

노동조합에서의 심리적 계약

김 명 언* 이 재 윤 김 민 수
서울대학교 심리학과 SK 텔레콤 이화여대 경영학과

본 연구는 노동조합과 조합원 간의 관계를 보다 심층적으로 이해하기 위해 심리적 계약의 개념을 적용한 실증적 연구를 수행하였다. 예비연구에서는 30개 노동조합의 64명의 평조합원과 노조 간부들과의 인터뷰를 통해, 이들이 어떠한 사항들을 상대방과 자신들의 의무로 설정하고 있는지에 대해 살펴보았다. 그 결과, 노조의 의무는 조합원들이 원하는 결과물을 회사를 통해 얻어내야 하는 의무인 '도구적 의무', 노조가 조직을 운영하는 데에 이행해야 할 의무인 '노조 운영상의 의무', 그리고 노조의 정체성과 관련되며 노조의 외부 지향적 의무들인 '가치 실현적 의무'로 구분된다는 사실을 확인하였다. 또한 조합원의 의무는 조합원이 노조의 제반활동에 참여해야 하는 '참여의 의무', 노조와의 관계형성에 있어서 취해야 할 사회 정서적 내용으로 구성된 '관계적 의무', 노조가 외부 지향적 의무를 이행하는데 기여해야 하는 '가치 실현적 의무'로 구분되었다. 이를 양적으로 검증하기 위해, 연구 1-1에서는 예비 연구의 결과를 바탕으로 개발한 척도를 이용하여, 3개 노조 277명의 평조합원들을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 그 결과 예비연구에서 범주화한 요인구조가 탐색적 요인분석을 통해 확인되었다. 연구 1-2에서는 노조 의무의 세 요인에 부여하는 중요도의 고저에 따라 8개의 집단으로 조합원들을 유형화하여 각 집단의 노조참여의 양상을 확인하였다. 그 결과 3원 상호작용 효과와 '가치 실현적 의무'의 주효과가 유의미한 것으로 나타났다. 마지막으로, 본 연구의 이론적 시사점과 실용적 함의를 논하였고, 본 연구가 지니는 제한점 및 앞으로의 연구 과제들을 논의하였다.

주요어 : 노동조합, 심리적 계약, 도구적 의무, 노조 운영상의 의무, 노조의 가치 실현적 의무, 참여의 의무, 관계적 의무, 조합원의 가치 실현적 의무, 노조참여

* 귀중한 조언을 해주신 익명의 심사위원들께 감사드립니다. 저자들 중 첫 두 저자는 공동 제1저자입니다.

본 논문과 관련된 교신은 아래 이메일 주소나 전화로 해주시기 바랍니다

† 교신저자 : 김명언, 서울대학교 심리학과, myungun@snu.ac.kr, 02-880-6439

이재윤, SK 텔레콤, jeyjey9977@sktelecom.com, 02-2121-4359

우리나라 10대 경제연구소 대표들은 2003년 한국경제를 빛낸 최고의 호재로 '수출호조'를, 후퇴시킨 최악의 현안으로는 '노조파업'을 꼽았다(매일경제, 2003). 10명의 경제연구소 대표들 중 8명이나 노조파업을 최악의 현안으로 선정하였다는 사실은, 부정적인 노사관계가 한국의 기업 경쟁력과 국가경쟁력에 좋지 않은 영향을 미치고 있는 매우 심각한 사안으로 등장했음을 적시해주고 있다.

이에 대한 공감대를 반영하듯, 노사관계에 대한 다양한 논의들이 학계, 정부, 언론에서 다각도로 이루어지고 있다. 하지만 노사관계에 대한 논의와 함께, 그 한 축을 구성하고 있는 노동조합(이하 노조) 조직 자체에 대한 체계적이고 심층적인 이해가 필요하다는 점을 간과해서 아니 된다. 노조에 대한 충분한 이해가 선행되어야만 노사관계나, 노동관련 여러 현상들을 보다 정확하게 이해할 수 있기 때문이다.

노조에 대해서는 사회학, 경영학, 정치학, 그리고 문화인류학 등의 다양한 학문분야에서 활발한 연구가 이루어져 왔다. 이들 학문분야의 연구들은 주로 노조의 경제 구조적, 사회적, 정치적 측면 혹은 법적, 제도적 측면에 초점이 맞추어지고 있다(김동춘, 1995). 그 결과, 실제 노조를 이루고 있는 구성원들에 관한 연구는 간과되었다(이병훈, 노광표, 오건호와 인수범, 2001). 노조를 구성하고 있는 조합원들에 대한 연구는, 노조를 이해하고 더 나아가서는 노조와 기업조직 간의 복잡하고 역동적인 관계를 이해함에 있어 필수적이라는 점에서 심각한 연구의 공백이라 볼 수 있다.

노조를 구성하는 노조간부, 평조합원(이하 조합원¹⁾), 또한 이 둘 간의 관계를 이해함에 있어

1) 노조간부 또한 조합원이기 때문에 노조간부가 아닌 조합원은 평조합원이라고 부르는 것이 정확하

서 심리학적 연구가 기여할 부분이 많음에도 불구하고, 국내의 경우 노조를 다룬 심리학적 연구가 부족한 편이다. 2004년 현재까지 한국 산업 및 조직심리학회 학회지²⁾에 실린 노조 관련 연구가 노조몰입의 예언변인에 대한 김기석, 성영신과 김철민(1989)의 연구와 노조몰입, 회사몰입 그리고 이중몰입에 대한 김명연과 김효선(1998)의 연구 두 편뿐인 사실은 이러한 현실을 여실히 보여주고 있다.

노조와 조합원 간의 관계에 관한 전통적인 접근은 경제적 교환이론에 입각한 것이다(Klandersmans, 1986). 이는 조합원이 노조활동에 참여함으로써 얻게 될 경제적 이득과 손해를 계산한 후 노조활동에 관여한다는 입장을 견지한다는 점에서, 노조가 갖는 도구적인 기능(union instrumentality)을 강조한 접근이다(Fullagar & Barling, 1989). 하지만 이같은 접근은 조직의 구성원들이 경제적 측면 못지않게 사회적 교환도 중요시함을 간과하였다는 점에서 편협적 시각이다(Eisenberger, Huntington & Hutchison, 1986). 이러한 문제의식을 바탕으로 노조 내의 사회적 교환 관계도 중시하는 시각이 대두되었다(Fuller & Hester, 1994; Shore, Tetrick, Sinclair & Newton, 1994; Sinclair & Tetrick, 1995; Tetrick, Shore & McClurg, 2003). 그러나 이러한 시각에서 수행된 연구들 또한 사회적 교환관계만을 강조하는 방향으로 진행되어 노조의 중요한 역할인 경제적 측면을 간과하였다. 본 논문에서는 조직과 구성원 간의 관계에서 경제적인 측면과 관계적인 측면 모두를 고려할 수 있는, '심리적 계약(Psychological Contract)'의 개념을 사용하여, 노조 내에서의 조직과 구성원 간의 관계를 규명하고자 하였다.

졌지만, 간결한 표현을 위해 본 논문에서는 조합원이라는 용어를 사용할 것이다.

2) 1988년 창간

심리적 계약

성경에는 아담과 이브가 선악과를 먹지 않았다는 신과의 약속을 일방적으로 저버린 이야기가 전해진다. Schalk와 Rousseau(2000)는 이 일화를 심리적 계약의 파기를 다룬 최초의 기록된 사건이라고 소개하며 개인들 간의 약속과 약속 파기의 오랜 역사가 인류의 출발과 함께 시작되었다고 주장했다(Schalk & Rousseau, 2000). Rousseau(1998)는 심리적 계약을 개인과 상대방(예, 회사, 고용주, 상사, 부하 등) 간의 상호의무에 대한 개인의 신념으로 정의했다. 가령 회사에서는 직원과 회사가 각각의 입장에서, '회사는 직원들의 경력개발에 적합한 교육프로그램을 제공해야 된다'라는 내용과, '직원은 필요한 경우 산업근무도 해야 한다'라는 내용을 상대방에 대한 의무사항으로 생각할 수 있다.

계약은 문서화된 것과 문서화되지 않은 계약으로 구분할 수 있다(김명언과 민혜경, 1999). 심리적 계약은 공식적인 문서상의 고용계약과는 다르게 한번의 계약으로 모든 것이 완결되는 것이 아니라 자신이 속한 조직에 근무하는 동안 내용이 자주 변경될 수 있으며(Rousseau & Parks, 1993), 이행하지 않더라도 법적, 제도적 처벌을 받지 않지만 당위적으로 받아들이는 계약이다. 심리적 계약은 일반 기업장면에서의 고용관계를 이해하거나 조직감량과 같은 조직변화가 고용관계에 미치는 영향을 이해함에 있어 유용한 설명틀을 제공한다(Guest & Conway, 2002; Parks & Kidder, 1994).

노조장면으로의 적용 가능성

심리적 계약의 개념은 회사에서의 고용관계를 설명하기 위해 적용되었기 때문에, 기존 연구들

은 주로 사기업을 대상으로 진행되었다(Rousseau & Wade-Benzoni, 1998). 하지만 최근 연구자들은 심리적 계약의 개념을 사기업이 아닌 다양한 맥락에 적용하고 있다. 일례로, Coyle-Shapiro(2002)는 심리적 계약에 관한 연구를 공기업 장면으로 확장하였으며, Rousseau와 Wade-Benzoni(1998)는 미국 대학의 박사과정 학생과 교수들 간의 심리적 계약에 관한 연구를 통해 심리적 계약의 연구대상 영역을 넓혔다.

본 연구는 노조장면으로의 심리적 계약 연구 영역 확장을 시도하였다. 하지만 심리적 계약의 개념을 노조장면에 적용하는 것이 가능한가에 대해서는 엄밀한 검토가 필요하다. 본 연구에서는 다음과 같은 심리적 계약의 대표적인 특징 세 가지가 노조장면에서도 나타나기 때문에 심리적 계약의 개념을 노조장면에 적용하는 것이 가능하다고 보았다.

