

화이트칼라 勞動組合員의 二重沒入에 관한 研究

A Study on Company and Union Commitment of White-collar union Membership

尹 洪 禹*
(Youn, Hong-Woo)

논문접수일 : 97. 11

게재확정일 : 97. 12

목 차

I. 서 론	IV. 실증연구
II. 이론적 배경	1. 표본의 선정 및 자료수집
1. 화이트칼라 노동조합의 개념	2. 변수의 조작적 정의 및 측정도
2. 이중몰입의 개념	V. 연구결과 및 해석
3. 이중몰입에 대한 접근방법	1. 변수의 신뢰성과 타당성 검증
4. 이중몰입의 결정요인	2. 가설의 검증
III. 연구모형과 가설의 설정	VI. 결 론
1. 연구모형의 설계	< 참고문헌 >
2. 연구가설의 설정	

I. 서 론

우리 나라 노동운동은 1987년 6·29선언 이후 민주화운동에 힘입어 크게 활성화되었다. 당시 정부의 노동운동을 비롯한 노사관계에 대한 소극적인 태도와 그동안 억제되었던 근로

* 經營科, 教授(經營學博士)

* 本 論文은 尙志大學併設專門大學 學術研究費支援에 의해 研究되었음.

자들의 불만표출은 노동조합의 결성을 위한 노동쟁의의 급증과 신규 노동조합의 결성으로 나타났다. 제조업에서는 대기업을 비롯하여 많은 수의 노동조합이 새롭게 결성되어 조직률이 급증하기 시작하였을 뿐 아니라 노동조합의 주요 조직대상에서 제외되었던 금융기관, 연구기관, 병원, 언론사, 출판, 일반사무직 등 화이트칼라 근로자들의 노동조합도 조직되기 시작하였다.

그러나 1990년 이후 산업구조조정이 가속화되면서 전통적으로 조직률이 높았던 제조업 부문의 노동인력의 상대적인 정체와 감소, 노동조합의 결성이 어려운 서비스부문과 비정규 노동력의 증대 등으로 인해 조직률은 지속적으로 감소하는 추세를 보이고 있다. 다만 제조업중심의 블루칼라 조합원의 감소추세와는 달리 화이트칼라 조합원수는 계속 증가추세를 보이고 있다. 이러한 추세는 앞으로 우리 사회의 전문화·기술화추세가 진행됨에 따라 더욱 증대될 것으로 예상되고 있다.

그럼에도 불구하고 화이트칼라 노동조합과 조합원에 대한 연구는 거의 없는 실정이다. 특히 근로자들의 태도연구와 관련해서 지금까지의 연구는 주로 블루칼라 조합원들에 대한 연구에 치우치고 있어 앞으로 증가할 것으로 예상되는 화이트칼라 조합원에 대한 연구에 대한 필요성은 매우 높다고 하겠다. 본 연구는 이러한 연구의 필요성에 부응하여 화이트칼라 조합원의 회사와 노동조합에 대한 태도를 연구함으로써 블루칼라 조합원에 편중된 연구결과의 일반화에 기여하며 앞으로 증가할 것으로 예상되는 화이트칼라 조합원의 태도에 대한 이해를 높이고자 한다.

특히 본 연구에서는 화이트칼라 조합원의 이중몰입에 대한 가능성을 중심으로 연구를 진행하고자 한다. 이중몰입도는 조직의 구성원이 회사와 노동조합의 가치관을 내면화하여 두 조직, 즉 회사와 노동조합에 대한 애착을 동시에 보이는 것을 의미한다. 이중몰입과 그 결정요인에 대한 분석은 오늘날과 같이 급변하는 환경하에서 회사와 노동조합의 두 조직에 동시에 몰입할 수 있는 환경요인을 구체적으로 파악할 수 있게 한다. 이를 통해 노동조합과 기업은 구성원의 행동을 예측할 수 있으며 구성원이 회사와 노동조합에 동시에 몰입할 수 있는 환경을 조성하는 노력을 가능하게 할 것이다.

II. 이론적 배경

1. 화이트칼라 노동조합의 개념

화이트칼라란 일반적으로 사무실 또는 사업장에서 사람이나 정보에 개재된 일을 하는 비육체적 직종에 종사하는 사람들을 말하는 것으로서, 구체적으로는 전문·기술 및 관련종사자, 행정·관리직 종사자, 사무·관련직 종사자, 그리고 판매종사자를 의미한다. 그리고 화이트칼라 노동자란 화이트칼라 직종에 종사하는 사람들 중 임금노동자(상용, 임시 및 일용노동자)를 의미한다.

화이트칼라 노동조합이란 화이트칼라 노동자들로 구성되어 있는 노동조합을 의미한다.

그러나 직종별 또는 산업별노동조합의 전통이 강한 서구와는 달리 우리나라의 경우 노동조합의 조직형태가 기업별 노동조합이 압도적이며, 복수노조가 금지되어 있기 때문에 블루칼라와 화이트칼라 노동자가 하나의 노동조합에 가입하는 경우가 대부분이다. 따라서 화이트칼라 노동조합을 정확히 분류하는 것이 어렵지만, 광업이나 제조업이 아닌 산업으로서 계층적으로는 화이트칼라노동자의 비중이 상대적으로 높은 금융노련, 사무노련, 언론노련, 병원노련, 대학노련, 건설노련, 전문기술노련 등에 속한 노동조합을 화이트칼라노동조합으로 정의한다.

1995년 현재 우리나라의 조합원수는 1987년 6월 약 105명에서 1989년 193만명으로 급증하였으나 이를 정점으로 지속적으로 감소하여 1995년 12월 말 현재 161만명으로 1989년에 비해서는 32만명이 감소한 것으로 나타나고 있다. 그리고 화이트칼라 노동조합의 연합체인 산별연맹 또한 1987년 당시에는 금융노련 하나밖에 없었지만 합법화 노력의 결과로 1995년 현재 금융노련 이외에도 6개(사무노련, 언론노련, 병원노련, 대학노련, 건설노련, 전문기술노련: 모두 민주노총 가맹 조직임)로 급증하였으며, 조합원수도 30만명을 포괄하고 있어 그 성장세를 확연히 알 수 있다. 이와 같은 전체조합원수와 블루칼라 조합원수의 감소추세에도 불구하고 화이트칼라 노조와 조합원수는 지속적으로 증가하고 있어 좋은 대조를 보이고 있다. 외국의 경우와 마찬가지로 우리나라에서도 경제의 서비스화와 경영합리화, 자동화 등의 진전으로 블루칼라 조합원수는 감소할 것으로 전망되는 반면, 화이트칼라와 그레이칼라의 조합원수는 지속적으로 증대할 것으로 보인다.

2. 이중몰입의 개념

이중몰입은 1950년대에는 종업원의 회사와 노동조합에 대한 이중 충성도(dual allegiance 또는 dual loyalty)라고 불리다가 최근에는 'dual commitment'라는 용어로 사용되고 있다. 초기의 이중몰입에 대한 연구는 이중몰입을 '기업과 노동조합 두 조직 모두의 존재, 목적, 전반적 정책을 수용하는 것'이라고 정의하고 있다. 따라서 이중몰입은 두 조직의 목표와 가치관을 내면화하여 역할상충없이 두 조직에 대한 애착을 가지는 것을 의미한다. 어떤 용어가 사용되든 용어 그자체가 가지고 있는 의미보다는 학문적으로 그 용어가 가지고 있는 의미가 얼마나 일관성있게 잘 설명되고 있는가가 보다 중요한 것으로 보인다.

학문적인 측면에서 기존의 연구들이 해결하지 못한 이론상의 문제는 무엇보다도 이중몰입이 심리학적인 연구의 틀에서 독립된 개념으로 성립하는가 하는 것이다.

실질적인 연구를 행함에 있어서는 학자들간에 이중몰입을 하나의 독립된 개념으로 보는 것이 지배적이었으며, 근로자의 기업에 대한 몰입과 노동조합에 대한 몰입으로 나누어 연구하는 경우는 극소수였다. 이러한 이중몰입에 대한 학자들의 정의는 다음의 세가지 관점에서 파악할 수 있다. 첫째, 인지부조화 이론(cognitive dissonance theory)에 입각한 Angle과 Perry는 이중몰입을 노동조합과 회사의 관계가 긍정적일 때 가능하다고 설명하면서 두 조직에 대한 긍정적인 지각을 이중몰입으로 파악하고 있다(Angle & Perry, 1986).

둘째, Stagner(1956)는 노동조합원의 역할과 회사 종업원의 역할을 구분하기 보다는 하

나의 단위(unit)로 그들의 작업 환경을 지각하는 종업원들의 경향에서 발생하는 현상을 이중몰입으로 정의하고 있다.

셋째, 교환이론(exchange theory)에 입각하여 설명하는 학자들은 Mowday, Porter, & Steers(1982)의 조직몰입에 입각해서 설명한 것과 같이 몰입을 다음과 같이 정의하고 있다. 몰입은 개인과 조직간의 교환관계로 회사에 대한 투자와 그 투자수익과 종업원의 욕구를 충족시킬 때 발생하는 것으로 보고 있다(Steers, 1977). 조직이 개인의 능력을 사용할 수 있는 도구를 제공하고 조직구성원의 욕구를 만족시키면 조직에 대한 높은 몰입을 가지게 된다는 것이다. 그러므로 이중몰입은 노동조합과 조직간의 교환관계의 만족으로 지각하고 이를 반영하는 변수들과 높은 관계가 있다고 제시하고 있다. 또한 Sherer와 Morishima(1989)는 몰입을 조직에 남아 얻을 수 있는 순효과와 다른 조직으로 이동함으로써 얻을 수 있는 순효과의 차이를 통해 이중몰입을 파악하고 있다.

3. 이중몰입에 대한 접근방법

지금까지의 이중몰입에 대한 연구방법은 크게 분류적 접근방법(Taxonomic approach), 차원적 접근방법(Dimensional approach), 단일측정치법으로 구분할 수 있다. 또한 최근에는 진술한 3가지 접근방법의 방법론상의 한계로 인해 평행모델을 이용하여 이중몰입의 공통결정요인을 규명하는 접근방법이 대두되고 있다.

(1) 분류적 접근방법(Taxonomic approach)

분류적 접근방법은 근로자의 회사에 대한 몰입도와 노동조합에 대한 몰입도를 설문지를 이용하여 각각 측정된 다음, 이를 어떤 기준치, 예를 들면 평균, 최빈값, 중앙값 등에 따라 전체 연구대상을 4등분한 후 집단별로 비교하는 것을 주된 내용으로 하고 있다(Dean, 1954; Martin, 1981; Purecell, 1954). 분류적 접근방법을 사용한 이중몰입에 관한 연구는 회사몰입과 노동조합몰입이 높은 집단(집단 IV)만을 이중몰입이 존재하는 집단으로 정의하고, 이 집단이 다른 집단과 어떠한 다른 특성을 가지고 있는가를 비교하고 있다. 그러나 이러한 분류적 접근방법은 분류를 위한 기준의 설정이 모호하고 특정 집단을 주된 연구대상으로 하고 있어 그 한계가 있을 뿐 아니라 이에 따라 분류적 접근방법을 사용하는 연구는 거의 없는 실정이다.

(2) 차원적 접근방법(Dimensional approach)

차원적 접근방법은 이중몰입연구에서 가장 많이 사용된 연구방법이다. 이 방법을 사용한 학자들은 이중몰입을 “종업원의 회사몰입 측정치와 노동조합몰입 측정치간의 높은 正의 상관관계”로 정의하고 있다(Fukami & Larson, 1984). 즉 회사몰입 측정치와 노동조합몰입 측정치의 상관관계가 높은 正의 관계를 가질수록 이중몰입이 높은 집단으로 규정하고 있다. 이 접근방법은 종업원의 회사몰입 측정치와 노동조합몰입 측정치간의 상관계수의 크

기가 이중몰입의 수준을 합리적으로 나타내 준다는 것을 기본 가정으로 하고 있다. 그러나 Gallagher와 그의 동료(Gallagher, Fiorito, & Wakabayashi, 1988)는 이중몰입에 대한 차원적 접근론의 정의는 이중몰입의 본래 의미를 적절하게 반영하지 못한다고 지적하고 있다.

