

융복합형 노사갈등이 노조참여행동 및 이직의도에 미치는 영향

한진환
충청대학교

The Impact of Convergence-type Conflict between Labor and Management on Union Participation Behavior and Turnover Intention

Jin-Hwan Han

Chung Cheong University

요약 노사관계는 향후 융복합 글로벌환경에서 기업들이 지속적인 경쟁력을 확보하기 위해 반드시 풀고 가야할 핵심과제로 부각되고 있다. 본 연구는 융복합형 노사갈등이 이직의도에 미치는 영향에 있어서 노조참여행동의 매개효과 검증해 보고자 하는데 연구의 목적을 두었다. 자료의 수집은 대전시, 충청남·북도에 위치한 중소기업의 종업원 491명을 대상으로 조사하였다. 분석 결과는 다음과 같다. 첫째, 노사갈등이 노조참여행동에 정(+)에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 노조참여행동은 이직의도에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 셋째, 노조참여행동은 노사갈등과 이직의도와의 관계에서 매개역할을 하는 것으로 나타났다. 따라서 노조지도부가 노조원들의 이익과 욕구에 민감히 반응하고 이를 통하여 노조의 필요성과 가치를 지속적으로 제고시키기 위한 노력이 필요하다.

주제어 : 융복합 글로벌환경, 경쟁력, 융복합형 노사갈등, 노조참여행동, 이직의도

Abstract Labor and management relation rises as a key task to solve in order to ensure corporate's sustainable competitiveness in a convergence global environment. The aim of this study is to examine the mediation effect of labor union participation behavior in the effect of convergence-type labor-management conflict on the turnover intention. Data was collected from 491 employees who were employed in medium and small enterprises in Daejeon, Chungcheongnam-do and Chungcheongbuk-do. The results are as follows. Firstly, labor-management conflict had positive (+) effect on labor union participation behavior. Secondly, labor union participation behavior had negative (-) effect on turnover intention. Thirdly, labor union participation behavior had mediating role in the relation between labor-management conflict and turnover intention. Therefore, it is necessary to respond profit and desire of the labor union members by union leaders and to enhance necessity and value of the labor union continually.

Key Words : Convergence Global Environment, Competitiveness, Convergence-type Labor-management Conflict, Labor Union Participation Behavior, Turnover Intention

Received 4 May 2015, Revised 10 June 2015

Accepted 20 July 2015

Corresponding Author: Jin-Hwan Han

(The Society of Digital Policy)

Email : han9597@naver.com

ISSN: 1738-1916

© The Society of Digital Policy & Management. All rights reserved. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

1. 서론

최근 글로벌 금융위기와 더불어 치열한 경쟁 속에서 국가경쟁력은 물론 기업경쟁력 저하에 대한 우려의 목소리가 높아지고 있다. 한국기업들은 차별화된 고유의 핵심역량을 갖추기 위하여 혁신활동을 통한 지속성장을 추구하는데 관심을 쏟고 있다. 그런 차원에서 노사관계는 향후 융복합 글로벌 환경에서 기업들이 지속적인 경쟁력을 확보하기 위해 반드시 풀고 가야할 핵심과제로 부각되고 있다.

노사갈등은 노동력의 거래를 둘러싸고 제기되는 노사간 이해대립의 구체적 표현이며 그것은 노동자의 욕구·불만에서 현실적 계기를 갖는다. 따라서 노사갈등은 노동력의 상품화를 전제로 하고 있는 것이며 자본에 의한 노동력의 수용이 순조롭게 진행되지 못함을 반영한다는 것이다. 자본주의 사회에 있어서 생산의 결정적 동인은 자본에 의해 담당되고 있다. 노동력이 사용자에 의해 상품으로 구매된 이상 노동자의 노동은 자본을 위한 지휘하에 두고 관리·통제하게 된다. 여기에서 사용자에 의한 노무관리가 형성되게 되고 노동자의 욕구·불만이 유발되게 된다. 즉, 노동시장, 노동과정, 소비생활과정, 자신의 권리행사과정에서 노사갈등의 기본적인 계기가 발현되게 된다.

문제는 노사관계 당사자들이 노동문제, 노사관계를 지나치게 국가차원, 산업차원 등의 거시적인 차원에서만 보려고 하는 태도에 있다고 본다. 물론 거시적인 차원에서 노·사·정의 합의를 도출하거나 제도를 개혁하는 것은 매우 중요하지만, 실제로 노동문제, 노사문제가 발생하는 장소는 생산 현장임을 잊어서는 안 될 것이다. 노사문제는 본질적으로 생산현장에서 발생하고 있으며, 그 중 많은 부분은 근로자들이 생산현장의 노사관계를 어떻게 인식하고 있는가에 달려있다고 본다. 요컨대 노사문제의 진정한 해결은 그 문제의 발생장소인 생산현장에서 해결되어야 한다는 것이다[1].

