Journal of the Society of Korea Industrial and Systems Engineering
Vol, 31, No. 3, pp.61－73, September 2008.

사회적 교환이론의 관점에 입각한 노조몰입 및 노조참여 의도의 결정요인에 관한 연구

이철기* · 이광희**†

*한국기술교육대학교 산업경영학부 조교수
**금오공과대학교 산업경영학과 교수

An Study on the Union Commitment and Union Participation Intention : Based on Social Exchange Theory

Cheol Ki Lee* · Kwang Hee Lee**†

*School. of Industrial Management, Korea University of Technology and Education
**Dept. of Industrial Management, Kumoh National Institute of Technology

The purpose of this study is to examine the determinants of union commitment and union participation intention based on the social exchange perspective and apply implications to union setting to improve union management. The results are as follows : Firstly, union commitment is the most direct predictors of union participation intention and mediates the relation both perceived union support and union instrumentality and union participation intention. Secondly, both perceived union support and union instrumentality are direct predictors of union commitment but perceived union support has more effect than union instrumentality on union commitment. Lastly, process related justices affect on perceived union support but interactional justice is a more important antecedent of perceived union support than procedural justice. Unexpected finding is that union instrumentality has direct relationship with not only union commitment but also perceived union support. This finding is needed further research in the future.

Keywords : Union Participation Intention, Union Commitment, Perceived Union Support, Union Instrumentality, Social Exchange Theory

1. 서 론

사용자 조직과 마찬가지로 노조조직의 경우에도 노조원의 노조에 대한 긍정적 태도와 행동은 노조 조직의 역량과 유효성을 결정짓는 중요한 요인일 것이다. 특히 지난 1990년대 이후 노조 조직률이 지속적으로 감소되고 있는 상황에서 노조에 대한 애착과 충성을 강화하고, 나아가 스트라이크 등 노조의 문제해결 행동에의 참여를 유인할 있는 방안에 대한 연구는 이론적, 실천적 측면에서 큰 의의를 갖는 것으로 여겨진다.

국내·외를 막론하고 노조와 노조원의 태도와 행동에 관한 연구는 사용자 조직과 구성원의 관계에 관한 연구에 비해 상대적으로 제한적이었다. 그러나 미국의 경우에는 1980년대 노조조직률의 지속적인 하락을 우려하면서 1990년대 들어 노조와 노조원의 관계를 규명하는 연구가 활발하게 이루어져 왔다. 노조몰입과 그 결정요인에

논문접수일 : 2008년 06월 11일 논문수정일 : 2008년 07월 17일 게재확정일 2008년 07월 17일
† 교신저자 khlee@kumoh.ac.kr

관한 연구는 이 가운데 가장 활발하게 연구가 이루어진 영역에 해당된다. 노조몰입은 노조 유효성의 결정요인이며, 노조참여의도와 같은 노조원의 행동 예측 지표로써 가장 중요하게 인식되고 있다(Fullagar, McCoy and Schull, 1992). 우리나라의 노조몰입 연구는 노조몰입의 다 차원성 및 측정의 신뢰성 문제를 다루었던 연구(서재현, 이진규, 1994), 노사협력, 노사관계분위기, 노조원의 사회화 경험 등 노조몰입의 결정요인 연구(김정한, 1996), 직무만족 및 조직몰입과 노조몰입의 관계를 설명하는 이중몰입(dual commitment) 연구 등이 시간 전개 흐름으로 이루어져 왔다(정연앙, 1998; 김명언, 김효선, 1998; 김정남, 권진순, 2000; 이병훈, 유제민, 2002; 이을터, 이장원, 2006). 그러나 사회적 교환(social exchange) 관점 및 노조의 조직운영과 관련된 조직 정의(organizational justice) 관점 등 조직행동 관점에서 노조몰입을 설명하고, 노조원 태도와의 관계를 규명하는 연구는 상대적으로 매우 부족하다(서재현, 2000).

사회적 교환이론(social exchange theory)은 조직과의 교환을 통한 자기이해(self interest)의 충족 여부에 따라 개인의 조직관련 태도가 결정된다고 설명한다. 따라서 개인의 조직관련 태도 중 대표적인 요인인 조직몰입과 마찬가지로 노조몰입도 노조원과 노조의 사회적 교환관계에 의해 결정된다고 볼 수 있다. 즉, 노조가 노조원의 이해와 가치를 반영하는지는 정도에 따라 노조몰입은 다르게 될 것이다. 사회적 교환관점이 조직과 구성원의 관계를 설명하는 유력한 틀로 제시되면서 1990년대 들어서 관련 연구가 활발하게 이루어졌으며, 이를 노조조직에 확장한 연구가 증가하였다. 관련 연구들은 노조원과 노조의 경제적 교환을 반영하는 노조도구성(union instrumentality)과 사회 · 정서적 교환을 반영하는 노조지원지각(perceived union support)이 노조몰입의 핵심적인 결정요인이며, 노조지원지각이 노조도구성에 비해 노조몰입을 보다 잘 설명한다고 보고하고 있다(Bamberger et al., 1999; Fuller and Hester, 1998, 2001; Fuller and Barling, 1989; Iverson and Kuruvilla, 1995). 그러나 서구와는 다른 문화와 가치를 가진 일부 아시아 국가를 대상으로 한 연구(Chan et al., 2004)에서는 오히려 노조도구성이 노조몰입을 보다 잘 예측하는 것으로 나타나고 있어, 관련 선행연구가 이루어지지 않은 우리나라 상황에 이를 적용하는 것은 이론적, 실천적 의의가 클 것으로 기대된다.

노조지원지각은 사회적 교환이론에 기초해서 개발된 조직지원지각에서 출발한 개념이지만 조직 지원에 대한 연구가 대부분 사용자 조직에 초점을 맞추었기 때문에 노조지원지각과 선행변수에 대한 관계를 규명한 연구는 서구에서조차 드물다. 사용자조직을 대상으로 한 연구결과에 의하면 절차관련정의(process related justice)가 구성원의 조직지원 지각과 관계가 있음이 보고되고 있다(Moorman et al., 1998). 초기 조직정의(organizational justice) 연구는 분배 및 절차적 정의에 주목하였으나, 후속 연구에서 절차관련정의는 절차적 정의(procedural justice)와 상호작용 정의(interactional justice)로 구분되며, 두 개념이 높은 상관성을 가지고 있으나 각각 서로 다른 선행 및 결과변수와 관련되어 있다는 증거가 제시되고 있다(Fahr, Early and Lin, 1997; Moorman, 1991). 노조지원지각에 대한 연구가 거의 이루어지지 않은 우리나라 상황에서 절차적 정의와 상호작용 정의가 노조지원지각을 비롯해 다른 노조관련태도에 미치는 영향을 규명하는 것은 학문적으로 큰 의의가 있을 것으로 기대된다.

본 연구는 사회적 교환관계의 관점에서 노조몰입과 노조참여를 결정짓는 프로세스에 대한 보다 폭 넓은 이해를 제공하고자 한다. 구체적으로 노조참여 및 노조몰입에 대한 이론 모델을 제시하고, 특히 노조몰입 및 노조도구성과 노조지원지각의 관계, 절차관련공정성과 다른 노조관련태도 변수들과의 관계를 규명하여 서구와 같이 우리나라에서도 일반화될 수 있는지를 분석하고자 한다. 이를 통해 노조참여를 유인하는 제반 변인들의 관계를 종합적으로 파악하여 노조원의 바람직한 태도 및 행동 형성 방안을 제시하고자 한다. 나아가 노조의 조직운영방식과 노조운동에의 실제적 함의를 파악, 제시하고자 한다.

