는 영향관계에 있어서 안전 분위기는 매개역할을 할 것이다.
- 4-1-2. 변혁적 리더십이 안전행동에 미치는 영향관계에 있어서 안전 분위기는 매개역할을 할 것이다.
- 4-1-3. 감성적 리더십이 안전행동에 미치는 영향관계에 있어서 안전 분위기는 매개역할을 할 것이다.
- 4-1-4. 관계지향문화가 안전행동에 미치는 영향관계에 있어서 안전 분위기는 매개역할을 할 것이다.
- 4-1-5. 변화지향문화가 안전행동에 미치는 영향관계에 있어서 안전 분위기는 매개역할을 할 것이다.
- 4-1-6. 위계지향문화가 안전행동에 미치는 영향관계에 있어서 안전 분위기는 매개역할을 할 것이다.
- 4-1-7. 과업지향문화가 안전행동에 미치는 영향관계에 있어서 안전 분위기는 매개역할을 할 것이다.



가설 4-2. 리더십 유형이 안전 분위기에 미치는 영향관계에 있어서 안전 행동은 매개역할을 할 것이다.

- 4-2-1. 거래적 리더십이 안전 분위기에 미치는 영향관계에 있어서 안전 행동은 매개역할을 할 것이다.
- 4-2-2. 변혁적 리더십이 안전 분위기에 미치는 영향관계에 있어서 안전 행동은 매개역할을 할 것이다.
- 4-2-3. 감성적 리더십이 안전 분위기에 미치는 영향관계에 있어서 안전 행동은 매개역할을 할 것이다.
- 4-2-4. 관계지향문화가 안전 분위기에 미치는 영향관계에 있어서 안전 행동은 매개역할을 할 것이다.
- 4-2-5. 변화지향문화가 안전 분위기에 미치는 영향관계에 있어서 안전 행동은 매개역할을 할 것이다.
- 4-2-6. 위계지향문화가 안전 분위기에 미치는 영향관계에 있어서 안전 행동은 매개역할을 할 것이다.
- 4-2-7. 과업지향문화가 안전 분위기에 미치는 영향관계에 있어서 안전 행동은 매개역할을 할 것이다.

제4장 실증 분석

제1절 표본의 일반적 특성

본 연구의 표본은 Table 4-1에 나타난 바와 같이 성별, 연령, 근무경력, 소속, 고용형태, 직종별로 그 특성을 보여주고 있다. 먼저 성별로 살펴보면 남성이 245명(99.2%), 여성 2명(0.8%)으로 건설업 현장 특수성에 의한 남성이 대다수를 차지하고 있으며, 연령으로는 30대 99명(40.1%)로 가장 많은 비중을 차지하였고, 다음으로 40대 65명(26.3%), 20대 56명(22.7%), 50대 22명(8.9%), 60대 5명(2.0%) 순으로 나타났다.

근무경력은 5-10년 미만인 82명(33.2%)로 가장 많았고, 다음으로 1-5년 미만 80명(32.4%), 10-15년 미만 41명(16.6%), 15년 이상 25명(10.1%), 1년 미만 19명(7.7%) 순으로 나타났다. 소속은 협력사 176명(71.3%)으로 원청 71명(28.7%)보다 2배 이상 많은 비중을 차지하였으며, 고용형태는 정규직 126명(51.0%)과 계약직 121명(49.0%)로 비슷하게 나타났다. 직종에서는 관리감독자 173명(70.0%)으로 안전관리자 74명(30.0%)보다 약 2배 이상의 비중을 차지하는 것으로 나타났다.

Table 4-1. 표본의 일반적 특성

구 분		빈도	%	합계
성별	남	245	99.2	247(100.0)
	여	2	0.8	
연령	20대	56	22.7	247(100.0)
	30대	99	40.1	
	40대	65	26.3	
	50대	22	8.9	
	60대	5	2.0	
근무경력	1년 미만	19	7.7	247(100.0)
	1-5년 미만	80	32.4	
	5-10년 미만	82	33.2	
	10-15년 미만	41	16.6	
	15년 이상	25	10.1	
소속	원청	71	28.7	247(100.0)
	협력사	176	71.3	
고용형태	정규직	126	51.0	247(100.0)
	계약직	121	49.0	
직종	관리감독자	173	70.0	247(100.0)
	안전관리자	74	30.0	

제2절 변수의 신뢰성과 타당성 분석

1. 측정도구의 신뢰성

신뢰성(reliability)은 측정항목들이 구성개념을 얼마나 일관성 있게 측정하였는가를 의미하며, 신뢰도가 높은 척도는 확률오차로부터 큰 영향을 받지 않는다. 즉, 신뢰도란 동일한 개념에 대하여 측정을 되풀이했을 때 동일한 측정값을 얻을 가능성을 말한다. 신뢰도를 검증하는 방법으로는 검사-재검사 신뢰도, 평가자간 신뢰도, 반분 신뢰도 내적 일관성 신뢰도 등이 있다.

본 연구에서는 가장 널리 사용되는 내적 일관성 신뢰도 측정 방법인 Cronbach's alpha를 통해 신뢰도를 검증하였다.

Cronbach's alpha는 반분 신뢰도 측정 방법의 문제점을 극복한 신뢰도의 지표로서 재검사를 하거나 항목들을 둘로 나누지 않고도 항상 일정한 신뢰도 값을 내는 척도이다. Cronbach's alpha에 의한 신뢰성 계수는 Table 4-2와 같이 학자들에 따라 또는 연구목적에 따라 조금씩 다르나 일반적으로 0.6이상이면 합당한 것으로 보게 되므로 본 연구에서 사용된 모든 변수의 계수는 0.6이상으로 나타나 설문항목의 신뢰성은 수용할 만한 수준임을 확인하였다.

Table 4-2. 신뢰도 검증

구분		항목수	Cronbach's alpha 값
리더십 유형	거래적 리더십	10	0.775
	변혁적 리더십	15	0.805
	감성적 리더십	16	0.727
조직 문화	관계지향문화	6	0.856
	변화지향문화	6	
	과업지향문화	6	
	위계지향문화	6	
안전성과	안전 분위기	15	0.652
	안전 행동	14	0.605

2. 변수의 신뢰성 분석

신뢰성은 측정결과에 오차가 들어있지 않은 정도를 측정하는 중요한 요소로서, 측정도구의 정확성 또는 정밀성을 나타내는 것으로 동일한 개념을 독립된 측정 방법으로 측정한 경우 결과가 비슷하게 나와야 한다는 것을 말하는데, 본 연구에서는 동일한 개념을 측정한 여러 항목으로 구성된 변수들의 신뢰도를 검증하였다.

가. 거래적 리더십 신뢰도 분석

거래적 리더십 요인에 대한 신뢰도 분석 결과이다. 거래적 리더십을 설명하기 위하여 구성된 총 10문항에 대한 신뢰도 분석결과 Table 4-3과 같이 수정된 항목-전체 간의 상관관계의 변화량을 확인해 보면 0.226~0.570으로 문항 간 상관관계가 있음을 알 수 있으며, Cronbach 알파 값을 살펴보면 초기 Cronbach 알파 값이 0.775로 내적 일관성이 높다고 할 수 있다. 그리고 항목이 삭제된 후 Cronbach 알파 값을 살펴보면 초기의 Cronbach 알파 값보다 다소 차이가 없이 도출되었으므로 삭제할 문항은 없었다.

Table 4-3. 거래적 리더십 신뢰도 분석

거래적 리더십 항목 총계 통계량				
구분	항목이 삭제된 경우 척도 평균	항목이 삭제된 경우 척도 분산	수정된 항목-전체 상관관계	항목이 삭제된 경우 Cronbach의 알파
A01	32.15	17.884	.569	.741
A02	32.18	17.963	.523	.746
A03	32.21	18.029	.518	.747
A04	32.45	17.371	.497	.748
A05	32.26	18.097	.480	.751
A06	32.45	18.176	.391	.763
A07	32.41	18.463	.570	.744
A08	32.55	18.785	.280	.780
A09	32.31	18.149	.495	.749
A10	32.54	19.282	.226	.787
신뢰도 통계량				
Cronbach의 알파			항목수	
.775			10	

A01~06 : 상황적 보상, A07~10 : 예외에 의한 관리

나. 변혁적 리더십 신뢰도 분석

변혁적 리더십 요인에 대한 신뢰도 분석 결과이다. 변혁적 리더십을 설명하기 위하여 구성된 총 15문항에 대한 신뢰도 분석결과 수정된 항목-전체간의 상관관계의 변화량을 확인해 보면 Table 4-4와 같이 0.85~0.646으로 문항 간 상관관계가 있음을 알 수 있으며, Cronbach 알파 값을 살펴보면 초기 Cronbach 알파 값이 0.805로 내적 일관성이 높다고 할 수 있다. 그리고 항목이 삭제된 후 Cronbach 알파 값을 살펴보면 초기의 Cronbach 알파 값보다 다소 차이가 없이 도출되었으므로 삭제할 문항은 없었다.

Table 4-4. 변혁적 리더십 신뢰도 분석

변혁적 리더십 항목 총계 통계량				
구분	항목이 삭제된 경우 척도 평균	항목이 삭제된 경우 척도 분산	수정된 항목-전체 상관관계	항목이 삭제된 경우 Cronbach 알파
B01	51.01	37.362	.085	.814
B02	50.99	36.671	.145	.812
B03	51.16	36.497	.158	.811
B04	51.07	35.996	.239	.805
B05	51.78	31.973	.613	.778
B06	51.76	31.773	.646	.776
B07	51.87	32.844	.522	.785
B08	51.78	34.296	.519	.788
B09	51.77	35.797	.220	.808
B10	51.69	34.658	.330	.800
B11	51.91	32.729	.505	.787
B12	51.90	32.896	.504	.787
B13	51.91	32.374	.554	.783
B14	51.87	31.793	.555	.782
B15	51.60	32.900	.597	.781
신뢰도 통계량				
Cronbach의 알파			항목수	
.805			15	

B01~04 : 카리스마, B05~07 : 동기부여, B08~10: 개별적 배려, B11~15: 지적인 자극

다. 감성적 리더십 신뢰도 분석

감성적 리더십 요인에 대한 신뢰도 분석 결과이다. 감성적 리더십을 설명하기 위하여 구성된 총 16문항에 대한 신뢰도 분석결과 Table 4-5와 같이 수정된 항목-전체간의 상관관계의 변화량을 확인해 보면 0.140~0.506으로 문항 간 상관관계가 있음을 알 수 있으며, Cronbach 알파 값을 살펴보면 초기 Cronbach 알파 값이 0.727로 내적 일관성이 높다고 할 수 있다. 그리고 항목이 삭제된 후 Cronbach 알파 값을 살펴보면 초기의 Cronbach 알파 값보다 다소 차이가 없이 도출되었으므로 삭제할 문항은 없었다.

Table 4-5. 감성적 리더십 신뢰도 분석

감성적 리더십 항목 총계 통계량				
구분	항목이 삭제된 경우 척도 평균	항목이 삭제된 경우 척도 분산	수정된 항목-전체 상관관계	항목이 삭제된 경우 Cronbach 알파
C01	56.26	34.315	.312	.715
C02	56.16	33.929	.348	.712
C03	56.18	33.626	.386	.708
C04	56.14	33.757	.356	.711
C05	56.44	33.380	.392	.708
C06	56.56	32.371	.460	.700
C07	56.63	32.690	.436	.702
C08	56.49	32.466	.460	.700
C09	55.82	34.785	.232	.723
C10	55.83	35.347	.190	.727
C11	55.81	35.405	.140	.733
C12	55.60	35.372	.178	.728
C13	56.10	33.365	.506	.700
C14	56.42	32.955	.261	.725
C15	56.50	32.656	.291	.720
C16	55.77	34.657	.314	.716
신뢰도 통계량				
Cronbach의 알파			항목수	
.727			16	

C01~04 : 자기인식, C05~08 : 자기관리, C09~12: 사회적 인식, C13~16: 관계관리

라. 조직문화 신뢰도 분석

조직문화 요인에 대한 신뢰도 분석 결과이다. 조직문화를 설명하기 위하여 구성된 총 24문항에 대한 신뢰도 분석결과 수정된 항목-전체간의 상관관계의 변화량을 확인해 보면 Table 4-6과 같이 0.210~0.734로 문항 간 상관관계가 있음을 알 수 있으며, Cronbach 알파 값을 살펴보면 초기 Cronbach 알파 값이 0.856으로 내적 일관성이 높다고 할 수 있다. 그리고 항목이 삭제 된 후 Cronbach 알파 값을 살펴 보면 초기의 Cronbach 알파 값보다 다소 차이가 없이 도출되었으므로 삭제할 문항은 없었다.

Table 4-6. 조직문화 신뢰도 분석

조직문화 항목 총계 통계량				
구분	항목이 삭제된 경우 척도 평균	항목이 삭제된 경우 척도 분산	수정된 항목-전체 상관관계	항목이 삭제된 경우 Cronbach 알파
D01	82.16	73.035	.442	.849
D02	82.20	71.294	.587	.844
D03	82.11	71.580	.552	.845
D04	81.98	72.995	.461	.849
D05	82.21	74.652	.349	.853
C06	81.98	72.905	.487	.848
C07	81.70	79.076	.053	.863
D08	81.66	78.265	.123	.860
D09	81.71	79.465	.039	.862
D10	81.73	79.826	.021	.862
D11	81.74	78.324	.137	.859
D12	81.74	78.812	.096	.860
D13	81.86	74.192	.557	.847
D14	82.01	73.136	.640	.844
D15	81.98	74.090	.526	.847
D16	82.08	73.499	.465	.848
D17	81.77	72.499	.628	.844
D18	82.07	75.682	.274	.855
D19	82.19	71.901	.586	.844
D20	82.02	71.312	.593	.844
D21	81.88	72.360	.555	.845
D22	82.01	72.889	.552	.846
D23	82.00	72.918	.528	.846
D24	81.97	71.464	.734	.840
신뢰도 통계량				
Cronbach의 알파			항목수	
.856			24	

D01~06 : 관계지향, D07~12 : 변화지향, D13~18: 과업지향, D19~22: 위계지향

마. 안전 분위기 신뢰도 분석

안전 분위기 요인에 대한 신뢰도 분석 결과이다. 안전 분위기를 설명하기 위하여 구성된 총 15문항에 대한 신뢰도 분석결과 수정된 항목-전체간의 상관관계의 변화량을 확인해 보면 Table 4-7과 같이 -0.006~0.483으로 문항 간 상관관계가 있음을 알 수 있으며, Cronbach 알파 값을 살펴보면 초기 Cronbach 알파 값이 0.652로 내적 일관성이 높다고 할 수 있다. 그리고 항목이 삭제 된 후 Cronbach 알파 값을 살펴보면 초기의 Cronbach 알파 값보다 다소 차이가 없이 도출되었으므로 삭제할 문항은 없었다.

Table 4-7. 안전 분위기 신뢰도 분석

안전 분위기 항목 총계 통계량				
구분	항목이 삭제된 경우 척도 평균	항목이 삭제된 경우 척도 분산	수정된 항목-전체 상관관계	항목이 삭제된 경우 Cronbach 알파
F01	53.92	23.409	.466	.599
F02	53.96	23.262	.483	.595
F03	53.86	23.969	.452	.603
F04	53.22	26.872	.288	.633
F05	53.17	26.652	.355	.626
F06	53.26	27.031	.281	.634
F07	53.63	28.073	.110	.656
F08	53.88	27.895	.131	.654
F09	53.68	28.218	.098	.658
F10	53.31	26.519	.377	.624
F11	53.59	26.825	.295	.632
F12	53.95	27.212	.157	.653
F13	53.31	29.273	-.006	.667
F14	53.11	29.725	-.070	.676
F15	53.96	23.262	.483	.595
신뢰도 통계량				
Cronbach의 알파			항목수	
.652			15	

F01~03 : 경영가치, F04~06 : 직속상사, F07~10: 의사소통, F11~12: 교육훈련, F13~15: 안전규정

바. 안전행동 신뢰도 분석

안전행동 요인에 대한 신뢰도 분석 결과이다. 안전행동을 설명하기 위하여 구성된 총 14문항에 대한 신뢰도 분석결과 수정된 항목-전체간의 상관관계의 변화량을 확인해 보면 Table 4-8과 같이 -0.149~0.528로 문항 간 상관관계가 있음을 알 수 있으며, Cronbach 알파값을 살펴보면 초기 Cronbach 알파값이 0.605로 내적 일관성이 높다고 할 수 있다. 그리고 항목이 삭제된 후 Cronbach 알파값을 살펴보면 초기의 Cronbach 알파값 보다 다소 차이가 없이 도출되었으므로 삭제할 문항은 없었다.

Table 4-8. 안전행동 신뢰도 분석

안전행동 항목 총계 통계량				
구분	항목이 삭제된 경우 척도 평균	항목이 삭제된 경우 척도 분산	수정된 항목-전체 상관관계	항목이 삭제된 경우 Cronbach 알파
E01	46.88	21.960	.327	.575
E02	47.02	21.326	.357	.567
E03	46.89	22.000	.285	.580
E04	46.83	21.802	.363	.570
E05	46.87	21.809	.317	.575
E06	46.89	22.129	.277	.581
E07	46.55	20.687	.466	.549
E08	46.61	21.016	.491	.550
E09	46.73	19.701	.519	.533
E10	46.80	19.490	.528	.529
E11	46.70	20.566	.419	.554
E12	48.10	25.134	-.142	.663
E13	48.23	25.054	-.135	.663
E14	48.10	25.114	-.149	.675
신뢰도 통계량				
Cronbach의 알파			항목수	
.605			14	

E01~06 : 안전참여, E07~11 : 안전준수, E12~14: 안전절차

3. 변수의 타당성 분석

신뢰도 분석을 통하여 설문도구의 신뢰도를 저해하는 문항을 삭제하여 설문도구의 신뢰성을 확보하였기에 추가로 설문도구의 구성타당도를 확인하기 위하여 요인분석(Factor Analysis)을 실시하였다. 요인분석을 통한 구성타당도란 설문도구를 이용한 측정변수의 요인들이 다른 개념들과 혼동이 없이 논리적·경험적으로 전체 이론 속에서 제대로 연결되었는지 확인해보는 방법이다. 즉, 연구자가 설계한 추상적인 개념들이 측정도구를 통하여 적절하게 측정되었는지 그리고 실제로 측정하고자 하는 개념에 대하여 측정이 되었는지에 대한 문제를 확인해보는 방법이다.

요인분석이란 질문 항목들, 변수들 사이의 상관관계에 근거하여 이들 변수들 속에 존재하는 공유된 관계-구조(structure)를 파악해 냄으로써 변수들을 보다 적은 수의 동질적인 차원으로 묶어주고 자료에 대한 이해를 용이하게 해준다. 즉, 각 요인 내에 있는 변수들은 상관관계가 큰 것끼리 모이도록 하고 다른 요인들에 포함된 변수들과는 상관관계가 낮도록 한다. 따라서 요인분석 결과 하나의 요인으로 묶여지는 변수들은 측정타당성이 있다고 볼 수 있는 것이다.

본 연구에서는 여러 변수들의 내면에 존재하는 하나 혹은 여러 개의 요인들을 찾아내어 잠재요인에 대한 가정을 계량적으로 확인하는 확인적 요인분석의 방법으로 요인의 독립성을 중시하여 개별요인에 대한 결과의 해석을 용이하게 해주는 직각회전방식의 Varimax 방식으로 요인의 회전(Factor Rotation)을 실시하고 주성분분석(Principal Components)를 이용한 요인 추출을 하여 결과를 도출하고 타당도를 확보하였다.

가. 거래적 리더십 요인 분석

Table 4-9는 거래적 리더십 요인에 대한 요인분석 결과이다. 최초 설계한 측정도구에서는 총 10문항으로 구성하였고, 신뢰도 분석 결과 삭제되는 문항이 도출되지 않아 총 10문항에 대하여 요인분석을 실시하였다. 그 결과 총 2개의 요인으로 묶였으며 요인별로 묶인 측정변수들을 살펴보면, 요인1은 A01, A02, A03, A04, A05, A06번 문항으로 묶였으며, 요인2는 A07, A08, A09, A10번 문항으로 묶였다. 최초 2개의 요인으로 설계한 것과 일치하며 요인1은 상황적 보상으로 요인2는 예외에 의한 관리로 묶여 연구자가 설계한 의도대로 거래적 리더십의 개념으로 정의할 수 있음을 증명한다.

Table 4-9. 거래적 리더십 요인 분석

구분	성분	
	1	2
A05 성과 중심 평가기준 마련	.762	-.033
A06 성과수준 지적	.761	-.156
A01 긍정적인 평가	.735	.153
A03 만족감 표시	.732	.071
A02 부정적인 평가	.702	.143
A04 부서의 성과 인지	.631	.188
A07 목표 달성 예외관리	.177	.899
A10 목표 행동 격려	-.096	.781
A08 부하 공적 칭찬	-.014	.778
A09 불만 표시	.373	.585

요인추출방법 : 주성분분석

회전방법 : Kaiser 정규화가 있는 베리맥스

A01~06 : 상황적 보상, A07~10 : 예외에 의한 관리

나. 변혁적 리더십 요인 분석

Table 4-10은 변혁적 리더십 요인에 대한 요인분석 결과이다. 최초 설계한 측정 도구에서는 총 15문항으로 구성하였고, 신뢰도 분석 결과 삭제되는 문항이 도출되지 않아 총 15문항에 대하여 요인분석을 실시하였다.

그 결과 총 4개의 요인으로 묶였으며 요인별로 묶인 측정변수들을 살펴보면, 요인1은 B01, B02, B03, B04번 문항으로 묶였으며, 요인2는 B05, B06, B07번 문항으로 묶였으며, 요인3은 B08, B09, B10번 문항으로 묶였으며, 요인4는 B11, B12, B13, B14, B15번 문항으로 묶였다. 최초 4개의 요인으로 설계한 것과 일치하며 요인1은 카리스마, 요인2는 동기부여, 요인3은 개별적 배려, 요인4는 지적인 자극으로 묶여 연구자가 설계한 의도대로 변혁적 리더십의 개념으로 정의할 수 있음을 증명한다.

Table 4-10. 변혁적 리더십 요인 분석

구분	성분			
	1	2	3	4
B11 개인적 감정 존중	.897	-.051	.070	.063
B12 개인적 요구 배려	.845	-.118	.174	.046
B13 새로운 문제 접근 격려	.668	-.025	.301	.169
B14 신속한 대답 요구	.658	-.092	.456	.029
B15 업무 방식 격려	.587	.077	.427	.130
B03 새로운 기회 추구	-.026	.865	-.032	.004
B02 비전 제시	-.082	.865	.057	-.072
B04 비전 고취	.041	.861	-.044	.118
B01 명확히 방향 인지	-.092	.697	.033	-.068
B07 모범 제시	.227	-.068	.827	.061
B06 선망 모델	.274	.055	.807	.191
B05 행동 리더	.265	.049	.739	.246
B08 협력 강조	.185	.038	.175	.908
B09 같은 목표 리더	.015	-.113	.053	.798
B10 높은 성과 기준 제시	.082	.049	.176	.683

요인추출방법 : 주성분분석

회전방법 : Kaiser 정규화가 있는 베리맥스

B01~04 : 카리스마, B05~07 : 동기부여, B08~10 : 개별적배려, B11~15 : 지적인 자극

다. 감성적 리더십 요인 분석

Table 4-11은 감성적 리더십 요인에 대한 요인분석 결과이다. 최초 설계한 측정 도구에서는 총 16문항으로 구성하였고, 신뢰도 분석 결과 삭제되는 문항이 도출되지 않아 총 16문항에 대하여 요인분석을 실시하였다.

그 결과 총 4개의 요인으로 묶였으며 요인별로 묶인 측정변수들을 살펴보면, 요인1은 C01, C02, C03, C04번 문항으로 묶였으며, 요인2는 C05, C06, C07, C08번 문항으로 묶였으며, 요인 3은 C09, C10, C11, C12번 문항으로 묶였으며, 요인4는 C13, C14, C15, C16번 문항으로 묶였다. 최초 4개의 요인으로 설계한 것과 일치하며 요인1은 자기인식능력, 요인2는 자기관리능력, 요인3은 사회적 인식능력, 요인4는 관계관리 능력으로 묶여 연구자가 설계한 의도대로 감성적 리더십의 개념으로 정의할 수 있음을 증명한다.

Table 4-11. 감성적 리더십 요인 분석

구분	성 분			
	1	2	3	4
C09 타인의 감정 배려	.894	-.062	.040	-.006
C10 타인의 입장 공감	.879	-.136	.028	.011
C11 타인의 처지 개선 노력	.868	-.091	-.044	-.049
C12 타인의 욕구 충족 노력	.833	-.002	.008	-.129
C06 추진력	-.080	.899	.038	.164
C07 성과 개선 학습	-.129	.817	.066	.231
C08 도전	-.002	.790	.010	.266
C05 결과 지향적	-.072	.769	-.006	.209
C13 타인의 성취 안내	.028	.113	.936	.060
C14 조직 갈등 이해, 해소	-.078	-.053	.896	.003
C15 상호간의 관계 개선	-.106	-.004	.880	.035
C16 토의 장려	.351	.057	.564	-.041
C02 장점과 약점 인지	.030	.075	.033	.816
C01 가치, 목표 분명	-.122	.245	-.026	.738
C03 가치, 능력 긍정 마인드	-.064	.314	.039	.705
C04 확신 인상 표찰	-.035	.368	.018	.566

요인추출방법 : 주성분분석

회전방법 : Kaiser 정규화가 있는 베리맥스

C01~04 : 자기인식, C05~08 : 자기관리, C09~12: 사회적인식, C13~16: 관계관리

라. 조직문화 요인 분석

Table 4-12는 조직문화 요인에 대한 요인분석 결과이다. 최초 설계한 측정도구에서는 총 24문항으로 구성하였고 신뢰도 분석 결과 삭제되는 문항이 도출되지 않아 총 24문항에 대하여 요인분석을 실시하였다.

