노조 멤버십의 유형에 관한연구

이 원 행*

A study on union membership

Lee, Won- Haeng*

Abstract

A number of recent studies have contributed to an increased understanding of how and why workers feel bound to their unions. However, by now there has been limited theoretical works on the various forms that union membership can take.

Thus, the goal of this study is to develop the types of union membership. To develop the types of union membership, I used the ideological and instrumentalitic concepts. The types of union membership are identified as follows:

Positive free agents (⇔ Negative free agents) have low levels of both positive (negative) instrumentality and positive (negative) ideology.

If positive (negative) instrumentality is high and positive (negative) ideology low, this group may be labeled Instrumentals (⇔Disgruntled).

Expressives (⇔Antagonizers) have low levels of positive (negative) union instrumentality and high levels of positive (negative) ideology.

Those who have high levels of both positive (negative) ideology and positive (negative) instrumentality have been called Identifiers (⇔Opponents).

Variables related to union instrumentality, and union ideology were investigated: (1) the personal characteristics of individual members, (2) the employing organization, (3) the union characteristics, (4) the economic environment, (5) the labor relations climate.

Ⅰ. 서 론

노동자들은 왜 노조에 참여하려고 하며 그들 노조로부터 탈퇴하려고 할까? 만약 노조에의 가입이 고용관계의 조건이라면 당연하다고 하겠지만, 그렇지 않은 경우에도 노조에 가입하려는 노동자들이 있다. 반면 이미 가입된 노조로부터 탈퇴를 하려는 노동자들 역시 존재한다. 이렇게 노동자들이 노조에 참여하거나 노조를 떠나려하는 데에는 그럴만한 이유가 있을 것이다. 일반적으로 구성원들이 그들의 조직에 왜 참여하려고 하는지를 알기 위해서 조직몰입이론 (특히 도구적 관점)의 설명력이 높았다. 조직몰입이론에 의하면 대부분의 구

* 초당대학교 디지털경영학과 조교수

성원들은 급여, 승진, 등 외적보상이나 인정감, 책임감, 등 내적보상을 얻기 위해 그들 조직에 남으려고 하며, 이를 충족하지 못했을 때 그들이 머물렀던 조직으로부터 이탈한다. 하지만 일반조직과 노조는 그 성격이 다르기 때문에 동일한 논리로 이해될 수는 없다. 물론 1980년대 초기만 하더라도 노조몰입에 관한 선행연구가 없었기 때문에 대부분의 노조몰입 연구는 기본적으로 조직몰입연구에 크게 의존하였었다. Gordon과 그의 동료들(1980)의 노조몰입연구도 그 한 예이다.

Gordon과 그의 동료들(1980)의 연구이후 노조 충성도(Fullagar & Barling, 1989)와 노조 도구성(DeCotiis & LeLouran, 1981)에 관한 연구가 계속됨으로써 노조원들이 그들 노조에 대해 왜 관련을 맺으며 어떻게 관련을 맺는지가 어느 정도 밝혀지고 있다. 그러나 아직까지 다양한 형태의 노동조합 멤버십에 관해서는 그 연구가 매우 제한되어 있는 실정이다. 또 노조원들의 태도에 관한 대부분의 연구가 노조원이 노조에 대해 긍정적인 감정을 나타내는 경우에만 집중되었다. 그러나 어떤 노조원들은 그들 노조에 대해 부정적으로 느끼거나 노조를 강압적이고 해로운 존재로 생각하는 경우도 매우 많다 (Etzioni, 1975).

한편 노조에 대해 이데올로기적으로 반대하거나 노조의 존재가 고용상황을 악화 시킬 것이라고 생각하는 사람들의 투표행위에 관한 연구는 어느 정도 있었지만(Kochan, 1979), 부정적인 노조관계의식을 갖고 있는 조합원의 유형에 관해서는 알려진 게 별로 없다.

따라서 본 연구에서는 먼저 노조원이 그들 노조에 대해 갖고 있는 다양한 형태의 노조애착과 노조반대를 정의하고 구별하였으며, 이를 근거로 하여 노동조합 멤버십의 형태를 논의하였다. 또 노동조합 멤버십의 선행요인을 설명하였다. 이러한 연구결과는 최근 노사관계들의 변화와 노조의 정체현상에 따라 고민하고 있는 노조지도자와, 극심한 경쟁을 극복하기 위해 노력하고 있는 사용자(경영자) 모두에게 매우 의미 있는 시사점을 제공해 주리라고 생각한다.

II. 조직몰입과 노조 멤버십

피고용자와 고용조직과의 관계에 관한 조직몰입연구는 노동조합 멤버십의 이론개발을 위한 이론적 근거를 제공할 수 있다. 본 연구에서도 조직에의 애착 즉 조직몰입이 노조몰입의 기본적인 과정이라고 가정한다. 이렇게 조직몰입에 관한 기존이론을 노조몰입으로 원용함으로써[1] 노조내의 멤버십에 관한 이론들을 정립할 수 있다고 본다. 조직몰입연구에서 많이 거론되는 주제는 도구적 또는 계산적 몰입 (instrumental or calculative involvement)과 규범적 또는 도덕적 몰입 (normative or moral involvement)의 구별이다.

Etzioni(1975)는 조직내의 몰입 (involvement in organization)을 부정적(소외적)으로부터 중립적(계산적) 그리고 긍정적(도덕적)으로 이어지는 연속체에 존재하는 것으로 보았다. 소외적 몰입(alienative involvement)은 조직이 벌이나 손해를 준다고 개인이 느낄 때 발생될 수 있다. 계산적 몰입 (calculative involvement)은 조직과 구성원들간의 관계가 타산적이고 합리적일때의 유형이며 강도는 중간정도이고 긍정적 또는 부정적 방향으로 나타날 수 있

1) Gordon과 그의 연구동료들은 조직몰입의 용어만을 변경하여 노조몰입을 측정하였는데, 각 측정변수를 요인분석으로 묶은 결과 노조몰입은 노조충성도, 노조에 대한 책임, 노조를 위해 작업할 의사, 조합주의에 대한 신념으로 구분된다고 하였다.

다. 이에 반하여 도덕적 몰입(moral involvement)은 기준과 가치가 내재화되고 (internalized) 규범적 동기에서 조직에 참가하는 것으로 조직몰입의 강도가 제일 높음은 물론 보상의 변화에 의해 직접적으로 영향 받지 않는다.

Winer(1982)는 도구적 동기유발(즉 도구적 애착)과 조직몰입(즉 규범적 또는 도덕적 애착)을 구별하는 이론모형을 개발하였다. 도구적 동기유발은 계산적이고 실리적이며 (utilization), 자기지향적 이해(self-oriented interests)에 근거를 두고 있다. 이와 대조적으로 조직몰입은 가치 또는 도덕적 기반에 근거를 두고 있는 동기유발을 나타낸다. 이러한 도덕적 또는 규범적 신념(moral or normative beliefs)은 조직의 목적과 이해에 일치하는 방향으로 행동하도록 내재화된 압력을 일으키게 한다. 이렇게 도구적으로 동기유발이 된 행동이 자기지향적(self-oriented)인데 비하여 규범적으로 동기유발이 된 행동은 조직지향적 (organizationally oriented)이다.