노사관계는 일반적으로 집단과 집단의 관계로 해석되지만 집단과 개인의 관계로도 볼 수 있다. 그러나 어느 경우든 그 기반은 근로자 및 노조원으로서의 개인에 있으며, 이것이 노사관계 당사자로서 근로자들의 노조참여행동에 대한 연구가 필요한 이유이다[2]. 근로자들의 노조참여행동의 중요성으로 인해 다양한 관점에서 선행연

구들이 이루어졌다. 그 중 상당수의 연구가 근로자가 지각하는 심리적 요인에 중점을 두고 있으며[2], 이들 연구들은 첫째, 일반적인 인구통계특성을 바탕으로 노조참여를 설명한 연구[3,4], 불만족 모형으로서 회사가 제공하는 직무, 임금, 기타 근로조건에 대한 불만족 해결방안으로 노조에 참여한다는 것을 분석한 연구[3,5,6], 셋째, 경제적 교환모형으로서 노조원이 노조에 참여하는 이유를 노조에 대한 공헌과 이에 대한 반대급부인 유인의 크기를 비교하여 이득이 있을 때만 참여[7], 넷째, 사회적 교환모형에 근거하여 노조의 도움이나 서비스를 제공받은 노조원은 노조에게 보답하여야 할 심리적 의무감을 가지게 되며 이러한 의무감에서 해방되기 위한 보답으로서 노조참여행동을 한다는 것[6,8], 사회화 모형으로 노조참여는 노조로부터 받은 사회화의 결과로서 발생한다는 것[9,10], 여섯째, 구조적 모형으로서 조직과 노조의 규모 및 구조, 그리고 집권화 등과 같은 구조적 요인들로 노조참여에 미치는 영향을 설명하는 연구들[4,10,11], 마지막으로 집단역할적 접근법으로서 개인의 심리적 차원이 아니라 개인들의 집합으로 이루어진 집단의 역학관점에서 노조참여를 설명하는 것[12,13] 등의 연구들이 있다.

이와 같이 근로자의 노조참여행동에 관한 실증적 결과가 상당부분 축적되어 있으나, 아직 연구가 활성화되지 않은 것은 갈등요인 측면에서 본 노조참여행동이다. 즉, 근로자가 느끼는 노사갈등의 원인에 따라 근로자의 노조참여행동이 어떤 영향을 받을 것인가 하는 문제에 주목할 필요가 있다고 생각된다[2].

그런데 종업원들의 잦은 이직은, 기업의 고유기술 축적에 장애가 될 뿐만 아니라 인력이탈에 수반될 수 있는 기술 유출로 인한 경쟁력 저하, 사내잔류 종업원의 사기 저하 및 그에 따른 노동생산성 저하, 신규인력 확보와 새로운 교육훈련에 수반되는 비용의 증가 등 비효율적인 문제를 연쇄적으로 유발하고 있어, 중소기업의 안정적인 성장에 장애요인으로 작용할 뿐만 아니라 경우에 따라서는 기업의 존립 자체가 위협받을 수도 있는 중대한 문제가 되고 있는 실정이다. 만성적인 인력부족문제에 직면하고 있는 중소기업의 인력난은, 어렵게 인력을 채용하여 힘들여 양성하면 양성된 인력은 이탈하고, 다시 어렵게 신규인력을 채용해야만 하는 악순환이 되풀이 되는 것으로 요약할 수 있다.

한편 우리나라 산업현장의 노사관계는 대기업의 사용

자와 그 기업의 이른바 선도노조, 전국노총, 그리고 정부 당국자 간의 노사관계였다고 평가할 수 있다. 대기업의 노사관계에 대한 연구는 꾸준히 연구되어 왔으나 특정지역의 노사관계에 대한 연구는 그다지 활발하게 연구되지 못하였다.

이러한 사실을 기초로 본 연구의 목적을 구체화하면 다음과 같다. 첫째, 노사갈등이 이직의도에 미치는 영향을 파악하고자 한다. 둘째, 노사갈등과 이직의도간에 노조참여행동의 매개효과에 대하여 알아보고자 한다. 연구를 통하여 지금까지 연구에서 상대적으로 소홀히 다루어진 지방소재 기업들의 융복합형 노사갈등에서 노조참여행동은 이직의도를 줄일 수 있는가를 알아보고자 한다.

2. 이론적 고찰 및 가설의 설정

2.1 노사갈등의 개념

노사갈등은 근로자와 경영자의 상반되는 목적 및 수단, 가치관과 이해가 불일치하거나, 노사 간에 임금과 제 근로조건에 대한 기대와 주장이 엇갈릴 때 발생하는 것이다. 이것은 명시적 갈등으로 나타나기도 하지만, 노사 간의 임금기준 혹은 임금인상에 대한 분쟁 등으로 목적수단의 양립 불가능성에 의해 나타나기도 한다.

결국 이러한 노사간의 갈등은 노동자측의 파업(strike)과 불만(grievance)라는 형태로 나타난다. 따라서 노사간의 갈등은 노동쟁의의 근본적 원인이 되고 있으며, 산업평화를 저해하는 요인이 되고 있다.

2.2 노사갈등의 원인

자본주의 사회에 있어서 생산의 결정적 동인은 자본에 의해 담당되고 있다. 노동력이 사용자에게 의해 상품으로 구매된 이상 노동자의 노동은 자본을 위한 지휘하에 두고 관리·통제하게 된다. 여기에서 사용자에게 의한 노무관리가 형성되게 되고 노동자의 욕구·불만이 유발되게 된다. 즉, 노동시장, 노동과정, 소비생활과정, 자신의 권리행사과정에서 노사갈등이 기본적인 계기가 발현되게 된다.

노사갈등의 원인에 대하여 정리 하면 다음과 같다[2].

첫째, 노동력 판매를 통한 노사갈등, 노동력의 판매과정은 동시에 자본에 대해서는 구매과정으로 된다. 또한

그것은 노동력 거래에 관련되는 것이기 때문에 노동시장의 문제로 된다. 노동시장에 있어서의 노사갈등은 노동력의 매매가 갖는 구체성에 기초한다. 노동력의 거래가 근로자의 생활을 구속하고 따라서 고용계약이 단순한 경제적 관계 이외에 사회적 관계가 성립되게 되고 거기에서 노사갈등이 제기된다. 노동시장에서 생기는 갈등의 주요한 조건은 임금과 고용에 관련되는 것이다.

