

## 현장직 직원의 일의 의미가 안전행동에 미치는 영향: 직업 자부심의 매개효과와 조직 냉소주의의 조절된 매개효과

공 윤 영<sup>1)</sup> 이 애 리 사<sup>2)</sup> 정 은 경<sup>†</sup>

본 연구는 조절초점이론의 향상초점 관점에서 현장직 근로자의 일의 의미가 안전행동에 미치는 영향을 검증하고, 이 관계에서 직업 자부심의 매개효과와 조직 냉소주의의 조절효과를 확인하고자 하였다. 기존의 안전행동 연구가 주로 처벌과 규제 중심의 예방초점에 기반했다면, 본 연구는 의미와 성장을 강조하는 향상초점적 접근을 통해 안전행동을 증진시킬 수 있는 가능성을 탐색하였다. 생산직을 포함한 현장 업무 종사자 405명을 대상으로 설문조사를 실시하였으며, SPSS PROCESS Macro를 활용하여 매개효과, 조절효과, 조절된 매개효과를 검증하였다. 연구 결과, 첫째, 일의 의미는 안전행동에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 직업 자부심은 일의 의미와 안전행동 간의 관계에서 유의한 매개 경로로 작동하는 것이 확인되었다. 셋째, 조직 냉소주의는 직업 자부심과 안전행동 간의 관계를 조절하여, 조직 냉소주의가 낮을수록 직업 자부심이 안전행동에 미치는 긍정적 효과가 강화되었다. 넷째, 조직 냉소주의의 조절된 매개효과는 확인되지 않았다. 본 연구는 안전행동을 사고 예방의 소극적 행동이 아닌 개인의 성장과 조직 발전을 위한 적극적 행동으로 재개념화하였으며, 내재적 동기에 기반한 안전관리 접근의 중요성을 실증적으로 제시하였다. 연구 결과를 바탕으로 현장 안전관리를 위한 실무적 시사점과 후속 연구 방향을 논의하였다.

주요어 : 일의 의미, 안전행동, 직업 자부심, 조직 냉소주의, 조절초점이론, 현장직 근로자

1) 강원대학교 심리학과

2) 강원대학교 심리학과

† 교신저자 : 정은경, 강원대학교 심리학과 교수, (24341) 강원특별자치도 춘천시 강원대학길 1

E-mail: [ekchung@kangwon.ac.kr](mailto:ekchung@kangwon.ac.kr)



Copyright ©2026, The Korean Psychological Association of Culture and Social Issues  
This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

산업현장에서의 안전행동은 근로자의 생명과 직결되는 중요한 문제로, 고용노동부(2024) 「2023년 산업재해현황분석」에 의하면 산업재해로 인해 재해를 입은 근로자의 수가 약 11만 명에 이르며, 그로 인한 직·간접 손실액은 36조 4천 2백억 원에 이르는 것으로 보고된다. 이러한 산업재해는 피해 근로자에게 육체적·정신적 상해를 남길 뿐 아니라 기업과 사회에도 큰 경제적 비용을 초래한다(이재희 등, 2021). 더욱이 산업구조의 고도화와 작업환경의 복잡성이 심화됨에 따라 산업재해는 단순한 개인의 부주의로 환원되기 어려운 반복적이고 구조적인 위험 양상으로 나타나고 있다. 그럼에도 불구하고 산업재해의 발생 규모와 그로 인한 사회적·경제적 비용은 여전히 높은 수준을 유지하고 있어, 산업현장에서의 안전 문제를 사후 관리가 아닌 사전 예측과 설명이 가능한 모형의 관점에서 접근할 필요성이 점차 커지고 있다.

국내 산업재해 예방 정책은 최근 기업의 자율 규제를 통한 예방체계를 강조하는 정책적 전환이 시도되고 있으나 과거부터 지속된 법·제도에 근거한 명령과 규제 중심의 강제적 접근 방식은 여전히 지속되고 있다(박경돈, 2025; 황동혁, 2022), 이러한 방식은 처벌과 제재에 대한 두려움에 기반한 단기적 규칙 준수를 유도할 수는 있으나, 장기적인 안전행동의 내재화에는 구조적 한계를 지닌다. 처벌이나 제재 등 두려움 기반(fear-based) 메시지에 의존할 경우, 구성원들의 일시적인 안전수칙 준수는 유도할 수 있으나 장기적인 안전 문화 정착에는 근본적 한계를 지닌다(Bratianu et al., 2025; Boysen, 2013; Ito et al., 2021; DeJoy, 2005). 처벌 중심의 순응 문화는 구성원들의 자발적 신고 및 개선 의지를 억제하고 학습

기회를 제한함으로써, 표면적인 안전 강조에도 불구하고 조직 내 경직된 위계 구조와 두려움을 조장하여 지속적인 안전행동 변화를 저해한다. 이러한 한계를 극복하기 위해 다양한 접근 및 연구가 진행되고 있으며, 특히 연구자들은 안전행동에 대한 긍정적 강화(positive reinforcement)를 통한 내재적 동기 부여의 중요성을 제기하고 있다. Zohar와 Luria(2003)는 현장 감독자들의 부하 직원 간의 안전 지향적 상호작용을 분석한 결과, 관리자의 적극적인 안전 대화와 구성원 안전행동에 대한 인정 등 지지적 교환(supportive exchange)이 직원의 안전행동과 조직의 안전 분위기를 실질적으로 향상시킨다는 실증적 근거를 제시하였다. 특히 연구 개입 이후에도 감독자의 안전 지향적 상호작용이 지속적으로 증가하거나 높은 수준을 유지한 결과는 긍정적 강화가 외부적 순응을 넘어 내재된 규범과 동기를 형성함으로써 지속 가능한 행동 변화를 유도할 수 있음을 시사한다. 이처럼, 처벌 중심의 관리 방식에서 탈피하여 안전 참여의 가치와 보상을 강조하는 긍정 중심의 접근법의 필요성이 대두되고 있음을 확인할 수 있다. 이러한 산업현장 맥락에서 근로자의 안전행동을 규정 준수의 산물로 이해하기보다는, 이를 형성하고 유지하는 심리적·행동적 기제를 체계적으로 설명할 수 있는 연구의 필요성이 더욱 부각되고 있다. 그러나 이러한 논의는 여전히 '어떤 심리적 기제가 안전행동을 촉진하는가'에 대한 구조적 설명으로까지 충분히 확장되지 못하고 있다.

이러한 동기적 관점에서 안전 행동을 이해하는데 Higgins(1997)의 조절초점이론(regulatory focus theory)은 유용한 틀을 제공한다. 조절초점이론에 따르면, 사람들은 쾌락을 추구하고

고통을 회피하려는 두 가지 기제를 가지며, 추구하는 목표에 따라 향상초점(promotion focus)과 예방초점(prevention focus)으로 구분된다. 향상초점은 성취와 발전 등 긍정적 결과(이익, gain)에 민감하여 희망과 목표 달성에 주로 관심을 두는 것이다. 반면 예방초점은 의무와 안전 등 부정적 결과(손실, loss)를 회피하려 하고 책임감 준수에 집중하는 것이다. 즉 향상초점은 성장·진보·이상 달성에, 예방초점은 안전·책임·규칙 준수에 각각 동기가 부여된다. 이로써 향상초점형은 잠재적 이익을 적극적으로 추구하는 반면, 예방초점형은 잠재적 손실을 극도로 회피한다는 점에서 동기 양상이 확연히 다르다. 기존의 안전 행동에 대한 접근 방식인 안전과 책임에 대한 강조는 Higgins의 조절초점이론에서 예방초점과 직결된다. 대표적인 예로는 사고 현장이나 부상 사례를 생생하게 보여주며 경각심을 일깨우는 교육, 안전수칙 위반 시 강력한 제재와 처벌을 통한 억제 효과, 그리고 사고로 인한 개인적·조직적 손실(신체적 부상, 법적 처벌, 경제적 손실 등)을 강조하는 방식들이 있다. 그러나 안전행동을 단순히 사고를 예방하기 위한 소극적 행동을 넘어서, 개인의 성장과 조직의 발전을 위한 적극적이고 의미 있는 행동으로 접근할 수 있다. 이렇듯 안전 행동에 향상초점 기반 동기를 접목하기 위해서는 근로자들이 작업의 의미와 소속감에서 내재적 동기(intrinsic motivation)를 느끼도록 도와야 한다. 일의 의미가 높을수록 개인은 자신의 작업에 더 큰 만족과 자부심을 느끼며, 안전수칙 준수와 같은 행동에도 스스로 가치를 부여하려는 경향이 커진다. 이처럼 의미 있는 일이 주는 가치감과 자부심은 근로자로 하여금 외부의 강제 없이도 능동적으로 안전을 추구

하도록 만드는 동력으로 작용할 수 있다.

본 연구에서는 이러한 논의를 바탕으로 조절초점이론의 향상 초점 관점에서 현장직 근로자들의 안전행동을 새롭게 조명하고자 한다. 기존의 안전행동 연구에 대한 접근이 ‘위험을 피하기 위해 안전행동을 한다’는 예방초점적 동기에 기반했다면, 본 연구에서는 ‘의미 있는 일을 통해 성장하고 기여한다’는 향상초점적 동기를 통해 안전행동을 증진시킬 수 있는 가능성을 탐색하고자 한다. 구체적으로 근로자가 자신의 일에서 의미를 발견하고 직업적 자부심을 느낄 때, 이것이 안전행동으로 이어지는 긍정적 경로를 확인하고자 한다. 이는 안전행동을 단순히 규칙 준수나 사고 방지의 차원을 넘어서 개인의 성장과 조직의 발전, 그리고 사회적 기여를 위한 능동적이고 의미 있는 행동으로 재개념화하는 것이다. 일의 의미를 통해 형성된 직업 자부심이라는 개인 정체성이 조직 규범에 부합하는 안전행동으로 이어지는 과정에서 매개역할을 수행하는지를 검증하고, 나아가 조직 냉소주의와 같은 조직 맥락 변인이 이러한 전이 과정을 제한하는 심리적 제약 조건으로 작동하는지를 함께 살펴봄으로써, 향상초점 관점에서의 안전행동 증진을 위한 실무적 시사점을 도출하고자 한다. 이를 통해 기존의 처벌과 규제 중심의 안전관리 방식을 보완할 수 있는 새로운 접근법을 제시할 수 있을 것으로 기대된다. 본 연구의 의의는 크게 두 가지이다. 첫째, 기존의 안전관리 연구가 주로 예방초점에 머무는 반면, 본 연구에서는 향상초점 관점을 도입하여 미래지향적이고 능동적인 안전문화 형성 방안을 모색한다. 둘째, 근로자의 심리적 동기(일의 의미, 자부심)와 조직문화(냉소주의)를 동시에 고려한 종합모형을 실증함으로써, 현장 안전

교육 및 조직개선 전략에 균형잡힌 접근법을 제시하고 일의 의미와 직업적 자부심, 냉소주의와 같은 태도 요인이 안전 행동이라는 조직의 성과와 관련한 행동에 영향을 미치는 것을 살펴보고자 한다.