O'Reilly & Chatman(1986)은 조직에 대한 심리적 애착이 다음 3가지 차원으로 구성되어 있다고 하였다: (가) 추종(compliance, 어떤 특별한 외재적 보상을 얻기 위한 몰입), (나) 동일시(identification, 통합에의 욕망에 근거를 둠), (다) 내재화(internalization, 개인과 조직간의 일치에 근거를 둠). 순종은 보상과 비용의 평가에 근거를 둔 것으로서, 순전히 도구적 지각에 기인한 결과를 가져올 수 있다. 그러나 나머지 두 가지 차원은 조직에 대한 존경과 관심에 근거를 둔 결과를 가져오는 것처럼 보인다.

Allen & Meyer(1990)는 조직몰입을 감정적 몰입, 거래적 몰입, 규범적 몰입으로 유형화하였다. 감정적 몰입은 조직구성원이 조직에 대해 가지는 심리적인 애착을 말한다. 앞의 O'Reilly & Chatman(1986)이 말한 동일시가 이 감정적 몰입과 같은 맥락에서 이해될 수 있다. 거래적 몰입은 조직구성원이 조직과의 관계를 손익계산에 따라 인식하여 현재의 조직에 남으려는 정도로 정의된다. O'Reilly & Chatman(1986)의 추종과 같은 개념으로서 조직구성원은 조직으로부터 보상을 받기 위해 몰입하며, 현재의 조직에 남음으로써 얻는 이득이 조직을 떠남으로써 발생하는 비용보다 클 경우 거래적 몰입도가 높다고 한다 (Huselid & Day, 1991). 반면에 규범적 몰입은 조직에 대한 도덕적 의무감으로 조직에 대한 의무를 성의껏 수행해야 한다는 내적인 가치관을 말한다. 조직의 목적에 합치되는 방향으로 행동하도록 압력을 가하는 내적인 규범체계로 Wiener(1982)의 정의와 일치한다. Allen & Meyer(1990)가 말한 거래적 몰입은 도구적 지각에 기인한 것이며, 감정적 몰입과 규범적 몰입은 조직에 대한 이데올로기적 애착 또는 반대의 정도로 해석될 수 있다고 본다.

III. 도구적 멤버십과 이데올로기적 멤버십

이데올로기적 측면은 노조로부터 직접적인 어떤 이익이나 어떤 손해를 경험하거나 기대할 수 없다고 할지라도 노조와의 인연 또는 노조에 대한 호감 때문에 노조를 긍정적으로 생각하는 경우, 또는 노조자체가 싫거나 노조에서 외톨이기 때문에 노조를 부정적으로 인식할 경우에 해당된다. 이데올로기적 축은 부정적인 것으로부터 긍정적인 것으로 이어진다. 여기서 부정적 이데올로기는 노조에 대한 반대를 나타내며, 구체적으로 노조결성 (certification)에[2] 대해 반대투표를 하는 것과 관련된다 (Summers, Betton, & DeCotiis,

1986). 노조쇠퇴와 노조해체(decertification)에 관해서는 이러한 형태의 멤버십이 잠재적 암시를 나타내 준다고 할지라도 노조원을 대상으로 하는 연구는 발표되지 않았다. 부정적 이데올로기에는 소외감(alienation)이 포함된다. 소외감이란 하나의 내재화된 가치시스템으로서 이 경우 노조는 부정적 존재로서 여겨진다. 소외감이 높은 개인은 개인적 협상이 더 적당하다고 믿거나 또는 노조란 반기업적이고 따라서 노조는 사회에 좋지 않다고 믿기 때문에 단체행동에 반대한다. 또 이러한 소외감에 빠진 노조원들은 단지 보상시스템 때문이 아니라, 노조란 작업장에서 존재하지 않아야 한다는 신념에 근거를 둔 노조에 대한 강한 부정적 지향을 갖고 있기 때문에 노조를 반대한다.

긍정적 이데올로기를 설명하기 위해서는 역시 노조몰입이 설득력이 있는 것으로 나타났다. Gallagher & Clark(1989)도 노조몰입은 노조지원과 관련이 있다고 하였다. 여기서 노조몰입이란 노조원으로 머무르고 싶은 욕망, 노조의 이익을 위하여 노력을 행할 의사, 노조의 목적을 신뢰하고 수용하는 것으로서 정의되어 왔다 (Gordon et al., 1980). 그것은 또한 노조원들이 노조의 목적과 신념을 동일시하고 내재화하는 정도를 의미한다. 이때 노조지원은 자기지향적(self-oriented)이 아닌 노조에 대한 관심과 존경에 근거를 두고 있다. 이와 같이 노조원들은 노조 지도부와 관련된 눈에 보이는 보상 때문이 아니라, 노조의 이데올로기와 가치를 신뢰하는데 기초를 둔 노조에 대한 긍정적이고 강력한 지향(intense orientation) 때문에 노조를 지지할 수 있다.

도구적 측면은 앞에서도 언급하였듯이 조직몰입에서 많이 언급된 개념이다. 도구적 축 역시 부정적인 것으로부터 긍정적인 것으로 이어지고 있다. 노조원들은 노조로부터의 물질적인 보상 또는 정신적 보상 때문에 노조활동에 적극적으로 참여하는데 이를 긍정적 도구성이라 하고, 노조로 인해 손해를 당한다고 느낄 때에 노조를 부정적으로 평가함은 물론 노조활동에도 소극적으로 참여한다고 할 수 있는데 이를 부정적 도구성이라 한다. 여기서 노조 도구성(union instrumentality)이란 노조와의 계산적이고 실질적인 관계를 나타내며, 노조 지도부(union representation)와 관련된 비용 및 이익에 대한 인지평가(cognitive assessment)에 그 근거를 두고 있다.

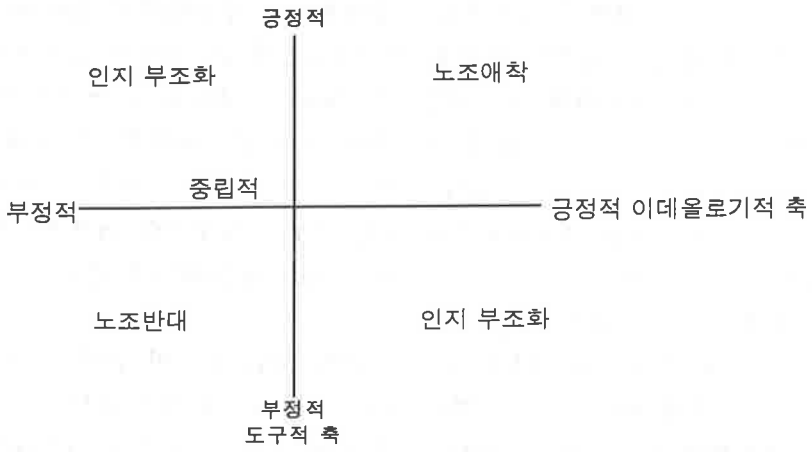
Brett(1980)에 의하면 노동자들은 노조가 그들을 위해 지켜주는 보상(임금, 고용안정, 감독 등) 때문에 단지 그들 노조에 묶여 있다고(bound) 한다. 또 노조원들은 노조가 그들의 원했던 이익획득에 손해가 된다고 믿게 될 때 부정적 도구지각 (negative instrumentality perception)을 갖는다고 한다.

노조도구성은 노조결성과 해체에 관한 투표와 관련하여 가장 자주 연구되었다. 도구성에 대한 신념이 높은 노조원들은 노조결성을 묻는 과정기간 동안 노조에 찬성투표를 할 가능성이 높은 것으로 일관되게 발견되었다 (DeCotiis & LeLouarn, 1982; Fiorito & Greer, 1982; Heneman & Sandver, 1983; Premack & Hunter, 1988; Zalesny, 1985). Bigoness & Tosi (1984)의 연구에 의하면 노조 도구성은 노조해체 여부를 묻는 선거에서도 기존의 노조 대표자에게 유리한 투표를 하는 것과 강한 정(+)의 관련성을 갖는 것으로 나타났다.

