



조직 동화 관점에서 본 의사결정 커뮤니케이션 특성 연구

20대 비례대표 국회의원의 상임위원회 참여과정을 중심으로

박종민 경희대학교 언론정보학과 교수*
이두희 경희대학교 언론정보학과 박사과정**
최영선 경희대학교 언론정보학과 박사과정***
채희준 경희대학교 언론정보학과 학부과정****

본 연구는 20대 비례대표 국회의원의 의사결정과정에서의 커뮤니케이션 특성을 살펴보았다. 이를 위해 국회상임위원회 회의록에 기록된 비례대표의원들의 발언 내용을 추출하여, 비례대표의원들의 인구통계적 정보와 커뮤니케이션 특성과의 상관관계, 커뮤니케이션 특성과 의원 활동성의 상관관계, 마지막으로 조직 동화에서 커뮤니케이션 특성의 변화 정도를 알아보았다. 연구결과 전문성을 기초로 한 커뮤니케이션 특성이 발화 빈도가 가장 높았으며, 정치적 수사와 같은 형식성, 그리고 여론 반영이나 정부견제를 반영한 국민대표성이 그 다음으로 높은 발화 빈도를 보였다. 선행연구와는 다르게 무조건적 반대나 인신공격 같은 정파적 커뮤니케이션 특성은 발화 빈도가 미약했다. 성별, 소속정당, 전직 경력에 따른 커뮤니케이션 특성 차이는 통계적으로 유의미한 결과를 보이지는 않았다. 연령에 따른 커뮤니케이션 특성차이가 일부 나타났는데, 60대 이상에서는 연대성이 그리고 50대 이하에서는 타협성이 강조되는 것으로 나타났다. 의원의 활동성과 관련하여, 국회의원의 발의안 건수에 대해 타협성은 정적 상관관계를 권위성은 부적 상관관계를 보였다. 또한 출석률과 관련해서는 전문성, 연대성, 형식성 등이 정적 상관관계를 보였다. 조직 동화 측면에서 의원들의 커뮤니케이션 유형은 시간의 흐름에 따른 패턴 변화는 발견되지 않았다. 다만, 전체적으로 당선 후 6개월 이내에 가장 활발한 참여가 일어났고, 그 이후에는 전반적으로 발화를 통한 참여가 줄었다.

핵심어: 소집단 의사결정, 조직 동화, 국회의원, 상임위원회, 커뮤니케이션 특성

* jongmin@khu.ac.kr, 주저자

** paoldh@gmail.com, 교신저자

*** believeyou35@naver.com

**** ultimate0615@gmail.com

1. 문제제기

집단 토의를 통한 의사결정은 안전이 복잡하고, 일상적이지 않은 문제를 다룰 때 효과를 발휘한다(Bantel & Jackson, 1989). 많은 예산과 자원이 관련된 사안은 재앙적인 결론을 막기 위해 서라도 집단 토의를 통한 전략적 접근이 더욱 필요하다. 하물며 막대한 국가예산을 결정하고, 국민의 삶에 영향을 주는 법안에 대해 심의하는 국회에서의 의사결정은 더욱 더 신중하고 전략적인 접근이 필요할 것이다.

선행연구들은 전략적 의사결정 또는 효과적 의사결정을 위해서는 집단의 인지적 다양성을 확보할 필요가 있다고 주장한다(Amason, 1996). 이것은 사회 각층을 대표하는 다양한 구성원을 통해 의사결정과정에서 서로 다른 목소리가 드러나게 함으로써, 토론과 반론을 통한 최선의 결정을 유도하기 위함이다. 이 같은 맥락에서 국회의 비례대표제도는 사회 각 분야에 대한 대표성을 반영함으로써 좀 더 전략적인 의사결정을 이루기 위한 제도적 노력으로 바라 볼 수 있다.

비례대표제도는 소선거구제도 하의 다수제 선거제도에서 사표를 방지하고, 비례대표의원이 사회 각 영역의 이해관계를 대표함과 동시에 의정활동에 보다 집중하도록 하여 입법의 전문성을 제고하려는 목적으로 도입된 제도이다. 그러나 지금의 비례대표 제도는 정당의 폐쇄적인 후보 추천으로 인해 민의(民意)를 제대로 반영하지 못하고 있다는 비판을 받고 있다. 물론 상반된 시각 역시 존재한다. 비례대표제도를 통해 각 정당은 스스로의 정치적 이념을 잘 구현할 수 있는 참신한 인재를 발굴할 수 있고, 이들을 차세대 정치 지도자로 육성해 갈 수 있다는 것이다(송요열, 2016).

상반된 시각이 존재하는 가운데, 비례대표제와 국회의원의 활동과 관련된 문헌연구들을 통해 몇 가지 문제점이 도출되었다. 우선적으로, 비례대표제에 대한 연구는 주로 선거제도 개선방안에 대한 연구(이상명, 2015)나 비례대표 의원과 지역구 의원의 성과 비교(강장석, 2008; 김민수, 2016) 또는 비례대표로 당선된 후보자의 개인적 특성(송호열, 2016) 등과 관련된 연구들이 대부분이었다. 이러한 연구들은 결국 비례대표제도의 효과와 연계하여 정치적 이해득실 계산에 도움을 줄 수는 있지만, 비례대표의원의 정책결정과정에서의 활동성이나 대표성과 관련해서는 아무 정보도 제공할 수 없다. 또한, 정책결정과정에서 심도 깊은 토론과 정보교환이라는 커뮤니케이션 행위에 기반하고 있음에도 정작 의원들의 의사결정과정에서 대한 커뮤니케이션적 접근은 거의 없었다.

맥클러드(McLeod, 2013)는 인지적 다양성을 확보한 집단에서조차도 비효율적인 정보교환의 문제점이 효과적인 정책결정을 방해한다고 주장하였다. 즉, 다양한 목소리를 듣기 위해 사

회 각층을 대표하는 구성원을 모집하였지만, 기대와는 다르게 새롭거나 불편한 정보보다는 이미 구성원들이 알고 있거나 친숙한 정보들이 더 많이 교환될 수 있다는 것이다. 자신의 배경을 대표하는 이질적인 목소리보다는 갈등을 회피하고자 하는 마음이 더 크기 때문이다. 같은 논리가 비례대표의원에게도 적용될 수 있다.

더욱이, 정책과정에서 비례대표의원은 지역구의원과 마찬가지로 법안과 예산의 최종 심사를 통한 결정자 역할을 수행해야 함에도, 대부분의 비례대표의원은 초선이기 때문에 어쩔 수 없이 겪어야 하는 업무, 사람, 조직에 대한 적응 시간이 필요하다. 이로 인해 의사결정과정에서 갈등을 회피하고자 하는 경향이 드러날 수 있다. 즉, 조직에 대한 동화 수준에 따라 그들이 의사결정과정에서 보이는 커뮤니케이션에 있어서의 행태적 차이가 있을 수 있고, 이러한 행태적 차이가 어떠한 방식으로 이루어지고 있는가를 확인할 필요도 있다.

따라서 본 연구는 사회적 다양성을 대표하기 위한 비례대표의원이 의사결정과정에서 어떠한 방식으로 활동했는가에 주목하고자 한다. 즉, 본 연구의 목적은 20대 비례대표 국회의원의 의사결정과정에서의 커뮤니케이션 특성이 제도적 취지에 부합하는 방식으로 나타나는지 아니면 조직 동화의 일환으로써 갈등 회피적 방식이나 정파적 특성에 가까운지를 살펴보고자 한다. 또한 의사결정과정에서 나타나는 커뮤니케이션 특성이 초선 비례대표 국회의원들의 인구통계적 속성이나 적응과정 속에서 어떠한 차이를 보이는지에 대해 살펴보고자 한다.

이를 위해 국회상임위원회 회의록에 기록된 초선 비례대표 의원들의 발언 내용을 추출하여 의사결정과정에서 실제로 나타난 의원들의 커뮤니케이션 특성을 살펴 볼 것이다. 국회상임위원회는 국회 입법기능의 핵심으로 다양한 이해관계가 충돌하는 장이다. 중요한 의사결정이 이루어지는 입법과정에서 국민을 대표하는 초선 국회의원의 커뮤니케이션 행태를 살펴보는 것은 비례대표제도 자체의 효용성에 대한 논의는 물론 조직커뮤니케이션 관점에서 동화의 역할과 영향에 대한 함의를 얻을 수 있다. 더욱이 기존의 연구들이 제한된 특정 상임위원회 활동에서의 국회의원의 행태에 초점을 맞추었던 것에 반해 본 연구는 초선 비례대표 의원들이 속한 모든 상임위원회를 대상으로 하고 있다는 점에서 차별화를 갖는다고 볼 수 있다.

2. 이론적 배경

1) 효과적인 소집단 의사결정과 갈등의 역할

집단 내 전략적 의사결정 또는 효과적인 의사결정과 관련된 연구들은 크게 두 가지 흐름으로 구

분할 수 있다(Modaff & DeWine, 2001).

첫 번째 흐름은 집단 구성원의 인지 능력(cognitive capabilities) 활용이 의사결정의 질에 미치는 영향과 관련되어 있다. 집단 인지 능력이 높다는 것은 결국 집단의 인지적 다양성이 높다는 것이다(Amason, 1996). 다양한 기술과 지식, 능력, 관점의 차이는 의사결정에 필요한 정보의 완성도를 높이는데 기여할 수 있기 때문이다. 실제로 다양성을 바탕으로 한 집단에서의 의사결정이 그렇지 않은 집단에 비해 좀 더 혁신적이고 양질의 결론에 도달할 가능성이 높게 나타났다(Bantel & Jackson, 1989; Murray, 1989). 그러나 집단 구성원의 다양성(diversity) 자체가 효과적 의사결정을 담보하는 것은 아니다. 양질의 의사결정은 완성도 높은 정보를 바탕으로 하고, 이러한 정보는 다양한 구성원간의 원활한 정보 교환을 전제로 한다.