### 일의 의미와 안전행동과의 관계

일의 의미(meaningful work)란 자신이 수행하는 일에 대한 가치, 동기 및 신념으로 정의되며(Rosso et al., 2010), 일에서의 긍정적 의미와 일을 통한 의미 만들기, 그리고 더 큰 선을 위한 동기로 구성된다(Steger et al., 2012). 일에서의 긍정적 의미는 개인이 자신의 일에 대해 스스로 의미 있고 중요하다고 느끼는 주관적인 인식을 뜻한다. 일을 통한 의미 만들기는 일 영역과 일 이외의 영역이 교차하는 지점이 있다는 것을 전제로 하는 개념으로, 개인이 자신과 사회를 깊이 이해하는 것을 돕고 개인적 성장을 이루는데 기여할 수 있다. 더 큰 선을 위한 동기는 개인이 하는 일이 타인이나 사회에 긍정적인 영향을 미치고, 보다 큰 뜻에 기여한다고 인식하는 정도를 의미한다(Steger & Dik, 2009; Michaelson, 2005; Steger et al., 2012). 일의 의미가 조직변인에 미치는 영향을 실증적으로 분석한 연구는 다음과 같다. 일과 연관된 태도나 행동으로서 업무 몰입(Geldenhuis et al., 2014; Gloria & Steinhardt, 2016; Johnson & Jiang, 2017), 직무 만족(Duffy et al., 2013), 조직 몰입(Leiter & Harvie, 1997), 참여 행동(Montani et al., 2020), 내재적 동기 부여(Johns et al., 1992)와 긍정적인 관계가 있는 것으로 나타났다. 또한 개인차원의 정서적 몰입, 직무 즐거움, 고용 안정, 내재적 보상, 성취감 또는 성장감, 긍정적 자아개념, 조직

동일시, 의욕, 경력 몰입, 이직의도 감소, 동기 부여 등에도 긍정적으로 작용하는 것으로 보고된다(Britt et al., 2001; Chen & Li, 2013; Fairlie, 2011; Gupta et al., 2014; Hackman & Oldham, 1976). 개인이나 조직의 성과와 관련된 변수로는 조직 평판 인식(Leiter & Harvie, 1997), 지식 공유(Chen et al., 2011), 개인 성과 인식(Pavlish & Hunt, 2012), 조직 시민 행동(Chen & Li, 2013), 창의성(Cohen-Meitar et al., 2009)과 같은 성과 결과에 일의 의미가 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 아울러 일의 의미가 개인의 삶에 미치는 효과를 살펴보면, 삶의 의미, 삶의 만족, 자아실현, 소명의식, 일과 삶의 균형 등이 일의 의미와 긍정적인 관련이 있는 것으로 보고되었다(Allan et al., 2016; Johnson & Jiang, 2017; Lips-Wiersma & Wright, 2012; Mather, 2008).

안전행동(safety behavior)이란, '개인이 안전을 확보하기 위해 취하는 일련의 행동'으로 참여 행동과 순응 행동으로 구성된다(Neal et al., 2000; Neal & Griffin, 2006). 선행 연구에서 도출한 안전행동에 직접적인 영향을 주는 변인들로는 안전리더십, 안전문화, 안전분위기, 안전동기, 안전태도 등이 있다(문광수, 2018; 백종배 등, 2015; 김혜리 등, 2023) 전통적으로 안전행동을 설명하는 주된 접근은 외부적 요인에 집중해왔으나(김혜리 등, 2023; 문광수, 2018), 최근 연구들은 안전 행동이 단순히 규범 준수 차원을 넘어, 구성원들이 자신의 직업적 가치와 정체성을 반영하는 과정임을 보여주고 있다(Neal & Griffin, 2006; Zohar & Luria, 2003). 즉, 근로자가 자신의 일을 단순한 생계수단이 아니라 개인적 성장과 사회적 기여를 담은 의미 있는 활동으로 인식할 경우, 안전을 내적 가치로 받아들이고 감시나 규제

가 없더라도 자발적으로 안전행동을 할 수 있는 것이다. 현재 일의 의미와 안전행동간의 관계에 대한 연구는 발견되지 않지만 일의 의미와 유사한 내적 동기변인이 안전행동을 높인다는 연구는 존재한다. 예를 들면, Li 등(2022)는 계획된 행동 이론을 기반으로 한 실증 분석을 통해 근로자의 인지적 요인이 주관적 규범이나 지각된 행동 통제보다도 안전 행동에 더 강력한 영향을 미친다는 것을 확인하였다. 또한 Koivunen 등(2023)의 연구에서는 현장 근로자들이 문제 해결, 실수 없는 작업 수행, 동료 지원 등을 통해 자부심을 경험하며, 이러한 자부심이 근로자의 내재적 동기와 직접적으로 연결된다는 점을 강조한다. 이들의 연구에서 한 응답자는 “상사들이 해결하지 못한 문제를 내가 해결했을 때” 자부심을 느낀다고 응답하였으며, 이는 직업 자부심이 단순한 외적 보상을 넘어서는 내재적 성취감에서 비롯됨을 보여준다. 실제로 안관영(2014)은 중소기업 종사자들을 대상으로 안전행동에 미치는 외재적 안전동기와 내재적 안전동기의 영향력을 구분하여 분석하였는데, 외재적 안전동기보다 내재적 안전동기가 안전행동에 더 크게 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 정하진 등(2015)의 연구에서도 내재적 동기로 측정된 안전동기가 안전행동에 정적인 영향을 미치는 것으로 보고되었다. 일의 의미와 유사한 변인인 소명의식을 연구한 김남부와 정은경(2019)은 소명의식이 높은 버스운전자들은 일을 단순히 금전적 이익이나 외재적 가치 획득 수단으로 보기보다는 일을 통한 내재적 가치의 발현을 중시하며, 이러한 내재적 동기가 안전행동을 촉진한다고 보았다. 유사하게, 송민성 등(2023)도 공군 공중근무자들을 대상으로 한 연구에서 소명의식이 높을수록 높은 비

행 안전행동을 보이는 것을 발견하였다. 이러한 선행연구는 일의 의미가 단순한 태도 변인을 넘어, 개인의 직업 정체성과 관련된 보다 심층적인 심리기제를 통해 행동으로 전이될 가능성을 시사한다.

상기한 연구들은 일터에서의 내적 동기의 대표적인 변인인 일의 의미 역시 안전행동에 긍정적인 영향을 미칠 가능성을 제시한다. 일의 의미가 안전행동으로 전이되는 과정은 개인이 안전을 어떻게 가치로 내재화하고 자기 조절하는가의 문제로 이해될 필요가 있다. 자기결정성이론(self-determination theory)에 따르면 개인은 외적 규범을 자신의 가치와 정체성으로 내재화할 때 보다 지속적이고 자발적인 행동을 수행한다(Deci & Ryan, 2000). 일의 의미는 자신이 수행하는 일이 가치 있고 중요하며, 타인과 사회에 긍정적 영향을 미친다는 인식을 포함한다. 이러한 인식은 안전을 외부가 강제하는 규칙이 아니라 내 일이 지향하는 가치를 실현하기 위한 조건으로 재해석하게 함으로써, 안전행동의 동기를 외재적 통제에서 내재적 가치로 전환시키는 토대가 된다. 결과적으로 의미 있는 일을 수행한다고 지각하는 근로자는 안전수칙 준수뿐 아니라 위험요인을 사전에 관리하고 개선에 참여하는 행동을 자신의 가치 실현 과정으로 받아들일 가능성이 높다. 물론 내재적 동기가 항상 안전행동을 강화한다고 볼 수는 없으며, 특히 생산성과 속도 중심 목표가 상위 목표로 작동하는 상황에서는 과업 성과에 대한 몰입이 ‘시간 단축’이나 ‘지름길 선택’을 유발하여 안전을 간과하는 문제가 발생할 수 있다(Hofmann & Stetzer, 1996). 그러나 본 연구에서 다루는 일의 의미는 단순한 과업 몰입이나 성과 지향적 동기와는 구분되며, 자신이 수행하는 일이 타인과

사회에 긍정적으로 기여한다는 인식, 즉 공공선에 대한 가치 지향을 핵심 요소로 포함한다 (Steger et al., 2012; Wrzesniewski et al., 2003). 이러한 의미 지향적 동기는 단기적인 성과 달성보다 중장기적인 헌신과 책임감을 강화하는 것으로 보고되며(Wrzesniewski et al., 2013), 안전을 성과를 저해하는 비용이 아니라 효과적인 수행의 전제조건으로 인식하게 한다(Geller, 2001; Neal & Griffin, 2006) 따라서 일의 의미는 근로자의 자발적 안전행동을 높일 수 있다.

종합하면, 일의 의미를 높게 지각하는 근로자는 안전을 외부 규정 준수의 문제가 아니라 공공선과 관련된 수행 조건으로 여길 가능성이 높으며, 이에 따라 자발적 안전 순응 및 안전 참여 행동을 더 적극적으로 수행할 것으로 예상된다. 이에 다음과 같은 가설 1을 설정하였다.

**가설 1.** 일의 의미는 안전행동에 정(+)-적인 영향을 미칠 것이다.

### 직업 자부심의 매개효과

직업 자부심(professional pride)은 개인이 자신의 직업과 관련하여 가지는 긍정적 감정과 가치 인식으로, 직업인으로서의 정체성에 대한 긍정적 평가를 반영한다(Borst & Lako, 2017). 이는 단순한 자기 존중감과 구별되며(Tyler et al., 1996; 이경근, 조용현, 2013), 특정 직업적 맥락 속에서 자신이 수행하는 일이 사회적 의미 있고 가치 있다는 인식에서 비롯된다. 일의 의미와 직업 자부심을 직접적으로 다룬 연구는 없으나 Koivunen 등(2023)의 핀란드 자동차 산업 현장 근로자 대상 연구에 따르면 직업 자부심은 개인의 기술과 업무 성과,

그리고 동료에게 도움을 주는 것과 같은 의미있는 활동과 성취에서 비롯되며, 이는 근로자의 작업 지향성(work orientation)과 밀접한 관련이 있다고 보고하고 있다. 아울러 최근 Schilpzand 등(2025)의 포괄적 리뷰 연구에 따르면, 자부심은 개인의 성취와 정체성에 대한 만족을 반영하는 감정으로, 특히 직장 맥락에서는 행동 준비성(action readiness)을 유발하는 강력한 동기적 요인으로 작용한다고 보고한다. 더욱이 전재희 등(2020)의 간호사 대상 연구는 직업 자부심이 역할 만족, 직업 감각, 업무 지속 의도, 문제 해결자 역할, 자기 성취라는 5개 차원으로 구성되며, 이는 간호사가 성공적으로 업무를 수행한 후 경험하는 긍정적 정서 상태라고 정의하였다. 이러한 직업 자부심은 간호사들이 환자와 가족의 요구를 총체적으로 평가하고 포괄적인 돌봄을 제공하는 것과 같은 의미있는 활동을 할 때 더욱 강화된다고 보고되었다. 이러한 연구 결과들은 자신의 일에서 의미를 높게 느끼는 사람들일수록 자신의 직업에 대한 높은 자부심을 보일 가능성을 시사한다.

