

개인주의-집단주의 성향과 노사관계에 대한 태도에 관한 연구*

- 최종 수정 제출논문 -

이태진** · 조윤희*** · 조영배****

I. 서 론
II. 이론적 고찰
III. 실증연구의 설계
IV. 실증분석 결과
V. 결 론
참고문헌

* 본 논문의 완성에 'Brain Korea 21'의 핵심과제명 공급망관리팀(*supply chain management*) 프로젝트의 재정적 도움이 있었음
** 한국표준협회컨설팅(KSAC) 수석전문위원 (E-mail : odconsultant@hanmail.net)
*** 아주대학교 경영학과 박사과정 (E-mail : cho1104@madang.ajou.ac.kr)
**** 삼화전자(주) 상임감사 (E-mail : ybcho@samwha.co.kr)

I. 서론

현재 우리는 자본주의 체제에서 살고 있다. 개개인이 자신들의 이익을 극대화하면 자연적으로 사회적인 이익도 극대화된다는 것이 자본주의 체제의 기본 이념이다. 이런 개인주의는 현대 우리사회에서 매우 중요한 사상이 되었지만, 집단을 개인보다 우선시 하는 집단주의 사상도 무시할 수 없는 중요한 사상으로 오래 전부터 자리잡아 왔다.

이렇듯 집단을 우선하는 사회적 성격은 우리나라를 포함한 동양문화권의 국가에서 나타나며 미국과 같은 서양문화권의 국가에서는 반대되는 성격으로 이해되고 있다. 우리 문화 역시 산업 및 정보사회의 탈바꿈과 서구문화의 유입, 그에 따른 전통문화의 변화를 경험하면서 여러가지 사회갈등을 경험해 왔다.

우리경제가 고도화, 국제화됨에 따라 고유의 가족주의, 집단주의 문화와 정(情)적인 대인관계에 많은 변화를 보이고 있다. 다양한 문화와 가치관의 공존으로 인하여 노동조합과 노사관계에 있어서도 수 많은 변화의 기로에 서있게 되었다.

우리나라의 노사관계는 다른 사회의 노사관계에서도 나타나는 보편성과 더불어 역사적·문화적·사회적 배경의 차이로 발생하는 특수성도 함께 가지고 있으며(배무기, 1989), 다양한 변화의 압력에 의해 노동조합과 노사관계에 대한 조직구성원들의 전통적인 의식을 바꾸고 있다(배무기, 1996).

지금까지의 노사관계에 대한 대부분의 연구들은 노동조합원들의 태도에 있어 노조몰입, 노조와 조직몰입의 이중몰입(dual commitment)에 대한 연구가 주류를 이루어 왔으며, 몇몇 연구자들에 의하여 노사관계에 대한 사람들의 태도에 관한 연구가 부분적으로 수행되어 왔다(최만기·김영인, 1992 ; 김영인, 1998 등). 그러나 우리 사회의 핵심적인 가치성향인 개인주의 성향과 집단주의 성향의 차이에 따른 노조에 대한 태도 연구는 상당히 부족하였으며, 나아가 노조의 기능과 갈등관계의 해결에 관한 연구 역시 그 중요성에 비해 소홀히 다루어 왔던 것이 사실이다.

개인주의-집단주의 이론은 서로 다른 다양한 영역에서 서로 무관하게 연구된 수많은 중(中)범위 이론들(mid-range theories: 사회교환 이론, 분배정의 이론, 인지 일관성 이론, 조직풍토 이론, 태도 이론, 자아 이론 등)을 연결하여 통합시킬 수 있으며(한규석, 1991), 이는 개인주의-집단주의 성향을 살펴봄으로써 노사관계에 대한 태도를 이해할 수 있는 폭을 넓힐 수 있다는 점을 시사하고 있다.

최근의 노사문제는 노사 당사자의 문제일 뿐만이 아닌 사회 전체적인 문제로 확대되고 있으며, 원만한 노사관계가 회사·사회·국가에 상당히 긍정적인 효과를 미치고 있다는 점을 고려할 때, 현 시점에서 우리나라 근로자들의 주요 가치성향인 개인주의-집단주의 성향을 살펴보고, 그 가치성향이 노사관계에 대한 전반적인 태도에 어떤 영향을 미치는지 파악해 봄으로서 향후 안정적이고 원만한 노사관계의 정착을 위한 다양한 연구에 유용한 근거 자료를 제공하고자 한다.

II. 이론적 고찰

1. 노사관계에 대한 태도

노사관계(Industrial Relations)는 사용자와 근로자의 상호관계로서 노동자측은 개별근로자가 아닌 노동조합이라는 집단과 그 간부들을 포함하고 있으며, 사용자측은 자본과 경영의 분리에 따라 직접 기업의 운영을 담당하는 경영자가 그 역할을 수행하고 있다. 이러한 노사관계는 근로자와 사용자와의 개별관계 또는 집단관계로 형성되는데, 근로자 및 근로자 집단과 그들의 제 조직, 경영자 및 고용주와 그들의 제 조직들간의 관계의 실체로 정의 내릴 수 있다(Marsh & Evans, 1993).

한편, 태도는 어떤 대상 또는 대상들의 집합에 대하여 일관성 있게 호의적 또는 비호의적으로 반응하려는 학습된 사전적 경향(predisposition)으로 정의할 수 있다(Allport, 1968). 일반적으로 한 개인의 태도는 정의적 요소, 인지적 요소, 행위적 요소의 세 가지 요소로 보고 있는데(Fishbein & Ajzen, 1975), 이러한 세 가지 요소는 서로 연관되어 있다는 것으로 일치된 견해를 보이고 있다(Kreitner & Kinicki, 1998).

노사관계와 태도의 개념을 바탕으로 노사관계에 대한 조직구성원들이 가지는 태도에는 여러 가지가 있으나, 그 중에서 중요한 것은 개인이 속해 있는 조직에 대한 태도이다. 조직에 대해 호의적인 태도를 가질 수 있다는 것은 개인과 조직 모두에게 매우 바람직한 일이기 때문이다. 이처럼 조직구성원들이 노조역할이나 노동조합에 대해 기본적으로 어떤 태도를 갖느냐 하는 것은 대단히 중요하다.

조직구성원들이 노동조합에 가질 수 있는 태도의 영역은 노동조합의 필요성, 노동조합의 기능, 노사관계에 대한 관점과 갈등관계의 해결에 대한 태도 등의 4가지 측면에서 살펴볼 수 있다¹⁾.

먼저 노동조합에 대한 필요성은 노동조합이 과연 조합원에게 필요한 것인가 하는 점이 근본적 문제이다. 노동조합의 필요성은 노조가 임금향상, 근로조건 개선 등에 공헌할 수 있다고 조직구성원들이 인지하고 있을 때 그 필요성이 강하게 제기되며, 일반적으로 대부분의 근로자들이 노동조합은 필요하다고 인식하고 있다. 이는 근로자들이 산업민주화의 추세에 부응하는 가치의식을 지니고 있음을 나타내는 결과라고 할 수 있다(신유근, 1991a).

노동조합에 대한 기능은 조직구성원들의 노조에 대한 태도의 인지적 요소이다. 노조의 기능은 3가지로 나누어 볼 수 있는데 공제적 기능, 경제적 기능 그리고 정치적 기능이다(최종태, 1981). 노동조합의 공제적 기능은 조합원 상호간의 상부상조 활동을 중심으로 하는 내적 기능이며, 경제적 기능은 근로

1) 본 연구의 영역은 노동조합을 포함한 노사관계에 대한 태도이며 그 대상은 노동조합원들 뿐만 아니라 비노동조합원들을 포함한 전체 조직구성원들을 대상으로 하고 있다. 노동조합에 대한 태도에서 노동조합원들의 노조에 대한 노조몰입(union commitment)의 측면은 본 연구에서 다루지 않았다.

조건의 유지·개선 기타 근로자의 경제적 지위를 향상시키는 기능이며, 마지막으로 정치적 기능은 정부와 사회를 상대로 노동조합에 불리한 법률의 개정·폐지를 위하여 특정 정당에 대한 지지나 반대 등의 정치활동을 하는 기능이다. 경제적 기능과 공제적 기능은 노동조합과 사용자와의 관계 속에서 이루어지며, 정치적 기능은 정부와 사회와의 관계 속에서 이루어진다(최종태, 1981).

노사관계에 대한 관점은 크게 두 가지로 구분할 수 있는데 대립적 관계로 보는 관점과 협력적 관계로 보는 관점으로 구분될 수 있다(Harbrison & Coleman, 1951). 보통 노사관계는 그 역사적 배경에서 볼 수 있듯이 대립과 투쟁관계라는 인식에서 출발하였다고 볼 수도 있다. 그러나, 대립과 투쟁관계의 지속은 기업에게 상당한 부담이 되고, 기업의 부담은 곧바로 조직구성원들에게 부담이 되는 공존의 관계 속에서 조직구성원들의 노사관계에 대한 인식 전환의 필요성이 제기 되고 있으며, 사용자측도 노동조합의 협조가 없이는 조직의 성과를 높일 수 없다는 인식이 확산되고 있어 노사양측이 상호 협력적 노사관계를 지향하고 있는 것이 일반적인 경향이다. 하지만, 노사관계에 대하여 조직구성원 모두가 협력적 관계의 관점을 가지고 있다고는 볼 수 없다.

아직도 노사관계는 서로의 이익을 위하여 투쟁적 성격을 가지고 대립과 갈등이 발생하며 서로에 대해서 불신을 가지고 있는 경우가 산업현장에서 많이 나타나고 있다. 따라서 노사관계의 중요한 목적은 노동조합과 사용자간의 갈등을 원만하게 해소하는 것이다(김식현·정재훈, 1995). 노동조합과 사용자간의 갈등 발생시, 갈등의 해결을 위하여 서로가 대면해서 당사자 스스로 해결을 해야 하는지, 아니면 정부나 제3자의 중재 또는 외부개입으로 해결을 해야하는지의 선택적인 문제가 제기될 수 있다.

