

# 고용불안이 노조몰입, 이중몰입, 노사관계행동지향성에 미치는 영향에 관한 연구<sup>†</sup>

손헌일\* · 정현우\*\*

## <요 약>

본 연구는 고용불안이 종업원의 노조태도와 노사관계관련행동에 미치는 영향력과 노조몰입의 매개효과를 검증하기 위하여 부산, 울산, 경남, 포항지역의 제조업 및 서비스업의 노동조합에 소속된 조합원 236명을 대상으로 진행되었다.

문헌연구를 통해 연구를 설계하였고, 선행연구를 바탕으로 고용불안이 노조몰입과 노조참가행동 그리고 투쟁행동에 미치는 영향을 분석하였다. 분석결과 고용불안은 노조몰입과 노조참가행동과 투쟁행동의 선행요인임을 밝힐 수 있었고, 종업원의 노조몰입은 고용불안이 종업원의 노사관계행동에 미치는 영향에 대한 매개효과를 갖는 것으로 실증분석결과 확인되었다. 그리고 추가적으로 실시한 고용불안과 이중몰입의 관계는 유의하지 않은 것으로 나타났는데, 이는 고용불안이 노조몰입은 높이고 회사몰입은 낮춘 결과로 해석할 수 있다.

이러한 연구결과를 토대로 경영자는 종업원의 고용불안을 줄여야 한다는 시사점과 노조몰입에 대한 관리를 통해 종업원의 노사관계행동을 감소시키는 노력을 해야 한다는 관리적 시사점을 제공할 수 있었다. 본 연구는 연구표본의 한계와 설문지법을 통한 실증분석이 가질 수 있는 한계점이 있음을 인정하며, 향후 연구에서는 다양한 샘플을 통한 일반화의 노력과 다양한 방법론을 통한 보다 엄밀한 분석을 할 필요가 있음을 제시하였다.

핵심주제어: 고용불안, 노조몰입, 이중몰입, 노사관계행동

논문접수일: 2015년 05월 10일 수정일: 2015년 06월 16일 게재확정일: 2015년 06월 19일

† 이 논문은 2013년 정부(교육과학기술부)의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구(NRF-2013S1A5B5A07047514)임

\* 부경대학교 경영학부 강사(주저자), dsad4608@naver.com

\*\* 부경대학교 경영학부 강의전담교수(교신저자), junghw@pknu.ac.kr

## I. 서론

외환위기 이후 급속한 세계화가 이루어지면서 기업들은 글로벌 경쟁에 직면하게 되었고 또한 신자유주의와 시장원리라는 새로운 틀 속에서 구조조정과 정리해고와 같은 조직변화로 인해 잔류구성원들의 고용불안감은 더해가고 있는 실정이며(이규만, 2007), 2008년 미국발 경제위기와 실물경기의 후퇴로 인한 어려운 경제여건으로 고용불안은 사회적으로 더욱 만연하게 되었다. 노사관계에서 고용안정과 새로운 일자리 창출, 일자리의 질 향상 등 고용과 관련된 쟁점들이 점점 더 중요한 위치를 차지하게 될 것이다. 이러한 고용 중심의 노사관계 쟁점 변화는 노조활동, 단체교섭 등 노사관계의 성격 변화로 이어질 가능성도 있다. 기존의 임금 및 근로조건을 둘러싼 분배적인 갈등보다는 고용안정 문제가 중심적인 화두가 되고, 단체교섭에서도 임금 및 근로조건과 고용안정을 연계하는 쟁점이 대두될 가능성이 커질 수 있다(이성희, 2012). 하지만 노동시장에서 고용불안이 사회적인 이슈와 문제들로 제기되고 있는 것만큼 학계에서 고용불안에 관한 폭넓은 연구는 진행되지 않고 있는 것이 현실이다. 또한 고용불안이 노사 간의 중요한 쟁점임에도 불구하고 노사관계를 고려한 연구도 부족한 실정이다. 고용불안의 결과에 관한 연구들은 주로 고용불안과 조직몰입, 조직냉소주의, 직무만족, 직무성과, 직무몰입, 조직시민행동(Ashford et al., 1989; Roskies et al., 1993; Lim, 1996; Kinnunen et al., 2000; Sverke et al., 2002; 박상언·이영면, 2004; 박경규·임효창, 2005; 박수영, 2011)에 미치는 영향에 관한 연구들이 주를 이룬다는 사실에서 알 수 있듯이 고용불안과 결과에 관한 선행연구들은 주로 고용불안이 기업과 관련한 종업원들의 태도 및 행동에 대한 관점에 국한되어 있다. 이는 노사관계의 중요한

주체라고 할 수 있는 노조에 관한 연구가 부족하다는 점을 고려할 필요가 있다는 점을 시사한다.

이러한 문제의식에서 본 연구는 고용불안이 노조몰입과 노조관련 종업원 행동에 미치는 영향을 분석하고, 노조몰입이 고용불안과 노사관계 행동을 매개하는 효과를 분석하여 노사 각각에 노조몰입 관리의 중요성을 제언하고자 한다.

그리고 추가적으로 최근 노사관계에서 회사몰입과 노조몰입을 감소시키는 중요한 요인으로 지적받고 있는 이중몰입의 원인으로서 고용불안의 효과를 탐색적으로 분석함으로써 이중몰입의 중요한 영향요인으로서의 고용불안에 대한 접근을 시도한다.

## II. 이론적 배경: 선행연구에 대한 검토

### 1. 고용불안

고용불안이라는 용어는 학계에서 정의하여 사용하던 것이 아니라 사회에서 자연스럽게 생겨난 것이다. 따라서 이 용어를 정의함에 있어서 가장 주의하여야 할 것은 많은 사람들이 그러한 정의에 공감할 수 있어야 한다는 사실이다. 그러나 ‘고용불안’에는 사람에 따라 달리 느낄 수 있는 주관적이며 심리적인 개념이 ‘불안’이라는 용어가 있어서 이를 정의하기가 간단치 않다. 고용불안과 관련되어 있는 개념으로 고용불안정성(instability) 및 고용불안정성(insecurity)을 들 수 있다(남재량, 2005).

Greenhalgh & Rosenblatt(1984)는 작업조건 악화, 승진기회의 박탈과 같은 ‘직무의 귀중한 측면에 대한 상실’ 부분을 배제시키고 있다고 비판하고 고용불안을 중요한 고용계약 및 고용조

건의 악화에 대한 염려를 포함하는 방향으로 개념을 확대해야 한다고 주장하면서 고용불안을 '위협적인 직무상황에서 바람직한 계속성을 유지할 수 없음으로 인하여 지각하게 되는 무력감'이라 본다(Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Ashford et al., 1989). Hallier & Lyon(1996)은 고용불안을 '앞으로 다칠 직무상실의 위협과 중요성에 대한 주관적인 평가로, Davy et al.(1997)은 '직무상황에서 연속성에 대한 종업원들로 기대'로 각각 정의하였다. 고용불안은 직무상황의 연속성에 대한 기대로 고용불안이 단순히 조직으로부터 고용을 존속하려는 관심 뿐 아니라 승진기회, 현 작업 상황, 장기적 경력기회의 상실 등 현재 유지하고 있는 직무특성을 상실할지에 대한 개인의 관심을 반영하는 것이다(Davy et al., 1997). 그렇기 때문에 고용불안은 개인이 속한 조직에서 느낄 수 있는 안정성과 그가 선호하는 안정성 사이의 차이를 다루는 것으로 개인의 심리적 안녕, 직무태도, 직무행위에 잠재적으로 해를 끼칠 수 있는 작업관련 스트레스라는 것이다(Klandermans et al., 1991). 종합하면 지금까지의 고용불안에 대한 개념 정의는 고용불안은 직무의 다차원적인 개념을 포함하고 있으며 Greenhalgh & Rosenblatt(1984)의 정의를 크게 벗어나지 않는 범위 내에서 행해지고 있다고 볼 수 있다.

