

불안전행동에 미치는 직무 스트레스의 영향에 대한 “우리성”의 완충효과

김현수 · 고흥화

한국기술교육대학 산업기술인력연구소 중앙대학교 심리학과

본 연구에서는 불안전행동에 미치는 직무 스트레스의 영향에 대한 “우리성”의 완충효과를 알아보고자 하였다. 생산라인에서 일하는 342명의 생산직 근로자들이 설문지에 응답하였고 또한 이들의 불안전행동이 중간검사대에 있는 검사자들에게 의해 관찰되었다.

본 연구에서는 5개의 스트레스 요인(자존심손상, 생산압력, 소외감, 감독자, 누명/사고목적)과 4개의 “우리성” 요인(친밀감, 속박감, 배려, 정)이 사용되었다. 불안전행동과 이들 요인간의 관계성은 상관계수로 알아본 결과, 스트레스의 3개 요인(자존심손상, 생산압력, 감독자)과 우리성의 2개 요인(친밀감, 배려)이 불안전행동과 의미있는 관계가 있는 것으로 나타났다. 「스트레스→우리성→불안전행동」의 경로를 분석한 결과, 일반적으로 “우리성”은 직무 스트레스를 완충시키지 못하고 불안전행동에 독자적으로 작용을 하며, 우리성 요인 가운데 친밀감, 배려 요인만이 부분적으로 스트레스의 부적인 영향을 완충하는 동시에 독립변인으로서의 역할도 하는 것으로 나타났다.

근래 기업마다 한마음 전진운동, 단결 2000, 한울타리 체육대회 등 여러 행사를 인사관리 차원에서 치루고 있다. 이들 행사의 특징은 모두 조직성원간의 결속력을 다지는 것으로, 본 연구에서는 산업재해예방 즉, 직무스트레스에서 야기되는 불안전 행동에 한국인의 집단성 개념인 “우리성”(WE-NESS)이 어떤 작용을 하는지에 초점을 두었다.

스트레스를 인사관리의 주요 목적인 산업안전을 위한 사회적 책임과 작업생활의 질적 향상을 위한 노력 경주에 비추어 볼 때, 기업조직의 스트레스에 대한 관심은 당연한 것이다.

스트레스를 지각하는 대상은 인간으로서 각 개인이 어떠한 조건이나 상황에 있으며 어떠한 일을 수행하느냐에 따라 스트레스의 정의는 달라지게 된다. 또는 보는 관점에 따라, 접근방법에 따라 그것이 의미

하는 개념이 달라지게 된다. 예컨대, 생리의학적 관점과 심리학 내지는 행동과학적 관점의 학문영역에 따라 또는 관심을 결과에 둘 것인지 아니면 원인에 둘 것인지의 접근방법에 따라 정의는 달라질 수 있는데 본 연구에서는 시스템에 가해지는 외적인 힘을 스트레스(Hall & Mansfield, 1971; Caplan et al., 1975; Cooper & Marshall, 1978)라 하고 조직내의 스트레스는 조직내의 구성원들이 직무수행과정에 직무(직장)에 관련하여 받는 역기능적 힘으로 규정하였다.

조직내외의 스트레스원에 의해 발생하는 직무스트레스는 종업원들의 작업태도와 행동에 상당한 영향을 미친다(Schermerhorn, Hunt, & Osborn, 1985). 그 결과 나타난 스트레스 반응은 환경 및 개인의 성격특성과 밀접히 관련되어 있다. 환경은 상황적 원천으로 사회적 상황과 물리적 상황을 포함하며 성격특

성에 의한 개인차는 취약성을 의미하는데 여기에는 성별, 연령, 성격특성, 정서적 기질과 같은 내용이 포함된다(Mclean, 1979: Ivancevich & Matteson, 1980). 즉, 사람들이 조직에서 경험하는 직무스트레스는 상황에 대한 개인의 지각, 개인의 과거경험, 스트레스와 수행결과와의 관계, 관계자들간의 대인관계, 스트레스 반응에 대한 개인차 등에 의해 결정된다는 점을 시사하고 있다.

직무와 관련된 스트레스원은 수없이 많고 또 연구자들의 관점에 따라 그 분류방식을 상이하게 또는 유사하게 제시된 바 있다. 이 가운데 본 연구와 관련된 것으로 사회적 지원을 Luthans(1985)와 Baron(1986)은 직무스트레스 원천의 하위변인으로 고려하였는데 본 연구에서는 사회적 지원이 직무스트레스를 완화 내지는 감소시킬 것이라는 시각을 갖고 있음을 미리 밝혀둔다.

또한 지금까지 직무나 직장관련 스트레스의 측정 방법에 대해서도 많은 연구가 이루어져 왔다. 그 결과 많은 측정도구들이 개발되어 스트레스원, 스트레스의 결과 및 그에 대한 대책을 마련하는데 어느 정도 공헌해 왔다고 인정할 수는 있다. 그러나 대부분의 경우 스트레스에 의한 영향은 분명하지 않기 때문에 직무(직장)관련 스트레스와 관련된 지각율, 결근율, 재해사고 빈도, 전직(이직)율 등은 비교적 객관적이고 양적인 측정이 가능한 반면에, 불행스럽게도 이러한 것들이 직무(직장)스트레스와 관련이 있다는 명백한 증거를 제시할 수 없다는 한계가 있다.

한편, 외국에서는 물론 국내에서도 몇가지의 스트레스 측정도구가 개발되어 있는데 대표적인 것으로 이종목과 박 한기(1988)에 의해 개발된 직무관련 측정질문지가 있다. 이 질문지는 산업장면내에 있는 사무직과 생산직을 대상으로 직무와 관련되는 많은 변인들이 포함되어 있어 포괄적으로 측정할 수 있다는 크나큰 장점이 있는 반면에 바로 이 문제 때문에 실제 중요한 요인들의 효과를 구체적으로 측정하는데 약간 문제가 있지 않겠나 하는 생각과 한국적인 상황과 한국적인 기업이 가지고 있는 고유한 특성과 직접

관련된 스트레스원에 대한 약간의 소홀함(?) 때문에 국내의 근로자를 대상으로 적용하기에는 약간 무리가 있는 것으로 여겨진다.

따라서 본 연구에서는 한국적인 기업조직내에 상존하는 직무(직장)관련 스트레스원을 찾아내고 그 수준을 측정하기 위해 생산직 근로자들로 하여금 스트레스를 많이 받는다고 생각되는 내용을 기술토록 하여 그것을 근거로 김현수(1991)가 제작 사용한 스트레스 척도를 사용하였다. 이 척도에는 자존심 손상, 생산압력, 소외감, 감독자, 누명/사고목격 등의 5요인이 포함되어 있다.

직무스트레스의 영향으로 인해 나타나는 증후(반응)는 생리적 증후, 심리적 증후 또는 반응(정서적, 인지적), 및 행동적 증후 3가지로 대별하기도 한다(Schuler, 1980).

이처럼 3가지 증후로 분류할 수도 있지만 심리적 증후가 생리적 증후와 행동적 증후보다 선행된다는 관점에서 이들을 다시 행동적 관점에서 고려할 수 있다. 앞에서 언급한 스트레스원에 의해 결정된 생리적 결과로는 콜레스테롤, 혈압, 아드레날린 호르몬 등의 변화, 심리적 결과로 직무만족, 생활만족, 행동적 결과로는 결근, 직무성과 등이 나타나는데 본 연구의 관심은 행동적 결과 가운데 불안전행동(산업재해)에 두어졌기 때문에 이들에 국한시켜 살펴보겠다.