신유근(1991a)은 실증연구를 통해 우리나라의 경우 일반적으로 협력적 노사관계를 지향하고 있다고 밝힌 바 있다. 협력이 아닌 대립관계의 지속은 노동조합과 사용자 양측의 공멸을 의미하고, 이를 노사양측 모두가 인식하고 있기 때문이라고 볼 수 있다. 이 같은 현상은 노동조합과 사용자 양측이 비록 어느 정도는 감정적인 거리감이 있을 수 있으나 서로 근접될 수 있다는 시사점을 제시하고 있다. 또한 갈등의 문제에 있어서도 노사양측이 직접해결 해야만 원만한 관계와 협력적 노사관계를 이룰 수 있다고 보고 있다. 이는 노사문제의 협상과정에서 근로자들 스스로가 협상의 당사자(counterpart)로서 권리를 가져야 한다는 의미로도 해석할 수 있다.

2. 개인주의-집단주의 성향

일반적으로 문화적 특징을 설명하는 차원에는 여러가지가 있을 수 있으나 가장 대표적인 문화분류의 차원은 개인주의-집단주의 개념²⁾이며, 이러한 개인주의-집단주의의 특징은 여러 학자들의 연구들을

2) '집단주의(collectivism)'는 '집합주의'라고도 번역되는데 보통 집단의 목표와 개인의 목표가 상충될 경우 집단의 목표를 우선시하고 집단이 요구하는 의무나 규범을 중시하는 가치성향을 의미한다. 이러한 개인주의-집단주의 개념은 비교문화연구에서 등장된 것으로 단일차원의 양극선 상으로 문화와 상황에 따라 이 중 하나가 강조되는 심리적 성향으로 보았다. 하지만 연구가 거듭될수록 이를 사회적 수준이 아닌 개인의 가치성향으로 인식하고 2가지가 독립된 개념으로 보고 있으며 심리적 개념으로 다루고 있다(Markus & Kitayama, 1991). 개인주의-집단주의가 갖는 중요한 기능은 집단에서 집단이념의 역할을 하고, 개인에게는 개인행동의 안내역할을 하고 있으며 이를 바탕으로 사회수준, 조직수준, 그리고 개인수준에서 동시에 활용될 수 있다는 점이다.

통해(Hofstede, 1980, 1991; Triandis, 1989, 1995; Markus & Kitayama, 1991, etc) 문화권 또는 개인간의 특성을 비교하면서 발전해 왔다.

그러나 연구가 거듭될수록 이를 비교문화 차원에서 적용했을 경우, 여러 문제가 가져올 수 있기 때문에 사회적 차원이 아닌 개인차원의 가치성향으로 인식하는 심리적 개념으로 다루는 경향을 보이고 있다(Kâğıtçıbaşı, 1994, pp.52~65). 개인주의-집단주의 연구의 대가인 Triandis(1995)도 한 문화권에서 개인에 따른 성향 차이를 인정하고 있는데, 그는 개인주의-집단주의가 자아상(self)에 반영되어 있다고 보고, 사적 자아상(private self)이 더 많이 포함되는 경우를 개인주의적(idiocentric)이라 부르고, 공적 자아상(public self)이 더 많이 포함되는 경우를 집단주의적(allocentric)이라고(Triandis, 1990) 하고 있다. 즉 개인주의-집단주의 개념은 여러 분석수준에서 동시에 다루어질 수 있는 특징이 있으며, 사회수준, 조직수준, 그리고 개인수준에서 동시에 활용될 수 있는 것이다. 따라서 이 개념을 이용하면, 거시적 연구와 미시적 연구를 통합할 수 있는 이점이 있다.

개인주의와 집단주의 개념간에는 대립적인 관계가 존재하기도 하지만 상호 공존하는 관계가 있고(Schwartz, 1990), 개인주의-집단주의의 문화권내의 개인들 간에도 개인주의 성향과 집단주의 성향이 공존할 수 있다. 현재의 한국사회는 개인주의와 집단주의가 혼재되어 있으며, 개인주의적 성향이 강하게 작용을 하고는 있지만 전통적 집단주의 성향의 문화가 개인주의 성향의 문화로 대체되었다고는 볼 수는 없다. 집단의 구성원들은 전통적 집단주의 성향과 개인주의 성향을 모두 수용하여 두 종류의 문화적 특성이 공존하고 있는 것으로 이해해야 한다(장성수, 1997).

개인주의 문화에서는 자신과 다른 사람과의 구별이 명확하고, 다른 사람으로부터 독립적이며 독특한 특성을 표출하여야 한다는 규범적 의무감을 보이고 있으며, 자아의 개념이 자율성과 독립된 개인의 독립적 자아상(independent self)의 형태를 보이고 있다. 반면에 집단주의 문화에서는 자신과 다른 사람간의 차이점이 적고, 다른 집단의 구성원과의 유사성을 강조하며, 그들 자신을 관계지향적으로 인식하고 있다. 또한 자신들을 사회관계의 일부분으로 보고 있으며, 자신의 행동이 다른 사람의 생각, 느낌, 행동 등에 의해 영향을 받고 있다고 인식하고 있어 자아상(self)의 개념이 상호의존적 자아상(dependent self)의 형태를 보이고 있다(Markus & Kitayama, 1991).

특히, 집단주의의 경우 작업집단과 같은 사회적 환경을 중요시하고, 집단의 규범이 개인의 태도와 행동을 결정하는 중요한 역할을 한다(Triandis, Bontempo, Villareal, Asai, & Lucca, 1988). 또한 공동의 목표와 흥미를 가지고 있으며 공동의 결과를 위해 노력하고, 공동의 목표가 개인의 목표보다 우선하는 특징을 갖고 있다(Triandis, Leung, Villareal, & Clack, 1985).

개인주의와 집단주의를 구분하는 중요한 특성 중에 하나가 내집단(ingroup)-외집단(outgroup)인데, 개인주의 성향을 가진 사람들은 집단주의 성향을 가진 사람들에 비해 외집단 사람들과 자주 접촉하고 새로운 내집단 형성도 쉽게 이루며 새로운 사람과도 잘 어울린다(Triandis, Bontempo, Villareal, Asai, & Lucca, 1988).

개인주의 문화의 자기중심성향이 강한 사람들은 내집단 규범을 쉽게 인정하지 않으며, 그 규범에

대한 판단을 스스로 내린 후 행동을 하게된다. 반면에 집단주의 문화에서 개인은 여러 개의 내집단(ingroup)을 갖고 있으며, 사람들은 이들 집단의 영향을 많이 받게되며 내집단의 규범을 긍정적으로 느끼고 받아들인다. 집단주의 성향의 사람들은 내집단(ingroup)의 수는 적지만 집단과 강하게 연결되어 있는 반면, 개인주의 성향의 사람들은 내집단의 수는 많지만 자신의 선호를 위해 집단을 선택하는 경향을 보이고 있다(Triandis, 1994). 특히, 사람들의 행동에 있어 집단주의 문화권에서는 개인주의 문화권보다 내집단과 외집단에서의 개인들의 행동의 차이가 현저히 크게 나타나고 있다(Church & Lonner, 1998). 또한 대부분의 집단주의 문화권의 사람들은 내집단을 선호하는 경향을 보이며, 내집단의 구성원들을 자신과 이질적 사람들이라기 보다는 동질적인 사람들로 인식하고 있다. 만일 내집단 구성원들에게서 동질성을 인식하게 되면 외집단 구성원들 보다 더 선호하게 된다(Ting, 1993).

결집력이 강한 내집단의 유지는 종종 많은 사회에서 집단이기주의, 분파주의, 지역주의 등을 영속화시키는데 내집단에 대한 충성은 외집단과의 차별로 연결되고, 내집단 구성원간의 협동은 격심한 외집단과의 경쟁으로 결부된다. 내집단의 결속은 집단에 대한 소속 여부에 관계없이 모든 개인을 보호해 주는 주변의 더 많은 원리, 규율, 법칙들의 발달을 방해하게 되는데 이는 보편주의(universalism) 보다는 특정주의(particularism)를 강조하기 때문에 발생하는 현상이다(김의철, 1998).

동양문화권은 지역이 넓은 만큼 이를 구성하는 국가와 문화도 다양하여 동양사회의 문화적 특징을 정확히 규명하기가 매우 어렵다. 그러나 근래 동양사회의 경제 발전을 선도해온 한국, 일본, 중국 등 동아시아 국가와 동남아 국가를 중심으로 볼 때, 가장 공통적인 문화적 특징은 유교사상(儒敎思想)을 기반으로 하는 집단주의라 할 수 있다.

유교사상의 바탕을 둔 한국인의 가치관 특성으로는 집단주의 성향이 강하게 나타나는데 계층의식, 가족단위 의식 및 합리적 사리(事理)에 의한 분석보다는 인간관계 중심, 권위에 복종, 체면과 외형의 중시, 그리고 미래 보다 과거 및 현세 중심의 성향을 들 수 있다(윤태림, 1991). 또한 '우리'라는 말을 많이 사용하는데 여기서 '우리'집단은 내집단이 된다. 이 내집단은 개인의 정체성을 형성하는 주된 근원으로(최준식, 1997) 내집단의 관심은 집단주의 성향으로 요약될 수 있다. 왜냐하면 집단주의 성향의 가장 중요한 특성이 바로 내집단 중심성이기 때문이다(차재호·정지원, 1993). 한국과 일본과 같은 집단주의 성향이 강한 나라에서는 내집단 구성원의 교류가 매우 친밀하고 순조롭게 진행되는 경향을 보이는 반면, 개인주의 성향이 강한 미국, 유럽국가에서는 내집단 구성원의 교류가 낮게 나타나고 있다(Gudykunst, Yoon, & Nishida, 1987).