두 번째 흐름은 바로 정보 교환과 같은 집단 구성원간의 상호작용과 절차적 합리성(procedural rationality)에 집중한다(Gouran & Hirokawa, 1983; Hirokawa & Rost, 1992; McLeod, 2013; Schweiger & Sandberg, 1989)¹⁾. 제니스(Janis, 1989)는 비판적 상호작용 이론(vigilant interaction theory)²⁾을 통해 인지적 다양성을 극대화할 수 있는 의사결정 과정에 대한 가이드라인을 제시하였다. 한편, 집단의 인지적 능력을 효과적으로 활용하기 위해서는 집단 구성원 각자의 전문성과 능력, 다양한 관점을 상호작용을 통해 확인하고 이를 자연스럽게 통합시킬 수 있어야 한다.

구성원간의 상호작용 자체에 집중한 맥클러드(McLeod, 2013)는 의사결정 집단 내 정보처리(information processing) 과정에서의 문제점을 지적하였다. 정보 교환 행위를 관찰한 결과 독특하고 새로운 정보보다는 이미 구성원들이 알고 있거나 친숙한 정보 교환이 더 많이 이루어지는 것으로 나타났다. 이러한 비효율적인 정보 교환은 결국 최상의 결론에 이르는 것을 방해한다. 모다프와 드와인(Modaff & DeWine, 2001)은 비효율적 정보 교환의 원인으로 갈등에 대한 스트레스를 꼽았다. 집단 내 의사결정을 위해서는 구성원간의 논쟁, 협조, 타협이 필수적인

1) 절차적 합리성은 집단사고(group think)와 같은 폐해를 예방하기 위하여 의사결정 과정에서 의도적으로 제안된 결론(proposal)과 대안(alternatives)의 장단점을 비교하는 절차를 의미함. 악마의 대변자(Devil's Advocate)는 절차적 합리성을 보장하는 하나의 사례라고 할 수 있다. 또한, 절차적 합리성은 뒤에서 논의되는 인지적 갈등의 기능적 발전이라고 볼 수 있다.

2) 일반적으로 집단 내 의사결정 과정에서 구성원간의 상호작용은 정보교환, 토론, 비판, 비난 등을 포함하는 다양한 형태의 커뮤니케이션 행위를 포함하는 포괄적의미로 사용된다(Modaff & DeWine, 2001). 비판적 상호작용 이론(vigilant interaction theory)은 효과적이고 합리적 의사결정을 위해 구성원간의 신중하고 비판적인 토론이 필요하며 또한 절차적으로 가) 문제 상황에 대한 철저한 조사 및 이해, 나) 의사결정을 위한 근거기준 제시, 다) 제시안과 대안의 장단점에 대한 신중한 평가 등이 의사결정 과정에서 보장되어야 한다고 주장한다.

데, 이 과정에서 자연스럽게 갈등이 발생하고, 결국 구성원들을 심리적으로 지치게 한다는 것이 다. 다양성에 기초한 관점의 차이와 동일하지 않은 정보의 구성이 집단 내 구성원간의 내재된 차이를 확인하는 계기가 될 수 있기 때문이다.

반면에 에머슨(Amason, 1996)은 의사결정 당사자 간 갈등 유발이 오히려 의사결정에 효과적이라고 주장했다. 갈등이 의사결정에 미치는 효과가 일관되지 않은 이유는 갈등의 개념을 단일 차원으로 바라보았기 때문이다. 따라서 갈등을 다차원적 개념으로 접근하여 차원별 효과를 구분할 필요가 있다는 것이다. 에머슨(Amason, 1996)은 갈등의 유형을 인지적 갈등(cognitive conflict)과 감정적 갈등(affective conflict)으로 구분하였다. 인지적 갈등은 업무 지향적 논쟁에서 발견되는 갈등으로 집단 내 다양성의 효과를 극대화하기 위해서는 반드시 필요한 갈등 유형이다. 의사결정에 대한 서로 다른 생각과 관점의 차이 그리고 그에 따른 불일치 경험은 의사결정 안전에 대해 보다 명확한 이해를 돕는 수단이 될 수 있다 (McLeod, 2013).

그러나 업무 지향적 논쟁이 개인적 비난이나 감정에 치우친 반대로 인식되게 되면 인지적 갈등은 감정적 갈등으로 변화된다(Amason & Schweiger, 1994). 다른 구성원에 대한 개인적 공격이나 정치적 우위를 선점하기 위한 반대 및 이의제기, 무조건적 비난은 구성원간의 감정적 갈등을 유발한다. 주목할 점은 전문적이거나 업무적 논쟁 역시 구성원의 오해로 인해 감정적 갈등을 유발할 수 있다는 것이다(Brehmer, 1976). 이러한 감정적 갈등은 집단 내 구성원간의 불신(incredulity)을 야기하고, 불신은 다른 구성원에 대한 냉소적이거나 회피적 태도를 유발한다(Finkelstein, 1992). 결과적으로 감정적 갈등은 효과적인 의사결정을 방해하는 요인으로 잘못 작동하게 된다(Modaff & DeWine, 2001).

결국 집단 내에서의 효과적 의사결정은 다양성의 확보와 이를 극대화하기 위한 구성원간의 인지적 갈등에 대한 수용 및 보장 그리고 감정적 갈등에 대한 경계(오해의 최소화)를 통해 달성될 가능성이 높아진다고 할 수 있다.

2) 비례대표 의원에 대한 연구

선거에 있어서 비례대표제는 각 정당 득표수에 비례하여 당선자를 결정하는 방식에서 나오는 단점을 보완하며 각 정당을 지지하는 유권자의 비율을 의회에 반영하기 위해 생겨난 제도이다.

한국의 비례대표 제도는 1963년 제6대 국회의원 선거에서 처음 도입되었으며 사실상 정당 공천에 의해 의원자격이 주어진다는 점에서 매 선거 때마다 공천을 둘러싼 많은 화제를 일으켜왔다. 정당의 비례대표 의원 공천은 각 정당의 정치적 이념과 성향, 소구하는 지지층에 대한 메시지가 담아야기 때문에 유권자와 언론 등에서 주의 깊게 바라보며 선거의 중요한 변수가 되기

도 하였다.

비례대표 의원에 대한 연구는 주로 지역구 의원들과 비교한 효과와 정당과의 관계에 대한 분석이 많았다.

정태일과 김일수(2008)는 한국에 비례대표 선거제도를 크게 3기로 나눠 분석하였다. 비례대표 선거제도가 처음 도입된 제6대 국회의원 선거부터 제 7대, 8대, 11대, 12대, 13대 국회의원 선거까지를 제1기로 보았다. 제2기는 제14대, 15대, 16대로, 제3기는 제17, 18, 19대로 분류해 비례대표 선거제도의 변화와 정치적 효과를 분석하였다. 정치적 효과 분석을 위해 정당의 득표율과 의석률의 차이를 통해 보너스율, 이득비, 비례지수로 계산해 수치화하는 평가방식을 사용하여 비례대표 선거방식의 변화에 따라 집권당과 야당 간의 관계를 수치화하였다.

강장석(2008)은 '1인 2표제'가 최초로 실시된 제17대 비례대표 의원성결과 법률안 발의 건수, 가결률 등 계량적 수치로 평가하였으나 지역구 의원에 비해 큰 차이가 없는 것으로 보았다. 또한 전문성이 담보된 비례대표의 영역을 분류하여 각자의 전문영역별 법률안 발의 결과를 살펴 보았으나 특별한 상관관계가 없는 것으로 나타났다. 다만, 정당과 관계성이 깊은 비례대표의 경우 제출법안의 평균 가결률이 2배 가까이 높은 것으로 나타나 비례대표 활동의 성공 요인을 정당과의 관계에 있다고 보았다.

김민수(2016)는 지역구 당선 의원과 비례대표 의원들 간의 의정활동과 성과를 비교 분석하였다. 분석 결과 입법성과(법안발의 및 가결률), 의정활동(출석률) 면에서 지역구 의원과 유의미한 차이를 발견하지 못하였는데 그 원인으로 실질적인 재선 기회가 봉쇄된 상황에서 의원활동의 추동원인을 찾지 못하기 때문이라고 보았다.

비례대표 의원들에 대한 연구의 또 다른 축은 대표성에 대한 담보, 특히 페미니즘적인 시각에서 여성 할당제와 대표성에 대한 연구가 많았는데 대부분 여성 비례대표의원이 여성성을 대표하는데 부족하다고 보았다. 여성 비례대표 의원들이 여성을 제대로 대표하지 못한다는 원인으로 여성할당제에 부실한 운영을 원인으로 꼽았다. 이재희, 김도경(2012)은 여성할당제로 국회에 진출한 비례대표 여성의원의 대표성을 분석한 결과 대표성을 나타내지 못한다고 보았는데 그 원인으로 여성할당제를 통한 공천과정이 체계적이지 못하고 당첨자의 직업, 연령, 지역의 경우에도 특정 분야에 집중되어 있어 대표성을 나타내기에 부족하다고 보았다.

이진욱·황아란·권수현(2017)은 2004년(제17대)부터 2016년(제20대)까지 비례대표와 지역구 당선자들의 사회경제적인 배경과 여성 비례대표들의 특성을 교차분석하였다. 연구결과 여성 비례대표 의원들이 다양성을 보여주지 못한다고 보았다. 이에 대해 김은희(2017)는 비례대표제 여성할당이 현재 5% 여성추천 및 남녀교환순번제를 사용하고 있는데 이에 대한 이행을 강제

할 수 있는 실질적 제재수단이 없어 사실상 지켜지지 않는다고 보았다.

김기동·차보경·이재묵(2018)은 민주주의 역사에서 초선의원의 역할과 상징성에 중요한 의미를 부여하였다. 초선의원은 개혁적 세력의 원내 진입 측면에서는 긍정적인 효과를 보이지만 의정 경험의 부족, 정치적 부재, 정당 지도부의 맹목적 추종 등에 있어서는 부정적 측면이 있음을 강조했다.

3) 국회 상임위원회와 의사결정 시 커뮤니케이션 특성

국회의 활동은 민의를 반영하여 법률안 및 예산안을 조정하고, 사회문제 해결을 위한 법률의 제정, 개정, 폐지 등을 결정하는 매우 중요한 의사 결정 수렴 과정이다(박경미, 2009). 더욱이 국회 상임위원회는 국회운영의 중심적인 제도로 본회의에 앞서 국가의 주요 정책을 결정하는 중요한 요소로 작동한다(서인석·이동규·박형준, 2010). 따라서 상임위원회에서 활동하는 국회의원들의 의사결정과정은 합리적 토론과 원활한 정보공유를 바탕으로 효과적이고 전략적인 의사결정 과정을 담보할 필요가 있다.