둘째, 노동과정을 통한 노사갈등, 자본주의 생산과정에 있어서는 노동과정이 동시에 가치증식과정이다. 고용된 근로자는 사용자의 명령과 지휘에 따라 노동을 수행하게 된다. 그러나 노동력의 소유자인 노동자 자신은 그와 같은 사용자의 지휘·명령에 무조건적으로 복종하는 것은 아니다. 고용계약의 체결에 있어 노동은 생산과정에 있어서의 노동자의 관심사 모두를 구체적으로 고용조건(terms of employment)속에 명시한다는 것은 불가능하다. Web은 이를 “노동계약의 불안정성”으로 표현하고 있다. 이와 같은 노동계약의 불안정성이 또한 노사갈등의 계기가 되고 그러한 계기는 구체적으로 노동시간, 노동강도, 노동재해 등을 통해 발현된다.

셋째, 소비생활과정을 통한 노사갈등, 자본주의 사회에서 노동자는 원래 노동력의 판매이외에는 노동력을 재생산할 수 있는 수단을 갖지 못하고 있다. 대부분의 노동자들은 노령이나 질병에 대처할 수 있을 정도의 저축을 하고 있지 못함으로써 노사갈등의 계기가 조성되게 된다. 이와 같은 직접적 소비과정 가운데서 발생하는 노동시간 이외에 전술한 실업문제나 노동과정에서 발생하는 재해, 직업병 문제도 노동력의 판매를 불가능하게 함으로써 결국 소비생활을 위기에 처하게 한다는 점에서는 같은 문제를 안고 있다. 이와 같은 소비생활과정에 있어서의 노사갈등을 해결하기 위해 도입된 것이 사회보장제도이다. 소비생활과정에서의 노사갈등을 사회보장제도를 비롯한 각종 노동복지대책이 해소시키지 못할 때 노사갈등의 원인이 된다.

넷째, 권리행사를 통한 노사갈등, 노사관계에서 노동자측이 자신들의 요구를 실현하고 제반권리를 행사하기 위한 노력을 추진하는 과정에서 노사갈등의 계기가 형성된다. 노동자 집단은 자기들의 경제적 이익 실현을 위한 수단으로서 단결, 즉 노동조합을 구성하게 된다. 노동조합의 구성을 통해서 노동자는 비로소 노동시장에서 필요한 경우에는 노동력의 공급을 조정할 수 있게 되고 사용

자측과 대등한 입장에서 교섭을 행하게 된다. 또한 노동자측은 교섭력을 실질적으로 뒷받침하고 교섭의 자율성을 확보하기 위하여 단체행동권을 요구하게 된다. 이와 같은 노동 기본권의 확보와 정치적 권리의 신장을 목표로 한 노동자의 집단적인 노력이 공권력의 통제와 충돌할 경우 권리행사를 둘러싼 노사갈등의 계기는 다양한 형태로 발현되게 된다.

이상에서 고찰한 노사갈등의 원인은 별개의 것으로 존재하기보다는 복합적으로 존재한다고 할 수 있으며, 각각의 원인에 대한 노사의 인식의 차이에 의해 기인한다고 할 수 있다. 또한 노사갈등의 제 원인은 역사적인 조건에 의해 그 성격을 달리하게 되고 구체적 상황에 따라 그 표출형태를 달리하게 된다.

2.3 노사갈등과 노조참여행동

노사갈등은 노동력의 거래를 둘러싸고 제기되는 노사간 이해대립의 구체적 표현이며 노동자의 욕구·불만에서 현실적 계기를 갖는다. 따라서 노사갈등은 노동력의 상품화를 전제로 하고 있는 것이며, 자본에 의한 노동력의 수용이 순조롭게 진행되지 못함을 반영한다는 것이다.

따라서 노동자들은 관리자들에게 갖는 태도가 부정적일수록 노조에 더 몰입하려고 하고[14,15], 관리자들도 노조에 대한 관리자들의 태도가 부정적일수록 노조에 몰입한다는 것이다[16,17,18].

노사관계에서 있어 조직분위기는 조직구성원의 태도와 행동, 그리고 성과에 영향을 미치는 변인으로 주목을 받아왔으며, 노사관계 분위기가 협조적일수록 노조참여에 부(-)의 영향을 미치고[2,19], 반대로 노사관계는 노조참여에 유의적인 영향을 미치지 않는다는 연구[20]도 보고되고 있다. 노사갈등의 원인별로 보면 노동판매과정, 노동과정, 소비생활과정, 권리행사과정에서의 노사갈등이 노조참여행동에 정(+),의 영향을 미친다는 것이다[2].

고용관계에서 개별적으로 약자인 근로자들은 노조를 결정하여 대등한 입장에서 교섭하고 이익을 추구하고자 한다. 마찬가지로 경영자나 관리자들의 태도가 노조몰입에 영향을 미칠 것으로 생각된다. 즉, 관리자와 관계가 좋지 않은 조합원들은 노동조합을 통하여 관리자리의 부당한 행위에 자신을 보호하려는 의도에서 노동조합에 몰입할 것으로 가정된다.

이와 같은 논의를 통해 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 I 노사갈등에 대한 인식이 노조참여행동에 유의한 정(+),의 영향을 미칠 것이다.

2.4 노조참여행동과 이직의도

노조참여가 노조몰입 등과 같은 노조관련 태도변수들의 결과변수로 주로 연구되었으나, 노조참여가 결과변수 즉, 노조몰입이나 이직에 선행변수라는 것이다. Fullagar · Barling(1991)은 노조참여가 노조몰입과 조직몰입에 정(+),의 영향을 미친다고 보고 하였다[21]. Iverson · Curri van(2003)은 노조참여가 이직에 부(-),의 영향을 미친다고 보고 하였다[22].

이와 같은 논의를 통해 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 II 노조참여행동은 이직의도에 부(-),의 영향을 미칠 것이다.