그 결과 총 4개의 요인으로 묶였으며 요인별로 묶인 측정변수들을 살펴보면, 요인1은 D01, D02, D03, D04, D05, D06번 문항으로 묶였으며, 요인2는 D07, D08, D09, D10, D11, D12번 문항으로 묶였으며, 요인3은 D13, D14, D15, D16, D17, D18번 문항으로 묶였으며, 요인4는 D19, D20, D21, D22, D23, D24번 문항으로 묶였다. 최초 4개의 요인으로 설계한 것과 일치하며 요인1은 관계지향문화, 요인2는 변화지향문화, 요인3은 과업지향문화, 요인4는 위계지향문화로 묶여 연구자가 설계한 의도대로 조직문화의 개념으로 정의할 수 있음을 증명한다.

Table 4-12. 조직문화 요인 분석

구분	성분			
	1	2	3	4
D05 인적자원개발 중시	.762	.071	-.050	-.119
D04 사명감 응집력 고취	.760	.009	.209	-.090
D01 공동체 의식	.742	.011	.186	-.075
D03 인화와 팀워크 중시	.723	.071	.339	-.058
D02 친근한 선배	.721	.195	.260	-.042
D06 능력개발 팀워크 중시	.643	.053	.300	-.038
D15 과업 실적향상 중시	.010	.821	.218	.071
D14 과업지향, 결과중시	.209	.820	.198	.055
D13 성과 및 과업 지향적	.024	.767	.310	.028
D18 동종업계경쟁의식	-.266	.748	.160	-.010
D16 목표달성 응집력 고취	.378	.678	-.055	-.040
D17 최대 성과 장려 평가	.240	.670	.307	.081
D24 능률 중시	.292	.348	.777	-.023
D20 권위적 팀 운영	.185	.263	.776	-.065
D21 신분유지, 안정성 중시	.031	.469	.636	-.039
D23 상사, 팀장 지시 처리	.322	.127	.604	.037
D19 절차 규정 업무 처리	.471	.110	.599	-.020
D22 사규, 교육 응집력 고취	.348	.222	.564	-.061
D07 도전 정신	-.162	-.030	.070	.733
D08 변화 혁신 마인드	.060	.020	-.062	.699
D10 혁신 응집력 고취	-.105	-.081	.012	.678
D09 도전 혁신 마인드	-.076	.108	-.141	.626
D11 연구 개발 장려 평가	-.097	-.017	.190	.625
D12 새로운 활동 중시	.032	.120	-.150	.611

요인추출방법 : 주성분분석

회전방법 : Kaiser 정규화가 있는 베리맥스

D01~06 : 관계지향, D07~12 : 변화지향, D13~18: 과업지향, D19~22: 위계지향

마. 안전 분위기 요인 분석

Table 4-13은 안전 분위기 요인에 대한 요인분석 결과이다. 최초 설계한 측정도구에서는 총 15문항으로 구성하였고 신뢰도 분석 결과 삭제되는 문항이 도출되지 않아 총 15문항에 대하여 요인분석을 실시하였다.

그 결과 총 5개의 요인으로 묶였으며 요인별로 묶인 측정변수들을 살펴보면, 요인1은 F01, F02, F03번 문항으로 묶였으며, 요인2는 F04, F05, F06번 문항으로 묶였으며, 요인3은 F07, F08, F09번 문항으로 묶였으며, 요인4는 F10, F11, F12번 문항으로 묶였으며, 요인5는 F13, F14, F15번 문항으로 묶였다. 최초 5개의 요인으로 설계한 것과 일치하며 요인1은 경영가치, 요인2는 직속상사, 요인3은 의사소통, 요인4는 교육훈련, 요인5는 안전규정으로 묶여 연구자가 설계한 의도대로 안전 분위기의 개념으로 정의할 수 있음을 증명한다.

Table 4-13. 안전 분위기 요인 분석

구분	성분				
	1	2	3	4	5
F02 작업장 안전 강조	.948	.006	-.034	-.072	-.011
F01 안전 관심도	.872	.007	-.017	.031	-.020
F03 안전 우선순위	.813	.031	.015	.081	-.106
F04 안전 작업 칭찬	.031	.909	.073	-.048	-.075
F05 부하와 안전문제 논의	.048	.897	.160	-.032	-.002
F06 사고 무신경	-.045	.673	.342	-.010	.058
F12 교육훈련 이해도	-.065	-.005	.836	-.015	.033
F11 현실적 교육훈련	-.035	.289	.830	-.003	-.061
F10 안전문제 교육우선	.067	.393	.710	.028	-.024
F08 안전문제 회의	-.002	-.017	.004	.840	.023
F07 상사와 안전문제 상의	.052	-.003	-.088	.809	-.120
F09 안전문제 상의	-.063	-.053	.083	.809	.006
F13 안전규정 운영	-.065	-.013	.048	.009	.876
F14 체계적인 규정 정립	-.048	-.012	-.075	-.089	.872
F15 안전규정 효과적	-.011	.006	-.034	-.072	.948

요인추출방법 : 주성분분석

회전방법 : Kaiser 정규화가 있는 베리맥스

F01~03 : 경영가치, F04~06 : 직속상사, F07~10 : 의사소통, F11~12 : 교육훈련, F13~15 : 안전규정

바. 안전행동 요인 분석

Table 4-14는 안전행동 요인에 대한 요인분석 결과이다. 최초 설계한 측정도구에서는 총 14문항으로 구성하였고 신뢰도 분석 결과 삭제되는 문항이 도출되지 않아 총 14문항에 대하여 요인분석을 실시하였다.

그 결과 총 3개의 요인으로 묶였으며 요인별로 묶인 측정변수들을 살펴보면, 요인1은 E1, E02, E03, E04, E05, E06번 문항으로 묶였으며, 요인2는 E07, E08, E09, E10, E11번 문항으로 묶였으며, 요인3은 E12, E13, E14번 문항으로 묶였다. 최초 3개의 요인으로 설계한 것과 일치하며, 요인1은 안전참여, 요인2는 안전준수, 요인3은 안전절차로 묶여 연구자가 설계한 의도대로 안전행동의 개념으로 정의할 수 있음을 증명한다.

Table 4-14. 안전행동 요인 분석 결과

구분	성분		
	1	2	3
E01 안전 프로그램 적극 참여	.824	.024	-.155
E04 안전개선 자발적 참여	.817	.058	-.088
E03 동료 안전 작업 인도	.793	.034	-.231
E02 안전개선 개인적 노력	.787	.126	-.192
E05 동료 안전 노력	.748	.076	-.184
E06 안전 아이디어 창출	.705	.087	-.271
E10 최상의 안전 상태 작업	.098	.846	-.038
E08 안전장치 사용	.066	.826	-.097
E11 보호구 항상 착용	-.002	.820	-.140
E07 안전한 작업 수행	.049	.819	-.062
E09 안전절차 준수	.121	.791	.068
E14 안전절차 무시	-.241	-.100	.875
E13 안전절차 미준수	-.283	-.059	.848
E12 안전 절차 생략	-.291	-.061	.823

요인추출방법 : 주성분분석

회전방법 : Kaiser 정규화가 있는 베리맥스

E01~06 : 안전참여, E07~11 : 안전준수, E12~14: 안전절차

제3절 변수 간 상관관계 분석

상관관계분석은 연구하고자 하는 변수들 간의 관련성을 분석하기 위해 사용된다. 즉 하나의 변수가 관련성이 있는지 여부와 관련성이 있다면 어느 정도의 관련성을 보유하고 있는지를 알아보려고 할 때 사용하는 분석방법이다.

상관관계의 성격은 인과관계가 아닐 수도 있으며, 상관관계계수는 두 변수관계의 상관성에 대한 예측의 정확도를 나타내는 것이고, 측정치가 아닌 하나의 지수이기 때문에 변수간의 비율이나 백분율과는 다르다. 변수 간 관계 정도와 방향을 하나의 수치로 요약해 표시해 주는 지수가 상관계수이다. 상관계수 r 은 「 $-1 \leq r \leq +1$ 」의 값을 갖고 측정된 데이터가 좌표 상에 정(+)의 기울기를 갖는 직선에 가까울 때 이 상관계수는 정(+)의 상관계수를, 그리고 음(-)의 기울기를 갖는 직선에 가까울 때 음(-)의 상관계수를 갖는다. 또한 선형의 상관관계를 갖지 않는 경우 상관계수는 0에 가까워진다.

Table 4-15를 보면 조직문화 유형중 관계지향문화는 변혁적 리더십의 지적인 자극 요인과 감성적 자기관리 능력 요인에 정(+)의 상관계수가 다소 높게 나타나고 있으며, 변혁적 리더십의 카리스마 요인은 조직문화유형과의 p-value는 0.05이상으로 유의하지 않음으로 나타났다.

Table 4-15. 리더십 요인과 조직문화 요인간의 상관관계 분석

구분	(조직문화) 관계지향문화	(조직문화) 변화지향문화	(조직문화) 과업지향문화	(조직문화) 위계지향문화
(거래적) 상황적 보상	.585**	-.165**	.266**	.457**
(거래적) 예외 관리	-.048	-.018	.263**	.034
(변혁적) 카리스마	-.118	.107	.015	-.035
(변혁적) 동기부여	.538**	-.176**	.188**	.453**
(변혁적) 개별적 배려	.246**	-.132*	.364**	.309**
(변혁적) 지적인 자극	.633**	-.199**	.116	.347**
(감성적) 자아인식 능력	.501**	-.156*	.238**	.389**
(감성적) 자기관리 능력	.636**	-.217**	.131*	.406**
(감성적) 사회적인식능력	-.201**	.152*	.116	.012
(감성적) 관계관리 능력	.002	-.136*	-.106	-.052

주 : *p<.05, **p<.01

Table 4-16의 상관계수 분석 결과를 보면, 안전 분위기의 의사소통 요인이 거래적 리더십의 상황적 보상 요인에 정(+)의 상관관계가 다소 높게 나타나고 있으며, 거래적 리더십의 예외관리 요인은 안전 분위기와 p-value는 0.05이상으로 유의하지 않음으로 나타났다.

Table 4-16. 리더십 요인과 안전 분위기요인간의 상관관계 분석

구분	(안전분위기) 경영가치	(안전분위기) 직속상사	(안전분위기) 의사소통	(안전분위기) 교육훈련	(안전분위기) 안전규정
(거래적) 상황적 보상	.109	.086	.464**	.121	-.179**
(거래적) 예외 관리	.009	-.029	-.002	-.096	-.023
(변혁적) 카리스마	-.061	.091	-.133*	.104	.104
(변혁적) 동기부여	.084	.054	.453**	.047	-.169**
(변혁적) 개별적 배려	-.005	.058	.229**	.037	-.159*
(변혁적) 지적인 자극	.131*	.101	.419**	.155*	-.146*
(감성적) 자아인식 능력	.018	.004	.486**	.049	-.090
(감성적) 자기관리 능력	.116	.163*	.462**	.194**	-.217**
(감성적) 사회적 인식능력	-.070	.123	-.099	.087	.171**
(감성적) 관계관리 능력	-.204**	.024	-.029	-.046	-.042

주 : *p<.05, **p<.01

Table 4-17의 상관계수 분석 결과를 보면, 안전행동의 안전참여 요인이 거래적 리더십의 상황적 보상 요인에 정(+)의 상관관계가 다소 높게 나타나고 있으며, 거래적 리더십의 예외관리 요인과, 감성적 리더십의 사회적 인식능력, 관계 관리능력 요인은 안전행동과의 p-value는 0.05이상으로 유의하지 않음으로 나타났다.

Table 4-17. 리더십 요인과 안전행동 요인간의 상관관계 분석

구분	(안전행동) 안전참여	(안전행동) 안전준수	(안전행동) 안전절차
(거래적) 상황적 보상	.483**	.171**	-.362**
(거래적) 예외 관리	.067	.049	-.085
(변혁적) 카리스마	-.134*	.014	-.052
(변혁적) 동기부여	.365**	.113	-.301**
(변혁적) 개별적 배려	.153*	.188**	-.047
(변혁적) 지적인 자극	.418**	.181**	-.387**
(감성적) 자아인식 능력	.459**	.130*	-.294**
(감성적) 자기관리 능력	.422**	.069	-.341**
(감성적) 사회적 인식능력	-.107	.074	-.009
(감성적) 관계관리 능력	.029	-.041	-.064

주 : *p<.05, **p<.01

제4절 가설의 검증

1. 가설검증 결과 분석

건설업 현장소장 리더십 유형과 조직문화유형의 상호간의 관계성에서 안전성과 (안전분위기와 안전행동)에 영향을 미치는 각 요인들 간의 연구가설 검증결과는 다음과 같다.

가. 리더십과 조직문화유형의 관계

가설 1-1. 건설업 현장소장의 거래적 리더십은 조직문화에 유의한 영향을 미칠 것이다.

거래적 리더십이 조직문화에 미치는 영향을 알아보기 위하여 회귀분석을 실시하였으며, 분석결과는 Table 4-18과 같다.

Table 4-18. 거래적 리더십과 조직문화 요인 회귀분석 결과

독립 변수	종속 변수	R	R ²	F-value	F의 P-value	비표준화계수		표준화 계수
						B	표준 오차	베타
거래적 리더십	관계지향문화	.361a	.130	36.258	.000	3.837	.637	.361
	변화지향문화	.264a	.070	18.199	.000	2.811	.659	.264
	과업지향문화	.174a	.030	7.522	.007	1.846	.673	.174
	위계지향문화	.104a	.011	2.631	.106	-1.102	.680	-.104

주 : **p<.01, ***p<.001

거래적 리더십이 조직문화유형의 관계지향문화에 영향을 미치는지 확인해 보기 위하여 회귀분석을 실시해 본 결과 R(상관계수 R)은 0.361이며, R²는 0.130임을 확인 할 수 있다. 가설 검증을 위한 회귀식의 F-value 는 36.258이며, P-value는 0.000로서 유의확률 1%(p<0.01) 미만으로 유의미함을 알 수 있다.

또한 거래적 리더십의 관계지향문화에 대한 영향력을 확인하면, 비표준화 β계수

3.837, 표준화 β 계수 0.361로 유의미하다 할 수 있다. 따라서 [가설 1-1-1의 거래적 리더십 요인은 조직문화유형 중 관계지향문화에 영향을 미칠 것이다] 가 채택됨을 알 수 있다.

거래적 리더십이 조직문화유형의 변화지향문화에 영향을 미치는지 확인해 보기 위하여 회귀분석을 실시해 본 결과 R(상관계수 R은)은 0.264이며, R²는 0.070임을 확인 할 수 있다. 가설 검증을 위한 회귀식의 F-value 는 18.199이며, P-value는 0.000로서 유의확률 1%($p < 0.01$) 미만으로 유의미함을 알 수 있다. 또한 거래적 리더십의 변화지향문화에 대한 영향력을 확인해본 결과 비표준화 β 계수 2.811, 표준화 β 계수 0.264로 유의미하다 할 수 있다. 따라서 [가설 1-1-2의 거래적 리더십 요인은 조직문화유형 중 변화지향문화에 영향을 미칠 것이다] 가 채택됨을 알 수 있다.

거래적 리더십이 조직문화유형의 과업지향문화에 영향을 미치는지 확인해 보기 위하여 회귀분석을 실시해 본 결과 R(상관계수 R은)은 0.174이며, R²는 0.030임을 확인 할 수 있다. 가설 검증을 위한 회귀식의 F-value 는 7.522이며, P-value는 0.007로써 유의확률 1%($p < 0.01$) 미만으로 유의미함을 알 수 있다. 또한 거래적 리더십의 과업지향문화에 대한 영향력을 확인해본 결과 비표준화 β 계수 1.846, 표준화 β 계수 0.174로 유의미하다 할 수 있다. 따라서 [가설 1-1-3의 거래적 리더십 요인은 조직문화유형 중 과업지향문화에 영향을 미칠 것이다] 가 채택됨을 알 수 있다.

거래적 리더십이 조직문화유형의 위계지향문화에 영향을 미치는지 확인해 보기 위하여 회귀분석을 실시해 본 결과 R(상관계수 R은)은 0.104이며, R²는 0.11임을 확인 할 수 있다. 가설 검증을 위한 회귀식의 F-value 는 2.631이며, P-value는 0.106로서 유의확률 1%($p < 0.01$) 이상으로 유의하지 않음을 알 수 있다. 따라서 [가설 1-1-4의 거래적 리더십 요인은 조직문화유형 중 위계지향문화에 영향을 미칠 것이다] 가 기각됨을 알 수 있다.

가설 1-2. 건설업 현장소장의 변혁적 리더십은 조직문화에 유의한 영향을 미칠 것이다.

변혁적 리더십이 조직문화에 미치는 영향을 알아보기 위하여 회귀분석을 실시하였으며, 분석결과는 Table 4-19와 같다.

Table 4-19. 변혁적 리더십과 조직문화 요인 회귀분석 결과

독립 변수	종속 변수	R	R ²	F- value	F의 P- value	비표준화계수		표준화 계수
						B	표준 오차	베타
변혁적 리더십	관계지향문화	.506a	.256	83.154	.000	6.065	.665	.506
	변화지향문화	.129a	.017	4.093	.044	1.547	.765	.129
	과업지향문화	.250a	.063	16.171	.000	3.002	.746	.250
	위계지향문화	.127a	.016	3.952	.048	-1.520	.765	-.127

주 : **p<.01, ***p<.001

변혁적 리더십이 조직문화유형의 관계지향문화에 영향을 미치는지 확인해 보기 위하여 회귀분석을 실시해본 결과 R(상관계수 R은)은 0.506이며, R²는 0.256임을 확인 할 수 있다. 가설 검증을 위한 회귀식의 F-value는 83.154이며, P-value는 0.000로서 유의확률 1%(p<0.01) 미만으로 유의미함을 알 수 있다.

또한 변혁적 리더십의 관계지향문화에 대한 영향력을 확인하면, 비표준화 β계수 6.065, 표준화 β계수 0.506로 유의미하다 할 수 있다. 따라서 [가설 1-2-1의 변혁적 리더십 요인은 조직문화유형 중 관계지향문화에 영향을 미칠 것이다] 가 채택됨을 알 수 있다.

변혁적 리더십이 조직문화유형의 변화지향문화에 영향을 미치는지 확인해 보기 위하여 회귀분석을 실시해 본 결과 R(상관계수 R은)은 0.129이며, R²는 0.17임을 확인 할 수 있다. 가설 검증을 위한 회귀식의 F-value는 4.093이며, P-value는 0.044로써 유의확률 1%(p<0.01) 이상으로 유의하지 않음을 알 수 있다. 따라서 [가설 1-2-2의 변혁적 리더십 요인은 조직문화유형 중 변화지향문화에 영향을 미칠 것이다] 가 기각됨을 알 수 있다.

변혁적 리더십이 조직문화유형의 과업지향문화에 영향을 미치는지 확인해 보기 위하여 회귀분석을 실시해 본 결과 R(상관계수 R은)은 0.250이며, R²는 0.63임을 확인 할 수 있다. 가설 검증을 위한 회귀식의 F-value는 16.171이며, P-value는 0.000로서 유의확률 1%(p<0.01) 미만으로 유의미함을 알 수 있다.

또한 거래적 리더십의 과업지향문화에 대한 영향력을 확인하면, 비표준화 β계수 3.002, 표준화 β계수 0.250로 유의미하다 할 수 있다. 따라서 [가설 1-2-3의 변혁적 리더십 요인은 조직문화유형 중 과업지향문화에 영향을 미칠 것이다] 가 채택됨을

알 수 있다.

변혁적 리더십이 위계지향문화에 영향을 미치는지 확인해 보기 위하여 회귀분석을 실시해 본 결과 R(상관계수 R은)은 0.127이며, R²는 0.16임을 확인 할 수 있다. 가설 검증을 위한 회귀식의 F-value 는 3.952이며, P-value는 0.48로써 유의확률 1%(p<0.01) 이상으로 유의하지 않음을 알 수 있다. 따라서 [가설 1-2-4의 변혁적 리더십 요인은 조직문화유형 중 위계지향문화에 영향을 미칠 것이다] 가 기각됨을 알 수 있다.

가설 1-3. 건설업 현장소장의 감성적 리더십은 조직문화에 유의한 영향을 미칠 것이다.

감성적 리더십이 조직문화에 미치는 영향을 알아보기 위하여 회귀분석을 실시하였으며, 분석결과는 Table 4-20과 같다.

Table 4-20. 감성적 리더십과 조직문화 요인 회귀분석 결과

독립 변수	종속 변수	R	R ²	F-value	F의 P-value	비표준화계수		표준화 계수
						B	표준 오차	베타
감성적 리더십	관계지향문화	.365a	.134	37.312	.000	4.678	.766	.365
	변화지향문화	.078a	.006	1.468	.227	.994	.820	.078
	과업지향문화	.197a	.039	9.782	.002	2.523	.807	.197
	위계지향문화	.127a	.016	3.938	.048	-1.620	.816	-.127

주 : **p<.01, ***p<.001

감성적 리더십이 조직문화유형의 관계지향문화에 영향을 미치는지 확인해 보기 위하여 회귀분석을 실시해 본 결과 R(상관계수 R은)은 0.365이며, R²는 0.134임을 확인 할 수 있다. 가설 검증을 위한 회귀식의 F-value는 37.312이며 P-value는 0.000로서 유의확률 1%(p<0.01) 미만으로 유의미함을 알 수 있다.

또한 감성적 리더십의 관계지향문화에 대한 영향력을 확인하면, 비표준화 β계수 4.678, 표준화 β계수 0.365로 유의미하다 할 수 있다. 따라서 [가설 1-3-1의 감성적

리더십 요인은 조직문화유형 중 관계지향문화에 영향을 미칠 것이다] 가 채택됨을 알 수 있다.

감성적 리더십이 변화지향문화에 영향을 미치는지 확인해 보기 위하여 회귀분석을 실시해 본 결과 R(상관계수 R은)은 0.078이며, R²는 0.006임을 확인 할 수 있다. 가설 검증을 위한 회귀식의 F-value는 1.468이며, P-value는 0.227로써 유의확률 1%($p < 0.01$) 이상으로 유의하지 않음을 알 수 있다. 따라서 [가설 1-3-2의 감성적 리더십 요인은 조직문화유형 중 변화지향문화에 영향을 미칠 것이다] 가 기각됨을 알 수 있다.

감성적 리더십이 과업지향문화에 영향을 미치는지 확인해 보기 위하여 회귀분석을 실시해 본 결과 R(상관계수 R은)은 0.197이며, R²는 0.039임을 확인 할 수 있다. 가설 검증을 위한 회귀식의 F-value는 9.782이며, P-value는 0.002로써 유의확률 1%($p < 0.01$) 미만으로 유의미함을 알 수 있다.

또한 감성적 리더십의 과업지향문화에 대한 영향력을 확인하면, 비표준화 β 계수 2.523, 표준화 β 계수 0.197로 유의미하다 할 수 있다. 따라서 [가설 1-3-3의 감성적 리더십 요인은 조직문화유형 중 과업지향문화에 영향을 미칠 것이다] 가 채택됨을 알 수 있다.

감성적 리더십이 위계지향문화에 영향을 미치는지 확인해 보기 위하여 회귀분석을 실시해 본 결과 R(상관계수 R은)은 0.127이며, R²는 0.16임을 확인 할 수 있다. 가설 검증을 위한 회귀식의 F-value 는 3.938이며, P-value는 0.48로써 유의확률 1%($p < 0.01$) 이상으로 유의하지 않음을 알 수 있다. 따라서 [가설 1-2-4의 감성적 리더십 요인은 조직문화유형 중 위계지향문화에 영향을 미칠 것이다] 가 기각됨을 알 수 있다.

이러한 리더십유형이 조직문화에 영향을 미치는 부분을 종합한 결과를 Table 4-21에 나타낸 바와 같이 리더십유형이 조직문화에 영향을 미치는 결과를 종합해 보면, 거래적 리더십은 관계지향문화, 변화지향문화, 과업지향문화에 영향을 미치며, 변혁적 리더십과 감성적 리더십은 관계지향문화, 과업지향문화에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

조직문화유형에 유의한 영향을 주는 리더십유형을 표준화 β 계수로 도식화하여

보면 Fig. 4-1에 나타낸 바와 같이 유의미한 경로를 알 수 있다.

Table 4-21. 가설 1의 회귀분석 결과 종합

가설	독립변수	종속변수	유의수준	채택여부
1-1-1	거래적리더십	관계지향문화	.000***	채택
1-1-2		변화지향문화	.000***	채택
1-1-3		과업지향문화	.007**	채택
1-1-4		위계지향문화	.106	기각
1-2-1	변혁적리더십	관계지향문화	.000***	채택
1-2-2		변화지향문화	.044	기각
1-2-3		과업지향문화	.000***	채택
1-2-4		위계지향문화	.048	기각
1-3-1	감성적리더십	관계지향문화	.000***	채택
1-3-2		변화지향문화	.227	기각
1-3-3		과업지향문화	.000***	채택
1-3-4		위계지향문화	.048	기각

주 : **p<.01, ***p<.001

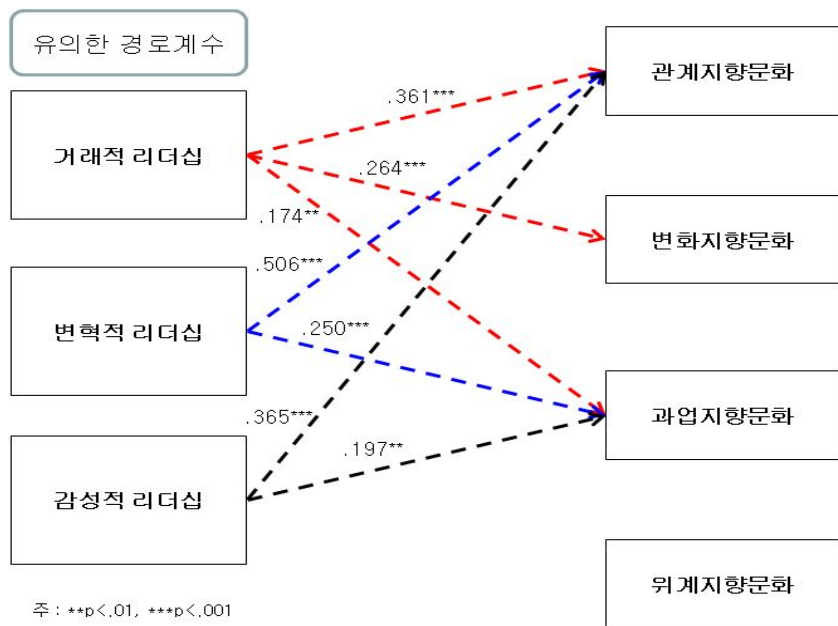


Fig. 4-1. 리더십유형과 조직문화의 영향관계

나. 조직문화의 유형과 안전 분위기와 안전행동과의 관계

가설 2. 건설현장의 조직문화는 현장의 안전 분위기와 안전행동에 유의한 영향을 미칠 것이다.

