

노조의 절차공정성과 노조지원이 투쟁성에 미치는 영향에 관한 연구*

이광희** · 이경렬*** · 염규열**** · 송교석*****

A Empirical Study on the Effect of Union Procedural Justice and Union Support on the Militancy

Kwang-Hee Lee · Kyung-Ryul Lee · Kyu-Yul Youm · Gyo-Seok Song

Abstract

The purpose of this study is to examine the effect of union's procedural justice and support on the militancy. Results indicated that union member's procedural justice and interaction justice perceptions affect on the union support, and the union support has a positive effect on the militancy. Implications and limitations are discussed.

keyword 절차공정성, 상호작용 공정성, 노조지원, 투쟁성

I. 서론

근로환경의 개선과 함께 노조원들의 의식수준 또한 많이 향상되었으며, 노조 집행부의 사용자들에 대한 피상적인 비판만으로는 노조원들의 지지를 이끌어 내는

* 2004년도 금오공과대학교 학술연구비에 의하여 연구된 논문

** 금오공과대학교 산업경영학과 교수(제1저자), 054-478-7843, khlee@kumoh.ac.kr

*** 한국노총 구미지부 기획부장(공동저자 1), 019-461-6350, ky2050@hanmail.net

**** (주)보광패밀리마트(공동저자 2), 011-530-7167, withhope@kumoh.ac.kr

***** 안산공과대학 산업경영과 교수(공동저자 3), 031-490-6097, sgs@ansantc.ac.kr

데 많은 어려움이 있는 것이 현실이다. 노조원들은 노조 집행부의 주장과 사용자들의 실득 논리들을 상호 비교 평가하게 되었고 노동조합 집행부 활동의 목적성, 노조 집행부의 신뢰성, 회사의 비전 등의 다양한 상황적 요인에 따라 그들의 집행부에 대한 태도와 행위를 결정하고 있는 것이다.

파업에 대한 노조원들의 태도적 혹은 행위적인 지지에 영향을 미치는 요인으로 는 집행부의 도덕성, 민주성, 투명성, 의사결정과정에서의 절차적 공정성 등 많은 요인들이 복합적으로 작용할 것이며, 특히 파업참여의 영향요인 중 '노조지원 지각'은 중요한 요인으로 작용하고 있다.

이러한 노조지원은 사회적 교환관계에 바탕을 둔 조직지원인식과 유사한 개념이지만, 조직지원인식에 비해 노조지원인식에 대한 연구는 드물며, 특히 이러한 지각된 노조지원의 선행변수에 대한 연구는 매우 드물다. Alexander 등(1995)은 절차관련공정성이 노조관련태도의 개발에 중요한 영향을 미친다는 결과를 제시했다. 이는 노조가 차별이 없이 공정하게 모든 노조원들을 처우하고 노조원으로부터 긍정적 믿음을 기반으로 노조원들을 대표해야 하기 때문인 것으로 해석된다.

그 동안 경영차원에서 공정성이론을 적용한 연구는 국내외적으로 많은 연구들이 진행되어 왔으나, 공정성 이론을 노동조합의 조직 활동에 적용하여 조합원들의 '파업참여도'를 연구한 논문은 아직까지 국내에서 찾아볼 수 없다. 이에 본 연구에서 절차공정성요인과 노조지원 그리고 노조원들의 파업성향의 관계에 대하여 실증적으로 연구하고자 한다.

II. 이론적 고찰

1. 노조상황에서의 공정성

절차관련공정성(process-related justice)은 일반적으로 구조적 요소(즉, 실사적 정의)와 상호작용요소(즉, 상호작용 정의)로 구성되어 있다. 실사적 정의는 조직에서 사용되는 공식적 의사결정 절차가 공정한 정도를 의미한다(Leventhal,

1980). Leventhal은 절차적 정의를 평가하기 위해 6개의 규칙 즉, 일관성, 개인적 편견의 억제, 정확성, 교정성(correctability), 대표성, 윤리성 등을 사용했다. 상호작용공정성은 조직 내 절차가 아니라 그러한 절차가 실행될 때 조직 내의 개인 간에 발생하는 비공식적인 처우(informal treatment)에 대한 공정성 지각을 의미한다(Bies와 Moag, 1986). 조직 처우의 예로는 정직성, 예의, 존중, 공손함 그리고 의사결정 절차에 대한 설명 등이 속한다. Folger와 Cropanzano(1998)에 따르면 상호작용 공정성은 조직을 대표하는 행위자들이 도덕적으로 합당한 행동을 하는 정도와 관련되며, 이러한 도덕적 행동은 다른 사람들의 복리를 염두에 둔 의도적 행동이다.

절차적 공정성과 상호작용공정성은 조직의 다양한 상황에서도 일반화될 수 있다. 사용자와 노조간의 있어서도 특정한 프로세스(성과평가와 노조의 세부규칙이나 고정처리의 변경 등)에는 어느 정도 차이가 있지만 양 조직에 있어서 절차 및 상호작용정의를 평가하기 위한 기초는 거의 같다. Tyler 등(1997)은 “모든 조직 상황에서 사람들은 공정성을 판단할 때 다양한 쟁점을 고려하는 복잡한 윤리적 추론자”임을 주장하면서 절차적 공정성에 대한 Leventhal(1980)의 관점을 지지하고 있다. 뿐만 아니라 Tyler 등(1996)은 작업조직, 가족, 정부 및 학교 등과 같은 다양한 조직 내에서 관리자들과의 대인관계적인 처우의 질이 조직에 대한 존경의 판단에 중요한 영향요인임을 발견했다.

