

노사분규 사업장 내 노동조합 조합원의 집단따돌림에 관한 탐색적 연구

안성은¹, 이동연², 채준호^{3*}

¹전북대학교 경영학과 강사, ²전북대학교 경영학과 박사과정, ³전북대학교 경영학부 교수

An Exploratory Study on Group Bullying of Labor Union Members in Labor-Management Disputes

Sung-Eun An¹, Dong-Yeon Lee², Jun-Ho Chae^{3*}

¹Part-time Lecturer, Department of Business Administration, Chonbuk National University

²Ph. D. Course, Department of Business Administration, Chonbuk National University

³Professor, Department of Business Administration, Chonbuk National University

요 약 본 연구결과는 선행연구와 같이 피해자의 작업동기 상실, 조직 불신, 신경과민, 이직의도 증가, 좌절감, 스트레스와 감응저항, 무력감과 소외감을 나타냈다. 노동조합이라는 집단의 부정적인 힘에 눌려 일개 개인이 대항하거나 해결책을 찾을 수 없는 현실에 분노를 경험하였다. 또한 노조의 집단 따돌림에 대한 조합원의 두려움이라는 심리적 요인들이 파업에 합류하지 않은 노조원, 노조에 미가입한 근로자들에게 압력요소로 작용하여 기존 노동조합 노조원의 이탈을 방지하는데 영향을 미치는 것으로 나타났다. 노동조합의 집단따돌림 행동이 비록 집단의 목적을 달성하는데 효과가 있다고 하더라도 윤리적이어야 할 조직이 윤리적으로 벗어나는 모습을 보인다는 점에서 집단따돌림 행동이 타당한가에 대한 문제를 고려해 볼 필요가 있다.

주제어 : 파업, 집단따돌림, 노노갈등, 심층면접, 질적연구

Abstract The results of this study showed that victim 's job motivation, organizational distrust, nervousness, turnover intention, frustration, stress and resistance, powerlessness and alienation were similar to previous studies. I was overwhelmed by the negative force of the collective union and experienced anger in the reality that one individual could not resist or find a solution. In addition, psychological factors such as union members' fear of union bullying were found to have a positive effect on the union members who did not join the strike and those who did not join the strike. It is necessary to consider the question of whether the group bullying behavior is valid in that the union bullying behavior of the union is effective in achieving the purpose of the group,

Key Words : Strike, Bullying, Non-Conflict, In-depth interview, Qualitative Research

1. 서론

1.1 연구의 필요성

직장 내 집단 따돌림(mobbing) 현상의 가장 큰 특징

은 그 양상이 청소년 사회의 집단 따돌림(mobbing)에 비해 훨씬 더 은밀하고 자연스럽게 진행된다는 데 있다 [1]. 이는 직장 내 집단 따돌림(mobbing)이 청소년들과 달리 폭력을 수반하지 않고, 따돌림의 피해를 보는 쪽 역

*Corresponding Author : Jun_Ho chae(jhchae@jbnu.ac.kr)

Received June 28 2019

Accepted September 20, 2019

Revised July 31, 2019

Published September 28, 2019

시 그 피해를 속으로 삭이거나 직장을 그만두는 식으로 아예 도피해 버리기 때문에 문제의 심각성이 더욱 크다 [2]. 집단따돌림(mobbing)의 가해자는 자신보다 더 강한 대상이며 상대방은 개인이 아닌 집단이기 때문에 혼자 힘으로 가해 집단을 상대하기에 역부족임을 알게 된다. 집단 따돌림(mobbing) 피해 조합원들이 감당하기 어려운 심적 고통을 경험함으로써 조합원 개인뿐만 아니라 조직에도 부정적인 영향을 미치기 때문에 관리자는 피해자의 내적 특징과 원인을 조망하는 한편, 따돌림에 대한 인식 개선이 더욱 더 필요하다고 하겠다[3,4].

학교에서 학생들 사이에 벌어지고 있는 학교폭력과 왕따 문제가 매우 심각한 사회문제로 대두된 상황에서 이런 집단 따돌림(mobbing)과 괴롭힘이 어린 학생들 사이에서 현상에서 그치지 않고 성인들의 사회에서도 만연해 있다는 조사결과가 드러나고 있다. 학교에서는 학생들이 입시에 대한 부담과 따돌림으로 자살을 하고(국제노동브리프, 2014), 군대에서는 병사들이 폭력과 모멸감으로 죽거나 자살을 한다. 학교 내 따돌림에 대해서는 진작부터 논의되어 처방들이 제시되었다. 군대 내 따돌림에 대해서는 최근 사회적 논의가 시작되었지만 직장 내 따돌림은 아직까지 사회적 의제로써 이슈화가 되지 못하고 있는 실정이다.