2. 이론 고찰

2.1 노조참여의도와 노조몰입

노조몰입은 개인이 노조에 성원으로써 계속 머무르려는 열망과 노조를 위해 공헌하려는 정도 그리고 노조의 목적과 자신의 목적을 동일시하는 정도(Gorden et al., 1980)를 의미하며, 노조참여의도의 가장 중요한 직접적 결정요인으로 알려져 있다. Bamberger 등(1999)은 노조몰입과 노조참여에 대한 메타 연구를 통해 노조몰입은 노조참여를 직접적으로 예측한다는 결과를 보고하였다. 또한 Gallagher 등(1989)은 노조몰입이 일정 수준이 되지 않으면 참여와 같은 행동에 대한 동기가 유발되지 않음을 밝혔다. 이들의 주장은 노조도구성 등 노조관련 태도변수들이 노조참여의도에 직접적인 영향을 미치기보다는 노조몰입을 통해 간접적으로 노조참여의도에 영향을 미친다는 것을 기존 연구들을 재확인 한 것으로 볼 수 있다(Barling et al., 1990; Newton and Shore, 1992; Iverson and Kuruvilla, 1995). 또한 사용자조직을 대상으

로 한 조직몰입 연구에서 조직몰입은 조직의 이익과 손실을 자신의 것으로 해석하는 경향을 증가시키고, 조직의 행동과 특성을 판단하는데 있어서 긍정적으로 평가하는 편의를 낳으며, 조직의 가치와 규범의 내재화를 증가시켜 참여에 대한 동기를 유발하는 것으로 나타났다(Eigenberger et al., 1986 : 506). 이상을 근거로 하여 본 연구에서는 노조몰입과 노조참여의도의 관계에 대해 다음의 가설을 설정한다.

가설 1 : 노조몰입은 노조참여의도에 직접적으로 영향을 미칠 것이다.

2.2 노조몰입의 결정요인 : 사회적 교환관점에 의한 노조도구성과 노조지원지각의 역할

사회적 교환이론(social exchange theory)은 개인의 조직에 대한 태도와 행동을 이해하는데 유용한 틀로 인식되고 있다(Blau, 1964; Homans, 1974). 이에 의하면 모든 개인은 경제적, 비경제적 요소를 포함하여 자기이해(self-interest)를 가지고 있으며, 자기이해를 충족시키는 방향으로 사회적 상호작용을 한다. 사회적 교환이론의 틀을 구성했다고 평가되는 Homans(1961)는 스키너의 조작적 학습이론(operant learning theory)의 원리를 개인과 조직간 교환관계에 적용, 개인이 조직으로부터 받는 보상(reward)에 의해 개인과 조직의 상호작용 질이 결정된다고 하였다. 즉 조직으로부터 보상받는 행동이 강화(reinforcement)되고, 조직에 대한 개인의 행동에 의해 조직에 대한 태도가 결정된다고 본 것이다. 이는 개인과 조직의 상호작용을 통해 개인과 조직의 관계를 규명하고자 하는 연구에 기본적인 관점으로 수용되고 있다. Eigenberger등(1986)은 개인은 조직의 특성에 대한 의인화된 평가(anthropomorphic ascription)를 하게 되며, 평가결과에 따라 조직에 대한 우호적 혹은 적대적 지각을 하게 된다고 하였다. 즉, 개인은 그들이 속해있는 조직과 교환관계 내에서 자신들의 존재를 지각하고 인지를 형성한다고 할 수 있다. 교환관계의 특성에 따라 개인과 조직의 관계가 결정된다는 관점은 조직몰입(organizational commitment)을 사회적 교환 측면에서 해석할 필요가 있음을 제시한다. 즉, 조직몰입은 조직과 개인 간에 이루어지는 다양한 교환관계에 대한 개인의 평가의 결과로 형성된다고 할 수 있다.

개인과 조직의 교환관계에서는 두 가지의 교환이 이루어진다. 하나는 전통적으로 강조되어 온 경제적 관점이다. 이는 개인들이 사회적 관계에서 초래된 결과에 대해 비용과 효익에 대한 인지적 평가를 하고, 그 결과에 따라 조직과의 관계 지속 여부가 달라진다는 것이다(Tyler and Lind, 1992). 이는 개인들이 합리성에 기반하여 의사결정을 한다는 합리적의사결정론을 위시한 경제학에 그 뿌리를 두고 있다. 비용과 효익에 대한 인지적 평가과정에는 결과로서의 '비용과 보상' 평가뿐만 아니라, 여기에 영향을 미치거나 의사결정에 관여하는 조직권력에 대한 평가가 포함된다. 따라서 경제적 교환관계에 참여하는 개인은 교환의 결과와 과정에 대한 평가를 통해 조직 및 조직권력에 대한 태도를 결정짓는다. 경제적 교환관점에서 보면 조직몰입을 포함하여 조직에 대한 개인의 태도는 교환의 경제적 결과 및 이에 영향을 미치는 과정에 대한 평가에 따라 달라진다. 이러한 관점에서 경제적 급부를 실현하는데 있어서 노조의 영향력을 의미하는 노조도구성(union instrumentality)은 노조와 노조원의 경제적 교환관계에서 노조몰입의 중요한 결정요인이다. 지금까지 노조몰입에 대한 선행연구들은 노조도구성이 노조몰입과 정(+)의 관계가 있음을 밝히고 있다(Bamberger et al., 1999; Fuller and hester, 1998, 2001; Fuller and barling, 1989; Barling et al., 1990; Iverson and Kuruvilla, 1995).

다른 하나는 개인과 조직 사이의 교환을 경제적 교환을 뛰어넘는 개인과 조직간 사회·정서적 측면에서 바라보는 사회적 교환관점이다. 개인과 조직간 교환이 성격상 전적으로 경제적인 것만은 아니며, 사회·정서적 욕구(즉 인정, 자기존중, 참여 그리고 존경 욕구 등)의 교환이 존재하며, 조직과 개인 간 관계의 지속에 있어서 개인의 사회·정서적 욕구 충족이 중요하다는 것이다(Armeli et al., 1998; Eigenberger et al., 1986; Shore et al., 1994). 이러한 관점의 선행연구들은 사회·정서적 욕구 충족에 있어서 조직지원지각(perceived organizational support)의 역할을 강조하고 있다. 대표적인 연구인 Eigenberger 등(1986)에 의하면 조직지원지각은 "조직이 구성원들의 가치를 존중하고, 구성원들의 공헌을 높게 평가하며, 구성원 각각의 욕구와 행복(wellbeing)에 대해 관심을 갖는 정도"를 의미한다. 조직지원지각의 개념을 노조 조직에 확장하여 적용한 Shore 등(1994)은 노조지원지각(perceived union support)을 "노조가 노조원들의 공헌도를 가치 있게 여기고 그들의 행복을 돌보는 정도에 관한 노조원들의 일반적 믿음"으로 정의했다. 요약하면 노조지원지각은 노조가 노조원 각자에게 몰입되어 있다는 노조원의 믿음을 반영하며, 사회·정서적 욕구를 충족시키는 요인이다. "도움에는 도움으로 갚아야 한다."는 호혜성 규범(Gouldner, 1960 : 171)에 입각해 보면, 이러한 사회·정서적욕구의 충족에 대한 대가로 구성원들은 조직을 위해 이러한 지원을 갚아야 한다는 책임을 만들어낸다(Blau, 1964). 즉, 몰입과 같은 무형적 재화가 사회적 교환의 상품이 되므로, 구성원의 조직지원에 대

한 지각을 통해 조직몰입을 증가시켜야 비로소 책임감을 벗을 수 있게 된다(Eigenberger et al., 1986). 관련 선행연구에서는 노조지원지각이 노조몰입과 정(+)의 관계가 있음이 보고되고 있다(Barling et al., 1990; Newton and Shore, 1992; Iverson and Kuruvilla, 1995; Bamberger et al., 1999).

노조지원지각과 노조도구성은 모두 노조와 그 구성원간의 교환관계에 근거하고 있기 때문에 개념적 유사성이 일정수준 존재한다. 그러나 사회적 교환과 경제적 교환은 기본적으로 상이한 프로세스로 이해된다(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 노조의 성원임을 대가로 얻을 수 있는 작업조건과 같은 각종 이득이 주관적으로 추론되고 교환이 이루어지는 것이다(Shore et al., 1994).