지금까지 재해사고 예방차원에서 많은 연구들이 이루어져 왔다. 일반적으로, 산업재해란 예측할 수 없고 회피할 수 없으며 또한 환경과의 비의도적인 상호작용의 결과(Suchman, 1961: Heinrich, Perterson, & Ross, 1980)로 불안전 작업 상황에 불안전 행동이 겹치는 경우에 가장 발생할 가능성이 높은 것으로 연구결과 밝혀졌다. 대부분의 연구들은 산업재해의 원인을 인적요인과 물적요인에서 찾으려고 하였는데 그 결과 산업재해의 85%가 불안전 행동에 의해 발생되고 단지 15%만이 불안전 조건이나 상태에 기인한다(Lack, 1978)는 지적 이외에도 사고의 직접적 원인으로 인적요인을 강조하는 경향이 주류를 이루고 있다(Suchman, 1961: Brody, 1962: McFarland, 1975

: Heinrich, 1980). 연구자들은 인적요인으로 사고경향성 이론에 근거를 둔 태도, 지각, 적성, 정서, 흥미 등의 심리적 요인(Davis & Mahoney, 1957; Barret & Thornton, 1968)과 연령(Zelst, 1954; Kuncce, 1967; 고희화와 심용철, 1981; Janzen, 1982), 경험 또는 경력(Stewart, 1957; Kuncce, 1967), 성(Wilson & Greensmith, 1983), 결혼유무(Guilford, 1973), 자녀수, 병력 등에 기초한 사고 빈발자의 판별연구가 성행했지만 일관되면서도 확실한 결론을 얻지 못하고 있는 실정이다.

인간공학차원에서 소음(Kryster, 1970; Fox, 1983), 온도(Shibolt, Lancaster & Davon, 1976), 조명(Saunders, 1969; Sommer, 1974; Boyce, 1981; Megaw & Billamy, 1983), 작업시간(Lisper & Erikson, 1980) 등에 대한 연구결과 이같은 환경요인들이 재해발생의 원인과 과제수행 감소를 가져오는 것으로 나타났다. 뿐만아니라 스트레스의 행동적 결과로 나타나는 피로(Lisper & Erikson, 1980; 고희화와 심용철, 1981), 알콜(Fox & Fox, 1963; Pearson, 1968; Steed, 1984) 및 약물 등이 재해를 일으킬 수 있는 원천으로 작용할 수 있다고 알려져 왔다. 그러나 이들이 스트레스원으로 작용하여 이것이 재해로 연결된다는 것을 염두에 둔 것인지는 알 수 없다. 그러나 재해예방모델 가운데 하나인 시스템 모델을 주장한 Firenze(1971)는 이들이 재해발생의 원천으로 작용할 수 있다고 주장하였고 이를 뒷받침하여 Murphy, Dubois 및 Hurrell(1986)도 수행감소와 사고위험을 증가시키는 스트레스원으로 불안, 피로, 알콜, 약물 등을 예시한 바 있다. 더불어 이들은 스트레스 관리 훈련(stress management training: SMT)과 재해발생간의 관계성을 논의하면서 스트레스 증후가 작업자 능력을 감소시킴에 따라 사고위험을 증가시키게 되며 모든 사고는 스트레스원에 의해 야기되는 불안전 행동의 함수라고 주장하여 물리적 환경이 스트레스를, 이것이 다시 사고로 연결된다는 견해(Melamed, Luz, Najenden, Jucha, & Green, 1989)에 동의하고 있다. 그러나 물리적환경이 스트레스원으로

작용하기는 하지만 그 영향력이라는 것은 하찮은 것이고 오히려 조직내의 직무 스트레스원들이 더 갖고 큰사고원으로 추정된다고 보는 견해가 지배적이다(Green, 1985).

상기에서 알 수 있듯이 불안전 행동을 하도록 하는 원천으로 스트레스가 고려된 것은 근래의 일이며 그것도 물리적 환경에 국한되어 있음을 알 수 있다. 그러나 최근에 산업재해 연구자들은 조직내(직장)의 사회적 환경 즉, 가치관, 태도, 관습, 의사소통, 인간관계, 지휘체계 등에 주목하고 있는데 이러한 조직내의 사회적 환경은 개인의 행동에 영향을 주어 다시 말하면, 스트레스로 작용하여 산업재해를 야기시킬 것으로 간주되기 때문이다(Heinrich, 1980; Ferry, 1981). 이러한 추세에 따라 스트레스와 재해의 관계성을 규명하려는 시도들이 있었지만 이들은 대부분 사고발생 후의 스트레스에 관심이 집중되었다(Durkworth, 1987; Weiseath, 1989). 또한 직무 스트레스와 재해간의 관계성에 대해 이론적 연구에 치중되었지 실증적 연구가 거의 없었던 이유로는 스트레스 상황 및 수준을 조작하기가 어렵고 스트레스를 가했을 때 결과로 나타나는 사고율, 사고회수 등을 측정 할 수 없다는 한계가 있었기 때문이라 여겨진다.

여러 산업재해 원인 가운데 불안전행동만을 구별한다는 것은 매우 힘들다. 왜냐하면 불안전 행동을 야기시키는 원인으로 위에서 언급한 변인 이외에 훈련부족(미숙련), 불편, 낮은 동기수준, 과부하, 높은 직무요구수준 등을 들 수 있기 때문이다. 이러한 맥락에서 본다면 불안전 행동을 포괄적인 개념으로 간주할 수 있다. 따라서 본 연구에서는 불안전 행동을 스트레스의 결과로 볼 것이며 더불어 재해사고의 지표로 삼겠다.

스트레스가 없는 삶이 가장 이상적이지만 그것은 현실적으로 불가능하다는 인식하에 스트레스의 원인 규명에 못지않게 스트레스 예방도 관심의 대상으로 주목받고 있다. 스트레스 예방에 대해서는 과거에도 부분적으로 연구되어 왔으나 이를 포괄적으로 접근하고자 하는 노력은 최근의 일이다. 직무(직장)관련

스트레스 예방관리란 조직의 건강, 활력을 증진시키는데 관심을 갖는 과정이다. 그러므로 직무(직장)관련 스트레스 관리는 조직의 효율성과 작업생활의 질을 향상시킬 수 있는 전략으로 인사관리의 목적을 충족시키는 것이 된다. 이러한 직무(직장)관련 스트레스 관리는 개인 수준에서의 관리와 조직 수준에서의 관리로 나누어 볼 수 있다. 개인 수준에서의 관리는 스트레스의 자가 관리, 작업환경관리, 생활스타일관리, 이완훈련, 신체적 훈련, 정서적 훈련 등이 있고 조직 수준에서의 관리는 직무 재설계, 참여적관리, 경력 개발, 목표설정 등의 방법 등이 고려된다.

직무(직장)관련 스트레스 관리와 관련지어 스트레스를 중재하는 변인을 개인 수준에서의 중재와 조직 수준에서의 중재로 나누어 볼 수 있는데 본 연구에서는 조직수준에서의 중재 즉, “우리성”변인이 어떠한 역할을 하는지에 관심을 둘 것이며 이것이 본 연구의 핵심이기도 하다.

“우리성”이라는 개념은 아직 명확하게 개념적 정의가 된 것이라고 말할 수 없다. 본 연구에서 이처럼 아직 명료하게 정의되지 않은 “우리성”이라는 개념을 직무(직장) 관련 스트레스의 중재변인으로 다루는 이유는 어느 무엇보다 서양보다 동양에서, 특히 한국에서 그 쓰임이 많은 점과 아직 불분명하긴 하지만 상식적인 수준에서 판단해 볼 때, “우리성”이 지니고 있는 속성이 스트레스를 감소 내지는 완충시킬 것으로 고려되었기 때문이다. 본 연구의 “우리성” 개념은 집단성의 한국적 개념으로 보겠다.

지금까지 조직수준에서 스트레스 감소 내지는 완충시키는 것으로 알려져 온 사회적 지원과 외관상 유사한 “우리성”과 간략히 비교하여 보면 다음과 같다.