(3) 단일 측정치법(A Single Measure of Multiple Commitments)

단일 측정치법은 이중몰입에 대한 설문지를 개발하여 직접 이중몰입을 측정하는 접근방법이다. 이 방법은 근본적으로 이중몰입을 하나의 의미있는 현상으로 파악하는 데 그치지 않고 독립된 개념(construct)으로 규정하고 있다(Jeong, 1990). Angle과 Perry(1986)는 6개 항목으로 된 설문을 자신들이 개발하여 직접 이중몰입을 측정하였하였으나 이들이 사용한 설문항목들은 이중몰입의 정의에 대한 구체적인 언급없이 종업원의 역할갈등(role conflict)이 없는 상태만이 이중몰입이 있다고 추정함으로써 문제점을 안고 있다.

(4) 평행모델(Parallel models)

Fukami & Larson(1984)과 정연양(1990)은 이중몰입의 연구에 있어서 기존의 접근방법들을 비판하고 그 대안으로서 평행모델(Parallel models)을 제시하고 있다. 평행모델은 둘 이상의 종속변수를 예측하는 회귀분석모델로서 동일하거나 성격상 유사한 집단의 독립변수들의 회귀계수를 서로 비교하여 특정 독립변수가 두 종속변수의 공통결정요인인지를 밝히는 것을 그 내용으로 하고 있다.

이중몰입을 연구하기 위한 평행 모델은 다음의 두개의 회귀식을 설정하는 것에서 시작된다.

$$\text{회사 몰입} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n \text{ -----(1)}$$

$$\text{노동조합몰입} = d + d_1X_1 + d_2X_2 + d_3X_3 + \dots + d_nX_n \text{ -----(2)}$$

식 (1)은 회사몰입을, 식 (2)는 노동조합몰입을 각각 종속변수로 하고 있다. 이중몰입 연구에서 평행모델을 사용할 경우에는 각 회귀계수의 유의성 검증(significance test)결과와 회귀계수의 부호를 두 식간에 비교하여 공통결정요인을 파악하는 것이 평행모델이다. 이것은 이중몰입을 독립된 개념(construct)으로 보지 않고 종업원의 회사몰입과 노동조합몰입이 동시에 고려되는 현상으로 파악하고, 회사몰입 측정치와 노동조합몰입 측정치를 각각 종속변수로 하는 회귀분석을 사용하여 공통 결정요인을 규명하고 있다. 물론 평행 모델을 사용할 경우 모델 설정과 관련하여 각 회귀식 예측오차가 통계적으로 유의적인 상관관계가 있는지를 검토할 필요가 있다. 하지만 이러한 단점에도 불구하고 평행모델은 회사몰입과 노동조합몰입을 구분하여 독립된 회귀분석을 하기 때문에 이론적으로 문제가 되는 이중몰입의 개념상의 문제점을 피할 수 있다는 장점과 명백하게 독립된 개념인 회사몰입과 노동조합몰입의 정도를 측정하는 방법론의 용이성으로 인해 이중몰입의 공통결정요인을 규명하는 데는 매우 유용한 모델이라고 할 수 있다.

4. 이중몰입의 결정요인

조합원의 회사몰입도와 노동조합몰입도를 결정하는 요인에 관한 연구는 이론적 관점에서 몰입과정에 대한 이해를 증진시키고, 실무적 관점에서는 구성원의 몰입도를 증대시킬 수 있는 방안을 마련한다는 점에서 그 중요성이 있다(Thacker, Fields, & Barclay, 1990). 여기서는 기존연구를 토대로 인구통계학적 변수, 직무 및 역할 관련 변수, 노동조합 관련 변수, 노사공동 통계변수등 크게 4개 변수를 이중 몰입도의 잠재적 결정요인으로 제시하고, 회사와 노동조합간의 이중몰입도 관계를 분석한다.

(1) 인구통계학적 변수

조직몰입연구에서 인구통계학적 변수를 사용하는 논리적 근거는 이중몰입이 개인과 조직간의 상호작용으로 나타나는 심리적인 유대관계의 정도를 나타내고, 그 정도는 개인간에 차이가 있을 수 밖에 없기 때문에 개인을 차별화할 수 있는 변수들이 반드시 고려되어야 한다는데 있다. 이에 따라 대부분의 회사 및 노동조합연구에서 인구통계학적 변수는 일관되게 활용되고 있으나, 각 변수와 몰입과의 관계는 반드시 일치하지 않는다. 몰입연구에서 널리 고려되는 변수는 성, 연령, 근속년수, 교육수준 그리고 결혼여부 등이다.

Fukami와 Larson(1984)는 Mowday와 그의 동료들(1982)의 조직몰입 모델을 이용하여 동일한 선행요인이 조직몰입과 노동조합몰입에 어떠한 영향을 주는지를 연구하였다. 분석결과 이들은 조직몰입 모형을 이용해 노동조합몰입을 예측하는 것은 효과가 약하다고 제시하였다. 그리고 이들은 나이, 근속년수, 교육수준과 같은 개인변수들은 조직몰입과 유의적인 상관관계를 보이나, 노동조합몰입과는 유의하지 않다고 제시하고 있다. 특히 나이와 근속년수는 조직몰입과 높은 상관관계를 보이지만 노동조합몰입과는 낮은 관계를 보이는 것으로 나타났다.

Martin과 그의 동료들(1984)의 연구에 의하면 평조합원인 경우 개인변수와 조직몰입과는 유의한 관계를 맺지 않지만, 노동조합간부(stewards)인 경우에는 직무에 대한 사회적 지위, 나이, 이직과는 유의한 관계를 보인다는 결과를 제시하고 있다. 그리고 노동조합몰입과의 관계에서는 평조합원인 경우에는 유의하지 않은 관계를 맺지만 노동조합간부의 경우에는 직무에 대한 사회적 지위만이 유의한 관계를 가지고 있다고 제시하고 있다. 이외에도 Colon과 Gallagher(1987)연구에서는 근속년수는 직무년함과 유의한 관계를 갖는 것으로 나타났다.

이상에서 살펴본 바와 같이 개인특성 관련변수는 각 연구마다 상이한 결과를 보이고 있다. 그러나 나이와 근속년수는 대부분의 조직몰입연구에서 유의한 변수로 나타나고 있으나, 노동조합몰입과는 단지 나이만이 유의한 변수임을 알 수 있다.

(2) 직무 및 역할 관련 변수

직무만족은 직무에 대한 개인의 일반적인 태도를 가리키는 말로 직무만족의 원천은 임금, 일 그 자체, 감독, 복지후생, 의사소통, 교육훈련, 승진 그리고 동료 등으로 다양하다.

Fukami와 Larson(1984)의 연구에 따르면 역할관련변수인 직무범위와 직무 스트레스(job stress)는 조직몰입과 유의한 상관관계를 가지나 노동조합몰입과는 유의하지 않은 상관관계를 보이는 것으로 제시하고 있다. 그리고 Conlon과 Gallagher(1987)의 연구에 따르면 내적 직무만족 요인과 외적 직무만족 요인과의 관계는 조직몰입과 유의한 관계이며, 노동조합몰입과는 단지 내적 직무만족 요인만이 유의한 관계가 있다는 결과를 제시하고 있다. 그러나 세 집단간의 삼순위 상관관계의 결과는 노조를 탈퇴했던 조직구성원만이 직무만족과 노동조합몰입간에 유의한 관계가 있다고 제시하고 있다.

또한 Magenau, Martin과 Perterson(1988)은 직무만족과 조직몰입과의 관계는 평조합원과 노동조합간부의 경우에는 모두 유의한 관계를 가지며, 승진기회는 평조합원의 경우에만 유의하다는 결과를 제시하고 있다. 그러나 노동조합몰입의 관계는 단지 노동조합 간부만이 상사의 지원과 유의한 관계를 가지며 다른 요인들은 유의하지 않다고 제시하고 있다.

이상의 연구결과에서 나타난 바와 같이 직무만족 요인들은 조직몰입과 노동조합몰입과 높은 관련이 있으며, 그 중에서도 직속상사(감독), 내적 직무만족, 직무에 대한 영향력 행사가 주로 유의한 관련변수임을 알 수 있다.

(3) 노동조합 관련 변수

1) 노동조합참여

노동조합에의 참여는 크게 조합활동에의 참여와 같은 행동과 태도에 영향을 미칠 수 있다고 본다. 노동조합에의 참여는 크게 조합활동에 대한 참여와 조합정책의 보유로 구분된다. 먼저 조합활동에의 참여와 조합몰입간의 관계는 일반적으로 통계적으로 유의한 正의 관계가 있는 것으로 나타난다. 조합활동에의 참여를 다시 과거의 참여(조합간부 역임여부, 조합선거에의 참여, 단체협약 숙지여부, 고층계기, 조합활동에의 참여)와 현재의 참여(지난 1년간 조합을 지지하는 일반적인 활동에의 참여)로 구분하여 조합몰입과의 관계를 분석한 Gordon 과 그의 동료들(1980)은 조합활동에의 참여는 특히 조합을 위해 노력할 의사와 조합에 대한 책임감의 강력한 예측요인이 된다고 하여, 조합선거에의 참여, 조합유인물과 단체협약의 숙지와 조합몰입도는 통계적으로 유의한 正의 상관관계가 있는 것으로 나타나고 있다(Kuruville, & Sverke, 1993).

2) 노동조합에 대한 만족

노동조합에 대한 만족과 조합에 대한 몰입은 모두 조합과 관련된 태도이지만 무차별적으로 사용되는 경향이 있다(Kuruville, & Sverke, 1993). 그러나 조합에 대한 만족과 조합몰입간의 관계는 직무만족과 회사몰입간의 관계와 유사한 것으로 파악할 필요가 있다.

Gordon과 그의 동료들(Gordon et al., 1980)에 따르면 노동조합에 대한 만족과 노동조합

몰입간의 관계는 조합만족은 조합에 대한 충성심을 제외한 나머지 구성요인과는 통계적으로 유의하지 않다고 한다. 그 이유로 그들은 조합에 대한 충성심은 조합에 대한 만족(노동조합의 수단성에 대한 만족)과 직접적인 연관이 있는데 비해 조합에 대한 태도가 야기하는 반응의 유형은 조합몰입의 다른 구성요인에서는 불확실하다는 점을 들고 있다. 예컨대 조합에 대한 불만족은 조합활동에 대한 적극적 참여에서 소극적 참여에 이르기까지 크게 상반되는 참여적 경향을 보일 수 있으며, 개인적 특성(예를 들면 성취욕구, 의사결정참여욕구 등)에 따라 조절될 수 있다는 것이다(Glick et al., 1977).

(4) 노사공동통제변수

1) 노사관계 분위기

노사관계분위기는 개인의 회사몰입, 노동조합몰입 또는 동시몰입의 예측요인으로 종종 사용되고 있다. Angle & Perry(1986)는 조합원이 인지하는 노사관계의 질과 조합몰입간의 관계를 분석한 결과 두 변수간에는 통계적으로 유의한 正의 상관관계가 있는 것을 발견하였다. 이들은 또한 노사관계의 질과 조합몰입간의 관계는 이중몰입의 연구결과와 일치한다고 주장하고 있다.

Gallagher(1984), Fukami & Larson(1984)는 조합원의 노사관계에 대한 인식이 노동조합과 회사에 대한 이중몰입의 정도를 설명하는 주요 조절변수라고 하여 Angle & Perry(1986)의 연구결과를 지지하고 있다. 회사몰입과 노동조합몰입간의 관계는 노사관계 분위기에 의해서만 조절되는 것이 아니라 회사에 대한 만족과 노동조합몰입과의 관계를 보면 회사만족은 조합에 대한 충성심과는 통계적으로 유의한 正의 관계를, 나머지 구성요소와는 통계적으로 유의한 負의 관계가 있는 것으로 나타났다. 지금까지의 연구에서는 노사관계 분위기를 협조적으로 지각하면 조직몰입과 노동조합몰입과 正의 관계를 보이는 것으로 나타났다. 그러나 Barling과 그의 동료들의 연구(Barling, Fullagar, & Kelloway, 1992)에서는 노사관계 분위기가 악화된 경우 조직몰입간에는 負의 관계를 보이는 것으로 나타나 기존 연구와 상이한 결과를 제시하고 있음을 알 수 있다.