한편 직업 자부심은 구성원이 자신의 직무와 조직에 대해 긍정적인 태도를 갖도록 하고, 나아가 조직시민행동과 같은 자발적 행동을 촉진하는 요인으로 알려져 있다(고주희, 2024; 배재성, 서영욱, 2019; Im & Chung., 2018; Sturm et al., 2022; Schaefer et al., 2024). 선행 연구들은 직업 자부심이 근로자의 태도와 행동에 중요한 영향을 미친다고 보고한다. 예를 들어, 직업 자부심은 직무만족과 조직몰입을 강화하고, 업무성과와 조직시민행동을 촉진하는 것으로 나타났다(Zhang et al., 2017; Fiernaningsih et al., 2019). 이와 유사하게 Xu 등(2024)의 혈액투석센터 간호사 대상 연구에서

도 간호사들이 높은 수준의 직업 자부심을 경험할 때 직무에 대한 완전한 열정과 긍정적 감정을 투입하며, 안전한 투석 치료의 결과 안전성 확보를 위해 적극적으로 노력하고, 투석 과정 중 다양한 응급상황 관리와 합병증 예방에 더욱 책임감을 가지고 임한다고 보고되었다. Schilpzand 등(2025)은 이러한 관점을 더욱 발전시켜, 자부심이 단순한 태도적 결과를 넘어 구체적인 행동 변화를 유도하는 메커니즘을 제시한다. 이들의 리뷰 연구에 따르면 진정한 자부심(authentic pride)은 특히 친사회적 행동(prosocial behavior)을 촉진하는 경향이 있으며, 이는 작업장에서의 협력, 도움행동, 조직 시민행동 등으로 발현되고 있다.

일의 의미는 단순한 긍정 정서나 직무 태도를 넘어, 개인이 자신의 일을 가치 있는 활동으로 이해하고 이를 전문적, 직업적 정체성의 일부로 통합하는 과정과 밀접하게 관련된다(Iatridis et al., 2022). 사회정체성이론에 따르면, 개인은 자신이 속한 집단과 역할을 통해 '나는 어떤 사람인가'에 대한 자기 정의를 형성하며, 이러한 정체성은 집단 규범에 부합하는 행동을 유도한다(Tajfel, 1974; Tajfel & Turner, 2004). 직업 자부심은 자신의 직업을 가치 있고 사회적으로 인정받는 역할로 인식할 때 경험되는 긍정적 자기평가로, 직업 정체성과 밀접하게 연관된 긍정적 자기지각이다(Hong et al., 2019). 따라서 일의 의미를 높게 지각하는 근로자는 자신의 직무를 단순한 과업이 아닌 전문가로서의 정체성을 표현하는 한 부분으로 내면화하고, 그 결과 안전 규범을 외부에서 부과된 규칙이 아니라 자기 정체성과 일치해야 할 행동 기준으로 인식하게 된다. 개인이 중요하게 여기는 정체성과 일치하는 행동일수록 더 자연스럽게 지속적인 행동으로 경험된

다는 점을 고려하면(Oyserman, 2009), 직업 자부심은 일의 의미가 안전행동으로 전이되는 과정에서 단순한 태도 변인을 넘어 '전문가로서의 규범 준수(안전행동)'를 촉진하는 매개 기제로 기능할 수 있다.

또한 직업 자부심은 현장에서 체계적 판단 이기보다는 직관적인 판단으로 작용할 수 있다. 산업현장의 안전행동은 시간 압박과 위험이 상존하는 환경에서 요구되며, 이러한 상황에서는 정서적 신호에 기반한 신속한 판단이 행동에 중요한 영향을 미칠 가능성이 크다(Finucane et al., 2000). 판단 및 의사결정 연구에 따르면, 정서는 위험 평가와 행동 선택을 효율적으로 안내하는 휴리스틱으로 기능하며(Slovic et al., 2007), 개인은 자신의 정서 상태를 상황 판단의 정보로 활용한다(Schwarz & Clore, 2003). 이러한 정서 기반 판단은 제한된 시간과 인지 자원 하에서 복잡한 분석을 우회하여, 바람직한 방향에 대한 빠르게 제공하는 기능을 수행한다. 이러한 관점에서 직업 자부심은 자신의 직업 정체성에 대한 정서적 평가로, 안전행동과 같은 규범적 선택을 빠르게 촉발하는 정체성 기반 정서적 평가로서의 휴리스틱으로 작동할 가능성이 있다. 즉, 직업 자부심이 높은 개인은 현장의 안전 규범을 외부 규칙이 아닌 '전문가로서 당연히 지켜야 할 행동'으로 직관적으로 인식하며, 그 결과 속고의 결과가 아닌 즉각적 선택으로 안전행동을 수행할 가능성이 높다.

현장 근로자의 경우에 직업 자부심은 단순히 외적 보상 이상의 내재적 동기로 작용하여 근로자로 하여금 안전규범 준수와 같은 책임 있는 행동을 하도록 유도할 수 있다. 즉, 직업에 대한 자부심을 가진 근로자는 '이 일을 안전하게 수행하는 것'을 자신과 동료, 더 나아

가 사회에 대한 책임이자 의무로 받아들여지게 된다. 특히 자신의 일을 의미 있고 가치 있다고 인식하는 근로자는 자신의 직업적 성취와 기여에 대해 자부심을 느끼게 되며, 이러한 자부심은 다시 지속적인 노력과 책임감 있는 행동을 유발하는 선순환 구조를 만들어낸다. 이러한 맥락에서 일의 의미와 안전행동 사이에서 직업 자부심이 매개적 역할을 할 수 있다는 가정이 가능하다. 즉 근로자가 자신의 일을 가치 있고 의미 있다고 인식할수록 직업 자부심이 높아지며, 이는 다시 안전행동을 촉진하는 경로로 이어진다. 김남부와 정은경(2019)의 연구를 살펴보면, 버스 운전자들의 소명의식이 직업 자부심을 높이고, 그 결과 불안전 운전행동이 감소하는 것으로 나타나 직업 자부심의 매개효과가 확인되었다. 이 결과는 일의 의미가 곧바로 안전행동으로 이어지는 것이 아니라, 직업 자부심이라는 긍정적 정체성을 통해 안전행동으로 연결됨을 보여준다. 아울러 택시 운전자들을 대상으로 한 연구(Chung et al., 2021)에서는 과거 사고경험이 불안전 운전행동에 미치는 영향에서 미래 사고위험지각이 아닌 직업적 자부심이 두 변인 간의 관계를 매개하는 것으로 나타났다. 이러한 연구는 사고경험이라는 위험변인에서조차도 향상초점적 변인인 직업 자부심이 예방초점적인 위험지각보다 안전행동과 더 강한 관계가 있음을 시사한다. 따라서 직업 자부심은 개인이 인식하는 일의 의미가 실제 행동으로 구체화되는 과정에서 핵심적인 매개 기제로 작동할 가능성이 높다.

이러한 선행연구들을 바탕으로, 본 연구에서는 일의 의미는 직업 자부심을 통해 근로자의 안전행동을 강화하는 간접 경로를 가질 것으로 가정하고, 다음과 같은 가설을 설정하

였다.

**가설 2.** 직업 자부심은 일의 의미와 안전행동을 매개할 것이다.

### 조직 냉소주의의 조절효과

조직 냉소주의(organizational cynicism)는 조직을 대상으로 형성되는 부정적 태도로, 조직의 진실성과 공정성에 대한 부정적 신념, 조직에 대해 느끼는 분노·좌절·환멸과 같은 부정적 정서, 그리고 조직을 향한 비판적·조롱적 행동 경향을 포함하는 다차원적 개념이다(Dean et al., 1998). 좀 더 자세히 살펴보면, 조직 냉소주의는 신념(belief), 정서(passion), 행동(behavior)의 세 가지 차원을 포함하며(Dean et al., 1998), 조직이 진실성(integrity), 가치(merit), 이상주의(idealism)를 결여하고 있다는 생각, 조직에 대한 좌절감과 희망 상실의 정서, 그리고 조직에 대한 비판과 무시 행동으로 구성된다(Akar, 2019; Dean et al., 1998; Yang et al., 2020; Lapointe et al., 2022). 이러한 조직 냉소주의는 직무만족 저하, 정서적 몰입 약화, 역할 내 행동 감소, 조직시민행동 감소, 반생산적 과업행동 증가 등의 부정적 결과를 초래한다(Griffin & Lopez, 2005). 조직 냉소주의의 부정적 영향은 사회교환이론(social exchange theory)과 심리적 계약 이론(psychological contract theory)으로 설명될 수 있다(Gouldner, 1960; Blau, 1964; Eisenberger et al., 1986; Robinson et al., 1994). 사회교환이론에 따르면, 사회적 행동은 이익을 극대화하고 비용을 감소시키려는 교환의 산물이다. 즉, 개인은 관계에서 얻을 수 있는 순이익을 계산하여 그 관계의 가치를 결정한다. 냉소주의가 높은 구성원은 조직이 정직하

지 않고 불공정하다고 믿기 때문에, 조직과의 사회적 교환관계가 악화되고 심리적 계약이 위반된다고 인식한다(Dean et al., 1998). 이는 구성원들로 하여금 좌절감, 불신감, 우울감을 경험하게 하며 결과적으로 조직 냉소주의에 부합하는 부정적 행동을 취하게 한다(Abraham, 2000).