고용불안과 관련된 연구들은 크게 고용불안의 원인을 탐색하는 연구, 고용불안의 결과에 관한 연구, 고용불안에 대한 조절변수에 관한 연구로 구분할 수 있다. 선행연구에서 고용불안의 원인은 주로 해고의 위협, 조직의 합병·인수, 다운사이징, 조직개편과 같은 개인의 통제감에 위협을 주는 원인, 종업원 개인이 지각하는 역할모호성 등을 주요 원인으로 제시하고 있다(Greenberg & Rosenblatt, 1984; Schweiger & Ivancevich, 1985; Brockner et al., 1987; Ashiford & Lee,

1989; Greenhalgh, 1995). 그리고 고용불안의 조절변수로서 개인의 성격, 공정성의 지각, 직무에 대한 의존성, 사회적 지원 등이 고용불안을 조절하는 주요 변수로 연구되었다(Steers et al., 1983; Dutton & Jackson, 1987; Brockner et al., 1995; Kets de Vries & Balazs, 1997).

마지막으로 고용불안의 결과를 탐색하기 위한 연구들도 활발히 이루어져 왔는데, Ashiford 등(1989)은 고용불안을 통제하지 못할 경우 이는 성과에 부정적인 영향을 미칠 것이라는 입장이 있는 반면, Brockner(1987)는 구성원이 고용불안을 지각할 때, 불안을 해소하기 위해 오히려 자신의 일에 더욱 몰입함으로써 업무성과를 높일 수 있다고 주장하였다. 이렇듯 고용불안의 결과에 대한 논란은 여전히 존재한다. 구체적인 성과 변수로 가장 많이 논의된 것은 고용불안과 종업원의 이직의도에 관한 연구들이다 (Arnold & Feldman, 1982; King, 2000). 이들 연구들은 종업원이 고용불안의 지각이 높을 때, 강력한 스트레스 상황에 노출되게 되고 이러한 상황을 회피하기 위한 행동으로 이직을 선택하는 결과를 초래한다고 주장하며, 고용불안이 높을 경우 새로운 직업에 대한 탐색행동 또한 높아질 것이라고 주장했다. 이직의도와 함께 고용불안의 결과로 많이 연구된 분야가 고용불안과 조직몰입의 관계에 관한 연구이다.

Ashiford 등(1989)은 고용불안이 높아질수록 조직에 대한 몰입은 낮아진다는 결과를 보고했다. 이들의 논의는 종업원은 고용불안을 지각할 때, 회사가 심리적 계약을 파기했다고 지각하게 되고 이로 인해 충성심이 낮아지는 결과를 초래한다는 것이다.

## 2. 노조몰입

조직몰입(organizational commitment)이라는

개념은 심리학과 사회학 분야에서 개인과 조직 행위를 분석하기 위한 개념으로 조직몰입은 근로자들의 이직, 결근, 직무만족도와 같은 중요한 행동 결과와 밀접한 관련이 있다는 사실이 상당히 일관적인 증거들에 의해 뒷받침됨에 따라 조직몰입은 조직행동 연구 분야에서 중요한 위치를 차지하고 있다(O'Reilly and Chatman, 1986). Porter, Steers, and Mowday (1974)는 조직목표와 가치에 대한 강한 애착, 조직을 위해 열심히 노력하고자 하는 헌신과 의사 및 조직에 남아 있으려는 욕구 등으로 정의하고 있으며, Meyer and Allen(1991)은 조직몰입을 정서적 몰입, 유지적 몰입 및 규범적 몰입으로 정의하였는데, 그들은 조직몰입의 정서적 몰입은 개별구성원이 조직에 대하여 감정적으로 애착을 갖고 조직과의 일체감을 느끼는 것을 의미하고 유지적 몰입은 조직을 떠날 경우 발생하는 손익을 고려하여 조직과의 연대를 지속하는 경우이며, 규범적 몰입은 조직에 대해 구성원으로서의 의무를 성실히 수행해야 한다는 내적 가치관 또는 신념에 기인한다고 주장하였다.

조직에 대한 몰입을 노조차원으로 다룬 것이 노조몰입이라고 할 수 있다. 노조몰입에 관한 본격적인 연구는 Gordon 등(1980)이 노조몰입을 측정하기 위한 척도(commitment to the union scale)를 개발하여 사용함으로써 시작되었다. 그들은 노조몰입을 노동조합에 대한 긍정적이고 적극적인 성향으로 정의하고 노조몰입의 구성요소로 노동조합에 대한 충성심, 노동조합에 대한 책임감, 노동조합을 위해 노력할 의사, 그리고 노동조합의 목표와 이념에 대하여 개인이 갖는 신념으로 구성되어 있다고 주장했다. 그들은 태도적 몰입이 행동으로 진행될 수 있다는 접근방법을 사용하였으며 요인분석을 통하여 노조몰입의 개념을 노동조합에 대한 충성심, 노동조합에 대한 책임감, 노동조합을 위해 노력할 의사, 노

동조합의 목표와 이념에 대한 신념이라는 4개의 구성요소로 구분하였다. Friedman and Harvey(1986)은 노조에 대한 충성심과 노조의 목표와 이념에 대한 신념을 노조에 대한 태도적 몰입으로, 노조에 대한 책임감과 노조를 위한 특별활동의사를 노조에 대한 행위적 몰입으로 규정하여 2요인으로 재구성됨을 제시하였고 Fullagar(1986)와 박재호(1991)는 도구성을 추가하여 5개의 요인으로 구성됨을 제시하였다. 운영삼·양윤희(2002)는 노조충성심 중 조합원으로서의 자부심은 그 원천이 노조의 목표와 이념에 대한 신념을 바탕으로 한 것이라는 점을 고려해야 한다고 주장하며, 타당성 분석을 통해 노조몰입이 5개 요인으로 구분된다는 것을 확인하여 노조몰입이 첫째, 노조에 대한 충성심(조합원으로서 노조의 주장을 우선적으로 존중하며 노조의 권유사항에 적극적으로 임하는 정도), 둘째, 노조에 대한 책임감(조합원으로서 일상적이 의무와 책임을 수행하려는 의사의 정도), 셋째, 노조를 위한 활동의지(노조를 위해 특별한 일을 맡을 의지의 정도), 넷째, 노조에 대한 규범적 몰입(노조의 필요성을 비롯한 노동조합운동에 대한 믿음 정도), 다섯째, 노조에 대한 수단적 몰입(노조가 자기이해관계를 실현해 줌을 바탕으로 하는 충성심의 정도)으로 정리되는 것이 바람직하다고 주장하였는데, 한국노사관계 상황에서 노조특성을 가장 잘 고려하여 노조몰입의 구성요소를 고려했다는 점을 고려해서 본 연구는 운영삼·양윤희(2002)의 논의에 따라 노조몰입을 정의한다.

### 3. 이중몰입

이중몰입(dual commitment)이란 회사와 노조라는 조직에 대한 조합원의 태도로서 모순되거나 공존할 수 없는 두 조직에 동시에 몰입하는 현상으로 통상 회사와 노조에 대한 동시몰입을

뜻한다. 개인은 동시에 둘 이상의 이해관계집단들을 동일시 할 때 복수적 몰입이 일어난다. 이때 각 이해관계집단들의 목표가 일치하고 조화될 때에는 복수적 몰입이 각 집단에 대한 몰입에 부정적인 영향을 주지는 않지만 이해관계집단의 목표가 서로 상충될 때 개인은 어느 한 집단의 목표를 선택해야 하는 갈등을 느끼게 된다. 이때 개인의 이해관계집단에 대한 몰입은 서로 대립적 양상을 보일 수 있는데, 회사에서 대표적인 이해관계집단으로 노동조합을 들 수 있다. 통상적으로 회사와 노조의 목표는 이해가 상반되는 속성을 지녀왔는데(김명언 등, 1998) 이중몰입에 대한 최초의 관심은 바로 이러한 전제에서 출발한다.