조직문화유형이 안전 분위기와 안전행동에 미치는 영향을 알아보기 위하여 회귀 분석을 실시하였으며, 분석결과는 Table 4-22와 같다.

Table 4-22. 조직문화와 안전분위기와 안전행동 회귀분석 결과

독립 변수	종속 변수	R	R ²	F-value	F의 P-value	비표준화계수		표준화 계수
						B	표준 오차	베타
관계지향문화	안전 분위기	.354a	.125	35.098	.000	.191	.032	.354
변화지향문화		.301a	.091	24.465	.000	.195	.039	.301
과업지향문화		.080a	.006	1.562	.213	-.058	.046	.080
위계지향문화		.362a	.131	36.877	.000	.217	.036	.362
관계지향문화	안전 행동	.299a	.090	24.086	.000	.166	.034	.299
변화지향문화		.030a	.001	.220	.639	.020	.042	.030
과업지향문화		.044a	.022	.465	.496	-.033	.048	-.044
위계지향문화		.196a	.038	9.797	.002	.121	.039	.196

주 : **p<.01, ***p<.001

조직문화유형 중 관계지향문화가 안전 분위기에 영향을 미치는지 확인해 보기 위하여 회귀분석을 실시해본 결과 R(상관계수 R은)은 0.354이며, R²는 0.125임을 확인할 수 있다. 가설 검증을 위한 회귀식의 F-value는 35.098이며, P-value는 0.000로서 유의확률 1%(p<0.01) 미만으로 유의미함을 알 수 있다.

또한 관계지향문화의 안전 분위기에 대한 영향력을 확인하면, 비표준화 β계수

0.191, 표준화 β 계수 0.32로 유의미하다 할 수 있다. 따라서 [가설 2-5의 조직문화 유형 중 관계지향문화 요인은 안전 분위기에 영향을 미칠 것이다] 가 채택됨을 알 수 있다.

변화지향문화가 안전 분위기에 영향을 미치는지 확인 해본 결과 R(상관계수 R은)은 0.301이며, R^2 는 0.091임을 확인 할 수 있다. 가설 검증을 위한 회귀식의 F-value는 24.465이며, P-value는 0.000로서 유의확률 1%($p < 0.01$) 미만으로 유의미함을 알 수 있다.

또한 관계지향문화의 안전 분위기에 대한 영향력을 확인하면, 비표준화 β 계수 0.195, 표준화 β 계수 0.039로 유의미하다 할 수 있다. 따라서 [가설 2-6의 조직문화 유형 중 변화지향문화 요인은 안전 분위기에 영향을 미칠 것이다] 가 채택됨을 알 수 있다.

과업지향문화가 안전 분위기에 영향을 미치는지 확인 해본결과 R(상관계수 R은)은 0.080이며, R^2 는 0.006임을 확인 할 수 있다. 가설 검증을 위한 회귀식의 F-value는 1.562이며, P-value는 0.213로서 유의확률 1%($p < 0.01$) 이상으로 유의하지 않음을 알 수 있다. 따라서 [가설 2-7의 조직문화유형 중 과업지향문화 요인은 안전 분위기에 영향을 미칠 것이다] 가 기각됨을 알 수 있다.

위계지향문화가 안전 분위기에 영향을 미치는지 확인 해본 결과 R(상관계수 R은)은 0.362이며, R^2 는 0.131임을 확인 할 수 있다. 가설 검증을 위한 회귀식의 F-value는 36.877이며, P-value는 0.000로서 유의확률 1%($p < 0.01$) 미만으로 유의미함을 알 수 있다.

또한 위계지향문화의 안전 분위기에 대한 영향력을 확인하면, 비표준화 β 계수 0.217, 표준화 β 계수 0.362로 유의미하다 할 수 있다. 따라서 [가설 2-8의 조직문화 유형 중 위계지향문화 요인은 안전 분위기에 영향을 미칠 것이다] 가 채택됨을 알 수 있다.

조직문화유형 중 관계지향문화가 안전행동에 영향을 미치는지 확인해 보기 위하여 회귀분석을 실시해본 결과 R(상관계수 R은)은 0.299이며, R^2 는 0.090임을 확인 할 수 있다. 가설 검증을 위한 회귀식의 F-value는 24.086이며, P-value는 0.000로서 유의확률 1%($p < 0.01$) 미만으로 유의미함을 알 수 있다.

또한 관계지향문화의 안전행동에 대한 영향력을 확인하면, 비표준화 β 계수 0.166, 표준화 β 계수 0.299로 유의미하다 할 수 있다. 따라서 [가설 2-1의 조직문화유형 중 관계지향문화 요인은 안전행동에 영향을 미칠 것이다] 가 채택됨을 알 수 있다.

변화지향문화가 안전행동에 영향을 미치는지 확인 해본 결과 R(상관계수 R은)은 0.030이며, R²는 0.001임을 확인 할 수 있다. 가설 검증을 위한 회귀식의 F-value는 0.220이며, P-value는 0.639로써 유의확률 1%($p < 0.01$) 이상으로 유의하지 않음을 알 수 있다. 따라서 [가설 2-2의 조직문화유형 중 변화지향문화 요인은 안전행동에 영향을 미칠 것이다] 가 기각됨을 알 수 있다.

과업지향문화가 안전행동에 영향을 미치는지 확인 해본 결과 R(상관계수 R은)은 0.044이며, R²는 0.022임을 확인 할 수 있다. 가설 검증을 위한 회귀식의 F-value는 0.465이며 P-value는 0.496로써 유의확률 1%($p < 0.01$) 이상으로 유의하지 않음을 알 수 있다. 따라서 [가설 2-3의 조직문화유형 중 과업지향문화 요인은 안전행동에 영향을 미칠 것이다] 가 기각됨을 알 수 있다.

위계지향문화가 안전행동에 영향을 미치는지 확인 해본 결과 R(상관계수 R은)은 0.196이며, R²는 0.038임을 확인 할 수 있다. 가설 검증을 위한 회귀식의 F-value는 09.797이며, P-value는 0.002로써 유의확률 1%($p < 0.01$) 미만으로 유의미함을 알 수 있다.

또한 위계지향문화의 안전행동에 대한 영향력을 확인하면, 비표준화 β 계수 0.121, 표준화 β 계수 0.196로 유의미하다 할 수 있다. 따라서 [가설 2-4의 조직문화유형 중 위계지향문화 요인은 안전행동에 영향을 미칠 것이다] 가 채택됨을 알 수 있다.

이러한 조직문화유형이 안전 분위기와 안전행동에 영향을 미치는 부분을 종합한 결과를 Table 4-23에 나타낸 바와 같이 조직문화유형이 안전 분위기에 영향을 미치는 결과를 보면, 관계지향문화와 변화지향문화, 위계지향문화가 영향을 미치며, 과업지향문화는 미치지 않는 것으로 나타났다.

또한 안전행동에 영향을 미치는 결과를 종합하여 보면, 관계지향문화와 위계지향문화가 영향을 미치며, 변화지향문화와 과업지향문화는 기각되어 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

안전 분위기와 안전행동에 유의한 영향을 미치는 조직문화유형을 표준화 β 계수로 도식화하여 Fig. 4-2에 나타낸 바와 같이 유의미한 경로를 알 수 있다.

Table 4-23. 가설 2의 회귀분석 결과 종합

가설	독립변수	종속변수	유의수준	채택여부
2-1	관계지향문화	안전분위기	.000***	채택
2-2	변화지향문화		.000***	채택
2-3	과업지향문화		.213	기각
2-4	위계지향문화		.000***	채택
2-5	관계지향문화	안전행동	.000***	채택
2-6	변화지향문화		.639	기각
2-7	과업지향문화		.496	기각
2-8	위계지향문화		.002**	채택

주 : **p<.01, ***p<.001

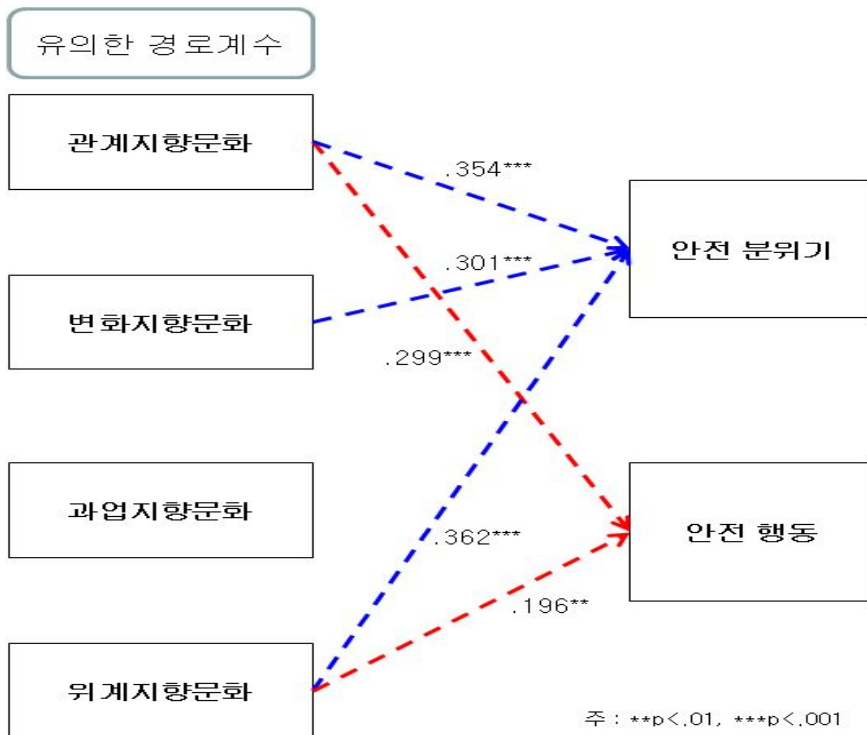


Fig. 4-2. 조직문화유형과 안전분위기와 안전행동의 영향관계

다. 리더십유형과 안전 분위기와 안전행동과의 관계

가설 3. 건설현장소장의 리더십 유형은 현장의 안전 분위기와 안전행동에 유의한 영향을 미칠 것이다.

리더십유형이 안전 분위기와 안전행동에 미치는 영향을 알아보기 위하여 회귀분석을 실시하였으며, 분석결과는 Table 4-24와 같다.

Table 4-24. 리더십유형과 안전행동, 안전분위기 회귀분석 결과

독립 변수	종속 변수	R	R ²	F-value	F의 P-value	비표준화계수		표준화 계수
						B	표준 오차	베타
거래적리더십	안전 분위기	.219a	.048	12.298	.001	.168	.048	.219
변혁적리더십		.192a	.037	9.355	.002	.166	.054	.192
감성적리더십		.139a	.019	4.838	.029	.130	.059	.139
거래적리더십	안전 행동	.190a	.036	9.175	.003	.150	.049	.190
변혁적리더십		.262a	.069	18.097	.000	.234	.055	.262
감성적리더십		.156a	.024	6.088	.014	.150	.061	.156

주 : **p<.01, ***p<.001

리더십유형 중 거래적 리더십이 안전 분위기에 영향을 미치는지 확인해 보기 위하여 회귀분석을 실시해본 결과 R(상관계수 R)은 0.219이며, R²는 0.048임을 확인 할 수 있다. 가설 검증을 위한 회귀식의 F-value는 12.298이며, P-value는 0.001로써 유의확률 1%(p<0.01) 미만으로 유의미함을 알 수 있다.

또한 거래적 리더십의 안전 분위기에 대한 영향력을 확인하면, 비표준화 β계수 0.168, 표준화 β계수 0.219로 유의미하다 할 수 있다. 따라서 [가설 3-4의 리더십유형 중 거래적 리더십 요인은 안전 분위기에 영향을 미칠 것이다]가 채택됨을 알 수 있다.

변혁적 리더십이 안전 분위기에 영향을 미치는지 확인해 본 결과 R(상관계수 R)은 0.192이며, R²는 0.37임을 확인 할 수 있다. 가설 검증을 위한 회귀식의

F-value는 9.355이며, P-value는 0.002로써 유의확률 1%($p < 0.01$) 미만으로 유의미함을 알 수 있다.

또한 변혁적 리더십의 안전 분위기에 대한 영향력을 확인하면, 비표준화 β 계수 0.166, 표준화 β 계수 0.192로 유의미하다 할 수 있다. 따라서 [가설 3-5의 리더십유형 중 변혁적 리더십 요인은 안전 분위기에 영향을 미칠 것이다]가 채택됨을 알 수 있다.

감성적 리더십이 안전 분위기에 영향을 미치는지 확인해 본 결과 R(상관계수 R은)은 0.139이며, R^2 는 0.019임을 확인 할 수 있다. 가설 검증을 위한 회귀식의 F-value는 4.838이며, P-value는 0.029로써 유의확률 1%($p < 0.01$) 이상으로 유의하지 않음을 알 수 있다. 따라서 [가설 3-3의 리더십유형 중 감성적 리더십 요인은 안전 분위기에 영향을 미칠 것이다]가 기각됨을 알 수 있다.

리더십유형 중 거래적 리더십이 안전행동에 영향을 미치는지 확인해 보기 위하여 회귀분석을 실시해본 결과 R(상관계수 R은)은 0.190이며, R^2 는 0.36임을 확인 할 수 있다. 가설 검증을 위한 회귀식의 F-value는 9.175이며, P-value는 0.003로서 유의확률 1%($p < 0.01$) 미만으로 유의미함을 알 수 있다.

또한 거래적 리더십의 안전행동에 대한 영향력을 확인하면, 비표준화 β 계수 0.150, 표준화 β 계수 0.190로 유의미하다 할 수 있다. 따라서 [가설 3-1의 리더십유형 중 거래적 리더십 요인은 안전행동에 영향을 미칠 것이다]가 채택됨을 알 수 있다.

변혁적 리더십이 안전행동에 영향을 미치는지 확인해 본 결과 R(상관계수 R은)은 0.262이며, R^2 는 0.69임을 확인 할 수 있다. 가설 검증을 위한 회귀식의 F-value는 18.097이며 P-value는 0.000로서 유의확률 1%($p < 0.01$) 미만으로 유의미함을 알 수 있다.

또한 변혁적 리더십의 안전행동에 대한 영향력을 확인하면, 비표준화 β 계수 0.234, 표준화 β 계수 0.262로 유의미하다 할 수 있다. 따라서 [가설 3-2의 리더십유형 중 변혁적 리더십 요인은 안전행동에 영향을 미칠 것이다]가 채택됨을 알 수 있다.

감성적 리더십이 안전행동에 영향을 미치는지 확인해 본 결과 R(상관계수 R은)은 0.156이며, R^2 는 0.024임을 확인 할 수 있다. 가설 검증을 위한 회귀식의 F-value는 6.088이며, P-value는 0.014로써 유의확률 1%($p < 0.01$) 이상으로 유의하지 않음을 알 수 있다. 따라서 [가설 3-3의 리더십유형 중 감성적 리더십 요인은

안전행동에 영향을 미칠 것이다] 가 기각됨을 알 수 있다.

이러한 리더십유형이 안전 분위기와 안전행동에 영향을 미치는 부분을 종합한 결과를 Table 4-25에 나타낸 바와 같이 리더십유형이 안전 분위기에 영향을 미치는 결과를 보면, 거래적 리더십과 변혁적 리더십이 영향을 미치며, 감성적 리더십은 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다. 또한 안전행동에 영향을 미치는 결과를 보면, 안전 분위기의 영향관계와 같이 거래적 리더십과 변혁적 리더십이 영향을 미치며, 감성적 리더십은 기각되어 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

안전 분위기와 안전행동에 유의한 영향을 미치는 리더십유형을 표준화 β계수로 도식화하여 보면, Fig. 4-3에 나타낸 바와 같이 유의미한 경로를 알 수 있다.

Table 4-25. 가설 3의 회귀분석 결과 종합

가설	독립변수	종속변수	유의수준	채택여부
3-1	거래적 리더십	안전분위기	.001***	채택
3-2	변혁적 리더십		.002**	채택
3-3	감성적 리더십		.029	기각
3-4	거래적 리더십	안전행동	.003**	채택
3-5	변혁적 리더십		.000***	채택
3-6	감성적 리더십		.014	기각

주 : **p<.01, ***p<.001

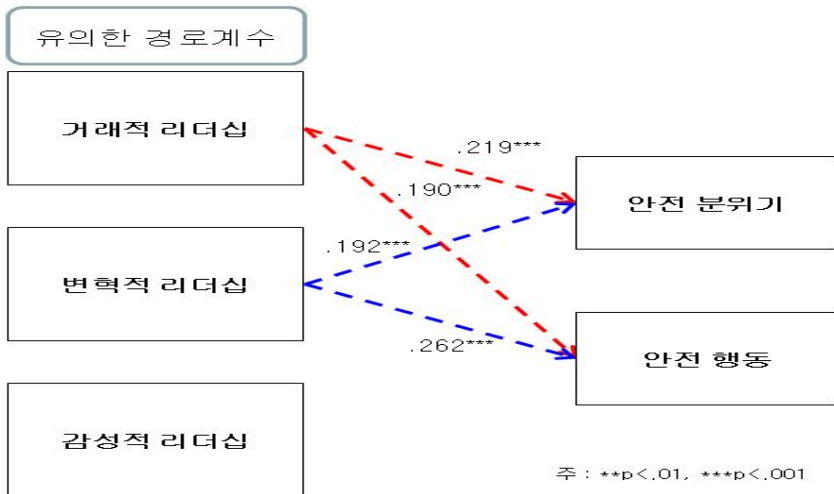


Fig. 4-3. 리더십유형과 안전분위기와 안전행동의 영향관계

라. 리더십과 조직문화유형의 안전성과의 매개효과

매개변수는 독립변수와 동일하게 종속변수에 영향을 미치는 변수이지만, 순차적인 면에서 독립변수와 종속변수 사이에 있는 변수로서 독립변수에 영향을 받으면서 종속변수에 영향을 주는 변수이다.

매개효과 분석방법은 Baron & Kenny(1986)의 매개효과로 다음과 같은 세 가지 단계를 거쳐서 검증 하였다.

- 1단계 독립변인이 매개변인을 유의하게 예언할 수 있는지를 검증하고,
- 2단계 독립변인이 종속변인을 유의하게 예언할 수 있는지를 검증한 후,
- 3단계 독립변인과 매개변인을 동시에 투입하여 종속변인에 미치는 영향력을 검증 한다.

이때 독립변인과 종속변인간의 경로가 통계적으로 유의하면서 매개변인이 종속변인에 미치는 영향력이 매개변인만이 단독으로 종속변인을 설명할 때와 같이 변화가 없다면 매개효과는 존재하지 않는다고 판단한다. 그러나 독립변인과 종속변인간의 관계가 통계적으로 유의하면서 매개변인이 투입되었을 때 독립변인이 종속변인에 미치는 영향의 정도가 줄어들었다면 매개변인은 부분 매개효과(partial mediation)를 가진다고 판단한다. 만약 매개변인을 투입했을 경우 독립변인과 종속변인과의 관계가 더 이상 통계적으로 유의하지 않는다면 매개변인은 완전 매개효과(complete mediation)를 가진다고 판단한다.

매개효과 검증 가설 1 검증모형은 리더십과 조직문화 유형이 안전행동에 미치는 영향관계에 있어서 안전 분위기는 매개역할을 할 것으로 수행하였다.

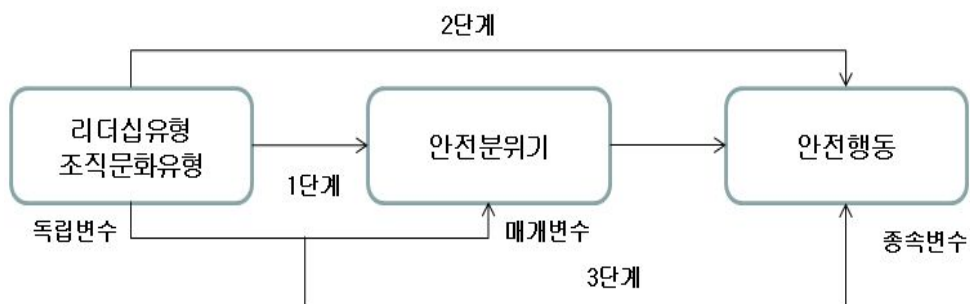


Fig. 4-4. 매개효과 분석모형(가설 4-1).

가설 4-1. 리더십 유형이 안전행동에 미치는 영향관계에 있어서 안전 분위기는 매개역할을 할 것이다.

리더십유형과 안전행동 간의 영향관계에 대한 안전 분위기 매개효과 분석결과는 Table 4-26과 같다.

Table 4-26 리더십유형과 안전행동 간의 안전분위기 매개효과

리더십유형→안전분위기→안전행동			F-value	F의 P-value	β	β의 P-value
1단계 독립변수→매개변수	거래적 리더십	안전 분위기	12.298	0.001	0.219	0.001
2단계 독립변수→종속변수	거래적 리더십	안전 행동	9.175	0.003	0.190	0.003
3단계 독립/매개변수 → 종속변수	거래적 리더십	안전 행동	6.095	0.003	.0166	0.010
	안전 분위기				0.110	0.088
1단계 독립변수→매개변수	변혁적 리더십	안전 분위기	9.355	0.002	0.192	0.002
2단계 독립변수→종속변수	변혁적 리더십	안전 행동	18.097	0.000	0.262	0.000
3단계 독립/매개변수 → 종속변수	변혁적 리더십	안전 행동	10.366	0.000	0.243	0.000
	안전 분위기				0.099	0.114
1단계 독립변수→매개변수	감성적 리더십	안전 분위기	4.838	0.029	0.139	0.029
2단계 독립변수→종속변수	감성적 리더십	안전 행동	6.088	0.014	0.156	0.014
3단계 독립/매개변수 → 종속변수	감성적 리더십	안전 행동	5.088	0.007	0.138	0.030
	안전 분위기				0.127	0.046

주 : *p<.05, **p<.01, ***p<.001

거래적 리더십과 안전행동의 관계에서 안전 분위기가 매개변수로서 작용하는지 살펴보기 위하여 Baron 과 Kenny의 매개변인 검증이론에 따른 분석을 실시하였다. 그 결과, 독립변수인 거래적 리더십과 매개변수인 안전 분위기의 회귀분석 모형은 F-value 12.298, P-value 0.001로의 유의함을 알 수 있으며, 표준화 β 값이 0.219, P-value는 0.001로 나타났다. 독립변수인 거래적 리더십과 종속변수인 안전 행동과의 회귀분석 모형은 F-value 9.175, P-value 0.003로의 유의함을 알 수 있으며, 표준화 β 값이 0.190, P-value는 0.003으로 나타났다. 매개역할을 확인하기 위한 다중회귀분석 결과 회귀모형은 F-value 6.095, P-value 0.003으로서 유의함을 알 수 있으며, 독립변수인 거래적 리더십의 표준화 β 값이 0.0166, P-value는 0.010으로 거래적 리더십의 유의성이 지속적으로 존재함을 확인할 수 있다. 따라서 거래적 리더십과 안전행동간 회귀모형에서 안전 분위기의 역할은 부분매개역할을 하고 있음을 알 수 있다.

변혁적 리더십과 안전행동의 관계에서 안전 분위기가 매개변수로서 작용하는지 살펴본 결과, 독립변수인 변혁적 리더십과 매개변수인 안전 분위기의 회귀분석 모형은 F-value 9.355, P-value 0.002로 유의함을 알 수 있으며, 표준화 β 값이 0.192, P-value는 0.002로 나타났다. 독립변수인 변혁적 리더십과 종속변수인 안전행동과의 회귀분석 모형은 F-value 18.097, P-value 0.000로 유의함을 알 수 있으며, 표준화 β 값이 0.262, P-value는 0.000로 나타났다. 매개역할을 확인하기 위한 다중회귀 분석 결과 회귀모형은 F-value 10.366, P-value 0.000으로 유의함을 알 수 있으며, 독립변수인 거래적 리더십의 표준화 β 값이 0.243, P-value는 0.000으로 변혁적 리더십의 유의성이 지속적으로 존재함을 확인할 수 있다. 따라서 변혁적 리더십과 안전행동간 회귀모형에서 안전 분위기의 역할은 부분매개역할을 하고 있음을 알 수 있다.

감성적 리더십과 안전행동의 관계에서 안전 분위기가 매개변수로서 작용하는지 살펴본 결과, 독립변수인 감성적 리더십과 매개변수인 안전 분위기의 회귀분석 모형은 F-value 4.838, P-value 0.029로 유의함을 알 수 있으며, 표준화 β 값이 0.139, P-value는 0.029로 나타났다. 독립변수인 감성적 리더십과 종속변수인 안전행동과의 회귀분석 모형은 F-value 6.088, P-value 0.014로 유의함을 알 수 있으며, 표준화 β 값이 0.156, P-value는 0.014로 나타났다. 매개역할을 확인하기 위한 다중회귀 분석 결과 회귀모형은 F-value 5.088, P-value 0.007로 유의함을 알 수 있으며, 독립변수인 거래적 리더십의 표준화 β 값이 0.138, P-value는 0.030으로 감성적 리더십의 유의성이 지속적으로 존재함을 확인할 수 있다. 따라서 감성적 리더십과 안전

행동간 회귀모형에서 안전 분위기의 역할은 부분매개역할을 하고 있음을 알 수 있다. 조직문화유형과 안전행동 간의 영향관계에 대한 안전 분위기 매개효과 분석결과 Table 4-27과 같다.

