

직무만족과 노조참여 관계에서 노조수단성의 조절효과[†]

배성현* · 김승호** · 김윤구***

〈요 약〉

직무만족이 노조참여를 촉진하는가 아니면 줄일 것인가에 대해서는 오랜 논쟁이 있었다. 본 연구는 직무만족과 노조참여와의 관계에서 노조수단성의 조절효과를 분석하였다. 22개 사업장 826명의 종업원을 대상으로 실증적 조사를 실시하였다. 실증연구의 결과 직무만족과 노조참여 사이에 정(+)의 효과와 부(-)의 효과가 동시에 발견되었다. 직무만족의 노조참여에 대한 직접적인 영향은 정(+)의 효과가 나타났으나, 직무만족과 노조수단성의 상호작용을 함께 고려하였을 때는 직무만족은 노조참여에 부(-)의 효과가 발견되었다. 이러한 결과는 직무만족이 노조참여에 대한 직접적인 관계는 노조참여에 대한 불만관점을 지지해주고 있으며, 직무만족과 노조수단성의 상호작용 효과는 효용관점을 지지해준다. 본 연구는 구성원의 직무만족이 독자적으로 노조참여에 영향을 미치는 경우 보다는 직무만족과 노조수단성과 유기적인 상호 연계가 이루어질 때 노조참여 효과가 더욱 강화될 수 있음을 시사하고 있다. 따라서 실무적 측면에서 노조가 노조활성화를 기대한다면 근로자의 근로조건과 거리가 먼 정치투쟁적 노동운동보다 노조원의 기대를 충족해 줄 수 있는 다양한 서비스에 초점을 맞춘 노동운동이 중요하다는 것을 시사한다. 이를 통해 우리나라 노동조합이 나아갈 방향을 제시해준다.

핵심주제어: 직무만족, 노조참여, 노조수단성, 불만이론, 효용이론

논문접수일: 2013년 03월 26일 수정일: 2013년 06월 20일 게재확정일: 2013년 06월 22일

† 이 연구는 2012학년도 영남대학교 학술연구조성비에 의한 것임

* 영남대학교 경영학과 교수, shbae@yumail.ac.kr

** 경운대학교 의료경영학부 교수, kshuri@naver.com

*** 영남대학교 경영학과 박사과정, kkygg112@naver.com

I. 서론

노동조합은 사회경제적 약자들이 결합한 조직체로서 세력균형이라는 측면과 최근 국가적 이슈로 대두되고 있는 경제 민주화의 중요한 수단이기도 하다. 즉, 노동조합은 경영자에 비해서 사회적 약자인 노동자들이 단결한 조직으로 근로조건을 개선하기 위한 중요한 수단적 역할을 수행한다. 노동조합은 소득을 공정하게 재배분하는 역할과 더불어 근로자의 고충을 해결하는 목소리(voice) 역할도 한다. 따라서 구성원들의 노동조합에 대한 참여가 높을수록 근로조건을 결정하는 단체교섭은 물론 노사협력시스템 작동이나 고충처리 측면에서도 강력한 영향력을 발휘할 수 있게 된다.

일반적으로 노조참여가 높은 국가일수록 복지국가로의 이행이 잘 이루어지고 있다. 덴마크, 스웨덴, 핀란드와 같은 대표적인 복지국가의 노조가입률은 70% 이상이 된다(Lesch, 2004). 이들 국가에서 나타나는 높은 노조가입률은 구성원들의 노조 활동에 대한 적극적인 참여에서 비롯된다. 높은 가입률과 노조참가로 '연대주의적 임금정책(solidaristic wage policy)'과 중앙집권적 단체교섭을 통해 비교적 평등한 임금배분 구조를 실현하고 있다(Bengtsson and Berglund, 2009). 즉, 근로자의 노동조합 활동에 대한 적극적인 참여가 노사

간의 비교적 평등한 소득배분 구조를 만들어 내고(Kjellberg 1998), 정부도 이를 적극 지원하고 있다.

사용자에 비해 상대적으로 매우 불리한 근로자는 근로조건과 고용안정과 같은 다양한 불평등과 불만을 해소하기 위해서는 노조가 제 기능을 다해야 한다. 이를 위해서는 무엇보다 노조원들의 적극적인 관심과 참여가 매우 중요하다(Scarlicki & Latham, 1996; Aryee & Debrah, 1997).

노조가 근로자의 임금과 근로조건을 개선하고, 다양한 불만을 해결하는 역할을 수행하는 데는 노조의 강력한 단결력이 그 원동력이 된다. 따라서 근로자의 적극적이고 자발적인 노조 참여가 있어야 노조가 제 기능을 발휘할 수 있다.

한편 우리나라의 경우 최근 복수노조 시행이라는 제도적 뒷받침이 마련되어 외형적으로는 노조참여와 결성의 폭이 좀 더 확대되고 자유로워졌으나 현실은 그렇지 못하다. 그 근거로 노조참여의 수준을 보여주는 대표적인 양적 지표라 할 수 있는 노조가입률이 해를 거듭할수록 저하되고 있다는 점이다. 이러한 현상은 비록 우리나라만의 이야기는 아니다.

세계적으로 노조가입률이 하락하고 있고(Visser, 2006), 특히 위에서 언급한 북유럽 국가까지 노조가입률 하락 현상이 나타나고 있다(Bengtsson and Berglund, 2009). 우리나라의 경우

2009년 말 기준으로 노조가입률은 가입 대상자 1,645만 명 중 노조에 가입한 사람은 164만 명으로 약 10.0%에 불과하다. 우리나라 노조가입률은 1987년 노동자 대투쟁을 배경으로 1989년 18.6%를 정점을 기록한 이후 지속적으로 하락하고 있다. 특히 근로조건이 열악한 사업장일수록 노조 가입률이 낮고, 대기업 사업장보다 중소기업 사업장의 노조가입률이 낮다. 실제 300명 이상의 사업장의 노조 가입률은 42.4%인 반면에 30명 미만의 사업장의 가입률은 0.2%에 불과하다(한겨레, 2010. 7.1일자). 노조가입률이 낮아졌다는 것은 조합에 가입된 노동자의 수보다 조직대상 임금근로자의 수가 더 큰 폭으로 늘었다는 것을 의미한다.

노조가입률의 저하는 전 세계적인 현상이며, 그 원인은 다양하다. 산업구조적 측면에서 제조업의 쇠퇴와 서비스산업의 발전, 실업 및 비정규직의 증가, 노동력 구성의 변화, 공기업 민영화 증가와 같은 현상을 들 수 있다. 노조의 내부적인 차원에서는 노조운영이 지나치게 관료적이며, 중년층 이상의 남성이 노조운영을 장악하고 있고, 노조원 참여 유인이 미흡하고, 노조역할의 방향성 상실 등이 지적되고 있다(Booth & Francesconi, 2003; Waddington, 2005).

한편 사용자와 정부도 노조가입률 저하에 일조를 하고 있다. 사용자들은

세계적 경쟁에 대응하기 위해 능력주의와 업적주의를 강화하여 개인별 관리에 역점을 두으로써 노조의 집단적 노력(단체교섭)의 영역을 축소시키고 있다. 이러한 사용자의 대응전략으로 인해 개인주의적 경향을 강화되는 반면에 노조의 집단주의적 노력은 점차 약화되는 현상을 초래하였다(Deery and Walsh(1999). 이로 인해 단체교섭의 커버울도 감소되었다(Waddington, 2005).

사용자의 노조억압 및 노조해체 전략의 결과(Farber, 2005)와 더불어 노조에 비우호적인 정부의 다양한 입법도 노조가입률 저하에 영향을 주고 있다. 일례로 같은 Wagner법 전통을 이어 받은 Canada가 미국보다 노조가입률이 높은데, 여기에는 Canada의 노조관계법이 반노조 금지법, 에이전시숍 허용 등 상대적으로 미국 보다 유리하기 때문이다.

이상의 노조가입률 저하의 문제는 산업 및 고용구조의 변화와 사용자 및 정부의 대 노조정책 차원과 같은 외적 요인의 영향을 간과할 수 없지만, 노조 자체의 권리를 스스로 보호하기 위해서는 무엇보다도 내적 역량에서 그 원인을 규명하고 문제점을 스스로 풀어가는 노력이 우선 과제라 할 수 있다.

단체교섭을 통한 근로조건 개선과 고충처리를 해결하는 노조의 목소리 역할인 노조의 순기능이 제대로 발휘

되어야 한다. 이를 위해서는 근로자의 노조활동에 대한 적극적인 참여가 뒷받침되어야 한다.

본 연구는 근로자의 노조참여에 초점을 두어 불만 관점과 효용 관점에서 접근하고자 한다. 이를 위해 본 연구에서는 먼저 불만관점에서 구성원의 직무만족이 노조참여에 미치는 영향을 규명하고, 효용관점에서 노조수단성이 직무만족과 노조참여에 미치는 조절효과를 파악함으로써 이들 양 관점의 이론적 통합의 가능성을 확인하고, 노동현장 실무측면에서 노조가입률 제고 및 노조참여 강화를 위한 시사점을 도출하려고 한다.