사회적 교환 관점의 선행연구를 종합하면 노조몰입과 노조도구성 및 노조지원지각과 각각 정(+)의 관계를 갖는 것으로 요약된다. 이는 노조가 노조원들의 몰입을 유도하기 위해서는 노조원들의 노조도구성에 대한 지각, 노조가 자신들을 지원하고 있다는 지각을 모두 높여야 한다는 것을 의미한다. 그러나 노조는 노조지원 지각과 노조도구성을 배타적이기보다는 서로를 조화시킨 접근이 필요하지만, 특정 상황에서 노조몰입을 개발, 관리하는데 있어서 노조는 노조도구성과 노조지원지각 중 노력의 초점을 분명히 할 필요가 있다. 즉, 노조지원지각과 노조도구성이 노조몰입에 대한 실제 영향력이 다를 수 있기 때문에 관리적 측면에서 보면 노조가 이들 중 어느 한 곳에 초점을 분명하게 하여 노력을 집중시킬 필요가 있다. 이러한 필요성을 이론적으로 확인하기 위하여 최근의 연구는 노조몰입에 대한 노조도구성과 지각된 노조몰입의 상대적 공헌의 규명에 초점이 모아지는 경향을 띄고 있다. 즉, 노조지원지각과 노조도구성 모두 노조몰입에 직접적인 정(+)의 영향을 미치지만, 이들의 노조몰입에 대한 영향력이 서로 다르다는 것이다. 이는 사회적 교환에 있어서 경제적 교환 및 사회 · 정서적 교환의 중요성이 서로 다를 수 있다는 것을 의미한다. 이에 관한 기존 연구는 교환의 성격, 몰입 차원에 대한 정의에 따라서 다소 상반된 결과를 보여주고 있다.

노조도구성의 역할을 강조하는 대표적인 연구로는 Kochan(1980)과 그의 다른 연구(Kochan et al., 1986)를 들 수 있다. 이들 연구는 수단성에 입각한 접근이 전통적, 이데올로기에 기반한 접근에 비해 노조에 더 높은 수준의 효용을 준다는 것을 밝혔다. 이는 계산적 몰입(calculative commitment) 즉, 조직에 대한 개인의 몰입이 개인의 축적된 투자(근속년수, 연공 등)의 함수(Becker, 1960)임을 강조하는 초기 몰입연구의 흐름과 일치하는 결과로 해석된다.

이에 반해 조직지원지각의 개념을 정립한 것으로 평가되는 Eigenberger 등(1986)의 연구 이후, 이를 노조에 확장한 연구들은 대체로 노조지원지각(혹은 친 노조 태도)의 중요성을 강조하고 있다. 우선 Newton과 Shore (1992)는 기본적으로 태도는 믿음에 의해 형성된다는 근거 하에 노조가 노조원들의 능동적 지원을 촉진하기 위해서는 이데올로기 및 수단적 이슈들을 모두 강조할 필요가 있지만, 노조에 대한 구성원의 몰입은 수단적 믿음(instrumental belief)의 확립과 함께 출발하는 하나의 프로세스이며, 시간의 경과에 따라 이러한 수단적 믿음에 기반하여 구성원의 친노조 태도(prounion attitudes)가 개발, 강화된다고 주장하고, 친노조 태도가 노조몰입의 가장 직접적인 예측치임을 제시하였다. 이는 노조몰입에 대한 노조도구성의 영향이 간접적이며 노조지원지각과 같은 친노조 태도에 의해 매개된다는 것을 제시하는 결과로 해석된다. Sinclair and Tetrick(1995)은 노조 참여 시점 여부에 따라 노조도구성과 노조지원지각의 역할이 다르다는 것을 제시했다. 이들은 전통적인 수단성 이슈들은 노조원의 단협기구 선정을 위한 투표 참여에의 지원(union certification)이나 노조참여 여부에 대한 의사결정에의 참여 등에 노조지원지각보다 더 큰 영향을 미치는데 반해, 노조지원지각은 노조와 그 대리인(steward 등)과의 일상적 경험으로부터 생기기 때문에 결과적으로 일단 노조가 설립되면-그 후에 노조원이 의사결정에 참여- 노조지원지각이 노조몰입을 형성, 유지하는데 보다 중요한 요인이 된다고 하였다. Bamberger 등(1999)은 친 노조 태도가 노조도구성 지각보다 노조몰입에 보다 크게 영향을 미친다고 밝히고, 이는 노조몰입이 단순한 수단적 동기유발 차원이 아니라 노조원의 노조의 이데올로기에 대한 동조와 공동 단결의식에 호소함으로써 개발된다고 주장하였다. Tetrick(1995)은 경제적 교환에 근거한 관계 유지는 몰입 수준을 일정 수준이상으로 촉진하지 못한다고 주장하고 노조는 구성원들의 몰입을 높이기 위해서는 친 노조 태도의 개발에 더 많은 노력을 기울일 것을 제안했다. 이상의 이론 고찰을 근거로 하여 노조지원지각 및 노조도구성과 노조몰입의 관계에 대해 다음의 가설을 설정한다.

가설 2 : 노조지원지각과 노조도구성은 각각 노조몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다. 그러나 노조지원지각은 노조도구성에 비해 노조몰입에 보다 큰 영향을 미칠 것이다.

그러나 위의 연구결과들은 서구의 노조와 노조원들을 대상으로 한 연구결과이기 때문에 우리나라에도 적용될 수 있을 지는 의문이다. 예를 들어 서구에 비해 상대적으로 우리나라와 유사한 문화적 특성을 가진 홍콩의 소방관들을 대상으로 한 Chan 등(2004)의 연구에 의하면 노조도구성이 친 노조태도보다 노조몰입에 보다 큰 영향을 미친다고 밝히고, 이러한 결과는 홍콩의 작업자들이 작업장의 집단적 의식과 단결보다는 가족과 개인의 발전을 우선시 하는 실리적 가족주의(utilitarian familism)와 실리적 개인주의(utilitarian individualism)의 영향을 받기 때문이라고 주장했다. 이와 같은 맥락에서 싱가포르의 노조원들을 대상으로 한 Aryee and Chay(2001)의 연구에서도 노조도구성이 노조 참여와 노조사퇴의도에 노조지원지각 보다 강한 효과를 갖는다는 결과가 보고되었다. 이러한 결과들은 홍콩과 싱가포르의 작업자들이 노조-노조원 관계에 있어서 경제적 교환관점을 보다 선호한다는 것을 시사하는 결과이다. 본 연구에서는 아시아의 일부 국가를 대상으로 한 연구결과가 우리나라에도 적용될 수 있을 것인지에 대해서는 실증분석 결과를 통해 확인하고자 한다.

2.3 노조지원지각과 절차관련 정의

노조지원지각은 조직지원지각을 노조에 확장하여 적용한 것이기 때문에 노조지원지각과 선행변수에 대한 관계를 규명한 연구는 상대적으로 드물다. 사용자 조직을 대상으로 한 연구결과들은 절차관련정의(process related justice)가 구성원의 조직 지원 지각과 관계가 있음을 밝히고 있다(Moorman 등, 1998).

초기 조직정의(organizational justice) 연구에서는 분배 및 절차적 정의를 구분하였으나, 이후 후속 연구에서 절차관련정의가 구조적 요소인 절차적 정의(procedural justice)와 상호작용 요소인 상호작용 정의(interactional justice)로 구분하고 있다. 이는 절차적 정의와 상호작용 정의가 각각 서로 다른 선행 및 결과변수와 관련되어 있다는 증거가 제기된 것에 기인한다(Fahr, Early, and Lin, 1997; Moorman, 1991).

