

# 중대재해처벌법 시행 이후 작업장의 조직풍토가 근로자의 안전의식 수준에 미치는 영향 - 건설현장 근로자를 중심으로 -

이재윤<sup>1</sup> · 김동현<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>동양대학교 건설공학과 박사과정 · <sup>2</sup>동양대학교 철도건설안전공학과 교수

## A Study of the Effect of Organizational Climate on Workers' Safety Consciousness after the Enforcement of the Act on the Punishment of Severe Disasters - Focusing on Construction Site Workers -

Lee, Jaeyoon<sup>1</sup>, Kim, Donghyun<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Graduate Student, Department of construction engineering, Dongyang University

<sup>2</sup>Professor, Department of railway construction safety engineering, Dongyang University

**Abstract :** On January 8, 2021, the Act on the Punishment of Severe Disasters passed the Legislation and Judiciary Committee and has been in effect in earnest since January 2022. However, safety accidents at construction sites are still continuing, and it is necessary to discuss ways to improve the safety awareness of construction workers. Therefore, in this study, data were collected through a survey of construction site workers, and the effect of the organizational climate of the workplace on the level of safety consciousness of workers was studied. As a result of the study, the factors of organizational structure, guaranteeing autonomy and consideration of supervisors among the organizational climate of the workplace had a positive effect on the improvement of workers' safety awareness. Based on this, this researcher suggested that workers should be delegated the authority to perform some tasks according to the situation and content of the work during the field work and that incentives should be compensated according to performance.

**Keywords :** Act on the Punishment of Severe Disasters, Organizational Climate, Safety Consciousness, Construction Site Workers

## 1. 서론

### 1.1 연구의 배경 및 목적

#### 1.1.1 연구의 배경

지난 2021년 1월 8일, 「중대재해처벌 등에 관한 법률」이 법사위를 통과하였다. 이 법률은 중대재해 중 산업재해에 대한 경영자들의 형사책임을 법적으로 인정하여 다양한 산업에 종사 중인 근로자들의 안전문제에 대한 국가적 책임을 명시하였으며, 방법론으로서 산업의 경영자들에 대해 구조적 안전의무를 부과하였다는 점에 건설관리는 물론 근로자

의 안전 차원에서의 패러다임이 변화한 사안이라 할 수 있다. 특히 다양한 삶의 현장들 중 직업현장은 스스로의 삶을 영위하는 일상의 공간 중 하나로서 안전이 보장되어야 하는 공간이며, 산업재해로 인해 발생하는 사망과 상해사고의 발생빈도가 지나치게 높다는 사실(Hwang, 2022)은 이 법이 제정되게 된 배경이자 원인이기도 하다.

해당 법제가 발의된지 약 1년 6개월이 지난 현 시점, 실제 다수의 근로사업장들은 해당 법률을 의식하고 작업장의 조직풍토를 변화시킬 것으로 예상되고 있다(Kang et al., 2021). 관련한 동향연구가 현 시점까지 시행된 바 없으나, 해당 법률이 2021년 9월 28일 경영책임자 등의 안전보건 확보의무가 구체화되고 본격적인 법제의 시행이 이루어진 2일 만인 2022년 1월 29일, 모 산업의 대표가 채석장에서 발생한 토사 붕괴사고로 인해 중대재해법 위반으로 송치된 사건이 발생하였고 비교적 최근인 2022년 6월 27일에는 창원시

\* **Corresponding author:** Kim, Donghyun, Department of Railway Construction Safety Engineering, Dongyang University, 145 Dongyangdae-ro, Punggi-eup, Yeongju-si, Gyeongsangbuk-do, Korea

E-mail: kimdh@dyu.ac.kr

Received August 2, 2023; revised October 18, 2023

accepted November 7, 2023

의 모 에어컨 부품 제조업체에서 집단 독성감염 사건이 발생하여 대표자가 송치되는 사건이 발생하는 등 기존 우리 사회의 작업환경들의 미흡한 사례가 하나 둘 발견됨에 따라 산업 내 안전에 대한 경각심이 한 층 높아지고 있다.

특정한 조직의 풍토, 즉 조직풍토는 조직이 보유한 독특한 사회적, 심리적 환경에 영향을 미치는 가치체계와 행동체계를 의미하는 개념으로서 해당 조직의 구성원의 안전행동과 사고발생률에 영향을 미치는 주요 변수이다(Ro et al., 2014). 안전을 중시하는 조직풍토는 조직 구성원들의 직무수행에 따른 만족도를 높이는 것과 동시에 조직몰입에도 긍정적인 영향을 미치는 긍정적인 효과가 있을만큼(Lee & Yeo, 2017) 산업 내 안전과 성과를 위해 중요하게 고려되어야 하는 변수이다. 특히, 다양한 산업분야 중에서도 가장 재해의 양상이 다양하여 지속적으로 높은 안전사고 발생률을 기록하고 있는 건설현장(Jeong, 2014; Youn & Kim, 2020)에서의 조직풍토는 더더욱이 중요하다고 할 수 있지만 조직풍토의 안전의식으로서의 영향, 혹은 효과성을 규명한 연구사례는 병원(Kim, 2012), 제조업(Lee & Yeo, 2017), 철도산업(Ro et al., 2014) 등지에서 일부 연구만 수행되었을 뿐 건설현장의 근로자들을 대상으로 한 실증연구사례는 상당히 부족한 실정이다.

이에 본 연구에서는 건설현장의 근로자들이 인식하는 조직풍토의 지각 수준이 이들의 안전의식 수준에 미치는 영향력을 실증적으로 규명해보고자 한다. 특히, 본 연구의 시점인 중대재해처벌법 시행 이후의 상황에서 작업장의 조직풍토가 건설현장 내 근로자들의 안전의식 수준에 미치는 영향력을 규명할 수 있다면 지속적으로 논의되고 있는 중대재해처벌법의 현실적 개정사안에 대한 시사점은 물론, 건설현장 내의 안전한 환경을 조성하기 위하여 어떠한 구체적인 노력이 필요할 지에 관한 시사점을 제공할 수 있을 것으로 생각된다.