Table 4-27 조직문화유형과 안전행동 간의 안전분위기 매개효과

조직문화유형→안전분위기→안전행동			F-value	F의 P-value	β	β의 P-value
1단계 독립변수→매개변수	관계지향 문화	안전 분위기	35.098	0.000	0.354	0.000
2단계 독립변수→종속변수	관계지향 문화	안전 행동	24.086	0.000	0.299	0.000
3단계 독립/매개변수 → 종속변수	관계지향 문화	안전 행동	12.266	0.000	0.283	0.000
	안전 분위기				0.046	0.482
1단계 독립변수→매개변수	변화지향 문화	안전 분위기	24.465	0.000	0.301	0.000
2단계 독립변수→종속변수	변화지향 문화	안전 행동	0.220	0.639	0.030	0.639
3단계 독립/매개변수 → 종속변수	변화지향 문화	안전 행동	2.689	0.070	-0.015	0.816
	안전 분위기				0.151	0.024
1단계 독립변수→매개변수	위계지향 문화	안전 분위기	36.877	0.000	0.362	0.000
2단계 독립변수→종속변수	위계지향 문화	안전 행동	9.797	0.002	0.196	0.002
3단계 독립/매개변수 → 종속변수	위계지향 문화	안전 행동	5.742	0.004	0.165	0.015
	안전 분위기				0.086	0.199
1단계 독립변수→매개변수	과업지향 문화	안전 분위기	1.562	0.213	-0.080	0.213
2단계 독립변수→종속변수	과업지향 문화	안전 행동	0.465	0.496	-0.044	0.496
3단계 독립/매개변수 → 종속변수	과업지향 문화	안전 행동	2.791	0.063	-0.032	0.614
	안전 분위기				0.144	0.025

주 : *p<.05, **p<.01, ***p<.001

관계지향문화와 안전행동의 관계에서 안전 분위기가 매개변수로서 작용하는지 살펴보기 위하여 Baron 과 Kenny의 매개변인 검증단계에 따라 분석을 실시하였다. 그 결과, 독립변수인 관계지향문화와 매개변수인 안전 분위기의 회귀분석 모형은 F-value 35.098, P-value 0.000로 유의함을 알 수 있으며, 표준화 β 값이 0.354, P-value는 0.000로 나타났다. 독립변수인 관계지향문화와 종속변수인 안전행동과의 회귀분석 모형은 F-value 24.086, P-value 0.000로 유의함을 알 수 있으며, 표준화 β 값이 0.299, P-value는 0.000로 나타났다. 매개역할을 확인하기 위한 다중회귀분석 결과 회귀모형은 F-value 12.266, P-value 0.000으로 유의함을 알 수 있으며, 독립변수인 관계지향문화의 표준화 β 값이 0.283, P-value는 0.000으로 관계지향문화의 유의성이 지속적으로 존재함을 확인할 수 있다. 따라서 관계지향문화와 안전행동간 회귀모형에서 안전 분위기의 역할은 부분매개역할을 하고 있음을 알 수 있다.

변화지향문화와 안전행동의 관계에서 안전 분위기가 매개변수로서 작용하는지 살펴본 결과, 독립변수인 변화지향문화와 매개변수인 안전 분위기의 회귀분석 모형은 F-value 24.465, P-value 0.000로 유의함을 알 수 있으며, 표준화 β 값이 0.301, P-value는 0.000로 나타났다. 독립변수인 변화지향문화와 종속변수인 안전행동과의 회귀분석 모형은 F-value 0.220, P-value 0.639로 유의확률 5%($p < 0.05$) 이상으로 유의하지 않음을 알 수 있다. 따라서 [4-1-5. 변화지향문화가 안전행동에 미치는 영향관계에 있어서 안전 분위기는 매개역할을 할 것이다.] 가 기각됨을 알 수 있다.

위계지향문화와 안전행동의 관계에서 안전 분위기가 매개변수로서 작용하는지 살펴본 결과, 독립변수인 관계지향문화와 매개변수인 안전 분위기의 회귀분석 모형은 F-value 36.877, P-value 0.000로 유의함을 알 수 있으며, 표준화 β 값이 0.362, P-value는 0.000로 나타났다. 독립변수인 위계지향문화와 종속변수인 안전행동과의 회귀분석 모형은 F-value 9.797, P-value 0.002로 유의함을 알 수 있으며, 표준화 β 값이 0.196, P-value는 0.002로 나타났다. 매개역할을 확인하기 위한 다중회귀분석 결과 회귀모형은 F-value 5.742, P-value 0.004로 유의함을 알 수 있으며, 독립변수인 위계지향문화의 표준화 β 값이 0.165, P-value는 0.015로 위계지향문화의 유의성이 지속적으로 존재함을 확인할 수 있다. 따라서 위계지향문화와 안전행동간 회귀모형에서 안전 분위기의 역할은 부분매개역할을 하고 있음을 알 수 있다.

과업지향문화와 안전행동의 관계에서 안전 분위기가 매개변수로서 작용하는지 살펴본 결과, 독립변수인 과업지향문화와 매개변수인 안전 분위기의 회귀분석 모형은 F-value 1.562, P-value 0.213로 유의확률 5%($p < 0.05$) 이상으로 유의하지 않음

을 알 수 있다. 따라서 [4-1-7. 과업지향문화가 안전행동에 미치는 영향관계에 있어서 안전 분위기는 매개역할을 할 것이다.] 가 기각됨을 알 수 있다.

매개효과 검증 가설 2 검증모형은 리더십과 조직문화 유형이 안전 분위기에 미치는 영향관계에 있어서 안전행동은 매개역할을 할 것으로 수행하였다.

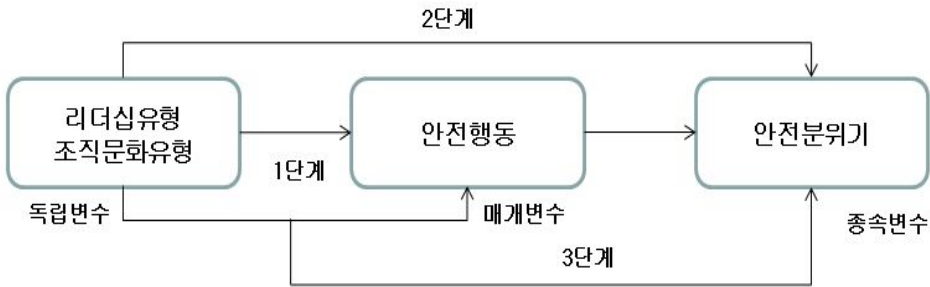


Fig. 4-5. 매개효과 분석모형(가설 4-2).

가설 4-2. 리더십 유형이 안전 분위기에 미치는 영향관계에 있어서 안전행동은 매개역할을 할 것이다.

리더십유형과 안전 분위기 간의 영향관계에 대한 안전행동 매개효과 분석결과는 Table 4-28과 같다.

거래적 리더십과 안전 분위기 관계에서 안전행동이 매개변수로서 작용하는지 살펴보기 위하여 Baron 과 Kenny의 매개변인 검증단계에 따라 분석을 실시하였다. 그 결과, 독립변수인 거래적 리더십과 매개변수인 안전행동의 회귀분석 모형은 F-value 9.175, P-value 0.003로 유의함을 알 수 있으며, 표준화 β 값이 0.190, P-value는 0.003로 나타났다. 독립변수인 거래적 리더십과 종속변수인 안전 분위기의 회귀분석 모형은 F-value 12.298, P-value 0.001로 유의함을 알 수 있으며, 표준화 β 값이 0.219, P-value는 0.001로 나타났다. 매개역할을 확인하기 위한 다중회귀분석 결과 회귀모형은 F-value 7.668, P-value 0.001로 유의함을 알 수 있으며, 독립변수인 거래적 리더십의 표준화 β 값이 0.0198, P-value는 0.002로 거래적 리더십의 유의성이 지속적으로 존재함을 확인할 수 있다. 따라서 거래적 리더십과 안전분위기 간 회귀모형에서 안전행동의 역할은 부분매개역할을 하고 있음을 알 수 있다.

Table 4-28 리더십유형과 안전분위기 간의 안전행동 매개효과

거래적리더십→안전행동→안전분위기			F-value	F의 P-value	β	β 의 P-value
1단계 독립변수→매개변수	거래적 리더십	안전 행동	9.175	0.003	0.190	0.003
2단계 독립변수→종속변수	거래적 리더십	안전 분위기	12.298	0.001	0.219	0.001
3단계 독립/매개변수 → 종속변수	거래적 리더십	안전 분위기	7.668	0.001	0.198	0.002
	안전 행동				0.108	0.088
1단계 독립변수→매개변수	변혁적 리더십	안전 행동	18.097	0.000	0.262	0.000
2단계 독립변수→종속변수	변혁적 리더십	안전 분위기	9.355	0.002	0.192	0.002
3단계 독립/매개변수 → 종속변수	변혁적 리더십	안전 분위기	5.968	0.003	0.165	0.012
	안전 행동				0.103	0.114
1단계 독립변수→매개변수	감성적 리더십	안전 행동	6.088	0.014	0.156	0.014
2단계 독립변수→종속변수	감성적 리더십	안전 분위기	4.838	0.029	0.139	0.029
3단계 독립/매개변수 → 종속변수	감성적 리더십	안전 분위기	4.455	0.013	0.119	0.062
	안전 행동				0.128	0.046

주 : *p<.05, **p<.01, ***p<.001

변혁적 리더십과 안전 분위기 관계에서 안전행동이 매개변수로서 작용하는지 살펴본 결과, 독립변수인 변혁적 리더십과 매개변수인 안전행동의 회귀분석 모형은 F-value 18.097, P-value 0.000로 유의함을 알 수 있으며, 표준화 β 값이 0.262, P-value는 0.000로 나타났다. 독립변수인 변혁적 리더십과 종속변수인 안전 분위기

와의 회귀분석 모형은 F-value 9.355, P-value 0.002로 유의함을 알 수 있으며, 표준화 β 값이 0.192, P-value는 0.002로 나타났다. 매개역할을 확인하기 위한 다중회귀분석 결과 회귀모형은 F-value 5.968, P-value 0.003으로 유의함을 알 수 있으며, 독립변수인 변혁적 리더십의 표준화 β 값이 0.0165, P-value는 0.012로 변혁적 리더십의 유의성이 지속적으로 존재함을 확인할 수 있다. 따라서 변혁적 리더십과 안전 분위기간 회귀모형에서 안전행동의 역할은 부분매개역할을 하고 있음을 알 수 있다.

감성적 리더십과 안전 분위기 관계에서 안전행동이 매개변수로서 작용하는지 살펴본 결과, 독립변수인 감성적 리더십과 매개변수인 안전행동의 회귀분석 모형은 F-value 6.088, P-value 0.014로 유의함을 알 수 있으며, 표준화 β 값이 0.156, P-value는 0.014로 나타났다.

독립변수인 감성적 리더십과 종속변수인 안전 분위기와 회귀분석 모형은 F-value 4.838, P-value 0.0129로 유의함을 알 수 있으며, 표준화 β 값이 0.139, P-value는 0.029로 나타났다.

매개역할을 확인하기 위한 다중회귀분석 결과 회귀모형은 F-value 4.455, P-value 0.013으로 유의함을 알 수 있으며, 독립변수인 감성적 리더십의 표준화 β 값이 0.119, P-value는 0.062로 감성적 리더십의 유의성이 지속적으로 존재함을 확인할 수 있다. 따라서 감성적 리더십과 안전 분위기간 회귀모형에서 안전행동의 역할은 부분매개역할을 하고 있음을 알 수 있다.

조직문화유형과 안전 분위기 간의 영향관계에 대한 안전행동 매개효과 분석결과는 Table 4-29와 같다.

관계지향문화와 안전 분위기의 관계에서 안전행동 매개변수로서 작용하는지 살펴보기 위하여 Baron 과 Kenny의 매개변인 검증단계에 따라 분석을 실시하였다. 그 결과, 독립변수인 관계지향문화와 매개변수인 안전행동의 회귀분석 모형은 F-value 24.086, P-value 0.000로 유의함을 알 수 있으며, 표준화 β 값이 0.299, P-value는 0.000로 나타났다.

독립변수인 관계지향문화와 종속변수인 안전 분위기와 회귀분석 모형은 F-value 35.098, P-value 0.000로 유의함을 알 수 있으며, 표준화 β 값이 0.354, P-value는 0.000로 나타났다. 매개역할을 확인하기 위한 다중회귀분석 결과 회귀모형은 F-value 17.761, P-value 0.000으로 유의함을 알 수 있으며, 독립변수인 관계지향문화의 표준화 β 값이 0.341, P-value는 0.000으로 관계지향문화의 유의성이 지

속적으로 존재함을 확인할 수 있다. 따라서 관계지향문화와 안전 분위기간 회귀모형에서 안전행동의 역할은 부분매개역할을 하고 있음을 알 수 있다.

Table 4-29 조직문화유형과 안전분위기 간의 안전행동 매개효과

관계지향문화→안전행동→안전분위기			F-value	F의 P-value	β	β 의 P-value
1단계 독립변수→매개변수	관계지향 문화	안전행동	24.086	0.000	0.299	0.000
2단계 독립변수→종속변수	관계지향 문화	안전 분위기	35.098	0.000	0.354	0.000
3단계 독립/매개변수 → 종속변수	관계지향 문화	안전 분위기	17.761	0.000	0.341	0.000
	안전행동				0.044	0.482
1단계 독립변수→매개변수	변화지향 문화	안전행동	0.220	0.639	0.030	0.639
2단계 독립변수→종속변수	변화지향 문화	안전 분위기	24.465	0.000	0.301	0.000
3단계 독립/매개변수 → 종속변수	변화지향 문화	안전 분위기	15.016	0.000	0.297	0.000
	안전행동				0.137	0.024
1단계 독립변수→매개변수	위계지향 문화	안전행동	9.797	0.002	0.196	0.002
2단계 독립변수→종속변수	위계지향 문화	안전 분위기	36.877	0.000	0.362	0.000
3단계 독립/매개변수 → 종속변수	위계지향 문화	안전 분위기	19.319	0.000	0.346	0.000
	안전행동				0.078	0.199
1단계 독립변수→매개변수	과업지향 문화	안전행동	0.465	0.496	-0.044	0.496
2단계 독립변수→종속변수	과업지향 문화	안전 분위기	1.562	0.213	-0.080	0.213
3단계 독립/매개변수 → 종속변수	과업지향 문화	안전 분위기	3.349	0.037	-0.073	0.247
	안전행동				0.143	0.025

주 : *p<.05, **p<.01, ***p<.001

변화지향문화와 안전 분위기와 관계에서 안전행동이 매개변수로서 작용하는지

살펴본 결과, 독립변수인 변화지향문화와 매개변수인 안전행동의 회귀분석 모형은 F-value 0.220, P-value 0.639로 유의확률 5%($p < 0.05$) 이상으로 유의하지 않음을 알 수 있다. 따라서 [4-2-5. 변화지향문화가 안전 분위기에 미치는 영향관계에 있어서 안전행동은 매개역할을 할 것이다.] 가 기각됨을 알 수 있다.

위계지향문화와 안전 분위기의 관계에서 안전행동 매개변수로서 작용하는지 살펴본 결과, 독립변수인 위계지향문화와 매개변수인 안전행동의 회귀분석 모형은 F-value 9.797, P-value 0.002로 유의함을 알 수 있으며, 표준화 β 값이 0.196, P-value는 0.002로 나타났다.

독립변수인 위계지향문화와 종속변수인 안전 분위기와 회귀분석 모형은 F-value 36.877, P-value 0.000로 유의함을 알 수 있으며, 표준화 β 값이 0.362, P-value는 0.000로 나타났다.

매개역할을 확인하기 위한 다중회귀분석 결과 회귀모형은 F-value 19.319, P-value 0.000으로 유의함을 알 수 있으며, 독립변수인 위계지향문화의 표준화 β 값이 0.346, P-value는 0.000으로 위계지향문화의 유의성이 지속적으로 존재함을 확인할 수 있다. 따라서 위계지향문화와 안전 분위기간 회귀모형에서 안전행동의 역할은 부분매개역할을 함을 알 수 있다.

과업지향문화와 안전 분위기와 관계에서 안전행동이 매개변수로서 작용하는지 살펴본 결과, 독립변수인 과업지향문화와 매개변수인 안전행동의 회귀분석 모형은 F-value 0.465, P-value 0.496로 유의확률 5%($p < 0.05$) 이상으로 유의하지 않음을 알 수 있다. 따라서 [4-2-7. 과업지향문화가 안전 분위기에 미치는 영향관계에 있어서 안전행동은 매개역할을 할 것이다.] 가 기각됨을 알 수 있다.

Table 4-30. 가설검증 결과 종합

가설		경로	F의 P-value	표준화 β 계수	가설검증
가설 1	1-1	거래적 리더십 → 관계지향문화	0.000	0.361	채택
	1-2	거래적 리더십 → 변화지향문화	0.000	0.264	채택
	1-3	거래적 리더십 → 과업지향문화	0.007	0.174	채택
	1-4	거래적 리더십 → 위계지향문화	0.106	-0.104	기각
	2-1	변혁적 리더십 → 관계지향문화	0.000	0.506	채택
	2-2	변혁적 리더십 → 변화지향문화	0.044	0.129	기각
	2-3	변혁적 리더십 → 과업지향문화	0.000	0.250	채택
	2-4	변혁적 리더십 → 위계지향문화	0.048	-0.127	기각
	3-1	감성적 리더십 → 관계지향문화	0.000	0.365	채택
	3-2	감성적 리더십 → 변화지향문화	0.227	0.078	기각
	3-3	감성적 리더십 → 과업지향문화	0.002	0.197	채택
	3-4	감성적 리더십 → 위계지향문화	0.048	-0.127	기각
가설 2	1	관계지향문화 → 안전 분위기	0.000	0.354	채택
	2	변화지향문화 → 안전 분위기	0.000	0.301	채택
	3	과업지향문화 → 안전 분위기	0.213	0.080	기각
	4	위계지향문화 → 안전 분위기	0.000	0.362	채택
	5	관계지향문화 → 안전행동	0.000	0.299	채택
	6	변화지향문화 → 안전행동	0.639	0.030	기각
	7	과업지향문화 → 안전행동	0.496	-0.044	기각
	8	위계지향문화 → 안전행동	0.002	0.196	채택
가설 3	1	거래적 리더십 → 안전 분위기	0.001	0.222	채택
	2	변혁적 리더십 → 안전 분위기	0.002	0.191	채택
	3	감성적 리더십 → 안전 분위기	0.029	0.136	기각
	4	거래적 리더십 → 안전행동	0.003	0.192	채택
	5	변혁적 리더십 → 안전행동	0.000	0.267	채택
	6	감성적 리더십 → 안전행동	0.014	0.139	기각
가설 4	1-1	거래적 리더십 → 안전행동 → 안전 분위기	0.003	0.166	채택
	1-2	변혁적 리더십 → 안전행동 → 안전 분위기	0.000	0.243	채택
	1-3	감성적 리더십 → 안전행동 → 안전 분위기	0.007	0.138	채택
	1-4	관계지향문화 → 안전행동 → 안전 분위기	0.000	0.283	채택
	1-5	변화지향문화 → 안전행동 → 안전 분위기	0.639	0.030	기각
	1-6	과업지향문화 → 안전행동 → 안전 분위기	0.496	-0.044	기각
	1-7	위계지향문화 → 안전 분위기 → 안전행동	0.004	0.165	채택
	2-1	거래적 리더십 → 안전 분위기 → 안전행동	0.001	0.198	채택
	2-2	변혁적 리더십 → 안전 분위기 → 안전행동	0.003	0.165	채택
	2-3	감성적 리더십 → 안전 분위기 → 안전행동	0.013	0.119	채택
	2-4	관계지향문화 → 안전 분위기 → 안전행동	0.000	0.341	채택
	2-5	변화지향문화 → 안전 분위기 → 안전행동	0.639	0.030	기각
	2-6	과업지향문화 → 안전 분위기 → 안전행동	0.496	-0.044	기각
	2-7	위계지향문화 → 안전 분위기 → 안전행동	0.000	0.346	채택

2. 가설검증 경로분석

본 연구는 리더십, 조직문화가 안전 분위기와 안전행동에 영향을 정도의 파악하기 위하여 회귀분석을 실시하여 가설 검증한 결과는 Table 4-31과 같다.

Table 4-31. 리더십, 조직문화를 결합한 표준회귀분석(β)-안전 분위기와 안전행동

독립변수		관계 문화	변화 문화	과업 문화	위계 문화	안전 분위기	안전 행동
리더십	거래적 리더십	.361***	.264***	.174**	-.104	.219***	.190**
	변혁적 리더십	.506***	.129	.250***	-.127	.192**	.262***
	감성적 리더십	.365***	.078	.197**	-.127	.139	.156
조직 문화	관계지향문화					.354***	.299***
	변화지향문화					.301***	.030
	과업지향문화					.080	-.044
	위계지향문화					.362***	.196***

주 : * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

가설 1은 “건설현장소장 리더십유형은 조직문화에 영향을 미칠 것이다.”에 대한 연구모형에 따른 가설을 검정하였다.

리더십에는 거래적 리더십, 변혁적 리더십, 감성적 리더십으로 설정하여 분석한 결과 거래적 리더십의 경우 관계지향문화($\beta=.361$), 변화지향문화($\beta=.264$), 과업지향문화($\beta=.174$)에 영향을 미치며, 변혁적 리더십의 경우 관계지향문화($\beta=.506$), 과업지향문화($\beta=.250$)에 영향을 미치며, 감성적 리더십의 경우 관계지향문화($\beta=.365$), 과업지향문화($\beta=.197$)에 유의미한($p < .01$) 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 조직의 리더가 관계지향문화나 과업지향문화에 상호관계에서 높은 영향 관계가 있음을 나타내고 있다. 또한 이와 반대로 위계지향문화일 때는 리더십과의 영향 관계가 나타나지 않음을 알 수 있다.

이는 본 연구에서 제시한 세 가지 리더십유형과 조직문화 유형중 관계지향문화나 과업지향문화가 접목되었을 경우 효과가 나타날 것으로 사료된다.

반면에 위계지향문화의 경우 명령, 규칙, 규제 등 관리형 통제문화의 특성을 가지고 있기 때문에 각 계층의 리더의 리더십이 발휘된다기 보다는 상하 명령 계통이 직접적으로 하달됨으로 건설업 조직문화에 현장소장의 리더십이 위계지향문화

에 영향을 주기가 어려울 것으로 판단된다.

가설 2는 “건설현장 조직문화유형은 안전 분위기와 안전행동에 영향을 미칠 것이다.”에 대한 연구모형에 따른 가설을 검정하였다.

조직문화유형에는 안전 분위기의 경우 관계지향문화($\beta=.354$), 변화지향문화($\beta=.301$), 위계지향문화($\beta=.362$)가 유의미한($p<.01$) 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 안전행동에 경우 관계지향문화($\beta=.299$)와 위계지향문화($\beta=.196$)가 유의미한($p<.01$) 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이는 관계지향문화, 변화지향문화, 위계지향문화에서 현장 조직의 안전 분위기를 형성하는데 높은 영향관계가 나타남을 의미한다. 또한 조직의 문화유형이 관계지향문화와 위계지향문화일수록 현장 조직 구성원의 안전행동 변화를 유도하는데 영향을 줄 것으로 판단된다. 반면에 과업지향문화의 경우 조직구성원의 안전 분위기와 안전행동 모두에게 직·간접적으로 영향을 미치지 않음을 알 수 있다. 이는 건설현장에서의 과업지향문화는 조직구성원의 안전 분위기와 안전행동의 변화를 가져오는데 어려울 것으로 판단된다.

가설 3은 “리더십 유형은 안전 분위기와 안전행동에 영향을 미칠 것이다.”에 대한 연구모형에 따른 가설을 검정하였다.

리더십유형에는 거래적 리더십, 변혁적 리더십, 감성적 리더십으로 설정하여 분석한 결과 안전 분위기의 경우 거래적 리더십($\beta=.219$)과 변혁적 리더십($\beta=.192$)이 유의미한($p<.01$) 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 안전행동에 경우에서도 거래적 리더십($\beta=.190$)과 변혁적 리더십($\beta=.262$)이 유의미한($p<.01$) 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 조직의 리더의 유형이 거래적 리더십과 변혁적 리더십을 발휘할수록 조직 구성원의 안전행동과 현장 안전 분위기를 형성하는데 높은 영향 관계를 나타냄을 알 수 있다. 또한 이와 반대로 리더의 유형이 감성적 리더십일 경우에는 안전 분위기와 안전행동을 변화 하는데 영향력이 발휘되지 못함을 나타낸다.

리더십과 조직문화유형이 안전 분위기와 안전행동에 영향을 미치는 정도를 파악하기 위해 회귀분석을 실시하여 통계적 방법으로 변수들 중 안전 분위기와 안전행동에 유의미하게 영향을 미치는 변수들 간의 관계를 경로분석(Path Analysis)한 결과는 Fig. 4-6, 4-7, 4-8과 같이 도식화 할 수 있다.

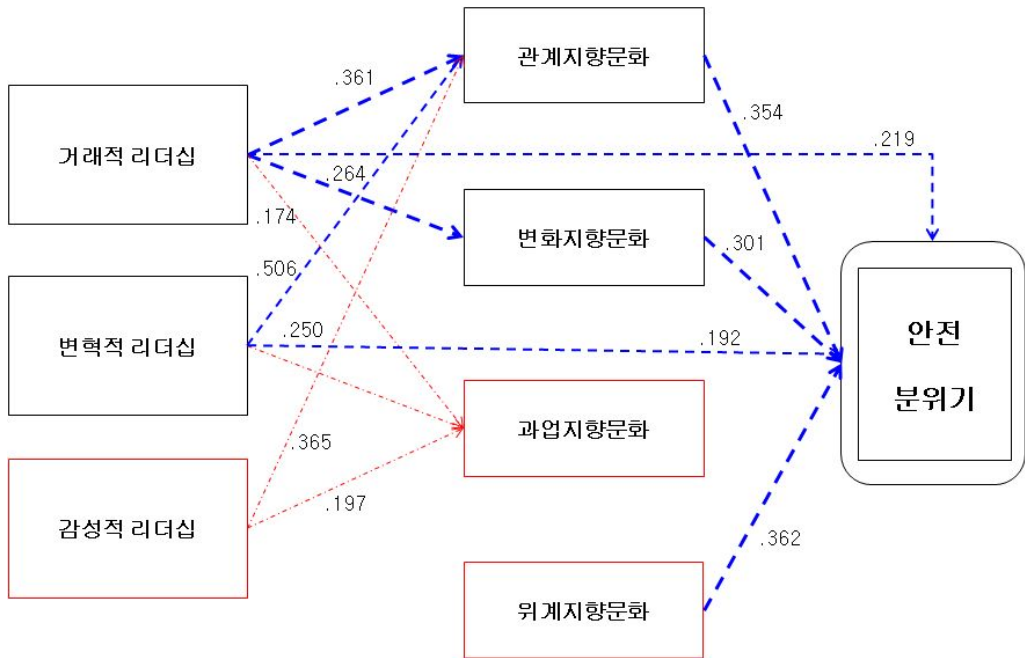


Fig. 4-6 리더십, 조직문화를 결합한 안전분위기에 대한 경로분석 결과

Fig. 4-6에서 리더십과 조직문화를 결합한 안전 분위기에 대한 경로분석 결과를 살펴보면, 안전 분위기에 대한 영향관계에서 리더십은 거래적 리더십과 변혁적 리더십이 영향을 미치고 있으며, 감성적 리더십은 직접적으로 안전 분위기에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

조직문화유형에서는 관계지향문화, 변화지향문화, 위계지향문화가 영향을 미치고 있으며, 과업지향문화는 안전 분위기에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

경로 분석을 토대로 보면, 거래적 리더십은 관계지향문화, 변화지향문화, 과업지향문화에 영향을 미치고 있으며, 변혁적 리더십은 관계지향문화와 과업지향문화에 영향을 미치고 있으며, 감성적 리더십의 경우 관계지향문화와 과업지향문화에 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 하지만, 조직의 안전 분위기는 과업지향문화를 제외한 관계지향문화, 변화지향문화, 위계지향문화에서 영향을 받고 있다.

