

碩士學位 請求論文
指導教授 黃圭大

組職構成員의 職務滿足이 二重專念度에
미치는 影響에 관한 研究

成均館大學校 經營大學院

勞務關係學科

勞務學專攻

卞 在 興

碩士學位 請求論文
指導教授 黃 圭 大

組職構成員의 職務滿足이 二重專念度에
미치는 影響에 관한 研究

A Study about the effects Job Satisfaction upon
the Dual Commitment

이 論文을 經營學 碩士學位 請求論文으로 提出합니다.

1993年 10月 日

成均館大學校 經營大學院

勞務關係學科

勞務學專攻

卞 在 興

이 論文을 卞在興의 經營學
碩士學位 論文으로 認定함.

1993年 12月 日

審査委員長 金 政 男 

審査委員 玄 宣 海 

審査委員 黃 圭 大 

감사의 글

본 논문이 완성되기까지 항상 깊은 애정으로 격려와 지도를 아끼지 않으셨고, 학문과 가치관의 지표가 되어주신 황 규대 지도교수님, 그리고 보잘것 없는 제자에게 폭넓은 시각과 학문하는 자세를 가르쳐 주신 김 정남 주임교수님, 논문심사 과정에서 많은 지도를 해주신 현 선해 교수님께 머리숙여 깊은 감사를 드립니다.

대학원 생활동안 희로애락을 같이하며 여러문제들을 토론하고 논쟁을 통하여 많은 비판과 격려로 용기를 주었던 성노희 선배님 그리고 후배들에게도 고마움을 전합니다.

또한 설문조사에 참여하여 주신 분들과 바쁜 직장생활 속에서도 학습하고 연구할 수 있도록 성원해 주신 국제영업부 모든 분들께 고마운 마음을 전합니다.

아울러, 늘 걱정과 격려로 마음을 함께 해 주신 어머니, 오랜기간 동안 깊은 사랑과 인내로 내조해준 아내, 그리고 귀여운 지수, 숙현 이와 함께 이 기쁨을 나누고 싶습니다.

1993년 12월

변재홍

目 次

第 1 章	序 論	1
第 1 節	研究의 目的	1
第 2 節	研究의 對象	4
	1. 研究의 範圍	4
	2. 研究의 方法	4
第 2 章	理論的인 背景	6
第 1 節	二重專念度의 理論的 考察	6
	1. 組織專念度	6
	2. 勞組專念度	15
	3. 二重專念度	20
第 2 節	職務滿足에 關한 理論的 考察	30
	1. 職務滿足의 概念	30
	2. 職務滿足의 成果	31
	3. 職務滿足의 影響要因	34
	4. 職務滿足의 諸理論	36
第 3 章	二重專念度에 미치는 影響에 關한 實證分析	39
第 1 節	二重專念度와 相關 變數에 關한 모델 設定	39
	1. 假說의 設定 및 研究模型의 設計	39
	2. 變數의 操作的 定義	42
第 2 節	標本의 設定	46
	1. 調查對象의 選定	46

	2. 設問紙의 構成 및 內容	47
	3. 資料의 蒐集 및 分析方法	51
第 4 章	研究結果의 分析	53
第 1 節	現象의 分析	53
	1. 人口統計學的 要因分析	53
第 2 節	假說의 檢證	56
	1. 年齡과 勤續年數에 따른 組織 및 勞組 專念度에 關한 相關關係 分析	56
	2. 職務滿足과 組織 및 勞組專念度에 關한 相關關係 分析	62
	3. 勞組活動參與도와 組織 및 勞組專念度 間의 相關關係 分析	63
	4. 二重專念도와 職務滿足度 分析	66
第 5 章	結 論	69
第 1 節	研究結果의 要約 및 提議	69
	1. 研究結果의 要約	69
	2. 勞使關係 管理方案에 대한 提議	71
第 2 節	研究의 限界點 및 向後 研究方向	75
	參考文獻	76
	設 問 紙	83
	附 錄	92
	ABSTRACT	93

그림 및 表目次

《그림 2-1》	모우데이, 포터, 스티어즈의 組織專念度 模型	10
《그림 2-2》	PORT & LAWLYER 의 動機理論 模型	33
《그림 2-3》	研究의 模型	42
《그림 5-1》	組織專念도와 勞組專念도와의 關係	73
《表 2 - 1》	二重專念度の 既存研究	24
《表 3 - 1》	設問紙의 構成	49
《表 3 - 2》	設問紙의 回收率	51
《表 4 - 1》	性別, 職種別, 結婚 與否別 分布	53
《表 4 - 2》	勤續年數, 扶養家族別 分布	54
《表 4 - 3》	年齡別, 學歷別 分布	55
《表 4 - 4》	年齡에 따른 組織專念度 平均 및 標準偏差	57
《表 4 - 5》	年齡에 따른 組織專念度の 分散分析 結果	57
《表 4 - 6》	年齡에 따른 勞組專念度 平均 및 標準偏差	58
《表 4 - 7》	年齡에 따른 勞組專念度 分散分析 結果	59
《表 4 - 8》	勤續年數에 따른 組織專念度 平均 및 標準偏差	59
《表 4 - 9》	勤續年數에 따른 組織專念度の 分散分析 結果	59
《表 4 -10》	勤續年數에 따른 勞組專念度 平均 및 標準偏差	60
《表 4 -11》	勤續年數에 따른 勞組專念度の 分散分析 結果	60
《表 4 -12》	變數間 「피어슨」 相關關係	62
《表 4 -13》	組織 및 勞組專念도에 해당하는 사람들의 職務 滿足度	66

〈表 4 - 14〉	組織 및 勞組專念度上에서 High, Low 集團 現況 67
〈表 4 - 15〉	二重專念度에 따른 職務滿足度의 T - Test 結果 67
〈表 5 - 1〉	職務滿足度, 組織 및 勞組專念度, 勞組活動參與 度間의 相關關係 分析 91

第 1 章 序 論

第 1 節 研究의 目的

勞使는 相互共存이라는 共同의 目標를 追求하기 위하여 勞使關係의 二重性을 적절히 調和시켜야 하고, 또 이를 위해 당사자간의 理解關係를 조절할 수 있는 制度의 開發과 組織構成員의 意識改善을 통해 그 해결을 模索할 수 있다. 그러나 우리나라의 境遇는 이와 關係된 制度 및 意識등 모든면이 다듬어져 있지 않음으로서 結果적으로 불안한 勞使關係를 보이고 있다. 즉 우리나라는 우선 制度面에서 勞使間의 理解相反事項을 妥協과 讓步 그리고 說得 등의 過程을 통하여 解決하기 위한 團體交涉 機能이 最近 들어 오히려 弱化되므로서 勞使間 葛藤은 더욱 深化되고 있다.

한편 대다수 勤勞者들의 意識은 組合의 機能을 투쟁에서 찾고 타협과 협조를 御用時하는 傳統的인 勞組觀에서 벗어나지 못하므로서 ① 意識面에서도 勞使間의 葛藤이 深化되어 結果적으로 勞動關係의 安定이 그 기반에서 부터 弱化되는 狀況에 있다.

「드릭커(Drucker)」에 의하면 産業平和란 制度를 통한 力學的 힘의 均衡만으로 成就될 수 없으며, 組織構成員의 意識 水準에서 企業과 勞組에 대한 忠誠心을 함께 統合하는 環境造成의 노력이 수반될 때 可能的 것이라고 풀이하고 있다. ②

① 朴英基, "韓國의 勞動問題와 勞使關係" 1985, 西江大學校, P. 125.

② P. F. Drucker, The New Society, (New York: Harper & Row Publishers, 1949) PP. 146 - 150.

즉 組織構成員들이 양자택일적 忠誠을 강요받는 狀況에서는 産業 平和란 기대할 수 없으며, 단지 支配權 확보의 競爭으로 葛藤이 심화될 수 밖에 없다는 것이다.

따라서 무엇보다도 勞使間의 理解葛藤 사이에서 勞組와 會社에 대한 역할을 함께 수행하게 되는 組織構成員들로 하여금 당면한 디렘마 (Dilemma)를 조절 統合하고 나아가 協助에 기반을 둔 勞使 關係의 造成이 要望된다고 하겠다.

③ 二重專念度(Dual Commitment)는 組織構成員이 正常的인 勞使關係 下에서 會社와 勞組에 모두 높은 水準의 專念을 보이는 狀況을 意味한다. 組織構成員의 會社와 勞動組合에 대한 二重專念度 研究는 勞使協力的 次元에서 重要的 意味를 가지고 있다.

組織專念도와 勞動組合專念도를 동시에 높일수 있는 共通決定 요 인을 파악하게 되면 組織構成員들의 專念도를 놓고 勞使가 서로 競爭할 필요가 없을 것이며, ⑤ 勞使葛藤이 해소되어 勞使關係의 改善方案이 模索되고 또한 産業平和에도 기여할 수 있을 것이다.

따라서 本 研究에서는 先行研究를 바탕으로 하여 우리나라 企業에서 二重專念도가 어떻게 적용되고 있는가를 分析하고자 한다. 구체적으로 보면은 첫째, 先行研究의 結果를 바탕으로 우리나라

③ Commitment의 경우 우리나라에 번역소개 된 것으로는 "公約, 忠誠心, 關與度, 專念度, 沒入, 獻身" 등도 있으나, 本 研究에서는 "專念度"로 使用하여 表記한다.

④ 組織專念도의 경우 會社沒入度, 會社專念度 등으로 使用하고 있으나, 本 研究에서는 組織專念도로 表記한다.

④ 정 연양, "勤勞者의 會社와 勞動組合에 대한 同時 沒入度 研究方法에 관한 研究" 韓國勞動研究員, 1991年度 春季學術發表會. P. 118.

大企業貨物自動車 運輸會社인 D 會社의 平勞組員을 對象으로 二重 專念度 現象을 確因하고, 둘째, 二重專念度에 影響을 미칠것으로 期待되는 變數들을 찾아 이것과 二重專念度와의 相關關係를 檢證 해 보고 셋째, 組織構成員의 職務滿足과 勞組活動參與도가 二重 專念度에 미치는 影響을 알아 본 후 마지막으로, 二重專念度を 向 上 시키는 方案을 提示하고 勞使關係 改善方向을 摸索하는데 研究 의 目的을 두었다.

第2節 研究의 對象

1. 研究의 範圍

本 研究는 二重專念度の 概念과 生成背景 및 이것에 影響을 미치는 變數들을 찾기 위하여 일차적으로 理論的 研究를 하였다.

이어서 二重專念度の 變數로 조사된 組織構成員의 職務滿足도와 우리나라의 경우에 큰 影響을 주는 變數가 될 것이라고 기대되는 人口統計學的 要因 및 勞組活動參與度 등의 變數들과 組織 및 勞組專念도와의 關係를 檢證하여 二重專念도에 미치는 影響에 關係 檢證하는 實證的 研究를 병행하였다.

또한 二重專念度の 概念이 실제 勞使關係 管理面에서 유용함을 제시하기 위하여 二重專念도와 職務滿足에 따른 關係성을 이용하여 우리나라 大企業 貨物自動車運輸業體中 事務職(White Collar Workers)과 機能職(Blue Collar workers)이 동시에 勞動組合에 加入되어 있는 D 會社의 平勞組員을 研究 對象으로 選定하여 研究를 實行하였다.

2. 研究의 方法

本 研究에서 理論的 研究는 전적으로 文獻調查에 依存하여 規範的, 演繹的, 接近法을 使用하였고, 實證的 研究는 設問紙法에 의하여 資料들을 蒐集하고 이를 SPSS(Statistical Package for Social Science)/ PC+ 패키지 프로그램을 사용하여 統計 處理하였다. 또한 本 研究의 構成은 크게 5개의 章으로 되어있다.

제 1 장의 序論 部分에서는 研究의 目的 및 範圍 方法을 提示하였다.

제 2 장의 理論的 背景에서는 먼저 二重專念도와 관련된 專念度 概念으로서 組織專念도와 勞組專念度の 概念을 살펴보고, 二重專念도와 그 관련 變數에 關한 比較와 最近의 研究 結果를 살펴보았으며, 또한 職務滿足에 關한 概念, 成果, 影響要因 및 諸理論 등 理論的 背景을 살펴 보았다.

제 3 장 實證的 調査를 위한 方法에서는 理論的 背景을 근거로 實證研究의 假說를 設定하고 研究模型을 設計 하였으며, 이같은 假說을 檢證하기 위하여 調査對象의 選定, 設問紙의 構成 및 內容, 資料의 蒐集 및 分析方法 등의 標本을 設定하였다.

제 4 장의 實證的 研究의 結果分析에서는 蒐集된 資料를 컴퓨터를 통해 單純頻度分析, T- 檢證 및 피어슨相關關係 分析을 實施하여 研究假說을 檢證하고 앞서 행해진 研究結果들과 比較하여 調査結果가 어떠한 意味를 지니고 있는지에 대해 살펴보았다.

제 5 장 結論에서는 本 研究의 結果를 要約하고 調査過程 및 實證分析에서 나타난 結果에 의거 勞使關係 管理 方案에 대한 提議 및 向後 研究方向을 提示 하였다.

第 2 章 理論的인 背景

第 1 節 二重專念度の 理論的 考察

二重專念度(Dual Commitment)의 概念에 대한 說明 및 定義를 하기에 앞서 組織專念度(Organizational Commitment) 및 勞組專念度(Union Commitment)의 概念을 說明 整理한후, 二重專念度の 概念을 說明하고 類以한 概念과 比較하고자 한다.

1. 組織專念度

組織專念度(Organizational Commitment)란 組織問題와 關聯된 個人과 組織相互作用을 分析함에 있어 開發된 構成概念으로서 職務滿足, 職務專念도와 함께 組織構成員 個人이 組織에 대해 갖는 성향을 나타내고 理解하는 概念으로서 重視되고 있으며, 특히 美國을 中心으로 하여 組織管理者 및 組織研究家들 사이에 多樣하게 그리고 광범위하게 規程되어 測定 및 研究되어 오고 있다.

따라서 本 研究에서는 組織專念度の 概念을 把握하기 위하여, 첫째, 組織專念도에 대한 學者들의 多樣한 定義를 살펴보고, 둘째, 組織專念도에 대한 모우데이(R. T. Mowday), 포터(L. W. porter), 스티어즈(R. M. Steers)의 模型을 中心으로 組織專念度の 關聯變數들을 살펴보고자 한다.

가. 組織專念度の 概念

지금까지 文獻에 나타난 學者들의 研究를 살펴보면 크게 社會學的인 접근과 心理學的인 접근의 흐름에서 研究되어지고 있음을 알 수 있다.

첫째, 社會學的接近(Sociological or Exchang Approach)에서는 組織專念度を 組織과 構成員間的 誘引 / 貢獻의 相互作用의 結果로서 把握하고 있다. 社會學的接近의 代表的인 定義로서는 흐레비니악과 알루트(Hrebiniak & Alutto)^① 定義를 들 수 있는데, 이들은 마아치와 사이몬(Marchand Simon)의 貢獻 / 誘引의 均衡理論에 베킨(Becker)의 " 엎어걸기(Side -Bets)理論 "^② 을 接合하여 組織專念度を "賃金이나 地位, 專門的 自由가 增加되고 現在보다 더 友好的인 동료가 있다 하더라도 現在の 組織을 떠나지 않겠다는 意思" 라고 定義하였다. 마아치와 사이몬은 專念度を 組織과 構成員의 交換關係로 把握하고 兩側은 서로 상대방에게 무엇인가를 要求하는 同時에 反對給付로 다른것을 提供한다고 보고 이를 組織의 誘引(Inducement)과 個人의 貢獻(Contribution)의 관점에서 分析하였다.

둘째, 心理學的 接近(Psychological Approach)에서는 社會學的 接近과는 對照的으로 組織專念度を 組織에 대한 보다 積極的이며 正的인 指向으로 理解하고 있다.

① L.G. Hrebiniak and J.A. Alutto, "Personnel and Role-Related Factors in the Development of Organizational Commitment," Administrative Science Quarterly, Vol.17, 1972, PP. 555 - 572

② 엎어걸기(Side -Bets)란 個人이 어떤行動을 했을때 그 行動과 처음에는 關係가 없던 理解가 나중에는 그 行動에 걸리게 된다는 것. 예를들면 個人은 自身이 "職場을 자주 바꾸는 사람(Job Hopper)" 으로 認識되는 것을 두려워하여 현재 몸담고 있는 組織을 떠나려 하지 않을 수 있다는 것.

예를들면 포터(Porter)^③는 組織專念度を " 組織을 위하여 높은 정도의 勞力을 경주하려는 종업원의 意思, 組織에 남아 있고자하는 強力한 慾望, 그리고 組織의 重要한 目的 및 價値觀의 受容 "이라고 定義하였으며, 셸던(Sheldon)^④은 " 組織에 대한 긍정적인 評價 및 組織의 目標에 부합하여 일하려는 意思" 라고 定義하였다.

또한 칸터 (Kanter)는 "組織에 대해 精力과 忠誠을 바치려고 하는 社會的 행동과들의 意思" 라고 하였고, 부캐넌(Buahanan)은 組織專念度を" 組織의 目標 및 가치관, 組織의 目標 및 價値觀과 관련된 組織의 役割, 그리고 組織 그 자체에 대한 열렬한 정서적인 愛着 " 이라고 定義하고,^⑤ 이러한 組織專念度は "組織의 目標와 價値觀을 자기 자신의 것으로 채택하는 同一視(identification), " 자기의 作業役割의 活動에 있어서 心理的인 沒頭 또는 專心인 沒入(invovement)" 組織 愛着과 組織에 대한 正義的인 감정을 나타내는 忠誠心(loyalty)" 등의 3가지 요소로 구성되어 진다고 하였다. 포터, 스티어즈, 모우데이 및 보울리언(Poter, Steers, Mow-day and Boulian)은 組織專念도를 1) 조직에 대한 강한 信賴 및

③ L. W. Poter, W. J. Grampon, and F. J. Smith, "Organizational Commitment and Managerial Turnover: A Longitudinal Study, Organizational Behavior and Human Performance. Vol. 15, 1976, pp. 87 - 98.

④ M. E. Sheldon, " Investments and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to the Organization, "Administrative Science Quarterly, Vol. 16, 1971, PP. 142 - 150.

⑤ I, B. Buchanan, " Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations, "Administrative Science Quarterly, Vol. 19, PP. 533 - 546.