## 1.2 연구의 범위 및 방법

본 연구의 시간적 범위는 2022년 1월 27일부터 본격적으로 시행된 중대재해처벌법 이후의 건설현장 내 환경이다. 공간적 범위는 2022년 6월부터 2023년 9월까지의 약 1년 반 기간으로, 전국에 소재하고 있는 다양한 지역, 현장규모를 지니고 있는 건설현장 내 근로자 400명을 연구대상으로 설정하였다. 조직풍토에 대한 각 근로자의 지각 수준이 안전의식에 미치는 영향을 규명하기 위하여 이들에게 구조화된 설문지를 배포하여 자료를 취합하였으며 취합된 자료는 통계처리프로그램 SPSS 26.0을 활용하여 빈도분석, 기술통계분석, 상관분석, 다중회귀분석을 시행하여 본 연구에서 규명하고자 하는 사실을 검증하는 양적 조사연구의 방법에 따라

수행하였다.

## 2. 이론적 배경

### 2.1 중대재해처벌법

중대재해처벌법이라는 약칭으로 불리는 「중대재해 처벌 등에 관한 법률」은 2017년 제20대 국회에서 노회찬 의원이 발의했으나 통과되지 못하고 폐기되었던 「재해에 대한 기업 및 정부책임자 처벌에 관한 특별법안」을 기본으로 하여 2021년 1월 8일 법사위를 통과하고 2022년 1월 27일부터 시행된 법령이다. 해당법의 제1조에 따른 이 법의 목적은 사업장, 공중이용시설 및 공공교통수단 등의 사업을 운영하며 안전보건의 조치의무를 위반하여 인명피해를 입힌 사업주와 경영책임자, 공무원 및 법인에 대한 처벌을 규정함을 통해 중대한 재해를 예방하고, 시민 및 종사자들의 생명과 신체를 보호하고자 하는 것이다.

이 법에서 정의하는 중대재해란 중대산업재해와 중대시민재해로 나뉘는데, 이들 중 중대산업재해는 사망자가 발생하거나 전치 6월 이상 부상자가 2명 이상 발생하거나, 직업성 질병자가 1년 이내 3명 이상 발생한 산업재해를 의미한다. 한편 상시 근로자들이 5명 미만인 사업장에는 이 처벌 조항이 적용되지 않고, 점차 적용대상이 확대되어감에 따라 상시 근로자가 50명 미만인 사업장에 대해서도 오는 2024년부터 적용될 예정이다. 2022년 6월 27일을 기점으로 이 법이 시행된 지 반 년의 시간동안 발생한 중대산업재해는 사망사고 57건, 질병사고 2건의 총 59건이었는데 이들 중 27건에 대해 중대재해법 위반 혐의로 경영책임자가 입건될 만큼 법시행 이전까지의 각종 산업의 작업현장에서 안전관리에 대한 실태가 상당히 안일하게 이루어졌다는 사실을 재조명하게 만든 법안이라 판단된다.

### 2.2 조직풍토

조직풍토(Organizational Climate)란 조직 구성원들이 업무환경 내에서 생활하고, 행동하며 직접적으로나 간접적으로 지각하는 업무환경에 대한 측정 가능한 특성을 의미하는 개념이다(Litwin & Stringer, 1968). 혹은 조직 내 구성원들이 조직의 직무환경, 상사의 리더십 등과 관련하여 갖는 종합적인 지각의 수준이라고도 정의된다(Watkin & Hubbard, 2003). 즉, 조직풍토란 조직 내 구성원들이 인지하는 조직에 대한 전반적인 환경요인에 대한 지각 수준이라 정리해 볼 수 있다. 유사한 개념으로서 조직문화가 있는데, 조직풍토와 조직문화는 개념, 접근방식에 따른 차이가 있다. 조직문화는 조직풍토를 포괄하는 상위적 개념으로 조직과 구성원 간의 상호작용에 영향을 주는 포괄적 신념과 가치, 전통 등의

조직의 기본성격을 강조하는 개념이기에 변경하기 어렵고, 측정이 불가능한 한편 조직의 풍토는 특정한 개념에 연관된 성질, 환경 요인등을 규명한다는 점에 변경가능하고 측정이 가능하다는 차이가 있다(Lee & Kim, 2009).

조직풍토는 그 개념이 적용되는 상황과 환경 등에 따라 구성요인이 다양하게 정의되고 있는데, 건설현장과 같은 현장작업장에서의 조직풍토는 Dieterly and Schneider (1974)가 개발한 도구가 국내외 연구에서 사용되고 있다(Choi, 2022; Dedobbeleer & Beland, 1991). 이들은 조직풍토를 자율성, 구조, 보상수준, 감독자의 배려의 네 가지 차원으로 나누었다. 이들 중 자율성이란 업무수행과 관련한 근로자의 자율권과 책임성을 보장해 주며, 불필요한 간섭 등을 줄이는 특성을 의미한다. 자율성 수준이 보장된 근로자는 스스로 작업의 일정, 방법 등을 일정 수준 결정할 수 있는 자유재량이 부여되며(Hackman & Oldham, 1980), 자율성 지각 수준이 높은 근로자는 직무에 대한 만족은 물론 성과 또한 향상됨으로 규명된 사실도 있다(Lee, 2012).

이어, 구조는 현장 내의 업무체계, 업무분장, 감독체계 등의 수준을 의미하는 개념인데, 구체적으로 조직풍토가 연구되는 상황에서 해당 개념이 발휘되기에 조직 구조가 얼마나 체계적으로 형성되어 있는지를 의미하는 개념으로 볼 수 있다(Ko & Han, 2019). 다음으로 보상수준은 조직이 각 구성원에 대하여 직무수행에 대한 합당한 보상을 제공하고 있는지에 대한 수준을 의미한다. 마지막으로 감독자의 배려는 감성리더십의 개념과 유사하게 다양한 조직 구성원들의 생각, 의견 등을 깊이 이해하고 헤아리는 지도력의 수준, 배려의 수준, 공감의 수준 등을 일컫는 총체적 개념이다(Goldeman et al., 2002).

본 연구에서는 이상과 같이 조직풍토를 크게 자율성과 구조, 보상수준, 감독자의 배려의 네 가지로 나누어 건설현장 내의 조직풍토에 대한 지각 수준을 측정하고자 한다.

### 2.3 안전의식

안전이 중요한 사회적 이슈가 된 것은 과거부터 지속적으로 강조되어 온 상황이다. 이에 자연스레 안전에 대한 의식을 의미하는 안전의식과 관련한 지속적인 연구가 수행되어 왔는데, 안전의식이란 안전하고자 하는 인간의 본능적인 마음의 자세로서 위험으로부터 개인의 안전 수준을 유지하거나 미연에 사고를 방지하기 위하여 갖는 적극적인 인지도라 정의된다(Lee & Yoon, 2019). 즉, 다양한 상황 속에서 발생할 수 있는 위험 요인을 인식하고, 이와 같은 상황을 효과적으로 대처하는 개인의 태도이자 믿음인 것이다(Bradford et al., 2001).