우리나라의 경우 전체적으로 볼 때 집단주의 성향을 강하게 띄고 있으며, 연령이 높을수록 강하고, 도시에 살면서 교육수준이 높을수록 약하며, 성별요인은 거의 영향을 미치지 않는 것으로 알려져 있다(신유근, 1979, 1991a; 조영호, 1995; Cha, 1994). 하지만 우리나라의 경우 모든 측면에서 일률적으로 집단주의적 태도를 보이는 것은 아니고 몇몇 측면에서는 개인주의적 태도를 보이기도 한다(차재호·정지원, 1993)

3. 개인주의-집단주의 성향과 노사관계

개인주의-집단주의 성향과 노사관계에 대한 태도와의 관계에 있어서 노사관계에 대한 태도는 근로자의 인간적 특성 즉, 각자의 가치관·목표 및 개인적 배경 등과 근로자로 구성되는 집단적 특성에 의해서 영향을 받는다(김영인, 1998).

개인주의는 전통적으로 개인의 관심이 모든 행동이나 감정을 이끄는 기본 원칙으로 적용되는 경우를 의미하며 독자성과 자아실현을 강조하고, 자기이해와 자존(自尊) 및 고유성과 창조성을 가치있게 생각하며 합리성을 추구한다. 반면에 집단주의는 구성원간의 조화를 강조하고, 상호의존성이 높으며 타인에 대한 관심이 크고, 집단목표를 우선시 하는 특성을 가지고 있으며 한 집단내 개인들은 똑같은 운명을 나누고 서로 영향을 미치면서 같은 길을 걸어간다는 의미를 내포하고 있다(신유근, 1992).

집단주의 자체는 노사를 우리가족이라는 울타리(내집단: ingroup) 속에 묶어주는 역할을 하는 반면, 개인주의는 각자의 이해 추구를 통해 갈등을 불러 일으키게 된다. 집단주의의 경우 노사간 이해와 조화라는 공동의 선(善)을 추구하도록 유도한다(신유근, 1991b). 집단의 이익을 중시하는 집단주의 성향이 강한 사람의 경우는 개인의 이익을 중시하는 개인주의 성향이 강한 사람에 비해 노동조합이라는 집단을 내집단으로 인식하여 자신을 내집단의 구성원으로 생각할 가능성이 높다. 또한 집단의 구성원으로서의 자격을 계속 유지하고 싶어하고, 집단의 목표달성을 위하여 개인의 목표를 희생할 가능성이 높게 된다(Triandis, 1986). 왜냐하면 집단주의 성향의 사람들은 내집단에 대해 친밀감(intimacy)을 가지고 있으며 내집단 구성원들을 동질적 사람들로 인식하기 때문이다(Ting, 1993).

결과적으로, 집단주의 성향이 강한 사람의 경우는 개인주의 성향이 강한 사람에 비해 노동조합을 자신이 속한 ‘우리’라고 생각하며, 우호적인 성향을 보임과 동시에 노조의 성과를 위해 노력하고, 노조의 목표가 개인의 목표보다 우선할 가능성이 높다. 따라서 노동조합을 더욱 필요로 하게 되며, 노조가 포괄적으로 자신에게 경제적 기능, 공제적 기능을 해주기를 기대할 것으로 예상된다.

가설 1. 집단주의 성향이 강할수록 노조의 필요성에 더욱 호의적 태도를 보일 것이다.

가설 2-1. 집단주의 성향이 강할수록 노조의 경제적 기능에 더욱 호의적 태도를 보일 것이다.

가설 2-1. 집단주의 성향이 강할수록 노조의 공제적 기능에 더욱 호의적 태도를 보일 것이다.

가설 2-3. 집단주의 성향이 강할수록 노조의 정치적 기능에 더욱 호의적 태도를 보일 것이다.

노사관계라 하는 것은 일면은 상호대립적 측면을 가지고 있으면서도 다른 일면은 상호협력적 측면을 가지고 있다. 상호협력적 측면에서는 조화의 논리(logic of harmony)로 설명이 되며 상호대립적 측면에서는 갈등의 논리(logic of conflict)로 설명할 수 있다(신유근, 1992).

조화의 논리는 노사관계를 노사공통의 이해를 증진·조화시켜나가는 것을 목표로 하는 관계를 의미하며 갈등의 논리는 노사관계를 양자간의 이해가 조화될 수 없는 상호모순관계로 인식하면서 노사당

사자가 각각 개별 이익의 극대화를 추구하는 것을 목표로 하는 관계를 의미한다. 조화의 논리는 우리나라와 같은 동양문화권의 집단주의 사회에서 잘 나타나고 있는데, 노사관계를 공동의 이익을 위하여 노력하는 공동체 관계로 인식하는 것이다. 반면에 갈등의 논리는 서구사회의 개인주의에 토대를 둘 수 있는데 노사간 경쟁적 관계로 인식하여 각자의 이익을 위하여 합리적인 원칙에 따라 행동한다고 인식하는 것이다(신유근, 1992).

따라서, 조화의 논리와 갈등의 논리를 통해 노사관계를 바라보는 관점을 협력과 대립적 측면으로 구분할 수 있으며, 또한 이러한 협력과 대립적 측면의 기본 가치성향은 개인주의와 집단주의 성향으로 설명을 할 수 있다(Hui & Triandis, 1986). 협력과 대립적 관점에서 볼 때 개인주의자는 좀더 경쟁적이고 집단주의자는 좀 더 협력적이다(Mead, 1976; Triandis, 1990, 1995). 특히, 협력의 경우는 개인주의 성향의 사람보다 집단주의 성향의 사람들이 좀더 협력을 지향하는 것으로 나타나고 있다(신유근 1992; Wagner, 1995; Chen, Chen & Meindl, 1998 etc).

결과적으로, 노사관계의 관점에 있어 개인주의 성향이 강한 사람의 경우는 노사관계를 협력적 관계보다는 대립적 관계로 인식할 가능성이 높은 반면에, 집단주의 성향이 강한 사람의 경우는 대립적 관계보다는 협력적 관계로 인식할 가능성이 높다는 것을 알 수 있다.

가설 3-1. 개인주의 성향이 강할수록 대립적 노사관계에 더욱 호의적 태도를 보일 것이다.

가설 3-2. 집단주의 성향이 강할수록 협력적 노사관계에 더욱 호의적 태도를 보일 것이다.

노사관계에 있어서 서구의 개인주의 문화권에서는 노사간의 갈등을 수용한다는 기본적 전제를 가지고 있다. 즉, 갈등의 원리라는 사회 이데올로기를 수용하고 경쟁적 관계를 바탕으로 노사가 이기주의적 입장에서 각자의 이익을 위해 합리적인 원칙에 따라 행동하는 특성이 있다(Kochan, 1980, pp.18-21).

반면에 동양사회에 있어서 노사관계의 이상적인 목표는 노사가 운명공동체 내지는 생활공동체로 뭉쳐서 공동의 이익을 위하여 협력하는 관계로 인식하는 조화의 논리가 지배하는 특성이 있다(신유근, 1992). 이러한 점을 봤을 때 노사관계는 필연적으로 갈등을 내포하고 있으며(김식현·정재훈, 1995), 갈등의 문제는 바로 노사관계의 핵심적인 문제이며 갈등을 해소하기 위한 다양한 제도나 관리관행이 노사관계 분야의 중요한 이슈 일뿐만 아니라, 내부구성원의 행위특성이나 관계 방식 등이 반영되고 있기 때문에 갈등문제의 이해는 노사관계를 이해하는 기본 요소가 되고 있다(신유근, 1991b, 1992).

많은 수의 연구들이 개인주의가 강한 사람들의 경우는 자신의 이익을 위해 다른 사람을 지배(dominating)하거나 경쟁(competing)하려는 성향을 보이고 있는 반면, 집단주의가 강한 사람들의 경우에는 다른 사람과의 원만한 관계와 조화를 도모하기 위하여 극한 갈등을 피하거나(avoiding), 상대의 의견을 수용하는 복종(obliging)을 선호한다는 연구결과를 보여주고 있다(신유근, 1992; Chua & Gudykunst, 1987; Leung & Iwawaki, 1988; Yu, 1995; Ting-Toomey, et. al., 1991 등). 또한 집단주의 성향의 사람들은 갈등의 발생시 공개를 피하려는 경향과 더불어 많은 사람들이 알기전에 갈등을 조직

내부에서 해결하려는 경향을 보이고 있다(Ting-Toomey, 1988; Ting-Toomey et. al., 1991)

따라서 갈등해결에 있어 개인주의 성향이 강한 사람의 경우에는 집단의 이익과 개인의 이익이 충돌할 경우에도 개인의 이익을 위하여 자신에게 유리한 쪽으로 결론이 나기를 기대할 가능성이 높게 된다. 갈등해결을 위하여 상대방에 대한 배려와 조화를 지향하기 보다는 자신의 이익을 위하여 자신보다 더 강력한 힘을 필요로 하게되고, 경찰의 투입이나 상부 노조의 개입과 같은 외부개입을 통한 갈등해결 방법을 더욱 선호할 것으로 예상된다.

반대로 집단주의 성향이 강한 사람의 경우에는 자신의 이익보다는 집단의 이익을 중시하며 조화를 추구하고 상대방을 배려하고자 하는 성향이 강하게 나타나므로 갈등관계가 발생할 경우에 문제를 더욱 크게 확대시키지 않고, 당사자들끼리 갈등을 해결하고자 할 것으로 예상된다. 이는 집단주의 성향의 특성상 조직의 조화를 위하여 조직외부에 자신들의 문제가 노출되지 않으려 하는 성향을 반영하고 있기 때문이다(Triandis, 1995). 따라서 공권력의 힘을 빌린다는지 아니면 상부 노조와 연대하여 파업을 하는 등의 외부개입을 통한 해결보다는 외부개입으로 인하여 발생할 수 있는 여러 가지 문제점들을 회피하고, 상호간의 대화를 통한 당사자 위주의 갈등해결 방법을 선호할 것으로 예상된다.