愛着 2) 組織을 위하여 열심히 勞力을 쏟으려는 意志 3) 組織의 成員意識을 유지하기 위한 강한 欲求등의 主要한 3가지의 要素로 構成되어 있다고 定義하였다.^⑥

나. 組織專念도와 先行變數와의 關係

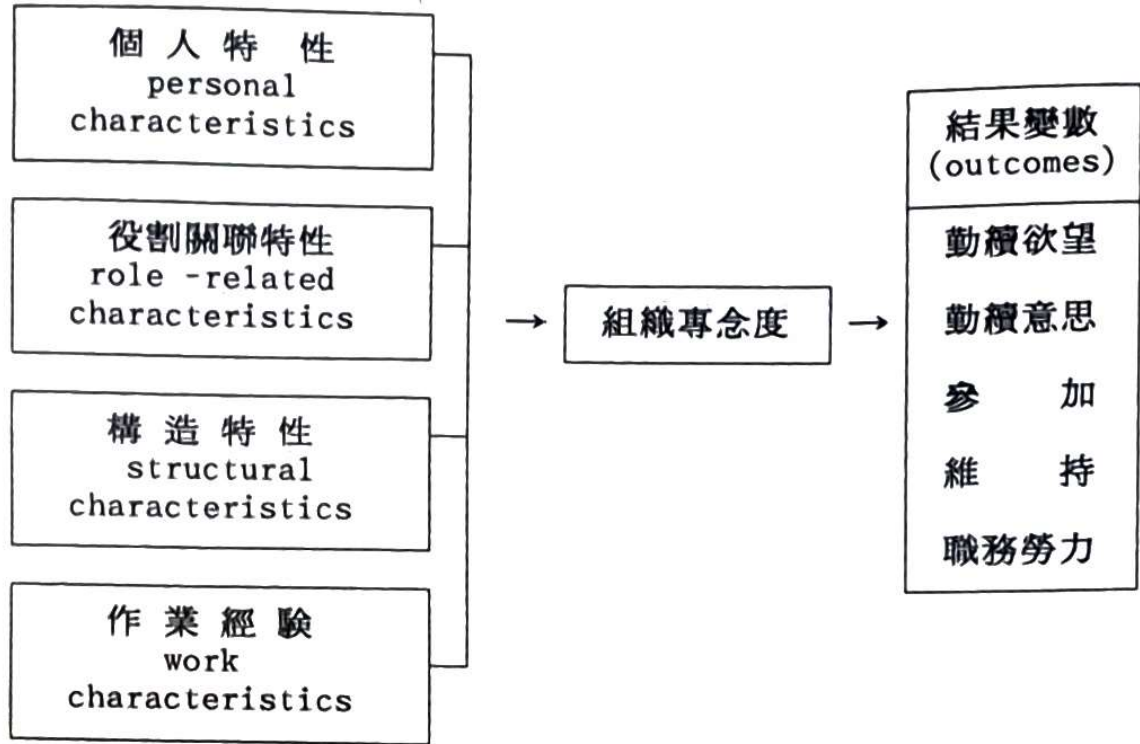
組織專念도에 대한 多變量研究의 대표적인 것으로는 스티어즈의 研究, 스티븐스 등의 研究, 모리스와 스티어즈의 研究, 모우데이 등의 研究 등이 있다. 스티어즈는 組織專念도에 대해서 心理學的 研究方法의 觀點을 채택하고 있는데 組織專念도의 先行變數와 結果變數와의 關係를 모형화하여 병원종사자, 과학자, 기술자 등을 대상으로 이를 檢證하였다.

스티어즈 研究에서 채택된 組織專念도의 先行變數는 個人特性(personal characteristics), 職務特性(job characteristics), 作業經驗(work experience), 등의 3가지이다. 스티븐스 등은 구조적인 交換理論의 研究方法에 心理學的 研究方法을 가미하여 交換理論에 입각한 研究方法의 미비점을 보완하려고 노력하였다.

이들은 作業經驗 대신 構造的特性(structural characteristics)을 組織專念도의 先行變數로 채택하였으며, 모리스와 스티어즈는 구조적 變數가 組織專念도에 미치는 影響에 대해 實證的으로 研究하였다.

⑥ L. W. Poter, R. M. Steers, R. T. Mowday, and P. V. Boulian, "organizational Commitment, Job Satstfaction and Turnover among Pasychiatic Technician," Journal of Applied Psychology, Vol. 59, 1974, PP. 603 - 609.

《그림 2-1》 모우데이, 포터, 스티어즈의 組織專念度 模型



※ 資料 : R. T. Mowday, L. W. poter, & R. M. Steers, op. cit., P. 30.

모우데이 등은 交換理論의 입장을 기초로 이상의 研究들을 (그림 2-1)과 같이 종합 정리하여 組織專念度에 미치는 先行變數로 個人特性變數, 役割關聯變數, 構造特性變數, 作業經驗變數를 들고 있으며, 結果變數인 組織 有効성變數로는 勤續慾望, 勤續意思, 參加, 維持, 職務勞力을 선정하여 피어슨積率相關關係(the pearson product-moment correlation)를 통하여 그 관계성을 규명하고 있으며, 先行變數와의 관계를 살펴보면 다음과 같다.

1) 個人特性

個人特性 變數에는 年齡, 勤務期間, 教育水準, 性, 人種 및 性格要因이 포함된다. 年齡과 勤務期間은 組織專念도와 正의 相關關係에 있다. 年齡이 많다는 것은 勤務期間이 오래되었다는 뜻이다. 따라서 組織에 投資한 것이 많아지므로 現在의 組織에 매력을 느끼게 된다. 教育水準은 組織專念도와 逆相關關係에 있는데 教育水準이 높을수록 組織이 充足시켜 주기 어려운 높은 期待를 갖기 때문인 것으로 推定된다. 性は 확실히 組織專念도와 關係가 있는 것으로 女性이 男性에 비해 組織專念도가 높다고 한다.

性格要因中에서 成就動機, 能力, 上位欲求 등이 組織專念도와 關聯이 있는것으로 나타났다.

2) 役割關聯特性

役割關聯特性 變數로는 職務範圍, 役割葛藤 및 役割모호성을 들 수 있는데, 많은 학자들이 職務範圍와 組織專念도의 關係에 대해 研究하였는데, 이의 기본 假定은 職務範圍가 增大되면 從業員經驗의 挑戰性이 增大되고 따라서 組織專念도가 增大된다는 것이다.

여러 標本集團에서 이는 立證되었다. 한편, 役割葛藤이 높아질수록 組織專念도가 낮아지는 相關關係에 있는 것으로 모리스와 서어먼(Morris & Sherman)^⑦의 研究에 나타났다, 스티븐스 등의 研究에

⑦ Morris, J and J.D. Sherman, "Generalizability of an Organizational Commitment Model." Academy of Management Journal, Vol. 24, 1981, PP. 512 - 526.

의하면 役割過重과 組織專念度는 매우 강한 負的 相關關係에 있다고 한다.

3) 組織構造特性

組織構造가 組織專念度에 미치는 영향을 분석하는 연구는 組織專念度와의 相關關係를 갖고 있는 先行變數를 규정하기 위한 연구 분야 가운데 비교적 새로운 영역에 속한다. 스티븐스 등은 組織構造가 職務滿足 등과 같은 태도에 미치는 영향을 분석하였다. 이들의 研究結果 組織專念度와 相關關係에서 有意性이 立證된 構造變數들은 하나도 없었다.

그후에 모리스와 스티어즈는 組織構造變數들을 公式化, 機能的 의존성, 분권화, 복종의 범위, 통제의 범위, 작업진단 규모 등으로 채택해 組織專念度와의 相關關係를 分釋했다. 이 研究에서 규모, 복종의 범위, 통제의 범위 등의 構造的 變數들은 組織專念度와의 關係가 없음이 밝혀졌다. 이는 스티븐스 등의 연구와도 일치한다. 그러나 이 研究結果 공식화, 기능적 의존성, 분권화 등의 구조변수는 組織專念度와 相關關係가 있음이 입증되었다.

의사결정의 분권화, 다른사람들의 업무에 대한 의존성, 성문화된 규칙과 절차의 공식화 등을 많이 경험한 組織構成員일수록 이들로 인들을 적게 경험한 構成員들 보직에 대해 높은 수준의 專念度を 갖게 된다.

4) 作業經驗

作業經驗은 組織構成員을 社會化 시키는 주요한 힘이며, 個人을 組織에 心理적으로 집착하게 하는 影響要因이라 할 수 있다.

스티어즈는 作業經驗 變數로서 集團態度(group attitude) 組織의 個人 尊重度, 期待의 實現, 個人이 느끼는 組織에 대한 자신의 중요성을 들고 있다. 集團態度란 職場同僚가 現 組織에 갖고 있는 態度가 肯定的이나 하는 것을 말하는데, 대체적으로 組織專念도와 正의 相關關係에 있는 것으로 밝혀졌다.

組織의 個人尊重度は 組織이 個人에 대한 約束을 遵守하고 개인을 존중하는 것으로 역시 正의 相關關係를 갖고 있다.

組織의 個人尊重도는 조직이 개인을 귀하게 여기고 "사람"에 대한 중요성을 인식하고 있는 것이기 때문에 "組織의 人才依存度" 라고도 볼 수 있다. 期待實現은 個人이 組織에 들어온 이후 이전에 期待했던 것이 어느정도 實現되었는가를 의미한다. 부캐년의 研究와 스티어즈 研究에서 組織專念도와 期待實現은 각각 正의 相關關係에 있는 것으로 나타났다.

個人이 느끼는 組織에 대한 자신의 중요성은 한 個人이 組織內에서 맡은 役割이 중요하다는 것이 組織內에서 일반적으로 받아들여지고 있는 것을 의미하며, 자신의 중요성을 느끼면 느낄수록 組織專念도가 높아 진다고 한다. 스티어즈에 의하면 組織專念도에 관한 研究結果 作業經驗變數가 組織專念도에 가장 많은 影響을 미친다고 하였다.

研究結果를 要約하면, 우선 先行變數群과 組織專念度와의 相關關係는 비교적 높은 것으로 나타났으며, 특히 組織專念도와 作業經險變數間에는 상관관계가 매우 높게 나타났다. 또한 組織專念도와 結果變數인 組織有效性 變數間的 관계에서는 組織專念도와 참가, 職務勞力 變數間에 자료상 명확히 설명할 수 없는 관계를 보였으나, 勤續慾望, 勤續意思, 그리고 유지등과 같은 變數와는 뚜렷한 공변성을 나타냈다.

따라서, 모우데이등이 제시한 變數들의 관련성은 대체로 立證되고 있다. 이와같이 組織專念도는 關聯變數와의 관계에 있어서 組織有效性 變數와 밀접한 관계를 보여서 매우 유용한 構成概念임을 알 수 있다.

이상에서 組織專念도의 概念을 파악하기 위해 주로 多樣한 正의 규정과 組織專念도의 關聯變數를 중심으로 살펴보았는데 그 내용을 요약하면, 첫째, 組織專念도란 組織에 대한 成員의 心理的인 강한 愛着과 함께 報償과 誘引이라는 交換的 측면을 포함하는 概念이며, 둘째, 組織專念도는 그 關聯變數로서 組織有效性變數와 밀접한 관계를 보여 매우 有用한 構成概念임을 알 수 있다.

2. 勞組專念度

가. 勞組專念度 意義

勞組專念度 (Union commitment)에 關한 研究는 1980年度에 고든 (Gordon), 필포트 (Phipot), 버트 (Burt), 톰슨(Thompson) 그리고 1981년도에 스피러 (Spiller)가 勞組專念 尺度를 開發하면서 本格的으로 시작되었다.^⑧

고든(Gordon)등은 勞組가 目標를 達成하려면 組織構成員의 忠誠心, 勞組組織의 目標에 대한 信念, 自發的인 奉仕情神등이 前提되어야^⑨ 한다는데 着眼하여 勞組專念度에 대하여 본격적인 研究를 하였다.

고든(Gordon)등은 그들이 定立하려는 勞組專念度の 概念은 組織 行爲論에서 開發된 組織專念度の 概念에서 인용하였다고 밝히고 勞組專念度の 定義를 組織專念度の 定義와 類以하게 내리고 있다. 一般勞組員의 勞組活動에 대한 無關心은 오래전부터 指摘 되어온 문제이다. 勞組과위의 指標로 간주되어온 勞組組織率은 勞組과위가 실제 발휘된 것으로 볼 수 있는 스트라이크 活動과 勞組組織率 間에 有意的인 相關關係를 나타나지 않^⑩으므로 勞組과위의 指標 資格에 의심을 불러 일으키게 되었다.

⑧ M.E. Gordon, J.W. Philpot, R.E. Burt, C.A. Thompson and William E. Spiller, "Commitment to the Union: Development of a Measure and an Examination of its Correlates", Journal of Applied Psychology, 1980, vol. 65, No. 4, pp. 479-499.

⑨ M.E. Gordon, and L.N. Long, "Demographic and Attitudinal Correlates of Union Joining" Industrial Relations, 1981, vol. 20, No. 3, pp. 306-311.

⑩ Gordon et al., op.cit., 1980, p. 480.

美國의 경우 勞組總會에 참석하는 一般勞組員의 比率은 10%-15% 정도에 불과하다고 보고되어 있다.^⑪

勞組의 影響力을 나타내는 勞組組織率 같은 외적인 基準과 함께 내적인 勞動組合 活動이나 運營에서 參與度나 支持度가 낮아오고 있는 것은 사실이다. 이렇게 볼때 勞組專念度는 다음과 같은 몇가지 理由에서 매우 有用한 概念이라 할 수 있다.

첫째, 勞組專念度는 組合員의 忠誠, 勞組目標에 대한 信念, 勞組에 獻身하려는 의지등 組合員의 내적인 상태와 매우 밀접히 연관되어 있어서 勞組의 影響力을 나타내는 勞組組織率 같은 외적인 기준과 함께 내적인 기준이 될 수 있다.

둘째, 勞組專念度는 組合員의 勞組活動이 저조한 現象을 理解하고 그 原因을 把握하는데 有用한 概念이다.

셋째, 勞組專念度の 尺度 開發은 最近까지 不進했던 勞使關係에 대한 心理學的 접근의 研究를 활성화하는 계기를 마련할 수 있다. 이러한 理由에서 고든(Gordon)등은 組織行爲論에서 開發된 專念度 概念을 利用하여 勞組에 대한 組合員의 心理的 愛着程度를 測定하려고 하였다.

⑪ Ibid, p. 480.

나. 勞組專念度の 概念과 關聯變數와의 關係

고든(Gordon)등은 勞組專念度を 組織專念度の 概念과 同一하게 定義하려고 하였기 때문에, 勞組專念度の 概念에는 組織專念度 概念에 반영되어 있는 交換關係가 包含되어 있어야 하며, 勞組專念度を 構成하는 屬性들은 勞組員의 性格, 社會化의 經驗, 作業役割과 같은 여러 變數들과 有意的인 關係가 있어야 한다고 생각하였다. 또한 이들은 勞組 일에 參與하는 程度는 勞組專念도와 關係가 있으며, 특히 勞組로부터의 離脫은 勞組에 대한 滿足보다 勞組專念도와 더 密接한 關係가 있어야 한다고 생각한다.^⑫

이렇게 하여 고든(Gordon)등이 만든 勞組專念度の 屬性은 勞組에 加入해 있는 것에 자부심을 느끼며, 勞組員이 됨으로써 個人的인 利益을 보고 있다는 의식등 두가지 側面을 나타내는 忠誠心(loyalty to the union), 勞組員이 하여야 할 일상적인 義務를 완수하겠다는 意思를 나타내는 責任感(responsibility to the union), 勞組의 目標와 理念에 대한 信念(belief in unionism) 등이다.

그리고 忠誠心과 信念은 과거의 社會化經驗과 가장 밀접한 關聯을 맺고 있고 責任感과 特別活動意思는 현재 또는 과거의 勞組活動에 대한 參與程度와 가장 關係가 깊다.

이를 좀더 자세하게 살펴보기 위하여 相關關係 分析을 한 것을 보면, 忠誠心과 相關關係가 높은 것은 現在 勞組活動程度, 가입후

^⑫ Gordon et al., op. cit., 1980, p.480.

1년이 지난뒤의 勞組에 대한 態度, 친구와 직장동료의 勞組觀이 正의 相關關係를 보이고 있고 勞組에의 가입 압력은 負의 相關關係를 보이고 있다.^⑬

責任感은 과거 고충을 공식적으로 제기하여 해결을 요구한 정도와, 현재 勞組活動의 정도, 그리고 勞組에 가입시 勞組의 目標나 理念을 지지하기 때문에 가입한 정도와 正의 相關關係를 보이고 있다.

特別活動意思是 過去 苦衷의 제기정도, 현재 勞組活動程度, 團體協約의 내용 숙지도 勞組總會參加程度, 勞組에 加入動機가 勞組의 理念에 대한 지지인 것등과 각각 正의 相關關係를 보이고 있다.

信念은 勞組加入 동기가 勞組理念에 대한 지지인 경우와 친구의 勞組觀과 각각 正의 相關關係를 보이고 있다.^⑭

전반적인 勞組專念度の 수준은 勞組加入 동기가 勞組理念에 대한 지지인 경우와, 현재 勞組活動程度, 과거 고충의 제기정도, 최근 勞組選舉에 參加與否, 친구와 직장동료의 노조관등과 正의 相關關係를 보이고 있다.

또한 Gordon등은 滿足度 및 態度와 勞組專念度와의 相關關係를 調查하였는데 그 결과는 다음과 같다.^⑮

忠誠心은 下位欲求, 上位欲求, 經營層, 勞組에 대한 滿足도와 勞組全般, 單位勞組委員長, 單位勞組에 대한 態度와 正의 相關關係

⑬ Gordon등은 이들 속성을 要因分析(factor analysis) 技法으로 찾아내었다.

⑭ Ibid. pp. 488 - 491.

⑮ Ibrd, pp. 491 - 493.

係를 보고 있으며, 勞組 脫退와는 有意的인 관계가 나타나지 않았다.

責任感은 下位欲求, 上位欲求, 經營層에 대한 滿足도와 각각 負의 相關關係를 보이고 있고, 勞組全般에 대한 態도와는 正의 相關關係를 보이고 있으며, 그의 勞組에 대한 滿足, 單位勞組委員長과 單位勞組에 대한 態度, 勞組脫退와는 有意的인 相關關係를 보이지 않았다.

特別活動意思는 下位欲求와 經營層에 대한 滿足도와 각각 負의 相關關係를, 勞組全般과 單位勞組에 대한 態도와 각각 正의 相關關係를 보이고 있으며, 그의 下位欲求와 勞組에 대한 滿足, 단 勞組委員長에 대한 態度, 勞組脫退와는 有意的인 相關關係를 보이지 않았다.

信念은 下位欲求와 經營層에 대한 滿足과 각각 負의 相關關係를, 勞組全般 單位勞組委員長, 單位勞組에 대한 態도와 正의 相關關係를 보이고 있고, 그의 上位欲求와 勞組에 대한 滿足, 勞組脫退와는 有意的인 相關關係를 보이지 않았다.

3. 二重專念度

1950年代 중반 무렵 美國에서는 勞使關係에 대한 새로운 視覺의 研究가 시작되었다. 초기 研究의 주 課題는 1935년 와그너법(Wagner Act)이 제정된 후 勞動組合의 活動이 急激하게 活潑해지고 勤勞者들의 勞動組合 가입이 증가함에 따라 使用者들과 學者들은 勤勞者들의 勞動組合에 대한 專念度(union commitment)가 使用者 혹은 會社에 대한 專念度(company commitment)를 낮추게 하는 요인이 되는지의 여부를 알아내는 것이었다. 비록 이론과 방법론적으로 부족한점이 많았지만 몇몇 학자들(Deen, 1954, Gruen, 1954, Keer, 1954, Purcell, 1954, Stagner, 1954)의 경우 연구결과는 대체로 勤勞者들의 會社에 대한 專念도와 勞動組合에 대한 專念도가 서로 상반되는 競爭的인 關係가 아니라는 結論을 얻게 되었다.

그러나 勞使關係의 안정과 勞使雙方의 協力에 重要한 役割을 가지고 있는 二重專念度 研究는 理論과 方法論上의 問題點으로 인해 70年代 중반까지 별다른 발전을 보지 못하였다. 70년대 중반 이후 二重專念度 研究는 그동안 꾸준히 發展을 보아온 勤勞者의 會社에 대한 專念度(organizational commitment) 研究에 힘입어 다시 活潑해지기 시작하였다. 研究의 核心은 주로 勞使協力を 위한 組織 心理學的 해결책을 模索하는 것이었으며, 대부분의 研究들이 勤勞者의 二重專念도와 關聯된 先行決定 要因들을 찾는것을 내용으로 하고 있다 (Gallagher and Clark, 1989¹⁶⁾).

16)정 연양, "勤勞者의 會社와 勞動組合에 대한 同時沒入度 研究 方法에 관한 研究", 韓國勞動研究院, 1991年度 春季學術發表會. PP. 119.

가. 二重專念度の 理論的 背景

勤勞者の 會社와 勞動組合에 대한 專念度は 初期에 "Dual Allegiance" 혹은 "Dual Loyalty" 라고 불리어 지다가 最近에는 "Dual Commitment"가 가장 많이 使用되고 있다. 어떤 用語가 使用되든지 用語 그 自體가 가지고 있는 意味보다는 學問的으로 그 用語가 가지고 있는 意味가 얼마나 一貫性 있게 잘 說明되고 있는가 가 보다 重要하다고 생각된다.

