

勞使關係에 있어 情報共有가 意味共有에 미치는 영향에 관한 연구

方演根

〈目次〉

I. 序論	IV. 實證的研究(1)
II. 理論的研究	V. 實證的研究(2)
III. 實證的研究의 設計	VI. 結論

I. 序論

1. 研究의 必要性 및 研究의 目的

다니엘 벨의 「이데올로기의 종언」이 출간된지도 20여년이 지났지만 아직도 한국의 노동운동은 이데올로기에 의해 지배되고 있는 현실이다.

기업이 급속히 성장하여 성과의 배분문제가 대두되고 성과의 배분이 여의치 않을 때는 노사관계가 이데올로기에 의해 설명될 수도 있었지만 임금의 상승이 어느정도 이루어진 지금 노동운동이 이데올로기에 의해 지도된다는 것은 극히 염려스러운 일이다.

노사관계의 안정화는 제도적 장치에 의해 뒷받침되는 것도 중요하지만 지금 우리의 현실에선 노사 상호간에 공동체의식을 형성하는 수단을 강구하는 것이 보다 급선무라고 할 수 있다.

노사간의 극심한 갈등을 겪었던 선진국에서는 노사관계의 안정화를 위해 노사간의 정보공유 노력을 제도화하고 있다. 이러한 노사간의 정보공유의 확대는 사용자가 근로자를 좀 더 사실에 가깝게 이해하는 계기를 제공하고 근로자는 기업의 현실에 대해 이해를 깊이할 수 있는 기회를 제공하였음은 물론이다.

이러한 점에서 프랑크푸르트 학파의 하버마스가 상호이해를 목표로 하는 커뮤니케

* 서울大學校 大學院 經營學科 博士課程

이션 활동을 인간행동을 유발하는 중요한 도구로 삼고 있는 점은 우리에게 시사하는 바가 크다 하겠다.

그간 노사관계의 연구에 있어 행동과학적 접근 방법이 간과 되어온 것이 사실이다. 또한 행동과학에 있어서도 커뮤니케이션 분야는 다른 분야에 비해 그 연구가 탑보상태에 있는 것도 사실이다.

따라서 본 연구에 있어서는 노사관계연구에 있어 행동과학적 접근법을 시도하고, 행동과학에 있어서도 낙후되어 있는 커뮤니케이션 분야에 새로운 연구영역을 제시하는 것을 목적으로 하고 있다.

어떤 이데올로기에 의해 현상을 인식하는 시각이 고정되어 있다는 것은 본질적인 문제를 해결하는데 도움이 되지 않는다. 따라서 이번 연구를 통하여 노사간의 정보공유의 확대가 노사관계에 대한 시각을 접근시키므로써 노사간에 공동체의식이 제고될 수 있음을 밝히고자 한다.

2. 研究方法 및 研究進行過程

본 연구에서 사용한 연구방법은 객관적인 자료조사와 주관적인 면접, 설문조사를 실시하였다. 그밖에 노사관계에 대한 실상을 파악하는데 도움이 되는 전문가의 의견을 참조하였다.

객관적 자료조사 및 면접의 일관성을 유지하기 위해 조사표를 사용하여 기업체를 방문하였다. 또한 객관화하기 힘든 사항은 설문지를 배포하여 회수하였다.

문현을 통한 이론적 연구 및 객관적인 자료조사와 면접의 분석을 통해 먼저 시험적인 연구모형을 설정하여 설문지에 의한 시험조사(pilot survey)를 행하였다. 이러한 시험조사 결과를 분석하고 또한 전문가의 의견을 참조하여 연구모형을 확정하고 설문지를 통해 이 모형에 대한 연구검토를 행하였다.

연구대상기업의 본 연구에 대한 이해 및 협력을 촉진하기 위해 대상기업체에 공문을 발송하였고, 담당자에게 전화로서 사전연락을 하고 방문하는 형식을 취하였다.

조사대상기업을 선정함에 있어 기업의 선발기준은 생산성분부의 1987, 1988, 1989 노사협조부문 생산성대상 수상업체, 경총의 보람의 일터 수상업체, 상공부 생산성향상

특별 대책반 추천업체, 언론에 우수한 노사협조 업체로 보도된 기업 총 21개 기업중 설문 조사협조가 이루어진 8개 기업을 대상으로 하였다.

II. 理論的研究

1. 情報共有, 意味共有의 基礎的 概念

본 연구에서 사용된 労使關係, 情報共有, 意味共有, 그밖에 주요한 개념들은 다음과 같이 정의한다.

1) 労使關係의 定義

본 연구에서 사용되는 노사관계는 통상의 사용자 대 노조의 관계라는 개념보다 더 넓은 광의의 노사관계 개념이다. 일반적으로 노사관계라 하면 사용자 대 노조의 관계를 의미하지만 이러한 좁은 개념으로는 노조가 없이 사용자와 근로자 대표간의 관계를 잘 유지 발전시켜 가는 기업을 포괄하지 못한다.

또한 학계에서도 최근에는 노조가 없는 기업도 노사관계 관리의 범주에 포함시키고 있다. 노조가 없는 기업에서도 노사관계관리에 포함시킬 수 있는 현상이 발생하는 것 이므로 바람직한 연구추세라고 할 수 있겠다.

따라서 본 연구에서는 노조가 없는 기업에서의 사용자 대 근로자 대표간의 관계도 노사관계의 범주에 포함시켰다.

2) 情報共有

情報(information)는 기본적으로 資料(data)와 구분된다. 자료가 제공되었다 하더라도 자료를 제공받은 사람이 의사결정에 그 자료를 활용하지 못할 경우 그 자료는 그 사람에 대해 情報라고 할 수 없다. 노사관계에서 이러한 자료와 정보의 구분이 필요한데 왜냐하면 사용자측에서는 근로자에게 정보를 많이 제공하고 있다고 인식하고 있지만 이에반해 근로자는 별로 정보가 공유되고 있지 못하다고 생각하는것이 일반적이기

때문이다. 사용자에 대해서 정보가 되는 자료가 근로자에 대해서도 정보로 인식되기 위해서는 근로자의 자료에 대한 이해능력을 제고시키는 노력이 요구됨은 물론 자료의 제공형태(도표, 숫자, video 등) 및 제공방식(면대면 만남, 조회, 게시판 등)에 대한 고려가 요청된다고 할 수 있다.

본 연구에서 사용되는 정보는 「의사결정에 사용되는 자료」라고 정의된다. 따라서 정보의 공유는 「의사결정에 같은 자료가 사용되는 것」이라고 정의된다. 노사간에 정보공유가 확대된다 함은 의사결정에 보다 많은 같은 자료가 노사간에 사용되는 것을 의미한다.

3) 意味共有

본 연구에서 意味共有라 함은 「情報를 주고 받는 者가 서로 意味를 창조하고 그 意味가 상호간에 일치되는 共通意味가 수립하는 것」이라 정의된다.

이러한 정의는 커뮤니케이션을 機能的 觀點에서 보는 것을 의미한다.¹⁾ 즉 인간의 정보공유(記號使用行動과 그 記號化)와 意味創出 및 意味共有(解讀過程)에 관심을 두는 입장으로 커뮤니케이션을 人間의 本能的이고 非意圖的 行爲로 본다는데 그 특성이 있다. 커뮤니케이션을 인간의 기본적인 행위로 보면 그 목표가 理解(undersfanding)이라고 본다. 이러한 견해는 주로 言語心理學(psycholinguistics)과 一般意味論(general semantics)學者들의 입장이다.

노사간에는 특히 의미공유가 중요한데 이는 노사관계가 여타 다른 학문분야에서보다도 자본주의와 공산주의라는 이데올로기에 의해 많은 영향을 받고 있기 때문이다. 가치의 원천, 기업에 대한 소유관, 노사관계를 갈등으로 보느냐 협력관계로 보느냐 하는 등의 해석에 있어 사실에 입각하여 의미가 공유되기 보다는 어느 한 쪽의 이데올로기에 의해 해석이 결정되곤 한다.

본 연구에서는 사실에 관한 정보공유가 많이 이루어질수록 노사관계를 대립적 시각으로 보는 견해가 감소하여 노사간에 의미공유가 증가된다고 하는 것을 밝혔다.

1) 車培根, 커뮤니케이션學 概論(上), 世英社, 1987. P.23

4) 공정보상

보상에 대한 공정성 지각은 「절대적 기준에 의한 노동투입 對 보상(금전적 보상, 비금전적 보상 포함)의 비율, 생계비와의 비교, 상대적 기준에 의한 타인과의 비교, 동종 동규모 타사와의 비교 등에 있어 균형을 지각하는 것」이라고 정의한다.

노사관계를 안정적으로 이끌어가고 있는 기업에서는 공통적으로 구성원들사이에 상대적 기준에 의한 보상의 공정성 지각이 높다는 것을 발견하였다.

또한 노사관계를 협조적 시각에서 이해하고 있는 경우 보상의 공정성에 대한 지각이 높음을 발견하였다. 역으로 말하면 노사관계를 대립적 시각에서 이해하고 있는 경우 같은 기업내의 구성원이라 해도 보상에 대한 공정성지각이 낮다. 이는 보상의 공정성 지각에 노사관계를 어떻게 이해하는가 하는 의미공유가 결정적인 영향을 미친다는 것을 의미한다.

5) 공동체 의식('우리'의식)

노사관계에 있어 노사 당사자가 서로를 '그들'이라는 개념하에 서로를 경원시 하느냐 아니면 '우리'라는 개념하에 공동체 의식을 갖고 서로를 보호육성하려는가 하는 의식이 노사관계의 안정을 결정짓는다.

사용자가 노조 및 근로자의 성장과 발전을 염려하고 노조 및 근로자가 사용자 및 회사의 성장과 발전을 염려하게 되는 것은 이러한 '우리'라는 공동체 의식에 기초를 두고 있다.

본 연구에서는 '우리'의식 즉 공동체의식을 「상대에 대한 우호적인 평가정도가 높은 의식」이라고 정의한다. 인간은 자기가 속한 집단 즉 '우리'에 대해 긍정적인 평가를 하게되는데²⁾ 근로자가 사용자에 대해 그리고 노조(종업원 대표)에 대해 보다 많은 긍정적인 평가를 내릴 때 상대적으로 더 많은 공동체의식이 노사간에 그리고 근로자와 노조간에 존재한다고 정의한다.

2) Donald T. Campbell, *Stereotypes and the Perception of Group Differences*, *American Psychologist*, 22. 1967, P.823

2. 理論의 考察

1) 意味共有와 情報共有 理論

(1) 意味共有 理論

가. 意味網으로서의 組織

인간은 그가 경험하는 事象에 대해 意味를 부여하고 그리고 의미에 맞게 행동을 한다. 각인은 동일한 事象에 대해 다양한 의미를 부여한다.

그러나 조직의 구성원이 조직내에서 발생하는 동일한 事象에 대해 제각기 다른 의미를 부여하고 있다면 그들은 이미 조직을 형성하고 있다고 할 수 없다. 조직은 의미공유로 이루어진 의미망이라고 볼 수 있기 때문이다.³⁾ 따라서 경영자의 주요한 임무는 구성원들 대다수가 수용하고 따를 수 있는 의미체계를 형성하는 일이 된다. 특히 노사관계에 있어서는 협력적 관계인가 갈등적 관계인가하는 의미해석을 둘러싸고 많은 논란이 있어왔다. 노사관계를 대립적이고 갈등적 관계라고 해석하면 이미 노사는 한 조직의 구성체라고 이야기 하기는 힘들게 된다. 따라서 사용자는 노사간에 의미공유 영역을 넓히는 노력을 할 것이 요구된다.

나. 意味網의 研究

노사간에 구성원들이 의미를 공유하고 있는가 즉 의미망으로 연계되어 있는가를 연구하는데 있어 기업내에 구전되고 있는 이야기(stories), 은유(metaphors), 상징(symbols), 구성체(constructs)를 살펴보는 것이 주요한 방법이 되고 있다.⁴⁾

면접과 자료조사를 통해 얻은 조사대상기업 조직내 구성원들에게 전해지고 있는 최고 경영자에 대한 이야기는 다음과 같다.

3) Linda Smircich, Studying Organizations as Cultures, in G.Morgan, *Beyond Methods*, Sage, 1983, PP.160

4) Gary L. Kreps, Using Interpretive Research In Linda L. Putnam & Michael E. Paconowsky, *Communication & Organization: An Interpretive Approach*, Sage, 1983, PP.243-256.