2) 노사협력프로그램

노사협력 또는 노사협력프로그램에 관한 기존연구는 프로그램의 성공 요인으로 노사관계의 제측면(노사관계분위기, 양보교섭, 새로운 생산기법), 프로그램의 특성(교육훈련, 컨설턴트의 활용, 노동조합의 참여와 통제), 그리고 노·사의 성향(프로그램에 대한 노사의 몰입정도)을 들면서, 그 중에서도 협력프로그램에 대한 노동조합의 몰입을 프로그램의 성공 또는 존속하기 위한 가장 중요한 요인의 하나로 제시하고 있다(Eaton, 1994). 프로그램에 대한 노동조합의 참여는 기업경쟁력의 제고 뿐만 아니라 노동조합 자체를 위해서도 중요한 의미가 있다. 종업원의 참여를 전제로 하는 각종 노사협력프로그램은 주로 기업의 인적자원관리 전략의 일환으로 실시되고, 그 목적이 생산성 향상과 같은 기업성과의 제고와 노사관계분위기 개선, 근로생활의 질 향상 등 노·사 양쪽 당사자의 공통관심사라 하더라도 조

합의 참여없이 기업주도로 행해질 경우 장기적으로는 회사몰입이 증대되어 결과적으로 조합원의 노동조합몰입이 감소할 가능성이 있기 때문이다(Verma & McKersie, 1987).

환경변화가 노사협력의 필요성을 한층 강조하고 있고, 노사협력이 노동조합몰입, 회사몰입, 그리고 이중몰입의 중요한 결정요인이 됨에도 불구하고 노사협력프로그램에 대한 조합원의 태도와 조합몰입간의 관계를 분석한 연구는 거의 없는 실정이다.

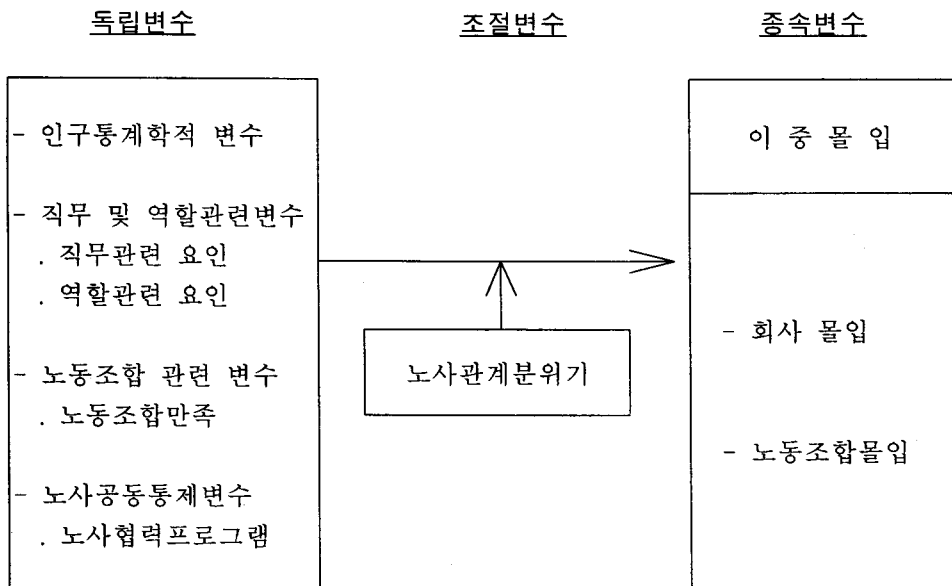
Ⅲ. 연구모형과 가설의 설정

1. 연구모형의 설계

앞서 고찰한 이론적 배경을 토대로 하여 본 장에서는 우리나라 화이트칼라 노동조합을 대상으로하여 회사몰입과 노동조합몰입의 정도와 몰입에 이르게 하는 몰입변수들을 파악하고자 한다. 이를 위해 이중몰입의 영향요인을 직무 및 역할관련 변수, 노동조합관련변수, 그리고 노사공동통제변수로 나누고, 이중몰입의 결과변수는 회사몰입과 노동조합몰입으로 구분하였다.

이상의 논의를 개념적 모형으로 제시하면 <그림 2>와 같다.

<그림 2> 연구의 모형



본 연구모형은 직무 및 역할관련 변수, 노동조합관련 변수가 노사관계 분위기에 따라 회사몰입도와 노동조합몰입도에 상이하게 영향을 미칠 것이라고 가정하고 있다. 그리고 각각의 변수들이 회사몰입도와 노동조합몰입도를 설명하는 비율이 다르므로 이를 통해 가

장 영향을 주는 요인을 규명하고자 한다. 이러한 원인 규명을 위해 노동조합과 회사는 조합원들의 태도 변화를 야기하는데 도움을 줄 수 있을 것으로 생각된다.

2. 연구가설의 설정

지금까지의 문헌연구를 통해 고찰한 이론적 배경을 토대로 하여 다음과 같이 연구가설을 설정하고자 한다.

인구통계학적 관련변수는 노동조합과 회사몰입의 연구에서 일관성있게 나타나고 있으며, 몰입은 개인의 인간적 특성의 결과라는 전제에 대해 잠재적 지지를 하고 있다. 왜냐하면 몰입은 개인과 조직간의 상호작용에 대한 결과이기 때문이다.

인구통계학적 변수와 이중몰입도간의 관계는 변수에 따라 다르게 나타날 것으로 예측된다. Fukami와 Larson(1984)의 연구결과에 의하면 연령, 근속년수, 교육수준들과 같은 개인 변수들은 조직몰입과 유의한 상관관계를 보이나, 노동조합몰입과는 유의하지 않은 결과를 제시하고 있다. 특히 연령과 근속년수는 회사몰입과 높은 상관관계를 보이지만 노동조합몰입과는 낮은 관계를 보이는 것으로 이들의 연구결과는 밝히고 있다.

또한 Magenau와 Martin(1989), Sherer와 Morishima(1982) 등의 연구에서는 연령과 근속년수는 조직에 대한 몰입과 정의 상관관계를 가지지만, 노동조합몰입과는 負의 관계를 가지는 것으로 나타난다고 제시하고 있다. 또한 교육수준은 조직몰입과 노동조합몰입에 매우 낮은 관계를 가진다고 제시하고 있다.

이상에서 보는 바와 같이 개인특성 관련변수와 이중몰입도와의 관계는 변수에 따라 다르게 나타날 것이라는 전제하에 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 I 인구통계학적 변수에 따라 이중몰입도는 유의적인 차이가 있을 것이다.

가설 I-1 인구통계학적 변수에 따라 회사몰입도와 노동조합몰입도는 유의적인 차이가 있을 것이다.

가설 I-1-1 여성은 남성에 비해 회사몰입도와 노동조합몰입도는 높게 나타날 것이다.

가설 I-1-2 기혼자는 미혼자에 비해 회사몰입도와 노동조합몰입도는 높게 나타날 것이다.

가설 I-1-3 연령이 많을수록 회사몰입도와 노동조합몰입도는 높게 나타날 것이다.

가설 I-1-4 근속년수가 길수록 회사몰입도와 노동조합몰입도는 높게 나타날 것이다.

가설 I-1-5 교육수준이 높을수록 회사몰입도와 노동조합몰입도는 높게 나타날 것이다.

직무만족은 직무에 대한 개인의 일반적인 태도를 가르키는 말로 직무만족은 일반적으로 임금, 일 그 자체, 감독, 복지후생, 의사소통, 교육훈련, 승진 그리고 동료 등으로

부터 얻게 된다. 이러한 직무만족 요인은 외재적 직무만족과 내재적 직무만족으로 나누어 연구되고 있다.

Conlon과 Gallagher(1987)의 연구에 따르면 내적 직무만족 요인과 외적 직무만족 요인과의 관계는 조직몰입과 유의한 관계이며, 노동조합몰입과는 단지 내적 직무만족 요인만이 유의한 관계가 있다는 결과를 제시하고 있다. 또한 Magenau, Martin와 Perterson(1988)은 노동조합 의사결정에 대한 긍정적 지각, 회사에 영향력 행사를 할 수 있다고 높게 지각, 고용의 이동이 낮다고 지각할 때 높은 이중몰입을 나타낸다는 결과를 제시하고 있다. 이들은 직무만족과 회사몰입과의 관계는 평조합원과 노동조합 간부의 경우에는 모두 유의한 관계를 가지며, 승진기회는 평조합원의 경우에만 유의하다는 결과를 제시하고 있다. 그러나 노동조합몰입의 관계는 단지 노동조합 간부만이 상사의 지원과 유의한 관계를 가지며 다른 요인들은 유의하지 않다고 제시하고 있다. 따라서 직무 및 역할관련 변수와 이중몰입도에 대해 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 II 직무 및 역할관련변수에 대해 만족할수록 회사몰입도는 높고, 노동조합몰입도는 낮을 것이다.

노동조합에 대한 만족과 조합에 대한 몰입은 모두 조합과 관련된 태도이지만 무차별적으로 사용되는 경향이 있다고 한다. 그러나 조합에 대한 만족과 조합몰입간의 관계는 직무만족과 회사몰입간의 관계와 유사한 것으로 파악할 필요가 있다. 조합만족과 조합몰입간의 실증적인 차이분석은 Klandermans(1989)와 Kuruvilla, Gallagher, & Wetzel(1993)에 의해 행해졌다. 이들에 의하면 조합몰입과 조합만족은 별개의 구성개념이며, 중복되는 요인도 있지만 결정요인과 결정요인의 영향력은 다르다고 한다.

Gordon과 그의 동료(1980)의 연구결과에 의하면 노동조합에 대한 만족과 노동조합몰입간의 관계에서 조합만족은 조합에 대한 충성심을 제외한 나머지 구성요인과는 통계적으로 유의하지 않다고 한다. 그리고 일반적으로 노동조합에 대한 만족은 회사몰입도를 낮출 것으로 생각하나 기존의 연구결과(김정환, 1994)에서도 제시한 바와 같이 노동조합에 대한 만족도는 회사몰입도를 높이는 이중몰입의 가정하에서 노동조합에 대한 만족은 회사몰입도와 노동조합몰입도를 높일 것이라고 다음과 같이 가설을 설정하였다.

가설 III 노동조합에 대해 만족할수록 회사몰입도와 노동조합몰입도는 높을 것이다.

세계무역기구(WTO)의 출범으로 인한 경쟁의 세계화가 급속히 진전되고 있다. 이에 따라 많은 사업장에서 노사가 생존하고 경쟁력을 높이기 위한 전략의 하나로 경영의사 결정과정에서의 종업원참여를 증진시키는 노사협력프로그램을 많이 실시하고 있다. 중

업원참여프로그램에 대해 Verma & Mckersie(1987)는 노동조합의 참여없이 도입되어 프로그램이 시행중인 하나의 사업장을 대상으로 한 연구에서 종업원참여프로그램에 자발적으로 참가한 조합원은 비자발적 참가자에 비해 조합활동에 소극적이지만 조합의 참가를 원하고 있으며, 종업원프로그램에의 참여와 조합활동간에 역할갈등을 느끼지 않는다는 사실을 발견하였다.

또한 Sherer & Morishima(1989)의 연구에 의하면 작업장수준에서 종업원의 의사결정을 증대시킬 목적으로 설계된 노사협력프로그램에 대한 조합원의 인식과 노동조합물입간의 관계를 분석한 결과 프로그램이 노사관계에 긍정적인 영향을 미친다고 인식하는 조합원이 부정적인 영향을 미친다고 응답한 조합원에 비해 노동조합물입도가 높다는 것을 발견하였다.

가설 IV 노사협력프로그램에 대해 만족할수록 회사몰입도와 노동조합몰입도는 높을 것이다.