따라서 거래적 리더십의 현장소장은 현장의 관계지향문화와 변화지향문화를 형성하여 조직 구성원의 안전 분위기 성과를 높이는데 주력해야 할 것이며, 변혁적 리더십의 현장소장은 현장의 관계지향문화를 형성하여 조직구성원의 안전 분위기 성과를 높이는데 주력해야 한다고 본다.

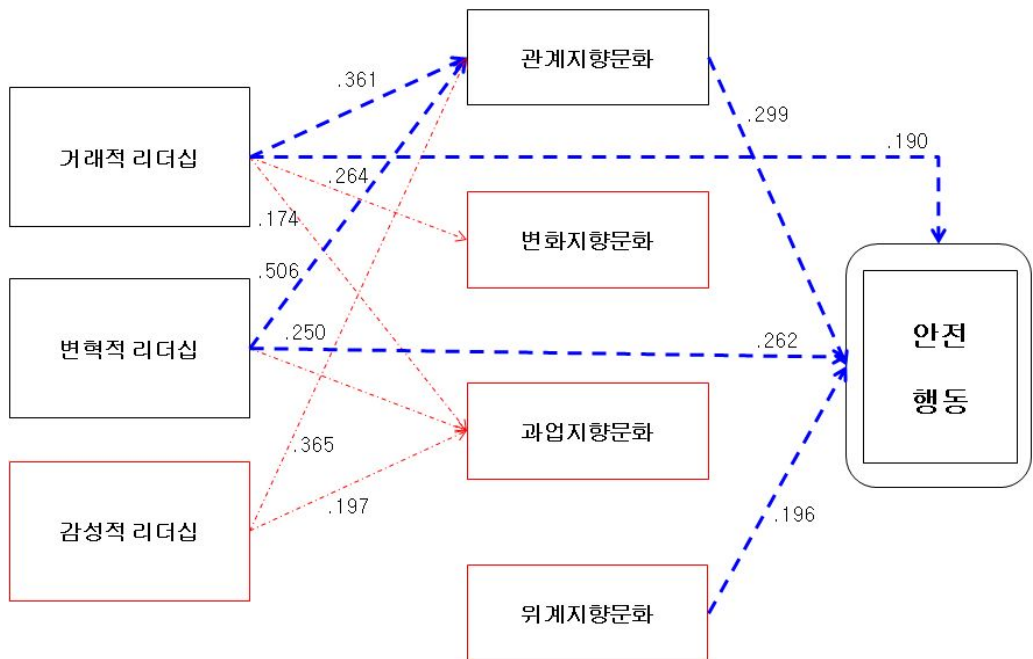


Fig. 4-7 리더십, 조직문화를 결합한 안전행동에 대한 경로분석 결과

Fig. 4-7에서 리더십과 조직문화를 결합한 안전행동에 대한 경로분석 결과를 살펴보면, 안전행동에 대하여 거래적 리더십과 변혁적 리더십이 영향을 미치고 있으며, 감성적 리더십은 안전 행동에서도 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

조직문화유형에서는 관계지향문화와 위계지향문화가 안전행동에 영향을 미치고 있으며, 변화지향문화와 과업지향문화는 안전 행동에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

경로 분석을 토대로 보면, 거래적 리더십은 관계지향문화, 변화지향문화, 과업지향문화에 영향을 미치고 있으며, 변혁적 리더십은 관계지향문화와 과업지향문화에 영향을 미치고 있으며, 감성적 리더십의 경우 관계지향문화와 과업지향문화에 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 하지만, 조직의 안전 분위기에서는 과업지향문화를 제외한 관계지향문화, 변화지향문화, 위계지향문화에 영향을 받고 있다.

따라서 거래적 리더십과 변혁적 리더십의 현장소장은 현장의 관계지향문화를 형성하여 조직 구성원의 안전 행동 성과를 높이는데 주력해야 할 것으로 판단된다.

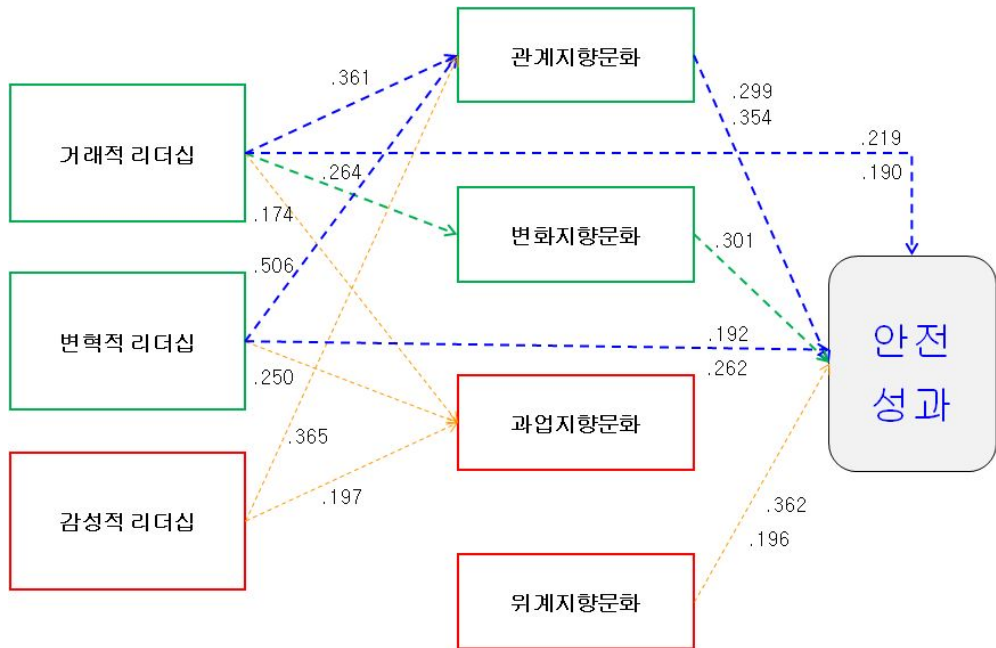


Fig. 4-8 리더십, 조직문화를 결합한 안전성과에 대한 경로분석 결과

Fig. 4-8에서 건설업 현장소장 리더십유형과 조직문화유형을 결합한 안전성과에 대한 경로분석 결과를 종합하여 보면, 리더십유형에서는 거래적 리더십과 변혁적 리더십이 영향을 미치고 있으며, 감성적 리더십은 안전성과에 직접적으로 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 간접적으로는 관계지향문화와 과업지향문화에 감성적 리더십이 영향관계가 형성되고 있지만 직접적으로 안전성과에 영향을 주지 않기 때문에 관계지향문화를 형성한다고 해도 건설현장에서 안전성과를 높이는 데에는 감성적 리더십은 지양해야 한다고 보여 진다.

조직문화유형에서는 관계지향문화, 변화지향문화, 위계지향문화가 영향을 미치고 있으며, 과업지향문화는 안전성과에 직접적으로 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이와 반대로 관계지향문화는 건설업에서 가장 영향을 많이 미치는 것으로 나타났다. 이는 건설업에서 과업지향문화 보다는 관계지향문화가 조직구성원들에게 형성되도록 해야 한다고 판단된다.

3. 가설검증 결과 및 고찰

지금까지의 리더십유형과 조직문화 선행연구에서는 일반적으로 리더십유형이나 조직문화유형의 인식은 조직구성원의 직무만족과 조직몰입 또는 이직 의도에 미치는 중요한 요소로 인식되고 영향을 미치는 요소로 주목받아왔다. 또한 구성원들의 직무만족과 조직몰입은 조직의 성과에 영향을 미치는 태도변수이자, 미래의 결과에 대한 예측변수로서 조직유효성을 측정하는 변수로 꾸준히 연구되어 왔다. 기존의 연구들은 리더십유형이나 조직문화유형 변수 중 한 가지 변수가 조직유효성에 미치는 영향을 분석하였으나, 본 연구에서는 리더십유형과 조직문화유형을 동시에 고려하여 건설현장조직의 안전성과라고 할 수 있는 조직의 안전 분위기와 구성원의 안전행동에 미치는 관계를 검증하였다.

건설업 현장소장 리더십유형과 조직문화유형을 결합한 안전성과에 대한 경로분석을 결과를 보면, 리더십 유형중 거래적 리더십, 변혁적 리더십이 높은 영향 관계를 나타내었으며, 조직문화유형에서는 관계지향문화, 변화지향문화, 과업지향문화가 영향을 미치는 것을 나타냈다. 또한 안전분위기에 영향을 나타내는 문화는 관계지향문화, 변화지향문화, 위계지향 문화로 안전행동에는 관계지향문화, 위계지향문화가 영향을 미치는 것으로 나타났다.

Table 4-32 리더십유형과 조직문화유형의 안전성과와의 영향관계

리더십	관계 지향문화	변화 지향문화	과업 지향문화	위계 지향문화	안전 분위기	안전 행동
거래적 리더십	◎	◎	○		◎	○
변혁적 리더십	◎		◎		○	◎
감성적 리더십	◎		○			

주 : **p<.01(○), ***p<.001(◎)

Table 4-32에서 리더십유형이 조직문화유형과 안전성과의 영향관계를 자세히 살펴보면, 거래적 리더십은 조직문화 유형에 관계지향문화, 변화지향문화, 과업지향문화에 영향을 미치고 있었으며, 안전분위기와 안전행동 모두 영향관계가 있음을 알 수 있다. 변혁적 리더십은 관계지향문화와 과업지향문화에 영향을 미치며, 안전분위기와 안전행동에도 모두 영향관계가 있음을 알 수 있다.

감성적 리더십은 관계지향문화와 과업지향문화에 영향을 미치며, 안전성과인 안전분위기와 안전행동에는 직접적으로 영향을 미치지 않음을 알 수 있다.

Table 4-33 조직문화유형과 리더십유형의 안전성과와의 영향관계

조직문화유형	거래적 리더십	변혁적 리더십	감성적 리더십	안전 분위기	안전 행동
관계지향문화	◎	◎	◎	◎	◎
변화지향문화	◎			◎	
과업지향문화	○	◎	○		
위계지향문화				◎	◎

주 : **p<.01(○), ***p<.001(◎)

Table 4-33에서 조직문화유형이 리더십유형과 안전성과의 영향관계를 자세히 살펴보면, 관계지향문화는 거래적 리더십, 변혁적 리더십, 감성적 리더십과 안전분위기 및 안전행동에 모두 높은 유의 수준의 영향관계가 있음을 알 수 있다.

변화지향문화는 거래적 리더십과 안전분위기에만 영향관계를 나타내며, 과업지향문화는 거래적 리더십, 변혁적 리더십, 감성적 리더십에는 영향관계를 나타내지만, 안전성과인 안전분위기와 안전행동에는 영향관계가 나타나지 않음을 알 수 있다.

또한 위계지향문화는 안전분위기와 안전행동에는 높은 유의수준의 영향관계가 형성되지만, 거래적 리더십, 변혁적 리더십, 감성적 리더십에는 전혀 영향관계가 나타나지 않음을 알 수 있다.

이를 종합해보면 안전성과에는 거래적 리더십이 조직문화유형에 가장 많은 영향을 미치며, 문화는 관계지향문화와 위계지향문화가 안전성과에 영향을 나타내고 있었다. 결과적으로 건설업 현장에서는 거래적 리더십이 관계지향문화나 변화지향문화와 결합한 상호 영향 관계에서 조직의 안전성과 높이는데 영향이 있다고 할 수 있다.

이와 반대로 건설현장에서의 안전성과를 높이는데 영향이 미흡한 부분은 리더십 유형중 감성적 리더십과 조직문화유형중 과업지향문화가 다른 유형과 달리 크게 대조대고 있음을 주목해야 할 부분이다. 건설현장의 재해예방 안전성과에 효율성을 높이기 위해서는 현장 단위 단위의 리더십과 조직문화 특성을 적합관계에 맞게 건설회사 본사 및 현장 조직구성원과 안전관련 유관기관의 협조로 효율적인 리더십

방향과 조직문화가 현장 내·외적으로 깊이 뿌리 내려야 할 것으로 사료되어 진다.

따라서, 건설업 현장에서는 질서, 규율 바탕으로 현장 품질, 시공의 생산성 향상에 주력하며, 공사시작에서 준공할 때 까지 조직이 목적달성에 기능적으로 움직이는 과업지향문화를 지양해야 하며 조직의 유연성과 내부지향성, 사람에 대한 관심과 함께 조직원의 의사결정 참여에 가치를 둔 관계지향문화를 조직구성원들에 지향해야 한다고 판단된다.

건설업 현장소장 리더십 유형과 관련된 선행연구 논문에서는 지금까지 변혁적 리더십이 거래적 리더십 보다 더 효과적이었음을 증명하고 있다. 김희명(2005)은 현장소장의 변혁적 리더십이 조직구성원의 조직유효성에 더 크게 영향을 미친다고 하였으며, 지봉복(2006)은 현장소장의 변혁적 리더십이 조직구성원의 조직성과(직무만족과 조직몰입)에 영향을 미친다고 하였다. 최수일(2007)은 현장소장 리더십과 권력이 조직 유효성에 미치는 영향관계에서 리더십은 조직유효성에 영향을 미치며, 변혁적 리더십일 때는 합법적 권력과 거래적 리더십 유형일 때는 보상적 권력을 적절히 함께 사용함으로써 달성할 수 있음을 나타냈다. 권환진(2011)은 변혁적 리더십이 조직구성원의 조직유효성에 정(+)의 영향을 미치며, 거래적 리더십은 조직유효성에 부(-)의 영향을 미친다고 하였다.

본 연구에서는 기존의 선행연구와는 달리, 거래적 리더십이 건설현장 조직문화 유형이나 조직의 안전성과에 영향을 가장 많이 미치는 것으로 나타났다.

건설현장 리더와 부하 모두가 서로 도와 이익이 되게 하는 영향을 주고 받음으로써 서로에게 가치 있는 것을 이끌어내는 거래관계의 기대된 성과를 목표로 두고 있는 거래적 리더십이 건설현장에서 정(+)의 영향이 변혁적 리더십보다 더 가깝게 나타내고 있다.

다시 말해 건설현장소장의 거래적 리더십은 리더와 부하의 성과달성의 보상체계가 서로 연관되어야 현장의 안전성과 또한 높게 나타난다 할 수 있다.

제5절 응답자 속성별 집단 간 수준 차이 분석

1. 성별, 소속, 고용형태, 직종 별 T-test 분석

가. 성별에 따른 하위 변수 별 T-test 분석

성별에 따른 리더십과 조직문화 그리고 안전성과 요인 별 수준 차이를 파악하기 위하여 3가지 리더십 유형을 구성하고 있는 10개의 하위 변수와 4가지 조직 문화 유형 그리고 2가지 안전성과 요인을 구성하고 있는 8개의 하위 변수에 대하여 T-test 분석을 실시하였다.

(1) 리더십 요인 T-test 분석

3가지의 리더십 유형을 구성하고 있는 10개의 하위변수들에 대하여 남녀 간 수준차이를 알아보기 위하여 T-test 분석을 실시하였다. 분석 결과는 Table 4-34에 나타난 바와 같이 감성적 리더십의 자아인식 능력 요인과 자기관리 능력 요인에서 각각 유의확률 0.007, 0.004로 유의수준 1%($p < 0.01$) 미만으로 매우 유의미한 차이가 났으며, 변혁적 리더십의 지적인 자극 요인과 감성적 리더십의 사회적 인식 능력 요인이 유의확률 0.016, 0.015로 유의수준 5%($p < 0.05$) 미만으로 유의미한 차이가 도출되었다.

Table 4-34. 성별 리더십 요인의 검정 분석

성별 리더십 요인	Levene의 등분산 검정		평균의 동일성에 대한 t-검정			
	F	유의 확률	t	자유도	유의확률 (양쪽)	평균차
(거래적) 상황적 보상	.839	.361	-1.845	245	.066	-.76412
(거래적) 예외에 의한 관리	2.139	.145	.840	245	.402	.37194
(변혁적) 카리스마	.210	.647	1.455	245	.147	.61512
(변혁적) 동기부여	.861	.355	-1.015	245	.311	-.51694
(변혁적) 개별적 배려	.482	.488	-1.859	245	.064	-.79508
(변혁적) 지적인 자극	1.499	.222	-2.428	245	.016*	-1.15592
(감성적) 자아인식 능력	1.576	.211	-2.745	245	.007**	-1.14949
(감성적) 자기관리 능력	2.383	.124	-2.935	245	.004**	-1.51002
(감성적) 사회적 인식능력	.845	.359	2.439	245	.015*	1.27908
(감성적) 관계관리 능력	.503	.479	-.754	245	.451	-.41243

Fig. 4-9은 분석결과 유의미한 차이가 나는 요인에 대한 두 집단 간 명확한 차이를 살펴보기 위하여 집단 통계량 값을 제시한 결과이다.

변혁적 리더십의 지적인 자극의 경우 남자 평균은 3.44이고, 여자 평균은 4.60으로서 여자가 남자보다 지적인 자극이 더 높다고 응답하였다.

감성적 리더십의 자아인식 능력의 경우 남자 평균은 3.73이고, 여자 평균은 4.88로서 여자가 남자보다 자아인식 능력이 더 높다고 응답하였다.

감성적 리더십의 자기관리 능력의 경우 남자 평균은 3.36이고, 여자 평균은 4.88로서 여자가 남자보다 자기관리 능력이 더 높다고 응답하였다.

감성적 리더십의 사회적 인식 능력의 경우 남자 평균은 4.15이고, 여자 평균은 2.88로서 남자가 여자보다 사회적 인식능력이 더 높다고 응답하였다.

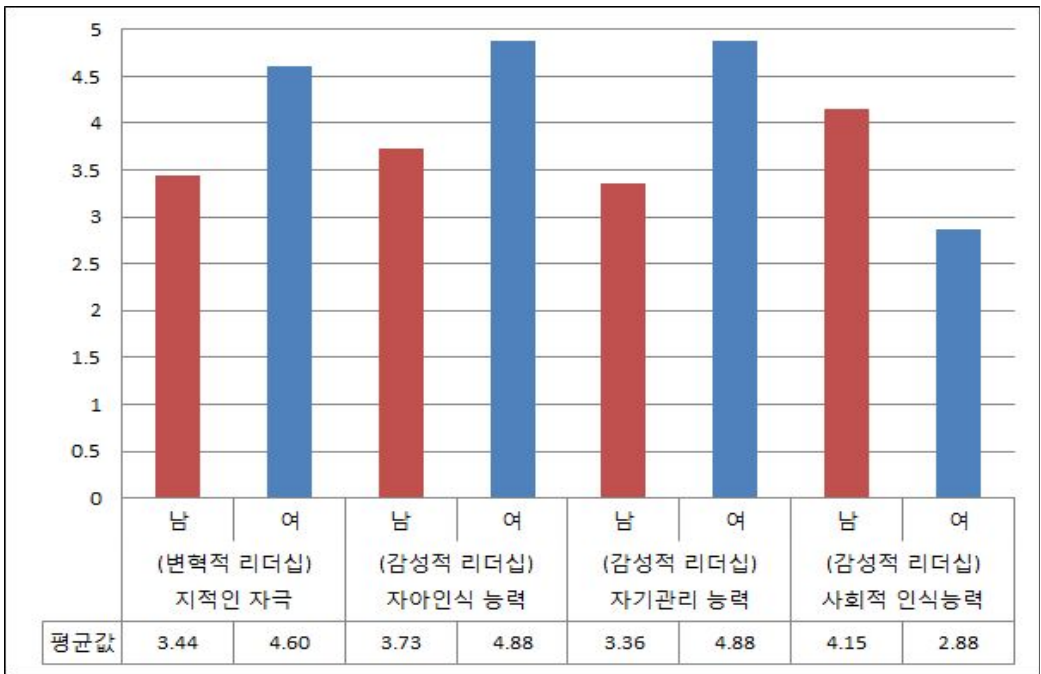


Fig. 4-9. 성별 리더십 요인의 집단 통계.

(2) 조직문화 요인 T-test 분석

4가지 조직문화 유형에 대하여 남녀 간 수준차이 T-test 분석 결과는 Table 4-35에 나타난 바와 같이 관계지향문화만이 유의확률 0.002로 유의수준 1% ($p < 0.01$) 미만으로 매우 유의미한 차이가 도출되었다.

Table 4-35. 성별 조직문화 요인의 검정 분석

성별 조직문화 요인	Levene의 등분산 검정		평균의 동일성에 대한 t-검정			
	F	유의 확률	t	자유도	유의확률 (양쪽)	평균차
(조직문화) 관계지향문화	3.352	.068	-3.105	245	.002**	-1.43767
(조직문화) 변화지향문화	.088	.767	-.098	245	.922	-.03410
(조직문화) 과업지향문화	.009	.924	-.100	245	.921	-.03929
(조직문화) 위계지향문화	.169	.682	-.989	245	.324	-.42022

Fig. 4-10은 분석결과 유의미한 차이가 나는 요인에 대한 두 집단 간 명확한 차이를 살펴보기 위하여 집단 통계량 값을 제시한 결과이다.

조직문화유형 중 관계지향문화의 경우 남자 평균은 3.39이고, 여자 평균은 4.83으로 남자가 여자보다 관계지향문화가 더 높다고 응답하였음을 알 수 있다.

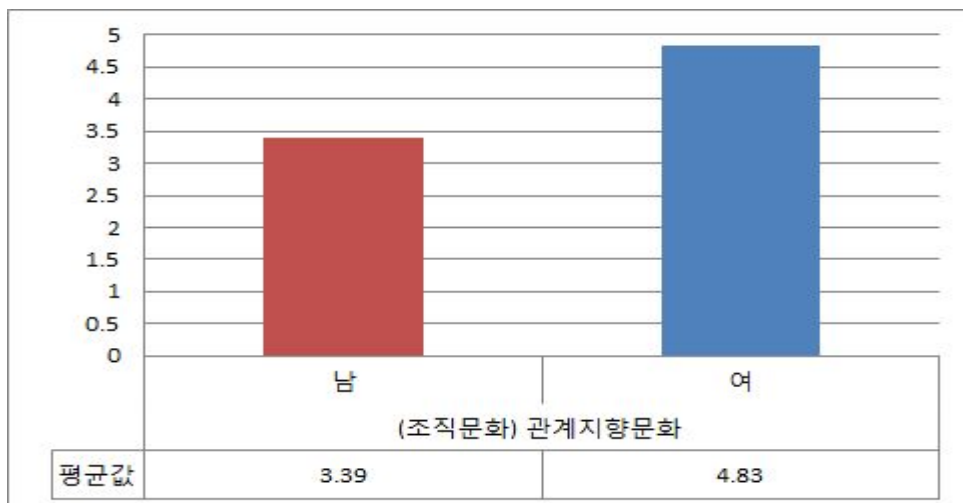


Fig. 4-10. 성별 관계지향문화 요인의 집단 통계량.

(3) 안전성과 요인 T-test 분석

2가지의 안전성과 요인을 구성하고 있는 7개의 하위변수들에 대하여 남녀 간 수준차이를 알아보기 위하여 T-test 분석을 실시하였다.

분석 결과는 Table 4-36과 같이 안전성과 두 가지 모두 유의미한 차이가 도출되지 않았다.

Table 4-36. 성별 안전성과 요인의 검정 분석

성별 안전성과 요인	Levene의 등분산 검정		평균의 동일성에 대한 t-검정			
	F	유의 확률	t	자유도	유의확률 (양쪽)	평균차
(안전분위기) 경영가치	1.027	.312	-.230	245	.818	-.16300
(안전분위기) 직속상사	3.068	.081	.424	245	.672	.19335
(안전분위기) 의사소통	1.047	.307	-.996	245	.320	-.48198
(안전분위기) 교육훈련	3.625	.058	-.429	245	.668	-.20282
(안전분위기) 안전규정	1.095	.296	1.066	245	.288	.48673
(안전행동) 안전참여	.934	.335	-.631	245	.529	-.27886
(안전행동) 안전준수	1.048	.307	1.262	245	.208	.62714
(안전행동) 안전절차	2.105	.148	.332	245	.740	.23112

나. 소속에 따른 하위 변수 별 T-test분석

소속에 따른 리더십과 조직문화 그리고 안전성과 요인 별 수준 차이를 파악하기 위하여 3가지 리더십 유형을 구성하고 있는 10개의 하위 변수와 4가지 조직 문화 유형 그리고 2가지 안전성과 요인을 구성하고 있는 8개의 하위 변수에 대하여 T-test분석을 실시하였다.

(1) 리더십 요인 T-test 분석

3가지의 리더십 유형을 구성하고 있는 10개의 하위변수들에 대하여 소속 간 수준차이를 알아보기 위하여 T-test 분석을 실시하였다.

분석 결과는 Table 4-37에 나타난 바와 같이 감성적 리더십의 자기관리 능력 요인에서 유의확률 0.042로 유의수준 5%($p < 0.05$) 미만으로 유의미한 차이가 도출되었다.