〈表 1〉

최고 경영자에 대한 대표적인 일화

광립	사장의 근목복차림 내방객접대 및 관공서 방문, 책상이 조그만하다
라니	열렬한 기독교 신자
삼성전환	유능하고 합리적인 관리자
동양	국민학교 중퇴지만 열심히 노력해서 아는 것이 많다
라전	기업사정이 어렵지만 임금·복지후생에서 인간적인 생활 영위 수준 대우
신장	뷔페식 식사, 노사가 함께 쓰는 목욕탕에서 대화한다.
남양	열렬한 기독교 신자, 정보공개
유한	사회적 책임을 다한 창업자 정신의 계승

이러한 최고경영자에 대한 이야기는 노사 모두에게 일반적으로 공유되고 있는 최고 경영자에 대한 긍정적인 의미부여를 나타낸다.

또한 자주 반복되고 있는 주제를 살펴보면 다음과 같다(〈표 2〉).

이들 각 기업의 노사 당사자는 이러한 주제가 부여하는 의미에 맞게 그들의 노력(정책 및 수단마련 및 시행)을 수렴하고 있다고 판단되었다.

구성원들 간에 전해지고 있는 이러한 최고경영자에 대한 이야기 및 반복되는 주제의 분석을 통해 노사간에 의미공유에 관한 몇가지 주요한 영역을 설정할 수 있었다. 기업의 소유관, 최고경영자의 생활규범, 노사관계의 상하주종 및 대등적 관계, 노사관계의 협력적 특성 및 대립적 특성, 가치의 원천 등이 그것이다.

〈表 2〉

조사기업에서 강조되는 주제

	주 제	社報유무
광림	함께산다. 기사문화(땀을 흘리는자가 대우받는 문화)	○
라니	품질, A/S, 가족	계시판 ×
삼성전관	기술개발	○
동양	성과배분	×
라전	<u>장인정신</u> , 인연	○
남양	고부가가치 제품 창출	○
유한	기업이념, 기업이미지	○
신장	인간존중	×

(2) 情報共有 理論

가. 情報統制에서 情報共有로의 전환

컴퓨터와 통신매체가 발달하면서 조직을 시스템시각에서 설명하고 해석하는 것이 많은 사람들에게 설득력을 지니게 되었다. 시스템 이론에서는 조직을 정보처리하는 기제로 간주한다. 따라서 조직이 외부환경과 원활하게 정보를 주고 받는 문제가 시스템 이론에서는 중요하게 다루어지고 있다.

이러한 시스템적 시각이외에도 조직에 있어 정보관리가 중요하게 되는 배경에는 시장이 판매자 중심시장(seller's market)에서 구매자 중심시장(buyer's market)으로 그 성격이 바뀌고 있고, 이에따라 조직을 유지 발전시키는 중요 정보원천이 경영총, 관리총이었던 것이 이제는 대환경 접촉 구성원(예, 판매원)도 중요한 정보원천이 되고 있다. 또한 기술변화도 매우 그 속도가 빨라지고 그 미치는 영향이 광범위해짐에 따라 정보관리의 중요성이 커지고 있다.

따라서 종전의 소극적인 정보통제 시각에서 능동적인 정보관리 시각이 기업구성원에게 요구되고 있다고 할 수 있다.

정보를 파워의 중요원천으로 인식하고 이를 통해 근로자를 통제하려는 시각을 전통적인 정보통제 시각이라 한다면 구성원들이 의사결정함에 있어 정보공유를 통해 조직

의 전반적인 상황을 올바르게 인식하고 효율적인 의사결정을 하도록 유도하는 것은 근대적인 정보관리시각이라고 할 수 있다.

나. 勞使間의 情報共有에 대한 관심증가

파업의 발생이 노사간에 불완전한 정보공유로 인해 발생하다는 인식이 늘어나고 이에 대한 연구가 행해짐에 따라 노사간에 정보공유는 새로운 중요한 연구분야로 부각되고 있다.

단체교섭에 임하는 당사자가 교섭을 결정하는 중요한 변수에 관해 갖고 있는 정보가 불완전할 수록 파업의 가능성성이 높아진다는 것이 밝혀지고 있고,⁵⁾ 이것은 특히 노사당사자가 자신의 상대적 파워에 대해 불완전한 정보를 갖고 있을 때 그러하다는 것이 밝혀지고 있다.⁶⁾

또한 최근의 연구에 의하면 노조가 정보부족을 느낄때 사용자가 갖고 있는 정보를 얻어내는 하나의 수단으로 파업이 이용되는 측면이 있다는 것이 밝혀지고 있다.⁷⁾

이러한 외국의 연구예를 들것도 없이 우리는 노사간에 정보공유의 부족 및 정보이해 노력의 결여로 노사관계가 이데올로기적 선동, 분위기에 좌우되는 지극히 불안정한 노사관계를 경험하고 있다.⁸⁾

다. 각국의 노사간의 정보공유에 대한 노력

선진각국은 대체로 1970년대에 노사간의 정보공유에 대해 입법화를 하였다. 선진각국의 정부는 노사간의 정보공유는 단체교섭과정의 본질로 보아 양호한 노사관계를 유지하는 수단으로서 정보공유를 인식하고 있고, 노조는 기업전략차원인 경영영역으로 노조의 활동을 확대하는 것으로 그리고 산업민주주의의 확대 관점에서 노사간의 정보공유를 이해하고 있다. 경영자는 정보공유를 경영자의 통제권이 약화되고 사업기밀이 누설된다는 시각에서 즉 경영권의 침해시각에서 이해하는 입장과 노사간에 의사소통 수단으로서 협력을 유도하는 것으로 이해하는 입장이 있다.

5) Martin J. Mauro, Strikes as a Result of Imperfect Information, *ILRR*, vol. 35, No. 4, Jul, 1982, PP.522~538.

6) Jean-Michel Cousineau & Robert Lacroix, Imperfect Information & Strikes, *ILRR*, vol 39, No. 3, Apr, 1986. PP.377~388.

7) Sheena McConnell, Strikes, Wages, and Private Information, *the American Economic Review*, vol. 79 No. 4., Sep. 1989, PP.801~815.

8) 우리나라에서도 노사간 정보공유의 중요성을 인식하여 1988년 8월에 노사협의회법안에 노사간 정보공유에 대한 규정을 마련하고 있다.

가) 美國

미국에서는 NLRA(National Labor Relation Act)에서 정보공개는 '성실한(in good faith) 교섭'을 위한 법적의무라고 해석하는 것이 노사간의 정보공유에 대한 시각을 대변하고 있다.

성실한 교섭을 위해서는 노사간 커뮤니케이션이 필요하고 이를 위해서는 정보공유가 요구되며 따라서 정보공유는 당연한 것이라는 생각이 지배하고 있다. 미국은 유럽의 대륙법과 달리 구체적인 정보공개에 대한 법적조항을 마련하지는 않고 관습법의 전통에 따라 정당한 정보요구결정을 법원의 해석에 맡기고 있다.

1958년 美대법원에는 정보를 3개항으로 분류하여 정보공유에 대한 관점을 밝히고 있다.⁹⁾

① 공유의무대상이 되는 정보(mandatory issue) : 임금, 근로시간, 기타 근로조건 관련정보. 노조에서는 되도록이면 많은 정보가 공유의무 대상이 된다고 주장하는 경향이 있고 대법원에서는 근로자의 근로생활과 관련이 깊은것이면 공유의무대상이 되는 정보로 해석하고 있다.

② 임의 공유대상이 되는 정보(permissive issue) : 경영자가 공개해도 좋고 안해도 좋은, 즉 전적으로 경영자의 판단에 의해 공유가 되는 정보. 공유의무 대상이 되는 정보 이외의 정보는 경영권을 보호한다는 취지에서 이에 해당한다고 해석된다. 그러나 이 조항은 결과적으로 정보공유의 범위를 축소하는 결과를 가져왔다고 평가되고 있다. 장기 경영전략에 관한 정보가 이에 해당한다.

③ 공유대상이 될 수 없는 정보(illegal issue) : 노조가 정보공유를 주장할 수 없는 정보로서 직장이나 기업폐쇄에 관한 정보가 이에 해당한다. 미국에서 정보공유는 노조의 요구가 있어야 하고(공유요건) 노조의 요구대상이 되는 정보가 단체교섭에 적합하고(relevant) 필요한(necessary) 것인가 하는것을(공유기준) 노조에서 뒷받침해야 한다. 노조에서 적합성을 주장하는데 실패하는 사례가 많아 NLRA를 개정해야 된다는 주장이 대두되고 있다.

9) Janice R. Bellace & Howard F. Gospel, Disclosure of information to trade unions, *ILR*, vol.122, No.1, Jan-Feb. 1983, pp.57-74.

나) 英國

영국에서 노사간의 정보공유에 대해서는 1971년 노사관계법(Industrial Relations Act)에서 처음 규정하고 있다. 그러나 경영자가 정보공개 하지 않아도 되는 면제조항이 많아 어떤 정권이 들어서느냐에 따라 이에 대한 운영이 달라지고 있다. 보수당 정권이 들어서면 이 조항이 들어나는데 기본적인 취지는 정보공유의 문제는 국가차원의 법적 문제가 아니라 노사간의 협상에 관한 문제로 인식하고 있기 때문이다.

경영자가 정보공개의 의무를 이행하지 않을 때 노조는 중앙중재위원회(Central Arbitration Committee : CAC)에 비공개 청문회를 요구할 수 있고, 그래도 해결 안되면 공개청문회를 요구할 수 있고 그래도 해결 안되면 공개청문회를 다시 요구할 수 있도록 되어 있다.

일반적으로 직무평가, 평점, 급여 등에 대한 중재건수가 많고 이때 노조가 성공하는 비율이 높으나, 비노동원가, 공장입지 및 폐쇄등에 관한 중재건수는 그 수도 적고 노조가 실패하는 비율이 크다.

노조의 정보요구에 대한 적법성을 판단하는데 다음 3가지가 주요 기준이 되고 있다.

첫째, 요구하는 정보가 교섭목적에 적합한가 하는 것이다. 교섭목적에 적합하지 않은 정보는 요구할 수 없다.

둘째, 좋은 노사관계관행에 일치하는가 하는 것이다. 해당 정보공유가 양호한 노사관계관행을 유지시킨다는 합의내지 표준이 있어야 한다.

셋째, 중요한 장애가 되는 것인가 하는 것이다. 요구하는 정보가 없을 때 노조가 교섭을 할 수 없느냐 하는것이 중요한 기준이 되고 있다.

위와같은 기준에 대한 법원의 해석은 앞서 이야기 한대로 보수당 정권하에서는 그 폭이 좁아지고 노동당 정권하에서는 그 폭이 넓어 진다는 특징을 갖고 있다.

다) 스웨덴

스웨덴에서는 1946년에 노조단체와 사용자 단체가 합의하여 노사협의회(joint work council)에서 노조에 대한 자문, 공장수준에서의 정보공유를 설정하였다. 기본적으로 기업에 무해한 정보는 사용자가 공개한다는 것이었다.

그러나 1960년대와 1970년대를 거치면서 사용자측이 정보를 적시에 제공하지 않고 또 노조가 그러한 요구를 잘 하지 못했음을 인식하고 1975년과 1976년에 노조단체와 사용자 단체간에 새로운 합의를 끌어내고 있다.

노조의 정보권은 세가지 제한이 있는데 하나는 노사간에 갈등이 발생하고 있을 때 이에 영향을 미치는 정보는 노조가 요구할 수 없다는 것이고, 다른 하나는 해당조직에 필요한 정보만을 요구할 수 있다는 것이다. 다른 조직에 관한 정보는 요구할 수 없다. 또 다른 하나는 사용자는 노조에게 자료 보안을 요구할 수 있다는 것이다.

스웨덴에 있어 노사간의 정보공유는 다음과 같은 특성을 갖고 있다.

- 모든 고용원에게 공개하는 것을 원칙으로 하여 기밀(Confidentiality) 인정 사례 또한 많다.
- 주도권(initiative)은 경영측에 있으며 교섭 결렬시 경영측의 임의적 의사 결정이 가능하다
- 공개의무는 폭넓고 포괄적이다.
- 경영측의 특별사유(special reason)가 많이 인정받지만 이것도 남용하면 쉽게 제재. 즉, 양측 모두에 제재가 강한 편이다.
- 판례는 노조에 호의적이나 현실적으로 노조의 통제 능력이 빈약하다
- Plant 수준에서의 공개이다
- 협약의 해석은 노조가 주도한다

라) 벨기에

벨기에에서 노사간의 정보공유에 대한 필요성은 이차대전 중에 인식되어 1948년에 입법화되었고 왕실명령(Royal Order)에 의해 1950년 11月 27日에 시행되었다. 이때는 주로 재무와 경제에 대해 한정적인 정보공유가 이뤄어졌다.