사회적 지원은 정서적(신뢰, 존중, 경청 등), 정보적(충고, 제안, 지시등), 평가적(피드백 제공, 사회적 비교 등) 및 도구적(재정보조, 노력봉사 등) 지원의 하위요소를 포함하는 공식적 원천(예컨대, 성직자, 사회봉사단체, 교사 등)의 의미로 받아들이는 경향이 강한 반면 “우리성”은 조직내의 비공식적 원천(가족, 친지, 친구 등)의 의미가 공식적인 의미에 비해 상대

적으로 강한 개념으로 사회적 지원의 하위요소 뿐만 아니라 집단응집력, 리더쉽, 직무상의 대인관계 등의 요소를 포함하는 포괄적 개념이라 할 수 있다. 이러한 면에서 볼 때 “우리성”과 사회적 지원은 그 원천에서 약간 다를 뿐 전반적으로 유사하다고도 볼 수 있지만 ‘우리’라는 표현 자체가 집합주의적인 관점에서 주로 사용되기 때문에 별개의 개념이라고도 할 수 있다(박수현과 최상진, 1990; 최상진과 박수현, 1990; 차재호와 박재현, 1991; 최상진, 1992). 그러나 사회적 지원의 하위요소들 속에 집단응집력, 리더쉽 및 직무상의 대인관계 요소가 포함되어 있지 않다는 것을 의미하는 것은 아니다. 다만 “우리성”이 사회적 지원에 비해 상대적으로 이러한 요소들을 강조하고 뿐만아니라 “우리성”이라고 했을 때 특히 집단응집력, 대인관계의 요소는 서로 밀접한 관계를 맺고 있으며 “우리성”을 설명하는 중요한 요소가 될 수 있다고 하겠다. 그리고 한국인의 정서상 공식적인 사회적 지원체제에 의존하기 보다는 가족이나 친구등의 비공식적인 지원체제를 선호하는 경향이 있어 “우리성”이 사회적 지원을 대치할 수 있는 한국적인 개념이라고 할 수 있다.

‘우리’는 자신과 관련된 타인을 지칭할 때나 자신이 소속한 집단을 나타낼 때 개인중심적 표현보다는 집단중심적 표현을 사용하며 또 그러한 표현에 익숙해 있다. 이러한 ‘우리’라는 표현에는 ‘너와 나’가 독립해서 존재하기 보다는 각각의 입장이 융해되어 상대방의 역할을 자신의 것으로 받아들이는 하나의 단위로 변환된 의미를 포함한다. 그리고 ‘우리’라는 관계성의 주된 특성은 누구나 관찰할 수 있는 객관적 실체라기 보다는 특정 개인의 환경으로부터 단서를 선택하여 집단을 범주화하므로써 현상적으로 존재하는 집단이라는 점이다. 따라서 ‘우리’는 자신과 타인이 특정한 관계유사성을 통해 상호일체(감)를 지각하므로써 형성되는 사회인지적 상호정체(a social-cognitive mutual identity generated by the perception of relatedness or similarity among self and others)이며 “우리성”은 ‘우리’로 범주화시킨 대

상과의 상호작용에서 주관적으로 경험하는 심리적 현상(최상진과 박수현, 1990)으로 정의되는 것이 타당한 것 같다. '우리'라는 개념적 정의에 따른 그 개념의 구조적 속성은 다음과 같다. '우리'는 사회인지적 산물이기 때문에 그 구성원은 개인이나 집단이 될 수 있다. 그리고 '우리'라는 관계성에 포함되지 않은 타인이나 타집단에 대해서는 배타적 속성을 지니게 되며 성원간의 정서적 유대감이 집단의 목표에 비해 집단의 존재 이유를 설명하는데 우선한다.

한편, '우리'라는 개인의 사회적 정체감은 개인이 그것을 지각하므로써 존재하게 되지만 그것이 존재하므로써 개인의 행동에 미치는 영향은 매우 크다고 할 수 있다. '우리'가 개인에게 미치는 영향 즉, '우리'의 기능은 우선 자신이 그 집단의 성원이라는 이유 하나만으로도 개인으로 하여금 거의 맹목에 가까운 충성심을 유발시킨다. 그리고 개인은 그러한 충성심을 보이면서 심리적 안정감을 갖게 된다.

그리고 '우리'는 그 자체로 각 성원에게 자기지지를 해줄 수 있도록 해준다. 즉, 각 구성원은 상호간에 관심, 보호 및 배려를 제공해 주고 이것은 각 개인의 자존심고양과 인간으로서의 정을 느끼게 하는 것과 관계가 있다. '우리'의 속성 가운데 마지막 것은 성원에게 행동규범으로 작용한다는 것이다. 따라서 각 성원은 다른 성원의 행동을 예측할 수 있게 되고 그 관계성을 일관성 있게 유지시켜 주지만, 타인의 예측이나 기대에 부응해야 한다는 압력으로 작용하는 역기능적 측면도 있다(최상진과 박수현, 1990).

특히, 단순한 작업으로 일관되는 생산직 근로자에게 있어서 직무특성과 관련된 스트레스보다는 작업장내의 인간관계에서 오는 스트레스가 더욱 설득력 있을 것이라는 관점에서, 그리고 근로자가 지각하거나 이미 지니고 있는 '우리'라는 집단의 정도가 개인의 스트레스를 긍정적인 방향으로 중재(완충)할 것이라는 관점에서 수행된 김현수(1991)의 연구결과, "우리성"이 스트레스를 중재하여 작업오류행동을 감소시키기 보다는 "우리성"에 의해 작업오류행동이 설명되는 것으로 규명된 바 있다. 그러나 그 연구에서

는 몇가지 문제점 예컨대, 표집사례수, 변인간의 관계 설정 등에 따른 약간의 해석상의 무리가 뒤따른 것으로 여겨진다.

따라서 본 연구에서는 김현수(1991)의 연구가 안고 있는 문제점을 해결하면서 동시에 그의 연구에 대한 재검증에 1차적인 목적을 두었다. 나아가 인간행동을 단순한 구조로 설명한다는 자체가 상당한 위험 부담이 있음에도 불구하고 요인간의 관계를 보다 단순화시키면 규명하고자 하는 관계가 보다 극명하게 도출되리라는 전제하에 "우리성" 자체가 스트레스에 선행하는 요인으로 보기 보다는 스트레스에 시간상으로 후행한다는 관점에서 스트레스, "우리성" 및 불안전 행동간의 관계를 확인하는 것에 두번째의 목적을 두었다.

이러한 목적에 따라 본 연구에서는 첫째, 각 스트레스 요인 및 "우리성" 요인은 작업장의 불안전 행동과 어느 정도 상관이 있는지, 둘째, 스트레스가 불안전 행동에 나타내는 효과를 "우리성"이 완충하는 간접 효과가 있는지, 아니면 "우리성" 자체가 불안전 행동에 직접효과를 나타내는 경로분석을 통해 살펴보고자 하였다.

방법 및 절차

조사대상 및 작업장

조사는 생산직 근로자 342명(남 252명, 여 80명)을 대상으로 실시되었다. 이들의 작업능력 수준은 현장 생산라인에 투입되어 있기 때문에 개인차를 무시해도 좋을 정도의 균형된 수준이었다. 이들이 작업하는 작업장은 전자제품 조립을 위한 일괄작업장이다. 그리고 피험자의 물리적 환경은 대체로 양호한 것으로 조사되었으며 각 공장마다 거의 동일한 수준을 유지하고 있었다(온도: 18-24도, 소음도: 80-90db, 조명 양호, 환기시설 양호). 따라서 환경적 요인에 의해 야기되는 스트레스의 부적 효과는 통제된 것으로 간주하였다.

변인의 측정

본 연구에서는 근로자의 스트레스와 “우리성”을 측정하기 위해 설문지가 이용되었고 불안전 행동을 측정하는 방법으로는 불안전행동의 빈도수로 측정되었는데 그 구체적 내용은 다음과 같다.

생산직 근로자의 스트레스

피험자가 최근에 경험하는 스트레스를 측정하기

위해 16개의 스트레스원을 기초로 하여 likert 형 7점 척도로 구성된 설문지를 사용(부록 참조)하였는데 이것은 김현수(1991)가 사용한 것으로 아래의 표 1과 같으며 1991년에 측정된 척도의 신뢰도 계수도 함께 제시하였다. 스트레스 측정은 최근 스트레스원을 경험한 정도를 보고케 하여 이를 피험자들이 받고 있는 스트레스 양의 지수로 삼았다.