Table 4-37. 소속별 리더십 요인의 검정 분석

소속별 리더십 요인	Levene의 등분산 검정		평균의 동일성에 대한 t-검정			
	F	유의 확률	t	자유도	유의확률 (양쪽)	평균차
(거래적) 상황적 보상	.311	.578	-.279	245	.780	-.02306
(거래적) 예외에 의한 관리	.936	.334	1.454	245	.147	.12712
(변혁적) 카리스마	.358	.550	-.086	245	.932	-.00722
(변혁적) 동기부여	.645	.423	.406	245	.685	.04102
(변혁적) 개별적 배려	3.920	.049	1.386	154.743	.168	.10889
(변혁적) 지적인 자극	4.169	.042	-1.870	159.297	.063	-.16197
(감성적) 자아인식 능력	1.713	.192	1.077	245	.282	.09049
(감성적) 자기관리 능력	3.225	.074	-2.040	245	.042*	-.20975
(감성적) 사회적 인식능력	.264	.608	.526	245	.599	.05526
(감성적) 관계관리 능력	2.151	.144	.593	245	.554	.06425

Fig. 4-11은 분석결과 유의미한 차이가 나는 요인에 대한 두 집단 간 명확한 차이를 살펴보기 위하여 집단 통계량 값을 제시한 결과이다.

감성적 리더십의 자기관리 능력의 경우 원청의 평균은 3.23이고, 협력사의 평균은 3.44로서 협력사가 원청보다 자기관리 능력이 더 높다고 응답하였음을 알 수 있다.

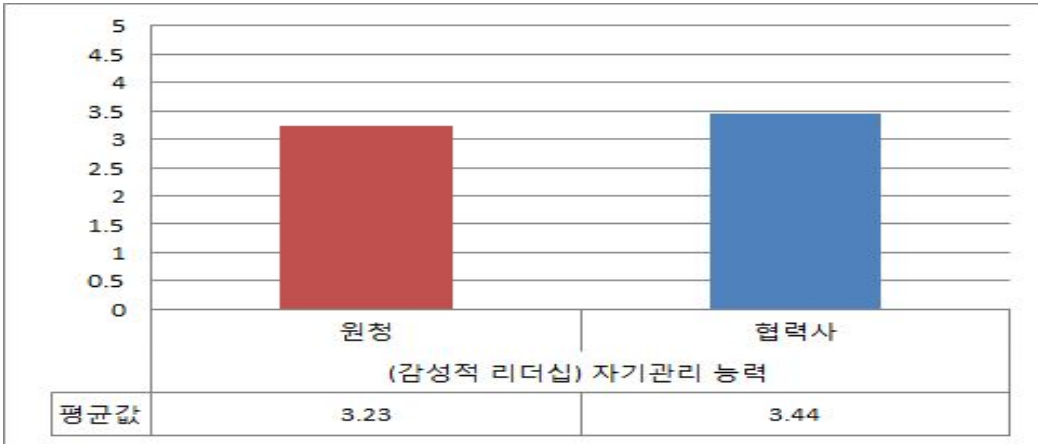


Fig. 4-11. 소속별 감성적 리더십의 자기관리 능력 요인의 집단 통계량.

(2) 조직문화 요인 T-test 분석

4가지의 조직문화 유형에 대하여 소속 간 수준차이 T-test 분석 결과는 Table 4-38에 나타난 바와 같이 관계지향문화는 유의확률 0.047, 과업지향문화는 유의확률 0.027로 유의수준 5%(p<0.05) 미만으로 유의미한 차이가 도출되었다.

Table 4-38. 소속별 조직문화 요인의 검정 분석

소속별 조직문화 요인	Levene의 등분산 검정		평균의 동일성에 대한 t-검정			
	F	유의 확률	t	자유도	유의확률 (양쪽)	평균차
(조직문화) 관계지향문화	5.883	.016	-1.998	178.365	.047*	-.16192
(조직문화) 변화지향문화	.892	.346	-1.008	245	.315	-.06964
(조직문화) 과업지향문화	1.053	.306	2.225	245	.027*	.17220
(조직문화) 위계지향문화	6.281	.013	-1.890	165.175	.061	-.14253

Fig. 4-12은 분석결과 유의미한 차이가 나는 요인에 대한 두 집단 간 명확한 차이를 살펴보기 위하여 집단 통계량 값을 제시한 결과이다.

조직문화유형 중 관계지향문화 요인의 경우 원청회사의 평균은 3.29이고, 협력회사의 평균은 3.45로서 협력회사가 원청회사보다 관계지향문화가 더 높다고 응답하였음을 알 수 있다.

과업지향문화 요인의 경우 원청회사의 평균은 3.67이고, 협력회사의 평균은 3.50로서 원청회사가 협력회사보다 과업지향문화가 더 높다고 응답하였음을 알 수 있다.

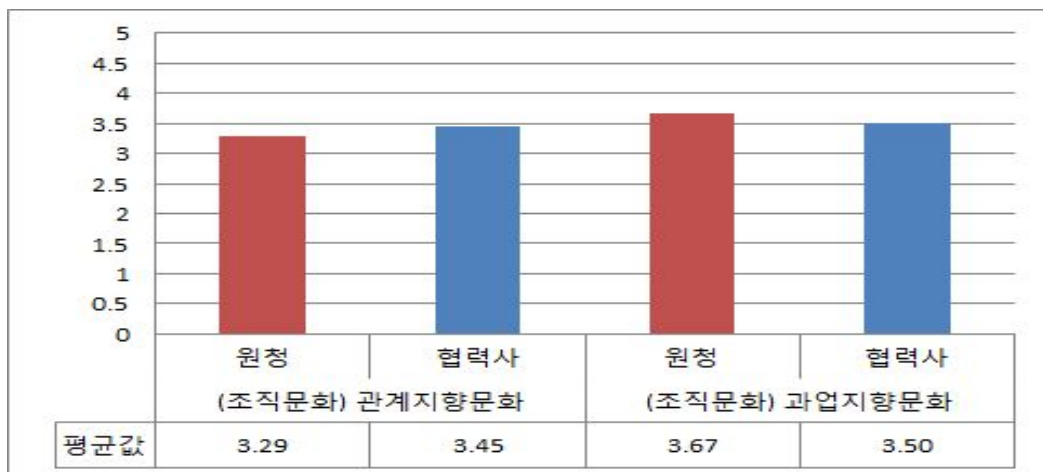


Fig. 4-12. 소속별 조직문화 요인의 집단 통계량.

(3) 안전성과 요인 T-test 분석 결과

2가지의 안전성과 요인을 구성하고 있는 7개의 하위변수들에 대하여 소속 간 수준차이를 알아보기 위하여 T-test 분석을 실시하였다.

2가지의 안전성과 요인에 대하여 소속 간 수준차이 T-test 분석 결과는 Table 4-39에 나타낸 바와 같이 안전 분위기의 경영가치 요인에서 유의확률 0.001로 유의수준 1%($p < 0.01$) 미만으로 매우 유의미한 차이가 도출되었다.

Table 4-39. 소속별 안전성과 요인의 검정 분석

소속별 안전성과 요인	Levene의 등분산 검정		평균의 동일성에 대한 t-검정			
	F	유의 확률	t	자유도	유의확률 (양쪽)	평균차
(안전분위기) 경영가치	42.581	.000	-3.560	93.224	.001**	-.58124
(안전분위기) 직속상사	.093	.761	-1.672	245	.096	-.15035
(안전분위기) 의사소통	2.169	.142	.123	245	.902	.01183
(안전분위기) 교육훈련	.036	.850	-.504	245	.615	-.04718
(안전분위기) 안전규정	.160	.690	1.860	245	.064	.16745
(안전행동) 안전참여	.225	.635	.027	245	.979	.00234
(안전행동) 안전준수	.389	.533	.930	245	.354	.09159
(안전행동) 안전절차	1.075	.301	.810	245	.419	.11145

Fig. 4-13은 분석결과 유의미한 차이가 나는 요인에 대한 두 집단 간 명확한 차이를 살펴보기 위하여 집단 통계량 값을 제시한 결과이다.

안전 분위기의 경영가치 요인의 경우 원청회사의 평균은 3.09이고, 협력회사의 평균은 3.67로서 협력회사가 원청회사보다 경영가치가 더 높다고 응답하였음을 알 수 있다.

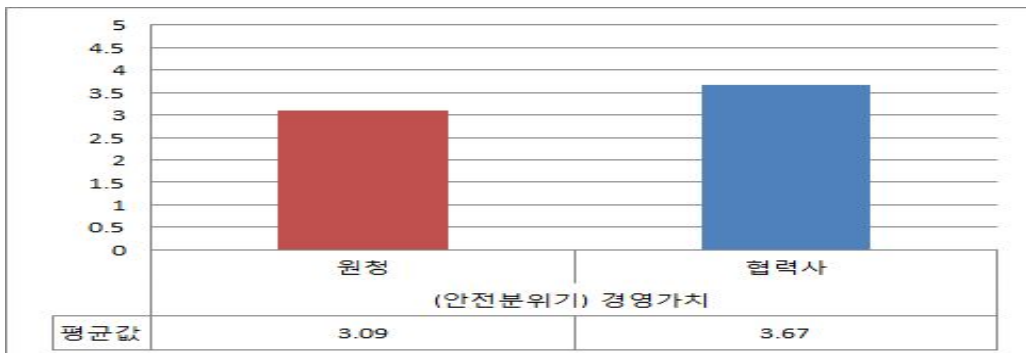


Fig. 4-13. 소속별 안전 분위기의 경영가치 요인의 집단 통계량.

다. 고용형태에 따른 하위 변수 별 T-test 분석

(1) 리더십 요인 T-test 분석

3가지의 리더십 유형을 구성하고 있는 10개의 하위변수들에 대하여 소속 간 수준차이를 알아보기 위하여 T-test 분석을 실시하였다.

분석 결과는 Table 4-10에 나타낸 바와 같이 리더십 요인 모두 유의미한 차이가 도출되지 않았다.

Table 4-40. 고용형태별 리더십 요인의 검정 분석

고용형태별 리더십 요인	Levene의 등분산 검정		평균의 동일성에 대한 t-검정			
	F	유의 확률	t	자유도	유의확률 (양쪽)	평균차
(거래적) 상황적 보상	.341	.560	-.557	245	.578	-.04164
(거래적) 예외에 의한 관리	1.492	.223	1.024	245	.307	.08125
(변혁적) 카리스마	.664	.416	.096	245	.923	.00733
(변혁적) 동기부여	2.043	.154	-1.012	245	.313	-.09240
(변혁적) 개별적 배려	2.386	.124	-.254	245	.800	-.01962
(변혁적) 지적인 자극	.574	.449	-.475	245	.635	-.04105
(감성적) 자아인식 능력	1.361	.244	-1.675	245	.095	-.12697
(감성적) 자기관리 능력	.088	.767	-.494	245	.622	-.04630
(감성적) 사회적 인식능력	.010	.922	-.061	245	.951	-.00582
(감성적) 관계관리 능력	.014	.907	.296	245	.767	.02908

(2) 조직문화 요인 T-test 분석

4가지의 조직문화 유형에 대하여 소속 간 수준차이 T-test 분석 결과는 Table 4-41에 나타난 바와 같이 조직문화 요인 모두 유의미한 차이가 도출되지 않았다.

Table 4-41 고용형태별 조직문화 요인의 검정 분석

고용형태별 조직문화 요인	Levene의 등분산 검정		평균의 동일성에 대한 t-검정			
	F	유의 확률	t	자유도	유의확률 (양쪽)	평균차
(조직문화)과계지향문화	.004	.950	-.974	245	.331	-.08230
(조직문화)변화지향문화	1.143	.286	.896	245	.371	.05609
(조직문화)과업지향문화	1.043	.308	.862	245	.390	.06091
(조직문화)위계지향문화	2.923	.089	-1.816	245	.071	-.13772

(3) 안전성과 요인 T-test 분석

2가지의 안전성과 요인을 구성하고 있는 7개의 하위변수들에 대하여 소속 간 수준차이를 알아보기 위하여 T-test 분석을 실시하였다.

분석 결과는 Table 4-42에 나타난 바와 같이 안전행동의 안전준수 요인에서 유의확률 0.025로 유의수준 5%($p < 0.05$) 미만으로 유의미한 차이가 도출되었다.

Table 4-42. 고용형태별 안전성과 요인의 검정 분석

고용형태별 안전성과 요인	Levene의 등분산 검정		평균의 동일성에 대한 t-검정			
	F	유의 확률	t	자유도	유의확률 (양쪽)	평균차
(안전분위기)경영가치	.580	.447	-1.078	245	.282	-.13671
(안전분위기)직속상사	11.742	.001	-1.900	224.561	.059	-.15333
(안전분위기)의사소통	1.258	.263	-.595	245	.552	-.05172
(안전분위기)교육훈련	.256	.613	.508	245	.612	.04306
(안전분위기)안전규정	1.572	.211	.329	245	.742	.02702
(안전행동)안전참여	.047	.828	-.771	245	.442	-.06105
(안전행동)안전준수	.039	.844	-2.259	245	.025*	-.19976
(안전행동)안전절차	1.902	.169	1.337	245	.183	.16613

Fig. 4-14는 분석결과 유의미한 차이가 나는 요인에 대한 두 집단 간 명확한 차이를 살펴보기 위하여 집단 통계량 값을 제시한 결과이다.

안전행동의 안전준수 요인의 경우 정규직의 평균은 3.92이고, 계약직의 평균은 4.12로서 정규직이 계약직보다 경영가치가 더 높다고 응답하였음을 알 수 있다.

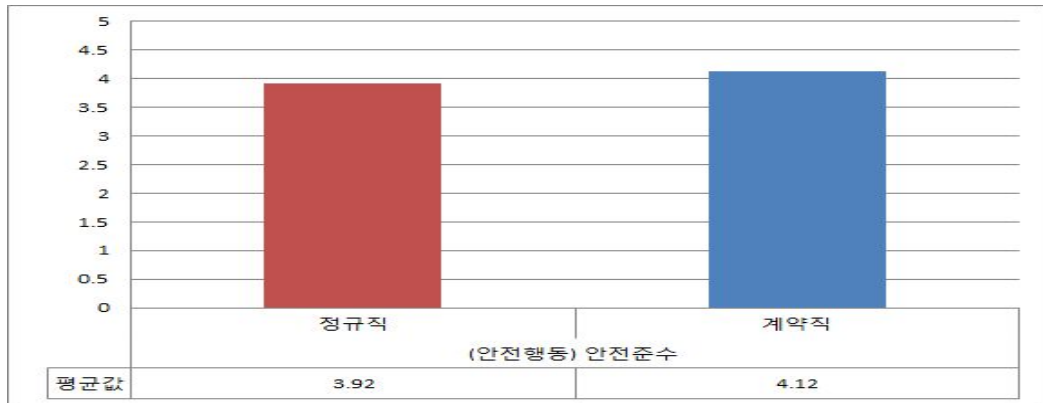


Fig. 4-14 고용형태별 안전행동의 안전준수 요인의 집단 통계량

라. 직종에 따른 하위 변수 별 T-test 분석

(1) 리더십 요인 T-test 분석

3가지의 리더십 유형을 구성하고 있는 10개의 하위변수들에 대하여 소속 간 수준차이를 알아보기 위하여 T-test 분석을 실시하였다.

분석 결과는 Table 4-43에 나타난 바와 같이 감성적 리더십의 자기관리 능력 요인에서 유의확률 0.042로 유의수준 5%($p < 0.05$) 미만으로 유의미한 차이가 도출되었다.

Table 4-43. 직종별 리더십 요인의 검정 분석

직종별 리더십 요인	Levene의 등분산 검정		평균의 동일성에 대한 t-검정			
	F	유의 확률	t	자유도	유의확률 (양쪽)	평균차
(거래적) 상황적 보상	1.207	.273	-1.078	245	.282	-.08773
(거래적) 예외에 의한 관리	4.857	.028	.062	119.072	.950	.00580
(변혁적) 카리스마	.864	.354	2.747	245	.006**	.22478
(변혁적) 동기부여	.493	.483	-1.343	245	.181	-.13359
(변혁적) 개별적 배려	1.030	.311	.183	245	.855	.01544
(변혁적) 지적인 자극	.089	.766	-.296	245	.768	-.02789
(감성적) 자아인식 능력	1.451	.229	-.203	245	.840	-.01685
(감성적) 자기관리 능력	.059	.808	-.865	245	.388	-.08850
(감성적) 사회적 인식능력	.200	.655	1.284	245	.200	.13285
(감성적) 관계관리 능력	.002	.960	1.065	245	.288	.11378

다음 Fig. 4-15는 분석결과 유의미한 차이가 나는 요인에 대한 두 집단 간 명확한 차이를 살펴보기 위하여 집단 통계량 값을 제시한 결과이다.

변혁적 리더십의 카리스마 요인의 경우 관리감독자의 평균은 4.30이고, 안전관리자의 평균은 4.08로서 관리감독자가 안전관리자보다 카리스마가 더 높다고 응답하였음을 알 수 있다.

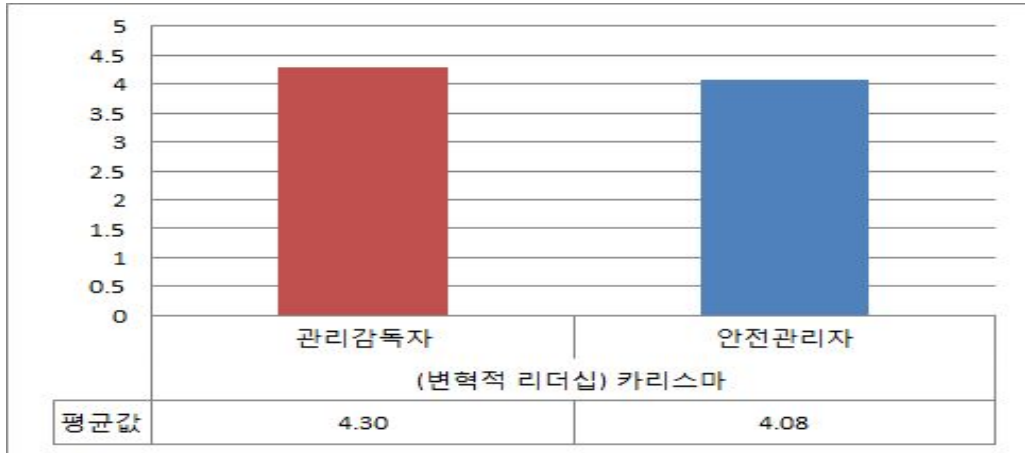


Fig. 4-15. 직종별 변혁적 리더십의 카리스마 요인의 집단 통계량.

(2) 조직문화 요인 T-test 분석

4가지의 조직문화 유형에 대하여 소속 간 수준차이 T-test 분석 결과는 Table 4-44에 나타난 바와 같이 조직문화 요인 모두 유의미한 차이가 도출되지 않았다.

Table 4-44. 직종별 조직문화 요인의 검정 분석

직종별 조직문화 요인	Levene의 등분산 검정		평균의 동일성에 대한 t-검정			
	F	유의 확률	t	자유도	유의확률 (양쪽)	평균차
(조직문화) 관계지향문화	.001	.970	.226	245	.821	.02091
(조직문화) 변화지향문화	.027	.870	.792	245	.429	.05416
(조직문화) 과업지향문화	.016	.900	1.649	245	.100	.12669
(조직문화) 위계지향문화	.077	.781	.140	245	.889	.01168

(3) 안전성과 요인 T-test 분석

2가지의 안전성과 요인을 구성하고 있는 7개의 하위변수들에 대하여 소속 간 수준차이를 알아보기 위하여 T-test 분석을 실시하였다.

분석 결과는 Table 4-45에 나타난 바와 같이 안전 분위기의 경영가치 요인에서 유의확률 0.001, 안전행동의 안전참여 요인에서 유의확률 0.006, 안전절차 요인에서 0.003으로 유의수준 1%($p < 0.01$) 미만으로 매우 유의미한 차이가 도출되었다.

Table 4-45. 직종별 안전성과 요인의 검정 분석

직종별 안전성과 요인	Levene의 등분산 검정		평균의 동일성에 대한 t-검정			
	F	유의 확률	t	자유도	유의확률 (양쪽)	평균차
(안전분위기) 경영가치	11.698	.001	-2.811	192.058	.005**	-.33657
(안전분위기) 직속상사	.263	.608	.610	245	.543	.05444
(안전분위기) 의사소통	.723	.396	-.032	245	.974	-.00304
(안전분위기) 교육훈련	.089	.765	-.737	245	.462	-.06805
(안전분위기) 안전규정	.023	.881	1.455	245	.147	.12978
(안전행동) 안전참여	.503	.479	-2.792	245	.006**	-.23786
(안전행동) 안전준수	1.962	.163	-.181	245	.856	-.01770
(안전행동) 안전절차	3.072	.081	2.997	245	.003**	.40063

Fig. 4-16은 분석결과 유의미한 차이가 나는 요인에 대한 두 집단 간 명확한 차이를 살펴보기 위하여 집단 통계량 값을 제시한 결과이다.

안전 분위기의 경영가치 요인의 경우 관리감독자의 평균은 3.40이고, 안전관리자의 평균은 3.74로 안전 관리자가 관리감독자보다 경영가치가 더 높다고 응답하였다.

안전행동의 안전참여 요인의 경우 관리감독자의 평균은 3.73이고, 안전관리자의 평균은 3.97로 안전 관리자가 관리감독자보다 안전참여가 더 높다고 응답하였다.

안전행동의 안전절차 요인의 경우 관리감독자의 평균은 2.68이고, 안전관리자의 평균은 2.28로 관리감독자가 안전관리자보다 안전절차가 더 높다고 응답하였다.

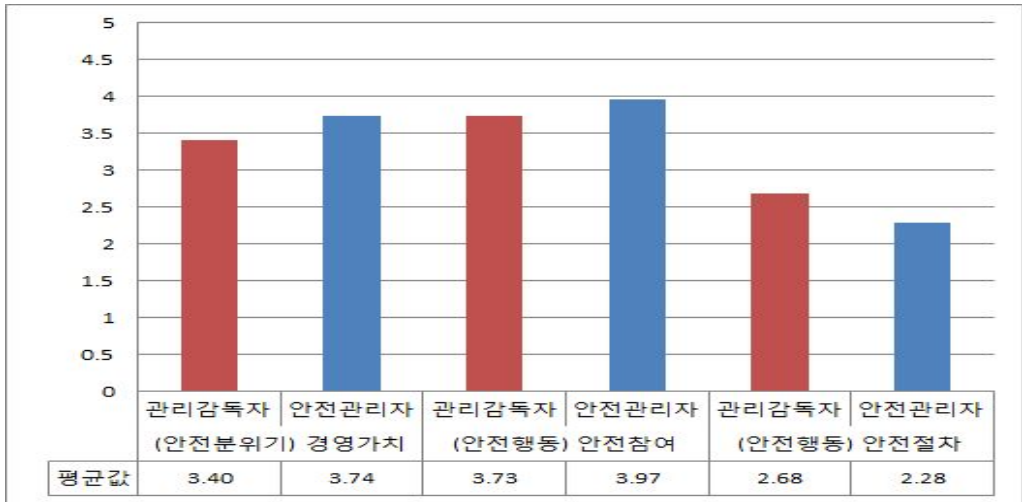


Fig. 4-16. 직종별 안전성과 요인의 집단 통계량.

2. 연령 및 근무경력별 ANOVA 분석

가. 연령에 따른 하위 변수 별 ANOVA 분석

연령에 따른 리더십과 조직문화 그리고 안전성과 요인 별 수준 차이를 파악하기 위하여 3가지 리더십 유형을 구성하고 있는 10개의 하위 변수와 4가지 조직 문화 유형 및 2가지 안전성과 유형을 구성하고 있는 8개의 하위 변수에 대하여 ANOVA 분석을 실시하였다.

(1) 리더십 요인 ANOVA 분석

3가지의 리더십 유형을 구성하고 있는 10개의 하위변수들에 대하여 연령대 별 수준 차이를 알아보기 위하여 ANOVA 분석을 실시한 분석 결과는 Table 4-46과 같다.

Table 4-46. 연령별 리더십 요인 분산분석

구분		제공합	자유도	평균 제공	F	유의 확률
(거래적) 상황적 보상	집단간	6.339	4	1.585	4.907	.001**
	집단내	78.158	242	.323		
(거래적) 예외에 의한 관리	집단간	4.838	4	1.210	3.225	.013*
	집단내	90.777	242	.375		
(변혁적) 카리스마	집단간	2.524	4	.631	1.794	.131
	집단내	85.116	242	.352		
(변혁적) 동기부여	집단간	1.514	4	.378	.732	.571
	집단내	125.092	242	.517		
(변혁적) 개별적 배려	집단간	1.326	4	.331	.902	.463
	집단내	88.876	242	.367		
(변혁적) 지적인 자극	집단간	4.650	4	1.163	2.601	.037*
	집단내	108.164	242	.447		
(감성적) 자아인식 능력	집단간	2.368	4	.592	1.676	.156
	집단내	85.512	242	.353		
(감성적) 자기관리 능력	집단간	4.755	4	1.189	2.239	.065
	집단내	128.460	242	.531		
(감성적) 사회적 인식능력	집단간	4.491	4	1.123	2.052	.088
	집단내	132.407	242	.547		
(감성적) 관계관리 능력	집단간	1.638	4	.409	.688	.601
	집단내	144.037	242	.595		

거래적 리더십의 상황적 보상 요인에서 유의확률 0.001로 유의수준 1%($p < 0.01$) 미만으로 집단 간 매우 유의미한 차이가 났으며, 거래적 리더십의 예외 요인인 관리요인과 변혁적 리더십의 지적인 자극요인이 유의확률 0.013, 0.037로 유의수준 5%($p < 0.05$) 미만으로 유의미한 차이가 도출되었다.

Table 4-47은 리더십 유형을 구성하는 하위 요인의 집단 간 차이가 나는 문항에 대한 집단 간 명확한 차이를 살펴보기 위하여 최소유의차 검정 분석 결과이다.

거래적 리더십의 상황적 보상 요인에서는 50~59세 집단이 20~29세, 30~39세 집단들 보다 유의확률 0.006과 0.009로써 매우 유의한 차이가 나타났으며, 평균 차 값은 각각 0.399와 0.352로서 50~59세 집단이 더 높게 응답하였음을 알 수 있다.