學問的인 側面에서 既存의 研究들이 解決하지 못한 理論上의 問題는 무엇보다도 二重專念度が 心理學的인 研究의 틀에서 獨立된 概念(construct)으로 成立하는가 하는 것이다.

퍼셀(Purcell, 1954)은 二重專念度を 勤勞者の 會社와 勞動組合에 대한 專念度로 定義하고 있으며, 대부분의 後學들도 意味上으로는 그의 定義를 따르고 있다. 實質的인 研究를 行함에 있어서는 學者들간에 二重專念度を 하나의 獨立된 概念으로 보는것이 支配的이었으며, 勤勞者の 企業에 대한 專念도와 勞動組合에 대한 專念度로 나누어 研究하는 境遇가 극히 소수였다.

勤勞者の 單一組織(會社나 勞動組合)에 대한 專念도가 하나의 獨立된 概念(construct)으로 成立한다는데 대해서는 理論의 여지가 없지만 두組織(會社나 勞動組合)에 대한 二重專念도가 獨立된 概念이 될 수 없는지에 대해서는 보다 구체적인 研究가 必要하다. Webster 辭典의 "construct" 에 대한 定義를 보면 二重專念度は 獨立된 概念으로 認定될 수 있으나, 心理學者들이 規程하고 있는 construct의 成立 要件을 高麗할때 二重專念度を 獨立된 概念으로

美國心理學會(1985)가 制定한 "Standards for Educational and psychological testing (SEPT)"에 의하면 二重專念도를 獨立된 概念으로 볼 수없는 것이 명백하다. SEPT에 규정하고 있는 construct의 成立要件을 보면 첫째, 特定테스트에서 關心의 對象이 되는 construct는 나름대로의 概念的인 틀(conceptual frame work)속에서 理解되어야 하며, 둘째, 이 概念的인 틀은 construct의 意味를 구체화하며 다른 construct와 區分시켜 주고, 셋째, construct의 측정치가 다른 主要變數들과 어떠한 關係를 가지는지를 나타낼 수 있어야 한다.

二重專念도는 첫번째 要件은 어느程度 滿足시킬 수 있지만 두번째와 세번째의 要件들은 滿足시키지 못한다. 즉 二重專念도가 勤勞者의 單一 組織에 대한 專念도와 구분하기가 어렵고, 測定이 어려울 뿐만 아니라 측정이 된다 하더라도 다른 變數와의 關係를 體系的으로 說明하기가 어렵다.

따라서 二重專念도는 하나의 獨立概念으로 研究할 것이 아니라 會社에 대한 專念도와 勞動組合에 대한 專念도로 구분하여 研究하는 것이 妥當하다고 보여진다. (Jeong, 1990¹⁷⁾).

나. 二重專念도와 關聯變數에 關한 既存研究

二重專念도와 二重忠誠心에 대해서는 여러가지의 理論적 側面에서 研究되었다. 첫째, 認知的一貫性理論 (cognitive consistency theory)에 立脚하여 研究한 『앵글』과 『페리』(H.L. Angle & J

17) 上揭書. PP. 121.

.L.Perry)는 企業과 勞組가 서로 葛藤關係에 있는 組織에서는 同時에 專念을 하는것은 어렵다고 主張한다. 따라서 勞組와 管理層간의 關係가 肯定的 일 때는 二重專念도가 可能하나 勞使간에 강한 葛藤이 存在하는 境遇에 勤勞者는 한측 또는 다른 측으로의 專念度 (Unilateral commitment)을 나타내는 傾向을 보인다. 18)

두번째 理論은 勤勞者가 자신의 作業環境을 관리적 側面的 役割과 勞組에서의 역할로 현저하게 구분하지 않고 한 單位로 認定함으로써 發生하는 現象으로 二重專念도와 二重忠誠心을 보고 있다.¹⁹⁾ 즉, 높은 水準의 職務滿足, 協助的인 勞使關係 등이 勞使滿足의 聯合된 行動 (joint action)에 의하여 發生한다면, 이와같은 狀況이 二重專念도를 誘導한다는 것이다.

더 나아가 스타그너와 로젠 (R. Stagner & H. Rosen)은 一方的 專念도가 한 集團에 더 깊게 關與하고 있는 勤勞者들에게서 一般的으로 나타난다고 한다.²⁰⁾ 세번째 理論은 交換論理(exchange theory)에 의한 說明으로 組織專念도에 관한 모우데이, 포터와 스티어즈 (R. M. Mowday, L. S. Porter & R. M. Steers) 등의 研究이다. 21)

18)H. L. Angle & J. L. Perry "Duel Commitment and Labor Management Relationship climates" Academy of Management Review, 1986, Vol. 29. pp. 31 - 50

19)R. Stanger, Psychology of Industrial Conflict, New York: John wiley & Sons, 1956, p. 402.

20)R. Stagner & H. Rosen, Psychology of union Management Relations Belmont California : Brooks - Cole.

21)R. T. Mowday, L. W. Porter & R. M. Steers, Employee Organization Linkages : the psychology of commitment absenteeism, and turnover New York Academic press, New York, 1982. p. 21.

交換理論에 따르면 組織이 個人的 能力을 發揮하게 하고 欲求를 充足시켜줄 수 있는 道具를 提供하여 준다면 勤勞者는 組織에 專念 할 것이라고 한다.

이와반대로 組織이 勤勞者에게 이러한 道具를 제공하지 못하면 專念水準은 낮아질 것이다. 따라서 높은 水準의 二重專念度는 勞組와 企業 모두의 交換關係를 充足시켜 주는 變數들의 結合(combination)이다. 반면에 一方的 勞組專念度(unilateral union commitment)란 勞組와의 交換關係에 대한 滿足, 企業과의 交換關係에 대한 不滿足의 발로이고, 一方的 企業專念度(unilateral employer commitment)란 一方的 勞組專念度の 狀況과는 反對로 企業과의 交換關係에 滿足, 勞組와의 交換關係에 不滿足을 意味한다.

二重專念度, 二重忠誠心에 대한 研究는 《표 2-1》에서 보는바와 같이, 初期에는 그 現實可能性에 대하여 研究하였고 最近에는 二重專念度, 二重忠誠心の 形成 要因의 규명에 研究의 焦點을 맞추고 있는 趨勢에 있다.

《표 2 - 1》 二重專念度の 既存 研究

年度	研究者	標本	備考
1949	Johnson	-	정상적인 경우 이중충성이 문제.
1950	Katz	자동차 산업	이중충성심이 높은 이유는 오랜 역사때문.
	Gottlieb & Kerr	Buchsbaum사	
	Barkin	-	근로자는 노조에 더 충성심을 보임.

年度	研究者	標本	備考
1952	Daugherty & Parrish	-	근로자는 모든 충성심을 노조에 보임.
1954	La Point	?	사용자가 노조를 반대하면 노조전념도 낮음.
	Purcell	SWIFT사	이중충성심은 일반적인 현상.
	Dean	3개의 산업	
	Rosen	?	역할갈등이 없는 상황에
1958	Stagner 등	?	양 전념도간에 상관관계
1960	Purcell	?	
1965	Derber 등	37개의 산업	양 전념도간에 유의적으로 상관관계 되어 있음.
1968	Alsikafi 등	미 관리자	노조전념도가 낮은 관리자는 기업전념도도 낮음
1981	Martin	관공서	-
1984	Fukami & Larson	교육기관	작업경험담 영향.
1985	Gallagher	?	-
1986	Angle & Perry	미 서부의 버스회사	-
1988	Magenau 등	노조간사, 사원	일방적 전념도와 비교

※ 資料

- B. M. Bass, Stogdill's Handbook of Adership : A Survey of Theory and Research. The Free Press, New York, 1981, PP. 138-140.

- H.L. Angle, & J.L. Perry, op.cit., PP.31 - 50
- E. J. Conlon, & D. Gallagher, " Commitment to Employer and Union: Effects of Membership Status", Academy of Management Journal, 1987, Vol. 30, PP.151-162.
- 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, 1988, Vol. 31, PP.359-376.
- M. E. Gorden, J. W. Philpot, R. E. Burt, C. A. Thompson, & W. E. Spiller, " The job satisfaction & union commitment -ion review, 1984, Vol. of unionized engineers ", Industrial and labor relat 37, PP.359-370.

초기의 研究중 二重專念度가 가능하다고 주장한 研究는 다음과 같다. 단(L. R. Dean)은 勞組가 設立되어 있는 3개 産業의 勞組幹部, 一般組合員을 대상으로 관찰, 면접, 설문지등의 방법을 통하여 研究한 結果, 管理者에게 호의, 호감을 나타내는 勞働者들은 勞組指導者들에게도 역시 호의, 호감을 나타내는 경향이 있는 것으로 밝혀 내고, 높은 勞組活動에의 參加程度와 二重忠誠心은 勞使間의 분위기가 葛藤적인 경우보다는 協同적인 경우에 일어날 가능성이 높다고 주장하였다. 22)

그러나, 3개의 산업중 한 산업에서만 二重忠誠心에 관하여 직접적으로 질문하는 잘못을 범하였다. 퍼셀(T. V. Purcell)은 같은 交渉單位(bargain unit)에서 勞組加入 勤勞者가 勞組未加入 등의 두 勤勞者 모두 雇傭組織에 대하여 같은 水準의 忠誠心을 나타낸다고 하였으나, 勞組未加入 勤勞者의 勞組 忠誠心과 고용조직 忠誠心과의 相關關係에 대한 직접적인 근거를 제시하지 못하였다.

22) L. R. Dean, "Union Activity and Dual Loyalty: Industrial and labor Relation Review, 1954, vol. 7. pp.526-536.

또한 企業과 勞組에 모두 호감을 갖는가를 질문하여 대답하는 勤勞者의 비율을 집계, 二重忠誠心을 계산하였다. 이 결과에 의하면 勤勞者의 약 75%가 二重忠誠心을 나타내며 企業과 勞組 모두가 성공, 성장하기를 원하고 양측이 상호간에 葛藤할 필요가 없는 것으로 생각한다고 결론을 내렸다. 23)

카쯔(D.Katz)는 自動車産業의 勤勞者를 對象으로 調査한 結果, 勤勞者들의 90%가 勞組와 管理層間의 關係가 友好的이라고 느끼며 勞使兩側이 좋은 作業關係(work relation)를 유지하기 위해 相互信用하는 것으로 믿는다고 한다.

또한 존슨(R.W Johnson)도 勤勞者의 企業에 대한 忠誠心과 勞動組合에 대한 忠誠心간에는 근본적인 葛藤이 없으나 非正常的인 境遇에 한하여 葛藤이 생기게 된다고 主張하였으며, 스타그너(R. Stagner)는 勤勞者의 企業에 대한 態도와 勞組에 대한 態度間에는 0.33의 正의 相關關係가 있다고 주장했다. 24)

이와는 反對로 二重忠誠心이 實現 不可能하다고 하는 研究들도 있다. 바킨(S. Barkin)은 二重忠誠心이 아무런 紛爭없이 同時에 유지될 수 있다고 하지만 單純한 實驗에서조차도 이런 現象은 나타나지 않는다고 主張하였다. 25)

23)T. V. Purcell, op. cit. p. 256.

24)R. Stagner, "Dual Allegiance to Union and Management: Dual Allegiance as a problem in modern society personnel psychology, 1954, vol. 7, PP. 41-46.

25)S. Barkin, "A trade unionist appraises management personnel philosophy " Harvard Business Review, 1950, Sept. PP. 63.

도이터와 파라쉬 (C. R. Daugherty & J. B. Parrish)도 勤勞者가 실제로 勞動組合에 모든 忠誠心을 나타낸다고 主張한다.

라 포인트 (J. D. Lapoint)는 管理層이 勤勞者의 勞組加入에 대해 強力히 反對를 하는 企業을 研究한 結果, 企業을 選好하는 勤勞者는 강한 反勞組의 감정을 갖게되고 그 反對의 경우도 成立된다고 하였다. 26)

이와같이 1950 - 1960년대의 二重專念도와 二重忠誠心에 관한 초기 研究들은 그 實現 可能性을 규명하려 하였는데 二重專念度, 二重忠誠心이 一方的 專念度 보다 훨씬 더 一方的이라는 事實을 밝혀 냈다. 이 結論은 勤勞者의 勞組, 企業에 관한 우호적 態도와 兩 組織에 대하여 肯定的인 態度를 表明하는 勤勞者의 높은 比率에 기인된다. 그러나 以上の 研究들은 方法論上 여러가지의 問題點을 갖고 있는 것으로 나타나고 있다.

휘트(W. F. Whyte)는 既存의 研究에서는 操作的 定義가 조잡하고 實證的인 基礎가 缺如되어 있으며, 二重忠誠心에 대한 統計的 증거가 貧弱하다고 論評을 하였다.²⁷⁾ 最近에는 研究에 초점이 二重專念度の 形成要因에 대한 규명으로 바뀌게 되었으며, 후카미와 라슨 (C. V. Fukami & E. W. Larson)은 組織專念도에 影響을주는 變數로 밝혀진 人口統計學的 變因, 役割關聯 變因, 作業經驗 등을 獨立變數로 하여 二重專念度を 研究한 결과, 作業經驗이 二重專念도에

26) C. R. Daugherty & J. B. Parrish, the labor problems of American society, Boston: Houghton Mifflin., 1952, p. 494.

27) W. F. Whyte, Organizational Behavior: Theory and Applications, Homewood, III Dorsey press, 1969. p. 472

28)
影響을 주는 變數로 밝혀냈고, 앵글과 페리(H.L. Angle & J.L. Perry)는 勞使關係의 氛圍氣(Labourmanagement relationship climate)가 二重專念度の 形成要因 이라는 것을 냈다. 29)

마틴(J.E. Martin)은 勞組加入 勤勞者가 勞組未加入 勤勞者보다 더 높은 水準의 勞組專念度を 나타내며, 퍼센(T.V. Pucell)의 主張에 反對하여 勞組加入 勤勞者가 勞組未加入 勤勞者보다 雇傭組織에 대한 專念度の 水準이 높다고 主張하였다,³⁰⁾ 그러나 勞組未加入 勤勞者의 標本이 작다는 점과 勞組加入 經驗을 고려하지 못했다는 점 등의 약점을 갖고 있어 콘론과 갤러거(E. J. Conlon & D. G. Gallagher)는 이 점을 補完하여 研究한 結果, 勞組加入 與否 및 加入 經驗 등이 二重專念度に 影響을 주는 것을 밝혀냈다.

마키나우, 마틴과 피터슨(J. M. Magenau. J. E. Martin & M. M. Peterson)등은 初期研究의 主題로 돌아가 二重專念도와 一方的 專念度와의 關係를 규명하여 勞組에 보다 關與하는 勤勞者는 勞組에 一方的으로 專念 한다는 것을 밝혀냈다.

28) C. V. Fukami & E. Larson, "Commitment to Company and Union: Parrallel Models " Journal of Applied Psychology, 1984, vol. 69, pp. 367 - 371

29) H. L. Angle & J. L. Perry, op. cit., pp. 31 - 50

30) E. J. Conlon & D. G. Gallagher, op. cit., p. 152.

第 2 節 職務滿足에 關한 理論的 考察

職務 및 組織에 대한 下位者의 好意的 態度는 組織 有效性を 높이고 나아가 組織 目標를 達成하는데 있어서 寄與하는 바가 크기 때문에 經營者들은 종업원의 態度를 好意的으로 改善시키기 위해 많은 勞力과 投資를 해오고 있다.^①

이와같은 關心에도 불구하고 職務滿足에 대한 研究는 理論定立이 未備한데, 이는 行動科學의 影響으로 心理學 分野에서 觀察可能한 行動의 研究에만 치중하고, 觀察 不可能한 職務滿足과 같은 人間內的 側面에 대한 研究는 등한시 했기 때문인 것 같다.

本 節에서는 職務滿足에 대한 概念的 定義에 대해 살펴보고, 理論을 檢討해 보겠다.

1. 職務滿足의 概念

職務滿足은 감정적인 반응이기 때문에 그 概念은 情神的인 側面에 맞춘 觀察 過程에서 測定 될 수 있다. 다시말해서 職務滿足은 個人이 그의 職務를 스스로 評價한 結果, 또는 職務에 대한 自身の 經驗結果에 대해서 느끼는 즐겁거나 肯定的인 感情的 態度로서 定義 될 수있다. 이러한 概念的 定義에 대해서 대부분의 學者들은 最小한 含蓄적으로 받아들이고 있으며, 지금까지 主張된 職務滿足에 대한 定義들을 살펴보면 아래와 같다.

스미스(Smith)는 職務滿足은 自身の 職務와 關聯시켜서 經驗한 여

① 신유근, " 組織行爲論 " 다산出版社, 1986, P.197

러가지 感情의 調和 또는 感情의 均衡 狀態에서 基因되는 態度라고 하였고, 로크(Locke)는 자신의 職務를 스스로 評價 하거나 職務 그 자체를 통해서 얻어지는 유쾌하거나 肯定的인 感情狀態라고 하였다. 한편, 베티(Beatty)는 종업원이 職務價値를 달성하고 個人別로 職務評價에서 결과한 유쾌한 感情的 狀態라고 하였으며, 매코믹(McCormic)은 職務滿足은 그 職務에서 얻어지거나 經驗하는 欲求滿足의 정도를 나타내는 함수이며, 組織構成員들에 의해 유지되는 態度의 特定 部分集合이다.

이상에서 주장된 견해를 종합해 보면 職務滿足이란 종업원이 自身の 職務와 관련시켜서 느낀 綜合的인 感情狀態로 定義될 수 있으며 이는 뚜렷이 구별되는 行爲的 結果로 표현되지 않으며 다른 態度들과 復合的으로 작용하여 나타난다고 할 수 있다.

2. 職務滿足과 成果

職務滿足은 과거 수년동안 經營過程의 중요한 요소로 강조되어 왔고 특히 人間關係의 전성시기에는 職務滿足과 組織의 成果가 거의 同一時되기도 하였다. 그러나 근래에 와서 行動科學研究를 통하여 職務滿足과 成果를 가져오지 않는다고 인식하고 있으며, 이러한 傾向은 여러 研究에서 實際로 立證되고 있다.

② Henry. C. Smith, Psychology of Industrial Behavior, New York, McGraw -Hill co. 1955, p.114 - 115.

③ E. A. Locke, Handbook of Industrial and Organizational psychology, Chicago : Rand McNally. 1976. p.1300.

④ R. W. Beatty, Personnel Administration: An Experimentally Skill building Approach, 1981. p. 392-393.

勿論 短期的으로 볼때 從業員의 滿足感이 높으면 組織의 生産性이 높을 수도 있지만 長期的으로 볼때는 滿足感이 높으면 生産性도 높다고 생각 할 수 없을 것이다. 다시말해서 職務滿足이 반드시 높은 成果를 가져오지 않는다.

이에 대해서는 허츠버그(Herzberg)의 二要因理論(Two Factors Theory)에서도 強調되고 있다. 즉 賃金이나 作業條件 등의 衛生要因은 構成員에게 滿足感은 높여주지만 實際로 成果를 높일수 있는 成果志向的인 行動들은 造成해 주지 못한다. 그러므로 成果를 높이는 行動은 보람있는 職務內容과 自我開發 등과 같은 動機要因에 의하여 造成된다. ⑤ 라고 그는 主張 하였다.