기존실증연구에 의하면 회사몰입 및 노동조합몰입도에 영향을 미치는 상대적 중요도는 연구대상, 분석방법, 응답률의 차이와 같은 방법론상의 차이와 선정된 독립변수에 따라 각기 다른 것으로 나타나고 있다(Gallagher & Clark, 1989). 이에 따라 본 연구에서 선정한 변수가 이중몰입도에 미치는 영향력은 변수마다 차이가 있을 것으로 보인다.

가설 V 인구통계학적 변수, 직무 및 역할관련 변수, 그리고 노동조합관련 변수가 이중몰입도에 미치는 효과는 변수에 따라 차이가 있을 것이다.

노사관계분위기는 개인의 회사몰입, 노동조합몰입의 예측요인으로 종종 사용되고 있다. Angle & Perry(1986)의 연구에 의하면 회사몰입과 노동조합몰입은 서로 상관 관계가 있기 때문에 조합원이 인식하는 노사관계가 긍정적이고 협력적인 사업장에서는 조합원의 회사와 조합에 대한 이중몰입도가 증대된다는 것이다. Gallagher(1987), Fukami & Larson(1984)의 연구에서는 조합원의 노사관계에 대한 인식이 노동조합과 회사에 대한 이중몰입의 정도를 설명하는 주요 조절변수라고 하여 Angle & Perry(1986)의 연구결과를 지지하고 있다. 지금까지의 연구에서는 노사관계 분위기를 협조적으로 지각하면 조직몰입과 노동조합몰입과 정의 관계를 보이는 것으로 나타났다.

그러나 Barling, Wade & Fullagar(1992)의 연구는 노사분규를 겪었던 기업의 사무직 노동조합원 100명을 대상으로 하여 작업경험(직무만족, 직무몰입, 노사관계 분위기의 지각), 개인변수(교육수준, 성, 회사와 노동조합 근속년수)가 노동조합과 조직의 몰입에 미치는 영향을 파악하였다. 분석결과 노동조합몰입과 조직몰입간에는 유의한 負

의 관계를 제시하고 있어 기존 연구와 상이한 결과를 제시하고 있음을 알 수 있다. 따라서 본 연구에서는 직무 및 역할관련 변수, 노동조합 관련변수와 이중몰입도의 관계는 노사관계분위기가 조절변수로서 작용할 것이라는 전제하에 다음과 같이 가설을 설정하였다.

가설 VI 직무 및 역할관련 변수, 노동조합관련 변수와 회사몰입도와의 관계는 노사관계분위기가 조절변수로서 작용할 것이다. 즉 노사관계분위기가 좋다고 지각한 조합원들이 그렇지 않은 조합원들에 비해 직무 및 역할관련 변수, 노동조합관련 변수와 회사몰입도간에 더 높은 상관관계를 나타낼 것이다.

가설 VII 직무 및 역할관련 변수, 노동조합관련 변수와 노동조합몰입도의 관계는 노사관계분위기가 조절변수로서 작용할 것이다. 즉 노사관계 분위기가 좋다고 지각하는 조합원들은 그렇지 않은 조합원들에 비해 직무 및 역할관련 변수, 노동조합관련 변수와 노동조합몰입도간에 더 높은 상관관계를 나타낼 것이다.

IV. 실증연구

1. 표본의 선정 및 자료수집

본 연구는 화이트칼라 노동조합의 조합원들만을 대상으로 하고 있는데, 이는 블루칼라 노동조합과 화이트칼라 노동조합은 그 조직적 특성과 조합원들의 노동조합에 대한 태도가 상이할 것으로 판단될 뿐 아니라 화이트칼라 조합원에 대한 연구가 거의 없기 때문이다. 그리고 본 연구는 조합원의 회사몰입도와 노동조합몰입도를 종속변수로 하여 이것에 영향을 미칠 것으로 예측되는 직무 및 역할관련 변수, 노동조합관련 변수, 인구통계학적 변수를 독립변수로하여 두 변수간의 인과관계를 규명하고자 하는데 그 목적이 있기 때문에 앞서 제시한 연구가설을 검증하기 위하여 설문지법에 의하여 자료를 수집하였다. 본 연구의 설문지는 수도권 지역의 노동조합을 대상으로 1996년 6월 15일부터 7월 25일까지 총 1,000부를 배포하여 이중 540부를 회수함으로써 54%의 회수율을 보였다. 회수된 설문지중에서 작성이 미비하거나 중심화경향이 두드러지는 26부를 제외한 514부를 대상으로 분석을 실시하였다. 수집된 자료 표본의 특성을 살펴보면, 전체표본수는 514명이며, 이 중 남자가 346명, 여자가 168명이다. 연령별로는 30-39세가 가장 많고 그 다음이 20~29세로 전체표본중 92.2%를 차지하고 있다. 교육수준별로는 대졸이 47.9%, 고졸이 44.4%, 전문대졸이 4.3%, 대학원졸 이상이 3.0%, 중졸이 0.4%를 차지하고 있다. 결혼여부별로는 기혼자와 미혼자가 비슷한 비율로 나타났으며, 근속년수별로는 8년 이상이 31.5%, 6~8년 미만인 22.2%, 4~6년 미만이 16.8%로 과반수 이상을 차지하고 있다.

2. 변수의 조작적 정의 및 측정도구

(1) 직무만족

직무만족은 조직구성원들 개인의 가치와 욕구수준 및 차원에 따라 직무와 관련시켜 갖게 되는 감정적인 상태로 정의하고 이에 대한 태도로서 외재적 직무만족과 내재적 직무만족으로 구분하였으며 이들 변수는 Hackman & Oldham(1980)의 32개의 척도를 이용하여 분석하였다.

(2) 역할관련 변수

역할갈등은 역할에 대한 기대가 실제 역할과 부조화되고 불일치하는 정도로 정의한다. 역할갈등은 Rizzo, House, & Lirtzman (1970)에 의해 개발된 설문항목을 이용하여 측정하였다. 그리고 역할모호성은 역할을 수행하는 사람이 자신에게 주어진 책임과 권한을 정확히 알지 못함으로써 지각하게 되는 심리적 갈등이라 정의한다. 역할모호성도 Rizzo, House, & Lirtzman (1970)에 의해 개발된 역할지각 척도를 사용하여 분석하였다.

(3) 노동조합에 대한 만족

노동조합에 대한 만족은 노동조합의 성과에 대한 보다 평가적이고 단기간의 반응으로 정의된다. 이 변수는 노동조합의 수단성에 대한 인식과 노동조합의 일상활동에 대한 태도로 구성되어 있으며 본 연구에서는 Verma(1989)가 개발한 10개의 설문 항목을 사용하여 분석하였다.

(4) 노사협력프로그램

노사협력프로그램은 노사 양당사자가 보다 나은 미래와 가능한 한 최선의 관계를 달성하고자 하는 공통된 바램을 제도화한 것으로 정의할 수 있다. 이들 변수는 Cooke(1990)의 9개의 설문항목을 이용하여 측정하였다.

(5) 노사관계분위기

본 연구에서는 거시적인 관점보다는 사용자와 노동자간의 미시적인 관점에서 파악하였으며 노사관계 분위기는 특정 조직내 노동자와 사용자간 문제해결이 얼마나 협조적으로 다루어지고 있는지의 정도를 의미하는 것으로 노사간의 태도, 단체교섭, 그리고 고충처리 등의 측면에서 노동자와 사용자간의 협조와 갈등양상을 의미한다. 따라서 본 연구에서는 Angle & Perry(1986)의 5개의 설문항목을 이용하여 측정하였다.

(6) 회사몰입

회사몰입은 조직구성원들이 소속되어 일하고 있는 조직에 대하여 가지고 있는 태도를

측정한다. 따라서 조직구성원이 조직의 목표와 가치관을 수용하고 신뢰하며 조직의 목표 달성을 위해 자발적으로 노력을 기울이려는 의사를 갖고 있고 구성원의 자격을 계속 유지하고 싶어하는 욕망으로 정의한다. 이들의 견해를 수용하여 본 연구에서는 그들이 사용한 10개의 설문항목을 사용하여 측정하였다.

(7) 노동조합몰입

노동조합몰입은 조합원이 노동조합에 대하여 충성심을 가지며 노동조합이 제시하는 이념을 신봉하며 노동조합을 위해 열심히 일할 의도가 있는지를 통틀어 일컫는 복합적 속성을 포함시킨 Gorden과 그의 동료들(1980)의 개념정의를 토대로 단일측정치법에 의해 12개의 설문항목을 사용하여 측정하였다.

V. 연구결과 및 해석

1. 변수의 신뢰성과 타당성 검증

본 연구에서 채택된 변수들의 측정을 위해 Cronbach's alpha값에 의한 신뢰성검증을 하였다. 그 결과 본 조사에서 모두 0.6이상으로 나타나 각 측정도구들의 신뢰도가 비교적 높은 것으로 나타났다<표1 참조>.

<표 1> 변수의 신뢰성 검증결과

측정변수		문항수	Cronbach's α 계수	표준화된 α 계수
직무	- 외재적 직무만족	19	0.785	0.810
	· 임금	3		
	· 후생복지	3		
	· 승진	3		
및	· 상사와의 관계	4	0.758	0.785
	· 의사소통	3	0.868	0.899
역할	· 교육훈련	3	0.754	0.785
	· 인사고과	3	0.737	0.765
관련	- 내재적 직무 만족	10	0.775	0.802
	- 역할관련 변수	4		
변수	· 역할갈등	2	0.840	0.845
	· 역할모호성	2	0.785	0.818
	- 노동조합 관련변수	10	0.756	0.786
노사공동 통제변수	- 노사협력프로그램	9	0.740	0.776
조절변수	- 노사관계분위기	5	0.785	0.811
이 중 몰입	- 회사몰입	10	0.833	0.859
	- 노동조합몰입	12	0.677	0.707

한편 타당성(Validity)검증을 위해 각각의 독립변수, 종속변수, 조절변수 등 총 87개 문항에 대하여 varimax회전을 사용한 주성분 요인분석(principal component factor analysis)을 실시하였다. 먼저 외재적 직무만족은 고유치(eigen value)가 1이상인 요인의 변수가 7개로 나타났으며, 임금만족은 요인(1)에, 교육훈련 만족은 요인(2)에, 상사와의 관계는 요인(3)에, 의사소통은 요인(4), 승진 만족은 요인(5), 복지후생 만족은 요인(6)에, 인사고과 만족은 요인(7)에 각각 모여졌다<표 2 참조>.

<표 2> 외재적 직무만족의 요인분석결과

설문항목		요인1 임금	요인2 교육훈련	요인3 상사와의 관계	요인4 의사소통	요인5 승진	요인6 복지후생	요인7 인사고과
외재적 직무 만족	A1	0.899						
	A4	0.877						
	A7	0.860						
	B19		0.780					
	B18		0.752					
	B3		0.496					
	B20		0.478					
	B7			0.803				
	B5			0.702				
	B1			0.625				
	B2				0.708			
	B6				0.656			
	B4				0.638			
	A6					0.767		
A3					0.633			
A9					0.542			
A5						0.436		
A2						0.688		
A8						0.740		
A22							0.625	
A20							0.783	
A24							0.568	
아이젠값		2.740	2.166	2.048	2.036	1.985	1.327	1.163

그리고 내재적 직무만족은 2개의 요인으로 구분되어 요인(1)은 직무동태성으로, 요인(2)는 직무복잡성으로 명명하였다<표 3 참조>.

<표 3> 내재적 직무만족의 요인분석 결과

설문항목		요인 1	요인 2
내재적 직무 만족	A11	0.733	
	A17	0.641	
	A13	0.615	
	A18	0.523	
	A12	0.522	
	A16	0.587	
	A19		0.734
	A10		0.600
	A15		0.598
	A14		0.489
아이젠값		2.508	2.119

역할관련 변수 역시 2개의 요인으로 구분되는데 요인(1)은 역할갈등, 요인(2)는 역할모호성으로 구분되며<표 4>, 그리고 노동조합 만족도는 <표 5>에서 보는 바와 같이 노동조합에의 만족을 나타내는 단일요인으로 분류되었다.

