creative commons

COMMONS DEED

저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:

저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.

비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.

변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 이용허락규약(Legal Code)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

Disclaimer

dCollection

經營學碩士 學位論文

조합원의 이중몰입이 직무행동지향성 및 노사관계행동지향성에 미치는 영향에 관한 연구

2007年 12月 31日

부경대학교 대학원

경영학과(인사조직전공)

손 헌 일

經營學碩士 學位論文

조합원의 이중몰입이 직무행동지향성 및 노사관계행동지향성에 미치는 영향에 관한 연구

지 도 교 수 윤 영 삼

이 논문을 석사 학위논문으로 제출함

부경대학교 대학원

경영학과(인사조직전공)

손 헌 일

손헌일의 經營學碩士 학위논문을
인준함.

2008년 2월 26일

主　審　경영학박사　김 영 조　㊞
委　員　경영학박사　홍 재 범　㊞
委　員　경영학박사　윤 영 삼　㊞

차 례

제 1 장 서론 ····· 1
제 1 절 문제의 제기 및 연구목적 ····· 1
제 2 절 연구방법과 연구체계 ····· 2

제 2 장 몰입에 관한 기존연구에 대한 검토 ····· 3
제 1 절 몰입 ····· 3
제 2 절 회사몰입 ····· 4
제 3 절 노조몰입 ····· 5
제 4 절 몰입의 결과변수 ····· 8
제 5 절 이중몰입 ····· 12
1. 이중몰입의 개념 ····· 12
2. 이중몰입의 의의 ····· 12
3. 이중몰입의 영향요인에 관한 기존연구 ····· 13
4. 이중몰입의 결과에 관한 기존연구 ····· 15
5. 이중몰입의 측정방법 ····· 17

제 3 장 행동지향성 ····· 19
제 1 절 성과관련행동지향성 ····· 19
1. 직무행동지향성 ····· 20
(1) 혁신행동지향성 ····· 20
(2) 이직의도 ····· 21
2. 직무외행동지향성 ····· 22
제 2 절 노사관계행동지향성 ····· 26

제 4 장 실증연구의 설계 ····· 28
제 1 절 실증연구모형 ····· 28
제 2 절 연구가설 ····· 29
제 3 절 변수의 조작적 정의 ····· 32

1. 노조몰입 ····· 33
2. 회사몰입 ····· 33
3. 직무행동지향성 ····· 33
4. 직무외행동지향성 ····· 33
5. 노사관계관련행동지향성 ····· 34
제 4 절 실증연구설계 ····· 34
1. 설문의 구성 ····· 34
2. 연구표본 ····· 35
제 5 절 측정도구의 신뢰도와 타당도 검증 ····· 37
1. 신뢰도 검증 ····· 37
2. 타당성 검증 ····· 38
제 6 절 자료의 분석방법 ····· 42

제 5 장 실증분석의 결과 ····· 43
제 1 절 수집된 자료의 특성분석결과 ····· 43
1. 수집된 자료의 기술통계분석결과 ····· 44
2. 변수들간의 상관관계분석결과 ····· 47
제 2 절 가설의 검증 ····· 48
제 3 절 추가분석 결과 ····· 56

제 6 장 결론 ····· 60
제 1 절 연구결과의 요약 ····· 60
제 2 절 시사점 ····· 62
제 3 절 연구의 한계와 향후연구의 방향 ····· 63

참고문헌 ····· 65
Abstract ····· 73
[부록] 설문지 ····· 75

<표 차례>

<표 1-1> 몰입이 성과에 미치는 영향에 관한 연구 ····· 8
<표 1-2> 몰입이 이직 및 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구 ····· 9
<표 1-3> 몰입이 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구 ····· 10
<표 1-4> 몰입이 기타 결과변수에 미치는 영향에 관한 연구 ····· 11

<표 4-1> 변수의 조작적 정의 ····· 33
<표 4-2> 설문의 구성 ····· 35
<표 4-3> 분석대상 표본의 일반적 특성 ····· 36
<표 4-4> 분석대상 변수의 설문문항에 대한 신뢰도 검증결과 ····· 37
<표 4-5> 몰입의 요인분석 결과 ····· 39
<표 4-6> 성과관련행동지향성 문항들의 요인분석 결과 ····· 40
<표 4-7> 노사관계행동지향성 문항들의 요인분석 결과 ····· 41

<표 5-1> 기술통계분석결과표 ····· 45
<표 5-2> 인구통계학적특성에 따른 노조몰입과 회사몰입의 차이 ····· 46
<표 5-3> 변수간의 상관관계 ····· 48
<표 5-4> 직무행동지향성의 차이 분석 결과 ····· 49
<표 5-5> 직무외행동지향성의 차이 분석 결과 ····· 51
<표 5-6> 노사관계행동지향성의 차이 분석 결과 ····· 52
<표 5-7> 가설검증 결과 요약 ····· 55
<표 5-8> 회귀분석 결과 ····· 57

<그림 차례>

[그림 1] 분류법을 이용한 이중몰입 측정 ····· 18
[그림 2] 직무행동 분류체계 ····· 20
[그림 3] 직무외행동의 범주화 ····· 25
[그림 4] 실증연구의 모형 ····· 28
[그림 5] 집단의 구분 ····· 43
[그림 6] 혁신행동지향성에 대한 집단간 차이 ····· 49
[그림 7] 이직의도에 대한 집단간 차이 ····· 50
[그림 8] 직무외행동지향성에 대한 집단간 차이 ····· 51
[그림 9] 노조참가행동지향성에 대한 집단간 차이 ····· 53
[그림 10] 파업성향에 대한 집단간 차이 ····· 54
[그림 11] 노조탈퇴의도에 대한 집단간 차이 ····· 54

제 1 장 서 론

제 1 절 문제의 제기 및 연구목적

최근 한국의 노사관계는 경쟁력 강화의 필요성 증대, 노조 조직률 감소, 산별노사관계의 구축, 비정규화 등 많은 변화를 겪고 있다. 이러한 변화 속에서 노조원들의 이중몰입이 증가하고 있다는 지적이 제시되고 있다(신병현, 2006).

노조원의 이중몰입이 증가하고 있는 것이 노조의 입장에서 우려되는 문제로 제기되었지만 그것이 어떤 영향을 미칠 것인가에 대해서는 불확실하다. 노조원은 노조에 소속된 조합원인 동시에 회사종업원이기도 하다는 점에서 회사에 몰입하는 면과 노동자들의 집단인 노조에 몰입하는 면을 갖고 있다. 하지만 회사몰입과 노조몰입이 서로 상반되는 개념이 아닐 수 있다. 즉, 회사몰입과 노조몰입이 경쟁적인 관계가 아닐 수 있다는 점에서 이중몰입은 학계에서 일찍이 인식되어 연구가 이루어져 왔다(윤홍우, 1997).

그러나 이중몰입에 관한 기존연구들은 주로 이중몰입의 선행요인과 관련된 연구들이 대부분이고 결과변수에 대한 연구들은 매우 적은 실정이다.

외국의 경우 이중몰입의 결과변수에 관한 연구로 Guest 와 Dewe(1991), Derry와 Iverson(2005) 그리고 Cohen(2005) 등의 연구가 있었고, 국내에서도 박호환(1999), 조영대・이재규(1997)의 연구들이 있었다.

하지만 이러한 선행연구에서 결과변수로 사용된 것은 경영혁신참가의사와 직무성과로서 노사관계관련성이 낮은 것들이라는 점에서 노사관계관련성이 많은 결과변수를 사용한 연구가 요구된다.

또한 이중몰입이 중요한 결과변수에 중요한 영향을 미친다고 할 때 이중몰입이 중요한 현상이라고 할 수 있다. 하지만 지금까지의 연구에서 이중몰

입의 의의, 즉, 이중몰입이 중요한 현상인가에 대한 문제가 제대로 규명되었다고 할 수 없다.

이러한 문제의식에서 본 연구는 이중몰입이 직무와 연관성이 높은 결과변수와 노사관계관련성이 높은 결과변수에 미치는 영향을 실증적으로 살펴보고자 한다.

제 2 절 연구방법과 연구체계

본 연구의 방법은 개념적 연구방법과 경험적 연구방법을 병행하되, 주로 경험적인 연구를 통해 연구목적을 달성하고자 한다. 개념적 연구는 관련문헌들을 검토하여 이중몰입의 개념을 정리하고, 이에 영향을 미치는 세부적인 선향요인들을 체계적으로 도출하여, 실증적으로 어떠한 변수가 이중몰입에 영향을 미치는 선행요인인가를 살펴보고, 사용자몰입, 노조몰입, 이중몰입이 각각 노사관계행동지향성에 미치는 영향의 차이를 분석하고자 한다.

본 연구의 체계는 다음과 같다.

본 연구의 구성은 1장은 서론으로 구성되어 연구배경과 연구의 목적 그리고 연구방법 등을 개괄적으로 제시한다.

2장과 3장은 이론적 배경으로서 우선 2장에서는 몰입에 대한 개념과 회사몰입, 노조몰입 그리고 이중몰입에 관한 이론적 배경 및 개념을 구체화하고 3장에서는 노조원의 행동지향성에 관한 이론적 배경 및 개념을 구체화하고자 한다.

4장에서는 실증연구가 토대를 두는 연구모형과 연구방법론을 제시한다.

5장에서는 실증연구의 분석결과를 해석한다.

6장에서는 결론으로서 연구결과를 요약하고 시사점, 연구의 한계 및 향후 연구 과제를 제시한다.

제 2 장 몰입에 관한 기존연구에 대한 검토

제 1 절 몰입

오늘날 개인은 한 개 이상의 대상에 동시에 몰입할 수 있는 모습을 보여준다. 예를 들면 기업, 노동조합, 정당 등을 들 수 있는데 각각의 조직에 몰입한다는 것은 특정한 대상에 대한 가치관의 일치를 통한 심리적인 애착이나 소유욕구로 인하여 그것에 대해 동일시 감정을 소유하거나 특정한 대상에 헌신하는 것을 의미하는 것이다(O′reilly & Chatman, 1986). 따라서 몰입을 연구하는 학자들은 개인이 몰입하게 되는 특정한 대상에 관심이 있는 것이 아니라 어떻게 개인이 특정한 대상에 애착하는가에 관심의 초점을 기울이고 있다(서재현·이진규, 1994).

몰입(commitment)이라는 개념을 공식적으로 처음 도입한 March 와 Simon(1958)은 “인간은 기계와 달라서 그들 자신의 위치를 상대방의 가치와 관련지어 생각하며 상대방의 목표를 자기의 것으로 만듦으로써 자신의 위치를 평가한다.”고 몰입을 설명한다. 이러한 몰입이라는 개념은 형태과학자들이 조직의 효과성을 설명하면서 광범위하게 사용되는 계기를 마련하게 되었다. 하지만 몰입에 관한 광범위한 문헌연구가 진행됨에 따라 노동자들이 경험하는 복수적인 몰입(Multiple commitment)에 대한 연구가 부족하다는 점이 지적되어 왔다(Reichers, 1986). 즉 조직구성원들은 조직내의 여러 ‘이해관련집단’과 관련되어 있다는 점이 간과되어 왔던 것이다(Pennings & Goodman, 1979). 개인은 동시에 하나 이상의 이해관련집단에 속할 수 있고, 이러한 각각의 이해관련집단들에 동일시할 때, 복수적 몰입이 일어난다. 이때, 각 이해관련집단들의 목표가 일치하고 조화될 때에는 복수적 몰입이 각 집단에 대한 몰입에 부정적인 영향을 주지 않지만, 이해관련집단의 목표

가 서로 상충될 때 개인은 어느 한 집단의 목표를 선택해야 하는 갈등을 느끼게 되어 개인의 이해관련집단에 대한 몰입들 간에 대립적 양상을 보일 수 있다. 조직내의 대표적인 이해관련 집단으로 노동조합을 들 수 있는데, 통상적으로 노조와 회사의 목표는 이해가 상반되는 속성을 지녀왔다. 한 예로, 조직의 자원을 조직의 연구개발 및 생산성 향상을 위해 사용하려는 회사의 목표는, 조직의 자원을 노동자의 고용과 수입의 안정성을 위해 노동자들에게 분배하려는 노조의 목표와 상반될 수 있다. 이러한 목표상의 갈등으로 인해 노조에 가입한 노동자들은 회사와 노조라는 두 집단의 목표를 동시에 수용하고 실행하는데 어려움을 격을 수 있다(김명언・김효선, 1998).

제 2 절 회사몰입

회사몰입의 개념은 일반적으로 조직몰입으로 전환하여 사용이 가능하다. 본 장에서 회사몰입은 조직몰입의 개념으로 서술하고자 한다.

조직몰입은 1950년대 이후 대두되어 최근에 조직행동론 분야에서 가장 주목을 받고 있는 조직구성원들의 태도 변인 중의 하나이다. 조직의 효과성을 증진시키기 위해서는 조직구성원의 만족, 특히 직무 만족을 증가시켜야 한다는 것이 종전의 일반적인 연구 경향이었다. 그러나 최근에 와서 연구자들이나 경영자들은 조직구성원의 직무에 대해 가지는 태도 못지않게 조직에 대해 가지는 태도에 깊은 관심을 가지게 되었다. 그러나 조직몰입은 Becker가 사람들이 여태까지의 투자 때문에 지대한 관심을 갖고 어떤 행동을 지속하려는 현상이라고 정의한 이후 저마다 다른 이론적 배경을 바탕으로 각기 상이한 정의를 내리고 있으며, 그 결과 조직몰입을 결정하는 설명변수와 조직몰입이 영향을 주는 결과변수에 대한 견해도 매우 다양하며 각 연구자들에 따라 각기 다른 차원에서 접근하고 있다(김희석・조영대, 1996).

조직몰입에 대한 다른 관점은 조직몰입에 대한 이론적 근거를 기준으로

크게 조직행동론 또는 태도적 접근법과 사회심리학 또는 행동적 접근법으로 나누고 있다. 조직행동론적 또는 태도적 접근법은 조직구성원이 지니는 태도적 측면을 중시하는 관점이다. 이는 개인의 목표, 가치, 규범과 조직의 목표에 일체감을 형성하려는 의도로서 개인의 목표가 곧 조직의 목표라고 할 수 있을 것이다(조영대・이재규, 1977).

이에 비해 사회심리학적 또는 행동적 접근법 하에서의 조직몰입은 개인이 과거 자신의 행동에 따라 조직에 몰입되는 접근 방법으로 보았으며, 몰입은 행동 자체가 그냥 굳어서 형성되어진 것으로 볼 수 있다. 즉 개인이 조직에서 빠져 나올 수 없게 되는 과정을 '몰입'으로 간주하는 것이다.

지금까지 조직몰입의 개념에 대한 연구 중 가장 보편적으로 인정을 받고 있는 것은 Porter와 그의 동료들의 연구(Porter, Steers, Mowday & Boulian, 1974)이다. 그들은 조직몰입을 ① 조직의 목표와 가치에 대한 강한 신뢰와 수용, ② 조직을 위하여 열심히 노력하고자 하는 의지, ③ 조직의 구성원으로 남고자 하는 강한 욕구 등 세가지 요소를 가지고 있는 개념으로 정의하고 있다.

Porter와 그의 동료들은 이 세 가지 기본적인 의미를 바탕으로 하여 조직몰입을 측정하기 위한 설문들(Organizational Commitment Questionnaire: OCQ)을 개발하였으며 지금까지 여러 학자들에 의하여 사용되고 있다.

제 3 절 노조몰입

노동조합몰입에 관한 본격적 연구는 1980년 Gordon 등이 노동조합 몰입도를 측정하기 위한 척도를 개발하여 사용함으로써 시작되었다(Gordon et al, 1980). Gordon 등은 조직심리학자들로서 노동조합몰입을 연구하기 위하여 조직몰입의 정의를 차용하여 노동조합몰입 척도를 개발하였다. 그들의 노동조합몰입에 대한 척도는 기존의 조직몰입의 개념에서 밝혀진 요인들을

반영하고 있는데 요인분석을 통해 노조몰입을 4개의 구성요소로 ① 노동조합에 대한 충성심 ② 노동조합에 대한 책임감 ③ 노동조합을 위해서 노력하려는 의사 ④ 노동조합의 목표와 이념에 대한 신념으로 구분하였다.

첫째, 노동조합에 대한 충성심(loyalty to the union)은 노동조합에 가입한 조합원으로서 자부심을 가지며, 노동조합을 통해서 제반문제를 해결하려는 수단성에 대한 인식이라는 두 가지 면을 내포하고 있다. 조합원은 노동조합을 통해서 자신의 요구충족과 이익을 제공받는 대신에 노종에 충성스런 태도를 갖는다는 것이다.

둘째, 노동조합에 대한 책임감(responsibility to the union)은 노동조합의 이익을 지키기 위하여 단체협약을 준수하는가를 살피는 등 조합원으로서 하여야 할 일상적인 의무와 책임을 완수하겠다는 책임의식을 의미한다.

셋째, 노동조합을 위해 노력할 의사(responsibility to work for the union)는 조합원으로서 일상적인 의무 이상의 일을 수행하겠다는 특별활동 의사를 말한다.

넷째, 노동조합의 목표와 이념에 대한 신념(Belief in unionism)은 노조가 제시하는 이념이나 정책에 대한 신념 또는 지지정도를 의미한다.

이와 같이 Gordon 등은 과거에 진행되었던 노조몰입에 대한 연구의 틀에서 벗어나 노조몰입에 대한 새로운 정의를 내리고 노조몰입을 측정하기 위해 새로운 측정수단을 제시하였지만, 이들의 연구는 조직몰입의 기본 개념틀을 벗어나지 못하고 있었다. 노조에 대한 책임감이라는 새로운 개념을 제외하고는 Mowday 등(1982)이 조직몰입의 특성이라 제시하였던 기본적인 차원을 그대로 사용하였다. 결국 Gordon 등은 조직몰입에 기초를 두고 노조몰입을 측정하기 위하여 노조몰입척도를 만들었다.

Gordon 등(1980)의 연구 이후 많은 연구자들에 의해 노조몰입 구성요인에 관한 연구 특히 Gordon 등이 제시한 노조몰입의 측정도구의 개념적 타당성을 검증하는 연구가 진행되었다. Ladd et. al.(1982)은 노조몰입 구성요인에 관하여 연구했으나, Gordon 등(1980)의 자료를 활용하는 범위 내에서

연구를 진행했기 때문에 Gordon의 연구와 차별을 둘 만한 큰 특징은 없다.

Fullagar(1986)의 연구는 노조몰입이 5요인으로 구성되어 있는 것을 확인하였으나 표본의 특성상(남아프리카 생산직 사원) 요인구조를 검증하였다고 보기는 어렵다. 이에 반박하여 Friedman & Havery(1986)가 OFR(Oblique Factor Rotation)방식을 사용하여 '노조에 대한 충성심'과 '노조의 목표와 이념에 대한 신념'요인을 노조에 대한 태도적 몰입으로, '노조에 대한 책임감'과 '노조를 위한 특별활동의사'를 노조에 대한 행위적 몰입의 2요인으로 재구성하였다.