표 1. 스트레스 척도의 요인명 및 양호도

요 인	문 항 수	문항번호	Cronbach α
자존심손상	4	11, 15, 10, 14	.6401
생산압력	3	3, 8, 5,	.7105
소 의 감	3	6, 2, 13	.6122
감 독 자	4	7, 1, 4, 12	.7845
누명/사고목적	2	16, 9	.6098

우리성

본 연구에서 완충변인으로 사용한 “우리성” 측정을 위한 척도는 23개의 문항으로 구성된 것(부록 참조)으로, 이 또한 상기의 스트레스 척도와 마찬가지로

로 김현수(1991)가 사용한 것과 동일한 것으로 그 내용은 아래의 표 2와 같다. 본래 “우리성” 척도는 중앙대학교 대학원 사회심리 연구실에서 “우리성”의 개념화를 위해 제작한 척도이다.

표 2. 우리성 척도의 요인명 및 양호도

요 인	문 항 수	문항번호	Cronbach α
친밀감	7	16, 20, 13, 2, 21, 15, 4	.7087
속박감	4	17, 12, 7, 9,	.5237
배 려	7	19, 10, 3, 5, 14, 22, 1	.5974
정	5	6, 23, 12, 8, 18	.6115

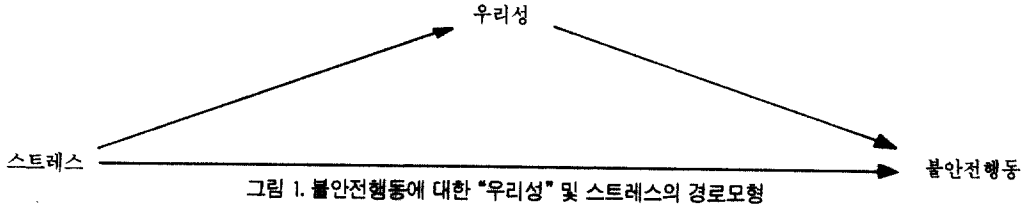
불안전 행동

작업장내에서 피험자들이 나타내는 불안전 행동은 일괄작업대의 중간에 있는 4개의 중간 검사대에서 검사를 담당하고 있는 검사자의 6일 동안의 제품 검사 결과로 측정되었다. 불안전 행동의 결과로 나타나는 내용은 조립누락, 조립불량, 용접누락, 용접불량, 결선누락, 결선불량, 분리누락, 분리불량, 배선누락, 배선불량, 공구에 의한 케이스 손상, 파손등이었다.

스트레스와 “우리성”은 자기보고식으로 된 척도를 이용하여 측정하였고 불안전행동은 위의 척도를 완성한 피험자들을 대상으로 작업수행에서 나타난 오류행동의 빈도수를 측정하였다.

자료분석

본 연구에서 다루고자 하였던 연구문제를 해결하는 수단으로 우선적으로 각 요인간의 상관관계를 구하였으며, 둘째로 스트레스, “우리성” 및 불안전 행동



간의 관련성에 대하여 위의 그림 1에서 스트레스→불안전행동, "우리성"→불안전 행동의 직접효과와 스트레스→"우리성"→불안전 행동으로 연결되는 간접효과를 알아보는 모형을 설정하여 경로분석을 실시하였다.

결 과

본 연구에서 다룬 각 하위변인간의 상관을 알아본

결과는 다음과 같다.

표 3에서 보는 바와 같이, 불안전 행동과 스트레스 간에는 3개의 요인이 정적상관이 있는 것으로 나타났으며 "우리성"요인에서는 친근감과 배려가 부적상관이 있는 것으로 나타났다. 한편 스트레스 요인간에는 감독자를 중심으로 자존심손상, 소외감 및 누명/사고목격자에만 상관이 있음을 알 수 있다. "우리성"요인간에는 속박감과 배려요인간에만 상관이 없음을 보여주고 있다.

표 3. 스트레스의 각 요인, 우리성의 각 요인 및 불안전 행동간의 상관행렬표

요 인	1	2	3	4	5	6	7	8	9
자존심손상 (1)									
생산압력 (2)	.119								
소 외 감 (3)	-.044	.026							
감 독 자 (4)	.164*	.051	.227**						
누명/사고목격 (5)	.169*	-.007	-.000	.185**					
친 밀 감 (6)	-.088	-.095	.042	-.145**	-.102**				
속 박 감 (7)	.075	-.032	.041	.053	.027	.319**			
배 려 (8)	.018	-.110	.024	-.153*	-.022	.476**	.118		
정 (9)	-.047	-.195**	.175*	.001	.105	.448**	.257**	.364**	
불안전행동(ERR)	.218**	.209**	.074	.206**	.134	-.301**	-.092	-.265**	-.096

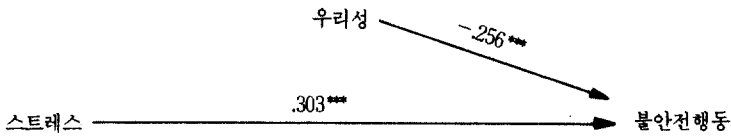
스트레스와 "우리성" 요인간의 상관에서 두드러진 것으로는 감독자 요인과 친밀감 및 배려요인간에 부적 상관이 있다는 점이다.

다음의 그림 2는 불안전행동에 대한 전반적인 스트레스 및 "우리성"의 경로분석 결과이다.

불안전행동에 대한 스트레스의 직접효과는 .30 ($p < .001$)이며 "우리성"의 효과는 $\beta = -.25$ 로 $p < .001$ 수준에서 유의한 것으로 나타났다.

반면 스트레스가 "우리성"을 유의미하게 설명해 주지 못하기 때문에 불안전행동에 대한 스트레스의 "우리성"을 통한 간접효과는 유의미하지 못하다.

다음의 그림 3에서 그림 6까지는 스트레스 하위요인 전체와 "우리성"의 각 하위요인간의 경로분석 결과이다.



* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$ (이하 동일)

그림 2. 불안전행동에 대한 스트레스 및 우리성의 경로분석

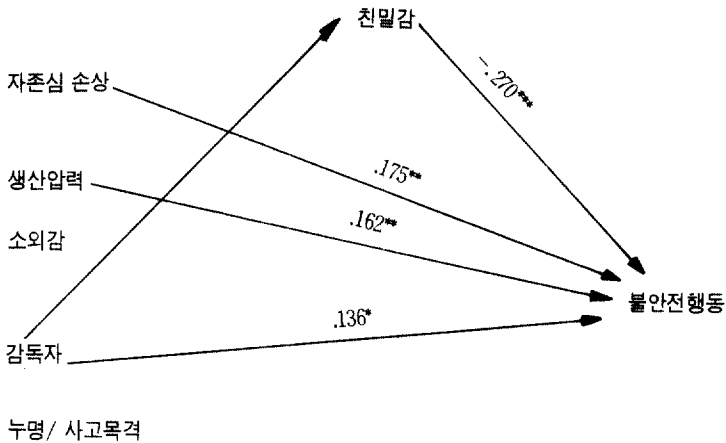


그림 3. 불안전행동에 대한 각 스트레스 요인 및 친밀감의 경로분석

그림 3에서 보는 바와 같이, 자존심손상(.175)과 생산압력(.162)은 $p < .01$ 수준에서 그리고 감독자(.136) 요인은 $p < .05$ 수준에서 불안전행동에 직접적인 영향을 미친다. “우리성” 요인 가운데 제 1요인인 친밀감 또한 $\beta = -.27$ 로 유의미한 것으로 나타났다($p < .001$). 이 가운데 주목되는 것은 여타의 스트레스 요인과는 달리 감독자-친밀감-불안전행동의 관계로 간접효과가 .02으로 나타났다는 점이다.

그림 4는 자존심 손상(.169), 생산압력(.180), 및 감독자(.169)의 스트레스 요인들이 $p < .01$ 수준에서 불

안전행동을 설명하는 직접효과가 있는 것으로 나타났다. 반면 “우리성” 요인의 두번째 인자인 속박감은 불안전 행동을 유의미하게 설명하지 못하고 있으며 스트레스가 속박감에 미치는 효과 또한 유의하지 않은 것으로 나타났다.