<표 4> 역할관련변수의 요인분석 결과

설문항목		요인 1 역할갈등	요인 2 역할모호성
역할 관련 변수	A25	0.795	
	A21	0.772	
	A26		0.471
	A23		0.906
아이젠값		1.596	1.125

<표 5> 노동조합만족도의 요인분석 결과

설문항목	요인 1 노동조합에의 만족
C8	0.825
C6	0.816
C5	0.788
C1	0.771
C7	0.769
C4	0.755
C10	0.721
C9	0.707
C3	0.659
C2	0.642
아이젠값	5.595

한편 <표 6>에서 보는 바와 같이 노사협력프로그램에 관한 9개 문항을 varimax회전(rotation)을 사용한 주성분 요인분석을 실시한 결과 고유치가 1이상인 요인의 변수는 2개로 나타났으며, 요인(1)은 성과에 대한 태도, 요인(2)는 프로그램에의 참여로 구분된다. 조절변수인 노사관계분위기는 아이겐값이 3.735로서 단일요인으로 나타났으며<표 7 참조>, 회사몰입도는 2개의 요인으로 구분되었는데 요인(1)은 조직에 대한 태도로, 요인(2)는 조직에서의 행동의도로 구분된다<표 8 참조>.

<표 6> 노사협력프로그램의 요인분석 결과

설문항목		요인 1 성과에 대한 태도	요인 2 프로그램에의 참여
노사	D4	0.846	
	D3	0.835	
	D2	0.824	
협력	D1	0.814	
	D5	0.782	
프로	D8	0.493	
	D6		0.861
그램	D7		0.842
	D9		0.822
아이겐값		3.747	2.623

<표 7> 조절변수의 요인분석

설문항목	요인 1 노사관계분위기
F2	0.914
F3	0.910
F4	0.866
F1	0.828
F5	0.795
아이겐값	3.735

한편 <표 9>에서 보는 바와 같이 노동조합몰입도 대한 12개의 설문문항을 요인분석한 결과 3개의 요인으로 모여졌다. 즉 노동조합몰입을 측정하는 변수인 노동조합에 대한 충성심은 요인(1)에, 노동조합을 위해 노력할 의사는 요인(2)에, 그리고 노동조합에 대한 책임감은 요인(3)에 나타나고 있다. 이상에서 살펴본 바와 같이 본 연구에서 제시된 각 변수들

은 대체로 개념적 타당성을 보여준다고 생각되어 확정된 항목들을 이용하여 본 연구의 분석을 진행하고자 한다.

<표 8> 회사몰입도의 요인분석 결과

설문항목		요인 1 조직에 대한 태도	요인 2 조직에서의 행동의도
회 사 몰 입	B12	0.807	
	B11	0.781	
	B17	0.632	
	B8	0.626	
	B14	0.601	
	B10	0.596	
	B13	0.556	
	B16		0.749
	B9		0.629
	B15		-0.654
아이젠값		3.497	1.642

<표 9> 노동조합몰입도의 요인분석 결과

설문항목		요인 1 노조에 대한 충성심	요인 2 노조를 위해 노력할 의사	요인 3 노조에 대한 책임감	
노 조 몰 입	E2	0.700			
	E9	0.696			
	E1	0.694			
	E4	0.677			
	E8	0.582			
		E12		0.781	
		E10		0.551	
		E6		0.456	
		E3			0.764
		E7			0.616
		E11			0.563
		E5			0.521
아이젠값		2.680	2.334	1.898	

2. 가설의 검증

본 연구에서는 직무 및 역할 관련 변수, 노동조합 관련변수, 인구통계학적 변수가 회사 몰입 및 노동조합몰입과 어떠한 관계가 있는지를 파악하기 위하여 다음과 같은 7가지 가설을 설정하여 실증적 연구를 통해 검증하였다.

(1) 가설 I의 검증 : 인구통계학적 변수와 이중몰입도

가설 I은 인구통계학적 변수에 따른 이중몰입간의 차이를 파악하기 위해 설정한 가설로서 변수간의 관계에 대해 상관관계 분석을 통해 검증하였다.

회사몰입을 검증하기 위하여 변수들 각각의 상관계수를 비교해 보면 먼저 성별, 연령, 그리고 근속연수에 따라서는 회사몰입도에 유의적인 차이가 없는 것으로 나타났다. 성별로 유의적인 차이가 없다는 연구결과는 여성이 남성보다는 회사몰입도가 높다는 기존의 연구결과(Hrebiniak, & Alutto, 1972)와는 다른 것으로 나타났다. 이는 본 연구의 대상이 금융보험업의 조합원이라는 데 크게 기인하는 것으로 보인다. 즉, 은행에서는 여성의 경우 과거에는 여행원제도, 1993년부터는 코스별 인사제도(일반직과 종합직으로 구분)의 도입으로 거의 대부분 승진의 기회가 거의 없는 일반직군에 속하기 때문에 남성에 비해 약간 높기는 하지만 유의적인 차이는 없는 것으로 해석할 수 있다. 한편 연령과 근속연수의 경우 회사몰입도와 正의 관계를 가진다는 연구(Angle & Perry, 1981)가 있는 반면 통계적으로 유의하지 않다는 연구(Fukami & Larson, 1984)도 있기 때문에 본 연구결과를 기존연구결과와 직접 비교할 수는 없다.

또한 교육수준이 낮을수록 회사몰입도가 높은 것으로 대부분의 기존연구결과(Morris & Sherman, 1981)에서 나타나고 있지만 그렇지 않다는 연구결과도 있기 때문에 본 연구결과를 기존연구결과와 직접비교는 어렵지만 가설이 기각된 것으로 나타났다. 이는 은행등의 경우 학력수준이 낮을수록 승진기회등이 상대적으로 낮다는 사실에 기인하는 것으로 보인다. 결혼여부에서는 가설이 입증되었으나 성, 연령, 교육수준 및 근속연수에서는 가설이 입증되지 않았다.

<표 10> 인구통계학적 변수와 이중몰입도

변 수 명	회 사 몰 입	노동조합몰입
성 별	0.03	0.13***
연 령	0.06	-0.18***
근 속 연 수	-0.03	-0.13***
교 육 수 준	0.07*	0.13***
결 혼 여 부	-0.16***	-0.10**

주: 성(남성=0, 여성=1), 결혼여부 (기혼자=0, 미혼자=1)

* p < 0.10 ** p < 0.05 *** p < 0.01

인구통계학적 변수와 노동조합몰입도와 의 상관관계를 보면 기혼자가 미혼자에 비해, 여성이 남성에 비해 노동조합몰입도가 높은 것으로 나타나 기존연구결과(Sherer & Morishima, 1989)와 일치할 뿐 아니라 가설 또한 입증되었다. 여성과 기혼자가 노동조합몰입도가 높은 이유는 Becker(1960)의 부분투자이론(side-bet theory)과 March & Simon (1958)의 교환이론(exchange theory)에 의해 설명할 수 있다. 반면 연령, 근속연수에서는 가설과는 달리 연령이 적을수록, 근속연수가 짧을수록 노동조합몰입도가 높은 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 연령과 근속연수는 노동조합몰입도와 正의 방향으로 유의적이라는 연구결과(Colon & Gallagher, 1987)와 통계적으로 유의하지 않다는 연구결과(Thacker, Fields, & Barclay, 1989)와는 다른 것으로 나타났다. 이는 우리나라 화이트칼라 특히 은행과 보험업에 종사하는 조합원의 경우 연령과 근속연수가 많아질수록 승진 등의 이유로 노동조합보다는 사용자에게 많은 관심을 가지기 때문으로 해석된다. 결론적으로 가설 I 의 노동조합몰입도는 부분적으로 채택되었다.

(2) 가설 II의 검증 : 직무 및 역할 관련 변수와 이중몰입도

가설 II는 직무 및 역할 관련 변수와 조합원의 이중몰입의 관계를 실증적으로 파악하기 위해 상관관계 분석(correlation analysis)을 실시하였으며 그 결과는 <표 11>에 제시되어 있다.

<표 11> 직무 및 역할관련 변수와 이중몰입도

변 수 명	이 중 몰 입 도	
	회 사 몰 입	노 동 조 합 몰 입
- 외재적 직무만족		
· 임 금	0.34***	-0.18***
· 후생복지	0.29***	-0.02
· 승 진	0.29***	0.02
· 상사와의 관계	0.12***	-0.10**
· 의사소통	0.34***	-0.11**
· 교육훈련	0.24***	0.01
· 인사고과	0.26***	0.06
- 내재적 직무만족	0.19***	0.10**
- 역할관련 요인		
· 역할갈등	-0.21***	0.11**
· 역할모호성	-0.02***	0.08*

* p < 0.10 ** p < 0.05 *** p < 0.01

먼저 가설 II의 회사몰입을 검증하기 위하여 직무 및 역할관련변수와 회사몰입도간의 상관계수를 비교해 보면 회사몰입은 임금, 승진, 후생복지, 상사와의 관계, 의사소통, 교육훈련, 인사고과와 같은 외재적 직무만족과 내재적 직무만족과는 正의 상관관계가 있는 것으로

로 나타났다. 그리고 역할갈등, 역할모호성은 회사몰입도와 負의 상관관계를 보이고 있다. 이와 같은 연구결과는 교환이론과 역할갈등이론에 의해서도 지지될 뿐 아니라 기존연구결과(Schriesheim & Tsui, 1980)와도 일치하는 것으로 나타났다. 따라서 직무 및 역할관련변수와 회사몰입도는 正의 관계를 맺을 것이라는 가설 II의 회사몰입은 입증되었다.

한편 직무 및 역할관련변수와 노동조합몰입간의 상관관계분석을 보면, 노동조합몰입은 임금, 상사와의 관계, 의사소통변수와는 負의 상관관계를, 내재적 직무만족, 역할갈등, 역할모호성과는 正의 상관관계를, 그리고 후생복지, 승진, 교육훈련과는 유의적인 관계가 없는 것으로 나타났다. 이의 연구결과중 외재적 직무불만족과 노동조합몰입도간의 유의한 負의 관계는 종업원들이 노동조합을 결성하고 노동조합에 몰입하는 주요 원인의 하나가 자신의 직무와 근로조건에 대한 불만족, 즉 외재적 직무불만족에 기인한다는 기존연구결과(Kochan, 1979)와 일치하고 있다. 그리고 내재적 직무만족의 경우 일반적으로 노동조합몰입도와 유의한 負의 관계 또는 유의하지 않는다는 기존연구결과(Jeong & Gallagher, 1993)와는 달리 본 연구에서는 유의한 正의 관계를 갖는 것으로 나타나 주목된다. 이는 표본대상이 고학력이고 경력개발욕구가 강하다는데 일부 기인하는 것으로 보인다. 직무 및 역할관련변수와 노동조합몰입도는 負의 관계를 맺을 것이라는 가설 II의 노동조합몰입은 일부 외재적 직무변수와 역할관련변수에서는 지지되었으나, 일부 외재적 직무변수와 내재적 직무만족에서는 지지되지 않아 부분적으로 채택되었다.

(3) 가설 III의 검증 : 노동조합관련 변수와 이중몰입도

가설 III은 노동조합관련 변수와 조합원의 이중몰입의 관계를 측정하기 위하여 상관관계 분석을 실시하여 <표 12>에 제시하였다.

분석결과는 <표 4-7>에서 보는 바와 같이 노동조합에 대한 만족은 노동조합몰입도 뿐 아니라 회사몰입도와도 유의적인 正의 관계를 갖는 것으로 나타났다.

<표 12> 노동조합관련 변수와 이중몰입도

변 수 명	이 중 몰 입 도	
	회 사 몰 입	노 동 조 합 몰 입
- 노동조합 만족도	0.24***	0.68***

* p < 0.10 ** p < 0.05 *** p < 0.01

노동조합에 대한 만족이 회사몰입도와 유의적인 正의 관계를 맺는다는 결과는 기존연구결과(김정환, 1994)와 일치하는 것으로 조합원의 회사와 노동조합에 대한 이중몰입이 가능하다는 것을 의미하고 있다. 즉, 노동조합몰입도의 증대는 회사몰입도를 저하시키는 것이 아니라 오히려 회사몰입도를 높인다는 것이다. 이러한 연구결과는 노동조합을 기업경쟁력을 저해하는 제도로 보기보다는 GM Saturn社의 사례에서와 같이 노동조합을 기업발전의

동반자로 간주하여 회사와 노동조합이 협력하는 것은 기업의 발전은 물론 종업원의 노동생활의 질 향상에도 기여한다는 것이다. 이상의 논의를 종합하면 가설Ⅲ은 입증된 것으로 나타났다.