그러나 상임위원회의 의사결정과정은 배정 자체가 소속 정당의 정파적 이해를 중심으로 이루어지는 구조이기 때문에 태생적으로 효과적 정책결정과정인 이루어질 수 없다는 주장이 제기되었다(Cox & McCubbins, 1993). 물론 이에 대한 반론 역시 제기되었다. 상임위원회 활동은 개별 의원들의 다양한 정치적 목적이 투영되는 곳이기 때문에 상황에 따라 정파적 입장보다는 합리적 토론을 통한 개인적 이해관계를 우선시 할 수 있다는 것이다(Baron & Ferejohn, 1989). 즉, 합리적 의정활동을 통한 개인적 인지도 상승, 지역구 이해관계나 민의 수렴을 통한 재선 기회 확보는 개별의원들에게 효과적 의사결정과정에 참여할 수 있는 동인이 될 수 있다.

페노(1973)는 참여관찰을 통해 위원회에 소속된 의원들의 의사결정과정을 분석하였다. 페노는 정파성, 전문성, 연대성, 타협성을 의원의 의사결정에 영향을 주는 주요 변수로 파악하였다. 의사결정에 있어 정파성의 영향력은 위원회별 차이를 나타냈는데, 교육위원회와 노동위원회 처럼 태생적으로 정당간 협이가 쉽지 않은 쟁점을 다루는 위원회에서 정파성이 의사결정의 주요 특징으로 나타났다. 박찬욱과 김진국(1997) 역시 페노가 제시한 의사결정 특성을 통해 14대 국회 상임 위원회의 의사결정을 분석하였다. 그 결과 가장 중요한 영향 변수는 정파성으로 나타났다.

한편, 서인석 등(2009)은 위원회 회의록 분석을 통해, 의원들의 의사결정과정에서 나타난 정치적 수사(rhetoric) 표현을 새롭게 유목화하였다. 이를 통해 앞선 연구들에서 다루었던 정파성, 전문성, 연대성, 타협성 외에 국민대표성, 형식성, 권위성 유목을 추가함으로써 의사결정과정에서 나타날 수 있는 다양한 커뮤니케이션 상호작용을 포함시켰다. 분석 결과 선행연구와는 다

르게 전문성이 의사결정과정에서 가장 큰 영향력을 보이는 상호작용 특성으로 나타났다. 또한, 후속 연구를 통해 서인석 등(2010)은 같은 방식으로 국회 상임위원회 의사록 분석을 시도하였다. 그 결과 타협성과 전문성을 나타내는 수사적 표현이 의사 결정 과정의 주요 특징으로 나타났다.

수사적 표현을 통한 의사 결정 과정 접근법은 앞서 논의된 효과적 의사 결정을 위한 변수들과 연계되어 논의될 수 있다. 즉, 전문성과 국민 대표성은 철저한 정보 교환을 위해 필요한 인지적 갈등 측면에서 바라볼 수 있으며, 정파성과 권위성, 형식성 등은 효과적 의사결정을 방해하는 감정적 갈등 측면에서 교집합을 찾을 수 있다. 또한, 연대성과 타협성은 인지적, 감정적 갈등에서 발생한 관점 차이를 극복하고자 하는 시도로 해석할 수 있다.

4) 신입 구성원의 조직 동화

현대사회의 복잡성과 기술 및 교통의 발달은 사람들의 이동성을 증가시켰고, 이러한 이동성의 증가는 사람들의 조직 내 유입 및 이탈을 촉진시켰다(Miller, 1999). 조직 간 이동의 증가는 새로운 구성원이 얼마나 효과적으로 조직에 적응하는가에 관심을 갖는 계기가 되었다. 조직 사회화(organizational socialization) 혹은 조직 동화(organizational assimilation)는 어떠한 조직의 신입 구성원이 그 조직에 적응하는 과정에 초점을 두고 있다. 개념적으로 조직 사회화와 조직 동화는 혼용되어 사용되기도 한다(Bullis, 1999; Clair, 1999). 그러나 조직 사회화는 신입 구성원이 효과적인 구성원으로 자리 잡기 위해 필요한 지식을 배우고 학습하는 학습자로서의 과정에 초점을 맞추고 있다면, 조직 동화는 새로운 조직에 적응하기 위한 학습과 동시에 새로운 구성원과 기존 구성원간의 상호작용을 통한 역할 창조에 방점을 두고 있다 (Kramer & Miller, 1999). 커뮤니케이션 측면에서 조직 사회화는 신입 구성원에게 청자(receiver)로서의 학습자(learner) 역할을 강조한다면, 조직 동화는 신입 구성원을 화자(sender)이자 청자(receiver)이며 조직 내에서 자신의 직무 역할을 재창조하는 적극적 참여자로 간주한다(Jablin, 1987; Myers & Oetzel, 2003). 즉, 조직 동화는 조직 사회화를 포함한 상위의 개념이라고 할 수 있으며, 커뮤니케이션의 역할은 성공적인 조직 동화에 있어 중요한 수단이라고 할 수 있다(Jablin, 1987).

이러한 개념적 차이는 연구 방향에서도 그 중심에 차이를 두고 있다. 조직 사회화 관련 연구들은 조직이 새로운 구성원을 효과적 구성원으로 만들기 위해 어떻게 훈련시키고, 융화시키는가에 대한 조연에 집중한다(Chao, O'Leary-Kelly, Wolf, Klein, & Gardener, 1994; Holton, 1996). 반면에 조직 동화 연구는 동화 개념의 정교화를 통해 개인의 동화 정도를 측정

하고, 직무 만족도와 같은 외부 변수와의 상관관계를 밝히는 등 연구의 확장과 다양화를 시도하고 있다(Gailliard, Myers, & Seibold, 2010; Myers & Oetzel, 2003).

같은 선상에서 몇몇 학자들은 동화의 세부 차원을 밝히고자 시도하였다. 카오 등(Chao et al., 1994)은 신입 구성원들이 실제로 조직 내에서 적응하고자 하는 내용에 관심을 갖고 6 가지 세부 차원을 제시하였다. 조직의 역사, 은어 및 전문 용어, 조직 내 정치, 사람, 목표 및 가치, 그리고 업무 효율성 등 6가지 차원은 조직 사회화 관점에서 신입 구성원에게 필요한 그리고 적응을 필요로 하는 학습의 영역이다. 마이어스와 외첼(Myers & Oetzel, 2003)은 문헌연구와 인터뷰를 통해 또 다른 6개의 동화 세부 차원을 제시하였고, 342명의 참여자를 바탕으로 이를 검증하였다. 가일리어드 등(Gailliard et. al., 2010)은 마이어스와 외첼의 연구를 바탕으로 이를 재검증하여 7개의 동화 세부 차원을 도출하였다(동료에 대한 친숙함, 상사에 대한 친숙함, 문화 적응, 인정, 관여, 직무자신감, 역할 협상 등).

동화의 세부 차원에 대한 연구들은 조직 동화에 있어, 신입 구성원의 적극적 상호작용과 소통을 강조한다. 마이어스와 외첼(Myers & Oetzel, 2003)의 설명에 따르면, 역할 협상(Role Negotiation)은 자신의 새 업무를 단순히 인수받는 것이 아니라 자신의 능력과 가치를 바탕으로 재창조하는 것이며, 직무 자신감(Job Competency)은 자신의 전문성을 바탕으로 일 처리 방식을 남들과 공유하는 것이다. 그리고 상사에게 적극적으로 나의 가치를 알려 인정을 받을 필요가 있고(recognition), 적극적으로 조직에게 도움이 되는 행위를 추진할 필요가 있다(Involvement).

일반적으로 개인의 조직에 대한 동화는 단계적 접근법을 따르고 있다. 재블린(1987)은 동화를 삼단계로 구분했다. 그 첫 번째 단계로 '예측적 사회화'(anticipatory socialization)는 개인이 실제로 조직 구성원이 되기 전 해당 조직과, 직무에 대한 기대치를 형성하는 시기이다. 이러한 기대치는 개인의 간접경험과 사전 지식을 통해 형성된다. 그리고 실제 조직의 새 구성원으로 진입하여 겪게 되는 '대면'(encounter) 단계이다. 대면 단계에서는 사회화와 개인화가 병행된다. 신입구성원은 조직의 구성원으로 동화되기 위해 다양한 커뮤니케이션 기술을 활용하고, 활발한 정보추구(information seeking) 행위를 보인다. 조직 사회화로써 기존의 조직 문화, 사람, 가치, 업무 등에 대한 학습이 이루어짐과 동시에 자신의 역할에 대한 협상과 기존의 문화를 바꾸려는 개인화가 시도된다. 마지막 단계인 '변형'(Metamorphosis) 단계는 진정한 의미의 동화라고 할 수 있다. 신입 구성원은 자신의 행위와 업무 및 조직에 대한 자신의 사전 기대치를 실제 조직 환경과 문화에 맞추어 조정하고, 동시에 자신의 필요와 욕구, 기술 등을 바탕으로 업무에 대한 역할 조정을 이루어 간다.

이러한 단계적 접근법은 동화를 선형적(linear) 과정으로 간주한다. 그렇기 때문에 조직에 대한 동화 수준은 시간의 흐름에 비례한다는 가정을 내포하고 있다. 그러나 개인의 조직에 대한 동화 수준은 조직 환경의 변화, 책임감의 변화, 기대치의 변화 등 다양한 요인들로 인해 시간과 상관없이 요동칠 수 있는 측면이 있다(Myers & Oetzel, 2003). 이러한 문제점에도 불구하고 본 연구에서는 조직 동화를 단계적 접근법에서 바라보았다. 이는 본 연구의 목적이 국회의원의 동화 수준의 높고 낮음을 평가하는 것이 아니라 동화 전략으로서의 커뮤니케이션 특성이 동화 단계에 따라 어떻게 변화되는지에 한정되어 있기 때문이다.

