韓國心理學會誌 : 産業 및 組織
Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology
1989. Vol. 2, NO. 1. 14-43

노조가치관 및 직무만족이 노조몰입에 미치는 영향*

김기석 · 성영신 · 김철민
고려대학교

한국 노사관계의 심리학적 기제를 밝히기 위하여 노조 몰입도의 예언 변인을 규명하고자 하였다. 사무직 근로자 237명과 생산직 근로자 146명에게 노조에 대한 가치관, 직무 만족도 및 노조몰입도를 측정한 결과, 근로자들은 한국의 산업 민주화 수준이 낮다고 생각할 수록, 소속회사 노조의 힘이 강하다고 지각할 수록, 또한 직무 만족도 수준이 낮을 수록 노조 활동에 더 몰입하는 것으로 나타났다. 또한 근로자들이 노·사간의 갈등에 대해 어떠한 가치관을 갖고 있느냐가 노조 몰입 수준에 중요한 영향력을 미치는데, 노·사관계에 대해 급진적 성향을 가진 근로자들이 합일론적 혹은 다원론적 성향의 근로자보다 훨씬 더 노조에 몰입하고 있음을 보였다. 한편, 직종에 따라 노조 몰입 수준에 영향을 미치는 직무만족 변인의 하위 차원은 서로 달라, 생산직 근로자의 경우 급여 및 동료에 대한 만족 변인의 예언력이 컸으며 사무직의 경우에는 업무의 양과 질에 관련된 만족 변인이 중요하였다. 근로자의 연령, 학력, 경제수준 및 직무 유동성에 따른 노조 몰입도의 차이는 없었다.

최근의 정치적 발전으로 인한 민주화 과정은 우리 사회에 여러가지 변화를 야기시켰다. 그 중에서도 온 국민의 관심과 우려를 자아내고 있는 사회적 이슈 중의 하나는 노사관계에 관련된 문제일 것이다. 지난 2~3년 간 단위 노동조합의 수는 거의 세배에 가깝게 늘었으며, 노동 조합원 수 역시 두배 정도로 급격히 증가하였다(한국 노동 연구원, 1989). 이러한 양적 팽창 뿐만 아니라 노동조합의 활동이 다양하게 활성화됨에 따라 아직 산업사회 역사가 짧은 우리 실정에서는 여러가지 불협화음이 많이 일어나고 있는 형편이다. 특히 1987년 6월 말부터 10월 말까지 약 4개월동안에만도 총 3311건의 노사 분규가 있었으며, 이는 86년 한해 동안의 총 분규수 276건에 비하면 엄청난 증가가 아닐 수 없다. 이러한 시점에서 성숙한 노사관계의 정립을 위해서는 노조 활동 전반에 대한 보다

* 이 논문은 아산사회복지사업재단의 1987년도 연구비 지원에 의하여 이루어졌음.

심층적인 이해가 절실히 요구되나 대부분의 연구가 노사분규의 양상 및 특성을 파악하거나, 분규의 원인을 나열하는 수준에 그치고 있다(한국 생산성 본부, 1987; 대한 상공회의소, 1988).

노사 관계(industrial relations)를 "작업이 행하여 지는 제반 상황을 결정하는 근로자, 경영자 및 정부 사이의 전반적 관계"라고 정의할 때(Walker, 1989. p.11), 노사관계의 많은 영역이 심리학적 요소를 포함하고 있는 것은 자명한 사실이다. 그럼에도 불구하고 노동조합의 역사가 오랜 산업 국가에서 조차 노사관계에 대한 심리학 연구가 부진했던 이유로는 우선, 심리학자들이 지나치게 과학적인 연구 방법론을 선호하고 이에 의존해 왔기 때문이며, 또 다른 이유로는 산업 심리학자들이 노사관계의 구성원 중 경영자의 입장과 이익에 치우친 나머지 노조활동이나 노사분규와 같은 노사관계의 제현상을 비정상적이고 병리적인 것으로 보는 관점을 취해온 때문이기도 하다(Hartley, 1984).

그러나 최근들어 노사 관계에 관한 심리학적 접근은 비교적 활발해지고 있으며, 연구영역은 점차 확대되고 있는 바, 예를 들면 임금체계결정에 대한 준거집단 이론, 사회교환 이론 및 형평이론의 적용(Delafield, 1979), 단체교섭 및 협상 과정에 대한 사회심리학적 분석(Magenau & Pruitt, 1979), 유럽을 중심으로 제기된 산업 민주화 운동 및 근로자의 경영참여 문제와 직무만족 이론의 접목(Morley, 1979) 등이 그것이다.

한편, 보다 최근에는 노동조합을 하나의 조직으로 보아 그 기능에 대한 관심을 갖고 근로자가 왜 노조에 가입하고, 또 노조 활동을 지속하는지를 심리학적으로 규명하고자 하는 연구가 광범위하게 전개되고 있다. 이 연구들은 노조 가입 근로자의 인구통계학적 특성 및 성격 특성들을 밝히려는 한편 투표 등의 구체적인 노조 활동(union activity)과 직무 태도 변인간의 관계에 관심을 갖는다. 그 예로서 Hammer와 Smith(1978)는 다양한 직종의 근로자들을 대상으로 한 조사연구에서 전체 근로자의 직무 만족도 수준이 낮은 조직보다 높은 조직에서 노조 활동이 더 적으며, 특히 감독(supervision)과 리더쉽에 대한 만족도 변인의 노조 활동 수준에 대한 예언력이 높음을 발견하였다. 이와 비슷하게 Schriesheim(1978)도 생산직 근로자의 직무 만족 수준과 기존 노조에 대한 찬반 투표 결과와 관련이 있음을 확인하였는데, 이 연구에서는 독립성, 직무 다양성, 성취감 등의 비경제적 직무 요소보다는 급여, 작업 조건, 직무 안정성 등의 경제적 요소에서의 만족 수준이 선거행동과 더 높은 상관을 보였다. 전문직 근로자의 경우에도 직무에 불만할 수록 단체협상에의 욕구가 컸다(Bass & Mitchell, 1976). 대학의 교직원을 대상으로한 연구에서도 이와 비슷하게 직무 자체, 급여, 감독자 및 승진 기회에 대한 불만족 수준과 단체 협상에 대한 태도 사이에 정적 상관을 보였으며, 월급여액 및 연령은 단체 협상 태도와 부적 상관을 보였다(Bigoness, 1978).

이상의 연구에서는 직무만족의 제 하위변인과 노조 활동 간에 부적 상관이 있음을 비교적 일관성 있게 보여주고 있는 셈이다. 한편 직무 만족 외에 노조에 대한 태도등을 다룬 연구가 몇 있는데, Schriesheim(1978)은 노동조합 일반에 대해 평소에 긍정적인 태도를 갖고 있는 근로자는 회사의 소속 노조에 대해서도 긍정적인 태도를 보여 소속 노조의 신임 투표에서 찬성표를 던지는 것을 확인하였다. Martin(1976)의 연구에서는 근로자가 노조에 대해 기대를 적게할 수록 노사문제가 덜 발생한다는 사실을 발견하기도 하였다. 이와 유사하게 대학의 교직원을 대상으로 연구한 Zalesny(1985)

는 경제적인 요인보다는 단체협상에 대한 태도나 단체협상의 도구성에 대한 지각(perceived instrumentality)등과 같은 비경제적인 요인이 노조 대표 선거를 보다 잘 예언함을 확인하였다.

한편, 이상의 노사관계 연구들이 선거 행동과 같은 구체적인 노조 활동 변인을 다루고 있는데 비해 노동조합에 관한 보다 심리학적인 접근으로서는 노조몰입(union commitment)에 대한 연구가 진행되어 왔다. Gorden, Philpot, Burt, Thompson과 Spiller(1980)는 조직 몰입(organizational commitment) 개념을 기초로 하여 노조몰입 척도를 개발하고 이의 하위 요인을 분석하였다. 이 척도는 다양한 직종의 근로자를 대상으로 한 후속 연구를 통하여 요인 차원의 안정성과 척도의 타당성이 검증되었으며, 노조몰입의 심리적 기제를 잘 밝혀주는 도구로 인정되고 있다(Ladd, Gorden, Beauvais & Morgan, 1982; Gorden, Beauvias & Ladd, 1984; Fullagar, 1986). 어윤태(1989)는 한국의 기능직 사원을 대상으로 이 척도를 실시한 바 Gorden 등과 유사한 요인구조를 확인하였다.

이상의 선행연구 결과를 종합해 보면 근로자가 노조에 가입하고 심리적으로 몰입하며 노조 활동을 수행하는 데는 노조에 대한 태도 및 직무만족등의 심리적 변인의 역할이 무척 크다는 사실을 알 수 있다. 그러나 주지하는 바와 같이 노사관계의 양태는 국가와 문화에 따라 다를 뿐 아니라 한 국가 내에서도 직종이나 기업의 분위기에 따라 다를 것이다. 더구나 현재 한국이 처해 있는 정치적, 경제적 및 사회적 상황의 다양성과 급변성을 고려할 때 노동조합의 역사가 오랜 외국의 연구 결과들을 토대로 노사관계의 방향을 정립할 수는 없을 것이다. 따라서 본 연구는 한국의 노사관계 실정을 파악하고자 노조몰입의 예언변인을 규명하는 것과 아울러 사무직 근로자와 생산직 근로자의 차이점을 밝히는 것을 그 목적으로 한다.

연구방법

1) 변인 및 조사 도구

노조 몰입도를 예언할 수 있는 변인으로 노동조합에 대한 가치관과 직무만족도를 선정하였다. 노조에 대한 가치관은 노·사간의 갈등에 대한 가치관, 한국의 산업 민주화에 대한 태도 및 회사 노조의 힘(power)에 대한 지각(preception)의 세가지 측면을 측정하고자 하였다.