또한 현재까지 이루어지고 있는 집단따돌림(mobbing)과 집단압력에 대한 기존 연구들 대부분 놀이나 학교생활에 초점이 맞추어져 왔으며, 최근에는 연구가 일부 이루어지고 있지만 대부분 비조직적이고 자생적인 동료들 간 현상일 뿐, 집단이 행위의 주체가 되어 집단 따돌림(mobbing)행동을 사용하는 경우에 대한 연구는 미흡한 실정이다[5-7].

이에 본 연구는 집단 따돌림(mobbing)을 경험한 조합원의 노동조합활동은 어떤 의미를 부여하는지를 파악하고, 노동조합원 또는 비 노동조합원 사이에 일어나는 심리적 사회적 고통에 대한 기술과 조합 활동 중에 발생하는 집단 따돌림(mobbing)의 가해자들 대해 어떤 방법 등으로 대처하는지를 연구하는 것이다[8].

노동조합이 조직의 단결강제를 위하여 집단따돌림(mobbing)과 같은 행동을 사용하여 노조원의 집단행동을 유도하는 활동이 노동조합에게 효과적이고 윤리적으로 타당한가를 규명하는 것은 현재의 노동조합의 노동운동의 효과성을 파악하는데 있어서 많은 시사점을 줄 것으로 예상된다[9,10].

1.2 연구문제

노사분구 사업장 내 집단따돌림 피해 조합원의 심리적

고통에 대한 탐색적 연구진행에 대한 문제를 다음과 같이 설정하였다.

- 1) 노동조합의 집단 따돌림이 조직 구성원인 노동조합원 또는 비 노동조합원 사이에 일어나는 심리적 사회적 고통의 특성은 어떠한가?
- 2) 조직 구성원들이 가지게 되는 노조 갈등의 의미와 본질, 합리적인 대처방안, 노동조합 활동에 미치는 영향은 무엇인가?

2. 선행연구의 검토

2.1 직장 내 집단따돌림에 대한 선행연구

직장 내 집단 따돌림에 관한 연구는 1990년대 이후 이루어지기 시작하였으며, 직장에서 발생하는 성인 간 집단 따돌림은 육체적인 공격보다 언어적, 심리적 공격 등의 간접적 형태로 나타나기에 학교에서 청소년들의 집단 따돌림에 비해 연구가 어려운 실정이다. 직장 내 괴롭힘 발생률은 연구대상 집단과 질문의 내용, 연구의 괴롭힘에 대한 정의등 차이에 따라서 차등하게 나타난다. 스웨덴의 15~74세의 노동인구의 대표적인 표본 집단을 조사한 결과, 응답자 3.5%가 6개월 이상 기간 동안 비윤리적이거나 적대적인 행위를 주 1회 이상 경험하였다고 답했다. 직장 내에서 집단따돌림의 피해자들을 조사한 결과, 심리적인 부적응, 우울증, 사회적인 고립감, 낙인, 의기소침, 집중력 저하, 성과·사고장애, 분노, 자기회외감, 신경과민, 좌절감과 죄책감, 낮은 자기존중감, 육체적인 장애등을 호소하였다[11,12].

또한 윤리적 관점에서도 집단의 목적 달성을 위해서 조직 내 구성원들을 대상으로 집단 따돌림 행동은 그 행위에 있어 정당성을 인정받을 수 없다. 구성원의 자신감과 자존심 파괴, 수치심과 정체성 손상, 사기저하 등을 초래하기 때문이다.

더욱이 이와 같은 행동은 집단과의 심리적 계약 위반을 초래하여 조직과 심리적 거리를 만들고 물결효과(ripple effect)를 일으켜 결과적으로 부정적·패배적 현상을 집단 내에 확산시킬 가능성도 있다[13].

2.2 노동조합과 집단따돌림에 대한 선행연구.