노사갈등이 높으면 구성원들의 노동조합 참여정도가 높아지게 될 것이다. 이는 노조를 통해 회사에 대한 조합원의 목소리 기능 뿐 만 아니라 노조에 대한 조합원의 목소리 기능을 더욱 강화함으로써 떠날려는 성향을 낮추게 될 것이다. 그 결과 이직하려는 의사가 낮아질 것으로 예상할 수 있다[22].

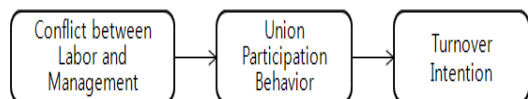
이와 같은 논의를 통해 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 III 노조참여행동은 노사갈등에 대한 인식이 이직의도에 미치는 영향을 매개할 것이다.

3. 연구설계

3.1 연구모형

노사갈등과 이직의사간 노조참여행동의 매개효과를 규명하기 위해 노사갈등에 대한 인식을 독립변수로 노조참여행동을 매개변수로 이직의사를 종속변수로 설정하였다. 연구목적은 달성하기 위한 연구모형은 [Fig. 1]과 같다.



[Fig. 1] Research Model

3.2 표본의 특성

본 연구는 가설을 검증하기 위하여 설문조사 방법으로 자료를 수집하였다. 대상은 대전시, 충청남·북도 소재 중소기업의 종업원들을 대상으로 하였으며, 2014년 8월 5일부터 동년 동월 30일까지 총 500부를 배포하여 492부가 회수되어 응답률이 98.4%였다. 회수된 설문지 중 응답이 불성실한 설문지 1부를 제외한 491부를 분석에 이용하였다.

회수된 설문지의 분석은 SPSS를 이용하여 기초분석과 신뢰성 검증을 위한 Cronbach's α 계수, 타당성 분석을 위한 요인분석, LISREL8.30을 이용하여 구조방정식모형으로 가설을 검증하였다.

응답자의 인구통계적 특성을 보면, 여성이 11.6%, 남성이 88.4%이며, 학력은 고졸 45.4%, 전문대졸 19.1%, 대졸 33.4%, 대학원졸 2.0%, 연령은 20대 7.5%, 30대 34.6%, 40대 39.5%, 50대 17.9%, 60대 이상 0.4%, 직위별로는 사원 59.9%, 대리 14.9%, 과장 13.4%, 차장 7.3%, 부장이상 4.5%, 소속은 사무직 40.3%, 생산직 43.4%, 기술직 11.6%, 영업직 4.7%로 나타났다.

3.3 변수의 측정

노사갈등 노사갈등이란 근로자 개인이 조직에 대해 갖게 되는 심리적 갈등의 상대적 정도로 정의 된다. 즉, 종업원 개개인이 자신의 조직에 대해 느끼는 욕구불만의 정도를 말한다. 본 연구에서는 노사갈등을 4가지의 요인으로 구분하였다. 첫째, 노동판매과정에서의 노사갈등, 둘째, 노동과정에서의 노사갈등, 셋째, 소비생활과정에서의 노사갈등, 넷째, 권리행사과정에서의 노사갈등이 있다. 본 연구에서는 이러한 노사갈등의 요인을 실증분석에 활용한다. 노사갈등을 측정하는 척도는 Luthans(1985)의 계층적 갈등과 기능적 갈등의 설문내용[23], Schermerhorn(1978)등의 개인적 갈등과 개인과 집단 간 갈등의 설문내용을 참고 하였으며[24], 우리나라 일부 은행원을 대상으로 한 유정렬·이경희(2003)[25], 병원 노조원을 대상으로 한 박연희(2009)[26]의 선행연구의 설문내용을 참고하여 노사갈등의 목록을 작성한 뒤 총 12개 문항을 노동판매과정에서의 노사갈등, 노동과정에서의 노사갈등, 소비생활과정에서의 노사갈등, 권리행사과정에서의 노사갈등으로 구분하여 노사갈등의 척도로 사용하였고, 응답은 “전혀 그렇지 않다”를 1점, “매우 그렇다”

를 5점으로 하는 리커트 5점 척도를 사용하여 측정하였다.

노조참여행동 노조참여행동에 대하여 Barling, Fullagar·Kelloway(1992)는 노조참여를 “노조활동에 대한 공식적 및 비공식적인 관여와 영향”으로 정의하였고[16], Kelloway·Barling(1993)은 노조참여를 “노조와 관련된 활동에 개인적 시간을 할애하는 행동”이라고 정의하였다[27]. 이와 유사하게 본 연구에서는 노조참여를 “노조의 존립근거에 합목적적인 방향으로 노조가 존속·발전할 수 있도록 노조의 운영방침에 호응하여 노조원 개인의 시간과 노력을 제공하는 일련의 행동”이라고 정의한다.

노조참여를 측정하는 척도는 노조참여를 태도보다는 행동을 반영하는 개념으로 인식하되 행동의 예측변인으로서 효과성이 확인되고 있는 행동의도의 개념을 도입하여 노동조합참여를 측정하고자 하였다. 이에 기초하여 본 연구에서는 선행연구(박래호·김경수, 2006)에서 제시된 노조참여척도를 활용하였다[12]. 설문항목은 총 5개의 문항으로 “나는 우리 회사 노조를 위해 필요하다면 파업이나 쟁의행위에도 참가할 것이다” “나는 우리 회사 노조를 위해서라면 어떤 희생도 감수할 용의가 있다” 등으로 “전혀 그렇지 않다”를 1점, “매우 그렇다”를 5점으로 하는 리커트 5점 척도를 사용하여 측정하였다.