우선 노·사 갈등관 측정은 Fox(1973)의 준거틀(frame of reference)을 이용하였다. Fox는 노·사 관계에 대한 관점을 크게 세가지로 분류한 바, 단원론적 혹은 합일론적 입장(unitarist), 다원론적 입장(pluralist), 그리고 급진적 입장(radical)이 그것이다. 합일론적 입장을 취하는 노사관계 연구자나 실무자들은 근로자와 경영자는 기업에 관한한 공동의 목표를 가지고 있으므로 이것을 성취하기 위하여 협력해야 한다는 생각을 가지며, 따라서 기업에 대해서 얘기할 때도 "팀"이니 "가족"이니 하는 표현을 잘 쓰며 노사 갈등을 조직의 역기능 증상으로 파악한다. 이에 비해 다원론적 입장을 견지하는 이들은 조직 내의 개인이나 소집단이 갖는 목표나 이해는 일치할 수도 있고 상충될 수도 있지만, 계약과 협상을 통하여 상호협력과 절충이 가능하다고 보며 아울러 양측의 힘의 균형을 상정한다. 끝으로 급진주의적 입장을 갖는 이들도 노사 간의 다양한 견해와 이익의 상충을 전제하나

다원론적 입장과는 달리 힘의 불균형을 주장한다. 근로자에 비해 경영자의 힘이 극단적으로 커서 상호협력은 경영자의 주장에 따라 좌우될 수 밖에 없으므로 근로자와 노동조합은 경영자에 대항하여 그들의 주장을 강력히 피력하여야 한다는 것이다. 노사 갈등을 불가피한 것으로 보는 점에서는 다원론적 입장과 급진적 입장이 서로 같으나 갈등의 해결에 관한한 다른 가정을 하는 것이다. 본 연구에서는 노사 갈등에 관한 세가지 다른 입장 중 노조원이 어떤 가치관을 갖는가에 따라 노조 몰입 정도가 달라질 것을 가정하여 이를 측정하고자 하였다.

둘째로, 한국의 산업 민주화 수준이 어느 정도라고 보는지 또 산업 민주화의 방향이 어떻게 전개되어야 한다고 보는지 등에 관한 근로자의 일반적 태도가 노조 몰입 정도에 영향을 미칠 것으로 판단하여 이를 질문지에 포함시켰다.

셋째, 위에서 언급한 변인들이 노조 일반에 관한 가치관이라면, 각 근로자가 소속되어 있는 개별 노조에 대한 태도 역시 노조 몰입도에 영향을 미칠 것이다. 특히 소속노조가 노·사 협상에서 얼마나 큰 힘을 발휘할 수 있다고 기대하는지 등이 노조 활동 몰입도에 영향을 줄 것이라고 가정하였다.

이상의 세가지 변인이 노조 몰입도에 영향을 미치는 정치적·경제적·사회적 측면의 변인이라면 근로자의 직무만족도는 개개인의 노조 몰입을 결정짓는 심리적 측면의 변인이 된다. 노조에 가입하고 활동하는 등의 행동이 개인의 주관적 불만족과 상대적 박탈감에서 비롯된다는 것을 전제로 하여 회사정책, 성취감, 업무량, 업무 자체, 급여, 승진, 부서 분위기, 상사, 동료, 작업 조건, 장래성 등의 11개 직무 요인에 대한 만족도와 전체 직무만족도를 측정하고자 하였다.

끝으로, 노조 몰입도의 측정에는 Gorden 등의 척도를 기초로 한국인 근로자에 맞게 제작해 놓은 어윤태(1989)의 질문지를 이용하였다. 어윤태는 노조 충성심(7문항), 노조 리더쉽 동기(5문항), 노조에 대한 신념(9문항), 노조원의 행동 규범(6문항)을 하위척도로 하는 총 27문항의 노조 몰입도 척도를 완성하였는데, 이 때 신뢰도는 비교적 높았다(Cronbach α =.67). 이 27문항 중 "회사가 노·사 협약을 잘 준수하고 있는지를 살펴보는 것은 모든 노조원의 임무이다"란 문항은 중복문항이므로 제외하고 26개의 문항을 5점 평점척도로 구성하였다.

2) 예비조사

노사 갈등에 대한 가치관, 한국의 산업 민주화에 대한 태도, 회사 노조의 힘에 대한 지각, 직무유동성 및 직무 만족도에 관한 질문지를 작성하고 각 문항들의 타당도와 신뢰도를 알아보기 위하여 1989년 10월~11월에 예비 조사를 실시하였다. 조사 대상은 국내 모 그룹 계열 기업의 생산직 근로자 100명과 사무직 근로자 92명이었다.

예비조사 결과, 만족도 측정 문항들은 전체 대 문항간 상관이 .47~.76이었고, 각 문항의 다른 문항과의 상관은 .40이상인 값을 가진 것으로 나타났다. 또한 만족도 측정 문항들을 요인분석한 결과, 제1요인으로 급여, 업무량, 작업 조건에 관한 문항들이, 제2요인으로 업무에서의 성취감과 업무 자체에 관한 문항이, 제3요인으로 부서 분위기, 동료, 상사에 관한 문항들이, 제4요인으로는 승

진과 장래성에 관한 문항들이, 제5요인으로는 회사 정책에 관한 문항들이 높은 요인 부하량을 가진 것으로 나타났고, 17문항에 대한 5개의 요인 설명 변량은 73.4%였다.

노조 가치관에 관한 문항들을 요인분석한 결과, 3개요인(산업 민주화, 회사 노조의 힘, 직무유동성)으로 묶였고, 설명 변량은 60.2%였다. 또한 각 요인 내의 문항 간 상관은 .50이었다.

이 예비조사 결과에 따라 본 조사용 질문지를 제작하였다. 위에서 언급한 노조 몰입척도 26문항(문항 8-33)과 노조에 대한 가치관 중 산업 민주화에 대한 태도(문항 34-37)와 노조의 힘에 대한 지각(문항 38-39), 직무유동성(문항 40), 직무만족도(문항 41-57)등 24문항을 리커트형 5점 척도로 구성하고, 여기에 노사 갈등에 대한 가치관(문항 7), 인구통계학적 특성(문항 1-6)에 관한 문항을 추가하여 총 57개 문항으로 구성하였다(부록 참조).

3) 본 조사

본 조사의 대상자는 예비조사와 동일한 그룹 계열 기업의 사무직 근로자와 생산직 근로자들이었다. 사무직 근로자들은 일반 사무직 부문 87명과 금융업 부문 150명이었고, 생산직 근로자는 146명이었다. 이들 모두는 노동조합에 가입한 남자 근로자들이었다. 조사는 1989년 11월~12월에 실시하였다.

결과

1) 노조 가치관, 직무 만족 및 노조 몰입도의 평균수준 및 단순상관

노조 가치관, 직무 만족 및 노조 몰입도 변인들의 전체와 직종별 평균 및 표준편차, 그리고 변인들간 단순상관이 표1과 표2에 제시되어 있다. 노조 가치관 중 산업 민주화에 대한 태도와 노조의 힘에 대한 지각, 그리고 직무만족의 각 하위차원들은 예비조사에서 동일한 요인으로 묶였거나 상관이 높은 문항들을 합해서 하나의 지수로 삼았다. 노조 몰입도 측정치는 26 문항을 전부 합해서 하나의 점수로 하여 종속변인으로 삼았고, 사후 설명을 위해 요인분석한 결과 4개 요인으로 묶여 어윤태(1989)의 연구결과와 유사했으며 "노조원의 행동규범"이라 명명한 요인 4만이 차이를 보였다. 어윤태의 연구가 생산직만을 대상으로 했고 본 연구에서는 생산직과 사무직 모두를 대상으로 한 바, 본 연구의 결과에 따라 노조 몰입도를 4개의 하위 차원(노조 충성도, 노조에 대한 신념, 노조 리더쉽 동기, 노조원의 행동 규범)으로 나누고 각 차원에 속한 문항들을 합해서 4개의 노조 몰입도 하위 척도를 삼았는데, 요인 점수(factor score)를 그 지수로 삼지 않은 것은 일반화를 위해서 였다.

우선 노조 가치관의 직종별 평균 수준을 살펴보면(표1), 한국의 산업조직 민주화에 대한 태도는 생산직(10.21)과 사무직(10.15)이 유사했고, 전체 평균이 10.18로 한국 산업조직 민주화수준이 아직 미흡하다고 지각하는 것으로 나타났다. 노조의 힘에 대한 지각에 있어서는 생산직(5.01)보다 사무직(7.00)이 노조가 더 힘이 강하다고 지각하고 있음을 보여주고 있다. 직무에 대한 만족도에 있어서는 각 하위 차원 모두에서 사무직이 생산직보다 더 만족하고 있음을 알 수 있다. 특히 승진에 관

표 1. 노조 가치관, 직무 만족도 및 노조 몰입도의 직종별 평균과 표준 편차

변 인	범 위a	직 종	평 균	표준편차
노조 가치관				
1. 산업민주화(4)	4-20	생산직	10.21	2.72
		사무직	10.15	1.99
		전 체	10.18	2.29
2. 노조의 힘(2)	2-19	생산직	5.01	2.04
		사무직	7.00	1.66
		전 체	6.24	2.06
직무 만족도				
3. 회사 정책(2)	2-10	생산직	4.44	1.74
		사무직	5.81	1.58
		전 체	5.28	1.77
4. 일에서의 성취감(1)	1-5	생산직	2.88	1.16
		사무직	3.07	0.98
		전 체	2.99	1.06
5. 업무자체(1)	1-5	생산직	2.98	1.21
		사무직	3.29	0.94
		전 체	3.17	1.06
6. 업무량(1)	1-5	생산직	2.82	1.10
		사무직	3.07	0.93
		전 체	2.98	1.01
7. 급여(4)	4-20	생산직	8.32	3.35
		사무직	11.46	3.46
		전 체	10.26	3.74
8. 승진(2)	2-10	생산직	3.60	1.65
		사무직	4.98	1.67
		전 체	4.46	1.79
9. 부서 분위기(1)	1-5	생산직	2.58	1.25
		사무직	3.21	1.07
		전 체	2.97	1.98
10. 상사(1)	1-5	생산직	2.63	1.26
		사무직	3.12	1.05
		전 체	2.93	1.16