특히 우리나라의 건설업은 짧은 역사 동안 급격하게 성장

하였다는 점에 건설분야 종사자들의 안전교육의 부족 등으로 인한 건설 내 안전관리 의식이 제대로 정착되지 못하였다(Zhen & An, 2014). 특히 오늘날과 같이 시간이 경과될수록 건설재해의 규모와 범위가 대형화되는 상황 속에서 이들의 안전의식수준은 상당히 중요하다 할 수 있기에, 건설현장 내에서의 근로자들에 대한 안전의식을 높이기 위한 방안을 연구할 필요성이 있다. 건설업의 근로자들은 대다수가 일용직 근로자라는 점에 회사의 소속감이 부족하며 체계적인 안전교육의 기회가 부족하고(Yoon & Kim, 2020), 작업의 특수성으로 인해 일일 근로시간이 불투명하며 대다수가 옥외에서 작업이 이루어진다는 점에 내외부적인 영향, 공정진행에 따른 작업의 종류가 수시로 변화하여 위험에 대한 사전 예측이 어렵기 때문이다(Kim et al., 2017). 이에 본 연구에서는 건설현장 내의 조직풍토가 근로자들의 안전의식 수준에 미치는 영향을 규명하여 이들의 안전의식 수준을 높여주는 조직풍토의 요인을 규명하여 전반적으로 건설현장 내의 안전의식을 향상시킬 수 있는 방안을 논의하고자 하는 것이다.

## 3. 연구설계

### 3.1 연구의 대상 및 자료수집

본 연구에서는 중대재해처벌법 시행 이후 건설현장 내 근로자들의 조직풍토 지각 수준이 안전의식 수준에 미치는 영향을 규명하기 위하여 2022년 6월 1일부터 2023년 9월까지 전국에 소재하고 있는 다양한 지역, 현장규모를 지니고 있는 건설현장 내 근로자 400명을 연구대상으로 설정하였다. 이들에게 구조화된 설문지를 배포하여 자료를 수집하였는데, 모든 연구참여자들에게는 연구의 목적을 알린 뒤, 연구참여에 동의한 대상자들로부터 설문참여가 가능하도록 조치하였다. 최종적으로 배포한 400부의 설문부 수 중 9부의 경우 불성실한 응답 및 누락으로 분석 대상에서 제외되었으며 최종적으로 391부의 응답자료를 분석자료로 활용하였다. 설문조사에 대한 개요는 다음 <Table 1>과 같다.

Table 1. Outlines of the Survey

Categories	Contents
Subjects	391 Construction site workers (including executive workers)
Period	2022.06.01 - 2023.09.30
Method	Questionnaire Survey (Structured questionnaire)

### 3.2 연구의 모형 및 가설

본 연구에서는 독립변인으로 건설현장에 근무 중인 근로자들이 지각하는 조직풍토 인식을, 종속 변인으로 이들의 안

전의를 수준을 설정한 연구모형을 설정하였으며, 이에 기반한 본 연구의 연구모형은 다음 <Fig. 1>과 같다.

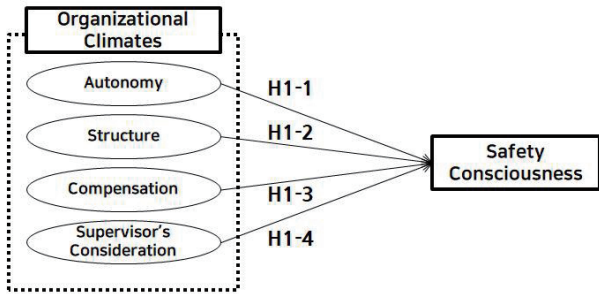


Fig. 1. Research Model

<Fig. 1>에 따른 본 연구의 추가설은 다음과 같다.

H1: 건설현장의 조직풍토인식은 건설현장 근로자의 안전의식 수준에 대해 유의한 정적 영향을 미칠 것이다.

위 추가설의 각 하위가설을 설정한 근거는 다음과 같다.

독일의 자동차문화에서는 개개인들의 운전에 대한 자율성을 보장하여 이들의 안전의식을 향상시키기 위한 정책방안을 마련한 사례가 있다(Yuk, 2018). 국내에서는 건설현장 분야 외의 분야에서 직무상의 자율성이 보장됨을 통해 직무수행에 대한 안전의식을 높여준다는 연구 결과가 존재하며(Lee & Choi, 2019), 국외의 연구사례에서는 조직 내 구성원들의 자율성을 보장시켜주는 풍토는 이들의 안전의식 수준을 높여준다는 점을 실증연구를 통해 규명한 사례가 있다(Khan et al., 2018). 이에 조직풍토의 요인들 중 자율성은 건설현장의 근로자의 안전의식을 향상시키는 요인으로 작용할 것으로 추론해 볼 수 있다. 이어, 조직 내의 구조적 측면을 다루는 위계관계, 소통방식, 업무전달체계 등은 구성원들의 안전의식에 직접적인 영향을 미치는 인자로서 규명된 사례(Seo et al., 2010), 보상수준은 직접적인 안전의식과 결부되어 연구된 사례는 부존하나 자기보상 요인이 안전의식 향상에 영향을 미친다는 실증연구 사례(Min & Jang, 2021), 마지막으로 감독자의 안전문화 정착을 위한 각 근로자들에 대한 배려가 안전의식을 제고하기 위해 필수적인 요인이라는 점(Youn & Kim, 2020) 등은 다음과 같은 본 연구의 하위가설 설정에 대한 근거로 작용한다.

H1-1: 조직풍토인식 중 자율성은 건설현장 근로자의 안전의식 수준에 대해 유의한 정적 영향을 미칠 것이다.

H1-2: 조직풍토인식 중 구조성은 건설현장 근로자의 안전의식 수준에 대해 유의한 정적 영향을 미칠 것이다.

H1-3: 조직풍토인식 중 보상 수준은 건설현장 근로자의

안전의식 수준에 대해 유의한 정적 영향을 미칠 것이다.

H1-4: 조직풍토인식 중 감독자의 배려 수준은 건설현장 근로자의 안전의식 수준에 대해 유의한 정적 영향을 미칠 것이다.