집단과 조직 구성원간의 관계는 조직 내 노동조합을 중심으로 한 노조구성원들에 대해서도 그 관계가 성립한

다고 할 수 있다. 특히 사업 현장에서 발생하는 노사분규와 같은 상황에서 노동조합은 노조 조합원의 이탈을 방지하기 위한 감시와 처벌행동, 가령 비협조적 조합원에 대한 비난하거나, 감시, 견제, 파업 중 그룹에서 이탈한 조합원들과 그 이탈자 가족들을 괴롭게 하기 등의 방법을 통하여 조합원으로 하여금 노조에서 이탈하는 것에 대한 두려움을 갖게 한다. 노조에 비협조적이거나 파업에서 이탈하는 조합원을 반노조 인물이라는 낙인을 찍어 집단적으로 괴롭히거나 수모를 주는 행동을 전개하기도 한다. 그런 피해를 당한 조합원 중에 심각한 경우 정신적 고통으로 인해 정신치료를 받아야 하는 경우가 발생하고 있어 노조의 집단 따돌림의 행동은 노조원으로 하여 따돌림에 대한 두려움을 형성하도록 하여 노조의 노선에 동조하게 하는 심리적인 관계를 만든다고 할 수 있다[14,15].

3. 연구설계

3.1 자료수집

본 연구 참여자 선정은 적합한 대상자를 인위적으로 표집 하는 유의적 표집방법(purposeful sampling)과 눈덩이 표집방법을 활용하였다. 표집대상은 2011년 7월 1일 시행된 복수노조 시행 이후 비정규직 노동조합의 투쟁 사업장이 되었던 A사업장 청소근로자 중 노동조합으로부터 집단따돌림을 경험한 근로자를 대상으로 하였다. 연구 참여자들을 선정하기 위하여 해당과 팀장을 만나 연구목적을 설명하였으며, 인터뷰 가능한 직원을 소개 받아 연구를 진행하였다

연구 질문은 집단따돌림을 당하면서 어떤 것들을 느끼게 되었는지, 힘든 점은 무엇인지, 동료들에 대해 어떤 생각이 들었는지, 집단따돌림을 당하고 난 뒤에 어떻게 행동하고 대처하였는지, 관계회복을 위하여 어떤 노력을 하였는지를 있는 그대로 파악하는데 초점을 맞췄다.

연구 참여자의 일반적인 특성은 청소용역 비정규직 종사자이며, 성별은 모두 여성으로 구성되었다. 연구 참여자 중 일부는 사업장에 제1노조가 결성 시 노조에 가입하였으나, 노조의 파업과정에는 참여하지 않았으며 일시 탈퇴 후 재가입한 경력을 가지고 있으며, 일부 연구 참여자는 제1노조에 미가입한 상태로 있다가 제1노조에 가입하였다.

노사분규 과정 중 집단 따돌림 발생에 대한 전체적인 이해를 돕기 위해 A사업장의 노사분규 발생원인과 노사분규 발생에서 종결까지 진행과정을 요약하였다.

연구 참여자의 사업장은 청소용역을 주요사업으로 운영하는 회사로 복수노조 설립법이 시행된 2011년 7월 1일을 기준으로 이전과 이후 설립된 2개의 노동조합이 존재하는 기업이다. 법이 시행되기 전 설립된 노조(이하 '제1노조'라 한다)와 이후 설립된 노조(이하 '제2노조'라 한다)의 A사업장 직원은 350명으로 노조현황은 다음 Table 1 과 같이 산별노조인 제1노조 115명, 기업노조인 제2노조 212명, 비노조원 23명으로 구성되어 있었다.

Table 1. Unions in the workplace

| Division | Union unit | Number of members | Date of establishment |
|--------------|------------------|-------------------|-----------------------|
| First union | Industrial union | 115 | 2011. 6. 14. |
| second union | Corporate union | 212 | 2011. 7. 7. |

심층면접은 개방적이고 반 구조화된 질문형식을 사용하였으며 반 구조화된 질문을 살펴보면 다음과 같다.