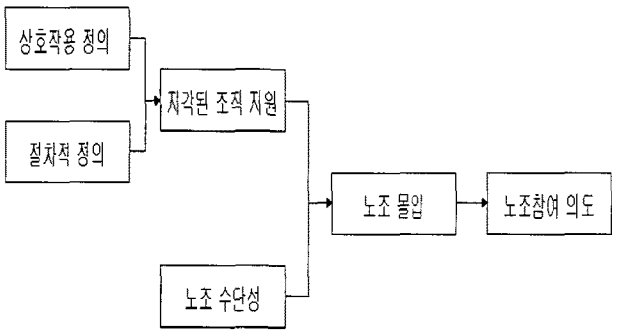
절차관련 공정성은 사회적 교환이론(social exchange theory)과 사회적 정체성이론(social identity theory)에 입각하여 두 가지의 개념으로 설명될 수 있다. 사회적 교환 혹은 자기이해(self-interest) 접근에 따르면 자신이 조직의 결정에 일정한 영향력 혹은 통제력을 가지고 있다고 판단할 때 절차를 공정하다고 인식한다는 것이다(Thibaut and Walker, 1975). 사회적 교환 접근은 기본적으로 사람들은 결과와 보상의 극대화를 원하기 때문에 통제에 관심을 갖는다고 가정한다(Tyler, 1989). 한편 Lind and Tyler(1988)는 사회적 정체성이론에 근거하여 절차관련 정의를 이해관계자간 '관계(relational)' 혹은 '집단가치(group values)'와 연관시켜 설명하는 관계적 모델(relational model)을 제시하였다. 이들에 의하면 당사자들 간의 관계가 지속될 때 중요한 것은 절차에 대한 통제가 아니라, 개인의 견해나 관점을 가치가 있는 것으로 고려하는 조직의 모습이다. 공정한 절차는 조직의 개인에 대한 존중과 가치 부여의 정도를 반영하는 일종의 상징물인 것이다. 이 같은 접근방식을 절차관련 공정성과 연계하여 Alexander 등(1995)은 절차적 정의가 수단성(즉 이해관계)과 관련되는 반면 상호작용 정의는 당사자들 간의 신뢰, 지속성(standing), 관계의 일관성과 관련된다고 주장했다. 결국 절차적 정의는 "조직이 장기적으로 사회적 교환의무를 잘 수행할 것이라는 확신"을 반영하는 것이며, 상호작용 정의는 "개인의 가치를 존중받을 것이라는 믿음"을 반영한다(Folger and Cropanzano, 1998; Korsgaard, Schweiger and Sapienza, 1995). 이와 같은 관점을 노조에 적용하면 절차적 정의는 노조의 노조원에 대한 사회적 교환 의무의 충실한 이행과 이로부터 얻게 되는 신뢰와 관련된다. 이에 반해 상호작용 정의는 노조로부터 노조원이 존중받고 보호받고 있다는 느낌과 관련된다.

본 연구에서는 사용자 조직을 대상으로 한 조직지원지각의 선행 연구결과와 그 시사점을 노조 상황에 적용하여 절차적 정의 및 상호작용정의 관계를 추론하고자 한다. Tyler(1999)의 연구에 의하면 사람들은 집단으로서 공통된 성원의식을 공유할 때 정체성(identity)에 대해 보다 많은 관심을 갖기 때문에 상호작용 정의를 보다 중시한다. 노조의 대표자 혹은 간부들은 통상 일반 노조원들로부터 선출되기 때문에 노조 간부와 노조원들은 노동자로서의 공통적인 집단의식을 공유한다. 따라서 노조 조직에서 노조대표나 간부들과 노조원간 상호작용 과정에서 노조원에 대한 처우는 노조지원지각에 중요한 영향을 미칠 것이다. Shore 등(1994)에 의하면 노조지원지각의 핵심적 차원은 노조원에 대한 인정과 관심이며, 이는 노조와 개별 노조원간의 교환관계에서 반영된다. 이러한 개념적 특성에서 볼 때 노조지원지각은 노조와 노조원 전체에 대한 집단적 성격을 반영하는 공식적 절차(절차적 정의)보다는 노조 간부들과 개별 노조원간의 개별적 상호작용과 인간적 처우(상호작용 정의)에 의해 영향을 받을 가능성이 높을 것이다. Eigenberger 등(1986)은 조직리더들의 절차에 대한 통제 용이성을 가지고 상호작용 정의의 중요성을 설명한다. 조직 리더들의 부하에 대한 배려나 존중 행동은 정적(static)이고 비인격성을 갖는 조직정책이나 공식적 의사결정 절차에 비해 조직 지원 지각에 더 많은 영향을 미친다고 밝혔다. 이는

공식적, 비인격적 특징을 갖는 정책이나 절차에 비해 개인 간 상호작용과정에서 리더들이 보다 많은 재량 발휘나 통제가 가능하기 때문이라고 주장하였다. 사용자와 같이 노조도 일부 절차(즉, 노조원의 일상적 작업 활동에 대한 고충처리 준비 및 이행 등)에는 상대적으로 많은 재량권을 갖는 반면 다른 절차(즉, 단체협약 사항의 이행이나 법률 요건의 충족 등)에는 상대적으로 적은 재량권을 갖는다. 이에 반해 노조원에 대한 예의, 공손함, 의사결정 절차의 설명 등과 같은 상호작용 과정에서 노조간부들의 행동은 공식적 절차에 비해 상대적으로 재량 발휘나 통제가 용이하다(Eigenberger 등, 1997; Folger and Cropanzano, 1998). 위의 이론 고찰을 근거로 절차관련공정성과 노조지원지각의 관계에 대해 다음의 가설을 설정한다.

가설 3 : 상호작용정의는 절차적 정의 보다 노조지원 지각에 더 큰 영향을 미칠 것이다.

지금까지의 이론 고찰을 토대로 본 연구에서는 <그림 1>과 같이 노조 몰입 및 참여에 관한 이론 모델을 제안하고, 이를 실증적으로 검증하고자 한다.



<그림 1> 노조 몰입 및 참여에 관한 이론 모델

3. 연구방법

3.1 표본의 특성

본 연구는 노조몰입 및 노조참여에 대한 이론 모델의 검증, 그 결정요인들과 그들의 상호관계를 규명하고자 하였다. 수도권 지역의 제조업 및 사무직 14개 노조를 대상으로 약 2,500여부의 설문지를 회사를 직접 방문하여 배포하였으며, 한 달여 동안 약 1,500여부를 회수하여(회수율 약 62%) 이 가운데 1,195부를 분석에 사용하였다. 노조관련연구가 드문 상황에서 설문지 회수율에 대한 일반적 기준을 고려하기는 어렵지만 외국의 사례를 고려 시 회수율이 상대적으로 높아 설문응답비율에 따른 결과의 영향은 크지 않을 것으로 판단된다. 회수된 설문지 가운데 설문응답이 불성실하거나 노조가입연수가 1년 미만인 노조원의 설문지 그리고 과도한 오류가 있는 설문지는 분석에서 제외하였다.

본 연구의 표본은 남자가 76%, 여자가 24%이며, 나이는 30세 이상이 70%이며 이 가운데 30대가 약 52%로 가장 많다. 학력은 고졸 이하가 51%, 대졸 이상이 39%를 차지하며 고졸 이하는 대부분 제조업근로자들이다. 직위는 일반사원이 약 63%, 대리급 이상이 30%이다.

<표 1> 연구표본의 주요 특징

항 목		항목 수	비율(%)
성 별	남	894	76.09
	여	281	23.91
나 이	25세 이하	144	12.05
	25세 이상~30세 미만	210	17.57
	30세 이상~40세 미만	622	52.05
	40세 이상~50세 미만	195	16.32
	50세 이상	24	2.01
학 력	중졸 이하	33	2.81
	고졸	566	48.25
	전문대졸	115	9.80
	대졸	378	32.23
	대학원졸	81	6.91
직 위	일반사원	732	62.51
	조장급	27	2.31
	반장급	31	2.65
	주임급	27	2.31
	대리급 이상	354	30.21

3.2 변수의 측정 및 신뢰성

3.2.1 노조 참여 의도

노조 참여 의도는 Kelly and Kelly(1994)의 연구에서 사용된 측정항목을 근거로 하여 일반적 노조활동(general union activities)의도 및 파업지지의도로 측정하였다. 일반적 노조활동(general union activities)은 작업장 수준에서 업무와 관련하여 문제가 발생할 경우 대응 행동에 대한 참여의도를 과거와 미래로 구분하여 리커트 스타일의 5단계 척도(1 = 전혀 하지 않는다, 5 = 적극적으로 행동한다)로 측정하였다. 파업지지 의도는 임금수준, 공정한 처우, 노조전임자의 해고 · 복직, 구조조정으로 인한 파업 등 10가지의 사안에 관련하여 파업발생시 파업지지의도를 '지지'와 '지지하지 않음'의 이분 척도로 측

정하였다. 노조활동의도(과거), 노조활동의도(미래), 파업지지의도 측정치들의 Cronbach α는 각각 0.642, 0.676, 0.890,이었다. 이 세 범주의 측정치들은 각 범주별로 통합되어 공변량구조분석 시 노조참여의도의 측정지표로 사용되었다.

3.2.2 노조몰입

노조몰입에 대한 측정치는 Gordon 등(1980)의 노조몰입 측정치 21개 가운데 6개 항목을 선택하여 측정하였다. 각 항목 모두 리커트 스타일의 5점 척도를 사용하였다(1 = 전혀 그렇지 않다, 5 = 매우 그렇다). 본 연구에서의 노조지원 지각 측정치의 Cronbach α는 0.841이였다. 이 측정치들은 공변량구조분석시 노조몰입의 측정치로 사용하기 위하여 3범주에 각각 2개씩 무작위로 할당한 후 각 범주별로 통합되었다.