아래 그림 5의 경로에서 알 수 있듯이, 불안전행동에 영향을 미치는 스트레스 요인들은 자존심손상(.204)과 생산압력(.157)으로 $p < .01$ 이상의 유의미한 효과를 가지고 있으며 더불어 “우리성” 가운데 배려 또한 $\beta = -.25$ ($p < .001$)로 불안전행동에 효과가 있

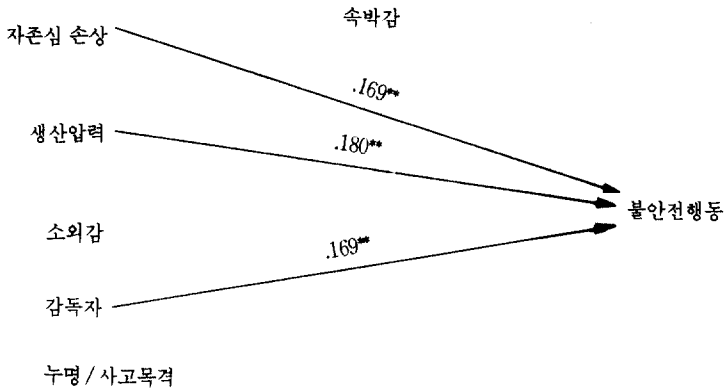


그림 4. 불안전행동에 대한 각 스트레스 요인 및 속박감의 경로분석

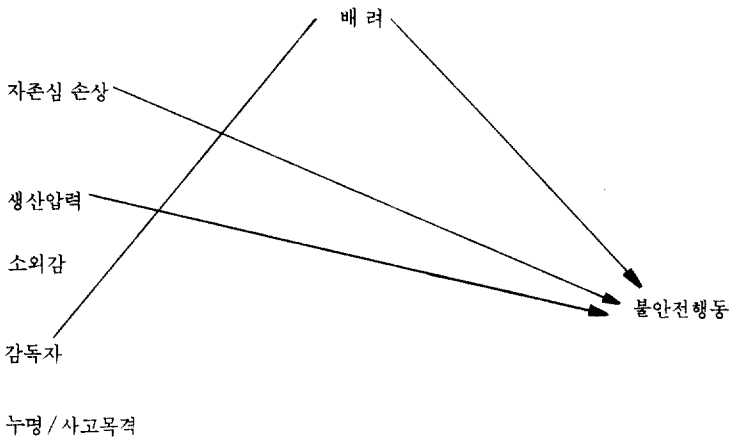


그림 5. 불안전행동에 대한 각 스트레스 요인 및 배려의 경로분석

다. 여기에서 주목되는 것은 감독자, 배려 및 불안전 행동 3자간의 관계에서 감독자 요인이 불안전행동에 미치는 직접효과는 유의미하지 않은데 비해 “우리성”의 배려를 통한 간접효과는 .039로 나타났다는 점이다.

그림 6는 스트레스 요인과 “우리성”의 정이 불안전 행동에 대한 경로를 나타낸 것으로 스트레스 요인 가

운데 자존심손상, 생산압력, 감독자가 불안전행동에 직접적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 스트레스 요인 가운데 생산압력(-.199)은 $p < .001$ 수준에서 소외감(.180)은 $p < .01$ 수준에서 정을 설명 및 예측해 주고 있다. 반면 정은 불안전행동에 미치는 효과가 유의하지 않은 것으로 나타났다.

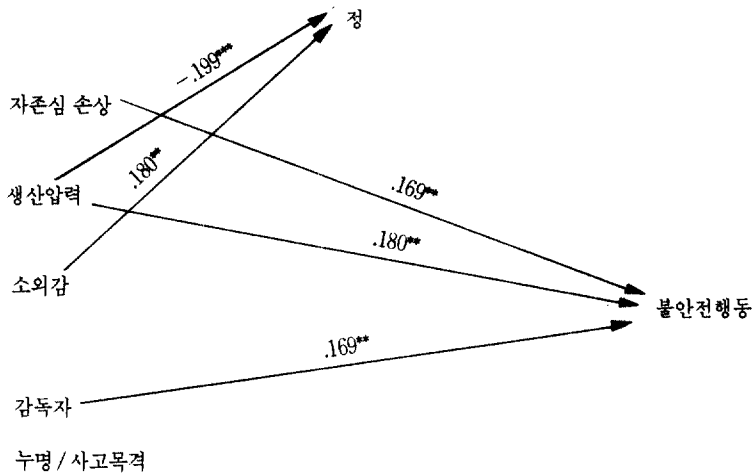


그림 6. 불안전행동에 대한 각 스트레스 요인 및 친밀감의 경로분석

논의 및 결론

본 연구에서는 생산직 사원을 대상으로 스트레스 요인, “우리성” 요인 및 불안전행동간의 관계를 살펴 보았다. 특히 본 연구의 주목적인 “우리성”이라는 개인의 지각된 연대감이 스트레스의 부적효과를 완충시킬 수 있는지의 여부와 “우리성”이 중재변인이 아닌 독립변인으로 작용하는지를 경로분석을 통해 살펴보았다.

분석결과에 대한 내용을 살펴보면 다음과 같다.

본 연구의 첫번째 연구문제인 생산직 사원의 스트레스 요인, “우리성” 요인 및 불안전행동간의 관련 정도에서 불안전행동과 스트레스 요인간에는 모두 정적상관 ^{$p < .01$, $p < .001$} 이, 그 외 -의 상관에서는 모두 일관되게 부적의 방향으로 상관이 있음을 주목할 필요가 있다. 이러한 결과는 이미 많은 연구에서 언급해 온 것처럼 스트레스가 사고발생의 원인이 될 수 있다는 것을 확인시켜 주는 것으로 볼 수 있으며 불안전행동이 “우리성”에 의해 설명될 가능성이 있음이 시사된다고 하겠다.

두번째 연구문제이면서 본 연구의 핵심주제인 불안전행동을 설명하기 위해 투입된 스트레스 요인, 조직수준의 완충변인인 “우리성” 요인이 불안전행동에 대한 완충효과를 나타내는지 확인하기 위해 실시한 경로분석의 결과는 다음과 같다.

불안전행동에 대하여 직무스트레스는 직접적으로 $.303(p < .001)$ 의 효과를 미치며 “우리성”도 $\beta = -.256(p < .001)$ 로 유의미한 효과를 갖고 있다. 그러나 직무스트레스가 “우리성”을 통한 간접효과는 스트레스가 “우리성”에 미치는 유의미한 효과가 없기 때문에 설명될 수 없는 부분으로 이들이 불안전행동에 미치는 독자적인 영역이 별도로 있다는 것을 시사하고 있다. 즉, 스트레스가 “우리성”에 선행한다기 보다는 시간상으로 동일시점에서 불안전행동에 효과를 발휘한다고 보아야 할 것이다. 여기에서 주목되는 것은 스트레스는 양(+의 방향인데 비해 “우리성”은 음의 방향으로 “우리성”이라는 의식이 회박함에 따라 불안전행동은 증가될 것이고 반대로 강할 때는 불안전행동을 예방하는 효과가 있다고 볼 수 있겠다. 이러한 차원에서는 “우리성”도 스트레스원으로 작용할 수 있는 것이라 여겨진다.