노동조합에 가입한 기업 조직의 구성원들은 사용자 조직의 구성원임에 동시에 노조의 구성원이 된다. 또한 이들은 절차 공정성의 기준을 다루었던 Tyler(1997) 등에 대한 연구에서와 같이 작업과 고용관련 이슈에 대해 공통적인 관심을 가질 것이며, 사용자 및 노조 조직 내에서 절차적 공정성과 상호작용 공정성을 판단하는데 유사한 기준을 가질 가능성이 있다. 다시 말해 그들 구성원들은 그들의 노력의 투입에 대한 정당한 대가를 받기를 원할 것이고 이러한 정당한 대우에 대한 보장을 위해 노동조합에 가입하게 되었을 것이다. 결국 공정한 보상과 공정한 처우라는 점에서 절차공정성과 상호작용 공정성에 대한 그들의 판단 기준은 사용자 조직의 구성원으로서나 노동조합의 구성원으로서나 유사할 가능성이 매우 높다.

2. 노조지원

Shore 등(1994)은 지각된 조직 지원의 개념을 노조에 확장, 적용하여 “노조가 노조원들의 공헌에 가치를 부여하고, 그들의 복리에 관심을 갖는 정도에 대한 노조원들의 전반적 믿음”으로 정의했다. 즉 지각된 노조 지원은 노조가 노조원 각자에게 얼마나 몰입되어 있는지에 대한 노조원의 믿음이라고 할 수 있다.

지각된 노조 지원은 노조와 그 구성원간의 사회적 교환관계에 근거하고 있기 때문에 경제적 교환에 근거하는 노조 수단성(union instrumentality)과 유사한 측면이 있다. 노조 수단성은 노조멤버십과 관련된 코스트와 이익에 대한 인지적 평가로 정의된다(Newton 과 Shore, 1992). 따라서 지각된 노조지원과 노조 수단성 모두 교환관계에 근거하고 있으므로 이들은 중복되는 개념으로 볼 수 있다. 그러나 사회적 교환과 경제적 교환은 기본적으로 상이한 프로세스이다(Blau, 1964). 경제적 교환은 노조원에 대한 개선된 복지 혹은 근무조건, 임금인상 등과 같이 명확한 계약협상 프로세스의 일부이다. 이에 반해 사회적 교환은 자발적인 교환(give and take)에 근거하고 있으며 여기서는 각 당사자에 의해 주관적으로 추론되는 교환이 이루어진다. 예컨대 노조원을 대가로 얻을 수 있는 작업조건과 같은 각종 이득이 주관적으로 추론되고 교환이 이루어지는 것이다(Shore 등, 1994). 따라서 지각된 노조 지원과 노조 수단성은 구별되는 개념이라고 할 수 있다.

지각된 노조 지원은 노조 몰입과도 구분되는 개념이다. 두 변수가 모두 몰입이라는 면에서 서로 연관되어 있지만 지각된 노조 지원은 노조가 노조원들에게 몰입되는 것에 대한 노조원들의 지각을 반영하는 반면, 노조 몰입은 노조에 대한 노조원들의 몰입을 나타낸다는 면에서 다르다. Shore와 Tetrick(1991)은 조직몰입의 두 측정치(affective and continuance commitment)와 지각된 조직지원의 특성을 구분하기 위해서 확인적 요인분석을 실시한 결과, 이 개념들이 서로 구별되는 세 가지 구성개념이라는 것을 밝혀냈다. 그밖에 기존의 조직 및 노조몰입 연구결과를 종합해 보면 지각된 노조지원은 노조몰입과 구분되는 개념이라고 할 수 있다(Shore 등, 1994).

다른 노조관련태도와는 달리 지각된 노조지원의 선행변수에 대한 연구는 매우 드물다. 이는 조직 지원에 대한 대부분의 연구가 사용자 조직을 대상으로 이루어졌기 때문이다. Moorman(1998)등에 따르면 의사결정절차가 구성원에게 이득을 주고, 자율적일수록 조직이 구성원들을 배려하고 있다는 증거가 증대되기 때문에

절차관련공정성은 지원지각에 영향을 미친다. 사용자 조직의 조직 지원에 대한 연구를 확장하여 Alexander 등(1995)은 절차공정성이 노조관련태도의 개발에 중요한 영향을 미친다는 결과를 제시했다. 이는 노조가 적대적인 차별이 없이 공정하게 모든 노조원들을 처우하고 노조원으로부터 긍정적 믿음을 기반으로 노조원들을 대표해야 하기 때문인 것으로 해석된다.

3. 노조의 공정성과 노조지원의 관계

지금까지 절차관련 공정성과 조직 지원 지각간의 관계에 대하여 절차공정성과 상호작용공정성을 구분하고 각각의 개념을 독립적인 측정도구를 사용한 실증 연구를 찾아보기 어렵다. 대부분의 기존 연구에서는 절차공정성과 상호작용공정성을 동시에 함께 측정된 후에 이들을 '절차공정성'이라는 단일한 측정치로 통합하여 사용하고 있다(Brockner, Siegel, Daly, Tyler & Martin, 1997; Lee & Fahr, 1999; Moorman 등, 1998; Moorman, Niehoff & Organ, 1993; Skarlicki & Latham, 1996, 1997). 이러한 관행은 절차공정성과 상호작용 공정성의 상관관계가 기존연구에서 높은 것으로 나타나고 있고, 두 개념의 구성적 중복성이 너무 커서 별개로 취급하기 어렵다는 주장에 기인한다(Greenberg, 1990).