3.2.3 노조지원지각

노조지원지각에 대한 측정치는 Eigenberger 등(1986)이 개발한 조직지원 측정항목을 기초로 하여 Shore, Tetrick, Sinclair 그리고 Newton(1994) 등이 수정하여 개발한 15개 항목을 사용하였다. 각 항목별로 '조직'을 '노조'로 대체하여 사용하였다(노조는 나의 의견에 관심을 보인다). 각 항목 모두 리커트 스타일의 5점 척도를 사용하였다(1 = 전혀 그렇지 않다, 5 = 매우 그렇다). 본 연구에서의 노조지원 지각 측정치의 Cronbach α는 0.927이였다. 이 측정치들은 공변량구조분석시 노조지원의 측정치로 사용하기 위하여 3범주에 각각 5개씩 무작위로 할당한 후 각 범주별로 통합되었다.

3.2.4 노조도구성

노조도구성은 노조가 근로 조건과 관련된 제반 조건을 개선하는데 얼마나 도움이 되는지를 측정하였다. 구체적으로 임금수준, 복리후생, 근로조건, 회사의 감독스타일, 공정한 대우 등 5가지의 근로조건 개선에 도움이 되는 정도를 측정하였다. 예컨대 임금수준과 관련해서는 '노조는 임금수준을 개선하는데 도움이 된다'로 측정하였다. 각 항목의 척도는 리커트 스타일의 5점 척도를 사용하였다(1 = 전혀 그렇지 않다, 5 = 매우 그렇다). 본 연구에서 노조도구성의 Cronbach α는 0.926이었다. 이 측정치들은 공변량구조분석시 노조도구성의 측정치로 사용하기 위하여 3범주에 각각 2개와 1개씩 무작위로 할당한 후 각 범주별로 통합되었다.

3.2.5 절차적 정의와 상호작용 정의

절차적 정의와 상호작용 측정치는 Moorman(1991)이 개발한 측정치를 사용하였다. 이 측정치는 절차관련공정성이 다차원적이라는 주장(Greenberg, 1990; Tyler and Bies, 1990)을 반영하여 개발된 것으로서 조직이 공정한 절차를 사용하는가에 대한 지각을 측정하는 '절차적 정의' 측정치와 공식적 절차가 이루어지는 과정에서 나타나는 노조간부와 노조원간의 상호작용에 대한 공정성 지각의 정도를 측정하는 '상호작용 정의' 측정치로 구성되어 있다. 절차적 정의는 '우리 노조는 의사결정에 대하여 이의를 제기할 수 있는 절차가 마련되어 있다.' 등 7개 항목을 사용하였다. 상호작용정의는 '우리 노조의 간부는 주요한 의사결정 시에 나의 관점을 고려한다.' 등 6개 항목을 사용하였다. 각 항목의 척도는 리커트 스타일의 5점 척도를 사용하였다(1 = 전혀 그렇지 않다, 5 = 매우 그렇다). 본 연구에서의 절차적 정의 측정치의 Cronbach α는 0.936이고 상호작용 정의 측정치의 Cronbach α는 0.874였다. '절차적 정의' 측정치들은 공변량구조분석시 절차적 정의의 측정치로 사용하기 위하여 3범주에 각각 2개와 3개씩 무작위로 할당한 후 각 범주별로 통합되었다. '상호작용 정의' 측정치들은 공변량구조분석시 상호작용 정의의 측정치로 사용하기 위하여 3범주에 각각 2개씩 무작위로 할당한 후 각 범주별로 통합되었다.

<표 2> 측정항목에 대한 신뢰도분석결과

항 목		항목 수	신뢰도(α)
노조참여 의도	노조활동(과거)	4	0.642
	노조활동(미래)	4	0.676
	파업지지	10	0.890
노조몰입		6	0.841
노조지원지각		15	0.927
노조도구성		5	0.926
절차적 정의		7	0.936
상호작용 정의		6	0.874

4. 실증분석 결과

4.1 기술통계 및 상관관계

이론 모델의 검정에 앞서 제 변수 간 상관관계 분석 결과를 <표 3>에 제시하였다. 상관관계분석 결과 이론모델에서 제시한 변수 간 관계가 대체로 지지되고 있으나 일부 이론모델에서 제시하지 않은 변수 간 관계가 나타나고 있다. 우선 노조참여는 노조몰입과 상관관계가 가장 높게 나타났으며(r = .29), 노조지원지각(r = .26), 노조도구성(r = .22), 절차공정성(r = .22), 상호작용공정성(r = .20)의 순으로 상관관계가 높게 나타났다. 노조몰입은

<표 3> 기초통계,신뢰성 지수 및 상관관계 분석 결과

변 수	MEAN	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. 성별	1.2	0.4	1									
2. 나이	34.2	6.5	-0.439*	1								
3. 학력	2.9	1.1	-0.291*	0.132*	1							
4. 근속	8.4	4.3	-0.245*	0.681*	-0.015	1						
5. 상호공정성	3.2	0.6	-0.054	0.084*	-0.120†	0.038	1					
6. 절차공정성	3.1	0.7	-0.049	0.090*	-0.190*	0.034	0.687*	1				
7. 노조지원	3.2	0.5	-0.089*	0.135*	-0.176*	0.028	0.715*	0.676*	1			
8. 노조도구성	3.6	0.7	-0.153*	0.141*	-0.090*	0.048	0.564*	0.530*	0.667*	1		
9. 노조몰입	3.2	0.6	-0.146*	0.187*	-0.103*	0.078*	0.599*	0.601*	0.729*	0.626*	1	
10 .참여의도	2.0	0.5	-0.144*	0.130*	0.064†	0.018	0.198*	0.217*	0.255*	0.221*	0.293*	1

주) * $p < .01$, † $p < .05$, N = 1161.

노조지원지각(r = .73)과 노조도구성(r = .63)과, 그리고 노조지원지각은 절차공정성(r = .68) 및 상호작용공정성(r = .72)과 높은 상관관계를 보이고 있다. 이러한 결과는 이론 모델에서 제시한 연구변수들의 관계를 지지하는 결과이다. 한편 노조도구성은 노조몰입(r = .63)보다는 노조지원지각(r = .67) 보다 높은 관계를 갖는 것으로 나타나 이론 모델에서 제시한 것과 달리 노조도구성과 노조지원지각의 직접적 관계가 존재할 수 있음을 제시하고 있다.

<표 3>의 상관관계분석 결과는 노조몰입과 그 결정요인인 노조지원지각 그리고 노조도구성 간 매우 높은 상관관계를 보여주고 있다. 따라서 구성들 간 중복성의 문제가 제기되고 있어서 이들 변수들이 과연 상호 구분되는 독립적인 구성인지에 대한 규명이 필요하다. 그러나 어떤 요인들이 서로 상관되었다고 해서 개념적으로 동일한 것은 아니며 다차원성에 대한 타당성이 저 평가되는 것은 아니다. 왜냐하면 어떤 요인이 상관되었는가보다는 차원들이 개념적으로 구분되는가가 보다 중요한 문제이기 때문이다(Judge and Welbourne, 1994). 이하에서 이들 변수가 개념적으로 동일한 것인지, 서로 구분되는지를 실증적으로 분석하고자 한다.

4.2 측정모형의 타당성 검증

본 연구에서는 노조지원지각, 노조도구성, 그리고 노조몰입의 판별타당성을 검증하기 위하여 LISREL 8판(Joreskog, K. G. and Sorbom, K., 1993)을 이용하여 확인적 요인분석(confirmatory factor analysis)을 실시하여 노조지원지각 등 제 항목들이 각기 다른 개념들로 서로 구분되는지(Bollen, 1989)를 평가하였다. 각 변수들에 대한 판별타당성은 각 차원들이 구분되는 정도로 평가할 수 있다. 즉, 노조몰입이 하나의 요인임을 가정하는 1요인모델, 노조몰입과 노조도구성 등 3가지의 2요인 모델, 그리고 노조몰입, 노조지원, 노조도구성이 각각 다른 요인임을 가정하는 3요인 모델의 부합도를 상호 비교한다. 만일 1요인 모델과 2요인 모델의 각 차원들의 측정치가 판별타당성을 갖는다면 이론모델인 3요인 모델의 부합도에 비하여 이들 모델의 적합도가 나쁘지 않게 나타날 것이다. 공분산구조 분석을 위하여 변수들의 측정항목들을 각 변수별로 3가지의 지표 아이템으로 통합하였다(Moorman et al., 1998 참조). 각 변수별 측정항목들을 무작위로 세 집단으로 분류하고 집단별로 평균점수를 산출, 각 변수의 측정지표 항목으로 사용하였다.