심리적 계약의 첫 번째 특징은 상호의무로 구성되어 있다는 것이다. Robinson, Kraatz와 Rousseau(1994)는 고용계약에서 상호 간의 의무감이 필수적 요소임을 강조하고 있다. 심리적 계약은 기여(contribution)와 대가(inducement)라는 두 개념에 근거하고 있다. 회사는 직원이 회사의 목표 달성에 기여할 경우 직원에게 대가를 제공한다. 이같은 상호의무는 노조장면에서도 나타난다. 일례로 노조는 조합원이 노조활동에 참여한 대가로 회사와의 협상을 통해 임금인상이나 고용안정을 확보해야 할 의무를 가지게 된다. Tetrick(1995)은 노조와 조합원 간의 관계도 상호의무를 기반으로 하고 있기 때문에, 이들 간의 관계를 심층적으로 이해하기 위해서는 심리적 계약의 개념으로 접근하는 것이 유용하다고 주장하였다.

심리적 계약의 또 다른 특성은 늘 변화한다는 점이다. Kolb, Rubin과 McIntyre(1971)는 직원과 회

사와의 교환관계를 반영하는 심리적 계약은 끊임없는 재협상과정을 통해 변화한다는 점에서 법적 계약과 다르다고 지적했다. 노조와 조합원 간의 계약은 조합원이 자신의 권리와 의무가 명시된 노동조합규약이 포함된 가입서를 작성하면서 이루어진다. 이후 노조생활을 통해 형성된 심리적 계약은 노조 내외부 요인들의 변화에 따라 변경될 수 있다. 예로, 정기적으로 열리는 노조 위원장 선거를 통해서 변경될 수 있다. 노조는 선거 시기에 조합원들과 향후 노조의 제반 운영 및 조합원 권익증진에 관한 새로운 약속들은 노조와 조합원 간의 심리적 계약 내용의 변화를 가져올 수 있다.

마지막으로, 심리적 계약은 주관적 특성을 띤다. Rousseau(1989)는 모든 계약에 있어 주관적인 측면이 존재할 수밖에 없다고 주장하고 있다. 그 근거로, 계약 당시의 약속이 모두 구체적으로 명시되지 않기에(MacNeil, 1974) 양당사자는 계약 조건을 자의적으로 해석할 여지가 있음을 들고 있다. 더욱이 계약 당사자 개개인의 제한된 인지적 능력과 계약 당사자들 간의 상호작용의 상이성에 따른 관계특성의 차이는 이러한 여지를 더해준다. 노조장면도 마찬가지이다. 노조 가입 또는 노조위원장 선거 시에 약속한 노조와 조합원으로서의 권한과 의무에 대한 주관적 해석이 가능하다. 아울러 조합원의 개인적으로 처한 상황적 특성(예로, 공정한 직급/직책 승진에 대한 장기근속자와 신입사원 간의 인식의 차이), 노조와 상호작용에서의 상이한 경험(개인적 도움을 받은 조합원과 그렇지 못한 조합원 간의 인식의 차이), 노조와의 공식적 관계(조합간부와 조합원 간의 차이) 등에 따라 심리적 계약은 개인별로 다양해질 수 있다.

연구과제

본 연구는 노조에 관한 심리학적 연구의 필요성을 인식하며, 심리적 계약의 개념을 노조장면에 적용해보았다.

우선 예비 연구를 통해 노조간부들과 조합원들이 노조와 조합원의 의무라고 생각하는 심리적 계약 내용을 심층적 인터뷰를 통해 수집하고, 내용분석을 통해 노조 의무와 조합원 의무가 어떠한 요인구조로 구성되는지 살펴보았다.

예비연구의 결과를 바탕으로 척도를 구성한 후 두개의 연구를 실시했다. 연구 1-1에서는 대규모 표집을 대상으로 설문조사를 실시하여 예비연구의 결과를 양적으로 확인하였다. 마지막으로 연구 1-2에서는 조합원이 갖고 있는 심리적 계약(조합원이 지각한 노조 의무)의 유형과 조합원의 노조참여 간의 관계를 살펴보았다.

예비연구

MacNeil(1985)은 심리적 계약의 유형을 거래적 계약(transactional contract)과 관계적 계약(relational contract)으로 구분했다. 거래적 계약은 단기간 동안 경제적인 내용을 교환하는 계약으로 교환되는 내용이 구체적이고 범위가 협소하며, 관찰자도 계약 내용을 이해할 수 있다. 반면 관계적 계약은 장기간에 걸쳐 경제적 교환뿐 아니라 조직에 대한 애착이나 충성심 등의 사회 정서적 내용들도 교환하는 계약이기 때문에 교환되는 내용이 보다 광범위하다. 또한 관계적 계약은 계약 당사자들이 계약 내용을 주관적으로 이해하기 때문에 제삼자가 이해하기 어렵고, 계약 당사자들 간에도 계약내용에 대한 이해가 일치하지 않을 가능성이 크다.

노조와 조합원의 의무 중에도 이러한 두 차원과 유사한 내용들이 있다. 가령 '노조가 임금상을 위해 최선을 다해야 한다'라는 노조의 의무나 '조합원은 파업에 참여해야 한다'와 같은 조합원의 의무는 교환되는 내용이 구체적이고 범위가 협소하며, 관찰자도 계약 내용을 이해할 수 있기에 거래적인 내용이라고 볼 수 있다. 반면에, 노조가 '조합원들의 의견을 수렴해야 한다'는 노조의 의무나 '조합원은 노조에 피해를 주는 반조직적 행위를 하지 말아야 한다'와 같은 조합원의 의무는 기존 차원 분류에 따르면 관계적인 내용에 가깝다.

하지만 노조와 회사 간에는 근본적인 차이가 있다. 조합원과 노조와의 관계는 직원과 회사와의 관계와는 근본적으로 다른 경제적 교환관계에 기초하고 있다(Tetrick, 1995). 가령, 회사의 직원으로서 한 개인은 그의 노력의 대가로 회사로부터 급여를 받는 반면, 조합원은 노조로부터 특정한 이익과 서비스를 제공 받는 대가로 조합비를 지불한다(Tetrick, 1995). 이런 이유로 노조에서의 심리적 계약과 회사에서의 심리적 계약 간에는 대칭성(symmetry)과 비대칭성(asymmetry)이 공존한다. 예비 연구를 통해 이러한 대칭성과 비대칭성이 구체적으로 어떻게 나타나는가를 살펴보고자 하였다.

가장 대표적으로 노조장면에서는 두 차원의 의무뿐 아니라 다른 차원의 의무가 중요하게 대두될 수 있다. 일반 기업 장면에서도 이 두 영역에 추가하여 다른 영역의 의무를 제안한 연구자들이 있다(Coyle-Shapiro & Kessler, 2000; Kickul & Lester, 2001). Thompson과 Bunderson(2003)은 기존의 이차원적인 구분에 이데올로기적인 내용(ideological currency)을 추가한 삼차원적인 접근이 필요하다고 주장하였다. 실제로 조직이 거래적인 의무와 관계적인 의무를 충실히 이행하더라도

구성원이 심리적 계약의 위반을 경험하는 경우가 있으며, 거래적인 의무와 관계적인 의무를 위반 했음에도 구성원이 심리적 계약의 위반을 느끼지 않을 수 있다. 이러한 현상은 기존의 이차원적인 구분만으로는 설명할 수 없기에 Thompson과 Bunderson(2003)은 조직이 지향하고 지켜야 할 정체성이나 원칙에 해당하는 의무사항, 즉 이데올로기적인 의무(예로, 노조는 사회/정치적 사안에 대해 관심을 갖고 참여를 해야 한다)를 추가적인 변인으로 고려해야 한다고 제안했다. 이데올로기적인 의무는 일반기업에서도 중요하지만, 비영리 단체에서 더욱 부각될 가능성이 있다(Thompson & Bunderson, 2003). 노조는 회사와 사회를 상대로 취해야 할 상징적, 이념적 역할이 중요하기 때문에 이데올로기적 의무가 세 번째 차원으로 설정될 가능성이 높다.

방 법

연구대상

심리적 계약은 조직과 조직구성원 사이에서 이루어지며 이들 간의 상호의무로 구성된다. 그러므로 조직과 조직구성원 모두를 고려하는 양자적 관점이 필요하다(이건욱, 1999; Coyle-Shapiro & Kessler, 2000; Guest & Conway, 2002; Tekleab & Taylor, 2003). 이러한 입장을 취하는 연구들에서 중요한 난제 중 하나는 조직을 대표하는 대리인(agent)을 누구로 볼 것인가의 문제이다(Coyle-Shapiro & Kessler, 2000). 대내외적으로 노조를 대표하는 집단을 통칭 노조집행부라 부른다. 예비 연구에서는 노조집행부(간부)들을 노조를 대표하는 대리인으로 전제 하였다.

연구결과와 일반화를 위해 자료를 수집하면서

다양한 변인들을 고려했다. 특히 회사특성과 관련된 변인(예. 산업, 규모 등), 노조특성과 관련된 변인(예. 노사관계 분위기, 소속 상급단체, 노조 가입유형, 최근 투쟁 경험, 노조설립시기 등), 개인특성과 관련된 변인(예. 노조에서의 역할, 담당 업무의 특성, 인구통계학적 특성 등)을 중요하게 고려했다.

인터뷰에 참가할 노조를 섭외하기 위해 상급단체인 민주노총과 한국노총 본부(2개), 상급단체의 각 지역 본부(3개), 산업별 노동조합의 본부(4개), 민주노동당의 중앙당 및 지구당(6개)을 방문하여 연구의 목적을 설명하고 노조의 소개를 부탁하였다. 이에 더해 수집된 자료가 위에 언급된 다양한 변인들을 모두 포괄할 수 있도록 하기 위해 개별적으로 방문한 노조들도 있었다(6개 노조). 각 노조에서는 최소한 3명(전임간부, 비전임간부, 조합원)의 구성원들과 인터뷰를 하는 것을 원칙으로 하였다. 총 30개 노조에서 인터뷰에 응해주었으며, 연구자의 요구에 따라 3명 이상과 인터뷰를 할 수 있도록 협조해준 노조는 10개였다. 나머지 20개 노조의 경우 한 명 혹은 두 명만 인터뷰에 참여하였으며, 그 결과 총 64명을 대상으로 인터뷰를 실시하였다. 개별 인터뷰를 원칙으로 하였지만, 긴 시간을 할애하기 어려웠던 노조의 경우에는 6회(14명)의 집단인터뷰를 실시하였다.