### 3.3 연구도구

#### 3.3.1 조직풍토인식

본 연구에서의 조직풍토인식은 Dieterly and Schneider (1974)가 개발한 문항들을 기반으로 Pae (2022)가 사용한 조직풍토 관련 연구에서 활용된 척도를 참조하여 건설현장 근로자의 상황에 맞도록 변안하여 활용하였으며, 해당 척도는 조직풍토를 자율성, 지원, 구조, 신뢰성으로 구성되어 있으나 이들 중 일부 문항을 변형하여 각 자율성 5문항, 구조성 5문항, 보상 수준 5문항, 감독자의 배려 수준 5문항으로 구성된 4요인의 20문항 척도를 활용하였다. 각 문항에 대해 Likert식 5점 만점 척도를 활용하여 측정하였으며, ‘매우 그렇지 않다’를 1점, ‘매우 그렇다’를 5점으로 평정하여 점수가 높을수록 각 조직풍토인식의 하위 요인에 대한 인식 수준이 긍정적으로 높음을 의미할 수 있도록 측정하였다.

#### 3.3.2 건설현장 근로자의 안전의식

본 연구에서의 근로자의 안전의식은 근로자의 안전의식을 다룬 다수의 선행연구(Bradford et al., 2001; Lee & Yoon, 2019 등)들을 참조하여 총 6문항으로 구성된 단일요인의 척도로 본 연구자가 직접 구성하였다. 각 문항은 ‘나는 작업현장에서 불편하더라도 안전보호구를 반드시 착용하고 작업에 임한다.’, ‘안전교육은 작업시 안전도를 높이는데 도움이 된다.’ 등으로 구성되어 있으며, 각 문항에 대해 Likert식 5점 만점 척도를 활용하여 측정하였으며, ‘매우 그렇지 않다’를 1점, ‘매우 그렇다’를 5점으로 평정하여 점수가 높을수록 안전의식이 높음을 의미할 수 있도록 측정하였다.

#### 3.3.3 건설현장 근로자의 기본적 특성

본 연구에서는 건설현장 근로자들의 기본적 특성을 파악하기 위해 성별, 연령대, 최종학력, 건설현장 업무 경력, 지역, 현장의 규모, 직접노무 근로자와 관리 근로자로 나누는 근로형태 문항으로 구성된 총 7가지 명목척도 기반 문항들을 부가하여 조사하였다.

### 3.4 분석방법

본 연구를 위하여 수집된 유효표본의 설문자료들은 SPSS 26.0 통계처리 프로그램을 활용하여 다음과 같은 분석방법이 활용되었다.

첫째, 연구대상자의 기본적 특성을 알아보기 위하여 빈도 분석을 시행하였다.



둘째, 연구도구의 타당성 및 신뢰성을 검증하기 위하여 탐색적 요인분석 및 내적신뢰도계수인 Cronbach's  $\alpha$ 를 산출하였다.

셋째, 요인분석에 의해 추려진 요인들에 대한 평균, 표준편차와 변인 간 개략적인 상관관계를 알아보기 위하여 Pearson의 상관계수를 도출하고, 이를 보기 쉽게 표로 정리하였다.

넷째, 연구대상자의 기본적 특성에 따른 안전의식의 차이를 알아보기 위하여 각 일원배치 분산분석(One-way ANOVA) 및 사후분석의 방법으로서 Scheffe의 분석을 시행하였다.

다섯째, 본 연구에서 검증하고자 하는 가설인 건설현장 근로자들의 조직풍토인식이 안전의식 수준에 미치는 영향을 규명하기 위하여 다중선행회귀분석을 시행하였다.

이상의 모든 통계분석은 통계적 유의수준  $p < .05$ 를 가설 채택의 기준으로 설정하였다.

## 4. 연구결과

### 4.1 연구대상자의 기본적 특성

본 연구의 대상인 총 391명의 건설현장 근로자가 응답한 설문내용에 따른 연구대상자의 기본적 특성은 <Table 2>와 같다. 성별은 남성이 289명(73.9%)으로 여성 102명(26.1%)보다 많았으며, 연령대는 30대가 144명(36.8%)으로 가장 많았다. 최종학력 수준은 전문대졸이 268명(68.5%)으로 가장 많았으며, 건설현장 업무 경력은 1년 미만의 단기 경력자가 244명(62.4%)으로 가장 많았다.

연구대상자의 근무지는 서울 및 경기권을 포함한 수도권이 107명(27.4%)으로 가장 많았지만, 대체적으로 균등한 분포비율을 보였다. 이들이 근로를 수행하고 있는 현장의 규모

Table 2. Basic Characteristics of the Subjects

(Unit : N, %)

Categories	N		%	
Gender	Male	289	73.9	
	Female	102	26.1	
Age	20s	139	35.5	
	30s	144	36.8	
	40s	34	8.7	
	50s	50	12.8	
	Above 60s	24	6.1	
Education	Under high school	63	16.2	
	Junior college	268	68.4	
	Above General College	62	15.4	
Work experience	Less than a year	244	62.4	
	1-3 years	78	19.9	
	Above 3 years	69	17.6	
Working area	Metropolitan (Seoul & Gyeonggi)	107	27.4	
	Chungcheong	99	25.3	
	Jeolla	59	15.1	
	Gyeongsang	67	17.1	
	Etc	59	15.1	
Working field scale	Less than 10 workers	46	11.8	
	10-50 workers	70	17.9	
	50-100 workers	103	26.3	
	Above 100 workers	172	44.0	
Working type	Field worker	247	63.2	
	Management & Supervision worker	144	36.8	

는 100명 이상의 대규모 건설현장이 172명(44.0%)으로 가장 많았으며, 연구대상자 중 직접노무 근로를 수행하는 대상자는 각 247명(63.2%), 관리 등 간접노무 근로를 수행하는 대상자는 144명(36.8%)인 것으로 조사되었다.