가설 4-1. 개인주의 성향이 강할수록 외부개입의 갈등해결에 더욱 호의적 태도를 보일 것이다.

가설 4-2. 집단주의 성향이 강할수록 당사자위주의 갈등해결에 더욱 호의적 태도를 보일 것이다.

Ⅲ. 실증연구의 설계

1. 자료수집

본 연구의 실증분석을 위하여 표본은 제조업체에 근무하고 있는 종업원들을 대상으로 하였다. 설문지의 배부는 서울·경지지역에 소재하고 있는 한국표준산업분류에 있어 제조업으로 분류된 15개 업체를 대상으로 하였다. 표본으로 설정된 기업의 종업원들은 단순무작위(random)로 추출되었으며 설문지는 총 400부가 배부되었다. 배부된 설문지 중 351부(회수율: 87.7%)가 회수되었는데 불성실 응답 11부(2.7%)를 제외한 340부(85.0%)가 본 조사의 분석에 이용되었다. 설문에 응답한 유효표본의 분포는 아래의 <표 1>에 제시되어 있다.

<표 1> 응답자 분포

구 분	설문항목	빈 도	비 율 (%)
성별	남자	260	76.7
	여자	79	23.3
	합 계	339	100.0
연령	20~29세	112	33.5
	30~39세	155	46.4
	40세 이상	67	20.1
	합 계	334	100.0
노조가입 유무	가입(조합원)	153	45.5
	미가입(비조합원)	183	54.5
	합 계	336	100.0
업무	생산/제조	198	59.6
	생산/제조외 업무	134	40.4
	합 계	332	100.0
회사규모	300명 미만	115	34.5
	300명 이상	218	65.5
	합 계	333	100.0
직 급	일반사원급	287	86.7
	과장이상 관리자급	44	13.3
	합 계	331	100.0
학 력	전문대졸 이상	171	51.0
	고졸이하	164	49.0
	합 계	335	100.0
근속년수	1년 이하	7	2.2
	2년~5년	129	41.0
	6년~10년	102	32.4
	11년~15년	58	18.4
	16년 이상	19	6.0
	합 계	315	100.0

주) 총 표본수 340부에서 각 응답값의 차이는 무응답

2. 변수의 측정

개인의 가치관 성향인 개인주의-집단주의 성향은 개인에게 얼마나 많은 자유가 주어지고, 개인이 집단보다도 자신의 이득을 얼마나 중요시하는지에 대한 가치측면이다. 이는 개인이 자신의 목표와 이익에 지향적(oriented)인지, 집단의 이익과 사회시스템에 더 지향적인 지를 나타내고 있다. 개인주의-집단주의 성향은 Triandis(1995)가 개발한 측정도구를 활용하여 측정하였다.

조직구성원들이 노동조합에 가질 수 있는 태도의 측정은 노동조합의 필요성, 노동조합의 기능, 노사관계에 대한 관점과 갈등관계 해결의 4가지 측면에서 측정하였다. 세부적으로 노조의 기능은 경제적, 공제적, 정치적 기능 측면으로 구분하였으며, 노사관계는 협조적 관계, 대립적 관계로 구분하였다. 갈등관계 해결의 경우 당사자 위주 해결과 외부개입 해결로 구분하였다.

노조의 필요성은 신유근(1991a)의 연구를 기반으로 노조가 회사의 발전과 근로자의 권익 나아가 사회발전을 위해 필요한 것인가를 나타내는 항목으로 구성하였다. 노조의 기능 설문은 최종태(1981)의 연구를 기반으로 하였다. 먼저 경제적 기능은 노조가 근로자의 임금, 환경, 신분보장을 위해 노력하는가로 측정하였다. 공제적 기능은 노조가 형편이 어려운 노조원에 도움을 주는지, 경조사를 위해 기금을 조성하는지, 복지활동을 위해 노력하는지로 측정하였다. 정치적 기능은 노조가 자신의 이익과 일치하는 법률제정을 위해 정치활동을 하며 국내에 있는 노총(민주·한국)과의 연계활동, 나아가 국제노동기구와의 연계, 소비자 운동 등 시민단체와의 공조여부로 측정하였다.

노사관계에 대한 관점은 배무기(1996), 신유근(1992) 등의 연구를 기반으로 하였다. 대립적 노사관계는 기본적으로 노사의 관계를 대립적 관계로 보는 것으로 노조는 회사경영을 감시하는 역할을 하거나 투쟁적인 성격을 가지는지 여부로 측정하였다. 협조적 노사관계는 노사관계의 기본을 협력으로 보는 시각이다. 노사는 상호동반자 관계이며 회사방침에 적극적으로 참여하고, 생산성 향상활동에 열성을 보이는 것으로 측정하였다.

갈등관계 해결에 있어 당사자 위주 해결은 노사양측이 대화로 서로 해결하는 것으로 측정하였으며 외부개입 해결은 제3자가 노사양측을 중재하는 역할을 하는 것으로 측정하였다. 갈등관계 해결은 본 연구자가 여러 선행연구를 기반으로 직접 구성하였다.

설문의 각 항목은 리커트 척도와 명목척도를 이용하였는데 개인주의-집단주의 성향의 경우 리커트 9점척도를 이용하여 부정적인 대답에 1점, 긍정적인 대답에 9점을 주었고, 노사관계에 대한 태도에는 리커트 5점척도를 이용하여 부정적인 대답에 1점, 긍정적인 대답에 5점을 주었으며, 인구통계적 변수는 명목척도를 이용하여 측정하였다.

설문구성의 타당성 검토를 위하여 예비조사를 실시하여 문장이 애매하거나 생소하여 까다롭다고 생각하는 질문 등을 수정하였으며, 수정된 설문지를 본 연구에 이용하였다.

IV. 실증분석 결과

1. 변수의 타당성

개인주의-집단주의 성향과 노사관계에 대한 태도에 대한 설문항목의 타당성을 검증하기 위하여 요인분석(factor analysis)을 실시하였다. 요인분석을 할 때 통계적 오류를 줄이기 위해서는 다음과 같은 적용절차를 고려해야만 한다. i) 공분산행렬에 의한 분석인가? 혹은 상관행렬에 의한 분석인가?, ii) 초기요인의 추출, iii) 요인 개수의 적정성, iv) 요인의 회전, vi) 분석결과의 해석(요인적재값, 고유값, 요인행태행렬, 공통성의 크기, 요인명의 부여), iv) 요인점수의 활용, v) 신뢰성 검토 등이다(성삼경·최종후·이재창, 1993).

따라서, 본 연구에서는 변수들을 요인으로 묶어냄에 있어 정보의 손실을 최대한 줄이면서 많은 변수를 가능한 적은 요인으로 줄이려고 하였다. 요인구성이 복잡하고 요인간의 독립성을 유지한 상태에서 최초의 해를 명확하게 하기 위하여 요인의 회전을 고려하였다. 요인의 회전을 위하여 변수간의 상관관계를 0으로 가정하여 직각회전(orthogonal rotation) 방법중 varimax 방식을 사용하였으며, 요인적재(factor loading)값은 0.4이상인 값을 기준으로 하였다.

개인주의-집단주의 성향과 노사관계에 대한 태도의 요인분석 결과는 [별표 1]에서 [별표 4]에 제시되어 있는데 개인주의-집단주의 성향의 경우 2개의 요인으로 명확하게 나뉘어진 결과를 볼 수 있다. 노사관계에 대한 태도에 있어 노사관계에 대한 관점과 갈등관계 해결에 대한 태도의 요인분석 결과 역시 본 연구에서 측정하고자 하는 바와 같이 명확하게 구분되는 결과를 보여주고 있다. 다만 노조의 기능에 있어 경제적 기능과 공제적 기능의 경우 각 설문문항이 갖는 함축적 의미와 조금 다르게 묶이는 결과를 보여주고 있다³⁾.

2. 변수의 측정치와 상관관계

본 연구에서 설정한 변수들의 기술통계량(평균과 표준편차), Cronbach's α 값 그리고 변수간 상관계수는 아래의 <표 2>에 제시되어 있다. Cronbach's α 값의 경우 0.6정도 이상이면 신뢰성을 갖는다고 보고 있다(채서일, 1997). 노사관계에서 대립관계 관점($\alpha=0.414$) 항목의 경우는 신뢰수준이 상대적으로 낮

3) <별표 3>의 노동조합 기능 요인분석 결과, 항목 3의 '어려운 조합원들을 도움' 항목은 경제적 기능으로 분류되었지만 공제적 기능의 의미를 가지는 항목이므로 공제적 기능 변수로 설정하였고, 항목 11의 '노조는 조합원을 위해 복지활동(주택마련, 장학금 지급등)을 광범위하게 전개' 항목은 공제적 기능으로 분류되었지만 경제적 기능의 의미를 가지는 항목이므로 경제적 기능 변수로 설정하였음. 따라서 노동조합의 기능은 요인분석결과를 그대로 활용하지 않고 원래의 의도대로 변수를 구성하여 분석을 실시하였다.

게 나타나고 있다. 당사자위주 갈등관계 해결($\alpha=0.593$) 역시 0.6에는 다소 미치지 못하고 있지만, 변수의 구성에 있어 각 항목의 경우 변수구성에 무리가 없고, 측정도구 역시 검증된 문항을 활용하였으며 pretest를 거쳐서 확정하였으므로 연구의 활용에 있어 큰 무리가 없다고 판단되어 변수를 구성하였다.

변수의 기술통계량 결과 집단주의 성향이 개인주의 성향보다 높게 나타나고 있어 아직도 집단주의 성향이 사람들의 가치의식에 깊게 뿌리를 내리고 있는 것을 알 수 있다. 또한 조직구성원 대부분이 노조가 필요하다는 인식을 가지고 있다. 노동조합의 기능의 경우 노조가 경제적·공제적 기능을 가지고 있다는 비율이 높게 나타나고 있는 반면에 정치적 기능은 상대적으로 낮은 값을 보이고 있다. 노사관계 관점에 있어 협조관계의 비율이 대립관계에 비해 높게 나타나고 있다. 갈등관계 해결에 있어서 외부의 개입보다는 당사자들이 직접 해결해야 한다는 인식이 넓게 퍼져 있다.