변 인	범 위a	직 종	평 균	표준편차
		생산직	3.34	1.08
11. 동료(1)	1-5	사무직	3.59	0.90
		전 체	3.49	0.98
		생산직	2.51	1.12
12. 작업조건(1)	1-5	사무직	3.25	0.95
		전 체	2.97	1.08
		생산직	1.92	0.91
13. 장래성(1)	1-5	사무직	2.92	0.97
		전 체	2.54	1.06
		생산직	2.84	1.12
14. 전체만족(1)	1-5	사무직	3.54	0.96
		전 체	3.27	1.08
노조 몰입도				
		생산직	86.29	16.11
15. 노조 몰입도 전체(26)	26-13	사무직	91.56	14.51
		전 체	89.57	13.33
		생산직	21.27	5.79
15-1. 노조 충성심(7)	7-35	사무직	23.58	5.00
		전 체	22.70	5.43
		생산직	20.41	4.32
15-2. 노조에 대한 신념(6)	6-30	사무직	22.32	3.59
		전 체	21.61	3.98
		생산직	13.07	3.71
15-3. 노조 리더쉽 동기(4)	4-20	사무직	12.45	3.08
		전 체	12.68	3.33
		생산직	31.56	6.32
15-4. 노조원의 행동규범(9)	9-45	사무직	33.03	5.60
		전 체	32.46	5.92

a : 값이 클수록 긍정적, ( )은 문항수

한 만족(생산직=3.60, 사무직=4.98)과 장래성에 대한 만족(생산직=1.92, 사무직=2.92)에 있어서는 생산직과 사무직간에 상당한 차이가 있었다. 그러나 동료 및 업무량에 대한 만족도는 거의 비

표 2. 노조 가치관, 직무 만족도 및 노조 몰입도 간의 상관

변인	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	15-1	15-2	15-3	15-4
노조 가치관																			
1. 산업민주화(4)	—																		
2. 노조의 힘(2)	.15*	—																	
직무 만족도																			
3. 회사 정책(2)	.20**	.42**	—																
4. 일에서의 성취감(1)	.04	.24**	.40**	—															
5. 업무자체(1)	.08	.11	.25**	.64**	—														
6. 업무량(1)	.09	.13*	.13*	.38**	.44**	—													
7. 급여(4)	.29**	.40**	.52**	.27**	.28**	.40**	—												
8. 승진(2)	.18**	.33**	.44**	.22**	.22**	.23**	.52**	—											
9. 부서 분위기(1)	.00	.26**	.32**	.28**	.27**	.23**	.35**	.25**	—										
10. 상사(1)	.07	.21**	.41**	.33**	.38**	.15**	.35**	.31**	.58**	—									
11. 동료(1)	-.11	.09	.14*	.27**	.22**	.08	.15*	.12	.40**	.33*	—								
12. 작업조건(1)	.07	.26**	.27**	.31**	.43**	.37**	.41**	.35**	.35**	.35**	.31**	—							
13. 장래성(1)	.14*	.38**	.45**	.37**	.38**	.35**	.44**	.47**	.35**	.35**	.22**	.51**	—						
14. 전체만족(1)	.03	.25**	.30**	.44**	.43**	.34**	.33**	.26**	.29**	.24**	.22**	.36**	.42**	—					
노조 몰입도																			
15. 노조 몰입도 전체(26)	-.33**	.39**	.05	.08	.01	-.07	-.05	-.05	.06	.02	.20	.00	.06	.09	—				
15-1. 노조 충성심(7)	-.20**	.45**	.13	.12	.03	-.05	.07	.03	.05	.05	.17*	.01	.13	.08	.88**	—			
15-2. 노조에 대한 신념(6)	-.21**	.37**	.09	.13*	.03	.04	.04	.01	.09	.02	.18**	.09	.13	.16*	.77**	.61**	—		
15-3. 노조 리더쉽 동기(4)	-.22**	.11	-.10	.05	-.00	-.15*	-.20**	-.15*	.00	.01	.09	-.08	-.07	-.07	.71**	.54**	.40**	—	
15-4. 노조원의 행동규범(9)	-.41**	.29**	.00	-.02	-.02	-.08	-.10	-.08	.06	-.01	.19**	-.02	-.02	.08	.86**	.65**	.53**	.50**	—

( )안은 문항수, * P<.05, ** P<.01

슷한 수준을 보였다. 노조 몰입도는 전체는 물론 4개의 하위 차원에 있어서도 생산직과 사무직 간에 거의 차이가 없었으며, 전체적으로 노조에 대한 몰입도는 중간 수준 이상(89.57)이었다.

각 변인들 간 상관을 살펴보면 (표2.), 산업조직 민주화 변인과 노조의 힘에 대한 지각(r=.15), 회사정책(r=.20), 급여(r=.29), 승진(r=.18) 및 장래성(r=.14)에 대한 만족간에 유의미한 상관이 있고, 종속측정치인 노조 몰입도와는 부적으로 유의미한 상관이 있음을 보인다. 노조의 힘에 대한 지각과 회사정책(r=.42), 성취감(r=.24), 업무량(r=.13), 급여(r=.40), 승진(r=.33), 부서 분위기(r=.26), 상사(r=.21), 작업 조건(r=.26), 장래성(r=.38), 전체 만족(r=.25)간에 유의미한 상관이 있었으며, 노조 몰입도와도 정적으로 유의미한 상관을 보였다. 직무 만족도의 하위 변인들 간에는 거의 모두 유의미한 상관이 있었고, 노조 몰입도 전체와 하위 차원들 사이에도 모두 유의미한 상관을 보였다.

인구통계학적 변인을 보면 연구 대상에 포함된 근로자들의 평균 연령은 28.34세(생산직=30세, 사무직=27세)였으며, 학력은 생산직의 경우 주로 고등학교 졸업자들이었고, 사무직은 평균 대졸이상이었다.

2) 노조 몰입도의 예측

노조 가치관과 직무 만족등의 변인들이 노동조합에의 몰입을 얼마나 잘 예언해 줄 수 있고 설명해 주는 가를 알아보기 위해 노조 몰입도를 준거변인(criterion variable)으로 하고 나머지 변인들을 예언변인(predictors)으로 하여 단계적 중다 회귀 분석(stepwise multiple regression analysis)을 실시하였다.

먼저, 생산직과 사무직을 합한 전체 근로자의 회귀분석 자료는 표3과 같다. 전체 근로자의 경우, 노조 몰입에 대해 노조의 힘에 대한 지각, 산업조직 민주화에 대한 태도 및 동료에 대한 만족 변인의 순으로 유의미한 예언력을 가지고 있었다. 노조의 힘에 대한 지각의 Beta 값은 .53으로 회사 노조의 힘을 강하다고 지각할 수록 노조에 몰입하는 정도도 높음을 알 수 있다. 산업조직의 민주화 수준에 대한 태도의 Beta값은 -.34였으며, 이는 우리나라의 산업조직 민주화 수준이 낮다고 지각할 수록 노조에 몰입하는 정도가 높음을 보여주는 결과이다. 반면, 동료 근로자에 대한 만족도는 그 정도가 높을수록 노조에 더 몰입하는 것으로 나타났다(Beta=.19). 이외의 직무 만족변인들은 노조 몰입과 부적 관계가 있지만 유의미한 수준은 아니었다. 이상의 변인들로 노조 몰입도를 설명할 수 있는 정도(R^2)는 36%였다.

노조 몰입 개념의 하위 영역별 회귀분석 결과를 살펴보면, 노조에 대한 충성심 차원에 대해서는 노조의 힘(Beta=.49), 산업조직 민주화(Beta=-.23), 그리고 동료(Beta=.15), 작업조건(Beta=-.16) 및 부서 분위기(Beta=-.11)에 대한 만족 변인순으로 예언력이 높음을 보여준다.