조직 냉소주의와 같은 부정적 태도는 의미 있는 일과 성과 간 관계를 약화시키는 조절변수로 작용할 수 있다. 먼저 조직 냉소주의는 구성원들의 웰빙과 수행 모두에 부정적 영향을 주는 것으로 보인다. 이러한 영향은 간호사를 대상으로 한 실증연구에서도 명확히 확인되었다. Mohamed 등(2022)의 간호사 대상 연구에서 조직 냉소주의는 업무 삶의 질과 유의한 부적 상관관계를, 직원 효과성에도 유의한 부적 상관관계를 보였다. 이는 조직 냉소주의가 개인의 작업 환경 인식과 성과를 동시에 저해하는 중요한 요인임을 보여준다. 조직 냉소주의는 결과적으로 그들의 업무 환경에 대한 부정적 인식과 낮은 직무만족으로 이어지고(Brown et al., 2020) 구성원들이 조직에 대한 열정과 노력을 기울이려는 의지를 감소시키며, 내재적·외재적 보상에 대한 인식을 떨어뜨린다(Arslan & Roudaki, 2019). Yasin과 Khalid (2015)의 연구 역시 조직 냉소주의와 업무 관련 삶의 질 간의 부적 관계를 확인하였다. 이러한 실증적 증거들은 조직 냉소주의가 조직 내 긍정적 변수들의 영향력을 상당히 약화시킴을 보여주며, 나아가 조직 냉소주의가 부정적 조절변인으로 기능할 가능성을 시사한다. 또한 Heath 등(2024)의 연구에서는 의미 있는 일이 이직의도를 감소시키는 효과가 조직 냉소주의와 관련된 변인인 심리적 계약 위반(PCB)이 낮을 때 더욱 뚜렷함을 보였다. 즉,

계약 위반을 덜 경험한 직원일수록 의미 있는 일이 퇴사 의도를 강하게 억제했다. Kang과 Li (2025)의 연구도 비슷한 맥락으로, 직무불안정성이 높아질수록 의미 있는 일과 직무 소진 간의 완충효과가 약해진다는 결과를 제시했다. 구체적으로 직무불안정성이 높아지면 의미 있는 일 및 소명의식이 소진 감소에 미치는 긍정적 영향이 저하되며, 이는 위협 경직성 이론과 자원보존이론으로 설명된다. 좀 더 직접적으로 Nemr과 Liu(2021)의 연구는 조직 냉소주의가 윤리적 리더십과 반생산적 과업행동 간 관계를 조절한다는 중요한 증거를 제시하였다. 이들의 연구결과에 따르면, 윤리적 리더십이 반생산적 과업행동을 감소시키는 효과는 냉소주의 수준이 높은 구성원에게서 약화되었다. 반면 냉소주의가 낮은 구성원에게서는 윤리적 리더십의 부정적 행동 억제 효과가 더욱 강하게 나타났다. 또한 조직 냉소주의가 높은 구성원은 조직이 요구하는 규범적 행동을 공동의 가치 실현이나 전문성의 발현으로 인식하기보다, 조직이 부여하는 추가적 부담으로 해석할 가능성이 높다(Naus et al., 2007; Stanley et al., 2005). 이로 인해 직업 자부심이 전문가 정체성 수준에서 형성되더라도, 그 자부심이 조직 규범에 부합하는 안전행동 준수라는 실제 행동으로 전이되는 과정에서 동기적 저항이 발생할 수 있다. 특히 안전행동은 조직의 규범으로 작동한다는 점에서, 조직 냉소주의가 높은 구성원에게는 직업 자부심과 안전행동으로 연결되는 경로가 약화될 것으로 예상된다.

조직 냉소주의는 상기한 직업 자부심과 안전행동 간의 관계 강도를 약화시키는 것을 넘어, 일의 의미가 직업 자부심을 통해 안전행동으로 전이되는 메커니즘 자체의 작동 여부

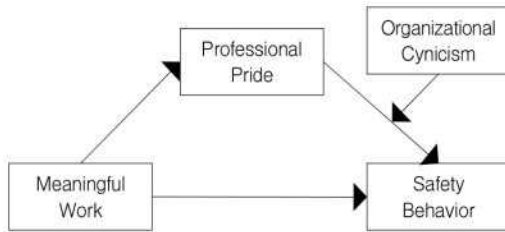


그림 1. Research Model

를 조건화하는 심리적 제약 조건으로 기능할 수 있다. 조직 냉소주의는 태도적 맥락 변인으로서(Dean et al., 1998; Naus et al., 2007), 조직 냉소주의가 높은 경우, 일의 의미를 통해 직업 자부심이 형성되더라도, 그 자부심을 조직이 요구하는 안전 규범과 연결된 행동 기준으로 받아들이려는 동기가 약화될 수 있다. 이때 일의 의미는 여전히 개인적·직업적 차원에서 중요성을 지닐 수 있지만, 조직에 대한 불신과 부정적 정서 때문에, 직업 자부심이 전문가로서의 정체성을 조직 규범에 맞추어 표현하는 방식(예: 안전행동)으로 전이되는 경로 자체가 제약될 수 있다. 이에 본 연구에서는 조직 냉소주의가 일의 의미와 안전행동 간의 관계에서 직업 자부심을 통한 간접효과를 조절하는지를 조절된 매개효과의 관점에서 검증하고자 하며, 다음과 같은 가설을 설정하였다.

**가설 3.** 조직 냉소주의는 직업 자부심과 안전행동 간의 정(+)적인 관계를 약화시킬 것이다.

**가설 4.** 조직 냉소주의가 낮을수록, 일의 의미가 직업 자부심을 통해 안전행동에 미치는 간접효과는 더 강해질 것이다.

## 방 법

### 연구대상 및 절차

본 연구에서는 생산직을 포함한 현장 업무를 수행하고 있는 직장인을 대상으로 설문 조사를 시행하는 리서치 회사에 의뢰하여 온라인으로 설문조사를 실시하였으며, 참가자들에게는 리서치 회사로부터 소정의 적립금이 지급되었다. 설문 응답한 405명의 자료가 분석에 활용되었다. 설문 응답자의 인구통계학적 정보는 다음과 같다. 남성이 300명(74.1%), 여성이 105명(25.9%)이었고, 연령대는 20대 27명(6.7%), 30대 107명(26.4%), 40대 134명(33.1%), 50대 102명(25.2%), 60대 이상 35명(8.6%)으로 나타났다. 최종학력은 고졸 이하 129명(31.9%), 2-3년제 전문대졸 113명(27.9%), 4년제 대졸 154명(38.0%), 대학원졸 이상 9명(2.2%)이었으며, 정규직이 311명(76.8%), 비정규직이 94명(23.2%)이었다. 직위는 사원급이 204명(50.4%)로 가장 많았으며, 다음으로 대리급 81명(20.0%), 과장급 59명(14.6%), 부장급 27명(6.7%), 차장급 24명(5.9%), 임원급 이상이 10명(2.5%)순으로 나타났다. 직무분야는 제조 및 가공업무(자동차, 기계, 금속가공, 용접, 화학, 식품제조 공장 등)가 115명(28.4%)로 가장 많았으며, 다음으로 서비스 업무(음식조리, 제빵, 숙박 등)가 108명(26.7%)이었으며, 안전 및 보수 업무(자동차정비, 항공기 정비, 기계 및 전기 설비 등)가 66명(16.3%), 의료 업무(간호, 물리치료 등)가 47명(11.6%), 건설 업무(건축, 토목, 도배, 미장 등)가 28명(6.9%), 기타 41명(10.1%)이었다. 현 직장의 근속 연수는 5년 미만이 192명(47.4%)로 가장 많았으며, 그 다음으로 5년 이상 10년 미만이 95명(23.5%),

10년 이상 15년 미만이 57명(14.1%), 15년 이상 20년 미만이 26명(6.4%), 20년 이상 25년 미만이 16명(4.0%), 30년 이상 12명(3.0%), 25년 이상 30년 미만이 7명(1.7%)인 것으로 나타났다.

#### 측정 도구

##### 일의 의미(meaningful work)

본 연구에서는 Steger 등(2012)가 개발한 일의 의미 척도를 김수진(2014)이 번안하여 타당화한 척도 10문항을 사용하였다. 이 척도는 일에서의 긍정적 의미, 일을 통한 의미 만들기, 공공의 선을 위한 동기 세 하위요인으로 이루어져 있으며, 문항의 예시로는 '나는 의미 있는 진로를 찾았다(일에서의 긍정적 의미), '나의 일은 내 주변 세상을 이해하는 데 도움을 준다(일을 통한 의미 만들기), '내가 하는 일은 보다 큰 목적에 기여한다(공공의 선을 위한 동기) 등이 있다. Likert 5점 척도(1 = 전혀 그렇지 않다 ~ 5 = 매우 그렇다)로 측정하였으며, 점수가 높을수록 일의 의미 수준이 높음을 의미한다. 본 연구에서 해당 척도의 신뢰도 계수(Cronbach's  $\alpha$ )는 .89이었다.

##### 안전 행동(safety behavior)

본 연구에서는 안전 행동을 측정하기 위해 Neal과 Griffin(2006)이 개발한 척도 6문항을 사용하였으며, 안전 순응과 안전 참여 두 요인으로 이루어져 있다. 문항의 예시로는 '나는 업무 수행 시 필요한 안전 관련 장비나 기기를 모두 사용한다(안전 순응), '나는 회사 내에서 안전 관련 프로그램을 적극 장려한다(안전 참여) 등이 있으며, Likert 5점 척도로 측정하였다(1 = 전혀 그렇지 않다 ~ 5 = 매우 그

렇다). 해당 척도의 신뢰도 계수(Cronbach's  $\alpha$ )는 .86으로 나타났다.

##### 직업 자부심(professional pride)

본 연구에서는 직업 자부심을 측정하기 위해 Chung 등(2021)의 연구에서 사용된 단일 문항을 사용하였다. 해당 문항은 '귀하는 직업인으로서 얼마나 자부심을 느끼십니까?'이며, Likert 5점 척도로 측정되었다(1 = 전혀 느끼지 않는다 ~ 5 = 매우 많이 느낀다). 직업 자부심을 단일문항으로 측정하는 것은 Borst와 Lako(2017)의 연구에서 제시된 자부심 측정방식을 기반으로 하는 것으로, 안전이나 위험관련 분야에서는 다문항으로 구성된 분석적 측정이 아니라 휴리스틱한 직업 자부심을 측정하는 것이 현실을 좀 더 정확하게 반영하는 것이라는 주장을 바탕으로 한다. 선행연구에서도 직무 만족도나 직업 자부심과 같이 총체적 판단을 측정하는 경우, 단일 문항은 다문항 측정보다 개념의 핵심 의미를 보다 명확히 고정(anchor)하는 데 유리하다고 밝히고 있으며, 특히 본 연구와 같이 일의 의미와 직업 자부심과 같이 개념적으로 인접한 변인들을 동시에 투입하는 경우, 다문항 측정은 문항 수준에서 의미의 중첩을 야기하여 개념의 경계를 흐리게 만들 수 있기에 단일문항이 유리하다고 밝히고 있다(Bergkvist & Rossiter, 2007; Wanous et al., 1997), 실제로 단일문항 척도의 타당성은 다양한 연구에서 확인된 바 있다. 예컨대, 삶의 만족도를 단일문항으로 측정 한 4개 패널 연구에서 그 추정 타당도가 수용 가능한 수준으로 보고되었으며(Wanous & Reichers, 1996), 스트레스 단일 문항도 내용타당도, 준거타당도, 구성타당도를 확보한 것으로 나타났다(Elo et al., 2003). 또한 본 연구에

서 사용된 단일 문항은 직업 자부심의 핵심 개념 정의를 직접적으로 반영하고 있다는 점에서 내용타당도를 확보하고 있다. 직업 자부심은 개인이 자신의 직업에 대해 느끼는 긍정적인 평가와 정체성 수준의 긍정적 정서로 정의되며(Borst & Lako, 2017), 이는 다양한 하위 차원을 포함하기보다 직업에 대한 총체적이고 통합적인 자기평가의 성격을 지닌다. 본 연구에서 사용된 문항인 “귀하는 직업인으로서 얼마나 자부심을 느끼십니까?”는 이러한 관점에 부합하여 전반적 긍정 평가를 직접적으로 측정하는 문항으로, 개념의 핵심 의미를 단일 차원에서 포괄적으로 반영하는 대표적 지표로 볼 수 있다.