이를 보다 구체적으로 살펴보면, 불안전행동에 대한 스트레스의 전 하위요인과 “우리성”의 각 하위요인의 경로분석결과 두드러진 점으로 스트레스 요인 가운데 자존심손상, 생산압력, 감독자 요인이 불안전행동에 대해 정비례하는 직접적인 효과가 있는 반면 소외감과 누명/사고목격은 유의미한 효과가 없는 결과를 보이고 있는데 이는 모든 스트레스가 불안전행동과 관련있는 것이 아니라는 것을 보여주는 것이라고 해석할 수 있다. 이러한 결과는 감독자나 동료간의 인간관계에서 비롯되는 문제와 생산과 관련된 문제로 생각할 수 있는데 자존심손상과 감독자 요인은 직접적인 접촉으로부터 생기는 문제인데 반해 소외감이라는 것은 접촉의 결여에서 오는 문제로 타인으로부터 소외된다고 해서 작업에 영향을 미치는 부분에 있겠으나 오히려 소외된 상태에서 작업함으로써 더 열중할 수도 있고 그 결과로 불안전행동에 영향을 미치지 않는다는 것을 반증한 것으로 작업의 성격이 반영된 것이라 여겨진다. 생산압력의 경우는 단위시간당 작업속도의 요구나 장기간에 걸친 작업은 정신적 및 신체적 피로에 의한 불안전행동을 유발하게 되는 것으로 해석할 수 있다. 누명/사고목격의 요인은 일시적으로 위축되어 불안전 행동을 야기시킬 수도 있다고 가정할 수도 있겠으나 여타의 요인과는 달리 일시적으로 나타나는 현상이기 때문에 불안전행동 보다는 생산성 등에 영향을 미치는 효과가 있는 것이 아닌가 사료된다.

“우리성”의 4개 요인 가운데에는 친밀감과 배려만이 불안전행동에 음(-)의 영향력이 있는 것으로 밝혀진 바 이 또한 자존심손상, 생산압력 및 감독자의 스트레스 요인과 동일한 외생변수로 고려하는 것이 타당한 것으로 보인다.

스트레스의 감독자 요인의 경우 불안전행동에 대한 직접효과가 $\beta=.130$ 으로 $p<.05$ 수준에서 유의미한 것으로 나타난 반면, 친밀감을 통한 간접효과가 .039로 불안전행동을 예방하는데 “우리성”의 효과가 있음을 알 수 있다. 그리고 배려를 완충변인으로 사용했을 때의 결과(그림 5)에서는 감독자가 불안전행동

에 효과가 유의미하지 않은 반면 배려를 통해서는 .039의 간접효과가 있는 것으로 나타나 상기의 친밀감과 더불어 이들은 스트레스의 감독자요인에 후행하는 완충변인으로 고려할 수 있다.

반면 “우리성”의 속박감은 스트레스와의 관계도 불안전행동에 대한 설명도 유의미한 경로를 나타내지 못하고 있으며 정의 경우는 생산압력(-.199)과 소외감(.180)으로부터 유의미한 경로를 보이고 있는 반면 이것이 불안전행동으로 연결되는 경로가 차단되어 있어 “우리성”의 이들 두 요인은 스트레스에 의한 불안전행동의 야기를 완충시키지 못한다는 것을 알 수 있다. 이러한 현상은 조직이나 집단속에 들어오므로 해서 자연발생적으로 속박당하게 되는 집단적 성격이기 때문에 자기합리화 과정을 거치기가 용이하므로 개인적 속성에 따른 불안전행동과는 거리가 있을 수밖에 없으며, 정은 “우리성”에 포함되는 개념인 것만은 분명하지만 동거성, 공동운명성, 다정성, 및 탈경계성 등으로 특징지워지는 것으로(최상진, 1992) 이들 자체가 공식적인 작업장면에서 찾아보기 힘든 내용들로 불안전행동과는 거리가 있기 때문이 아닌가 생각된다.

상기의 결과로 볼 때 일반적으로 “우리성”이 직무스트레스를 완충시키는 것이 아니라 독립적으로 불안전행동에 작용하며 부분적으로는 “우리성”의 친밀감과 배려만이 독립적으로 또는 중재변인으로 스트레스를 완충시키는 것으로 나타나 Luthans(1985)와 Baron(1986)의 연구결과에서 밝혀진 것처럼 사회적 지원이 직무스트레스의 기능을 하기도 하지만 스트레스를 감소시키는데 중요한 역할을 한다는 것과 본 연구결과 나타난 “우리성”의 양가적 특성과 그 작용과 기능면에서 동일하다고 볼 수 있는 부분이 있다.

한편, “우리성” 자체에 초점을 두었을 때 독자적인 효과도 갖고 있다는 점에서는 사회적 지원과 다른 것으로 볼 수 있는데 이것은 우리사회의 사회적 지원체제의 미확립 과 한국인의 특성과 정서에 공식적인 채널보다는 비공식적인 채널을 선호한다는 점, 개인중심적 문화라기 보다는 집단주의적 문화라는 점 등이

반영된 특성이라 여겨진다.

이상의 결과를 요약해 보면 다음과 같은 사실을 알 수 있다. (1) 일반적으로 “우리성”은 직무스트레스를 완충시키지 못한다. (2) “우리성” 요인 가운데 친밀감, 배려 만이 부분적으로 스트레스의 부적인 영향을 완충하고 있으며 독립변인으로서의 역할도 하고 있다.

따라서 스트레스에 대한 근로자의 행동반응인 불안행동을 “우리성”이 독립변인으로 작용하기 때문에 완충한다는 모델을 수용할 수 없고 부분적으로만 완충모델을 수용할 수 있다.

본 연구의 결과로부터 다음의 두가지 시사점을 추론해 볼 수 있다.

첫째, 조직의 의도와 관계없이 개인의 사회지각적 산물인 “우리성”이 작업자의 불안행동을 직접 설명해 줄 수 있다는 점은 비록 조직성원이 생산압력이나 기타 직무와 관련된 압박감을 스트레스로 지각하지 않을지라도 불안행동을 촉발시킬 수 있다는 점을 감안할 때 스트레스와 관계없이 작업자 개인의 불안행동이 동료나 상급자와의 관계성관리나 조직의 개입에 의해 감소될 수 있음을 시사해 준다.

둘째, 관리의 측면에서 관리하기가 용이한 “우리성” 요인이 전체적으로는 주요효과, 보다 구체적으로 각 하위요인의 관계에서 주요효과 및 완충효과를 나타냈다는 점은 스트레스에 의한 부적효과와 부적인 직무수행을 감소시킬 수 있는 가능성을 제시했다는 점에서 의의가 있다 하겠다. 사회적 지원에 대한 연구결과와 비교해 볼 때, 우리 문화 특유의 집합적 개념인 “우리성”의 증진방안을 통하여 조직내의 스트레스 뿐만아니라 조직내의 직무관련행동을 바람직한 방향으로 유도할 수 있을 것이다.

본 연구의 제한점으로는 아직까지 개념적으로 정립되지 못한 “우리성”의 개념을 완충변인으로 사용하였다는 점으로 본 연구의 결과가 시사해주는 바는 많지만 연구자에 따라 “우리성” 개념을 정의하는 방법에 의해 결과내용이 달라질 수 있다는 가능성을 배제하지 못하고, 둘째로 스트레스의 부적효과를 모든

연구에서와 마찬가지로 종속변인상에 나타나는 변화의 탐지가 매우 어렵기 때문에 본 연구의 결과에서 보여주는 바와 마찬가지로 변화의 폭이 극히 작아 무시될 수 있는 가능성이 있다는 것이다. 세번째로는 상식적인 수준에서 한국 문화의 특수성을 고려할 때 남녀간의 차이가 있을 것이고 다른 설명이 될 수 있음에도 불구하고 피험자의 선정상의 어려움으로 조사를 못한점이 아쉽다.

참고문헌

- 고흥화·김현수·백영승(1986). 산업 및 조직 심리학. 서울:학문사.
- 김정희(1987). 지각된 스트레스, 인지세트 및 대처방식의 우울에 대한 작용. 서울대학교 심리학과 박사학위 논문.
- 김현수(1991). 직무만족과 작업오류행동에 미치는 스트레스의 효과에 대한 집단성 지각과 내외 통제성향의 중재. 중앙대학교 대학원 박사학위 논문.
- 박수현(1990). 우리성에 대한 사회심리학적 개념화. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 송대현·이종목·박한기(1988). 직무스트레스와 직무만족과의 관계성에 대한 상관관계 연구. 한국심리학회지. 산업 및 조직심리 (창간호), 제1권, 제1호, 123-156.
- 이종목(1989). 직무 스트레스의 원인, 결과 및 대책. 서울:성원사.
- 차재호·박재현(1991). “우리”라는 표현사용의 집합주의적 관점에서의 분석. 한국심리학회 연차학술대회 발표논문집.
- 최상진(1992). 한국인의 ‘문화적 자기’: 하나의 자기 발견적 탐색. 한국심리학회 연차학술대회 발표논문집
- 최상진·최수향(1990). We-ness : A Korean Discourse of Collectivism. 한국심리학회 주최 국제학술회의 발표논문.