---

2) 미국에서 certification이란 매년 NLRB의 결정에 의해 교섭단위에 포함시키는 인준을 의미하며, decertification이란 교섭단위로 등록받은 노조를 취소하는 것을 의미한다. 따라서 우리나라의 의미로 본다면 노조결성과 노조해체로 해석될 수 있을 것 같다.

<그림 > 노조 멤버십의 이데올로기적 요소와 도구적 요소



출처: L. A. Newton & L. M. Shore. (1992). A model of union membership: Instrumentality, Commitment, and Opposition, *Academy of Management Review*, Vol. 17, No. 2, 278.

그러나 노조결성결정 이후에 있어서의 도구성 역할에 (instrumentality's role) 대한 조사는 별로 없었다.

이와 같은 멤버십의 2가지 형태간의 차이에 따라 그것의 결과유형이 상이하다고 할 수 있다. 위 <그림>의 노조애착(union attachment) 부문은 그들 노조에 대해 긍정적인 도구성과 긍정적인 이데올로기를 모두 갖고 있기 때문에 그 정도에 있어서 차이가 있다. 마찬가지로 노조반대(union opposition)도 그들 노조에 대해 부정적 도구성과 부정적 이데올로기를 갖고 있기 때문에 그 수준이 다를 수 있다. <그림>의 왼쪽 위 부문과 오른쪽 아래 부문은 각각 부조화(dissonance)라고 명명되었는데 여기에 해당되는 노조원들은 그들 노조에 대해 긍정적 견해와 부정적 견해를 갖고 있다. 인지부조화이론에 의하면 똑같은 목표(target)에 대해 서로의 태도가 일치하지 않을 때 각자는 부조화를 느끼게 된다 (Festinger, 1957). 부조화의 존재는 각 개인에게 긴장을 일으키게 되고 그들은 그 긴장을 감소시키도록 시도하게 된다. 따라서 부조화 상태에 있는 부문은 시간이 흐름에 따라 긍정적 부문(애착) 또는 부정적 부문(반대) 쪽으로 이동하게 될 것이다.

도구성에 근거를 둔 노조몰입과 이데올로기에 근거를 둔 노조몰입간의 관련성에 관한 몇가지의 상이한 관점들이 기존연구에 기술되었다. Fullagar & Barling(1989)은 노조 충성도(union loyalty)에 관한 연구에서 노조 충성도란 노조에 대한 감정적 애착이라고 정의하면서 노조 충성도는 (1) 노조 또는 노조의 가치와 목표에 대한 긍정적 태도, (2) 노조원이 된 것에 대한 자긍심, (3) 노조원으로 머무르려는 욕망으로 각각 나누어 설명하였다. 그들은 노조 충성도가 노조변동의 대부분을 가장 일관되게 설명하며 노조몰입의 가장 안정적인 구성요인이라고 강조하였다. 그들은 노조 충성도의 선행변수로서 도구성, 외적직무만족, 최초의 사회화 경험이라고 하였다. 특히 도구성은 노조 충성도와 노조참여간 그리고 다른 선행변수와 노조 충성도간의 관계를 조절한다고 하였다.

이에 반하여 Summers와 그의 동료들은(1986) 노조에 대한 태도가 지각된 도구성과 관련

을 맺고 있으며, 각 개인의 사회적 환경으로부터 발생되는 노조에 대한 신념은 노조에 대한 지각된 도구성을 조절한다고 하였다. 또 그들은 노조에 대한 태도와 노조에 대한 신념, 그리고 지각된 노조 도구성간에 상호작용이 존재한다고 주장하였다. Zalesny(1985) 역시 노조지도부의 선거에 영향을 미치는 변수를 분석하였는데 그 결과는 Summers와 그의 동료들(1986)의 연구결과와 비슷하게 나타났다. 즉 Zalesny(1985)는 노조지도부의 선거에 영향을 미치는 변수로는 조직과 노조, 노조 지도부에 작용하는 사회적 힘, 원하는 결과를 가져왔다고 지각하는 도구성이라고 함으로써 노조에 대한 태도와 도구성이 동시에 존재한다고 하였다. 이와 같이 Fullagar & Barling(1989)의 연구는 도구성이 이데올로기를 선행한다고 한 반면 Summers와 그의 동료들(1986), 그리고 Zalesny(1985)의 연구는 도구성과 규범적 애착이 동시에 발생한다고 하였다.

그런데 노조몰입이란 노조로부터의 긍정적 결과 또는 보상이 없이는 존재할 수 없다고 주장될 수 있다. 노조에 대한 소외감 역시 노조가 그 노조원에게 손해를 끼치고 있다는 지각에 의해서 촉진된다고 추측될 수 있다. 사실 Gordon과 그의 동료들(1980)은 몰입의 도구적 성격에 대해 언급하였고, 그들이 측정한 몰입의 요소 중 하나는 노조가 그들 노조원들을 위해 보장한 이익에 관련되어 있다고 서술하였다. 또한 Morishima(1987)는 노조몰입이란 노조원과 노조간의 기대된 도구적 관계 (expected instrumental relationship)에 근거를 둔 것이라고 언급하였다. Gallagher & Clark(1989)는 여성들이 남성보다 노조로부터 얻을 것이 더 많기 때문에 노조에 더 몰입할 수 있다고 보고하였다.

이러한 정의들은 도구성에 근거를 둔 멤버십과 가치(이데올로기)에 근거를 둔 멤버십의 상이한 특성들을 흐리게 한다 (Meyer & Allen, 1984; Wiener, 1982). 그렇다고 해서 이데올로기적 몰입과 도구적 몰입간에 서로 관련이 없다고 말할 수는 없다. 오히려 Etzionoi(1975)는 도덕적이고 계산적인 몰입이 상호작용할 수 있음을 제시하였다. 본 연구에 있어서는 노조에 애착을 갖고 있는 노조원에 있어서의 긍정적 이데올로기와 긍정적 도구성, 또 노조에 반대하는 노조원들에 있어서의 부정적 이데올로기와 부정적 도구성간의 상호작용의 의미를 밝혀내고자 한다. 이 경우 애착과 반대에 있어서의 상호작용은 다음과 같이 8가지의 노조 멤버십 형태로 나눌 수 있다.

Ⅳ. 노조 멤버십의 유형

노조 멤버십의 유형을 비교적 구체적이고 논리적으로 분류한 학자는 Newton & Shore(1992)이다. 그들은 노조도구성과 노조이데올로기라는 두 개념을 사용하여 노조 멤버십 유형을 8가지로 분류하였는데 본고에서는 이를 수정하여 인용하고자 한다.