#### 조직 냉소주의(organizational cynicism)

본 연구에서는 조직 냉소주의를 측정하기 위해 Dean 등(1998)의 정서, 인지, 행동의 세 요인으로 구성된 척도 중 10문항을 사용하였으며, 문항의 예시로는 ‘우리 회사는 언행이 일치하지 않는다고 생각한다(인지), ‘우리 회사를 떠올리면 긴장이 된다(정서), ‘직장 내 사람들과 함께 우리 회사의 관행이나 정책에 대해 비판한다(행동) 등이 있으며, Likert 7점 척도로 측정하였다(1 = 전혀 그렇지 않다 ~ 7 = 매우 그렇다). 점수가 높을수록 조직 냉소주의가 높음을 의미한다. 본 연구에서 해당 척도의 신뢰도 계수(Cronbach's  $\alpha$ )는 .91으로 나타났다.

#### 통제변인

본 연구에서는 선행연구(Steffens et al., 2014; Honnamane et al., 2024; Beus et al., 2010; Gyekye, 2006)와 본 연구의 상관분석 결과를 종합적으로 검토하였다. 그 결과, 연령, 성별,

학력, 직위, 근로형태 등 인구통계학적 변인들은 본 연구의 주요 심리변인 및 안전행동과 일관된 유의한 상관을 보이지 않았다. 반면, 현직장 근무기간은 직업 자부심( $r = .191, p < .01$ )과 안전행동( $r = .172, p < .01$ ) 모두와 유의한 관련성을 나타냈다. 이에 따라 현직장 근무기간을 가설검증을 위한 분석 과정에서 통제변인으로 설정하였다. 현직장 근무기간은 총 일곱 개 그룹을 연속변인으로 환산하여 ‘5년 미만’을 1점으로, ‘30년 이상’을 7점으로 환산하고 통제 변수로 투입하여 가설을 검증하였다.

#### 분석방법

본 연구는 가설을 검증하기 전 SPSS 24.0을 활용해 기술통계와 변수 간의 상관 분석을 실시하였다. 본 연구의 가설 검증은 SPSS PROCESS Macro (Model 4번과 14번)를 활용해 매개효과와 조절효과, 조절된 매개효과를 분석하였다.

## 결 과

#### 기술통계 및 상관분석

측정 변인들의 기술통계치와 변인간 상관계수를 표 1에 제시하였다. 연구 변인들 간의 상관분석을 확인해보았을 때 -.12 ~ .65의 상관을 갖는 것으로 나타났다. 구체적으로 살펴 보았을 때 일의 의미는 직업 자부심( $r = .65, p < .01$ ), 조직 냉소주의( $r = -.21, p < .01$ ), 안전행동( $r = .56, p < .01$ )과 상관을 나타내었다. 또한 직업 자부심은 조직 냉소주의( $r =$

표 1. Descriptive statistics and correlation among study variables

Variables	1	2	3	4	5
1. Tenure	-				
2. Meaningful Work	.05	-			
3. Professional Pride	.19**	.65**	-		
4. Organizational Cynicism	-.12*	-.21**	-.20**	-	
5. Safety Behavior	.17**	.56**	.51**	-.20**	-
Mean	-	3.16	3.28	4.00	3.53
Standard Deviation	-	.68	.87	1.15	.66

-.20,  $p < .01$ ), 안전행동( $r = .51, p < .01$ )과 상관을 보였으며, 조직 냉소주의는 안전행동( $r = -.20, p < .01$ )과 상관을 가지는 것으로 나타났다.

#### 일의 의미와 안전행동의 관계에서 직업 자부심의 매개효과

일의 의미가 안전행동에 영향을 미치는 관계에서 직업 자부심의 매개효과를 분석한 결과는 표 2에 제시되어 있다. 분석 결과, 일의 의미는 안전행동( $B = .40, p < .001$ )에 유의

한 정적 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 1이 지지되었다. 또한 일의 의미는 직업 자부심( $B = .83, p < .001$ )에 유의하게 정적인 영향을 미치는 것으로 나타남과 동시에 직업 자부심이 안전행동에 유의하게 정적인 영향을 미침을 확인할 수 있었다( $B = .17, p < .001$ ). 또한 일의 의미가 직업 자부심을 거쳐 안전행동에 미치는 간접 효과는 95% 신뢰 구간에서 0이 포함되지 않았으므로 직업 자부심의 간접 효과가 통계적으로 유의하게 나타났다. 따라서 직업 자부심은 일의 의미와 안전행동 간의 관계에서 유의한 매개 경로로 작동

표 2. The mediating effect of Professional Pride

IV	DV	B	SE	t	95% CI	
					LLCI	ULCI
Meaningful Work	Safety Behavior	.40***	.05	7.85	.30	.50
Meaningful Work	Professional Pride	.83***	.05	17.33	.73	.92
Professional Pride	Safety Behavior	.17***	.04	4.16	.09	.25
Mediating(Indirect) Effect					95% CI	
			Effect	SE	LLCI	ULCI
			.14	.04	.07	.21

주.  $N = 405$ . \* $p < .05$ . \*\* $p < .01$ . \*\*\* $p < .001$ .

합이 확인되었으며 가설 2가 지지되었다.

조직 냉소주의의 조절효과 및 조절된 매개 효과

직업 자부심과 안전행동 간의 관계를 조직 냉소주의가 유의하게 조절하는지와 일의 의미가 직업 자부심을 거쳐 안전행동에 도달하는 간접효과 전체가 조직 냉소주의 수준에 따라 변화하는지를 확인하였으며, 경로에 따라 나타난 회귀계수의 결과는 표 3에 제시하였다.

일의 의미는 직업자부심을 정적으로 예측하였으며( $B = .84, p < .001$ ), 안전행동 역시 정적으로 예측하는 것으로 나타났다( $B = .38, p < .001$ ). 또한 직업 자부심이 안전 행동을 정적으로 예측하는 것으로 나타났다( $B = .20,$

$p < .001$ ). 이와 함께 직업 자부심과 조직 냉소주의의 상호작용항이 안전행동을 유의하게 예측함을 확인할 수 있었다( $B = -.05, p < .05$ ). 또한 모형의 전체 설명량 역시 유의한 것으로 나타났으며( $R^2 = .37, p < .001$ ), 상호작용항의 추가에 따른  $R^2$ 의 변화량도 유의하여 일의 의미가 직업 자부심을 거쳐 안전행동에 미치는 정적인 영향을 조직 냉소주의가 조절함을 알 수 있었다.

추가적으로 유의한 상호작용의 패턴을 확인하고자 직무열의가 낮은 집단(-1 표준편차)과 높은 집단(+1 표준편차)을 구분해 변화 정도를 확인하였다. 결과는 그림 2와 같이 조직 냉소주의가 낮아질수록 직업자부심의 증가에 따른 안전행동이 더욱 높아진다는 점에서 조

표 3. The moderating mediation effect of Organizational Cynicism by Professional Pride

DV : Professional Pride					
Variables	B	SE	t	95% CI	
				LLCI	ULCI
constant	-2.65***	.16	-16.84	-2.96	-2.34
Meaningful Work	.84***	.05	17.22	.74	.93
DV : Safety Behavior					
Variables	B	SE	t	95% CI	
				LLCI	ULCI
constant	2.33***	.16	14.26	2.01	2.66
Meaningful Work	.38***	.05	7.36	.28	.48
Professional Pride (A)	.20***	.04	4.90	.12	.28
Organizational Cynicism (B)	-.03	.02	-1.25	-.08	.02
A × B	-.05*	.02	-2.05	-.09	-.00
$R^2$ increase by interaction			$R^2$	F	
			.01	4.18*	

주.  $N = 405$ . \* $p < .05$ . \*\* $p < .01$ . \*\*\* $p < .001$ .

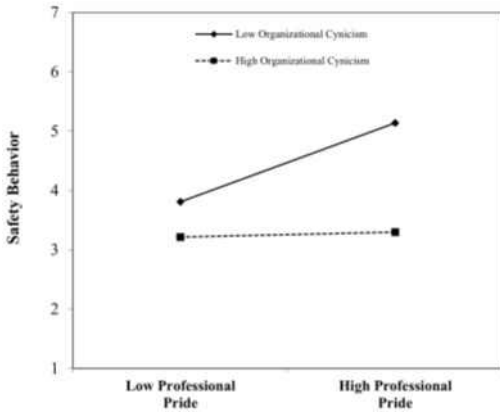


그림 2. The Moderating effect of Organizational Cynicism

직 냉소주의가 직업 자부심과 안전행동 간의 관계를 조절할 것이라는 가설 3이 지지됨을 다시 한 번 알 수 있었다.

다음으로 조직 냉소주의의 특정 수준에서 일의 의미가 직업 자부심을 거쳐 안전행동에 영향을 미치는 조건부 간접효과의 유의성을 검증했을 때, 표 4에 제시한 것처럼 조직 냉소주의가 낮은 수준(-1 표준편차)과 평균 높은 수준(+1)에서 모두 조건부 간접효과의 신뢰구간에 0이 포함되어 있지 않으므로 통계적으로

유의하게 나타났다. 마지막으로 조절된 매개 지수를 확인했을 때 신뢰구간에 0이 포함되어 있었기 때문에, 조절된 매개효과가 통계적으로 유의하지 않게 나타났음을 확인할 수 있었다. 따라서 가설 3은 지지되었으나, 가설 4는 기각되었다.

## 논 의

본 연구는 현장직 직원의 일의 의미가 안전행동에 미치는 영향을 검증하고, 이 관계에서 직업 자부심의 매개효과와 조직 냉소주의의 조절된 매개효과를 알아보려고 하였다. 연구 결과는 다음과 같다. 첫째, 일의 의미는 안전행동에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 근로자가 자신의 일에서 의미를 발견할수록 안전행동을 더 적극적으로 수행한다는 것을 의미한다. 이러한 결과는 가설 1을 지지하며, 기존 성장중심 변인들이 안전행동에 미치는 영향을 다룬 연구 결과들(Neal & Griffin, 2006; Parker et al., 2001; Hong, 2023; 김병직, 2022)과 일치한다. 본 결과는 근로자

표 4. Conditional indirect effect at values of Organizational Cynicism

Organizational Cynicism	Effect	SE	95% CI	
			LLCI	ULCI
-1SD	-1.15	.21	.12	.31
Mean	-.00	.17	.09	.24
+1SD	1.15	.12	.04	.20
Moderated mediating (indirect) index	Index (ω)	SE	95% CI	
			LLCI	ULCI
			-.08	.00

주. N = 405. \*p < .05. \*\*p < .01. \*\*\*p < .001.