이중몰입에 대한 연구는 1950년대 노조운동이 활성화되던 시대적인 배경 하에서 기업차원 노사관계의 문제를 진단하고 개선방향을 모색하기 위한 정책적인 필요에 의해 등장하였다. 당시 연구자들의 관심은 노조의 영향력이 증가되는 상황에서 회사몰입의 유지가 가능한 것인가에 대한 것이었다(Dean, 1954; Purcell, 1954). 그들은 노조몰입이 회사몰입을 떨어뜨릴 것이라는 가설에서 연구를 시작하였으나 노조에 대한 호의적 태도와 회사에 대한 호의적 태도의 높은 상관관계가 다수의 연구를 통해 밝혀짐으로써 이중몰입이 회사몰입이나 노조몰입보다 더 경향이라고 주장하였다(Martin et. al., 1986).

이중몰입을 설명하는 것과 관련된 이론들을 정리하면 사회적 교환이론, 역할갈등이론, 그리고 인지부조화 이론으로 구분된다. 여기서 사회적 교환이론과 역할갈등이론은 이중몰입의 발생 원인을 설명하는 것과 관련된 이론이고 인지부조화 이론은 이중몰입이라는 일종의 부조화상태에서 부조화를 줄이기 위해 어떤 행동을 할 것

인가를 설명하는 이론으로 이중몰입의 결과를 설명하는 것과 관련된 이론이다. 이중몰입의 발생 원인에 대하여 사회적 교환이론은 조합원이 사용자와 노조 둘 다부터 만족스러운 교환관계를 인지할 때, 두 조직에 동시에 몰입하게 된다고 보는 이론으로 회사와 노조의 조직특성이 이중몰입에 미치는 영향을 설명하는 이론으로 볼 수 있다. 그리고 역할갈등이론은 개인이 역할갈등을 경험하지 않을 경우에 이중몰입 한다는 입장이다. 이 이론은 개인이 지각하는 회사와 노조에 대한 지각이 이중몰입에 미치는 영향력을 설명할 수 있다. 개인이 회사와 노조를 서로 경쟁적인 조직으로 인식하고 사용자나 노조 둘 중 어느 하나에 배타적인 의식이 없을 때 조합원은 이중몰입하게 된다고 설명하고 있다.

이중몰입이라는 부조화상태에 놓인 개인의 행동을 예측하기 위한 이론적 배경으로 인지부조화 이론은 개인이 회사와 노조에 대한 부조화를 경험할 때, 부조화를 줄이기 위해 조합원은 자신의 행동을 변화시킬 수 있다고 보는 입장이다. 개인이 회사와 노조에 동시에 몰입해야 하는 부조화상태에 놓이게 될 때 조합원은 회사몰입, 노조몰입과는 구분되는 행동패턴을 보일 것이라는 가설의 이론적 배경이 되는 이론이다(손현일, 2012).

#### 4. 노사관계행동지향성<sup>1)</sup>

노사간의 관계는 총체적으로 불균등한 관계이어서 산업갈등은 항상 존재한다. 따라서 산업갈등과 관련된 노사 당사자들의 실천행위 또한 항상 존재한다. 본 연구가 초점을 두고 있는 노동자의 조직실천행위는 다양한데, 분석적으로 구분되는 개인수준의 행위와 집단수준의 행위, 계획

1) 이 부분은 손현일·윤영삼(2011)의 내용을 요약하여 인용한 것이다.

적 행위와 비계획적 행위, 일시적 행위와 계속적 행위로 구분할 수 있다. 본 연구에서는 개인수준의 행위만을 다루고자 한다.

노동자 개인의 노사관계관련 실천행위에 있어서 중요한 것은 집단적 실천행위인데 이에에는 노동자들의, 집단적 실천의 기본조직이 노동조합이라는 점에서, 노동조합관련 실천행위가 가장 중요한데, 조합원의 노동조합관련 실천행위를 노사관계행동지향성이라고 정의한다. 노동조합관련 실천행위로서 주요한 것으로는 참가행동지향성, 투쟁성을 들 수 있다(Martin et. al., 1986). 이 개념들은 기존연구들에서 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 구분지을 수 있다.(Smith, Organ and Noar, 1983) 기본의무(in-role)를 이행하는 행동은 모든 조합원들에게 이행할 것이 기대되는 행동으로서 개인적 희생을 별로 요하지 않는 행동(예, 노조 선거/총회 등, 자체집회에 참가)이나 공공적 표시행동(public display)(예, 노조부착물의 부착) 등이다. 추가적인 특별행동(extra-role)을 담당하는 행동은 조합원으로서의 기대행동이나 의무이행을 넘어서는 행동으로서 조직에는 혜택이 되나 개인에게는 반드시 혜택이 되지 않는 행동인데, 각종 (분과)모임이나 캠페인/집회에 참석, 위원회활동에 참가, 전임(간부)활동 등이다.

투쟁성은 광범위하게 정의되어 왔는데 일반적으로 노조, 단체교섭, 파업에 대한 우호적인 태도들이 포함되었으나.(Alutto and Belasco, 1974; Hellriegel, and Paterson, 1970) 노조가 존재하는 경우 투쟁성은 파업이나 여타 직무행동 또는 그

러한 행동들에의 실제 참가를 지지하는 의사를 뜻하는 것으로 사용되었다. 여기서는 파업지향성과 구분되는 개념으로서 그리고 우리나라 민주노총의 노선이라고 제시되는 전투적 노동조합주의와 상응하는 것으로서 투쟁성을 노조의 요구를 실현시키거나 노사간의 쟁점을 해결하는데 있어서 비타협적 입장을 갖는 것으로 정의하고자 한다(손헌일·윤영삼, 2011).

### III. 실증연구의 모형, 가설 및 방법

#### 1. 연구의 모형 및 연구가설

본 연구의 목적은 고용불안이 노조태도와 노조에 관한 행동에 미치는 영향과 이러한 영향에 대한 노조몰입의 매개효과를 분석하는 것인데 이를 실증연구의 가설검증방식으로 수행하고자 한다.

고용불안은 종업원에게 일종의 긴장감을 제공하고, 이때 불편함을 지각한 구성원들은 조직에 대한 부정적 행위들을 발생시켜 조직성과에 부정적인 영향을 미칠 것(Ashiford et al., 1989; Arnold & Feldman, 1982; King, 2000)이라는 결과와 특히 Ashiford 등(1989)의 주장과 같이 고용불안이 높아질수록 조직에 대한 몰입은 낮아진다는 결과를 토대로 회사몰입은 낮아지고, 개인이 지각한 고용불안은 회사의 심리적 계약의 파괴로 인식하는 결과를 초래하고, 회사에 대항하는 기구인 노조에 보다 몰입하게 되는 결과가 예상된다. 사회적교환이론에 따르면, 개인과 조직간 교환이 성격상 전적으로 경제적인 것만은 아니며, 사회·정서적 욕구(즉 인정, 자기존중, 참여 그리고 존경 욕구 등)의 교환이 존재하며, 조직과 개인 간 관계의 지속에 있어서 개인의 사회·정서적 욕구 충족이 중요하다는 것이다

(Armeli et al., 1998; Eigenberger et al., 1986; Shore et al., 1994). “도움에는 도움으로 갚아야 한다.”는 호혜성 규범(Gouldner, 1960)에 입각해 보면, 이러한 사회·정서적욕구의 충족에 대한 대가로 구성원들은 조직을 위해 이러한 지원을 갚아야 한다는 책임을 만들어낸다(Blau, 1964). 이와는 반대로 회사로부터 해고의 위협과 같은 고용불안을 지각할 경우 종업원은 회사에 대한 신뢰가 감소하게 되고, 이때 회사의 대항조직인 노동조합에 대한 몰입이 증가하게 되고, 노동조합의 활동에 보다 적극적으로 참여함으로써 종업원 자신에게 회사가 제공한 불안감에 대한 복수행위가 나타날 수 있다. Greenberg(1986) 등은 조직구성원의 공정성 인식과 조직몰입 간에 높은 상관관계가 있음을 밝혀 사회교환이론을 설명했으며, 정연양 등(2003)은 조직내 임금의 격차의 심화로 구성원이 불공정성을 지각할 때 회사에 대한 몰입이 낮아진다는 것을 경험적으로 밝힘으로써 조직이 개인에 대한 신뢰와 공정성을 제공하지 못할 경우 조직에 대한 몰입은 낮아지고, 조직에 대한 반응행동이 나타날 수 있음을 시사한다. 이러한 내용을 바탕으로 아래와 같이 가설1과 가설2를 설정할 수 있다.