노조의 구성원은 전임간부, 비전임간부, 조합원으로 이루어져 있다. 전임간부는 자신의 모든 근무시간을 노조활동을 위해 사용하는 간부이며 노조전임자나 상근간부라고 부르기도 한다. 비전임간부는 기본적으로 회사와 관련된 업무를 하면서 틈틈이 노조의 활동에 참여하고 노조의 중요한 의사결정에 참여하는 간부이다. 노조 각 부서의 부장 및 차장, 노조 대의원 등과 같은 다양한 비전임간부들이 있다. 본 연구에서는 다양한

비전임간부들 간의 역할과 특성이 크게 차이나지 않는다는 사실을 인터뷰를 통해 확인했기 때문에 비전임간부를 세부적으로 분류하지 않았다.

현재는 조합원이지만 과거에 노조간부를 했던 조합원은 간부경험이 없는 조합원이나 현직간부들과 노조와 조합원간 관계에 대한 인식에서 차이가 있기 때문에 따로 분류하였다. 따라서, 표 1에 제시되었듯이, 64명의 참가자들을 전임간부, 비전임간부, 조합원, 간부출신 조합원 등의 4집단으로 분류하였으며, 아울러 참가자를 산업³⁾별, 노조 내 역할별로도 분류하였다.

인터뷰 참가자들의 평균 연령은 38.3세, 평균 근무기간은 18.6년이었고 대다수는 남성이었다(89.1%).

절차

인터뷰 시작 전 참가자들에게 연구 배경을 설명하고 비밀보장을 약속하였으며 인터뷰 녹음에 대한 양해를 구했다.⁴⁾ 인터뷰는 구조화된 질문에 의거하여 진행했지만, 경우에 따라서는 참가자가 자유롭게 얘기할 수 있도록 하였고 추가적인 질문을 하면서 내용을 구체화시켰다. 이는 특정 주제가 다루어지도록 구조화 되었으면서도 자신에게 특히 중요한 이슈에 대해서 자유롭게 얘기할 수 있도록 하기 위한 기법이다(Berg, 1995). 인터뷰는 근무시간 중에 이루어졌으며(단, 6명의 참가자는 개인적인 사정으로 근무시간이 끝나고

3) 산업은 2000년에 개정된 통계청의 표준산업분류에 따라 구분하였다. 단, 농업/임업, 어업, 광업, 건설업, 숙박 및 음식점업, 부동산/임대업은 노조가 있을 수 없거나 노조가 거의 없는 산업이기 때문에 제외하였다.

4) 한 명의 참가자는 녹음을 거부하여 기록을 하였으며, 이 자료도 자료분석에 포함시켰다.

표 1. 인터뷰 참가자의 산업별/노조 내 역할별 분류

구 분	노조 내 역할				총인원
	전임 간부	비전임 간부	조합원	간부출신 조합원	
제조업	3	4	7	2	16
전기가스 및 수도사업	3	0	3	1	7
도매 및 소매업	0	0	0	1	1
운수업	6	2	5	1	14
사업서비스업	1	0	0	0	1
공공행정, 국방 및 사회보장행정	0	1	1	1	3
금융보험업	2	2	2	0	6
통신업	1	1	1	1	4
교육서비스업	0	1	0	1	2
보건 및 사회복지사업	0	1	0	0	1
오락/문화/운동 관련업	2	0	0	0	2
기타 공공, 수리 및 개인 서비스업	2	2	0	3	7
계	20	14	19	11	64

실시), 개인 당 30~120분에 걸쳐 실시하였다. 질문내용과 순서는 다음과 같다.

- 1) 해당 노조의 특성에 대한 자료
 - 상급단체, 가입 형태, 노사관계 분위기
- 2) 노조활동에 관한 간단한 신상 정보
 - 노조간부: 노조에서의 역할, 활동기간
 - 조합원: 노조가입시기
- 3) 주요사례기법(Critical incident technique)에 기반해서 현재까지 노조활동 중 가장 기억에 남는 경험 질문.
- 4) 심리적 계약 내용 확인
 - 노조간부: 노조의 의무라고 생각하는 내용들에 대해 물어본 후 조합원의 의무에 대해

질문.

- 조합원: 노조간부와 반대 순서로 질문.
- 5) 인적사항 조사
- 직급, 부서, 성, 연령, 근무기간, 학력

녹음한 내용에 대해서는 녹취록을 작성하였고, A4용지로 110 페이지 분량이었다. 녹취록 중 심리적 계약 내용을 추출하여 카드 한 장에 하나의 심리적 계약 내용을 옮겨 적어, 총 162개의 카드를 만들었다.

심리적 계약의 내용을 추출하는 과정에서 발생할 수 있는 연구자의 주관적인 판단을 최소화하기 위해 자체적인 기준을 마련하였다. 심리적 계약은 단순한 기대가 아닌 의무이기 때문에,

“~의무가 있죠”, “~는 해야 되요”와 같은 강한 의무적 표현들만을 심리적 계약의 내용으로 선정하였다. 인터뷰 참가자에 비해 사례수가 비교적 적은 이유도 이러한 엄격한 기준을 적용했기 때문이다.

동일 인물이 같은 내용을 여러 번 이야기한 경우는 하나의 사례로, 여러 내용을 이야기할 경우 여러 개의 사례로 취급하였다. 사례 분석을 위해 조직심리학 전공 대학원생 6명(박사과정 1명, 석사과정 5명)과 함께 내용 분석(content analysis)을 실시하였으며, 구체적인 절차는 다음과 같다.

우선 각 분류자들에게 카드를 나누어준 후 유사한 카드끼리 분류를 하도록 했다. 일차 분류 후 모여 각자가 사용한 분류 기준에 대해 토의를 하여 카드를 범주화 시킬 수 있는 최종 범주에 대해 합의를 하고, 162개의 카드를 합의한 범주에 따라 재분류하였다. 분류자들 사이에 이견이 존재할 경우 4명 이상이 동의하는 범주로 분류했다. 그 결과 총 32개 범주로 분류되었다. 이렇게 분류한 범주를 또다시 유사한 것끼리 대범주로 묶어, 이를 심리적 계약의 하부 요인으로 보았다. 마지막으로 각 범주를 바탕으로 설문에서 사용할 문항을 개발했다.

결 과

내용분석 결과 32개의 범주는 15개의 노조 의무와 17개의 조합원 의무로 구분할 수 있었다. 이를 바탕으로 개발한 문항은 표 2와 같다. 위의 범주들을 또다시 유사한 대범주끼리 분류한 결과 노조 의무와 조합원 의무 공히 3개의 대범주로 구분할 수 있었으며 각 대범주에 대한 조작적 정의는 다음과 같다.

노조 의무의 첫 번째 대범주는 표 2의 상단에 제시된 노조 의무의 1번부터 7번까지 해당하는 내용이다. 주로 경제적 내용을 다루고 있다는 면에서는 기존 심리적 계약 연구에서의 거래적 의무와 유사하다. Jarley, Kuruvilla과 Casteel(1990)은 이러한 내용을 ‘빵과 버터의 문제(bread and butter issue)’라고 명명하기도 하였다. 이들 소범주의 공통점은 모두 노조의 도구성(union instrumentality)을 반영하고 있다는 점이다. 노조의 도구성은 조합원 자신이 선호하는 결과물을 노조가 얻어낼 수 있다고 지각하는 정도로 정의된다(Tetrick, 1995). 노조라는 조직은 조합원들을 대표하여 조합원들이 원하는 결과물을 회사로부터 얻어내야 하는 대리인의 성격을 갖기 때문에 노조의 도구적인 의무는 중요하다. 본 연구에서는 노조가 조합원이 회사에게 원하는 것을 얻어내기 위해 노력해야 하는 의무를 노조의 ‘도구적 의무’로 정의하였다.

두 번째 대범주는 표 2의 상단에 위치한 8번부터 12번에 해당하는 내용이다. 이는 회사와는 관련이 없는 노조 자체의 운영과 관련된 고유한 의무이다. 기존의 심리적 계약 연구들에서 명명한 관계적 의무와 유사하며, 노조 관련 연구에서도 많이 다루었던(Klandermans, 1986) 노조 민주성(union democracy)과도 유사한 의무내용이다. 본 연구에서는, 노조가 자체의 조직을 운영함에 있어서 이행해야 할 이들 의무를 ‘노조 운영상의 의무’로 정의하였다.

마지막 대범주는 표 2의 상단 13번에서 15번에 해당한다. 앞서도 언급하였듯이, 이는 Thompson과 Bunderson(2003)이 제안한 이데올로기적인 내용과 상당히 유사하다. 하지만 영어와 국어에서 이데올로기라는 용어의 개념상에서 차이가 있으며, 특히 한국에서 이데올로기라는 용어는 오해의 소지가 있다. 따라서 본 연구에서는 노조가

표 2. 노조 의무와 조합원 의무 항목

노조 의무	
1	노조는 임금인상을 위해 최선을 다해야 한다.
2	노조는 조합원들의 고용안정을 위해 최선을 다해야 한다.
3	노조는 복리후생의 증진을 위해 최선을 다해야 한다.
4	노조는 근무환경의 개선을 위해 최선을 다해야 한다.
5	노조는 조합원들의 업무상 건의사항 및 불만사항 처리해 주어야 한다.
6	노조는 조합원들의 개인적인 애로사항을 해결하기 위해 노력해야 한다.
7	노조는 조합원의 권익 증진을 위해 최선을 다해야 한다.
8	노조는 노조에서 하는 일에 대해서 조합원들에게 잘 전달해 주어야 한다.
9	노조는 조합원들의 의견을 수렴해야 한다.
10	노조는 재정을 투명하게 운영해야 한다.
11	노조는 회사와의 협상과정을 조합원들에게 투명하게 공개해야 한다.
12	노조는 노조의 의사결정 과정을 조합원들에게 투명하게 공개해야 한다.
13	노조는 회사에 대해 강경하게 나가야 한다.
14	노조는 사회/정치적 사안(예, 이라크 파병)에 대한 교육 및 홍보활동을 해야 한다.
15	노조는 산업별 노동조합(산별 노조)으로의 전환을 위해 노력해야 한다.
조합원 의무	
1	조합원은 파업이 결정되었을 때 파업에 참여해야 한다.
2	노조에서 주최하는 집회에 참여해야 한다.
3	노조의 총회에 참석해야 한다.
4	노조에서 실시하는 투표에 참여해야 한다.
5	노조에서 실시하는 교육에 참여해야 한다.
6	노조에서 발행하는 유인물(온라인 포함)을 읽어야 한다.
7	노조활동에 책임의식을 갖고 적극적/주체적으로 참여해야 한다.
8	노조에 무관심하지 않고 자신의 의견을 적극적으로 개진해야 한다.
9	노조를 믿고 따라줘야 한다.
10	동료조합원들과 원만하게 지내야 한다.
11	자신의 개인적 이익에만 관심을 갖는 것이 아니라 조합에 대한 공동체적 시각을 가져야 한다.
12	노조에서 알게 된 정보를 회사로 유출하지 말아야 한다.
13	노조에 관한 유언비어를 퍼뜨리거나 비방해서는 안 된다.
14	회사 측의 압력(예, 노조탈퇴 권유 등)이 있을 때 이에 대해 적극적으로 대처해야 한다.
15	회사 밖에서 일어나는 사회/정치적 문제에 대해서 관심을 갖고 참여해야 한다.
16	다른 회사의 노조에 대해서도 관심을 가져야 한다.
17	조합원은 노동자로서 전체 노동자 계층의 권익을 증진하는데도 관심을 가져야 한다.