II. 이론적 배경 및 가설

1. 노조참여에 이론적 관점

노조참여에 대한 이론적 관점은 좌절-공격(frustration-aggression) 이론에 배경을 두고 있는 불만관점, 경제적 합리적 선택이론에 근간으로 둔 효용관점, 그리고 정치이념 성향에 배경으로 하는 상호작용관점 세 가지로 대별된다(Wheeler & McClendon, 1991; Guest & Dewe, 1988; Klandermans, 1986).

먼저, Freeman & Medoff(1984)의 이탈-목소리(exit-voice) 모형은 좌절

-공격 이론의 논리를 토대로 노조참여에 대한 불만관점을 설명하는 대표적인 이론모형이다. 이모형은 근로자들이 직무불만과 고용불안, 그리고 낮은 임금보상에 반발하여 노조를 적극 지지하고, 노조활동에 적극적으로 참여하게 된다고 본다. 환언하면 직무불만이나 좌절, 그리고 작업장 소외에 대한 구성원의 공격적인 행위 표현으로 근로자의 노조가입과 적극적 참여가 이루어진다는 것이다.

둘째, 경제적 효용관점은 노조참여의 배경을 경제적 수단성에 초점을 두고 있다. 효용관점에서는 노조참여는 근로자가 노조에 투입해야 할 비용과 그로 인한 혜택의 함수관계로 상정하고 있다. 이 관점에 따르면 노조참여에 따른 비용과 편익을 합리적으로 계산하여 효용을 극대화하는 방향으로 구성원들이 노조참여 여부를 선택한다고 본다. 노조참여에 수반되는 노조회비와 같은 경제적 비용, 그리고 사용자와의 비우호적 관계와 같은 사회적 비용 보다 임금 및 고용안정성, 복지후생 등에서의 편익이 더 큰 상황에서는 구성원의 노조참여가 이루어지게 된다(Abowd & Farber, 1982; Klandermans, 1986).

마지막으로 상호작용 관점은 구성원 개개인의 정치적 사회적 신념에 따라서 노조참여를 선택한다는 논리를 취하고 있다. 상호작용 관점에서는 노조 사회화 경험이 노조참여에 중요

한 역할을 한다는 전제를 두고 있다. 일례로 상사나 동료 작업자들과의 사회화 과정을 통해 노조를 배우고 노조에 대한 참여가 이루어지는 과정을 들 수 있다.

2. 불만관점 : 직무만족

직무(불)만족이 노조참여에 미치는 영향에 관한 논의는 지금까지의 두 가지 상반된 주장이 존재하고 결론을 내리지 못하고 있다. 구성원의 직무만족이 노조참여에 부정적이라는 주장과 직무만족은 노조참여에 긍정적이라는 주장이 양대 축을 이루며 논의되고 있다.

2.1 직무만족이 노조참여에 부의 영향을 미친다는 주장

노조참여에 대한 직무만족의 부정적인 영향에 관한 논의는 좌절-공격 이론으로 대표되는 불만이론에 근간을 두고 있다. 좌절-공격 이론의 대표적 이론모형인 Freeman and Medoff (1984)의 이탈-목소리(exit-voice) 모형이 이를 잘 대변하고 있다. 이탈-목소리 모형은 근로자들이 직무에 대한 전반적인 불만족으로 인해 노조에 가입하게 하고, 친노조적 태도를 형성시켜 노조에 적극 참여한다는 논리에 근거한다. 이탈-목소리 모형에 따르면 개인은 근로현장에서 좌절과 소외를 지각하고, 불만족을 느

끼게 되면 이를 바로잡기 위해 근로자는 노동조합에 가입하고 노조에 적극적으로 참여하게 된다. 이와 같은 직무불만족에 따른 노조참여의 주장은 많은 실증적 연구에서 확인되고 있다(Youngblood, et al., 1984; DeCotiis and LeLouarn, 1981). 이와 같은 실증연구를 토대로 직무불만족은 노조참여를 촉발하는 주요한 요인으로 광범하게 인정되고 있다(Fiorito and Gallagher, 1986; Friedman and Craig, 2004; Buttigieg, Deery, & Iverson, 2007).

한편 직무불만족이 노조참여를 강화시키는 또 다른 원천으로 노조리더의 역할이 제시되고 있다. 근로자 자신이 지각하는 직무불만 뿐만 아니라 노조 리더의 의도적 개입에 의해 불만이 조장되어 노조에 대한 참여를 유도하게 된다는 주장이다. 이 주장에 의하면, 노조 리더가 노조원을 대상으로 단체교섭 과정에서 현실적인 수준 이상의 직무보상에 대한 기대를 조장하여 근로자의 불만이 야기된다. 노조가 치열한 단체교섭 과정에서 획득한 성과가 항상 '무언가 부족하다'는 인식을 구성원들에게 심어줌으로써 불만이 의도적으로 형성된다(Hammer and Avgar, 2005). 이러한 논리는 Ross(1948)는 임금교섭의 정치모형에 기반을 두고 있다. 이모형에 의하면, 노조리더가 임금인상 목적을 달성하기 위해 근로자에게 직무불만족을 느

끼게 하고, 회사에 대해 부정적인 시각을 지니도록 부추긴다. 노조리더가 성공적인 임금교섭을 위해 지나치게 불만을 조장하고, 이를 통해 노조의 참여를 유도한다는 관점이다.

한편 Berger, Olson, & Boudreau(1983)와 Barling, Fullagar, Kelloway & McElvie (1992)는 노조가 있는 기업은 직무만족이 낮고 노조가 없는 기업은 직무만족이 높다고 하였다. 노조가 있는 기업이 직무만족이 낮은 이유는 노조가 근본적으로 개선하려고하는 임금, 근로시간, 근로조건 등의 중요성을 노조가 사회화를 통해 노조원에게 학습시키기 때문이다. 노조는 개인이 선호하는 직무내용이나 질과 같은 차원의 직무만족은 관여할 수도 없고 관심도 없다. 노조는 임금 및 근로조건과 같이 자신이 중요하다고 생각하는 관점에서 근로자를 결집하고 단결시키기 위해 동질적인 노조원을 만들어 간다. 이로 인해 노조가 있는 기업의 근로자가 직무만족이 낮을 수밖에 없다. 이러한 논의는 노조가 직무만족에 부정적 영향을 미치며, 직무불만족이 노조참여를 증대시키는 것을 의미한다.

Freeman and Medoff(1984) 또한 유노조기업의 근로자가 무노조 기업의 근로자 보다 직무만족이 낮은 이유를 설명하고 있다. 이들은 노조가 존재하는 기업에서의 일자리가 무노조 기업에 비해 감독의 질, 과업의 본질, 근로조건과 같은 특정 직무차원에

서 덜 매력적이라고 하였다. 불쾌한 일자리는 처음부터 노조를 만들기 쉬운 여건이 조성되고, 일단 노조가 만들어지면 경영자가 높은 노무비에 대응하기 위해 생산에 대한 요구를 강화하고, 과업 부하를 제고시켜, 노조화 된 이후에 여전히 직무는 매력적이지 않기 때문에 결과적으로 직무만족이 낮다고 하였다.

영국기업을 대상으로 대규모 조사를 한 Bryson, Cappellari, & Lucifora(2004)에 의하면, 노조원이 비노조원 보다 직무만족이 현저하게 낮은 것으로 나타났다. 즉, 노조원은 비노조원 보다 자신의 직무에 덜 만족하며, 노조원 지위는 직무만족을 감소시키는 결과를 보여 주었다. 특히 임금과 근로시간을 통제하였을 때, 노조의 임금 프리미엄이 직무불만족의 일부를 감소시켜 주기는 하지만, 여전히 노조가 있는 기업의 근로자가 비노조원 보다 직무만족이 낮은 것으로 나타났다. 이는 곧 노조의 임금프리미엄이 임금 이외 직무의 여타의 측면을 보상하는데 충분하지 않다는 것을 의미한다. 이러한 결과들은 직무불만족은 노조참여와 정의 관계를 직무만족은 노조참여와 부의 관계를 제시하는 것이다.

2.2 직무만족이 노조참여에 정의 영향을 미친다는 주장

직무만족이 노조참여를 줄인다는 논의와 상반된 반대의 논의도 있다.

즉 직무만족이 노조참여에 긍정적인 영향을 미친다는 주장이다.

Kochan and Helfman(1981)은 직무만족과 노조참여 관계를 임금 매개로 하여 정(+)¹의 관계가 존재하고 있음을 제시하였다. 이들은 이러한 연구 결과를 통해 노조가 임금인상 및 복지후생, 고용안정 등에 긍정적인 역할을 하여, 직무만족의 향상 요인으로 작용하고 있음을 주장하였다.