국내에서도 김정환의 경험적 연구에서 노조몰입이 태도적 요인과 행위적 요인으로 구성됨을 제시한 바 있다. 그러나 대부분의 연구가 Gordon 등(1980)의 연구에서 확인된 4요인에 의한 노조몰입 구성요인을 타당한 것으로 제시하고 있는 것을 볼 수 있다. Thacker et al.(1989)은 Gordon 등(1980)의 4요인 모델이 Friedman & Havery(1986)의 2요인 모델보다 더 정확하고 안정적이며 일반화 가능한 모델이라고 주장하였다.

이상에서 볼 수 있듯이 노조몰입의 구성요소에 대해 연구자들 사이에 차이가 있다. 특히 주목되는 것은 Gordon 등이 제시한 것 중에서 노동조합에 대한 충성심이 노동조합에 가입한 조합원으로서의 자부심을 가지며, 노동조합을 통해서 제반 문제를 해결하려는 수단성에 대한 인식이라는 두 가지 면을 내포하고 있다는 것이다.

그리고 윤영삼(2002)은 이상과 같은 기존연구에 대한 검토결과로서 노조몰입의 구성요인을 ① 노조에 대한 충성심(조합원으로서 노조의 주장을 우선적으로 존중하며 노조의 권유사항에 적극적으로 임하는 정도), ② 노조에 대한 책임감(조합원으로서 일상적 의무를 수행하려는 의사의 정도), ③ 노조를 위한 활동의지(노조를 위해 특별한 일을 맡을 의지정도), ④ 노조에 대한 규범적 몰입(노조의 필요성을 비롯한 노동조합운동에 대한 믿음 정도), ⑤ 노조에 대한 수단적 몰입(노조가 자기 이해관계를 실현해 줌을 바탕으로 한 순응의 정도)으로 구분하였다.

제 4 절 몰입의 결과변수

전술한 바와 같이 조직몰입의 연구는 주로 선행변수의 발전에 그 초점이 맞추어져 있었지만 90년대 이후부터 조직몰입의 결과로 발생할 수 있는 다양한 개념들이 활발하게 제시되고 있다. 조직몰입의 효과(결과)로 발생할 수 있는 구성원들의 태도와 행동을 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 조직몰입과 성과와의 관계이다. 몰입과 성과와의 관계는 조직형태와 관리 분야의 연구에서 지속적인 관심을 받아 왔으며(Wright, 1997) 일반적으로 양자의 관계는 약하지만 긍정적이라고 할 수 있다(Mathieu and Zajac, 1990). 몰입과 성과와의 관계에 대한 연구들은 <표 1-1>과 같다.

<표 1-1> 몰입이 성과에 미치는 영향에 관한 연구

연구자	연구내용
Mowday(1974)	조직몰입은 집단의 업무성과에 영향을 미친다는 것을 밝힘.
Steers(1977)	두 집단을 대상으로 조직몰입과 개인의 업무성과에 관한 연구 수행결과, 한 집단에서만 조직몰입이 개인의 업무성과에 영향을 미치는 것으로 밝혀짐.
Meyer et al. (1989)	성과와 감정몰입, 근속몰입의 관계를 연구. 근속몰입은 성과에 부정적 영향을, 감정몰입은 성과에 긍정적 영향을 미침을 밝힘.
Mathiew& Zajac(1990)	10개의 기존연구를 종합 분석한 결과 조직몰입은 대부분 직무성과에 직접적인 영향을 미치지 않는다는 결과를 얻음.
Mackenzie (1998)	조직몰입이 가외적 역할 성과에 영향을 미침을 밝힘.
심원술(1998)	조직몰입과 업무성과의 관계에 대한 상황이론 개발을 위한 연구. 두 기업을 대상으로 연구를 실시했음. 한 집단에서는 조직몰입이 성과에 유의적인 영향을 미쳤으나, 다른 집단에서는 별다른 영향을 미치지 않는다는 결과를 얻음.

출처 : 필자 정리

둘째, 이직과 몰입과의 관계는 강한 부정적 관계라고 할 수 있다(Mathieu and Zajac, 1990; Naumann, 1993). 조직자체에 몰입한 구성원은 조직에 대해 긍정적인 태도를 가지게 되며, 따라서 조직을 떠나겠다는 의도나 실제 이직가능성이 줄어들게 된다.

이러한 주장을 지지하는 경험적 연구가 지속적으로 제시되고 있다. 몰입과 이직에 대한 기존연구결과는 <표 1-2>와 같다.

<표 1-2> 몰입이 이직 및 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구

연구자	연구내용
Marthieu & Zajac(1990)	메타분석을 통하여 조직구성원의 이직의도를 가장 정확하게 예측할 수 있는 선행요소는 조직구성원들의 조직몰입임을 밝힘.
Mowday(1982)	근속년수가 길수록 조직몰입이 강화됨을 밝힘.
Camp(1994)	조직몰입과 이직의도가 부(-)의 상관관계를 가짐을 밝힘.
Brown & Peterson(1993)	영업사원들의 직무태도 및 행동간의 관계를 다루는 많은 연구들에서 조직몰입이 이직의도를 주요 선행변인으로 제시함.
Meyen et al.(2002)	메타분석결과 조직몰입과 이직의도는 부(-)의 상관관계가 있음을 밝힘.
Stinglhamber & Vandenberghe (2003)	조직몰입과 이직의도는 부(-)의 상관관계가 있음을 밝힘
노순규(2000)	조직몰입도가 높은 구성원은 생산성이 높으며 이직률이 낮아 조직의 경비를 절감하는 효과가 있음을 밝힘.
전광호 & 장재윤(2004)	영업사원의 이직의도예측모형 검증결과 이직의도와 조직몰입은 부(-)의 상관관계가 있음을 밝힘.

출처 : 필자 정리

셋째, 조직시민행동(OCB)과 조직몰입의 관계이다. OCB는 구성원들에게 공식적으로 요구되지는 않지만 조직의 생존과 효과성을 위해 필요한 형태

로 정의되고 있다(George and Jones, 1996).

일반적으로 OCB는 친사회적 직무형태의 구체적인 개념이라고 할 수 있는데, 조직내에서 개인의 형태를 직무상 형태와 직무외 형태로 구별한다면 OCB는 후자에 속한다고 할 수 있다. 지금까지 학자들은 전자에 주로 초점을 맞추어 왔지만 성과나 효과성을 제대로 설명하지 못하여 왔기 때문에 후자에 관심을 기울이기 시작하였다(송경수, 2003). 조직몰입과 OCB의 관계에 대한 이론적 배경을 제공한 학자로는 Weiner(1982)가 대표적인데, 그는 몰입을 처벌이나 강화에 주로 의존하지 않는 형태의 원인이라고 설명하고, 조직을 위한 개인의 희생을 반영하거나 조직에 대해 전심전력하는 친사회적 형태는 몰입에 의해 긍정적인 영향을 받을 것이라고 가정하였다. 조직몰입이 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구들은 <표 1-3>과 같다.

<표 1-3> 몰입이 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구

연구자	연구내용
Tansky (1993)	조직몰입이 조직시민행동(OCB)의 결정요인임을 밝힘. 조직시민행동의 다섯차원(이타주의, 성실, 스포츠맨쉽, 친절, 시민도덕)과 유의한 관련이 있음을 밝힘.
Organ & Ryan(1995)	메타분석결과 감정적 조직몰입이 조직시민행동의 이타주의, 순응차원과 유의한 관계가 있음을 밝힘.
Schappe (1998)	계층적회귀분석 결과, 조직몰입이 조직시민행동에 강한 영향을 미침을 밝힘.
송경수 외 (1997)	조직시민행동의 결정요인 및 조절요인에 관한 메타분석 결과 조직몰입(순응,내재,전체)과 정(+)의 상관관계가 있음을 밝힘.
장경로 (2003)	정규직과 비정규직 직원들 모두에게서 조직몰입이 조직시민행동에 긍정적인 영향을 미치는 것을 밝힘.
김태희·장경로 (2006)	스포츠조직 종사자들의 직업몰입과 조직몰입의 상호작용이 이직의도와 조직시민행동에 영향을 미침을 밝힘.

출처 : 필자 정리

그 밖에도 결정요인을 출근률, 근무태만, 결근 등으로 살펴본 연구들도 있다. Sigie(1998)는 이스라엘의 중간정도 크기의 시청과 주변 공공기관을 대상으로 하여, 조직몰입 및 직무만족과 자발적 결근과의 관계를 연구하였는데 조직몰입은 자발적 결근에 강한 부정적 영향을 미쳤으며, 그 영향력은 직무만족보다 우수하였다. 그 밖에 조직몰입의 결과변수에 미치는 영향에 관한 연구결과는 <표 1-4>로 요약할 수 있다.

<표 1-4> 몰입이 기타 결과변수에 미치는 영향에 관한 연구

결과변수	연구자	내용
결근	Sagie(1998)	이스라텔의 시청공무원을 대상으로 연구, 조직몰입이 결근에 별다른 영향을 미치지 않는 것으로 밝혀짐.
가외적 역할순응	O'Reilly & Chatman (1986)	MBA 학생을 대상으로 연구, 몰입(동일시,내면화): 유의한 예측요인임을 밝힘.
출근율, 근속의도와 희망	Steers(1977)	병원근무자(관리자, 간호사, 노무자, 사무원)와 연구소고용과학자와 엔지니어를 대상으로 연구, 근속의도와 희망에는 강한 정(+)의 상관관계가 있으며, 출근율에는 약한 정(+)의 상관관계가 있음을 밝힘.(본 연구에서는 이직율과 성과도 측정했음)
무사안일 형태	송원석(1998)	공무원을 대상으로 연구, 근속몰입은 긍정적인 영향을, 공직몰입은 부전적인 영향을, 규범몰입은 부정적 영향을 미치는 것으로 밝혀짐.
조직 효과성	Angle& Perry(1981)	버스운전사를 대상으로 연구, 조직적응성에는 강한 정(+)의 영향을, 이직의도, 이직율, 지체율에는 부(-)의 영향을, 그리고 결근, 운영비용에는 별다른 영향을 미치지 않는 것으로 밝혀짐.

출처 : 필자 정리

제5절 이중몰입

1. 이중몰입의 개념

이중몰입(Dual commitment)의 개념에는 조직몰입과 노조몰입에 대한 정의가 그대로 적용된다고 볼 수 있다(강제상 등, 1999). 이중몰입에 대한 연구는 종업원이 조직과 노조에 대한 몰입을 동시에 가질 수 있는가의 문제에 관한 것이다.

이중몰입은 1950년대에는 종업원의 회사와 노동조합에 대한 동시 충성도라고 불리다가 최근에는 “이중몰입”이라는 용어로 사용되고 있다.

초기의 이중몰입에 대한 연구는 이중몰입을 기업과 노동조합 두 조직 모두의 존재, 목적, 전반적 정책을 수용하는 것이라고 정의하고 있다(Dean, 1954; Precell, 1954; Kerr, 1954; Stagner, 1954). 인간이 한 집단에 대해 몰입의 상태를 유지하는 데에는 심리적인 문제는 없다고 할 수 있다. 그러나 다수의 집단에 동시에 속해 있는 경우에는 개인은 상이한 역할을 요구받게 되고 모순이 클수록 갈등의 폭도 크다고 할 수 있다.

이중몰입은 조직구성원이 회사조직과 노조에 몰입하는 것으로 정의되기도 하며, 노조와 고용주에 대한 호의적인 태도로 정의되기도 한다. 또 회사조직과 노조에 대해서 긍정적인 태도를 보여주는 종업원의 높은 비율로 정의되기도 한다(Beauvais, Scholl & Cooper, 1991).

즉 회사조직에 대한 몰입이 동시에 나타나는 경우를 이중몰입이라고 하며, 회사와 노조 양쪽에 대하여 역할 갈등 없이 두 조직에 대하여 높은 몰입을 보이고 있는 상태라고 정의할 수 있다.

2. 이중몰입의 의의

이중몰입(Dual commitment)은 조직연구에 있어 사회학을 비롯하여 심리

학·경영학·행정학 등의 사회과학분야에서 높은 관심의 연구대상이 되어 왔다. 이중몰입의 연구는 1950년대 노동조합운동이 맹위를 떨치던 시대적인 배경 하에서 기업차원 노사관계의 문제를 진단하고 그 개선방향을 모색하기 위한 정책적인 필요에 의해 등장하였다(김동원, 1998; 정연앙, 1991).

그 이후 미국 내 다양한 학문분야에서 이중몰입의 개념적 타당도와 선행 및 결과요인들을 규명하기 위한 매우 다양한 실증분석이 이루어져 왔다.

국내에도 1980년대 말 이래 대립적인 노사관계의 풍토가 고착화됨에 따라 이러한 노사관계의 문제점을 심층적으로 진단하기 위한 하나의 분석개념으로서 이중몰입에 대한 연구가 축척되기도 하였다(정연앙, 1998).

이같이 이중몰입에 대한 연구가 지속적으로 진척되었음에도 불구하고 그 개념구성의 타당한 조작화와 관련 변인들의 영향효과를 둘러싸고 아직까지 명쾌한 결론이 내려지지 못한 채 상당한 논란이 계속되고 있다.

조직몰입이 소속 조직에 대한 구성원들이 가지는 애착, 충성, 동일시, 잔류의욕, 신뢰 등의 심리적인 태도와 행위의사로 통상 정의되고 있듯이 이중몰입은 종업원이자 노조라는 두 개의 조직 대상에 대해 동시적으로 긍정적인 태도와 행위를 보인다는 점에서 회사와 노조는 서로 갈등관계에 있는 조직이기 때문에 두 조직에 대한 노동자의 동시적인 몰입은 어렵다고 간주하는 전통적인 노사관계관점(Kelly, 1996; 1999)을 재고찰하는 개념이라고 할 수 있다.

3. 이중몰입의 영향요인에 관한 기존연구

이제까지의 이중몰입에 관한 연구에 있어서 이중몰입에 영향을 미치는 변수를 찾으려는 연구들이 많이 있었다.

그러나 그것이 무엇인가에 대한 합일된 견해가 존재하지 않고 있다.

그동안 이중몰입의 독립변수로 생각되어온 변수를 열거해 보면, 개인적 특성을 나타내는 인구 통계학적 변수, 조직 및 기업의 특성, 노사관계의 질,

직무만족, 조직에의 참여정도, 외부시장의 시장임금, 실업률, 작업과 관련된 경험, 직무범위 및 직무스트레스, 직무성과 및 결근률 등 다양하며, 어느 정도의 관련은 모두 있는 것으로 나타나고 있다.

우선 개인적 특성변수에 대하여 열거하고 한다. 개인적 특성변수 중 자주 언급되어지는 것은 연령 및 직무·조직에의 근속기간, 성, 종족, 결혼여부, 교육수준 등이다. Martin등의 연구(1984)에서 개인적 특성 변수를 제시한 여러 변수 중에서 자녀, 근속기간, 연령 등이 조직몰입과 정의 관계가 있으며, 소득수준, 결혼 등이 노조몰입과 부의 관계가 있음을 밝혔다. 그러나 이들은 이중몰입과는 유의할만한 관계를 보이지 않았다. 이들의 연구에 있어서 개인적 특성변수로는 개인이 조직에 구속되어 있는 정도를 측정하는 항목으로 사용되었는데, 그 변수 중 외부에서 직업을 찾기 어려운 정도와 승진기회의 변수는 조직몰입과 이중몰입에 대해서 상당한 정의 관계를 보여주었으며, 노조몰입에 대해서는 외부시장에서 직업을 구하기 곤란한 정도만이 유의할 만한 관계를 보여주었다. 이 연구에서 제시된 바 있듯이 어떤 개인이 조직에 구속되는 이유가 되는 것이 곧 이중몰입을 증가시키는 개인적 특성이 되고 있음을 보여주고 있다. 즉 근속년수가 많은 사람의 경우 교환적 접근에 근거하여 설명한다면, 조직에 투입된 것이 많고 또 퇴직금 등의 복지후생의 혜택을 무시할 수가 없기 때문에 조직에 구속되고 그 결과 조직에 대한 몰입이 높아진다는 것이다. 한편 노조에 대한 몰입의 정도는 그 노조가 대규모 교섭단체인 경우에 위와 유사한 이유로 증가하게 된다.

그리고 직무관련 변수로서 거론되고 있는 것은 작업 및 작업환경, 내적·외적 직무만족, 핵심 직무특성 중 자율성, 직무범위와 직무스트레스 등이다. Magenau & Martin(1981)의 연구에서 직무만족은 조직몰입과 정의 관계를, 노조몰입과는 부의 관계로 나타났다. 하지만 이와 달리 Larson & Fukami(1984)의 연구에서는 직무결과가 노조몰입, 조직몰입에 대해서 모두 정의관계를 갖는 것으로 나타났다. Conlon & Fukami(1984)는 직무만족을 이중몰입에 대한 잠재적 매개변수를 간주하고 연구를 실행한 결과, 이전의

조직몰입과 직무만족에 관한 연구에서와 같이 양자사이의 관계가 뚜렷이 정의 관계를 나타남을 밝혔다. Fukami & Larson(1984)은 직무 및 역할과 관련되는 변수로서 직무범위와 직무스트레스를 선정하였는데, 두 변수 모두 조직몰입과는 상당한 관계를 보여 주었으나 노조몰입과는 별 관계를 보이고 있지 않았다.

이상의 연구결과들이 보여주듯 직무만족과 관련된 변수들과 이중몰입간의 특별한 상관관계를 설명하고 있지 못하다. 단지 조직몰입과 관련된 많은 연구가 보여주고 있듯이 조직몰입에만 관계가 있는 것으로 나타났다.

Angle & Perry(1986)는 노조몰입과 조직몰입의 이중몰입을 규명하기 위하여 노사관계 분위기와 노조원의 노조활동 참여수준의 두 가지 변인을 사용하여, 협력적 노사관계 분위기와 이중몰입의 관계에 노동조합원의 노조활동 참여 수준은 조절변인으로 영향을 발휘한다는 결과를 보여주었다.

Magenau, Martin & Peterson(1988)은 일반 노조원과 노조 간부의 노조몰입, 조직몰입의 차이 및 이중몰입과의 관계 등을 살펴보았고, 선행요인으로 인구통계요인, 개인적 특성, 사용자 특성, 노조특성, 직무관련 특성등과의 관계를 조사했고, 협력적 노사관계 분위기, 높은 직무만족, 노조의 합리적 의사결정 관행 등은 이중몰입과 긍정적 관계를 보임을 증명했다.

Lee(2004)는 국내의 자동차제조회사 노동조합원으로부터 수집한 자료를 분석하여 이중몰입의 존재여부 및 조직몰입과 노조몰입의 선행변수를 탐색하고자 시도하였다.

4. 이중몰입의 결과에 관한 기존연구

이중몰입의 영향에 관한 연구는 거의 찾아보기 힘든데, 이는 지금까지의 연구들이 대부분 이중몰입의 결정요인을 찾는데 치중하고 이중몰입의 결과변수에 대한 탐구는 미흡한 실정이다.