1. 노조애착과 관련된 유형

노조에 대해 더 중립적인 애착을 갖고 있는, 그리고 노조로부터 초연하거나(detached) 노조에 무관심하다고 느끼는 조합원들을 긍정적 자유인 (positive free agent)이라고 부른다. 그들은 긍정적 도구성과 긍정적 노조이데올로기(노조몰입)를 가진 자로서 그 정도가 낮은

편에 속한다. 이러한 초연 또는 무관심의 감정은 동료 조합원보다는 경영자에게 더 큰 동일시를 가져온다 (Hoyman & Stallworth, 1987). 또는 노조를 부적절한 것으로 여겨지는 직업에 강한 동일시가 된다 (Aronson, 1985). 이러한 조합원의 범위에는 노조에 대한 명확한 지각 또는 태도가 아직 형성되지 않은 새로운 조합원을 포함시킬 수 있다. 이러한 새로운 조합원들은 아직 의미 있는 투자(예를 들면 의무, 재직기간, 노력 등)를 하지 않았기 때문에 그들 노조에 대해 애착이 별로 없을 것이다 (Becker, 1960). 또한 자신의 직무와 노조에서의 멤버십을 일시적인 것으로 보는 노동자들도 그들 자신을 긍정적 자유인으로 생각할 것이며, 노조에 몰입되지 않은 상태로 머무르기를 선호할 것이다. 자유인들은 그들이 보상 시스템과 균형이 맞도록 그들 행동을 조정하도록 기대될 것이기 때문에 노조와의 관계에 있어서 상대적으로 수동적인 것 같다 (Gould, 1979). 이러한 활동들은 지도부 선출을 위한 선거에서 투표에 기권하고 노조 커뮤니케이션에 주의를 기울이지 않는 것을 포함한다.

만약 도구성이 높고 노조이데올로기(노조몰입)가 낮다면, 그들 노조에 대해서 자기지향적 지지만을 (self-oriented support) 보일 것이다. 그들은 Portwood, Pierson, Schmidt(1981)에 의해 확인된(identified) 노조원과 매우 흡사하기 때문에 형식적 참여자들(instrumentals)이라고 부를 수 있다. 위 학자들에 의하면 형식적 참여자들은 임금과 근로조건에 가장 관심을 갖고 노조의 일에는 별로 참여하기를 원하지 않는 것으로 나타났다. 그들은 또한 위 노조원들이 시간과 개인적 희생을 거의 투자하지 않으면서 노조관련 활동들에 "고충처리를 받기를 원하면서 그리고 노조결성 그리고 노조해체선거에서 투표하기를 원하면서 노조선거에 참여하거나 노조 멤버십을 유지하는 그런 활동들" 더 참여하는 경향이 있다고 하였다. 이러한 활동들은 더 자기지향적이며 비공식적인 노조지원 형태를 띠고 있다.

Portwood와 그의 동료들(1981) 또한 외형적 참여자(expressives)라고 이름을 붙인 노조원들을 발견하였다. 이러한 노조원들은 노조활동에 있어서 더 활동적이고 개인적인 참여를 원하며 회의에도 자주 참석하기를 원한다. 이들은 긍정적인 노조 도구성이 낮고 노조이데올로기(노조몰입)가 높다. 이러한 노조원들은 이익을 준비하는 노조의 힘이 없는 경우에도 그들 노조에 대한 애착과 지원을 유지한다. 더 나아가 노조에 대해 이전부터 가지고 있던 개인적 몰입 또는 노조활동에 참여를 해본 역사 때문에(Salacik, 1977) 설령 노조가 이익을 가져다주지 않는 기간 동안에도 높은 노조몰입을 유지한다.

긍정적 노조이데올로기(노조몰입)와 노조 도구성이 모두 높은 노동자들을 진정한 노조원(identifier)라고 부른다. 그들의 자아의식(sense of self)은 노조 이데올로기와 보상을 지켜주는 노조의 가치에 주로 빠질 수 있다. 이러한 유형의 사람들은 통속적으로 노조사람(union man) 이라고 불리는 사람들과 유사하다. 만약 노조가 조합원들을 위해 이익을 준비하지 못한다면 진정한 노조원들은 외형적 참여자로 변할 수 있다. 왜냐하면 그들은 이데올로기적 신념 때문에 그리고 이전부터도 노조를 위해 지원을 보여왔다고 느끼는 강박관념이 존재하기 때문이다.

외형적 참여자와 진정한 노조원 모두 노조에 대해 공식적이고 활동적인 지원을 보여 주는 것 같다. 이 외에도 형식적 참여자들의 특징을 갖는 활동들에 참여함은 물론 몰입된 노조원들은 각종 모임에 더욱 참석하려는 것 같다 (Portwood et al., 1981)- 노조협약에 대해 잘 알려는 의도에서(Martin & Peterson, 1982), 고정처리에 참여하기 위해서, 노조신문을 읽기 위해서(Angle & Perry, 1986)이다. 그들은 또한 노조를 위한 캠페인이나 노조사무실에 자주 가기를 원하는 것 같다- 노조대의원 또는 노조위원으로서 봉사하기 위해서, 노조

커뮤니케이션에 더 관심을 보이기 위해서, 다른 노동자를 노조에 끌어들이기 위해서, 이러한 모든 활동들은 더 개인적이고 공식적인 노조지원을 초래한다.

2. 노조반대와 관련된 유형

부정적 이데올로기(소외감)와 부정적 도구성이 모두 낮은 노조원들은 부정적 자유인(negative free agents)이라고 명명되었다. 긍정적 자유인과 비슷하게, 노조에 대한 그들의 반대는 부드러울 것으로 기대된다. 그들은 노조로부터 초연하거나 노조로부터 무관심한 듯하다. 그들의 행동은 수동적 몰입(involvement) 즉 선출선거에 기권하거나 단체협약에 의해 요구되는 노조에 대한 지지를 표시하지 않는 등 긍정적 자유인의 행동과 비교될 수 있다. 긍정적 자유인과 부정적 자유인은 노조에 대해 상당히 중립적인 측면에서도 유사하다. 그들은 또한 그들의 자유인 상태로부터 쉽게 이동되어진다. 이러한 조합원들에 있어서의 주된 차이는 긍정적 자유인이 부정적 자유인보다 더 강렬한 조합원 유형(예, 형식적 참여자)으로 변화될 가능성이 높다는 점이다. 그 반대 또한 성립하여 부정적 자유인이 긍정적 자유인보다 더 강렬하게 부정적으로 되기 쉽다.

형식적 불만자(disgruntled)는 부정적인 노조 도구성은 높은 반면에, 노조에 대한 이데올로기 반대(소외감)에 있어서는 부드러운 편이다. 긍정적 상대방(형식적 참여자)과 같이 형식적 불만자는 노조와의 관계에 있어서 자기지향적(self-oriented)인 것 같다. 이러한 조합원들 중에는 젊은 노동자들이 많이 포함되는데, 그들은 그들에 대한 노조의 보상전달에 참을성이 없거나 그들이 기대한 노조이익을 받지 못할 때에 실망하는 자들이다. 또한 이러한 조합원들은 노조 지도부가 그들에게 손해를 끼친 원인이 되는 과거의 경험(예를 들어, 노조가 고정처리를 잘못 다룬 것 같은) 등을 갖고 있다.

반 노조원(opponent)과 외형적 반대자(antagonizer)는 이데올로기 측면에서 볼 때에 그들 노조에 강하게 반대하는(소외감이 높은) 자들이다. 외형적 반대자는 노조의 도구성에 대한 부정적 견해가 반 노조원의 그것만큼 강하지 못하다는 면에서 반 노조원과 차이가 있다. 일부의 학자들은 노조의 존재에 반대하는 사람들의 행동에 관해 연구하였다. Klandermans(1986)에 의하면 이러한 조합원들은 가능하다면 조합을 탈퇴할 것이라고 말했다. 그러나 탈퇴를 하지 않는 경우라 할지라도 그들은 대신 수동적인 조합원으로 될 수 있다. Rees(1989)도 노조에 대해 소외감을 느끼는 조합원들은 단지 노조 사용자로부터의 압력에 대처하기 위하여 또는 그들 직무를 유지할 필요성 때문에 그들의 노조에 대한 반대적인 행동을 조절할 뿐이라고 하였다.