그러나 일부 연구에서는 절차공정성과 상호작용 공정성이 동일한 변수에 대하여 미치는 영향에 있어서 항상 같은 결과만 보여주지 않는 것으로 나타났다. 예컨대 Fahr 등(1997)과 Moorman(1991)의 연구에서는 단지 상호작용공정성만이 조직시민행동과 일관되게 관련되는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 조직시민행동과 정(+)의 관계를 갖는 것은 절차공정성이 아니라 상호작용공정성이라는 점에서 통합된 측정치를 사용하는 경우 문제가 있음을 시사하는 것이다. 통합된 측정치를 사용하여 노조의 절차공정성과 조직시민행동 간의 정(+)의 관계를 제시한 Skarlicki와 Latham(1996, 1997)의 연구결과는 실제로 상호작용공정성이 조직시민행동과 관계가 있음을 보여주는 결과라고 할 수 있다. 결국 절차공정성과 상호작용공정성의 두 구성개념이 서로 높은 상관관계를 갖는다고 해도 그들은 매우 상이한 방식으로 노조지원 지각과 관련될 수 있다.

또한 사회적 교환 혹은 "개인 이기주의(self-interest)"적 관점에 근거한 이론적 접근에 따르면 개인들은 자신이 조직의 결정에 일정한 영향력 혹은 통제력을

가지고 있다고 판단할 때 절차를 공정하다고 인식한다는 것이다(Thibaut 와 Walker, 1975). 사회적 교환 접근은 사람들이 결과와 보상의 극대화를 원하기 때문에 통제에 관심을 갖는다고 가정한다(Tyler, 1989). 그러나 “관계” 모델에 따르면 당사자들 간의 관계가 지속될 때 중요한 것은 프로세스 통제가 아니라 조직이 개인의 관점들을 가치있는 대상으로 간주하는 것이다. 즉, 공정한 절차는 조직이 개별 구성원들을 얼마나 가치있는 존재로 다루고 있는가를 의미하게 된다. Alexander(1995)에 따르면 절차공정성은 수단성 즉, 개인 이기주의(self-interest)와 일치하며 상호작용공정성은 신뢰, 일관성, 관계를 강조하기 때문에 관계모델에 더욱 적합하다. 따라서 절차공정성은 자기 이해관계의 영향을 반영하는 반면 상호작용공정성은 관계의 영향을 반영할 수 있으므로 상호작용공정성은 별개로 고려되는 것이 바람직하다.

공정한 절차가 “사회적 교환관계상에서 조직이 장기적인 교환의 의무를 잘 수행할 것이라는 확신”과 “개인의 가치를 존중받을 것이라는 믿음”의 두 가지 측면에 관련되어 있다는 관점(Folger & Cropanzano, 1998; Korsgaard, Schweiger & Sapienza, 1995)은 상호작용 공정성과 절차공정성간의 이러한 차이를 잘 반영하는 것이라고 볼 수 있다. 결국 노조에 대한 절차공정성의 지각은 노조가 사회적 교환의무를 다할 것이라는 개인의 기대에 영향을 미친다. 이에 반해 상호작용공정성은 개인의 가치가 존중된다는 느낌을 생기게 한다.

상호작용공정성은 사용자 상황보다는 노조에 있어서 지각된 지원에 보다 많은 영향을 미칠 것이다. Tyler(1999)에 따르면 사람들은 공통적인 구성원의식을 공유할 때 더 큰 정체성을 갖기 때문에 상호작용공정성을 보다 중요하게 생각한다. 이를 노조의 상황에 적용하면 지역노조의 간부들은 통상 일선 노조원들로부터 선출되기 때문에 노조간부와 구성원들은 공통적 집단의식을 공유하게 되고, 따라서 사용자 상황보다 노조상황에서 개인에 대한 처우는 지각된 지원인식에 더욱 많은 영향을 미칠 것이다.

또한 Eigenberger 등(1986)에 따르면 조직리더들의 행동은 정적이고 비인격성을 갖는 조직의 정책이나 제도에 비해 지원 지각에 더 많은 영향을 미친다. 사용자와 같이 노조도 어떤 전차(고정처리 준비 및 이행)에는 상대적으로 많은 재량권을 갖는 반면 다른 어떤 절차에는 상대적으로 적은 재량권을 갖는다. 그러나 노조가 특정한 절차에 대해 갖는 통제력과 관계없이 개인들은 노조 대표들이 그러한 절차의 제정/운영에 대해 상당한 재량권을 갖고 있다고 믿는다(Eigenberger,

Cummings, Armeli. & Lynch, 1997). 공식화된 규칙만으로는 어떠한 프로세스의 모든 측면을 통제할 수 없기 때문에 노조원들은 노조가 절차보다는 개인에 대한 관계를 통제하는 것에 상대적으로 많은 영향력을 갖고 있다고 믿는다(Folger & Cropanzano, 1998). 결국, 지각된 통제 정도가 다르기 때문에 상호작용공정성은 절차공정성 보다 노조지원지각에 보다 강하게 관련된다.

4. 투쟁성

파업의 성패는 기본적으로 노동자의 참여 - 즉 그들의 단결력 - 와 관련되어 있다. 조직행동 분야에서의 괄목한 학문적 발전에 힘입어, 최근에 파업에 대한 연구에 있어서도 파업과 관련한 노동자의 태도, 의사 또는 행동을 여러 관계 요인의 상호관계 속에서 실증적으로 설명하고자 하는 행동과학적 연구 흐름이 나타났다. 이와 같이 노동자 개인에 분석수준을 맞추고 그들의 파업의사 결정모형을 다루는 연구는 1970년 경 나타나기 시작하였다.

파업은 공동의 목적달성을 위한 경영자에 대한 공격적인 집단행동이기 때문에 투쟁적 성격을 갖게 된다. 투쟁적 집단행동의 격렬성 또는 강도를 소위 투쟁성(militancy)의 개념으로 정의하고 이에 영향을 미치는 여러 요인을 분석하는 파업연구의 흐름을 투쟁성 모형 연구라고 한다. 거시적 파업연구에서는 파업의 발생 빈도, 참여폭, 지속기간 등의 양적 통계자료에 의존하여 파업을 측정하는 것과 비교할 때, 투쟁성이란 개념은 개인의 파업의사(willingness to strike), 파업성향(individual propensity to strike) 또는 파업성(striking) 등과 비슷한 의미의 파업의 질적 측정 개념이라고 할 수 있다.