가설1: 고용불안은 노조몰입에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

가설2: 고용불안은 노사관계행동에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

가설2-2: 고용불안은 노조참가행동에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

가설2-3: 고용불안은 투쟁행동에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

노조태도(Attitudes toward the union)/신념(belief)/요구(desire)로서 노조필요의식/가입의도

(willingness to join)에 영향을 미치는 요인은 다양하지만, 직무측면들에 대한 불만도 제시되었다.(Constanti & Gibbs, 2005; Friedman, Abraham & Thomas, 2006; Ng, 1991) 투쟁성향(militancy)에 영향을 미치는 요인으로 노조에 대한 긍정적 태도와 노조몰입이 제시되었다.(Martin, Magenau, & Peterson, 1986; Ng, 1991)

이상과 같이 고용불안의 결과와 노조태도의 영향요인에 관한 기존의 연구결과들을 결합시키면, 고용불안이 노조태도와 노조관련행동에 영향을 미칠 것이다. 다시 고용불안은 회사에 대한 불만의 한 요소로서, 이는 노조에 대한 충성심 그리고 보다 직접적인 노조관련 활동인 노조에 대한 참가행동이나 투쟁성향에 영향을 미칠 것으로 추정할 수 있다. 그리고 노조몰입이 노사관계행동의 직접적인 선행원인임을 고려할 때, 고용불안과 노사관계행동에 대한 노조몰입의 매개 효과에 관한 가설을 설정할 수 있을 것이다.

가설3: 고용불안은 노조몰입을 매개로 노사관계행동에 정(+의 관계를 나타낼 것이다.

가설3-1: 고용불안은 노조몰입을 매개로 노조참가행동에 정(+의 관계를 나타낼 것이다.

가설3-2: 고용불안은 노조몰입을 매개로 투쟁행동에 정(+의 관계를 나타낼 것이다.

추가적으로 이중몰입의 선행요인으로서 고용불안의 효과를 검증하고자 한다. 이중몰입의 원인을 역할갈등이론으로 설명할 수 있다. Roger et al.(1976)은 역할담당자가 서로 모순되는 기대들 사이에 직면하는 경우에 역할갈등이 발생한다고 말하고 갈등의 영역이 역할행위자의 심리내임을 밝히고 있다. Brief 등(1976)은 역할갈등이란 역할행위자가 지각하지 못하는 경우의 상황을 역할갈등이라 정의했다. Turner(1978)는 역할갈등을 기대들 간의 갈등이라고 짧게 정의하

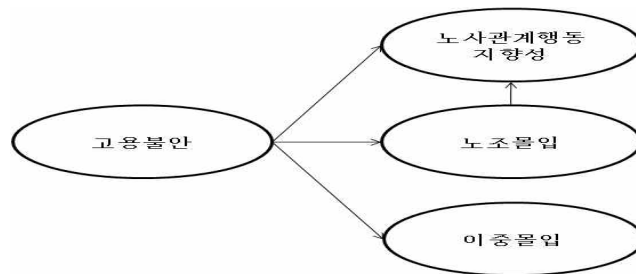
고 있는데, 이러한 역할갈등은 한 개인에게 서로 모순되는 역할이 주어졌을 때 역할기간의 상충이나 대립으로 양립할 수 없을 때 발생하게 되는데, 이중몰입은 역할간의 갈등의 하나로 볼 수 있다. 종업원과 조합원이라는 이중적 신분을 가지며 서로 대립적인 조직에서 각 조직을 위한 역할을 기대 받는 개인은 역할갈등을 경험하고 이로 인하여 개인이 갖게 되는 일종의 모순적인 태도가 이중몰입일 수 있다.

심리학적 관점에서 몰입을 설명하고 있는 Katz와 Kahn (1966)는 역할갈등이론(role conflict theory)을 통해 이중몰입의 생성을 설명하고 있다. 그들은 역할갈등이란 한 가지에 순응함으로써 다른 것에 순응하지 못해 더욱 더 갈등에 처하게 되는 둘 이상의 역할기대가 동시에 발생하는 것으로 규정하고 있다. 그런데 고용불안이라는 상황이 발생할 때, 조직에 남고자 하는

의지가 강화될 수 있다. 이때, 조직구성원은 회사에 대한 충성을 통해 자신이 구조조정 등 고용불안의 위기로부터 회피할 수 있는 전략을 수립하게 되어 회사에 더욱 더 충성과 몰입의 태도를 보일 수 있고, 다른 한편으로는 노조가 자신을 보호해줄 수도 있다는 기대감에 의해 노조에도 몰입할 수 있다. 즉 두 조직이 서로 대립적인 경우임에도 불구하고 자신의 고용불안감을 감소시킬 수 있는 전략을 선택하는 과정에서 이중몰입이 나타날 수 있다.

가설 4: 고용불안이 높을수록 이중몰입이 높을 것이다.

이러한 연구가설을 바탕으로 실증연구 모형을 나타내면 다음 <그림 1>과 같다.



<그림 1> 연구모형

## 2. 변수의 조작적 정의

고용불안은 Ashiford 등(1989)의 고용불안 정의를 바탕으로 연구한 한진환(2006)의 문항을 본 연구에서 사용하였다. 고용불안은 위협적인 직무 상황에서 자신이 수행하고 있는 직무의 일부나 전체를 상실할 수도 있다고 지각함으로써 발생하는 무력감으로 정의하여 5개의 차원을 각각 하나의 문항으로 하여 총 5문항으로 측정하였고,

노조몰입은 윤영삼(2005)의 문항을 본 연구에서 사용하였다. 그는 노조몰입이 노조에 대한 충성심(조합원으로서 노조의 주장을 우선적으로 존중하며 노조의 권유사항에 적극적으로 임하는 정도), 노조에 대한 책임감(조합원으로서 일상적 의무와 책임을 수행하려는 의사의 정도), 노조를 위한 활동의지(노조를 위해 특별한 일을 맡을 의지의 정도), 노조에 대한 규범적 몰입(노조의 필요성을 비롯한 노동조합운동에 대한 믿음 정도),



그리고 노조에 대한 수단적 몰입(노조가 자기가 해관계를 실현해 줌을 바탕으로 하는 충성심의 정도)으로 정리되는 것이 바람직하다고 주장하였다. 이러한 논의를 바탕으로 본 연구에서도 노조 몰입을 이들 5개의 하위차원으로 구분하여 측정하였다. 그리고 이중몰입은 회사와 노조 모두에 몰입하는 정도로서 회사몰입과 노조몰입의 곱으로 측정(Bemmel, 1995)하였다. 회사몰입은 Mowday et al.(1979)의 문항 중 일부를 노조몰입과 같은 차원으로 수정하여 사용하고 노조몰입은 윤영삼(2005)의 문항 일부를 수정하여 측정하였다. 마지막으로 노사관계행동지향성은 노동조합의 활동에 대한 공식적 및 비공식적인 관여와 영향(Barling et al., 1996) 또는 노조와 관련된 활동에 개인적 시간을 할애하는 행동(Kelloway & Barling, 1993)으로 정의된다. 노사관계행동지향성에 대한 측정은 윤영삼·양윤희(2002)의 문항을 수정하여 노조참가행동지향성, 투쟁행동지향성, 연대행동지향성의 3가지 차원 9개의 문항으로 측정하였다. 그리고 통제변수로 성별(1=남성, 0=여성), 기혼여부(1=기혼, 0=미혼), 직종(1=현장직, 0=사무직), 나이, 근속연수를 고려하였다.