노조에 대한 신념 차원에 대해서는 노조의 힘에 대한 지각(Beta=.38), 산업조직 민주화 수준(Beta=-.24), 동료에 대한 만족(Beta=.14) 변인들이 유의미한 예언력을 가지며, 노조를 위해 일하거나 투자할 조합원의 의지를 반영하는 노조 리더쉽 동기 차원에 있어서는 급여에 대한 만족

표 3. 노조 몰입도 및 그 하위 척도와 예언변인들 간의 관계(전체)

변 인	노조 몰입도 BETA	R	노조 몰입도의 하위 영역: 노조 충성심 BETA	R	노조에 대한 신념 BETA	R	노조 리더쉽 동기 BETA	R	노조원의 행동규범 BETA	R
노조 가치관		.60*		.52*		.47*		.36*		.58*
산업민주화	(2)	-.34*	(2)	-.23*	(2)	-.24*	(2)	-.19*	(2)	-.40*
노조의 힘	(1)	.53*	(1)	.49*	(1)	.38*	(1)	.24*	(1)	.42*
직무 만족도										
회사정책	(12)	-.01	(6)	-.02	(8)	-.05	(6)	-.09	(14)	.00
일에서의 성취감	(13)	-.01	(7)	.02	(11)	.03	(8)	.07	(6)	-.08
업무자체	(8)	.06	(8)	.03	(13)	.01	(13)	.04	(13)	.01
업무량	(7)	-.06	(9)	-.07	(14)	-.00	(7)	-.08	(12)	-.03
급여	(6)	-.07	(10)	-.02	(6)	-.08	(3)	-.24*	(4)	-.14*
승진	(4)	-.10	(11)	-.06	(5)	-.09	(5)	-.10	(7)	-.08
부서분위기	(9)	-.06	(5)	-.11*	(7)	-.08	(14)	-.00	(11)	-.04
상사	(11)	-.02	(12)	-.05	(4)	-.09	(12)	.04	(10)	-.05
동료	(3)	.19*	(3)	.15*	(3)	.14*	(4)	.11*	(3)	.16*
작업조건	(5)	-.08	(4)	-.16*	(10)	-.03	(11)	-.06	(8)	-.07
장래성	(14)	-.00	(13)	-.00	(12)	-.02	(9)	-.07	(5)	-.10*
전체만족	(10)	.03	(14)	-.00	(9)	.05	(10)	-.06	(9)	.09

N=383 * $p<.05$ ( )안은 stepwise 분석에서 변인이 투입된 순서.

(Beta=-.14)변인의 예언력이 추가되었으며, 노조원의 노조에 대한 책임과 의무, 태도, 자세 등을 포괄하는 노조원의 행동규범 차원에 대해서는 노조의 힘에 대한 신념, 산업조직 민주화, 동료에 대한 만족 외에 급여에 대한 만족(Beta=-.14)과 장래성에 대한 만족(Beta=-.10) 변인이 또한 예언력이 있음을 보이고 있다.

생산직과 사무직에 대한 개별적인 결과는 표 4와 표 5에 각각 제시되어 있다. 생산직의 경우(표 4), 노조 몰입에 대해 노조의 힘에 대한 지각(Beta=.45), 동료에 대한 만족(Beta=.30), 급여에 대한 만족(Beta=-.28), 산업조직 민주화 수준(Beta=-.27) 변인들순으로 유의미한 예언력을 보였다. 여기서 예언변인들의 노조 몰입에 대한 설명량(R^2)은 28%였다. 이 결과는 전체 근로자에 대한 결과와는 약간 다른 양상을 보이는 바, 특히 급여에 대한 만족 변인이 유의미한 예언력을 갖는다는 점과 급여와 동료에 대한 만족 변인이 산업조직 민주화 변인보다 더 설명량이 크다는 점이다. 노조 몰입의 각 하위 영역별 결과를 살펴보면, 노조에 대한 충성심 차원에서는 노조의 힘에 대한 신념(Beta=.44), 동료에 대한 만족(Beta=.26), 산업조직 민주화(Beta=-.20) 변인이 유의미한 예언력이 있음을 보이며, 노조에 대한 신념 차원에 있어서는 동료에 대한 만족(Beta=.31), 노조의 힘에 대한 신념(Beta=.29), 산업조직 민주화(Beta=-.21) 변인들의 예언력이 높았다. 노조 리더쉽

표 4. 노조 몰입도 및 그 하위 척도와 예언변인들 간의 관계(생산직)

변 인	노조 몰입도 BETA	R	노조 몰입도의 하위 영역					
			노조 충성심 BETA	R	노조에 대한 신념 BETA	R	노조 리더쉽 동기 BETA	R	노조원의 행동규범 BETA	R
노조 가치관	.53*		.47*		.41*		.21*		.60*	
산업민주화	(4)-.27*		(3)-.20*		(3)-.21*		(1)-.21*		(3)-.36*	
노조의 힘	(1) .45*		(1) .44*		(2) .29*		(2) .17		(2) .40*	
직무 만족도										
회사정책	(7) .06		(13)-.03		(8) .06		(11)-.04		(8)-.06	
일에서의 성취감	(8)-.06		(11)-.07		(11)-.04		(12) .03		(7)-.07	
업무자체	(9)-.06		(4)-.15		(7)-.08		(14) .00		(13) .00	
업무량	(11)-.03		(8)-.10		(9)-.06		(8) .05		(14) .00	
급여	(3)-.28*		(6)-.11		(4)-.13		(13)-.03		(1)-.40*	
승진	(5)-.10		(7)-.11		(5)-.09		(5)-.07		(9)-.05	
부서분위기	(12)-.02		(9)-.09		(10)-.06		(7) .09		(12) .03	
상사	(10)-.04		(5)-.14		(6)-.09		(6) .08		(10) .05	
동료	(2) .30*		(2) .26*		(1) .31*		(3) .15		(4) .26*	
작업조건	(13) .02		(10)-.09		(14) .02		(9) .04		(11) .04	
장래성	(6) .08		(14) .02		(12)-.03		(10)-.04		(6) .08*	
전체만족	(14) .00		(12)-.04		(13)-.03		(7)-.07		(5) .09	

N=146 * p<.05 ( )안은 stepwise 분석에서 변인이 투입된 순서.

동기 차원에서는 산업 조직 민주화에 대한 태도(Beta=-.21)만이 유의미한 예언력을 가진 것으로 나타났고, 노조원의 행동 규범 차원에서는 급여에 대한 만족(Beta=-.40), 노조의 힘에 대한 지각(Beta=.40), 산업조직 민주화(Beta=-.36)변인들의 예언력이 서로 비슷하게 높음을 보여주고 있다. 노조 몰입의 하위 영역별 결과를 전체 **표 3**와 비교해 보면, 생산직의 경우 각 하위영역에서 산업 민주화와 노조의 힘 변인이 유의미한 예언력을 갖는다는 점에서는 전체의 경우와 유사하나, 노조 리더쉽 동기 차원에서 산업 민주화 변인만이 유의미한 예언력을 가지며, 노조원의 행동 규범 차원에서 급여에 대한 만족 변인의 예언력이 특히 크다는 점이 전체의 경우와 다르다 하겠다.

사무직의 경우 (**표5**), 전체적으로 근로자들의 노조 몰입에 노조의 힘에 대한 지각(Beta=.47), 산업조직 민주화(Beta=-.37), 업무자체에 대한 만족(Beta=.17), 업무량에 대한 만족(Beta=-.14), 작업 조건에 대한 만족(Beta=-.13) 변인순으로 유의미한 예언력을 가졌으며, 예언변인들의 노조 몰입도 설명량(R^2)은 43%였다. 이러한 결과는 노조의 힘에 대한 지각과 산업 민주화에 대한 태도가 유의미한 영향력을 갖는다는 점에서는 생산직의 경우와 유사하나 직무 만족 변인들에 있어서는 상당히 다르다. 생산직의 경우에는 동료와 급여에 대한 만족 변인이 중요한 반면 사무직의 경우에는 업무자체, 업무량, 작업 조건에 대한 만족 변인들이 유의미한 영향력을 갖는 것으로 나타났

표 5. 노조 몰입도 및 그 하위 척도와 예언변인들 간의 관계(사무직)

		노조 몰입도의 하위 영역			
	노조 몰입도	노조 충성심	노조에 대한 신념	노조 리더쉽 동기	노조원의 행동규범
변 인	BETA R	BETA R	BETA R	BETA R	BETA R
노조 가치관	.65*	.58*	.52*	.50*	.61*
산업민주화	(2)-.37*	(2)-.32*	(2)-.25*	(4)-.16*	(2)-.37*
노조의 힘	(1) .47*	(1) .41*	(1) .35*	(1) .29*	(1) .42*
직무 만족도					
회사정책	(6)-.10	(7)-.06	(4)-.13*	(7)-.08	(9)-.05
일에서의 성취	(14) .00	(12)-.03	(5) .12	(3) .19*	(5)-.11
업무자체	(3) .17*	(3) .21*	(11) .05	(6) .10	(4) .12*
업무량	(4)-.14*	(5)-.12*	(13) .02	(2)-.27*	(7)-.08
급여	(13)-.03	(10) .04	(10)-.07	(5)-.15*	(13)-.00
승진	(8)-.08	(11)-.04	(8)-.08	(10)-.02	(10)-.05
부서분위기	(9)-.07	(4)-.13*	(6)-.09	(14)-.00	(14) .00
상사	(11)-.04	(13) .03	(7)-.08	(9) .04	(11)-.05
동료	(12) .03	(8) .06*	(12)-.04	(12) .02	(6) .09
작업조건	(5)-.13*	(6)-.11*	(9)-.08	(8)-.05	(8)-.07
장래성	(7)-.09	(9)-.05	(14)-.02	(11)-.02	(3)-.19*
전체만족	(10) .04	(14) .02	(3) .16*	(13) .02	(12) .03

N=237 * p<.05 ( )안은 stepwise 분석에서 변인이 투입된 순서.

다. 노조 몰입의 하위 영역별로 보면, 노조의 충성심 차원에서는 노조의 힘에 대한 지각, 산업조직 민주화, 업무자체에 대한 만족, 업무량에 대한 만족, 작업 조건에 대한 만족 외에 부서 분위기에 대한 만족(Beta=-.13) 변인이 유의미한 예언력을 가짐을 보인다. 노조에 대한 신념 차원에 대해서는 노조의 힘에 대한 지각, 산업 조직 민주화외에 회사 정책에 대한 만족(Beta=-.13), 전체 만족(Beta=.16) 변인들의 예언력이 유의미하였으며, 노조 리더쉽 동기 차원에 대해서는 노조의 힘에 대한 지각, 산업조직 민주화 변인 외에 업무량에 대한 만족(Beta=-.27), 일에서의 성취감(Beta=.19), 급여에 대한 만족(Beta=-.15) 변인들이 유의미한 예언변인들이었다. 그리고 노조원의 행동 규범 차원에 대해서는 노조의 힘에 대한 신념, 산업조직 민주화 변인과 함께 업무자체에 대한 만족(Beta=.12), 장래성에 대한 만족(Beta=-.19) 변인이 유의미한 예언력을 갖는 것으로 나타났다.