형식적 불만자, 외형적 반대자, 반 노조원들은 각 선행연구에서 (Bigoness & Tosi, 1984) 나타난 바와 같이 선거에서 노조에게 반대되는 투표를 할 것이다. 그러나 이렇게 노조에 대해 반대하는 자들은 노조로부터의 보복위협 때문에 공개적이고 공식적인 반대를 하지 못하고 조용히 사적으로만 반대할 가능성이 높다. 더 활동적이고 공식적인 반대에 참여하기 위해서는, 조합원들이 보복의 위협을 감수할 가치가 있다고 느껴야 한다. 외형적 반대자는 노조원에 대한 노조의 손상효과(damaging effect)에 관해서 덜 강하게 느끼고, 공식적인 반대에는 최소한으로만 참여하려고 할 것이다. 그러나 형식적 불만자는 노조가 이익에 끼치는 부정적 영향에 대해서 강하게 느낄 것이다. 그리고 상황을 변화시킬 수 있는 활동들에-

노조 또는 노조 리더십을 악평(bad mouthing) 하거나 그 외의 취업자리를 찾는 등- 기꺼이 참여하려고 할 것이다. 반 노조원은 노조가 끼치는 부정적 효과에 대해서는 강하게 느끼면서도 이에 강하게 반대하는 활동에 참여하기보다는 방관자가 될 가능성이 커 보인다.

3. 유형에 대한 논의

위에서는 도구성에 근거한 멤버십 유형과 이데올로기에 근거한 멤버십 유형을 살펴보았다. 이러한 멤버십 유형간에는 도구성과 이데올로기의 성격에 따라 다음 몇 가지를 논의할 수 있을 것 같다.

첫째, 긍정적 이데올로기에서 그 수준이 낮은 경우 설령 도구성이 높다고 할지라도 노조에의 개인적 참여 또는 지원은 기대하기 힘들다는 것이다. Wiener(1982)에 의하면 도구성에 근거를 둔 멤버십은 상황과 환경의 변화에 연약한(tenuous) 형태인 반면 이데올로기에 근거를 둔 멤버십은 더 안정적이고 지속적이며 이에 따른 활동은 환경적 요인과는 관련이 없다고 하였다. 따라서 같은 이데올로기 범주에 속한 형식적 참여자와 긍정적 자유인, 그리고 외형적 참여자와 진정한 노조원은 매우 상이할 것이다. 더 나아가 애착과 반대도 거울의 그림자처럼 반대개념으로 설명될 수 없고 상당히 상이한 메카니즘이 여기에 작용할 수 있다. 애착영역에 있어서 노조에 몰입된 노조원과 활동적인 몰입을 나타내는 노조원은 다른 조합원으로부터 많은 지원을 받을 수 있다. 그러나 대부분의 노조에 있어서, 반대자는 소수이고 활동적이고 공식적인 반대는 전형적으로 적은 지원만을 받을 뿐만 아니라 공개된 적의와 직무상실만을 불러일으킬 수 있다. 이처럼 반대영역에 있어서는, 강력한 이데올로기적 반대와 도구성 지각이 존재하지 않는다면 활동적이고 공식적인 노조반대에 참여할 위험을 감수하려고 하지 않을 것이다.

둘째, 한 범주에서 다른 범주로의 이동에 있어서도 도구적 멤버십보다는 이데올로기적 멤버십 내에서 발생할 가능성이 높다. 이에 따라 긍정적 이데올로기의 수준이 높을 경우, 어떤 극적인 변화가- 즉 새로운 노조의 탄생과 같은- 일어나지 않는 한 그들은 약해질 것 같지 않으며, 반 노조원과 외형적 반대자의 강력하고 도덕적인 반대 역시 부정적인 방향에서 강력하게 존재할 가능성이 높을 것 같다. 그러나 노조원의 도구성 지각은 환경에서의 변화로 인해 극적으로 변할 수 있다. 결국 도구성 멤버십은 변할 가능성이 높은 반면 이데올로기적 멤버십은 안정적이기 때문에 멤버십의 이동은 이데올로기적 멤버십 범주 내에서 발생할 가능성이 더 높다. (예를 들어 외형적 참여자와 진정한 노조원 또는 외형적 반대자와 반 노조원).

셋째, 더 중립적인 조합원 유형과 도구성에 기초를 둔 멤버십 유형들은 또한 그들의 이해에 영향을 주는 환경적 변화에 반응하여 멤버십 상태를 변화시킬 것이다. 그러나 긍정적 이데올로기 수준이 높은 조합원들과는 달리 이러한 멤버십의 변화는 노조와 관련된 행동에서 몇 가지 특징을 보일 수 있다. 즉 더 큰 이익에 대한 노조원의 지각이 있을 경우 이것은 노조에 더 지원적인 행동을 가져올 것이나, 더 작은 이익 혹은 손해를 끼친다고 노조원이 지각할 경우 이것은 노조에게 더 해로운 행동을 초래할 것이다. 이런 의미에서 긍정적 자유인은 이익 또는 비용에 대한 그들의 평가가 더 긍정적이라면 형식적 참여자가 될 것이다. 반면에 형식적 참여자는 보상을 덜 주는 노조환경에서는 긍정적 자유인이 될 것이다.

부정적 자유인과 형식적 불만자 간에도 만약 부성석 노구성의 수준이 변한다면 유사한 관련성이 기대될 수 있을 것이다.

넷째, 멤버십의 유형간 변화도 발생될 수 있는데 그 유형간 변화는 애착영역 또는 반대영역 내에서 발생할 가능성이 높은 반면 영역을 건너 뛰어 발생할 가능성은 낮은 편이다. 예를 들어 형식적 불만자는 형식적 참여자보다는 부정적 자유인이나 반 노조원으로 될 가능성이 더 높아 보인다.

다섯째, 장기적으로 보면 노조 도구성은 노조 이데올로기(노조몰입)의 원인조건과 노조 이데올로기(노조몰입)간의 관련성을 조절하는 것으로 나타났다 (Fullagar & Barling, 1989). 이러한 조절은 도구에 기초를 둔 멤버십 유형과 이데올로기에 기초를 둔 멤버십 유형간의 관련성의 성질에 어떤 통찰력을 제공한다. 외형적 참여자에 있어서, 이데올로기적 관심이 도구적 관심보다 중요하며 애착의 이데올로기적 근거는 안정적이다. 그러나 시간이 경과되었음에도 노조 도구성이 의미 있게 증가되지 않는다면, 이러한 조합원들은 긍정적 자유인 상태로 이동됨으로써 그들의 애착은 더 중립적이 될 것이다. 마찬가지로 시간이 지났는데도 외형적 반대자들이 도구적 차원에서 노조를 해로운 존재로 생각하지 않는다면, 노조에 대한 그들의 강한 이데올로기적 반대가 유지되기 힘들 것이다. 더 나아가 노조의 존재가 조합원들에게 분명히 이익을 가져다준다면, 외형적 반대자는 부조화 부문으로 이동되어 연속된 애착영역으로 이동될 것이다. 그와 같은 현상은 노조의 존재가 분명히 손해를 가져다주는 상황의 경우 외형적 참여자에게서도 나타날 수 있다.