Pfeffer and Davis-Blake(1990) 또한 직무만족과 노조참여의 긍정적인 관계에 대한 의견을 제시하고 있다. 이들에 의하면 노조원은 임금 불평등과, 과업 배분에서 고용주의 전횡을 덜 경험하게 되고, 공정한 작업규칙과 절차가 적용되고, 임금과 복지후생은 더 높고 후하기 때문에 직무만족이 더 높다고 하였다. 나아가서 노조원이 근로조건 개선을 위해 더 많은 노력을 기울이기 때문에 인지부조화를 덜 느끼고 직무만족이 높다고 하였다. 이와 같이 노조원이 직무만족이 높다는 것은 직무만족과 노조참여와의 정(+)²의 관계를 유추케 한다.

이상의 논의와 같이 개인이 지각하는 직무만족과 노조참여와의 관계는 불명확하다. 그러나 분명한 것은 노조원이 직무만족이 낮은가 높은가는 노조원이 경험하는 현장 상황, 직무의 특성 및 내용, 임금보상 수준, 노사관계 풍토 등의 상황적 특성이 근로자의 직무 경험에 어떻게 반영되어 나

타나느냐에 따라서 결정되어 진다. 외국의 경우는 차치하고라도 우리나라의 경우에도 기업의 규모에 따라 노조의 상황에 따라 다르게 나타날 수 있다. 따라서 본 연구에서는 우리나라 노동 현장에서 직무만족과 노조참여 사이에 긍정적이든 부정적이든 관련성이 있다는 판단 하에서 실증연구를 통해 그 방향성을 규명해보고자 한다. 따라서 직무만족과 노조참여에 대하여 방향성을 설정하지 않고 다음과 같은 가설을 설정하고자 한다.

가설 1. 근로자의 직무만족은 노조참여와 유의한 관계를 가질 것이다. 즉 근로자의 직무만족은 노조참여와 정(+)³의 방향 또는 부(-)⁴의 방향으로 유의한 관계를 가질 것이다.

3. 효용관점 : 노조수단성

3.1 노조수단성과 노조참여

그동안 많은 연구에서 노조수단성(union instrumentality)은 노조참여에 대한 중요한 변수로 지적되어 왔다. 노조수단성은 ‘노조를 통하여 원하는 결과를 얻어낼 수 있다는 노조 능력에 대한 노조원의 지각’을 의미한다(Tunrley et al., 2004).

Gordon, Barling, & Tetrick(1995)은 노조수단성을 임금과 근로조건, 고용안정과 같은 전통적 보상 측면의 수단

성과 노조원이 원하는 직무설계, 경영 참여와 같은 비전통적인 측면의 수단성으로 구분하였다. 반면에 Morrow and McElroy(2006)는 임금, 복지후생, 작업 안전과 같은 성과관련 수단성과 고충처리제도 또는 노조간부와의 의사소통 같은 과정관련 수단성으로 구분하였다.

Kochan and Wheeler(1975)는 구성원들이 노조를 지지하고 파업에 적극적으로 참여하는 근거를 노조수단성에서 접근하였다. 이들은 노조수단성의 효용이 구성원들에게 작용될 때 구성원의 노조참여가 강화된다고 보았다. 이들의 주장에 의하면 노조가 과거 단체교섭을 통해 달성된 성과를 구성원들이 어떻게 평가하느냐에 따라 노조에 대한 지지와 참여가 달라진다고 하였다.

Newton and Shore(1992)는 근로자가 노조가입 이유를 이념적 가치 측면과 경제적 수단성 측면으로 구분하여 노조가입과 참여를 설명하고 있다. 특히 경제적 수단성 측면에서 노조를 통해 근로자가 원하는 것을 얻을 수 있다는 신념, 즉 노조수단성에 의해 노조에 가입한다고 보았다. 또한 이들은 노조원의 신념이 태도와 행동으로 이어진다고 보았는데, 즉 노조수단성이 노조참여와 지지를 증가시켜준다는 것이다. 그러나 이들은 이념적 가치에 의한 노조가입은 상대적으로 노조지지가 탄탄하고 오래 지속되나, 경

제적 노조수단성은 환경과 상황의 변화에 민감하게 변화되기 때문에 상대적으로 미치는 영향이 작지만 노조참여에 영향을 준다고 하였다.

또 다른 관점에서 Bamberger, Klu-ger, & Suchard(1999)는 노조수단성은 노조원의 친노조적 태도를 강화시키기 때문에 직간접적으로 노조몰입과 노조참여에 영향을 미친다고 하였다. Nissen(2003)은 공정한 보상과 적극적인 고용안정을 추구하는 인적자원 관리를 시행하는 기업에서는 노조의 필요성을 감소시켜 '노조대체'가 초래될 수 있음을 지적하였다. 이러한 노조대체는 노조의 영향력이나 노조보호 필요성이 줄어드는 것을 의미한다. 이와 관련하여 그는 노조가 공동의 이해 측면에서 노조원을 결속시켜 노조수단성을 높이고, 기업이 근로자의 삶을 지배하지 못하도록 하는 사회적 운동의 일환으로서 노조의 이미지를 강화할 수 있다면, 노조충성 및 노조참여의 쇠퇴를 역전시킬 수 있다고 하였다. 즉, 노조수단성이 노조참여를 증진시키는 중요한 메커니즘으로 작용될 수 있음을 강조하였다.

노조의 최상의 목적은 고용안정과 근로조건을 개선하기 위해 협상을 통해 노조원의 경제적 이익을 추구하는 것이다. 노조에 가입하는 것은 자유재가 아니다(Hammer & Avgar, 2005). 노조원이란 지위는 노조비와 같은 경제적 비용을 물론 고용주와 적대적

관계를 가질 수 있고, 자유재량이 적은 직무가 배당되어 배치전환에서도 불리하게 작용할 수 있는 사회적 비용도 있다. 그럼에도 불구하고 노조에 가입한다는 것은 불만스런 환경을 바로잡고, 고용 상에서 어떠한 이득을 얻기 위한 것이다. 노조에 가입하여 활동에 참여한다는 것은 앞서 논의한 직무상의 불만과 노조가 임금, 복지후생, 고용안정 등의 측면에서 자의적이고 불공정한 대우를 막아주고 개인의 근로생활을 개선시킬 수 있다는 신념에 의해서 결정된다(Zalesny, 1985). 노조가입에 대한 고전적 경제모형에 의하면, 근로자는 노조가 없는 일자리보다 노조가 있는 일자리를 선택한다고 하는데 그 이유는 전자가 보다 높은 효용성을 가지기 때문이다. 즉 임금, 복지후생, 연금 등의 관점에서 유리하다는 효용관점에서 비롯된다(Hirsch and Schumacher, 2002).

근로자는 불만과 개선에 대한 기대로 노조에 가입하고 참여하고, 노조로 유인(pushes and pulls) 되는 것이다(Bennett and Kaufman, 2002). 이러한 근로조건을 개선시킬 수 있다는 구성원의 믿음이 바로 노조의 수단성이다.

3.2 노조수단성의 조절효과

앞서 논의는 불만관점에서 직무만족과 노조참여의 관계와 효용관점에서 노조수단성과 노조참여의 관계를 별도로 논의하였다. 특히 불만관점의

논의에서는 직무만족이 노조수단성에 미치는 영향에 대해서 명확하게 합의된 이론적 방향을 구하지 못하였다. 이러한 원인은 앞서 언급한 바와 같이 상황적 요인을 함께 고려하고 있지 않기 때문이다.

구성원이 직무에서 느끼는 만족과 노조참여의 사이에서 외부의 상황적 요인이 작용하면 달라질 수 있다. 상황적 요인 중에서 노조로 비롯되는 경제적 효용에 대해서 구성원들이 어떻게 판단하느냐에 따라서 달라질 수 있다. 따라서 노조참여에 대한 불만관점과 효용관점을 각기 분리하여 접근하기보다 이들을 동시에 고려하면, 불만관점에 대한 논의를 보다 더 명확히 규정할 수 있고, 노조참여에 대한 효용관점의 논리를 더욱 확장할 수 있다. 즉, 노조수단성을 직무만족과 연계하여 노조참여와의 관계에 대한 접근이 필요하다.

직무만족과 노조참여의 정(+)의 관계에 대한 주장은 합리적 선택이론의 효용관점을 통해 설득력이 강화될 수 있다. 즉 노조의 수단성을 통해 직무불만이 중화된다면 노조참여의 강화를 기대할 수 있다. 효용관점의 기반을 이루고 있는 합리적 선택이론의 논리는 노조수단성이 왜 노조참여를 강화하는가에 대한 실마리가 된다. 근로자의 합리적 선택은 노조참여에 수반하는 편익이 비용보다 높은 상황까지 노조참여가 진행되는 것이다. 이는

직무만족이 높거나 낮거나와 관계없이 노조참여에 동반하는 경제적 사회적 비용보다 획득되는 수단적 효용성이 크면 노조에 참여하게 된다. 따라서 직무만족이 노조참여에 어떠한 방향으로 영향을 미치는가에 관계없이 노조수단성을 기반으로 하는 효용이 비용을 초과하는 강도로 작용되는 한 노조참여가 진행된다.