이상에서 보듯이 노조 몰입의 각 하위 영역별 예언 변인들의 영향력은 사무직과 생산직이 서로 다른 양상을 보인다. 사무직의 경우, 노조 몰입의 모든 하위 차원에서 노조의 힘과 산업 민주화가 중요한 예언 변인이지만 업무 자체, 업무량, 회사정책, 작업조건, 부서 분위기, 전체 만족 변인들도 또한 유의미한 예언 변인으로 나타났으나, 생산직의 경우는 노조 몰입의 각 하위 차원에서 노조

의 힘과 산업 민주화 및 동료와 급여에 대한 만족 변인들만이 유의미한 예언 변인으로 나타났다. 특히 노조 리더쉽 동기차원에서는 생산직의 경우 산업 민주화에 대한 태도 만이 유의미한 예언 변인이었으나, 사무직의 경우는 그 외에도 노조의 힘에 대한 지각, 성취감, 업무량 및 급여에 대한 만족 변인등 다양한 변인들이 유의미한 영향력을 갖는 것으로 나타났다.

3) 노조 몰입도의 차이

이상에서 언급한 예언 변인들 외에 인구통계학적 변인(연령, 학력, 경제 수준), 직무 유동성 변인, 노·사 갈등에 대한 가치관 변인 각각에 따라 노조 몰입도에 있어 직종간 차이가 있는지를 검증해 보았다. 전체 근로자, 생산직 근로자 및 사무직 근로자에 대한 결과는 **표 6, 표 7, 표 8**에 제시되어 있다.

전체 근로자의 경우, 연령, 학력, 경제 수준, 직무 유동성의 각 수준에 따라 노조 몰입에 있어서 차이가 없었으나, 노·사갈등에 대한 가치관의 수준에 따라서는 유의미한 차이가 있었다($F=4.71$, $p<.05$). 노·사 갈등에 대한 가치관의 경우 집단 1은 노·사는 공동 목표를 갖고 있다는 합일론적 관점을 갖는 집단(unitarist)이고, 집단 2는 노·사는 목표가 다를 수 있으므로 협력, 양보해야 한다는 다원론적 관점의 집단(pluralist)이며, 집단 3은 노·사는 목표가 다르므로 투쟁해서 쟁취해야 한다는 급진적 집단(radicalist)이다. 전체 근로자 중, 집단 1은 72명으로 전체의 20%였고, 집단 2는 268명으로 75%였으며, 집단 3은 17명으로 5%인 것으로 나타났다. 집단 간 사후검증 결과(Scheffe 검증), 집단 3이 집단 1과 2보다 더 노조 몰입도가 높은 것으로 나타났다($p<.05$).

표 6. 노조 몰입도에 대한 변인별 차이 검증(전체)

변인	수준	사례수	노조 몰입도 평균(표준편차)	F	사후검증
연령	①19~25세	106	88.97(14.57)	.69	N.S
	②26~30세	146	91.19(14.99)		
	③31세 이상	48	89.64(16.66)		
학력	① 고졸	199	89.41(15.28)	.69	N.S
	② 전문대졸	18	93.22(16.95)		
	③ 대졸 이상	131	90.69(14.54)		
경제수준	① 상	12	89.17(17.81)	.05	N.S
	② 중	259	89.79(14.97)		
	③ 하	87	89.17(16.31)		
직무유동성	① 적다	70	90.66(15.40)	.41	N.S
	② 많다	288	89.33(15.37)		
노·사갈등에 대한 가치관	① 합일론	72	89.35(15.32)	4.71*	③>①, ②
	② 다원론	268	88.89(14.93)		
	③ 급진론	16	100.88(18.66)		

* $P<.05$

표 7. 노조 몰입도에 대한 변인별 차이 검증(생산직)

변인	수준	사례수	노조 몰입도 평균(표준편차)	F	사후검증
연령	① 19~25세	45	84.40(16.01)	1.53	N.S
	② 26~30세	26	88.77(15.37)		
	③ 31세 이상	47	90.15(16.77)		
학력	① 고졸	117	87.64(15.55)	2.41	N.S
	② 대졸 이상	8	96.00(19.22)		
경제수준	① 상	4	81.00(16.83)	.30	N.S
	② 중	72	86.03(15.72)		
	③ 하	57	87.16(16.87)		
직무유동성	① 적다	21	84.62(14.01)	.27	N.S
	② 많다	115	86.60(16.50)		
노·사갈등에 대한 가치관	① 합일론	37	90.89(15.09)	6.54*	①,③>②
	② 다원론	86	82.87(14.88)		
	③ 급진론	11	97.45(21.52)		

* P<.05

표 8. 노조 몰입도에 대한 변인별 차이 검증(사무직)

변인	수준	사례수	노조 몰입도 평균(표준편차)	F	사후검증
연령	① 19~25세	61	92.34(12.50)	.65	N.S
	② 26~30세	120	91.72(14.92)		
	③ 31세 이상	82	89.00(16.72)		
학력	① 고졸	82	92.78(14.33)	.53	N.S
	② 전문대졸	10	91.00(15.58)		
	③ 대졸 이상	131	90.69(14.54)		
경제수준	① 상	8	93.25(17.88)	.23	N.S
	② 중	185	91.29(14.43)		
	③ 하	30	93.00(14.69)		
직무유동성	① 적다	49	93.24(15.37)	.80	N.S
	② 많다	173	91.14(14.32)		
노·사갈등에 대한 가치관	① 합일론	35	87.71(15.60)	4.76*	③>①, ②
	② 다원론	182	91.74(14.13)		
	③ 급진론	5	108.40(6.73)		

* P<.05

생산직과 사무직의 경우에도 연령, 학력, 경제수준, 직무 유동성의 각 수준에 따라 노조 몰입에 있어서 차이를 발견할 수 없었으며, 노·사 갈등에 대한 가치관의 수준에 따라서는 생산직(F=6.54, p<.05)과 사무직(F=4.76, p<.05) 모두에서 유의미한 차이를 보였다. 집단간 사후검증 결과, 생산직의 경우는 집단 1과 집단 3이 집단 2보다 노조에 대한 몰입도가 더 높았으며(p<.05), 사무직

의 경우는 집단 3이 집단 2나 집단 1보다 노조에 대한 몰입도가 더 높은 것으로 나타났다($p<.05$).

결론 및 논의

본 연구에서는 산업조직 근로자들의 노동조합 몰입행동에 어떤 요인들이 기여하며 예측하게 해주는 지를 알아보고자 했다. 분석 결과를 살펴보면 다음과 같다.

전체적으로 근로자들의 노조에 대한 몰입은 산업조직 민주화에 대한 태도, 소속 노조의 힘에 대한 지각, 동료에 대한 만족변인들이 유의미한 설명력을 제공하는 것으로 나타났다. 즉, 근로자들은 한국의 산업조직 민주화 수준이 낮다고 생각할 수록, 소속노조의 힘이 강하다고 지각할 수록, 또한 직장 동료에 대해 만족할 수록 노조 활동에 더 몰입하는 것으로 나타났다. 흥미있는 사실은 동료에 대한 만족과 노조 몰입이 정적 관계가 있다는 것인데, 이는 노조 활동에 있어 동료 근로자들의 영향이 큼을 암시하는 결과라 해석할 수 있겠다. 노조 몰입의 하위 영역별로 살펴보면, 4개의 하위차원 모두에서 산업조직 민주화에 대한 태도, 노조의 힘에 대한 지각, 동료에 대한 만족 변인들이 유의미한 예언력을 가지고 있으며, 이외에 노조에 대한 충성심 차원에서는 부서 분위기와 작업 조건에 대한 만족 변인이 부적 영향을 미치고, 노조원의 행동 규범 차원에서는 급여와 장래성에 대한 만족 변인이 부적 영향력을 갖는 것으로 나타났다. 또한 근로자들이 노·사간의 관계에 대해 어떠한 신념틀(framework)을 갖고 있느냐가 노조몰입에 중요한 영향력을 갖는데, 노·사 관계에 대해 급진적인 성향을 가진 근로자들(radicalist)이 훨씬 더 노조에 몰입하고 있음을 보인다.

생산직과 사무직을 구분하여 살펴보면, 생산직 근로자들의 경우 한국의 산업조직 민주화 수준이 낮다고 생각할 수록 노조의 힘이 강하다고 지각할 수록, 급여에 대해 불만족할 수록, 동료에 대해 만족할 수록, 보다 더 노조에 몰입하는 것으로 나타났다. 노조 몰입의 하위 영역별로 살펴보면, 노조에 대한 충성심과 노조에 대한 신념 차원은 노조의 힘에 대한 지각 및 동료에 대한 만족 변인과는 정적 관계가 있고, 산업조직 민주화에 대한 태도와는 부적 관계가 있음을 보였다. 이에 비해 노조 리더쉽 동기 차원은 산업조직 민주화 수준이 낮다고 생각할 수록 높았으며, 노조원의 행동 규범 차원은 산업조직 민주화 및 급여에 대한 만족 변인과는 부적 관계가, 그리고 노조의 힘에 대한 지각 및 동료에 대한 만족 변인과는 정적 관계가 있음을 보여주고 있다. 한편, 노·사 갈등에 대한 가치관도 또한 노조 몰입에 중요한 영향을 미치는데, 노·사관계에 대해 급진적인 근로자들(radicalist)과 합일적인 성향을 가진 근로자들(unitarist)이 타협적인 성향의 근로자들(pluralist)보다 더 노조에 몰입하고 있음을 보인다. 특히 노·사가 공동의 목표를 갖고 있다고 생각하며 가족주의를 강조하는 근로자들이 목표는 다르지만 타협과 양보해야 한다는 생각을 가진 근로자들 보다 노조에 더 몰입하고 있음은 재미있는 현상이다.