가 자신의 일을 단순한 생계 수단이 아닌 가치 있고 의미 있는 활동으로 인식하는 것이 안전행동에도 중요하다는 것을 보여주는 것으로, 기존의 처벌과 규제 중심의 안전관리 뿐 아니라 '의미'라는 내재적 동기에 기반한 안전행동 증진의 가능성을 보여준다.

두 번째 발견점은 직업 자부심이 일의 의미와 안전행동 간의 관계에서 의미 있는 매개 매커니즘으로 기능하였다는 점이다. 일의 의미가 직업 자부심에 미치는 영향과 직업 자부심이 안전행동에 미치는 영향 모두 통계적으로 유의하였으며, 간접효과의 95% 신뢰구간에서 0이 포함되지 않아 매개효과가 검증되었다. 이는 직업 자부심이 일의 의미와 안전행동 간의 관계를 연결하는 중요한 심리적 기제로 기능함을 시사한다. 이는 일의 의미가 안전행동으로 전이되는 과정에서 직업 자부심이 하나의 핵심 매개 경로로 작동하는 심리기제임을 시사한다는 점에서 이론적 의미를 갖는다. 직업적 자부심이라는 긍정적 직업 정체성을 통해 안전행동을 촉진한다는 것을 보여준다. 현장 근로자 대상 선행연구에서도 소명의식이 안전행동에 미치는 영향이나(김남부, 정은경, 2019) 과거 사고경험이 안전행동에 미치는 영향(Chung et al., 2021)은 모두 직업 자부심이 매개하는 것으로 나타나 현장 근로자의 안전행동에는 지금까지의 생각과 달리 직업 자부심이 중요한 역할을 할 수 있다는 것을 시사한다.

셋째, 조직 냉소주의는 직업 자부심과 안전행동 간의 관계를 유의하게 조절하는 것으로 나타났다. 구체적으로 조직 냉소주의가 낮을수록 직업 자부심이 안전행동에 미치는 긍정적 영향이 더욱 강화되는 반면, 조직 냉소주의가 높을 경우에는 그 효과가 유의하지 않았

다. 이러한 결과는 가설 3을 지지하며, 조직 냉소주의가 부정적 태도로서 개인의 긍정적 내적 동기를 약화시킨다는 선행연구의 주장과도 일치한다. 즉 개인이 자신의 일과 직업에 대해 긍정적인 자부심을 가지고 있더라도, 조직에 대한 부정적인 인식이 강할 경우 안전행동으로 이어지는 동기가 저해될 수 있음을 의미한다.

한편, 조직 냉소주의의 조절된 매개효과 분석 결과, 조건부 간접효과는 모든 수준에서 신뢰구간에 0을 포함하지 않아 일관되게 유의하게 나타났으나, 조절된 매개지수의 95% 신뢰구간에는 (0에 매우 근접한 경계선적 분포 특성을 보였으나) 0이 포함되어 가설 4는 통계적으로 지지되지 않았다. 이는 일의 의미가 직업 자부심을 매개로 안전행동에 미치는 간접효과의 크기가 조직 냉소주의 수준에 따라 체계적으로 변화한다고 결론 내릴 만큼 충분히 일관된 패턴을 보이지 않았음을 의미한다. 이러한 결과는 조직 냉소주의가 직업 자부심의 형성 자체를 저해하기보다는, 형성된 자부심이 실제 행동으로 전이되는 정도에 영향을 미치는 조건적 요인으로 작용할 가능성을 시사한다. 즉 조직 냉소주의가 높은 환경에서는 직업 자부심이 안전행동으로 발현되는 수준이 감소할 수 있으나, 일의 의미가 직업 자부심을 통해 안전행동으로 이어지는 정체성 기반의 동기 경로 자체를 차단하지는 못한다고 볼 수 있다. 이러한 결과는 직업 자부심이 개인의 직업 정체성과 결부된 비교적 안정적인 심리 자원이라는 점과 본 연구의 대상이 현장직 근로자라는 직무 맥락에 기인할 수 있다. 현장직 근로자의 경우 안전행동은 조직에 대한 신뢰나 호감 이전에, '전문가로서 반드시 지켜야 할 기본 기준'으로 인식될 가능성이 크다.

즉 조직에 대한 냉소적 태도가 존재하더라도, 자신의 직업적 역할과 책임에 대한 자부심이 강한 경우 안전행동은 쉽게 포기되기 어려운 행동 규범으로 유지될 수 있다. 선행연구에 따르면 개인은 조직 정체성과 구분되는 직업 정체성을 동시에 보유하며, 이러한 직업 정체성은 조직에 대한 평가 변화에도 불구하고 비교적 안정적으로 유지되는 경향이 있다 (Ashforth & Mael, 1989; Van Maanen & Barley, 1984). 또한 정체성은 일시적인 부정적 정서나 맥락적 제약에도 불구하고 행동을 지속하게 하는 동기적 기반으로 기능할 수 있음이 제시되어 왔다(Hobfoll, 2001; Oyserman, 2009). 이러한 관점에서 볼 때, 조직 냉소주의는 직업 자부심이 형성되는 심리적 기제 자체를 전면적으로 무력화하기보다는, 형성된 자부심이 실제 행동으로 표현되는 강도나 양상을 부분적으로 제약하는 요인으로 작용했을 가능성이 있다. 즉 본 연구에서 조절된 매개효과가 지지되지 않은 결과는, 현장직 근로자의 안전행동이 조직에 대한 태도보다 직업 정체성과 자부심에 더 강하게 기반하고 있음을 시사하는 발견으로 해석될 수 있다. 또한 추가적으로 안전행동의 하위 차원인 안전순응(안전수칙 준수)와 안전참여(프로그램 참여 등)으로 분리하여 분석한 결과에서는 안전순응에서만 조절된 매개효과가 나타났다. 이는 안전행동의 하위 차원에 따라 조직 냉소주의가 직업 자부심이 형성되는 심리적 기제를 변화시키는 효과가 달라질 수 있음을 시사하는 것으로, 추후 연구에서는 안전행동을 좀 더 다양한 차원에서 측정하는 척도를 사용하여 살펴볼 필요가 있다.

본 연구는 기존의 안전행동 연구에서 주로 다루어진 예방초점 관점에서 벗어나 향상초점

관점을 도입하여 안전행동의 새로운 동기적 메커니즘을 제시하였다는 점에서 중요한 이론적 함의점을 갖는다. Higgins(1997)의 조절초점 이론을 안전행동 영역에 적용함으로써, 안전을 단순히 사고를 피하기 위한 소극적 행동이 아닌 개인의 성장과 조직의 발전을 위한 적극적이고 의미 있는 행동으로 재개념화하였다. 특히 일의 의미와 안전행동 간의 관계에서 직업 자부심이 일의 의미와 안전행동을 연결하는 핵심 심리기제로 기능함을 규명하고, 그 효과가 조직 맥락에 따라 어떻게 조절되는지를 함께 검토하였다는 점에서 의의를 갖는다. 이는 안전행동이 외부적 강제나 규범 준수의 결과가 아닌, 개인의 직업적 정체성과 자부심에서 비롯되는 내재적 동기에 의해 촉진될 수 있음을 실증적으로 보여준다.

본 연구 결과는 현장 안전관리 실무에 다음과 같은 중요한 시사점을 제공한다. 첫째, 조직은 현장직 근로자들이 자신의 일에서 의미를 찾을 수 있도록 하는 환경을 조성해야 한다. 이는 단순히 업무 기술 교육을 넘어서, 근로자들이 자신의 작업이 조직과 사회에 미치는 긍정적 영향을 인식할 수 있도록 하는 교육과 소통이 필요함을 의미한다. 예를 들어 제조업에서는 자신이 만드는 제품이 소비자의 삶에 미치는 긍정적 영향을, 건설업에서는 사회 인프라 구축에 대한 기여를 강조하는 방식이 효과적일 것이다. 둘째, 직업 자부심을 증진시키는 프로그램의 개발과 운영이 필요하다. 이는 근로자들의 전문성을 인정하고 격려하는 문화, 우수한 안전행동에 대한 공개적 인정과 포상, 그리고 현장직 근로자의 사회적 지위 향상을 위한 조직 차원의 노력을 포함한다. 관리자들은 근로자들의 안전한 작업 수행을 단순히 당연한 것으로 여기지 말고, 적극적인

로 인정하고 격려하는 리더십을 발휘해야 한다. 셋째, 조직 냉소주의를 감소시키기 위한 조직문화 개선이 필요하다. 본 연구는 일의 의미와 직업 자부심과 같은 긍정적 심리자원이 안전행동으로 전이되는 과정에서, 조직 냉소주의가 제약 요인으로 작동하는 맥락적 변인임을 실증적으로 검증하였다. 비록 조절된 매개효과는 유의하지 않았지만, 조직 냉소주의가 직업 자부심과 안전행동 간의 관계를 약화시킨다는 결과는 건강한 조직문화의 중요성을 강조한다. 이를 위해서는 투명한 의사소통, 공정한 대우, 그리고 근로자들의 의견을 존중하는 참여적 의사결정 과정이 필요하다. 넷째, 기존의 두려움 기반 안전교육 방식을 보완하는 새로운 접근법이 요구된다. 사고 사례나 처벌 중심의 교육에서 벗어나 안전한 작업이 개인의 성장과 조직의 발전, 그리고 사회적 기여에 어떻게 연결되는지를 보여주는 교육 프로그램을 개발해야 한다. 이는 근로자들이 안전을 의무가 아닌 가치로 인식하게 하여, 보다 지속적이고 자발적인 안전행동을 이끌어 낼 수 있을 것이다.

본 연구는 몇 가지 한계를 가지고 있으며, 이를 바탕으로 후속 연구의 방향을 제안하고자 한다. 첫째, 본 연구는 횡단적 설계를 사용하여 변인 간의 인과관계를 명확히 규명하는데 한계가 있다. 특히 일의 의미와 안전행동 간의 관계에서 역인과관계의 가능성을 배제할 수 없다. 따라서 종단적 연구설계를 통해 변인 간의 인과관계를 보다 명확히 규명하는 연구가 필요하다. 둘째, 본 연구에서는 직업 자부심을 단일 문항으로 측정하여 확인적 요인 분석을 통한 잠재변수 수준의 변별타당도를 검증하는 데에는 제약이 있었다. 직무 만족도나 직업 자부심과 같이 정서적이고 직관적인

개념의 경우, 단일 문항 측정이 유용하고 타당함이 기존 연구들을 통해 검증된 바 있으나, 실제로 직업 자부심이 다차원적 구성개념인지 단일 차원인지 등은 제대로 연구되지 못하였다. 따라서 향후 연구에서는 직업 자부심이라는 구성개념을 좀 더 집중적으로 검토하여, 다문항 척도의 개발을 시도하고 본 연구 결과를 재검증하는 것도 유용할 것이다. 셋째, 본 연구는 자기보고식 설문에만 의존하여 동일방법편의의 가능성이 존재한다. 후속 연구에서는 객관적 안전성과 지표나 동료 평가 등 다양한 측정 방법을 활용하여 연구 결과의 타당성을 높일 필요가 있다. 넷째, 산업별, 직종별 특성에 따른 차이를 고려하지 못하였다. 제조업, 건설업, 서비스업 등 산업별로 안전의 의미와 중요성이 다르게 인식될 수 있으므로, 산업별 특성을 고려한 연구가 필요하다.