여섯째, 멤버십 유형은 노조 리더십과 성장에 관한 몇 가지의 중요한 시사를 주고 있다. Kochan, Katz, & Mckersie (1986)에 의하면, 불경기 직후에는 사용자에 의한 불공정하고 전제적인 치우에서 노동자를 보호하기 위해 이데올로기적 호소로부터 도구적 호소로 노조의 초점을 바꾸어야 할 필요성이 있다고 하였다. 물론 노조에 대한 지원을 얻어내기 위해서는 이데올로기적 이슈와 도구적 이슈를 모두 강조할 필요성이 있다고 본다. 여기서 노조가 조합원들에게 제공하는 도구적 이슈는 외재적 이익보다 내재적 이익의 형태로 있을 수도 있다. 왜냐하면 조합원들이 노조 도구성이라고 판단한 전통적인 이슈들(예를 들어 임금, 근로시간, 근로조건 등)은 노동자에 따라 상이하게 인식될 수 있기 때문이다. 따라서 오늘날의 노조는 의미 있는 작업, 개인적 노력에 대한 인정, 소속감과 같은 내재적 보상을 조합원들에게 제공하도록 기대된다 (Kochan et al., 1986). 결국 노조는 외재적 보상은 물론 내재적 보상까지 준비하려는 시도를 함으로써 이익의 범위를 더 넓힐 필요성이 있다.

V. 노조 멤버십의 선행요인

노조 멤버십에 영향을 미치는 선행요인으로는 (1) 조합원의 개인적 특성, (2) 고용조직의 특성, (3) 노조의 특성, (4) 경제적 환경, 그리고 (5) 노사관계 분위기를 들 수 있다.

먼저 조합원의 개인적 특성이 있다. 긍정적 또는 부정적 도구성에 대한 연구결과는 상당히 혼란스럽다. 이떤 연구에서는 여성이 남성보다 노조를 더 강력히 선호하는 것으로 나타났는데, 아마도 이것은 노조 도구성이 크기 때문인 것 같다 (Kochan et al., 1986; Snyder & Verderber, 1986). 그러나 다른 연구에서는 의미 있는 성별간 차이가 발견되지 않았다 (Farber & Saks, 1980). 모순된 연구들은 또한 연령에 관해서도 마찬가지였다. 일부의 학자

들(DeCotiis & LeLouarn, 1981)은 노조투표행위에 관한 판별분석에서 연령의 영향은 미미하다고 한 반면, 일부의 학자들(Farber & Saks, 1980)은 연령이 많은 노동자들이 노조화 여부를 묻는 투표에 별로 찬성하지 않는다고 함으로써 서로 다른 결론을 내리고 있다. 인종별 차이에 있어서도 Farber & Saks(1980)를 비롯한 많은 학자들이 흑인이 백인보다 노조로부터 많은 이익을 얻기 때문에 노조에 더 가입하려는 경향이 있다고 하였으나, 이와 반대로 Hoyman & Stallworth(1987)는 흑인과 백인간에 의미 있는 차이를 발견할 수 없다고 발표하였다. 이렇게 인구통계학적 변수는 노조 도구성 지각과 일치되지 않는 관련성을 나타내고 있는 것으로 보인다. 인구통계학적 변수와 도구성간의 관련성이 일치하지 않는다는 연구결과는 인구통계학적 집단마다 그 욕구가 상이함을 말해주고 있다. 즉 노조지도부로부터 많은 것을 얻어야 할 처지에 있는 노동자들은 노조에 대해 가장 지원적일 것이며, 높은 수준의 긍정적 도구성을 가지고 있을 것이다. 노조는 전통적으로 회사내의 임금차이를 줄여 왔으며, 노동자 계층에 따른 임금을 균형화 시켰다 (Freeman & Medoff, 1984). 여성과 흑인이 회사내의 임금 사다리에서 아래층을 차지하고 있기 때문에, 그들은 노조 지도부로부터 많은 것을 얻기를 기대할 것이다 (Farber & Saks, 1980). 또한 임금과 승진에 있어서 선임권 조항에 대해 조합주의의 강한 옹호는 고참 노동자에게 있어서 강한 도구성 신념과 관련되어 있을 것이다. 따라서 어떤 연구는 노조 결성투표에서 도구성 지각이 가장 높게 나타난 계층은 흑인, 여성, 고령 노동자였다 (Farber & Saks, 1980). 그러나 일단 노조가 제 자리에 잡게 되면 다양한 집단간의 상이한 지각들은 감소하는 경향이 있는 것으로 나타났다. 말하자면 만약 노조가 특정 집단을 위한 이익획득에서 노조의 역할을 제대로 수행하지 않는다면 이러한 인구통계학적 집단들은 노조에 대한 도구성 지각을 점차 갖지 않게 된다는 것이다. Gallagher & Clark(1989)는 노조몰입을 고찰하고 노조몰입과 일관되게 관련성이 있는 요인을 확인하였다. 이들에 의하면 여성이 남성보다 더 몰입되었다는 사실을 제외하고는 노조몰입과 관련성이 있는 개인적 특성은 별로 없다고 하였다. 노조몰입과 더 결정적으로 관련을 맺고 있는 것은 노조 이데올로기에 있어서의 신념이다. 이것은 노조원의 준거집단 즉 가족, 친구 (Gordon et al., 1980) 그리고 동료 (Fukami & Larson, 1984)의 태도에 의해서 강하게 영향받는 것 같다.

다음으로 고용조직의 특성을 들 수 있다. 조직의 몇 가지 특성이 노조 도구성과 관련될 수 있다. 관리자와의 커뮤니케이션 및 관계는 물론 사용자가 얼마나 공정하냐에 관한 판단이 노조 도구성과 관련성이 높은 것으로 나타났다 (DeCotiis & LeLouran, 1981; Farber & Saks, 1980). Summers와 그의 동료들(1986)은 노조의 투표에 관한 문헌연구에서, 사용자가 원하는 이익을 준비하는 반면 노조는 하지 못한다고 지각될 때 노조의 도구성과 노조에의 지원이 감소한다고 결론을 내렸다. 사용자들은 전통적으로 노조결성 캠페인 기간 중 노조를 패퇴시킬 노력으로 노동자와의 직접적인 커뮤니케이션 방식을 시도하려고 한다 (Farber, 1990). Maxey & Mohrman(1981)도 사용자는 조합주의의 이익을 희석시키기 위해 두 가지 유형의 커뮤니케이션 방식을 사용한다고 하였다: (1) 사용자들이 준비할 것이라는 신념에 관한 커뮤니케이션, (2) 조직의 관리계층에서 발생하고 있는 커뮤니케이션. 일단 노조가 제 자리(설립)에 잡게 되면 이러한 형태의 커뮤니케이션은 사용자에 대한 도구성 지각을 증가시키고 따라서 노조의 도구성과 지원은 감소하게 될 수 있다. 사용자의 중요성에 따라 노조의 도구성이 영향을 받는다는 연구도 있다. Leigh(1986), DeCotiis, & LeLouran(1981)은 사용자로부터 고립감을 느끼는 노동자 또는 경영자에게 영향을 끼칠 수

없다고 느끼는 노동자는 노조 쪽으로 선회하는 경향이 있다고 결론 내렸다. Cooke(1983)도 큰 회사에 근무하는 노동자들이 (군중속에서 고립감을 느끼는 노동자) 더 자주 노조에 대해서 호의적인 투표를 한다고 하였다. 많은 연구는 노조 도구성과 직무에 대한 불만족 또는 스트레스, 자율성의 부족, 역할갈등과 같은 환경적 요인들간에 강한 관련성이 있음을 발견하였다 (DeCotiis & LeLouran, 1981; Heneman & Sandver, 1983; Premack & Hunter, 1988). 또한 높은 수준의 직무만족은 노조 지도부에 대한 필요성을 감소시키는 것과 관련이 있는 것으로 나타났다 (Farber, 1990). 직무불만족이 실제적인 노조투표 이전에는 중요한 선행요인인 것처럼 보인다 할지라도 이러한 변수는 투표 후에는 도구성과 관련이 없다는 가설을 강하게 뒷받침하는 연구가 나타나고 있다 (Leigh, 1986). Gallagher & Clark(1989)는 노조몰입과 직무만족의 여러 측면(facet)간의 관련성에 관한 문헌연구를 하였다. 그들에 의하면 노조몰입은 외적만족 (예를 들면, 임금, 근로조건) 및 내적만족 (자율성, 도전감) 간에 각각 정(+)의 관련성이 있는 것으로 나타났다.