한편, 국내의 조직 동화관련 연구는 주로 기업 및 직업에 적응하기 위한 신입 구성원에 초점이 맞춰져 진행되어 왔다. 신입사원의 조직 적응에 대한 입사 전 지식, 성별, 근속기간 등 선행변인에 대한 연구(정철영, 2015), 하급직 공무원으로서 공공조직에 대한 조직몰입 및 동화에 대한 연구(이혁우, 2000), 신입사원에 대한 조직사회화 전략에 대한 연구(백지연, 2015) 등의 연구 등이 있지만, 주로 조직 사회화 측면에서의 학습과 훈련에 초점을 맞추고 있을 뿐 동화 관점에서의 연구는 드물었다. 또한, 의사, 간호사, 교사 등 전문직 직업군에 대한 직업적 연구는 꾸준히 진행되고 있었으나 국회의원에 대한 조직 적응이나 동화 전략에 대한 연구는 찾아보기 어려웠다. 이준호(2011)는 신문보도 등 미디어를 통해 국회 의원활동에 대한 내용분석을 하였으나 실제 발언에 대한 내용보다는 언론보도 저널리즘 차원에서 미디어가 조명하는 내용에 대한 분석이 주를 이루었다. 이호은(2011)은 국회 상임위, 본회의 및 예결위에서 의원들의 발언을 품위, 사실성, 공공성 등의 차원에서 분석하였으나 이 역시 조직 커뮤니케이션 차원에서의 분석이라고 보기 어려웠다.

따라서 본 연구는 기존의 조직 사회화 관련 연구들과는 차별화하여, 조직 동화 관점에서 국회의원의 커뮤니케이션 특성에 대해 집중하고자 한다. 본 연구에서는 커뮤니케이션 특성을 조직 동화 관점에서 국회의원의 개인화 전략의 일환으로 바라보았다.

3. 연구문제

기업과 같은 일반적인 조직은 신입구성원이 해당 조직의 가치와 문화, 업무를 자연스럽게 대면하고 학습할 수 있는 다양한 방식의 조직 동화 프로그램이 있다. 반면에 비례대표의원의 경우 당선과 동시에 의정 활동을 수행하며, 스스로 소속 정당과 소속 상임위원회에 적응해야 한다. 이 과정에서 이들의 커뮤니케이션 특성은 어떠한 방식으로 나타날 것인가? 전문성을 발휘하여 적극적

으로 자신의 역할을 정립하는 방식의 동화가 나타날 것인가? 아니면 조직과 정당의 문화에 순응하는 방식의 커뮤니케이션 특성이 발현될 것인가? 조직 동화에서 나타나는 커뮤니케이션 특성은 초선 비례대표의원 모두에게 적용가능한 일반적인 특성인가? 조직커뮤니케이션 관점에서 중요한 질문임에도 이에 대한 답변을 찾을 수 있는 선행연구는 거의 없다.

따라서 본 연구는 제20대 초선 비례대표 국회의원의 의사결정과정에서의 커뮤니케이션 특성이 제도적 취지에 부합하는 방식으로 나타나는지 (역할협상과 같은 적극적 동화) 아니면 수동적 조직 동화의 일환으로써 갈등 회피적 방식이나 정파적 특성에 가까운지를 살펴보고자 한다. 이를 위해 국회상임위원회 회의록에 기록된 비례대표의원들의 발언 내용을 추출하여 커뮤니케이션 특성을 살펴 볼 것이다. 또한 비례대표의원들의 인구 통계적 정보와 커뮤니케이션 특성과의 상관관계, 커뮤니케이션 특성과 의원 활동성의 상관관계, 마지막으로 조직 동화에서 나타나는 커뮤니케이션 특성의 변화 정도를 알아보고자 한다. 의사결정과정에서 나타나는 커뮤니케이션 특성은 연대성, 타협성, 당파성, 전문성, 자기권위성, 형식성, 국민대표성 등 7개 범주로 구분하고, 코딩의 정확성을 위해 25개 하위 항목으로 나누어 내용 분석할 것이다.

본 연구의 목적 달성을 위해 다음과 같은 3개의 연구문제를 설정하였다. 우선 연구문제1에서는 의사결정 과정에서 나타나는 커뮤니케이션 특성이 제20대 초선 비례대표 국회의원 전반의 일반적인 특성인지 아니면 인구통계학적 속성에 의한 의원 간의 차이인지를 탐색하고자 하였다.

연구문제 1. 제20대 초선 비례대표들의 인구통계학적 속성(소속정당, 성별, 전직 경력, 연령)은 그들의 의사결정시 주요한 커뮤니케이션 특성(연대성, 타협성, 당파성, 전문성, 자기권위성, 형식성, 국민대표성)에 어떠한 영향을 미치는가?

상임위원회 의사록에 나타난 의원들의 커뮤니케이션 특성은 제한적이지만 조직 동화의 일환으로 나타나는 커뮤니케이션 성향으로 간주할 수 있다. 연구문제2에서는 제20대 초선 비례대표 국회의원들의 커뮤니케이션 특성이 국회의원의 의정활동 지표 중 하나인 법안발의 건수와 출석률 등 활동성에 미치는 영향 관계를 탐색하고자 하였다.

연구문제 2. 제20대 초선 비례대표들의 주요한 커뮤니케이션 특성(연대성, 타협성, 당파성, 전문성, 자기권위성, 형식성, 국민대표성)은 법안발의 건수와 출석률에 어떠한 영향을 미치는가?

연구문제3은 제 20대 초선 비례대표 국회의원들의 조직 동화의 일환으로써 커뮤니케이션 특성이 시간의 흐름에 따라 어떠한 방식으로 변화되는가를 탐색하고자 하였다. 이를 위해 초선 국회의원들의 대면 시작 단계에 해당하는 첫 임기 시작일, 2016년 5월 30일부터 2018년 5월 31일까지 첫 2년 동안의 커뮤니케이션 특성 변화를 탐색하고자 하였다. 시간의 흐름에 따른 커뮤니케이션 특성의 변화는 단계적 접근법에서 말하는 대면 단계와 변형 단계에 대한 기초 정보를 제공할 수 있을 것이다. 따라서 다음과 같이 연구문제3을 설정하였다.

연구문제 3. 제20대 초선 비례대표들의 주요한 커뮤니케이션 특성은 임기 시작 후 첫 2년 동안 인구통계학적 속성(소속정당, 성별, 연령)에 따라 어떠한 차이를 보이는가?

4. 연구방법

1) 자료수집과 표본선정

본 연구는 국회의원들의 의사결정과정에 나타난 커뮤니케이션 특성을 조직 동화를 위한 커뮤니케이션 전략으로 개념화하고 이를 밝히고자 하였다. 이를 위해 20대 초선 비례대표 국회의원 30명이 소속된 각 상임위원회를 모두 선정하고 각각의 회의록 나타난 발언을 추출하여 내용분석을 실시하였다. 이를 통해 의사결정 과정 시 커뮤니케이션 특성과 배경 정보(정당, 성별, 나이, 전직업 등), 법안 발의 건수 등과의 연관 관계를 살펴보고, 조직 동화 관점에서 커뮤니케이션 특징을 살펴보고자 하였다. 상임위원회 발언을 분석 대상으로 선정한 것은 서인석 외(2009) 연구를 비롯한 선행 연구들에서도 나타나듯이 정부원안수용이나, 정부원안거절과 같은 의사결정의 결과에 상임위원회에서의 발언이 유의미한 영향을 주는 것으로 나타났기 때문이다. 또한, 가상준(2012)은 한국 국회에서의 상임위원회 중심주의적 운영방식을 지적한 바 있으며, 김기동과 이재묵(2017) 역시 국회상임위원회 활동 여부가 중요한 입법 활동의 예측 변수임을 밝혔다.

분석 대상은 20대 국회의 가장 많은 수를 차지한 여, 야 대표 정당인 더불어민주당과 자유한국당의 비례대표가 발언한 기록을 대상으로 선정하였다. 이는 지역 선거를 거쳐 선출된 초선 국회의원보다 비례대표제로 임명된 초선 위원의 조직 동화를 살펴보는 것이 더욱 유의미하다고 판단하였기 때문이다³⁾.

3) 국회의원은 일반적으로 재선을 가장 중요한 목적으로 삼고 활동한다(김기동·이재묵, 2017). 그러나 비례대표의원은

분석 자료는 각 상임위 회의록 내에서 세 줄 이상의 문단을 하나의 분석단위로 결정하였으며, 각 회차별 회의록에서 각 20대 초선 비례대표 국회의원 별로 10개의 문단, 총 300개의 문단을 선정하였다. 상임위원회 회의록은 2016년 6월부터 개최된 20대 국회의 회의록을 참고하였다.

문단의 선정기준은 한 개 차수 회의록에서 가장 먼저 나오는 한 개 문단의 발언으로 하였고, 한 달에 최대 두 개 차수의 회의록에서 선정하였다. 만약 한 달에 두 개 차수만큼의 회의가 선정되지 못한 경우에는 그 다음 달로 차수를 중첩해서 이월하였다. 만약 이 기준을 통해 선정된 이후에 10개 문단을 충족시키지 못하는 경우에는 한 달에 세 개 차수의 회의록을 분석하였다. 또한 상호 간의 인사 및 소개를 하는 첫 회의록과 특별위원회 회의록은 제외하였다.

2) 분석유목4)

의사결정과정에 나타난 커뮤니케이션 특성은 서인석 등(2009; 2010)이 사용한 7가지 상위범주와 각각의 하위범주들을 기초로 하였다. 본 연구에서는 상임위원회 의사록 사전 분석을 통해 25개의 구체적 행태가 도출된 것을 귀납적으로 확인하였고, 각 행태별 상위범주는 서인석 등의 방식을 따라 군집화하였다. 이들은 실제로 국회의사록에 나타난 수사 표현들을 개방형 코딩방식을 통해 의미단위별로 구체적 행태를 추출하였다. 이렇게 추출된 구체적 행태들은 양적연구에서 사용되는 요인분석과 유사하게 군집화가 이루어졌다. Atlas.Ti라는 질적연구를 위한 프로그램을 이용해 의미의 유사성을 바탕으로 군집화가 이루어졌고, 각 군집별 공통 특성을 바탕으로 7가지의 상위 범주를 도출하였다. 행태의 의미 유사성을 바탕으로 군집화를 시도하여 실증적으로 도출된 7가지 상위 유목은 선행연구들의 제한적 시각(정파성, 전문성, 연대성, 타협성)을 조금 더 확장할 가능성이 높다. 실증적으로 도출된 7개의 커뮤니케이션 특성은 다양한 커뮤니케이션 행위를 포괄적으로 포용할 수 있는 장점이 있다. <표1>은 의사결정과정에 나타난 커뮤니케이션 특성 7가지와 각 특성의 의미, 그리고 구체적 커뮤니케이션 행위를 포함하고 있다.