60세 이상 집단이 20~29세, 30~39세, 40~49세들 보다 유의확률 각각 0.001, 0.001, 0.004로써 매우 유의한 차이가 나타났으며, 평균 차 값은 각각 0.92, 0.874, 0.762로서 60세 이상 집단이 더 높게 응답하였음을 알 수 있다.

거래적 리더십의 예외에 의한 관리 요인에서는 60세 이상 집단이 20~29세, 30~39세, 40~49세들 보다 유의확률 각각 0.004, 0.003, 0.016로써 매우 유의한 차이가 나타났으며, 평균 차 값은 각각 0.83, 0.833, 0.692로서 60세 이상 집단이 더 높게 응답하였음을 알 수 있다.

Table 4-47. 연령별 리더십 요인 최소유의차 검정

종속변수	I	J	평균차 (I-J)	표준 오차	유의 확률	95% 신뢰구간	
						하한값	상한값
(거래적) 상황적 보상	50~59 세	20~29세	.399*	.14299	.006**	.1168	.6802
		30~39세	.352*	.13395	.009**	.0885	.6162
	60세 이상	20~29세	.92*	.26526	.001**	.3976	1.4426
		30~39세	.874*	.26049	.001**	.3608	1.3871
		40~49세	.762*	.26375	.004**	.2426	1.2817
	(거래적) 예외에 의한 관리	60세 이상	20~29세	.83*	.28587	.004**	.2672
30~39세			.833*	.28073	.003**	.2829	1.3889
40~49세			.692*	.28424	.016*	.1324	1.2522

(2) 조직문화 요인 ANOVA 분석 결과

4가지 조직문화 유형을 구성하고 있는 연령대 별 수준 차이를 알아보기 위하여 ANOVA 분석을 실시한 분석 결과는 Table 4-48에 나타낸 바와 같이 관계지향문화가 유의확률 0.025로 유의수준 5%($p < 0.05$) 미만으로 유의미한 차이가 도출되었다.

Table 4-48 연령별 조직문화 요인 분산 분석

구분		제곱합	자유도	평균제곱	F	유의확률
(조직문화) 관계지향문화	집단간	2.260	4	.565	1.290	.275
	집단내	106.030	242	.438		
(조직문화) 변화지향문화	집단간	2.654	4	.664	2.828	.025*
	집단내	56.796	242	.235		
(조직문화) 과업지향문화	집단간	1.181	4	.295	.958	.431
	집단내	74.587	242	.308		
(조직문화) 위계지향문화	집단간	1.033	4	.258	.718	.581
	집단내	87.074	242	.360		

Table 4-49는 조직문화 유형을 구성하는 하위 요인의 집단 간 차이가 나는 문항에 대한 집단 간 명확한 차이를 살펴보기 위하여 최소유의차 검정 분석 결과이다.

변화지향문화에서는 50~59세 집단이 20~29세, 30~39세, 40~49세 집단들 보다 유의확률 각각 0.002과 0.009, 0.004로써 매우 유의한 차이가 나타났으며, 평균 차 값은 각각 -0.381와 -0.299, -0.35로써 50~59세 집단이 더 낮게 응답하였음을 알 수 있다.

Table 4-49. 연령별 조직문화요인 최소유의차 검정

종속변수	I	J	평균차 (I-J)	표준오차	유의확률	95% 신뢰구간	
						하한값	상한값
(조직문화) 변화지향문화	50~59세	20~29세	-.381*	.12190	.002**	-.6215	-.1413
		30~39세	-.299*	.11419	.009**	-.5237	-.0739
		40~49세	-.35*	.11949	.004**	-.5858	-.1151

(3) 안전성과 요인 ANOVA 분석

2가지 안전성과를 구성하고 있는 8개의 하위변수들에 대하여 연령대 별 수준 차이를 알아보기 위하여 ANOVA 분석을 실시한 분석 결과는 Table 4-50에 나타낸 바와 같이 안전 분위기의 교육훈련 요인에서 유의확률 0.007로 유의수준 1% ($p < 0.01$) 미만으로 집단 간 매우 유의미한 차이가 도출되었다.

Table 4-50. 연령별 안전성과 요인 분산 분석

구분		제공합	자유도	평균 제공	F	유의 확률
(안전분위기)경영가치	집단간	.583	4	.146	.145	.965
	집단내	243.985	242	1.008		
(안전분위기)직속상사	집단간	1.918	4	.479	1.167	.326
	집단내	99.441	242	.411		
(안전분위기)의사소통	집단간	.150	4	.037	.079	.989
	집단내	114.150	242	.472		
(안전분위기)교육훈련	집단간	6.056	4	1.514	3.572	.007**
	집단내	102.580	242	.424		
(안전분위기)안전규정	집단간	1.932	4	.483	1.170	.325
	집단내	99.932	242	.413		
(안전행동) 안전참여	집단간	.728	4	.182	.467	.760
	집단내	94.372	242	.390		
(안전행동) 안전준수	집단간	3.019	4	.755	1.552	.188
	집단내	117.718	242	.486		
(안전행동) 안전절차	집단간	5.981	4	1.495	1.578	.181
	집단내	229.277	242	.947		

Table 4-51은 안전성과를 구성하는 하위 요인의 집단 간 차이가 나는 문항에 대한 집단 간 명확한 차이를 살펴보기 위하여 최소유의차 검정 분석 결과이다.

안전 분위기의 교육훈련에서는 50~59세 집단이 30~39세, 40~49세 집단들 보다 유의확률 각각 0.022과 0.018로 유의한 차이가 나타났으며, 평균 차 값은 각각 0.354, 0.384로서 50~59세 집단이 더 높게 응답하였음을 알 수 있다.

60세 이상 집단이 20~29세, 30~39세, 40~49세 집단들 보다 유의확률 각각 0.012 0.004, 0.003로 매우 유의한 차이가 나타났으며, 평균 차 값은 각각 0.773, 0.863, 0.893로서 50~59세 집단이 더 높게 응답하였음을 알 수 있다.

Table 4-51. 연령별 안전성과요인 최소유의차 검정

구분	I	J	평균차(I-J)	표준오차	유의확률	95% 신뢰구간	
						하한값	상한값
(안전분위기) 교육훈련	50~59 세	30~39세	.354*	.15346	.022*	.0518	.6564
		40~49세	.384*	.16059	.018*	.0676	.7003
	60세 이상	20~29세	.773*	.30388	.012*	.1741	1.3713
		30~39세	.863*	.29843	.004**	.2749	1.4506
		40~49세	.893*	.30216	.003**	.2974	1.4878

나. 근무경력에 따른 하위 변수 별 ANOVA 분석

근무경력에 따른 리더십과 조직문화 그리고 안전성과 요인 별 수준 차이를 파악하기 위하여 3가지 리더십 유형을 구성하고 있는 10개의 하위 변수와 4가지 조직문화 유형 그리고 2가지 안전성과 유형을 구성하고 있는 8개의 하위 변수에 대하여 ANOVA분석을 실시하였다.

(1) 리더십 요인 ANOVA 분석

3가지의 리더십 유형을 구성하고 있는 10개의 하위변수들에 대하여 연령대 별 수준 차이를 알아보기 위하여 ANOVA 분석을 실시한 분석 결과는 Table 4-52와 같다.

Table 4-52. 근무경력별 리더십요인 분산 분석

구분		제공합	df	평균 제공	F	유의 확률
(거래적) 상황적 보상	집단간	1.517	4	.379	1.106	.354
	집단내	82.980	242	.343		
(거래적) 예외에 의한 관리	집단간	4.153	4	1.038	2.747	.029*
	집단내	91.463	242	.378		
(변혁적) 카리스마	집단간	1.956	4	.489	1.381	.241
	집단내	85.683	242	.354		
(변혁적) 동기부여	집단간	1.235	4	.309	.596	.666
	집단내	125.371	242	.518		
(변혁적) 개별적 배려	집단간	1.824	4	.456	1.249	.291
	집단내	88.377	242	.365		
(변혁적) 지적인 자극	집단간	1.325	4	.331	.719	.580
	집단내	111.489	242	.461		
(감성적) 자아인식 능력	집단간	1.751	4	.438	1.230	.299
	집단내	86.130	242	.356		
(감성적) 자기관리 능력	집단간	2.059	4	.515	.950	.436
	집단내	131.156	242	.542		
(감성적) 사회적 인식능력	집단간	5.438	4	1.359	2.503	.043*
	집단내	131.460	242	.543		
(감성적) 관계관리 능력	집단간	3.238	4	.810	1.376	.243
	집단내	142.436	242	.589		

거래적 리더십의 예외에 의한 요인에서 유의확률 0.029로 유의수준 5%($p < 0.05$) 미만으로 집단 간 매우 유의미한 차이가 났으며, 감성적 리더십의 사회적 인식 요인에서 유의확률 0.043으로 유의수준 5%($p < 0.05$) 미만으로 유의미한 차이가 도출되었다.

Table 4-53은 리더십 요인을 구성하는 하위 요인의 집단 간 차이가 나는 문항에 대한 집단 간 명확한 차이를 살펴보기 위하여 최소유의차 검정 분석 결과 이다.

거래적 리더십의 예외에 의한 관리에서는 1~5년 미만 집단이 10~15년 미만, 15년 이상 집단들 보다 유의확률 각각 0.035과 0.003으로 유의한 차이가 나타났으며, 평균 차 값은 각각 -0.251, -0.417로서 1~5년 미만 집단이 더 낮게 응답하였음을 알 수 있다.

감성적 리더십의 사회적 인식 능력에서는 1년 미만 집단이 1~5년 미만, 5~10년 미만, 15년 이상 집단들 보다 유의확률 각각 0.007, 0.005, 0.026으로 유의한 차이가 나타났으며, 평균 차 값은 각각 -0.515, -0.528, -0.503로서 1년 미만 집단이 더 낮게 응답하였음을 알 수 있다.

Table 4-53. 근무경력별 리더십요인 최소유의차 검정

구분			평균차 (I-J)	표준 오차	유의 확률	95% 신뢰구간	
						하한값	상한값
(거래적 리더십) 예외 관리	1~5년 미만	10~15년 미만	-0.251*	.11808	.035*	-0.4831	-0.0179
		15년 이상	-0.417*	.14086	.003**	-0.6943	-0.1394
(감성적 리더십) 사회적 인식능력	1년 미만	1~5년 미만	-0.515*	.18810	.007**	-0.8857	-0.1446
		5~10년 미만	-0.528*	.18766	.005**	-0.8979	-0.1586
		15년 이상	-0.503*	.22432	.026*	-0.9445	-0.0608

(2) 조직문화 요인 ANOVA 분석

4가지 조직문화 유형을 구성하고 있는 연령대 별 수준 차이를 알아보기 위하여 ANOVA 분석을 실시한 분석 결과는 Table 4-54에 나타난 바와 같이 위계지향문화가 유의확률 0.001로 유의수준 1%($p < 0.01$) 미만으로 유의미한 차이가 도출되었다.

Table 4-54. 근무경력별 조직문화요인 분산 분석

구분		제공 합	자유도	평균 제공	F	유의 확률
(조직문화) 관계지향문화	집단간	1.614	4	.404	.916	.455
	집단내	106.675	242	.441		
(조직문화) 변화지향문화	집단간	.654	4	.164	.673	.611
	집단내	58.796	242	.243		
(조직문화) 과업지향문화	집단간	1.874	4	.468	1.534	.193
	집단내	73.895	242	.305		
(조직문화) 위계지향문화	집단간	6.157	4	1.539	4.545	.001**
	집단내	81.950	242	.339		

Table 4-55는 조직문화 요인을 구성하는 하위 요인의 집단 간 차이가 나는 문항에 대한 집단 간 명확한 차이를 살펴보기 위하여 최소유의차 검정 분석 결과이다.

위계지향문화에서는 5~10년 미만 집단이 1~5년 미만 집단들 보다 유의확률이 0.34로 유의한 차이가 나타났고, 평균 차 값은 0.195로서 1~5년 미만 집단이 더 높게 응답하였음을 알 수 있으며, 10~15년 미만 집단이 1년 미만, 1~5년 미만 집단들 보다 유의확률이 각각 0.38, 0.010으로 유의한 차이가 나타났고, 평균 차 값은 각각 0.336, 0.29로써 10~15년 미만 집단이 더 높게 응답하였다. 15년 이상 집단이 5~10년 미만, 10~15년 미만 집단들 보다 유의확률이 각각 0.001, 0.00으로 매우 유의한 차이가 나타났으며, 평균 차 값은 각각 -0.428, -0.523으로 15년 이상 집단이 더 낮게 응답하였음을 알 수 있었다.

Table 4-55. 근무경력별 조직문화요인 최소유의차 검정

구분			평균차 (I-J)	표준 오차	유의 확률	95% 신뢰구간	
						하한값	상한값
(조직문화) 위계지향문화	5~10년 미만	1~5년 미만	.195*	.09145	.034*	.0149	.3752
	10~15년 미만	1년미만	.336*	.16150	.038*	.0182	.6545
		1~5년 미만	.29*	.11177	.010*	.0701	.5105
	15년 이상	5~10년 미만	-.428*	.13295	.001**	-.6901	-.1664
		10~15년 미만	-.523*	.14766	.000**	-.8144	-.2326

(3) 안전성과 요인 ANOVA 분석

2가지의 안전성과를 구성하고 있는 8개의 하위변수들에 대하여 연령대 별 수준 차이를 알아보기 위하여 ANOVA 분석을 실시한 분석 결과는 Table 4-56에 나타난 바와 같이 안전 분위기의 직속상사 요인에서 유의확률 0.012로 유의수준 5% ($p < 0.05$) 미만으로 집단 간 유의미한 차이가 도출되었다.

Table 4-56. 근무경력별 안전성과요인 분산 분석

구분		제공합	자유도	평균 제공	F	유의 확률
(안전분위기) 경영가치	집단간	7.737	4	1.934	1.976	.099
	집단내	236.832	242	.979		
(안전분위기) 직속상사	집단간	5.257	4	1.314	3.310	.012*
	집단내	96.102	242	.397		
(안전분위기) 의사소통	집단간	1.465	4	.366	.786	.536
	집단내	112.835	242	.466		
(안전분위기) 교육훈련	집단간	.551	4	.138	.308	.872
	집단내	108.085	242	.447		
(안전분위기) 안전규정	집단간	2.444	4	.611	1.487	.207
	집단내	99.421	242	.411		
(안전행동) 안전참여	집단간	2.088	4	.522	1.358	.249
	집단내	93.012	242	.384		
(안전행동) 안전준수	집단간	4.494	4	1.123	2.339	.056
	집단내	116.243	242	.480		
(안전행동) 안전절차	집단간	3.295	4	.824	.859	.489
	집단내	231.963	242	.959		

Table 4-57은 안전성과 요인을 구성하는 하위 요인의 집단 간 차이가 나는 문항에 대한 집단 간 명확한 차이를 살펴보기 위하여 최소유의차 검정 분석 결과이다.

안전 분위기의 직속상사에서는 5~10년 미만 집단이 1년 미만 집단들 보다 유의확률이 0.21로 유의한 차이가 나타났으며, 평균 차 값은 0.372로서 1년 미만 집단이 더 높게 응답하였음을 알 수 있고, 15년 이상 집단이 1~5년 미만, 5~10년 미만, 10~15년 미만 집단들 보다 유의확률이 각각 0.45, 0.002, 0.027로 유의한 차이가 나타났으며, 평균 차 값은 각각 -0.291, -0.457, -0.356로서 15년 이상 집단이 더 낮게 응답하였음을 알 수 있었다.

Table 4-57. 근무경력별 안전성과요인 최소유의차 검정

구분			평균차 (I-J)	표준 오차	유의 확률	95% 신뢰구간	
						하한값	상한값
(안전분위기) 직속상사	5~10년 미만	1년미만	.372*	.16045	.021*	.0561	.6882
		1~5년 미만	-.291*	.14439	.045*	-.5757	-.0068
	15년 이상	5~10년 미만	-.457*	.14397	.002**	-.7410	-.1738
		10~15년 미만	-.356*	.15991	.027*	-.6706	-.0406

제5장 결 론

본 연구에서는 건설업에서 현장소장 리더십 유형과 조직문화유형이 조직구성원의 안전 분위기와 안전행동에 영향을 미치는 중요한 변수로 보고 포괄적인 관점에서 접근하여 건설현장조직의 안전성과라 할 수 있는 구성원의 안전 분위기와 안전행동에 영향을 미치는 요인의 상호 관계를 분석하여 어떠한 결합이 가장 효율적으로 적합한지를 검증하고자 하였다.

실증 분석 결과를 정리하면 다음과 같다.

첫째, 리더십과 조직문화유형의 관계에서 리더십과 조직문화 모두 서로 상호간에 영향관계가 있음을 나타냈으며, 거래적 리더십의 경우 관계지향문화, 변화지향문화, 과업지향문화에 영향을 미치며, 변혁적 리더십의 경우 관계지향문화와 과업지향문화에 영향을 미치며, 감성적 리더십의 경우는 관계지향문화와 과업지향문화에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 건설현장에서 현장소장이 조직의 관계지향문화와 과업지향문화 상호 관계에서 높은 영향 관계를 나타냄을 알 수 있다.

또한 이와 반대로 조직의 위계지향문화일 때는 리더십과의 영향 관계가 나타나지 않았다. 위계지향문화의 경우 명령, 규칙, 규제 등 질서, 내부 통합 중시의 관리형 통제문화의 특성으로 건설업 조직문화에서 현장소장의 리더십은 조직구성원을 이끌어 가는데 영향을 주기가 어려울 것으로 판단된다.

둘째, 건설현장 조직문화유형과 안전성과(안전 분위기와 안전행동)와의 관계에서 안전 분위기는 관계지향문화, 변화지향문화, 위계지향문화와 영향 관계가 있었으며, 안전행동의 경우는 관계지향문화와 위계지향문화와 영향 관계가 있음을 나타냈다.

반면 과업지향문화의 경우 조직구성원의 안전 분위기와 안전행동 모두에게 직·간접적으로 영향을 미치지 않는 것으로 나타났는데, 건설현장에서 과업지향문화는 조직구성원의 안전 분위기와 안전행동에 변화를 가져오는 것은 어려울 것으로 판단된다.

셋째, 건설현장소장 리더십유형과 안전성과(안전 분위기와 안전행동) 관계에서 안전 분위기, 안전행동 모두 거래적 리더십과 변혁적 리더십에 영향 관계가 있음을 나타냈다. 이는 조직의 리더 유형이 거래적 리더십과 변혁적 리더십을 발휘 할수록 조직 구성원의 안전행동과 현장 안전 분위기를 형성하는데 높은 영향 관계가 있음을 알 수 있다.

또한 이와 반대로 현장소장의 유형이 감성적 리더십 일 경우 조직구성원의 안전 분위기와 안전행동을 변화 시키는데 현장소장의 영향력이 발휘되지 못함을 인지한다. 이는 그동안 건설업에서 지난 오랜 기간 동안 감성리더십에 안전을 접목하여 감성안전리더십 혹은 감성안전지향리더십(이하 감성안전리더십)으로 표현하고 사업장의 계층별 리더가 감성안전리더십을 함양하고 현장의 무재해 목표를 달성하는데 중요한 포인트로 제시 및 강조하고 있음에도 불구하고, 현장 조직구성원들에게는 영향을 미치지 못하고 있음을 말해주고 있다.

넷째, 리더십과 조직문화유형에서 안전 분위기와 안전행동의 매개효과를 분석한 결과 리더십은 모두 안전 분위기와 안전행동 간의 매개역할을 하여 영향을 미치고 있으며, 조직문화유형에서 관계지향문화와 위계지향문화는 매개역할을 하며, 변화지향문화와 과업지향문화에서는 안전 분위기와 안전행동간 매개역할을 하지 않는 것으로 나타났다.

다섯째, 본 연구에서 조사한 대상별 인구통계학적 속성별로 T-test 분석을 통하여 리더십과 조직문화 그리고 안전성과 요인 별 수준 차이를 파악해 본 결과 조직문화유형 중 관계지향문화 요인의 경우 소속별 협력회사가 원청회사보다 관계지향문화가 더 높다고 응답하였으며, 과업지향문화 요인의 경우 원청회사가 협력회사보다 과업지향문화가 더 높다고 응답하였다. 안전 분위기의 경우 협력회사가 원청회사 보다 안전 분위기의 경영가치가 더 높다고 응답 하였다.

이는 원청회사는 목표지향적 업무중심이지만 협력회사는 원청회사와의 인간관계 형성 문화와 안전 분위기를 중시함을 의미한다.

연령별 분석에서 거래적 리더십의 경우 50세 이상이 20~49세 보다 더 높게 응하였으며, 변화지향문화의 경우 50세 이상이 20~49세 보다 더 낮게 응답하였다. 이는 건설업에 오랫동안 근무한 50세 이상의 사람일수록 상황적 보상에 치중하며, 연령이 젊은 세대일수록 외부환경에 따른 적응 부분과 현장의 다양성 때문에 변화지향문화가 더 높게 응답한 것으로 사료된다. 이는 현장 조직 구성원의 연령이 낮을수록 변화지향문화에 영향을 미치는 거래적 리더십 유형의 현장소장을 배치해야 현장의 안전성과를 높이는데 가장 유효하다 하겠다.

건설업 현장소장 리더십유형과 조직문화유형을 결합한 안전성과에 대한 결과를 종합해 보면, 조직구성원의 안전 분위기와 안전행동에 가장 영향을 많이 주고 있는 문화는 관계지향문화로써 서로간의 매개역할 뿐만 아니라, 리더십 유형 모두 영향을 미치고 있으므로 건설현장의 안전성과를 높이는데 가장 유효하다.

또한 리더십의 경우 조직문화와 상호간 영향을 나타내고 있지만, 거래적 리더십이 위계지향문화를 제외한 모든 문화에 영향을 미치는 것으로 나타나고 있으므로 거래적 리더십이 현장의 조직문화를 구축하는데 가장 효과적이라 할 수 있다. 이는 건설현장 리더십과 조직문화유형 관계에서 안전성과를 높일 수 있는 부분은 거래적 리더십과 관계지향문화가 결합한 부분에서 현장의 안전성과를 높이는데 가장 효율적인 적합관계에 있음을 의미한다.

건설현장에서 감성적 리더십은 안전성과에 직접적으로 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 간접적으로는 관계지향문화와 과업지향문화에 감성적 리더십이 영향을 주는 관계가 형성되고 있지만, 직접적으로 안전성과에 영향을 주지 않기 때문에 관계지향문화를 형성한다 해도 건설현장에서 안전성과를 높이는 데 감성적 리더십은 적합하지 않다. 특히 서비스업 및 제조업의 경우에는 고정된 장소에서 조직구성원들이 오랜 기간 근무를 하는 특성상 감성적 리더십이 효과적이라고 할 수 있으나, 건설업의 경우에는 근로자의 유동성이 심할뿐더러 한시적 공사 기간으로 인하여 감성적 리더십을 적용하는데 따른 효과를 단시일 내에 도출하기는 어렵다고 본다. 따라서 건설현장에는 감성적 리더십을 가진 현장소장을 보내는 문제는 다시 재고해야 한다고 보여 진다.