몇몇 연구들이 이중몰입의 영향에 관한 연구를 진행했는데, 외국의 경우

Guest 와 Dewe(1991)는 10개국 노동자의 몰입관련 프로젝트의 하나로 영국 전자산업 노동자의 자료를 수집 분석하여 영국적 노사관계의 특징 그리고 그와 관련된 노조 및 조직몰입, 이중몰입에 관한 연구를 수행하였는데, 연구결과 참여, 커뮤니케이션, 개인적 성장과 발전 등 직무관여와 관계가 있는 종속변수들이 이중몰입과 낮은 상관관계를 보여 이중몰입의 영향력을 밝혔다.

Derry와 Iverson(2005)은 협력적 노사관계의 선행변인과 결과변수를 탐구하기 위하여 은행의 노동조합원을 대상으로 조사를 실시하여 조직몰입은 지점 수준의 생산성 향상에 긍정적인 영향을 미쳤으며 노조에 대한 충성심은 낮은 수준의 이직률과 관계가 있었음을 나타냈다.

Cohen(2005) 등은 기존의 이중몰입에 관한 연구가 조직몰입과 노조몰입이 다차원임에도 불구하고 주로 단일차원으로만 접근하였음을 지적하고, 이중몰입의 구성요소인 노조몰입과 조직몰입을 다차원의 개념으로 접근하여, 분석된 결과를 기존의 단일차원 가정 하에 얻은 결과와 비교하였다. 이스라엘의 간호사를 대상으로 연구를 진행하여 조직몰입의 정서적 몰입과 노조몰입의 노조에 대한 충성심이 조직이직의도, 직업전직의도, 업무이직, 직무만족, 생활만족, 노조활동참여, 노조원으로서의 전투적 투쟁태도 그리고 파업경향등과 유의한 관계를 보였다. 연구결과 지금까지 이중몰입 연구에서 단일차원 개념의 몰입 측정도구만을 사용한 것은 이중몰입과 관련된 상당히 가치 있는 정보를 손실했을 가능성이 높다는 결론을 내렸다.

국내에서도 이중몰입의 영향에 관한 연구가 진행되어 왔는데, 조영대·이재규(1997)는 전자 관련업체를 대상으로 노동자의 동시몰입과 직무성과간의 관계에 관하여 연구를 진행하여, 조직몰입은 직무성과에 정(+)의 영향을 노조몰입은 부(-)의 영향을 미침을 밝혀냈다.

박호환 등(1999)은 노조와 회사에 대한 이중몰입이 경영혁신 참가의사에 미치는 영향에 관한 연구를 통하여 이중몰입이 경영혁신참가의사에 유의한 영향을 미치고 있음을 실증적으로 밝혀냈다.

5. 이중몰입의 측정방법

(1) 차원적 접근법

차원적 접근법은 이중몰입을 종업원의 회사몰입 측정치와 노조몰입 측정치간의 상관관계로 측정하려고 한다. 노조몰입과 회사몰입간에 정(+)의 상관관계가 높으면 이중몰입이 존재한다는 것이다. 그러나 Gordon and Ladd(1990)가 지적하듯이 이 정의 상관관계는 이중몰입이 높은 집단과 낮은 집단을 구분해 주지 못하는 약점이 있다. 또한 Gallagher. et. al.(1988)은 노조몰입과 회사몰입의 절대수준이 상관계수에 반영되지 않으므로 이중몰입의 본래 의미가 왜곡된다고 지적하였다.

(2) 단일측정법

단일측정법은 Angle and Perry(1986)가 6개 항목으로 된 설문을 직접 개발하여 측정하려고 한 방법인데, 이것은 주로 역할 갈등이나 역할 모호성을 중심으로 설문이 구성되어 있어 이중몰입의 원래 개념에서 벗어나 있다. 그 외에 Martin et. al.(1984)은 노조몰입과 회사몰입의 합으로, Gallagher. et. al.(1988)은 노조몰입과 회사몰입의 곱으로 측정하고 있으나, 척도상의 문제와 원래 데이터의 의미가 상실되는 문제점을 가지고 있다.

(3) 평행모델

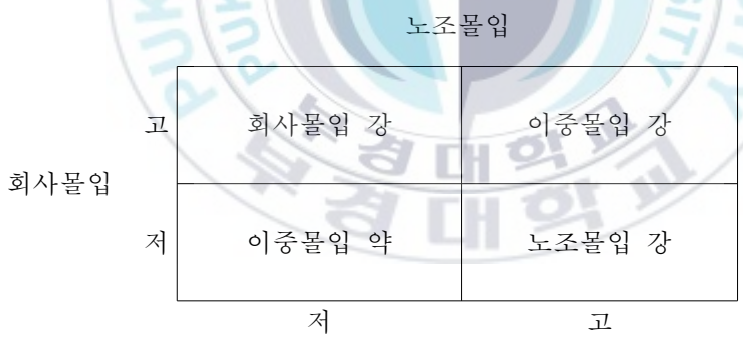
평행모델은 노조몰입과 회사몰입을 측정하는 두 개의 회귀방정식으로 설정하고 노조몰입과 회사몰입 양쪽에 유의한 영향을 주는 독립변수를 찾아내는 방법이다(Fukami & Larson, 1984). 현재 이중몰입 연구에서 많이 사

용되는 측정방법인데, 이 방법은 이중몰입의 결정요인을 찾는데 주목적이 있고, 이중몰입의 크기는 측정하지 못하는 약점이 있다. 따라서 이 방법을 이용하여 이중몰입의 결과변수를 연구하는데 한계가 있다.

(4) 분류적 접근법

분류적 접근법은 회사몰입과 노조몰입을 설문지를 이용하여 각각 측정한 다음 평균, 최빈값, 중앙값 등의 기준치에 따라 전체 연구대상을 4등분한 후 집단별로 비교하는 것을 주된 내용으로 하고 있다. 분류적 접근방법을 사용한 이중몰입에 관한 연구는 회사몰입과 노조몰입이 높은 집단만을 이중몰입이 존재하는 집단으로 정의하고, 이 집단이 다른 집단과 어떠한 다른 특성을 가지고 있는가를 비교한다. 이는 [그림 1]과 같다.

[그림 1] 분류법을 이용한 이중몰입 측정



이중몰입의 측정과 관련하여 많은 접근에도 불구하고 아직 완전한 것은 나오지 않는 실정이며 (박호환 등, 1999) 선행요인을 밝히는데 최근 평행모델이 주로 사용되고 있기는 하나 본 연구에서는 이중몰입의 결과변수와의 관계를 알아보려면 이중몰입의 크기를 알 수 있어야 하지만 평행모델은 이중몰입의 크기를 알 수 없기 때문에 이러한 비판에도 불구하고 분류법으로 연구를 진행하고자 한다.

제 3 장 행동지향성

기업조직에 소속되어 있고 노동조합에 소속되는 있는 사람은 종업원이자 조합원의 행동을 하기를 기대받고 있다.

종업원이라는 점에서 성과를 높이는 행동을 하기를 기대받고 있는데 이러한 행동을 성과관련행동이라고 지칭할 수 있다. 그리고 조합원이라는 점에서 노사관계와 관련된 행동을 하기를 기대받고 있는데 이러한 행동을 노사관계행동지향성이라고 지칭할 수 있다.

노사관계행동지향성이 성과와 관련이 없지 않으나 성과관련행동지향성을 성과와 직접적인 관련성을 가진 행동에 한정시킨다면 성과관련행동과 노사관계행동지향성을 구분할 수 있을 것이다.

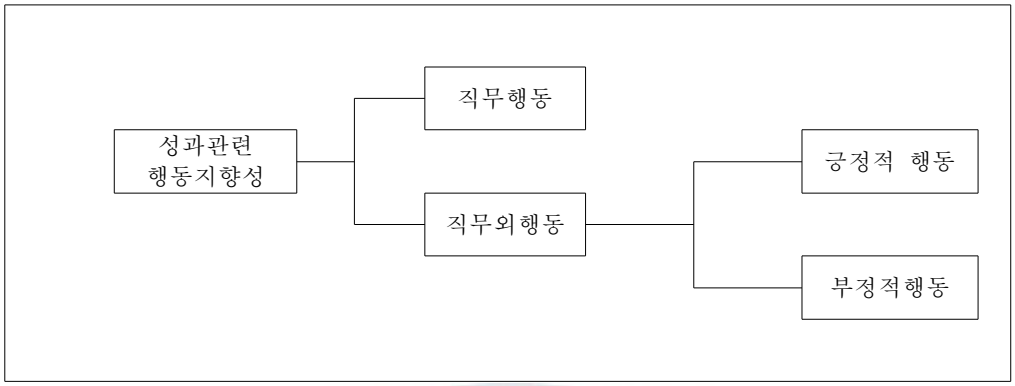
아래에서는 이 두 개념에 대해 구성요소와 몰입과의 관계를 중심으로 살펴본다.

제 1 절 성과관련행동지향성

종업원들의 행동을 가리키는 개념들 중 가장 상위의 개념은 직무행동(김경석・문형구, 2005)으로서 직무행동에서 시작되는 분류체계는 <그림 2>와 같이 나타낼 수 있다.

본 연구에서는 기본 골격으로 사용할 용어들은 직무행동, 직무외행동, 긍정적 행동 그리고 부정적 행동의 네 가지인데, 본 연구에서는 부정적 행동을 제외한 용어들을 사용한다. 이들을 기준용어로 삼는 이유는 이들이 비교적 명확한 의미를 전달하면서도 기존 연구들에서 발견되는 여타의 용어들과 중복되거나 색다른 의미로 전용되는 예가 거의 없기 때문이다.

[그림 2] 직무행동 분류체계



1. 직무행동지향성

직무행동은 직접적으로 조직의 기술적 과정을 실행하거나 필요한 재료나 서비스를 간접적으로 제공함으로써 기술적 핵심에 공헌하는 행동이다(김경석・문형구, 2005).

직무행동은 직무와 관련된 조직 구성원들의 행동으로 그중 긍정적 직무행동은 조직을 위한 일체의 행동으로 규정할 수 있는데, 예를 들어 출근시간에 정확히 출근하는 것부터 최선을 다해 자신의 업무를 수행하는 것 까지 다양하다.

본 연구에서는 선행연구에서 이중몰입의 결과변수로서 사용한 이직의도와 혁신행동을 직무행동지향성의 개념을 나타내는 변수로 가정하여 연구를 진행하고자 한다.

(1) 혁신행동지향성

혁신에 대해서는 지금까지도 논의가 활발히 이루어지고 있는 관계로 그 정확한 개념에 대해서는 아직 여러 연구자간에 합의가 도출되지 않고 있는

실정이다. 따라서 혁신에 대한 많은 정의들이 존재하며, 그 대표적인 개념정의는 다음과 같다.

우선 Hammer and Champy(1994)는 “경영능력의 극적인 향상을 위해 업무 프로세스를 근본적으로 재사고(fundamental rethinking)하고, 그리고 혁신적으로 재설계(radical redesign)하는 것”이라고 정의하였다.

Van de Van(1986)은 “혁신은 제도의 질서 내에서 다른 사람들과의 거래에 관여하는 사람들이 새로운 아이디어를 개발하고 실행하는 것이다.”라고 정의하고 있다. 그리고 “기업의 이러한 혁신활동에 참여하고자 하는 의지”를 개인의 혁신행동으로 볼 수 있는데, Scott & Bruce(1994)는 혁신행동을 조직혁신에 관련된 조직 성원의 시민행동으로 정의하고 개별 성원의 혁신행동은 성공적인 조직혁신 활동에 매우 중요한 부문을 차지할 것이라고 주장했다. 이러한 혁신행동은 조직혁신의 미시적 과정에 관한 논의로서 혁신활동의 본질에 맞닿아 있다고 볼 수 있다.

이러한 논의를 바탕으로 혁신행동은 “조직 내에서 조직의 이득을 얻기 위한 새로운 아이디어를 의도적으로 창출하고, 장려하고, 실현하는 행동”으로 정의할 수 있다.

조직몰입과 혁신행동에 대한 선행연구들을 살펴보면 West 와 Farr(1989)는 조직구성원의 몰입이 혁신행동에 영향을 미침을 밝혔다.

국내에서도 박호환(2002)은 회사몰입이 높은 노조간부일수록 혁신에 더 긍정적이라는 연구결과를 제시했고, 조합원의 이중몰입이 혁신행동에 유의한 영향을 미치는 변수임을 밝혀냈다.

(2) 이직의도

그 동안의 연구에서 이직(turnover)에 대한 개념정의는 다양하게 제시하고 있는데 크게 광의의 개념과 협의의 개념으로 구분된다.

이직을 광의로 설명한다면, “사회체계의 구성원이 경계를 넘나드는 개인

의 이동경로"라고 할 수 있으며, 취직(accesstion), 철회(withdrawal), 배치전환(transfer), 승진(promotion) 등이 포함된다(Price, J. L., 1977).

협의로는 "조직으로부터 금전적 보상을 받고 있는 개인이 조직 내에서 구성원으로서의 자격을 종결하는 것"(Molbey, 1982)으로 정의할 수 있다. 이기효(1994)는 "조직구성원이 신분에서 벗어나는 이동"으로 규정하고 있고 이성윤(2002)은 "일반적으로 이직이라 할 때에 개인이 조직을 떠나 조직외부로 이동하는 것"으로 정의하고 있다. 즉, 이직의도란 "회사를 그만두고자 하는 의사의 정도"로 정의할 수 있다.

이직의도와 관련된 선행연구를 살펴보면 Camp(1994)는 조직몰입과 이직의도가 부(-)의 상관을 가짐을 실증적으로 밝혀냈고, Low 등(2001)의 연구에서도 조직몰입이 영업사원의 이직의도에 부(-)의 영향을 미침을 밝혔다.

국내에서도 노순규(2000)의 연구에서 조직몰입도가 높은 구성원은 생산성이 높고 이직률이 낮음을 실증적으로 분석했으며, 이준상 과 김만호(2005)는 사회복지사를 대상으로 조직몰입수준이 이직의도에 미치는 영향에 대한 연구를 진행하여 조직몰입이 높을수록 이직의도가 낮음을 실증적으로 분석하였다.

2. 직무외행동지향성

직무외행동지향성은 기술적 핵심이 기능하는 배경이 되는, 보다 광범위한 조직적/ 사회적/ 심리적 환경에 공헌하는 직무행동과 이를 훼손하는 행동이다. 직무외행동은 다시금 긍정적 행동(positive behavior)과 부정적 행동(negative behavior)으로 대별된다. 이 두 가지 용어는 Fisher와 Locke(1992)의 연구에서 따온 용어인데, 차이는 매우 단순명료하다.(김경석・문형구, 2005).

직무외행동은 이론적으로나 실제적으로 매우 큰 의미를 갖는다. 우선 이론적 측면에서 볼 때, 직무외행동은 Staw(1984)가 주장하는 조직행동분야

결과변수 확장에 기여하고 있다. 그는 조직행동분야의 기존연구들이 생산성이나 직무만족 등 지나치게 한정된 수의 결과변수들만을 탐구해 온 경험을 지적하면서, 조직맥락에서의 협동적 행동과 같은 새로운 행동유형을 조직행동의 결과변수로 고려할 것을 주장한바 있다.

직무외행동 연구에 불을 댕긴 선두주자 격인 조직시민행동은 바로 이러한 주장을 구현한 매우 기발한 개념으로서, 이론적으로는 만족-성과논쟁의 연장선상에서 성립된 개념이다. 만족-성과논쟁은 개인의 직무만족과 개인성과간의 관계에 대한 일련의 논쟁을 가리키며, 만족이 성과를 야기한다는 인간관계학파의 주장이 거꾸로 성과가 만족을 야기한다.

단, Lawier and Porter(1967)의 주장에 의해 뒤집히면서 일단락 된 논쟁이다. 그러나 이러한 논쟁의 일단락은 후속연구들에 의해 다시 뒤집히게 된다. 즉 만족이 성과를 야기한다는 주장의 부활이다. 그러나 이때의 성과는 일단락되기 이전의 성과와는 그 성격이 사뭇 다르다는 점에 주목할 필요가 있다. Lawer and Porter(1967)가 말하는 성과는 '생산성'이라는 협의의 개념인 반면, 후속연구들이 염두에 둔 성과는 생산성에 '종업원들의 여타의 덕목'들을 더한 광의의 개념이기 때문이다. 여기서 등장하는 여타의 덕목들이 바로 직무외행동을 가리키고 있다. 초기의 실증연구들에 따르면, 조직시민행동을 포함하게 된 '광의의 성과'는 만족과 보다 높은 공변을 보인다고 한다(Bateman and Oran, 1983; Smith, Organ and Near, 1983).

결국 과업성과만을 강조하던 개인성과라는 개념이 조직시민행동을 비롯한 일련의 직무외행동들이 조직행동분야의 새로운 결과변수로 편입되고 있는 셈이며, 이는 Staw(1984)의 주장을 구현하고 있음이다.

만족-성과논쟁을 변수의 측정이라는 각도에서 접근해 보면, 조직시민행동을 포함한 직무외행동의 또 다른 의미를 감지할 수 있다. 측정이라는 측면에서 보면 만족-성과논쟁은 태도와 행동간의 관계, 곧 태도로써 행동을 예측할 수 있느냐의 문제로 환원될 수 있다(Fisher, 1980).

개인수준에서 본다면 만족은 개인의 태도이며, 성과는 개인의 행동이기

때문이다. 이때 중요한 점은 태도와 행동은 일반적으로 그 측정방식이 매우 다르다는 사실이다. 태도는 눈에 보이지 않는 추상적 속성으로 인해 주로 다양한 질문항목을 통한 포괄적 측정만이 가능하다. 반면 행동이나 그 결과는 속성상 구체적이고 한정적인 측정이 가능하다.

따라서 이러한 측정방식에 있어서의 차이로 인해 태도-행동의 관계, 다시 말해서 만족-성과의 관계는 구조적 왜곡의 가능성을 다분히 내포하게 된다. 이를 Fisher(1980)는 개념구체도(degree of specificity of construct)라는 용어로써 설명한다. 즉 태도와 행동은 본질적으로 그 개념적 구체성의 정도가 다르므로, 태도로써 행동을 올바로 예측하기 위해서는 어는 한 쪽만을 조절해서 양자의 구체성 정도에 균형을 잡아야만 한다는 것이다.

Ajzen and Fishbein(1977)은 이를 총합수준(level of aggregations)이라는 용어로써 설명한다. 즉 태도-행동의 관계는 양자의 총합수준이 일치할 때 높아진다고 주장한다. 이를테면 이직이라는 행동의 예측에는 만족이라는 전반적 태도보다는 이직의도라는 보다 구체적 태도가 더 적절하다는 논리이다.

한편 이를 거꾸로 뒤집어 보면, 만족과 같은 전반적 태도에 어울리는 맞상대는 성과나 이직 또는 결근 등의 단편적 행동이 아니라, 관련 행동들 일체를 포함하는 보다 전반적 행동지표임을 유추할 수 있다. Fisher and Locke(1992)은 전자를 특정행동기준(specific behavioral criteria)이라 부르며, 후자를 다중행동기준(multiact criteria)이라 부른다. 후자에 대해 Rushton, Brainerd, and Pressley(1983)는 총합행동측정치(aggregated behavior measure)라는 용어를 사용하고 있다.

조직시민행동을 비롯한 직무외행동은 종업원들이 조직 내에서 장기간에 걸쳐 보여주는 행동들에 의해 측정되는 바로 이 다중행동기준의 또는 총합행동측정치의 대표적인 예인 것이다.