각 변수들간의 상관관계를 살펴보면, 개인주의 성향의 경우 전반적으로 노조의 필요성($r=0.143$), 노조의 공제적 기능($r=0.210$), 대립적 노사관계($r=0.161$), 협조적 노사관계($r=0.210$)와 유의한 상관관계를 보이고 있다. 반면에, 노조의 경제적 기능($r=0.047$), 당사자 위주 갈등관계 해결($r=0.073$, $r=0.092$)에 있어서는 유의한 상관관계를 보이지 않고 있다. 집단주의 성향의 경우 노조의 필요성($r=0.257$), 경제적 기능($r=0.219$), 공제적 기능($r=0.335$), 정치적 기능($r=0.181$), 대립적 노사관계($r=0.152$), 협조적 노사관계($r=0.287$), 당사자 위주의 갈등해결($r=0.329$)과 유의한 상관관계를 보이고 있다. 반면에 외부개입 갈등해결($r=-0.054$)과는 유의한 상관관계를 보이지 않고 있다.

<표 2> 변수의 측정치와 상관관계

변수	평균	표준편차	최고치	최소치	Cronbacha	1	2	3	4	5	6	7	8	10
1. 개인주의 성향	5.93	0.96	8.67	2.50	0.790	-								
2. 집단주의 성향	6.59	0.93	8.67	1.00	0.707	0.226 ***	-							
3. 노조의 필요성	3.99	0.75	5.00	1.00	0.842	0.143 **	0.257 ***	-						
4. 경제적 기능	4.25	0.72	5.00	1.00	0.729	0.047	0.219 ***	0.641 ***	-					
5. 공제적 기능	3.93	0.85	5.00	1.00	0.719	0.210 ***	0.335 ***	0.404 ***	0.577 ***	-				
6. 정치적 기능	3.15	0.86	5.00	1.00	0.774	0.060	0.181 **	0.444 ***	0.457 ***	0.449 ***	-			
7. 대립 관계	2.87	0.75	5.00	1.00	0.414	0.161 **	0.152 **	0.286 ***	0.238 ***	0.279 ***	0.507 ***	-		
8. 협조 관계	4.12	0.74	5.00	1.00	0.654	0.210 ***	0.287 ***	0.462 ***	0.398 ***	0.309 ***	0.116 *	0.042	-	
9. 당사자 위주	4.18	0.65	5.00	1.00	0.593	0.073	0.329 ***	0.382 **	0.438 *	0.320 ***	0.125 *	0.052	0.457 ***	-
10. 외부 개입	2.00	0.71	4.25	1.00	0.628	0.092	-0.054	-0.060	-0.110 *	0.052	0.204 ***	0.324 ***	-0.185 ***	-0.299 ***

주) *: $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$, All tests were two-tailed.

3. 연구가설 검정

개인주의-집단주의 성향과 노사관계에 대한 태도는 <표 2>의 상관관계에서 제시한 바와 같이 변수간 관련성이 존재하고 있음을 보이고 있다. 이는 연구가설에서 제시한 개인주의-집단주의 성향과 노사관계에 대한 태도와의 관계에 대해 어느 정도 설명력을 부여해 준다고 볼 수 있다. 본 연구에서는 개인주의-집단주의 성향과 노사관계에 대한 태도에 대해 다중회귀분석(multiple regression)을 사용하여 연구가설 검증을 시도하였다. Reduced Model은 통제변수인 인구통계 변수만을 포함시킨 경우이고 Full Model은 개인주의-집단주의 성향과 통제변수인 인구통계 변수 모두를 포함시켜 검증한 것이다.⁴⁾

1) 개인주의-집단주의 성향과 노조의 필요성 : [가설 1] 검정

개인주의-집단주의 성향과 노조의 필요성의 관계를 검증하기 위하여 다중회귀분석을 실시하였는데 분석 결과는 <표 3>에 제시되어 있다.

<표 3> 개인주의-집단주의 성향과 노조의 필요성

	노조의 필요성	
	Reduced Model	Full Model
상수항	4.010	2.277
성별	0.091	-0.009
연령	-0.005	-0.009
노조가입	0.207	0.138
회사규모	-0.022	-0.013
업무	0.003	0.020
직급	0.161	0.324*
학력	-0.097	-0.125
근속년수	0.006	0.004
개인주의 성향		0.058
집단주의 성향		0.216***
R square	0.0255	0.1059
F value	0.943	3.067
p	0.4814	0.0011

주1) * : $p < 0.05$, ** : $p < 0.01$, *** : $p < 0.001$

주2) 인구통계변수 중 연령, 근속년수는 실제값이며 회사규모는 종업원수에 자연대수log를 취했음. 나머지 변수는 다음처럼 Dummy변수처리 (성별: 남성 1 여성 0, 노조가입: 가입 1 미가입 0, 직급: 일반직원 1 책임자 0, 학력: 고졸이하 1 고졸이상 0, 업무: 생산/제조 1 생산외 0)

4) 본 논문에서 표본으로 설정된 15개 회사의 특성을 통제하기 위하여 각 회사의 특성변수를 더미(dummy) 변수로 처리하여 회귀분석을 실시하였다. 분석결과 종속변수에 미치는 영향에 있어 통제하기전 결과와 통제후의 결과가 차이가 나타나지 않고 있으며, 회사특성 변수가 모든 종속변수에 있어 유의한 영향을 미치지 못하고 있어 본 논문에서 제시하지 않았다. 또한 조절변수의 효과를 살펴보기 위하여 노조가입유무, 직급, 학력, 연령, 업무 등을 조절변수로 설정하여, 개인주의-집단주의 변수와의 상호작용 결과를 독립변수로 하고, 종속변수를 노조의 필요성, 노조의 기능, 노사관계, 갈등관계 등으로 설정하여 분석을 실시한 결과 통계적으로 유의한 결과를 보이고 있지 않아서 본 논문에서 제시하지 않았다.

개인주의-집단주의 성향과 노조의 필요성과의 관계에 있어 집단주의 성향($\beta=0.216, p<0.001$)이 노조의 필요성과 유의한 관계를 가지고 있는 것으로 나타나고 있다. 반면에 개인주의 성향은 유의한 관계를 보이고 있지 않다. 또한 직급이 낮을수록($\beta=0.324, p<0.05$) 노조의 필요성을 더 인식하고 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 집단주의 성향이 강할 수록 노조의 필요성에 더욱 호의적인 태도를 보이고 있다는 것으로 해석되며, [가설 1]의 집단주의 성향이 강할 수록 노조의 필요성에 더욱 호의적인 태도를 보일 것이라는 연구가설은 지지되는 결과를 보여주고 있다.

2) 개인주의-집단주의 성향과 노조의 기능 : [가설 2-1], [가설 2-2], [가설 2-3] 검정

개인주의-집단주의 성향과 노조의 기능과의 관계를 검증하기 위하여 다중회귀분석을 실시하였고 분석결과는 <표 4>에 제시되어 있다.

<표 4> 개인주의-집단주의 성향과 노조의 기능

	노조의 기능					
	Reduced Model			Full Model		
	경제적기능	공제적기능	정치적기능	경제적기능	공제적기능	정치적기능
상수항	3.818	4.108	3.210	2.669	1.342	1.996
성별	-0.010	0.266*	0.076	-0.069	0.183	0.001
연령	0.007	-0.012	-0.021	0.003	-0.019	-0.029*
노조가입	0.097	0.046	0.241*	0.043	0.010	0.224
회사규모	-0.007	-0.004	-0.001	0.011	-0.005	0.001
업무	-0.005	0.050	-0.024	0.005	0.079	-0.023
직급	0.317*	0.090	0.479**	0.411**	0.315	0.604***
학력	0.136	0.302*	-0.028	0.132	0.246*	-0.084
근속년수	-0.016	-0.023	0.011	-0.020	-0.023	0.012
개인주의 성향				0.014	0.110*	-0.019
집단주의 성향				0.170***	0.336***	0.233***
R square	0.0561	0.0694	0.0913	0.1124	0.2260	0.1605
F value	2.141	2.683	3.618	3.279	7.562	4.953
p	0.0322	0.0074	0.0005	0.0005	0.0001	0.0001

주1) * : $p<0.05$, ** : $p<0.01$, *** : $p<0.001$

주2) 인구통계변수 중 연령, 근속년수는 실제값이며 회사규모는 종업원수에 자연대수log를 취했음. 나머지 변수는 다음처럼 Dummy변수처리 (성별: 남성 1 여성 0, 노조가입: 가입 1 미가입 0, 직급: 일반직원 1 책임자 0, 학력: 고졸이하 1 고졸이상 0, 업무: 생산/제조 1 생산외 0)

<표 4>를 살펴보면, 개인주의-집단주의 성향과 노조의 기능과의 관계에 있어 집단주의 성향이 강할수록 노조의 경제적 기능($\beta=0.170, p<0.001$), 공제적 기능($\beta=0.336, p<0.001$), 정치적 기능($\beta=0.233, p<0.001$)에 호의적인 태도를 보이고 있는 것을 알 수 있다. 개인주의 성향이 강할수록 공제적 기능(β

=0.110, $p<0.05$)에 호의적인 태도를 보이고 있다. 이러한 결과는 집단주의 성향이 강할 수록 노조의 여러 기능들에 대한 인식의 수준이 높다는 것으로 해석된다. 한편 직급이 낮은 일반직원들이 노조의 경제적($\beta=0.411$, $p<0.01$), 정치적 기능($\beta=0.604$, $p<0.001$)을 더 인식하고 있다는 것을 살펴볼 수 있다.