(4) 가설 IV의 검증 : 노사협력프로그램에 대한 만족과 이중몰입도

가설 IV는 노사프로그램에 대한 만족은 회사몰입도 및 노동조합몰입도와 유의한 관계를 맺을 것이라고 설정하였다. 이의 검증 또한 상관관계 분석을 실시하여 두 변수간에 상관계수를 비교하였다<표 13 참조>.

<표 13> 노사공동통제변수와 이중몰입도

변 수 명	이 중 몰 입 도	
	회 사 몰 입	노 동 조 합 몰 입
- 노사협력프로그램	0.37***	0.35***

* p < 0.10 ** p < 0.05 *** p < 0.01

<표 14> 회사몰입도의 결정요인(표준회귀분석)

변 수 명	회 사 몰 입 도
- 임 금	4.493***
- 후생복지	2.673***
- 승 진	2.922***
- 상사와의 관계	3.324***
- 의사소통	1.423
- 교육훈련	0.838
- 인사고과	2.472**
- 내재적 직무만족	2.096**
- 역할갈등	-1.979**
- 역할모호성	-3.367***
- 노동조합 만족도	3.028***
- 노사협력프로그램	6.119***
- 노사관계분위기	-0.007
- 성 별	0.504
- 연 령	-0.986
- 교육수준	1.149
- 결혼여부	-0.909
- 근속년수	2.451**
F 값	18.865***
R ²	0.408
Adjusted R ²	0.386

* p < 0.10 ** p < 0.05 *** p < 0.01

최근 무한경쟁시대에서 그 중요성이 증대되고 있는 노사협력프로그램은 노동조합의 참여없이 기업주도로 행해질 경우 장기적으로는 회사몰입이 증대되고 노동조합몰입은 감소할 가능성이 있다고 한다(Verma & McKersie, 1987). 그리고 노사협력프로그램에 노조가 참여할 경우에는 회사와 노조에 대한 몰입이 동시에 증대되는 것으로 기존연구는 밝히고 있다(Sherer & Morishima, 1989).

이상에서 살펴본 바와 같이 노사력프로그램에 대한 만족은 회사몰입도는 물론 노동조합몰입도와도 유의한 正의 관계를 보여 가설 IV는 채택되었다.

(5) 가설 V의 검증 : 이중몰입(회사몰입·노동조합몰입)의 결정요인

가설 V의 검증을 위해 표준회귀분석을 실시하였다. 독립변수들의 상대적 중요도를 파악하기 위해 표준회귀분석을 이용하였기 때문에 <표 14>와 <표 15>에 나타난 수치는 표준회귀계수이다. 먼저 회귀분석의 결과는 상관관계분석의 결과와 상당정도 다르다는 것을 알 수 있다. 표준회귀분석 결과를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

1) 회사몰입도의 결정요인을 보면, 노사협력프로그램에 대한 만족의 영향력이 $B=6.119(p < 0.01)$ 로서 가장 크며, 그 다음으로 임금, 상사와의 관계, 노동조합 만족, 승진, 후생복지, 내재적 직무만족의 순으로 통계적으로 유의한 正의 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 역할갈등은 회사몰입도에 통계적으로 유의한 負의 영향력을 미치고 있으며, 의사소통, 교육훈련, 노사관계분위기 등의 변수는 상관관계분석과는 달리 통계적으로 유의한 회사몰입도의 결정요인이 아닌 것으로 나타났다.

2) 직무 및 역할관련변수, 노동조합관련변수, 그리고 노사관계분위기가 노동조합몰입도에 영향을 미치는 정도를 살펴보면 노동조합에 대한 만족이 $B=18.028 (p < 0.01)$ 로 가장 크며, 그 다음으로 노사협력프로그램, 인사고과의 순으로 통계적으로 유의한 正의 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 의사소통, 임금, 상사와의 관계는 노동조합몰입도에 통계적으로 유의한 負의 영향력을 미치고 있다. 전술한 변수 이외의 변수, 예를 들면 후생복지, 승진, 교육훈련, 내재적 직무만족, 역할갈등, 역할모호성, 노사관계분위기 등의 변수는 상관관계분석과는 달리 통계적으로 유의한 노동조합몰입도의 결정요인이 아닌 것으로 나타났다.

3) 인구통계적 변수 즉 성, 연령, 결혼여부, 교육수준, 근속년수 등은 조직의 상황을 고려하여 이중몰입도를 높이는데 사용될 수 있다. 그러나 대부분의 경우 개인적 변수는 노동조합이 거의 통제할 수 없는 변수이기 때문에 정책적인 수단으로 사용하기 어렵지만, 이중몰입도와 어떠한 관계를 맺고 있는가를 파악할 필요성은 있다. 실제로 <표 14>와 <표 15>에 나타난 바와 같이 회사몰입의 경우 인구통계적 변수들은 유의한 영향력을 미치지 않은 것으로 나타났는데 반해 노동조합몰입의 경우 전체변수가 통계적으로 負의 영향력을

미치는 것으로 나타났다.

한편 모형의 적합성 정도를 나타내는 값을 보면 노동조합몰입과 회사몰입은 각각 0.586과 0.408로 비교적 설명력이 높게 나타났다. 그리고 회사몰입과 노동조합몰입은 F값이 각각 18.865와 38.806으로서 모두 유의적인 것으로 조사되어 회귀식이 의미가 있는 것으로 나타났다. 이상의 논의를 종합하여 보면 인구통계학적 변수, 직무 및 역할관련 변수, 노동조합 관련변수가 회사몰입과 노동조합몰입에 미치는 효과는 변수에 따라 차이가 있을 것이라는 가설 V는 전반적으로 채택되었다.

<표 15> 노동조합몰입도의 결정요인(표준회귀분석)

변 수 명	노동조합몰입
- 임 금	-3.020***
- 후생복지	0.331
- 승 진	-1.329
- 상사와의 관계	-2.873***
- 의사소통	-3.258***
- 교육훈련	0.511
- 인사고과	1.781**
- 내재적 직무만족	-0.208
- 역할갈등	1.137
- 역할모호성	-1.505
- 노동조합 만족도	18.028***
- 노사협력프로그램	5.934***
- 노사관계분위기	-1.013
- 성 별	-6.555***
- 연 령	-2.204**
- 교육수준	-6.269***
- 결혼여부	0.862
- 근속년수	-0.994
F 값	38.806***
R ²	0.586
Adjusted R ²	0.571

(6) 가설 VI의 검증 : 노사관계분위기의 조절효과 검증(회사몰입)

먼저 노사관계분위기의 조절효과를 검증하기에 앞서 조합원들이 지각한 노사관계분위기의 평균값에 따라 전체표본을 세 개의 부분집단(상위집단, 중간집단, 하위집단)으로 분류하여 T-test를 이용하여 분석하였으며, 직무 및 역할관련 요인과 회사몰입간의 상관관계 계수가 집단별로 차이가 있는지를 분석하는 부분집단분석을 실시하였다.

<표 16> 노사관계분위기의 차이에 따른 집단간 조절효과 분석(회사몰입)

변수명	노사관계 분위기		집단간 상관계수간의 차이
	우호집단 (N=150)	비우호집단(N=144)	
	상관계수	상관계수	
임금	0.2046 (p=0.005)	0.2493 (p=0.142)	유의미함
후생복지	0.1012 (p=0.169)	0.4965 (p=0.002)	유의미함
승진	0.2490 (p=0.000)	0.0607 (p=0.724)	유의미함
상사와의 관계	0.3222 (p=0.000)	0.0574 (p=0.739)	유의미함
의사소통	0.2143 (p=0.003)	-0.2863 (p=0.090)	Z= 2.706 (p=0.007)
	Z ₁ = 0.2174	Z ₂ = -0.2944	유의미함
교육훈련	0.2715 (p=0.000)	-0.1497 (p=0.383)	유의미함
인사고과	0.1736 (p=0.017)	-0.1634 (p=0.340)	유의미함
내재적 직무만족	0.3359 (p=0.000)	-0.2904 (p=0.085)	Z= 3.312 (p=0.001)
	Z ₁ = 0.3491	Z ₂ = -0.2987	유의미함
역할 갈등	-0.1443 (p=0.049)	0.1331 (p=0.439)	유의미함
역할모호성	-0.1533 (p=0.036)	0.1431 (p=0.405)	유의미함
노동조합만족도	0.3359 (p=0.000)	-0.6479 (p=0.000)	Z=5.202 (p=0.000)
	Z ₁ = 0.3491	Z ₂ = -0.7710	유의미함
노사협력프로그램	0.4046 (p=0.000)	-0.0533 (p=0.757)	유의미함

노사관계분위기의 조절효과는 <표 16>에 나타난 바와 같이 임금, 후생복지, 승진, 상사와의 관계, 교육훈련, 인사고과, 조직내에서의 역할갈등 및 역할모호성, 노사협력프로그램에 대한 만족 등 가설검증을 위해 설정된 전체변수와 회사몰입과의 관계는 조합원이 지각하고 있는 노사관계분위기의 정도에 따라 영향을 받는 유의미한 것으로 나타나 가설 VI은 채택되었다.

(7) 가설 VII의 검증 : 노사관계분위기의 조절효과 검증(노동조합몰입)

본 가설 검증 역시 가설 VI의 검증방법과 마찬가지로 노사관계분위기를 조절변수로 보고 우호집단과 비우호집단으로 분류하여 집단별로 상관계수가 유의미한 차이를 나타내는가를 분석하는 부분집단 상관분석을 실시하였다.

<표 17> 노사관계 분위기의 차이에 따른 집단간 조절효과분석(노동조합몰입)

변수명	노사관계 분위기		집단간 상관계수간의 차이
	우호집단 (N=150)	비우호집단(N=144)	
	상관계수	상관계수	
임금	-0.2602 (p=0.000)	-0.0342 (p=0.842)	유의미함
후생복지	-0.0087 (p=0.906)	-0.2311 (p=0.175)	유의미 하지 않음
승진	0.1307 (p=0.075)	-0.2311 (p=0.002)	Z= 3.556 (p=0.000) 유의미함
	Z ₁ = 0.1313	Z ₂ = -0.5413	
상사와의 관계	-0.0961 (p=0.191)	-0.5165 (p=0.001)	유의미함
의사소통	-0.0971 (p=0.187)	-0.6732 (p=0.000)	유의미함
교육훈련	0.1338 (p=0.068)	-0.1849 (p=0.280)	유의미함
인사고과	0.1004 (p=0.172)	0.0000 (p=1.000)	유의미 하지 않음
내재적 직무만족	0.2509 (p=0.000)	0.2967 (p=0.078)	Z=-0.261 (p=0.794) 유의미 하지 않음
	Z ₁ = 0.2561	Z ₂ = 0.3056	
역할 갈등	0.1038 (p=0.158)	-0.1302 (p=0.448)	유의미 하지 않음
역할모호성	0.1456 (p=0.047)	0.0000 (p=1.000)	유의미함
노동조합만족도	0.7379 (p=0.000)	0.3825 (p=0.021)	Z=5.202 (p=0.000) 유의미함
	Z ₁ = 0.9450	Z ₂ = 0.4026	
노사협력프로그램	0.4759 (p=0.000)	0.3478 (p=0.037)	Z=0.817 (p=0.423) 유의미 하지 않음
	Z ₁ = 0.5172	Z ₂ = 0.3626	

<표 17>에 제시된 바와 같이 노사관계분위기의 정도는 임금, 상사와의 관계, 의사소통, 교육훈련, 역할모호성, 노동조합에 대한 만족도는 노동조합몰입에 미치는 영향에 대해 유의미한 조절효과를 나타내는 것으로 나타났다. 그러나 후생복지, 인사고과, 내재적 직무만족, 노사협력프로그램과 노동조합몰입도의 경우에는 조합원이 지각하는 노사관계분위기의 정도에 따라 영향을 받지 않는다고 설명할 수 있다. 따라서 가설 VII은 부분적으로 채택되었다.