이직의도 이직의도는 종업원이 조직구성원이기를 포기하고 자발적으로 조직을 떠나려고 하는 의도의 정도로 정의된다[28]. 이직은 조직으로부터 금전적인 보상을 받는 개인이 자의로 조직에서 구성원으로서의 역할을 포기하는 것이며[29], 이직의도는 이러한 이직행동의 전 단계로서 구성원의 자발적 이직을 예측할 수 있는 행위의도이다. 본 연구에서는 행위의도 변수로서의 이직의도를 보다 정확하게 예측하기 위하여 Mobley(1982)[28]의 문항을 수정하여 황은기(2007)[29]의 선행연구에서 사용한 문항을 참조하여 3문항으로 구성하였다. ‘나는 회사를 옮기고 싶다’, ‘나는 지난 1년 사이에 이직을 생각해 본적이 있다’, ‘지난 1년 사이에 친구, 선배, 직업알선기관 등을 통해 다른 회사 자리를 알아본 적이 있다’ 등으로 현재 소속된 회사를 떠나려고 하는 개인의 성향에 대한 것이며, “전혀 그렇지 않다”를 1점으로 “매우 그렇다”를 5점으로 하는 리커트 5점 척도로 측정하였다.

4. 실증분석

4.1 신뢰성 및 타당성 분석

설문항목에 대한 신뢰성 평가는 Cronbach's alpha를 산출하여 실시하였다. 신뢰성분석에서 신뢰성을 저하시키는 요인을 제거한 후 최종 항목 수를 기초로 신뢰성계수를 산출하였다. 신뢰성 계수는 <Table 1>과 같이 노동과정 .825, 권리행사 .699, 노동력판매 .677, 소비생활 .636, 노조참여행동 .807, 이직의도 .868로 모든 이론변수들이 .600이상으로 충분한 신뢰성을 갖고 있는 것으로 나타났다.

<Table 1> Reliability Analysis Results

| Variables | item N | cronbach's α |
|------------------------------|--------|--------------|
| labor course | 3 | .825 |
| exercise of a right | 3 | .699 |
| labor sale | 3 | .677 |
| consumption life | 3 | .636 |
| union participation behavior | 5 | .807 |
| Turnover Intention | 3 | .868 |

타당성분석은 탐색적 요인분석의 방법으로 고유값(eigenvalue)이 1이상 되는 요인의 개수를 파악하고, 요인 적재치가 .40이상인 되는 문항을 포함하였으며, 직각 회전방식인 Varimax방식을 이용하여 중복 적재되거나 요인적재치가 .40미만인 항목과 공유치(communality)가 .30이하인 문항은 제거하고, 고유값이 1.0이상인 요인 하나인 경우와 두 개 이상의 요인에 적재된 문항은 제거하는 기준으로 실시하였다. 변수에 대한 탐색적 요인분석 결과 노사갈등을 측정하여 탐색적 요인분석을 실시한 결과 노사갈등을 구성하는 요인은 4개로 분산 설명력이 66.280%로 분석되었다. 또한 노조참여행동에 대하여 측정한 결과 분산 설명력이 57.256%로 분석되었으며, 이직의도는 설명력이 79.322%로 분석되었다. 그런데 확인요인분석을 설계하는 과정에서 각 개념에 대한 측정항목의 수를 조정할 필요성이 제기 되어, 항목묶기 방법을 이용하였다. 이는 연구에 활용한 측정항목의 수를 그대로 활용할 경우 변수의 수가 지나치게 많아 자유도가 높아져 모형의 미지수 계산과정에서 만족시켜야 하는 제약이 많아짐으로써 통계적으로 검증력이 약화될 수 있기 때문이다.

항목묶기(item parceling)란 다변량 잠재변수를 분석

하는 기법에서 가장 빈번하게 사용되는 측정방법으로서 둘 또는 그 이상의 항목을 합산하거나 평균한 집계(aggregate)수준의 측정지표로 정의된다[31]. 통상 개별 항목을 이용하여 분석을 실시하는 것보다 항목묶기를 사용하여 분석을 하는 것이 더욱 유용한 결과를 얻을 수 있는 것으로 지적되고 있다. 항목묶기를 사용할 경우에는 개별항목에 비해 더욱 연속적이고 정규분포화된 특성을 얻을 수 있기 때문에 구조방정식모델에서 일반적으로 채택하는 최우도법(maximum likelihood, ML)과 같은 추정 방법의 가정에 더욱 온전히 접근할 수 있는 장점이 있다 [31,32]. 그리고 Rushton et al.(1983)은 집계의 원리(the principle of aggregation)를 사용하여 다중 지표의 집계 값이 개별지표보다 더욱 안정적인 불편추정량이라고 제시하였다[33]. 또한 항목묶기를 사용하면 개별항목에 비해 추정해야 할 요인적재량이나 측정오차의 분산의 수가 줄어들기 때문에 모델적합도가 개선되는 결과를 얻을 수 있다[32]. 따라서 본 연구에서도 항목묶기의 장점을 바탕으로 측정모델 및 연구모형을 검증하기 전에 노사갈등을 항목묶기를 사용하여 각 구성개념별로 측정지표의 수를 평균하여 단일차원성(unidimensionally)으로 측정모형을 설계하여 분석을 실시하였다[34,35].