실증분석 결과를 바탕으로 집단주의 성향이 강할 수록 노조의 경제적 기능(가설 2-1), 공제적 기능(가설 2-2), 정치적 기능(가설 2-3)에 호의적 태도를 보이고 있으므로 연구가설 모두 지지되는 결과를 보여준다.

3) 개인주의-집단주의 성향과 노사관계의 관점 : [가설 3-1], [가설 3-2] 검증

개인주의-집단주의 성향과 노사관계 관점의 관계를 검증하기 위하여 다중회귀분석을 실시하였고 분석결과는 아래의 <표 5>에 제시되어 있다.

<표 5> 개인주의-집단주의 성향과 노사관계의 관점

	노사관계의 관점			
	Reduced Model		Full Model	
	대립	협력	대립	협력
상수항	2.518	3.620	1.223	1.590
성별	-0.082	-0.013	-0.104	-0.148
연령	-0.004	0.009	-0.007	0.011
노조가입	0.277*	-0.115	0.223*	-0.156
회사규모	0.035	0.019	0.025	0.034
업무	-0.004	0.068	0.053	0.083
직급	0.328*	0.077	0.472**	0.197
학력	-0.313**	-0.041	-0.345**	-0.018
근속년수	0.011	0.011	0.013	0.005
개인주의 성향			0.073	0.099*
집단주의 성향			0.136*	0.202***
R square	0.0724	0.0241	0.1275	0.1135
F value	2.809	0.889	3.783	3.315
p	0.0052	0.5260	0.0001	0.0005

주1) * : $p<0.05$, ** : $p<0.01$, *** : $p<0.001$

주2) 인구통계변수 중 연령, 근속년수는 실제값이며 회사규모는 종업원수에 자연대수log를 취했음. 나머지 변수는 다음처럼 Dummy변수처리 (성별: 남성 1 여성 0, 노조가입: 가입 1 미가입 0, 직급: 일반직원 1 책임자 0, 학력: 고졸이하 1 고졸이상 0, 업무: 생산/제조 1 생산외 0)

<표 5>에서 제시된 바와 같이, 개인주의-집단주의 성향과 노사관계와의 관계에 있어 집단주의 성향이 강할수록 대립적 노사관계($\beta=0.136$, $p<0.05$), 협력적 노사관계($\beta=0.202$, $p<0.001$)에 대한 호의적인 태도를 보이고 있다는 것을 알 수 있다. 개인주의 성향이 강할수록 협력적 노사관계($\beta=0.099$,

$p<0.05$)에 대하여 호의적인 태도를 보이고 있다. 한편 노조에 가입이 되어 있고($\beta=0.223, p<0.05$), 직급이 낮을수록($\beta=0.472, p<0.01$) 그리고 학력이 높을수록($\beta=-0.345, p<0.01$) 노사관계가 대립적 관계로 보는 경우가 나타나고 있다. 노조원이 경우 비노조원들에 비해서 노동조합이 협력보다는 아직도 대립적인 관계라고 인식하고 있다는 결과는 주의 깊게 살펴봐야 할 결과이다.

회귀분석 결과를 통해 개인주의 성향이 강할 수록 대립적 노사관계에 더욱 호의적인 태도를 보일 것이라는 [가설 3-1]은 지지되지 못하는 결과를 보이는 반면에, 집단주의 성향이 강할 수록 협력적 노사관계에 더 호의적인 태도를 보일 것이라는 [가설 3-2]는 지지되는 결과를 보여준다.

4) 개인주의-집단주의 성향과 갈등관계 해결 : [가설 4-1], [가설 4-2] 검증

개인주의-집단주의 성향과 갈등관계 해결의 관계를 검증하기 위하여 다중회귀분석을 실시하였는데 분석결과는 <표 6>에 제시되어 있다.

<표 6> 개인주의-집단주의 성향과 갈등관계 해결

	갈등관계 해결			
	Reduced Model		Full Model	
	당사자위주	외부개입	당사자위주	외부개입
상수항	3.387	2.515	2.213	2.091
성별	-0.043	0.019	-0.142	0.046
연령	0.027**	-0.019	0.020*	-0.009
노조가입	0.146	0.102	0.127	0.098
회사규모	-0.029	0.029	-0.015	0.031
업무	-0.073	-0.072	-0.079	-0.078
직급	0.261*	-0.053	0.315*	0.043
학력	0.026	-0.252*	0.011	-0.250*
근속년수	-0.017	0.008	-0.017	-0.001
개인주의 성향			0.018	0.031
집단주의 성향			0.205***	-0.023
R square	0.0602	0.0523	0.1412	0.0559
F value	2.290	1.988	4.224	1.534
p	0.0216	0.0478	0.0001	0.1273

주1) * : $p<0.05$, ** : $p<0.01$, *** : $p<0.001$

주2) 인구통계변수 중 연령, 근속년수는 실제값이며 회사규모는 종업원수에 자연대수log를 취했음. 나머지 변수는 다음처럼 Dummy변수처리 (성별: 남성 1 여성 0, 노조가입: 가입 1 미가입 0, 직급: 일반직원 1 책임자 0, 학력: 고졸이하 1 고졸이상 0, 업무: 생산/제조 1 생산외 0)

<표 6>에서 제시된 바와 같이 개인주의-집단주의 성향과 갈등관계 해결과의 관계에 있어 집단주의 성향이 강할수록 당사자 위주의 갈등해결($\beta=0.205, p<0.001$)을 해야한다는 인식을 가지고 있는 것

으로 나타났다. 반면에 개인주의 성향은 당사자 위주의 갈등해결과 외부개입 갈등해결과는 유의한 관계를 보이고 있지 않는 것으로 나타났다.

인구통계변수에 있어 연령이 높고($\beta=0.020, p<0.05$), 직급이 낮을수록($\beta=0.315, p<0.05$) 당사자 위주의 갈등해결을 바라고 있다는 것을 알 수 있다. 결과적으로 개인주의 성향이 강할수록 외부개입 갈등관계를 강조할 것이라는 [가설 4-1]의 경우 지지되지 못하는 결과를 보이고 있으며, 집단주의 성향이 강할수록 당사자 위주의 갈등관계를 강조할 것이라는 [가설 4-2]의 경우는 지지되는 결과를 보여 주고 있다.

4. 실증분석 결과의 요약

본 연구에서 설정된 가설의 실증분석의 결과를 요약하면 다음과 같다.

먼저 ‘집단주의 성향이 강할수록 노조의 필요성에 더욱 호의적인 태도를 보일 것’이라는 [가설 1]은 지지되었다. 다음으로 ‘집단주의 성향이 강할수록 노조의 경제적 기능에 호의적 태도를 보일 것’이라는 [가설 2-1], ‘공제적 기능에 호의적 태도를 보일 것’이라는 [가설 2-2], ‘정치적 기능에 호의적 태도를 보일 것’이라는 [가설 2-3]은 모두 지지되었다.

‘개인주의 성향이 강할수록 대립적 노사관계에 호의적인 태도를 보일 것’이라는 [가설 3-1]은 지지되지 못하였고, ‘집단주의 성향이 강할수록 협력적 노사관계에 호의적인 태도를 보일 것’이라는 [가설 3-2]는 지지되었다. ‘개인주의 성향이 강할수록 외부개입 갈등해결에 더욱 호의적인 태도를 보일 것’이라는 [가설 4-1]은 지지되지 못하였고, ‘집단주의 성향이 강할수록 당사자 위주의 갈등관계에 더욱 호의적인 태도를 보일 것’이라는 [가설 4-2]는 지지되었다.

개인주의-집단주의 성향과 노사관계에 대한 태도의 실증분석 결과의 요약은 아래의 <표 7>에서 제시되어 있다.

<표 7> 개인주의-집단주의 성향과 노사관계에 대한 태도 요약

	노사관계에 대한 태도							
	노조의 필요성	노조의 기능			노사관계		갈등관계 해결	
		경제적	공제적	정치적	대립	협조	당사자 위주	외부개입
개인주의 성향			+			+		
집단주의 성향	+++	+++	+++	+++	+	+++	+++	

주1) +: Positive, -: Negative

주2) +: $p<0.05$, ++: $p<0.01$, +++: $P<0.001$

V. 결 론

1. 연구 결과요약과 의의

본 연구의 연구결과를 요약해보면 다음과 같다.

먼저 집단주의 성향이 강할수록 노조의 필요성에 더욱 호의적인 태도를 보이고 있으며, 노조의 기능인 경제적 기능, 공제적 기능, 정치적 기능에 더욱 호의적인 태도를 보이고 있는 것으로 나타났다. 또한 노사관계에 있어서 협력적 노사관계에 더욱 호의적인 태도를 보이고 있고 갈등관계의 해결에 있어서 당사자 위주의 갈등해결 방법을 선호하는 것에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다.

반면에 개인주의 성향이 강할수록 대립적 노사관계에 호의적이고, 외부개입 갈등관계의 해결에 대해 더욱 긍정적인 태도를 보일 것으로 기대되었지만, 모두 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다.

이러한 연구결과는 우리나라 근로자들의 기본적 가치관은 집단주의 성향이 강하게 나타나며, 노사관계에 대한 태도에 있어서도 개인주의 성향보다는 집단주의 성향이 강하게 영향을 미치고 있다는 이전의 주장(배무기, 1996)과도 일치하는 결과를 보여주고 있다.

개인주의-집단주의는 상이한 문화권의 구성원들이 보이는 행위를 설명함에 있어 중요한 개념이다. 그런데, 현대사회는 정보와 문화의 교류가 빠른 속도로 진행되고 있어 단순히 한 국가나 사회를 개인주의 또는 집단주의 문화라고 단정하는 데는 많은 문제가 있다(Kâğıtçıbaşı, 1994, pp.52-65). 개인주의와 집단주의 개념간에는 대립적인 관계가 존재하기도 하지만 상호 존재하는 관계가 있고(Schwartz, 1990) 집단주의라고 분류되는 사회에 있어서도 개인주의적인 행동을 보이는 사람이 다수 있을 수 있으며, 마찬가지로 개인주의로 분류되는 사회에 있어서도 집단주의적인 사람이 다수 있을 수 있다(Triandis, 1995; 조공호, 1996). 또한 자신이 처한 상황에 따라 개인주의-집단주의 성향이 달라질 수도 있는 것이다(Leung, 1988; Hui, 1988; Ting, 1993). 따라서, 연구의 정확성을 도모하기 위해서는 국가간의 비교문화적(cross-cultural) 관점에서 제기된 개인주의-집단주의 개념을 분석수준을 낮추어 기업의 내부적인 다양성 차원에서 접근하는 것이 필요하다.