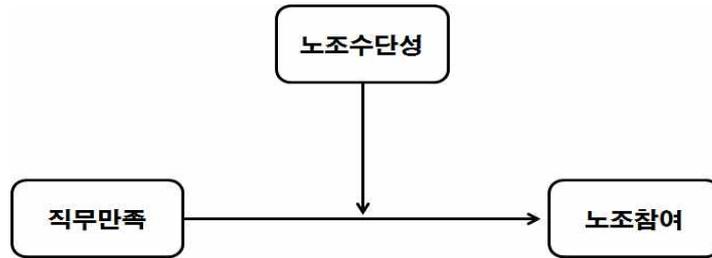
직무만족이 직무 그 자체의 특성으로 부터 비롯되기는 하지만, 노조수단성의 효용에는 임금 인상이라는 경제적 수단 이외에도 특정 개인이 직무에서 희망하는 자리로의 배치전환이나 현재 보다 더 의미 있고 다양한 직무기회, 의사소통의 개선, 고용안정 같은 부분도 노조수단성의 효용에 포함된다(Gordon, Barling, & Tetrick, 1995). 따라서 근로자가 직무확대나 충실화 같은 질적이 측면이 개선되고, 의사소통 개선, 고용안정이나 고충처리가 노조를 통해서 달성될 수 있다면 노조에 대한 관심이 증가하고 노조 활동에 적극적으로 참여하게 될 것이다.

Pencavel(1971)은 노조에 가입하고 활동하는 것을 하나의 자산을 구매하는 것으로 비유하였다. 이 주장의 배경에는 직무불만이 발생하는 경우에도 노조수단성을 통해 노조참여를 더욱 강화시킬 수 있음을 내포하고 있다. 노조를 통해서 그들이 필요로 하는 불공정한 임금 불만을 해소할 수 있으며(Bennett and Taylor, 2002),

자신이 원하는 일자리에 대한 고용안정과 가치 있는 직무기회를 실현할 수 있다(Farber and Western, 2002).

미국을 비롯한 여러 국가에서 무노조기업의 이직률이 노조기업의 이직률보다 2배로 나타난 것은 노조수단성의 실질적인 효용성을 뒷받침해 주는 근거가 된다. 즉 노조가 있는 기업은 노조원의 낮은 직무만족에도 불구하고 이직률이 무노조 기업 및 비노조원보다 훨씬 낮다는 것은 노조의 수단성에 의해 기인되는 효용효과를 뒷받침해 준다(Polsky, 1999; Renaud, 2002; Bryson et al., 2003). 또한 Kochan and Wheeler(1975)은 직무불만족 그 자체로는 노조가입을 설득하는데 충분하지 않다고 하였다. 이는 노조수단성이 뒷받침 될 때 노조가입과 참여가 증가하는 것을 의미한다.

만족한 근로자는 노조수단성을 덜 지각하게 된다(Premack and Hunter, 1988:232). 필요성이 그 만큼 줄어들기 때문이다. 그러나 불만족한 근로자는 수단성은 중요하게 되고 만족과 노조참여 간에 노조수단성은 완전매개 또는 부분매개가 될 것이다(Charlwood, 2002: 470). 이것을 응용하면 직무만족과 노조참여 간에 노조수단성이 이들 관계를 강화하는 조절효과도 가능할 수 있다. 즉, 직무만족과 노조참여의 사이에 노조수단성이 이들 관계를 조절할 수 있다. 따라서 다음과 같은 가설을 설정하고자 한다.



<그림 1> 실증 연구모형

가설 2. 노조수단성은 직무만족과 노조참여 사이에 정(+)의 조절효과를 가질 것이다. 즉, 노조수단성은 직무만족과 상호작용하여 노조참여를 증진시킬 것이다.

이상의 연구 가설을 토대로 <그림 1>과 같은 실증연구 모형을 설정하였다. 이모형에는 불만관점을 토대로 직무만족이 노조참여에 미치는 영향관계와 더불어, 노조수단성을 중심으로 하는 효용관점을 통합하여 직무만족과의 노조참여의 관계는 노조수단성의 조절효과를 통해 노조참여가 제고된다는 관계적 가설을 상정하고 있다.

Ⅲ. 연구방법

1. 변수의 조작적 정의와 측정

1.1 직무만족의 정의와 측정도구

직무만족은 개인이 자신의 직무를

경험한 결과로 나타나는 정서적 상태로 정의된다. 직무만족 수준이 높으면 긍정적 정서를, 만족하지 못하면 부정적 정서를 가지게 된다. 직무만족은 임금과 같은 금전적 보상과, 직무 측면, 그리고 동료나 회사정책을 포함한다(Bender and Sloane, 1998). 본 연구에서 직무만족 측정도구는 Fricko and Beehr(1992)의 연구를 토대로 직무 자체에 대한 만족을 중심으로 현 직무에 대한 만족, 직무상 주어지는 일에 대한 만족 등 5개 문항으로 측정하였다.

1.2 노조참여의 정의와 측정도구

노조참여는 노조원들이 노조에 관련된 다양한 활동에 참가하는 것을 말한다. 좀 더 구체적으로 노조활동 참여는 노조원들이 노조와 관련된 노조회의, 파업과 같은 공식적 활동이나, 노조와 관련된 토론과 같은 비공식 활동 등 노조에 관련된 다양한 활동에 참가하는 것을 말한다. 본 연구에서 노조참여는 노조원들이 노조에 관련되는 다

양한 공식적 및 비공식적 활동으로 노조에 관여하는 것으로 정의한다. 노조 참여 측정문항은 Chan 등(2004)의 연구에 사용된 9개 문항을 사용하였다.

1.3 노조수단성 정의와 측정도구

노조수단성은 임금과 복지후생과 같이 고용관계를 규정짓는 전통적인 작업조건 및 삶의 질 향상과 같은 비 전통적 작업조건에 노조가 미치는 영향력에 대한 지각을 의미한다(Gordon et al, 1995). 본 연구에서의 노조수단성은 노조가 근로자의 임금과 근로조건을 개선할 수 있는 능력은 물론 수행하는 직무의 질과 다양성까지 포괄하는 전반적 근로조건에 대한 노조의 능력에 대한 지각으로 정의한다. 본 연구에서의 노조수단성 측정도구는 위의 정의에 가장 가까운 측정도구라 할 수 있는 Shore 등(1994)의 10개 문항으로 측정하였다.

1.4 통제변수

직무만족과 노조참여의 관계는 성별, 고용형태, 직종, 노조간부 여부, 노조 가입연수 등 노조에 대한 개인 차이에 따라서 달라질 수 있기 때문에 이들을 통제변수로 설정하였다.

2. 자료

자료는 대구경북 지역에서 노조가 있는 22개 사업장의 종업원을 대상으

로 설문조사를 실시하여 수집하였다. 또한 조사과정에서 한국노총과 민주노총의 협조를 받아 노조활동이 비교적 활발한 사업장들이 주로 포함되었다.

설문조사 기간은 2012년 3월부터 약 3개월 간 진행되었다. 총 1,500부의 설문지를 배포하여 972부의 설문지를 회수하였고 불성실한 응답 설문지를 제외하고 826개의 자료를 분석에 활용하였다.

표본 구성에 있어서 노조원의 응답이 높은 이유는 비노조원의 응답 회피가 매우 높은 반면에, 노조원의 경우 본 연구의 주제가 직무만족에 따른 노조 활동 참여 주제에 많은 관심을 가지고 있었기 때문이다. 그러나 본 연구의 목적이 노조원과 비노조원의 차이 유무에 따른 직무만족과 노조참여의 차이를 분석이 아니기 때문에 이러한 노조원 유무에 따른 노조 가입률은 큰 의미가 없다. 또한 이러한 높은 노조원 응답비율과 관련하여 높은 전체 데이터 활용을 결정하기 위해서 노조원 여부에 따라서 직무만족의 차이를 분석한 결과, 노조원 여부에 따른 직무만족은 비노조원이 조금 높았으나 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다($t=.795$, 노조원 평균 3.28 표준편차 .59, 비노조원 평균 3.35 표준편차 .54). 또한 노조에 가입한 노조원이라 하더라도 이들 노조원 간의 노조 참여에 있어서

정규분포를 보여주는 것으로 나타났다. 따라서 본 연구에서 응답자 중 노조원의 응답이 높게 나타났으나, 본 연구에서는 이 데이터를 그대로 활용하는데 문제가 없는 것으로 판단된다.