<Table 2> Validity Analysis Results

| Variables | item N | Loading | CSRI | AVE |
|---------------------------------------|--------|---------|-------|-------|
| Conflict between Labor and Management | 4 | .9961 | .9984 | .9914 |
| | | .9976 | | |
| | | .9958 | | |
| | | .9975 | | |
| union participation behavior | 5 | .5281 | .9319 | .5844 |
| | | .6927 | | |
| | | .6567 | | |
| | | .7366 | | |
| Turnover Intention | 3 | .9865 | .8886 | .7291 |
| | | .7908 | | |
| | | .7793 | | |

$\chi^2=274.8113$, $df=51$, $GFI=0.9145$, $AGFI=0.8693$, $NFI=0.9660$, $NNFI=0.9631$, $CFI=0.9715$, $RMR=0.02603$

확인요인분석의 결과는 <Table 2>와 같이 적합도는 대체로 높게 나타났으며, 연구단위들에 대한 표준 요인 부하량(standardized loading)이 모두 0.5281이상으로 유의적이며 개념신뢰도가 0.8이상이고 분산추출값이 0.5이상으로 집중타당성이 입증되었다[36,37].

4.2 변수 간의 상관관계

가설을 검증하기 전에 연구 요인들에 대해서 서로의 방향과 관계가 어느 정도인지를 알아보기 위하여 상관관계 계수를 계산한 결과 <Table 3>과 같이 노사갈등과 노조참여행동, 이직의도와는 유의한 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 노조참여행동과 이직의사는 상관관계 계수가 유의수준 0.01에서 유의한 부(-)의 상관관계가 있는 것으로 나타나고 있다. 또한 연구 단위들을 한번에 두 개씩 추출하여 상관관계 계수를 계산한 결과 모든 상관관계 계수들이 통계적으로 유의한 수준에서 1보다 작게 나타나 판별 타당성이 입증되었다[38].

<Table 3> Results of Correlation Analysis

| | Conflict between Labor and Management | union participation behavior | Turnover Intention |
|---------------------------------------|---------------------------------------|------------------------------|--------------------|
| Conflict between Labor and Management | 1 | | |
| union participation behavior | .226** | 1 | |
| Turnover Intention | .217 | -.260** | 1 |

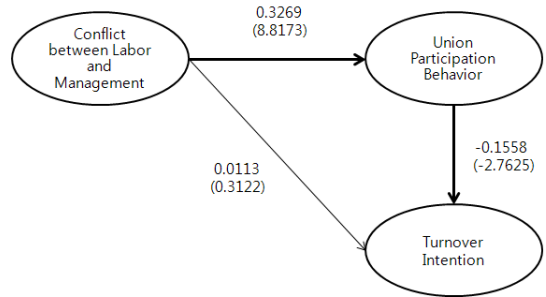
4.3 가설검증

본 연구에서는 구성개념간 상관관계 행렬을 토대로 가설검증을 위하여 LISREL 8.30을 이용하여 분석을 실시하였다. <Table 4>와 같이 연구모델을 전반적 적합지수를 사용하여 적합도를 평가한 결과 χ^2/df 가 3보다 크지만 표본수가 491개로 큰 문제가 없는 것으로 판단되며 AGFI가 적합판단기준에 약간 못 미치지만 다른 지표들이 0.9이상으로 나타나 본 연구모델은 매우 적합도가 높은 모델로 해석된다.

<Table 4> Goodness of Fit Statistics

| | Coefficient | Criteria |
|----------|-------------|--------------------|
| χ^2 | 204.4297 | $\chi^2/df \leq 3$ |
| df | 32 | |
| GFI | .9230 | >0.9 |
| AGFI | .8676 | >0.9 |
| NFI | .9733 | >0.9 |
| NNFI | .9675 | >0.9 |
| CFI | .9769 | >0.9 |
| RMR | .0205 | <0.08 |

각 연구 단위들 간의 관계에 대한 가설을 검증한 결과 얻어진 [Fig. 2]의 관계를 표로 나타내면 <Table 5>와 같다.



[Fig. 2] Structure model analysis

<Table 5> Path analysis results

| Path | direct Effects | Indirect Effects | Total Effects | verification |
|-------------------------|---------------------|---------------------|-------------------|--------------|
| Conflict→ participation | 0.3269 (8.8173)** | | | accepted |
| participation→ Turnover | -0.1558 (-2.7625)** | | | accepted |
| Conflict→ Turnover | 0.0133 (0.3122) | -0.0509 (-2.6891)** | -0.0397 (-1.2680) | rejected |

첫째, 연구가설 I “노사갈등에 대한 인식이 노조참여 행동에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.”를 검증한 결과, 노사갈등이 노조참여행동에 정(+)에 영향을 미치는 것으로 나타났다($\gamma_{11} = 0.3269, t = 8.8173, p < .01$).

둘째, 연구가설 II “노조참여행동은 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.”를 검증한 결과 노조참여행동은 이직의도에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta_{21} = -0.1558, t = -2.7625, p < .01$). 이러한 결과는 Iverson · Currivan(2003)[22]연구결과와 일치하는 것으로 노동 조합에 참여하여 함께 행동함으로써 구성원들의 권리행사가 높아짐에 따라 이직의도가 적어지게 됨을 의미하는 결과라 할 수 있다.

셋째, 연구가설 III “노조참여행동은 노사갈등에 대한 인식이 이직의도에 미치는 영향을 매개할 것이다.”를 검증한 결과, 노사갈등이 이직의도에 미치는 직접효과는 (계수= 0.0133, $t=0.3122, p > .05$)로 영향을 미치지 않으며, 간접효과는 (계수= -0.0509, $t=-2.6891, p < .01$)로 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 노조참여

행동은 노사갈등과 이직의도와와의 관계에서 매개역할을 하는 것으로 나타났다.

5. 결론

본 연구는 노사갈등이 이직의도에 미치는 영향에 있어서 노조참여행동의 매개 요인으로서의 역할을 할 것인가라는 가설을 검증해 보고자 하는데 연구의 목적을 두었다. 이러한 연구 목적을 위해서 노사갈등을 독립변수로 설정하고 이직의도를 종속변수로 설정한 뒤, 노조참여행동을 매개변수로 설정하여 분석하였다.