실제적 측면에서 본다면, 직무외행동은 조직의 입장에서는 추가적 비용의 투하 없이 조직효과성을 제고할 수 있는 유용성을 지닌다. 즉, 직무외행동

은 조직여유자원(organizational slack)으로서의 잠재적 가치를 인정받고 있다(Malinak, 1993).

조직여유자원으로 잠재적 가치를 받고 있는 직무외행동은 여러 가지 용어로 사용되어 왔는데, 그 중 역할외행동이라는 용어로 사용되기도 한다.

Van Dyne, Cummings, and Parks(1995)는 역할외행동을 조직시민행동, 발언(voice), 고발행위(whistle blowing), 그리고 스튜어드십(stewardship)의 네 가지 하위개념으로 구성되는 포괄적 개념으로 정의하고 있다. 따라서 이러한 의미에서의 역할외행동은 본 연구에서 사용하는 긍정적 행동이라는 용어와 거의 유사하게 된다(김경석・문형구, 2005).

<그림 3>에서 보는 바와 같이 친애(affiliative)-도전(challenging) 및 촉진(promotive)-예방(prohabitive)이라는 두 가지 축을 이용해 네 유형으로 분류하고 있다.

[그림 3] 직무외행동의 범주화

구분	친애	도전
촉진	돕기(=조직시민행동)	발언
예방	스튜어드십	고발행위

이때 친애는 대인간 협동을, 그리고 도전은 아이디어와 이슈를 강조한다.

촉진은 어떤 일이 일어나도록 촉직/ 고무/ 원인을 제공하는 것으로 전향적이다. 그리고 예방은 바람직하지 않은 일의 방지와 파워상의 약자를 보호하려는 중재(interceding), 부적절한/ 비윤리적 행동을 멈추게 하려는 의사표시 등을 의미한다(Van Dyne and Lepine, 1989).

이러한 이들의 분류틀에 따르면 조직시민행동은 친애-촉진의 상한, 즉 돕기(helping)에 해당하는 반면 반역할행동은 도전의 성격이 강한 발언 혹은

고발행위에 해당된다.

선행연구에서 Tansky(1993)는 조직몰입이 조직시민행동의 결정요인임을 밝혔고, Schappe(1998)는 계층적 회귀분석 결과를 토대로, 조직몰입이 조직시민행동에 강한 영향을 미침을 밝혔다.

국내에서도 송경수 등(1997)은 조직시민행동의 결정요인 및 조절요인에 관한 메타분석 결과 조직몰입과 조직시민행동은 정(+)의 관계가 있음을 밝혔고, 장경로(2003)의 연구에서는 정규직과 비정규직 노동자들을 대상으로 연구를 진행하여 정규직·비정규직 노동자 모두에게서 조직몰입이 조직시민행동에 긍정적인 영향을 미침을 밝혔다.

제 2 절 노사관계행동지향성

노사간의 관계는 총체적으로 불균등한 관계이어서 산업 갈등은 항상 존재하며 이와 관련된 노동자들의 실천행위 또한 항상 존재한다. 노동자의 조직실천행위는 다양한데 분석적으로 구분되는 개인수준의 행위와 집단수준의 행위, 계획적 행위와 비계획적 행위, 일시적 행위와 계속적 행위로 구분할 수 있다. 노동자 개인의 노사관계관련 실천행위에 있어서 중요한 것은 집단적 실천행위인데 이에는 노동자들의 집단적 실천의 기본조직이 노동조합이라는 점에서 노동조합관련 실천행위가 가장 중요하다(윤영삼, 1990).

노동조합관련 실천행위로서 주요한 것으로는 참가행동지향성, 파업성향, 투쟁성을 들 수 있다(Martin, 1986). 이 개념들은 기존 연구들에서 중복된 의미를 갖고 사용되기도 하였으나 구별할 필요가 있다.

참가행동지향성은 노조의 일상적 활동에 참가하려는 의사이다. 노조를 지원하는 노조활동 즉 노조의 일상적 활동에 참가하는 것은 개인적 희생을 요하는 것이다(Heshizer and Lund, 1997). 참가행동은 기본의무(in-role)를 이행하는 행동과 추가적인 특별역할(extra-role)을 담당하는 행동으로 구분

지을 수 있다(Smith, Organ and Noar, 1983).

기본의무(in-role)를 이행하는 행동은 모든 조합원들에게 이행할 것이 기대되는 행동으로서 개인적 희생을 별로 요하지 않는 행동이나 공공적 표시 행동(public display)등이다.

추가적인 특별행동(extra-role)을 담당하는 행동은 조합원으로서의 기대행동이나 의무 이행을 넘어서는 행동으로서 조직에는 혜택이 되나 개인에게는 반드시 혜택이 되지 않는 행동인데 각종 (분과)모임이나 캠페인/집회에 참석, 위원회 활동에 참가, 전임(간부)활동 등이다.

파업성향은 노사간 쟁점의 해결수단으로서 파업사용에 대한 집착이다. 이는 노사간의 문제에 대한 집단적 해결수단으로서 파업의 유용성을 인식하고 있는 것과 파업 시 참여하려는 행동지향성을 포함한 것이다. 파업지향성의 형태로서는 합법파업에 대한 찬성투표, 불법파업에 대한 찬성투표, 피켓라인에의 참여를 들 수 있다(McClendon and Klaas, 1993). 이것들은 대항적(confrontational)이고 시위적인(demonstrative) 정도에서 다르며 노동자 개인에게 주는 위험의 정도가 다르며 정당성이 인식되는 정도가 다르다.

노조탈퇴의도는 한 조합원의 심리적 상태로서 현 노조에 머물고 싶은 척도를 나타내는데 이는 현 노조와 탈퇴에 대한 그의 감정적 평가 상태를 의미하며 이는 현 노조에서 행동에 영향을 미치는 것으로 조사된 바 있는 성향이다(Mathieu and Zajac, 1990).

이는 이직성향(turnover propensity)과도 매우 흡사한 개념인데 단지 노조탈퇴 의도는 한 개인이 느끼는 감정이며 이직성향은 다른 사람이 평가하는 그의 행동성향이다(장중원, 2002). 즉, 노조탈퇴란 조합원 개인의 의식이 노조에 대해서 소외감을 느끼거나 노조활동의 제 사항에 관하여 참여도가 저하되는 상태이다.

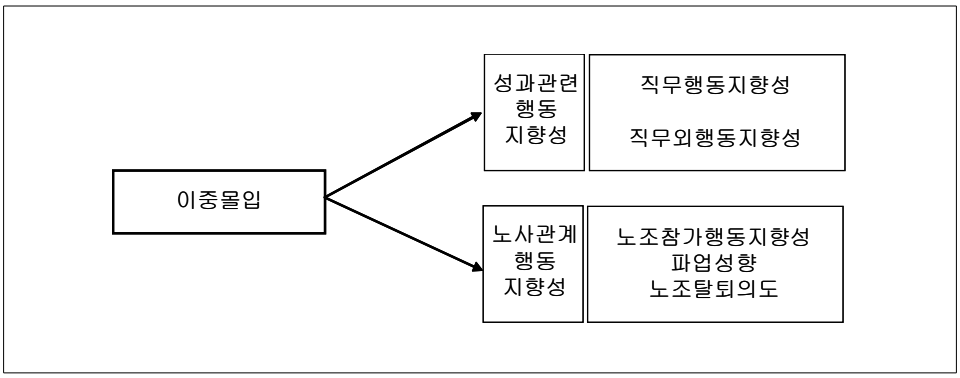
제 4 장 실증연구의 설계

제 1 절 실증연구모형

본 연구의 목적은 이중몰입이 조합원의 행동지향성에 미치는 영향을 분석하는 것이다. 앞서 고찰한 이론적 배경을 토대로 하여 본 연구는 행동지향성을 성과관련행동지향성과 노사관계행동지향성으로 나누어 이들에 대한 이중몰입의 영향을 경험적으로 살펴보고자 한다.

실증연구에 있어서는 성과관련행동지향성은 직무행동지향성과 직무외행동지향성으로 나누고, 직무행동지향성은 혁신행동지향성과 이직의도로 다시금 나눈다. 노사관계행동지향성을 참가행동지향성, 파업성향, 그리고 노조탈퇴의도로 나눈다. 그리고 각각의 개념들에 대한 이중몰입의 영향을 실증적으로 분석하고자 한다. 기존연구결과에 의하면, 매우 적기는 하지만, 이중몰입을 선행변수로 설정하고 행동지향성을 결과변수로 설정할 수 있으므로 이러한 기존연구결과를 토대로 아래와 같은 실증연구모형을 설정하고자 한다.

[그림 4] 실증연구의 모형



제 2 절 연구가설

조합원의 이중몰입이 직무행동지향성과 노사관계행동지향성에 미치는 영향을 검증하기 위하여 연구가설을 제시하고자 한다.

1. 가설 1의 도출

Marthieu 와 Zajac(1990)은 조직몰입과 성과의 관계는 약하지만 긍정적이라는 연구를 밝히고 있다.

일반적으로 직무행동은 회사에서 자신의 직무 혹은 직무와 관련성이 높은 행동들을 통칭할 수 있는데, 그 개념의 범위가 너무 광범위하여 회사의 입장에서 조합원의 혁신행동지향성이 높을 때, 회사는 보다 작은 비용으로 조직의 혁신을 시도할 수 있다. 회사의 입장에서 혁신행동은 회사의 성장과 발전을 위한 중요한 요소로 인식하고 있기 때문에 혁신행동지향성을 매우 중요한 태도로 인식 할 것이다. 하지만 노조의 입장에서 경영혁신은 조직의 변화와 인력의 재배치 등을 가져올 수 있는 일종의 위협으로 작용할 수도 있다. 즉, 노조의 입장에서 회사의 혁신행동은 위협적인 요소로 작용할 수 있다. 따라서 회사에 몰입하는 조합원은 혁신의 수용성에 찬성할 것이며, 노조에 몰입하는 노조원은 경영혁신을 노조의 이익에 반하는 행동으로 인식할 수 있다.

Marthieu 와 Zajac(1990)은 또한 이직과 조직몰입의 관계는 강한 부정적 관계라고 자신들의 연구에서 밝히고 있다.

즉 조직자체에 몰입한 구성원은 조직에 대해 긍정적인 태도를 가지게 되며, 따라서 조직을 떠나겠다는 의도나 실제 이직 가능성이 줄어들게 된다는 경험적 연구들이 지속적으로 제기되고 있다(허만용, 1999).

일반적으로 회사에 몰입할수록 조합원은 회사에 계속 남고자 하는 의지가 강할 것이다.

그리고 노조에 대한 책임감과 노조를 위해 헌신하고자 하는 의지가 강한 조합원의 경우에는 비록 회사에 몰입하지는 않으나 회사속에 존재하는 조직인 노조에 남아있고자 하는 의지가 강하기 때문에 이직의도는 낮을 것이다. 하지만 노조와 회사 중 어느 조직에 더욱 몰입하는가에 따라서 회사에 남아있고자 하는 의지의 차이가 있을 것이며, 동시에 몰입하는 경우 이직의도가 가장 낮을 것으로 예상이 된다.

이러한 논의를 종합하면 조합원의 이중몰입에 따라 이직의도에 차이가 있을 것으로 보인다.

따라서 이상의 논의로부터 다음과 같은 가설을 설정한다.

가설1: 이중몰입이 높은 노조원은 낮은 노조원보다 직무행동지향성이 높을 것이다.

가설1-1: 이중몰입이 높은 노조원은 낮은 노조원보다 혁신행동지향성이 높을 것이다.

가설1-2: 이중몰입이 높은 노조원은 낮은 노조원보다 이직의도가 낮을 것이다.

2. 가설 2의 도출

조직몰입과 조직시민행동의 관계의 경우 Scholl(1981)은 조직몰입은 행동성향을 지속하려는 특성을 갖고 있기 때문에 성과에 대한 물적 보상이 기대되지 않는 때일지라도 조직몰입은 조직시민행동의 결정요인으로 작용한다고 주장하였다.

조직몰입은 조직발전에 필요하다면 보상이 없는 개인적 희생을 감수하겠

다는 직무외행동의 노력을 하겠다는 의지로 볼 수 있다.

또한 노조몰입이 높은 조합원들은 일반적으로 조합원들간의 관계를 중요시한다. 노동조합의 힘은 결국 노동자들의 단결에서 나오는 것이기 때문에 노조몰입이 높은 조합원들의 경우 다른 조합원들과의 관계와 협력을 중요시 할 것으로 예상할 수 있다.

그리고 이중몰입 하는 조합원의 경우에도 조직을 위한 긍정적 행동을 위한 노력을 기울일 것으로 예상된다.

하지만 회사에 몰입하는가 노조에 더 몰입하는가에 따라 직무외행동지향성의 크기는 달라질 수 있을 것이다.

이상의 논의로부터 다음과 같은 가설을 설정한다.

가설2 : 이중몰입이 높은 노조원은 낮은 노조원보다 직무외행동지향성이 높을 것이다.

3. 가설 3의 도출

조직몰입도가 높은 종업원들은 조직의 목표나 가치를 받아들여 조직의 활동에 적극적으로 참여하게 된다. 그리고 조직에 일체감을 느끼며 조직목표를 신뢰하게 되므로 직무에 보다 몰입하게 된다.

즉, 조직에 몰입하는 조직원은 조직을 위해 상당한 노력을 기울이게 되어 조직목표달성에 기여하게 된다. 또한 Gordon 등은 노조활동에의 참여는 특히 노조를 위해 노력할 의사와 조합에 대한 책임감의 강력한 예측요인이 된다고 하여 노조활동에의 참여를 중요시하고 있다.

즉 노조몰입은 조합에의 참여 등 노조활동의 중요한 성행요인임을 강조하고 있다.

노조에 대한 몰입이 높은 조합원의 경우 조합 활동에도 더욱 적극적일 것을 쉽게 예측할 수 있다. 일반적으로 노동조합의 활동과 관련된 변수들과 노조몰입 사이에는 정의 상관관계가 나타나고 있다(구본장, 1999).

그리고 이중몰입은 회사조직과 노조에 대해서 긍정적인 태도를 보여주는 종업원의 높은 비율로 정의(Beauvais, Scholl & Cooper, 1991)된다.

이들은 회사를 위하여 적극적으로 업무를 수행하려는 행동을 하며, 회사를 위해 상당한 노력을 기울일 것이다. 또한 이중몰입을 하는 조합원들은 노동조합의 발전을 위하여 자신의 노력을 노조에도 기울일 것이다.

하지만 회사에 더 몰입하는가, 노조에 더 몰입하는가, 혹은 회사와 노조 모두에 몰입하는가에 따라 노사관계와 관련된 행동지향성의 차이를 보일 것으로 예상된다. 이상의 논의로부터 다음과 같은 가설을 설정한다.

가설3 : 이중몰입이 높은 노조원은 낮은 노조원과 노사관계행동지향성에서 차이를 보일 것이다.

가설 3-1: 이중몰입이 높은 노조원은 낮은 노조원보다 참가행동지향성은 높을 것이다.

가설 3-2: 이중몰입이 높은 노조원은 낮은 노조원보다 파업성향은 높을 것이다.

가설 3-3: 이중몰입이 높은 노조원은 낮은 노조원보다 노조탈퇴의도가 낮을 것이다.

제 3 절 변수의 조작적 정의

변수의 조작적 정의는 <표 4-1>과 같다.

<표 4-1> 변수의 조작적 정의

측정변수	문항	조작적 정의
회사몰입	회사에대한 충성심	조합원으로서 노조의 주장을 우선적으로 존중하며 노조의 권유사항에 적극적으로 임하는 정도
	회사에 대한 책임감	조합원으로서 일상적인 의무와 책임을 수행하려는 의사의 정도
	활동의지	회사를 위해 특별한 일을 맡을 의지의 정도
	회사에 대한 규범적 몰입	회사의 필요성을 비롯한 노동조합운동에 대한 믿음
	회사에 대한 수단적 몰입	회사가 자기 이해관계를 실현해 줌을 바탕으로 한 충성심의 정도
노조몰입	노조에 대한 충성심	조합원으로서 노조의 주장을 우선적으로 존중하며 노조의 권유사항에 적극적으로 임하는 정도
	노조에 대한 책임감	조합원으로서 일상적인 의무와 책임을 수행하려는 의사의 정도
	노조활동에 대한 활동의지	노조를 위해 특별한 일을 맡을 의지의 정도
	노조에 대한 규범적 몰입	노조의 필요성을 비롯한 노동조합운동에 대한 믿음
	노조에 대한 수단적 몰입	노조가 자기 이해관계를 실현해 줌을 바탕으로 한 충성심의 정도
직무관련 행동지향성	혁신행동지향성	경영혁신에 몰입하고 동조하는 정도
	이직의도	회사를 그만두고자 하는 의사의 정도
직무외행동 지향성	조직시민행동	동료들의 고민을 들어주고 해결을 돕기 위한 의지의 정도
	발언	회사에 도움을 주는 의견을 제시하고자 하는 의지의 정도
	스튜어드십	조직의 분위기를 좋도록 하는 참신한 제안 의사
	고발	조직내의 부정에 대한 고발의사

노사관계 관련 행동지향성	노조참가행동지향성	노조 집회 참석, 위원회나 간부직 수락, 노조상징물 부착 등의 정도
	파업성향	단체교섭 결렬에 따른 파업시 참가, 회사가 노조의 요구를 무시할 경우 파업의 필요성 인식 정도
	노조탈퇴의도	노조의 탈퇴가 허락될 시 노조에서 탈퇴할 의도의 정도

제 4 절 실증연구설계

1. 설문의 구성

본 연구에서 사용하는 변수들의 측정도구로서 설문서를 작성하였는데 각 변수를 나타내는 항목들은 리커트형 척도(Likert-type scale)를 사용하여 측정하였다.

설문은 총 3 부분으로 구성되었다.

첫 번째 부분은 몰입에 대한 20문항으로 회사와 노조에 대한 몰입을 측정하였다.

둘째 부분은 조합원의 행동지향성에 관한 14문항으로 혁신수용성, 이직의도, 노사관계관련 행동지향성에 관한 문항을 측정하였다.

세 번째 부분은 개인특성에 관한 것으로 7문항으로 응답자의 성별, 근속년수, 직종 등을 조사하였다.

다시한번 더 정리한다면 설문지의 문항은 총 41문항으로 구성되었고, 질문의 배열은 질문의 오염효과를 방지하기 위해 큰 부분 내에서 혼합배열하였으며 연구자의 의도를 추정하여 무조건 반발하거나 동조하려는 것을 방지하기 위하여 긍정적 척도와 부정적 척도를 혼합 사용하였다.

설문의 구성은 <표 4-2>와 같다.