투쟁성(militancy)이란 개념은 연구문헌 속에서 파업성(striking), 파업의사(willing to strike), 파업성향(propensity to strike)의 의미로 중복되어 사용되어 지면서 광의의 개념으로 정의되어 왔다(Martin, 1986). 일반적으로 노조가 없거나 조합원과 비조합원이 모두 있는 작업장의 상황에서 투쟁성은 대개 파업, 단체교섭 또는 노조에 대한 호의적 태도 등을 포함한다(Alutto & Belasco, 1974). 노조가 잘 형성되어 있는 경우 이 말은 파업 또는 다른 노조의 직무행위에 대한 지지의사, 또는 그러한 행위에의 실제 참가를 의미한다(Cole 1960: Fox and Wince 1976: Schutt 1982). 공식적 단체교섭이 채택되는 경우 파업

은 다른 형태의 투쟁성(예를 들면 기타 작업장 행위)과 구별된다. Schutt(1982)는 신행연구들이 투쟁적 행위의 제 유형에 대해 다양한 의미가 부여 될 수 있음에 거의 주의를 기울이지 않았다고 지적하고, 투쟁성이 단일 자원적 현상이 아닌 만큼 단일 측정치는 그 발생에 대한 분석에 있어서 부적절 하다고 주장하면서, 다음과 같이 두 가지 유형으로 구분하고 있다.

첫째, 교섭결렬 파업(contract strikes)으로서, 이는 단체교섭 협상이 결렬된 후에 발생하는 파업이며 법의 테두리 내에서 합법적, 정상적으로 노조가 실행할 수 있는 유일한 형태의 투쟁성이다. 이러한 형태의 파업은 차기 협약기간 동안의 노조-사용자 관계를 새롭게 설정할 필요가 있음을 직접적으로 보여주는 것이 되기도 한다. 교섭결렬 파업은 계획적이고 합법적인 행위인 경향이 있고, 노조의 공식적 지도부에 의해 조직되며 노조관할 조합원 전체를 포괄한다.

둘째로는 기타 작업장 행위(work actions)로서 이는 sick-outs 등과 같이 노조 지도부의 재가를 받지 않고 상대적으로 자발적이며 대개 비합법적이고 종종 조합원의 일부 집단에게만 이익이 되는 부분적 관심사에 기초하는 것들을 말한다. 제도화된 노사관계 환경에서 공식적으로 지배적인 노조간부가 그 위치에 부합되는 권력을 상실했을 경우에 발생하는 무모한 파업(wildcat strike)은 교섭결렬 파업이라기보다 이와 같이 작업장 행위에 더 가깝다(Schutt, 1982). 그러나 이러한 분류도 완전하다고 할 수는 없다. 왜냐하면 단위 사업장 수준이 아닌 연대파업으로서 비합법적인 성격을 띠는 연대파업 등은 어디에도 포함시키기 곤란하다. 즉 단순한 교섭결렬 파업도 아니며 단위 사업장의 기타 작업장 행위라고 볼 수도 없는 것이다.

투쟁성에 대한 연구는 Schutt(1982)의 연구만이 투쟁성 개념 자체에 대해 어느 정도의 정리를 시도하고 있을 뿐 아직까지 체계적이거나 표준적인 연구도구가 개발되어 있지 못한 것이 현실이며 연구자의 관심에 따라 연구된 투쟁성의 형태나 관심측면(태도, 행동)이 다양하다. 하지만 다양한 형태의 투쟁성은 상호 관련되어 있기 때문에 본 절에서는 이들을 구별하지 않고 사용하고자 한다.

Fishbein(1975)에 의하면, 태도(Attitude)란 '주어진 대상에 대해 好·不好의 방식으로 일관되게 반응하는 학습된 선유경향'으로 정의된다(Fishbein, 1975). 반면에 신념은 대상에 대해 가지고 있는 정보를 표현하는 것으로서 어떤 대상(object)과 어떤 속성(attribute)을 연결시킨 것이다. 따라서 Fishbein은 태도 개념은 사용된 측정치가 정서적 차원(affective dimension)의 양극 사이에

각 개인들을 위치 지울 수 있다는 강력한 증거가 있을 때에만 사용되어야 하며 측정치가 대상을 속성과 관련시키는 주관적 확률의 차원에서 개인들을 위치 지우고자 하는 것인 경우에는 '신념'이 적용되어야 한다고 주장하다. 덧붙여서 대상이 항상 개인 자신이고 속성이 항상 행동인 신념의 특수한 형태에 대해서는 '행동의사(Behavioral intention)' 개념이 사용되어야 한다고 주장하고 있다 (Fishbein, 1975).