### 3. 표본

기존의 선행연구와 사전조사를 통하여 이론적인 연구모형과 연구가설을 설정한 후 설문조사

를 통해 자료를 분석하였다. 본 연구는 부산, 울산, 경남, 포항 지역의 제조업 및 서비스업의 노동조합에 소속된 조합원을 대상으로 자료를 수집하여 분석하였다. 2014년 3월2일부터 4월 30일까지 약 2달 동안 총 270부의 설문지를 배포하였고, 그중 246부(91.1%)가 회수되었고, 응답이 부실한 설문지 10부를 제외한 236명(87.4%)을 대상으로 연구를 진행하였다.

## IV. 가설검증의 결과

### 1. 변수의 신뢰성과 타당성

본 연구에서 주된 변수는 감정노동수행변수와 감정노동반응변수이다. 변수들의 타당도 분석을 위해 요인분석을 실시했다. 요인분석결과인 <표 1>을 보면, 고유치 2.125에서 5개로 구분되었다. 신뢰도분석결과를 보면, 내적 일관성을 나타내는 Cronbach's α값은 고용불안이 .879, 회사몰입이 .804, 노조참가행동이 .867, 투쟁행동이 .798, 노조몰입이 .665로 신뢰도가 낮지 않게 나왔다.

Nunnally & Bernstein(1994)에 따르면 탐색연구 분야에서는 알파계수의 값이 0.6이상이면 충분하다고 제시하였다. 본 연구는 탐색적 연구이기 때문에 계수 값이 0.6 이상이면 신뢰도 기준을 충족하는 것으로 보았다.

<표 1> 측정도구의 신뢰도와 타당도 분석결과

	성분					신뢰도
	고용불안	회사몰입	참가행동	투쟁행동	노조몰입	
불안4	.826	-.251	.084	.069	.095	.879
불안5	.789	-.239	.061	-.048	.103	
불안2	.787	-.204	.104	.075	.163	
불안3	.782	-.188	.017	-.028	.118	
불안1	.676	-.145	.209	.203	.252	
회사2	-.187	.760	.010	-.006	-.150	.804

회사5	-.178	<b>.758</b>	-.046	-.116	.123	
회사4	-.216	<b>.683</b>	-.026	-.097	-.214	
회사3	-.129	<b>.678</b>	-.224	-.007	.052	
회사1	-.235	<b>.671</b>	.003	.000	-.232	
참가2	.051	-.054	<b>.850</b>	.146	.069	
참가3	.110	-.043	<b>.834</b>	.231	.006	.867
참가1	.168	-.100	<b>.827</b>	.170	.028	
투쟁1	.121	-.013	.085	<b>.834</b>	-.009	
투쟁3	.044	-.051	.277	<b>.823</b>	-.104	.798
투쟁2	-.032	-.170	.431	<b>.691</b>	.058	
노조1	.281	.122	-.094	-.073	<b>.664</b>	
노조4	.005	-.159	.103	-.009	<b>.655</b>	.665
노조3	.116	-.355	-.007	.075	<b>.620</b>	
노조2	.077	-.007	.203	-.236	<b>.597</b>	
노조5	.258	-.034	-.105	.186	<b>.480</b>	
고유치	3.402	2.961	2.561	2.132	2.125	
설명분산(%)	16.202	14.100	12.197	10.154	10.118	
누적변량	16.202	30.302	42.499	52.653	62.771	

## 2. 상관관계분석 결과

변수들의 상관관계분석결과는 <표 2>와 같다. 분석결과 고용불안과 노조몰입, 투쟁행동지향성, 그리고 참가행동지향성은 유의한 정(+)의 상

관관계를 그리고 회사몰입은 유의한 부(-)의 상관관계를 나타냈다. 즉 고용불안이 높을수록 노조몰입과 노조관련행동지향성이 높고, 회사몰입은 낮은 것을 시사한다.

<표 2> 상관관계분석 결과

변수	평균	표준편차	고용불안	회사몰입	노조몰입	투쟁행동	참가행동
고용불안	2.71	.83	1				
회사몰입	3.45	.73	-.397(**)	1			
노조몰입	2.82	.58	.334(**)	-.340(**)	1		
투쟁행동	2.47	.91	.178(**)	-.179(**)	.002	1	
참가행동	2.31	.97	.232(**)	-.165(*)	.161(*)	.370(**)	1

\*p < .05 \*\*p < .01

## 3. 가설의 검증결과

회귀분석 결과는 <표 3>과 같다.

성별, 연령, 결혼유무, 근속년수, 직종(사무직/현장직)을 통제했을 때, 고용불안이 종속변수에 미치는 영향력을 분석하였다. 분석결과 고용불안은 노조몰입과 노사관계행동지향성 중 참가행동

지향성과 투쟁행동지향성에 유의한 정(+)의 영향을 미치며, 회사몰입에는 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 고용불안이 높을수록 노조몰입과 노조에 대한 일상적인 활동에 대한 참가의 정도와 노사간 쟁점의 발생 시 투쟁으로 해결해야 하며, 적극적인 투쟁의 의사가 높아지고, 회사에 대한 몰입은 낮아짐을 의미한다.

<표 3> 고용불안의 영향력에 대한 회귀분석결과

변수		종속변수														
		노조몰입					회사몰입					이종몰입				
구분		β-값	t-값	유의 확률	공차 한계	VIF	β-값	t-값	유의 확률	공차 한계	VIF	β-값	t-값	유의 확률	공차 한계	VIF
통 제 변 수	성별	.030	.351	.726	.498	2.009	-.103	-1.225	.222	.499	2.004	-.077	-.792	.429	.499	2.004
	연령	.014	.109	.913	.231	4.329	-.058	-.471	.638	.232	4.309	-.079	-.559	.577	.232	4.309
	기혼	-.002	-.016	.987	.290	3.451	.065	.589	.557	.290	3.445	.078	.611	.542	.290	3.445
	근속년수	.045	.719	.473	.925	1.081	-.061	-.994	.321	.925	1.082	-.014	-.196	.845	.925	1.082
	현장직여부	-.023	-.369	.713	.920	1.086	.070	1.138	.256	.921	1.086	.046	.638	.524	.921	1.086
독립변수: 고용불안		.458	7.453	.000	.976	1.025	-.497	-8.278	.000	.975	1.026	-.025	-.368	.714	.975	1.026
R <sup>2</sup>		.214					.256					.008				
F-값		9.657**					12.133**					.949				
변수		참가행동지향성					투쟁행동지향성					*p < .05 **p < .01 주) 표에 제시된 수치는 표준화된 회귀계수임, 더미변수: 성별(1=남성, 0=여성), 기혼(1=기혼, 0=미혼), 직종(1=현장직, 0=사무직)				
구분		β-값	t-값	유의 확률	공차 한계	VIF	β-값	t-값	유의 확률	공차 한계	VIF					
통 제 변 수	성별	-.068	-.724	.470	.498	2.009	-.002	-.024	.981	.504	1.985					
	연령	-.113	-.823	.412	.231	4.329	.012	.082	.935	.227	4.415					
	기혼	.031	.248	.804	.290	3.451	-.004	-.029	.977	.281	3.554					
	근속년수	-.044	-.642	.522	.925	1.081	-.043	-.620	.536	.932	1.073					
	현장직여부	.110	1.598	.112	.920	1.086	-.001	-.015	.988	.917	1.090					
독립변수: 고용불안		.228	3.406	.001	.976	1.025	.188	2.746	.007	.977	1.024					
R <sup>2</sup>		.066					.037									
F-값		2.497*					1.349*									

이어서 매개효과에 대한 검증은 Baron & Kenny(1986)의 3단계 회귀검증법에 의한 매개효과 검증 절차를 따랐다. Baron and Kenny (1986)가 제시하는 3단계 매개 회귀분석(three-step mediated regression analysis) 방법을 사용, 각 요인별 매개역할의 검증과 효과의 크기를 추정하였다. 매개효과가 존재하기 위해서는 1단계에서 독립변수와 종속변수 간의 회귀식이 유의해야 하며, 2단계에서 독립변수와 매개변수 간의 회귀식이 유의해야 하고, 3단계에서 매개변수와 종속변수 간의 회귀식 또는 독립변수 및 매개변수와 종속변수 간의 회귀식이 유의해야 한다.