- 1) 직장에서 집단따돌림을 경험한 적이 있나요?
- 2) 경험이 있다면 구체적으로 어떠한 경험들이 있었나요?
- 3) 무엇 때문에 동료들로부터 자신이 집단따돌림을 당한다고 생각하나요?
- 4) 동료들로부터 집단따돌림을 당할 때 귀하는 어떠한 느낌이 들었나요?
- 5) 집단따돌림을 당할 때 귀하는 어떠한 생각이 들었나요?
- 6) 집단따돌림을 당한 뒤 귀하는 그 동료들에 대해 어떠한 생각이 들었나요?
- 7) 동료들로부터 집단따돌림을 당하고 난 뒤 귀하는 어떻게 행동을 하고 대처했나요?
- 8) 집단따돌림을 동료들로부터 당할 때 어떤 점이 고 통스러웠나요?
- 9) 집단따돌림이 자신의 직장생활에 어떠한 영향을 주었다고 생각하십니까?
- 10) 동료들과 관계 회복을 위해 귀하는 어떤 노력을 하였나요?

3.2 질적 연구의 엄격성 확보를 위한 노력

질적 연구는 연구 참여자의 경험적 진술 등을 통해 기술되어 지므로 자료의 엄격성과 윤리적 고려가 중요시 된다(Guba & Lincoln, 1989). 엄격성은 첫째, 중립성 교수로 연구시작부터 종결까지 자기 성찰과 민감성을 높이고자 노력, 상호 주관성 확보를 위해 전문가와 의견교

환, 비교 검토 실시 등 활발한 피드백 교환을 실시하였다. 둘째, 자료의 수집과 분석은 연구방법의 정확한 과정, 자료수집 및 분석과정을 상세히 기술하여 일관성을 유지하였고, 질적 연구 경험이 풍부한 학자에게 연구결과 평가 의뢰 하였다. 셋째, 연구결과와 연구대상자의 내용 일치를 위하여 연구 참여자 중 일부를 선정, 일부 결과에 대한 피드백을 최종 결과에 반영하였다. 넷째, 적용성(applicability)을 위해 노사관계 전공자, 노사관계 연구자에게 연구 결과에 대한 의견을 들은 후 최종 논문을 작성하였다.

질적 연구에 있어 윤리적 고려 사항으로 연구 참여자의 권리를 보호하기 위하여 비밀보장 및 익명을 사용할 것과 인터뷰 내용은 학문적 용도로만 활용하고 사용하지 않을 것이라는 내용과 문서화된 연구동의서에 동의를 얻고 면담을 시행하여야 한다(신경림 등, 2005). 이에 본 연구는 연구 참여자의 권리보호, 비밀보장 등 제반 준수 절차에 따라 시행하였다. 특히 연구 참여자의 면담과정에 있어 진술 내용을 기록하는 과정에서 연구 참여자의 성명을 익명으로 제시하였으며, 기타 연구 참여자의 직장 등 정보에 대해서도 연구 참여자의 신상정보 등이 나타나지 않도록 수정하였다. 면담에 있어 녹음을 진행하는 것에 대해서는 면담 때 마다 상황을 연구 참여자에게 설명하였고 참여자의 동의를 얻었다.

동의서에는 연구 참여자가 본 연구 진행에 있어 자발적인 의지에 의해 참여하였음과 본 연구 진행 도중이라도 연구 참여를 원하지 않을시 연구 참여를 거부할 수 있음을 기술하였고, 본 연구 과정에 수집된 자료 분석에서 있어서도 윤리적인 문제들이 발생하지 않도록 주의를 기울였다. 연구 참여자와 면담 시 녹음된 모든 내용은 본 연구가 종결될 시에 폐기하기로 하였다.

4. 연구결과 분석

본 연구 자료의 분석은 공동연구자와 함께 자료수집과 동시에 진행하였다. 자료 분석은 Elo와 Kyngas (2008)가 제시한 연역적 내용분석 방법에 따라 수행하였다. 자료 분석의 기본적인 절차는 종사원의 심층면접의 녹취록에 대한 개방코딩(open-coding)과 의미단위들을 작성하는 작업을 반복적으로 수행하였다. 또한 이들 개념들을 하위범주로 재분류하고, 범주들의 연계성을 고려한 다음 다시 범주들을 만들어 나가는 과정으로 진행되었다. 참여자들의 진술내용을 반복하여 읽으면서 참여자들이 보편적으로 체험한 내용을 취하여 코딩을 하였다. 분석과정에

공동연구자와 함께 전체 자료와 범주 분석 결과를 기술하는 과정에서 중복되는 내용들이 없도록 연구결과를 확인하는 작업을 하였으며 연구자 개인의 임의로 의미를 부여하거나 유추하여 해석하는 오류를 범하지 않도록 하였다.