단체협약법(Collective Labor Agreement No. 9)과 1974년 왕실명령(the Royal Order of 27 Nov. 1973)에 의해 근로자에게 기업전체 상황 및 노사협의회, 노조 활동의 모든 측면에 관한 정보공유가 규정되어 정보공유의 양과 성격에 있어 확대를 가져왔다.

벨기에에서는 정보를 사회적 문제와 경제 및 재정적 문제로 구분하여 이에 관한 정보를 공유하도록 규정하고 있다. 사회적 문제에 관한 정보는 고용현황, 작업장 수준에서의 직업훈련, 인사정책 등에 관한 사항이고, 매년, 분기별, 수시로 정보가 공개되고 있다.¹⁰⁾

10) Chr, Breviere, Communication Information to workers in Belgian Undertakings, *International Labour Review*, vol. 22, No. 2, Mar - Apr. 1983, pp.197-210

경제 및 재정에 관한 사항은 반드시 문서형태(written form)로 기업의 모든 활동에 대한 정보를 근로자에게 제공하도록 되어 있다. 경제 및 재정에 관한 기본정보(basic information), 년간 정보(annual information), 분기정보(periodic information), 수시정보(information provided from time to time)로 구분하여 공개되고 있다.

기본 정보에는 기업의 경쟁상태, 생산성, 재무상태, 예산과 원가, 주원조(정부원조), 충원비, 연구비, 미래계획 등이다. 이를 통해 재무, 경제의 모든 측면을 이해하고 평가하도록 돋고 있다.

년간 정보에는 기본정보사항의 변동을 보고하고, 주로 회계년도에 따라 재무상태와 경영상태를 보고한다.

분기정보는 분기마다 정보가 제공되는데 기업운영에 대한 노사협의회의 감시기능을 수행할 수 있도록 하고 있다.

수시정보는 경영활동에 새로운 환경이 발생했을 때 수시 보고 공유되는 정보이다.

이러한 1973의 조치로 벨기에에서는 노사간에 상호협력 유지가 가능했고 대외성장을 이룩할 수 있었다. 또한 대내 불합리한 관리를 개선시킬 수 있었으며 해직과 실직을 감소시킬 수 있었다.

(3) 意味共有와 情報共有의 關係

조직이 어느 정도 공통된 의미체계를 갖추기 위해선 구성원들 각자가 事象에 대해 부여한 주관적 의미(subjective meaning)가 서로 교환되고 상호작용을 통해 어느정도 보편성을 지니는 간주관적 의미가(intersubjective meaning) 형성되어야 한다. 다시 말해 의미공유가 이루어지기 위해선 정보공유하는 커뮤니케이션을 요구한다. 조직에는 어떠한 형태의 의미체계가 존재하는데 이 의미체계는 언제나 상호작용 내에서 나타난다. 의미체계는 외부세계에 관한 구조를 어떻게 구축하느냐 하는 것을 문제로 삼지 않고 외부세계의 事象에 대응하는 의미를 어떻게 조직활동을 통해 형성하느냐를 이해하는 것을 문제로 삼는다.¹¹⁾

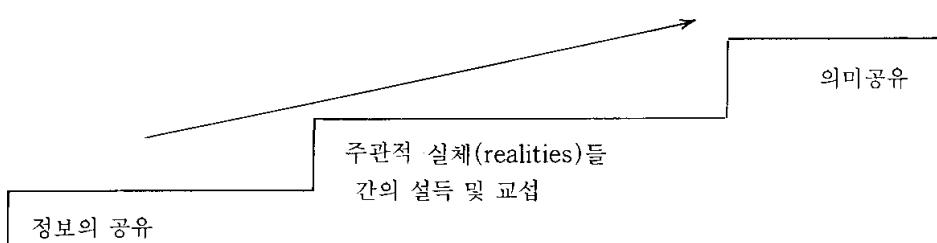
11) H. Mehan & Wood, *The Reality of Ethnomethodology*, New York: John Wiley, 1975, P.184를 참조함.

이러한 의미체계는 정보공유를 통한 커뮤니케이션에 의해 형성된다. 노사간에는 서로 다른 가치와 목적을 지닐 수 있다. 그러나 공유된 부분이 없이 현저히 그 가치와 목적이 노사간에 다를 때에는 동일한 조직에 발생하는 事象에 대해 같은 의미로 해석할 수가 없게 된다. 즉 의미의 공유가 형성되지 않는다. 따라서 노사는 커뮤니케이션을 통해 노사 당사자의 가치와 목적의 많은 부분이 공유될 수 있도록 하는 노력이 필요하다. 조직의 역사, 전통, 목적 및 가치에 대해 노사간에 어느정도 공유된 해석을 할 때 조직 내에서 이루어지는 행동에 대해 의미를 공유하게 되고 이러한 의미체계에 맞추어 양 당사자는 그 행동을 조정할 수 있게 된다.

노사 당사자가 상호간에 의미 공유 영역을 넓히기 위해서 먼저 정보공유를 통해 상황에 대한 지식의 분석이 이루어져야 한다. 상황에 대한 정확한 정보공유를 바탕으로 동일한 상황분석이 이루어진 후 이를 노사 양당사자가 어떻게 이해하고 있는지를 파악해야 된다. 즉 같은 事象에 대해 노사 양 당사자가 의미부여하는 의미체계를 파악하고 그러한 의미체계가 상당부분 같아질 수 있도록 하는 설득과 교섭의 노력이 요청된다.¹²⁾

<그림 1>

의미공유 구축단계



2) 公正報償과 意味共有 理論

(1) 公正報償 理論

임금의 공정성이론에서 아담스는 사람들이 임금의 불공정성을 느낄 때는 다음과 같은 경우라고 정의하고 있다.

12) Linda Smircich, 앞의 논문 참조

不公正은 사람이 自身의 投入變因(input)에 產生變因(outcomes : 成果)의 비율과 他人들의 投入變因에 대한 產生變因의 비율이 균등하지 않다고 지각하게 될 때에는 언제나 不公正이 존재하게 된다. 이같은 불공정은 구체적으로 다음과 같은 각 경우에 발생한다. (a) 그 自身과 他人간에 직접적인 교환관계가 있는 경우 (b) 두 사람이 다 어면 제3자와 교환관계가 있고 그 중에서 누군가가 自身과 그 제3자와를 비교하는 경우¹³⁾

職務狀況에 있어서의 成果(outcomes)에는 임금, 부가적 급여(fringe benefits), 사회적 지위, 직무의 내적 흥미(the intrinsic interest of the job)등이 있다. 그리고 投入變因에는 열심히 일한 노력, 교육수준, 그 직무수행을 위한 일반적 자격(general qualification for the job)등이 있다. 여기에서 명심해야 할 것은 어떤 특정한 투입-산출(성과)균형의 공정성을 결정(규정)하는 것(what determines the equity of a particular input-outcome balance)은 무엇을 주고 무엇을 받는냐에 대한 그 사람 자신의 知覺이라는 것이다. 그런데 그같은 知覺은 그에 대한 제3자의 객관적인 지각이나 事實과 일치할 수도 있고 일치하지 않을 수도 있는 것이다.

이와같이 보상의 공정성이 객관적인 기준보다는 구성원의 지각에 의해 결정된다고 갈파한 점은 아담스의 공적이라고 할 수 있다.

(2) 公正報償과 意味共有의 關係

앞서 언급하였듯이 아담스는 보상에 대한 공정성은 타인과의 비교에서 얻어지는 지각에 의해 결정된다는 이론을 펴고 있다. 그러나 뚜렷한 객관적 성과측정기준이 없는 경우 연공에 의해 시간급 임금체계를 갖고 있는 우리나라 기업에서 근로자들의 보상에 대한 공정성 지각은 타인과의 비교에 의해서 된다기 보다는 노사관계에 대한 시각 즉 갈등적 관계로 보는가 협조적 관계로 보는가에 의해 크게 좌우된다고 본다. 사용자가 근로자에 대해 협력적 관계를 유지하고 있다고 인식하는 근로자는 임금에 대해서도 공정성을 크게 인식하고 있는 반면 노사간의 관계가 대립적 관계라고 인식하는 근로자는 보상에 대해서도 공정성을 느끼지 못하고 있다. 이러한 점은 타기업과 비슷하거나 많

13) J.S. Adams, "Injustice in social exchange." In L. Berkowitz, *Advances in Experimental Social Psychology*, vol. 2, New York: Academic, 1965, P.280. 김남현, 임금과 조직효과, 경문사, 1987, P.130에서 재인용.

은 보상을 해주고 있는 기업에서도 노사관계에 어려움을 겪거나, 상대적으로 보상이 타기업에 대해 비슷하거나 약간 저조한 편이라고 지각하면서도 원만한 노사관계를 이끌어가고 있는 기업에서 잘 나타나고 있다.

따라서 근로자의 보상에 의한 공정성 지각은 기본적으로 그 금액의 과다를 떠나서 임금이 협조적 노사관계 혹은 대립적 노사관계 중 어떤 입장에서 주어지느냐에 대한 의미공유에 의해 좌우된다고 할 수 있다. 이것은 다시말해 임금의 성격에 대한 의미공유에 의해 임금의 공정성 지각이 결정된다고 하는 것이다.

3) 共同體意識과 意味共有 및 公正報償

(1) 共同體 理論

가. 企業共同體

산업화가 진행되면서 농업사회에서의 공동사회적 성격이 퇴색되고 각자의 이익을 추구하기 위해 관료적이고 기계적인 관리시스템을 갖는 것으로서 이익사회의 성격이 강화되어온 것이 사실이다. 이런 관점에서 노사관계도 노와 사가 서로의 이익을 추구하는 대립적인 관계로서 이해되었다. 그래서 노사간에는 개인주의, 경쟁, 상호간의 이용과 수탈, 엄격한 분리 등이 당연시 되었다.

그러나 기업경영의 환경이 급변하고 기업의 생존이 불확실한 상황하에서는 이익사회의 한 하위시스템으로 기업을 이해하고 노사간에 대립과 반목을 일삼아서는 기업의 생존이 위태롭게 됨은 명약 관화한 사실이 되고 있다. 기업의 생존을 떠나서 노사가 생존할 수 있다는 것은 성립되기 어려운 사실이다. 노사는 기업이란 공동체에 생존의 터를 잡고 있는 것이기 때문이다. 그러므로 노사관계도 기업이 이익사회의 한 하위시스템으로서의 성격뿐만 아니라 공동체적 성격을 회복하여 노사간의 모순과 상이성을 수용하고 대립과 이질성을 극복할 것이 요구되고 있다. 기업의 공동사회로의 회귀가 노사간에 요청되고 있는 것이다.

나. 共同體의 特性

공동체란 무엇인가라는 공동체의 특성을 밝히고자 하는 노력들이 사회학자들에 의해 수행되어 오고 있지만 아직 일치된 공동체에 관한 정의는 존재하지 않고 있는 실정이다.

그러나 그러한 다양한 정의들 사이에 공통되는 부분을 살펴보면 이용가능한 본질적인 공동체 특성을 발견할 수 있다고 본다. 힐러리가 공동체에 관한 정의들을 분류한 것

을 살펴보면¹⁴⁾ 공동체는 구성원들 사이에 목표나 규범·수단의 공동 소유, 공동의 삶, 자족성, 동류의식이 높은 특성을 갖는다는 것을 알 수 있다.

기업의 인적요소를 구성하는 노사는 기업의 성장과 발전을 위해서 노사간에 목표나 규범·수단을 공동소유 하여야 하고(법적인 의미에서가 아니라 실질적인 운용측면에서), 공동의 삶을 영위하고 있으며, 기업활동을 통해서만 생존에 필요한 자원을 획득할 뿐이며 동류의식이 높아야 한다는 점에서 공동체적 특성을 지녀야 하는 것임을 알 수 있다.

노사는 단순히 기업이라는 울타리 안에서 공간적 공유만을 갖는 관계가 아니라 목표나 규범을 공유하고 동류의식을 느끼는 심성적 공동체 이어야만 협력적인 노사관계를 형성할 수 있고 생산을 효율적으로 수행하여 자족성을 높일 수 있다는 것을 알 수 있다.

(2) 共同體意識과 意味共有 및 公正報償과의 關係

공동체 특성에서 살펴보았듯이 공동체는 목표나 규범의 공유를 가장 큰 특징으로 한다. 목표나 규범의 공유 즉 의미공유를 통해 구성원들은 우리는 하나라는 공동체의식을 형성하게 되는 것이다.