고용불안이 노조참가행동에 미치는 영향에 대한 노조몰입의 매개효과에 대한 검증 결과는 다음과 같다.

독립변수인 고용불안은 매개변수인 노조몰입에 유의한 영향( $\beta=.316, p < .01$ )을 미쳤으며, 고용불안은 종속변수인 노조참가행동에 유의한 영향( $\beta=.268, p < .05$ )을 미쳤고, 독립변수와 매개변수를 모두 투입하여 회귀분석한 결과 매개변수인 노조몰입은 종속변수인 노조참가행동에 유의한 영향( $\beta=.423, p < .05$ )을 미쳤고, 독립변수인 고용불안 역시 노조참가행동에 회귀계수의 크기는 작아졌으나 독립변수가 종속변수에 미치는 영향( $\beta=.222, p < .01$ )은 유의하기 때문에 노조몰입이 부분매개효과 역할을 하는 것으로 나타났다. 추가적으로 Sobel test(Sobel, 1982)를 실시하여 매개효과를 각각 살펴본 결과, 노조몰입의 매개효과는 유의( $Z=4.67, p < .01$ )한 것으로 나타났다.

즉, Baron & Kenny(1986)의 매개효과검증법과 Sobel(1982) 테스트를 통해 가설이 지지되었다.

<표 4> 고용불안→노조몰입→노조참가행동지향성

변수	Model1		Model2		Model3	
	종속변수: 노조몰입		종속변수: 노조참가행동		종속변수: 노조참가행동	
통제변수:						
성별	-.036	(.103)	.138	(.191)	.172	(.178)
연령	.001	(.009)	-.014	(.017)	-.011	(.016)
결혼유무	-.055	(.076)	.091	(.142)	.100	(.132)
근속년수	.000	(.010)	.005	(.019)	.002	(.018)
직종	.082	(.224)	-.662	(.414)	-.838	(.387)
독립변수: 고용불안	.316	(.042)**	.268	(.079)*	.222	(.074)*
매개변수: 노조몰입					.423	(.071)**
R <sup>2</sup>	.214		.066		.200	
F-값	9.657**		2.497*		7.549*	

\*p < .05 \*\*p < .01

주) 표에 제시된 수치는 β-값임. ( )안의 수치는 표준오차 값임.

더미변수: 성별(1=남성, 0=여성), 결혼유무(1=기혼, 0=미혼), 직종(1=현장직, 0=사무직)

이어서 고용불안이 투쟁행동에 미치는 영향에 대한 노조몰입의 매개효과와 검증 결과는 다음과 같다.

독립변수인 고용불안은 매개변수인 노조몰입에 유의한 영향(β=.316, p < .01)을 미쳤으며, 고용불안은 종속변수인 투쟁행동에 유의한 영향(β=.205, p < .05)을 미쳤고, 마지막으로 독립변수와 매개변수를 동시에 투입하여 회귀분석한 결과 매개변수인 노조몰입은 종속변수인 투쟁행동에 유의한 영향(β=.218, p < .05)을 미쳤고, 독립변수인 고용불

안 역시 투쟁행동에 회귀계수의 크기는 작아졌으나 독립변수가 종속변수에 미치는 영향(β=.190, p < .01)은 유의하기 때문에 노조몰입이 부분매개효과 역할을 하는 것으로 나타났다. 추가적으로 Sobel test(Sobel, 1982)를 실시하여 매개효과를 각각 살펴본 결과, 노조몰입의 매개효과는 유의(Z=2.43, p < .01)한 것으로 나타났다.

즉, Baron & Kenny(1986)의 매개효과검증법과 Sobel(1982) 테스트를 통해 가설이 지지되었다.

<표 5> 고용불안→노조몰입→투쟁행동지향성

변수	Model1		Model2		Model3	
	종속변수: 노조몰입		종속변수: 투쟁행동지향성		종속변수: 투쟁행동지향성	
통제변수:						
성별	-.036	(.103)	.004	(.182)	.005	(.179)
연령	.001	(.009)	.001	(.016)	.004	(.016)
결혼유무	-.055	(.076)	.084	(.135)	.091	(.132)
근속년수	.000	(.010)	-.001	(.019)	-.004	(.018)
직종	.082	(.224)	.006	(.395)	-.068	(.388)
독립변수: 고용불안	.316	(.042)**	.205	(.075)**	.190	(.074)*
매개변수: 노조몰입					.218	(.071)**
R <sup>2</sup>	.214		.037		.081	
F-값	9.657		1.349		2.628	

\*p < .05 \*\*p < .01

주) 표에 제시된 수치는 β-값임. ( )안의 수치는 표준오차 값임.

더미변수: 성별(1=남성, 0=여성), 결혼유무(1=기혼, 0=미혼), 직종(1=현장직, 0=사무직)

## V. 결 론

본 연구는 고용불안에 관한 노사 각각에 전략적 시사점을 제공하기 위한 목적으로 고용불안이 노조에 대한 태도와 행동에 미치는 영향과 노조몰입의 매개효과 그리고 고용불안과 이중몰입의 관계를 분석한 실증 연구이다.

본 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 고용불안은 노조몰입과 참가행동지향성 그리고 투쟁행동지향성에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 고용불안이 높을수록 노조몰입과 노조와 관련된 활동에 대한 의도가 높아진다. 둘째, 노조몰입은 고용불안과 노사관계행동을 정(+)적으로 부분매개하는 효과가 있는 것으로 나타났다. 셋째, 고용불안은 노조몰입에는 유의한 정(+)의 영향을 그리고 회사몰입에는 유의한 부(-)의 영향을 미친다는 결과를 통해 고용불안은 이중몰입의 선행요인이 아닌 것으로 나타났다.

이러한 실증연구의 시사점으로 다음을 들 수 있다.

우선 학문적 시사점은 다음과 같다. 첫째 고용불안의 결과에 관한 연구들은 주로 고용불안과 조직몰입, 조직내소주의, 직무만족, 직무성과, 직무몰입, 조직시민행동(Ashford et al., 1989; Roskies et al., 1993; Lim, 1996; Kinnunen et al., 2000; Sverke et al., 2002; 박상언·이영면, 2004; 박경규·임효창, 2005; 박수영, 2011; 전현모·김지희, 2012)에 미치는 영향에 관한 연구들이 주를 이룬다는 점을 고려할 때 기존 연구들이 기업조직에 미치는 영향에 중심을 두어 노사관계의 중요한 주체라고 할 수 있는 노조에 미치는 영향에 대한 고려가 부족한 시점에서 본 연구는 고용불안을 노사관계관점에서 접근하는 중요한 시사점을 제공할 수 있다. 둘째, 최근 노사관계에서 중요한 개념으로 인식되는 이중몰입

에 대한 연구와 관련하여 이중몰입의 선행요인으로서 고용불안의 영향력을 분석하였으나 고용불안이 이중몰입의 직접적인 영향요인이 아니라 는 사실을 확인할 수 있었는데, 이는 고용불안이 회사몰입을 감소시킴으로서 발생하는 현상이라는 것을 확인할 수 있었다. 즉 회사몰입과 노조몰입은 상호 영향력을 상쇄시키는 것으로 확인되었다. 셋째, 고용불안 연구를 통해 사회적인 관심과 중요한 이슈인 고용불안이 그 중요성에도 불구하고 학문적인 접근이 비교적 부족한 점을 고려할 때 고용불안 연구의 확대라는 측면에서 중요성을 갖는다고 볼 수 있다.

다음으로 노사당사자 각각에 대한 관리적 시사점으로 다음을 들 수 있다.