이러한 과정을 거쳐 핵심적인 범주들을 찾았으며, 새로운 범주들은 기존의 범주들과 지속적으로 비교하는 과정을 거쳤다. 마지막으로 핵심적인 주제들을 발견해 갔다. 연구 참여자들과의 인터뷰를 통해 수집된 자료를 분석한 결과 총 62개의 개념들이 나타났으며, 이는 14개의 하위범주, 7개의 상위범주로 요약화 되었다. 도출된 상위 범주들을 통해 구체적인 범주 결과를 살펴보았다.

4.1 심적고통

4.1.1 모욕감

집단따돌림을 경험한 참여자들은 파업에 동참하지 않거나, 노조원이 아니라는 이유로 심한 욕설로 모욕감을 느꼈으며, 거의 같이 말도 하지 않고, 끼리끼리 다니면서 참여자들을 따돌렸고, 그러한 따돌림으로 오랫동안 배신감과 상처를 받은 것으로 나타났다.

4.1.2 배신감

연구 참여자 중 가장 참기 힘든 고통은 자신보다도 가족들을 찾아가서 심한 욕설을 하고, 모욕을 준 행위에 대해서는 오랫동안 심적 고통으로 자리 잡고 있는 것으로 나타났다. 직장동료로 동고동락하며 정을 쌓았던 지난날을 생각해보며 직장과 별개의 문제라고 생각한 가족에게까지 욕설하는 모습을 보며 치유하기 어려운 깊은 상처로 자리 잡게 되었다.

4.1.3 원수처럼 대함

연구 참여자가 재직 한 회사에 노동조합이 생긴 이후 노동조합에 가입하지 않은 직원과 노동조합에 가입한 직원들 사이는 소원해졌으면 서로를 원수 대하듯 하였다. 동료들 끼리 잘 지내왔고 동료들의 사이가 좋았는데 회사에 노동조합이 생기고 나서부터 비노동조합을 모른 채하며 따돌림한 것으로 나타났다.

4.1.4 서러움

노동조합에 가입하지 않은 직원들은 잘 못한 점이 없음에도 노동조합에 가입하지 않았다는 이유만으로 노동조합 조합원으로부터 서러움을 당하였으며 직장을 그만두고 싶은 심적 고통을 경험하였다.

4.2 고립감

4.2.1 숨어서 지냄

10년 동안 잘 지내던 동료들이 하루아침에 원수가 되어 숨어서 지내야 하였고, 직장 내에서 식사뿐만 아니라 대화조차도 단절된 상태에서 고립된 생활을 했던 것으로 나타났다. 또한 숨어서 일을 해야 했고, 서로가 연락을 취하면서 노조원을 피해 각자 맡은 일 외에 노조원에 해야 할 구역까지 힘들게 일을 한 것으로 나타났다.

4.2.2 거리감

장기간의 파업 이후 회사가 노동조합의 요구사항을 수용하여 정상적인 생활로 복귀하여 업무를 수행하는 중 노동조합의 파업기간 동안 파업에 참여하지 않은 연구 참여자들은 파업에 참여한 조합원들과는 거리감을 느끼고 있었으며 기존처럼 서로 동료애를 느낄 수 없는 생활을 한 것으로 나타났다.

4.2.3 따로 지냄

일부 연구 참여자는 노동조합에 가입하지 않은 이유로 인하여 정상적인 업무 수행 중에도 노조원들로부터 따돌림을 당하였으며, 직장에서 노조원들과 비노조원들은 따로 지내는 등 예전처럼 동료사이로 지내지 못하는 것으로 나타났다.

4.3 불신감

4.3.1 노조에 대한 불만

연구 참여자들의 '노조에 대한 불만' 내용으로는 과하게 회사 측에 요구하는 면이 있다고 생각하고 있었으며, 노조가입을 하지 않은 자신들을 따돌림 하는 것에 대해 답답함을 호소하였다. 정당하게 사측에 요구를 하고 그 요구조건을 들어줘야 되고, 마찰 없이 회사생활을 하고 싶은 것으로 나타났다. 노동조합원으로서 4차례에 걸친 장기간의 노사분규 과정 중 파업에 동참 하지 않은 주요 이유는 장기간의 파업기간 동안에 무노동 무임금에 따른 생활의 문제가 가장 커다란 이유 중 하나였고, 대화보다는 파업으로 문제를 해결하려는 노조지부장의 결정에 공감하지 못했던 것이다.