또한 공동체는 그 존속을 위해 보상에 있어 구성원들이 공유하고 있는 결정기준에 의거 보상이 이루어지는 공정보상을 필요로 한다. 어떤 공동체건 보상에 있어 불공정성이 구성원들 사이에 지각되면 목표나 규범이 그 의미를 잃게 되고 심성공동체는 붕괴된다. 보상은 불만족을 결정하는 중요한 변수¹⁵⁾이고 따라서 심성공동체에 결정적인 영향을 미친다고 할 수 있다.

구성원들이 지각하는 공정보상이 무엇인가를 밝히는 것이 중요하며 이를 위해 구성원들간에 어떤 목표나 가치가 어느정도 공유되고 있는지를 분석하는 것이 요청된다고 할 수 있다.

14) 慎鑄廈, 공동체 이론, 文學과 知性社, 1985. P.63

15) Herzberg, *Work and the Nature of Man*, Cleveland, Ohio, World Publishing Co., 1966.

III. 實證的 研究의 設計

1. 研究模型의 設定

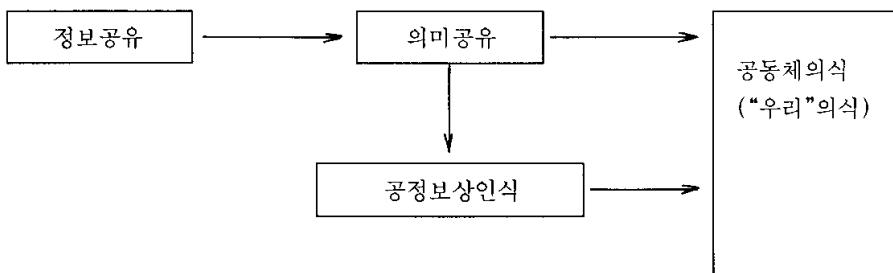
1) 研究模型(I)

연구모형은 크게 사용자 중심의 관점에서 전개한 연구모형(I)과 사용자뿐만 아니라 노조도 포함하는 관점에서 전개한 연구모형(II)로 나뉘어 진다. 이와같이 연구모형을 둘로 나누게 된것은 연구를 진행하여 가면서 노사간의 커뮤니케이션 활동(정보공유 활동)이 의미공유에 영향을 미친다는 토의결과를 반영하였기 때문이다.

연구모형(I)에서는 이제까지의 이론적 연구결과 및 면접을 바탕으로 다음과 같이 모형을 설정하였다.

〈그림 2〉

연구모형(I)



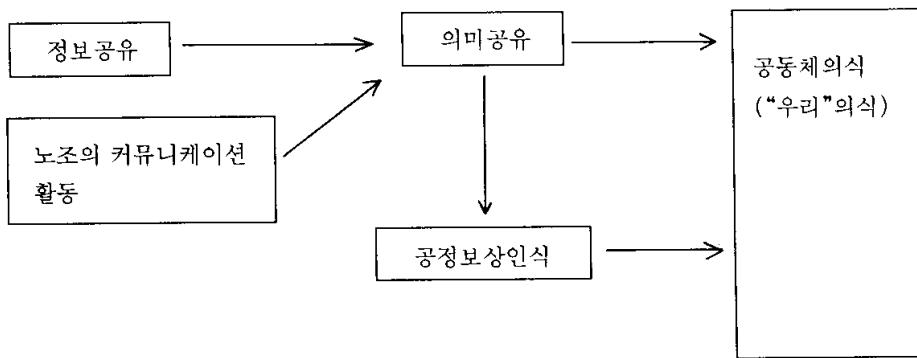
즉 사용자 및 노조에 대한 공동체의식("우리"의식)을 결정하는 것은 의미공유(사용자가 노조 및 종업원의 발전에 협조적인가 아닌가 하는 해석) 및 공정보상 인식이고, 공정보상인식은 의미공유에 의해 결정되고, 의미공유는 정보공유에 의해 결정된다고 하는 모형이다.

2) 研究模型(Ⅱ)

연구모형(Ⅱ)에서는 사용자의 정보공유노력뿐만 아니라 노조의 커뮤니케이 활동이 구성원의 의미공유에 크게 영향을 미친다는 연구토의결과를 모형에 반영하였다. 그리고 의미공유에 있어서도 협력적 노사관계시각 분만 아니라 좌파적 노동운동의 주장에 따라 가치원천 및 임금지급기준, 부정적노사관계시각, 노동운동의 목표를 반영하는 항목들을 추가 하였다. 이론적 연구결과, 토의결과, 면접을 바탕으로 연구모형(Ⅱ)를 다음과 같이 설정하였다.

<그림 3>

연구모형(Ⅱ)



연구모형(Ⅱ)가 연구모형(Ⅰ)과 다른 점은 의미공유는 정보공유뿐만 아니라 노조의 커뮤니케이션 활동에 의해 결정된다고 하는 관계가 추가된 점이다.

2. 變數의 測定

1) 研究模型(Ⅰ)에 사용된 변수의 측정

설문조사에서 연구모형(Ⅰ)에 사용된 변수 및 변수를 측정하기 위한 항목, 척도는 다음과 같다.

〈표 3〉

연구모형(I)의 변수 및 측정 척도

변 수	하위변수	측정항목의 수	척 도
공동체의식	사용자에 대한 “우리”의식	7개 항목	5점척도 ¹⁾
	노조에 대한 “우리”의식	7개 항목	5점척도
의미공유	협조적 노사관계 인식	4개 항목	5점척도
공정보상인식	노력에 대한 보상, 성과배분, 보상 결정기준	3개 항목	5점척도
정보공유	경영정보공유	4개 항목	5점척도
	직무정보공유	4개 항목	5점척도
	인사정보공유	3개 항목	5점척도
	생활정보공유	1개 항목	5점척도

1) 리커트식 5점척도 사용

2) 研究模型 II에 사용된 변수의 측정

설문조사에서 사용된 연구모형(II)에 사용된 변수 및 변수를 측정하기 위한 항목, 척도는 다음과 같다.

〈표 4〉

연구모형(II)의 변수 및 측정 척도

변 수	하위변수	측정항목의 수	척 도
공동체의식	사용자에 대한 “우리”의식	7개 항목	5점척도 ¹⁾
	노조에 대한 “우리”의식	7개 항목	5점척도
의미공유	협력적 노사지각	5개 항목	5점척도
	갈등적 노사시각	3개 항목	5점척도
	가치원천·임금지급기준	5개 항목	5점척도
	노동운동의 목표	1개 항목	5점척도

(계 속)

공정보상인식	노력에 대한 보상, 성과배분, 타사 비교, 보상결정기준	4개 항목	5점척도
정보공유	경영정보공유	4개 항목	5점척도
	직무정보공유	4개 항목	5점척도
	인사정보공유	3개 항목	5점척도
	생활정보공유	1개 항목	5점척도
노조커뮤니케이션 활동	긍정적 커뮤니케이션	9개 항목	5점척도
	부정적 커뮤니케이션	2개 항목	5점척도

1) 리카르트식 5점척도 사용

IV. 實證的 研究(I)

1. 客觀的 資料分析

조사대상기업에서 살펴본 모형(I)에서 설정한 변수들의 특성은 다음과 같다. 연구모형(I)에서 조사대상이 된 기업은 광립, 라니, 라전, 신장의 4개회사이다.

<표 5>

조사기업의 객관적 자료분석에 의한 특성

	공동체형성	의미공유	공정보상	정보공유
광립	경조사참석	기업은 삶의 장	4대기업 평균수준	불평불만조 운영
라니	사우회통한 서클 활동지원	우리는 가족	특별상여금제도	게시판, 사우회활동
라전	한송회 운영 (퇴직자 포함)	인연	임금 타기업수준, 생 산장려금	개인면담 R.C meeting
신장	뷔페식 식사, 노사 함께 쓰는 목욕탕	인간존중	성과에 따른 배치	월례교양, 게시판

의미공유에 대한 각 기업의 특징은 사보에 자주 등장하는 주제를 찾았다. 사보가 없는 경우에는 회사를 소개하는 여러가지 유인물(언론 및 정기간행물에 보도된 회사 소개물)에서 강조된 주제를 찾았다.

2. 主觀的 資料 分析

1) 면접

4개 업체에 대해 사용자, 중간관리자, 노조관계자를 만나 면접을 실시하였다. 광립, 라니, 라전에서는 최고경영자에 대한 면접조사가 4~6시간에 걸쳐 이루어졌다.

면접결과를 간단히 요약하면 다음과 같다.

〈표 6〉

면접에 의한 조사기업의 특성파악

	공동체형성	의미공유	공정보상	정보공유
광립	<ul style="list-style-type: none"> 상급자 솔선 자율관리 	모두가 주인	대기업보다도 높은 임금수준	비공식적인 회식이 많다
라니	엄한 가부장의 이미지를 준다.	가족	미리 줄것을 알아서 준다	계시판을 통해 모든 사실이 알려진다
라전	<ul style="list-style-type: none"> 사원경 가족 구성원이 많다 영감=최고경영자 	손재주가 있는 장인	다각화를 해야임금이 높아질 수 있다	속이는 것 없다
신장	<ul style="list-style-type: none"> 개방적이다 (심성공동체) 	사용자가 노조육성에 적극적이다	너무 엄격하다	일반버스를 운전하는 기사는 더 많이 알고 싶어한다

2) 설문조사

(1) 변수에 대한 요인 분석

이론적인 변수설정과 자료의 구조가 일치하는지를 알아보기위해 모형에서 사용된

변수들을 측정하는 항목에 대해 요인분석(factor analysis)을 하였다. 그 결과 요인으로 묶어지지 않는 항목들은 분석에서 제외시켰다. 요인분석 후 묶어진 변수들과 측정 항목의 요인적재값은 다음과 같다.

〈표 7〉

측정항목의 요인적재값

변 수	하위변수(요인)	항 목	요인적재값
공동체의식	사용자에대한 “우리”의식 (MM)	M1	.742
		M2	.753
		M3	.725
		M4	.706
		M7	.686
	노조에 대한 “우리”의식 (UU)	U1	.621
		U2	.718
		U6	.716
의미공유	협조적 노사관계인식 (SEM1)	VA1	.873
		VA2	.890
		V6	.552
		V7	.753
	기업소유관 (SEM2)	VA9	-.702
		VA10	.758
		VA11	.636
공정보상인식	공정보상인식 (CC)	CO1	.810
		CO2	.845
		CO3	.824
정보공유	경영정보 공유 (SS1)	S1	.709
		S2	.735
	직무, 인사, 생활정보 공유 (SS2)	S6	.621
		S8	.683
		S9	.646
		S10	.677
		S5	.674
		S7	.657
		S11	.570
		S12	.611

정보공유인식에서 이론적으로 구분한 4개요인(경영정보, 직무정보, 인사정보, 생활정보)이 자료분석에서는 2개요인(경영정보, 기타정보)으로 나타났다. 이러한 자료구조도 경영정보와 그밖의 정보에 관한 공유로 이론화되어 시도된 예가 있으므로 타당성을 인정하여 받아들이기로 하였다.

그밖의 변수에 대한 요인분석은 이론적인 구분과 일치한다.

(2) 변수간의 상관관계

가. 각 변수들의 측정 항목간의 상관관계

각 변수들을 측정하는 항목간의 상관관계는 다음과 같다.

① 사용자에 대한 “우리”인식 측정 항목간의 상관관계

사용자에 대한 “우리”인식을 측정하는 항목간의 상관관계는 다음과 같다.

〈표 8〉 사용자에 대한 “우리”인식 측정 항목간의 상관관계

Correlations:	M1	M2	M3	M4	M7
M1	1.0000				
M2	.6302**	1.0000			
M3	.5765**	.5672**	1.0000		
M4	.4724**	.5219**	.6694**	1.0000	
M7	.4742**	.5140**	.6283**	.6235**	1.0000
N of cases : 478		1-tailed signif : * - .01 ** - .001			

“.” is printed if a coefficient cannot be computed

모든 항목간에 유의미한(유의수준 $P<0.01$) 상관관계가 있음을 볼 수 있다.

② 노조에 대한 “우리”인식 측정 항목간의 상관관계

노조에 대한 “우리”인식을 측정하는 항목간의 상관관계는 다음과 같다.

〈표 9〉 노조에 대한 “우리”의식 측정 항목간의 상관관계

Correlations:	U1	U2	U6
U1	1.0000		
U2	.6742**	1.0000	
U6	.4233**	.5214**	1.0000
N of cases : 443	1-tailed signif : *-.1 **-.001		

“.” is printed if a coefficient cannot be computed

세 항목간에 유의미한(유의수준 $P < .001$) 상관관계가 있음을 알 수 있다.