<표 4>는 노조몰입, 노조지원지각 그리고 노조도구성의 판별타당성 분석을 위한 각 모델들의 적합도 지수를 비교, 분석한 것이다. 분석결과에 의하면 1요인 모델과 2요인 모델들에 비하여 3요인 모델(이론모델)의 적합도가 가장 좋은 것으로 나타났다.

<표 4> 확인적요인 분석 결과

	x^2	df	x^2/df	NFI	CFI	GFI	AGFI	RMR
1요인 모델	1,587.3	27	58.788	0.82	0.83	0.77	0.61	0.071
2요인 모델 1	1,095.6	26	42.139	0.89	0.89	0.83	0.70	0.073
2요인 모델 2	1,425.0	26	54.807	0.85	0.85	0.79	0.63	0.064
2요인 모델 3	426.7	26	16.412	0.95	0.95	0.92	0.87	0.043
3요인 모델	130.3	24	5.4296	0.98	0.99	0.98	0.95	0.026

주) RMR = Root Mean Square Residual,
GFI = Goodness-of-Fit Index,
AGFI = Adjusted Goodness-of-Fit Index,
NNFI = Non-Normed Fit Index ,CN = Critical N
2요인 모델 1 : 노조도구성 × 노조몰입, 2요인 모델 2 : 노조지원 × 노조도구성, 2요인 모델 3 : 노조지원 × 노조몰입

1요인모델은 낮은 적합도를 보이고 있으며(χ^2/df = 58.79, NFI = 0.82, CFI = 0.83, GFI = 0.77, AGFI = 0.61, RMR = 0.071), 이론모델인 3요인 모델에 비하여 적합도도 유의하게 낮게 나타났다(χ^2의 차이 = 1456.97, 자유도 차이 = 3, $p < 0.01$). 세 가지의 2요인 모델 중 가장 높은 적합도를 보이는 경우(노조지원 및 노조몰입)에도 3요인 모델에 비하여 적합도는 떨어지는 것으로 나타났다(χ^2의 차이 = 296.41, 자유도 차이 = 2, $p < 0.01$). 이에 반해 3요인 이론모델은 모든 적합도 지표에서 적합성 기준을 넘는 값을 나타내고 있으며(χ^2/df = 5.42, NFI = 0.98, CFI = 0.99, GFI = 0.98, AGFI = 0.95, RMR = 0.026), 다른 대안적 모델에 비하여 가장 우수한 적합도를 보이고 있어 3요인 이론모델의 판별타당성에 대한 주장이 타당한 것으로 나타났다. 요컨대, 노조몰입, 노조지원지각, 그리고 노조도구성은 높은 상관관계를 가지고 있지만 확인적 요인분석결과에 의하면 이들은 3개의 차원들로 서로 구분되는 개념으로 볼 수 있다.

4.3 모형의 적합성 및 가설 검증

이론 모델 및 수정모델의 구조방정식 모델의 적합도를 <표 5>에 제시하였다. 이론모델은 적합도 지수가 0.9를 상회하는 수준이며 RMR는 0.05의 수준이다(χ^2/df = 4.72, NFI = 0.96, CFI = 0.97, GFI = 0.95, AGFI = 0.93, RMR = 0.050). 그리고 연구변수들의 각 경로가 유의한 계수를 나타내고 있다. 그러나 이론 모델이 우수한 적합성을 보이더라도, 이를 대체할 수 있는 보다 나은 수정모델이 존재할 수 있으므로, 이론모델에 더하여 수정모델을 설정하여 비교, 평가하였다. 수정모델 1은 이론모델에서 제시되지 않은 노조도구성의 노조지원지각의 직접적 관계, 즉 노조도구성이 노조몰입 뿐만 아니라 노조지원지각에 영향을 미치고 있다는 것을 제시한다.

<표 5> 모델의 적합성 지수 분석결과

	χ^2	df	χ^2/df	NFI	CFI	GFI	AGFI	RMR
이론모델	602.14	127	4.741	0.96	0.97	0.95	0.93	0.050
수정모델 1	475.61	126	3.775	0.97	0.98	0.96	0.94	0.039
수정모델 2	458.60	125	3.669	0.97	0.98	0.96	0.94	0.038

주) 수정모델 1 : 이론모델에 노조도구성 → 노조지원지각 경로 추가.
수정모델 2 : 수정모델 1에 절차적 정의 → 노조몰입 경로 추가.

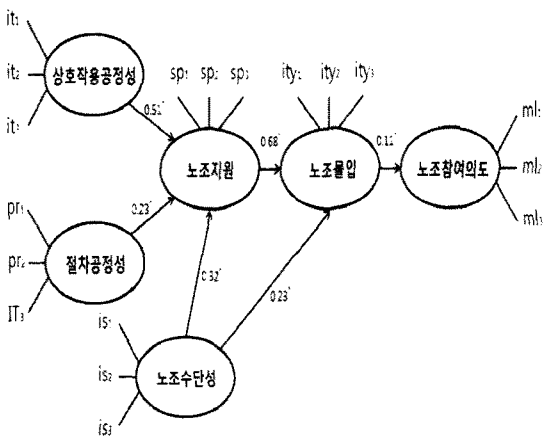
수정모델 1은 모든 적합성지수에서 적합도 기준을 충족하고 있으며, 이론모델과 비교할 때 모든 지표에서 보다 우수한 것으로 나타났다(χ^2의 차이 = 126.53, 자유도 차이 = 1, $p < 0.01$). 수정모델 2의 경우에는 수정모델 1에서 경로를 1개 더 추가한 것으로 전반적인 적합도는 모든 지표에서 충족되고 있으나 수정모델1 비해볼 때 NFI, CFI, AGFI 등에서는 개선 효과가 없으며 χ^2과 RMR에서 미미한 개선효과만이 나타나고 있다. 따라서 간명성원칙을 고려할 때 수정모델1이 가장 우수한 것으로 평가된다. 따라서 본 연구에서는 수정모델 1를 기반으로 연구 가설을 검증하였으며, 그 결과를 <표 6>에 제시하였다.

<가설 1>에서 제시된 노조몰입과 노조참여의도의 관계는 정(+)의 유의한 관계가 나타나고 있어 가설이 지지되었다. <가설 2>에서 제시된 것과 같이 노조지원지각과 노조도구성 모두 노조몰입과 정(+)의 관계를 갖지만, 노조지원지각이 노조도구성보다 노조몰입에 보다 큰 영향을 미치는 것으로 나타나 <가설 2>는 지지되었다.

<표 6> 수정모델의 경로계수 및 가설 검증

가 설	경 로	경로계수	Pr > |t|	결 과
가설 1	노조몰입 → 노조참여의도	0.11	0.02	가설지지
가설 2	노조지원지각 → 노조몰입	0.68	0.04	가설지지
	노조도구성 → 노조몰입	0.23	0.03	가설지지
가설 3	상호작용정의 → 노조지원지각	0.51	0.05	가설지지
	절차적 정의 → 노조지원지각	0.23	0.03	가설지지
수정모델의 추가경로	노조도구성 → 노조지원지각	0.32	0.03	-

또한 절차적 정의와 상호작용정의가 모두 노조지원지각에 영향을 미치지만 상호작용정의가 보다 큰 영향을



<그림 2> 수정모델 1의 경로계수

미치는 것으로 나타나 <가설 3> 또한 지지되었다. 한편 가설에서 제시되지 않았으나 노조도구성은 노조몰입뿐만 아니라 노조지원지각과도 직접적 관계가 있는 것으로 나타났다. 이는 노조도구성이 노조지원지각을 통해 노조몰입에 간접적 영향을 미칠 수 있다는 것을 의미한다.