### 4.2 연구도구의 타당성 및 신뢰성 검증

본 연구에서는 건설현장 내 근로자들이 인식하는 조직풍토의 구성요인에 대한 응답결과의 타당성과 신뢰성을 검증하기 위하여 탐색적 요인분석 및 내적신뢰도계수 Cronbach's  $\alpha$ 를 도출하여 검증하였다. 최초 요인분석을 시

Table 3. Exploratory Analysis and Reliability Analysis of Organizational Climates

Factor	item	Factor Loading				Cronbach's $\alpha$
		F1	F2	F3	F4	
Structure	ST1	.865	.095	-.026	.067	.722
	ST2	.849	.083	.084	-.106	.722
	ST3	.631	.026	.077	.348	.722
Compensation	TR1	.009	.860	.126	.109	.695
	TR2	.047	.859	.073	.001	.695
	TR3	.173	.558	.100	.219	.695
Autonomy	AU1	.042	.118	.924	.109	.861
	AU2	.059	.149	.923	-.029	.861
Supervisor's Consideration	SP4	-.102	.176	-.014	.814	.612
	SP5	.099	-.008	.086	.749	.612
	SP3	.355	.248	-.005	.568	.612
Eigen value		2.049	1.933	1.758	1.754	
Variance(%)		18.624	17.577	15.983	15.948	
Cumulative Variance(%)		18.624	36.201	52.184	68.132	

행한 결과, 각 구조성, 보상 수준, 자율성, 감독자의 배려를 묻는 일부 문항들이 적절한 요인분류가 이루어지지 않고, 요인적재량이 0.5 미만으로 도출되어 수 차례 정제과정을 거쳤으며, 각 요인들을 묻는 질문의 순서에 따라 'ST1', 'ST2'.. 순으로 명명하여 도출된 최종 조직풍토 요인에 대한 탐색적 요인분석의 결과는 다음 <Table 3>과 같다.

<Table 3>과 같이 건설현장 근로자가 인식하는 조직풍토의 요인은 본 연구자의 최초 구상과 같이 구조성, 보상 수준, 자율성, 감독자의 배려의 네 가지 요인으로 원활하게 분류되었으며 각 요인분류에 따른 고유값(Eigen value)이 모두 1을 상회하고, 총 누적분산치(Cumulative variance)가 60%를 상회하였으며 모든 문항들의 요인 적재량이 0.5를 넘기에 구성타당성이 확보되었다. 이어, 각 분류된 요인에 대한 내적신뢰도 계수 Cronbach's  $\alpha$ 를 산출한 결과, 모두 0.6을 상회하여 조직풍토 도구에 대한 신뢰도도 확보되었다.

이어, 안전의식 수준을 묻는 6문항에 대한 탐색적 요인분석 및 신뢰도 분석을 시행한 결과는 <Table 4>와 같다.

**Table 4. Exploratory Analysis and Reliability Analysis of Safety Consciousness**

Factor	item	Factor Loading	Cronbach's $\alpha$
		F1	
Safety Consciousness	CS1	.860	.647
	CS3	.859	.647
Eigen value		1.480	
Variance(%)		74.009	
Cumulative Variance(%)		74.009	

이와 같이 건설현장 근로자의 안전의식 수준을 묻는 문항들 중 최종적으로 4문항이 요인적재량 미달로 탈락되고, 2문항은 온전한 요인분류가 되었다. 단일요인으로 분류된 안전의식 요인의 고유값(Eigen value)이 1을 상회하고, 총 누적분산치(Cumulative variance)가 70%를 상회하며, 문항들의 요인 적재량이 0.5를 넘기에 구성타당성이 확보되었다. 이어, 안전의식 요인에 대한 내적신뢰도 계수 Cronbach's  $\alpha$

를 산출한 결과, .647로 도출되어 안전의식 수준에 대한 도구의 신뢰도도 확보되었다. 이에, 이상의 요인분석 결과에 의거한 연구분석을 시행한다.

### 4.3 건설현장 근로자의 조직풍토인식, 안전의식의 수준 및 변인 간 상관관계

본 절에서는 건설현장 내 근로자들이 인식하는 조직풍토의 각 하위요인, 안전의식의 수준을 알아보고 이 변인들 간의 상관관계를 알아보기 위하여 각 기술통계분석과 상관분석을 시행하였다. 결과는 다음 <Table 5>와 같다.

조직풍토에 대한 인식 수준 중 구조성에 대한 인식( $r=.315, p<0.01$ ), 보상 수준( $r=.109, p<0.05$ ), 자율성에 대한 인식( $r=.219, p<0.05$ ), 감독자의 배려에 대한 인식( $r=.270, p<0.01$ )은 모두 근로자의 안전의식과 통계적으로 유의한 정(+)적 상관관계를 갖고 있었다. 이들 중 가장 강한 정적 상관관계를 갖고 있는 관계는 건설현장 내의 업무체계, 업무분장, 감독체계, 안전을 최우선적으로 하는 가치 등을 의미하는 구조성인 것으로 나타났다. 이어, 근로자의 각 구조성, 보상 수준, 자율성, 감독자의 배려, 안전의식의 기술통계량을 분석한 결과는 조직풍토인식 중 가장 높은 평균점을 차지하고 있는 변수는 구조성( $M=3.38$ )으로서, 건설현장 내의 업무체계, 업무분장, 감독체계, 안전을 최우선적으로 하는 가치의 분위기에 대한 평가가 가장 높았다. 통계적인 방법으로 그 원인은 파악할 수 없으나, 본 연구의 시점이 중대재해 처벌법 시행 이후 이루어졌다는 점에 관련한 근로환경의 변화로 인한 것으로 추론해 볼 수 있는 대목이다. 이어 전반적인 근로자들의 안전의식 수준의 평균은 3.34( $SD=.757$ )로, 리커트식 5점 척도의 평균점인 3점을 소폭 상회하는 수준이었다.

### 4.4 건설현장 근로자의 기본적 특성에 따른 안전의식 수준의 차이

본 절에서는 본 연구의 연구가설 검증에 앞서, 통제변인으로 작용할 기본적 특성변수를 추리기 위하여 건설현장 근로

**Table 5. Descriptive Statistics and Correlation Analysis of Research Variables**

Factor		Organizational Climates				Safe Consciousness
		Structure	Compensation	Autonomy	Supervisor's Consideration	
Organizational Climates	Structure	1				
	Compensation	.202**	1			
	Autonomy	.124*	.266**	1		
	Supervisor's Consideration	.264**	.299**	.109*	1	
Safe Consciousness		.315**	.109*	.219**	.270**	1
Mean(SD)		3.38(.654)	3.37(.633)	3.35(.776)	3.21(.601)	3.34(.757)

\* $p<0.05$ , \*\* $p<0.01$

Table 6. Difference in the Level of Safety Consciousness according to the General Characteristics of Subjects