- Albrecht, K.(1986). *Stress and the Manager*. N. Y. : Simon & Schuster.
- Baron, R. A.(1986). *Behavior in Organization*(2nd ed.). Allyn & Bacon.
- Beehr, T. A., & Newman, J. E.(1978). Job stress, employee health, and organizational effectiveness : Afacet analysis, model, and literature review. *Personnel Psychology*, 31, 665-669.
- Bhagat, R. S., Mcquaid, S. J., Lindhoim, H., & Segovis, J.(1985). Total life stress : A multimethod validation of the construct and its effects on organizationally valued outcomes and withdrawal behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 70, 202-214.
- Brief, A. P., Schuler, R. S., & Van Sell, M. V. (1981). *Managing Job Stress*. Boston : little, brown & Company.
- Caplan, R. D., Cobb, S., French, J. R. Jr., Harrison, R. V., & Pinneau, S. R. Jr.(1978). *Job Demands and worker health: Main Effects and Occupational Differences*. Washington D. C. : U. S. Government Printing Office.
- Cherrington, D. J.(1983). *Personnel Management*. Dubuque, Iowa : Wcb.
- Cohen, S., Sherrod, D. R., & Clark, M. S.(1986). Social skills and the stress –protective role of social support. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(5), 963-793.
- Cooper, C. L., & Marshall, J.(Eds.). (1980). *White collar and professional stress*. N. Y. : John Wiley & Sons.
- Eaton, N. W.(1978). Life events, social supports and psychiatric symptoms : Areanalysis of the New Haven data. *Journal of Health and Social Behavior*, 19, 230-234.
- Ferry, T. S.(1981). *Modern Accident Investigation and Analysis: An Executive Guide*. N. Y. : John Wiley & Sons.
- Gore, S.(1978). The effect of social support in moderation the health consequences of unemployment. *Journal of Health and Social Behavior*, 19, 157-165.
- Green, R. G.(1985). Stress and accidents. *Aviation, Space, and Environmental Medicine*, 56(7), 638-641.
- Gupta. N., & Jenkins, G. D.(1985). Dual couple : Stress, Stressors, strains, and strategies. In T. A. Beeh, & R. S. Bhagat(Eds.), *Human stress and cognition in organizations*(pp. 141-175). New York : John Wiley & Sons.
- Hall, D. T., & Manfield. R.(1971). Organizational and individual response to external stress. *Administrative Science Quarterly*, 16, 533-547.
- Heinrich, H. W., Perterson, D., & Roos, N.(1980). *Industrial Accident Prevention* (5th ed.). N. Y. : McGraw – Hill.
- Hendeix, N. K., Ovalle, R. G., & Troxler.(1985). Behavioral and psychological consequence of stress and its antecement factor. *Journal of Applied Psychology*, 70(1), 188-201.
- Hogan, E. A., & Martell, D. A.(1987). A Confirmatory structural equations analysis of the job characteristics model. *Organizational behavior and Human Decision Processes*, 39, 242-263.
- House, J. S.(1981). *Work Stress and Social Support*. Reading, Massachusetts : Addison-Wesley.
- Hurrell, J. J., Mruphy, L. R., Sauter, S. L., & Cooper, C. L.(1988). *Occupational Stress: Issues and Developments in Research*. N. Y. : Tayler & Francis.
- Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T.(1980). *Stress and Work: A Managerial Perspective*.

- Gienview : Scott, Foreman, & Company.
- Jackson, S. E.(1983). Participation in decision making as a strategy for reducing job-related strain. *Journal of Applied Psychology*, 68, 3-19.
- Karasek, R. A., Triantis, K. P., & Chaudhry, S. (1982). Coworker and supervisor support as moderators of associations between task characteristics and mental strain. *Journal of Occupational Behavior*, 3, 181-200.
- Kaufmann, G. M., & Beehr, T. A.(1986). Interactions between job stressors and social support :Some counter intuitive results. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 522-526.
- Kobasa, S. C. O., & Puccetti, M. C.(1983). Personality and social resources in stress resistance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45, 839-850.
- Kobasa, S. C.(1979). Stressful life events, personality, and health :An inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 1-11.
- LaRocco, J. M., House, J. S., & French, J. R. P. (1980). Social support, occupational stress, and health. *Journal of Health and Social Behavior*, 21(september), 202-218.
- LaRocco, J. M., & Jones, A. P.(1978). Co-Worker and leader support as moderators of stress-strain relationships in work situations. *Journal of applied Psychology*, 64, 629-634.
- Lack, R. W.(1978). Coping with the unsafe act problem in today's world. *Protection*, 15, 14-16.
- Latack, J. C.(1986). Coping with job stress : Measures and future directions for scale development. *Journal of Applied Psychology*, 71, 377-385.
- Leavy, R. L.(1983). Social support and psychological disorder :A review. *Journal of Community Psychology*, 11, 3-21.
- Lin, N., Simeone, R. S., Ensel, W. M., & Kuo, W. (1979). Social support, stressful life events, and illness : A model and an empirical test. *Journal of Health and Social Behavior*, 20 (June), 108-119.
- Lisper, H. O., & Erikson, B.(1980). Effects of the length of a rest break and food intake on subsidiary reaction-time performance in an 8-hour task. *Journal of Applied Psychology*, 65(1), 117-122.
- Luthans, F.(1985). *Organizational Behavior*(4th ed.). N. Y. : McGraw-Hill.
- Martin, R. A., & Lefcourt, H. M.(1983). The sense of humor as a moderator of the relation between stressors and moods. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45, 1313-1324.
- McLean, A. A.(1979). *Work Stress*. Reading, Mass. : Addison - Wesley.
- Motowidlo, S. J., Packard, J. S., & Manning, M. (1986). Occupational stress : Its causes and consequences for job performance. *Journal of Applied Psychology*, 71(4), 618-629.
- Muchinsky, P. M.(1987). *Psychology Applied to Work*. Chicago, Illinois : Dorsey Press.
- Newman, J. E., & Beehr, T. A.(1979). Personal and organizational strategies for handling job stress :A review of research and opinion. *Personnel Psychology*, 32, 1-43.
- Newton, T. J., & Keenan, A. (1987). Role stress reexamined : An investigation of role stress predictors. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 40, 346-368.
- Oberne, D. J.(1987). *Ergonomics at Work*(2nd ed.).

N. Y. : John Wiley & Sons.

- Parasuraman, S., & Alutton, J. A.(1984). Sources and outcomes of stress in organizational settings :Toward the development of a structural model. *Academy of Management Journal*, 27, 330-350.
- Parkers, K. R.(1986). Coping in stressful episodes :The role of in dividual differences, environmental factors, and situational characteristics. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1277-1292.
- Parkington, J. J., & Schneider, B.(1979). Some correlates of experienced job stress :A boundary role study. *Academy of Management Journal*, 22(2), 270-281.
- Quick, J. C., & Quick, J. D. (1984). Organazatio-
nal Stress and preventive Management. N.
Y. : McGraw-Hill.
- Scheier, M. F., Weintraub, J. K., & Carver, C. S.
(1986). Coping with stress :Divergent
strategies of optimists and pessimists.
Journal of Personality and Social Psychology,
51, 1257-1264.
- Schuler, R. S.(1980). Definition and conceptu-
alization of stress in organizations. *Organiz-
ational Behavior and Human Performance*, 25,
184-215.
- Seers, A., MaGee, G. W., Serey, T. T., & Graen, G.
B.(1983). The interaction of job stress and
social support : A strong inference investi-
gation. *Academy of Management Journal*, 26
(2), 273-284.
- Streufert, S., Streufert, S. C., & Denson, A. L.
(1983). Information load stress, risk taking,
and physiological responsivity in a visual -
motor task. *Journal of Applied Social Psy-
chology*, 13, 145-163.
- Tetrick, L. E., & LaRocco, J. M.(1987). Under-
standing, prediction, and control as mod-
erators of the relationships between perc-
eived stress, satisfaction, and psychological
well-being. *Journal of Applied Psychology*, 72
(4), 538-543.
- Thoits, P. A.(1982). Conceptual, Methodological,
and theoretical problems in studying social
support as a buffer against life stress.
Journal of Health annd Social Behavior, 23
(june), 145-159