지역구의원과는 원내 진입에 있어 선출 방식에 차이가 있듯이, 재선을 위한 노력 역시 차이가 있을 것이라 예상하는 것은 어렵지 않다. 교유의 지역구가 없기 때문에 특정 선거구 유권자들보다는 그들과 연계된 특정 그룹이나 더 많은 국민이 혜택을 입는 정책입안 활동에 집중할 가능성이 높다(Fenno, 1977). 같은 초선 국회의원이라도 지역구가 없는 비례대표 의원은 소속 정당(조직)에 대한 동화의 정도가 지역구 출신 국회의원에 비해 더 중요하다고 판단했다. 통상 비례대표 국회의원을 시작한 경우 다시 비례대표로 공천되는 경우가 드물기 때문에, 국회의원 직을 계속 유지하기 위해서는 전 국민적 지지를 받거나 소속 정당에 인정을 받아 차기 지역구 공천을 받아야 하기 때문이다. 반면 지역구 국회의원 역시 소속 정당으로부터의 인정 여부가 중요할 수 있지만, 지역구 의원의 주요 관심사는 지역구 이익 대변을 통한 지역 주민의 지지가 더 중요하다고 보였다.

4) 2017년 2학기 경희대 언론정보학과 조직커뮤니케이션 수업에 참여하여 본 분석유목 개발에 같이 고민해준 김태훈, 이승현, 허진우, 김준태, 임정하, 임현정, 행진량에게 고마움을 전합니다.

표 1. 국회의원 의사결정 시 커뮤니케이션 특성의 구체적인 범주 (서인석 외, 2010 기초로 재구성)

상위 범주	내용 및 의미	구체적 형태	
의사결정 커뮤니케이션 특성	연대성	공조지지, 신뢰, 합의	주제에 대한 공조
			타 의견에 보충의견 제시
			타 의견에 대한 신뢰
			의사결정의 합의
	타협성	타협, 협상, 투표	절충적 의사로의 협상
			의사결정에 대한 타협
			투표의결 제안
	당파성	반대, 무시, 공격, 의도적 반감, 인신공격, 경멸	감정에 치우친 반대(무조건적 반대)
			다른 의회위원의 의사에 대한 무시
			다른 의회위원의 의사에 대한 공격
인신공격 및 경멸			
전문성	반론제시, 문제제기, 안전제안	전문지식을 통한 반대 및 반론제시, 전문지식을 토대로 한 비판 및 문제제기	
		의견제시 및 안전제안	
(자기) 권위성	자기강화, 자기방어	자기강화 자기방어	
형식성	형식적 발언, 답변회피, 무의사표시	형식적 절차준수 강조	
		형식적 자료요청	
		답변회피	
		정치적 수사(형식적 발언)	
		의제에 대한 무의사 표시	
(국민) 대표성	행정부 견제역할, 공식성 (정부, 지역구와의 관계)	정부 측 의제 및 태도에 대한 반감 정부에 대한 제재 해당지역의 이권반영, 여론반영	

의사결정 과정에서 나타나는 주요한 커뮤니케이션 특성들은 이해와 이해가 충돌하는 갈등의 장에서 이를 조율하고 해결해가는 커뮤니케이션 전략의 일환으로 볼 수 있다. 연대성은 공론장의 기본 조건으로 참여자간의 상호존중을 의미한다(목광수, 2013). 상호존중을 통한 참여자간의 이익 공유를 지향한다. 의사 결정시 상호존중은 공조, 지지, 신뢰 표방의 발화에서 찾을 수 있다. 타협성은 이해관계 충돌 시 이를 해결하기 위한 절충적 조정 행위를 표현하는 것으로 타협, 협상, 투표 의결 제시가 여기에 해당한다. 당파성은 소속정당의 이익을 위해 의제와 상관없이 상대 정당 참여자에 대한 반대, 공격, 무시 등의 발화를 의미한다. 전문성은 타협성과 유사하게 합리적 절충행위로 볼 수 있다. 본 연구에서는 의제 및 안전에 대한 전문적인 지식이나 근거를 바탕으로 한 의견제시 및 반론 등을 전문성으로 규정하였다. 권위성은 당파성과 유사하게 경쟁성향을 표방하는 커뮤니케이션 특성으로, 소속 정당이나 의원 자신의 이해를 추구하는 전략이다. 당파성이 소속 정당의 이익을 위해 상대 정당 의원에 대한 공격과 비난에 초점을 두고 있다면, 권위성은 의원 자신의 의견이나 체면을 위해 권위에 의존한 자기방어와 관련된 발화다. 형식성은 갈등 상황에서 갈등을 회피하거나 외면하기 위한 행위로 형식적인 발언이나 답변회피 또는 무의

사 표시 등이 이에 해당한다. 마지막으로 대표성은 국민을 대표하여 행정부의 의제에 대하여 견제하는 행위나 잠정적 지역구의 이권을 대변하는 행위들이 포함된다.

3) 코더간 신뢰도 검증

25개의 구체적 커뮤니케이션 항목에 대한 내용을 분석하기 위해 2명의 코더를 선정했다. 2명의 코더는 언론학 박사과정 대학원생 1명과 학부생 1명이 선정되었으며 정확한 내용분석을 위해 분석 유목에 대한 교육을 진행한 후 추출한 내용을 바탕으로 내용분석을 실시하였다.

내용분석은 두 명 이상의 코더가 동일한 자료를 분석하여 일치도가 높은 결과를 얻는 방식으로 수행해야하며 본격적인 내용분석에 들어가기 앞서 코더간 신뢰도를 확보해야 내용분석의 신뢰도와 타당도를 높일 수 있다. 따라서 코더간 신뢰도 측정방식은 코더간 분류점수가 일치하는 항목을 계산하는 방법인 Hosti 신뢰계수법, 크리펜도르프 알파(Krippendorff) 신뢰도 산출 방식 중에 크리펜도르프 알파 값으로 분석하였다. 코더간 신뢰도 계산을 위해 총 5명 분의 회의록 94개를 샘플 추출하였고, 이를 2명의 코더가 각각 분석한 후 크리펜도르프 알파값을 산출하였다. 신뢰도계수 .951이 도출되어 신뢰할 만한 수준을 보여 본격적인 내용분석을 실시하였다.

5. 연구결과

1) 20대 초선 비례대표에 대한 기초 분석

본 연구의 분석단위는 회의록에 기록된 비례대표 국회의원의 발언 문단이다. 총 300개의 문단이 분석에 이용되었고, 각 문단별 국회의원의 배경정보가 반복 반영되었다. 다시 말해, 의원별로 10개의 문단이 분석을 위해 추출되었기 때문에, 각 의원의 인구통계정보는 10번 반복측정된 것과 같이 중복되어 반영되었다. 따라서 인구통계적 정보의 총 사례수는 분석 단위의 총 개수와 동일한 300이다. <표 2>, <표 3>, <표 4>는 비례대표 의원의 인구통계적 정보를 보여주고 있다.

남성의원과 여성의원은 각 50%로 동일한 분포를 보였으며, 자유한국당 의원들의 발언이 56.7%로 더불어민주당 의원의 발언 43.3% 보다 조금 더 많았다. 의원들의 연령은 35세부터 69세까지의 분포를 보였으며, 평균 연령은 56.97세로 나타났다. 비례대표 의원에 당선되기 전 직업군을 살펴보면, 먼저 언론계가 23.3%로 가장 많았고, 시민단체가 20%로 그 다음을 차지하였으며, 학계 출신 역시 16.7%로 적지 않은 비중을 보여주고 있었다. 상위 3개 직군의 합이 60%를 차지하였고, 공무원, 전문직, 기타 직군도 10% 이상의 비중을 나타내고 있었다.

출석률은 평균 87회인 것으로 나타났으며, 의원별 평균 법안발의 건수는 37.43건으로 나타났다. 출석률은 의원별로 크게 상이하지 않으나, 법안발의 건수는 최빈값에 비해 평균값이 17건 높다는 것을 고려할 때 일부 의원의 활발한 법안발의가 전체 평균을 높인 것으로 추정할 수 있었다.

표 2. 비례대표 의원의 소속정당과 성별

	여야		성별	
	더불어민주당	자유한국당	남성	여성
빈도 (n=300)	130	170	150	150
퍼센트(%)	43.3	56.7	50	50

표 3. 비례대표 의원의 연령, 출석률, 법안발의 횟수

	연령(세)	출석률(회)	법안발의(건)
평균	56.97	87.6843	37.43
평균의 표준 오차	.472	.56655	1.404
중앙값	58.50	89.7450	31.00
최빈값	53	78.79	21

표 4. 비례대표 의원의 전 직업

	시민단체	언론	학계	정계	공무원	전문직	기타	총계
빈도	60	70	50	20	40	30	30	300
퍼센트	20.0	23.3	16.7	6.7	13.3	10.0	10.0	100

회의록에 나타난 의사결정 커뮤니케이션 특성에 대한 빈도 분석 결과, 전문성이 35.3%로 가장 높았으며, 그 다음으로 형식성이 25.8%, 국민대표성이 24.1%인 것으로 나타났다 (<표 5> 참조). 선행연구에서와는 달리 당파성(정파성)은 2.7%로 그 빈도가 8회에 머물러 그 영향력이 감소했음을 확인했다. 전문성과 국민대표성의 합계 비율이 60%에 이르고 당파성의 빈도가 줄었다는 것은 20대 비례대표 초선 의원들이 전반적으로 합리적 토론과 건전한 비판을 통해 의사결정 과정에 참여하고자 노력했다는 것을 뒷받침한다. 그러나 여전히 형식적인 발언이나 답변회피 또는 무의사 표시 등 갈등 상황에서 갈등을 회피하거나 외면하기 위한 형식성이 전문성 다음으로 높았다는 것에 주목할 필요가 있다.

구체적 커뮤니케이션 행위를 살펴보면, '전문적 지식을 통한 반론 제시'가 59회로 가장 높

았으며, '의견제시 및 안건 제안' 역시 45회의 높은 빈도를 보였다 (<표 6> 참조). 또한, 정부안을 견제하기 위한 '정부 의제 및 정부 태도에 대한 반감'과 지역구에 도움이 되기 위한 '이권 및 여론 반영'이 각각 36회, 35회로 높은 빈도를 차지하고 있었다. 이러한 긍정적 요소에도 불구하고, 여전히 형식적인 '정치적 수사' 역시 의사결정과정에서 빈번히 등장하는 것으로 나타났다(47회).