분석에 활용된 표본의 특성을 살펴보면 <표 1>과 같다. 성별로는 남성이 679명(82.2%)으로 여성보다 비율이 높았다. 노조 가입 여부는 응답자의 94.6%가 노조에 가입한 것으로 나타났다. 고용형태 측면에서는 비정규직이 29명으로 전체의 3.2%를 차지하였다. 직종은 생산직이 54.5%로 사무직 보다 비율이 높았다. 그리고 노조 중간간부(13.1%) 및 임원(3.2%)으로

활동하는 응답자가 전체의 16.3%를 차지하였다. 노조 가입연수는 전반적으로 8년에서 15년 사이가 34.5%로 가장 많았으며, 16년 이상의 경우(22.4%)와 3년-7년(23%)의 비율도 비교적 많았다.

가설 검증에 앞서 복합지수로 구성된 직무만족, 노조수단성, 노조참여 변수를 대상으로 신뢰도와 타당도를 검증하였다. 신뢰도의 검증은 Cronbach's α 계수와 구성개념신뢰도(C.R : Construct Reliability), 그리고 평균분산추출(AVE : Averaged Variance Extracted)값을 활용하였다. 변수의 신뢰도가 확보되기 위해서는

<표 1> 표본 특성

변수	항목	빈도	비율(%)
성별	남성	679	82.2
	여성	147	17.8
노조 가입 여부	노조원	781	94.6
	비노조원	45	5.4
고용 형태	정규직	797	96.5
	비정규직	29	3.5
직종	사무직	376	45.5
	생산직	450	54.5
노조 간부 여부	평 노조원	654	83.7
	노조중간간부	102	13.1
	노조고위간부	25	3.2
노조 가입 연수	미가입	45	5.4
	0-3년	121	14.6
	3년-7년	190	23.0
	8년-15년	285	34.5
	16년 이상	185	22.4
합계		826	100.0

α값은 .6이상, C.R값은 .7이상, AVE 값은 .5이상이 되어야 한다.

<표 2>에 제시된 변수의 신뢰도 분석결과를 보면, 직무만족, 노조수단성, 노조참여 세 변수 모두 Cronbach's α값이 .80을 넘어서고 있으며, AVE는 .60이상, 그리고 C.R 또한 .90 이상으로 나타나 신뢰성이 확보되었음을 확인할 수 있다.

타당도 검증은 최도우법(ML)에 의한 확인적 요인분석을 실시하였다. 확인적 요인분석 결과 이론모형의 적합도는 <표 3>에 나타난 바와 같다. 적합도지수 분석 결과를 살펴보면, 절대적합지수의 χ^2 값은 600.567(df=221, p=.000)을 보여주고 있다. 일반적으로 χ^2 값은 표본 크기에 매우 민감하게 반응하는데, 본 연구의 표본 수가 826 개로 인해 높은 χ^2 값이 나타난 것으

로 판단된다. 따라서 대안적인 적합도 지수인 normed χ^2 의 값을 살펴보면, 2.717로 양호한 값을 보여주고 있다. 이외에도 GFI .950, RMR .030, RMSEA .042로 절대적합지수 전반에 걸쳐 양호한 값을 보여주고 있다. 증분적합지수의 경우 NFI .970, CFI .981, TLI .976로 나타나 대체로 양호한 값을 보여주고 있다. 또한 간명적합지수인 PNFI .777, PCFI .786, AGFI .932로 전반적으로 기준을 상회하고 있어 자료들이 이론모형을 잘 설명해주고 있음을 보여준다. <표 4>는 확인적 요인분석 결과 나타난 각 항목별 내용을 구체적으로 나타내고 있다. 이를 통해 개별 항목의 집중타당성의 경우 모든 항목의 적재값(λ)이 모두 유의한 것을 보여주고 있다.

또한 상관관계 분석을 통해 판별타

<표 2> 신뢰도 검정 결과

변수명	항목 수		Cronbach's α (>.6)	AVE (>.5)	C.R (>.7)
	최초	최종			
직무만족	5	5	.813	.610	.901
노조수단성	10	10	.952	.722	.955
노조참여	9	9	.947	.671	.948

<표 3> 적합도 지수

적합도 지수	절대적합지수					증분적합지수			간명적합지수		
	χ^2 (df)	χ^2/df (1~3)	GFI (>.9)	RMR (<.1)	RMSEA (<.08)	NFI (>.9)	CFI (>.9)	TLI (>.9)	PNFI (>.6)	PCFI (>.6)	AGFI (>.8)
모형	600.567/ 221 p=.000	2.717	.950	.030	.042	.970	.981	.976	.777	.786	.932

당성을 평가하기 위해서 AVE 값을 활용하여, 두 잠재변수 각각의 AVE 값이 개념들 간 상관계수의 제곱 값을 상회하는지 여부를 검토하였다.

<표 5>에 나타난 바와 같이 대각선의 상응하는 상관행렬의 제곱근 값보다 크게 나타나 판별타당성이 확보된 것을 보여준다. 한편 상관관계 분석결과를 보면, 직무만족과 노조활동 참여 사이에는 유의한 정(+)의 상관

관계를 보여주고 있다($r = .254, p < .01$). 또한 노조수단성과 노조활동 참여 사이에도 유의한 정(+)의 상관관계를 보여주고 있다($r = .524, p < .01$). 직무만족과 노조수단성의 사이에도 정(+)의 상관성이 있는 것을 보여준다($r = .406, p < .01$). 이러한 결과는 직무만족이 높을수록 노조참여가 높아지며, 또한 노조수단성이 높을수록 노조참여가 높아진다는 것을 보

<표 4> 확인적 요인분석 결과

변수	항목		비표준화 값	표준화 값	S.E.	C.R
직무만족	js1	전반적으로 나는 내가하는 직무(일)에 대해 매우 만족한다.	1	0.830**	0.159	
	js2	나는 내가하는 일이 맞지 않아 이 일을 그만 두고 싶어진다(r).	0.813	0.555**	0.522	17.106
	js3	전체적으로, 나는 직무상 내가해야 하는 일에 대해 만족한다.	1.016	0.855**	0.133	26.522
	js4	내가 하는 일을 바꿀 수 있어도 주저 없이 다시 이 직무(일)를 맡을 것이다.	0.873	0.634**	0.399	19.874
	js5	전체적으로 내가 하고 있는 일은 처음부터 내가 원했던 그런 부류의 일이었다.	0.769	0.542**	0.500	16.572
노조수단성	ui1	노조가 있어 임금인상에 도움이 되었다.	1	0.697**	0.340	
	ui2	노조가 있어 복직후생에 도움이 되었다.	1.038	0.745**	0.278	40.183
	ui3	노조가 있어 근로자의 일자리 보존과 해고 방지에 도움이 되었다.	1.104	0.765**	0.278	33.393
	ui4	노조가 있어 공정한 승진에 도움이 되었다.	1.258	0.725**	0.458	21.179
	ui5	노조가 있어 사원의 건강과 안전관리에 도움이 되었다.	1.311	0.883**	0.156	25.855
	ui6	노조가 있어 사원의 작업조건 개선에 도움이 되었다.	1.322	0.898**	0.135	26.281
	ui7	노조가 있어 사원의 삶의 질에 도움이 되었다.	1.380	0.913**	0.122	26.611
	ui8	노조가 있어 내가 좀 더 보람 있는 일을 할 수 있게 도움이 되었다.	1.279	0.835**	0.228	24.436
	ui9	노조가 있어 내가 맡는 일의 다양성이 있게 도움이 되었다.	1.176	0.801**	0.357	25.888
	ui10	노조가 있어 노사관계 안정에 도움이 되었다.	1.185	0.747**	0.249	22.041
노조참여	up1	노조회의 또는 노조모임에 참석하는 정도가 많은 편이다.	1	0.802**	0.366	
	up2	노조회의에 발언하는 정도가 많은 편이다.	0.873	0.757**	0.375	33.010
	up3	노조임원으로 출마의사가 있다.	0.739	0.600**	0.638	19.650
	up4	각종 노조 활동 또는 노조 강화활동에 적극 참가하려고 한다.	1.105	0.906**	0.176	34.990
	up5	동료와 노조문제를 자주 논의 또는 토론한다.	0.905	0.806**	0.292	28.310
	up6	단체교섭과 관련 시위 활동에 적극 참가하려고 한다.	1.051	0.862**	0.252	31.043
	up7	기타 노조 시위활동에 적극 참가하려고 한다.	1.028	0.842**	0.285	29.964
	up8	노조관련 문제 항의 제기에 자주 참가한다.	0.976	0.862**	0.217	30.799
	up9	언제 무슨 내용이든 노조를 위한 시위에 참가할 마음이 있다.	0.968	0.821**	0.298	28.875

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

<표 5> 상관관계표

	평균	표준편차	직무만족	노조수단성	노조참여
직무만족	3.29	.59	0.781		
노조수단성	3.63	.77	0.406**	0.850	
노조 활동 참여	2.85	.71	0.254**	0.524**	0.819

* p<0.05, ** p<0.01

여주고 있다.