연구결과는 다음과 같다.

첫째, 노사갈등이 노조참여행동에 정(+의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 좌절·공격 가설에서 제시한 바와 같이 갈등으로 인한 좌절이 분노를 유발시키고 분노가 공격성을 만들어 내어 그 결과로 투쟁 또는 도피 반응을 보이게 되는 것으로 설명할 수 있다. 노사갈등을 경험한 근로자는 투쟁의 반응으로 회사에게 갈등해소를 강제하도록 노조의 영향력을 강화하는 행동을 함으로서 갈등을 해소시키기 위한 수단으로써 사용하는 것으로 볼 수 있다[2].

둘째, 노조참여행동은 이직의도에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 노조원들의 노동조합참여를 강화하고 조합원들의 노조에 대한 지지와 결속을 확대시켜 나감으로서 노조원들의 이익과 욕구를 충족시켜주기 때문일 것이다. 따라서 노조원들의 이익과 욕구에 민감히 반응하고 이를 통하여 노조의 필요성과 가치를 지속적으로 제고시키기 위한 노력이 필요하다.

셋째, 노조참여행동은 노사갈등과 이직의도와와의 관계에서 매개역할을 하는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 갈등에 따른 근로자의 반응은 공정성 이론에서 제시하는 근로자 반응과 유사하다. 근로자의 갈등의 인식은 조직의 과소 보상과 유사성을 가지므로 투입·산출의 비율을 낮추기 위한 태도를 형성한다. 이때, 조직의 의무에 대한 부분인 산출은 근로자가 통제할 수 없으므로 투입에 대한 조절을 통해 비율을 낮추게 된다. 즉, 갈등의 결과로서 근로자의 태도변수인 이직의도를 높아진다고 할 수 있다.

따라서 연구결과 노조참여행동의 매개효과가 있다는

것은 노조원들의 노동조합참여를 강화하고 조합원들의 노조에 대한 지지와 결속을 확대시켜 나가야 한다는 것을 의미한다. 그렇기 위해서는 노조지도부가 노조원들의 이익과 욕구에 민감히 반응하고 이를 통하여 노조의 필요성과 가치를 지속적으로 제고시키기 위한 노력이 필요하다. 노동조합은 근로자가 사용자를 상대로 집단적으로 단결함으로써 노동자의 결속력을 강화하고 이를 바탕으로 조합원들의 요구와 공동이익을 달성하고자 자발적으로 조직한 단체이기 때문이다.

본 연구는 다음과 같은 한계점을 가지고 있다.

첫째, 조직의 성과와 관련된 결과변수로서 이직의도 변수 하나만을 검토하였는데 노사갈등과 노조참여행동 요인이 조직몰입, 직무만족, 조직시민행동, 혁신행동 등 훨씬 더 많은 변수에 영향을 미칠 수 있다. 앞으로는 기업에서의 노사갈등과 노조참여행동의 영향관계와 관련된 연구들이 지속적으로 발전되기를 바란다.

둘째, 가설검증을 위해 요구되는 표본요건을 충족시켰다 할지라도 대전시와 충청남·북도지역의 기업들만을 대상으로 하였다는 점에서 연구결과의 일반화에 한계가 있을 수 있다. 또한 한 시점에서 동일한 응답자들이 연구상의 주요 개념에 대한 모든 응답을 제공하였다는 점에서 common method variance의 문제를 극복하지 못하고 있다. 따라서 상황적 특이성이 관찰 될 수 있기 때문에 향후에는 보다 다양한 지역, 업무 및 산업으로 확장된 연구가 필요할 것이다.

REFERENCES

- [1] H. I. Jeong, & G. W. Moon, "The Analysis of Worker's Effect by Perceptions about Industrial Relations Conflict in Small and Medium Business," *Journal of Human Resource Management Research*, Vol. 14, No. 2, pp.189-208, 2007.
- [2] Se-Ho Park, "The Impact of Conflict between Labor and Management on Union Participation Behavior," Ph.D. Dissertation, Graduate school of Dankook University, 2010.
- [3] B. Klandermans, "Psychology and trade union participation: Joining, acting, quitting," *Journal of*