The Buffering Effects of We-Ness on the influence of job stress upon the unsafe behavior

Hyun-Soo Kim & Heung-Hwa Koh

K I T E

Chung Ang University

The purpose of this study was to examine the buffering effects of "WE-NESS" on the influence of job stress upon the unsafe behavior. The Ss of this research were 342 employees working in the field, were asked questionnaire consisting 39 items to answer. The job stress factor consisted of 5 sub-factors (self-respect damage, production pressure, a sense of alienation, supervisor, and dishonor/ accident witnessing) and the we-ness factor consisted of 4 sub-factors (intimacy, constraining force, thoughtful consideration, and affection). The dependent variable was unsafe behavior, such as badness or omission of assembling, wiring etc.

A relationship among variables was identified by the correlation coefficient. A proposed model was confirmed by path analysis. In general, findings of the study were as follow. The cofirmed paths were 「job stress→unsafe behavior」 and 「we-ness→unsafe behavior.」 More specifically, the intimacy and thoughtful factors of we-ness showed buffer effects on stress influence.

부록 : 스트레스 측정 설문지

안녕하십니까?

이 설문지는 중앙대학교 대학원 산업심리 연구실에서 여러분의 직장생활의 여러 측면을 조사하기 위하여 마련한 것입니다. 그리고 이 질문지는 익명으로 실시되기 때문에 귀하의 신분은 완전히 보장됩니다.

그러하오니 바쁘신 중에도 솔직히 응답하여 주시면 감사하겠습니다.

1. 성 별 : 남() 여()
2. 연 령 : 만() 세

중앙대학교 대학원 산업심리 연구실

다음에 제시되는 내용은 최근 여러분의 직장생활에서 경험하는 상황에 관한 질문입니다.
 각 질문에 대해 보기와 같이 표시해 주십시오.

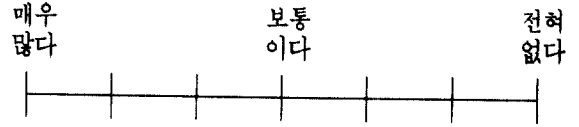
보 기

나는 출근시간에 늦는 편이다.
 <만일 거의 매일 같이 늦는다면>

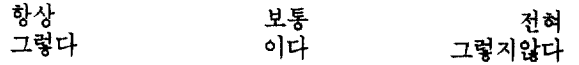
항상 그렇다 ∨ 절대 늦지 않는다

- | | |
|---|---|
| 1. 최근들어 상급자의 비위를 맞추어야 하는 경우가 있습니까? | 다반사다 그저 그렇다 전혀 없다
 |
| 2. 요즘, 잘한 일에는 보상(칭찬)을 못 받고 못한 일에는 심한 비난을 받은 경험이 있습니까? | 매우 많다 보통 이다 전혀 없다
 |
| 3. 최근 일을 할 때 다른 조와 생산성 경쟁을 하십니까? | 항상 한다 반반 이다 전혀 하지 않는다
 |
| 4. 최근 감독자가 억지를 쓰며 복종을 강요합니까? | 매우 그렇다 보통 이다 전혀 없다
 |
| 5. 수행하는 작업의 양은 적당합니까? | 너무 많다 적당 하다 매우 적다
 |
| 6. 이유없이 동료나 감독자로부터 미움을 받거나 따돌림을 당하고 있습니까? | 보통 그렇다 이다 그렇지 않다
 |
| 7. 요즘 감독의 지시가 변덕스럽다. | 매우 그렇다 그저 그렇다 절대 아니다
 |
| 8. 요즘 감독의 지시가 변덕스럽다. | 항상 한다 보통 이다 전혀 않는다
 |
| 8. 최근에 야근이나 특근을 얼마나 하십니까? | |

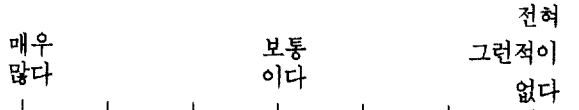
9. 최근에 작업장에서 사고를 목격하거나 전해 들은 경험이 있습니까?



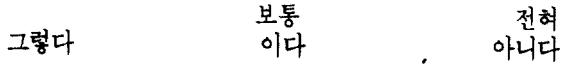
10. 자존심과 관련된 농담의 대상이 되십니까?



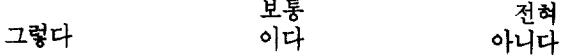
11. 최근에 직장동료에게 얼마나 속았습니까?



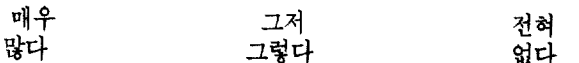
12. 작업장내에서 고참의 횡포가 심합니까?



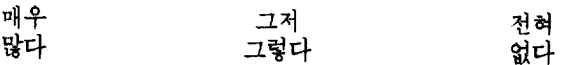
13. 당신의 의견이 잘 받아들여져 오고 있습니까?



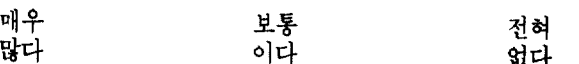
14. 최근 심한 욕설을 들었습니까?



15. 최근 동료의 이간질에 얼마나 자주 말려든 경험이 있습니까?



16. 최근 누명을 쓴 경험이 얼마나 있습니까?



당신이 직장생활에서 가장 친하게 지내는 사람을 생각해 보면서 다음의 질문에 응답해 주십시오.

그렇다 보통 전혀 그렇지 않다

1. 고민이나 걱정거리를 스스럼없이 말할 수 있다.

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

2. 사소한 감정변화도 서로 잘 알 수 있다.

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

3. 상대방에게 개인적으로 중요한 일이 있을 때 무엇인가를 기대하지 않고 도와준다.

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

4. 서로 개인적이고 사적인 문제를 잘 알 수 있다.

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

5. 서로 물질적인 손익을 따지지 않는다.

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

6. 다투는 일이 있어도 쉽게 화해한다.

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

7. 나는 상대방에게 숨기는 것이 없는데 상대가 내게 그렇지 않다는 것을 알게되면 섭섭한 생각이 든다.

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

8. 상대방을 있는 그대로 수용하기 보다는 옳고 그름을 따진다.

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

9. 사소한 일에도 간섭한다.

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

10. 상대의 문제가 곧 나의 문제인 것처럼 생각되고 상대방도 나의 문제를 자신의 문제인 것처럼 생각해 주는 것 같다.

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

11. 어떤 결정을 할 때 상대방의 입장을 생각한다.

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

12. 서로 미운정 고운정 들었다.

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

13. 집안의 중요한 일을 서로 잘 알고 지낸다.

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

14. 괴롭거나 슬플 때 마음의 위로를 받는다.

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

15. 일일이 말하지 않아도 상대방의 감정과 생각이 서로 이해된다.

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

16. 서로 흉허물 없이 지낸다.

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

전혀
그렇지 않다

보통

그렇다

17. 내가 사정이 있어도 함께 행동해야 할 때 부담스럽다.
18. 함께 있으면 외로움이 덜하다.
19. 비난받을 만한 일을 했어도 감싸고 덮어 준다.
20. 상대방의 감정을 상하게 하지 않으려 말이나 행동을 조심스럽게 한다.
21. 일상적인 행동방식과 습관이 서로 비슷하다.
22. 공식적인 행사를 통해서 서로 우리임을 느낀다.
23. 정은 들었지만 돌아서면 남이 될 수 있다는 생각이 든다.