<표 4-2> 설문의 구성

변 수			문 항
노조몰입	노조에 대한충성심		a-1, a-11
	노조에 대한 책임감		a-5, a-14
	노조에 대한 활동의지		a-9, a-18, a-19
	노조에 대한 규범적 몰입		a-7, a-16
	노조에 대한 수단적 몰입		a-3, a-13
회사몰입	회사에 대한충성심		a-2, a-12
	회사에 대한 책임감		a-10
	회사에 대한 활동의지		a-6, a-15
	회사에 대한 규범적 몰입		a-4
	회사에 대한 수단적 몰입		a-8, a-17, a-20
성과관련 행동지향성	직무 행동	혁신행동지향성	b-3, b-14
		이직의도	b-8, b-13
	직무외행동 (돕기, 발언, 스튜어드쉽, 고발)		b-2, b-4, b-6, b-11
노사관계 행동지향성	참가행동지향성		b-1, b-9
	파업성향		b-7, b-10
	노조탈퇴의도		b-5, b-12
개인특성	인구통계학적특성		c1-c7

2. 연구표본

본 연구의 목적은 이중몰입이 노사관계행동지향성과 직무행동지향성에 어떠한 영향을 미치는가를 분석하기 위함이기에 부산지역 민주노총 조합원을 대상으로 하였다. 본 연구의 설문지는 운수노조, 보건의료노조 그리고

금속노조 조합원을 대상으로 배부되었다. 총 300부를 배포하여 그중 211부를 회수하여 70.3%의 회수율을 보였다. 회수된 설문지 중 작성이 부실하거나 중심화 경향이 뚜렷한 설문지는 측정에 사용하지 않았다. 표본의 특징은 다음 <표 4-3>과 같다.

<표 4-3> 분석대상 표본의 일반적 특성

개인적 특성	구 분	비 율(%)
성별	여자	25.6%
	남자	74.4%
결혼유무	기혼	75.8%
	미혼	24.2%
연령	30세이하	17.5%
	31~40	54.4%
	41~50	22.1%
	51세 이상	6 %
근속년수	10년 미만	46.8%
	10년 이상	53.2%
직종	사무직	58%
	현장직	42%
고용형태	정규직	93.2%
	비정규직	6.8%
사업장 규모	1000인 미만	61.2%
	1000인 이상	38.8%

표본의 74.4%가 남자였고, 25.6%가 여자로 조사되었다. 전체의 75.8%가 기혼자였고, 24.2%는 미혼이었다. 조사의 연령은 30세 이하가 전체의 17.5%였고, 31세 이상 40세 이하가 54.4%였으며, 41세 이상 50세 이하가 22.1%였으며, 조사자중 51세 이상은 6%였다. 근속년수의 경우 10년 미만

근속자가 전체 조사자의 46.8%였으며, 10년 이상 근속자가 53.2% 였다.

조사자의 직종은 사무직이 58%였고, 현장직이 42%였으며, 고용형태는 정규직이 93.2%로 거의 대부분의 조사자가 정규직이었다. 기업 규모는 노동자 1,000인 미만 사업장이 전체의 62.1%였는데, 대부분 500인 이상의 사업장이었으며, 1,000인 이상 사업장도 37.9%로 조사되었다.

제 5 절 측정도구의 신뢰도와 타당도 검증

1. 신뢰도 검증

설문항목에 대한 신뢰성 검증의 구체적인 결과는 다음 <표 4-4>와 같다.

<표 4-4> 분석대상 변수의 설문문항에 대한 신뢰도 검증결과

변 수			문항수	신뢰도계수
노조몰입	충성심, 책임감, 활동의지, 규범적 몰입, 수단적 몰입		11	.864
회사몰입	충성심, 책임감, 활동의지, 규범적 몰입, 수단적 몰입		9	.793
직무 행동지향성	직무행동	혁신행동지향성	2	.802
		이직의도	2	.770
	직무외행동		4	.597
노사관계 행동지향성	노조참가행동지향성		3	.835
	파업성향		2	.662
	노조탈퇴의도		2	.788

신뢰도 검증은 Cronbach α계수를 이용하였는데 일반적으로 0.6 이상이면

비교적 신뢰성이 높다고 할 수 있다.

본 연구의 변수들 중 단일문항으로 설문한 변수들을 제외한 대부분의 변수들이 0.6이상이거나 이에 근접하고 있으므로, 설문문항의 신뢰도가 있는 것으로 볼 수 있다.

2. 타당성 검증

본 연구에서 사용한 도구는 조직(회사・노조)몰입, 노사관계행동지향성, 직무행동지향성으로 나누어 각 측정도구의 타당도를 측정하기 위하여 요인분석을 실시하였다.

우선 몰입에 해당하는 요인은 모두 2개로 나타났다.

요인1과 관련된 문항들은 '노조몰입'과 관련된 항목들, 요인 2는 '회사몰입'과 관련된 항목들이다.

그 결과는 <표 4-5>와 같다.

<표 4-5>에 의하면 노조몰입에 해당하는 요인은 모두 11개로 나타났으며, 이 항목들은 이론적으로 노조에 대한 책임감, 노조를 위한 활동의지, 노조에 대한 규범적 몰입, 노조에 대한 충성심, 노조에 대한 수단적 몰입의 5가지의 결합에 의한 내용을 포함하고 있는 내용들이며, 이들은 노조몰입이라는 하나의 요인으로 구성되었다.

회사몰입에 해당하는 요인은 모두 9개로 나타났고, 이 항목들 역시 노조몰입과 동일 개념으로 측정한 회사에 대한 책임감, 회사를 위한 활동의지, 회사에 대한 규범적 몰입, 회사에 대한 충성심, 회사에 대한 수단적 몰입의 내용을 담고 있는 하나의 요인으로 구성되었다.

이는 설문문항이 요인분석 결과와 일치되어 개념적으로 타당성이 있음을 나타낸다.

<표 4-5> 몰입 요인분석 결과

문항 및 내용		요인 1 노조몰입	요인 2 회사몰입
a1	노조의 주장을 우선적으로 존중함	.518	.157
a3	노조에서 일하는 것이 권익에 도움이 됨	.532	.170
a5	노조의 선거, 회의등에 참석하는 것은 의무임	.631	.247
a7	노조에 대하여 옹호하려고 노력함	.665	.007
a9	동료조합원을 돕는 것은 조합원의 의무임	.591	.176
a11	노조가 권유하면 추가적인 노조일도 할 것임	.736	-.059
a13	비조합원들에게 조합은 좋은 노조라고 말함	.658	.132
a14	노조의 집회에 참석하는 것은 조합원의 의무임	.707	.233
a16	노조의 정책은 나의 견해와 일치됨	.630	.039
a18	노조의 성공적인 활동을 위해 일할 것임	.735	.096
a19	동료에게 노조에서 하는 일을 권유한적 있음	.631	-.167
a2	회사의 직원임을 자랑스러워 함	.103	.697
a4	나의 가치관은 회사의 가치관과 비슷함	-.235	.579
a6	회사의 발전을 위해 어떤 업무라도 할 것임	-.065	.679
a8	업무가 비슷하면 다른 회사가 낫다	.166	.580
a10	현재 상황이 조금만 나아져도 퇴사할 것임	.294	.457
a12	회사에 대한 충성심이 거의 없음	.080	.563
a15	회사 발전을 위해 보통 이상의 노력을 할 것임	.055	.535
a17	회사에 계속있어봐야 이익이 없을 것임	.234	.690
a20	현재 회사는 내게 최고의 직장임	.235	.640
아이겐 값		5.523	2.904
설명비율(%)		27.62	14.52
총설명비율(%)		27.62	42.14

다음으로 성과관련행동지향성은 총 3개의 요인으로 구성되었다.

<표 4-6>에 의하면 성과관련행동지향성에 해당하는 요인은 모두 3개로

나타났으며 요인1, 요인2와 관련된 문항들은 '직무행동'과 관련된 항목들, 요인 3은 '직무외행동'과 관련된 항목들이다.

이론적으로 직무행동지향성을 혁신행동지향성과 이직의도 두가지로 구분하고 , 직무외행동지향성을 단일개념으로 구분하여 측정하고자 하는 설문문항이 요인분석 결과와 일치되어 개념적으로 타당성이 있음을 볼 수 있다.

<표 4-6> 성과관련 행동지향성 문항들의 요인분석결과

문항 및 내용		요인 1 혁신행동	요인 2 이직의도	요인 3 직무외 행동
b3	회사가 경영혁신을 추진하면 내게 주어진 업무를 기꺼이 처리할 것임	0.899	-0.014	0.034
b14	경영혁신을 추진하면 다른 직원보다 더 적극적으로 동참할 것임	0.871	0.052	0.159
b8	요즘 직장을 그만두어야겠다는 생각을 자주함	-0.042	0.789	0.089
b13	내년쯤 새로운 직장을 찾고자 노력할 것임	0.199	0.598	0.014
b2	동료의 고민을 들어줄 것임	0.460	0.581	-0.102
b4	다른 부서의 업무수행이 문제가 있으면 고치도록 말할 것임	-0.169	0.673	-0.120
b6	조직내 부정부패문제로 동료가 고민하면 양심선언을 권유할것임	0.022	-0.059	0.898
b11	부서의 좋은 분위기를 위해 참신한 제안을 할 것임	0.121	0.008	0.889
아이겐 값		2.150	1.812	1.337
설명비율(%)		26.88	22.65	16.72
총설명비율(%)		26.88	49.54	66.26

마지막으로 <표 4-7>에 의하면 노사관계행동지향성에 해당하는 요인은

모두 3개로 나타났으며 요인1과 관련된 문항들은 '노조참가행동지향성'과 관련된 항목들, 요인 2는 '노조탈퇴의도'와 관련된 항목들 그리고 요인 3은 '파업성향'과 관련된 항목들이다.

이론적으로 참가행동 지향성, 파업성향, 노조탈퇴의도의 3가지로 구분하여 측정하고자 하는 설문문항이 요인분석 결과와 일치되어 개념적으로 타당성이 있음을 볼 수 있다.

<표 4-7> 노사관계 행동지향성 문항들의 요인분석 결과

문항 및 내용		요인 1 노조참가	요인 2 노조탈퇴	요인 3 파업성향
b1	노조의 주장과 관련된 상징물을 부착할 것임	.857	-.289	.201
b9	노조가 개최하는 각종 집회에 참가하려 함	.812	-.307	.268
b7	사용자에게 영향을 미치기 위해 파업을 할 수 있음	.348	-.121	.779
b10	사용자가 노조와 대화노력이 결여될 시 파업으로 해결해야 함	.112	-.239	.859
b5	노조탈퇴가 허용된다면 탈퇴할 것임	.381	-.743	.309
b12	노조탈퇴가 허용되도 남을 것임	-.247	.899	-.141
아이겐 값		3.488	0.814	0.584
설명비율(%)		58.15	13.57	9.67
총설명비율(%)		58.15	71.72	81.39

주 : 1)

1) 카이저(Kiaser; Guttman)의 규칙은 요인의 아이겐 값이 1을 넘어야 한다는 기준을 말한다. 카이저 규칙은 현재 가장 많이 사용되고 있으나 가장 잘못 쓰이고 있는 기준이다(이영준, 2002). 카이저 규칙에 대해 제기된 많은 비판들로 인해 카이저 규칙의 사용을 권장하는 전문가는 거의 찾아보기 힘들다. 그 이유는 다음과 같다. 첫째, 이론적으로 (카이저,1960) 카이저가 제안한 논리에 많은 결함이 지적되었다. 둘째, 현실적으로 카이저 규칙은 요인구조를 밝혀내는데에 부정확한 결과를 보이고 있다. 셋째, 카이저 규칙이 제시한 결과는 정확하지 않을 뿐만 아니라 일관적이지도 않다. 요인의 수를 결정하는 것에 대해 카이저 규칙은 절대적 판단 기준으로는 물론 보조적 판단기준으로서 유용성이 의문시 되고 있다(Zwick and Velicer, 1982).

제 6 절 자료의 분석방법

본 연구는 회사몰입과 노조몰입을 측정하고, 이를 토대로 이중몰입 집단을 구분하고, 이중몰입 강, 노조몰입 강, 회사몰입 강, 그리고 이중몰입 약으로 구분되는 조합원의 행동지향성의 차이를 실증적으로 분석하기 위하여 기술통계분석, 상관관계분석, t-test, 분산분석(Anova), 그리고 회귀분석을 실시하였다.

자료는 수집된 설문지의 개인적 반응에 대한 자료를 통계패키지인 SAS 9.1을 이용하여 통계처리를 하였다.

통계처리의 유의도는 5%($p<.005$)수준을 기준으로 산출하였다.

본 연구의 자료처리를 위한 통계적 방법을 기술하면 다음과 같다.

첫째, 표본의 특성을 파악하기 위하여 기술통계분석과 t-test를 하였다.

둘째, 독립변수와 종속변수간의 상관관계를 알아보기 위하여 상관관계 분석을 실시하였다.

셋째, 독립변수들의 차이에 의하여 종속변수들이 차이가 있는가를 밝히기 위하여, 분산분석을 실시하였다.

넷째, 회사몰입과 노조몰입과 인구통계학적 특성이 행동지향성에 미치는 영향력을 분석하기 위하여 회귀분석을 실시하였다.

제 5 장 실증분석의 결과

제 1 절 수집된 자료의 특성분석결과

본 연구는 이중몰입이 결과변수에 미치는 영향을 파악하기 위하여 분류법을 사용하였다. 이중몰입은 회사몰입과 노조몰입의 두 차원으로 구성되어 있기 때문에 회사몰입과 노조몰입이 각각 높은 집단과 낮은 집단으로 구분하여 이들의 결과값으로 분석을 한다. 집단의 구분은 평균값, 최빈값, 중앙값 등을 사용하는데, 어떠한 기준을 적용할 것인가에 대한 견해가 다양하고, 선행연구들에서도 정확한 기준을 제시하고 있지 않다.

본 연구에서는 기존연구들과의 비교의 이점을 위하여 선행연구들에서 가장 많이 사용하는 분류기준인 중앙값을 사용하였다. 노조몰입과 회사몰입 둘 다 낮은 집단을 '이중몰입 약', 노조몰입은 높고 회사몰입은 낮은 집단을 '노조몰입 강', 노조몰입은 낮고 회사몰입은 높은 집단을 '회사몰입 강', 노조몰입과 회사몰입 둘 다 높은 집단을 '이중몰입 강' 으로 구분하였다. 이때, 중앙값은 회사몰입 3.1, 노조몰입 4.0이다.

[그림 5] 집단의 구분

회사몰입 \ 노조몰입	저	고
고	회사몰입 강 (23.2%) (3.53 · 3.51)[2]	이중몰입 강 (21.7%) (4.36 · 3.62)
저	이중몰입 약 (23.7%) (3.31 · 2.90)	노조몰입 강 (31.4%) (4.45 · 2.82)

2) ( )안의 수치는 노조몰입 중앙값 · 회사몰입 중앙값임.

1. 수집된 자료의 기술통계분석결과

중앙값[3)4)]을 기준으로 각 집단을 구분할 때, '이중몰입 약' 은 전체 조합원의 23.7%에 해당했고, '노조몰입 강' 은 전체 조합원의 31.4%에 해당했고, '회사몰입 강'은 전체 조합원의 23.2%에 해당했으며, '이중몰입 강'은 전체 조합원의 23.7%에 해당했다.

이중몰입의 결과만 보자면 선행연구에서 McElory, Mowday & Crum(1997)이 미국 철도 노동조합 조합원을 대상으로 실시한 연구에서 이중몰입을 보이는 조합원이 전체 조사자의 25%정도였다는 결과와 Lee(2004)가 한국의 자동차제조회사 노동조합원을 대상으로 한 연구에서 이중몰입이 23.8%와 비슷한 정도였다.

본 연구에서 노조몰입이 전체의 31.4%로 노조몰입 고집단의 비율이 상대적으로 높았는데, 협력적 노사관계는 노조몰입에 부정적인 영향을 미치고 조직몰입에 긍정적인 영향을 미친다는 Lee(2004)의 연구 결과를 고려할 때, 상대적으로 노조몰입이 높은 것은 부산지역의 불안정한 노사관계의 영향일 것이라는 추론이 가능하다.

기술통계분석의 결과인 <표 5-1>의 결과를 중심으로 분석하면, 우선 부산지역 조합원의 회사몰입과 노조몰입을 살펴보면 회사몰입은 3.35였고, 노조몰입의 평균값은 3.95로서 회사몰입이 노조몰입에 비해 전반적으로 낮은 것으로 나타나고 있다.

---

3) 평균값을 기준으로 분류할 때, 노조몰입의 평균값은 3.95, 회사몰입의 평균값은 3.35였으며 몰입집단은 이중몰입 강이 39.1%였으며 이중몰입 약이 28.5%, 노조몰입 강이 28.5%, 회사몰입 강이 14%였다.

4) 설문지법을 이용한 조사이기 때문에 집단간 분류의 기준은 5점 척도의 가운데 수인 '3'을 기준으로 한다. 즉 노조몰입이 높은 집단은 노조몰입에 대한 설문항의 평균값이 '3' 보다 큰 집단이고, 회사몰입이 높은 집단은 회사몰입에 대한 설문항의 평균값이 '3' 보다 큰 집단을 회사몰입이 높은 집단으로 분류한다. 각 집단의 비율은 이중몰입 강은 52.17%, 노조몰입 강은 31.40%, 회사몰입 강은 1.93%, 노조몰입 강은 2.42%였다.

<표 5-1> 기술통계분석결과표

변수	전체		이중몰입 (강)		이중몰입 (약)		회사몰입 (강)		노조몰입 (강)	
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차
노조몰입	3.95	0.589	4.36	0.250	3.309	0.526	3.532	0.343	4.445	0.284
회사몰입	3.35	0.455	3.62	0.327	2.895	0.205	3.509	0.298	2.818	0.353
혁신행동	3.01	1.090	3.25	1.179	3.20	0.804	3.28	0.790	2.16	1.102
이직의도	2.10	1.044	1.62	0.866	2.77	0.945	2.28	0.890	1.90	1.136
직무외행동	3.66	0.606	3.94	0.548	3.38	0.562	3.45	0.592	3.80	0.540
노조참가행동지향성	4.23	0.817	4.68	0.480	3.59	0.769	3.73	0.791	4.82	0.323
파업성향	3.81	0.929	3.93	0.939	3.42	0.794	3.41	0.755	4.49	0.787
노조탈퇴행동지향성	2.91	0.404	2.97	0.440	2.86	0.338	2.85	0.492	2.94	0.286

혁신행동지향성은 평균값이 3.01로 다소 낮은 편으로 나왔는데, 이는 노조몰입이 상대적으로 높아 혁신행동에 소극적임을 보여주고 있다.

그리고 이직의도는 평균값이 2.10으로 매우 낮은 수준이었다.

이직의도는 회사를 떠나고자 하는 의사의 정도인데, 부산지역 조합원들이 회사에 대한 몰입도가 높지 않음에도 불구하고 현재의 직장에 머무르려는 의지가 강한 것으로 추론된다.

직무외행동지행성은 3.66으로 다소 높은 편이었는데, 이는 조합원들이 조직의 발전을 위해 자발적으로 행동하고자 하는 의지가 높고, 동료들과의 관계 역시 중요하게 여기는 것으로 보인다.

마지막으로 노사관계행동지향성을 살펴보면, 노조참가행동지향성은 전반

적으로 매우 높은 것으로 나타났는데, 파업행동지향성도 높은 것으로 나타났다. 하지만 노조참가행동지향성에 비해서는 다소 낮은 경향이 있다.