Categories		Mean (SD)	F (p)	Scheffe
Gender	Male (N=289)	3.35 (.779)	.273 (.602)	-
	Female (N=102)	3.30 (.694)		
Age	20s (N=139)	3.24 (.867)	1.032 (.390)	-
	30s (N=144)	3.41 (.703)		
	40s (N=34)	3.41 (.583)		
	50s (N=50)	3.30 (.693)		
	Above 60s (N=24)	3.40 (.722)		
Education	Under high school (N=63) <sub>a</sub>	2.96 (.810)	11.487 ***	a < b, c a < b, c a < b, c
	Junior college (N=268) <sub>b</sub>	3.38 (.716)		
	Above General College (N=62) <sub>c</sub>	3.57 (.751)		
Work experience	Less than 3 years (N=133)	3.27 (.765)	2.793 (.062)	-
	3-5 years (N=43)	3.41 (.658)		
	Above 5 years (N=37)	3.49 (.811)		
Working area	Metropolitan (Seoul & Gyeonggi) (N=107)	3.38 (.730)	.190 (.944)	-
	Chungcheong (N=99)	3.29 (.714)		
	Jeolla (N=59)	3.31 (.825)		
	Gyeongsang (N=67)	3.36 (.632)		
	Etc (N=59)	3.34 (.935)		
Working field scale	Less than 10 workers (N=46) <sub>a</sub>	3.18 (.710)	8.206 ***	a < c; b > d; c > d
	10-50 workers (N=70) <sub>b</sub>	3.50 (.712)		
	50-100 workers (N=103) <sub>c</sub>	3.57 (.647)		
	Above 100 workers (N=172) <sub>d</sub>	3.17 (.801)		
Working type	Field worker(N=247)	3.20 (.779)	24.028 ***	-
	Management & Supervision worker(N=144)	3.58 (.653)		

\*\*\*p<0.001

자의 기본적 특성에 따른 안전의식 수준의 차이를 알아보았다. 이 때, 성별 등 2군집으로 이루어진 구분은 독립표본 t-검증을 수행하고 연령대 등의 3개 이상의 군집으로 이루어진 구분은 일원배치 분산분석을 시행하는게 통상이나, 본 연구에서는 결과를 보다 통일성 있게 제시하고, 무엇보다도 t-검증의 차이와 F-검증의 차이가 존재하지 않다는 점에 모두 일원배치 분산분석으로 차이를 검증하였다. 건설현장 근로자의 기본적 특성에 따른 안전의식 수준의 차이를 검증한 결과는 <Table 6>과 같다.

안전의식 수준의 차이를 불러일으키는 연구대상자의 기본적 특성 요인은 최종학력(F=11.487, p<0.001), 현장규모(F=8.206, p<0.001), 근로 유형(F=24.028, p<0.001)에 따른 차이가 유의하였다. 구체적으로, 최종학력의 경우 고졸 이하(M=2.96)보다 전문대졸(M=3.38), 일반대졸(M=3.57) 근로자의 안전의식이 높았으며, 현장규모의 경우 10명 미만의 소규모 현장 근로자(M=3.18)보다 중규모 이상인 50명 이상 100명 미만 현장의 근로자(M=3.57)의 안전의식이 높았으나, 상대적으로 가장 큰 규모인 100인 이상 현장규모에서 근로를 수행하는 근로자의 안전의식(M=3.17)은 그 이하 현장 규모에서 근로를 수행하는 안전의식보다는 낮은 것으로 분석되었다. 이상의 결과를 토대로 본 연구에서는 각 최종학력(교육수준), 현장규모, 근로 유형 변인을 통제변인으로 선정하였다.

#### 4.5 건설현장 근로자의 조직풍토 인식이 안전의식 수준에 미치는 영향

본 절에서는 앞선 4절에서 추려진 통제변수인 최종학력(교육수준), 현장규모, 근로 유형의 변수를 1차적으로 통제 한 Model 1과, 여타의 조직풍토 요인을 부가한 Model 2의 회귀모형으로 구성된 위계적 다중회귀분석을 시행하였다. 그 결과는 <Table 7>과 같다.

<Table 7>을 살펴 보면, 최종학력(교육수준), 현장규모, 근로 유형을 통제한 Model 1의 회귀모형은 통계적으로 유의하였으며(F=11.574, p<.001), 회귀모형의 설명력은 .082로 약 8.2%였다. 이어, 본 연구에서 분석해보고자 하는 조직풍토의 네 가지 하위요인을 부가적으로 투입한 Model 2 또한 회귀모형이 통계적으로 유의하였고(F=14.223, p<.001), 설명력은 약 20.6%로 Model 1에 비해 12.4%의 설명력이 증가하여 조직풍토 변수들의 안전의식 수준에 대한 영향력이 확인되었다. 구체적으로 살펴 보면, 보상 수준(t=-.930, p=.353)은 근로자의 안전 의식에 유의한 영향을 미치지 못하였으나, 조직의 구조성(t=4.157, p<0.001, β=.205), 자율성(t=3.304, p<0.01, β=.157)과 감독자의 배려(t=4.048, p<0.01, β=.198)는 근로자의 안전 의식 수준을 정적으로 향상시키는 요인으로 작용하였다. 특히, 이들 요인들 중 근로자의 안전 의식 수준을 가장 강하게 높여주는 요인은 조직 내의 구조성으로, 현장 내의 업무체계, 업무분장, 감독체계, 안전을 최우선적으로 하는 가치의 분위기 요소가 가장 중요한 요인인 것으

Table 7. Factors Affecting Safety Consciousness of Subjects

DV	IV		Model 1			Model 2		
			B	$\beta$	t(p)	B	$\beta$	t(p)
Safety Consciousness	General Characteristics	Education	.212	.071	2.992**	.142	.106	2.100*
		Working field scale	-.039	.036	-1.110	-.046	-.063	-1.376
		Management & Supervisor worker dummy	.274	.083	3.296**	.191	.122	2.440*
	Organizational Climates	Structure				.237	.205	4.157***
		Compensation				-.055	-.046	-.930
		Autonomy				.153	.157	3.304**
		Supervisor's Consideration				.250	.198	4.048***
Model Fit		F(p)=11.574*** $R^2=.082$			F(p)=14.223*** $R^2=.206$			

\* p<0.05, \*\*p<0.01, \*\*\*p<0.001  
 DV: Dependent Variable  
 IV: Independent Variable(s)

로 분석되었다.

## 5. 결론

### 5.1 연구의 요약 및 시사점

본 연구는 건설현장의 근로자들이 인식하는 조직풍토의 지각 수준이 이들의 안전의식 수준에 미치는 영향력을 실증적으로 규명해보고자 하였다. 특히, 본 연구의 시점인 중대재해처벌법 시행 이후의 상황에서 작업장의 조직풍토가 건설현장 내 근로자들의 안전의식 수준에 미치는 영향력을 규명할 수 있다면 지속적으로 논의되고 있는 중대재해처벌법의 현실적 개정사안에 대한 시사점은 물론, 건설현장 내의 안전한 환경을 조성하기 위하여 어떠한 구체적인 노력이 필요할 지에 관한 시사점을 제공할 수 있을 것으로 생각되었다.