맥클레랜드(McClelland)도 成就動機 理論에서 職務滿足보다도 挑戰적인 目標設定과 피드백(Feedback)등 成就感에 대한 자극요인들을 強調하고 있다. ⑥

이와같이 職務滿足은 반드시 높은 成果를 유도하지 않고 도리어 다른 動機要因에 의하여 成果 志向的인 行動이 造成된다. 그리고 높은 成果는 滿足感에 의한 것이 아니라는 것은 期待理論에서 가장 명백히 나타나고 있는데, 經路 - 目標(Path - Goal) 關係에서 期待理論은 職務滿足을 個人的 目標로 보고 成果目標를 達成하기 위한 手段으로 봄으로서 높은 成果가 職務滿足의 結果라기 보다는

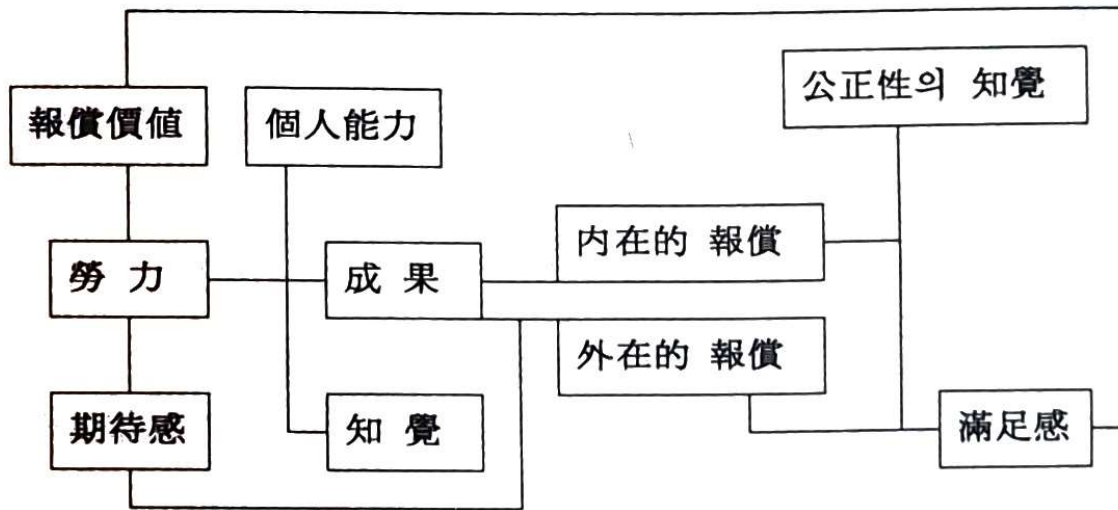
⑤ Fredrick Herzberg, B. Mausner, and B. Synderman, "The Motivation to work " NewYork : John Wiley & Sons, 1969, Fredrick Herzberg "one More Time : How do you motivate employees ? " Havard Business Review, Vol. 46, No.1. 1968, PP. 53-62.

⑥ D.C. McClelland, "That Urge to Achive " Havard Business Review, Vol. 40. P. 99-112.

職務滿足이 높은 成果의 結果라는 점을 강조하고 있다. 따라서 成果志向적 行動은 職務의 內在적 報償(昇進, 칭찬, 認定 등) 이나 職務의 外在的 報償(賃金)에 의하여 職務滿足이 實際로 느껴진다. 이 過程에서 公正性 概念이 職務滿足에 影響을 주는것도 事實이다.

즉 아래의 그림은 포터와 로울러(Porter & Lawler)의 動機理論 模型으로써, 이는 부름(Vroom)의 期待理論을 土臺로 公正性理論을 連結시킨 것인데, 이 模型에 의하면 個人의 動機는 勞力과 成果 그리고 報償과 滿足의 復合函數로 나타나고 있으며, 이 復合關係에서 成果와 報償에 대한 公正性 概念 그리고 個人의 特性등이 重要한 要素로 作用하고 있다.

《그림 2 - 2》 POTER 와 LAWLYER 의 動機理論 模型



※ 資料 : L. W. Lawlyer, and L. W. Poter, " The Effect of Per-
-formances (Homewood, Illinois : Richard D. Irw-
-in, Inc. 1969)

⑦ E. E. Lawlyer, and L. E. Porter, "The Effect of Performance on
Job Satisfaction " Industrial Relations, October. 1967.
pp. 20-28.

즉 個人은 自身이 價値를 두는 報償에 대한 期待感에 따라 勞力 여하를 決定하고 그 勞力은 自身의 能力에 따라서 成果로 連結된다. 그리고 成果는 內在的 報償과 外在的 報償이 뒤따르는데 이에 대해서 公正性을 느끼면 滿足하고 그렇지 않으면 不滿足하게 된다. 그러므로 《그림 2-2》에서 처럼 職務滿足과 成果와의 關係는 職務滿足→ 成果라기 보다는 成果 → 職務滿足의 關係로서 成果志向的 行動은 단순히 높은 職務滿足에 의하여 造成되지 않고 높은 成果를 통해서 期待되는 職務滿足에 의하여 形成된다.

그리고 높은 成果가 實際報償으로 이어지는 職務滿足感을 느낄때 成果志向的 行動은 強化되고 이 過程이 反復됨으로서 成果志向的 行動은 영구적인 行動 傾向으로 定着될 수 있을 것이다.

3. 職務滿足과 影響要因

期待理論과 公正性理論에서 나타난 主要 職務滿足 要因을 要約하면 다음과 같다.^⑧

가. 職務內容에 대한 期待

보람있는 職務, 挑戰的인 職務 등 個人이 期待하는 職務內容이 實際로 實現되면 個人은 높은 職務滿足感을 느끼며, 반면에 期待에 어긋나면 不滿足을 느낀다.

나. 社會規範

職務滿足感은 職務에 대한 다른 사람들의 態度에 달렸다.

즉 다른사람 특히 준거집단의 人物들이 自己의 職務를 높이 評價

⑧ George Straus and L.R. Sayles, Personnel : The Human Problems of Management, Englewood Cliffs, N. J: Hall, 1980. p. 17-18

하면 個人은 높은 滿足感을 느끼고, 그들이 自己의 職務를 낮게 評價하면 個人은 不滿足을 느낀다.

다. 公正性 概念

公正性理論에서 처럼 個人은 自己의 職務로 부터의 算出/投入을 다른 準據 人物의 算出 / 投入과 比較하여 그 比率關係가 不利하게 評價되면 不公正性을 느낌과 同時에 不滿足을 느끼게 된다.

라. 公約

個人은 自己의 自由의사에 의하여 自身의 經歷을 쌓고 職場을 選擇하여 그 職場의 勤務條件이 스스로 期待한 바와 같을때 個人은 職務滿足을 느낀다. 그리고 이러한 公約 事實을 다른사람들, 특히 준거인물이 認定해 줄수록 個人의 滿足感은 한층 더 높게 느껴진다.

이와같이 個人의 職務滿足은 職務의 內在的, 外在的 報償 以外에도 여러가지 人的要素에 의하여 影響을 받고 있다. 이들 要素는 職務滿足에 대한 概念뿐만 아니라 職務滿足과 成果와의 關係를 한층더 複雜하게 만들고 있다. 따라서 職務의 內在的, 外在的 要素와 이들 要素들을 이해 함으로써 職務滿足과 成果志向적인 行動의 形成에 適切한 環境을 造成할 수 있을 것이다.

3. 職務滿足의 諸 理論

Lawler는 職務滿足에 대한 既存의 研究들을 檢討하고, 대표적인 職務滿足 理論으로서 다음의 4가지를 들고 있다.^⑨

가. 欲求充足理論 (need fulfillment theory)

매슬로우(Maslow)의 欲求段階理論을 기초로 하여 充足될 수 있는 여러가지 個人的欲求들이 실제로 충족되는 정도에 따라 欲求段階別로 職務滿足이 변화된다는 이론인데, 欲求充足理論은 단지 報償의 절대량만을 職務滿足의 決定要素로 보기 때문에 滿足에 대한 個人的 差異를 說明할 수 없는 限界가 있다.

나. 成果差異理論 (discrepancy theory)

흔히 肥料理論이라고 불리우는 이 理論에 의하면 職務滿足은 실제로 받은 報償(outcome)을 기준으로 개인이 받기 원하거나 받아야 한다고 기대했던 報償과의 차이에 의해서 결정되며, 어떤 일정한 차이에 대한 不滿足의 정도는 선호수준에 영향을 미치는 欲求들의 중요성에 따라서 달라진다.

成果差異理論은 개인의 능동적인 評價와 知覺을 강조하여, 로크(Locke)는 職務滿足이 자신의 要求水準과 현재 받고 있는 成果에

⑨ E. E. Lawler III, Motivation in work organizations (Monetary California : Brooks/ cole Publishing Company, 1973, p. 65

⑩ A. H. Maslow, " A Theory of Human Motivation ", Psychological Review, 1943, V. 50. pp. 370- 396.

대한 知覺의 差異에 의해 決定된다고 하였다.^⑪

다. 衡平理論 (equity theory)

衡平理論은 Adams에 의해서 動機理論으로 발표되었는데, 이 理論에 의하면 職務滿足은 投入과 算出간의 均衡을 어떻게 知覺하는가에 따라 결정되며, 과도한 가치나 과소한 가치 모두가 불만족 요소가 된다.^⑫

衡平理論은 개인이 投入과 算出 요소를 추정하는 명백한 방법을 제안하여 滿足의 결정과정을 實證的으로 다루게 하는 데는 기여했지만, 投入과 算出 要因의 선정과정을 밝히지 못하고 있다.^⑬

4) 2 要因理論 (dual - factor theory)

허즈버그 (Herzberg)는 滿足과 不滿足을 同一 선상에서 파악하던 종래의 입장에서 벗어나. 滿足과 不滿足要因을 전혀 별개의 차원에 두고, 動機-衛生理論 (motivation - hygiene theory)을 전개하고, 職務要因들이 滿足과 不滿足에 기여하는 정도가 상이하다는 것을 강조하였다.

⑪ E.Locke, " What is Job Satisfdfaction ?", Organizational Behavior and Human Performance, 1969, V.4, p. 316

⑫ J.S.Adams, "Inequity in Social Exchange " in Berkowitz, L (eds.) Advanced in Experimental Social Psychlogy, V.2(New York : Academic Press, 1965), PP. 267 - 299.

⑬ 한덕웅, 組織行動의 動機理論 (서울 : 法文社, 1985), P.88.

⑭ F. Hertzberg, " The Motivation-Hygiene Concept and Problems of Mampower," in Huneryager, S.G. and I.L.Heckman, (eds) Human Relations in Management (New York : South Western Pub- lishing co., 1967), PP. 396 - 403

즉, 動機要因은 職務滿足에 영향을 미치는 것으로 職務 그 자체와 관련이 있고 衛生要因은 職務不滿足에 영향을 미치는 것으로 職務環境이 문제가 된다.

이상에서 살펴본 職務滿足에 관한 理論들은 職務滿足의 決定過程과 요소에 대해 動機理論에 根據하여 理論을 展開하고 있다. 지금까지의 研究들은 人間內的인 側面에 대해 등한시 함으로써 職務滿足을 적절히 說明할 수 있는 綜合的인 理論 定立이 미비한 실정이다. 따라서 組織構成員들이 자신들이 설정한 삶의질을 基礎로 職務環境과 직무 그 자체에 대해 知覺하고 組織內에서 投入과 算出을 決定하는 內的 過程과 그로 인해 획득하는 報償에 대한 評價過程을 규명할 뿐만아니라 職務滿足에 영향을 미치는요소와 職務不滿足에 영향을 미치는 요소를 분류하여 組織構成員의 職務滿足을 높임으로서 組織有效性を 向上 시킬 수 있는 綜合的인 理論의 정립이 필요하다.

따라서 本 研究에서는 허즈버그의 二要因理論을 근거로 職務滿足의 程度를 測定하기 위해서 브레이필드와 로드 (Brayfield & Rothe, 1951)^⑮가 開發한 設問紙를 利用하여 二重專念度에 미치는 影響에 關하여 研究하였다.

⑮ A.H. Brayfield and Rothe, On index of Job Satisfaction
Journal of apprly Pscycolzy, Vol. 35, October 1951, p.46

第 3 章 二重專念도에 미치는 影響에 관한 實證分析

第 1 節 二重專念도와 相關變數에 관한 모델 設定

1. 假說의 設定 및 研究模型의 設計

本 研究은 앞장의 先行研究의 結果를 바탕으로 우리나라 貨物自動車 運輸業體에 있어서 平勞組員의 二重專念度 現象을 確因하고 二重專念도에 影響을 미칠 것으로 期待되는 變數들을 찾아 이것과 二重專念度와의 相關關係를 檢證해 보고, 職務滿足과 勞組活動參與度가 二重專念도에 미치는 影響을 알아본 후 勞使關係 管理方案을 提示할 目的으로 二重專念度の 現象과 그에 관계된 關聯變數에 實證 研究의 초점을 두게 되었다.

實證的 研究은 이러한 背景에서 첫째, 組織 및 勞組에 대한 組織構成員의 組織 및 勞組專念度を 測定하고, 둘째, 組織 및 勞組專念度の 向上에 寄與할 수 있는 주요 關聯變數로서 個人特性變數, 職務滿足 및 勞組活動參與度を 각각 기존의 研究를 根據로 選定하여 그 關係를 檢討하고자 한다. 따라서 二重專念度の 現象과 그 關聯變數에 관한 4가지의 假說을 다음과 같이 設定한다.

假說 I-1 年齡이 높은 從業員일수록 組織專念도가 높을 것이다.

I-2 年齡이 높은 從業員일수록 勞組專念도가 낮을 것이다.

I-3 勤續年數가 많은 從業員일수록 組織專念度가 높을 것이다.

I-4 勤續年數가 많은 從業員일수록 勞組專念度가 낮을 것이다.

"나이가 들고 연공이 높아지면 보다 責任感이 크거나 挑戰感을 불러일으키는 職位를 갖게 된다. 이런 從業員들은 組織에 남아 있다는 것 만으로도 心理的 報償을 받게 된다. 또 나이가 든 從業員들은 經驗上 그들의 기대를 現實的인 水準으로 調整하고 現在의 報償에 대하여 보다 滿足한다." ① 라고 『와너스』(J. P. Wanous)의 研究에서 說明하고 있다.

따라서 본 假說은 『와너스』의 研究結果에 理論的 기초를 두고 假說을 設定하였다.

假說 II- 1 職務滿足도와 組織專念도는 正的 相關關係를 보일 것이다.

II- 2 職務滿足도와 勞組專念도는 負的 相關關係를 보일 것이다.

勤勞者가 勞組에 加入하는 理由는 그것을 통하여 自身들의 不滿足 要因을 解決할 수 있다고 믿기 때문이므로 不滿足要因이 높을수록 勞組專念도는 높아질 것으로 생각되어 본 假說을 設定하였다.

① J. P. Wanous, "Effect of ealistic Job Preview on Job Acceptance, Job Attitundes and Job Survival," Journal of Appli-ied Psychology Vol. 58, 1973. PP.327 - 332.

그러나, 만약 勞組가 勞組員들의 不滿足 要因을 解決해 주지 못하면 양자 關係는 負의 關係를 보일 것이다.

假說 III- 1 勞組活動參與도와 組織專念度は 負的 相關을 보일 것이다.

III- 2 勞組活動參與도와 勞組專念度は 正的 相關을 보일 것이다.

III- 3 勞組專念도와 組織專念度間에는 有意味한 相關을 보일 것이다.

組合員이 勞組活動에 積極的으로 參與하는자는 會社에 대한 不滿이 많을 것이라는 一般的인 通念과, 고든(Gorden)등이 研究한 勞組活動參與도와 勞組專念度は 높은 正的 相關을 보이고 있다는 研究에 의거 本 假說을 設定하였다.

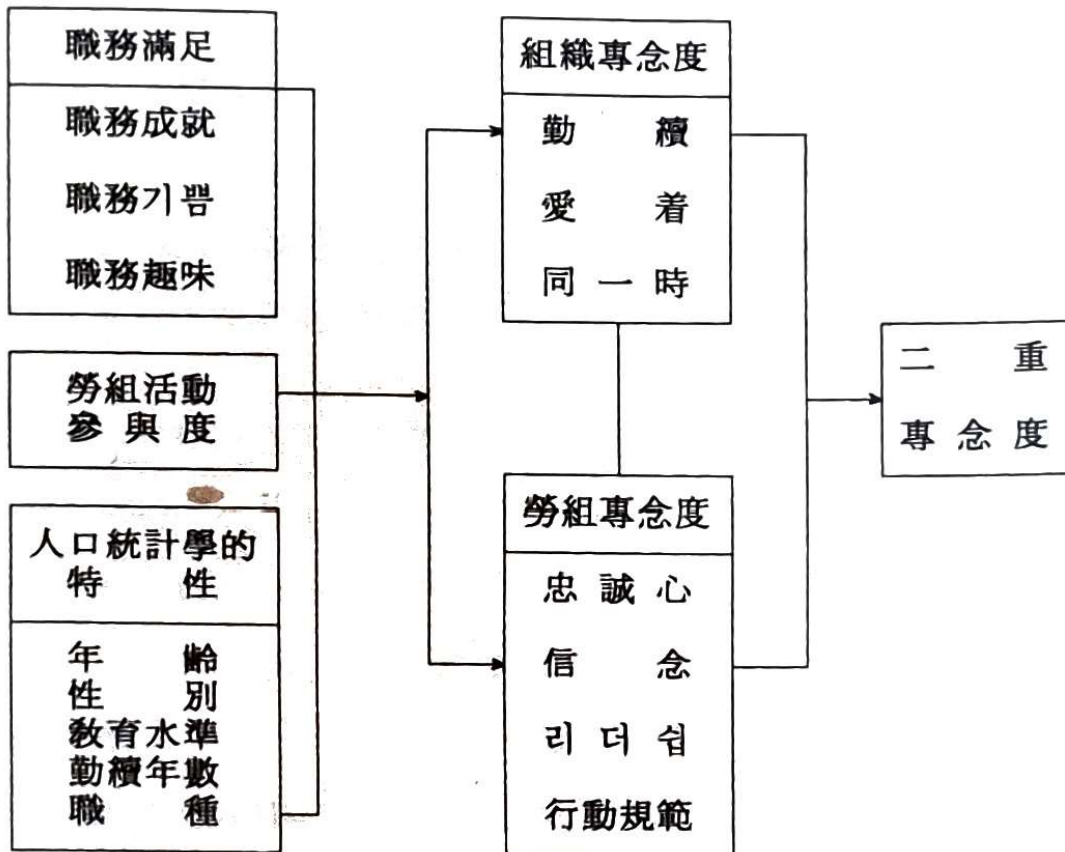
한편, 假說 III-3은 1980年代 부터 대두되고 있는 " 勞組에도 專念하고 組織에도 專念할 수 있다 " 는 二重專念度 現象을 確因하기 위하여 假說을 設定하였다.

假說 IV. 二重專念도가 높은 集團은 낮은 集團에 비해 職務滿足도가 높을 것이다.

會社와 勞組에 同時에 높은 水準의 專念을 보이는 集團은 職務에 대한 滿足度も 높을 것이라는 一般的인 通念으로 本 假說을 設定하여 分析해 보고자 하였다.

위의 假說을 檢證하기 위한 研究模型은 다음 《그림 2 - 3》과 같다.

《그림 2 - 3 》 研究의 模型



2. 變數의 操作的 定義

가. 人口統計學的 特性

- 年 齡 (Age) : 應答日 現在 만 몇살인가를 뜻한다.
- 性 別 (Sex) : 男性과 女性으로 나누어진다.
- 勤續年數 (Tenure) : 現 組織에서 勤務한 期間을 意味한다.

- 教育水準 (Education) : 從業員의 最終學曆을 意味한다.
- 職 種 (Job Title) : 職種은 事務職과 機能職으로 나누어
진다.

나. 職務滿足度 (Job Satisfaction)

中心的 生活關心으로서의 일 (work of central interest in life)로서, 從業員이 生活에서 일을 얼마나 重要時하는가를 나타내는 것으로, 職務에 대한 成就, 職務에 대한 趣味, 職務에 대한 기쁨으로 區分한다.