표 5. 의사결정 커뮤니케이션 특성 빈도 분석 결과

의사결정 커뮤니케이션 특성	상위범주	빈도 (횟수)	비율
	연대성		21
타협성		12	4.1%
당파성		8	2.7%
전문성		104	35.3%
(자기)권위성		3	1.0%
형식성		76	25.8%
국민(대표성)		71	24.1%
전체		295	100.0%

표 6. 구체적 커뮤니케이션 행위 빈도 분석 결과

상위 범주	구체적 커뮤니케이션 행위	빈도	퍼센트(%)
연대성	주제에 대한 공조	10	3.4
	타 의견에 보충의견 제시	8	2.7
	타 의견에 대한 신뢰	2	.7
	의사결정의 합의	1	.3
타협성	절충적 의사로의 협상	2	.7
	의사결정에 대한 타협	9	3.1
	투표의결 제안	1	.3
당파성	감정에 치우친 반대(무조건적 반대)	2	.7
	다른 의회위원의 의사에 대한 무시	0	0
	다른 의회위원의 의사에 대한 공격	6	2.0
	인신공격 및 경멸	0	0
전문성	전문지식을 통한 반대 및 반론제시, 전문지식을 토대로 한 비판 및 문제제기	59	20.0
	의견제시 및 안건제안	45	15.3
(자기)권위성	자기강화	3	1.0
	자기방어	0	0
형식성	형식적 절차준수 강조	17	5.8
	형식적 자료 요청	11	3.7
	정치적 수사(형식적 발언)	47	15.9
	답변회피	0	0
	의제에 대한 무의사 표시	0	0
	정부원안수용	1	.3
	정부원안거절 및 재검토수정안 수용	0	0
	전문위원회 의해 제기된 안건 정부수용	0	0
(국민)대표성	정부 측 의제 및 태도에 대한 반감이나 정부에 대한 제재	36	12.2
	해당지역의 이권반영, 여론반영	35	11.9
	총계	295	100.0

2) 연구문제에 대한 결과

연구문제1은 의사결정과정에서 나타나는 커뮤니케이션 특성이 인구통계학적 속성에 따라 어떠한 차이를 갖는지 살펴보았다. 인구통계학적 속성은 소속정당, 성별, 전직경력, 연령 등에 의한 차이를 교차분석을 통해 살펴보았다. 우선적으로 여당과 야당의 차이는 통계적으로 유의미하지 않았다 ($\chi^2=5.072$, $df=6$, $p=.535$). 여당(더불어민주당)과 야당(자유한국당)의 20대 비례대표 의원들 모두가 전문성을 가장 큰 커뮤니케이션 특성으로 보여주었다 (<표7> 참조). 당파적 커뮤니케이션 특성은 그 발화빈도가 양쪽 모두 5% 이내로 나타났다. 여당 의원들은 국민 대표성에서(27.7%), 야당 의원들은 형식성에서 조금 더 많은 발화 빈도를 보여주고 (27.3%) 있지만, 유의미한 차이는 아니었다.

표 7. 여·야 *의사결정 커뮤니케이션 특성

		여·야		전체	
		여당	야당		
커뮤니케이션 특성 (상위범주)	연대성	10(7.7%)	11(6.7%)	21(7.1%)	$\chi^2=5.072$ $df=6$ $p=.535$
	타협성	7(5.4%)	5(3.0%)	12(4.1%)	
	당파성	2(1.5%)	6(3.6%)	8(2.7%)	
	전문성	<u>42(32.3%)</u>	<u>62(37.6%)</u>	104(35.3%)	
	(자기)권위성	2(1.5%)	1(0.6%)	3(1.0%)	
	형식성	31(23.8%)	<u>45(27.3%)</u>	76(25.8%)	
	국민(대표성)	<u>36(27.7%)</u>	35(21.2%)	71(24.1%)	
전체		130(100.0%)	165(100.0%)	295(100.0%)	

성별에 따른 커뮤니케이션 특성 역시 통계적으로 유의미한 차이를 보이지는 않았다 ($\chi^2=6.127$, $df=6$, $p=.409$). 다만, 남성의원들은 형식성에서(37.4%), 반면에 여성의원들은 국민대표성에서(26.7%)에서 상대적으로 높은 발화 빈도를 나타내고 있었다. 남녀의원 공통적으로 전문성에 기반한 커뮤니케이션 특성이 가장 높은 발화 빈도를 보였다 (<표8> 참조).

표 8. 성별 *의사결정 커뮤니케이션 특성⁵⁾

		성별		전체	
		남성	여성		
커뮤니케이션 특성 (상위범주)	연대성	10(6.9%)	11(7.3%)	21(7.1%)	$\chi^2=6.127$ $df=6$ $p=.409$
	타협성	5(3.4%)	7(4.7%)	12(4.1%)	
	당파성	5(3.4%)	3(2.0%)	8(2.7%)	
	전문성	<u>49(51.1%)</u>	<u>55(36.7%)</u>	104(35.3%)	
	(자기)권위성	3(2.1%)	0(0.0%)	3(1.0%)	
	형식성	<u>42(37.4%)</u>	34(22.7%)	76(25.8%)	
	국민(대표성)	31(21.4%)	<u>40(26.7%)</u>	71(24.1%)	
전체		145(100.0%)	150(100.0%)	295(100.0%)	

전직 경력에 따른 차이를 살펴보기 위해 교차분석을 위해 7개의 직업군을 유사성을 바탕으로 4개의 직군으로 재통합하였다 (<표9> 참조). 그럼에도 불구하고, 전체 28개의(7x4) 사례군 중 절반인 14개 사례군에서 5미만의 기대빈도가 나타나, 통계적 검증을 위한 교차분석 자체가 의미 없는 것으로 나타났으며, 실제 교차분석 결과 역시 과거 경력과 커뮤니케이션 특성 간에 유의미한 차이를 보이지 않았다 ($\chi^2=15.257$, $df = 18$, $p = .664$). 전직 직업군에 상관없이 전체적으로 전문성에 기반한 커뮤니케이션 특성이 우세하였고, 당파성이나 권위성에 기반한 부정적 커뮤니케이션 특성은 발화 빈도가 매우 낮았다.

표 9. 과거경력*의사결정 커뮤니케이션 특성

		과거경력				전체	
		시민단체/ 협회/언론	기업	학계/ 전문직	정계/ 공무원		
커뮤니케이션 특성 (상위범주)	연대성	10(9.1%)	3(6.0%)	3(5.5%)	5(6.3%)	21(7.1%)	$\chi^2=15.257$ $df = 18$ $p = .664$
	타협성	5(4.5%)	1(2.0%)	3(5.5%)	3(3.8%)	12(4.1%)	
	당파성	6(5.5%)	0(0.0%)	1(1.8%)	1(1.3%)	8(2.7%)	
	전문성	38(34.5%)	14(28.0%)	24(43.6%)	28(35.0%)	104(35.3%)	
	(자기) 권위성	0(0.0%)	1(2.0%)	0(0.0%)	2(2.5%)	3(1.0%)	
	형식성	25(22.7%)	16(32.0%)	13(23.6%)	22(27.5%)	76(25.8%)	
국민(대표성)	26(23.6%)	15(30.0%)	11(20.0%)	19(23.8%)	71(24.1%)		
전체		110(100.0%)	50(100.0%)	55(100.0%)	80(100.0%)	295(100.0%)	

연령대에 따른 의사결정 시 커뮤니케이션의 특성 차이를 살펴보았다. 비례대표 의원의 나이 이분포(평균=56세, 최소:35, 최대:69)와 사례군의 기대분포를 고려하여 연령대를 50대 이하(30~50대)과 60대 이상의 두 개 집단으로 재분류하였다. 연구결과 연령대와 상관없이 전문성을 기반으로 한 커뮤니케이션 특성이 가장 높은 발화빈도를 보였다. 그러나 세부적으로 연령대별 커뮤니케이션 특성의 차이를 살펴보면, 60대 이상에서는 전문성>형식성>국민대표성>연대성의 순으로 발화 빈도를 보였고, 50대 이하에서는 전문성>형식성>국민대표성>타협성의 순으로 발화 빈도를 나타냈다 ($\chi^2=16.303$, $df = 6$, $p < .05$). 60대 이상 연령층에서는 상호 결속을 위한 '공조, 지지, 신뢰' 등 연대성의 특성이 상대적으로 높았다. 반면 50대 이하에서는 연대성보다는 '절충과 타협'에 바탕을 둔 타협성이 상대적으로 높은 빈도를 보여주고 있었다.

5) 본 연구의 교차분석 결과는 '자유도가 1보다 큰 경우 카이제곱 검정법의 사용은 사례수가 30보다 크면서 5미만 기대빈도(expected frequency)의 셀이 전체의 모든 칸의 20%보다 적고, 모든 셀에 1.00이상의 기대빈도가 있다면 척도에 관계없이 카이제곱 검정을 사용해도 무방하다(우수명, 2005).'는 기준에 입각하여 분석된 결과를 포함하였다.

표 10. 연령대*커뮤니케이션 특성

		연령대		전체	
		50대 이하	60대 이상		
커뮤니케이션 특성 (상위범주)	연대성	5(3.3%)	16(11.0%)	21(7.1%)	$\chi^2=16.303$ $df=6$ $p=.012$
	타협성	9(6.0%)	3(2.1%)	12(4.1%)	
	당파성	6(4.0%)	2(1.4%)	8(2.7%)	
	전문성	48(32.0%)	56(38.6%)	104(35.3%)	
	(자기)권위성	0(0.0%)	3(2.1%)	3(1.0%)	
	형식성	43(28.7%)	33(22.8%)	76(25.8%)	
	국민(대표성)	39(26.0%)	32(22.1%)	71(24.1%)	
전체		130(100.0%)	165(100.0%)	295(100.0%)	

연구문제1에 대한 분석 결과 인구통계학적 속성 중 연령대만이 유일하게 커뮤니케이션 특성에 있어 유의미한 통계적 차이를 보였고, 소속정당이나 전직경력, 성별은 커뮤니케이션 특성에 있어 차이를 보이지 않았다. 전체적으로 초선 비례대표 의원들의 의사 발언은 인구통계학적 속성과 상관없이 전문성에 기반한 커뮤니케이션 특성이 가장 두드러졌다. 그리고 60대 이상에서는 상호존중에 기반한 연대성의 특성이, 반면 50대 이하 그룹에서는 갈등회피적인 형식성이 상대적으로 높은 것으로 나타났다.