사무직 근로자들의 경우, 노조의 힘이 강하고 한국의 산업조직 민주화가 낮은 수준이라고 생각하며 업무량과 작업 조건에 불만족할 수록 노조에 더 몰입함을 보인다. 또한 업무자체에 만족할 수록 더 노조에 몰입하고 있음을 보이는데 이는 해석하기 어려운 결과이다. 노조 몰입의 하위 영역들에

서도 이와 유사한 결과를 보이는데, 노조의 충성심 차원은 이미 언급한 예언 변인들 외에 부가적으로 부서 분위기에 대한 만족 변인과 부적 관계를 가지며, 노조에 대한 신념 차원은 산업조직 민주화 변인과 노조의 힘에 대한 지각 변인 외에 회사 정책에 대한 만족 변인과는 부적 관계를, 전체 만족변인과는 정적 관계를 보인다. 노조 리더쉽 동기 차원은 산업조직 민주화와 노조의 힘에 대한 지각 변인 외에 업무량과 급여에 대한 만족 변인과는 부적관계를 갖고 있으며, 성취감 변인과는 정적 관계를 갖고 있는 것으로 나타났고, 노조원의 행동규범 차원은 장래성에 대한 만족과는 부적 관계를, 업무 자체에 대한 만족과는 정적 관계를 갖고 있음을 보인다. 그리고, 노·사 관계에 대한 급진적인 성향을 가진 근로자들일 수록 노조 몰입이 높았다.

이상의 연구 결과를 종합해보면, 직종에 관계없이 한국의 근로자들이 노조에 몰입하는 주된 이유는 노·사 갈등에 대해 어떠한 가치관을 갖고 있는가, 노조의 힘을 어떻게 지각하는가, 또 산업조직 민주화에 대해 어떤 태도를 가지고 있는가등 노조 가치관으로 설명할 수 있다. 이에 비해 인구통계학적 변인에 따른 노조 몰입의 차이는 볼 수 없었으며, 또한 개인의 직무 만족 수준도 몇개 하위 변인을 제외하고는 위에서 언급한 가치관에 비해 설명력이 무척 낮았다. 이러한 결과는 노조 몰입이나 노조 활동에 관한 외국 연구와 큰 차이를 보이는 것으로, 외국 연구에서 비교적 일관성있게 중요한 변인인 연령, 교육수준, 승진에 대한 만족도 및 상사에 대한 만족도 등이 본 연구에서는 설명력이 없는 것으로 나타났다. 이러한 현상은 외국의 노조 활동이 그 역사가 깊고 이제는 어느 정도 정착되어 노조 활동이 직무에 대한 만족이나 불만족에 의해 좌우되는 극히 현실적이고 개인적인 차원의 문제라면, 한국의 경우는 이와 달리 근로자가 노사관계에 부여하는 정치적, 사회적, 경제적 및 심리적 의미에 의해 노조 활동이 좌우되는 때문인 듯하다. 이는 한 기업 내의 노조 활동이나 노사 분규는 그 기업 자체의 경영상의 고유한 문제뿐만이 아니라 사회 전반의 문제가 상징적으로 반영되고 있는 한국의 현실을 극명하게 보여주는 결과이다.

한편, 직종에 따른 개별 결과를 비교해 보면 생산직과 사무직의 노조 몰입에 영향을 미치는 변인의 종류나 예언력이 서로 다름을 알 수 있다. 생산직의 경우 직무 만족 중 급여 및 동료 변인의 예언력이 유의미하였는데, 급여 만족도에 관한 면은 외국 연구와 일치하는 결과이나 동료에 관한 만족이 노조 몰입을 설명한다는 사실은 특이한 결과이다. 동료에 만족할 수록 노조에 몰입 한다는 본 연구 결과는 노조 가입 및 활동의 결정이 개인적 차원의 문제라기 보다는 사회적 혹은 집단적 차원의 문제라는 앞의 해석을 지지하는 듯하다. 반면 사무직 근로자의 경우에는 급여 및 동료 변인 대신 업무의 질이나 양과 여러가지 업무 만족 변인 들의 예언력이 유의미한 바, 직종 간 차이를 확인할 수 있었다.

요약하면, 노조 몰입의 예언 변인 중 노조 가치관의 영향력은 직종에 관계없이 커서 국내 노조 활동의 주 결정인은 개인의 문제라기 보다는 사회의 문제라는 사실이다. 그러나 개인 차원의 만족도도 다소 영향력이 있어 생산직 근로자의 경우에는 임금에 대한 불만이라는 경제적 변인과 동료의 영향이라는 사회적 변인이 크게 중요한 반면, 사무직 근로자의 경우에는 회사와 업무에 대한 만족이라는 심리적 변인의 영향이 더욱 크다.

이제 본 연구에서 간과했던 점들을 제시하고, 차후의 연구를 위해 다음과 같은 점들을 지적하고자 한다.

첫째, 본 연구의 일반화에 대한 점이다. 본 연구의 표집 대상인 근로자들은 국내 모 그룹 계열 회사 중 일부에 속했으며, 87년~88년 사이 극심한 노·사분규를 경험하지 않은 충청 이북 지역에 속해 있었고 또한 표집수도 작았는데, 노조 몰입은 조직이나 심지어는 지역에 따라서도 그 정도가 다를 수 있다. 따라서 앞으로는 대 단위 표집을 통한 전국적인 연구 조사가 필요하다고 본다.

둘째, 본 연구에서는 노조 몰입도를 준거 변인으로 삼았는데, 이는 노조 몰입도가 높을 수록, 노조 행위(activity)도 활발하리라고 가정했기 때문이다. 그러나 조직 구조나 사회적 여건 등 여러가지 요건들로 인해 노조 몰입도가 높더라도 실제 행위로의 분출은 어려울 수 있고, 관념이나 사고와 행동이 다를 수도 있다. 차후의 연구에서는 노조 몰입과 노조 행위(노조 대위원 선거, 노·사 쟁의 건수 등)와의 관계에 대한 연구가 필요하리라고 본다. 또 본 연구에서 예언 변인으로 설정한 요인들의 설명량이 30~40% 정도 였으므로 또 다른 예언 변인을 찾아낼 수 있는 연구가 필요하다.

셋째, 본 연구에서 노조 몰입과 정적 관계성을 갖는 만족 변인들이 있었는 바, 이는 만족 변인과 노조 몰입 간에 또 다른 어떤 매개 변인이 존재할 수도 있다는 것을 암시하는 것으로 이에 대해서는 심층 면접 등의 비표준화된 방법(unobtrusive method)을 통한 연구가 필요하다.

이러한 제한점을 내포하고는 있지만 본 연구 결과만을 놓고 볼 때, 현재 한국의 근로자들이 노조에 몰입하는 주된 이유는 역시 사회·문화적·조직 구조적 가치관과 기본적인 몇가지 불만족 요인 때문인 것으로 여겨진다. 특히 생산직 근로자들의 경우는 직무 만족도에 있어서 사무직보다 전반적으로 낮았으며 특히 급여에 대한 불만족이 중요한 변인임을 중시해야 할 것이다. 이러한 문제점을 해결하고, 동시에 올바른 노·사관을 정립하고 정착시키기 위해서는 먼저 객관적 입장에서의 노·사관에 대한 홍보 및 교육 연수와 종신 고용제나 연공서열 임금제등을 확대하여 근로자들이 생활안정을 이룰 수 있도록 해야 하리라 본다(노동 경제 연구소, 1988). 또한 근로자들의 대부분이 노·사는 공동목표를 갖고 있다고 보거나 목표는 다르지만 상호 협력, 양보하여 이를 성취해야 한다고 생각하고 있음을 볼 때 미래의 노사 관계 전망은 비교적 바람직하며, 아울러 합일주의, 가족주의적 노사관을 갖는 근로자들의 비율이 사무직보다 생산직의 경우 더 높으며 또 이들의 노조 몰입이 높다는 점에 유의하여 한국적 문화 풍토에 맞는 노·사 관계를 정립하는 것이 당면과제라 하겠다.

참고문헌

노동 경제 연구원(1988). **노사관 및 인사 제도에 관한 노동자 의식 조사.** 한국 경영자 총협회.

노동부(1988). **1987년 여름의 노사분규 평가 보고서.**

대한 상공 회의소(1988). **한국의 경영 노사 관계.**

어윤태(1989). **노조 관여 척도에 관한 연구.** 고려대학교 교육대학원.

한국 노동 연구원(1989). 분기별 노동 동향 분석 3/4분기. **제2권, 제3호.**

한국 생산성 본부(1987). 노사 관계 환경과 노사 분규. **생산성 강화 사업 연구보고 제19집.**

Bass, B. M., & Mitchell, C. W.(1976). Influences on the Felt Need for Collective Bargaining by Business and Sciences Professionals. *Journal of Applied Psychology, 61, 6,* 770-773.

Bigoness, W. J.(1978). Correlates of Faculty Attitudes Toward Collective Bargaining. *Journal of Applied Psychology, 63, 2,* 228-233.

Delafield, G. L.(1979). Social comparisons and pay. In G. M. Stephenson & C. J. Brotherton(Eds.), *Industrial Relations : A Social Psychological Approach*(pp.131-151). Chichester : John Wiley & Sons.