다. 組織專念度 (Organizational Commitment)

組織專念度란 組織問題와 關聯된 個人과 組織相互作用을 分析함에 있어 開發된 構成概念으로서 職務滿足, 職務沒入과 함께 組織構成員 個人이 組織에 대해 갖는 성향을 나타내고 理解하는 概念으로 다음의 3가지 下位要因으로 構成되어 있다.

○ 勤續 (Continuance)

組織外에서 좀더 나은 報償이나 昇進의 機會가 있더라도 현 組織에 繼續 머무려는 意思를 意味한다.

○ 同一視 (Identification)

組織이 追求하는 目標과 價値에 대하여 從業員이 강한 신뢰를 보여주며 그것을 自身の 것으로 받아들여려는 程度를 意味한다.

○ 愛着 (Attachment)

組織에 대하여 일하는 場所로서 따뜻한 느낌을 가지며, 組織의 構成員임을 자랑스럽게 여기는 것을 意味한다.

라. 勞組專念度 (Union Commitment)

勞組專念度は 勞組員이 勞組에 대하여 忠誠을 바치고 勞組가 提示하는 理念을 신봉하며 勞組를 위하여 열심히 일을 하는 것을 통틀어 일컫는 複合指標로서 다음과 같은 4가지 下位要因들로 構成되어있다.

○ 忠誠心 (Loyalty to the Union)

勞組에 加入해 있는 것을 부끄럽게 여기지 않고 자랑스럽게 여기고 있으며, 同時에 勞組에 加入함으로써 個人的 利得을 보고 있다는 느낌을 지니고 있음을 意味한다.

○ 信念 (Belief in Unionism)

勞組나 勞組員에 대한 一般的인 신뢰 및 믿음 그리고 價値觀을 意味한다.

○ 리더쉽動機 (Responsibility to the Union)

勞組員으로서 基本任務뿐만 아니라 더많은 餘力을 投入할 意志와 個人別 희생도 감수하려는 意志 즉 勞組幹部가 되고자 하는 意志를 意味한다.

○ 行動規範 (Willingness to work for the Union)

勞組와 勞組員의 生存能力을 保護하기 위해 한 勞組員이 日常的인 責任과 義務를 다할려는 意志 즉, 勞組員으로서의 基本的 義務를 意味한다.

마. 勞組活動參與度 (Union Participation)

組合員이 勞組의 活動에 어느정도 參與하고 있는지의 정도로

서 現在 및 過去의 參與經驗을 모두 包含한다. 勞組活動參與度는 一般的으로 勞組職責擔當回數, 投票參加與否, 團體協約에 관한 知識, 苦衷의 公式的인 提示정도, 勞組와 關聯된 刊行物에 대한 關心度 등을 根據로 復合的으로 測定될 수 있다.

第 2 節 標本의 設定

1. 調査對象의 選定

組織專念度の 既存의 研究들은 美聯邦公務員을 中心으로 한 마틴(J.M. Martin)의 研究를 제외하고는 주로 生産職 勤勞者를 研究의 對象으로 選定하였다. 그러나 갤러거(D.G. Gallagher)는 이러한 研究 標本의 偏重現象을 既存研究의 限界로 指摘하면서 앞으로의 研究가 事務職 및 서비스職 從事者를 對象으로 擴大되어야 함을 主張하였다.

一般的으로 事務職 및 서비스職 從事員들은 生産職 勤勞者에 비하여 意識次元에서 經營者와 同一視 되려는 傾向이 높으며, 勞組에 대한 經營層의 부정적인 態度에 특히 敏感한 反應을 보인다는 特徵을 나타낸다.^① 또한, 勞組次元에서도 勞組와 使用者의 關係가 보다 友好的이며, 勞組의 理念도 革命的이기 보다는 漸進的이어서 生産職 勤勞者의 勞組와 구별된다.

따라서 本 研究에서는 二重專念度에 관한 研究結果의 一般化를 높이고 事務職 및 서비스職 從事者들의 二重專念度を 實際로 把握하기 위하여 事務職 및 서비스職이 共同으로 勞組에 加入되어 있는 우리나라의 代表的인 大企業 貨物自動車運輸業體인 D 會社 運輸勞組의 組合員을 實證研究의 對象으로 選定하였다.

① G.S. Bain, "The Employers Role in the Growth of White Collar Unionism" in Trade unions: ed. W.E.J. McCarthy Harmonds worth, in iddle sex : Penguinbooks Ltd., 1972, pp. 154 - 162.

設問의 구체적인 調査對象은 D會社의 勞組 組合員을 대표할 수 있도록 貨物自動車運輸勞組 組合員의 대부분이 所屬되어 있는 3-5級, 平勞組員을 對象으로 하였으며, 各 職級과 性別로 골고루 標本에 包含되도록 努力하였다. 또한 研究의 母集團은 事務職 및 서비스職 勞組員中 400名을 對象으로 調査하였다.

한편 調査의 公正性을 기하기 위하여 資料의 蒐集은 本社와 서울, 仁川, 光州, 釜山, 大邱 등에서 이루어 졌다.

2. 設問紙의 構成 및 內容

本 研究에서는 設問紙를 통한 서베이 調査方法(survey research method)을 採擇하여 假說을 檢證하였다. 이들 假說을 檢證하기 위한 變數로서는 從業員 職務滿足度, 組織과 勞組에 대한 專念度 및 勞組活動參與度を 質問하여 調査 對象者가 各 變數에 대한 設問에 應答하도록 하였다.

따라서 設問紙의 構成은 크게 다섯部分으로 區分하여 應答者의 一般的인 人口統計學的(Demographic) 特性을 把握하는 部分, 職務滿足度を 評價 하는 部分, 會社에 대한 專念度を 測定하는 部分, 勞組에 대한 專念度を 測定하는 部分, 그리고 勞組活動參與度を 測定하는 部分으로 되어 있다. 設問紙의 構成은 各 變數와 그것을 測定하기 위한 設問의 項目番號를 連結 시키면 다음 《표3-1》과 같다.

設問紙의 첫번째 部分은 應答者의 人口統計學的인 特性을 把握하기 위한 設問으로 應答者의 性別, 結婚與否, 年齡, 學歷, 職種,

職位, 扶養家族, 住宅, 賃金水準, 勤務年數, 經歷을 묻는 10개의 項目으로 構成되어 있다.

두번째 部分은 職務滿足度에 대한 設問으로 브레이필드와 로드 (Brayfield and Rothe, 1951)가 開發한 18개 項目에 職務에 대한 改善의 餘地를 묻는 項目을 추가하여 19개 項目을 選定 하였다.

세번째 部分은 會社에 대한 專念度を 測定하는 設問으로 모우데이, 포터, 스티어즈 (R. T. Mowday, L. W. Poter, R. M. Steers, 1982)가 개발한 組織專念度 尺度(Organizational Commitment Scale)를 서울大學院 김효선^②이 그의 論文에서 利用한 15 문항을 引用 使用하였다.

네번째 部分은 勞組에 대한 專念度を 測定하는 設問으로 고든등 (Gordon et. al, 1982)이 開發하여 勞組關與尺度를 研究 檢定한 래디 (Ladd, 1982)의 28 問項中 高麗大 어윤태^④ (1987)가 우리나라 實定에 맞게 文脈을 修正 保安한 26問項을 引用 使用하였다. 設問의 內容은 勞組에 대한 忠誠心, 信念, 리더쉽, 勞組의 行動規範 등의 4가지 次元에 關한 것이며, 評價尺度는 5點尺度法을 使用 하였다.

② 김효선, "團體交渉主體者들간의 지각성 합치성과 組織 및 勞組 沒入" 서울大學校 大學院. 1991. p. 73

③ L. W. Porter, R. T. Mowday and R. M. Steers. " The Measurement of Organizational Commitment", Journal of Vocational Behavior, Vol. 14, 1979, P. 228.

④ 어윤태, "勞組關與 尺度에 關한 研究" 高麗大學校 大學院. 1989. PP. 17 - 18.

《表 3 - 1》 設問紙의 構成

變數	質問項目	門項數	門項番號	逆點數門項
人口統計學的特性		10	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	
職務滿足	職務成就	7	11, 18, 24, 25, 26, 27, 29	14, 15, 17, 19, 22, 29
	職務기쁨	5	16, 17, 20, 21, 22, 23, 28	
	職務趣味	7	12, 13, 14, 15, 19	
	計	19		
組織專念度	勤 續	4	36, 38, 40, 44	32, 36, 38, 40, 41, 44
	愛 着	7	30, 31, 32, 34, 37, 39, 43	
	同一時	4	33, 35, 41, 42	
	計	15		
勞組專念度	忠誠心	7	45, 46, 47, 48, 58, 59, 68	45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 54, 55, 58, 59, 61, 63, 65, 66, 67, 70
	信 念	9	52, 53, 56, 57, 60, 62, 64, 69, 70	
	리더쉽	5	55, 61, 66, 67, 70	
	行動規範	5	49, 50, 51, 54, 63	
	計	26		
勞組活動參與度		6	71, 72, 73, 74, 75, 76,	71, 72, 73, 74
合 計		76		

다섯번째 部分은 組合員의 勞組活動參與度を 評價하는 設問으로
앵글 과 페리, 고든 (H.L.Angle, J.L.Perry, M.E.Gordon)^⑤등이 組
合員의 勞組活動의 程度를 測定하기 위하여 開發한 設問을 調査對
象인 D 會社 實定에 맞게 다소 修正하여 使用하였다.

設問은 모두 7개 項目으로 構成되어 있으며 評價尺度는 5 點尺度
法을 使用하였다. 특히 質問 問項에 대한 應答者의 反應狀態나 反
應 스타일(response style)등의 偏重現象을 防止하고 보다 정확
한 測定을 하기 위하여 肯定的인 尺度에 反對되는 內容의 項目(Re
-verse Scale)을 包含시켜 設問紙 調査方法이 지닌 問題點을 補
完하려고 하였다.

⑤ M. E. Gordon et. al., op. cit., pp. 486 - 487.

3. 資料의 蒐集 및 分析方法

本 調査에 앞서 서울地域 平組合員 10 名을 對象으로 事前檢査 (Pre -Test)를 實施하고 應答結果의 分析을 바탕으로 問項의 妥當性和 實行 可能性 與否를 檢討한다음 質問 項目을 修正 保安하여 最終 問項을 確定하여, 서울外 6개 地域에 400名을 對象으로 實施하였다.

設問紙는 1993년 9월 25일 부터 1993년 10월 15일 까지 直接 訪問 및 郵便으로 전체 400部를 配付 하였는데 그중에 267部가 回收 되어 66,8 %의 回收率을 보였으며, 回收된 設問紙중 中心化 傾向이 심하거나 應答에 一般性이 없고 勞組員이 아닌 幹部職이 應答

《표 3 - 2 》 資料의 回收率

區 分	配 付	回 收	回收率 (%)	廢棄된 數	調査에 使用된數	使用率 (%)
本 社	100	83	83.0	4	79	32.3
서 울	100	93	93.0	10	83	33.9
仁 川	40	32	80.0	2	30	12.2
光 州	40	15	37.5	4	11	4.5
釜 山	40	30	75.0	1	29	11.8
大 邱	40	14	35.0	1	13	5.3
大 田	40	-	-	-	-	-
計	400	267	66.8	22	245	100.0

한 境遇 등 22事例를 設問分析에서 除外하고 總 245部를 分析資料로 使用하였다.

蒐集된 資料는 質問紙 檢討, 編輯 코딩과 應答內容의 論理性 檢討 및 範圍 檢討를 마친후 SPSS(Statistical Package for the Social Science)/ PC+ 패키지 프로그램을 利用하여 分析하고, 分析을 위해 使用할 具體的인 統計技法은 다음과 같이 處理하였다.

첫째, 調查對象의 人口統計學的 (Demographic) 分布를 살펴보기 위하여 單純頻度 (Simple Frequency) 分析을 實施 하였다.

둘째, 從業員의 個人特性에 따른 組織 및 勞組專念度の 差異를 살펴보기 위해서는 一元分散分析 (One - way ANOVA)과 T - 檢證을 하였다.

셋째, 職務滿足과 組織 및 勞組專念度와의 關係와 各 專念度와의 相關關係는 피어슨 相關關係分析(Pearson Correlation)을 통하여 알아보았으며, 또한 각 專念度の 水準에 따라 單純頻度分析을 실시하여 앞서 양 專念度の 相關關係分析의 結果를 補完하고자 하였다.

넷째, 從業員의 勞組活動參與도와 組織 및 勞組專念度와의 相關關係(二重專念度)를 알아보기 위하여 피어슨 相關關係 分析(Pearson Correlation)을 實施하였다.

第 4 章 研究結果의 分析

第 1 節 現象의 分析

1. 人口統計學的 要因 分析

本 研究의 調查對象인 應答者 集團의 人口統計學的 分布를 보면 다음의 《표4-1》과 같다. 우선 調查對象의 性別分布를 보면 男子가 전체에서 80.4%를 女子가 19.6%를 차지하여 男性의 경우가 더 많은 것으로 나타났으며, 이는 調查對象業體인 D會社의 전체 性別比率인 男子 90%, 女子 10% 와 비슷하게 나타나고 있다.

《表 4 - 1 》 性別, 職種別, 結婚與否別 分布

區 分		頻 度	分布率 (%)
性 別	男	197	80.4
	女	48	19.6
職 種 別	事 務 職	175	71.4
	機 能 職	70	28.6
結 婚 與 否	未 婚	107	43.7
	既 婚	138	56.3

職種別 分布를 보면은 事務職 71.4% 機能職 28.6%로 나타났다. 이는 事務職은 固定場所에서 勤務를 하지만 機能職은 주로 運轉職

으로 "即時性"과 "移動性"^①이라는 다른 産業과 구별되는 運輸勤勞의 特殊性으로 인한 外部勤務로 設問參與率이 낮았고 設問에 대한 認識 不足과 勞組관련 問項의 質問으로 設問紙 배부자가 事前 封鎖 등으로 機能職의 設問紙 參與率이 낮은것으로 解釋된다.

結婚與否別 分布는 未婚者가 43.7% 既婚者가 56.3% 로 나타났다.

《表 4 - 2 》 勤續年數, 家族事項別 分布

區 分	頻 度	分布率 (%)	
勤續年數	1 年 未滿	25	10.2
	1 - 3 年	58	23.7
	3 - 5 年	44	18.0
	5 - 10 年	76	31.0
	10 -20 年	36	14.7
	20年 以上	6	2.4
家族事項	2 名 以下	120	49.0
	3 名	57	23.3
	4 名	26	10.6
	5名 以上	9	3.7

勤續年數를 보면은 1年未滿에서 부터 20년까지 고른 分布를 보이고 있으며, 특히 1-3年間의 勤續者가 23.7%, 5 -10년 勤續者가 31.0% 의 分布를 보이고 있다.

① 郭龍雲 " 韓國運輸業 勞動問題에 關한 研究 ", 仁荷大學校 大學院, 1989. PP.21 - 22.

家族事項別 分布는 2名 以下가 49.0 %로 가장 높고 5名 以上도 3.7%를 나타내고 있다.

《表 4 -3 》 年齡別, 學曆別 分布

區 分	頻 度	分布率 (%)	
年 齡 別	20世 以下	3	1.2
	21 - 25世	47	19.4
	26 - 30世	60	24.5
	31 - 35世	57	23.3
	36 - 40世	32	13.1
	41 - 45世	20	8.2
	46 - 50世	12	4.9
	50世 以上	14	5.6
學 曆 別	中卒以下	18	7.4
	高 卒	142	58.0
	專門大卒	20	8.2
	大 卒	65	26.4

年齡別로 살펴보면 전체적으로 20대 초반부터 40대 초반까지 비교적 고른 年齡分布를 나타내고 있다.

學曆別로는 高卒이 전체에서 58.0%를 專門大 8.2% 大卒이 26.4%로 나타났다.

第 2 節 假說의 檢證

二重專念度에 關한 既存의 研究는 二重專念度の 一般的인 수준에 대하여 相互 一致되지 않는 研究結果를 보이고 있었다.

따라서, 本 節에서는 組織構成員의 組織 및 勞組專念度 向上과 關聯된 變數로서 人口統計學的特性, 職務滿足度, 組織專念度 및 勞組專念度 그리고 勞組活動 參與度を 設定하여 이들 變數들과 組織 및 勞組專念度の 關係를 第3章에서 設定하여 調査한 研究 假說의 檢證 結果를 다음과 같이 提示하고자 한다.

1. 年齡과 勤續年數에 따른 組織 및 勞組專念度에 關한 相關關係 分析

첫째, 假說 I 은 年齡이 높고 勤續年數가 많은 從業員일수록 組織專念度は 높을 것이며, 勞組專念度は 낮을 것이라는 假說을 設定하였다.

假說 I 의 檢證을 위해서 우선 分散分析을 통하여 集團間 差異의 程度와 그 方向을 보다 具體的으로 살펴 보았다. 다음 《表 4 - 4》는 年齡에 따른 組織專念度の 平均과 標準偏差를 나타낸 것이다.

《 표 4 - 4 》 年 齡 에 따 른 組 織 專 念 度 平 均 및 標 準 偏 差

區 分	1	2	3	4	5	6	7	8
平 均	47.7	44.3	43.4	46.3	45.2	47.1	49.2	49.1
標 準 偏 差	5.77	7.58	7.69	7.49	6.29	8.06	7.95	5.98
事 例 數	3	47	60	57	32	20	12	14

※ 年 齡 分 布 : 1 Group 20세 이하 2 Group 21 - 25세
 3 Group 26 - 30세 4 Group 31 - 35세
 5 Group 36 - 40세 6 Group 41 - 45세
 7 Group 46 - 50세 8 Group 50세 이상

《 표 4 - 5 》 年 齡 에 따 른 組 織 專 念 度 의 分 散 分 析 結 果

變 動 原 因	自 乘 合 計	自 由 度	平 均 自 乘	F 比	有 意 度
年 齡	767.97	7	109.71	2.003	.056
誤 差	12881.87	237	54.77		
전 체	13749.85	244			

《表4 - 4》에서 보면은 年 齡 이 높을수록 組 織 에 대 한 專 念 度 는 대체로 높게 나타나고 있으나, 제3group에서 다소 낮은 水 準 을 보이고 있음을 알수 있다. 그러나, 《表4 - 5》의 分 散 分 析 結 果 를 살펴보면 年 齡 의 경우 F값이 2.003 으로 나타났고, F값의 有 意 度 (significance of F)는 0.056 으로 $\alpha = 0.05$ 水 準 하에서 年 齡 에 따 른 組 織 專 念 度 상 에 는 有 意 的 한 差 異 가 없 었 다. (F=2.003, P>.05).

《표4 - 6》 年齡에 따른 勞組專念度 平均 및 標準偏差

區 分	1	2	3	4	5	6	7	8
平 均	77.7	77.1	74.1	78.1	74.2	80.1	80.3	78.4
標準偏差	19.1	10.3	12.1	11.2	14.9	14.8	8.6	12.0
事 例 數	3	47	60	57	32	20	12	14

※ 年齡分布 : 1 Group 20세 이하 2 Group 21 - 25세
 3 Group 26 - 30세 4 Group 31 - 35세
 5 Group 36 - 40세 6 Group 41 - 45세
 7 Group 46 - 50세 8 Group 50세 이상

《표 4 - 7 》 年齡에 따른 勞組專念度の 分散分析 結果

變動原因	自乘合計	自由度	平均自乘	F 比	有意度
年 齡	1145.10	7	163.58	1.107	.359
誤 差	35021.31	237	147.76		
전 체	36166.42	244			

《표 4 - 6 》에 따르면 年齡이 높을수록 勞組에 대한 專念度は 대체로 높게 나타나고 있는데 제3 group 과 제5 group은 비교적 낮은 水準을 보여주고 있음을 알 수 있다.