우선 경영자에 대한 시사점으로 고용불안이 높을수록 회사몰입은 낮아지고 노조에 대한 태도는 높아진다는 결과를 고려할 때, 종업원들의 고용불안을 낮추기 위한 노력이 필요하다. 다음으로 고용불안이 노조몰입을 매개로 노사관계관련행동에 영향을 미친다는 결과를 고려할 때, 노조몰입을 낮추기 위한 노력이 필요하다. 노조몰입과 회사몰입과는 부(-)의 상관관계가 있다는 것은 종업원들이 ‘그들과 우리 태도’가 강하게 형성되어 있다는 것을 추정할 수 있는데, 회사에 대한 적대감을 낮추고, 회사에 대한 공격성을 줄이기 위한 노력이 필요하다. 예를 들어 노사협의 회를 강화하거나 고충제도와 같이 인사부서의 기능 강화를 통한 종업원과 경영진의 신뢰회복 노력이 필요하다. 노사쌍방의 커뮤니케이션 강화와 회사에 대한 정보의 공개나 개방성, 그리고 민주적인 기업운영 등을 통해 노사간 신뢰를 형성할 수 있는 노력이 필요하다. 특히 노동자들의 대표기구인 노동조합과의 파트너십이 필요하다. 고용불안을 줄이기 위한 노사간 대화의 창구 등의 마련을 통해 적극적으로 고용안정에 대한 신뢰를 제공할 필요성이 있음을 시사한다.

다음으로 노조에 대한 시사점은 다음과 같다. 우선 고용불안이 노조몰입과 참여에 중요한 선행요인이라는 결과를 토대로 조합원들의 고용과 관련한 이슈들을 적극적으로 의제화하고, 사측에 제시하는 행위를 통해 조합원들에 대한 노조참여와 노조몰입을 높이기 위한 전략이 필요하다. Buttigieg(2008)가 주장하듯 집단행동을 하려는 의사는 그러한 행동이 이익이 있을 것 같은 계산적인 판단에 의해 영향을 받는다는 점을 고려하여, 조합원들의 직접적인 이해관계를 고려한 노조운동이 필요하다. 또한 노조몰입이 고용불안과 노사관계행동을 매개한다는 결과를 토대로 노조몰입을 높여 노사관계행동지향성을 높이는 노력이 필요하다. 윤영삼·양윤희(2002)는 노조의 민주적 리더십, 의사소통이 노조몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 요인임을 제시한 바 있는데, 이와 같이 노조운영의 민주성과 간부들의 조합원과의 적극적인 의사소통을 통해 노조몰입을 높이기 위한 노력이 필요하다.

본 연구는 다음과 같은 한계점을 가지고 있다. 첫째, 설문조사가 갖는 한계가 있다. 동일방법의 한계뿐만 아니라 횡단면 자료를 이용하여 나타나는 내생성의 문제도 있다. 둘째, 부산지역 조합원들이 표본의 다수인 분석결과이어서 전국적 일반화에 한계가 있다. 셋째, 연구주제 특히 가설의 설정에 있어서 영향기제에 관해 선행연구의 부족 등으로 탐색적으로 설정한 한계가 있다. 따라서 이러한 한계점을 극복하기 위해 향후연구는 설문조사법이 갖는 일반적인 한계점을 극복하기 위해 전국적 차원에서 질적 조사방법을 병행해야 할 것이며, 영향기제에 관한 보다 집중적인 연구가 수행되어야 할 것이다.

## 참고문헌

1. 김명언·김효선(1998), “노조몰입과 회사몰입: 상호관계성 및 선행변인들”, *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 11(1), 113-135.
2. 권혁기·손헌일(2014), “기업가정신과 종업원의 혁신행동지향성에 대한 정서적몰입의 매개효과”, *경영과 정보연구*, 33(3), 77-92.
3. 남재량(2005), “고용불안과 그 원인에 관한 연구”, *한국노동경제연구*, 28(3), 111-139.
4. 박경규·임효창(2005), “직무불안정이 개인의 직무태도 및 행동에 미치는 영향: 다운사이징의 조절효과를 중심으로”, *경상논총*, 23(3), 1-21.
5. 박상언·이영면(2004), “고용조정을 경험한 조직에서 사원들이 느끼는 고용불안과 신뢰 그리고 직무성과의 관계에 관한 연구: 신뢰의 조절효과를 중심으로”, *경영학연구*, 33(2), 503-529.
6. 박수영(2011), “항공사 종사원의 고용불안이 직무만족 및 조직몰입, 조직시민행동에 미치는 영향 연구”, *대한경영학회지*, 24(5), 2711-2727.
7. 배성현·김승호·김윤구(2013), “직무만족과 노조참여 관계에서 노조수단성의 조절효과”, *경영과 정보연구*, 32(2), 165-191.
8. 손헌일·윤영삼(2011), “이중몰입의 노조관련 행동지향성에 대한 영향”, *인적자원관리연구*, 18(1), 215-232.
9. 손헌일(2012), “이중몰입의 선행요인과 결과요소에 관한 연구,” 부경대학교 대학원 박사학위논문.
10. 이규만(2007), “조직 내에서의 멘토 관계가 구성원의 행동에 미치는 영향”, *인적자원관리연구*, 14(4), 259-275.

11. 이성희(2012), “노사관계 중장기 전망과 발전 전략”, *노동리뷰*, 93, 43-51.
12. 윤영삼(2005), “노동조합과 노동운동: 노조지도자의 리더십과 조합원의 노조태도”, *산업노동연구*, 11(2), 261-296.
13. 윤영삼·양윤희(2002), “노조태도에 대한 영향요인에 관한 연구”, *인적자원관리연구*, 5, 237-257.
14. 전현모·김지희(2012), “외식기업 종사원의 고용불안이 조직몰입과 조직시민행동에 미치는 영향”, *호텔리조트연구*, 11(2), 321-340.
15. 정연양·손일상·최재환(2003). “임금만족이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구 :노조가입여부를 중심으로”, *산업관계연구*, 13(1), 87-106.
16. 정현우(2013), “중소기업의 핵심인재우대정책과 관리제도가 인적자원의 경쟁력과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구”, *경영과 정책연구*, 32(3), 153-172.
17. 한진환(2006), “고용불안의 선행요인과 고용불안간에 조직지원인식의 조절효과 및 조직시민행동에 관한 연구”, *인적자원관리연구*, 13(4), 209-229.
18. Alutto, J. and J. Belasco(1974), “Determinants of Attitudinal Militancy among Nurses and Teachers”, *Industrial and Labor Relations Review*, 27(2), 216-227.
19. Alutto, J. A. and Acito, F.(1974), “Decisional participation and sources of job satisfaction: A study of manufacturing personnel”, *Academy of Management Journal*, 17(1), 160-167.
20. Arnold, H. J. and Feldman, D. C.(1982), “A multivariate analysis of the determinants of job turnover”, *Journal of Applied Psychology*, 67(3), 350.
21. Ashford, S. J., Lee, C. and Bobko, P.(1989), “Content, causes, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test”, *Academy of Management Journal*, 32(4), 803-829.
22. Barling, J. and Kelloway, K. E.(1996), “Job insecurity and health: The moderating role of workplace control”, *Stress medicine*, 12, 253-259.
23. Baron, R. M., and Kenny, D. A.(1986), “The moderator - mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations”, *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173.
24. Bemmels, B.(1995), “Dual commitment: unique construct or epiphenomenon?”, *Journal of Business Research*, 16, 401-422
25. Brief, A.(1976), “Correlates of Role Indices”, *Journal of Applied Psychology*, 61(4), 468-472.
26. Brockner, J., Grover, S., Reed, T., DeWitt, R. and O'Malley, M.(1987), “Survivors' reactions to layoffs: We get by with a little help for our friends”, *Administrative Science Quarterly*, 526-541.
27. Brockner, J., Wiesenfeld, B. M. and Martin, C. L.(1995), “Decision frame, procedural justice, and survivors' reactions to job layoffs”, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 63(1), 59-68.
28. Buttigieg, D. M., Deery, S. J. and Iverson, R. D.(2008), “Union mobilization: a consideration of the factors affecting the willingness of union members to take industrial action”, *British Journal of*