노조관련 요인들도 노조 도구성과 또한 연결될 수 있다. Cooke(1983)는 회사단위가 클수록 노동자들은 노조에 대해 호의적인 투표를 할 가능성이 있음을 발견하였다. 이것은 더 크고 더 강력한 노조가 더 크고 좋은 이익을 가져다 줄 수 있다는 노동자의 평가를 반영한다. 노조가 준비하는 이익에 관한 노조 커뮤니케이션도 도구성 지각에 정(+)의 관련성이 있는 것으로 나타났다. 만약 노조 커뮤니케이션이 없는 경우에는 노조원들이 사용자를 더 신뢰하게 되며 어떤 보상을 준비하는데 있어서도 책임을 지는 당사자는 노조가 아닌 사용자라는 인식이 생길 수 있다는 것이다 (Summers et al., 1986). 노조도 또한 이데올로기에 근거를 둔 멤버십의 개발에 관련될 수 있다. 노조에 의해서 행해진 활동들은- 즉 조합원을 개인적으로 접촉한다던가, 노조활동에 새로운 조합원을 참여하도록 유도한다던가, 신규 노동자에게 노조정보를 제공한다던가- 노조몰입과 관련성이 있었다 (Fullagar & Barling, 1989; Gordon et al., 1980). 노조 대의원에 대한 조합원의 지각과 노조에 의해서 조합원에게 제공된 협약관련 정보는 노조몰입과 노조몰입의 선행변수에 밀접하게 관련되었다 (Gallagher & Clark, 1989). 노조의 의사결정에서 노조원들이 갖는 영향력의 지각수준은 노조몰입과 관련되는 것으로 나타났다 (Magenau, Martin, & Peterson, 1988; Newton & Shore, 1990). 이와 대조적으로 노조 리더십을 너무 힘이 있다고, 너무 오염되었다고, 차별대우하는 것으로 생각하는 조합원들은 (Youngblood et al., 1981) 노조의 의사결정에서 개인노조원이 영향을 미칠 어떠한 기회도 거의 갖지 못하기 때문에 소외감을 불러일으킬 수 있다.

회사와 노조가 속하는 경제적 환경도 도구성 지각과 관련될 수 있다. Lawler & Hundley(1983)는 노조 해체활동이 주로 경제적 요인에 의해 설명될 수 있으며, 인구통계학적 요인으로부터는 별 영향을 받지 않음을 발견하였다. 이러한 경제적 요인은 실질임금의 감소, 임시해고(layoff)의 증가, 회사의 경제적 이익 같은 것을 의미한다. Cooke(1983)는 또한 실업율이 노조에 대한 호의적 투표와 관련되어 있음을 발견하였다. 그러나 Fiorito & Greer(1982)는 문헌연구에서 노조선택에 미치는 경제적 변수는 급여수준에 대한 노동자의 불만족뿐이라고 결론지었다. 그 외 시장환경변수(고용변화, 실업율 등)가 일부의 연구에서는 노조화에 부(-)의 관련성을 나타내는 반면, 일부의 연구에서는 의미 있는 영향을 주지 못하고 있고, 심지어 일부의 연구에서는 의미 있는 정(+)의 영향을 주는 등 효과가 혼합되고 결론이 없다고 하였다. 노조에 대한 이데올로기적 신념과 경제적 환경간의 관련성을 실

증적으로 검증한 연구는 거의 없다. 오히려 경제적 환경은 앞의 도구성과 더 관련이 많은 것으로 보이며 다만 경제적 환경은 이데올로기적 멤버십에 간접적으로 영향을 미칠 가능성이 있다고 본다.

노사관계 분위기가 노조원 사이의 도구성 지각에 어떻게 영향을 줄 수 있는지에 대해서는 별로 알려지지 않았다. 이중 몰입(dual commitment)이 존재할 경우, 긍정적인 노사관계 분위기는 노조원이 원하는 이익을 준비하는 사용자와 노조 모두를 노조원이 신뢰하도록 허용한다. 말하자면 두 조직은 서로에 대해 적의를 나타내지 않기 때문에 역할갈등(피고용인과 노조원으로서)을 해결할 필요가 없다 (Angle & Perry, 1986). Gallagher & Clark(1989)에 의해서 보고된 또 다른 발견은 이중 몰입과 노사관계 분위기간의 관련성이다. 말하자면 긍정적인 (정의) 노사관계 분위기가 존재할 때 노조와 사용자에 대한 조합원의 몰입은 아주 높은 것으로 보인다. 이러한 분위기는 고정처리 시스템의 효율성에 관한 조합원의 지각(Gallagher & Clark, 1989) 또는 고용조직의 규모와 같은 변수- 도시 대 농촌, 근무기간 등 (Voos, 1986)- 등에 의해서 영향을 받는다.

Ⅵ. 결 론

본 연구는 노조 멤버십을 8가지 유형으로 나누었다. 수직적 축으로는 노조에 대한 긍정적 도구성과 부정적 도구성으로 나누었으며, 수평적 축으로는 노조에 대한 부정적 이데올로기와 긍정적 이데올로기로 나누었다. 이를 기준으로 할 때 노조애착에 속하는 유형으로는 긍정적 자유인, 외형적 참여자, 형식적 참여자, 진정한 노조원이 있다. 먼저 긍정적 자유인은 노조에 대해 중립적인 애착을 갖고 노조로부터 초연하거나 무관심한 조합원이다. 그들은 긍정적 도구성과 이데올로기를 가지고 있으나 그 정도가 낮은 편에 속한다. 여기에는 노조에 대한 명확한 지각 또는 태도가 아직 형성되지 않은 신규 조합원이 포함될 수 있다. 형식적 참여자는 도구성이 높고 이데올로기가 낮은 자들이다. 이들은 임금과 근로조건에 가장 관심을 갖고 노조의 일에는 별로 참여하기를 원하지 않는 자들이다. 이들의 활동은 더 자기지향적이며 비공식적인 노조지원 형태를 띠고 있다. 외형적 참여자는 긍정적인 노조 도구성이 낮고 긍정적 이데올로기가 높은 자들이다. 이들은 개인적 몰입 또는 과거에 노조활동을 한 경험이 있기 때문에 설령 노조가 이익을 가져다주지 않는다고 할지라도 노조참여가 높다. 진정한 노조원은 긍정적 이데올로기와 노조 도구성이 모두 높은 자들이다. 이들은 통속적으로 노조사람(union man)이라고 불린다.