Shirom(1977)은 과거의 연구가 종종 태도적 투쟁성(attitudinal militancy)을 노조와 사용자간의 관계에 권력을 개입시키려는 일반적 수준의 단일 차원적인 지향(unidimensional orientation)으로 인식해 왔다고 지적하고, 태도적 투쟁성은 다차원적원(multidimensional) 성격을 갖는다고 가정하면서, 노조지부의 간부가 어떤 이슈나 문제의 해결에 있어서 그들의 사용자측 교섭상대에게 영향력을 행사하고자 하는 선유경향과 관련하여 정의하였다. Shirom(1977)은 이러한 태도적 투쟁성을 다음과 같은 변수로서 측정하였다. 먼저 비승인 파업에 대한 태도로서 단일 문항 4점 척도로 측정하였다. 그리고 "9개 이슈 각각에 있어서 당해 노조 지부가 사용자측에 대한 설득적 교섭력(persuasive power)을 대체로 어느 정도나 필요로 하는가"를 질문한 후에 3개의 차원으로 구분하였다. 첫째는 사용자측으로부터 보다 많이 얻어내려는 데에 대한 간부들의 관심을 반영하는 '분배적 투쟁성(Distributive militancy)'이고, 둘째는 '조정적 투쟁성(Regulative militancy)'으로서 쟁의 해결과 같은 조정기능과 관련된 간부의 역할을 반영한다고 할 수 있다. 셋째는 작업조건의 변화나 안전 등을 포함하는 '통합적' 또는 갈등수준이 낮은 이슈의 해결과 관련된 간부의 역할을 반영하는 부분으로서, 이는 투쟁성 측정치라고 볼 수 없어서 분석에서 제외하였다.

Alutto와 Belasco(1974)는 태도적 투쟁성을 7점 척도로 측정하였는데 여기서의 태도적 투쟁성은 전문직업인의 파업, 단체교섭, 전문직업인 노조, 전문직의 직업별 연합체들에 대한 견해를 의미한다.

이상에서 살펴본 바와 같이 투쟁성과 관련하여 사용된 '태도' 개념은 정의에 따라 엄밀하게 측정되었다기보다는 신념 또는 견해 등의 개념과 혼용되어 사용되어 왔다.

행동적 투쟁성은 크게 두 가지로 구분할 수 있는데 하나는, "행동의사"에 해당되는 것으로서 어떤 투쟁적 행위에의 참가의사를 측정한 것이고, 다른 하나는 실제로 참가한 정도를 측정하는 것이다.

Schutt(1982)는 투쟁적 행위에의 실제참가와 태도적 지지 사이에 괴리가 있을 수 있다는 가능성이 간과되어 왔다고 지적하고, "지난해의 어떤 작업장 행위에 대해 실제로 참가했는가?"를 물음으로써 행위적 투쟁성을 다루고 있다.

Shirom(1976)은 행동적 투쟁성(behavioral militancy)을 파업 또는 고충제기 등과 같은 노사관계 행위에 있어서, 당해 노조지부가 참가한 정도에 대한 응답자들의 지각에 의해 정의하고, 최근 2년간의 '작업중단 빈도'와 '고충발생 빈도'로서 측정하였다. Shirom의 연구는 노조간부를 대상으로 한다는 점에서는 개인적 수준의 연구에 포함되지만 실제로는 노조의 투쟁성에 대한 연구로서 행동적 투쟁성의 행위 주체가 개인이라기보다 노조지부 자체로 설정되어 있다.

Fox와 Wince(1976)는 종속변수로서 '직업적 투쟁성(occupational militancy)'을 설정하고, 투쟁성을 나타내는 활동에의 참가와 관련된 15개 항목에 대해, '미래에 결코 참가하지 않겠다(0)' '미래에 참가할 수도 있다(1)' '과거에 참가한 적이 있었다(2)' 중 표시하게 하여 등간 변수로 취급하였다. 여기서 앞의 둘은 참가의사에 대한항목이고 마지막 것은 과거에의 실제 참가 정도에 대한 항목이 된다.

Cole(1969)은 교육 이외의 5가지 상태(statuses) - 연령, 소속 계층(父의 직업), 정치적 성향, 종교, 성별 - 가 교사의 파업에 대한 선유경향에 영향을 미치는 것을 알아내고, 이것을 '투쟁성향지수(index of Militant Predesposition)'로 표시한 다음, 모든 교사가 사신들의 선유경향대로 행동하지는 않을 것이라는 분제 의식 하에 선유경향의 행위로의 전환에 영향을 미치는 사회적 과정에 대해 연구하였다. 이러한 연구를 통해서 그는, 교사들은 동료 교사들로부터 사회적 지원(social support)을 받고, 반대압력(cross-pressure)이 없으며, 체제 위협(feared sanctions)을 느끼지 않을 때, 자신의 선유경향대로 행동하는 것 같다는 결론을 얻었다. 이러한 연구는 결국 태도적 투쟁성의 행동적 투쟁성으로의 전환에 영향을 미치는 요인에 대한 분석이며 따라서 중심은 행동적 투쟁성에 대한 연구에 있다고 볼 수 있다.

Ⅲ. 가설의 설정 및 연구모형의 설계

1. 연구가설

노조원들의 노조에 대한 절차공정성과 상호작용공정성의 지각과 노조지원의 지각과 어떠한 관계가 있으며, 노조지원의 지각이 이들의 투쟁성에 어떠한 영향을 미치는가를 실증적으로 검토하기 위해서 다음과 같이 가설을 설정하였다.

- 가설 1. 노조에 대한 조합원의 절차공정성과 상호작용공정성의 지각은 지각된 노조지원에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
 가설 2. 조합원의 노조에 대한 지각된 노조지원은 투쟁성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2. 변수의 조작적 정의

절차공정성과 상호작용공정성의 측정치는 Moorman(1991)이 개발한 측정치를 사용하였다. 이 측정치는 절차관련공정성이 다차원적이라는 주장(Greenberg, 1990; Tyler & Bies, 1990)을 반영하여 개발된 것으로서 조직이 공정한 절차를 사용하는가에 대한 지각을 측정하는 '절차공정성' 측정치와 공식적 절차가 이루어지는 과정에서 나타나는 노조간부와 노조원간의 상호작용에 대한 공정성 지각의 정도를 측정하는 '상호작용공정성' 측정치로 구성되어 있다. 척도는 리커트 스타일의 5점 척도를 사용하였다(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다).