이는 노조의 일상적인 활동에는 적극적으로 참여하려는 성향이 있으나, 보다 전투적이고 조합원 개인에게 위험성이 높은 행동이 파업행동이기 때문에 낮은 것으로 분석된다.

그리고 노조탈퇴의도는 전반적으로 낮은 것으로 나타났다. 이는 전반적으로 노조의 필요성을 인식하고 있는 것으로 해석된다.

기술통계분석과 더불어 인구통계학적 특성에 따른 노조몰입과 회사몰입의 차이를 분석하였는데, 분석 결과는 <표 5-2>와 같다.

<표-5-2> 인구통계학적 특성에 따른 노조몰입과 회사몰입의 차이

성별에 따른 차이	변수	남		여		t-값	p-값
		N	평균	N	평균		
	노조몰입	153	3.99	52	3.80	2.13	0.0346
	회사몰입	153	3.23	52	3.22	0.18	0.8571
결혼유무에 따른 차이	변수	기혼		미혼		t-값	p-값
		N	평균	N	평균		
	노조몰입	156	4.06	49	3.60	4.34	<.0001
	회사몰입	156	3.25	49	3.15	1.47	0.1427
직종에 따른 차이	변수	현장직		사무직		t-값	p-값
		N	평균	N	평균		
	노조몰입	120	4.04	87	3.82	2.62	0.0095
	회사몰입	120	3.19	87	3.35	-1.32	0.1881
근속년수에 따른 차이	변수	10년미만		10년이상		t-값	p-값
		N	평평균균	N	평평균균		
	노조몰입	95	3.68	108	3.97	-3.33	0.001
	회사몰입	95	3.26	108	3.19	1.14	0.2557

우선 성별에 따른 노조몰입과 회사몰입을 살펴보면, 노조몰입은 p-값이 0.0346으로 유의수준 0.05보다 작아 두 집단간 평균값의 유의한 차이가 있음을 알 수 있다. 노조몰입은 남성이 평균값 3.99로 여성의 평균값 3.80보다 높은 것으로 나타났다. 하지만 회사몰입에는 차이가 없는 것으로 나타났다.

결혼유무에 따른 노조몰입과 회사몰입을 살펴보면, 결혼유무에 따라 회사몰입에는 차이가 없었다. 하지만 노조몰입은 p-값이 거의 0에 가까워 유의수준 0.05에서 두 집단 평균값이 유의한 차이가 있음을 알 수 있다. 노조몰입은 기혼이 평균값 4.06로 미혼의 평균값 3.60보다 높은 것으로 나타났다.

직종에 따른 노조몰입과 회사몰입을 살펴보면, 현장직 혹은 사무직인가에 따라 회사몰입에는 차이가 없었지만 노조몰입에는 차이가 있었다. 노조몰입은 P-값이 0.0095로 유의수준 0.05에서 두 집단 평균값이 유의한 차이가 있었다. 노조몰입은 현장직이 평균값 4.04로 사무직의 평균값 3.82보다 높은 것으로 나타났다.

근속년수에 따른 노조몰입과 회사몰입을 살펴보면, 근속년수에 따라 회사몰입에는 차이가 없었지만 노조몰입에는 차이가 있음을 알 수 있었다. 노조몰입은 p-값이 0.001로 유의수준 0.05에서 두 집단간 평균값이 유의하게 차이가 있음을 알 수 있었다. 노조몰입은 10년 미만 근속자의 평균값 3.68로 나타났으며, 10년 이상 근속자의 평균값은 3.97로 근속년수가 길어질수록 노조몰입이 높은 것을 알 수 있다.

2. 변수들간의 상관관계분석결과

본 연구의 변수들간의 상관관계는 <표 5-3>과 같다.

<표 5-3>에 의하면 노조몰입과 혁신행동지향성은 -.242로, 이직의도는 -.389로 유의미한 부(-)의 상관관계가 있었으며, 직무외행동지향성은 .379의 상관관계가 있었다. 그리고 노조참가행동지향성과는 .800으로 매우 높은 정(+)의 상관관계가 있었고 파업성향과도 .527로 높은 정(+)의 상관관계가 있

었다. 그리고 회사몰입은 혁신행동과 .323으로 정(+)의 상관관계가 있었으며, 이직의도와는 -.467로 부(-)의 상관관계가 있었다.

회사몰입과 노조몰입도 유의수준 0.01 수준에서 낮은 상관관계가 있었다.

<표 5-3> 변수간의 상관관계

변수	1	2	3	4	5	6	7
1. 노조몰입	-						
2. 회사몰입	0.214**	-					
3. 혁신행동	-0.242***	0.323***				-	
4. 이직의도	-0.389***	-0.467***	0.183**				
5. 직무외행동	0.379***	0.178*	0.333***	0.155*			
6. 노조참가	0.800***	0.168*	-0.243***	0.075	0.333***		
7. 파업성향	0.527***	-0.062	0.542***	0.132	0.155*	0.542***	
8. 노조탈퇴	0.093	-0.027	0.075	0.132	0.159*	0.075	0.132

주) *p<0.05 **p<0.01 ***p<0.001

제 2 절 가설의 검증

1. 가설1의 검증

가설1 : 이중몰입이 높은 노조원은 낮은 노조원보다 직무행동지향성이 높을 것이다.

가설1-1: 이중몰입이 높은 노조원은 낮은 노조원보다 혁신행동지향성이 높을 것이다.

가설1-2: 이중몰입이 높은 노조원은 낮은 노조원보다 이직의도가 낮을 것이다.

검증을 위해 수행한 분산분석(Anova)의 결과는 <표 5-4>와 같다.

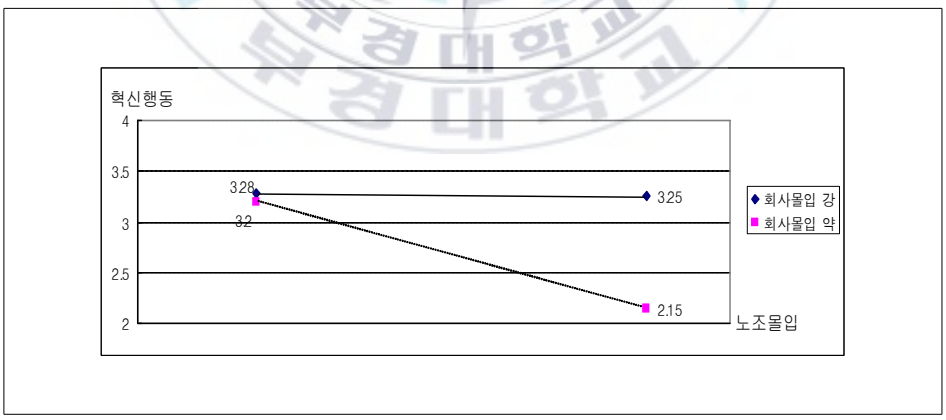
<표 5-4> 직무행동지향성의 차이 분석결과

변수	이중몰입 약 [A]		회사몰입 강[B]		노조몰입 강[C]		이중몰입 강[D]		F-값	P-값	사후분석
	N	평균	N	평균	N	평균	N	평균			
혁신행동	48	3.20	49	3.28	65	2.15	45	3.25	13.96	<0.001	C<A=B=D
이직의도	48	2.77	49	2.28	65	1.90	45	1.62	14.53	<.0001	C=D<B<A

<표 5-4>에서 이중몰입이 낮은 노조원과 이중몰입이 높은 노조원의 혁신행동지향성의 차이를 비교해 볼 때 이중몰입이 낮은 집단과 이중몰입이 높은 집단의 혁신행동지향성의 유의한 차이는 없는 것으로 나타났다.

따라서 가설1-1은 기각 되었다. 가설 1-1에 대한 결과는 [그림 6]과 같다.

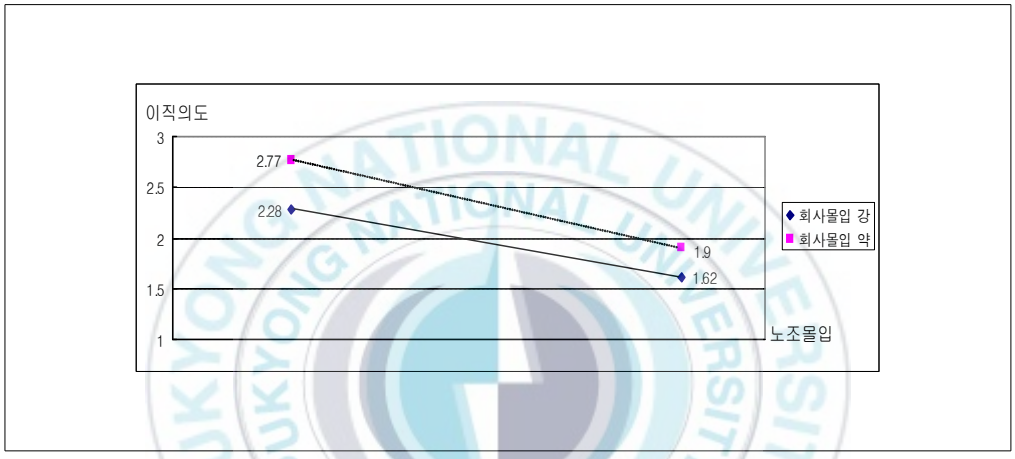
[그림 6] 혁신행동지향성에 대한 집단간 차이



이어서 이중몰입이 낮은 노조원과 이중몰입이 높은 노조원의 이직의도의 차이를 비교해 볼 때, p값이 $p<0.05$ 유의수준에서 이중몰입이 높은 노조원

의 직무외행동지향성이 평균값 1.62로 이중몰입이 낮은 노조원의 평균 2.77보다 낮게 나타났다. 사후분석 결과 이중몰입이 낮은 집단과 이중몰입이 높은 집단의 이직의도는 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 따라서 가설 1-2는 채택되었다. 분석 결과는 [그림 7]과 같다.

[그림 7] 이직의도에 대한 집단간 차이



2. 가설2의 검증

> 가설2 : 이중몰입이 높은 노조원은 낮은 노조원보다 직무외 행동지향성이 높을 것이다.

검증을 위해 수행한 분산분석(Anova)의 결과는 <표 18>과 같다.

<표 5-5> 직무외행동지향성의 차이 분석결과

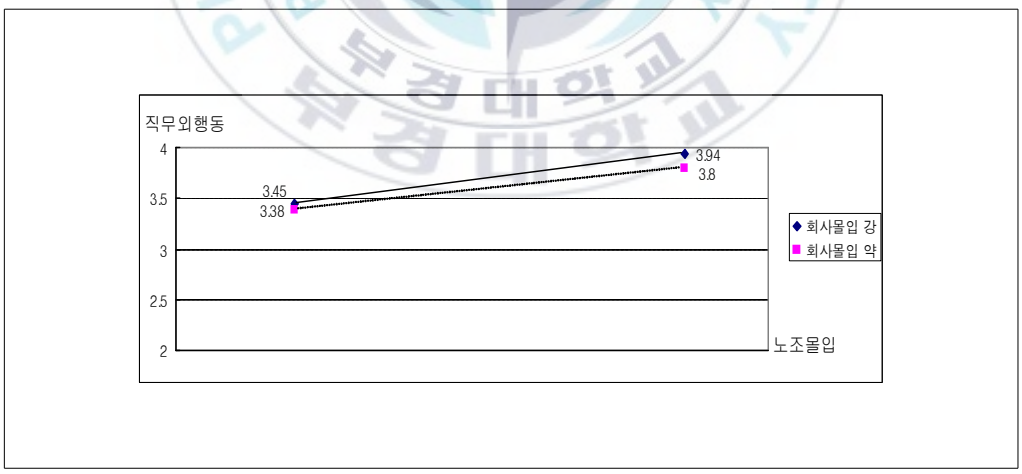
변수	이중몰입 약[A]		회사몰입 강[B]		노조몰입 강[C]		이중몰입 강[D]		F-값	P-값	사후분석
	N	평균	N	평균	N	평균	N	평균			
직무외행동	48	3.38	49	3.45	65	3.80	45	3.94	12.64	<0.001	A=B<C=D

<표 5-5>에서 이중몰입이 낮은 노조원과 이중몰입이 높은 노조원의 직무외행동지향성의 차이를 비교해 볼 때, p값이 $p<0.05$ 유의수준에서 이중몰입이 높은 노조원의 직무외행동지향성이 평균값 3.94로 이중몰입이 낮은 노조원의 평균값 3.38 보다 높게 나타났다.

사후분석 결과 이중몰입이 낮은 집단과 이중몰입이 높은 집단간의 혁신행동지향성에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

따라서 가설2는 채택 되었다. 위의 분석결과는 <그림 8>과 같다.

[그림 8] 직무외행동지향성에 대한 집단간 차이



3. 가설3의 검증

가설3 : 이중몰입이 높은 노조원은 낮은 노조원과 노사관계행동지향성에서 차이를 보일 것이다.

가설 3-1: 이중몰입이 높은 노조원은 낮은 노조원보다 노조참가행동지향성은 높을 것이다.

가설 3-2: 이중몰입이 높은 노조원은 낮은 노조원보다 파업성향은 높을 것이다.

가설 3-3: 이중몰입이 높은 노조원은 낮은 노조원보다 노조탈퇴의도가 낮을 것이다.

검증을 위해 수행한 분산분석(Anova)의 결과는 <표 16>과 같다.

<표 5-6> 노사관계행동지향성의 차이 분석결과

변수	이중몰입 약[A]		회사몰입 강[B]		노조몰입 강[C]		이중몰입 강[D]		F-값	P-값	사후분석
	N	평균	N	평균	N	평균	N	평균			
노조참가	48	3.60	49	3.73	65	4.82	45	4.68	52.08	<0.001	A=B<C=D
파업성향	48	3.42	49	3.41	65	4.49	45	3.93	17.81	<0.001	A=B<D<C
노조탈퇴의도	48	2.86	49	2.85	65	2.94	45	2.97	1.18	0.3189	A=B=C=D

<표 5-6>에서 이중몰입이 낮은 노조원과 이중몰입이 높은 노조원의 직무외행동의 차이를 비교해 볼 때, p값이 $p<0.05$ 유의수준에서 이중몰입이 높은 노조원의 노조참가행동지향성이 평균값 4.68로 이중몰입이 낮은 노조원의 평균 3.60보다 높은 것으로 나타났다. 그리고 사후분석 결과 이중몰입

이 높은 노조원과 낮은 노조원간의 노조참가행동지향성에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

따라서 가설3-1은 채택되었다.

파업성향의 차이를 분석하면 P값이 거의 0에 가까워 집단간 차이가 있는 것으로 나타났다.

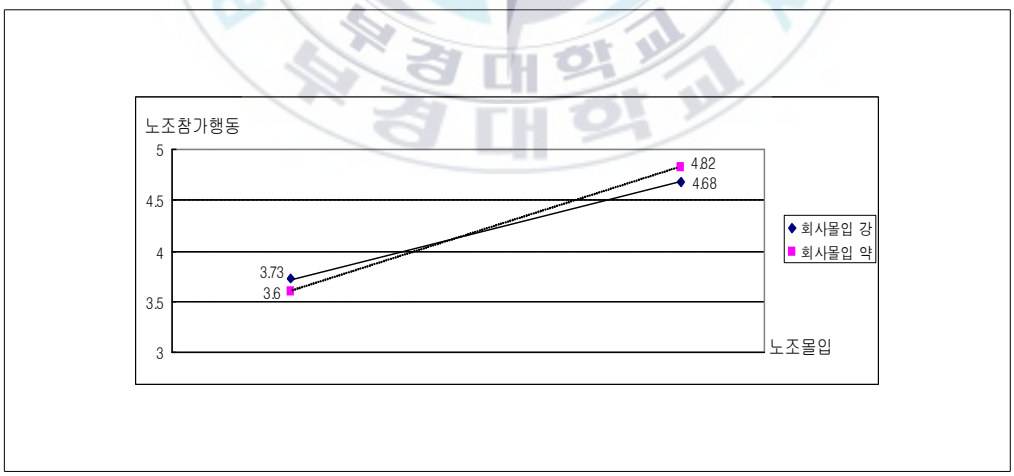
사후분석 결과 이중몰입이 높은 조합원과 낮은 노조원의 파업성향은 유의적인 차이가 있는 것으로 나타났다.

따라서 가설 3-2는 채택되었다.

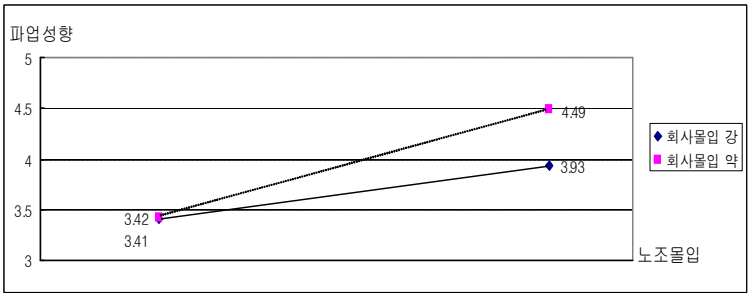
마지막으로 노조탈퇴의도는 p값이 0.3189로 $p<0.05$ 유의수준에서 가설 3-3은 기각되었다. 즉 노조탈퇴의도는 '이중몰입 강' 집단과 '이중몰입 약' 집단 간 차이가 없는 것으로 나타났다.

따라서 가설 3-3은 기각되었고, 가설3은 부분적으로 지지되었다. 위의 분석결과는 [그림 9], [그림 10], [그림 11]과 같다.

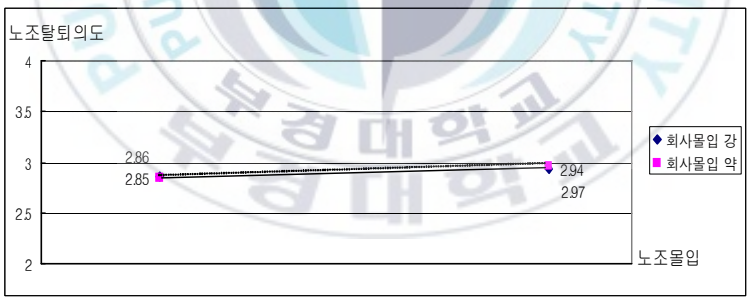
[그림 9] 노조참가행동지향성에 대한 집단간 차이



[그림 10] 파업성향에 대한 집단간 차이



[그림 11] 노조탈퇴의도에 대한 집단간 차이



위의 가설검증 결과를 요약하면 <표 5-7>과 같다.

<표 5-7> 가설검증 결과의 요약

가설번호	가설내용	가설검증결과
1-1	이중몰입이 높은 노조원이 낮은 노조원보다 혁신행동지향성이 높을 것이다.	기각
1-2	이중몰입이 높은 노조원이 낮은 노조원보다 이직의도가 낮을 것이다	채택
2	이중몰입이 높은 노조원이 낮은 노조원보다 직무외행동지향성이 높을 것이다.	채택
3-1	이중몰입이 높은 노조원이 낮은 노조원보다 노조참가 행동지향성은 높을 것이다.	채택
3-2	이중몰입이 높은 노조원이 낮은 노조원보다 파업성향은 높을 것이다.	채택
3-3	이중몰입이 높은 노조원이 낮은 노조원보다 노조탈퇴의도가 낮을 것이다.	기각

<표 5-7> 가설검증 결과를 살펴보면 가설2는 채택되었고 가설1과 가설3은 부분적으로 채택되었고, 기존연구와 일치된 결과를 볼 수 있었다.