노조반대에 속하는 유형으로는 부정적 자유인, 외형적 반대자, 형식적 불만자, 반 노조원이 있다. 부정적 자유인은 부정적 이데올로기와 부정적 도구성이 모두 낮은 자들이다. 그러나 노조에 대한 반대는 약한 편이다. 노조로부터 초연하거나 무관심하고 수동적이다. 선거에 기권하거나 노조에 대한 지지를 표시하지 않는다. 형식적 불만자는 부정적인 노조 도구성은 높은 반면에 노조에 대한 이데올로기 반대는 낮은 편이다. 긍정적 상대방(형식적 참여자)과 같이 노조와의 관계에 있어서도 자기지향적이다. 반 노조원과 외형적 반대자는 이데올로기 측면에서 볼 때에 모두 그들 노조에 강하게 반대하는 자들이다. 그러나 노조의 도구성에 대한 부정적 견해에 대해서는 반 노조원이 더 강하다. 이들은 가능하면 노조를 탈퇴하려 할 것이다.

노조 멤버십에 영향을 미치는 선행요인으로는 개인적 특성, 고용조직의 특성, 노조의 특성, 경제적 환경, 노사관계 분위기가 있다. 비록 개인적 특성, 고용조직의 특성, 노조의 특성, 경제적 환경, 노사관계 분위기가 도구성에 그리고 이데올로기에 근거를 둔 멤버십의 유형에 관련이 있는 것처럼 보인다 할지라도, 선행연구 결과를 종합하면 몇 가지로 요약될 수 있다. 먼저 개인적 특성과 관련하여 인구통계학적 변수가 노조 멤버십의 형태와 연결되어 있다고 믿을만한 이유는 별로 없는 것 같다. 그러나 경력이동 지각이 도구성에 근거를 둔 멤버십과 관련이 있을 수 있는 반면, 다른 준거집단들의 태도는 이데올로기에 근거를 둔 멤버십 유형과 관련될 수 있음을 시사하고 있다. 둘째, 경제적 요인은 도구성에 근거를 둔 멤버십 유형에는 별 의미가 없는 것 같다. 왜냐하면 경제적 요인이란 노조와 사용자 모두의 통제밖에 있기 때문으로 보인다. 셋째, 고용조직의 특성에서 사용자의 활동과 특성(예, 커뮤니케이션과 공정성)은 도구적 멤버십에 상당한 영향을 미치나, 그들이 이데올로기적 반대와 몰입에 영향을 미치는데 있어서는 간접적인 역할만을 수행하는 것 같다. 마지막으로 노조의 활동과 특성이 도구적 멤버십과 이데올로기적 멤버십 모두에 영향을 미치는데 있어서 중요할 수 있다.

본 연구는 선행연구를 통하여 노조 멤버십 유형과 영향변수만을 고찰하였다. 향후에는 이를 바탕으로 한 실증적 연구가 요망된다고 하겠다.

참 고 문 헌

[1] 외국문헌

1) Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). Organizational socialization tactics: A longitudinal analysis of link to newcomers' commitment and role orientation. *Academy of Management Journal*, Vol. 33, No. 4, 847-858

2) Angle, H. L., & Perry, J. L. (1986). Dual commitment and labor-management relationship climates. *Academy of Management Journal*, Vol. 29, No. 1, 31-49

3) Aronson, R. L. (1985). Unionism among professional employees in the private sector. *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 38, No. 3, 352-364

4) Bigoness, W. J., & Tosi, H. L. (1984). Correlates of voting behavior in a union decertification election. *Academy of Management Journal*, Vol. 27, No. 3, 654-659

5) Cooke, W. N. (1983). Determinants of the outcomes of union certification elections. *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 36, No. 3, 402-414

6) DeCotiis, T. A., & LeLouarn, J. (1981). A Predictive study of voting behavior in a representation election using instrumentality and work perceptions. *Organizational Behavior and Human Performance*, 27, 103-118

7) Farber, H. S. (1990). The decline of unionization in the United States: What can be learned from recent experience? *Journal of Labor Economics*, Vol. 8, No. 1, 75-105

8) Farber, H. S., & Saks, D. H. (1980). Why workers want unions: The role of relative wages and job characteristics. *Journal of Political Economy*, Vol. 88, No. 2, 349-369

9) Fiorito, J., & Greer, C. (1982). Determinants of U. S. unionism: Past research and future needs. *Industrial Relations*, Vol. 21, No. 1, 1-19

10) Fukami, C. V., & Larson, E. W. (1984). Commitment to company and union: Parallel models. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 69, No. 3, 367-371

11) Fullagar, C., & Barling, J. (1989). A longitudinal test of a model of the antecedents and consequence of union loyalty. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 74, No. 2, 213-227

12) Gordon, M. E., Philpot, J. W., Burt, R. E., Thompson, C. A., & Spiller, W. E. (1980). Commitment to the union: Development of a measure and an examination of its correlates. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 65, No. 4, 479-499

13) Gould, S. (1979). An equity-exchange model of organizational involvement. *Academy of Management Review*, Vol. 4, No. 1, 53-62

14) Hoyman, M. M., & Stallworth, L. (1987). Participation in local unions: A comparison of black and white members. *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 40, No. 3, 323-335

15) Heneman, H. G., & Sandver, M . H. (1983). Predicting the outcome of union certification elections: A review of the literature. *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 36, No. 4, 537-559

16) Hills, S. M. (1985). The attitudes of union and nonunion male workers toward union representation. *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 38, No. 2, 179-194

17) Lawler, J. J., & Hundley, G. (1983). Determinants of certification and decertification activity. *Industrial Relations*, Vol. 22, No. 3, 335-348

18) Leigh, D. E. (1986). Union preferences, job satisfaction, and the union-voice hypothesis. *Industrial Relations*, Vol. 25, No. 1, 65-71

19) Magenau, J. M., Martin, J. E., & Peterson, M. M. (1988). Dual and unilateral commitment among stewards and rank-and-file union members. *Academy of Management Journal*, Vol. 31, No. 2, 359-376

20) Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1984). Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 69, No. 3, 372-378

21) Meyer, J. P., Paunonen, S. V., Gellatly, I. R., Goffin, R. D., & Jackson, D. N. (1989). Organizational commitment and job performance: It's the nature of the commitment that counts. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 74, No. 1, 152-156

22) Mitchell, T. R., & Biglan, A. (1971). Instrumentality theories: Current uses in psychology. *Psychological Bulletin*, Vol. 76, No. 6, 432-454

23) Morrow, P. C. (1983). Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment. *Academy of Management Review*, Vol. 8, No. 3, 486-500

24) Newton, L. A., & Shore, L. M. (1992). A model of union membership: Instrumentality, commitment, and opposition. *Academy of Management Review*, Vol. 17, No. 2, 275-298

25) O'Reilly, C., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 71, No. 3, 492-499

26) Portwood, T., Pierson, D., & Schmidt, S. (1981). When less is more: A study of the participation/satisfaction relationship in unions. *Proceedings of the Academy of management*. 276-280

27) Premack, S. L., & Hunter, J. E. (1988). Individual unionization decisions. *Psychological Bulletin*, Vol. 103, No. 2, 223-234

28) Summers, T. P., Betton, J. H., & DeCotiis, T. A. (1986). Voting for and against unions: A decision model. *Academy of Management Review*, Vol. 11, No. 3, 643-655

29) Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of Management Review*, Vol. 7, No. 3, 418-428

30) Zalesny, M. D. (1985). Comparison of economic and noneconomic factors in predicting faculty vote preference in a union representation election. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 70, No. 2, 243-256