위의 연구 목적을 달성하기 위해 총 391명의 건설현장 근로자들을 대상으로 조직풍토 인식, 안전의식 수준을 묻는 문항으로 구성된 설문자료를 배포한 뒤 자료를 수집하여 분석한 본 연구의 주요한 결과는 다음과 같이 요약된다.

첫째, 건설현장 근로자들의 안전의식 수준의 차이를 불러 일으키는 기본적 특성변수는 교육수준, 현장규모, 근로 유형이었다. 교육수준이 높을수록 안전의식 수준이 높았고, 현장 규모는 n형 곡선과 같이 일정 수준 규모가 높아질 경우 안전의식 수준도 높아지나, 특정 규모 이상부터는 오히려 안전의식 수준이 낮아지는 경향이 보였다. 이어 직접노무 근로자들보다 관리 근로자의 안전의식이 더 높았는데, 이와 같은 결과는 Kim (2016)의 관리자와 근로자의 안전의식 수준의 차이 연구에서도 규명된 바 있으며, 건설근로자의 안전의식 향상방안을 논의한 Zhen & Ah (2014)의 연구에서도 규명된 바 있다. 이는 중대재해처벌법을 시행한 시점과 무관하게 여전히 관리 근로자들의 안전의식 수준이 직접노무 근로자들보다 높다는 사실을 방증하는 사례이나, 이와 같은 안전의식

의 차이는 점차 좁혀질 필요가 있다. 특히, 건설현장 내의 안전사고는 주로 직접노무 근로자의 작업수행과정에서 발생한다는 점에 관리 근로자들이 갖춘 안전의식이 직접노무 근로자들의 안전의식으로 전이될 수 있는 조직풍토가 조성될 수 있어야 한다.

둘째, 건설현장 근로자들이 지각하는 조직풍토 요인들 중 이들의 안전의식을 향상시키는 기제로 작용하는 요인은 조직 내 안전문화가 중요한 가치로 인식되도록 하는 조직 내 구조성, 그리고 근로자의 자율성과 감독자의 배려였으며, 이들 중 조직의 구조성이 가장 강한 영향력을 미치고 있었다. 이와 같은 연구결과는 그간 건설현장 근로자들을 대상으로 하여 조직풍토 요인과 안전의식 간의 인과관계를 규명한 사례가 없다는 점에 본 연구에서만 규명된 차별적인 연구 결과이다.

본 연구에서 의미하는 조직풍토의 구조성은 현장 내의 업무체계, 업무분장, 감독체계, 안전을 최우선적으로 하는 가치 수준을 의미하는 개념이다. 이러한 점에 기반을 해 보면, 현장 내 작업자들의 안전의식을 향상시키기 위해서는 국지적인 차원의 안전교육 시행, 관리감독자의 안전의식 고취 등 개별적인 변화보다 규정, 작업시행, 사후관리 등 윈스톱 체제 기반의 안전의식문화의 형성이 필요하다는 점이 시사된다. 나아가, 근로자의 자율성과 감독자의 배려 등도 중대재해처벌법 시행 이후 근로자들의 안전의식에 유의한 정적 영향을 미치는 바, 현장작업 진행시에 작업의 상황, 내용 등에 따라 일부 작업수행에 대한 권한을 근로자들에게 위임하여 작업의 효율성을 꾀함은 물론 이들의 자율권 보장을 통한 안전의식 수준의 제고가 필요하다. 무엇보다도 이와 같은 자율권 보장은 자연스레 감독자가 근로자에게 갖는 관심과 지원 등과 연결되어 감독자의 배려의식도 선순환적으로 향상시킬 수 있는 대안이 될 것이다. 하지만, 일정한 작업성과를 거두기 위해서는 철저한 작업진행지시에 대한 규율이 필요하다는 점을 고려하여 이들의 자율권 보장만큼이나 작



업결과물에 따른 차등적인 보상을 지급하는 등 작업 인센티브 제도를 겸비하여 자율권 보장에 따른 작업성과의 결과가 긍정적인 측면에서 도출될 수 있도록 보완하기 위한 노력도 필요할 것으로 사료된다.

## 5.2 연구의 한계 및 향후 연구방향의 제언

본 연구에서는 건설현장 근로자들의 안전의식 수준을 높이기 위해서는 관리 근로자들의 안전의식이 직접노무 근로자들의 안전의식으로 전이될 수 있게 하는 조직문화가 필요하고, 건설현장 작업장 내의 조직풍토가 각각 근로자들의 작업진행에 따른 재량권을 부여하고, 개개별 근로자들에 대한 관심과 지원이 따를 때 이들의 안전의식 수준이 향상될 수 있다는 시사점을 제시하였다. 무엇보다도 조직 내 구조가 안전의식을 표방하도록 변화하는 거시적 변화가 필요하다는 점을 시사하였다. 그러나, 이와 같은 시사점을 제시하였음에도 불구하고 본 연구는 다음과 같은 몇 가지 한계점을 지니기에 관련한 후속연구들이 필요하다.

첫째, 본 연구는 중대재해처벌법이 시행된 지 6개월 지난 시점에 이루어졌다는 점에, 조사시점의 조직풍토가 본래의 건설현장 내 조직의 조직풍토가 아닌 일시적인 풍토일 수 있다는 점, 그리고 충분한 법시행 기간이 이루어진 뒤 수행되지 않았다는 점에 이 결과가 중대재해처벌법 시행 이후의 건설현장 근로자의 안전의식 형성구조를 논의했다고 보기에는 무리가 있다.

둘째, 본 연구에서는 중대재해처벌법 이후 시점에서의 근로자 안전의식만을 단면적으로 연구하였다. 후속연구에서는 중대재해처벌법 시행 이전과 이후의 근로자 안전의식 형성요인구조가 어떻게 변화하였는지, 영향요인은 무엇인지에 관한 비교연구를 통해 중대재해처벌법 시행의 효과를 중단적으로 규명하기 위한 시도들이 잇따를 필요성이 있다.

## References

Bradford, F.H., Amy, E.W., Eric, E.B. and John, W.J. (2001). "Creating a Safer Working Environment through Psychological Assessment: A Reveiw of a Measure of Safety Consciousness." *Journal of Prevention & Intervention in the Community*, 22(1), pp. 53-65.

Choi, H.C. (2022). "Effects of the Organizational Climate of Firefighters on the Job Performance." *Fire Science and Engineering*, 36(1), pp. 98-103.