③ 의미공유 측정항목간의 상호관계

의미공유 측정항목은 협력적 노사관계시각을 측정하는 항목(VA1, VA2, V6, V7)과 기업소유관을 측정하는 항목(VA9, VA10, VA11)으로 구성된다. 이들 항목간의 상관관계는 다음과 같다.

〈표 10〉 의미공유 측정항목간의 상관관계

Correlations:	VA1	VA2	V6	V7	VA9	VA10	VA11
VA1	1.0000						
VA2	.8263**	1.0000					
V6	.2935**	.3130**	1.0000				
V7	.4973**	.5282**	.3336**	1.0000			
VA9	-.0513	-.0363	.0573		.0151	1.0000	
VA10	.1589**	.1998**	.0420		.2185**	-.3136**	1.0000
VA11	-.0282	-.0251	-.0006		.0174	-.1513**	.2624**
N of cases : 485	1-tailed Signif : *-.01 **-.001						

“.” is printed if a coefficient cannot be computed

협력적 노사관계시각을 측정하는 항목들간에 유의미한 상관관계가 있음을 알 수 있다(유의수준 $P<0.001$). 특히 VA1과 VA2의 상관관계는 매우 높아(.8263**) 같은 질문이라고 간주해도 무방하다.

또한 기업소유관을 측정하는 항목들간에도 유의미한 상관관계가 있음을 알 수 있으나 그 값이 상대적으로 약하다.

협력적 노사관계시각을 측정하는 항목과 기업소유관을 측정하는 항목간에 별상관이 없음을 알 수 있다(□ 친 영역).

④ 공정보상 인식측정항목간의 상관관계

공정보상인식을 측정하는 항목간의 상관관계는 다음과 같다.

〈표 11〉

공정보상인식 측정항목간의 상관관계

Correlations:	C01	C02	C04
CO1	1.0000		
CO2	.5855**	1.0000	
CO4	.6042**	.5607**	1.0000
N of cases : 478		1-tailed signif : *--0.1 **--.001	

“·” is printed if a coefficient cannot be computed

3개 항목간에 높은 상관관계가 있음을 알 수 있다(유의수준 $P<0.01$).

⑤ 정보공유인식을 측정하는 항목간의 상관관계

정보공유인식을 측정하는 항목은 크게 경영정보공유인식을 측정하는 항목(S1, S2)과 기타정보공유인식(직무, 인사, 생활정보공유 인식 : S5~S12)을 측정하는 항목으로 나뉘어 진다.

이들 측정하는 항목간의 상관관계는 다음과 같다.

〈표 12〉

정보공유 인식을 측정하는 항목들간의 상관관계

Correlations:	S1	S2	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12
S1	1.0000									
S2	.5491**	1.0000								
S5	.2737**	.3756**	1.0000							
S6	.3459**	.3582**	.4115**	1.0000						
S7	.1830**	.2957**	.4630**	.4239**	1.0000					
S8	.3716**	.3996**	.3948**	.4186**	.4151**	1.0000				
S9	.4177**	.3995**	.4204**	.4502**	.3464**	.5748**	1.0000			
S10	.4541**	.4572**	.3927**	.4108**	.3403**	.5201**	.6767**	1.0000		
S11	.3488**	.4166**	.3459**	.3851**	.4411**	.4499**	.4586**	.5155**	1.0000	
S12	.3221**	.2902**	.4251**	.3606**	.3969**	.3461**	.3236**	.4237**	.4389**	1.0000
N of cases : 466										
" . " is printed if a coefficient cannot be computed										
1-tailed Signif : *-.01 **-.001										

“ . ” is printed if a coefficient cannot be computed

경영정보공유인식을 측정하는 항목들간의 상관관계는 모두가 유의미한 상관관계를 갖고 있음을 볼 수 있다(유의수준 $P<0.001$).

경영정보공유인식을 측정하는 항목들과 기타 정보공유인식을 측정하는 항목들간에도 유의미한 상관관계가 존재하고 있다.

나. 변수들간의 상관관계

연구모형에서 이론적으로 설정한 이론변수들의 상관관계는 다음과 같다. 사용자에 대한 “우리”인식을 나타내는 변수를 MM, 노조에 대한 “우리”인식을 나타내는 변수를 UU, 협력적 노사관계 시각을 나타내는 의미공유 변수를 SEM1, 공정보상인식을 나타내는 변수를 CC, 경영정보공유인식을 나타내는 변수를 SS1, 기타정보공유인식을 나타내는 변수를 SS2로 표기하였다.

〈표 13〉

이론변수들간의 상관관계

Correlations:	MM	UU	SEN1	CC	SS1	SS2
MM	1.0000					
UU	.5819**	1.0000				
SEM1	.6359**	.4332**	1.0000			
CC	.4758**	.3791**	.4811**	1.0000		
SS1	.4326**	.3306**	.4416**	.4757**	1.0000	
SS2	.4512**	.3224**	.4274**	.5986**	.5503**	1.0000
N of cases : 412						
1-tailed Signif : *-.01 **-.001						

“ . ” is printed if a coefficient cannot be computed

이들 모든 이론적인 변수들간에 유의미한 상관관계가 존재하고 있음을 볼 수 있다.

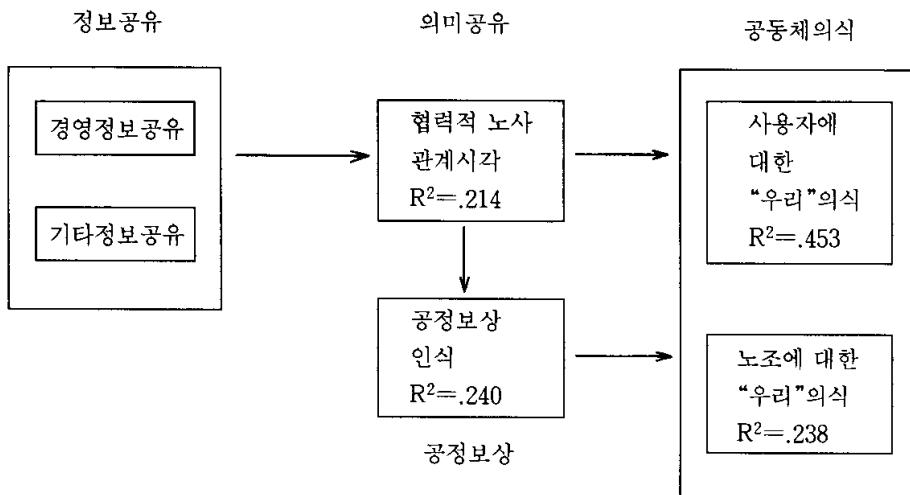
(3) 경로분석

앞서 분석한 상관관계와 이론적 모형에 입각하여 경로분석을 하였다. 경로분석을 통해 변수들간의 인과관계의 강도를 측정하였다.

경로분석에 있어 회귀분석을 사용하였다.

〈그림 4〉

경로분석



사용자에 대한 “우리”의식에 영향을 미치는 변수로서 협력적 노사관계 시각과 공정보상인식이 사용자에 대한 “우리”의식 변수의 변량중 45%를 설명한다는 것을 알 수 있다. 이는 사용자에 대한 “우리”의식을 제고시키는데 협력적 노사관계시각과 공정보상인식이 매우 큰 역할을 한다는 것을 의미한다.

노조에 대한 “우리”의식 변수의 변량 중 24%를 협력적 노사관계시각과 공정보상인식이 설명하고 있다. 구성원들의 노조에 대한 “우리”의식을 제고시키는데도 협력적 노사관계시각과 공정보상 인식이 중요한 역할을 하고 있다고 보여진다.

협력적 노사관계시각이 노조에 대한 “우리”의식을 강화한다는 점은 노조지도자들도 유념할 부분이 되겠다.

공정보상인식은 협력적노사관계시각이라는 변수하나에 의해 그 변량의 24%가 설명

되고 있다. 협력적 노사관계시각이 제고될 수록 공정보상에 대한 인식이 높아진다는 것을 알 수 있다.

협력적 노사관계시각은 경영정보공유 및 기타 정보공유에 의해 그 변량의 21%가 설명되고 있다. 정보공유의 증대가 협력적 노사관계시각을 제고시킨다고 할 수 있다.

이들 모형에 사용된 변수들의 회귀계수 및 R^2 값을 표로 나타내면 다음과 같다.

〈표 14〉 회귀계수 및 R^2 값

종속변수	독립변수	회귀계수		Sig T	R^2	F	Signif F
		B	β				
MM	CC	.203	.228	.00	.453	194.1	0.0
	SEM1	.516	.532	.00			
UU	CC	.200	.221	.00	.238	67.8	0.0
	SEM1	.330	.339	.00			
SEM1	SS2	.291	.247	.00	.214	62.9	0.0
	SS1	.253	.274	.00			
CC	SEM1	.520	.490	.00	.240	152.0	0.0

주) β : 표준화된 회귀계수

Sig T : 독립변수의 유의성을 나타내는 것으로 0.05이하여야 한다.

F : 회귀식의 설명력(공분산)의 크기를 나타냄

Sig F : F값의 유의도를 나타냄

회귀계수를 살펴보면 협력적 노사관계 시각이 상대적으로 공정보상보다 공동체의식을 더 많이 설명한다는 것을 알 수 있고, 이러한 협력적 노사관계 시각에 대해 경영정보공유가 다른 정보의 공유보다 상대적으로 약간 더 설명력이 큼을 알 수 있다.

V. 實證的研究(Ⅱ)

1. 客觀的 資料分析

연구모형(Ⅱ)에서는 앞서 설정한 연구모형(Ⅰ)에 노조의 커뮤니케이션 활동을 추가하여 연구를 수행하였다.

연구모형(Ⅱ)에서 조사대상이 된 기업은 4개인데 특별한 이유가 있어 이들기업이 연구모형(Ⅱ)의 조사대상이 된 것은 아니고 연구진행상 늦게 조사가 실시된 기업일 뿐이다.

이들 기업의 연구모형 변수에 대한 객관적 자료분석을 통해 본 특성은 다음과 같다.

〈표 15〉 조사기업의 객관적 자료분석에 의한 특성

	공동체형성	의미공유	공정보상	정보공유
삼성전관	교육훈련의 강화	기술개발 원가절감	업계최고의 임금	노사협의회 활성
동양피스톤	경영성과의 배분	성과의 향상	생산성 향상분 배분	노사협의회 활성
남 양	고부가가치제품 개발	기독교적 가치관 (사훈)	업계최고의 임금 기술직계 확립	경전회
유 한	기업 이미지 수 용(기업문화 수 용)	사회적 책임 수행	특별상여금	노사협의회 활성 분임조 활동

2. 主觀的 資料分析

1) 면접

4개 업체에 대해 사용자, 중간관리자, 노조관계자를 만나 면접을 실시하였다. 면접한 결과를 요약하면 다음과 같다.

〈표 16〉 면접에 의한 조사대상 기업의 특성파악

	공동체형성	의미공유	공정보상	정보공유
삼성전관	<ul style="list-style-type: none"> · 교육이 중요하다 · 성관회 활동이 활발하다 	<ul style="list-style-type: none"> · 기술개발이 기업사활을 좌우한다 · 생의 목표를 달성할 수 있다. 	<ul style="list-style-type: none"> · 최고의 봉급을 받는다 · 생산직도 관리 직위에 오른다 	<ul style="list-style-type: none"> · 노사협의회가 言路가 되고 있다 · 社報
동양	<ul style="list-style-type: none"> · 공단내의 최고의 식당, 통근버스 · 호텔같은 기숙사 	<ul style="list-style-type: none"> · 직장을 가정과 같게 	<ul style="list-style-type: none"> · 번만큼 돌려 준다 	<ul style="list-style-type: none"> · 경영성과에 대한 설명회를 오래 갖는다 · 노사협의회 참관인 제도
남 양	<ul style="list-style-type: none"> · 신앙적 소명에 따른 기업활동 	<ul style="list-style-type: none"> · 기술직은 관리직과 동일 · 동종업계 최초의 기업공개 	<ul style="list-style-type: none"> · 동종업계 최고의 임금을 준다 	<ul style="list-style-type: none"> · 일찌기 경영성과를 공개했다
유 한	<ul style="list-style-type: none"> · 사원자녀 장학금 등 복지 후생에 최선 	<ul style="list-style-type: none"> · 치열한 경쟁이 있다 	<ul style="list-style-type: none"> · 영업직 우대할 수 밖에 없다 	<ul style="list-style-type: none"> · 사장이 사원들과 이야기 하길 좋아한다

2) 설문조사

(2) 변수에 대한 요인 분석

이론적인 변수설정과 자료의 구조가 일치하는지를 알아보기 위해 모형에서 사용된 변수들을 측정하는 항목에 대해 요인분석(factor analysis)을 하였다. 그 결과 요인으로 묶어지지 않는 항목들은 분석에서 제외시켰다. 요인 분석후 묶어진 변수들과 측정 항목의 요인 적재값은 다음과 같다.