연구문제2에서는 의원들의 의사결정 과정 시 커뮤니케이션 특성이 의원 개인의 활동성에 미치는 영향을 탐색하고자 하였다. 연구문제1과는 달리 연구문제2에서는 분석 단위를 의원 개인으로 하였고, 분석의 총 사례수는 30이었다. 의원 개인들의 발화 내용을 커뮤니케이션 특성에 따라 분류하고, 각 특성 별 빈도수 합계를 독립변수로 설정하였다. 이를 통해 커뮤니케이션 특성이 의원의 활동성에 미치는 상대적 영향력을 확인하고자 하였다 (<표11>참조).

먼저 의원별 발의안 건수를 종속변수로 한 다중회귀분석 결과를 살펴보면, 커뮤니케이션 특성이 발의안 건수의 총 변량 중 35.7%를 설명하고 있는 것으로 나타났다. 대부분의 커뮤니케이션 특성과 발의안 건수 간의 상관관계는 통계적으로 유의미하지 않았으나, 타협성과 권위성은 어느 정도의(marginally) 통계적 상관관계가 있는 것으로 나타났다 ($p=.053$; $p=.054$). 타협성은 발의안 건수와 정적 상관관계를 보였고 ($\beta=.413$), 권위성은 부적 상관관계가 있는 것으로 나타났다 ($\beta=-.396$). 즉, 의사결정 과정에서 타협성이 강조될수록 그리고 권위성을 내려놓을수록 의원의 개인별 발의안 건수가 높아지는 것으로 해석할 수 있겠다.

다음으로 의원의 출석률에 대한 회귀분석 결과를 살펴보면, 커뮤니케이션 특성이 의원의 출석률에 대해 대략 29%의 설명력을 갖는 것으로 나타났다. 구체적으로 전문성($\beta=.936$), 형식성($\beta=.845$), 연대성($\beta=.611$)이 출석률에 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 전문성과 형식성의 표준화 회귀계수가 다소 높게 나타난 것은 대부분의 의원들 발화에서 전문성과 형식성

의 특성이 상대적으로 높았고, 의원 간 출석률의 변동이 상대적으로 작았기 때문이다. 연대성은 ‘공조, 지지, 신뢰, 합의’에 바탕을 둔 커뮤니케이션 특성으로, 연대성이 높을수록 의원의 출석률 역시 높아지는 것으로 볼 수 있다.

표 11. 의사결정 요인의 영향력

		종속 변수	B(β)	t	p	F	R ² (수정)
커 뮤 니 케 이 션	연대성	발의 안 건수	5.089(.211)	.791	.438	1.744	.357(.152)
	타협성		18.099(.413)	2.048	.053		
	당파성		-4.576(-.108)	-.531	.601		
	전문성		-1.890(-.136)	-.327	.746		
	(자기)권위성		-24.311(-.396)	-2.037	.054		
	형식성		-3.101(-.218)	-.596	.557		
특 성	국민(대표성)	3.482(.187)	.678	.505	1.291	.291(.066)	
	연대성	5.957(.611)	2.184	.040			
	타협성	7.224(.408)	1.929	.067			
	당파성	-.048(-.003)	-.013	.990			
	전문성	5.252(.936)	2.147	.043			
	(자기)권위성	7.114(.287)	1.406	.174			
국민(대표성)	3.634(.483)	1.669	.109				

- B : 비표준화 계수, β : 표준화 계수(베타)

연구문제3은 조직 동화의 일환으로 비례대표의원의 의사결정과정 시 커뮤니케이션 특성의 변화를 임기 시작 후 첫 2년 동안 살펴보았다. 시간의 흐름은 세분화할수록 더 많은 정보를 제공할 수 있으나, 자료의 양을 고려하여 6개월 단위로 구분하였다 (임기 시작 후 첫 6개월, 시작 후 12개월, 시작 후 18개월, 시작 후 24개월). 특징적인 것은, 성별, 소속정당, 연령대 구분 없이 전체적으로 임기 시작 후 첫 6개월 안에는 의사결정과정에서 적극적으로 참여하였으나, 이후에는 발화빈도가 전체적으로 감소한 것을 볼 수 있다 (<그림1>, <그림2>, <그림3> 참조). 또한 임기 시작 후 첫 6개월 동안에 전문성에 기반한 커뮤니케이션 특성이 다른 커뮤니케이션 특성들에 비해 부각되는 정도가 높았으며, 이후 시기에는 다른 커뮤니케이션 특성과의 차별화가 크지 않았다. 또한, 국민대표성과 형식성에 기반한 커뮤니케이션 특성도 이 시기의 주요 특징으로 나타났다. 동화 전략으로서의 커뮤니케이션의 특징 변화는 시간의 흐름에 따라 크지 않았다. 기록의 정도는 있으나 모든 시기에서 전문성, 대표성, 형식성에 기반한 커뮤니케이션 특성이 가장 빈번하게 나타났다.

성별에 따른 커뮤니케이션 특성의 변화를 살펴보면 임기 시작 후 18개월까지는 여성 의원의 발화빈도가 남성 의원의 발화 빈도에 비해 전체적으로 높게 나타났으며, 이후에는 남성 의원의 발화 빈도가 여성 의원의 발화빈도를 추월한 것으로 나타났다. 그러나 시기별 커뮤니케이션 특성의 변화는 성별에 상관없이 크지 않았다 (<그림1> 참조). 소속정당에 따른 커뮤니케이션 특성 변화는 전반적으로 임기 시작 후 18개월까지는 야당 의원이 전문성, 대표성, 형식성 등에서 여당 의원에 비해 높은 발화 빈도를 보였고, 이후에는 여당 의원의 전문성이 두드러진 반면 야당 의원은 형식성에서 높은 빈도를 보였다(<그림2> 참조). 한편, 연령대에 따른 커뮤니케이션 특성 변화 역시 특이점이 없는 것으로 나타났다.

그림 1. 성별에 따른 커뮤니케이션 특성의 변화

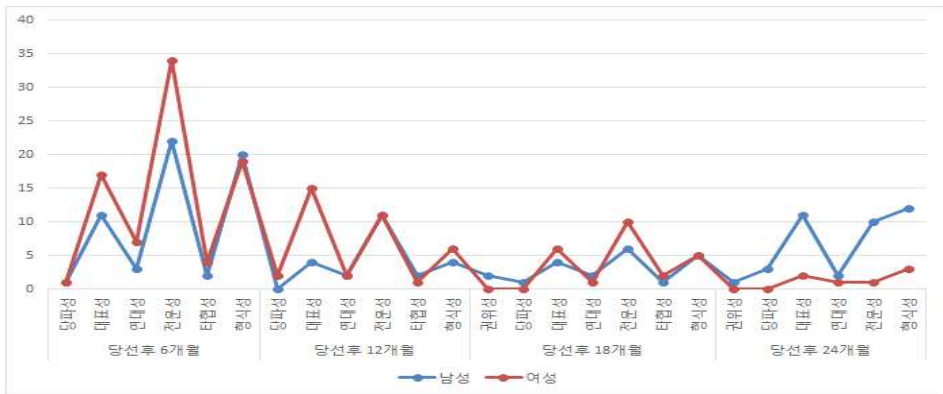


그림 2. 소속정당에 따른 커뮤니케이션 특성의 변화

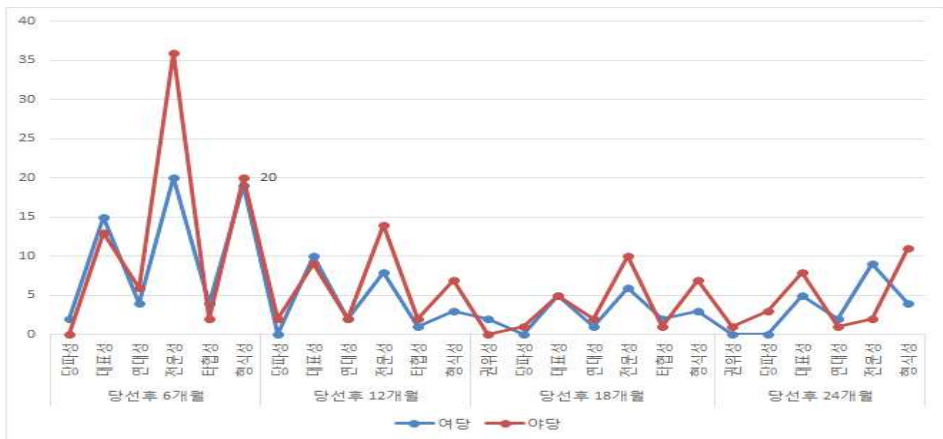
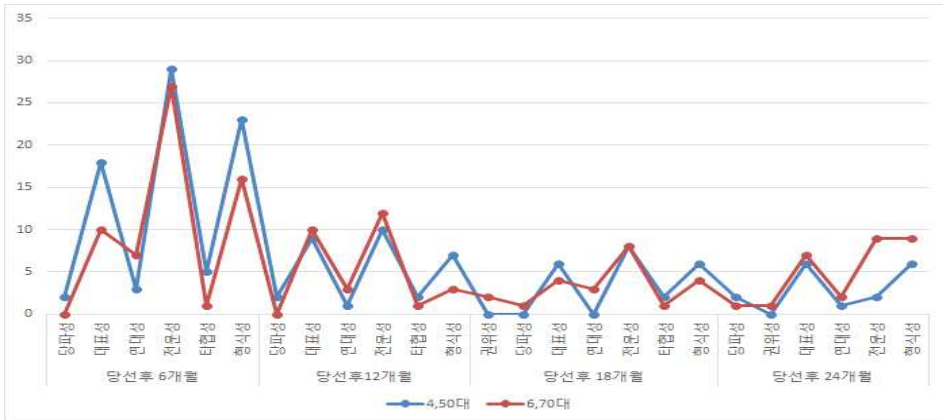


그림 3. 연령에 따른 커뮤니케이션 특성의 변화



6. 결론 및 함의

본 연구는 사회 각 영역의 다양성을 대표하기 위해 선출된 비례대표의원들이 의사결정과정에서 어떠한 방식으로 논의에 참여하였는지를 알아보고자 하였다. 이를 위해 국가의 중요사안을 논의하고 결정하는 상임위원회 활동과정에서 어떠한 방식으로 활동했는가를 회의록 발언 분석을 통해 살펴보았다. 제20대 초선 비례대표 국회의원의 의사결정과정에서의 커뮤니케이션 특성이 제도적 취지에 부합하는 방식으로 나타나는지 아니면 조직 동화의 일환으로써 갈등 회피적 방식이나 정파적 특성에 가까운지를 밝히기 위해서였다. 또한 의사결정과정에서 나타나는 커뮤니케이션 특성이 초선 비례대표국회의원들의 인구통계적 속성이나 시간의 변화에 따라서 어떠한 차이를 보이는지에 대해서도 살펴보았다.