Dedobbeleer, N., and Beland, F. (1991). "A safety climate measure for construction sites." *Journal of Safety Research*, 22(2), pp. 97-103.

Dieterly, D.L., and Schneider, B. (1974). "The Effect of Organizational Environment on Perceived Power and

Climate: A Laboratory Study." *Organizational Behavior and Human Performance*, 11(3), pp. 316-337.

Goleman, D., Boyatzis, R.E., and McKee, A. (2002). *Primal Leadership*. Boston, MA: Harvard Business School Press.

Hackman, R.J., and Oldham, G.R. (1980). *Work redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley.

Hwang, D.H. (2022). "Zum Gesetz über die Bestrafung von schweren Unfällen." *Law Review*, 63(2), pp. 1-29.

Jeong, S.C. (2014). "A study on characteristics of accidents involving working platforms at construction sites." *Journal of the Korea Safety Management & Science*, 16(3), pp. 89-100.

Kang, Y.K., Lee, G.D., and Lee, S.N. (2021). "Review of Corporate Responses to the Enforcement of the Serious Accident Punishment Act." *Law and Corporate Studies*, 11(2), pp. 211-245.

Khan, N., Ahmad, I., and Ilyas, M. (2018). "Impact of Ethical Leadership on Organizational Safety Performance: The Mediating Role of Safety Culture and Safety Consciousness." *Ethics & Behavior*, pp. 1-16.

Kim, C.M. (2016). "Study on Improving Safety Culture Level through the Gap Analysis of Safety Consciousness between Managers and Workers." Master thesis, Seoul National University of Science and Technology.

Kim, M.S. (2012). "Canonical Correlation between Drug Dosage Calculation Error Prevention Competence of Nurses and Medication Safety Organizational Climate." *Korean Journal of Adult Nursing*, 24(6), pp. 569-579.

Kim, Y.C., Yoo, W.S., and Shin, Y.S. (2017). "Application of Artificial Neural Networks to Prediction of Construction Safety Accidents." *Journal of the Korean Society of Hazard Mitigation*, 17(1), pp. 7-14.

Ko, E.B., and Han, Y.S. (2019). "The Effects of Hierarchical Organization Structure and Performance-based Human resource System on Climate of silence and Selfish Silence Behavior." *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 32(4), pp. 473-494.

Lee, D.W., and Yoon, H.S. (2019). "A Study on the Actual Conditions and Influence Factors of Safety Consciousness of Marine Police Officers." *The Journal of Humanities and Social Science* 21, 10(5), pp. 665-675.

Lee, K.J., and Yeo, K.H. (2017). "The Effect of Safety Climate on the Job Attitude: Comparing Foreign Investment Company and Domestic Company." *Journal of the Korean Society of Safety*, 32(5), pp. 76-87.

Lee, S.H. (2012). "On The Effects of a Knowledge-Centered Culture of Venture Business." *Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship*, 7(1), pp. 57-66.

- Lee, S.S., and Choi, H.R. (2019). "Convergence Influences of Nurses' Professional Autonomy and Empathy on Patient Safety Culture." *Journal of Digital Convergence*, 17(2), pp. 231-241.
- Lee, T.G., and Kim, I.H. (2009). "The Effects of Organizational Climates on the Organizational Commitment: Focusing on Mediating effect of Job Stress & Moderating Effect of LMX." *Journal of Human Resource Management Research*, 16(1), pp. 151-180.
- Litwin, G.H., and Robert, A.S. (1968). *Motivation and organizational climate*. New York: Harvard University Press.
- Min, K.R., and Jang, G.S. (2021). "A Study on the Effect of Self-Leadership on Safety Consciousness and Safety Culture." *Korean journal of safety culture*, (14), pp. 163-183.
- Pae, H.B. (2022). "A Study of the Effect of Organizational Climate on Employees' Safety Awareness at University." Ph. D. thesis, Konkuk University.
- Ro, C.H., Shin, T.H., Lee, Y.M., Gu, S.H., and Kim, S.T. (2014). "The Effect of Organizational Culture and Safety Climates on Safety Behavior and Accidents: Focused on the metro train drivers." *Journal of the Korea Safety Management & Science*, 16(4), pp. 91-99.
- Seo, N.G., Lee, Y.G., Kim, W.B., and Lee, K.Y. (2010). "Effects of Occupational Safety Communication in Workplace on Safety Consciousness and Action of Employees." *Journal of the Korea safety management & science*, 12(2), pp. 9-16.
- Watkin, C., and Hubbard, B. (2003). "Leadership motivation and the driver of share price: The Business case for measuring organizational climate." *Leadership & Organization Development Journal*, 46(3), pp. 211-238.
- Youn, Y.J., and Kim, O.K. (2020). "The Relationship Between Construction Workers' Safety Consciousness, Organizational Trust and Turn-over Intention." *Korean Journal of Construction Engineering and Management*, 21(3), pp. 65-75.
- Yuk, H.S. (2018). "Das Bewusstsein zur Verkehrssicherheit in der deutschen Mobilitätskultur - Unter dem Aspekt der Menschenrechte und der Autonomie in der Verkehrserziehung." *Koreanische Zeitschrift fuer Deutschunterricht*, 71(71), pp. 219-243.
- Zhen, Z., and Ah, S.H. (2014). "Improving the Safety Awareness of Construction Workers." *Journal of the Korea Institute of Building Construction*, 14(5), pp. 451-457.

---

**요약** : 2021년 1월 8일, 「중대재해처벌 등에 관한 법률」 이 법사위를 통과하고 2022년 1월부터 본격적으로 시행되고 있다. 하지만 여전히 건설현장에서의 안전사고는 끊이지 않고 있으며, 이에 건설현장 근로자들의 안전의식을 향상시킬 수 있는 방안을 논의할 필요성이 있다. 이에 본 연구에서는 건설현장 근로자들을 대상으로 한 설문조사를 통해 자료를 수집하고, 작업장의 조직풍토가 근로자들의 안전의식 수준에 미치는 영향을 연구하였다. 연구결과, 작업장의 조직풍토 중 조직의 구조성, 자율성 보장과 감독자의 배려 요인이 근로자의 안전의식 향상에 정적 영향을 미치고 있었다. 이를 토대로 본 연구자는 현장작업 진행시에 작업의 상황, 내용 등에 따라 일부 작업수행에 대한 권한을 근로자에게 위임하며, 성과에 따른 인센티브 보상제를 겸비할 것 등의 제언을 제시하였다.

**키워드** : 중대재해처벌법, 조직풍토, 안전의식, 건설현장 근로자

---