<표 17>

연구모형(I)의 변수 및 측정 척도

변 수	하위변수(요인)	항 목	요인 적재값
공동체 의식	사용자에 대한 “우리”의식 (MM)	M3	.657
		M4	.720
		M5	.548
		M7	.689
	노조에 대해 “우리”의식 (UU)	U1	.678
		U2	.706
		U3	.803
		U4	.723
		U7	.739
의미공유	가치원천 및 임금지급 기준 (MMS1) (좌파)	MS1	.643
		MS3	.739
		MS5	.530
	(MMS2) (우파)	MS4	.658
		MS6	.762
	협력적 노사관계 시각 (MMS3)	MS7	.776
		MS8	.759
		MS10	.639
		MS11	.755
		MS12	.733
	갈등적 노사관계 시각 (MMS4)	MS13	.702
		MS14	.799
		MS15	.711
	노동운동의 목표	MS17	.807
공정보상인식	공정보상인식	CO1	.823
		CO2	.834
		CO3	.830
		CO4	.874
정보공유	경영정보공유	S1	.644
		S2	.713
		S3	.701

(계 속)

변 수	하위변수(요인)	항 목	요인 적재값
		S4 S6	.711 .650
	인사정보공유	S11	.614
노조의 커뮤니케이션활동	공정적 커뮤니케이션	UA2	.642
		UA3	.697
		UA4	.704
		UA5	.692
		US7	.578
		UA9	.734
		UA10	.738
		UA11	.614
		부정적 커뮤니케이션	UA6 UA8

정보공유 인식에서 이론적으로 구분한 4개요인(경영정보, 직무정보, 인사정보, 생활정보)이 자료분석에서는 2개요인으로 압축되었는데 경영정보공유와 인사정보공유가 그것이다. 경영정보공유의 연구대상 변수로서의 중요성을 감안하여 이러한 2개 요인구조를 채택하였다.

그 밖의 변수에 있어서도 이론적인 분석의 틀과 자료구조가 일치하는 것으로 판단된다.

(2) 변수간의 상관관계

먼저 변수를 측정하는 항목들간의 상관관계를 살펴본 다음 이론적인 변수들간의 상관관계를 살펴보았다.

가. 각 변수들의 측정항목간의 상관관계

모형에 따라 각 변수들의 측정항목간의 상관관계를 살펴보면 다음과 같다.

① 사용자에 대한 “우리”인식 측정 항목간의 상관관계

사용자에 대한 “우리”인식을 측정하는 항목들간의 상관관계는 다음과 같다.

〈표 18〉 사용자에 대한 “우리”인식 측정항목간의 상관관계

Correlations:	M3	M4	M5	M7
M3	1.0000			
M4	.6061**	1.0000		
M5	.5004**	.4503**	1.0000	
M7	.6154**	.5892**	.5427**	1.0000
N of cases : 794		1-tailed signif : * -0.1 ** -.001		

“·” is printed if a coefficient cannot be computed

모든 항목간에 유의미한 (유의수준 $P<0.001$) 상관관계가 있음을 볼 수 있다.

② 노조에 대한 “우리”인식 측정항목간의 상관관계

노조에 대한 “우리”인식을 측정하는 항목들간의 상관관계는 다음과 같다.

〈표 19〉 노조에 대한 “우리”의식 측정 항목간의 상관관계

Correlations:	U1	U2	U3	U4	U7
U1	1.0000				
U2	.6696**	1.0000			
U3	.5876**	.6186**	1.0000		
U4	.4928**	.5357**	.7078**	1.0000	
U7	.5499**	.5767**	.6864**	.6384**	1.0000
N of cases : 781		1-tailed signif : * -0.1 ** -.001			

“·” is printed if a coefficient cannot be computed

모든 항목들이 높은 상관관계를 보이는데 특히 U3(노조는 정직하고 믿을만 하다)와 U4(노조는 과감하고 진취적이다)는 거의 같은 항목으로 처리해도 무방할 정도로 높은 상관관계(.707**)를 보이고 있다.

③ 의미공유측정항목간의 상관관계

앞서 언급된 바 있듯이 연구모형(Ⅱ)에서는 의미공유에 대해 여러가지 변수들을 고려하였다. 협력적 노사관계 시각뿐만 아니라 갈등적 노사관계 시각, 가치원천, 임금지

급기준, 노동운동의 목표를 변수로서 포함시켰다. 의미공유를 측정하는 항목들간의 상관관계는 다음과 같다.

〈표 20〉

의미공유측정 항목들간의 상관관계

Correlations:	MS1	MS3	MS5	MS4	MS6	MS7	MS8	MS10	MS11	MS12	MS13
MS1	1.0000										
MS3	.2868**	1.0000									
MS5	.0998*	.3260**	1.0000								
MS4	.0573	.2245**	.2092**	1.0000							
MS6	.0307	.0593	.1086*	.2197**	1.0000						
MS7	.0526	.0399	-.0630	-.0938*	.0624	1.0000					
MS8	.0930*	.0033	-.0294	-.0474	.0674	.5143**	1.0000				
MS10	.0619	-.0492	-.0117	-.0427	-.0313	.3531**	.3591**	1.0000			
MS11	-.0070	-.1243**	-.0354	-.1005*	.0564	.4572**	.4201**	.5340**	1.0000		
MS12	.0483	-.0501	-.0193	-.0724	.0462	.4519**	.3796**	.4430**	.6496**	1.0000	
MS13	.0338	.1658**	.1563**	.1995**	.1106*	.1773**	-.1604**	-.2490**	-.2642**	-.2080**	1.0000
MS14	.0263	.1775**	.1582**	.2216**	.0616	.1954**	-.1320**	-.2069**	-.2565**	-.2131**	.5004*
MS15	.0643	.2536**	.2068*	.2650**	.1145**	.1578**	-.0485	-.1681**	-.2208**	-.2696**	.3635**
MS17	.0256	-.0915*	.0066	-.0406	.0969*	.0484	.0806	.1471**	.1788**	.1260**	.0113
N of cases : 739											
Correlations:	MS14	MS15	MS17								
MS1											
MS3											
MS5											
MS4											
MS6											
MS7											
MS8											
MS10											
MS11											
MS12											
MS13											
MS14	1.0000										
MS15	.4577**	1.0000									
MS17	-.0328	.0355	1.0000								
N of cases : 739											
Correlations:	MS14	MS15	MS17								
MS1											
MS3											
MS5											
MS4											
MS6											
MS7											
MS8											
MS10											
MS11											
MS12											
MS13											
MS14	1.0000										
MS15	.4577**	1.0000									
MS17	-.0328	.0355	1.0000								
N of cases : 739											

의미공유내에 하위반수들을 구성하는 항목들간에는 유의미한 상관관계가 존재하고 있다. 단 MS1(가치원천은 노동)과 MS5(임금은 생계비에 의거 지급) 사이에 유의미하기는 하지만(유의수준 P<0.01) 매우 약한 상관관계가 존재하고 있다.

④ 공정보상 인식 측정 항목간의 상관관계

보상에 대한 공정성 인식을 측정하는 항목들간의 상관관계는 다음과 같다.

〈표 21〉 공정보상 인식 측정 항목간의 상관관계

Correlations:	C01	C02	C03	C04
C01	1.0000			
C02	.6256**	1.0000		
C03	.5381**	.5663**	1.0000	
C04	.6172**	.6214**	.6927**	1.0000
N of cases : 806		1-tailed signif : * -0.1 ** -.001		

항목들 간에 매우 높은 상관관계가 있음을 알 수 있다.

⑤ 정보공유 인식을 측정하는 항목들간의 상관관계

정보공유 인식을 측정하는 항목은 경영정보 공유인식을 측정하는 항목과 인사정보 공유인식을 측정하는 항목(S11)으로 나뉘어지고 있다. 이들 항목들간의 상관관계는 다음과 같다.

〈표 22〉 정보공유 인식을 측정하는 항목들간의 상관관계

Correlations:	S1	S2	S3	S4	S6	S11
S1	1.0000					
S2	.5473**	1.0000				
S3	.4439**	.6465**	1.0000			
S4	.4220**	.5654**	.6776**	1.0000		
S6	.3659**	.4173**	.4481**	.4932**	1.0000	
S11	.3068**	.3580**	.4071**	.4094**	.3501**	1.0000
N of cases : 808		1-tailed signif : * -0.1 ** -.001				

정보공유 인식을 측정하는 항목들간에 유의미한 상관관계가 있음을 볼 수 있다(유의 수준 $P<0.001$). 경영정보공유인식을 측정하는 항목과 인사정보 공유 인식을 측정하는

항목(S11)간에도 유의미한 상관관계가 존재하고 있다.

⑥ 노조의 커뮤니케이션 활동을 측정하는 항목간의 상관관계

노조의 커뮤니케이션 활동을 측정하는 항목은 크게 긍정적으로 노조의 커뮤니케이션을 질문한 항목과 부정적으로 노조의 커뮤니케이션 활동을 질문한 항목으로 나뉘어진다.

노조의 커뮤니케이션 활동을 측정하는 항목들 간의 상관관계는 다음과 같다.

〈표 23〉

노조의 커뮤니케이션 활동을 측정하는 항목들 간의 상관관계

Correlations:	UA2	UA3	UA4	UA5	UA7	UA9	UA10	UA11	UA6	UA8
UA2	1.0000									
UA3	.6074**	1.0000								
UA4	.5096**	.5436**	1.0000							
UA5	.6037**	.5776**	.5898**	1.0000						
UA7	.3330**	.4036**	.4402**	.4314**	1.0000					
UA9	.4489**	.4994**	.5118**	.4996**	.4127**	1.0000				
UA10	.4880**	.5058**	.5057**	.5444**	.3990**	.7441**	1.0000			
UA11	.3746**	.4143**	.4087**	.4843**	.4205**	.4177**	.5071**	1.0000		
UA6	-.2118**	-.2129**	-.1436**	-.2441**	-.0439	-.0948**	-.1541**	-.1378**	1.0000	
UA8	-.1355**	-.1326**	-.0570	-.1425**	-.0591	-.0197	-.0853	-.1049*	.3751**	1.0000
N of cases : 693										
1-tailed Signif : * - .01 ** - .001										

노조의 커뮤니케이션 활동을 측정하는 항목들 간에 유의미한 상관관계가 존재하고 있다(모두 유의수준 $P<0.001$ 임). 또한 노조의 커뮤니케이션 활동을 긍정적으로 묻는 질문과 부정적으로 묻는 질문 사이에 마이너스 상관관계가 존재하고 있음을 알 수 있다(□ 친 부분).

나. 이론변수들 간의 상관관계

연구모형(Ⅱ)에 사용한 이론 변수들 간의 상관관계는 다음과 같다.

사용자에 대한 “우리” 인식을 MM, 노조에 대한 “우리” 인식을 UU, 가치원천, 임금지급 기준에 대한 좌파적 시각을 MMS1, 가치원천, 임금지급기준에 대한 우파적 시각을 MMS2, 협조적 노사관계 시각을 MMS3, 갈등적 노사관계 시각을 MMS4, 노동운동의 목표를 MMS5, 공정보상인식을 CC, 경영정보공유를 SS1, 인사정보공유를 SS2, 긍정적 노조의 커뮤니케이션 활동을 UUA1, 부정적 노조의 커뮤니케이션 활동을 UUA2로 표시하였다.