그러나 年齡에 따른 勞組專念度 차이는 《表4-7》서 F값이 1.107이며, F값의 有意度が 0.359를 나타내어 $\alpha = 0.05$ 水準下에서 有意味한 差異가 없는것으로 나타났다.

《표4 - 8》 勤續年數에 따른 組織專念度 平均 및 標準偏差

區 分	1	2	3	4	5	6
平 均	46.20	43.43	45.04	44.76	49.33	49.16
標準偏差	8.82	7.62	6.60	7.36	5.81	6.61
謝 禮 數	25	58	44	76	36	6

※ 年齡分布 : 1 Group 1년 이내 2 Group 1 - 3년
 3 Group 3 - 5년 4 Group 5 - 10년
 5 Group 10 - 20년 6 Group 20년 이상

《표 4 - 9》 勤續年數에 따른 組織專念度の 分散分析 結果

變動原因	自乘合計	自由度	平均自乘	F 比	有意度
勤續年數	919.14	5	183.82	3.424	.005
誤 差	12830.70	239	53.68		
전 체	13749.85	244			

《表4 - 8》을 살펴보면은 勤續年數가 높을수록 組織에 대한 專念
도가 높게 나타나고 있으나, 제 2 group에서 다소 낮게 나타나고
있다. 勤續年數에 따라 集團間에 差異가 있는지를 알아보기 위하
여 分散分析을 해본 結果 F값이 3.424로 나타났고, F값의 有意度
가 0.005로 나타나 $\alpha = 0.01$ 水準下에서 勤續年數에 따른 組織專
念度上에는 有意味한 差異가 있는 것으로 났다. (F = 3.424, P
< 0.01).

《표4 -10》 勤續年數에 따른 勞組專念度 平均 및 標準偏差

區 分	1	2	3	4	5	6
平 均	81.08	74.94	76.38	75.60	79.02	77.16
標準偏差	12.55	12.35	10.72	12.50	12.56	10.24
謝 禮 數	25	58	44	76	36	6

※ 年齡分布 : 1 Group 1년 이내 2 Group 1 - 3년
 3 Group 3 - 5년 4 Group 5 - 10년
 5 Group 10 - 20년 6 Group 20년 이상

《표 4 - 11》 勤續年數에 따른 勞組專念度の 分散分析 結果

變動原因	自乘合計	自由度	平均自乘	F 比	有意度
勤續年數	949.34	5	189.86	1.289	.269
誤 差	35217.08	239	147.35		
전 체	36166.42	244			

《表4 -10》를 보면 勤續年數가 增加함에 따라 勞組에 대한 專念도가 增加하고 있음을 보여주고 있으나, 제 2 Group에서 만이 다소 낮은 專念도를 보이고 있다.

勤續年數에 따라 集團間에 勞組專念도가 差異가 있는 지를 分析해 본 結果 有意味한 差異는 없는 것으로 나타났다. (F=1.289, P>.05) 따라서 年齡과 勤續年數에 따른 分散分析 結果를 綜合해 보면 다음과 같다. 年齡이 높은 從業員일수록 組織專念도가 높을 것이라는 假說 I-1은 分散分析 結果 年齡에 따라 有意味한 差異가 없는 것으로 나타나 (F=2.003, P>.05) 棄却되었다.

또한 年齡이 높은 從業員일수록 勞組專念도가 낮을 것이라는 假說 I-2도 有意味한 差異가 없는 것으로 나타나 ($F = 1.107, P > .05$) 棄却되었다.

한편 勤續年數가 높을수록 組織專念도가 높을 것이라는 假說 I-3은 分散分析 結果 有意味한 差異가 있는 ($F = 3.424, P < .01$) 것으로 나타나 支持되었으나 勤續年數가 높을수록 勞組專念도는 낮을 것이라는 假說 I-4는 有意味한 差異가 보이지 않아 ($F=1.289, P > .05$) 棄却 되었다.

위의 結果에서 假說 I-1, I-2, I-4는 支持되지 않았으나 分析結果를 살펴보면 組織의 社會化經驗과 관련된 現象이 內在되어 있음을 알 수 있다.

年齡 및 勤續年數와 관련하여 특히 年齡에서 제 3 Group(26-30세)과 勤續年數에서 제 2 Group (1-3년)이 組織 및 勞組에 대하여 專念도가 낮은것으로 나타난것은 入社後 1개월에서 2년사이에 發生하는 定着危機 (induction crisis)를 맞게 되는 新入社員들의 자신이 생각했던 勞組 및 職場生活과 現在의 與件이 달라 變민하는 葛藤期에 접어들었기 때문인것으로 解析된다.

2. 職務滿足과 組織 및 勞組專念度에 관한 相關關係 分析

두번째, 假說 II에서는 職務滿足도와 組織 및 勞組專念度간의 關係性을 알아보려고 하였다.

假說 II-1에서는 職務滿足도와 勞組專念도는 負的 相關關係를 보일 것이라고 設定하였으며, 假說 II-2에서는 職務滿足도와 組織專念도는 正的 相關을 보일 것이라고 設定하였다.

본 假說의 檢證은 『피어슨』의 相關分析(Pearson Correlation Coefficients Analysis)을 使用하여 檢證하였으며, 變數間的 相關關係를 살펴보면 《표 4-12》와 같다.

《표 4-12》 變數間 『피어슨』 相關關係

區 分	職 務 滿 足 度	勞組活動 參 與 度	勞 組 專 念 度	組 織 專 念 度
職務滿足度	1.000			
勞組活動參與度	.2078	1.000		
勞組專念度	.1276	.5017**	1.000	
組織專念度	.5179**	.4076**	.4641**	1.000

※ 1 - tailed significant : * = .01, ** = .001

《표 4-12》에 의하면 職務滿足과 勞組專念도에 대한 相關은 $r = .1276$ 으로 有意味한 相關을 보이지 않았으나 職務滿足과 組織專念度間에는 有意味한 正的 相關($r = .5179, P < .001$)을 보이고 있는 것으로 나타났다. 職務滿足과 勞組專念度間에 有意味한 相關이 나타나지 않았는데 이는 김기석, 성영신, 김철만(1989)의 勞組

價値觀 및 職務滿足이 勞組沒入에 미치는 影響에 關한 論文에서도 職務滿足과 勞組專念度간의 相關이 .09로 나타나 비슷한 結果를 보여주고 있다.

3. 勞組活動參與도와 組織 및 勞組專念度間的 相關關係 分析

假說III에서는 勞組活動參與도와 組織 및 勞組專念度間的 關係性을 알아보려고 하였다.

假說III-1은 勞組活動參與도와 勞組專念도는 正的 相關을 보일것이다로 設定하였으며, 假說III-2. 勞組活動參與도와 組織專念도는 負的 相關을 보일 것이다로 設定 하였다.

한편, 假說III-3은 二重專念度 現象을 確認하기 위하여 組織專念도와 勞組專念度間에는 有意味한 相關이 있을 것이라고 假說을 設定 하였다.

《表 4-12》에 의하면 勞組活動參與도와 組織專念度間的 相關은 $r = .4076$, $P < .001$ 로 나타났으며, 勞組活動參與도와 勞組專念度間的 相關은 $r = .5017$ 로 나타났다. 위의 結果中 勞組活動參與도와 組織專念度간의 相關이 높게 나타났다는 事實은 勞組活動에 積極的이라면 組織專念度에는 負的일것이라는 一般 通念과는 相反되는 것이라 할 수 있다. 그러나 이러한 結果는 本 研究의 對象이된 企業自體의 特性 때문일 수도 있지만, 1980年代 부터 대두하고 있는 " 勞組에도 專念하고 組織에도 專念할 수 있다는 " 二重專念度 概念 現象을 間接的으로 反證해 주고 있는 것으로 볼 수 있다.

한편, 勞組活動參與도와 勞組專念度間的 關係는 높은 正的 相關을 ($r = .5017, p < .001$) 보이고 있는데 이는 고든(Goden, 1980)이 分析한 勞組專念도와 關聯된 속성 즉 ① 勞組에 가입해 있는것에 자부심을 느끼며, 勞組員이 됨으로써 개인적인 이익을 보고 있다는 의식등을 나타내는 忠誠心(Loyalty to the Union), ② 勞組나 勞組員에 대한 一般的인 信賴 및 믿음 그리고 價値觀을 意味하는 信念(Belief in unionism)③ 勞組員으로서 기본 任務뿐만 아니라 더많은 餘力을 投入할 意志와 個人的 희생도 감수하려는 의지, 勞組幹部가 되려고 하는 意志를 意味하는 리더쉽動機(Responsibility to the Union) ④ 勞組와 勞組員의 生存能力을 保護하기 위해 한 勞組員이 日常的인 責任과 義務를 다할려는 意志 즉 勞組員으로서의 基本的 義務를 意味하는 行動規範(Willingness to work for the union)과 같은 것들이 行動으로 反影되고 있음을 보여주고 있는 것이다.

보다 구체적으로 二重專念度 現象이 나타나고 있는지(假說III-3)를 알아보기 위하여 勞組專念도와 組織專念度간의 相關을 分析해 본 結果 $r = .4641(P < .001)$ 로 有意味한 正的 相關이 있는 것으로 밝혀졌다. 이는 1960年代 二重專念度에 關한 研究를 토대로 産業現場에서 勤勞者들이 勞組에도 專念하고 會社에도 專念하는 二重專念度 現象이 普遍的이라고 結論지은 와트(Whyte, 1969)의 研究結果와 일치하고 있으며, 후카미와 라슨(Fukami & Larson)의 研究에

① C. V. Fukami and E. W. Larson, op. cit., p.369.

서도 0.30, 갤러거(Gallagher)의 研究에서 0.22, 앵글과 페리(Angle & Perry)서 0.30, 등으로 既存의 研究結果들과 본 研究과 일치하고 있음을 알 수 있다.

그러나 슈리이샤임과 티슈(Schriesheim & Tsui, 1980)는 4개 會社를 對象으로 組織專念도와 勞組專念도와의 關係를 檢討하였는데 이들중 3개의 會社에서는 組織專念도와 勞組專念도의 약 $r=.07$ 에서 $r=.14$ 에 이르는 制限的이지만 統計적으로 有意味한 相關을 보였다.

그러나 나머지 한 會社에서는 $r = .60$ 으로 강한 正적인 相關을 보임으로서 會社마다 勤勞者들이 二重專念하는 정도가 다르다는 것을 보여 주었다.

한편, 國內에서는 정순영(1989)이 生産職 勤勞者들을 對象으로 個人的特性, 役割關聯特性, 그리고 職務經驗등의 先行變因이 組織專念도와 勞組專念도에 미치는 영향을 비교하였는데, 이들의 研究에서도 組織專念도와 勞組專念度間에는 有意味한 正的 相關을 보이고 있었으며, 양동훈(1986)의 組織構成員의 二重專念도가 勞動關係性格에 미치는 影響에 關한 研究에서도 勞組專念도와 組織專念度間의 相關은 $r=.30$ 인 것으로 나타나 결국 二重專念도의 現象이 存在하고 있음을 時事해 주고 있다.

② D.G.Gallagher, "The Relationship between Organizational and Union Commitment among Federal Government Employees" Proceeding of the Academy of Management Proceedings, 1984, pp. 322.

③ H.L.Angle & J.Perry, Duel commitment and Labor-management relationship climates, Academy of Management Journal, 1950, p. 40.

4. 二重專念도와 職務滿足度 分析

네번째, 假說은 二重專念도가 높은 集團은 낮은 集團에 비해 職務滿足도가 높을 것이다 라고 設定 하였다.

本 假說을 檢證하기 위하여 《표4-13》과 같이 勞組專念도와 組織專念도가 높은 集團과 낮은 集團으로 區分하였으며, 각 점수상에서 上.下 30%에 해당되는 사람들을 選定하였다. 그 結果 勞組專念度上에서는 上位 30%에 該當者는 82점을 받은 사람으로 49명이 選定되었으며, 下位 30%에 該當者는 71점 以下를 받은 사람으로 57명이 選定되었다.

《표4-13》 組織 및 勞組專念도에 해당하는 사람들의 職務滿足度

區 分	組織專念度		勞組專念度	
	High	Low	High	Low
職務滿足度 平 均	61.43	57.12	65.39	52.08
事 例 數	49	57	56	50

組織專念度上에서는 上位 30%에 該當者는 50점 以上을 받은 사람으로 56명이 選定되었으며, 下位 30%에 該當者는 42점 이하를 받은 사람으로 50명이 選定 되었다.

따라서 組織 및 勞組專念도의 High, Low 集團의 職務滿足度 現況을 보면 《표 4-14》와 같다.

《표 4 -14》 조직 및 勞組專念度上에서 High, Low 集團 現況

區 分	會 社 專 念 度	
	High	Low
勞 組 專念度	High 64.45 (40名) I	48.06 (9名) II
	Low 67.75 (16名) III	52.98 (41名) IV

《표 4 -15》 二重專念度에 따른 職務滿足度の T-Test 結果

區 分	平 均	標 準 偏 差	T 값	自 由 度	兩 側 假說檢證
높은사람 (N = 40)	64.45	7.595	5.65**	79	.000
낮은集團 (N = 41)	52.98	10.420			

(* P < .05 , ** P < 0.01)

《표 4 -15》에 의하면 二重專念度에 따른 職務滿足을 비교하기 위하여 T -檢證을 實施한 結果 二重專念度가 높은集團과 낮은集團間에는 有意味한 差異가 있었다. (T= 5.65, P < 0.01)

마지너, 마틴과 피터슨(Magenau, Martin & Peterson, 1988) 등은 勤勞者들이 二重專念 하도록 하는 特특한 環境的인 제약이 存在할

것이라는 슈리이샤임과 티슈(Schriesheim & Tsui, 1980)의 提案에 따라 會社生活 全般에 걸친 변인들에 대한 勞組員의 知覺이 勞組專念度 및 組織專念도와 어떤 관련을 갖고 있는가를 검토하였다.

이들의 研究結果 二重專念度は 職務滿足, 勞使關係雰圍氣에 관한 勞組員의 知覺, 그리고 勞組의 特性등의 變因과 關聯이 있었다고 보고한바, 本 研究에서는 職務滿足을 關聯變數로 보고서 分析하였는데 分析結果는 《표4 -15》에서 보듯이 有意味 하였다.

이러한 結果는 결국 職務에 높은 滿足을 보이는 從業員들이 會社는 물론 勞組에도 專念하고 있음을 보여주는 것이다.

第5章 研究結果의 要約 및 結論

第1節 研究結果의 要約 및 提議

1. 研究結果의 要約

本 研究에서는 理論的 研究와 實證的 研究를 통하여 組織專念度와 勞組專念度에 關한 그 關聯變數의 關係에 대하여 二重專念度 現象이 內在하고 있는지를 調查하였다.

理論的 研究에서는 우선 二重專念度の 概念이 나타나게 된 背景을 調查하기 위하여 모우데이, 포터, 스티어즈의 模型을 中心으로 組織專念度の 概念을 고든등의 研究를 통하여 勞組專念度에 關한 概念과 關聯變數의 關係를 자세히 考察하였다.

한편, 實證的 研究에서는 우리나라 大企業 貨物自動車運輸業體인 D會社의 平勞組員을 대상으로 二重專念도와 그 關聯 變數와의 相互關係를 實證的으로 調查하였다.

本 研究의 實證研究를 要約하면 다음과 같다. 첫째, 年齡과 勤續年數에 따른 組織 및 勞組에 대한 專念도는 有意味한 差異가 없는 것으로 나타났다. 年齡과 勤續年數가 높을수록 組織 및 勞組에 대한 專念도가 增加하는 傾向을 보였으나 各 專念度 수준에 대한 分散分析 結果를 綜合해 보면 有意味한 差異는 없는 것으로 나타났다. 특히 年齡에서 26 - 30世와 勤續年數에서 1 - 3年 Group의 組織 및 勞組專念도가 낮은것은 入社後 1 - 2 年사이에 주로 發生하

는 定着危機 (induction crisis) 단계로서 이들에 대한 勞使兩側의 從業員의 社會化에 대한 定着의 努力이 實질히 要求되는 課題라 할 수 있다.

둘째, 職務滿足과 組織 및 勞組에 대한 相關은 組織專念度上에는 有意味한 正的인 相關을 보이고 있으나 勞組專念度에는 有意味한 相關을 보이지 않고 있는 것으로 나타났다.

셋째, 勞組活動參與도와 組織과 勞組에 대한 專念度の 關係에서는 양쪽 다 높은 正的인 相關이 나타나고 있다. 이와같은 事實은 勞組活動이 積極的이라면 組織에 대한 專念에는 負的인 것이라 는 一般通念과는 相反 되는 것이라 할 수 있다.

그러나 이러한 結果는 本 研究의 對象이 된 企業自體의 特性 때문 일수도 있지만 이는 二重專念度の 概念 現象을 間接的으로 反證해 주고 있는 것으로 볼 수 있다.

한편, 二重專念度 現象을 알아보기 위해 勞組專念度와의 相關을 分析해 本 結果 $r = .4641(p < 0.00)$ 로 有意味한 正的인 相關이 있는 것으로 밝혀져 既存의 研究 結果들과 本 研究는 일치하고 있음을 알 수 있다.

넷째, 二重專念도와 職務滿足度 分析에서도 二重專念도가 높은 集團은 낮은 集團에 비해 職務滿足도가 높으며, 아울러 職務에 높은 滿足을 보이는 從業員들이 會社는 물론 勞組에도 專念하고 있음을 보여주고 있음을 발견하였다.

2. 勞使關係 管理方案에 대한 提議

現在 韓國的 勞使關係 狀況에서는 勤勞者가 勞組의 結成 및 勞組에의 加入이 自由로와 지고 있는 趨勢에 있으며, 過去 使用者의 親權的, 溫精的인 態도와 勤勞者의 傳統的 忠誠心을 前提로 하는 家父長的인 溫精主義的 接近法에 의해서는 진정한 産業平和를 이룩하는 데에는 限界가 있다. 그러므로 使用者는 勤勞者의 企業에 대한 專念度 水準을 向上 시키려는 努力을 競走하여야 할 것이며, 또한 勞組側에서도 從業員의 勞組專念 水準을 向上 시킴으로서 ① 勞動3權을 強化시키는 方案을 模索하여야 할 것이다.

1980年代 중반부터 발생했던 격심한 勞使間의 葛藤을 겪으면서 經營者들은 從業員들이 勞動組合을 結成하여 活動을 하게 되면 組織에는 專念하지 못 할 것이라고 생각해 왔다.

또한 勞動組合側에서도 從業員들이 組織에 專念하게 되면 勞動組合 活動에는 열의를 보이지 않을 것이라는 相反된 入場을 보여왔다. 이러한 現象은 결국 勞使關係에서 勞使 兩者가 協助的 側面보다는 分配라는 側面에서 理解關係가 相反될 수 밖에 없는 對立的 要素를 지나치게 強調하고 있기 때문에 나온 現象이라고 볼 수 있다.

그러나 서로의 權利를 認定해주고 共同의 目標을 達成해 나가기 위하여 서로 協力하는 協助的, 和合的 要素를 強調한다면, 從業員들이 組織的 次元에서는 企業의 전체 目標을 위해 組織에 獻身하고, 個人的 次元에서는 個人的 權利를 保障 받기 위하여 勞組에도

① 李圭用. "企業과 勞組에 대한 勤勞者의 二重沒入에 關한 研究" 高麗大學校 大學院, 1988. p. 61.

參與할 수 있는 二重專念도 現象이 産業現場에 충분히 内在化 될 수 있으리라고 본다.

따라서, 使用者는 勤勞者의 企業에 대한 專念度 수준을 向上시키기 위하여 從業員들이 自身の 職務에 滿足하고 組織에 獻身 할 수 있는 政策과 與件造成에 힘써야 할 것이며, 勞動組合도 勞組에 대한 專念度 수준을 향상시키기 위하여 勤勞者들의 要求事項 또는 不滿足 事項을 充分히 수렴하여 解決하여 줌으로써 勤勞者의 權益保護를 위한 代表機構로서 자리를 잡아야 할 것이다.