4.3.2 노조가입거부

연구 참여자 중 일부는 회사에 직원들의 요구사항을 전하고 요구를 들어주지 않을 경우 노동조합에 가입하는

게 옳다고 생각하였으며 노조의 지나친 파업행위에 대한 반감을 가지고 있는 것으로 보였다.

4.4 불안감

4.4.1 고용에 대한 불안

연구 참여자들은 노조에 가입하지 않음으로써 회사를 그만두야 하는 경우가 있을 수도 있고, 다른 회사로 옮겨 가야 할 상황이 생길 수도 있다는 고용에 대한 불안감을 느끼는 것으로 나타났다.

4.5 원망함

집단따돌림을 경험한 참여자들은 사측과 노측 사이에서 중간간부들이 제대로 일을 처리하지 못하여 자신들이 피해를 봤다고 느끼고 있었고 노조원과 자신들 사이가 더욱 악화되어 갈등을 겪은 것으로 나타났다.

4.6 간절함

참여자들은 조금이라도 노조원들과의 관계회복을 위해 결국 노조가입을 하게 되었으며 가입을 하고 난 이후 노조원을 대할 때 조금은 편해지긴 했지만 아직도 노조 가입의 필요성을 강하게 느끼고 있지는 않은 것으로 나타났다. 또한 노조원이 되었음에도 불구하고 지난 상처들로 인해 진솔한 대화를 하거나 친밀감을 갖고 지내는 것은 아닌 것으로 나타났다.

4.7 긍정적 이해

4.7.1 현실을 받아들임

참여자들은 파업 당시 회사로부터 보호를 받고 있었다고 생각하고 있었으며, 자신들을 위해 배려를 해주고 노동에 대한 보상과 처우들에 대하여 만족하고 있음 보였다. 또한 노조원들이 왜 그랬는지 이해하게 되었고 가까워지기 위해 서로가 노력하고 있는 것으로 나타났다.

5. 결론

5.1 연구 결론 및 시사점

연구결과는 선행연구와 같이 피해자의 작업동기 상실, 조직 불신, 신경과민, 이직의도 증가, 좌절감, 스트레스와 감응저항, 무력감과 소외감을 나타냈다. 연구 참여자들은 노동조합의 따돌림에 대한 심리적 고통과 이러한 집단

따돌림 사건이 있을 때 자신들을 보호해주고 대변해줘야 할 회사와 관리자의 미미한 처사에 대해 원망하면서 분노 모습을 가지게 되었으며 노동조합이라는 집단의 부정적인 힘에 눌려 일개 개인이 대항하거나 해결책을 찾을 수 없는 현실에 분노를 경험하였다. 또한 노조의 집단따돌림에 대한 조합원의 두려움이라는 심리적 요인들이 작업에 합류하지 않은 노조원, 노조에 미가입한 근로자들에게 압력요소로 작용하여 기존 노동조합 노조원의 이탈을 방지하는데 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 집단따돌림은 부정적, 패배적 현상을 집단 내에 확산시킬 가능성이 있는 것으로 나타났다. 노동조합의 집단따돌림 행동이 비록 집단의 목적을 달성하는데 효과가 있다고 하더라도 윤리적이어서 할 조직이 윤리적으로 벗어나는 모습을 보인다는 점에서 집단따돌림 행동이 타당하기에 대한 문제를 고려해 볼 필요가 있다.

본 연구의 시사점으로 집단따돌림이 종업원 개인에게는 직장에 대한 소속감 결여, 직무만족 감소, 자신감 상실, 신경쇠약 및 우울증 등과 같은 스트레스성 장애를 유발하고, 조직 측면에서는 종업원의 근로의욕상실과 병가 등으로 인한 생산성 감소, 종업원의 이직으로 인한 이직 비용 등이 발생하며, 사회 전체적으로는 근로자들의 의료 보험 비용발생 등 직장 내 집단 따돌림으로 인한 영향은 피해 당사자인 종업원 개인과 소속된 조직뿐만 아니라 사회 전체적으로 부정적인 결과를 야기할 것이라는 선행 연구처럼 노사 분규 사업장 내 노동조합의 집단따돌림으로 인한 노조 조합원에게도 동일하게 발생하는 점을 확인할 수 있었다.