IV. 실증분석 결과

1. 직무만족과 노조참여

구성원의 직무만족이 노조참여에 미치는 영향에 관한 가설 1을 검증하기 위해서, 다중회귀분석을 실시하였다. 다중회귀분석을 통한 직무만족이 노조참여에 미치는 영향에 관한 검증 절차는 통제변수 영향을 먼저 파악하고, 이러한 통제변수를 고려한 직무만족이 노조참여에 미치는 영향을 분석하였다. 분석결과는 <표 6>에 나타난 바와 같다.

모형 1은 통제변수를 중심으로 노조참여에 대한 다중회귀모형이다. 모형 2는 통제변수와 함께 직무만족 변수를 독립변수로 투입하여 노조참여에 미치는 영향에 관한 다중회귀모형이다.

통제변수의 노조참여에 관한 결과를 살펴보면, 성별, 직종, 고용형태, 노조간부 여부, 노조 가입연수 등의

통제변수가 노조참여에 미치는 다중회귀모형의 설명력은 25.6%, F값이 56.532로 통계적으로 유의한 모형임을 보여준다. 통제 변수별로 구체적인 내용을 살펴보면, 성별과 노조간부 여부에 따라서 노조활동 참여의 차이가 있음을 보여준다.

성별의 경우 남성이 여성보다 노조참여가 높고, 노조간부의 노조활동 참여가 높은 것을 보여주고 있다. 이러한 결과는 여성의 노조참여 활동이 남성에 비해 여전히 낮은 현실을 반영해주는 결과라 할 수 있다. 그러나 최근 고용구조의 주요 이슈인 비정규직의 경우 정규직과 노조참여에 대해서 유의한 차이를 보여주지 않았다.

다음으로 모형2는 직무만족이 노조활동 참여에 미치는 영향에 관한 다중회귀분석 결과이다. 분석 결과를 살펴보면 직무만족이 투입됨에 따라 유의한 모형명력의 변화($\Delta R^2 = .032$, Sig $\Delta R^2 = .36.938$, $p < 0.01$)가 나타났다. 또한 직무만족은 노조참여에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것을 나타내고 있다($\beta = .180$, $p < 0.01$). 이러한 결과는 구성원의 직무만족이 높을수록

노조참여가 높아진다는 것을 의미한다. 이는 Freeman & Medoff(1984)의 이탈-목소리 모형을 중심으로 한 직무만족과 노조참여와의 부정적 관계 가설과는 달리 Kochan and Helfman (1981)과 Pfeffer and Davis-Blake (1990)의 직무만족과 노조참여의 긍정적인 관계 주장을 지지해주는 결과이다. 이는 노조원의 직무만족 수준이 상대적으로 높은 것을 의미할 수 있고, 노조의 임금프리미엄의 효과가 노조에 참가할 의사를 높여주는 결과라고 할 수 있다.

2. 노조수단성의 조절효과

모형3은 노조수단성의 직접적인 영향을 추가한 다중회귀모형이다. 분석

결과를 살펴보면, 노조수단성이 직무만족과 함께 동시에 포함할 때와는 달리 직무만족의 노조참여에 대한 영향의 변화를 보여주고 있다. 즉 노조수단성의 직접적인 영향을 함께 고려할 때 유의한 모형 설명력의 변화($\Delta R^2=.138$, Sig $\Delta R^2 = 92.787$, $p<0.01$)를 보여주고 있다. 노조수단성의 노조참여에 대한 직접적인 영향을 고려할 때 직무만족이 노조참여에 미치는 영향은 사라지고, 반면에 노조수단성은 강한 정(+의 영향이 나타났다($\beta = .373$, $p<0.01$). 노조수단성의 투입에 따른 직무만족의 노조참여에 영향의 상쇄효과가 다중공선성의 문제와 연관되는가를 파악하기 위해서 상관계수와 VIF 값을 통해 공선성을 진단한 결과 직무만족과 노조수단성 사이의

<표 6> 조절회귀분석 결과

변수명		모형1	모형2	모형3	모형4
통제 변수	성별(남성)	.221**	.225**	.208**	.205**
	직종(생산직)	-.005	.001	-.036	-.041
	고용형태(정규직)	-.007	-.011	-.025	-.026
	노조역할 활동 (노조간부)	.432**	.419**	.324**	.327**
	노조 가입연수	-.027	-.035	-.029	-.028
직무만족			.180**	.042	-.225**
노조수단성				.373**	.088
직무만족 × 노조수단성					.463*
R ²		.256	.288	.394	.398
F값		56.532**	55.331**	75.390**	67.380**
ΔR ²			.032	.138	.141
Sig ΔR ²			36.938**	92.787**	63.810**

* p<0.05, ** p<0.01

상관계수가 $r=.406$ 으로 .8을 넘지 않고 있으며, VIF의 값이 1.172로 10을 넘지 않는 것으로 나타나 다중공선성의 문제가 존재하지 않음을 확인하였다.

모형4는 노조수단성의 조절효과를 파악하기 위해 직무만족과 노조수단성의 상호작용 변수를 투입한 다중회귀모형이다. 분석결과를 살펴보면, 모형의 설명력은 모형 1에 비해 훨씬 높은 설명력의 개선이 나타났다($\Delta R^2=.141$, Sig $\Delta R^2 = 67.380$, $p<0.01$). 개별적인 영향을 살펴보면, 직무만족은 노조참여에 부(-)적 영향을 미치는 반면에, 노조수단성 자체는 통계적으로 유의하지 않게 나타났다. 직무만족과 노조수단성의 상호작용 효과는 강한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 직무만족이 낮은 상태에서 노조수단성이 함께 작용하여 노조참여를 강화시켜주는 것을 의미한다. 노조수단성을 조절효과를 고려하는 경우, 직무만족이 높을수록 노조참여가 저하되지만, 직무만족이 노조수단성과 상호작용하여 노조참여가 촉발시키는 것을 알 수 있다. 추가적으로 모형 4의 분석모형에서 노조간부의 영향의 가능성을 확인해보기 위해 노조간부의 데이터($n=127$, 15.4%)를 제외한 일반 노조원과 비노조원의 데이터만($n=699$, 84.6%)을 대상으로 직무만족과 노조수단성의 상호작용 효과를 분석한 결과 β 값이 .385로 나

타나 유의한 정(+)의 상호작용 효과가 확인되었다. 따라서 일반 노조원은 물론 비노조원을 포함하여 조직 구성원 전반에 걸쳐 직무만족과 노조활동 참여에 있어서 노조수단성의 조절 효과가 작용되고 있음을 알 수 있다.

V. 결 론

본 연구는 노조참여에 대하여 불만관점과 효용관점의 통합을 시도하였다. 불만관점에서 직무만족에, 효용관점에서 노조수단성에 초점을 두고, 직무만족과 노조참여의 관계에서 노조수단성의 조절효과를 규명하였다. 실증연구의 결과를 정리하면 다음과 같다.

첫째, 직무만족이 노조참여에 미치는 영향은 정의 관계이었다. 이는 노조가 직무보상에 대한 효용을 얻고 있고, 이는 노조의 임금프리미엄을 보여주는 결과이다(Pfeffer and Davis-Blake 1990).

둘째, 노조수단성의 직접적인 영향을 함께 고려하는 경우 직무만족의 효과는 상쇄되어 사라지게 된다. 이는 불만 그 자체만으로는 노조가입과 참여를 충분하게 설명할 수 없고 불만과 수단성이 상호작용할 때 노조참여를 설명할 수 있다는 Kochan(1979; p.25)과 Charlwood (2002, p.470)의

주장과 일치한다.

셋째, 노조참여에 있어서 직무만족과 노조수단성의 효용이 서로 상호작용하는 경우 직무만족은 노조참여에 부정적 효과로 나타나 전통적인 불만관점의 주장이 지지된다(Freeman and Medoff, 1984; Bryson et al, 2003).

넷째, 직무만족과 노조수단성의 상호작용 효과를 고려되는 경우 직무만족 자체는 노조참여에 대한 부(-)적인 영향을 미치지만, 노조수단성과의 상호작용을 통해 직무만족은 노조참여에 긍정적으로 전환된다. 이와 같이 직무만족이 노조수단성을 통해 노조참여가 더욱 강화되는 것은 불만관점과 효용관점의 개별적 접근보다 통합적 접근이 기존 불만관점의 논의를 더욱 명확히 하고, 효용관점의 논리적 설득력을 높여주는 것을 알 수 있다.

본 연구의 결과는 다음과 같은 시사점을 제시해 준다. 첫째 이론적인 측면에서 오랜 논쟁이 되어 왔던 직무만족과 노조참여 사이의 관계는 노조수단성의 조절효과를 통해 접근함으로써 노조참여에 대한 불만관점과 효용관점의 통합적 접근이라는 이론적 확장을 시도하였다. 그동안 직무만족과 노조참여의 관계가 정의 관계 또는 부의 관계로 서로 상이하게 나타난 이유는 상황적 요인의 영향을 고려하지 않고 불만관점을 근간으로 단일 논리로 접근하는 한계에 비롯되

었음을 발견할 수 있었다. 따라서 본 연구는 직무만족과 노조참여에 관한 단일 논리를 효용관점으로 확장함으로써 기존 대립되어 온 불만관점의 논리를 수용하면서 통합적인 접근의 방향성을 시도하였다는 점에서 의의를 찾을 수 있다.