VI. 결론 및 논의

본 연구는 우리나라의 화이트칼라 노동조합을 대상으로 노동조합에 대한 조합원의 태도

형성에 영향을 미칠 것으로 보이는 독립변수(인구통계학적 변수, 직무 및 역할관련변수, 노동조합관련 변수)가 종속변수인 이중몰입도에 어떠한 영향을 미치며, 인구통계학적 변수, 직무 및 역할관련변수, 노동조합관련 변수가 노사관계분위기에 따라 조절되는지를 파악하여 조합원의 이중몰입도를 제고할 수 있는 방안을 모색하는데 그 목적을 두고 있다. 이러한 연구목적을 달성하기 위해 본 연구는 먼저 연구주제와 관련된 선행연구를 분석하여 기존 연구의 보완점이 무엇인가를 제시하고 이를 바탕으로 연구모형을 설정하였다. 이 모형을 근간으로 가설을 수립하였으며 변수간의 관계를 실증적으로 검증하였다. 본 연구의 표본은 수도권 지역의 화이트칼라 노동조합원(은행 및 보험업종)을 대상으로 1,000부의 설문지를 배포하여 이 중 540부를 회수하였으며, 수집된 자료는 SAS프로그램을 이용하여 빈도분석, T-test, 요인분석, 일반선형모델분석, 상관관계분석, 표준회귀분석, 부분집단분석 등을 실시하였다. 본 연구에서 얻어진 주요 연구결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구의 주된 목적인 이중몰입도를 결정하는 변수의 상대적 중요도를 파악하기 위해 실시한 표준회귀분석의 결과를 보면, 먼저 조합몰입도의 경우 노동조합만족도와 노사협력프로그램이 가장 중요한 결정요인으로 나타나 노사협력프로그램 설계와 운영시 조합의 참여를 유도할 수 있는 제도적 장치의 마련은 회사측으로는 프로그램에 대한 조합원의 능동적인 참여를 이끌수 있고 노동조합측으로는 조합원의 조합몰입도를 증대시킬 수 있는 계기가 된다는 점에서 중요성이 있다고 보여진다. 조직몰입도를 결정짓는 두 번째 중요한 변수는 의사소통, 임금, 상사와의 관계와 같은 외재적 직무만족 요인이 통계적으로 유의한 負의 상관관계를 갖는 중요한 요인인 것으로 나타났다. 한편 회사몰입과의 관계를 살펴보면 노사협력프로그램에 대한 만족이 가장 중요한 결정요인으로 나타났으며 그 다음으로는 임금, 상사와의 관계, 노동조합 만족, 승진, 후생복지와 같은 외재적 직무만족, 그리고 내재적 직무만족의 순으로 조사되었다.

둘째, 노사관계분위기는 직무 및 역할관련 변수, 노동조합 관련변수와 회사몰입간의 관계를 조절하는 것으로 나타났으며, 노동조합몰입간의 관계도 부분적으로 조절하는 것으로 나타났다. 즉 직무 및 역할관련 변수, 노동조합관련 변수에 있어서 노사관계분위기가 좋다고 지각한 조합원들이 그렇지 않은 조합원들에 비해 회사몰입 및 노동조합몰입이 더 높은 것으로 나타났다.

따라서 앞서 살펴본 가설검증을 토대로 본 연구결과는 다음과 같이 회사와 노동조합에 몇가지 점들을 시사하고 있다.

첫째, 노동조합에 대한 만족과 회사몰입도간의 관계는 상충하는 관계가 아니라는 점이다. 노동조합에 대한 만족이 회사몰입도를 저하시키기 보다는 오히려 회사몰입도를 높인다는 것이다. 그러므로 노동조합을 기업경쟁력을 저해하는 제도로 보기보다는 기업발전의 동반자로 인식하여 노사 모두가 발전할 수 있는 인적자원관리 및 노사관계관리를 하여야 한다는 것을 회사측에 시사하고 있다. 따라서 본 연구결과는 화이트칼라 노동조합의 활동이 회사에 기여할 수 있고 회사의 정책결정 그리고 관리목표나 관리방법에 대한 기초자료로 제공될 수 있다는 점에서 의의가 있다.

둘째, 본 연구는 회사몰입과 노동조합몰입의 이중몰입이 가능하다는 것을 제시해 준다.

이것은 회사몰입과 노동조합몰입은 결코 상충하는 관계가 아니라는 것이다. 본 연구의 연구대상과 같이 평상시 노사관계가 우호적이고, 노사간에 협력체제가 구축되어 있는 경우 회사몰입과 노동조합몰입이 같은 방향으로 높은 正의 관계를 가지는 이중몰입의 가능성이 제시될 수 있음을 보여준다. 따라서 노동조합몰입을 높인다는 것은 오히려 회사몰입을 높인다는 것을 인식하고 회사와 노동조합은 협조적인 노사관계분위기가 되도록 상호간의 이해와 협력을 위해 노력해야 할 것이다.

넷째, 본 연구에서 제시된 연구모형, 가설이나 실증적 연구를 위한 접근방법, 논의된 연구결과들은 이와 관련된 연구분야의 관점, 방향, 및 방안을 위한 유용한 자료로 이용될 수 있다고 하겠다.

끝으로 이중몰입도에 관한 이론이 좀더 체계화됨으로써 관련변수들간의 인과관계가 보다 명확히 규명될 필요가 있으며 특히 이 분야에 대한 실증적 연구가 국내에는 거의 없는 실정이므로 향후 지속적인 연구를 통해 설문지의 개발과 개발된 설문지의 검증이 이루어져 이 분야 연구의 후속 연구자들에게 도움을 줄 수 있어야 한다고 생각한다.

참 고 문 헌

<국내문헌>

- 경제기획원, 『경제활동인구연보』, 1995.
- 경제기획원, 『고용구조특별조사결과보고』, 각호.
- 경제기획원, 『인구주택총조사결과보고』, 각호.
- 교육부, 『교육통계연보』, 각년도.
- 김금수, 조한천 譯, 노동조합과 산업관계, 형성사, 1983.
- 김식현, 정재훈, 노사관계론, 학현사, 1995.
- 김정한, 노동조합몰입도의 결정요인에 관한 연구, 경영학박사학위논문, 서강대학교 대학원, 1994.
- 노동부, 『임금구조기본통계조사보고서』, 각년도.
- 대한교육보험 노동조합, 「노동조합 정책수립을 위한 전사원 생활 및 의식조사」, 1994. 5.
- 이영희, 화이트칼라 노동조합론, 녹진, 1988.
- 정성기, 한국의 블루칼라와 화이트칼라 노동조합운동의 이념과 실태에 관한 연구, 경제학박사학위 논문, 서울대학교 대학원, 1993.
- 정연앙, “노동자의 회사와 노동조합에 대한 동시몰입의 연구 방법에 관한 연구”, 한국노동연구 제2집, 한국노동연구원, 1991, pp.115-133.
- 정연앙, “조직몰입의 결정요인에 관한 연구”, 한국노동연구 제3집, 한국노동연구원, 1992, pp. 5-23.
- 조우현·윤진호, 한국의 화이트칼라 노동조합연구, 한국노동연구원, 1994.
- 조우현, 노사관계 개혁론, 창작과 비평사, 1992.
- 채서일, 사회과학 조사방법론, 학현사, 1996.
- 통계청, 『지난 30년간 고용사정의 변화 -경제활동인구조사 30년』, 1994. 70쪽.
- 통계청, 『경제활동인구연보』, 1995.
- 통계청, 『경제활동인구연보』, 각호.
- 통계청, 『인구주택총조사보고서』, 각년도.
- 한국노동연구원, 『분기별 노동동향분석』, 분기별 각호, 1995-1996.
- 한국노동연구원, 『1996년 KLI 勞動統計』 1996.
- 한국노동연구원, 『KLI해외노동통계』, 1994.

<외국문헌>

- Allen, N.J. & Myer, J.P.(1990), "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment", *Journal of Occupational Psychology*, Vol.63, pp.1-18.
- Angle, H.L., & Perry, J.L.(1986), "Dual Commitment and Labor-Management

- Relationship Climates", *Academy of Management Journal*, Vol.29, pp.31-50.
- Angle, H.L., & Perry, J.L.(1983), "Organizational Commitment: Individual and Organizational Effectiveness, *Work and Occupations*, Vol.10, pp.123-146.
- Angle, H.L., & Perry, J.L.(1981), "An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness," *Administrative Science Quarterly*, Vol.27, pp.1-14.
- Arnold, H.(1982), "Moderator Variables:A Clarification of Conceptual, Analytic, and Psychometric Issues," *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol.29, No.2, pp.143-174.
- Artin, J.E., Magenau, J.M., & Peterson, M.F.(1984), "Variables Differentiating Patterns of Commitment Among Union Stewards", *Academy of Management Proceeding*.
- Bain, G.S.(1983), "The Growth Of White Collar Unionism", Clarendon Press.
- Bain, G.S., & Price, R.J.(1983), "Class, Stratification and Union Character", in Hyman and Price, pp.46-50.
- Bamber, G., & Lansbury, R. eds.(1993), *International and Comparative Industrial Relations*, 2nd ed., St. Leonards, NSW: Allen & Unwin.
- Barling,J., Waide, B., & Fullagar, C.(1992), "Predicting employee commitment to company and union: Divergent models", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol.65, pp.49-61.
- Belman, Dale.(1992), "Unions, The Quality of Labor Relations, and Firm Performance," Lawrence Mishel and Paula B. Voos(eds.), *Unions and Economic Competitiveness*, Armonk, New York:M.E. Sharpe Inc., pp.41-108.
- Brief, A.P. & Aldag, R.J.(1977), Antecedents of organizational commitment among hospital nurses, A Working paper. The University of Iowa.
- Clark, P., Fullagar, C., Gallagher, D., & Gordon, M.(1993), "Building Union Commitment Among New Members: The Role of Fomal and Informal Socialization," *Labor Studies Journal*, Vol.18, pp.3-16.
- Cohen Rosental, I., & Burton, C.E.(1993), *Mutual Gains: "A Guide to Union-Management Cooperation"*, 2nd ed., Ithaca, New York:ILR Press.
- Colon, E., & Gallagher, D.(1987), Commitment to Employer and Union: Effects of Membership Status," *Academy of Management Journal*, Vol.30, No.1, pp151-162.
- Cooke, W.(1990), *Labor-Management Cooperation: New Partnerships or Going to Circles?*, Kalamazoo, Mich:W.E Upjohn Institute for Employment Research.
- Dunlop Commission on the Future of Worker-Management Relations, Fact Finding Report(1994).