5. 결 론

본 연구는 최근의 노조운동의 조직역량 강화를 위한 대응방안의 하나로써 노조원의 긍정적 태도와 행동을 유발하여, 노조의 조직 유효성과 역량을 제고할 필요가 있다는 인식 하에 미시적 차원의 조직행동론적 접근을 통해 그 방안을 제시하고자 하였다. 이를 위해 그간 국내에서 상대적으로 연구가 미진한 노조관련 핵심적인 태도변수들의 관계를 규명하고, 노조원의 몰입과 참여태도에 대한 모델을 제시하고 이를 검증하고자 하였다. 구체적으로 노조원의 이해와 욕구의 충족 여부에 따라 노조에 대한 태도와 행동의도가 달라질 것이라는 사회적 교환관점에 기초하여, 노조참여 및 노조몰입을 결정하는 요인으로 노조지원지각과 노조도구성, 노조의 절차적 정의 및 상호작용 정의의 역할을 규명하고자 하였다.

본 연구 결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 노조몰입이 노조 참여의도의 가장 중요한 직접적인 결정요인이며, 특히 노조지원지각과 노조도구성은 참여의도와 관계가 있지만 노조몰입을 통해 간접적으로 참여의도에 영향을 미친다는 것이다. 이는 태도와 행동의 인과관계를 설명하는 개념적 모형(Steers, 1982), 즉 인지적 요소가 정서적 요소에, 정서적 요소가 행동의도에 영향을 미치는 일반모형을 확인 한 것으로 이해된다. 노조도구성이 임금인상 등 수단적 결과들을 얻을 수 있는 행동에 직접적으로 영향을 미칠 수도 있으나, 일반적으로 노조몰입은 노조도구성에 비해 다양한 행동의도를 예측(Sverke and Kuruvilla, 1995)한다는 선행연구를 지지하는 결과로 해석된다. 둘째, 노조지원지각과 노조도구성 모두 노조몰입과 관계를 갖지만, 노조지원지각의 영향력이 보다 높게 나타났다. 이는 노조원들이 노조와의 경제적 교환보다 사회 · 정서적 교환을 보다 중요하게 고려하며, 노조에 대한 태도 형성에 있어서 사회 · 정서적 욕구의 충족을 보다 중시한다는 의미로 해석된다. 그러나 연구 표본 노조원들이 갖는 가치 및 욕구 수준의 정도, 노조의 운영방식 등 상황 조건을 고려하여 결과의 해석에 신중을 기할 필요가 있다. 즉 이론 고찰에서 제시한 Chan 등(2004)의 연구와 같이 특정 노조의 상황과 개인의 욕구 유형에 따라 경제적 교환가치를 보다 중요하게 고려할 수 있을 것이다. 셋째, 절차관련정의(상호작용 정의 및 절차적 정의)에 대한 지각이 노조지원지각에 영향을 미치며, 특히 상호작용정의의 영향력이 보다 큰 것으로 나타났다. 이는 노조의 의사결정 절차에 대한 노조원의 영향력과 통제력(결과 극대화를 위한 자기실현 목적)뿐만 아니라 노조원의 가치나 견해를 존중하는 노조와 노조간부의 모습이 중요하지만 노조원들은 후자를 보다 중요하게 고려한다는 것을 의미한다. Eigenberger 등(1986)의 관점에 의하면, 노조원들은 노조와 간부들의 자율성 발휘가 상대적으로 제약되는 제도나 규칙의 공정성보다는 자율성 발휘가 용이한 제도나 규칙의 운영과정에서 노조원을 존중하고, 배려하는 노조간부들의 행동을 보다 중요하게 고려한다는 것이다. 이상과 같은 연구결과들은 하나의 지속적인 조직체로써 노조도 다양한 사회조직과 마찬가지로 사회적 교환관계의 원리가 일반화될 수 있음을 제시한다.

본 연구는 노조운동의 쇠퇴에 대한 다양한 대응방안이 모색되고 있는 현 시점에서 노조의 내부 운영과 관련하여 노조운동에 대해 실제적 시사점을 제공한다. 첫째, 노조 조직은 사용자 조직과 조직원의 충성을 놓고 서로 경쟁하는 관계이며, 특히 환경이 역동적인 최근의 상황 하에서 경쟁이 더욱 치열해진다고 할 때, 노조가 경쟁 우위를 점하기 위해서는 노조가 사용자 조직 보다 구성원과의 관계에서 보다 좋은 교환관계의 질을 유지해야 하며, 이를 위해 보다 많은 급부를 제공해야 한다는 것이다. 둘째, 공동체로써 노조의 힘과 영향력을 강화하기 위해서는 노조원들의 경제적 이해의 충족을 위한 노력뿐만 아니라, 노조원들의 노조참여를 통한 사회 · 정서적 욕구의 충족과 노조원의 가치와 의견을 존중하는 조직운영방식이 필요하다는 것이다. 노조원의 다양한 이해와 욕구를 파악하기 위한 일상적, 현장 수준의 제도 및 절차의 구축, 노조원 개인의 의사와 견해를 존중하고, 토론과 합의를 중시하는 민주적인 조합운영이 필요하다. 특히 이를 실행할 수 있는 노조간부들의 민주적, 노조원 존중의 가치관 정립과 이와 관련된 교육이 중요하다고 하겠다. 결국 실질적인 의미의 내부 민주주의를 정착시킴으로써 노조원의 노조에 대한 긍정적 태도와 행동을 유인할 수 있으며, 이를 통해 노조의 조직역량의 확충과 사용자에 대한 영향력을 실질적으로 확대할 수 있을 것이다. 산별노조 추진에 따른 조합규모의 확대, 권력의 집중, 효율성과 전문화 요구가 증대되는 상황에서 관료제의 발전이 불가피하다고 볼 때(조효래, 2007), 기존 기업별 노조에서 정착된 민주적 관행과 역량이 확보되지 않는다면, 내부 정치의 과다와 혼란으로 인해 향후 혼란이 더욱 가중될 것이다. 마지막으로 노동계와 학계에서 주창되고 있는 서비스 모델의 극복과 조직화모델의 확산과 관련하여, 서비스 모델과

조직화모델의 이분법적 접근이 지양될 필요가 있다. 노조원에 대한 서비스를 단순히 경제적 조합주의 시각에서 그치는 것이 아니라 노조가 해당 노조원의 이해와 욕구를 충족시키고, 절차적 민주주의를 존중하는 넓은 의미의 서비스로 이해되어야 하고, 이를 기반으로 노조의 조직기반을 확충, 사용자를 대상으로 한 전략 및 전술적 다양성을 시도할 수 있어야 할 것이다.

본 연구과정중에서 예상하지 못했던 결과는 노조 수단성이 노조 몰입 뿐 아니라 노조지원지각과도 직접적 관계가 있다는 것이다. 이러한 결과에 대해서는 보다 자세한 인과관계에 대하여 추후 보완 연구가 이루어져야 할 것이다.

본 연구는 노조 몰입 및 참여에 관한 이론 모델을 한국 상황에서 검증하고자 태도 관련 핵심변수들을 고려한 반면, 이들 변수들의 관계에 영향을 미치는 다양한 상황변수들, 예컨대 노사관계 상황, 노조가 속한 상급단체 등 노조의 성격, 노조원들의 가치 성향 등을 고려하여 적절하게 통제하지 못한 측면이 있다. 이는 본 연구의 설명력에 문제를 야기할 가능성이 있다. 향후 연구에서 이를 고려한다면 보다 충분한 설명력을 가질 수 있는 연구가 될 것이다. 또한 설문조사 방식에 의한 횡단적 자료에만 의존했기 때문에 공통분산(common method variance)의 문제, 인과관계에 대한 명확한 규명을 하는데 한계가 있다. 향후 객관적 자료를 활용한 종단적 연구를 통해 추가적 보완이 필요할 것이다.

참고문헌

[1] 김명언, 김효선; "노조몰입과 회사몰입 : 상호관계성 및 선행변인들", 한국심리학회지, 11(1) : 113-135, 1998.

[2] 김정남, 권진순; "노조원의 이중몰입에 대한 역할갈등이론적 검증", 산업경제, 11 : 79-103, 2000.

[3] 김정한; "노동조합몰입의 결정요인에 관한 연구", 인사·조직연구, 4(1) : 133-167, 1996.

[4] 서재현; "조직정의가 조직몰입과 노조몰입의 형성에 미치는 영향에 관한 연구", 인력 개발연구, 2(1) : 101-124, 2000.

[5] 서재현, 이진규; "노조몰입과 조직몰입의 구성 타당성 연구", 경영학연구, 23(특별호) : 41-56, 1994.