둘째, Charlwood(2002)가 지적한 바와 같이 불만관점과 효용관점은 사실상 같은 뿌리에서 출발한다. 불만관점은 근로자의 기대(보람 있는 직무와 적절한 보상)와 과업경험 간의 부조화, 불일치, 불만이 노조가입과 참여를 촉발한다는 것을 전제로 하고(Kochan, 1980; Charlwood, 2002), 효용관점에서의 노조수단성 또한 노조의 불만해결 능력을 노조참여의 주요 요인으로 강조해 왔다. 불만관점은 불만의 주체인 근로자의 주체적 관점에서 본 것이고, 노조수단성은 근로자의 불만을 해결하는 노조 능력측면 즉 객체적 측면에서 본 관점이다. 불만은 근로자를 노조에 뛰어들게(pulled)하고 수단성은 노조에 가입하도록 유인(pulled)하는 측면에서 각각 설명하고 있다. 본 연구에서는 직무만족과 같은 근로자의 주체적 심리태도 변수를 포함하면서, 객체적인 노조의 능력 측면의 노조수단성을 동시에 포함으로써 양 관점의 논리를 함께 포괄하는 통합적 접근을 시도하였다. 이를 통해 노조참여에 대한 직무만족의 부정적 영향에 대한 불만관점의 전통적 논리

를 지지하고, 노조수단성의 효용에서 비롯되는 긍정적 영향에 대한 논리 모두를 확인하는 이론적 확장을 시도하였다는 점에서 본 연구의 의의를 찾을 수 있다.

노동현장 실무 측면에서 본 연구의 결과는 몇 가지 시사점을 제공해주고 있다. 우리나라는 노조가입률이 10% 내외를 기록하는데 이는 세계에서 가장 낮은 가입률을 보여주는 국가에 해당된다. 또한 지속적 가입률 저하라는 전반적인 노동운동 침체 국면에서, 노조 입장에서 소극적인 노조원은 물론 노조에 대해 무관심한 비노조원을 적극적인 노조참여로 유도하기 위해서는 직무만족과 연계된 노조수단성을 강화시킬 수 있는 방안의 필요성을 제시해 주고 있다.

그동안 노동운동의 활동 방향이 개별 기업 노사관계 중심보다 사회정치적 이슈에 집중하면 노조원의 노조에 대한 관심은 떨어진다는 것은 유럽 여러 나라 사례나 우리나라 사례에서도 흔히 나타나는 결과다. 노조집행부의 노조 운영이 노조수단성을 강화하고 개별 노조원에 대한 서비스를 강화하지 않으면(Waddington, 2005) 유럽국가의 여러 나라와 같이 노조가입률이 지속적으로 하락할 수 있다는 점에서 노조의 활동 방향에 대한 중요한 시사점이 될 수 있다.

이를 위해서는 노조가 노조원이 원하는 것에 대한 관점을 새롭게 할 필

요가 있다. 전통적인 임금과 근로조건에 노조의 해결 능력을 키우는 것은 물론, 개별적 고충처리의 해결, 노조 집행부와 일반노조원간의 의사소통 개선, 노조참여의 민주성 확보, 나아가 가족친화적 정책과 같은 어젠다를 개발하여 노조의 역할에 대한 강력한 이미지를 심어주는 것이 노조수단성을 강화하는 중요한 과정이 될 수 있다(Waddington, 2005).

위에서 제시한 영역 이외에도 노조수단성 강화는 다양한 방법으로 가능하다. 노조가 개인별 집단적 지원, 예컨대 법적, 재무적 조언을 하고, 회사 규칙 적용에 대한 조언, 취업기회에 대한 정보제공, 노동시장에 대한 사회/경제적 조사를 통해 근로자에 실질적 도움이 될 수 있는 서비스를 추구해야 하고 통합적 복지를 추진해야 한다. 예컨대 노조의 기금, 직업훈련, 주택문제, 레저, 기타 사회적 관계에 기회를 제공하고, 비정규직에도 관심을 가져야 한다. 고상한 일자리(decent work)가 될 수 있도록 수행 직무에 대한 질적 문제도 노조가 지속적 관심을 가져야 한다(Leonardi, 2011).

근로자는 자기와 관련된 여러 문제를 해결해 주는 노조의 수단성이 존재할 때 노조에 무관심한 근로자들도 적극적으로 노조에 참여할 수 있음을 시사한다.

본 연구는 다음과 같은 몇 가지 한

계점을 지니고 있다. 첫째, 직무만족과 노조참여와의 관계는 직무만족을 어떠한 개념으로 측정하는가는 연구 결과에 영향을 미치는 매우 중요한 영역이 된다. 직무만족 측정에 대한 좀 더 정교한 개념과 측정이 필요하다.

둘째, 실증 연구방법에 있어서 설문조사에 의한 방법을 진행하면서, 조사대상 측면에서 300명 이상의 유노조 기업만을 대상으로 하였다. 따라서 중소기업 규모의 무노조기업에 대한 결과의 적용에 있어서 한계가 있다. 현실적으로 노조가입률의 제고가 산업 전반에 필요한 상황에서 무노조기업의 노조결성과 적극적인 활동이 필요하다. 본 연구에서 노사관계 조사의 어려움으로 인해 상대적으로 노조활동이 어느 정도 이루어지고 있는 대규모 사업장의 유노조 기업을 대상으로 자료를 수집할 수밖에 없는 한계를 근본적으로 안고 있다.

셋째, 분석 자료에 있어서 노조원의 비율이 높았다. 현실을 정확히 반영하기 위해서는 조사 대상 사업장의 여건을 고려하더라도 노조원 표본의 수만큼 비노조원의 대응표본이 마련되어야 한다. 이와 같은 문제와 관련하여 조사수집 과정에서 비노조원의 근본적인 응답회피 문제를 어떻게 극복할 것인가에 대한 방법을 모색할 필요가 있다. 추후 무노조기업과 비노조원을 대상으로 설문조사 기반 조사연

구가 제대로 진행되기 위해서는 이들에 대한 효과적인 자료수집 방법론에 대한 연구가 필요하다.

넷째, 연구방법에 있어서 본 연구는 노조참여에 영향을 미칠 수 있는 응답자의 성별, 노조간부 여부, 가입연수 등의 인구통계적 특성 변수를 중심으로 통제변수를 고려하였으나, 여전히 핵심 변수를 간과한 면이 있다. 해당 사업장 노조의 성향이나, 해당 기업의 노사관계 풍토, 최근 논란이 되고 있는 좌파성향과 같은 응답자의 이념적 가치성향 등을 본 연구에서는 포함하지 못하고 있다. 추후 연구에서 이들 변수들을 함께 고려할 필요하다.

노조참여에 대한 세 가지 관점 중에서 사회심리학적 접근을 배경으로 하는 불만관점과 경제적 수단성을 강조하는 효용관점의 통합을 시도하였다. 따라서 사회화와 같은 상호작용관점을 포함하지 못하였다. 추후 연구에서는 상호작용 관점을 함께 포함하는 연구가 필요하다. 상호작용관점을 포함하기 위한 하나의 대안적 방안으로 노조사회화 변수를 고려해 볼만 하다.

참고문헌

1. Abowd, J. M., & Farber, H. S. (1982). Job queues and the union status of workers. *Industrial and Labor Relations Review*, 35(3), 354-367.
2. Aryee, S., & Debrah, Y. A. (1997). Members' participation in the union: An investigation of some determinants in Singapore. *Human Relations*, 50(2), 129-147.
3. Bamberger, P. A., Kluger, A. N., & Suchard, R. (1999). Research notes: The antecedents and consequences of union commitment: A meta-analysis. *Academy of Management Journal*, 42(3), 304-318.
4. Barling, J., Fullagar, C., Kelloway, E. K., & McElvie, L. (1992). Union loyalty and strike propensity. *The Journal of Social Psychology*, 132(5), 581-590.
5. Bender, K., & Sloane, P. (1998). Job satisfaction. Trade unions, and exit-voice revisited. *Industrial & Labor Relations Review*, 51(2), 204-221.
6. Bengtsson, M., & Berglund, T. (2009). Do Swedes Still Need the Union? Attitudes to Collective and Individual Negotiations with the Employer in 1997 and 2006. In IIRA World Congress 2009. Conference CD-ROM Proceedings, August 2009, Sydney, Australia.
7. Bennett, J. T., & Taylor, J. E. (2002). Labor unions: Victims of their own political success? The Future of Private Sector Unionism in the United States, 245-259.
8. Bennett, J., & Kaufman, B. (2002). Conclusion: The future of private sector unionism in the US? Assessment and forecast. *The Future of Private Sector Unionism in the United States*, 359-386.
9. Berger, C. J., Olson, C. A., & Boudreau, J. W. (1983). Effects of unions on job satisfaction: The role of work-related values and perceived rewards. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32(3), 289-324.
10. Booth, A. L., & Francesconi, M. (2003). Union coverage and non-standard work in Britain. *Oxford Economic Papers*, 55(3), 383-416.
11. Bryson, A., & Gomez, R. (2003). Segmentation, switching costs and the demand for unionization in Britain. Centre for Economic