본 연구는 현장직 근로자의 안전행동을 증진시키기 위한 새로운 접근법을 제시하였다. 기존의 처벌과 규제 중심의 예방초점 접근에서 벗어나, 일의 의미와 직업 자부심을 통한 향상초점 접근이 안전행동에 효과적임을 실증적으로 확인하였다. 이러한 결과는 안전관리가 단순히 사고를 예방하는 차원을 넘어서, 근로자의 내재적 동기와 긍정적 정체성을 활용하는 차원으로 발전해야 함을 시사한다. 특히 현재 우리나라의 산업재해율이 여전히 높은 수준에 있는 상황에서, 본 연구가 제시한 의미 중심의 안전관리 접근법은 지속가능한 안전문화 구축에 중요한 기여를 할 수 있을 것이다. 조직들이 근로자들의 일의 의미를 증진시키고 직업적 자부심을 북돋우며 동시에 건전한 조직문화를 조성할 때, 진정으로 안전한 작업장이 실현될 수 있을 것이다.

### 참고문헌

- 고용노동부 (2024. 12.). 2023년 산업재해현황분석(산업재해보상보험법에 의한 업무상 재해를 중심으로)
- 고주희 (2024). 항공사의 ESG경영이 객실승무원의 조직자부심과 조직시민행동에 미치는 영향. *한국외식산업학회지*, 20(6), 435-448.
- 김남부, 정은경 (2019). 소명의식이 불안전운전행동에 미치는 영향: 자부심의 매개효과와 통제소재의 조절된 매개효과. *대한교통학회지*, 37(1), 13-26.
- 김병직 (2022). 코칭 리더십은 안전 행동에 어떤 영향을 미치는가?: 일의 의미와 조직지원 인식의 순차적 매개 효과. *디지털융복합연구*, 20(5), 443-451.
- 김수진 (2014). 한국판 일의 의미 척도 (Working As Meaning Inventory; WAMI) 타당화. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 김혜리, 소한섭, 박교식, 김병직 (2023). 서비스업종에서의 안전리더십이 안전문화, 안전행동에 미치는 영향연구. *안전문화연구*, 22, 179-191.
- 문광수 (2018). 안전 리더십이 안전 행동, 안전분위기, 사고에 미치는 효과: 메타 분석. *한국안전학회지*, 33(6), 66-76.
- 박경돈 (2025). 산업재해예방의 정책수단 실효성. *인문사회과학연구*, 26(3), 373-401.
- 배재성, 서영욱 (2019). 연구개발조직 구성원이 인식하는 신뢰, 동료애, 자부심의 영향관계에 대한 실증연구: GPTW 신뢰지수를 중심으로. *한국산학기술학회논문지*, 20(56), 565-572.
- 백종배, 엄민용, 김지선 (2015). 화학산업 작업자의 안전행동과 안전분위기의 상관관계. *한국안전학회지*, 30(5), 100-107.
- 송민성, 박상우, 손영우 (2023). 공군 공중근무자의 소명의식과 비행 안전행동의 관계 - 정서적 몰입과 도덕적 의무감의 다중병렬매개 효과. *한국항공운항학회지*, 31(3), 17-29.
- 안관영 (2014). 중소기업 종사자들의 안전분위기 인지도와 안전참여의 관계 및 안전동기의 매개효과. *대한안전경영과학회지*, 16(2), 91-99.
- 이경근, 조용현 (2013). 상사의 비인격적 감독이 조직시민행동과 이직의도에 미치는 영향: 자부심과 존중감의 역할. *조직과 인사관리연구*, 37(4), 65-92.
- 이재희, 임진석, 박진백 (2021). 산업재해 발생이 산업생산성에 미치는 효과. *한국안전학회지*, 36(1), 50-55.
- 전재희, 이은희, 김은주 (2020). 간호 전문직 자부심 측정도구 개발. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 50(2), 228-241.
- 정하진, 이수란, 손영우 (2015). 변혁적 안전리더십이 안전행동에 미치는 영향: 안전분위기, 안전동기의 매개효과와 리더에 대한 신뢰의 조절효과. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 28(2), 249-274.
- 황동혁 (2022). 중대재해처벌법에 대한 헌법적 고찰: 중대산업재해를 중심으로. *법학연구*, 63(2), 1-29.
- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(3), 269-292.
- Akar, H., & Çelik, O. T. (2019). Organizational justice and cynicism: A mixed method study

- at schools. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 8(1), 189-200.
- Allan, B. A., Autin, K. L., & Duffy, R. D. (2016). Self-determination and meaningful work: Exploring socioeconomic constraints. *Frontiers in Psychology*, 7, 71.
- Arslan, M., & Roudaki, J. (2019). Examining the role of employee engagement in the relationship between organisational cynicism and employee performance. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 39(1-2), 118-137.
- Ashforth BE, Mael F. (1989) Social Identity Theory and the Organization. *The Academy of Management review*. 14(1), 20-39.
- Bergkvist, L., & Rossiter, J. R. (2007). The predictive validity of multiple-item versus single-item measures of the same constructs. *Journal of marketing research*, 44(2), 175-184.
- Beus, J. M., Bergman, M. E., & Payne, S. C. (2010). The influence of organizational tenure on safety climate strength: A first look. *Accident Analysis and Prevention*, 42(5), 1431-1437.
- Blau, P. M. (1964). Justice in social exchange. *Sociological Inquiry*, 34(2)
- Borst, R. T., & Lako, C. J. (2017). Proud to be a public servant? An analysis of the work-related determinants of professional pride among Dutch public servants. *International Journal of Public Administration*, 40(10), 875-887.
- Boysen, P. G. (2013). Just culture: A foundation for balanced accountability and patient safety. *The Ochsner Journal*, 13(3), 400-406.
- Bratianu, C., Paiuc, D., & Brancu, L. (2025). Exploring the connections between DNA, cultural intelligence and knowledge dynamics in multicultural business environments. *Business Process Management Journal*. ahead-of-print.
- Britt, T. W., Adler, A. B., & Bartone, P. T. (2001). Deriving benefits from stressful events: The role of engagement in meaningful work and hardiness. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(1), 53-63.
- Brown, M., Kraimer, M. L., & Bratton, V. K. (2020). The influence of employee performance appraisal cynicism on intent to quit and sportsmanship. *Personnel Review*, 49(1), 1-18.
- Chen, C., & Li, C. (2013). Assessing the spiritual leadership effectiveness: The contribution of follower's self-concept and preliminary tests for moderation of culture and managerial position. *The Leadership Quarterly*, 24(1), 240-255.
- Chen, Z. J., Zhang, X. I., & Vogel, D. (2011). Exploring the underlying processes between conflict and knowledge sharing: A work-engagement perspective. *Journal of Applied Social Psychology*, 41(5), 1005-1033.
- Chung, E. K., Park, S. Y., & Sohn, Y. W. (2021). Effects of occupational drivers' traffic accident history on risk perception, work attitudes, and unstable driving. *Transportation Research Record*, 2675(10), 734-744.
- Cohen-Meitar, R., Carmeli, A., & Waldman, D. A. (2009). Linking meaningfulness in the workplace to employee creativity: The intervening role of organizational identification and positive psychological experiences. *Creativity Research Journal*, 21(4), 361-375.
- Dean, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R.

- (1998). Organizational cynicism. *The Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227-268.
- DeJoy, D. M. (2005). Behavior change versus culture change: Divergent approaches to managing workplace safety. *Safety Science*, 43(2), 105-129.
- Duffy, R. D., Bott, E. M., Torrey, C. L., & Webster, G. W. (2013). Work volition as a critical moderator in the prediction of job satisfaction. *Journal of Career Assessment*, 21(1), 20-31.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Elo, A., Leppänen, A., & Jahkola, A. (2003). Validity of a single-item measure of stress symptoms. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 29(6), 444-451.
- Fairlie, P. (2011). Meaningful work, employee engagement, and other key employee outcomes: Implications for human resource development. *Advances in Developing Human Resources*, 13(4), 508-525.
- Fiernaningsih, N., Nimran, U., Raharjo, K., & Arifin, Z. (2019). The influence of work life balance and organizational pride on job satisfaction and its impact on organizational citizenship behavior in five and four star hotels employee. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 91(7), 191-196.
- Finucane, M. L., Alhakami, A., Slovic, P., & Johnson, S. M. (2000). The affect heuristic in judgments of risks and benefits. *Journal of Behavioral Decision Making*, 13(1), 1-17.
- Geldenhuis, M., Lába, K., & Venter, C. M. (2014). Meaningful work, work engagement and organisational commitment. *SA Journal of Industrial Psychology*, 40(1), 1-10.
- Geller, E. (2001). Behavior-based safety in industry: Realizing the large-scale potential of psychology to promote human welfare. *Applied & Preventive Psychology*, 10(2), 87-105.
- Gloria, C. T., & Steinhardt, M. A. (2016). Relationships among positive emotions, coping, resilience and mental health. *Stress and Health*, 32(2), 145-156.
- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American Sociological Review*, 25(2), 161-178.
- Griffin, R. W., & Lopez, Y. P. (2005). “Bad behavior” in organizations: A review and typology for future research. *Journal of Management*, 31(6), 988-1005.
- Gupta, M., Kumar, V., & Singh, M. (2014). Creating satisfied employees through workplace spirituality: A study of the private insurance sector in Punjab (India). *Journal of Business Ethics*, 122(1), 79-88.
- Gyekye, S. (2006). Organisational tenure and safety perceptions: A comparative analysis. *Journal of Occupational Health and Safety - Australia and New Zealand*, 22(4), 359-371.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human*