노조지원 지각에 대한 측정치는 (Eisenberger 등, 1986)이 개발한 지각된 조직 지원 측정항목을 기초로 하여 Shore 등(1994)이 수정하여 개발한 15개 항목을 사용하였다. 척도는 리커트 스타일의 5점 척도를 사용하였다(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다).

투쟁성에 대한 측정치는 Schutt(1982)가 개발한 파업지원에 대한 태도와 작업장에서의 항의에 대한 태도 두 가지로 측정하였다. 파업지원에 대한 태도는 단체교섭 시 협상이슈가 될 수 있는 10가지의 문제에 대하여 "단체협상과정에서 이 문제가 만족스럽게 해결되지 않아 파업이 발생할 경우 파업을 지지하시겠습니까?"라

는 질문에 대하여 <0=예, 1=아니오>로 응답하도록 하여 측정하였다. 작업장에서의 항의에 대한 태도는 미래와 과거에 대하여 “작업장(근무지)수준에서 일과 관련하여 문제가 발생할 경우 귀하는 다음의 행동을 어느 정도 하시겠습니까?”라는 질문을 하고 이 질문에 대하여 1. 동료들과 이러한 문제에 관해 논의한다. 2. 부서장에게 진정서를 제출한다. 3. 이 일에 관한 협담을 한다. 4. 작업장 밖으로 나가 피켓시위를 한다는 ‘4가지 행동’에 대하여 2차 질문을 하였다. 척도는 리커트 스타일의 5점 척도를 사용하였다(1=전혀 하지 않는다, 5=적극적으로 행동한다).

IV. 실증분석결과

1. 표본의 특성

(1) 표본의 특성

본 연구는 비정규직 고용과 관련된 문헌연구가 기초가 되었으며, 이에 대한 실증연구가 미비한 관계로 구체적인 사례에 대한 부분은 국내 대표적인 자동차 생산업체인 H자동차사의 노사관계지들에 대한 인터뷰 방법을 통하여 보완하였다.

본 연구에 참여한 응답자들은 남자가 76%, 여자가 24%이며, 평균나이는 33세, 교육수준은 고졸이 전체의 83%를 차지하고 있어 생산직이 대다수인 공단의 특성을 보여주고 있다.

직위는 일반사원이 87%로서 대다수를 차지하고 있었으며, 직무별로 보면 기능직(생산직)이 65%, 기술직이 6%, 관리사무직이 5%, 기타가 22%를 차지하고 있는데 여기서 기타 22%는 설문 항목 상 생산직 사원들이 기능직과 기술직에 대한 설문항목에 대한 이해의 부족으로 보인다. 상기의 결과를 보면 노동조합에 가입한 형태가 현장의 대다수 기능(생산)·기술직이 대부분이라는 점을 감안한다면 설문 표본집단이 본 연구의 목적에 적절했다는 것을 보여주고 있다.

평균 근속연수는 8.6년, 노조 가입 연수는 7.6년으로 나타나 직장 및 노조 활동경험이 대체로 충분한 것을 알 수 있었다. 업종별로 살펴보면 국내 노동조합의

대부분을 구성하고 있는 제조업 노동자들이 93% 이었다.

2. 측정변수의 분석

(1) 신뢰도 분석

다음 <표 1>에서 보는 것처럼 각 변수들에 대한 신뢰도를 검증하기 위하여 각 변수들에 대한 Cronbach's alpha 계수의 항목별 신뢰도 검사를 실시하였다. <표 1>의 신뢰도 검사결과에서 볼 수 있는 바와 같이 PSQ 항목의 Cronbach's alpha 계수는 모두 0.7이상으로 각 항목별 변수들은 신뢰도가 있다고 볼 수 있다(Nunnally, 1978). 특히 절차공정성과 노조지원의 상관계수가 0.9 이상으로 나타나 신뢰도가 매우 높다는 것을 알 수 있다.

<표 1> 측정항목에 대한 신뢰도 분석

항 목	항 목 수	신뢰도 (α)
절차공정성	3	0.848
상호작용공정성	3	0.935
지각된 노조지원	4	0.922
투쟁성	3	0.879

(2) 변수 간 수렴 및 판별타당성

연구에서 사용된 이론변수들 간의 수렴 및 판별타당성을 검증하기 위하여 LISREL8.3판(Joreskog, K.G, & Sorbom, K., 1993)을 이용하여 확인적 요인분석을 실시하였다. 분석결과에 의하면 측정변수들은 의도했던 이론변수에 모두 유의하게($p < 0.1$) 적재되었으며, 다른 이론변수에 유의하게 적재되는 것은 나타나지 않았다(<표 2> 참조).

<표 2> 확인적 요인분석 결과

	절차공정성	상호작용공정성	노조지원인식	투쟁성99999
p1	0.76	-	-	-
p2	0.66	-	-	-
p3	0.86	-	-	-

i1	-	0.79	-	-
i2	-	0.93	-	-
i3	-	0.87	-	-
s1	-	-	0.85	-
s2	-	-	-0.20	-
s3	-	-	0.47	-
s4	-	-	0.41	-
m1	-	-	-	0.20
m2	-	-	-	0.84
m3	-	-	-	0.81

이 측정모형($\chi^2=98.66$, $df=61$)의 전반적 부합도는 $GFI=0.95$, $AGFI=0.93$, $NFI=0.93$, $NNFI=0.97$, $CFI=0.97$, $RMR=0.05$ 로 나타나 전반적으로 양호한 결과를 보이고 있다.

(3) 상관관계분석

노조의 공정성 지각과 노조지원지각, 투쟁성간의 상관관계를 알아보기 위해 상관분석을 실시하였는데 그 결과가 <표 3>에 나타나 있다. 상관관계 분석결과 직무만족도, 상호작용공정성, 절차공정성, 노조지원의 모든 변수들에서 정(+)의 상관관계를 가지며 통계적으로 매우 유의한 것으로 나타났다.