회사와 사회에 대해 취해야 할 역할과 관련된 의무를 노조의 '가치 실현적 의무'로 정의하였다.

노조의 의무에서와 마찬가지로 조합원의 의무 또한 평정자들 간에 소범주에 대한 합의를 하고, 대범주를 정의한 결과 3개의 대범주가 추출되었다. 조합원 의무의 첫번째 대범주는 표 2의 하단 노조원 의무의 1번부터 6번까지 해당하는 내용이다. 이는 모두 조합원이 주요 노조활동에 참여해야 한다는 의무이다. 본 연구에서는 조합원이 노조활동에 참여해야 하는 의무를 조합원의 '참여의 의무'로 정의하였다.

두번째 대범주는 표 2 하단의 7번부터 14번에 해당하는 내용이다. 이 내용들은 단기간에 걸쳐 형성되는 것이 아니며, 노조와의 관계형성에 있어서 취해야 할 사회 정서적(socioemotional) 내용을 반영하고 있다는 점에서 기존의 심리적 계약 연구에서 제안하고 있는 관계적 의무와 유사하다. 따라서 본 연구에서는 이들 의무를 조합원의 '관계적 의무'로 정의하였다.

마지막 대범주는 표 2의 하단 15번부터 17번에 해당하는 내용이다. 앞의 두 의무가 주로 노조 내에 국한되었던 점과는 다르게, 마지막 범주의 의무는 외부 지향적인 특성을 갖는다. Thompson과 Bunderson(2003)은 조직이 이데올로기적인 의무를 이행하는 데에 구성원이 기여해야 하는 의무를 구성원의 이데올로기적인 의무라고 정의하였다. 이와 유사하게 본 연구에서는 노조가 가치 실현적 의무를 이행하는 데에 있어 조합원이 이행해야 할 의무를 조합원의 '가치 실현적 의무'라고 정의하였다.

이를 종합하면, 노조의 의무는 조합원들이 원하는 결과물을 회사를 통해 얻어내야 하는 의무인 '도구적 의무', 노조가 조직을 운영하는 데에 이행해야 할 의무인 '노조 운영상의 의무', 그리고 노조의 정체성과 관련된, 노조의 외부 지향적

의무들인 '가치 실현적 의무'로 구분되었다. 조합원의 의무는 주요 노조활동에 적극적으로 참여해야 하는 '참여의 의무', 노조와의 관계형성에 있어서 취해야 할 사회 정서적 내용으로 구성된 '관계적 의무', 노조가 외부 지향적 의무를 이행하는데 기여해야 하는 '가치 실현적 의무'로 구분되는 것을 확인할 수 있다.

연구 1-1을 통해서서는 예비 연구에서 언어진 대범주 요인 구분이 갖는 타당성과 척도의 신뢰도를 검증해보고, 연구 1-2를 통해서서는 노조의 의무에 대한 조합원의 인식과 조합원의 노조참여 간의 관련성을 살펴보았다.

연구 1-1

심리적 계약에 관한 기존 연구들은 노조를 고려하지 않은 채 회사와의 심리적 계약만을 다루었다. 하지만 노조와 조합원 간의 심리적 계약에 대한 연구는 그 자체로도 제반 조직현상들(예로, 조직냉소주의)을 이해함에 있어 중요할뿐만 아니라, 회사와 구성원 간 심리적 계약이 노조와 조합원 간의 심리적 계약을 고려했을 때 보다 정확하고 심층적으로 이해할 수 있다는 점에서도 요긴하다.

노조가 없는 회사에서는 회사와 구성원 간의 심리적 계약만을 고려하면 되지만, 노조가 있는 회사에서는 회사와 노조의 의무가 함께 존재한다. 노조의 도구적 의무는 구성원이 회사에 요구하는 내용을 노조가 대리하는 의무이다. 노조 운영상의 의무, 가치 실현적 의무는 노조의 자체적인 의무이다. 이를 그림으로 표현하면 그림 1과 같다.

조합원의 입장에서도 노조가 없는 회사에서는 구성원들이 회사에 대한 의무만을 가지지만, 노

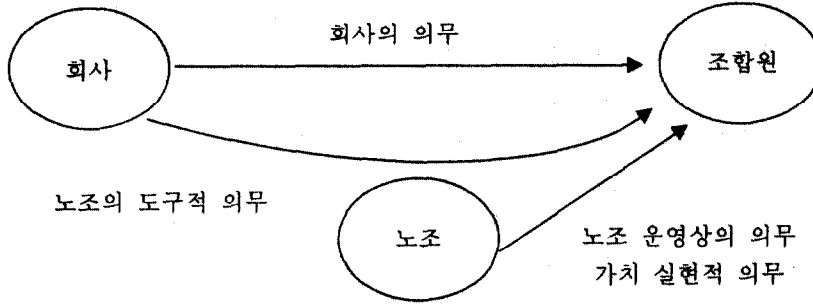


그림 1. 노조가 있는 회사에서의 노조 의무와 회사 의무

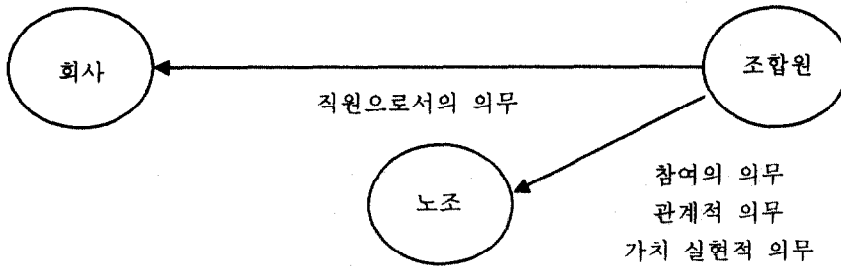


그림 2. 노조가 있는 회사에서의 조합원(구성원)의 이중 의무

조가 있는 회사의 구성원(조합원)들은 노조와 회사 모두에 속해있기 때문에, 회사에 대한 직원으로서의 의무뿐 아니라 노조에 대한 조합원으로서의 의무를 함께 갖게 된다. 조합원의 이중 의무를 그림으로 나타내면 그림 2와 같다.

연구 1-1에서는 다음 세 가지를 살펴보고자 수행되었다. 첫째, 노조의 의무와 조합원의 의무가 각각 예비연구의 결과처럼 세 차원으로 구분되는지 요인분석을 통해 확인하고, 둘째, 노조의 의무가 회사의 의무와 구분되며 아울러 조합원으로서의 의무가 직원으로서의 의무와 독립적으로 존재함을 규명하고, 마지막으로 본 연구에서 처음으로 개발되어 사용한 노조와 노조원 의무를 측정하는 척도의 신뢰도를 검토하고자 실시되었다.

방 법

연구대상

연구 대상을 선정하기 위해, 30개 노조를 방문하여 설문조사 협조를 요청했다. 그 결과 두 곳의 노조에서 설문에 협조해 주기로 했으나 모두 사무직 노조였다. 표본상의 편향을 보완하기 위해, 한국의 대표적인 공장지대인 울산지역에 있는 생산직 노조 5곳에 협조를 요청했으며, 그 결과 한 개 노조에서 조사에 응해 주었다. 따라서 세 노조에서 수집된 자료를 바탕으로 분석되었으며, 두 곳은 은행이었고 한 곳은 정유회사였다. 두 은행에서는 각각 97명과 95명, 총 192명(69%)이 설문조사에 참가했으며 정유회사에서는 85명

(31%)이 참가했다.

세 노조에 450부의 설문지를 배포하여 283부가 회수되었으며(62.9%), 이 중 불성실하게 작성된 6부를 제외한 277부를 최종 분석대상에 포함시켰다. 설문참가자들의 인구통계학적 분포는 다음과 같다. 연령은 22세부터 56세까지 분포하였으며 평균은 35세였다. 84%가 남성이었으며, 대학 및 대학원 졸업자가 전체 응답자의 57%를 차지했다(고졸 이하: 28% 전문대졸: 14%, 무응답: 1%). 직위는 사원 19%, 계장 10%, 대리 29%, 과장 16%, 차/부장 21%, 무응답 5%였다.

측정도구

본 연구의 모든 척도들은 Likert식 7점 척도(1점: 전혀 아니다, 7점: 매우 그렇다)를 사용했다.

노조 의무

표 2의 상단에 제시된 15개 항목으로 구성되었으며, 각 항목(예, 조합원들의 고용안정을 위해 최선을 다해야한다)에 대해 '노조의 의무로 중요하다고 생각하는 정도'를 평정하도록 했다.

조합원 의무

표 2의 하단에 제시된 17개 항목으로 구성되었으며. 각 항목(예, 조합원은 파업이 결정되었을 때 파업에 참여해야 한다)에 대해 '조합원의 의무로 중요하다고 생각하는 정도'를 평정하도록 했다.