- Performance*, 10(2), 250-279.
- Heath, M. L., Williams, E. N., & Luse, W. (2024). Breaches and buffers: Can meaningful work impact turnover during COVID-19 pandemic?. *Review of Managerial Science*, 18(1), 83-104.
- Higgins, E. T. (1997). Beyond pleasure and pain. *The American Psychologist*, 52(12), 1280-1300.
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology: An International Review*, 50(3), 337-421.
- Hofmann, D. A., & Stetzer, A. (1996). A cross-level investigation of factors influencing unsafe behaviors and accidents. *Personnel Psychology*, 49, 307-339.
- Hong, Y., Park, S., Kyeong, S., & Kim, J. (2019). Neural basis of professional pride in the reaction to uniform wear. *Frontiers in Human Neuroscience*, 13, 253.
- Hong, Y., Kim, M., & Sohn, Y. W. (2023). The relationship between job insecurity and safety behavior: The buffering role of leadership ethics. *Sustainability*, 15(18), 13910.
- Honnamane, P. S., Sreekanth, K., & Girish, G. P. (2024). Moderating role of tenure in an organization and work engagement on organization citizenship behaviour and task performance. *International Review of Management and Marketing*, 14(6), 223-228.
- Iatridis, K., Gond, J., & Kesidou, E. (2022). How meaningfulness and professional identity interact in emerging professions: The case of corporate social responsibility consultants. *Organization Studies*, 43(9), 1401-1423.
- Im, S., & Chung, Y. W. (2018). Employee volunteering meaningfulness and organizational citizenship behavior: Exploring the effects of organizational support, pride, and trust. *Sustainability*, 10(12), 4835.
- Ito, A., Sato, K., Yumoto, Y., Sasaki, M., & Ogata, Y. (2021). A concept analysis of psychological safety: Further understanding for application to health care. *Nursing Open*, 9(1), 467-78.
- Johns, G., Xie, J. L., & Fang, Y. (1992). Mediating and moderating effects in job design. *Journal of Management*, 18(4), 657-676.
- Johnson, M. J., & Jiang, L. (2017). Reaping the benefits of meaningful work: The mediating versus moderating role of work engagement. *Stress and Health*, 33(3), 288-297.
- Kang, H., & Li, Y. (2025). Why do we still feel drained even in meaningful work? Unveiling the negative impact of job insecurity among Korean counselors. *Counselling Psychology Quarterly*, 38(3), 454-478.
- Koivunen, T., Pyöriä, P., & Saari, T. (2023). Job pride and work orientation among blue-collar workers in the Finnish vehicle industry. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 43(13/14), 229-244.
- Lapointe, É., Vandenberghe, C., & Fan, S. X. (2022). Psychological contract breach and organizational cynicism and commitment among self-initiated expatriates vs. host country nationals in the Chinese and Malaysian transnational education sector. *Asia Pacific Journal of Management*, 39(1), 319-342.

- Leiter, M. P., & Harvie, P. (1997). Correspondence of supervisor and subordinate perspectives during major organizational change. *Journal of Occupational Health Psychology, 2*(4), 343-352.
- Li, W., Ni, X., Zuo, X., Liu, S., & Mei, Q. (2022). Study on influencing factors of micro and small enterprises' work safety behavior in Chinese high-risk industries. *Frontiers in Psychology, 13*, Article 880205.
- Lips-Wiersma, M., & Wright, S. (2012). Measuring the meaning of meaningful work: Development and validation of the comprehensive meaningful work scale (CMWS). *Group & Organization Management, 37*(5), 655-685.
- Mather, P. C. (2008). Interns at an international, humanitarian organization: Career pathways and meaning making. *Journal of College Student Development, 49*(3), 182-198.
- Michaelson, C. (2005). "I want your shower time!": Drowning in work and the erosion of life. *Business & Professional Ethics Journal, 24*(4), 7-26.
- Montani, F., Boudrias, J., & Pigeon, M. (2020). Employee recognition, meaningfulness and behavioural involvement: Test of a moderated mediation model. *International Journal of Human Resource Management, 31*(3), 356-384.
- Naus, F., van Iterson, A., & Roe, R. (2007). Organizational cynicism: Extending the exit, voice, loyalty, and neglect model of employees' responses to adverse conditions in the workplace. *Human Relations (New York), 60*(5), 683-718.
- Neal, A., Griffin, M. A., & Hart, P. M. (2000). The impact of organizational climate on safety climate and individual behavior. *Safety Science, 34*(1), 99-109.
- Neal, A., & Griffin, M. A. (2006). A study of the lagged relationships among safety climate, safety motivation, safety behavior, and accidents at the individual and group levels. *Journal of Applied Psychology, 91*(4), 946-953.
- Nemr, M. A. A., & Liu, Y. (2021). Organizational cynicism as a moderator variable between ethical leadership and counterwork productive behaviors. *Corporate Board: Role, Duties and Composition, 17*(1), 30-38.
- Oyserman, D. (2009). Identity-based motivation: Implications for action-readiness, procedural-readiness, and consumer behavior. *Journal of Consumer Psychology, 19*(3), 250-260.
- Parker, S. K., Axtell, C. M., & Turner, N. (2001). Designing a safer workplace: Importance of job autonomy, communication quality, and supportive supervisors. *Journal of Occupational Health Psychology, 6*(3), 211-228.
- Pavlish, C., & Hunt, R. (2012). An exploratory study about meaningful work in acute care nursing. *Nursing Forum (Hillsdale), 47*(2), 113-122.
- Robinson, S. L., Kraatz, M. S., & Rousseau, D. M. (1994). Changing obligations and the psychological contract: A longitudinal study. *Academy of Management Journal, 37*(1), 137-152.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior, 30*, 91-127.
- Schaefer, S. D., Cunningham, P., Diehl, S., &

- Terlutter, R. (2024). Employees' positive perceptions of corporate social responsibility create beneficial outcomes for firms and their employees: Organizational pride as a mediator. *Corporate Social-Responsibility and Environmental Management, 31*(3), 2574-2587.
- Schilpzand, P., Hamrick, A., Gooty, J., & Huang, L. (2025). Pride in the workplace: An integrative review, synthesis, and future research agenda. *Journal of Organizational Behavior, 45*, 1375-1403.
- Schwarz, N., & Clore, G. (2003). Mood as information: 20 years later. *Psychological Inquiry, 14*(3-4), 296-303.
- Slovic, P., Finucane, M. L., Peters, E., & MacGregor, D. G. (2007). The affect heuristic. *European Journal of Operational Research, 177*(3), 1333-1352.
- Stanley, D. J., Meyer, J. P., & Topolnytsky, L. (2005). Employee cynicism and resistance to organizational change. *Journal of Business and Psychology, 19*(4), 429-459.
- Steffens, N. K., Shemla, M., Wegge, J., & Diestel, S. (2014). Organizational tenure and employee performance: A multilevel analysis. *Group & Organization Management, 39*(6), 664-690.
- Steger, M. F., & Dik, B. J. (2009). If one is looking for meaning in life, does it help to find meaning in work?. *Applied Psychology: Health and Well-Being, 1*(3), 303-320.
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment, 20*(3), 322-337.
- Sturm, R. E., Jolly, P. M., & Williams, S. D. (2022). It's a matter of organizational pride: How perceptions of organizational virtuousness and competence affect employee behaviors. *Journal of Business and Psychology, 37*(5), 1079-1097.
- Tajfel, H. (1974). Social identity and intergroup behaviour. *Social Science Information Sur Les Sciences Sociales, 13*(2), 65-93.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (2004). The social identity theory of intergroup behavior. In *Political psychology* (pp. 276-293).
- Tyler, T., DeGoey, P., & Smith, H. (1996). Understanding why the justice of group procedures matters: A test of the psychological dynamics of the group-value model. *Journal of Personality and Social Psychology, 70*(5), 913-930.
- Van Maanen, J., & Barley, S. R. (1984). Occupational communities: Culture and control in organizations. *Research in Organizational Behavior, 6*, 287-365.
- Wanous, J. P., & Reichers, A. E. (1996). Estimating the reliability of a single-item measure. *Psychological Reports, 78*(2), 631-634.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Hudy, M. J. (1997). Overall job satisfaction: How good are single-item measures?. *Journal of Applied Psychology, 82*(2), 247-252.
- Wrzesniewski, A., Dutton, J. E., & Debebe, G. (2003). interpersonal sensemaking and the meaning of work. *Research in Organizational Behavior, 25*(25), 93-135.
- Wrzesniewski, A., LoBuglio, N., Dutton, J. E., & Berg, J. M. (2013). Job crafting and cultivating positive meaning and identity in work. In A. B. Bakker (Ed.), *Advances in*

- positive organization* (pp. 281-302). Emerald Group Publishing Limited.
- Xu, W., Li, L., Jiang, Q., Fang, Y., & Yang, Q. (2024). Relationship between the sense of nursing professional pride and adversity quotient, grit levels among nurses in blood purification centers: A multicenter cross-sectional study. *Frontiers in Psychology, 15*. Article 1441010.
- Yang, C., Chen, Y., Zhao Roy, X., & Mattila, A. S. (2020). Unfolding deconstructive effects of negative shocks on psychological contract violation, organizational cynicism, and turnover intention. *International Journal of Hospitality Management, 89*. Article 102591.
- Yasin, T., & Khalid, S. (2015). Organizational cynicism, work related quality of life and organizational commitment in employees. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences, 9*(2), 568-582.
- Zhang, Y., Guo, Y., & Newman, A. (2017). Identity judgements, work engagement and organizational citizenship behavior: The mediating effects based on group engagement model. *Tourism Management (1982), 61*, 190-197.
- Zohar, D., & Luria, G. (2003). The use of supervisory practices as leverage to improve safety behavior: A cross-level intervention model. *Journal of Safety Research, 34*(5), 567-577.
- 논문 투고일 : 2025. 11. 17  
1 차 심사일 : 2026. 01. 02  
게재 확정일 : 2026. 03. 16

## The Effect of Meaningful Work on Safety Behavior among Field Workers: The Mediating Role of Professional Pride and the Moderating Role of Organizational Cynicism

Yoon Young Kong      Erisa Lee      Eun Kyung Chung

Kangwon National University

This study examined the effect of meaningful work on safety behavior among field workers, adopting a promotion focus perspective based on regulatory focus theory. In addition, it investigated the mediating role of professional pride and the moderating role of organizational cynicism in this relationship. While previous research on safety behavior has primarily focused on punishment and regulation based prevention approaches, this study explored the potential for enhancing safety behavior through a promotion-focused approach that emphasizes meaning and growth. A survey was conducted with 405 field workers, including production workers, and the mediating, moderating, and moderated mediation effects were tested using the SPSS PROCESS Macro. The results showed that, first, meaningful work had a positive effect on safety behavior. Second, professional pride significantly mediated the relationship between meaningful work and safety behavior. Third, organizational cynicism moderated the relationship between professional pride and safety behavior, with the positive effect of professional pride on safety behavior being strengthened when organizational cynicism was low. Finally, the moderated mediation effect of organizational cynicism was not supported.. This study reconceptualized safety behavior not as a passive act of accident prevention but as a proactive behavior for personal growth and organizational development. It also empirically demonstrated the importance of intrinsic motivation-based approaches to safety management. Based on these findings, practical implications for field safety management and directions for future research were discussed.

*Key words* : meaningful work, safety behavior, professional pride, organizational cynicism, regulatory focus theory, field workers