- Occupational Psychology*, Vol. 59, pp.189-204, 1986.
- [4] A. Shirom, "Union militancy: Structural and personal determinants," *Industrial Relations*, Vol. 16, pp.152-162, 1977.
- [5] S. Bacharach, P. Bamberger, & S. Conley, "Professional and workplace control : Organizational and demographic models of teacher militancy," *Industrial Relations Review*, Vol. 43, pp.570-586, 1990.
- [6] T. I. Chacko, "Member participation in union activities: Perceptions of union priorities, performance, and satisfaction," *Journal of Labor Research*, Vol. 4, pp.363-373, 1985.
- [7] J. G. March, & H. A. Simon, "Organizations," New York: John Wiley & Sons Inc., 1958.
- [8] F. X. Goeddeke, & J. D. Kammeyer. Mueller, "Perceived support in a dual organizational environment: Union participation in a university setting," *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 31, pp.65-83, 2010.
- [9] S. Aryee, & Y. A. Debrah, "Members' participation in the union: An investigation of some determinants in Singapore," *Human Relations*, Vol. 50, pp.129-147, 1997.
- [10] M. M. Perline, & V. P. Lorenz, "Factors influencing member participation in trade union activities," *American Journal of Economics and Sociology*, Vol. 29, pp.425-437, 1970.
- [11] M. Sverke, G. N. Chaison, & A. Sjöberg, "Do union mergers affect the members? Short . and long . term effects on attitudes and behavior," *Economic and Industrial Democracy*, Vol. 25, pp.103-124, 2004.
- [12] R. Y. Park, & K. S. Kim, "The Effects of Union Members' Perceptions of Union Characteristics on Union Participation : A Focus on Relative Deprivation, Social Identity, and Collective Efficacy," *Korean Journal of Management*, Vol. 14, No. 3, pp.1-40, 2006.
- [13] K. G. Lee, "The Effects Of Union Members' Perceptions Of Organizational Justice On Union Participation," *Journal of Human Resource Management Research*, Vol. 16, No. 2, pp.151-177, 2009.
- [14] J. M. Magenau, J. E. Martin, & M. M. Peterson, "Dual and unilateral commitment among stewards and rank and file union members," *Academy of Management Journal*, Vol. 31, pp.359-376, 1988.
- [15] C. V. Fukami, & E. W. Larson, "Commitment to company and union: Parallel models," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 69, No. 3, pp.367-371, 1984.
- [16] J. Barling, C. J. Fullagar, & E. K. Kelloway, "*The union and its members*," New York: Oxford University Press, 1992.
- [17] Y. Jeong, "Determinants of employee multiple commitments to the company and union in Canada and Sweden: Parallel models," *Unpublished doctoral dissertation*, University of Iowa, 1990.
- [18] J. Martin, J. Magenau, & M. Peterson, "Variables related to patterns of union stewards commitment," *Journal of Labor Research*, Vol. 7, No. 4, pp.323-336, 1986.
- [19] A. W. Chan, E. Snape, & T. Redman, "Union commitment and participation among Hong Kong firefighters: A development of an integrative model," *International Journal of Human Resource Management*, Vol. 15, pp.533-548. 2004.
- [20] J. B. Fuller, and K. Hester, "The impact of labor relations climates on union participation process," *Journal of Research*, Vol. 19, pp.113-127, 1998.
- [21] C. Fullagar, & J. Barling, "Dual commitment in aggressive and protective unions," *Applied Psychology: An International Review*, Vol. 39, pp.93-104. 1991.
- [22] R. D. Iverson, & D. B. Currivan, "Union participation, job satisfaction, and employee turnover: An event-history analysis of the exit-voice hypothesis," *Industrial Relations*, Vol.42, No. 1, pp.101-105, 2003.
- [23] F. Luthans, "*Organizational Behavior*," New York : McGraw-Hill, Inc., 4th ed, pp.386-396, 1985.

- [24] J. R. Schermerhorn, J. G. Hunt, and R. N. Osborn, "Managing Organizational Behavior," 2nd ed, New York : John Wiley and Sons, Inc., pp.518-520, 1978.
- [25] C. L. Yoo, and K. H. Lee, "The Effects Organization Conflicts Influences to Separation Propensity," *Journal of Human Resource Management Research*, Vol. 6, pp.67-95, 2003.
- [26] Yeon-Hee Park, "Effects of Union Workers' Organizational Conflict on the Dual Commitment in General Hospital," Ph. D. Dissertation Graduate School of Hanyang University, 2009.
- [27] E. K. Kelloway, & J. Barling, "Member's participation in local union activities: Measurement, prediction, and replication," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 78, No. 2, pp.262-279, 1993.
- [28] J. P. Meyer, & N. J. Allen, "Testing the side-bet Theory of Organizational Commitment ; Some Methodological Considerations, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 69, pp.372-378., 1984.
- [29] W. H. Molbey, "Employee Turnover : Cause, Consequences, and Control," M. A : Addison-Wesley, 1982.
- [30] Eun-key Hwang, "Study on the Antecedents and Age Effects of IT Workers' Turnover Intentions," Master's thesis. Graduate school of Ehwa Womans University, 2007.
- [31] T. D. Little, A. William, G. S. Cunningham, and K. F. Widaman, "To Parcel or Not in Parcel : Exploring the Question, Weighing the Merits," *Structural Equation Modelling*, 9, No. 2, pp. 151-173, 2002.
- [32] R. P. Bagozzi, and T. F. Heatherton, "A General Approach to Representing Multifaced Personality Constructs: Application to State Self-esteem," *Structural Equation Modeling*, Vol. 1, pp.35-67, 1994.
- [33] J. Rushton, C. Philippe, J. Brainerd, and P. Michael, "Behavioral Development and Construct Validity: The Principle of Aggregation," *Psychological Bulletin*, Vol. 94, No. 1, pp.18-38. 1983.
- [34] J. E. Mathieu, and J. L. Farr, "Further Evidence for the Discriminant Validity of Measures of Organizational Commitment, Job Involvement, and Job satisfaction," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 76, No. 1, pp.127-133, 1991.
- [35] R. H. Moorman, and B. P. Niehoff, "Does Perceived Organizational Support Mediate the Relationship between Procedural Justice and Organizational Citizenship Behavior?," *Academy of Management Journal*, Vol. 41, pp.351-357, 1998.
- [36] J. C. Anderson, and W. G., David, "Structural Equation Modeling in Practice: A Review and Recommended Two-Step Approach," *Psychological Bulletin*, Vol. 103, No. 3, pp.411-423, 1988.
- [37] H. Sujan, B. A. Weitz and N. Kumar, "Learning Orientation, Working Smart and Effective Selling," *Journal of Marketing*, Vol. 58, July, pp.39-52, 1994.
- [38] C. Fornell, & D. F. Karcker, "Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error", *Journal of Marketing*, Vol. 156, pp.39-50, 1981.

한진환(Han, Jin Hwan)



- 2000년 8월 : 청주대학교 경영학과 (경영학박사)
- 2015년 4월 ~ 현재 : 충청대학교 경영회계학부 겸임교수
- 관심분야 : 노사갈등, 노조참여행동, 이직의도
- E-Mail : han9597@naver.com