회사 의무

이건욱(1999)의 연구에서 사용된 회사의 의무 사항 중, 평균값이 가장 높았던 7개 항목(예, 회사는 안전한 근무환경을 조성해야 한다. 자세한 항목 기술은 부록 1 참조)을 선정하여 사용했다.

각 항목에 대해 '회사의 의무로 중요하다고 생각하는 정도'를 평정하도록 했다.

직원 의무

이건욱(1999)의 연구에서 사용된 직원의 의무 사항 중, 평균값이 가장 높았던 7개의 항목(예, 직원들은 맡겨진 업무를 완수해야 한다. 자세한 항목 기술은 부록 2 참조)을 선정하여 사용했다. 각 항목에 대해 '직원의 의무로 중요하다고 생각하는 정도'를 평정하게 하였다.

결 과

노조의 의무와 조합원의 의무가 각각 세 요인으로 구분되는지를 검증하기 위해 노조 의무와 조합원 의무에 대한 요인분석을 실시하였다. 노조 의무에 해당하는 15개 항목과 조합원 의무에 해당하는 17개 항목에 대해 3개 요인을 미리 지정하는 방식으로 요인분석을 실시하였으며, 요인 추출은 Maximum Likelihood를 사용했다. 심리적 계약의 차원들은 서로 독립적이지 않다는 주장(Thompson & Bunderson, 2003)에 따라, 요인분석 시의 회전은 요인들 간의 상관관계를 가정하는 Oblique rotation을 하였다.

표 3, 4, 5, 6에서 알 수 있듯이, 요인 분석 결과는 예비 연구의 내용분석 결과와 일치하였다. 따라서 노조 의무는 도구적 의무, 노조 운영상의 의무, 가치 실현적 의무의 세 요인으로 구성되며, 조합원의 의무는 참여의 의무, 관계적 의무, 가치 실현적 의무로 구분된다고 할 수 있다.

이에 더하여 노조의 의무와 회사의 의무 그리고 조합원 의무와 직원 의무가 구분되며, 본 연구에서 새롭게 개발한 노조 장면에서의 심리적 계약 척도의 변별타당도를 확보하기 위해, 노조

표 3. 노조 의무의 요인 분석표

항 목	요인 부하량		
	요인 1	요인 2	요인 3
	도구적 의무	노조 운영상의 의무	가치 실현적 의무
복리후생의 증진을 위한 노력	.86	.00	-.12
근무환경 개선을 위한 노력	.85	.00	-.16
권익 증진을 위한 노력	.69	.00	.00
고용안정을 위한 노력	.68	.11	.16
임금인상을 위한 노력	.57	.00	.18
업무상 건의사항 및 불만사항 처리	.49	-.20	.00
개인적인 애로사항 해결	.43	.00	.14
의사결정 과정의 투명한 공개	.00	-.89	.00
협상 과정의 투명한 공개	-.15	-.87	.16
노조활동의 공유	.16	-.67	.00
재정 운영의 투명성	.00	-.66	.00
의견수렴	.19	-.59	.00
경영참여 확보를 위한 노력	.00	.00	.67
회사 경영진에 대한 견제	.00	.00	.60
산업별 노조(산별 노조) 전환을 위한 노력	.00	.00	.58
eigen values	5.7	1.9	1.6
설명변량(%)	37.9	12.6	10.4

표 4. 노조 의무의 요인 상관표

요 인	1	2	3
1 (도구적 의무)	1.00		
2 (노조 운영상의 의무)	-.49	1.00	
3 (가치 실현적 의무)	.39	-.27	1.00

의무와 회사 의무 그리고 조합원 의무와 직원 의무를 포함한 요인분석도 실시했다. 그 결과 노조 의무 세 요인은 회사의 의무와, 조합원 의무

세 요인은 직원 의무와 각각 명확히 구분되는 것으로 확인되었다. 이에 대한 요인 분석 결과는 부록 3, 4, 5, 6에 제시하였다.

표 5. 조합원 의무의 요인 분석표

항 목	요인 부하량		
	요인 1 참여의 의무	요인 2 가치 실현적 의무	요인 3 관계적 의무
집회 참여	.87	.00	.00
파업 참여	.83	-.13	.00
교육 참여	.70	.24	.00
총회 참석	.55	.25	.11
투표 참여	.32	.00	.22
다른 회사 노조에 대한 관심	.00	.81	.00
전체 노동자 계층의 권익 증진에 관심	.00	.73	.13
사회, 정치적 문제에 대한 관심과 참여	.00	.64	.00
온라인, 오프라인 유인물 읽기	.31	.45	.00
동료 조합원들과의 원만한 관계 유지	.00	.00	.73
노조에 대한 공동체적 시각 견지	-.12	.18	.73
노조 집행부에 대한 신뢰	.12	.00	.62
회사의 압력에 대한 적극적 대처	.19	.00	.54
유언비어, 비방 금지	-.12	.00	.53
저극적인 의견 개진	.21	.17	.51
정보유출 금지	.13	.00	.44
책임의식을 갖고 적극적으로 참여	.24	.27	.39
eigen values	6.8	1.8	1.5
설명변량(%)	36.3	7.4	7.1

표 6. 조합원 의무의 요인 상관표

요 인	1	2	3
1 (참여의 의무)	1.00		
2 (가치 실현적 의무)	.35	1.00	
3 (관계적 의무)	.53	-.39	1.00

마지막으로 본 연구에서 사용된 모든 척도의 신뢰도(Cronbach' α), 평균, 표준편차 그리고 상관을 부록 7에 제시했다. 일반적으로 조직 연구에

서 Cronbach α 값은 0.7~0.9이어야 신뢰도를 보장한다고 보며(Van de Ven & Ferry, 1979), 새로 개발된 척도는 .60을 최저 허용치로 사용하기도

한다(Nunally, 1978). 본 연구에서 사용된 모든 변인들의 신뢰도는 이 기준을 충족 시켜준다.

논 의

연구 1-1의 결과를 요약하면 다음과 같다. 노조 의무는 도구적 의무, 노조 운영상의 의무, 가치 실현적 의무로 구분되었으며, 노조 의무와 회사 의무는 상이한 의무 개념임이 확인되었다. 조합원 의무는 참여의 의무, 관계적 의무, 가치 실현적 의무로 구분되었으며, 조합원 의무와 직원 의무는 독립적 개념임이 확인되었다. 이들 결과는 최소한 다음 세 가지 점을 시사해준다.

첫째, 최근 심리적 계약 연구(Thompson & Bunderson, 2003)에서 제안된, 가치 실현적 의무 또는 이념적 의무가 노조장면에서의 심리적 계약의 중요 구성요소로 추가될 필요가 있음을 시사해주고 있다. 작금의 민주노총에 의해 주도되고 있는 범노조적, 대 사회적 운동 추구의 경향이 우리나라 근로자의 노조와 조합원의 의무 인식에도 뿌리내리고 있음을 확인해 주는 결과이기도 하다. 하지만 가치 실현적 의무가 화사와 직원 간의 심리적 계약에서도 나타나는지에 대해서는 추후 연구가 필요하다.

둘째, 회사 의무에 해당하는 항목들 중에는 노조의 도구적 의무와 내용상으로 유사한 항목이 있음(예. 적절한 복리후생 지원)에도 불구하고 두 의무가 명확히 구분되었다는 사실과 더불어, 조합원으로서의 의무와 직원으로서의 의무가 개념적으로 구분된다는 결과는 노조가 있는 회사의 구성원들은 대상(회사와 노조)에 따라 상이한 심리적 계약을 형성하고 있음을 시사해준다.

셋째, 조합원이 갖고 있는 조합원으로서의 의무와 직원으로서의 의무가 구분됨과 동시에 조

합원 의무와 직원 의무 간에 유의미한 상관관계(참여적 의무와는 $r=.21$, 관계적 의무와는 $r=.53$. 부록 6 참조)를 가진다는 본연구의 결과는, 노조와 회사에 대한 이중 의무 인식이 존재할 수 있음을 시사하며, 이는 지금까지 노조 관련 연구에서 확인되어 왔던 이중몰입(dual commitment) 현상에 대한 설명기제를 제공해 준다. 즉 이중몰입은 이중의무인식을 토대로 이루어진다는 가설이다. 이같은 가설을 보다 명확히 검증하기 위해선 체계적인 추후연구가 필요하다.

연구 1-1의 결과에 따르면 조합원들은 일반적으로 노조의 의무 중, 노조 운영상의 의무(평균: 6.4, 표준편차: 0.7), 도구적 의무(평균: 6.0, 표준편차: 0.8), 가치 실현적 의무(평균: 5.0, 표준편차: 1.0)순으로 중요하게 생각한다는 사실을 확인할 수 있었다. 그러나 세 영역의 중요성에 대한 평가에는 개인차가 존재할 수 있다. 따라서 연구 1-2에서는 세 영역의 노조 의무에 대한 개인의 상이한 인식과 노조참여 간의 관계를 확인해 보았다.

연구 1-2

연구 1-1에서 확인된 바와 같이, 노조의 의무는 도구적 의무, 노조 운영상의 의무, 가치 실현적 의무라는 세 영역으로 구성되어 있다. 한 개인으로서 조합원은 세 영역에 대해 상이한 판단을 할 수 있다. 가령 어떤 조합원은 도구적 의무는 중요하게 생각하지만 노조 운영상의 의무와 가치 실현적 의무는 중요하지 않다고 판단할 수 있으며, 도구적 의무와 노조 운영상의 의무 모두를 중요하게 생각하지만 가치 실현적 의무는 상대적으로 덜 중요하게 생각할 수 있다. 이처럼 세 영역에 대한 조합원의 판단에 따라 조합원들

을 분류할 수 있다.

Newton과 Shore(1992)는 조합원들이 노조에 대해 갖는 태도에 대한 연구는 많이 이루어졌지만 노조에 가입된 사람들이 보이는 상이한 유형에 대한 연구가 부족하다고 지적하면서, 노조 도구성과 노조 몰입(union commitment)이라는 두 차원에 따라 조합원을 크게 4집단으로 구분이 가능하다고 제안하였다. 연구 1-2에서는 이러한 유형 연구의 맥락에서 심리적 계약 유형과 노조참여(union participation) 수준 간의 관련성을 살펴보았다.