이러한 접근을 위해서는 개인주의-집단주의를 개인수준의 가치성향으로 보는 것이 바람직한데 개인수준에서도 단일 차원의 양극에 위치하는 상반된 개념으로 접근하는 것보다는 상호 독립적으로 공존하는 개념으로 파악하는 것이 보다 정확한 연구의 결과를 얻을 수 있으며(Markus & Kitayama, 1991; Triandis, 1995; Singelis, 1994; Singelis, et. al., 1995, etc), 연구수준의 통합에도 기여할 수 있다(Klein, Tosi & Cannella, 1999).

본 연구는 개인주의와 집단주의 성향과 노사관계에 대한 태도에 있어서의 분석수준을 비교문화 차원이 아닌 기업조직의 개인수준 차원에서 연구를 시도하였으며, 개인이 가지고 있는 가치성향에 따른

노사관계에 대한 전반적인 태도를 점검하여 노조의 필요성, 노조의 기능에 대한 태도, 노사관계 관점 그리고 갈등관계 해결로 연구의 범위를 넓히려고 노력하였다. 또한, 개인주의-집단주의 성향과 노사관계의 전반적 태도와의 관계를 밝힘으로써 노사관계에 있어서 개인의 가치관이 중요한 역할을 하고 있다는 데 대한 후속연구와 향후 안정적이고 원만한 노사관계의 정착을 위한 다양한 연구에 유용한 근거 자료를 제공하는 토대를 마련하였다는 것에 의의를 가진다.

2. 연구의 한계점과 제언

본 연구는 앞에서 언급한 바와 같이 여러가지 의의를 지니며 유용한 시사점을 제시하고 있지만, 연구에 있어서 몇 가지 한계점을 가지고 있으며 후속 연구에서 개선되어야 할 것이다.

첫째, 본 연구는 우리나라 중소기업에 근무하고 있는 근로자 총 340명을 표본으로 설정하여 조사하였다. 하지만 대기업 집단이 표본집단에 포함되지 않은 관계로 연구결과의 일반화에 있어서는 어느 정도 한계를 지니고 있다.

둘째, 응답자들로부터 서로 다른 구성개념을 측정하는데 따르는 동일방법 분산(common method variance)의 문제점(Podsakoff & Organ, 1986; Avolio, Yammarino & Bass, 1991)이 나타나고 있다. 차후에는 좀더 많은 수의 다양한 기업을 대상으로 조사 표본수를 확대하고, 응답의 원천을 다르게 하는 등의 방법을 통해 연구의 일반화와 더불어 보다 정확한 연구결과를 얻을 수 있기를 기대한다.

셋째, 본 연구에서는 개인의 가치성향인 개인주의-집단주의 성향만을 살펴보았지만, 차후 연구에 있어서는 여러 다양한 가치특성을 나타내는 변수의 영향도 함께 조사하여 보는 것도 유용할 것으로 보인다. 더불어 개인주의-집단주의 성향의 이론적 틀을 비교문화 차원뿐만이 아닌 개인차원의 수준에서 보다 활발한 후속 연구들이 수행되어야 하겠다.

끝으로 노사관계에 대한 태도 연구 역시 본 연구에서 시도한 조사영역 이외에 노사관계에 대한 다양한 영역의 새로운 접근이 필요할 것으로 보인다. 향후 이 연구와 관련된 연구를 수행함에 있어서, 본 연구의 문제점과 한계를 보완하고 보다 발전된 이론과 실증분석을 통한 지속적인 후속연구가 뒤따라야 할 것이다.

참 고 문 헌

- 김식현 · 정재훈 (1995), 「노사관계론」, 서울: 학현사.
- 김영인 (1998), “노사관계에 대한 근로자와 사용자간 지각의 차이”, 「인사관리연구」, 22(2), 한국인사관리학회, pp.299-322.
- 김의철 (1998), “한국기업문화의 이해와 발전방향”, 「인재개발연구」, 2(1), LG경영개발원, pp.68-101.
- 배무기 (1996), 「한국노사관계의 개혁」, 서울: 경문사.
- 배무기 (1989), “근대화 와 노사관계: 비교적 고찰”, 아산사회복지사업재단 편, 「복지사회와 노사관계.
- 성삼경 · 최종후 · 이재창 (1993), “경영학 연구 논문의 통계적 오류”, 「경영학연구」, 22(2), 한국경영학회, pp.163-198.
- 신유근 (1979), “한국기업의 전통문화적 특성과 조직유효성에 관한 연구”, 「경영논집」, 13(3), pp.1-50. 및 13(4), pp.28-78.
- 신유근 (1991a), 「한국기업 근로자의 의식구조」, 대한상공회의소 한국경제연구센터.
- 신유근 (1991b), “한국의 경영시스템과 노사관계의 변화”, 「노사관계연구」, 2, 한국노사관계학회, pp.61-101.
- 신유근 (1992), 「한국의 경영: 그 현상과 전망」, 서울: 박영사.
- 윤태림 (1991), 「한국인」, 서울: 현암사.
- 조근호, (1996) “문화유형과 타인이해 양상의 차이”, 「한국심리학회지: 일반」, 15(1), 한국심리학회, pp.104-139.
- 조영호 (1995), “한국대기업의 기업문화 특성”, 신유근 편, 「한국 대기업의 경영특성」, 서울: 세경사, pp.336-345.
- 차재호 · 정지원 (1993), “현대 한국사회에서의 집합주의”, 「한국심리학회지: 사회」, 7(1), 한국심리학회, pp.150-163.
- 채서일 (1997), 「사회과학조사방법론」 제2판, 서울: 학현사.
- 최만기 · 김영인 (1992), “행동과학적 관점에서 본 노사분류 기업과 비분류기업간 조직행동특성의 차이에 관한 실증연구”, 「인사 · 조직연구」, 1(1), 한국인사 · 조직학회, pp.207-256.
- 최종태 (1981), 「현대노사관계론」, 서울: 경문사.
- 최준식 (1997), 「한국인에게 문화는 있는가」, 서울: 사계절.
- 한규석 (1991), “집단주의-개인주의 이론의 현황과 그 전망”, 「한국심리학회지: 일반」, 10(1), 한국심리학회, pp.1-19.
- Allport, G. W. (1968), The Historical Background of Modern Social Psychology, In Lindzey, G., & Aronson, E., (eds.), *The Handbook of Social Psychology*, London: Addison-Wesley.

- Avolio, B. J., Yammarino, F. J., & Bass, B. M. (1991), "Identifying Common Method Variance with Data Collected from a Single Source: An Unsolved Sticky Issue", *Journal of Management*, 17(3), pp.571-587.
- Cha, J. H. (1994), "Changes in Value, Belief and Behavior of the Koreans Over the Past 100 Years", *Korean Journal of Social Psychology*, 8(1), pp.40-58.
- Chen, C. C., Chen X., & Meindl, J. R. (1998), "How Can Cooperation be Fostered? The Cultural Effects of Individualism-Collectivism", *Academy of Management Review*, 23(2), pp.285-304.
- Chua, E., & Gudykunst, W. (1987), "Conflict Resolution Style in Low and High-Context Cultures", *Communication Research Reports*, 4, pp.32-37.
- Church, A. T., & Lonner, W. J. (1998), "The Cross-Cultural Perspective in the Study of Personality", *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 29, pp.32-61.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975), *Belief, Attitude, Intention and Behavior: An Introduction to Theory and Research*, Reading, Mass: Addison-Wesley.
- Gudykunst, W., Yoon, Y. C., & Nishida, T. (1987), "The Influence of Individualism-Collectivism on Perceptions of Communication in In-group and Out-group Relationships", *Communication Monographs*, 54, pp.295-306.
- Harbison, F., & Coleman, J. R. (1951), *Goals and Strategy in Collective Bargaining*, New York: Harper & Brothers.
- Hofstede, G. (1991), *Cultures and Organizations: Software of the Mind*, London: McGraw-Hill.
- Hui, C. H. (1988), "Measurement of Individualism-Collectivism", *Journal of Research in Personality*, 22, pp.17-36.
- Hui, C. H. & Triandis, H. C. (1986), "Individualism-Collectivism: A Study of Cross-cultural Researchers", *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 17, pp.225-248.
- Kâğıtçıbaşı, Ç. (1994), "A Critical Appraisal of Individualism and Collectivism: Toward a New Formulation", in Kim, U. C., Triandis, H. C., Kâğıtçıbaşı, Ç., Choi, S. C., and Yoon, G., (eds.), *Individualism and Collectivism: Theory, Method and Applications*, Thousand Oaks, CA: Sage., pp.52-65.
- Klein, K. J., Tosi, H., & Cannella, Jr. A. A. (1999), "Multilevel Theory Building: Benefits, Barriers and New Developments", *Academy of Management Review*, 24(2), pp.243-248.
- Kochan, T. A. (1980), *Collective Bargaining and Industrial Relations*, Homewood: Richard D. Irwin.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (1998), *Organizational Behavior*, Homewood, Illinois: BPI, Irwin.
- Leung, K. (1988), "Some Determinants of Conflict Avoidance", *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 19, pp.125-136.