노동조합의 집단따돌림으로 인해 노동조합에 대한 이러한 부정적인 감정의 발현은 노동조합에 대한 충성심과 동일시 등 조합원의 노조몰입을 낮추는 동시에 상대적으로 조합원이나 비조합원이 회사에 대한 긍정적인 감정과 조직에 대한 후호적 태도를 형성하게 되며, 노동조합을 회사의 대체수단 생각하였던 인식들이 부정적으로 변함에 따라 회사에 대한 조직 몰입이 상승 할 것으로 예상할 수 있다.

노동조합이 그 존립 근거인 근로조건 유지 및 개선 등의 기능을 제대로 수행하지 못하여 노조원의 기대를 충족시키지 못할 경우, 노조원은 그들의 권리가 침해받은 것으로 보아 노동조합에 대한 심리적 계약위반을 인식하게 되고 그 결과 노동조합에 대한 실망과 불신을 가지게 될 것이라는 선행연구와 같이 노사분규 현장에서 노동조합이 조합원의 기대에 부응하지 못하거나, 구조적 한계 그리고 의지 및 능력의 부재 등을 보인다면 노조원의 신분인 직원은 노동조합 조직에 대한 신뢰감 저하와 노동

조합에 대한 배신감으로 인해 노조몰입의 감소 현상이 나타날 것이며 동시에 노동조합의 존립에 대한 부정적 시각을 떨칠 수가 없게 되어 노동조합에 대한 몰입 등을 기대할 수 없게 될 것이다.

5.2 향후연구 과제 및 한계

본 연구는 다음과 같은 측면에서 연구의 한계를 가질 수 있다.

첫째, 이 연구의 내용은 주로 피해자인 노조원의 입장을 반영하고 있다는 점이다. 집단따돌림 가해자의 입장을 확인할 수 있는 인터뷰 대상자를 확보할 수 없는 한계로 피해자만 연구를 하게 되었다. 향후 연구진행에 있어 가해자 및 노조의 입장을 반영한 연구를 확대하여 진행 할 필요가 있다.

둘째, 이 연구는 집단따돌림을 경험한 근로자를 대상으로 심층 인터뷰를 통한 질적 연구를 하였기에 향후 연구에 있어 양적연구와 병행을 통한 비교 논의하는 심층 연구 등이 이루어질 필요가 있다.

셋째, 집단따돌림 분석수준에 있어 지각된 개인의 심리를 중심으로 접근되었다. 노동조합의 집단 따돌림이라는 괴롭힘의 현상이 노조집단 과정이라는 특성 등을 고려해 볼 때 집단따돌림의 분석 수준을 개인수준보다 집단수준으로 고려해볼 필요가 있다.

본 연구는 상기의 연구의 한계와 관련하여 다음과 같은 향후연구 과제를 진행 할 필요가 있다.

첫째, 향후 연구진행에 있어 가해자 및 노조의 입장을 반영한 연구를 확대하여 진행 할 필요가 있다.

둘째, 향후 연구에 있어 양적연구와 병행을 통한 비교 논의하는 심층연구 등이 이루어질 필요가 있다.

셋째, 집단따돌림의 분석 수준을 개인수준보다 집단수준으로 고려해볼 필요가 있다.

REFERENCES

- [1] K K Park, H S Choi. (2007). A Study on Determinants and Outcomes of Mobbing at Workplace -investigation on mediating effect of Mobbing at Workplace. *Koreanische Zeitschrift fuer Wirtschaftswissenschaften*, 25(4), 43-70.
- [2] Ozturk, H. , Sokmen, S. , Ylmaz, F. , Cilingir, D. (2008). Measuring mobbing experiences of academic nurses: Development of a mobbing scale. *Journal of the American Association of Nurse Practitioners*, 20(9), 435-442.