변수들 간의 상관관계를 구체적으로 살펴보면 절차공정성과 상호작용공정성의 상관계수가 .683으로 유의수준 .001에서 유의한 것으로 나타나 변수간의 상관관계가 가장 높은 것으로 측정됐다. 이 외에도 노조지원지각과 상호작용공정성의 상관계수는 유의수준 .001에서 .668, 노조지원지각과 절차공정성의 상관계수 또한 .667로 나타나, 노조지원지각변수는 상호작용공정성과 절차공정성 즉 노조 내부의 공정성 지각과의 상관관계가 복합적으로 매우 높다는 것을 보여주고 있다. 직무만족도는 유의수준 .001에서 상호작용공정성과 .352, 절차공정성과 .352, 노조지원지각과 .322의 상관계수를 보이고 있어, 직무만족도는 상호작용공정성과 절차공정성 그리고 노조지원과 상관관계가 높다는 것을 보여주고 있다.

또한, 투쟁성의 각 변수별 상관관계에 있어서 높은 계수는 아니지만 절차공정성과 상관계수 .187(유의수준 .001) 노조지원과 상관계수 .137(유의수준 .001)로 이들 간의 상관관계가 유의한 것으로 나타났다.

결국, 본 연구에서 제시한 노조공정성과 노조지원지각 그리고 투쟁성의 상관관

계는 모든 항목에서 유의한 상관관계를 있음을 알 수 있다.

〈표 3〉 주요 변수간의 상관관계 분석

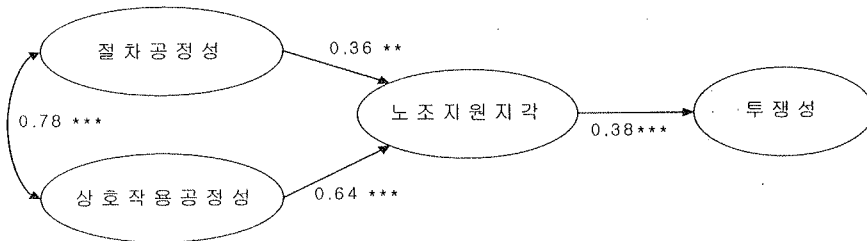
	평균	표준 편차	1	2	3	4	5	6	7
1. 교육정도	2.119	0.492	1						
2. 근속년수	8.611	4.633	-0.082	1					
3. 직무만족도	3.079	0.483	0.008	0.123**	1				
4. 상호작용공정성	3.293	0.536	0.050	0.114*	0.352***	1			
5. 절차공정성	3.166	0.621	-0.007	0.117**	0.352***	0.683***	1		
6. 노조지원지각	3.263	0.469	-0.046	0.122	0.322***	0.668***	0.668***	1	
7. 투쟁성	1.997	0.440	0.123	0.107*	0.078	0.091*	0.187***	0.137**	1

주) p<.05: * / p<.01:** / p<.001:***

(3) 가설의 검증

본 연구의 가설 검증을 위하여 LISREL 8.3(Joreskog, K. G., & Sorbom, K., 1993)을 사용하여 공분산구조분석을 하였다. 측정변수들은 모두 이론변수에 유의하게(p<.001) 적재되었다. 노조원의 노조에 대한 절차공정성과 상호작용공정성의 지각이 노조지원에 대한 지각에 대하여 미치는 직접적인 영향은 각각 0.36(p<.05)과 0.64(p<.01)로 모두 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 노조지원지각이 노조원의 투쟁성 지각에 미치는 영향 또한 0.38(p<.01)로 유의하게 영향을 미치는 것으로 나타났다(GFI=0.95, AGFI=0.93, NFI=0.93, CFI=0.97, RMR=0.05). 따라서 노조원의 노조지원에 대한 지각이 공정성지각과 투쟁성의 관계에 있어서 유의한 매개변수의 역할을 하는 것으로 나타났다. 〈그림1〉은 공분산구조분석의 결과를 보여주고 있다.

〈그림1〉 공정성 지각, 노조지원지각, 그리고 투쟁성의 역할분석



주) * : p<.1, ** : p<.05, *** : p<.01

V. 결 론

본 연구는 노조원 투쟁성에 영향을 주는 정치적·사회적·지역적인 거시적 요인 변수들 보다는 노조 내부의 미시적 영향 변수들 중 노조지원지각과 노조에 대한 공정성지각과의 관계에 연구해보고자 하였다. 연구모형에 따른 실증연구결과 도출된 내용은 다음과 같다.

독립변수와 종속변수간의 상관관계에 있어서 상호작용공정성과 절차공정성의 상관관계가 가장 높은 것으로 나타났다. 이런 결과는 조합원들의 노조지원에 있어서 집행부의 노조원들에 대한 정책 및 파업진행에 있어서 집행부와 노조원간의 상호작용공정성과 절차공정성은 별도의 변수라기보다는 상호보완적인 변수로서 어느 한 변수만으로 투쟁성이 높아지는 것은 아니기 때문일 것이다. 또한 두 변수와 노조지원지각간의 상관관계에 있어서도 높은 수치를 보였으나 투쟁성과 각 변수들간의 상관관계는 그다지 높은 관계를 보이고 있지는 않았는데 이는 설문대상 노조원들이 파업을 경험한지가 오래됐기 때문일 것이다. 또한 지난 몇 년간 국가적 경기악화로 인한 구조조정을 통한 고용불안 및 노사협조주의에 입각해 노조원들이 노조지원의식과 실질적인 파업에 내해선 별개의 개념으로 보는 경향을 보여주고 있는 것으로 보인다.