기각된 가설은 가설1-1, 가설3-3이다.

본 연구는 기존연구결과가 거의 없어서 탐색적 성격이 강해 가설의 기각 가능성이 있는 연구이지만, 기각된 실증연구결과에 대해 향후연구와 관련하여 해석을 하고자 한다.

① 직무행동지향성(혁신행동지향성)에 관한 가설1

먼저 혁신행동지향성을 낮추는 노조몰입의 영향력과 혁신행동지향성을 높이는 회사몰입의 영향력이 상쇄한 결과가 아닌가라는 해석을 고려해 볼

수 있는데 상관관계를 보면 혁신행동지향성과 노조몰입간의 상관관계가 -0.242이고 혁신행동지향성과 회사몰입간의 상관관계가 0.323이라는 점에 그러한 해석이 타당한 점이 있다고 추정된다.

② 노조탈퇴의도에 관한 가설3-3

먼저 노조탈퇴의도를 낮추는 노조몰입의 영향력과 탈퇴의도를 높이는 회사몰입의 영향력이 상쇄한 결과가 아닌가라는 해석을 고려해 볼 수 있는데 상관관계를 보면 노조탈퇴의도는 노조몰입이나 회사몰입과 각각 0.093과 -0.027의 상관관계계수를 갖고 있으므로 그러한 해석은 타당하지 않다고 할 수 있다.

따라서 조사대상기업이 모두 유니온숍이어서 노조탈퇴의 가능성이 없는 상황을 계속 경험하고 있는 가운데 노조탈퇴가 중요한 사항이 아니라고 인식하고 있는 점 때문이라고 추정되는데 이러한 추정은 향후 구체적인 조사와 연구를 통해 확인되어야 할 것이다.

제 3 절 추가분석결과

회사몰입과 노조몰입 그리고 인구통계학적 특성 자료들을 독립변수로 하고, 독립변수가 종속변수에 미치는 영향을 분석하였다.

종속변수로는 혁신행동지향성, 이직의도, 직무외행동지향성, 노조참가의도, 파업성향, 노조탈퇴의도를 선정하여, 각각의 독립변수들이 미치는 영향을 분석한 결과는 <표 5-8>과 같다.

<표 5-8> 회귀분석결과

변수명	혁신행동 지향성	이직의도	직무외행동 지향성	노조참가 행동지향성	파업성향	노조탈퇴의 도
	계수	계수	계수	계수	계수	계수
노조몰입	-0.263**	-0.268	0.395**	0.803**	0.534**	0.115
회사몰입	0.398**	-0.360	0.109	-0.036	-0.208**	0.008
성별	0.015	-0.039	-0.122	-0.005	-0.088	-0.125
결혼유무	-0.028	0.039	0.047	-0.004	-0.079	0.001
연령	0.115	-0.065	-0.031	-0.080	-0.232**	-0.146
근속년수	-0.150*	-0.065	-0.106	0.089	0.127*	0.005
직종	0.262**	0.102	-0.058	0.028	-0.144**	-0.004
모형 적합도	Adj R^2=29.97%	Adj R^2=27.28%	Adj R^2=16.04%	Adj R^2=65.32%	Adj R^2=37.21%	Adj R^2=-0.44%

주) *(p<0.05) **(p<0.01)

성(남성=0, 여성=1), 결혼여부(기혼=0, 미혼=1), 직종(현장직=0, 사무직=1)

우선 각 독립변수들이 직무행동지향성에 미치는 영향을 살펴보았다.

직무행동지향성은 혁신행동지향성과 이직의도로 구분하여 살펴보았다.

독립변수들이 혁신행동지향성에 미치는 영향을 살펴보기 위한 회귀분석 결과는 다음과 같다. 우선 전체 모형의 적합도는 p값이 0에 가까워 유의하게 나왔으며 Adj R^2는 29.97% 였다. 회사몰입, 노조몰입 그리고 직종이 유의수준 .001 수준에서 유의한 영향을 미치는 변수로 확인되었고, 근속년수는 혁신행동에 유의수준 0.05수준에서 유의한 영향을 미치고 있었다.

노조몰입의 계수값은 -0.263, 회사몰입은 계수값 0.398, 직종은 계수값 0.262, 그리고 근속년수는 유의수준 0.05에서 계수값 -0.150으로 나타났다.

즉, 노조몰입이 높고, 근속년수가 길수록 혁신행동 지향성이 낮으며, 회사

몰입이 높고, 사무직일 때 혁신행동지향성이 높게 나타났다.

이는 회사의 혁신활동이 종업원에게 추가적인 노력과 학습을 요구하며, 고용불안을 야기하는 위협으로 작용할 수 있다는 조합원의 판단의 결과인 것으로 보인다. 즉, 노조몰입이 높은 조합원들의 경우, 회사의 혁신활동이 생산성향상을 위한 구조조정 등으로 이어져 조합원의 감축 등으로 인한 노동조합의 약화로 노조에 부정적 영향을 미칠 수 있다고 여겨 혁신행동지향성이 낮은 것으로 보이고, 회사에 오래 근무한 조합원은 현재 자신의 업무형태를 수정하거나 완전히 변경해야 할 수 있기에 회사의 혁신활동에 부정적인 인식을 가지는 것으로 보인다.

이어서 독립변수들이 이직의도에 어떠한 영향을 미치는지 알아보기 위한 회귀분석 결과는 다음과 같다. 전체 모형의 적합도는 p값이 0에 가까워 유의하게 나왔으며 Adj R^2는 27.28%였으며, 모든변수들이 유의수준 .001과 0.05에서 유의한 영향을 미치지 않는 변수로 확인되었다.

다음으로 각 독립변수들이 직무외행동지향성에 어떠한 영향을 미치는지 알아보기 위한 회귀분석 결과를 살펴보면 전체 모형의 적합도는 p값이 0에 가까워 유의하게 나왔으며 Adj R^2는 16.04%였으며, 노조몰입만이 유의수준 .001 수준에서 유의한 영향을 미치는 변수로 확인되었다.

즉, 노조몰입이 높을수록 직무외행동지향성은 높은 것으로 나타났다.

이는 직무외행동지향성이 동료직원과의 긍정적인 관계, 회사의 발전을 위한 직무와 직접적인 관련이 적은 행동들을 의미하는데, 노조는 조합원의 단결과 조합원 개개인의 근무환경, 복지 등의 향상을 위해 노력하며, 개인보다는 집단전체의 이익을 생각하는 조직이다. 따라서 노조몰입이 높은 조합원일수록 개인주의 성향보다는 집단주의 성향이 강하게 작용하여 직무외행동지향성이 높은 것으로 보인다.

다음으로 노사관계관련 행동지향성과 관련된 회귀분석결과를 정리하면 다음과 같다.

우선 각 독립변수들이 노조참가행동지향성에 어떤 영향을 미치는가에 대한 회귀분석의 결과를 살펴보면, 모형의 적합도는 p값이 0에 가까워 유의하게 나왔으며 Adj R^2는 65.32%였으며, 노조몰입만이 유의수준 .001 수준에서 유의한 영향을 미치는 변수로 확인되었다. 이는 노조몰입이 높을수록 노조를 위한 활동을 하고자 하는 의사가 강하다는 이전연구의 결과들을 지지하는 것이다.

다음으로 각 독립변수들이 파업성향에 어떤 영향을 미치는가에 대한 회귀분석의 결과를 살펴보면, 모형의 적합도는 p값이 0에 가까워 유의하게 나왔으며, Adj R^2는 37.21%였으며, 회사몰입, 노조몰입, 연령 그리고 직종이 유의수준 .001 수준에서 유의한 영향을 미치는 변수로 확인되었고, 근속년수는 혁신행동에 유의수준 0.05수준에서 유의한 영향을 미치고 있었다. 노조몰입의 계수값은 0.534, 회사몰입은 계수값 -0.208, 연령은 -0.232, 직종은 계수값 -0.144, 근속년수는 유의수준 0.05에서 계수값 0.127로 나타났다. 즉, 노조몰입이 높고, 근속년수가 길수록 파업성향이 높게 나타났으며, 회사몰입이 높고, 연령이 높고, 사무직일 때 파업성향이 낮은 것으로 나타났다.

파업성향은 필요한 경우 파업을 통해 노조의 입장을 관철해야 한다는 전투적인 입장이다. 회사에 몰입하는 조합원일수록 노조의 입장보다는 회사의 입장을 우선적으로 수용하려는 성향이 강하기 때문에 파업에 대한 의지가 약한 것으로 보이며, 나이가 많을수록 보수적으로 변하여, 자기 희생과 위험을 감수해야 파업에 보다 덜 적극적인 것으로 보인다. 그리고 사무직의 경우 현장직 조합원에 비하여, 회사의 관리자들과 소통의 기회가 보다 많기 때문에 파업에 보다 덜 적극적인 것으로 여겨진다.

마지막으로 각 독립변수들이 노조탈퇴의도에 어떤 영향을 미치는가에 대한 회귀분석의 결과를 살펴보면 모형의 적합도는 p값이 0.87로 유의하지 않아 각 변수들이 노조탈퇴의도에 아무런 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

제 6 장 결론

제 1 절 연구결과의 요약

본 연구는 이중몰입의 결과에 관한 탐색적 연구를 진행하였다. 조합원의 이중몰입에 따라서 성과관련행동과 노사관계관련 행동의 차이가 있는가를 분석함으로써, 이중몰입이 회사와 노조 각각에 중요한 현상으로서 작용하였는가에 대한 의문에 시사점을 제공하여 궁극적으로는 이중몰입의 현상을 통해 노사 각각이 어떠한 노력을 기울려야 하는가에 대한 선택에 도움을 주고자 본 연구를 진행하였다.

이러한 연구목적을 달성하기 위하여 회사몰입, 노조몰입, 이중몰입, 성과관련행동지향성 그리고 노사관계관련 행동지향성과 관련된 선행연구를 분석하여, 독립변수로 이중몰입을 설정하고, 성과관련행동지향성은 선행연구에서 다룬 직무행동과 직무외행동으로 나누어 선정하였고, 노사관련행동지향성은 노조의 일반적인 활동에 참여하려는 정도, 파업에 동참하고자 하는 정도, 그리고 노조탈퇴의사에 대한 변수를 선정하였다.

부산에 근무하는 운수, 사무금융, 공공서비스노조 조합원 207명을 대상으로 설문조사를 실시하여 연구가설을 검증하였다. 자료분석은 SAS 9.1 통계프로그램을 이용하여 기술통계분석, 상관관계분석, t-test, 분산분석, 회귀분석을 실시하였다.

본 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 기술통계분석을 통하여 각 변인의 평균가 표준편차를 알아보았다. 기술통계분석결과에 의하면 부산지역 조합원의 노조몰입수준이 상당히

높았으며, 상대적으로 회사몰입의 수준은 낮은 편이었다. 그리고 노조관련 행동지향성을 비교적 높았으나, 파업참가행동지향성은 상대적으로 낮은 결과를 볼 수 있었는데, 이는 조합원들이 노조의 일상적인 일에는 적극적으로 관여하려고 하는 의지를 보이나 파업과 같은 강도 높은 투쟁에는 비교적 소극적인 참여지향성을 갖는 것을 볼 수 있었다. 그리고 노조탈퇴의도는 낮은 편이었다.

한편 혁신수용행동지향성을 제외한 모든 변수들이 1.00을 넘지 않고 있는데, 이는 부산지역 조합원들간의 혁신수용성 외의 다른 내용에 대한 행동지향성상의 편차가 그리 심하지 않다고 판단할 수 있겠다.

둘째, 이중몰입이 행동지향성에 영향을 미치는가를 분석하기 위하여 이중몰입이 높은 집단과 이중몰입 모두 낮은 집단간 차이를 분산분석을 통해 분석하였다.

우선 이중몰입이 높은 집단과 모두 낮은 집단을 비교할 때, 이중몰입이 높을수록 이직의도는 낮고, 직무외행동지향성, 노조참가행동지향성, 파업성향은 높았다. 반면 혁신행동지향성과 노조탈퇴의도는 집단간 차이가 없는 것으로 나타났다.

이중몰입의 결과를 중심으로 다시 한번 더 정리하면 아래와 같다.

① 혁신행동지향성은 이중몰입이 높은 조합원과 낮은 조합원간의 차이가 없었는데, 이는 혁신행동지향성을 낮추는 노조몰입의 영향력과 반대로 혁신행동지향성을 높이는 회사몰입의 영향력이 상쇄한 결과일 수 있다.

② 이직의도는 이중몰입이 높은 조합원이 낮은 조합원보다 낮았다.

③ 직무외행동지향성은 이중몰입이 높은 조합원이 회사몰입만 높은 조합원보다 높았다.

④ 노조참가행동지향성은 이중몰입이 높은 조합원이 회사몰입만 높은 조합원보다 높았다.

⑤ 파업성향은 이중몰입이 높은 조합원이 회사몰입만 높은 조합원보다 높았고, 노조몰입만 높은 조합원보다는 낮았다.

⑥ 노조탈퇴의도는 이중몰입에 의해 영향을 받지 않았는데, 이는 조사 대상기업이 모두 유니온숍이어서 노조탈퇴의 가능성이 없는 상황을 계속 경험하고 있는 가운데, 노조탈퇴가 중요한 사항이 아니라고 조합원들이 인식하고 있는 점 때문이다는 추정이 가능하다.

마지막으로 본 연구는 추가분석을 통하여 노조몰입과 회사몰입 그리고 인구통계학적 특성 변수들이 결과변수에 어떤 영향을 미치고 있는가를 분석하기 위하여 회귀분석을 실시하였다.

제 2 절 시사점

이중몰입이 조합원의 행동지향성에 미치는 영향에 관한 본 연구의 실증연구 결과를 토대로 이중몰입이 성과관련행동지향성과 노사관련행동지향성에 미치는 영향과 관련하여 부산지역조합원의 지향성과 관련한 시사점과 회사에 주는 시사점 그리고 노조에 주는 시사점을 다음과 같이 제시한다.

첫째, 회사의 입장에서 조합원의 전체적인 회사몰입도를 높여 직무행동지향성을 전체적으로 높일 필요성이 있다.

둘째, 이중몰입은 사용자에게 회사몰입의 수준을 더욱 높이기 위한 노력을 기울여야 한다는 시사점을 제공한다. 선행연구에서 회사몰입을 높이기 위한 선행요인으로 개인적 특성(나이, 성별, 교육수준, 근무년수, 능력, 급여수준 등), 그리고 조직적 특성요인(역할 모호성, 역할 갈등, 자율성, 직무범위 등), 그리고 조직적 특성요인(조직/리더 관련요인, 조직특성요인, 이직관련요인) 등 다양한 선행변수들이 연구되어 왔는데, 이러한 논의를 바탕으로 현재 회사가 처한 환경이나 전략 등을 감안하여 회사몰입도를 높일 수 있는 요소를 관리하여 회사몰입을 높이기 위한 노력을 해야 할 것이다.

그리고 이와는 별도로 직무외행동은 회사몰입보다 노조몰입에 더 많은 영향을 받는 것으로 연구결과가 제시되었는데, 이러한 결과는 조직에 긍정

적인 영향을 미치기 위해 적절한 수준의 노조몰입을 유지하는 것이 필요하다는 점을 시사한다. 이는 노조몰입이 무조건 회사에 반하는 요인이 아니라 적절한 수준에서는 회사에 긍정적인 영향을 미치는 변수일수도 있다는 시사점을 제시한다.

셋째, 노조의 입장에서 이중몰입의 결과는 노조몰입을 높이기 위한 노력을 기울여야 한다는 점을 시사한다. Sclancil의 과거행동이론과 Mowday, Poter, and Streers의 자기강화이론에 의하면 조합활동에의 참여와 같은 행동은 태도에 영향을 미칠 수 있다는 연구결과를 제시했다(구본장, 1999). 그리고 윤영삼(2002)의 연구에서는 민주적 리더십 형태와 의사소통이 노조몰입에 정의 영향을 미친다는 연구결과를 제시했다. 이러한 선행 연구들을 토대로 노조몰입을 향상시키기 위한 방안을 마련해야 한다.

제 3 절 연구의 한계와 향후 연구 방향

본 연구는 다음과 같은 한계점을 가지고 있다.

첫째, 본 연구는 설문지법을 이용한 연구를 실시했는데, 설문조사가 갖는 동일방법의 한계 등을 이 논문도 가지고 있다.

둘째, 연구방법 측면에서 분류법을 사용하여 중앙값을 기준으로 이중몰입을 측정하였는데, 이때 평균값이나 최빈값을 기준으로 측정할 때, 결과값이 변화하여 다른 결론이 제시될 수도 있는 문제점이 있다. 이러한 문제를 해결할 수 있는 측정기준이 개발되어야 할 필요가 있다.

셋째, 연구의 표본이 서비스업과 대기업 중심으로 선정되어 일반화 가능성의 문제점을 가지고 있다. 사무직의 경우에는 조화의 논리에 바탕을 둔 협력적 노조를 지향하는 반면 생산직의 경우에는 갈등의 논리를 전제로 한 경쟁적 노사관계를 가지는 경향을 보였다는 연구결과(신유근, 1997)에서 지적하듯이 사무직과 생산직의 행동지향성에는 차이가 날 것으로 예상되기에

조합원을 일반화하는 연구결과라고 하기에는 한계가 있다.

향후연구에서는 이러한 연구의 한계를 극복하여 방법론상의 다양한 방법에 의한 연구와 이중몰입의 실질적인 선행요인들을 더욱 세분화하여 산업별, 직종별 등으로 세밀히 연구할 필요가 있다.

참고문헌

강제상・이창원・김종래 (1999), “이중몰입의 결정요인에 관한 실증적 연구”, 『정책분석평가학회보』, 제9권 2호, 1999, 21-39.

구본장 (1999), “노조원의 노조몰입도가 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향”, 숭실대 사회과학논문집, 제18권 제2호, 51-78.

김경석·문형구 (2005), “비과업행동연구의 체계화를 위한 제언”, 『인사관리연구』, 제29권, 4, 1-30.

김동원 (1998), “베트남내 한국계 기업 노동자들의 조직몰입도와 노동조합 몰입도”, 미래인력연구센터 편,『현지화경영과 노사문제』, 171-227.

김명언·김효선 (1998), “노조몰입과 회사몰입: 상호관계성 및 선행변인들”, 『한국심리학회지』, 11권, 113-135.

김민정 (1997), “조직문화 유형 및 종업원의 참여도가 경영혁신 수용태도에 미치는 영향에 관한 연구”, 이화여대 석사학위논문.

김정남・권진순 (2000), “노조원의 이중몰입에 대한 역할갈등이론적 검증”, 기업경영, 11, 79-103.

김정원 (1995), “회사와 노동조합에 대한 이중몰입도의 구성타당성”, 가야대 논문집, 4.

김정한 (1995), “노동조합몰입도의 결정요인에 관한 연구”, 중앙대 석사학위논문.