- Eaton, A.(1994), "The Survival of Employee Participation Programs in Unionized Settings," *Industrial and Labor Relations Review*, Vol.47, No.3, pp.371-389.
- Eaton, A. & Voos, P.B.(1992), "Unions and Contemporary Innovations in Work Organization, Compensation, and Employee Participation," Lawrence Mishel and Paula B. Voos(eds.), *Unions and Economic Competitiveness*, Armonk, New York:M.E Sharpe Inc., pp.173-216.
- Eaton, A., Gordon, M., & Keefe, J.(1992), "The Impact of Quality of Work Life Programs and Grievance System Effectiveness on Union Commitment," *Industrial and Labor Relations Review*, Vol.45, No.3, pp.591-604.
- Ferris, K., & Aranya, N.(1983), "A Comparison of Two Organizational Commitment Scales," *Personnel Psychology*, Vol.36, pp.87-98.
- Fields, M.W., & Thacker, J.W.(1992), "Influence of Quality of work life on company and union commitment", *Academy of Management Journal*, Vol.35, No.2, pp.439-450.
- Fields, M.W.,Masters, M., & Thacker, J.W.(1987), "Union Commitment and Membership Support for Political Action: An Explanatory Analysis," *Journal of Labor Research*, Vol.8, No.2, pp.143-157.
- Fiorito, J., & Greer, C.(1986), "Gender Differences in Union Membership," *Journal of Labor Research*, Vol.7, No.2, pp.145-164.
- Friedman, L. & Harvey, R.J.(1986), "Factors of Union Commitment: The Case for a Lower Dimensionality", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 71, pp.371-376.
- Freeman, Richard B., & Medoff, James L.(1984), *What Do Unions Do?* New York:Basic Books.
- Frone, M.R., Russel, M., & Cooper, M.L.(1992), "Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of the Work-Family Interface," *Journal of Applied Psychology*, Vol.77, pp.65-78.
- Fukami, C.V., & Larson, E.W.(1984), "Commintment to Company and Union:Parallel Models", *Journal of Applied Psychology*, Vol.69, pp.367-371.
- Fullager, C., & Barling, J.(1987), "Toward a Model of Union Commitment", *Industrial and Labor Relations*, Vol.407, pp.43-87.
- Fullagar, C., Clark, P., Gallagher, D., & Gordon, M.(1994), "A Model of the Antecedents of a Early Union Commitment: The Role of Socialization Experiences and Steward Characteristics," *Journal of Organizational Behavior*, Vol.15, pp.517-533.
- Gallagher, D.G.(1984), "The Relationship Between Organizational and Union Commitment Among Federal Government Employees," *Academy of*

- Management Proceedings*, pp.319-329.
- Gallagher, D. G., & Clark, P. F.(1989), "Research on Union Commitment: Implications for Labor", *Studies Journal*, Vol.14, No.1, pp.52-71.
- Gallagher, D.G., & Strauss, G.(1991), "Union Membership Attitudes and Participation," In Strauss, G., Gallagher, D.G., and Fiorito, J., *The State of the Unions*, Madison, Wisconsin: *Industrial Relations Research Association*, pp.139-174.
- Gallagher, D.G., Fiorito, P.J., & Wakabayashi, M.(1988), "Dual Commitment in Japan: Preliminary Observations", *A Paper Presented at the Annual Meeting of the Industrial Relations Research Association*, New York.
- Glick, W., Mirvis, P., & Harder, D.(1977), "Unions, Satisfaction and Participation," *Industrial Relations*, Vol.16, No.2, pp.145-151.
- Gordon, M., Beauvais, L., & Ladd, R.(1984), "The Job Satisfaction and Union Commitment of Unionized Engineers," *Industrial and Labor Relations Review*, Vol.37, No.3, pp.359-370.
- Gordon, M.E., & Ladd, R.T.(1990), "Dual Allegiance: Renewal, Reconsideration, and Recantation", *Personnel Psychology*, Vol.43, pp.37-69.
- Gordon, M.E., & Philpot, J.W., Burt, R.E., Thompson, C.A., & Spiler, W.E.(1980), "Commitment to the Union: Development of a Measure and an Examination of Its Correlates", *Journal of Applied Psychology*, Vol.65, pp.479-499.
- Guest, D. E. & Philip Dewe.(1991), "Company or Trade Union: Which Wins Worker's Allegiance? A Study of Commitment in the UK Electronics Industry" *British Journal of Industrial Relations*, Vol3., pp.75-96.
- Hackman, J.R., & Oldham, G.R.(1975), "Development of the Job Diagnostic Survey", *Journal of Applied Psychology*, Vol.60, No.2, pp.159-170.
- Hackman, J.R., & Oldham, G.R.(1980), *Work Redesign*(Reading, Mass: Addison-Wesley Publishing Co., Inc., p.90.
- Hrebiniak, L., & Alutto, J.(1972), "Personal and Role-Related Factors in the Development of organizational Commitment," *Administrative Science Quarterly*, Vol.17, pp.555-572.
- Huszczo, G.(1983), "Attitudinal and Behavioral Variables Related to Participation in Union Activities," *Journal of Labor Research*, Vol.4, No.3, pp.289-297.
- ILO.(1993), *Yearbook of Labor Statistics*.
- Jenkins, C., & Sherman, B.(1979), "White collar unionism: The Rebellious salariat", London: Routledge Kegan Paul, p.12.
- Jeong, Yeon Ang & Gallagher, D.(1993), "Worker Commitment to Employer and Union Organizations:An Analysis of Dual Commitment in Korea," *2nd International Meeting of the Decision Sciences Institute*, pp.438-441.

- Jeong, Yeon Ang.(1990), "Determinants of Employees' Multiple commitments to The company and union in Canada and Sweden : Ph.D. Thesis, Univ. of Iowa.
- Kelloway, E., Catano, V., & Southwell, R.(1992), "The Construct Validity of Union Commitment: Development and Dimensionality of a Shorter Scale," *Journal of Occupational Psychology*, Vol.65, pp.197-211.
- Kerlinger, F.N.(1986), *Foundations of Behavioral Research*, 3rd ed. New York: Holt Rinehart and Winston.
- Klandermans, B.(1989), "Union Commitment: Replication and Test in the Dutch Context," *Journal of Applied Psychology*, Vol.74, No.6, pp.869-875.
- Kochan, T., Katz, H., & Mower, N.(1984), *Worker Participation and American Unions: Threat or Opportunity?*, Kalamazoo, Mich.:Upjohn Institute.
- Kriesky, J., & E. Brown.(1993), "The Union Role in Labor-Management Cooperation: A Case Study at the Boise Cascade Company's Jackson Mill," *Labor Studies Journal*, Vol.18, pp.17-30
- Kuruvilla, S., Gallagher, D., & Wetzel, K.(1993), "The Development of Members' Attitudes toward Their Unions:Sweden and Canada," *Industrial and Labor Relations Review*, Vol.46, No.3, pp.499 - 514.
- Ladd, R.T., Gordon, M.E., Beauvais, L.L., & Morgan, I.I.(1982), "Union Commitment: Replication and Extension", *Journal of Applied Psychology*, Vol.67, pp.640-644.
- Lewis, H.G.(1986), "Union Relative Wage Effect," Ashenfelter, Orley and Layard, Richard, *Handbook of Labor Economics*, Vol.2, pp.1139-1181.
- Magenau J., & Martin, J.(1989), "Dual and Unilateral Commitment: A Comparison of Operational Definitions," *Paper Presented of the 42nd Annual Meeting of the Industrial Relations Research Association*.
- Magenau, J., Martin, J., & Peterson, M.(1988), "Dual and Unilateral Commitment Among Stewards and Rank-and File Union Members," *Academy of Management Journal*, Vol.31, No.2, pp.359-376.
- March, J., & Simon, H.(1958), *Organizations*, New York:Wiley, pp.158-161.
- Martin, J.E.(1981), "Dual Allegiance in Public Sector Unionism:A Case Study", *International Review of Applied Psychology*, Vol.30, pp.245-260.
- Martin, J.E. & Peterson, M.F.(1987), "Two-Tier Wage Structures: Implications for Equity Theory," *Academy of Management Journal*, Vol.30, No.2, pp.297-315.
- Martin, J.E, Magenau, J.M, & Peterson, M.F.(1984), "Variables Differentiating Patterns of Commitment Among Union Stewards," *Paper Presented at the 42nd Annual Meeting of the Academy of Management*, New York, pp. 455-464.
- Martin, J.E., Magenau, J.M., & Peterson, M.F.(1986), "Variables Related to Patterns of Union Stewards Commitment", *Journal of Labor Research*, Vol.6, pp.323-336.

- Mellor, S., Mathieu, J., & Swim, L.(1994), "Cross-Level Analysis of the Influence of Local Union Structure on Women's and Men's Union Commitment," *Journal of Applied Psychology*, Vol.79, No.2, pp.203-210.
- Meyer, j., & Allen, N.(1984), "Testing the "Side-Bet Theory" of Organizational Commitment:Some Methodological Considerations," *Journal of Applied Psychology*, Vol.69, No.3, pp.372-378.
- Milkovich, G. T. & J. W.(1994), Boudreau, Human Resource Management, IRWIN.
- Mills, D.Q.(1986), Labor_management Relations, 3rd ed., New York: McGraw Hill.
- Morishima, M.(1988), "Wage Inequity, Job Security, and Union Commitment," *Proceedings of the 40th Annual Meeting of the Industrial Relations Research Association*, pp.496-506.
- Morris, J., & Sherman, J.(1981), "Generalizability of an Organizational Model," *Academy of Management Journal*, Vol.17, pp.512-526.
- Morrow, P.C.(1983), "Concept Redundancy in Organizational Research: The Case of Work Commitment," *Academy of Management Review*, Vol.8, pp.486-500.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers R. M.(1982), *Employee-Organizational Linkages:The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*, New York:Academic Press,
- Newton, L.A., & Shore, L.M.(1992), "A Model of union Membership: Instrumentality, commitment and opposition, *Academy of Management Review*, Vol,17,No.2, pp.275-298.
- OECD.(1994), Employment Outlook. Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T., & Boulian, P.V.(1974), "Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians", *Journal of Applied Psychology*, Vol.59, pp.603-609.
- Porter, L.W, Crampton, W., & Smith, F.(1976), "Organizational Commitment and Managerial Turnover: A Longitudinal Study," *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol.15, pp.87-98.
- Purecell, T.V.(1954), "Dual Allegiance to Company and Union", *Personnel Psychology*, Vol.7, pp.48-58.
- Randall, D.M.(1990), The consequences of organizational commitment: Methodological Investigation, *Journal of Organizational Behavior*, Vol.11, pp.361-378.
- Reichers, A.(1986), "Conflict and Orgnaizational Commitments," *Journal of Applied Psychology*, Vol.71, No.3, pp.508-514.
- Rizzo, J.R., House, R.J., & Lirtzman, S.E.(1970), "Role conflict and ambiguity in complex organizations", *Administrative Science Quarterly*, Vol.15, pp.150-163.

- Rosen, N., Greengalgh, L., & Anderson, J.C.(1981), "The Cognitive Structure of Industrial/Labor Relationships," *International Review of Applied Psychology*, Vol.30, pp.217-234.
- Schriesheim, C.A.(1978), "Job Satisfaction Attitudes toward Workers and Voting in a Union Representation Election," *Journal of Applied Psychology*, Vol.63, No.5, pp.548-553.
- Schriesheim, C.A., & Tsui, A.S.(1980), "Dual Commitment to Company and Unions: Fact or faction?" *Paper Presented at the 40th Annual Meeting of the Academy of Management*, Detroit, Michigan.
- Sherer, P., & Morishima, M.(1989), "Roads and Roadblocks to Dual Commitment :Similar and Dissimilar Antecedents of Union and Company Commitment," *Journal of Labor Research*, Vol.10, No.3, pp311-330.
- Steers, R.M.(1977), "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment ," *Administrative Science Quarterly*, Vol.22, pp.46-56.
- Sverke, M., & Kuruvilla, S.(1994), "A New Conceptualization of Union Commitment: Development and Test of an Integrated Theory," Unpublished Paper.
- Thacker, J.W., Fields, M.W., & Tetrick, L.E.(1989), "The Factor Structure of Union Commitment:An Application of Confirmatory Factor Analysis", *Journal of Applied Psychology*, Vol.74, pp.228-232.
- Thacker, J.W., Fields, M.W., & Barclay, L.(1990), "Union Commitment: An Examination of Antecedents and Outcome Factors," *Journal of Occupational Psychology*, Vol.63, pp.33-48.
- Thacker, J.W., Tetrick, L., Fields, M.W., & Rempel. D.(1991), "Commitment to the Union: A Comparison of United States and Canadian Workers," *Journal of Occupational Psychology*, Vol.12, pp.63-71.
- Verma, A.(1989), "Joint Participation Programs: Self-Help or Suicide for Labor," *Industrial Relations*, Vol.28, No.3, pp.401-410.
- Verma, A., & McKersie, R.(1987), "Employee Involvement: The Implications of Noninvolvement by Unions," *Industrial and Labor Relations Review*, Vol.40, No. 4, pp.556-568.
- Watkins, Gordon., S.(1992), *An Introduction to the Study of Labor Problems*, New York:Thoma Y. Crowell Company.