DOI : 10.1111/j.1745-7599.2008.00347.x

- [3] D. Kara. (2013). Workplace Mobbing and Effects on Female Employees Health and Safety Needs and Turnover Cognitions. *Tourism analysis, 18(2)*, 215-220.
DOI : 10.3727/108354213X13645733247891
- [4] M. T. Nolen & J. R. Lucas. (2009). Asymmetries in mobbing behaviour and correlated intensity during predator mobbing by nuthatches, chickadees and titmice. *Animal Behaviour, 77(5)*, 1137-1146.
DOI : 10.1016/j.anbehav.2009.01.023
- [5] A. Kobelt, C. Gutenbrunner, G. Schmid-Ott, J. Schwickerath & F. Petermann. (2010). Do People With Mobbing Experience Which Apply for Medical Rehabilitation Have a Peculiar Personality?. *PPMP, 60(7)*, 279-285.
DOI : 10.1055/s-0029-1233497
- [6] M. W. Campbell & C. T. Snowdon. (2009). Can Auditory Playback Condition Predator Mobbing in Captive-reared *Saguinus oedipus*?. *International Journal of Primatology, 30(1)*, 93-102.
DOI : 10.1007/s10764-008-9331-0
- [7] M Griesser & T. N. Suzuki. (2017). Naive Juveniles Are More Likely to Become Breeders after Witnessing Predator Mobbing. *The American naturalist, 189(1)*, 58-66.
DOI : 10.1086/689477
- [8] B. Hobbs. (2002). Bridge to the Future Tennessee Teachers Credit Union connects tradition with technology. *Credit Union Management, 25(1)*, 54-55.
- [9] N. Bartlett. (2008). Keeping Them Fresh: Rethinking must-have annual meetings can help your credit union make the most of them in terms of brand and member loyalty. *Credit Union Management, 31(2)*, 50-53.
- [10] L. Grensing-Pophal. (2010). Staffing Efficiencies: How credit unions can do more with less. *Credit Union Management, 33(4)*, 36-41.
- [11] S. A. Black & E. Jackson. (2007). Using Bullying Incident Density to Evaluate the Olweus Bullying Prevention Programme. *School psychology international, 28(5)*, 623-638
DOI : 10.1177/0143034307085662
- [12] K. L. Modecki, J. Minchin, A. G. Harbaugh, N. G. Guerra & K. C. Runions. (2014). Bullying Prevalence Across Contexts: A Meta-analysis Measuring Cyber and Traditional Bullying. *Journal of Adolescent Health, 55(5)*, 602-611
DOI : 10.1016/j.jadohealth.2014.06.007
- [13] N. Drydakis (2019). School-Age Bullying, Workplace Bullying and Job Satisfaction: Experiences of LGB People in Britain. *The Manchester School, 87(4)*, 455-488.
DOI : 10.1111/manc.12257
- [14] R. A. Bonanno & S. Hymel. (2013). Cyber Bullying and Internalizing Difficulties: Above and Beyond the Impact of Traditional Forms of Bullying. *Journal of youth and adolescence, 42(5)*, 685-697.

DOI : 10.1007/s10964-013-9937-1

- [15] A. J. Speraw. (2009). No Bullying Allowed: A Call for a National Anti-Bullying Statute to Promote a Safer Learning Environment in American Public Schools. *Val. UL Rev., 44(4)*, 1151-1198.

안 성 은(Sung-Eun An)

[정회원]



- 2013년 8월 : 전북대학교 경영학과(경영석사)
- 2016년 8월 : 전북대학교 경영학과(경영학박사)
- 2016년 3월 ~ 현재 : 전북대학교 경영학과 겸임교수
- 2018년 7월 ~ 현재 : 선경영전략연구

소 대표

- 관심분야 : 인적자원, 노사관계, 리더십
- E-Mail : goodi66@naver.com

이 동 연(Dong-Yeon Lee)

[정회원]



- 2018년 8월 : 전북대학교 경영학과(경영석사)
- 2019년 3월 ~ 현재 : 전북대학교 경영학과(박사과정 중)
- 2019년 4월 ~ 현재 : 전주대학교 LINC+사업단 과장
- 관심분야 : 인적자원, 노사관계, 리더십

- E-Mail : 38707@hanmail.net

채 준 호(Jun-Ho Chae)

[정회원]



- 2000년 3월 : University of Warwick (B.A. Hons) Politics and International Studies(정치학)
- 2001년 3월 : University of Manchester (M.A. Econ) Development Studies (개발학)
- 2007년 3월 : University of Warwick (Ph.D.) Politics and International Studies(정치학/노사관계)

- 2011년 1월 ~ 현재 : 전북대학교 경영학부 부교수
- 2010년 ~2011년 : 삼성경제연구소 인사조직실 수석위원
- 2014년 ~ 현재 : 전북지방노동위원회 공익위원(조정)
- 2017년 3월 ~ 현재 : 전북대학교 경영대학원 부원장
- 관심분야 : 비교노사관계, 공공부문 노사관계, 임금체계, 비정규직
- E-Mail : chaejunho@gmail.com