노조참여

노조참여는 노조관련 연구에서 많은 주목을 받아왔다(Chacko, 1985; Klandersmans, 1986; Kuruvilla, Gallagher, Fiorito & Wakabyashi, 1990; McShane, 1986). 노조참여는 노조와 관련된 활동에 개인적 시간을 할애하는 행동이다(Kelloway & Barling, 1993). 노조와 노조 집행부에 대한 태도는 노조참여에 영향을 미친다(Glick, Mirvis & Harder, 1977; Huszco, 1983). 연구 1-2에서는 조합원이 노조에 대해 가지는 구체적 태도의 하나로 노조 의무 차원의 중요도 지각의 차이를 선정하고, 이에 따라 노조참여 수준이 다를 것이라고 가설을 설정했다.

외국 연구들에서 사용한 노조참여 척도들은 한국적 상황을 반영하지 못하는 항목들로 이루어진 경우가 많았기에 본 연구에서는 심층 인터뷰를 통해 한국의 조합원들이 참여하는 노조의 여러 활동들을 확인하였고, 이를 바탕으로 노조참여 척도를 개발하였다.

통제 변인

노조참여에 영향을 미치는 요인들에 대한 연

구는 활발하게 이루어졌다. 연구 1-2에서는 노조참여에 영향을 미치는 것으로 지금까지 밝혀졌던 대표적인 변인들이 미치는 효과를 통제 한 후 노조 의무 지각유형과 노조참여 간의 관련성을 살펴보았다.

노조가입기간(union tenure)은 노조참여에 긍정적인 영향을 미친다(Aryee & Debrah, 1997; Kochan, 1978; McShane, 1986; Strauss, 1977). 노조에 가입한 기간이 오래된 조합원은 근속기간이 오래된 조합원이기 십상이고, 따라서 고용불안을 더 많이 느껴 노조활동에 상대적으로 많이 참여할 가능성이 높다(Anantaraman, 1990). 또한 노조에 가입한지 오래 되었을수록 노조 활동을 보다 잘 이해하게 되기 때문에 노조가입기간이 길어질수록 노조참여가 높아질 수 있다(Aryee & Debrah, 1997).

성별 또한 노조참여에 영향을 줄 수 있다. 기존 연구들은 남성이 여성에 비해 노조활동에 보다 많이 참여한다는 결과를 보고하고 있다(Ahmed, 1984; Gallagher & Strauss, 1990; Nicholson, Ursell & Blyton, 1981). Aryee와 Debrah(1997)는 남성이 여성에 비해 일반적으로 근무기간이 길고, 노조와 보다 밀접한 관련을 맺게 되기 때문에 이러한 결과가 나타나는 것이라고 보았다.

노사관계의 특성도 노조참여에 영향을 미친다(Kuruvilla 등, 1990). 일반적으로 노사관계 분위기(Labor Management Climate)가 좋은 회사일수록 조합원들의 노조참여가 감소하는 경향이 있다(Kuruvilla 등, 1990).

따라서 연구 1-2에서는 노조참여에 영향을 미칠 수 있는 노조가입기간, 성별, 노사관계분위기의 효과를 통제 한 후, 노조 의무 각 차원에 대한 개인의 중요도 판단과 조합원의 노조참여 간의 관계를 살펴보았다.

방 법

연구대상

연구 1-1과 연구 대상은 동일하다.

측정도구

노조 의무

연구 1-1과 동일한 측정치를 사용하였다.

노조참여

인터뷰 결과, 총 10개의 참여내용이 추출되었다. 각 항목에 대한 참여 정도를 7점 척도(1점: 전혀 참여하지 않는다, 7점: 대부분 참여한다)로 평정하도록 하였으며 구체적인 항목들은 부록 8에 제시하였다.

노사관계 분위기

Wagar(1997)가 개발한 6개 항목(예, 노조와 경영진은 공통의 과제를 해결하기 위해 성실한 노력을 기울인다.)을 사용하였다.

결 과

노조 의무의 각 차원에 대해 중요하게 판단하는 정도를 상위 50% 집단은 고집단, 하위 50% 집단은 저집단으로 구분해서⁵⁾ 8개의 집단(2(도구

5) 세 영역의 고, 저 집단 간에 노조참여 정도의 차이를 확인하기 위해, 각 차원별로 t검증을 실시했다. 그 결과, 도구적 의무($t = 2.783, p < .01$)와 가치 실현적 의무($t = 5.611, p < .001$)에 있어서는 고, 저 집단 간 차이가 있었으며, 노조 운영상의 의무의 영역에 있어서는 경향성만이 발견되었다($t = 1.319, p < .1$).

적 의무 고/저)×2(노조 운영상의 의무 고/저)×2(가치 실현적 의무 고/저)로 나누었다. 가령, 도구적 의무는 중요하게 생각하나 노조 운영상의 의무와 가치 실현적 의무는 중요하지 않게 생각하는 조합원들은 '도구고/운영저/가치저' 집단에 속하게 되며, 도구적 의무와 노조 운영상의 의무 모두 중요하게 생각하지만, 가치 실현적 의무는 중요하지 않게 생각하는 조합원들은 '도구고/운영고/가치저' 집단에 해당한다.

앞서 논의한 바와 같이, 노조참여에 영향을 미치는 노조가입기간, 성별, 노사관계 분위기를 통제 한 후 세 영역의 고저 수준에 따른 노조참여 정도를 확인해보기 위해 공변량 분석(analysis of covariance)을 실시하였으며, 분석결과는 표 7에 제시하였다.

통제변인부터 살펴보면, 분석을 위해 통제 한 변인들 중 유일하게 유의미한 결과가 나타난 것은 노조가입기간이었다. 이는 조합원으로서 있었던 기간이 길어질수록 노조참여가 높아진다는 것으로 기존의 연구결과와 일치한다. 하지만 노조참여에 있어 성별에 따른 차이는 없었으며, 노사관계 분위기도 노조참여에 유의미한 영향을 주지 못했다. 성별에 따른 차이가 나타나지 않은 것은 남성 비율(84%)이 여성에 비해 지나치게 많았기 때문일 가능성이 있다.

표 7에서 알 수 있듯이, 세 차원에서의 고/저 수준에 따른 삼원 상호작용 효과, 노조 운영상의 의무 고저 수준과 가치 실현적 의무 고저 수준 간의 이원 상호작용 효과, 그리고 가치 실현적 의무의 주효과가 나타났다. 삼원 상호작용 효과를 보다 명확히 확인하기 위해, 각 집단의 평균을 그림으로 나타내면 그림 3과 같다.

그림 3에서 알 수 있듯이, 가치 실현적 의무 수준의 유의미한 주효과($F = 26.78, p < .001$)는 확연히 나타났다. 전반적으로 가치 실현적 의무 고집

표 7. 세 영역에서의 고, 저 집단 별 노조참여에 대한 공분산 분석결과

	자승합	자유도	평균자승	F
노조 가입 기간(통제변인)	2.55	1	2.55	3.41
성별(통제변인)	1.44	1	1.44	1.93
노사관계 분위기(통제변인)	.00	1	.00	.12
도구적 의무 고, 저(이하 도구 고/저)	1.21	1	1.21	1.61
노조 운영상의 의무 고, 저(이하 운영 고/저)	.00	1	.00	.03
가치실현적 의무 고, 저(이하 가치실현 고/저)	24.47	1	24.47	32.65***
도구 고/저 × 운영 고/저	.00	1	.00	.12
도구 고/저 × 가치 실현 고/저	.00	1	.00	.02
운영 고/저 × 가치 실현 고/저	2.99	1	2.98	3.98*
도구 고/저 × 운영 고/저 × 가치 실현 고/저	4.04	1	4.04	5.40*
오차	190.33	254	.75	
전체	4972.40	264		

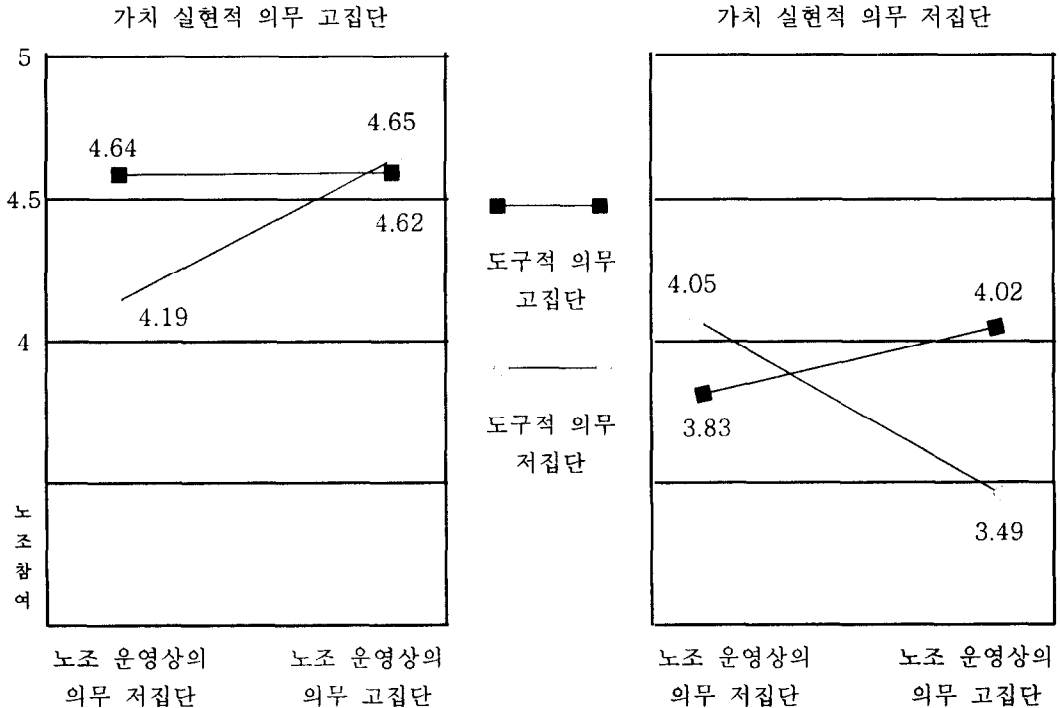


그림 3. 도구적 의무, 노조 운영상의 의무, 가치 실현적 의무의 삼원 상호작용 효과

단이 가치 실현적 의무 저집단 보다 노조참여 수준이 유의미하게 높았다($t=5.61, p<.001$).