Fox, A.(1973). Industrial relations : a social critique of pluralist ideology, In J. Child(Ed.), *Man and Organization.* London : Allen & Unwin. Hartly, J.(1984)에서 재인용.

Fullager, C.(1986). A Factor Analytic Study on the Validity of a Union Commitment Scale. *Journal of Applied Psychology, 71, 1,* 129-136.

Gorden, M. E., Beauvais, L. L., & Ladd, R. T.(1984). The Job Satisfaction and Union Commitment of Unionized Engineers. *Industrial and Labor Relations Review, 37, 3,* 359-370.

Gorden, M. E., Philpot, R. E., Burt, R. E., Thompson, C. A., & Spiller, W. E.(1980). Commitment to the Union : Development of a Measure and an Examination of Its Correlates. *Journal of Applied Psychology Monograph, 65, 4,* 479-499.

Hammer, W. C., & Smith, F. J.(1978). Work Attitudes as Predictors of Unionization Activity. *Journal of Applied Psychology, 63, 4,* 415-421.

Hartley, J.(1984). Industrial Relations Psychology. In M. Gruneberg & T. Wall(Eds.), *Social Psychology and Organizational Behaviour*(pp.149-181). Chichester : John Wiely & Sons.

Ladd, R. T., Gorden, M. E., Beauvais, L. L., & Morgan, R. L.(1982). Union Commitment : Replication and Extension. *Journal of Applied Psychology, 67, 5,* 640-644.

Magenau, J. M., & Pruitt, D. G.(1979). The social psychology of bargaining. In G. M. Stephenson & C. J. Brotherton(Eds), *Industrial Relations : A Social Psychological Approach*(pp.181-210). Chichester : John Wiley & Sons.

Martin, J. E.(1976). Union Management Problems in Federal Government : An Exploratory Analysis. *Public Personnel Management,* Sept.-Oct., 353-362.

Morley, I. E.(1979). Behavioural studies of industrial bargaining. In G. M. Stephenson & C. J. Brotherton(Eds.), *Industrial Relations : A Social Psychological Approach*(pp.211-236). Chichester : John Wiley & Sons.

Schriesheim, C. A.(1978). Job Satisfaction, Attitudes Toward Unions, and Voting in a Union Representation Election. *Journal of Applied Psychology, 63, 5,* 548-552.

Walker, K. F.(1979). Psychology and industrial relations : a general perspective. In G. M. Stephenson

& C. J. Brotherton(Eds.), *Industrial Relations : A Social Psychological Approach*(pp.5-31). Chichester : John Wiley & Sons.

Zalesny, M. D.(1985). Comparison of Economic and Noneconomic Factors in Predicting Faculty Vote Preference in a Union Representation Election. *Journal of Applied Psychology, 70, 2,* 243-256.

설 문 지

안녕하십니까?

저희 고려대학교 심리학과에서는 이번에 기업체 근무자들의 기업에 대한 태도와 가치관에 관한 연구를 하게 되었습니다.

여러분이 참여하실 본 연구를 통해 한국기업의 발전에 참고가 되는 지표를 삼고자 합니다.

본 설문지는,

- 어떠한 질문에도 정답과 오답이 있을 수 없으며 단지 여러분이 그대로의 의견을 솔직히 적어주시면 됩니다.
- 무기명으로 작성되기 때문에 귀하가 응답하신 자료는 절대비밀이 보장되며 오직 통계적으로만 처리됩니다.
- 혹시 애매하여 응답하시기 어려운 문항이 있더라도 비워두시지 마시고 꼭 응답해 주시기 바랍니다.

1. 귀하의 연령은?(만　　세)

2. 귀하의 최종학력은?(　　)
① 중학교 졸업 이하 ② 고등학교 중퇴 ③ 고등학교 졸업
④ 전문대 졸업 ⑤ 대학교 중퇴 ⑥ 대학교 졸업 ⑦ 대학원수료이상

3. 귀하가 근무하는 부서는?(　　부　　과(실,반))

4. 귀하의 총재산(동산, 부동산 포함)은 어느정도입니까?(　　)
① 1,000만원 미만 ② 1,000~3,000만원 ③ 3,000~5,000만원
④ 5,000만원~1억원 ⑤ 1~3억원 ⑥ 3억원이상

5. 귀하는 사회적으로 어느 계층이라고 생각하십니까?(　　)
① 상 ② 중상 ③ 중 ④ 중하 ⑤ 하 ⑥ 잘모르겠다.

6. 귀하의 주거형태는?(　　)
① 자택 ② 전세 ③ 삭월세 ④ 기타

7. 다음중 귀하의 생각과 가장 비슷한 것을 하나만 골라 주십시오.(　　)
① 근로자와 경영주는 서로 공통의 목표를 가지고 있으므로 함께 협력하여 이를 성취해야 한다.
② 근로자와 경영주의 목표는 서로 다를 수 있으므로 양보와 협상을 통해 이를 성취해야 한다.
③ 근로자와 경영주의 목표는 기본적으로 일치할 수 없는 것이므로 갈등은 불가피하며 힘에 의해서 이를 성취해야 한다.

다음의 각 질문들은 귀하의 노동조합에 대한 의견을 알아보기 위한 것입니다. 각 질문에 적절하다고 생각되는 번호 위에 V표 해주시면 됩니다.

예를 들어, 나는 노조를 사랑한다라는 문항에

	전혀 그렇지않다	1	2	3	4	5	항상 그렇다
• 항상 그렇다고 생각하시면							
• 다소 그렇다고	〃						〃
• 보통이다고	〃						〃
• 다소 그렇지 않다고	〃						〃
• 전혀 그렇지 않다고	〃						〃

다음 문항들에 위와 같은 요령으로 V표해 주십시오.

8. 나는 노조의 일원이라는 것을 자랑스럽게 생각한다.

전혀 그렇지않다	1	2	3	4	5	항상 그렇다

9. 나는 이 회사를 위해 일하는 시간의 나머지는 노조원으로서의 임무를 수행할 계획이다.

전혀 그렇지않다	1	2	3	4	5	항상 그렇다

10. 노조간부의 경력을 쌓는 것은 헌신적인 사람이 할 수 있는 가장 좋은 것이다.

전혀 그렇지않다	1	2	3	4	5	항상 그렇다

11. 노조의 문제는 곧 나의 문제이다.

전혀 그렇지않다	1	2	3	4	5	항상 그렇다

12. 회사측으로 하여금 노사협약을 잘지키도록 하는 것은 모든 노조원의 책임이다.

전혀 그렇지않다	1	2	3	4	5	항상 그렇다

13. 노조에 도움이 되는 정보를 얻기 위해 귀를 바짝 기울여야 하는 것은 모든 노조원의 의무이다.

전 혀 그렇지않다 1 2 3 4 5 항 상 그렇다

14. 회사측에 협조하는 것보다는 노조측에 협조하는 것이 더 낫다.

전 혀 그렇지않다 1 2 3 4 5 항 상 그렇다

15. 나는 노조에 대해 충성심을 느끼지 않는다.

전 혀 그렇지않다 1 2 3 4 5 항 상 그렇다

16. 회사에서 내가 맡은 일이 즐거운 한, 노조의 가입여부는 중요하지 않다.

전 혀 그렇지않다 1 2 3 4 5 항 상 그렇다

17. 사원(직원)들이 불평불만을 자유롭게 이야기하도록 도와주는 것은 모든 노조원들의 의무다.

전 혀 그렇지않다 1 2 3 4 5 항 상 그렇다

18. 나는 우리노조가 성공적으로 되도록 다른 노조원들보다 기꺼이 더 많은 노력을 할 것이다.

전 혀 그렇지않다 1 2 3 4 5 항 상 그렇다

19. 나는 지금 회사에서 하고 있는 일과 비슷한 일자리가 있다면 노조가 없는 회사에서도 일할 수 있다.

전 혀 그렇지않다 1 2 3 4 5 항 상 그렇다

20. 나는 우리 노조원들에 대한 믿음과 확신을 갖고 있지 않다.

전 혀 그렇지않다	1	2	3	4	5	항 상 그렇다

21. 나는 나의 친구들에게 노조에 대해 이야기 할때 노조는 대단한 조직이라고 이야기 한다.

전 혀 그렇지않다	1	2	3	4	5	항 상 그렇다

22. 노조에 가입함으로써 얻는 것이 많다.

전 혀 그렇지않다	1	2	3	4	5	항 상 그렇다

23. 내가 노조를 도울 수 잇는 어떤 특별한 일을 할 수 있을지에 대해 의심이 간다.

전 혀 그렇지않다	1	2	3	4	5	항 상 그렇다

24. 노조에 참여하는 것이 나에게는 좋은 일이다.

전 혀 그렇지않다	1	2	3	4	5	항 상 그렇다

25. 나의 가치관과 노조의 가치관은 서로 다르다.

전 혀 그렇지않다	1	2	3	4	5	항 상 그렇다

26. 노조협약이 노조원들에게 무엇을 가져다 주는지를 정확히 아는 것은 모든 노조원의 임무이다.

전 혀 그렇지않다	1	2	3	4	5	항 상 그렇다

27. 내가 노조원이란 것을 다른 사람에게 말하지 않는다.

전 혀 그렇지않다 1 2 3 4 5 항 상 그렇다

28. 나에게 노조집행부요원(위원회)으로 일해 달라는 요청을 받으면 기꺼이 응할 것이다.

전 혀 그렇지않다 1 2 3 4 5 항 상 그렇다

29. 나는 노조대의원으로 추대되면 기꺼이 출마할 것이다.

전 혀 그렇지않다 1 2 3 4 5 항 상 그렇다

30. 나는 자신의 분수를 잘 알고 있기 때문에 노조원으로 계속 남아 있을 것이다.