김희석・조영대 (1996), “동시몰입의 통합모형접근법”, 『사회과학연구』, 2권, 159-182.

박정열 (2005), “조직몰입과 노조몰입이 노사관계에 대한 태도에 미치는 영향”, 전남대 석사학위논문.

박호환 (1999), “노조와 회사에 대한 이중몰입이 경영혁신 참가의사에 미치는 영향”, 한국인사조직학회 춘계학술 발표논문집, pp.289-307.

서재현・이진규 (1994), “노조몰입과 조직몰입의 구성 타당성 연구”, 『경영학연구』, 제38호, 41-56.

서재현 (1998), “조직정의와 조직몰입에 관한 연구: 다중몰입을 중심으로”,

『인사·조직연구』, 제6권 1호, 1-34.
신병현 (2006), “민주노조 정치인식의 시효소멸에 관한시론: 엘리트 중심의 노동운동과 그 문화적 제한성을 중심으로”, 『경제와 사회』, 제 72호, 42-68.
신용준 (1999), “해운기업 종업원의 조직몰입과 직무만족이 안전관리 의식 및 행동에 미치는 영향에 관한 실증연구”, 397-418.
신유근 (1997), 『인간존중의 경영』, 다산출판사.
심원술 (1998), “조직몰입과 업무성과의 관계에 대한 상황이론 개발을 위한 연구”, 『인사조직연구』, 제6권 1호, 93-115.
송경수 외 (2003), “조직시민행동의 결정요인 및 조절요인에 관한 메타분석”, 『경영학연구』, 제32권, 제4호, 1103-1126.
윤영삼 (1990), “기계기술화와 노사관계행동지향성간의 관계에 관한 연구: 하위생산직노조원의 경우”, 연세대 박사학위논문.
윤영삼 (2005), “노조지도자의 리더십과 조합원의 노조태도”, 『산업노동연구』, 제11권 제2호, 261-297.
윤영삼・양윤희 (2002), “노조태도에 대한 영향요인에 관한 연구”, 『한국인적자원관리연구』, 제5집, 237-258.
윤홍우(1997), “화이트칼라 노동조합원의 이중몰입에 관한 연구”, 『경영학연구』, 10, 155-190.
이병훈・유제민 (2002), “이중몰입의 구조방정식모형에 관한 연구: 개념구성과 인과경로를 중심으로”, 『한국사회학』, 36, 83-108.
이원우・김상효 (2006), “노조몰입과 조직몰입 상호관계의 연구동향에 관한 소고”, 사회과학논총, 숭실대 사회과학연구원, 8, 261-283.
이을터・이장원 (2006), “한국과 중국 근로자들의 이중몰입 실증연구: A전자회사의 한・중 사업장 비교”, 『노동정책연구』, 6, 131-158.
이일권 (2003), “학교조직건강 및 노사관계풍토가 교원노조교사의 이중몰입에 미치는 영향”, 『교육행정학연구』, 21, 191-212.
이재암 (2005), “이중몰입에 대한 조직신뢰의 영향”, 경원대 박사학위논문.
이지만・신동엽 (2003), “신경영기법 적용기업에서의 회사와 노조에의 동시몰입 및 그 선행요인과 매개요인”, 『인사・조직연구』, 11, 1-39.

이준상·김만호 (2005), “사회복지사의 조직몰입 수준이 이직의도에 미치는 영향”, 『한국행정논집』, 17권, 3호, 761-787.

장종원 (2002), “노종조합지도자의 리더십이 노조가치, 노조원의 노조몰입 및 노조탈퇴의사에 미치는 영향”, 동의대 박사학위논문.

전광호・장재윤 (2004), “영업사원의 이직의도 예측모형 검증: 대안적 회사 매력도의 영향”, 『한국심리학회지: 산업 및 조직』, 제17권 3호, 329-354.

정대영 (1998), “조직과 노동조합에 대한 이중몰입에 관한 실증적 연구”, 고려대 석사학위논문.

정연앙 (1991), “근로자의 회사와 노동조합에 대한 동시몰입의 연구방법에 관한 연구”, 한국노동연구, 제2권, 한국노동연구원, 115-133.

정연앙 (1998), “조직몰입과 노동조합몰입을 통한 노사관계안정도의 평가”, 경영학연구 2, 439-464.

조영대・이재규 (1997), “노동자의 동시몰입과 직무성과간의 관계”, 인사관리연구, 20, 249-287.

허만용(1999), “조직몰입의 개념, 선행, 결과변수”, 한국행정논집 제11권 2호, 303-324.

Angle, H. & J. Perry (1981), "An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness", *Administrative science quarterly*, vol 26, 1-14.

Angle, H. & J. Perry (1986), "Dual commitment and labor-management relationship climates", *Academy of management journal*, vol29, 31-50.

Ashton, P., & R. Webb (1986). *Making a difference: teacher's sense of efficacy and student achievement*. New York: Longman.

Barling, J., C. Fullagar & E. Kelloway (1982), *The union and its members: A psychological approach,* New York: Oxford University Press.

Becker, H. (1960), "Notes on personal commitment", *American journal of*

sociology, vol 66, 32-42.

Bemmels, B (1995), "Dual commitment: unique construct or epiphenomenon?", *Journal of business reasearch*, vol 16, 401-422

Brayfield, A. and H. Roth (1951), "An index of job satisfaction," *Journal of psychology,* vol. 35, 307-311.

Brooke, P., D. Russell and J. Price, (1988). "Discriminant validation of measures of job satisfaction, job involvement and organizational commitment." *Journal of Applied Psychology*, 73, 139-145.

Cohen, A. (2005), "Dual commitment to the organization and the union a multi-dimensional approach", *Relations industrielles*, vol. 60, 432-454.

Farris, K. & N. Aranya (1983), "A comparison of two commitment scales". *personnel psychology*, vol 36, 87-98.

Firestone, W. & S. Rosenblum (1988), "The alienation and commitment of students and teachers in urban high schools". *Paper presented at the annual meeting of the American educational research Association*, NewOrleans.

Firestone, R. (1990). "Voice Therapy" In J. K. Zeig &W. Munion (Eds.), *What is psychotherapy: Contemporary perspectives* (pp. 68-74). San Francisco: Jossey-Bass.

Firestone, W. & B. Bader (1992), *Redesigning teaching: professionalism or bureaucracy.*

Firestone, W. & S. Rosenblum (1988), "Building commitment in urban highschools", *Educational evaluation and policy analysis*, 10(4), 285-299.

Firestone, W. & J. Pennell (1993), "Teacher commitment, working conditions, and differential incentives". *Review of educational research*, 63(4), 489-526.

Fisher, C., & E. Locke (1992). "A new look in job satisfaction research and theory". In C. J. Cranny, P. C. Smith, & E. F. Stone (Eds.),

Job satisfaction: how people feel about their jobs and how it affects their performance., New York: Lexington books.

Friedman, L. & R. Harvey (1986), "Factor to union commitment : the case for a lower dimensionality". *Journal of applied psychology*, 71. no.3, 371-376.

Fukami, C., & E. Laron (1984), "Commitment to company and union: parallel models", *Journal of applied psychology*, 69, 367-371.

Griffen, R. & T. Bateman (1986), "Job satisfaction and organizational commitment", In C. Cooper & I. Robertswon(Eds.), *International review of industrial and organizational psychology,* New York, Wiley-Interscience.

Gallagher, D., J. Fiorito, P. Jarley, Y. Jeong & M. Wakabayashi (1988), "Dual commitment in japan: preliminary observations". A paper presented at the annual meeting of the industrial relations research association.

Gallagher, D. & P. Clark (1989), "Research on union commitment: implications for labor", *Labor studies journal*, vol 14, 32-79.

Gordon, M. et. al (1980), "Commitment to the union : Development of a measure and an examination of its correlates," *Journal of applied psychology*, 65, 479-499.

Gordon, M., J. Philpot, R. Burt, C. Thomson & W. Spiller (1980), "Commitment to the union: development of a measureandan examination of its correlaties", *Journal of applied psychology*, 65, 474-499.

Gordon, M. & R. Ladd (1990), "Dual allegiance: renewal, reconsideration and recantation", *Personnel psychology*, vol43, 37-69.

Hammer, M. and J. Champy (1994), "Reengineering the coporation: amifesto for business review", *Journal of stratigic information systems*, 3(4), 339-348.

Heshizer, B. & J. Lund (1997), “Union commitment types and union

activist involvement: lessons for union organizers and labor educators.", *Labor studies journal*, 22 (2), 66-83.

Klaas, B., J. McClendon & T. Gainey (2001), "Outsourcing HR: the impact of organizational characteristics", *Human resource management*, 40(2), 125-138.

Kanter, R. (1968), "Commitment and social organization : a study commitment mechanisms in utopian communities," *American sociological review,* vol. 33, 109-131.

Kuruvilla, S., D. Gallagher & K. Wetzel (1993), "The development of members' attitudes toward their unions : Sweden and Canada," *industrial and labor relations review*, vol, 6, 3, 499-514.

Lee, T. and R. Mowday (1987), "Voluntary leaving an organization : an empirical investigation of steers and Mowday's model of turnover," *Academy of management journal,* vol. 30, 4, 201-237.

Martin Jr., T. (1979), "A contextual model of employee turnover intentions", *Academy of management journal,* vol. 22, No. 2, 313-324.

Martin J. E., J. M. Magenau & M. Peterson (1986), "Variables related to patterns of union stewards' commitment", *Journal of labor research,* vol.7, 4, 323-336.

Mathieu, J. E. & D. Zajac (1990), "A review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment", P*sychological bulletin*. vol. 108, 2, 171-194.

Morris, J. & J. Sherman (1981), "Generalizability of an organizational commitment model," *Academy of management journal*, vol. 24, 3, 512-526.

Molbey, W. (1982), "Employee turnover: cause, consequences, and control", I*ndustrial and labor relations review*, vol. 36, 3, 506-507.

Morrow, P. (1983), "Concept redundancy in organizational research: the case of work commitment", *Academy of management review*,

vol.8, 1, 216-241.

Mowday, R., R. Steer and L. Poter (1979), "The measurement of organizational commitment," *Journal of vocational behavior*, vol. 14, 224-247.

O'ReillyIII, C., and J. Chatman (1986), "Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior," *Journal of applied psychology*, 71, 492-499.

Pennings, J. and P. Goodman (1979), *Toward a warkable framework., new perspectives on organizational effectiveness*, San Francisco: Jossey Bass.

Park, H (1991), "A study on the leadership style of union leader and its relationship to the member's commitment to union." MS thesis , The seoul national university, Seoul. Korea.

Porter. L. M, R. M. Mowday, and P. V. Boulian (1974), "Organizational commitment job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians", *Journal of applied psychology*, 59, 603-609.

Price, J. L. (1977), *The study of turnover*, Ames Iowa : Iowa State Universty Press, 543-565.

Reichers, A. (1985), "A review and reconceptualization of organizational commitment," *Academy of management review*, vol. 10, No. 3, 466-467.

Sagie, A. (1998), "Employee absenteeism, organizational commitment and job satisfaction", *Journal of vocational behavior*, 52(2), 156-171.

Salancik, G. (1977), "Commitment and control of organizational behavior and belief", in B. Straw & Salancik(eds), *New directions in organizational behavior*, Chicago Clair Press, 1-54.

Scholl. R. W. (1981), "Differentiating organization commitment from expectancy as a motivating force", *Academy of management review*, vol6, 4, 589-599.

Scott. G & R. Bruce, (1994), "Determinants of innovative behavior: a

path model of individual innovation in the workplace", *The academy of management journal*, vol. 37, 3, 580-607.

Sheldon, M. (1971), "Investment and involvement as mechanisms commitment to the organization" *Administrative science quarterly*, vol. 16, 143-150.

Staw, B. (1984), "Organizational behavior: a review and reformulation of the field's outcome variables", *Annual review of psychology*, 35, 627-666.

Weiner. B. (1982), *Theories of motivation: from mechanism to cognition*, Chicago: Markham.

PUKYONG NATIONAL UNIVERSITY
부경대학교

A Study on the Effect of Dual Commitment on Union Member's Job Behavioral Orientation and Industrial Relations Behavioral Orientation

Abstract

The purpose of this study is to examine the effect of dual commitment on union member's job behavioral orientation and industrial relations behavioral orientation.

This study focuses on giving a help to union and the company.

To test hypotheses empirically, the questionnaire data has been collected from 207 union members in Busan.

The study shows following results.

First, both the company and the union unit committed have lower intent to leave mean level than both the company and the union unit uncommitted.

And both the company and the union unit committed have higher extra-role behavior level, trade union secession intention level, strike propensity level than both the company and the union unit uncommitted.

Second, innovational behavior orientation and secession orientation from the trade union are not different between both the company and the union unit committed and both the company and the union unit uncommitted.

The results of this study provide suggestions to trade union and the

company as follow.

(1) The company will raise a company commitment level to raise the extra-role behavior level.

(2) The trade union must try to raise a trade union commitment level to raise the trade union secession intention level and strike propensity level.

PUKYONG NATIONAL UNIVERSITY
부경대학교

[부록] 설문지

설 문 지

부탁의 말씀

안녕하십니까?
저는 부경대학교 대학원에 재학중인 대학원생입니다.

우선 바쁘신 가운데 설문에 응해주셔서 대단히 감사합니다.

본 조사는 “근로자의 태도와 행동”에 관한 연구를 위한 소중한 자료로 사용할 예정입니다. 본 설문에 대한 분석은 무기명으로 처리되며, 조사결과는 컴퓨터를 이용하여 통계적으로 일괄 처리되기 때문에 귀하의 응답은 비밀이 보장됩니다.

귀하의 소중한 의견은 안정적이고 바람직한 노사관계의 실현을 위한 매우 중요한 자료가 되리라 사료됩니다. 다소 부담이 되시더라도 끝까지 정확히 답변해 주시기를 다시한번 더 부탁드립니다.

2007년 10 월 9 일

지도교수 윤영삼
부경대학교 대학원 경영학과 석사과정 손헌일

※ 설문지나 설문결과에 대한 문의가 있으시면,
dsad4608@naver.com 또는 전화 016-594-4843으로 연락을 주시기 바랍니다. 감사합니다.

1. 노조와 회사에 대한 귀하의 의견을 묻는 문항입니다.

번호	설 문 내 용	전혀 그렇지 않다	약간 그렇지 않다	그저 그렇다	약간 그렇다	매우 그렇다
1	나는 우리 노조의 주장이 나의 주장과 다른 경우 우리 노조의 주장을 우선적으로 존중한다.					
2	나는 우리 회사의 직원임을 주위사람들에게 자랑스럽게 이야기한다.					
3	나는 경험해 본 결과 나의 권익상 우리 노조에서 활동하는 것은 좋다고 생각한다.					
4	나의 가치관은 우리 회사의 가치관과 매우 비슷하다.					
5	나는 우리 노조의 선거, 회의 등에 참석하는 것은 조합원의 당연한 의무라고 생각한다.					
6	나는 회사를 발전시키기 위해 필요하다면 어떤 업무라도 맡을 것이다.					
7	나는 다른 사람들과 우리 노조에 관해 이야기할 때 노조를 옹호하려고 노력한다.					
8	업무가 비슷하다면 다른 회사에서 일하는 것이 낫다고 생각한다.					
9	나는 동료조합원이 고충처리를 하는 것을 적극적으로 도와주는 것이 조합원의 의무라고 생각한다.					
10	나는 현재의 내 상황이 조금만 나빠져도 이 회사를 떠날 것이다.					
11	나는 우리 노조가 권유하면 추가적 노력을 요하는 특별한 노조일도 할 작정이다.					
12	나는 우리 회사에 대한 충성심이 거의 없					

	다.					
13	나는 비조합원들에게 우리 노조는 조합원의 권익을 위해 애쓰는 좋은 노조라고 말할 수 있다.					
14	나는 우리 노조의 집회에 참석하는 것은 조합원의 의무라고 생각한다.					
15	나는 우리 회사의 발전을 위해 보통 이상으로 더 많은 노력을 기울일 작정이다.					
16	중요한 문제에 대한 우리 노조의 정책은 나의 견해와 대체로 일치한다.					
17	우리 회사에 계속 있어봐야 나에게 별 이익이 없다.					
18	나는 우리 노조의 성공적인 활동을 위해 조합원으로서 당연히 해야 할 일 이상의 일을 할 용의가 있다.					
19	나는 요즘 동료들에게 우리 노조에서 하는 활동에 참여할 것을 권한 적이 종종 있다.					
20	우리 회사는 현재 내가 선택할 수 있는 직장중에서 가장 좋은 곳이다.					

2. 귀하의 행동지향성에 관한 문항입니다.

번호	설 문 내 용	전혀 그렇지 않다	약간 그렇지 않다	그저 그렇다	약간 그렇다	매우 그렇다
1	노조가 주장의 상징물(리본/버튼)을 부착하기로 결정했을 때 나는 부착할 것이다.					
2	나는 고민꺼리가 있는 것 같은 동료에게 먼저 가서 고민을 들어주고 도와줄 것이다.					

3	만약 회사가 경영혁신을 추진한다면 나는 경영혁신과 관련되어 내게 할당된 어떤 업무라도 기꺼이 받아들여 처리할 것이다.					
4	나는 다른 부서의 업무수행이 문제가 있으면 나의 업무와 관계가 없어도 다른 부서원들에게 고치도록 말할 것이다.					
5	우리 회사 노조에서 탈퇴가 허용된다면 나는 노조에서 탈퇴할 것이다.					
6	나는 동료가 조직 내의 부정부패 문제에 대해 고민하면 양심선언을 권유할 것이다.					
7	사용자에게 영향을 미치기 위한 방식으로서 파업을 할 수 있다고 생각한다.					
8	나는 요즘 직장을 그만 두어야겠다는 생각을 자주한다.					
9	나는 가능한 노조가 개최하는 각종 집회나 모임에 참가하려고 한다.					
10	회사의 중요한 사안에 대해 노조의 대화를 통한 해결노력을 사용자가 무시한다면 파업으로 해결해야 한다고 생각한다.					
11	나는 우리부서의 분위기가 좋도록 참신한 제안을 종종 할 것이다.					
12	만약 노조탈퇴가 허용되더라도 나는 노조에 계속 남아 있을 것이다.					
13	나는 아마 내년쯤에는 새로운 직장을 찾고자 할 것이다					
14	만약 회사가 경영혁신을 추진한다면 나는 다른 직원들보다 더 적극적으로 혁신활동을 실천할 것이다.					

3. 개인특성과 관련된 문항입니다.

1	귀하의 성별은?	① 남성 ② 여성
2	귀하의 결혼 유무는?	① 기혼 ② 미혼
3	귀하의 연령은?	( ) 세
4	귀하의 근속년수?	( ) 년
5	귀하가 근무하는 직종은?	① 현장직 ② 사무직
6	귀하의 고용형태는?	① 정규직 ② 기간제 ③ 일용직 ④ 파견직 ⑤기타 ( )
7	귀하가 근무하는 사업장의 근로자수?	① 30인 미만 ② 30인이상 ~ 100인 미만 ③ 100인이상 ~ 300인 미만 ④ 300인 이상 ~ 1000인 미만 ⑤ 1000인 이상

- 설문에 응해주셔서 대단히 감사드립니다 -