[6] 이병훈, 유제민; "이중몰입의 구조방정식모형에 관한 연구 : 개념구성과 인과경로를 중심으로", 한국사회학, 36(6) : 83-108, 2002.

[7] 이을터, 이장원; "한국과 중국 근로자들의 이중몰입 실증연구", 노동정책연구, 6(3) : 131-158, 2006.

[8] 정연앙; "조직(회사)몰입과 노동조합몰입을 통한 노사관계안정도의 평가", 경영학연구, 27(2) : 439-464, 1998.

[9] 조효래; "노동조합내부 정치와 토의 민주주의", 산업노동연구, 13(1) : 209-238, 2007.

[10] Alexander, S., Sinclair, R., and Tetrick, L. E.; "The role of organizational justice in defining and maintaining the employment relationship," in L. E. Tetrick and J. Barling(Ed.), *Changing employment relationl : Behavioral and Social Perspectives*, American Psychological Association, Washington, DC, 61-89, 1995.

[11] Armeli, S., Eisenberger, E., Fasolo, P., and Lynch, P.; "Perceived organizational support and police performance : The moderating influence of socioemotional needs," *Journal of Applied Psychology*, 83 : 288-297, 1998.

[12] Aryee, S, and Chay, Y. W.; "orkplace Justice, Citizenship Behavoir, and Turnover Intentions in a Union Context : Examining the Mediating Role of Perceived Union Support and Union Instrumentality," *Journal of Applied Psychology*, 86 : 154-60, 2001.

[13] Bamberger P. A., A. N. Kluger, and R. Suchard; "The antecedents and consequences of union commitment : a meta analysis," *Academy of Management Journal*, 42(3) : 304-318, 1999.

[14] Barling, J., Wade, B., and Fullagar, C.; "Predicting employee commitment to company and union : Divergent models," *Journal of Occupational Psychology*, 563 : 49-61, 1990.

[15] Becker, H. S.; "Notes on the concept of commitment," *American Journal of Sociology*, 66 : 32-42, 1960.

[16] Blau, P.; *Exchange and power in social life*, Wiley Press, New York, 1964.

[17] Bollen, K. A.; *Structural equations with latent variables*, Wiley, New York, 1989.

[18] Chan, A. W., E. Snape, and T. Redman; "Union commitment and participation among Hong Kong firefighter : a development of an integrative model," *International Journal of Human Resource Management*, 15(3) : 533-548, 2004.

[19] Eigenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., and Lynch, P.; "Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction," *Journal of Applied Psychology*, 82 : 812-820, 1997.

[20] Eigenberger, R., Huntington, S., and Sowa, D.; "Perceived organizational support," *Journal of Applied Psychology*, 71 : 500-507, 1986.

[21] Fahr, J., Early, P. C., and Lin, S.; "Impetus for action : A cultural analysis of justice and organizational citizenship behavior in Chinese society," *Administrative Science Quarterly*, 42 : 421-444, 1997.

[22] Folger, R. and Cropanzano, R.; *Organizational justice and human resource management. Thousand* Oaks, Sage, CA, 1998.

[23] Fullagar, C. and Barling, J.; "A longitudinal test of a model of the antecedents and consequences of union loyalty," *Journal of Applied Psychology*, 74 : 213-227, 1989.

[24] Fullagar, C., D. McCoy, and C. Schull; "The Socialization of Union Loyalty," *Journal of Organizational Behavior*, 13 : 13-27, 1992.

[25] Fuller, J. B. and Hester, K.; "The impact of labor relations climate on the union participation process," *Journal of Labor Research*, 19 : 113-127, 2001.

[26] Fuller, J. B. and Hester, K.; "A Closer look at the relationship between justice perceptions and union participation," *Journal of Applied Psychology*, 86 : 1096-1105, 2001.

[27] Gallagher D. G. and Clark P. F.; "Research on Union Commitment : Implications for Labor," *abor Studies Journal*, 14 : 52-71, 1989.

[28] Gordon, M. E., Philpot, J. W., Burt, R. E., Thompson, C. A., and Spiller, W. E.; "Commitment to union : Development of a measure and an examination of its correlates," *Journal of Applied Psychology*, 65 : 479-499, 1980.

[29] Gouldner, A. W.; "The norm of reciprocity : A preliminary ststement," *American Sociological Review*, 25 : 161-178, 1960.

[30] Greenberg, J.; "Organiaztional justice : Yesterday, today, and tomorrow," *Journal of Management*, 16 : 399-432, 1990.

[31] Homans, G. C.; *Social Behavior : Its elementary forms*, Routledge and Kegan Paul, London, 1961.

[32] Iverson, R. and Kuruvilla, S.; "Antecedents of union loyalty : The influence of individual dispositions and organizational context," *Journal of Organizational Behavior*, 16 : 557-582, 1995.

[33] Joreskog, K. G. and Sorbom, D.; *LISREL 8 : User's reference guide*, Scientific Sotfware, London, 1993.

[34] Judge, T. A. and Welbourne, T. M.; "A confirmatory investigation of the imensionality of pay satisfaction questionnaire," *Journal of Applied sychology*, 79 : 461-466, 1994.

[35] Kelly, C. H. and Kelly, J.; "Who Gets Involved in Collective Action? Social-Psychological Determinants of Individual Participation in Trade Union," *Human Relations*, 47 : 63-88, 1994.

[36] Kochan T. A.; *Collective bargaining and industrial relations : From theory to policy and practice,* Irwin, Homewood, IL, 1980.

[37] Kochan T. A., Katz H. C., and Mckersie R. B.; *The Transformation of American Industrial Relations*, Basic Books, New York, 1986.

[38] Korsgaard, M. A., Schweiger, D. M., and Sapienza, H. J.; "The role of procedural justicein building commitment, attachment, and trust in strategic decision-making teams," *Academy of management Journal*, 38 : 60-84, 1995.

[39] Lind, E. A. and Tyler, T. R.; *The social psychology of procedural justice*, Plenum Press, New York, 1988.

[40] Moorman, R. H.; "Relationalship between organizational justice and organizational citizenship : Do fairness perceptions influence employee citizenship," *Journal of Applied Psychology*, 76 : 845-855, 1991.

[41] Moorman, R. H., Blakely, G. L., and Niehoff, B. P.; "Does perceived organizational support mediate the relationship between procedural justice and organizational citizenship behavior?" *Academy of Management Journal*, 41 : 351-357, 1998.

[42] Newton, L. A. and Shore, L.; "A model of union membership : Instrumentality, commitment, and opposition," *Academy of management Review*, 17 : 275-298, 1992.

[43] Shore, L. M., Tetrick, L. E., Sinclair, R. R., and Newton, L. A.; "Validation of a measure of perceived union support," *Journal of Applied Psychology*, 79 : 971-977, 1994.

[44] Sinclair, R. R. and Tetrick, L. E.; "Social exchange and union commitment : A comparison of union instrumentality and union support perceptions," *Journal of Organizational Behavior*, 16 : 669-680, 1995.

[45] Sverke, M. and Kuruvilla, S.; "A new conceptualization of union commitment : Development and test of an integrated theory," *Journal of Organizational Behavior*, 16 : 505-532, 1995.

[46] Tetrick, L. E.; "Developing and maintaining union co-

mmitment : A theoretical framework," *Journal of Organizational Behavior*, 16 : 583-595, 1995.

[47] Thibaut, J. W. and Walker, L.; *Procedural Justice : A psychological analysis*, Erlbaum/Halstead, New York, 1975.

[48] Tyler, T. R.; "The psychology of procedural justice : A test of group value model," *Journal of Personality and Social Psychology*, 57 : 830-838, 1989.

[49] Tyler, T. R.; "Why people cooperate in organizations : An identity-based perspective," in R. Sutton and B. Staw(Ed.), *Research in organizational behavior*, JAI Press, Stamford, CT, 1999.

[50] Tyler, T. R. and Bies, R. J.; "Beyond formal procedures : Interpersonal aspects of procedural justice," in J. S. Carroll(Ed.), *Applied Social Psychology in Business Settings*, Erlbaum, Hillsdale, NJ, 1990.

[51] Tyler, T. R. and Lind, E. A.; "A relational model of authority in groups," in Zanna, M.(Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology*, 25, Academic Press, San Diego, 115-191, 1992.