- Performance discussion paper 0568. Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science, London, UK.
12. Bryson, A., Cappellari, L., and Lucifora, C., (2004). Does union membership really reduce job satisfaction?, *British Journal of Industrial Relations*, 42(3), 439-459.
 13. Buttigieg, D., Deery, S., & Iverson, R. (2007). An event history analysis of union joining and leaving. *Journal of Applied Psychology*, 92(3), 829-839.
 14. Chan, A. W., Snape, E., & Redman, T. (2004). Union commitment and participation among Hong Kong firefighters: A development of an integrative model. *The International Journal of Human Resource Management*, 15(3), 533-548.
 15. Charlwood, A. (2002). Why do non - union employees want to unionize? evidence from Britain. *British Journal of Industrial Relations*, 40(3), 463-491.
 16. DeCotiis, T. A., & LeLouarn, J. (1981). A predictive study of voting behavior in a representation election using union instrumentality and work perceptions. *Organizational Behavior and Human Performance*, 27(1), 103-118.
 17. Deery, S., & Walsh, J. (1999). The decline of collectivism? A comparative study of white-collar employees in Britain and Australia. *British Journal of Industrial Relations*, 37(2), 245-269.
 18. Farber, H. (2005). Union membership in the United States: The divergence between the public and private sectors. Working paper #503, Princeton University, Department of Economics, Industrial Relations Section.
 19. Farber, H. S., & Western, B. (2002). Ronald Reagan and the politics of declining union organization. *British Journal of Industrial Relations*, 40(3), 385-401.
 20. Fiorito, J., Gallagher, D. G., & Greer, C. R. (1986). Determinants of unionism: A review of the literature. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 4, 269-306.
 21. Freeman, R. B., & Medoff, J. L. (1984). *What do unions do*. Basic Books, NY,

22. Fricko, M. A. M., & Beehr, T. (1992). A longitudinal investigation of interest congruence and gender concentration as predictors of job satisfaction. *Personnel Psychology*, 45(1), 99-117.
23. Friedman, R. A., & Craig, K. M. (2004). Predicting joining and participating in minority employee network groups. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 43(4), 793-816.
24. Gordon, M. E., & Denisi, A. S. (1995). A re-examination of the relationship between union membership and job satisfaction. *Industrial and Labor Relations Review*, 48(2), 222-236.
25. Guest, D. E., & Dewe, P. (1988). Why do workers belong to a trade union?: A social psychological study in the UK electronics industry. *British Journal of Industrial Relations*, 26(2), 178-194.
26. Hammer, T. H., & Avgar, A. (2005). The impact of unions on job satisfaction, organizational commitment, and turnover. *Journal of Labor Research*, 26(2), 241-266.
27. Hirsch, B., & Schumacher, E. (2002). Match bias in wage gap estimates due to earnings imputation, Trinity University, TX, and East Carolina University,
28. Kjellberg, A. 1998. Sweden: Restoring the model?, in Ferner, A. & Hyman, R., eds, *Changing industrial relations in Europe*. Oxford: Blackwell.
29. Klandermans, B. (1986). Perceived costs and benefits of participation in union action. *Personnel Psychology*, 39(2), 379-397.
30. Kochan, T. A. (1979). How American workers view labor unions. *Monthly Labor Review*, 102(4), 23-31.
31. Kochan, T. A. (1980). Collective bargaining and organizational behavior research. *Research in Organizational Behavior*, 2, Greenwich, CT: JAI Press, 129-176.
32. Kochan, T. A., & Helfman, D. E. (1981). The effects of collective bargaining on economic and behavioral job outcomes, Working paper, Alfred P. Sloan School of Management, Massachusetts Institute of Technology
33. Kochan, T. A., & Wheeler, H. N. (1975). Municipal collective bar-

- gaining: A model and analysis of bargaining outcomes. *Industrial and Labor Relations Review*, 29(1), 46-66.
34. Lesch, H. (2004). Trade union density in international comparison. *CESifo Forum*, 4, 12-18.
35. Morrow, P. C., & McElory, J. C. (2006). Union loyalty antecedents: A justice perspective. *Journal of Labor Research*, 27(1), 75-87.
36. Newton, L. A., & Shore, L. M. (1992). A model of union membership: Instrumentality, commitment, and opposition. *Academy of Management Review*, 17(3), 275-298.
37. Nissen, B. (2003). The recent past and near future of private sector unionism in the US: An appraisal. *Journal of Labor Research*, 24(2), 323-338.
38. Pencavel, J. (1971). The demand for union services: An exercise. *Industrial and Labor Relations Review*, 24(2), 180-190.
39. Pfeffer, J., & Davis-Blake, A. (1990). Unions and job satisfaction an alternative view. *Work and Occupations*, 17(3), 259-283.
40. Polsky, D. (1999). Changing consequences of job separation in the United States. *Industrial and Labor Relations Review*, 52(4), 565-580.
41. Premack, S. L., & Hunter, J. E. (1988). Individual unionization decisions. *Psychological Bulletin*, 103(2), 223-234.
42. Renaud, S. (2002). Rethinking the union membership/job satisfaction relationship: Some empirical evidence in Canada. *International Journal of Manpower*, 23(2), 137-150.
43. Ross, A. M. (1948). *Trade union wage policy*. Berkeley, CA: University of California Press
44. Shore, L. M. F., Tetrick, L. E., Sinclair, R. R., & Newton, L. A. (1994). Validation of a measure of perceived union support. *Journal of Applied Psychology*, 79(6), 971-977
45. Skarlicki, D. P., & Latham, G. P. (1996). Increasing citizenship behavior within a labor union: A test of organizational justice theory. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 161-169
46. Turnley, W. H., Bolino, M. C., Lester, S. W., & Bloodgood, J. M. (2004). The effects of psychological contract breach on union commitment. *Journal of Occupational and Organizational*

- Psychology, 77(3), 421-428.
47. Visser, J. (2006). Union membership statistics in 24 countries. *Monthly Labor Review*, 129(38), 38-49.
48. Waddington, J. (2005). Trade union membership in Europe. The extent of the problem and the range of trade union responses. A background paper for the ETU/ETUI-REHS Top-Level Summer School, Florence, 1(2), 1-7
49. Wheeler, H. N. and McClendon, J. A. (1991). The individual decision to unionize. In G. Strauss, D. G. Gallagher and J. Fiorito (eds), *The State of the Unions*. Madison, WI: Industrial Relations Research Association, 47-85
50. Youngblood, S. A., DeNisi, A. S., Molleston, J. L., & Mobley, W. H. (1984). The impact of work environment, instrumentality beliefs, perceived labor union image, and subjective norms on union voting intentions. *Academy of Management Journal*, 27(3), 576-590.
51. Zalesny, M. D. (1985). Comparison of economic and non-economic factors in predicting faculty vote preference in a union representation election. *Journal of Applied Psychology*, 70(2), 243.

Abstract

The Moderating Effect of Union Instrumentality in the Relationship between Job satisfaction and Union Participation

Bae, Seung-Hyun* · Kim, Seung-Ho** · Kim, Yun-Gu***

A long debate has been made about whether job satisfaction facilitates or impedes union participation. This study analyzed the moderating effect of union instrumentality in the relationship between job satisfaction and union participation. The data collected from 826 employees of 22 workplaces were empirically evaluated. The result of the research revealed that both positive effect and negative effect were observed in the relationship between job satisfaction and union participation. The positive effect was noticed in the direct influence of job satisfaction on the union participation. However, given the interaction between job satisfaction and union instrumentality, the job satisfaction showed the negative effect on the union participation. Based on this result, we can conclude that the direct influence of job satisfaction on the union participation supports dissonance theory about the union participation and the interaction effect between job satisfaction and union instrumentality confirms the utility theory. The present study indicates that the effect of union participation is more reinforced when job satisfaction and union instrumentality are closely connected than when job satisfaction independently affects union participation. Thus, the result implicates that for the revitalization of the labor union, the organization needs to offer a variety of services to satisfy the expectation of whole union members in practical terms instead of concentrating on the labor movement for the political struggle. This point says a lot for a new direction of labor movement.

Key Words : job satisfaction, union participation, union instrumentality, dissonance theory, utility theory

* Professor, School of Business, Yeungnam University, shbae@yu.ac.kr

** Professor, School of Health Service Management, Kyungwoon University, kshuri@naver.com

*** Ph.D. Student, School of Business, Yeungnam University, kkygg112@naver.com