〈표 24〉 이론변수들간의 상관관계

Correlations:	MM	UU	MMS1	MMS2	MMS3	MMS4	MMS5	CC	SS1	SS2	UUA1
MM	1.0000										
UU	.6189**	1.0000									
MMS1	.0221	.0586	1.0000								
MMS2	-.0094	.0318	.2083**	1.0000							
MMS3	.7167**	.5710**	.0245	-.0208	1.0000						
MMS4	-.2965**	-.1358**	.2219**	.2435**	-.3186**	1.0000					
MMS5	.1049*	.0169	-.0077	.0579	.1377**	.0289	1.0000				
CC	.5964**	.4317**	-.0925	-.1086*	.6513**	-.3816**	.0851	1.0000			
SS1	.5214**	.4412**	-.0060	-.0502	.5686**	-.2148**	.0602	.5108**	1.0000		
SS2	.4261**	.3191**	-.0625	-.1272**	.4160**	-.2047**	.0651	.5124**	.4589**	1.0000	
UUA1	.5364**	.5781**	-.0056	.0012	.5958**	-.1604**	-.0208	.5872**	.5719**	.4417**	1.0000
UUA2	-.1596**	-.2526**	.1938**	.1828**	-.1634**	.2283**	.1483**	-.2091**	-.1129*	-.0893	-.21887**

N of cases : 629 1-tailed Signif : * -0.1 ** - .001

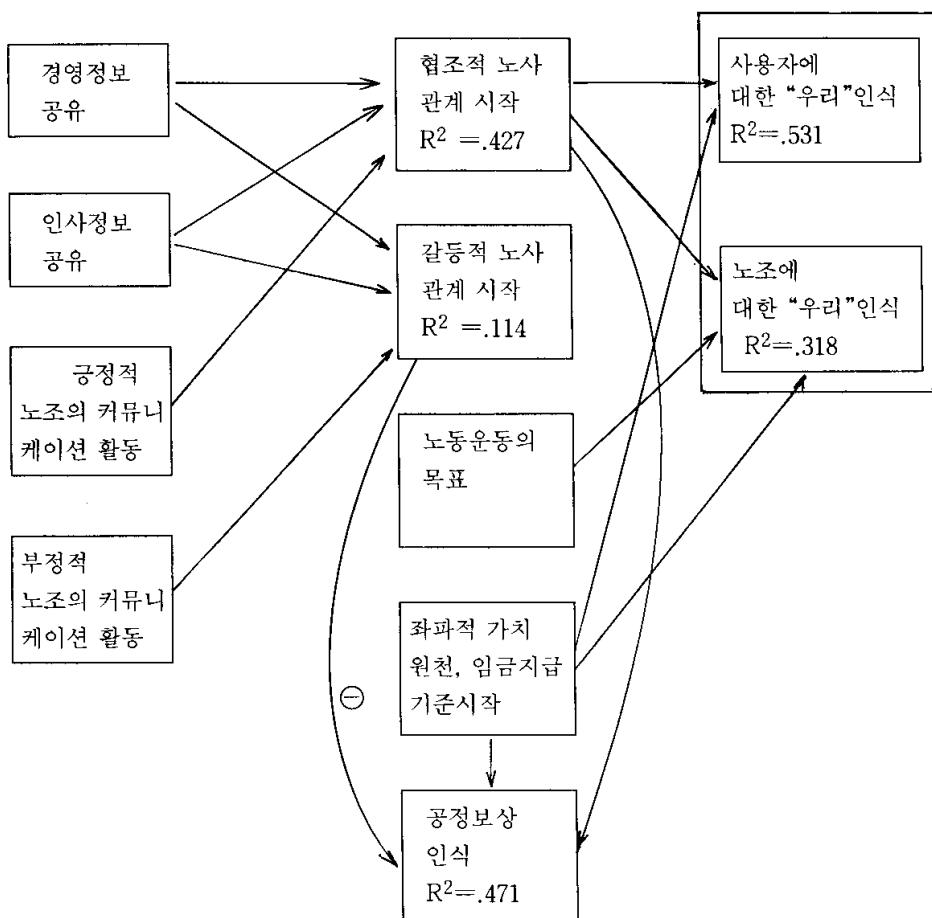
이들 이론적 변수들간에 유의미한 상관관계가 존재하기도 하고 그렇지 않기도 함을 알 수 있다. 이들 이론적인 변수들간의 관계를 경로분석을 통해 자세히 살펴보았다.

(3) 경로분석

앞서 연구모형(Ⅱ)에서 제시한 이론적 변수들간의 관계가 자료분석을 통해 입증되는지를 검토하기 위해 경로분석을 실시하였다. 경로분석을 통해 이론적 변수들간의 인과관계의 강약이 규명된다. 경로분석을 함께 있어 회귀분석을 사용하였다. 경로분석의 결과는 다음과 같다.

〈그림 5〉

경로분석

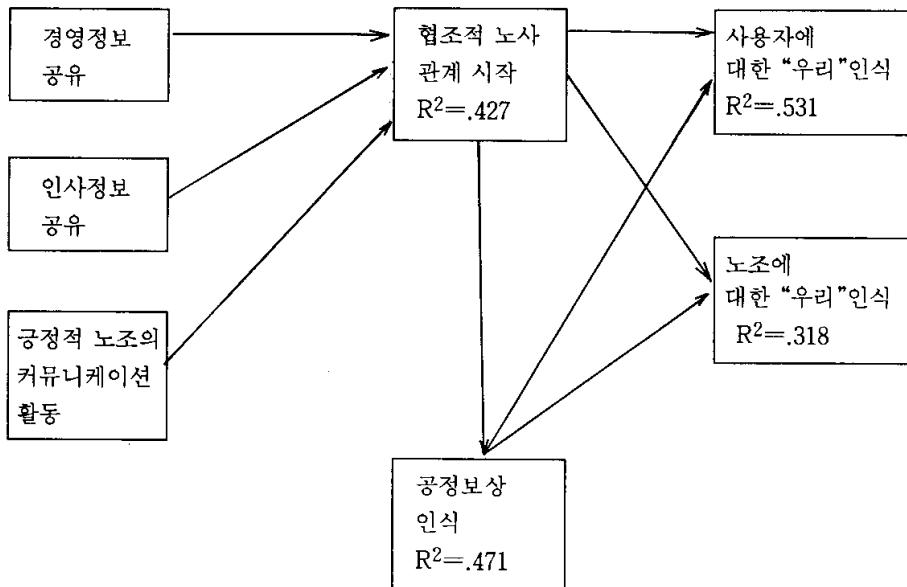


주) \ominus : 화귀계수 값이 -인 경우

경로를 작성함에 있어 설명력(R^2 값)이 .20 이하인 경우는 그 관계가 유의미하다 해도(유의수준이 높다해도) 경로를 그림으로 나타내지 않고 제외시키고 또한 연구의 목적인 정보공유와 관계가 약한 변수를 제외시켜 모형을 단순화하면 다음과 같다.

<그림 6>

단순 경로분석



사용자에 대한 “우리”의식에 영향을 미치는 변수로서 협력적 노사관계 시작과 공정보상인식이 사용자에 대한 “우리”의식 변수의 변량중 53%를 설명한다는 것을 알 수 있다.

노조에 대한 “우리”의식 변수의 변량중 31%를 협력적 노사관계 시작과 공정보상인식이 설명하고 있다. 구성원들의 노조에 대한 “우리”의식을 제고시키는데도 협력적 노사관계시각과 공정보상인식이 중요한 역할을 있다고 할 수 있다. 협력적 노사관계 시각이 노조에 대한 “우리”의식을 강화한다는 점은 노조지도자들도 유념할 부분이 되겠다.

공정보상인식은 협력적 노사관계시각에 의해 그 변량의 47%가 설명되고 있다. 노사관계에 대한 공정적 시각이 보상에 대한 공정성 인식을 좌우한다는 것을 알 수 있다.

협력적 노사관계시각은 정보의 공유인식과 공정적인 노조의 커뮤니케이션 활동에 대한 인식에 의해 그 변량의 43%가 설명되고 있다. 사용자측의 정보공유노력과 함께 노조측의 공정적 커뮤니케이션 활동이 협력적 노사관계시각을 형성한다고 할 수 있다.

요약하면 사용자측의 정보공유에 대한 노력은 노사관계에 대한 협력시각을 증가시키고, 노조의 커뮤니케이션 활동에 대한 평가가 긍정적일 때 협력적 노사관계시각이 증대된다고 할 수 있다.

연구 모형(Ⅱ)에 사용된 이들 변수들의 회귀계수 및 R^2 값을 표로 나타내면 다음과 같다.

〈표 25〉

회귀계수 및 R^2 값

종속변수	독립변수	회귀변수		Sig T	R^2	F	Signif F
		B	β				
MM	CC	.246	.262	.00	.531	435.7	0.0
	MMS3	.566	.530	.00			
UU	CC	.113	.119	.00	.310	171.2	0.0
	MMS3	.514	.471	.00			
MMS3	UUA1	.347	.368	.00	.427	170.8	0.0
	SS2	.086	.115	.00			
	SS1	.276	.292	.00			
CC	MMS3	.744	.648	.00	.421	565.9	0.0

주) β : 표준화된 회귀계수

Sig T : 독립변수의 유의성 값, 0.05이하인 독립변수를 제택

F : 회귀식의 설명력의 크기를 나타냄

Sig F : F값의 유의도를 나타냄

회귀계수를 살펴보면 사용자에 대한 “우리”의식 및 노조에 대한 “우리”의식을 높이는데 공정보상인식보다 협력적 노사관계시각이 상대적으로 더 기여한다는 것을 알 수 있다. 협력적 노사관계 시각을 제고시키는데 노조의 커뮤니케이션 활동에 대한 긍정적 평가가 경영정보공유보다 상대적으로 더 큰 기여를 하고 있다. 이점은 노조커뮤니케이션 활동에 대한 중요성을 크게 부각시키는 계기가 될 것이다.

VI. 結論

1. 研究結果要約 및 結論

1) 研究結果要約

연구모형(I) 및 연구모형(II)의 검증을 통해 사용자 및 노조에 대한 “우리”인식에 영향을 미치는 주요한 변수가 협력적 노사관계 시각인식과 공정보상 인식이라는 것을 확인하였고 공정보상 인식은 협력적 노사관계 시각을 인식하는냐에 의해 설명된다는 것도 확인하였다.

또한 협력적 노사관계 시각인식을 사용자의 정보공유와 노조의 커뮤니케이션에 의해 많은 부문이 설명된다는 것을 알았다. 이중에서도 특히 경영정보의 공유와 노조의 커뮤니케이션 활동에 대한 긍정적 평가가 협력적인 노사관계 시각을 인식하는데 크게 영향을 미친다는 것을 발견하였다.

2) 結論

협력적 노사관계를 구축하는데 정보공유의 중요성을 인식하고 있는 선진제국에서는 1970년대 중반에 노사간의 정보공유에 대한 법률을 제정하여 이를 실시해 오고 있다. 우리나라에서도 1988년에 노사협의회법내에 정보공유에 대한 규정을 제정해 놓고 있다. 그러나 이러한 법률의 제정에도 불구하고 아직 노사간의 정보공유가 갖는 의미, 취지를 이해하지 못하고 많은 기업에서 진출한 노사간의 정보공유가 이루어지지 않고 있다.

산업민주주의를 실현하고, 고임금 시대하에서 생산성을 높이기 위해서는, 또한 타협과 양보를 배격하는 이데올로기적인 노동운동에 대응해서 합리적이고 시스템적인 노사관계를 이끌어가기 위해선 勞使間에 공동체 형성을 지향하는 협력적 노사관계의 정립이 요구되는바, 노사관계에 대한 협력적 시각의 제고 및 공정보상인식 제고 방안이 마련되어야 하겠다.

우리는 협력적 노사관계를 유지하고 있는 기업사례 연구를 통해 노사간의 정보공유 및 노조의 커뮤니케이션 활동이 협력적 노사관계 시각을 형성하는데 중요하다는 것을

확인 하였다. 임금을 통해 노사간의 문제가 모두 해결 될 수 있다고 생각하는 경영자는 허즈버그의 二要因 이론에서 이미 밝혀졌듯이 임금은 불만족을 감소시키는 위생요인 성격이 강하다는 사실과 임금의 공정성에 대한 인식도 협력적 노사관계시각 인식에 기초하고 있다는 것을 간파하지 말아야 한다.

협력적 노사관계시각의 인식을 제고시키기 위해서는 사용자의 정보공유노력과 노조의 커뮤니케이션 활동이 활성화되어야 하는데 우리는 아직도 노사간의 정보공유를 저해하는 많은 요인이 남아 있음을 볼 수 있다. 노사가 대등한 인격적 관계라는 것을 체득하지 못하는 상황에서 진정한 커뮤니케이션이 노사간에 이루어질 수 없고 그로 말미암아 협력적 노사관계시각 인식이 형성될 수 없게 된다.

또한 노사간의 정보공유를 위한, 사회시스템에 대한 투자 특히 근로자에 대한 투자를 체계적으로 기록, 보고, 보관, 전달하는 시스템이 결여되어 있어 노사간의 정보공유 및 노조의 커뮤니케이션 활동에도 애로요인이 되고 있다.

이상의 결론을 종합하여 몇가지 제언을 하고자 한다.