- Industrial Relations*, 46(2), 248-267.
29. Constanti, P., and Gibbs, P.(2005), "Emotional labour and surplus value: the case of holiday 'reps'", *The Service Industries Journal*, 25(1), 103-116.
  30. Davy, J. A., Kinicki, A. J. and Scheck, C. L.(1997), "A test of job security's direct and mediated effects on withdrawal cognitions", *Journal of Organizational Behavior*, 18(4), 323-349.
  31. Dean, L.(1954), "Union Activity and Dual Loyalty," *Industrial and Labor Relations Review*, 12, 526-536.
  32. Dutton, J. E. and Jackson, S. E.(1987), "Categorizing strategic issues: Links to organizational action", *Academy of Management Review*, 12(1), 76-90.
  33. Friedman, B. A., Abraham, S. E., and Thomas, R. K.(2006), "Factors related to employees' desire to join and leave unions. *Industrial Relations*", *A Journal of Economy and Society*, 45(1), 102-110.
  34. Friedman, L., and Harvey, R. J. (1986), "Can raters with reduced job descriptive information provide accurate Position Analysis Questionnaire (PAQ) ratings?", *Personnel Psychology*, 39(4), 779-789.
  35. Gordon, M.(1980), "Commitment to the union : development of a measure and an examination of its correlates", *Journal of Applied Psychology*, 65, 479-499.
  36. Greenhalgh, L. and Rosenblatt, Z.(1984), "Job insecurity: toward conceptual clarity", *Academy of Management Review*, 9(3), 438-448.
  37. Greenberg, M. E., Ziff, E. B., and Greene, L. A.(1986), "Stimulation of neuronal acetylcholine receptors induces rapid gene transcription", *Science*, 234(4772), 80-83.
  38. Greenhalgh, S.(1995), *Situating fertility: Anthropology and demographic inquiry*. Cambridge University Press.
  39. Hallier, J. and Lyon, P.(1996), "Job insecurity and employee commitment: managers' reactions to the threat and outcomes of redundancy selection", *British Journal of Management*, 7(1), 107-123.
  40. Hellriegel, D. and Paterson. R.(1970), "Collective negotiation and teachers", *Industrial and Labor Relations Review*, 23(3), 380-396.
  41. Heshizer, B., and Lund, J.(1997), "Union Commitment Types and Union Activist Involvement: Lessons for Union Organizers and Labor Educators?", *Labor Studies Journal*, 22, 66-83.
  42. Katz, D. and R. Kahn(1978), *The Social Psychology of Organizations*, New York: Wiley.
  43. Kelloway, E. K., and Barling, J.(1993), "Members' participation in local union activities: Measurement, prediction, and replication", *Journal of Applied Psychology*, 78(2), 262.
  44. Kets de Vries, M.F.R. and Balazs, K.(1997), *The downside of downsizing. Human Relations*, forthcoming.
  45. King, J. E.(2000), "White-collar reactions to job insecurity and the role of the psychological contract", *Human Resource Management*, 39, 79-92.



46. Kinnunen, U., Mauno, S., Natti, J. and Happonen, M.(2000), "Organizational antecedents and outcomes of job insecurity: a longitudinal study in 3 organizations in Finland", *Journal of Organizational Behavior*, 21(4), 443-459.
47. Klandermans, B.(1991), New social movements and resource mobilization: *The European and the American approach revisited*. Politics & The Individual.
48. Lim. V. K. G.(1996), "Job insecurity and its outcomes: moderating effects of work-based and nonwork-based social support," *Human Relation*, 49, 171-194.
49. Martin J., Magenau, J. and Peterson M.(1986), "Variables related to patterns of union stewards' commitment", *Journal of Labor Research*, 7(4), 323-336.
50. Mowday, R., Steer, R. and Poter L.(1979), "The measurement of organizational commitment", *Journal of Vocational Behavior*, 14, 22A-247.
51. Meyer, J. P. and Allen N. J.(1991), "A three-component conceptualization of organizational commitment", *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
52. Nunnally, J. C., and Bernstein, I. H.(1994), Psychometric theory, New York: McGraw-Hill.
53. Ng, I.(1991), "Predictors of Strike Voting Behavior", *Journal of Labor Research*, 12(2), 121-134.
54. O'Reilly and Chatman, J.(1986), "Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior", *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492 -499.
55. Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., and Boulian, P. V. (1974), "Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians", *Journal of applied psychology*, 59(5), 603.
56. Purcell, T.(1954), "Dual Allegiance to Company and Union", *Personnel Psychology*, 59, 603-609.
57. Rogers L., W. Hinds and Buschbom, R.(1976), "A General Weight Versus Length Relationship for Insects", *Ann. Entomol. Soc. Am*, 69, 387 - 89.
58. Roskies, E., Louis-Guerin, C. and Fournier, C.(1993), "Coping with job insecurity: how does personality make a difference?", *Journal of Organizational Behavior*, 14, 617-630.
59. Schweiger, D. M. and Ivancevich, J. M. (1985), "Human resources: the forgotten factor in mergers and acquisitions", *Personnel Administrator*, 30(11), 47-61.
60. Smith, C., D. Organ and J. Near(1983), "Organizational Citizenship Behavior", *Journal of Applied Psychology*, 68, 653-663.
61. Steers, R. and Porter, L.(1983), *Motivation and work behavior(3rd ed.)*, New York: McGraw-Hill Book Company.
62. Sverke, M., and Hellgren, J.(2002), "The nature of job insecurity: understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium", *Journal of Applied Psychology*, 51(1), 23-42.
63. Turner, J.(1978), Social Comparison, Similarity and Ingroup favouritism. In H. Tajfel (Ed.), London : Academic Press.

## Abstract

### The Effect Of Job Insecurity To The Union Commitment, Dual Commitment and The Union-Related Orientation

Son, Heon-I\* · Jung, Hyun-Woo\*\*

Recently many organizations have engaged in widespread restructuring as well as more flexible usage of labor in an attempt to cut costs and to increase profit. As a result of layoffs resulting from frequent restructuring, many people no longer consider their jobs as permanent positions.

many employees have an increased feeling of job insecurity. These restructuring and following downsizing have created an uncertain environment within increased fear of job losses. therefore the study of job insecurity is significant.

especially To understand the relationship between job security and union-related behaviors on the industrial relations.

The purpose of this study suggested the strategies to company and union. The purpose of this study is to examine how the union-related behaviors are influenced by the job security. This study built an exploratory model that there is a causal relationship of job security to union commitment, dual commitment, and labor related behaviors.

For the verification of this study model, the regression analysis was applied to the surveys of 236 members of union that are located in Busan, Gyeongnam, Ulsan, and Pohang.

The result of this research shows that the job insecurity is strongly related to the union commitment and union related behaviors. According to the research, the effect that the job security affects union commitment and union related behaviors are positive.

With the research outputs, we have discussed about the academic and pragmatic viewpoint. We proposed a comprehensive model to verify how the job insecurity affects the union-related behaviors, and objectively analyzed the model.

The research result was opposite to what the existing theories have said that high job insecurity derives high union-related behaviors.

This result is meaningful because it is concerned with the social issues—present situation of Korean company, low-employment, unstable employment and so on.

Moreover, this research may contribute to expand the aspect of academic research on job insecurity as there are few researches conducted in Korea. This research also suggests the realistic

---

\* Lecturer, Dept. of Business Administration, Pukyong National University, dsad4608@naver.com

\*\* Teaching Professor, Dept. of Business Administration, Pukyong National University, junghw@pknu.ac.kr

alternative of union-related behaviors because it is proved that job security can contribute to innovation activities. Also, this research implies that the matter of job insecurity is the basic need of organizational individual and presents that job security is not a notion but the alternative by using of the positional stability and situational control power.

The limitation of this research is that it is only utilized the cross-sectional study. To remedy the cross-sectional study, vertical, and serial method of research is needed. And there is no enough sample to secure more comprehensive data as the targets of the research is limited to Busan and Gyeongnam regions. Finally, the measurement tool for job security is needed to be suitably modified to by the South Korea's economic, linguistic, and cultural situation.

Key words : Job Insecurity, Union Commitment, Dual Commitment, Union-Related Orientation