아울러, 使用者側과 勞組側의 勤勞者에 대한 二重專念度 水準 向上 方案을 《그림 5-1》의 組織專念도와 勞組專念도의 管理方案에서 說明하고자 한다.

《그림 5-1》 組織專念도와 勞組專念도의 管理 方案

區分	High	組織專念度	Low
High			
Low			

I集團의 경우 組織 및 勞組에 대한 專念도가 相對的으로 높은 狀態로서 二重專念도도 相對的으로 높은 狀態를 나타내고 있는 가

장 바람직한 勞使關係를 가지고 있는 集團으로 勞使兩側이 II, III, IV集團을 모두 I集團의 性向을 갖도록 誘導하기 위해 勞使關係의 雰圍氣를 協助的인 雰圍氣가 되도록 努力을 해야 할 것이다.

II集團은 勞組專念度は 낮고 會社에 대한 專念度は 높으므로 勞組側에서는 長期的으로는 이들의 不滿을 代辯할 健全한 勞組를 育成하고 勞組專念度の 影響 要因을 組合員에게 造成하여 勞組專念度を 높여야 할 것이다.

III集團은 事實上 가장 위험한 集團일 수도 있다. 이 集團은 I集團으로 이동하도록 하기 위해서는 使用者側에서는 組織專念度の 影響要因을 勤勞者들에게 造成하여 주어야 할 것이다.

IV集團은 組織 및 勞組專念도가 相對적으로 낮은 狀態로서 二重專念度도 相對적으로 낮은 狀態임을 나타낸다. 客觀적으로 보기에 는 團體行動欲求가 가장 낮아 安定된 勞使關係를 유지할 것으로 생각되나 만약 不滿이 高調되면 III集團으로 進展되어 不法的 集團行動이 發生할 소지가 있다고 하겠다.

各 集團의 勞使管理의 核心은 團體行動 欲求와 團體行動選好度を 낮추는 것이다. 이 方法은 두가지로 생각할 수 있다.

즉, 勞組專念度を 낮추는 方法과 不滿足度を 낮추는 方法이다. 그러나 勞組專念度を 낮추는 方法은 좋은 方法이 되지 못한다. 使用者側은 勞組專念度を 낮추기 위해 勞組員에 대해 不利益을 가하거나 御用 勞組를 構成하는 方法을 흔히 사용하는 데, 이 경우 勞

組員의 不滿을 加重시키고 御用勞組가 勞組員의 不滿을 제대로 수렴하지 못하여 不滿이 陰性化 될 위험이 있다.

우리나라에서 發生하는 大型의 勞使紛糾는 대개가 御用勞組의 設立과 勞組에 대한 彈壓에서 일어난 점을 감안하면, 勞組專念度を 낮추는 方法은 賢明한 方法이 되지 못함을 알 수 있다.

대신 勞組專念도가 낮은 集團은 勞組를 育成시키고 勞組專念度を 높이는 것이 長期的으로 불태 안정될 수 있다.

약한 勞組가 힘을 갖게 되고 發言權이 세어지면 당장에는 귀찮은 존재로 여겨질지 모르나 長期的으로 볼 때는 從業員의 不滿이 公式化된다는 점에서 바람직한 것이다.^②

不滿足을 줄이는 方法은 勞組專念 水準에 相關없이 安定된 勞使關係의 確立을 위하여 時急히 施行되어야 할 課題이다. 그리고 安定된 勞使關係가 깨어지는 것은 不滿에서 시작되므로 不滿의 縮小除去는 持續的으로 이루어져야 한다. 그러나 不滿의 完全除去는 現實的으로 어려우므로 經營者는 不滿은 당연히 있는 것으로 간주하고 이것의 管理에 신경을 써야 한다.

따라서 不滿을 수렴하고 經營者와 交渉의 상대가 되는 勞組는 필요하며 長期的으로 從業員의 不滿을 勞組가 充分히 代辯할 수 있도록 育成하여야 한다.

② 朴浩煥, "勞組沒入과 主要 關聯變數에 關한 研究", 서울大學校 大學院, 1985, p. 95.

第 2 節 研究의 限界點 및 向後 研究方向

本 研究는 研究方法과 結果의 分析에 있어서 몇가지 限界點을 內包하고 있으므로 이를 指摘하고 앞으로 補完되어야 할 研究 方向을 提示하고자 한다.

첫째, 標本에 있어 本 研究에서는 우리나라 大企業 貨物自動車 運輸業體인 D會社의 1개 集團만 標本을 限定하였기 때문에 外的妥當性(External Validity)의 問題로 本 研究 結果를 韓國의 모든 勤勞者에게 一般化 할 수 없다. 이같은 研究 結果가 설득력을 지니기 위해서는 우선 母集團을 代表할 수 있는 보다 嚴格하고 광범위한 標本 選定 方式에 의한 調査對象의 選定이 必要하다 본다.

둘째, 本 研究에서는 二重專念度에 대한 設問紙가 없어서 組織專念도와 勞組專念度の 相關에 의한 間接測定으로 二重專念도가 研究되었다. 이를 위해서는 二重專念度에 대한 明確한 操作的 定義와 아울러 신뢰성 있고 妥當한 韓國的 實定에 맞는 設問紙가 開發 되어야 할 것으로 본다.

셋째, 二重專念度에 미치는 職務滿足의 內在的 要因 (昇進, 칭찬, 認定 등) 및 外在的 要因 (賃金) 전체를 다루지 않고 職務 그 자체만으로 다루었기 때문에 研究結果에 대한 一般化的 問題가 제기 될 수도 있다. 따라서 後續 研究에서는 本 研究의 制限點을 補完하고 研究의 體系 및 範圍를 擴大 시켜야 할 것이다.

參考文獻

I . 國內文獻

- 金基錫, 金撤民, 成英信, 「韓國心理學會志」 韓國心理學會, 1989.
- 金南鉉, 「研究方法論」 經文社, 서울, 1991.
- 金秀坤, 「韓國勞使關係論」 經文社, 서울, 1993.
- 金聖壽 「勞使關係論」, 法經社, 서울, 1993.
- 郭龍雲, 「韓國運輸業 勞動問題에 관한 研究」, 仁荷大學校 大學院, 1987.
- 文亨男, 「勞動組合. 勞動爭議」, 中央經濟史, 서울, 1987.
- 閔允基, 「組織風土가 從業員의 職務滿足에 미치는 影響」 中央大學校 大學院, 1986.
- 朴乃會, 「組織行動論」, 博英社, 서울, 1990.
- 朴英基, 「韓國勞動問題와 勞使關係」, 西江大學校 大學院, 1985.
- 朴浩煥, 「勞組沒入과 主要關聯變數에 관한 研究」, 서울 大學校 大學院, 1985.
- 朴喜性, 「組合員의 勞組沒入度와 그 主要 決定要因에 관한 研究」 西江大學校 大學院, 1991.
- 婁茂基, 「勞動問題 및 勞使關係에 대한 勤勞者의 意識調查 研究」 韓國勞動研究員, 1990.
- 白井泰四郎 「勞使關係論」 法文社, 서울, 1990.

- 慎有根, 「組織行爲論」, 多產出版社, 서울, 1986.
- 楊雲燮, 「産業經營心理學」 螢雲出版社, 서울, 1991.
- 梁東勳, 「組織構成員의 二重專念度가 勞使關係 性格에 미치는 影響에 關한 研究」 西江大學校 大學院, 1986.
- 魚允太, 「勞組關與 尺度에 關한 研究」 高麗大學校 大學院, 1987.
- 鄭淳英, 「組織沒入에 關한 研究」 嶺南大學校 大學院, 1987.
- 정연양, 「勤勞者의 會社와 勞動組合에 대한 同時沒入度 研究方法에 關한 研究」, 韓國勞動研究員, 1991.
- 韓德雄, 「組織行動의 同期」, 法文社, 서울, 1985.

II. 外國文獻

- H. L. Angle. & J. Perry. "Dual Commitment and Labor Management Relationship climates" Academy of Management Review. Vol. 29, 1986, PP. 31-50.
- K. J. Armstrong. D. Bowest. and B. Burkitt, "The Measurement of Trade Union Bargaining Power", British Journal of Industrial Relations, Vol. 15. 1977, N. 1.
- J. S. Adams. "Inequity in Social Exchange" In Berkowitz, L (eds.) Advanced in Experimental Social Psychology, V. 2 (New York : Academic Press, 1965, PP. 267-299.
- I. B. Buchanan. "building Organizational Commitment: The So

- cialization of Managers in Work Organizations," Administrative Science Quarterly, Vol.19, 1974. PP.533 - 546.
- S. Barkin. "A Trade Unionist Appraises Management Personal Philosophy" Harvard Business Review, Sept.1950. PP.59-64.
- R.W.Beatty. Personnel Administration : An Experimentally Skill building Approach, 1981. P.392-393.
- G.S.Bain. "The Employers Role in the Growth of White Collar Unionism" in Tradeunions : ed. W.E.J. McCarthy Harmonds worth, iniddlesex :Penguinbooks Ltd. 1972. PP.154-162.
- A.H.Brayfield and Routhe. On Index of Job Satisfaction Journal of Apprly Pscycolzy. Vol.35. 1951.PP.126-127.
- P.F,Drucker. The New Society, The Anatomy of Industrial order NewYork:Harper & Row Publishers,1949.PP.146-150.
- L.R.Dean. "Union Activity and Dual Loyolty : Industrial and labor Relation Review, Vol.7, 1954, PP.526-536.
- C.R.Daugherty & J.B.Parrish. The Labor problems of American society, Boston: Houghton Mifflin., 1952,P.494.
- C.V.Fukami & E.W.Larson. "Commitment to Company and Union: Parrallel Models" Journal of Applied Psychology,1984, Vol.69, PP.367-371.
- D.G.Gallagher." The Relationship between Organizational

and Union Commitment among Federal Government Employees", Proceedings of the Academy of Management, Proceedings, 1984. PP.319-323.

M. E. Gordon. J. W. Philpot. R. E. Burt. C. A. Thompson. and William E. Spiller. "Commitment to the Union: Development of a Measure and an Examination of its Correlates", Journal of Applied Psychology, 1980, Vol, 65. No. 4.

M. E. Gordon. and L. N. Long, " Demographic and Attitudinal Correlates of Union Joining " Industrial Relations, Vol. 20. 1981, No. 3, PP. 306 - 311.

L. G. Hrebiniak and J. A. Alutto. "Personnel and Role-Related Factors in the Development of Organizational Commitment" Administrative Science Quarterly, Vol. 17, 1972. PP. 555-572.

C. Henry. Smith. Psychology of Industrial Behavior, New York McGrawhill co., 1955, P. 114-115.

F. Herzberg, B. Mausner, and B. Synderman. "The Motivation to Work " New York : John Wiley & Sons, 1969,

F. Herzberg. " One more time : How do you Motivation Employee ?" Havard Business Review, Vol. 46, No. 1. 1968, p. 53 - 62.

E. E. Lawlyer. III, Motivation in work Organizations Monetary California : Brooks/ Cole Publishing Company, 1973, P. 65.

- E.E. Lawlryer. and L.E. Porter. "The Effect of Performance on Job Satisfaction" Industrial Relations, October, 1967. PP. 20-28.
- E.A. Locke. "What is Job Satisfaction?" , Organizational Behavior and Human Performance, 1969.
- E.A. Locke. Handbook of Industrial and Organizational psychology Chicago : Rand McNally, 1976. P. 392-393.
- J. Morris. and J.D. Sherman, "Generalization Ability of an Organizational Commitment Model." Academy of Management Journal, Vol. 24, 1981, PP. 512-526.
- R.T. Mowday. L.W. Porter & R.M. Steers. Employee Organization Linkages : the psychology of commitment absenteeism, and turnover, Academic press, New York, 1982. P. 21.
- A.H. Maslow. "A Theory of Human Motivation" psychological Review, Vol. 50, 1943, PP. 370-396.
- D.C. McClelland. "That Urge to Achieve" Havard Business Review, Vol. 40, 1952. PP. 99-112.
- I.W. Poter. W. J. Grampon. and F. J. Smith. "Organizational Commitment and Managerial Turnover" A Longitudinal Study Organizational Behavior and Human Performance. Vol. 15, 1976.
- L.W. Poter, R.M. Steers, R.T. Mowday and P.V. Boulian, Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turn

- over among Psychiatric Technician," Journal of Applied Psychology, Vol. 59, 1974, PP. 603-609.
- L. W. Porter. R. T. Mowday. and R. M. Steers. "The Measurement of organizational Commitment", Journal of Vocational Behavior, Vol. 14. 1979. P. 228.
- C. A. Schriesheim. and A. S. Tsui. Dual Commitment to Company and Union : Fact or Fiction ? Paper Presented at the 40th Annual Meeting of the Academy of Management, Detroit, 1980.
- M. E. Sheldon. "Investments and Involvements as mechanisms Producing Commitment to the Organization " Administrative Science Quarterly, Vol. 16, 1971. PP. 142-150
- R. Stanger. Psychology of Industrial Conflict, New York : John Wiley & Sons, 1956, P. 402.
- R. Stagner & H. Rosen. Psychology of union Management Relations Belmont California : Brooks - Cole.
- R. Stagner. " Dual Allegiance to Union and Management : Dual Allegiance as a Problem in Modern Society " Personnel Psychology, Vol, 7. 1954. PP. 41-46.
- W. F. Whyte. Organizational Behavior: Theory and Applications, Homewood, III Dorsey press, 1969, P. 472.
- J. P. Wanous. "Effect of realistic Job Preview on Job Acceptance, Job Attitudes and Job Survival." Journal of Applied psychology. Vol. 58, 1973, PP. 327-332.



안녕하십니까 ?

본 설문지는 우리나라 화물자동차 운수업체의 노사관계 현황 분석 및 발전방향을 제시하는데 그 목적이 있습니다.

본 설문에 대한 귀하의 응답내용은 집단적으로 통계 처리되므로 귀하의 신분노출에 대한 염려는 전혀 없으며, 또한 귀하나 소속기관에 불이익을 가져올 일은 절대로 하지 않겠습니다.

이 설문 결과는 오로지 본인의 학문적인 연구에만 활용될 것입니다. 귀하의 솔직하고 정확한 답변만이 자료로서 가치가 있어오니 다소 지루하시더라도 끝까지 정확한 견해를 주시면 대단히 감사하겠습니다.

1 9 9 3 년 9 월 일

성균관대학교 경영대학원

노무관계학과

변 재 흥

【 I. 다음은 귀하의 일반적인 사항에 대한 설문입니다. 각 설문의 해당 항목에
○ 표하여 주십시오. 】

1. 귀하의 성별은 ?

- ① 남자 () ② 여자 ()

2. 귀하의 결혼여부는 ?

- ① 미혼 () ② 기혼 ()

3. 귀하의 연령은 ?

- ① 20세 이하 () ② 21 - 25세 () ③ 26 - 30세 () ④ 31 - 35세 ()
⑤ 36 - 40세 () ⑥ 41 - 45세 () ⑦ 46 - 50세 () ⑧ 50세 이상 ()

4. 귀하의 학력은 ?

- ① 중졸이하 () ② 고졸 () ③ 전문대졸 () ④ 대졸 ()
⑤ 대학원졸 ()

5. 귀하의 근무직종은 ?

- ① 사무직 : 관리분야 () 영업분야 () 장비분야 ()
② 기능직 : 운전직 () 정비직 () 기타 ()

6. 귀하의 직위는 ?

- ① 사무직 : 사원 () 계장(대리) () 과장 () 차장 ()
② 기능직 : 사원 () 조장(주임) () 반장 ()

7. 귀하의 부양가족수는 ?

- ① 2명 이하 () ② 3명 () ③ 4명 () ④ 5명이상 ()

8. 귀하의 주택은 ?

- ① 자가 () ② 전세 () ③ 월세 () ④ 하숙 ()

9. 귀하의 월간 임금총액은 ?

- ① 50만원 이하 () ② 50 - 100만원 () ③ 100 - 150만원 ()
④ 150 - 200만원 () ⑤ 200만원 이상 ()

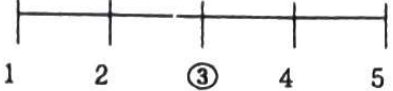
10. 귀하가 이직장에서 일하신지는 얼마나 되었습니까 ? (년 개월)

- ① 1년 미만 () ② 1 - 3년 미만 () ③ 3 - 5년 ()
④ 5 - 10년 () ⑤ 10 - 20년 () ⑥ 20년 이상 ()

II. 다음에 제시하는 내용은 최근 여러분이 직무, 회사 및 노사관계에서 느끼는 상황에 관한 질문입니다. 각 질문에 대해 보기와 같이 표시해 주십시오.

【 보 기 】

☞ 노사는 상호간에 존중한다.
(만일, 그저 그렇다면)



(1) 전혀 그렇지 않다.

(2) 그렇지 않다.

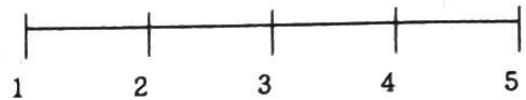
(3) 그저 그렇다.

(4) 그렇다.

(5) 매우 그렇다.

전 허 그 그 그 매 우
그 령 령 저 령 우
않 지 지 저 다 령 령
다 않 않 다 그 다 령 다

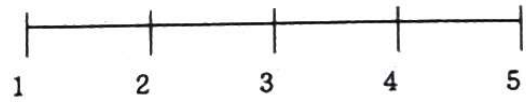
11. 내가 맡고 있는 직무는 개선의 여지가 많다.



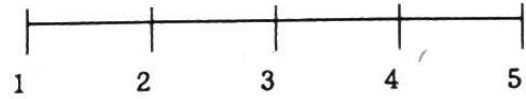
12. 나의 직무는 내게 있어서는 취미활동과 같이 즐겁다.



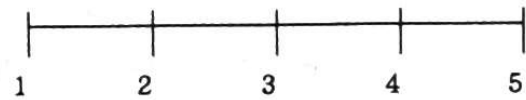
13. 나의 직무는 지루한 줄 모를 만큼 흥미 있는 일이다.



14. 내 동료들은 자신들의 직무에 대해 나보다 더 흥미를 느끼는 것 같다.



15. 나는 나의 직무가 별로 재미가 없다고 생각한다.



16. 나는 쉬는 시간보다 일하는 것이 더 즐겁다.



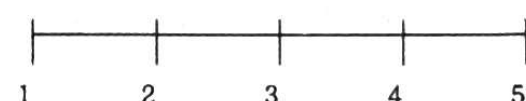
17. 나는 자주 일에 싫증이 난다.



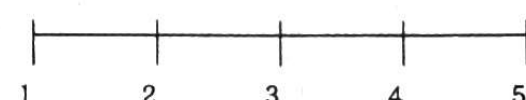
18. 나는 현 직무에 상당히 만족한다.



19. 대부분의 경우 나는 마지못해 출근을 한다.

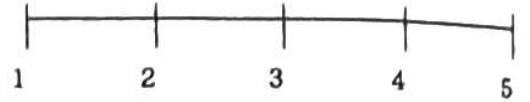


20. 나는 지금의 일에 만족을 느낀다.

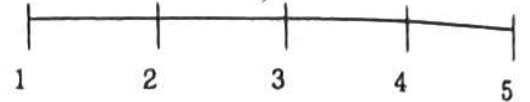


전혀 그렇지 않다 그렇지도 않다 그렇다 매우 그렇다

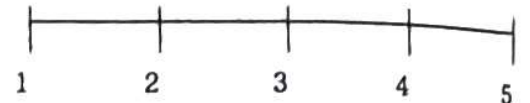
21. 지금의 직무는 내가 구할 수 있는 다른 어떤 직무보다 흥미가 있다.