삼원 상호작용 효과를 확인하기 위해 가치 실현적 의무 고집단과 가치 실현적 의무 저집단을 구분해서 살펴보았다. 두집단 모두에서 도구적 의무 고집단의 경우, 노조 운영상 의무의 고저 수준에 상관 없이 노조참여가 높았다는 공통점이 있으나, 도구적 의무를 덜 중요하게 생각하는 집단은 노조 운영상의 의무 수준에 따라 상이한 노조참여의 양상을 보였다.

우선 가치 실현적 의무 고집단의 결과부터 살펴보면, 이 집단에 속해있는 총 4개 집단 중, 세 집단은 모두 유사한 수준의 참여를 보이고 있다. 실제로 집단에 따른 t 검증을 실시해본 결과, '도구고/운영고/가치고' 집단과 '도구고/운영저/가치고' 집단($t=.074, p=n.s$), '도구고/운영고/가치고' 집단과 '도구저/운영고/가치고' 집단($t=.128, p=n.s$), '도구고/운영저/가치고' 집단과 '도구저/운영고/가치고' 집단($t=.043, p=n.s$) 간에는 유의미한 차이가 없었다. 그러나 도구적 의무를 덜 중요하게 생각하는 집단인 '도구저/운영저/가치고' 집단은 다른 세 집단에 비해 상대적으로 낮은 수준의 참여를 보이고 있다. 실제 '도구저/운영저/가치고' 집단은 '도구고/운영고/가치고' 집단에 비해 유의미하게 낮은 노조참여를 보였으며($t=2.037, p<.05$), '도구고/운영저/가치고' 집단($t=1.732, p<.10$), 그리고 '도구저/운영저/가치고' 집단과도 유의미한 차이를 보였다($t=1.977, p<.10$).

가치 실현적 의무 고집단의 결과를 정리하면, 가치 실현적 의무를 중시하는 집단 중 도구적 의무를 중요하게 생각하는 조합원의 전반적인 노조참여가 높았다. 그리고 도구적 의무를 덜 중요하게 생각하더라도 운영상의 의무를 중시하는 조합원들은 도구적 의무와 운영상의 의무 모두

를 덜 중요하게 생각하는 조합원들보다 노조참여가 높았다.

가치 실현적 의무 저집단을 살펴보면, 가치 실현적 의무 고집단과 유사하게 한 집단만이 다른 세 집단과 상이한 노조참여를 보이고 있다. 그림 3에도 나타나듯이, '도구저/운영고/가치저' 집단을 제외한 다른 세 집단은 유사한 수준의 노조참여를 보인다. 구체적으로 '도구고/운영저/가치저' 집단과 '도구고/운영저/가치저' 집단($t=.569, p=n.s$), '도구고/운영고/가치저' 집단과 '도구저/운영저/가치저' 집단($t=.194, p=n.s$), '도구고/운영저/가치저' 집단과 '도구저/운영저/가치저' 집단($t=.922, p=n.s$) 간에는 통계적으로 유의미한 차이가 없었다. 그러나 '도구저/운영고/가치저' 집단은 '도구고/운영고/가치저' 집단($t=2.331, p<.05$), '도구저/운영저/가치저' 집단($t=3.345, p<.01$)에 비해 노조참여가 유의미하게 낮았다. 하지만, '도구저/운영고/가치저' 집단이 '도구고/운영저/가치저' 집단($t=.972, p=n.s$)과는 유의미한 차이를 보이지 않았다. 이 결과는 '도구고/운영저/가치저' 집단이 8개 집단 중 표본 수가 가장 적었기(14명, 5.1%) 때문에 얻어진 결과일 수도 있다.

논 의

세 영역의 노조 의무에 대한 중요도 평가에 따라 조합원들은 상이한 수준의 노조참여를 보였다. 노조 의무의 영역별 고/저로 나누었을 때 분류된 8개 집단은 노조참여 수준에 따라 세 그룹으로 분류할 수 있다.

가장 높은 수준의 참여를 보이는 집단들의 그룹은 노조의 가치 실현적 의무와 도구적 의무를 중요하게 생각하는 조합원들로서, '도구고/운영고/가치고' '도구고/운영저/가치고' 집단의 조합원들

이 이에 해당한다. 그리고 도구적 의무를 덜 중요하게 생각하더라도 가치 실현적 의무와 노조 운영상의 의무를 중요하게 생각하는 '도구저/운영고/가치고' 집단의 조합원들도 높은 참여수준을 보였다.

중간 그룹에 해당하는 집단은 가치 실현적 의무를 중요하게 생각하는 집단 중 노조참여가 상대적으로 낮았던 '도구저/운영저/가치고' 집단과 가치 실현적 의무를 덜 중요하게 생각하는 조합원들 중, '도구저/운영고/가치저' 집단을 제외한 모든 집단, 즉 '도구고/운영저/가치저', '도구고/운영고/가치저', '도구저/운영저/가치저' 집단이다.

가장 낮은 수준의 참여를 보인 조합원들은 도구적 의무와 가치 실현적 의무는 덜 중요하게 생각하며 노조 운영상의 의무를 더욱 중요하게 생각했던 '도구저/운영고/가치저' 집단에 속한 조합원들이었다.

노조의 가치실현적 의무를 중시하는 조합원들이 가장 높은 노조참여를 보였다는 연구결과는 가치 실현적 의무와 노조참여의 강한 연관성을 시사해준다. 노조의 도구적 의무나 운영상의 의무는 조합원 지향적임에 반해, 가치 실천적 의무는 외부 지향적인 특성을 지닌다. 조합원 자신들을 위해 해야 할 사항들이 아닌 외부 지향적 사항들을 노조의 의무로 설정하는 것 자체가 강한 친노조주의적 태도를 가지고 있음을 의미한다. 강한 친노조주의적 태도가 노조의 중요 의무로 가치 실현적 의무를 설정하게 했을 뿐만 아니라, 적극적 노조참여를 가져왔다고 해석할 수 있다.

도구저/운영고/가치저 집단은 타집단에 비해 노조의 운영상 의무만을 중시하는 조합원들이다. 이같은 조합원들이 가장 낮은 노조참여도를 보였다는 결과에 대한 한 해석으로 노조운영상에 대한 불만이 노조참여 하락을 가져왔을 가능성을 생각해볼 수 있다. 즉, 평소 노조집행부가 조

합원의 의견을 수렴하지 않고 일방적으로 노조 운영을 하고, 예산 집행에 있어 투명하지 못하다고 인식하는 조합원들이기에 노조의 가장 중요하고 유일한 의무를 노조 운영상의 민주성과 투명성 제고로 보았을 가능성이 있다. 일종의 김명언과 민혜경(1999)이 제안한 의무이행 결핍이 의무 인식 상승으로 나타난다는 가설에 근거한 해석이다.

이 같은 결과들은 다음과 같은 현장적 시사점을 제공해준다. 노조의 입장에서는 이들 연구결과를 조합원 교육에 적용할 수 있다. 도구적 의무 고/저 집단과 노조 운영상의 의무 고/저 집단에 따라서는 주효과가 나타나지 않았지만 가치 실현적 의무는 주효과를 보였다는 연구결과는, 노조가 교육을 실시할 때 지나치게 노조의 경제적 유용성에만 초점을 맞추기 보다는 노조가 지향해야 할 이상적 목표를 보다 분명히 인식시켜야 할 필요가 있음을 시사한다.

또한 노조참여가 가장 낮았던 집단이 노조 운영상의 의무만을 중요하게 생각하는 조합원들이라는 연구결과는 노조 운영에 있어서의 민주성과 투명성에 대해 의혹을 갖고 있는 조합원들이 노조 운영에 가장 비협조적인 입장을 취할 수 있음을 시사해준다. 다시 말해, 조합원의 노조활동 참여를 높이기 위해서는 노조 운영의 질적 향상이 선결되어야 함을 재차 확인해 주는 실증적 연구결과이다.

연구 1-2의 결과는 비단 노조뿐 아니라 회사 운영에 있어서도 시사점을 가진다. 특히 노조참여가 역기능적인 영향을 미치고 있는 회사의 경우에 보다 중요한 시사점을 얻을 수 있다. 노조 입장과는 정반대로, 회사는 조합원인 직원들로 하여금 노조의 가치 실현적 의무 이행은 노조의 본연의 임무가 아님을 강조하고, 노조운영상의 합리성, 투명성, 민주성 준수를 부각시키는 전략

을 통해 직원(조합원)들의 노조참여 감소와 합리적 노조활동을 유도할 수 있다.

하지만 연구 1-2는 세 가지 제한점을 지닌다. 첫째, 본 연구는 종단적인 연구가 아니기 때문에 변인들 간의 인과관계에 대한 설명은 추론에 근거한다는 점이다. 즉 노조 의무에 대한 중요도 판단이 노조참여에 영향을 미치는 것인지, 아니면 반대로 노조참여 수준이 노조 의무에 대한 중요도 판단에 영향을 미치는 것인지에 대해서는 추후 종단적인 연구를 통해 검증해보아야 할 것이다.

둘째, 본 연구에서 사용된 분석자료는 은행업과 정유업의 일부 회사에서 표집되었기에 연구 결과의 일반화에 제한점을 가진다. 연구 결과의 일반화를 위해서는 보다 다양한 표집을 대상으로 추후연구가 필요할 것이다.

셋째, 연구 1-2에서는 노조 의무에 대해 조합원이 지각하는 중요성만을 고려했을 뿐이지, 실제 노조가 이러한 의무들을 어느 정도 이행하고 있는가를 함께 보지는 않았다. 조합원의 태도나 행동은 조합원이 중시하는 노조의 의무가 얼마나 이행되었는지에 따라 달라질 수 있다. 즉 노조 의무에 대한 조합원의 중요성 인식 수준과 이행수준 모두를 고려해야 한다. 따라서 추후 연구를 통해서 심리적 계약 하부 영역들의 노조 의무 이행 위반이 조합원들의 노조에 대한 태도와 행동에 미치는 영향을 확인할 필요가 있다.