본 연구 모형에 따른 가설검증 결과에 있어서 “노조원들의 노조에 대한 절차공정성과 상호직용공정성의 지각은 노조지원지각에 정의 영향을 미칠 것이다.”와 “노조들의 노조지원지각은 투쟁성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.”라는 가설이 지지되어 노조집행부가 노조원들의 노조활동에 대한 참여와 지원을 이끌어내기 위해서는 노조내부의 공정성 즉 노조운영에 있어서의 노조원에 대한 상호의견교환과 절차적 민주화에 특별히 중점을 두어야 한다는 점을 보여주고 있다.

본 연구의 결과는 노조집행부가 노조원들의 참여와 지지를 이끌어내기 위해서는 무엇보다도 노조 내부적인 절차적 공정성을 높이고 이러한 노조원들의 공정성 인식은 결국 강력한 노조에 대한 조합원들의 시원으로 이어져 노조집행부가 복표하는 성과를 위한 노조의 투쟁성을 높이는 원동력이 될 수 있다는 결론이 도출된 것이다.

본 연구는 앞에서 살펴본 바와 같이 몇몇의 의미 있는 결과들이 발견되었지만 다음과 같은 한계를 갖는다.

첫째, 접근방법이 안고 있는 한계 즉 노동조합의 투쟁성에 영향을 미치는 변수는 사용자들의 노조인정행위 및 임단협 제시안, 정치적·경제적·문화적 환경 등 무수히 많지만 본 연구에서는 연구모형 설정 상 절차적 공정성과 노조지원이라는 한정된 변수만을 다루고 있어 변수의 전환 또는 추가가 필요 할 수 있다.

둘째, 표본의 대표성과 관련된 한계로서 표본이 연구자의 시간적, 경제적 이유로 인해 전체노동조합들을 대표할 수는 없었으며, 특정지역(구미), 특정조직(주로 한국노총가입 노조)만을 포함하고 있기 때문에 해석에 있어서 신중할 필요가 있고 전면적인 일반화는 불가능하다. 또한 투쟁성에 있어서 핵심적 지역이라고 할 수 있는 경기권을 비롯하여 울산, 마산, 창원이 제외되어 있다는 점은 매우 중요한 한계이다. 따라서 본 연구의 결과는 전체 노동조합들을 대표한다기보다는 구미 지역 한국노총 가입사업장에 국한한다.

본 연구는 이러한 한계점을 지니고 있긴 하지만, 대다수의 공정성 연구들이 회사경영을 위한 생산성 및 인사조직에 치중해 있는 가운데 본 연구는 그나마 기존 연구들이 회피하기 쉬운 노동조합의 내부적인 절차적 공정성과 노조지원 그리고 투쟁성의 관계 및 영향에 대해 실증적인 연구가 되어진 점에서 그 의미를 가지며, 본 연구를 통해 부분적이거나 노조원의 투쟁성을 이해하고자 하는 기업 및 연구자들 그리고 노동조합 간부들에게 실무적인 도움을 줄 수 있기를 기대해 본다.

참고 문헌

[1] 국내문헌

- 1) 금속산업노동조합 · 비정규직노동센터 (2001), 비정규직 조직화와 노동조건 개선을 위한 정책과제, 미간행보고서.
- 2) 금속산업노동조합 (2003), 금속산업 사내하청실태와 해결과제, 미간행보고서.
- 3) 김유선 (2001), 비정규직의 규모와 실태, 한국노동사회연구소자료집.
- 4) 박우정 · 노용진 (2001), 경제위기 이후 인적자원관리 및 노사관계 변화, 한국노동연구원.
- 5) 심상완 (2000), 비정규직 노동자의 기본권 확대방안, 경실련 정책토론자료집.
- 6) 안주엽 · 김동배 · 이시균 (2003), 비정규근로실태와 정책과제(III), 한국노동연구원.
- 7) 안주엽 · 조준모 · 남재량 (2002), 비정규근로의 실태와 정책과제(II), 한국노동연구원.
- 8) 이주희 (2000), 「비정규직 노사관계」, 분기별 노동동향분석, 한국노동연구원.
- 9) 이주희 · 이성균 (2003), 비정규직 노사관계, 한국노동연구원.
- 10) 한국국제노동재단 (2003), Labor Today, 제76호.
- 11) 홍주환 (2001), 「비정규직 노동자 실태 및 의식조사 결과」, 윤진호 외, 비정규직 노동자와 노동조합, 민주노동총서.

[2] 외국문헌

- 1) Allan, P. (2002), "The Contingent Workforce: Challenges and New Directions", American Business Review, Vol.20, Iss.2, p.103.
- 2) Filipczak B. (1997), "Managing a Mixed Workforce", Training, Minneapolis, Vol.34, Iss.10, p.96.
- 3) Freedman, A. (1988), "Contingent Employment", Small Business Reports, Vol.13, No.9, ABI/INFORM Global, p.53.
- 4) Reynolds, L. (1996), "Labor's Blueprint Targets Contingent Workers", HR Focus, Vol.73, Iss.9, pg.8, 2pgs.
- 5) Rogers, G. & J. Rogers, (1989), Precarious Jobs in Labor Market Regulation, ILO.

- 6) Schaudies Jr., J.P., Sokolow, D.H., & S.J. Whitehead (1999), "Chasing a Revolution: Labor and Employment Laws Affecting the Flexible Workforce", *Benefits Quarterly*, Vol.15, Iss.2, pg.26, 11pgs.
- 7) Wever, K.S. (1997), "Unions Adding Value: Addressing Market and Social Failures in the Advanced Industrialized Countries", *International Labor Review*, Vol.136, Iss.4, pg. 449, 20pgs.