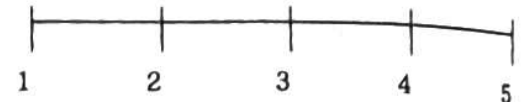
22. 나는 명백히 나의 일을 싫어한다.



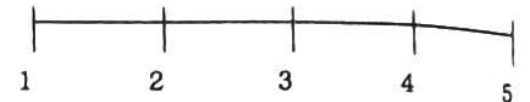
23. 나는 대부분의 다른 사람들보다 더 나의 일에서 즐거움을 느낀다고 생각한다.



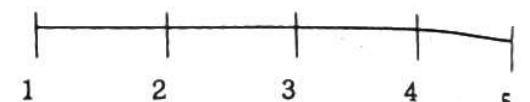
24. 대부분의 경우 나는 직무에 대해 열성적이다.



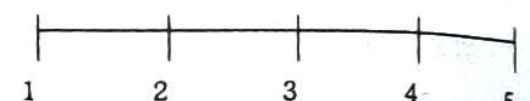
25. 하루의 일과가 끝이 없는 것처럼 여겨진다.



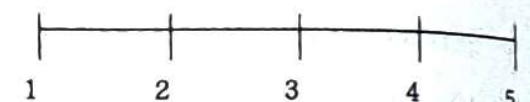
26. 보통 사람들보다 나는 나의 일을 더 좋아한다.



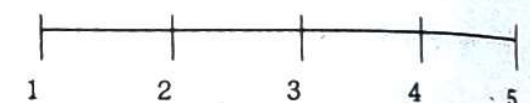
27. 나의 직무는 꽤 재미가 있다.



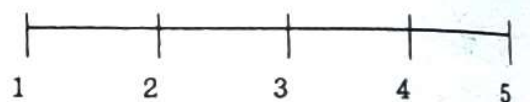
28. 나는 나의 일에서 실질적인 즐거움을 얻는다.



29. 나는 이 직무를 택한 것에 대해 실망하고 있다.



30. 나는 이 회사의 발전을 위해 내가 해야 할 이상으로 많은 노력을 기꺼이 할 것이다.



31. 나는 친구들에게 이 회사가 일해 볼 가치가 있는 훌륭한 회사라고 말한다.



32. 나는 이 회사에 대한 충성심이 거의 없다.

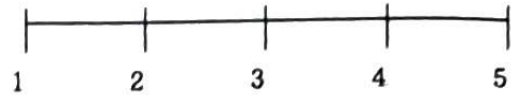


33. 나의 가치관과 회사의 가치관은 매우 비슷하다.



전 히 그렇지 그 저 그렇다 매 우
 그렇지 않 다 않 다 그렇다 그렇다

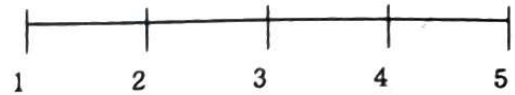
34. 나는 이 회사에서 일하기 위해서는 어떤 종류의 업무를 맡겨도 대부분 받아들일 것이다.



35. 나는 이 회사의 한 사람인 것을 다른 사람들에게 자랑스럽게 이야기한다.



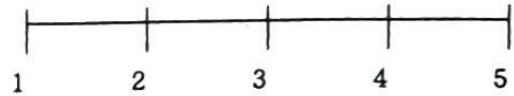
36. 나는 업무의 형태가 비슷하다면, 다른 회사에 가서도 마찬가지로 일할 것이다.



37. 이 회사는 내가 최선을 다해 업무를 수행할 수 있도록 격려해 준다.



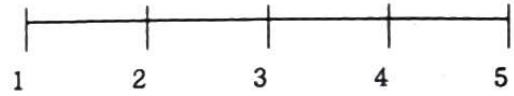
38. 현재 상황이 조금만 변하면 나는 이 회사를 떠날 것이다.



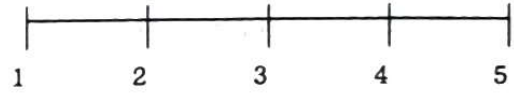
39. 내가 입사를 고려했던 많은 회사들 중에서 이 회사를 택한 것이 매우 기쁘다.



40. 이 회사에 근무해서 내가 얻을 것은 별로 없다.



41. 나는 이 회사가 종업원에게 취하는 중요한 정책에 동의 할 수 없는 경우가 가끔 있다.



42. 나는 진정으로 이 회사의 장래에 대해 관심을 가지고 있다.



43. 나에게는 이 회사가 모든 회사들 중에서 일하기에 가장 좋은 회사이다.

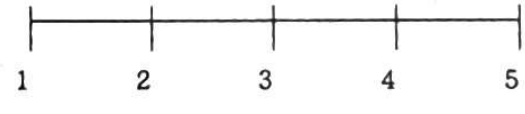
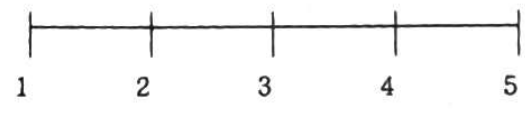
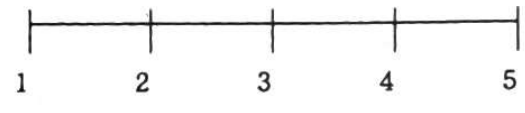
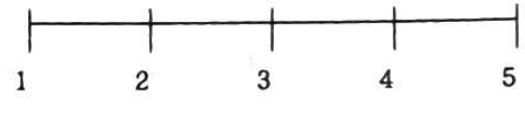
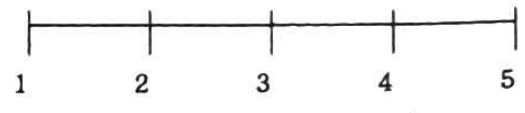
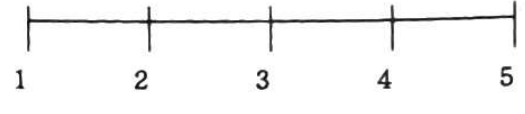
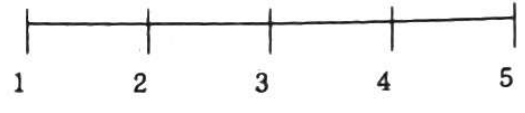
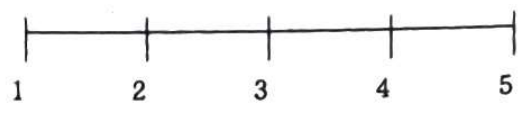
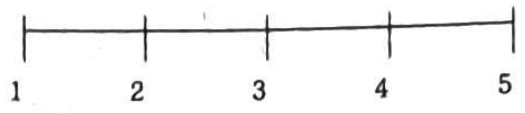
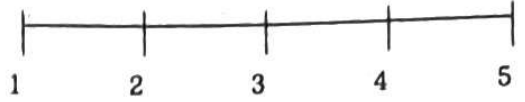


44. 이 회사에서 일하기로 결정했던 것은 나의 결정적인 실수이다.



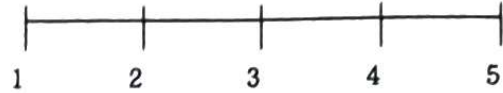
매 우 그렇다 그 저 그렇지 전 허
 그렇다 그렇다 않 다 않 지
 다

- 45. 나는 노조의 일원이라는 것을 자랑스럽게 생각한다.
- 46. 나는 이 회사를 위해 일하는 시간의 나머지는 노조원으로서의 임무를 수행할 계획이다.
- 47. 노조간부의 경력을 쌓는 것은 현신적인 사람이 할 수 있는 가장 좋은 것이다.
- 48. 노조의 문제는 곧 나의 문제이다.
- 49. 회사측으로 하여금 노사협약을 잘 지키도록 하는 것은 모든 노조원의 책임이다.
- 50. 노조에 도움이 되는 정보를 얻기 위해 귀를 바짝 기울여야 하는 것은 모든 노조원의 의무이다.
- 51. 회사측에 협조하는 것보다는 노조측에 협조하는 것이 더 낫다.
- 52. 나는 노조에 대해 충성심을 느끼지 않는다.
- 53. 회사에서 내가 맡은 일이 즐거운 한 노조의 가입여부는 중요하지 않다
- 54. 사원(직원)들이 불평불만을 자유롭게 이야기하도록 도와주는 것은 모든 노조원들의 의무이다.

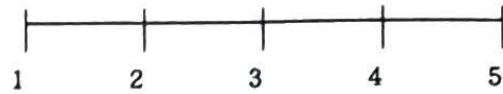


매 우 그렇다 그 저 그렇지 전 혀
 그렇다 그렇다 않 다 않 다
 그렇다

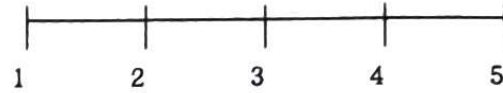
55. 나는 우리노조가 성공적으로 되도록 다른 노조원들보다 기꺼이 더 많은 노력을 할 것이다.



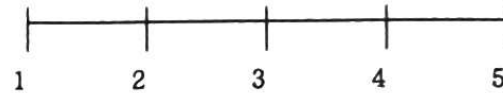
56. 나는 지금 회사에서 하고있는 일과 비슷한 일자리가 있다면 노조가 없는 회사에서도 일할 수 있다.



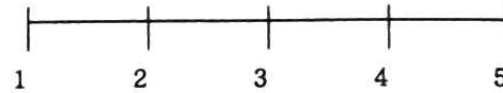
57. 나는 우리 노조원들에 대한 믿음과 확신을 갖고 있지 않다.



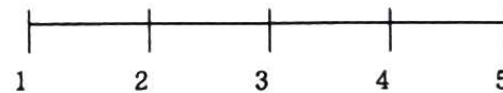
58. 나는 나의 친구들에게 노조에 대해 이야기 할때 노조는 대단한 조직이라고 이야기 한다.



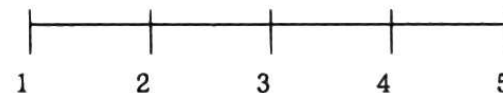
59. 노조에 가입함으로써 얻는것이 많다.



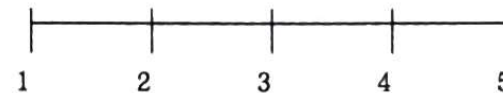
60. 내가 노조를 도울 수 있는 어떤 특별한 일을 할 수 있을지에 대해 의심이 간다.



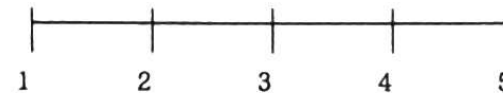
61. 노조에 참여하는 것이 나에게 좋은 일이다.



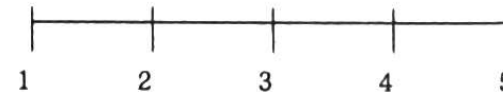
62. 나의 가치관과 노조의 가치관은 서로 다르다.



63. 노조협약이 노조원들에게 무엇을 가져다 주는지를 정확히 아는 것은 모든 노조원 임무이다.



64. 내가 노조원이라는 것을 다른 사람에게 말하지 않는다.

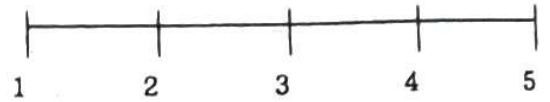


매 우 그렇다 그 저 그렇지 전 혀
 그렇다 그렇다 않 다 않 다

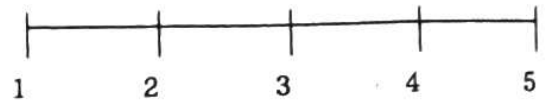
65. 나에게 노조집행부요원(위원회)으로
 일해 달라는 요청을 받으면 기꺼이
 응할 것이다.



66. 나는 노조대의원으로 추대되면 기꺼
 이 출마할 것이다.



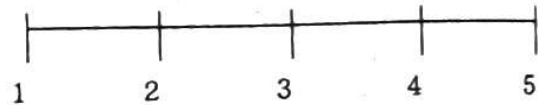
67. 나는 자신의 분수를 잘알고 있기 때문
 에 노조원으로 계속 남아있을 것이다.



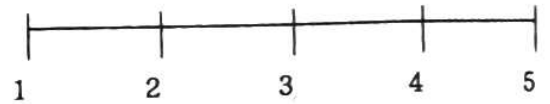
68. 나는 회비를 내는 만큼 이득을 보지
 못한다.



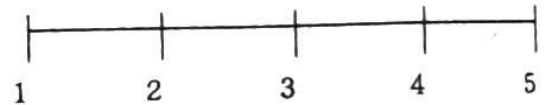
69. 나는 노조에 적극적으로 참여하는 것
 보다 회사측에 적극적으로 참여할 생
 각이다.



70. 나는 노조원이란 이유 때문에 회사에
 서 불이익을 당할지라도 노조에 계속
 남아 있을 것이다.



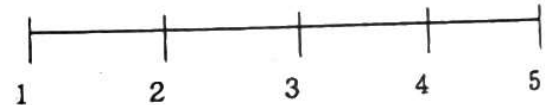
71. 나는 단체협약의 내용을 완전히 알고있다.



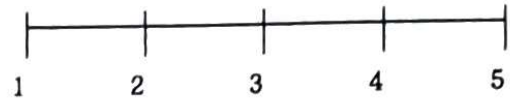
72. 나는 임금, 복지후생, 작업조건, 인간
 관계등 고충이 있었을 때 노조에 제기
 하여 해결을 요구하였던 적이 있다.



73. 나는 현재 동료들에게 노조를 옹호하고
 모임에도 자주 참석하는등 노조를 위해
 서 많은 활동을 하고 있다



매	우	그렇다	그	저	그렇지	전	혀
					않	혀	않
그렇다			그렇다	않	다	않	다



74. 나는 노조가 발행하는 신문, 잡지 등의
간행물을 관심을 가지고 읽고 있다

75. 귀하는 과거에 노조의 어떤 직책을 맡은
적이 있었습니까 ?

- 1) 1 - 2번 있었다. () 2) 3 - 4번 있었다. ()
3) 그 이상 () 4) 없었다 ()

76. 귀하는 가장 최근에 노조대의원 선거에 투표
하셨습니까 ?

- 1) 예 () 2) 아니오 ()

【 대단히 감사합니다. 】

〈表 5-1〉職務満足度, 組織 및 勞組專念度, 勞組活動參與度間의 相關關係 分析

區 分	職務満足度			組織專念度			勞組專念度			勞組活動參與度		
	成就	趣味	기 譽 (全體)	動 員	愛 着	同 一 時 (全體)	忠 誠 心	信 念	리 더 십	行 動 規 範 (全體)	參 與 度	
成 就	1.0000	.6426**	.7987**	.2510**	.5178**	.4155**	.1633*	.1111	.1083	.0105	.1374	.2118**
趣 味	.6426**	1.0000	.6773**	.3233**	.3487**	.2815**	.1094	.0044	.0850	.0452	.0784	.1343
기 譽 (職務満足度)	.7987**	.6773**	1.0000	.2091**	.4928**	.4681**	.1579*	.0452	.1217	.0097	.1189	.1996**
動 員	.2510**	.3233**	.2091**	1.0000	.5157**	.4474**	.1637*	.0619	.1196	.0125	.1276	.2078**
愛 着	.5178**	.3487**	.4928**	.5157**	1.0000	.3796**	.2830**	.2845**	.2258**	.0864	.3064**	.1608*
同 一 時 (組織專念度)	.4155**	.2815**	.4681**	.3796**	.4474**	1.0000	.4805**	.2792**	.3416**	.0149	.4058**	.3932**
忠 誠 心	.1633*	.1094	.1579*	.1637*	.1196	.1094	1.0000	.5611**	.6376**	.2366**	.8611**	.5415**
信 念	.1111	.0044	.0452	.0619	.0850	.0452	.5611**	1.0000	.5804**	.2045**	.8106**	.3547**
리 더 십	.1083	.0850	.1217	.1196	.1217	.1189	.6376**	.5804**	1.0000	.3042**	.8204**	.5058**
行 動 規 範 (勞組專念度)	.0105	.0452	.0097	.0864	.0149	.0929	.2366**	.2045**	.3042**	1.0000	.4914**	.0224
(勞組活動參與)	.1374	.0784	.1189	.1276	.1189	.1189	.8611**	.8106**	.8204**	.4914**	1.0000	.5017**
	.2118**	.1343	.1996**	.1608*	.3932**	.4363**	.5415**	.3547**	.5058**	.0224	.5017	1.0000

※ 1) 職務滿足의 下位要因 : 職務成就, 職務趣味, 職務기譽.
 2) 組織專念度의 下位要因 : 動 員, 愛 着, 同 一 時.
 3) 勞組專念度의 下位要因 : 忠誠心, 信念, 리더십, 行動規範.
 4) 勞組活動參與度

ABSTRACT

A study about the effects of Job Satisfaction upon the Dual Commitment.

Byun, Jae Heung
Department of Labor Relation
Graduate School of Business
Administration,
Sungkyunkwan University

Labor and management are to be cooperated to make a dualism of the Industrial relation harmonized properly for the pursuit of a common goal in co-existence for which the solution has to be established through a systematic development and an improvement of consciousness among the consequences of employees.

Having undergone the drastic labor-management conflicts from the middle of 1980s', labor and management have had the contrary opinions each other such as that the management thought the labors would not absorb themselves in the organization in case of an operation of a trade union, and the other hand, labor union has also regarded them to be possibly indifferent to the management of an labor union when employees concentrate their whole attention to the company. These phenomena, after all, comes from too much emphasis on the antagonistic factors that an industrial relation has been contrary to their interests in the distributed aspects rather than cooperative aspects.

However, employees devote themselves to the overall goals of the enterprise in the demension of organization when emphasis is placed on cooperative and harmonious factors to be cooperated for the attainment of common goals, admitting one another's rights, and a dual commitment to be participated in a trade union for the security of individual right can be possibly inherent in the industrial fields. so I have decided to opt the subject as a studying object.

A thoretical study for the subject is relied upon the research by the concerned reference books, and actually positive study upon the data by the questionnaires survey.

opting 'D' company with 400 white and blue collors, one of the biggest trucking companies in Korea, for the study in order to investigate a job satisfaction, union commitment, or organizational commitment and union participation by them in the organization, I have probed and verified the variable relationship to organizational commitment and union commitment in a way of statistics and in which a dual commitment is imminent, establishing a hypothesis with the mentioned foue(4) items.

The result of positive study is verified, as follows :

Firstly, the more aged and long-served, the more company commitment is found Strong.

Secondly, the job satisfaction is shown in positive relationship to the organizational commitment, and negative in the union commitment.

Thirdly, union parcitipation is shown in highly positive relationship to the organizational and union commitment.

Reflecting this fact, to the contrary of the common conception that the company commitment is negative when an operation of labor union is active, this offers evidence indirectly against the conceptional phenomenon of a dual commiment.

Fourthly, as a result of analysis on the relationship between organizational commitment and union commitment for the phenomenon of a dual commiment, I have found it in accord with the existing study as they turned out positive.

Fifthly, job satisfaction is found high in a group with a high dual commiment rather than that low. At the same time employees in a group with a high job satisfaction show a strong devotion to a labor union as well as the company.

Accordingly, the management try to create a policy and a given condition for the employees to concentrate their whole attention upon and be satisfied with their task for the promotion of the level of the company commiment by the employees, and it is suggested as a way of labor management that

a trade union try to secure its position as a representative machinery to protect employees' interests, collecting their requirements and dissatisfactions and suggesting the solutions, for the promotion of the level of a union commitment.

In conclusion, as the only one company, 'D'company, has been selected as a sample for the paper, the result of this study can not be applied to the all white and blue collors in Ko-rea due to the limitation of sampling. A dual commitment by the relationship between orgahization and union commitment has been studied in an indirect way due to no questionares. For this, the queationnaires must be developed in harmony with the Korean situation to attain a clear and reliable definition to a dual commiment.

Consequently, it is suggested an imperfection is to be suppl ed in a sequent research and its search system and scope are to be extended.