끝으로, 노조 의무와 조합원 의무 간의 관계성과 이에 따른 효과에 대한 추후연구도 유용할 것이다. 본 연구에서 확인된 조합원의 의무영역 중 노조의 각종 행사 및 활동에 적극적으로 참여해 주는 '참여의 의무'는 노조의 입장에서 보면 조합원이 이 의무를 잘 이행해주면 줄수록 노조의 위상과 영향력이 강해진다. 따라서 조합원의 '참여의 의무'는 노조의 '도구적 의무'와 유

사한 속성을 지닌다. 노조 의무 영역 중 '노조 운영상의 의무'는 조합원과의 양질의 관계를 형성해야 한다는 의무로 볼 수 있기에 조합원의 '관계적 의무'와 유사한 특성을 지닌다. 그리고 노조와 조합원의 '가치 지향적 의무'는 문자 그대로 서로 유사한 특성을 지닌다. 이같이 노조와 조합원의 의무는 서로 쌍을 이루어 의무가 상호 교환 되는 모습을 가진다고 볼 수 있다. 이같이 쌍을 이루는 각자의 의무사항들이 증시되는 정도에서 동일한 조합원과 그렇지 않은 조합원들 간에는 상이한 태도나 행동을 보일 수 있다. 마찬가지로, 각 의무영역 쌍에서 서로 유사한 이행 정도를 인식 할 때와 그렇지 않을 때에는 상이한 조합원의 행동이 나타날 수 있다.

참고문헌

- 김기석, 성영신, 김철민 (1989). 노조가치관 및 직무만족이 노조몰입에 미치는 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 2(1), 14-43.
- 김명언, 김효선 (1998). 노조몰입과 회사몰입: 상호관계성 및 선행변인들. 한국 심리학회지: 산업 및 조직, 11(1), 113-135.
- 김명언, 민혜경(1999). 심리적 계약: 계약내용과 계약 위반의 부정적 효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 12(1), 155-180.
- 김동춘 (1995). 한국사회 노동자 연구. 역사비평사.
- 매일경제 (2003. 12. 02). 올 한국경제 베스트 이슈는 수출호조. 매일경제.
- 이건욱 (1999). 조직과 구성원 간의 심리적 계약 불일치와 계약 위반의 효과. 서울대학교 석사 학위논문.
- 이병훈, 노광표, 오건호, 인수범 (2001). 노동조합 상근간부 연구. 한국노동사회연구소.

- Aryee, S., & Debrah, Y. A. (1997). Members' participation in the union: An investigation of some determinants in Singapore. *Human Relations*, 50, 129-147.
- Ahmed, Z. L. (1984). Women's work and their struggle to organize. *Development*, 4, 36-40.
- Anantaraman, V. (1978). A comparative analysis of local union democracy. *Industrial Relations*, 17, 278-295.
- Berg, B. L. (1995). *Qualitative research methods for the social sciences*. Allyn and Bacon.
- Chacko, T. I. (1985). Member participation in union activities: Perceptions of union priorities, performance, and satisfaction. *Journal of Labor Research*, 6, 363-373.
- Coyle-Shapiro, J. (2002). A psychological contract perspective on organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 927-946.
- Coyle-Shapiro, J., & Kessler, I. (2000). Consequences of the psychological contract for the employment relationship: a large scale survey. *Journal of Management Studies*, 37, 903-930.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507.
- Fullagar, C., & Barling, J. (1989). A longitudinal test of a model of the antecedents consequences of union loyalty. *Journal of Applied Psychology*, 74, 213-227.
- Fuller, J. B., Jr., & Hester, K. (2001). A closer look at the relationship between justice perceptions and union participation. *Journal of Applied Psychology*, 86, 1096-1105.
- Gallagher, D. G., & Strauss, G. (1991). Union membership attitudes and participation. *The state of the unions*. Madison(eds.), Wisconsin: Industrial Relations Association.
- Glick, W., Mirvis, P., & Harder, D. (1977). Union satisfaction and participation. *Industrial Relations*, 16, 145-151.
- Guest, D. E., & Conway, N. (2002). Communicating the psychological contract: an employer perspective. *Human Resource Management Journal*, 12, 22-38.
- Huszczo, G. E. (1983). Attitudinal and behavioral variables related to participation in union activities. *Journal of Labor Research*, 29, 128134.
- Jarley, P., Kuruvilla, S., & Casteel, D. (1990). Member-union relations and union satisfaction. *Industrial Relations*. 29, 128-134.
- Kelloway, E. K., & Barling, J. (1986). Members' participation in local union activities: Measurement, prediction and replication. *Journal of Applied Psychology*, 78, 262 279.
- Kickul, J., & Lester, S. W. (2001). Broken promises: equity sensitivity as a moderator between psychological contract breach and employee attitudes and behavior. *Journal of Business and Psychology*, 16, 191-217.
- Klandermans, B. (1986). Perceived costs and benefits of participation in union action. *Personnel Psychology*, 39, 379-395.
- Kochan, T. (1978). *Contemporary views of American workers toward trade unions*. Research Report to the Department of Labor, GPO, Washington, D. C.
- Kolb, D. A., Rubin, I. M., & McIntyre, J. M. (1971). *Organizational psychology: An experimental approach*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Kuruvilla, S., Gallagher, D. G., & Fiorito, J., & Wakabayashi, M. (1990). Union participation

- in Japan: Do western theories apply? *Industrial & Labor Relations Review*, 43, 374-389.
- MacNeil, I. R. (1974). The many features of contracts. *Southern California Law Review*, 691-816.
- MacNeil, I. R. (1985). Relational contract: What we do and do not know. *Wisconsin Law Review*, 483-525.
- McShane, S. L. (1986). A path analysis of participation in union administration. *Industrial Relations*, 25, 72-80.
- Newton, L. A., & Shore, L. M. (1992). A model of union membership: Instrumentality, commitment, and opposition. *Academy of Management Review*, 17: 2, 275-298.
- Nicholson, N., Ursell, G., & Blyton, P. (1981). *The dynamics of white collar unionism*. New York: Academic Press.
- Nunally, J. C. (1978). *Psychometric theory*. New York: McGraw Hill.
- Parks, J. M., & Kidder, D. L. (1994). "Till death us do part...": changing work relationships in the 1990s. *Trends in Organizational Behavior*, 1, 111-136.
- Robinson, S. L., Kraatz, M. S., & Rousseau, D. M. (1994). Changing obligations and the psychological contract: A longitudinal study. *Academy of Management Journal*, 37, 137-152.
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2, 121-138.
- Rousseau, D. M. (1998). The "problem" of psychological contract considered. *Journal of Organizational Psychology*, 19, 679-695.
- Rousseau, D. M., & Parks, J. M. (1993). The contracts of individuals and organizations. *Research in Organizational Behavior*(eds.), Vol. 15, JAI Press, Greenwich, CT, 1-44.
- Rousseau, D. M., & Wade-Benzoni, K. A. (1998, Working Paper). Building relationships around tasks: Psychological contracts in faculty-doctoral student collaborations.
- Schalk, R., & Rousseau, D. M. (2000) *Psychological contracts in employment*. Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology(eds.), 134-135.
- Shore, L. M., Tetrick, L. E., Sinclair, R. R., & Newton, L. A. (1994). 'Validation of measure of perceived union support', *Journal of Applied Psychology*, 79, 971-977.
- Sinclair, R. R., & Tetrick, L. E. (1995). Social exchange and union commitment: A comparison of union instrumentality and union support perceptions. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 669-680.
- Strauss, G. (1977). Union government in the U.S.: Research past and future. *Industrial Relations*, 16, 215-242.
- Tekleab, A. G., & Taylor, M. S. (2003). Aren't there two parties in an employment relationship? Antecedents and consequences of organization-employee agreement on contract obligations and violations. *Journal of Organization Behavior*, 24, 585-608.
- Tetrick, L. E. (1995). Developing and maintaining union commitment: a theoretical framework. *Journal of Organizational Behavior*, 16: 583-595.
- Tetrick, L. E., Shore, L. M., & McClurg, L. (2003, Working Paper). Organizational support theory applied to understanding union loyalty and participation.

Thompson, J. A., & Bunderson, J. S. (2003). Violations of principle: Ideological currency in the psychological contract. *Academy of Management Review*, 28, 571-586.

Van de Ven, A., & Ferry, D. (1979). *Measuring and assessing organizations*, New York: Wiley.

Wagar, T. H. (1997) Is labor-management climate important? Some Canadian evidence. *Journal of Labor Research*, 18, 1 163-174.

1 차원고접수 : 2004. 3. 2

최종게재결정 : 2004. 4. 20

Psychological Contract in Union Setting

Myung Un Kim

Jae Yoon Lee

Min Soo Kim

Seoul National University

SK Telecom

Ehwa Womans University

The main objective of this research was to suggest that psychological contract framework could be useful in studying the relationship between union and its members. Through the pilot study using semi structured interviews, in which 20 union leaders and 44 union members participated, the contents of psychological contract in trade union setting were identified. Union's obligations were categorized as three large groups of obligations. 'Instrumental obligation'; obligations of the union to obtain desirable outputs from the company; 'managerial obligation'; obligations to manage union well; 'ideological obligation'; obligations which are external and related with the identity of the union. Union members' obligations were also categorized as three large groups: 'participatory obligation', 'relational obligation' and 'ideological obligation'. The purpose of study 1-1 was to confirm the findings of the pilot study using quantitative data. From the result of pilot study Psychological Contract Measurement was developed. 277 union members and 33 union leaders participated in study 1-1. By using exploratory factor analysis, the factor structure found in pilot study was confirmed. In study 1-2, based on the individual difference in evaluating the importance of the three union obligations, participants were divided into 8 groups and the level of union participation among 8 groups were compared. In result, significant three way interaction effect and the main effect of union's ideological obligation were found. Finally, the theoretical and practical implication of this research were discussed and several direction for future research were also suggested.

key words : Trade union, Psychological contract, Instrumental obligation, Managerial Obligation, Ideological obligation, Participatory Obligation, Relational Obligation, Union participation