- 노사간에 공동체의식(“우리”의식)을 제고시키기 위해 협력적 노사관계시각의 제고 및 공정보상인식의 제고 방안이 마련되어야 한다.
- 공정보상인식이 협력적 노사관계시각의 인식에 크게 영향을 받고 있는바 협력적 노사관계시각인식의 제고 방안이 상대적으로 더 강조되어야 한다.
- 협력적 노사관계인식을 제고시키기 위해서는 노사간의 정보공유 그중에서도 경영 정보의 공유 및 노조의 커뮤니케이션 활동이 강화되어야 한다.
- 노사간의 정보공유 및 노조의 커뮤니케이션 활동이 활성화되기 위해선 커뮤니케이션에 가장 큰 장애가 된다고 여겨지는 노사간의 인격적 차별폐지와 종업원 및 사회에 대한 투자를 보고하는 보고시스템이 이루어져야 한다.

2. 研究의 意義

본 연구의 의의는 몇가지로 요약될 수 있겠다.

먼저 방법론적으로 노사간의 정보공유에 대한 제도적 접근방식의 취약점을 보완하기 위해 행동과학적 접근방식을 취하므로써 노사간의 정보공유관리에 대한 유익한 시사를 설득력 있게 제시할 수 있다는 점하고 사례조사와 아울러 설문조사를 병행하므로

써 연구의 타당성 및 신뢰성이 문제시되고 있는 커뮤니케이션 연구에 연구방법의 방향을 제시하였다는 점을 들 수 있겠다.

또한 노사간의 정보공유에 대한 연구를 통해 정보화사회에서 정보가 노사간에 미치는 영향을 밝히므로써 정보화사회에서의 노사관계 관리의 방향을 제시하였다는 점, 노사관계관리연구와 정보자원관리 연구 및 회계정보 이용관리 연구와의 연계가능성을 열어놓을 점, 그리고 무엇보다 협력적 노사관계 구축에 대한 지침을 마련하였다는 점의 연구의 의의로서 제시할 수 있겠다.

3. 本研究의 限界 및 앞으로의 研究方向

1) 本研究의 限界

본 연구는 표본기업의 한계 때문에 폭넓은 검증을 통한 귀납적 연구방법을 채택하지 못하고 반증이론(falsification theory)입장에 입각하여 연구를 수행하였는바 그 연구 결과의 보편성을 강하게 주장할 수 없다는 한계가 있다.

또한 표본기업수의 한계 때문에 업종별 특성을 밝힐 수 없었다. 그리고 인구통계적 변수에 따른 특성을 파악하지 않는점, 관찰 방법을 충분히 활용하지 못한점, 이론의 취약 등을 본 연구의 한계로 제시할 수 있다.

2) 앞으로의 研究方向

본 연구의 한계에서 밝혔듯이 앞으로 노사간의 정보공유에 대한 연구는 보다 많은 기업을 조사대상으로 하여 업종별 특성을 밝히는 노력이 요구되고, 인구통계적 변수에 따른 특성규명, 관찰방법의 충분한 활용, 이론의 개발이 요구된다고 할 수 있다.

또한 정보관리와 회계정보이용연구와의 연계를 시도하는 공동연구가 요청된다.

參 考 文 獻

• 서적

- 慎鏞廈, 公동체이론, 文學과 知性社, 서울, 1985.
- 李俊一, 組織커뮤니케이션, 나남신서 79, 1988.
- 車培根, 커뮤니케이션概論(上), 世英社, 서울, 1987.
- 崔鍾泰, 現代經營參加論, 經文社, 서울, 1989.
- 山地秀俊 アメリカにおける 労使交渉と 會計情報公開, 經濟經營研究 第37號, PP. 341-373.
- Campbell, D. T., Stereotypes and the Perception of Group Differences, *American Psychologist*, 22, 1967.
- Foley & Maunder, *Accounting Information Disclosure & Collective Bargaining*, Macmillan, London, 1977.
- Goldhaber G.M. et. al., *Information Strategies*, Ablex Publishing co., 1984.
- Habermas, J., *The Theory of Communication Action*, vol. 1-2, Beacon Press, 1984.
- _____, *Communication and the Euolution of Society*, Beacon Press, 1979.
- Haney, w.v., *Communication and Interpersonal Relatiors*, Richand D, IRWIN., INC 1979.
- ILO, *Collective bargaining in industrialized market economics*, Geneva, 1973, pp. 69-71, 151-157.
- Klauss, R. and Bass, B.M., *Interpersonal Communication in Organizations*, American Press, 1982.
- Krippendorff, K, ed., *Communication and Control in Society*, New York : Gordon and Breach Science Publishers, 1979.
- McCarthy, T., *The Critical Theory of Jürgen Habermas*, the MIT Press, 1982.

- Penland, R.R., *Communication Science and Technology*, Mancel Dekker, INC, 1974.
- Putnam, L.L. & Paconowsky, M.E. *Communication and Organization: An Interpretive Approach*, Sage, 1983.
- Schiler, H.I. *Information and the Crisis of Economy*, Ablex Publishing Co., 1984.
- Vardaman, G.T. & Halterman, C.C. *Managerial Control through Communication*, NY: John Wiley & Sons, INC.

• 논문

樓井辛男, ME化における労動過程と知識, 大阪経大論集 第191号, 1989. 9 pp. 1~24

重本直利, 「情報管理」の歴史的社會的性格について, 大阪経大論集 第184号 1988. 7. pp.81~102.

_____, 「情報管理」における「情報」とは何か, 大阪経大論集 第187・188号 1989. 3. pp.207~221.

Alexaner, J.W., "Sharing the Vision," *Business Horizons* /May-Jun, 1989, pp.56~59.

Akmernic, J.H., "The Roles of Accounting in Collective Bargaining," *Accounting, Organizations and Society*, vol. 10, No.2, 1985, pp.227~253.

Barnes, L.B. "Managing the Paradox of Organizational Trust," *Harvard Business Review*, Mar.-Apr., 1981. pp.107~116.

Barnlund, D.C. "Public and Private Self in Communicationg with Japan," *Business Horizons*, Mar.-Apr., 1989. pp.32~40.

Bartolome, F. "Nobody trusts the Boss completely—Now What?" *Harvard Business Review* Mar.-Apr., 1989, pp.135~142.

Bellace, J.R. et. al. Disclosure of Information to Trade Unions," *International Labor Review*, vol. 122, No. 1, Jan.-Feb., 1983, pp.57~74.

- Blackler, F. et. al., "Evaluation and the Impact of Information Technologies on People in Organizations," *Human Relations*, vol. 38, No.3, 1985, pp. 213~231.
- Breviere, chr, "Communicating Information to Workers in Belgian Undertakings," *International Labour Review*, vol. 122, No.2, Mar~Apr, 1983. pp.197~210.
- Cordova, E., "Workers' Participation in Decisions within Enterprise," *International Labor Review*, vol. 121, No. 2, Mar~Apr, 1982, pp.125~140.
- Craft, J.A., "Information Disclosure and The Role of the Accountant in Collective Bargaining," *Accounting, Organizations and Society*, vol. 6, No. 1, 1981, pp.97~10.
- Deshpande, R. and Zaldman G., "Factors Affecting the Use of Market Research Information," *Journal of Marketing Research* vol. XIX, Feb. 1982, pp.14~31.
- Denton D.K. & Wisdom, B.L., "Shared Vision," *Business Horizons*, Jul.~Aug., 1989, pp.67~69.
- Eisenhart, T., "You're Talking~But Are They Listening?" *Business Marketing*, Jan. 1989, pp.30~38.
- Framel, J.E., "Managing Information as an Asset," *Management Accounting*, July 1988, pp.27~31.
- Grossberg, L., "Does Communication Theory Need Intersubjectivity?" *Communication Yearbook*, 6, pp.171~205.
- Gupta, A.K. & Wilemon, D., "Why R&D Regists Using Marketing Information," *Reseach Technology Management*, Nov.~Dec., vol.31 no. 6, 1988, pp.36~41.
- Hage, J et. al., "Organization Structure and Communiation," *American Sociological Review*, vol. 36, Oct. 1971, pp.860~871.
- Hecht, M.L., "Measures of Communication Satisfaction," *Human Communication Research*, vol.4, No. 4 Sum. 1978, pp.350~368.

- _____, "The Conceptualization and Measurement of Interpersonal Communication Satisfaction," *Human Cmmuinatoin Reseach*, vol.4, No.3, Spr. 1978, pp.253~264.
- Hethy, L. et. al., "Workers' Direct Participation in Decisions in Hungarian Factories," *International Labor Review*, vol.116, No.1, Jul-Aug, 1977, pp.9~21
- Jablin, F.M., "Formal Structural Characteristics of Organizations and Superior-subordinate Communication," *Human Commication Research*, vol. 8, No.4, Sum. 1982, pp.338~347.
- Julian, J., "Compliance Patterns & Communication Blocks in Complex Organizations," *American Sociological Review*, pp.382~389.
- Kapp J.E. et. al., "Predicting Organizational Effectiveness from Communication Activities," *Human Communication Research*, vol. 9, No.3, Spr. 1983, pp.239~254.
- Kersten, A., "Philosophical Foundations for the construction of Critical knowledge," *Communication Yearbook*, pp.756~774.
- Maccoby, "Change the Way You Think about Using Information," *Research Technology Management*, vol.31, No. 4, July-Augst 1988, pp.56~57.
- Mauro, M.J., "Strikes as a Result of Imperfect Information," *Industrial and Labour Relations Review*, vol. 35, No.4 Jul. 1982, pp.522~538.
- McCathrin, E.Z., "Beyond Employee Publications," *Public Reations Journal*, July 1989, pp.14~20.
- McConnell, S., "Strikes, Wages, and Private Information," *American Economic Review*, Sep. 1989, pp.801~815.
- McCune, W.B. "International Communications and Participatory Management:An Experiment in Team Building," *Public Relation Quarterly*, Fall 1989, pp.14~18.
- Melohn, T.M., "How to Build Employee Trust and Productivity," *Harvard Business Review*, Jan.-Feb. 1983, pp.56~61.

- Newman, M., "Managerial Access to Information:Strategies for Prevention and Promotion," *Journal of Management Studies*, 22:2 1985, pp. 193~211.
- Nordenstreng, K., "European Commimication Theory," *Communication Yearbook I*, 1987, pp.73~78.
- Ogden, S. et. al., "A Radical Perspective on the Disclosure of Accounting Information to Trade Unions," *Accounting, Orgarzations and Society*, vol. 10, No. 2, 1985, pp.211~22.
- Pacanowksy, M., "Communication in the Empowering Organization," *Communication Yearbook 11*, 1978, pp.356~379.
- Pettignew, A.M., "Information Control as a Power Resource," *Sociology*, vol. 6, 1972, pp.187~204.
- Pfeffer, J. et. al., "Administrator Effectiveness," *Human Relations*, vol. 30, No. 7, 1977, pp.645~656.
- Poole, M.S., "An Information–Task Approach to Organization Communication," *Academy of Management Review*, Jul. 1978, pp. 493–504
- Purdy, D., "The Provision of Financial Information to Employees," *Accounting, Organizations and Society*, vol.6, no. 4, 1981, pp.327~338.
- Roberts, K.H. et. al., "Organizgations as Communication Structures," *Human Communication Research*, vol. 4, No. 4, Sum. 1978, pp.283~293.
- Rosenberg, R.D. et.al., "Participation and Productivity," *Industrial and Labor Relations Review*, vol.33, No. 3 Apr, 1980, pp.355~367.
- Schall, M.S., "A Communication–Rules Approach to Organizational Culture," *Administrative Science Quarterly*, 28, 1983:pp.557~581.
- Schermerhorn, J.R. JR., "Information Sharing as an Interorganizational Activity," *Academy of Management Journal*, vol.20, No. 1, 1977, pp. 148~153.
- Schregle, J., "Co-determination in the Fedral Republic of Germany,"

- International Labor Review*, vol 17, No. 1, Jan—Feb. 1978, pp.81~98.
- Shields, M.D., "A Predecisional Approach to the Measurement of the Demand for Information in a Performance Report," *Accounting, Organizations and Society*, vol. 9, No.3 / 4, 1984, pp.355~363.
- Smircich, L., "Studying Organizations As Cultures," In G. Morgan, *Beyond Methods*, Sage, 1983, pp.160~172.
- Walton, R.E. et. al., "A Behavioral Theory of Labor Negotiations," In *Collective Bargaining Process*, Business Publications, Inc., 1983, pp.281 ~304.
- Wilmot, R.E., "How to Really Reach Blue-Collar Workers," *Public Relations Journal*, May 1988, pp.35~36.