전 혀 그렇지않다 1 2 3 4 5 항 상 그렇다

31. 나는 회비를 내는 만큼 이득을 보지 못한다.

전 혀 그렇지않다 1 2 3 4 5 항 상 그렇다

32. 나는 노조에 적극적으로 참여하는 것보다 회사측에 적극적으로 참여할 생각이다.

전 혀 그렇지않다 1 2 3 4 5 항 상 그렇다

33. 나는 노조원이란 이유 때문에 회사로부터 불이익을 당할지라도 노조에 계속 남아 있을 것이다.

전 혀 그렇지않다 1 2 3 4 5 항 상 그렇다

다음 문항들에서는 귀하가 가장 그렇다고 생각하시는 정도에 V표를 해주시면 됩니다.

예를 들어, 삶에서는 돈이 어떠하다고 생각하십니까? 라는 문항에

	중요하지않다	1	2	3	4	5	중요하다
• 매우 중요하다고 생각하시면	〃						〃
• 중요하다고 〃	〃						〃
• 그저 그렇다고 〃	〃						〃
• 중요하지 않다고 〃	〃						〃
• 전혀 중요하지 않다고 〃	〃						〃

다음의 모든 문항들에 위와 같은 요령으로 V표 해 주십시오.

34. 귀하는 현재, 우리나라 산업조직 민주화가 어느 정도의 수준이라고 생각하십니까?

낮 다 — 1 — 2 — 3 — 4 — 5 — 높 다

35. 만약 우리나라의 산업조직 민주화가 필요하다면, 귀하는 어떤 방향으로 이루어져야 한다고 생각하십니까?

급진적으로 이루어져야 한 다 — 1 — 2 — 3 — 4 — 5 — 점진적으로 이루어져야 한 다

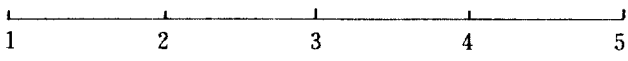
36. 최근들어 우리나라에서는 협의회, 노조등 많은 교섭단체들이 생겨나고 있습니다. 이에 대해 귀하는 어떻게 생각하십니까?

바람직하지 못 하 다 — 1 — 2 — 3 — 4 — 5 — 바람직하다

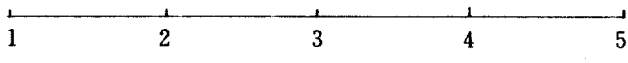
37. 현재 우리나라의 기업은 많은 노·사 갈등을 겪고 있습니다. 그 중 구조적 모순에 의한 것은 얼마나 된다고 생각하십니까?

적 다 — 1 — 2 — 3 — 4 — 5 — 많 다

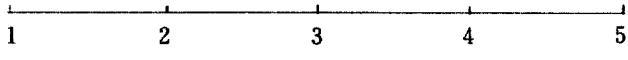
38. 귀하 회사의 노조는 어느 정도 힘이 있다고 생각하십니까?

약 하 다  강 하 다
1 2 3 4 5

39. 귀하 회사의 노조는 근로자(직원)들의 요구를 노·사협상을 통해 관철시킬 수 있다고 생각하십니까?

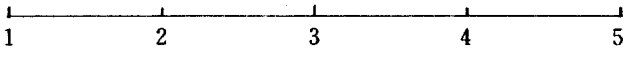
아 니 다  그 렇 다
1 2 3 4 5

40. 귀하가 만약 여러가지 사정으로 인하여 현 직장을 그만 둘 경우, 다른 직무에 종사할 가능성은 어떠합니까?

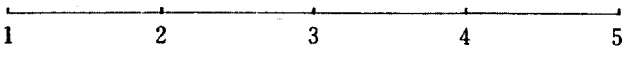
없 다  많 다
1 2 3 4 5

이번에는 귀하가 회사생활을 하시면서 느끼시는 것에 대해 여쭈어 보겠습니다.
응답은 위에서와 같은 요령으로 V표해 주시면 됩니다.

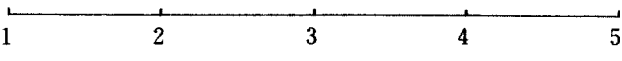
41. 귀하는 귀하 회사의 정책 전반에 대해 어떻게 생각하십니까?

불만족스럽다  만족스럽다
1 2 3 4 5

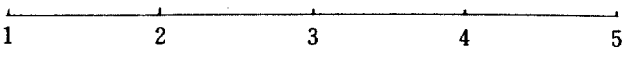
42. 귀하는 귀하 회사의 회사운영방식 전반에 대해 어떻게 생각하십니까?

불만족스럽다  만족스럽다
1 2 3 4 5

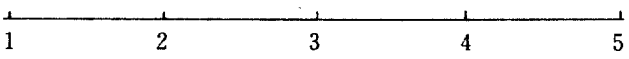
43. 귀하의 일(업무)에서 귀하가 얻는 성취감에 대해서는 어떻게 생각하십니까?

불만족스럽다  만족스럽다
1 2 3 4 5

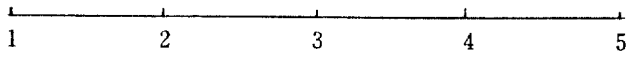
44. 귀하가 맡고 계신 일(업무) 자체에 대해서는 어떻게 생각하십니까?

불만족스럽다  만족스럽다
1 2 3 4 5

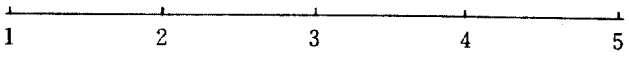
45. 귀하의 업무량(작업량)에 대해 어떻게 생각하십니까?

불만족스럽다  만족스럽다
1 2 3 4 5

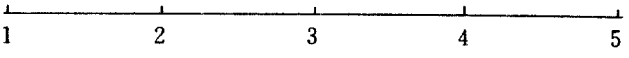
46. 현재 귀하가 받고 계신 급여액에 대해서는 어떻게 생각하십니까?

불만족스럽다  만족스럽다
1 2 3 4 5

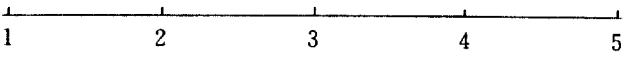
47. 현재 귀하의 급여는 귀하가 들인 노력에 비해 어떠하다고 생각하십니까?

불만족스럽다  만족스럽다
1 2 3 4 5

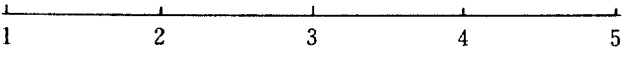
48. 귀하는 귀하 회사의 임금정책에 대해 어떻게 생각하십니까?

불만족스럽다  만족스럽다
1 2 3 4 5

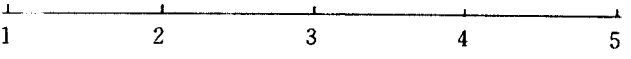
49. 귀하는 귀하와 비슷한 일을 하고 있는 다른 사람들에 비해 볼 때, 현재 귀하의 급여는 어떻다고 생각하십니까?

불만족스럽다  만족스럽다
1 2 3 4 5

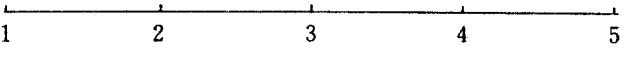
50. 귀하는 귀하 회사의 승진제도 자체에 대해 어떻게 생각하십니까?

불만족스럽다  만족스럽다
1 2 3 4 5

51. 귀하 자신의 승진상태에 대해서는 어떻게 생각하십니까?

불만족스럽다  만족스럽다
1 2 3 4 5

52. 귀하가 속한 부서의 분위기에 대해서는 어떻게 생각하십니까?

불만족스럽다  만족스럽다
1 2 3 4 5

53. 귀하는 현재 귀하의 상사에 대해 어떻게 생각하십니까?

불만족스럽다 1 2 3 4 5 만족스럽다

54. 귀하의 동료직원(사원)들에 대해 어떻게 생각하십니까?

불만족스럽다 1 2 3 4 5 만족스럽다

55. 귀하가 일하는 데 있어 작업조건에 대해 어떻게 생각하십니까?

불만족스럽다 1 2 3 4 5 만족스럽다

56. 현재 회사 안에서 보장된 귀하의 미래에 대해 어떻게 생각하십니까?

불만족스럽다 1 2 3 4 5 만족스럽다

57. 끝으로 귀하는 귀하의 직업에 대해 전반적으로 어떻게 생각하십니까?

불만족스럽다 1 2 3 4 5 만족스럽다

韓國心理學會誌 : 産業 및 組織
Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology
1989. Vol. 2, NO. 1. 14-43

Values on Union and Job Satisfaction as Predictors of Union Commitment

Ki-Suk Kim, Young-Shin Sung, and Chul-Min Kim
Korea University

The present study tried to determine the predictors of union commitment in order to clarify the psychological mechanisms of industrial relations in Korea. Values on union, job satisfaction, and union commitment were measured from 237 white collar workers and 146 blue collar workers. The results showed that the lower the workers thought of the level of industrial democracy in Korea, the stronger they perceived of the power of the individual union, and the lower their job satisfaction, the more they were committed to union activities. Furthermore, as the degree of commitment gets very much influenced by the values the workers have on industrial conflicts, it appears that workers with radical views on industrial relations are much more committed to unions than those with a unitarist or pluralist view. On the other hand, the subdimensions of job satisfaction variable that affect the degree of union commitment vary depending on the types of job. In the case of blue collar workers, satisfactions with pay and coworkers had high predictive values and in white collar workers, satisfactions with the quantity and quality of work were important. There was no significant difference in the degree of union commitment depending on the workers' age, education, financial status, nor job mobility.