- Leung, K., & Iwawaki, S. (1988), "Cultural Collectivism and Distributive Behavior", *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 19, pp.35-49.
- Marsh, A. I., & Evans, E. O. (1993), *The Dictionary of Industrial Relations*, London: Hutchison.
- Markus, H. R., & Kitayama, S. (1991), "Culture and the Self: Implications for Cognition, Emotion, and Motivation", *Psychological Review*, 98, pp.224-253.
- Mead, M. (1976), *Cooperation and Competition among Primitive People*, Boston: Beacon.
- Podsakoff, P. M., & Organ, D. W. (1986), "Self-Reports in Organizational Research: Problems and Prospects", *Journal of Management*, 12(4), pp.531-544.
- Schwartz, S. H. (1990), "Individualism-Collectivism: Critique and Proposed Refinements", *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 21, pp.139-157.
- Singelis, T. M. (1994), "The Measurement of Independent and Interdependent Self-Construals", *Personality and Social Psychological Behavior*, 20, pp.580-591.
- Singelis, T. M., Triandis, H. C., Bhawuk, D. P. S., & Gelfand, M. J. (1995), "Horizontal and Vertical Dimensions of Individualism and Collectivism: A Theoretical and Measurement Refinement", *Cross-cultural Research*, 29, pp.240-275.
- Tafarodi, R. W., & Swann Jr, W. B. (1996), "Individualism-Collectivism and Global Self-Esteem: Evidence For A Cultural Trade-Off", *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 27, pp.651-672.
- Ting, L. Y. (1993), "In-Group Preference and Homogeneity Among African American and Chinese American Students", *Journal of Social Psychology*, 133, pp.225-235.
- Ting-Toomey, S. (1988), "Intercultural Conflict Styles: A Face Negotiation Theory", In Kim, Y., & Gudykunst, W., (eds.), *Theories in Intercultural Communication*, Newbury Park, CA: Sage, pp.213-235.
- Ting-Toomey, S., Gao, G., Trubisky, P., Yang, Z., Kim, H. S., Lin, S., L., & Nishida, T. (1991), "Culture, Face Maintenance and Styles of Handling Interpersonal Conflict: A Study in Five Cultures", *The International Journal of Conflict Management*, 2(4), pp.275-296.
- Triandis, H. C. (1994), "Cross-Cultural Industrial and Organizational Psychology", in Triandis, H. C., Dunnette, M. D., & Hough, M., (eds.), *Handbook of Industrial & Organizational Psychology* 2nd ed., Vol. 4th, Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press, pp.103-172.
- Triandis, H. C. (1986), "Collectivism vs. Individualism: A Reconceptualization of A Basic Concept in Cross-Cultural Psychology", In Bagley, C., & Verma, G., (eds.), *Personality, Cognition and Values: Cross-Cultural Perspectives of Childhood and Adolescence*, London: MacMillan., pp.60-95.
- Triandis, H. C. (1995), *Individualism and Collectivism*, Boulder, Colorado: Westview Press.

- Triandis, H. C. (1990), "Cross-Cultural Studies of Individualism and Collectivism", In Berman, J., (ed.), *Nebraska Symposium on Motivation* 1989, Lincoln: University of Nebraska Press, pp.41-133.
- Triandis, H. C., Bontempo, R., Villareal, M. J., Asai, M., & Lucca, N. (1988), "Individualism and Collectivism: Cross-Cultural Perspectives on Self-Groups Relationships", *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, pp.323-338.
- Triandis, H. C., Leung, K., Villareal, M., Clack, F. L. (1985), "Allocentric versus Idiocentric Tendencies: Convergent and Discriminant Validation", *Journal of Research in Personality*, 19, pp.395-415.
- Wagner III, J. A. (1995), "Studies of Individualism-Collectivism : Effects on Cooperation in Groups", *Academy of Management Journal*, 38(1), pp.152-172.
- Yu, X. (1995), "Conflict in A Multicultural Organization: An Ethnographic Attempt to Discover Work-Related Cultural Assumptions Between Chinese and American Co-Workers", *The International Journal of Conflict Management*, 6(2), pp.211-232.

ABSTRACT

A Study on the Individualism–Collectivism Orientation and Attitudes Toward Industrial Relations

Rhee, Tae-Jin

Cho, Yoon-Hyung

Cho, Young-Bae

This study, we aimed to investigate the relationship between individual's individualism collectivism orientation and attitudes toward labor union and labor-management relations. so we generally hypothesized that individuals high on collectivism score were favorable to labor union and cooperative labor-management relations, while individuals high on individualism score were negative toward labor union and positive toward antagonistic labor-management relations.

For an empirical research a questionnaires were distributed to employees in 15 companies. among 400 distributed cases, 351 cases(returned rate: 87.7%) were collected, total 340 cases(85.0%) were used after screening unreliable ones.

The results shows that collectivism score is higher than individualism, it means individuals tend to be positive on labor unionization and favorable towards economic, mutual and political functions of labor union. also cooperative labor-management relations is also desirable to collectivists. on the other hand, individualism does not have significant influence over antagonistic nor participative labor-management relations. finally, for conflict resolution, collectivism has positive impact on the settlement between two parties concerned rather than external intervention, although individualism has no significant impact on conflict resolution methods.

From these results we can conclude that collectivism orientation is highly correlated to labor union and collective actions. Therefore, we can say labor movement is expected to lose a grounded support from labor force or people, as collectivist tendency is decreasing in Korea.

[별표]

<별표 1> 개인주의-집단주의 성향에 대한 요인분석

설문항목	Factor 1 집단주의 성향	Factor 2 개인주의 성향
1. 다른 사람과 공동으로 작업을 할 때 즐거움	0.66*	0.13
2. 동료들이 만족을 얻을 수 있도록 신경을 씀	0.64*	0.05
3. 작은 것이라도 이웃과 나누는 것을 좋아함	0.62*	0.11
4. 동료가 상을 받으면 자랑	0.60*	0.08
5. 다른 사람과 함께 시간을 보내는 것을 큰 즐거움	0.55*	0.13
6. 조직의 이익을 위해 내 자신의 이익을 희생	0.54*	0.11
7. 아이들에게는 즐거움보다 사회에 대한 의무가 먼저임	0.52*	-0.06
8. 늙은 부모님을 모시고 살아야 함	0.50*	-0.25
9. 친척이 금전적으로 어려우면 도울 것임	0.49*	0.13
10. 나는 집단에서 다른 사람들의 의견에 동조한다.	0.48*	-0.08
11. 다른 사람들과 다르고 독특해지려고 한다.	0.00	0.70*
12. 경쟁적인 일을 하기를 좋아함	0.32	0.61*
13. 나에겐 승리하는 것이 전부임	0.10	0.60*
14. 다른 사람이 나보다 더 뛰어난 일을 했을 때 화가남	-0.29	0.55*
15. 내 방식대로 일을 함	-0.11	0.47*
16. 나의 성공은 나의 능력 때문이다.	0.18	0.46*
17. 누구든 독립적으로 자신의 삶을 영위	-0.18	0.46*
18. 독립된 개인	-0.03	0.45*
19. 다른 사람보다 일을 잘 하는 것이 중요	0.31	0.44*
20. 경쟁은 자연의 법칙	0.25	0.41*
Eigen Value	3.984	2.892

<별표 2> 노사관계 관점에 대한 요인분석

설문항목	Factor 1 협조관계	Factor 2 대립관계
1. 노조는 생산성 향상 운동에 적극적으로 참여	0.83*	0.00
2. 노조와 회사는 상호동반자 관계	0.78*	-0.12
3. 노조는 회사의 경영방침에 적극적으로 동참	0.64*	0.24
4. 노조는 투쟁적인 성격을 견지	0.02	0.77*
5. 노조는 회사경영을 감시하는 역할	0.37	0.64*
6. 노사관계는 기본적으로 협조적이 될 수 없음	-0.44*	0.61*
Eigen Value	2.049	1.446

<별표 3> 노조의 기능에 대한 요인분석

설문항목	Factor 1 경제적	Factor 2 정치적	Factor 3 공제적
1. 근로자의 산업안전과 작업환경 개선을 위해 노력	0.79*	0.13	0.13
2. 근로자의 신분보장(부당해고로 부터 보호)을 위해 노력	0.77*	0.14	0.17
3. 어려운 조합원들을 도움	0.74*	0.04	0.39
4. 근로자의 임금수준 향상을 위해 노력	0.65*	0.30	0.09
5. 국제노동단체와 연대하여 활동	0.34	0.74*	0.10
6. 노총(한국노총, 민주노총)과의 연대활동에 노력	0.26	0.72*	0.17
7. 정치활동에도 활발하게 참여	-0.05	0.71*	0.27
8. 노동관련법안이 근로자에게 유리하게 제정되도록 압력을 행사	0.29	0.67*	-0.15
9. 시민운동(소비자보호단체, 환경단체)에 참여	-0.03	0.59*	0.39
10. 노조는 조합원들의 경조사를 위해 기금을 조성	0.25	0.15	0.78*
11. 노조는 조합원을 위해 복지활동(주택마련, 장학금 지급등)을 광범위하게 전개	0.28	0.19	0.75*
Eigen Value	2.608	2.555	1.670

<별표 4> 갈등관계 해결에 대한 요인분석

설문항목	Factor 1 당사자위주	Factor 2 외부개입
1. 노사간의 갈등은 노사쌍방이 대화로써 해결	0.78*	-0.23
2. 노사간의 갈등은 양자의 요구를 절충하여 해결	0.76*	-0.12
3. 노사간에 갈등이 발생하지 않도록 사전에 충분한 노력	0.69*	-0.17
4. 노사간의 갈등은 노조간부와 경영자가 인간적 해결	0.47*	0.05
5. 노사간의 갈등은 결국 힘으로 해결	-0.24	0.75*
6. 노조가 파업을 하면 공권력을 개입하는 것이 필요	-0.13	0.73*
7. 노사갈등은 법률적으로 해결	0.13	0.67*
8. 노사간의 갈등은 당사자간의 해결보다 제3자의 중재가 필요	-0.19	0.59*
Eigen Value	2.005	2.003