참 고 문 헌

1. 구형희, “리더십유형과 조직문화이 군 조직 효과성에 미치는 영향에 관한 연구”, 한성대학교, 박사학위논문, 2009
2. 강지선, “건설현장소장의 리더십 평가에 관한 연구”, 세종대학교, 석사학위논문, 2007
3. 김영길, “학교조직의 조직문화와 리더십 유형이 조직효과성에 미치는 영향”, 조선대학교, 박사학위논문, 2009
4. 김기식, “조직의 특성과 개인의 특성이 산업재해에 미치는 효과”, 가톨릭대학교, 석사학위논문, 2002
5. 김태환, “효과적인 건설재해예방을 위한 현장소장의 리더십 육성방안”, 중앙대학교, 석사학위논문, 2004
6. 김경배, “지도자의 리더십 유형이 구성원의 효능감, 조직몰입, 구전효과에 미치는 영향 연구”, 안양대학교, 박사학위논문, 2011
7. 김진동, “건축 프로젝트를 위한 관리자의 리더십과 역할에 관한 연구”, 경기대학교, 석사학위논문, 2010
8. 김영덕, “건설현장소장의 임파워먼트 지각이 경영성과에 미치는 영향”, 서강대학교, 석사학위논문, 2006
9. 김호정, “한국행정문화가 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향”, 한국행정학보, 36(4), 87-105.
10. 권환진, “조직문화유형이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구”, 동신대학교 박사학위논문, 2011
11. 공신표, “국내 건설현장의 안전실태와 안전문화”, 울산대학교, 박사학위논문, 2004
12. 도운섭, “지방정부조직문화가 조직 효과성에 미치는 영향에 관한 연구”, 영남대학교, 박사학위논문, 1999
13. 류병근, “조직구조와 조직문화가 변혁적/거래적 리더십과 조직유효성 관계에 미치는 조절효과 연구”, 단국대학교, 박사학위논문, 2011
14. 박계형, “안전문화에 영향을 미치는 요인들에 관한 연구”, 서울과학기술대학교, 석사학위논문, 2011

15. 박성수, “조직문화에 영향을 미치는 요인에 관한 연구”, 전남대학교, 석사학위논문, 2003
16. 신동필, “건설 근로자 안전행동 영향요인 간 구조분석”, 경북대학교, 석사학위논문, 2012
17. 손명지, “종합병원 간호사의 안전 분위기 인식이 안전이행에 미치는 영향”, 서울대학교, 석사학위논문, 2011
18. 송란호, “학교장의 감성적 리더십, LMX, TMX, CMX 및 학교조직효과성 간의 인과관계 연구”, 인하대학교 박사학위논문, 2012
19. 송영선, “조직문화 유형과 학습조직 수준이 조직효과성에 미치는 영향”, 중앙대학교, 박사학위논문, 2008
20. 송은경, “원장의 감성 리더십, 유사교사의 역할갈등, 교사효능감과 조직몰입 간의 인과적 관계”, 대구대학교, 박사학위논문, 2011
21. 성환돈, “건설 프로젝트를 성공적으로 수행하기 위한 현장 소장의 역할”, 서울과학기술대학교, 석사학위논문, 2008
22. 석동현 외 2인, “조직 안전풍토의 하위요인 확인 및 안전행동과의 관계”, 한국심리학회지, 2011, p.627-628
23. 이경호·김근세, “책임운영기관의 조직문화와 효과성에 관한 연구”, 한국행정학보, 39(3), 179-203
24. 이동걸, “사망재해 감소를 위한 감성안전활동 도입 필요성에 대한 연구”, 한양대학교, 석사학위논문, 2012
25. 오봉익, “리더십 유형이 조직성과에 미치는 영향”, 계명대학교, 박사학위논문, 2009
26. 이원형, “고용불안, 조직몰입 및 안전 분위기가 안전행동 및 사고에 미치는 영향”, 고려대학교, 박사학위논문, 2004
27. 여인길, “리더십유형이 조직성과에 미치는 영향”, 경희대학교, 박사학위논문, 2003
28. 양시을, “리더십유형이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구”, 목포대학교, 박사학위논문, 2011
29. 이희택, “생활안전의식과 안전지각이 안전생활 실천행위에 미치는 영향”, 대구대학교, 박사학위논문, 2010
30. 이지영, “팀-조직 문화 적합도가 팀 만족과 조직 만족에 미치는 영향”, 서울대

학교, 박사학위논문, 2012

31. 안성훈, "건축프로젝트 현장별 특성을 고려한 현장소장 리더십 유형에 관한 연구" 대한건축학회논문집, 2009, p.231-232
32. 안관영, "안전 분위기-안전사고의 관계 및 인적요인과 물적 요인의 상호작용효과", 대한안전경영과학회지, 2006, p.152-153
33. 조승수, "리더와 구성원의 관계가 안전 분위기와 안전행동에 미치는 영향", 부산대학교, 석사학위논문, 2003
34. 정지희, "개인의 특성과 조직의 특성이 안전 및 불안전 행동에 미치는 영향", 가톨릭대학교, 석사학위논문, 2010
35. 정선일, "학교장의 감정 리더십과 교사의 교직헌신도와의 관계", 고려대학교, 석사학위논문, 2009
36. 장문호, "직무소진의 선행요인과 안전행동에 미치는 영향에 관한 연구", 고려대학교, 석사학위논문, 2010
37. 주영중, "조직문화 연구에 대한 통합과 실증분석", 중앙대학교, 박사학위논문, 2010
38. 지봉복, "변혁적 리더십이 조직성과 및 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구", 경희대학교, 석사학위논문, 2006
39. 최수일, "리더십과 권력이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구", 호서대학교, 박사학위논문, 2006
40. 최수일, 김홍, "건설현장의 안전 분위기와 작업자 안전행동에 관한 실증적 연구", 한국안전학회지, 2006, p.61-62
41. 한주희·황원일, "조직문화 인식 유형과 주관적 경영성과 및 조직몰입의 관계", 인사관리연구, 20(1), 173-195
42. 함봉균, "호텔기업 최고경영자의 리더십 유형이 조직문화와 직무안전성에 미치는 영향", 순천향대학교, 박사학위논문, 2007
43. Avolio, B. J., Yammarino, F. J and Bass, B. M. (1991), "Identifying common methods variance with data collected from a single source : An unresolved sticky issue" Journal of Management, 17, pp. 388-399
44. Antonakis, J. Cianciolo, A, T. and Sternberg, R, J, "Leadership-Past, Present, and Furture," in The Nature of Leadership, Antonakis, J, cianciolo, a, T. and Sternbrg, R, J. Editors, Sage Publications, Inc. 2004, pp.3-15

45. Bass, B. M. (1990). "Bass & Stogdills Handbook of Leadership 2006-2007" New York : The Free Press.
46. Bass, B. M (1990), "From Transactional to Transformational Leadership : Learning to Share The Vision" Organizaional Dynamics, Winter, Vol. 18, p, 22.
47. Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1990). "The Implications of Transactional and Transformational Leadership for Individual, Team, and Organizational Development" Rearch in Organizational Change and Development, 4. pp. 231-272.
48. Burn, J. M. (1978), "Leadership" New York : Harper and Row, sage.
49. Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1994), "Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership" Thousand Oack C. A. : Sage
50. Cooper, M. D., & Philips, R. A., "Exploratory analysis of the safety climate and safety behavior relationship", Journal of Safety Research, 35, pp. 497~512, 2004.
51. Collinson, D., Grint, K, "Editorial : The leadership ageda," Leadership, 1(1), 2005, pp.5-9
52. Cameron, K. S. (1986). Effectiveness as Paradox Management Science, 32 : 539-533
53. Cameron, K. S. & Quinn, R. E. (1999). Diagnosing and Changing Organizational Culture. N. Y. Addison Weslet Inc.
54. Camaron, K. S., Quinn, R. E., DeGraff, J & Thakor A. V. (2006), Competing Values Leadership: Creating Value in Organizations, Edward Elgar Cheltenham, UK·Northampton, MA, USA.
55. DTI(Department fo Trade and Industry), CBI(The Voice of Business Competitiveness-How the best UK companies are winning), 1994, Revised 2002.
56. Etzioni, A. (1964), "Modern Organization" Englewood Cliff, New Jersey:Prentice-Hall Inc.
57. Friedlander, f, & Pickle, H. (1968), "Components of Effectiveness in Small Organization" Administrative Science Quarterly, vol. 13, 292-293

58. Flin, R., Mearns, K., O'Connor, P., and Bryden, R., "Measuring safety climate: identifying common features", *Safety Science*, Vol. 34, 177~192, 2000.
59. Flin, R., "Safety condition monitoring Lessons from 'Man-Made Disasters'", *Journal of Contingencies and Crisis Management* 6, pp. 88~92, 1998.
60. Fiedler, F. E. *Leadership*, Morristown, NJ: General Learning Press. 1971a, p.10
61. Gill Roger, *Theory and practice of leadership*, SAGA Publication Ltd. 2006. p. 47
62. Guldemound, F. W., "The nature of safety culture: a review of theory and research", *Safety Science* 34, pp. 215~225. 2000.
63. Griffin, M. A., and Neal, A., "Perceptions of safety at work: A framework for linking safety climate to safety performance, knowledge, and motivation", *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 5, No. 3, pp. 347~358, 2000.
64. Georgopolous, B. s, & Tannenbaum, A. S. (1975), " A Study of Organizational Effectiveness" *American Sociological Review*, 535-540.
65. Hick, H. G, & Gullet, C. R. (1976), "The Management fo Organization" 3th, ed. New York
66. Neal, A., Griffin, M. A., and Hart, P. M., "The impact of organizational climate on safety climate and individual behavior", *Safety Science*, Vol. 34, pp. 99~109. 2000.
67. O'Dea, A., & Flin, R. Site managers and safety leadership in the offshore oil and gas industry. *Safety Science*, 37, 39-57, 2001.
68. Parker, R. & Bradley, L. (2000). Organizational Culture in the Public Sector: evidence from six organizations. *International Journal of Public Sector Management*, 13(1): 125-141.
69. Quinn, R. E. & Kimberly, J. R. (1984). Paradox, planning, and perseverance: Guidelines for managerial practice. Kimberly, J. R. & Quinn, R. E.(eds.), *Managing Organizational Transitions*, 295-313.
70. Quinn, R. E. & McGrath, M. R. (1985). The Transformation of Organizational Cultures. Forst, Peter et al.(eds.), *Organizational Culture*,

- 315–334. Beverly Hills, CA: Sage.
71. R. M. Stogdill & A. E. Coons, "Leader Behavior It's Description and Measurement", Research Monograph, No 8, Ohio state Univ. Press, 1957
 72. R. R. Blake & J. S. Mouton, "Corporate through Frid Organizational Development", Houston. Gulf Publishing, 1968.
 73. Seashore, S. E, & Yuchtman, E. Y. (1967), "Factorial of Organizational Performance" ASQ, 169.
 74. Schein. E. H., "Coming to a New Awareness of Organizational Culture", Solan Management Reveiw, winter, 1984.
 75. Schein, E. H. (1985), "Organizational Culture and Leadership" SanFrancisco: Jossey-Bass, Administrative Science Quarterly.
 76. Stogdill, R. M. (1974), "Handbook of leadership"(1st ed) : A survey of theory an research, New York : The Free Press.
 77. Wu, T.C., C.H., Li, C.C., Correlation among safety leadership, safet climate and safety performance. Journal of Loss Prevention in the Process Industries 6(3), 261-272, 2007.
 78. Yukl, G. Leadership in Organizations, 5th Edition, Person Education, Inc, 2002. pp.2-5
 79. Yukl G. & Fleet, D. D. V. (1992). "Theory and research on leadership in organization" Handbook of Industrial and organizational psychology, 3, California : Consulting Psychologist Press, Inc. pp. 142-297.
 80. Zohar, D., "Safety Climate in Industrial Organizations: Theoretical and Applied Implications", Journal of Applied Psychology, Vol. 65, No. 1, pp. 96 ~102, 1980.
 81. Zohar, D., "A Group-level model of safety climate: Testing the effect of group climate on micro accidents in manufacturing jobs", Journal of Applied Psychology, Vol. 85, No. 4, pp. 587~596, 2000.

설 문 지

안녕하십니까?

바쁘신 가운데 귀중한 시간을 내어 본 조사에 응해주신 분들께 진심으로 감사드립니다.

귀하께서 작성하시는 본 설문지는 순수하게 학문 연구로 쓰이기 위해 만들어진 것입니다.

본 설문지에 성실히 답하여 주신다면 저를 비롯한 향후 국내 관련 연구에 학문적 발전에 도움이 될 것입니다.

본 연구는 건설현장소장의 리더십유형과 현장 조직문화유형이 조직구성원의 안전성과(안전 분위기와 안전행동)에 미치는 영향을 연구 목적으로 두고 있으며, 건설업 조직에서 안전성과에 유효한 리더십과 조직문화유형을 모색하여 건설현장에서 가장 적합한 유형이 무엇인지 제시하고자 하는데 있습니다. 설문지에 대한 응답은 무기명으로 하며, 개인적인 응답내용은 모두 컴퓨터로 통계처리 됩니다.

조사결과는 통계법에 따라 비밀이 보장되며 연구 목적 이외에는 절대 사용되지 않습니다.

설문지 문항 중 다소 중복되는 부분이 있더라도 빠짐없이 성실히 답변해 주시면 대단히 감사하겠습니다.

끝으로 협조에 감사드리며, 귀하의 건강과 무궁한 발전을 기원합니다.

조선대학교 산업안전공학과 박사과정 강 인 원 올림

2013년 02월

조선대학교 대학원 산업안전공학과
연 락 처 : 010-5201-8157
E-mail : kiw76@naver.com
지도교수 박 해 천 교수

1. 다음은 귀하의 **현장소장의 리더십 유형(거래적 리더십)**에 대한 질문입니다. 귀하의 현장소장이 현장에서 보여주는 행동을 생각하시고 느끼시는 정도를 솔직히 답변해 주시기 바랍니다.

번호	“ 나의 현장소장은 ”	매우 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1	내가 업무를 잘 했을 때 긍정적인 평가를 해준다	①	②	③	④	⑤
2	내가 업무를 잘 하지 못했을 때 부정적인 평가를 한다	①	②	③	④	⑤
3	훌륭한 업무를 해낼 때 만족감을 표시한다	①	②	③	④	⑤
4	부서의 성과를 위해서 부하들이 해야 하는 일이 무엇인지를 잘 알고 있다	①	②	③	④	⑤
5	분명한 성과 중심의 평가기준을 마련하고 있다	①	②	③	④	⑤
6	내가 성과수준에 도달하지 못했을 때 이유를 지적한다	①	②	③	④	⑤
7	부하들이 부여받은 임무를 수행하도록 하고 목표가 달성될 때까지 간섭하지 않는다	①	②	③	④	⑤
8	부하의 노력이나 공적이 있을 때 적절한 기회를 찾아서 칭찬을 잊지 않는다	①	②	③	④	⑤
9	내가 업무를 잘하지 못했을 때 그에 상응한 조치 및 불만을 표시한다	①	②	③	④	⑤
10	항상 목표를 세워놓고 거기에 따라 자신과 부하들이 행동하도록 격려해 준다	①	②	③	④	⑤

2. 다음은 귀하의 **현장소장의 리더십 유형(변혁적 리더십)**에 대한 질문입니다. 귀하의 현장소장이 현장에서 보여주는 행동을 생각하시고 느끼시는 정도를 솔직히 답변해 주시기 바랍니다.

번호	“ 나의 현장소장은 ”	매우 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1	부하들이 나가야 할 방향을 명확히 알고 있다	①	②	③	④	⑤
2	미래에 대한 비전을 제시한다	①	②	③	④	⑤
3	조직을 위해 항상 새로운 기회를 추구한다	①	②	③	④	⑤
4	미래에 대한 비전을 부하들에게 고취시킨다	①	②	③	④	⑤
5	말보다는 행동으로써 부하들을 이끈다	①	②	③	④	⑤
6	부하들이 따르고자 하는 모델이다	①	②	③	④	⑤
7	모범을 보임으로써 부하들을 이끈다	①	②	③	④	⑤
8	작업 집단 간의 협력을 강조한다	①	②	③	④	⑤
9	같은 목표를 향해 함께 일하도록 이끈다	①	②	③	④	⑤
10	항상 높은 성과 기준을 제시한다	①	②	③	④	⑤
11	부하들의 개인적 감정을 존중한다	①	②	③	④	⑤
12	부하의 개인적인 요구를 배려한다	①	②	③	④	⑤
13	새로운 방법으로 문제에 접근하도록 격려한다	①	②	③	④	⑤
14	문제에 신속히 생각하고 대답하도록 요구한다	①	②	③	④	⑤
15	내가 하고 있는 업무를 새로운 방식으로 하도록 격려한다	①	②	③	④	⑤

3. 다음은 귀하의 **현장소장의 리더십 유형(감성적 리더십)**에 대한 질문입니다. 귀하의 현장소장이 현장에서 보여주는 행동을 생각하시고 느끼시는 정도를 솔직히 답변해 주시기 바랍니다.

번호	“ 나의 현장소장은 ”	매우 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1	추구하는 가치나 목표가 분명하다	①	②	③	④	⑤
2	자신의 장점과 약점을 잘 알고 있다	①	②	③	④	⑤
3	자신의 가치나 능력에 대해 긍정적으로 생각한다	①	②	③	④	⑤
4	다른 사람에게 확산에 찬 인상을 심어주는 편이다	①	②	③	④	⑤
5	자신의 목표를 성취하기 위해 노력하는 결과 지향적이다	①	②	③	④	⑤
6	일에 추진력이 있다	①	②	③	④	⑤
7	자신의 성과를 개선하기 위한 방법을 학습한다	①	②	③	④	⑤
8	항상 새로운 일에 도전한다	①	②	③	④	⑤
9	다른 사람의 요구와 감정에 맞게 도와주려고 한다	①	②	③	④	⑤
10	다른 사람의 입장을 내 자신의 입장에서 공감하는 편이다	①	②	③	④	⑤
11	다른 사람의 어려운 처지를 도와주려고 노력한다	①	②	③	④	⑤
12	다른 사람의 말에 귀 기울이고 상대방의 요구를 충족시켜 주기 위해 노력한다	①	②	③	④	⑤
13	다른 사람이 책임감을 가지고 성취를 이룰 수 있도록 안내 준다	①	②	③	④	⑤
14	조직 갈등들을 찾아내고 서로의 입장을 이해할 수 있도록 도와준다	①	②	③	④	⑤
15	상호간에 이익을 얻을 수 있는 관계를 찾아낸다	①	②	③	④	⑤
16	조직 구성원들간의 토론이나 토의를 장려한다	①	②	③	④	⑤

4. 다음은 현장 조직문화 유형을 알아보기 위한 항목입니다. 해당하는 번호에 √ 표시해 주십시오.

번호	조직 문화 유형	매우 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1	우리 현장 직원들은 서로를 한 가족처럼 공동체 의식을 가진다	①	②	③	④	⑤
2	우리 팀의 리더는 명령 감독하는 관리자보다는 친근한 선배 같다	①	②	③	④	⑤
3	우리 현장은 무엇보다도 직원들의 인화와 팀워크를 중시한다	①	②	③	④	⑤
4	우리 현장은 회사에 대한 사명감과 존경심을 통해 조직의 응집력을 높인다	①	②	③	④	⑤
5	우리 현장은 인적자원개발을 강조하고 신뢰 개방 참여를 높이 중시한다	①	②	③	④	⑤
6	우리 현장은 직원들의 능력개발과 팀워크를 중시한다	①	②	③	④	⑤
7	우리 현장 직원들은 새로운 분야에 대한 도전을 두려워하지 않는다	①	②	③	④	⑤
8	우리 팀의 리더는 새로운 변화를 받아들이려는 혁신적인 마인드를 가지고 있다	①	②	③	④	⑤
9	우리 현장은 새로운 도전을 하려는 직원들에게 혁신적인 마인드를 중시한다	①	②	③	④	⑤
10	우리 현장은 혁신과 개발을 통해 조직의 응집력을 높인다	①	②	③	④	⑤

번호	조직 문화 유형	매우 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
11	우리 현장은 새로운 아이디어나 업무에 대한 연구 개발을 높이 평가한다	①	②	③	④	⑤
12	우리 현장은 직원들의 독특하고 새로운 활동을 중시한다	①	②	③	④	⑤
13	우리 현장 직원들은 선의의 경쟁을 하며 성과 및 과업 지향적이다	①	②	③	④	⑤
14	우리 팀의 리더는 과업 지향적이며 업무의 결과에 관심을 갖는다	①	②	③	④	⑤
15	우리 현장은 인간관계보다는 과업 및 업무의 실적향상을 중시한다	①	②	③	④	⑤
16	우리 현장은 조직의 목표달성을 통해 조직의 응집력을 높인다	①	②	③	④	⑤
17	우리 현장은 주어진 여건에서 최대한의 성과를 올리는 것을 높이 평가한다	①	②	③	④	⑤
18	우리 현장은 다른 동종업계와 경쟁의식을 중시한다	①	②	③	④	⑤
19	우리 현장은 주로 정해진 절차나 규정에 따라 업무가 처리된다	①	②	③	④	⑤
20	우리 팀의 리더는 권위적으로 팀을 운영한다	①	②	③	④	⑤
21	우리 현장은 직원들의 신분유지 및 안정성 등을 중시한다	①	②	③	④	⑤
22	우리 현장은 회사사규와 교육을 통해 조직의 응집력을 높인다	①	②	③	④	⑤
23	우리 현장은 업무 수행시 상사나 팀장의 지시를 받아서 처리한다	①	②	③	④	⑤
24	우리 현장은 능률을 중시한다	①	②	③	④	⑤

5. 다음은 현장 안전문화 유형을 알아보기 위한 항목입니다. 해당하는 번호에 √ 표시해 주십시오.

번호	안전문화(안전분위기 척도)	매우 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1	우리 현장소장은 근로자에 대한 안전 관심도가 높은편이다	①	②	③	④	⑤
2	우리 현장소장은 작업장의 안전을 강조하는 편이다	①	②	③	④	⑤
3	우리 현장의 경영에서 안전의 우선순위는 높은 편이다	①	②	③	④	⑤
4	나의 직속상사는 내가 안전규칙에 따라 작업하는 것을 볼때마다 칭찬을 한다	①	②	③	④	⑤
5	나의 직속상사는 작업중인 부하와 안전문제에 대해 논의하곤 한다	①	②	③	④	⑤
6	나의 직속상사는 사고가 없는 한 작업이 어떻게 이루어지든 상관하지 않는다	①	②	③	④	⑤
7	우리 현장의 근로자는 자신이 관계된 안전문제에 대하여 상사와 자주 상의하는 편이다	①	②	③	④	⑤
8	우리 현장은 회의를 통해 안전문제를 충분히 다루고 있다	①	②	③	④	⑤
9	우리 현장은 안전문제에 대하여 자주 타놓고 이야기 한다	①	②	③	④	⑤
10	우리 현장의 교육훈련 프로그램에서 안전문제의 우선순위는 높은편이다	①	②	③	④	⑤
11	우리 현장내 안전보건 교육훈련 내용에는 근로자가 접하는 현실적인 문제들이 포함되어 있다	①	②	③	④	⑤

12	우리 현장 안전보건 교육훈련 내용은 이해하기 쉽다	①	②	③	④	⑤
13	우리 현장의 안전규정은 잘 운영되어 사고를 방지하기에 충분하다	①	②	③	④	⑤
14	우리 현장은 안전이 무시되지 않도록 체계적인 규정이 있다	①	②	③	④	⑤
15	우리 현장의 안전규정은 잘 운영되어 효과적이고 유용하다	①	②	③	④	⑤

번호	안전문화(안전행동 척도)	매우 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1	나는 조직내 안전 프로그램(교육, 훈련등)에 적극적으로 참여한다	①	②	③	④	⑤
2	나는 작업장 안전개선을 위해 개인적으로 더 노력하는 편이다	①	②	③	④	⑤
3	나는 동료가 유해 또는 위험한 작업을 할 때 안전하게 작업하도록 도와준다	①	②	③	④	⑤
4	나는 작업장 안전개선 작업에 자발적으로 참여한다	①	②	③	④	⑤
5	나는 동료의 안전을 위해서 도와준다	①	②	③	④	⑤
6	나는 안전에 대한 아이디어를 열심히 내 놓는다	①	②	③	④	⑤
7	나는 안전한 방법으로 작업을 수행한다	①	②	③	④	⑤
8	나는 작업할 할 때 항상 필요한 모든 안전장치를 사용한다	①	②	③	④	⑤
9	나는 정확한 안전절차에 따라 작업한다	①	②	③	④	⑤
10	나는 가장 안전한 상태에서 일할 수 있도록 한다	①	②	③	④	⑤
11	나는 현장내에서 작업중 보호구를 항상 착용한다	①	②	③	④	⑤
12	나는 작업을 빨리 끝나야 한다는 압력을 느낄 때 안전과 관련된 절차를 생략하는 경우가 있다	①	②	③	④	⑤
13	나는 안전과 관련된 절차들을 따르지 않더라도 안전하게 작업을 마칠 수 있다고 느낀다	①	②	③	④	⑤
14	나는 시간을 절약하기 위해 안전절차를 무시한 경우가 있다	①	②	③	④	⑤

(1) 귀하의 성별은 어떻게 됩니까? ① 남() ② 여()

(2) 귀하의 나이는 어떻게 됩니까?
 ① 20~29세() ② 30~39세() ③ 40~49세()
 ④ 50~59세() ⑤ 60세 이상()

(3) 귀하의 근무경력은 얼마나 됩니까?
 ① 1년미만() ② 1~5년미만() ③ 5~10년미만()
 ④ 10~15년미만() ⑤ 15년이상()

(4) 귀하의 소속은 어떻게 됩니까? ① 원청() ② 협력사()

(5) 귀하의 고용형태는 어떻게 됩니까? ① 정규직() ② 계약직()

(6) 귀하의 직종은 어떻게 됩니까? ① 관리감독자() ② 안전관리자()

※ 설문에 응답하여 주셔서 대단히 감사합니다.

감사의 글

2002년 겨울 석사학위를 마치고 늦은 나이에 군에 입대한 후 10여년 지난 2013년 지금에서야 마음 한 켠 자리했던 욕심을 채우려 분주하게 살았던 것 같습니다.

박사학위논문이라는 결실을 맺기 위해 지나온 과정 속에서 많은 분들의 관심과 격려, 성원에 감사드리고자 지면을 빌어 정중히 인사 올립니다.

먼저, 조선대학교 대학원에 입학하여 부족한 제자를 논문이 완성될 수 있도록 아낌없는 가르침과 조언으로 지도해 주신 박해천 교수님께 존경과 감사의 인사를 전합니다. 또한 부족한 논문임에도 학위를 마칠 수 있도록 바쁘신 일정 중에도 정성스럽게 조언과 심사로 지도해주신 김의식 교수님, 최형일 교수님, 김현수 교수님, 정태현 대표님께 무한한 감사를 드립니다.

안전공학연구실에서 미흡한 부분을 꼼꼼히 짚어주신 이안섭 교수님과 통계 데이터 과정을 조언하며 여기까지 논문을 끝마칠 수 있게 도와주신 조상훈 선배님과 이경훈 선배님께 감사드립니다. 또한 옆에서 성원하여 주신 심철우 선배님, 정문조 그룹장님, 박준호 부장님, 박종문 선생님, 이병조 차장님, 박준, 최병운 선생님께 감사드립니다. 20년 전 대학에서 만나 지금껏 모임에도 잘 가지 못한 동생을 성원하며 챙겨주신 그루회 형님들께 감사의 마음을 전합니다.

순천에서 광주까지 학교를 다니며 논문이 완성되는 동안 회사 일을 잘 살피지 못해도 말없이 굳건히 지원하여 주신 (주)우리안전기술원 정승호 대표님께 진심으로 감사 인사 올립니다. 또한 우리안전기술원 식구들 한울 한울 가족 같은 분위기로 회사를 일구어 가는 마음이 계속적으로 연이어 가는 바램입니다. 순천에 자리를 잡으며 강의에 힘을 실어주신 덕생평생교육원 정종대 원장님께 진정 감사드리며 옆에서 성원하여 주신 김문성 교수님께 감사드립니다. 또한 지금까지 부족한 부분을 채워주시며 강의를 맛을 느끼게 해주신 순천제일대학교 조성곤 교수님께 깊이 감사드립니다.

순천 별량면 작은 시골 마을 끝자락에 위치한 덕정교회 이삼현 목사님과 사모님, 성원하여주신 장로님, 권사님, 집사님, 성도님 모두 감사인사 올립니다.

언제나 여념 없이 자식 걱정만 하는 어머니에게 죄송할 따름이며, 형과 형수님 조카 성민, 성현 그리고 동생 두원이 에게 기쁨을 전합니다. 순천 처갓집에 내려와서 공부와 일을 병행하는 동안 든든한 버팀목이 되어주신 장인어른과 장모님께 머리 숙이며 송구할 따름입니다. 또한 처형과 형님, 처남과 처남댁 모두 성원하여 주신 마음 평생 함께하며 간직하겠습니다.

끝으로, 묵묵히 기다려준 사랑하는 나의 아내 박나은과 나의 딸 윤서 그리고 앞으로 함께 할 둘째 아들과 함께 이 기쁨을 함께하고자 합니다.

2013년 7월 16일 강인원 올림