연구문제1에서는 의사결정 과정에서 나타나는 커뮤니케이션 특성이 제20대 초선 비례대표 국회의원 전반의 일반적인 특성인지 아니면 인구통계학적 속성에 의한 의원 간의 차이인지를 탐색하고자 하였다. 분석 결과 성별, 소속정당, 전직 경력에 따른 커뮤니케이션 특성 차이는 통계적으로 유의미한 결과를 보이지는 않았다. 그러나 연령에 따른 커뮤니케이션 특성 차이가 일부 나타났는데, 60대 이상에서는 연대성이 그리고 50대 이하에서는 타협성이 강조되는 것으로 나타났다. 이와 관련해서는 뒷부분에서 조직 동화의 관점에서 논의하도록 하겠다.

연구문제2에서는 의원의 활동성과 커뮤니케이션 특성간의 상관관계를 살펴보았다. 본 연구에서는 활동성을 의원의 발의안 건수와 출석률이라는 측면에서 바라봤다. 국회의원의 발의안 건

수에 대해 타협성은 정적 상관관계를 권위성은 부적 상관관계를 보였다. 또한 출석률과 관련해서는 전문성, 연대성, 형식성 등이 정적 상관관계를 보였다. 다시 말해 의사결정 과정에서 타협성이 강조될수록 그리고 권위성을 내려놓을수록 의원의 개인별 발의안 건수가 높아지는 것으로 나타났다. 법안 발의는 국회의원의 주요 직무 중 하나이다. 법안 발의를 통해 자신의 전문성을 발휘할 수도 있고, 사회적 약자 혹은 이해 집단을 대변할 수도 있다. 그런데, 권위성이 높다는 것은 자기강화 혹은 자기방어 기제가 발현되었다는 것이다. 즉, 본인의 의견을 관철시키기 위해 권위를 이용하거나 상대방에게 죄책감과 불안감 조성을 통해 자신의 입장을 고수했다는 것이다. 따라서 여론 수렴이나 의견 반영을 통한 법안 발의 가능성은 줄어들 수밖에 없었던 것으로 보인다.

연구문제3에서는 조직 동화 측면에서 비례대표의원들의 커뮤니케이션 특성이 임기 시작 후 첫 2년 동안 어떻게 변화하는가를 분석하였다. 시간의 흐름에 따른 유의미한 패턴의 변화는 찾을 수 없었다. 다만, 성별에 따른 차이를 살펴보면 임기 시작 후 18개월까지는 여성 의원의 발화 빈도가 남성 의원의 발화 빈도에 비해 전체적으로 높게 나타났으나 이후에는 남성 의원의 발화 빈도가 여성 의원의 발화 빈도를 추월한 것으로 나타났다. 또한, 소속정당에 따른 커뮤니케이션 특성 변화는 전반적으로 임기 시작 후 18개월까지는 야당 의원이 전문성, 대표성, 형식성 등에서 여당 의원에 비해 높은 발화 빈도를 보였고, 이후에는 여당 의원의 전문성이 두드러진 반면 야당 의원은 형식성에서 높은 빈도를 보였다. 특징적인 것은, 성별, 소속정당, 연령대 구분 없이 전체적으로 임기 시작 후 첫 6개월 안에는 의사결정과정에 적극적으로 참여하였으나, 이후에는 발화 빈도가 전체적으로 감소했다는 것이다. 기복의 정도는 있으나 모든 시기에서 전문성, 대표성, 형식성에 기반을 둔 커뮤니케이션 특성이 가장 빈번하게 나타났다.

결론적으로 본 연구를 통해 살펴본 제20대 초선 비례대표 국회의원의 의사결정과정에서 커뮤니케이션 특성은 다음과 같다. ‘반론제시’, ‘문제제기’, ‘의견제시’ 같은 전문적 지식을 바탕으로 한 커뮤니케이션 특성의 발화 빈도가 가장 높았으며, ‘정치적 수사’와 같은 형식성, 그리고 ‘여론 반영’이나 ‘정부견제’를 반영한 국민대표성이 그 다음으로 높은 발화 빈도를 보였다. 페노(1973)나 박찬욱과 김진국(1997) 등의 선행연구에서는 의사결정 과정에 있어 무조건적 반대나 인신공격 같은 정파적 특성이 전문성에 비해 영향력이 높은 것으로 나타났다. 반면 서인석 등(2009)의 연구결과에서는 의사결정에 가장 영향력을 미치는 변수는 전문성으로 나타났고, 서인석 외(2010) 후속 연구에서는 타협성과 전문성으로 나타났다. 본 연구에서는 직접적으로 커뮤니케이션 특성과 의사결정의 결과(정부안 채택 또는 정부안 거부 등) 간 직접적인 상관분석은 없었다. 그러나 전문성과 국민대표성 같은 커뮤니케이션 특성이 정파성에 비해 발화 빈도가 높다는 것을 고려할 때 제20대 초선비례대표 국회의원들은 의사결정과정에서 제도적 취지에 부합하는 방식으

로 의정활동을 했다고 볼 수 있다.

또한 본 연구의 결과를 소집단 의사결정과정 관점에서 살펴보면, 전문성과 국민대표성은 불가피하게 반론과 이의제기를 통해 업무적 갈등, 즉 인지적 갈등(cognitive conflict)을 유발할 수 있다는 것이다. 그러나 인지적 갈등은 의견의 다양성을 극대화한다는 측면에서 바람직하다고 볼 수 있다. 따라서 20대 초선 비례대표 의원들의 발화 내용에서 전문성과 국민대표성이 높게 나타났다는 것은 비례대표제도의 취지를 살린 긍정적 측면으로 해석할 수 있다. 또한 불필요한 갈등(affective conflict)을 유발할 수 있는 정파성이나 권위성이 많이 나타나지 않은 것 역시 긍정적 측면으로 바라볼 수 있다. 그러나 형식적인 정치수사가 많았다는 것은 의사결정과정에서의 효율성 측면에서 여전히 개선의 여지가 남아있는 것으로 볼 수 있다.

조직 동화는 학습을 통한 조직에 대한 적응(문화, 가치, 업무)과 적극적 소통을 통한 조직 내 인정(상사, 동료, 직무자신감, 역할 창조)이라는 두 축으로 요약될 수 있다. 조직 가치, 업무에 대한 친숙성, 조직 문화 등은 시간이 흐를수록 더 익숙해질 가능성이 많지만, 조직 내에서의 인정이라는 측면은 반드시 시간과 비례한다고 볼 수 없다. 따라서, 마이어스와 외첼(Myers & Oetzel, 2003)은 역할 협상, 직무자신감의 표출, 그리고 적극적 관여를 통한 동화의 필요성을 역설하였다. 역할 협상(Role Negotiation)은 자신의 새 업무를 단순히 인수받는 것이 아니라 자신의 능력과 가치를 바탕으로 재창조하는 것이며, 직무 자신감(Job Competency)은 자신의 전문성을 바탕으로 일처리 방식을 남들과 공유하는 것이다. 그리고 상사에게 적극적으로 나의 가치를 알려 인정을 받을 필요가 있고(recognition), 적극적으로 조직에게 도움이 되는 행위를 추진할 필요가 있다(Involvement)는 것이다.

이러한 맥락에서 연구문제3에서 나타난 결과는 적극적 동화이자 개인화의 결과로 해석할 수 있다. 즉, 임기 시작 후 6개월의 기간은 신입 구성원으로써 실제로 새로운 조직을 대면하고 적응하는 과정이다. 이 과정에서 신입 구성원인 비례대표의원들은 적극적으로 자신의 역할에 대한 협상을 통해 자신의 가치를 증명하고 조직으로부터 인정받을 필요가 있다. 이를 위해 직무에 대한 자신감을 외부에 표출할 수 있는 상임위원회는 훌륭한 기회의 장으로 작용하게 된다. 따라서 자신의 가치에 대한 증명과 전문성의 발현이라는 두 가지 목표를 이루기 위해서는 결국 상임위원회의 의사결정과정에서 차별성을 보일 필요가 있었고, 이러한 필요에 따라 전문성과 국민대표성이라는 커뮤니케이션 유형이 두드러지게 나타났다고 볼 수 있다.

또한 시기별 발화 빈도가 6개월 이후부터 전반적으로 감소했다는 결과를 통해 역할 협상과 같은 적극적 동화 전략은 조직 대면 이후 6개월 안에 이루어지고, 이후에는 개인의 역할이 일정 수준에서 고착화되었음을 추론할 수 있다. 즉, 대면 단계에서 변형 단계로 넘어가는 시점이 대략

6개월쯤으로 해석할 수 있다. 그리고 연령별 커뮤니케이션 특성의 차이 역시 조직 동화의 관점에서 해석할 수 있다. 상대적으로 젊은 50대 이하 의원들에게서 타협성이 부각된 반면 60대 이상의 의원들에게서는 연대성이 강조되었다. 이러한 결과는 결국 조직 동화에 있어 연령에 따른 동화 방식의 차이를 엿볼 수 있게 한다. 의원의 법안 발의 건수와 정적 상관관계가 있는 타협성은 결국 개인의 능력과 가치를 바탕으로 한 역할 협상에 집중하게 할 것이고, '실패', '공조'를 바탕으로 한 연대성은 조직에게 도움이 되는 행위를 부각시킬 수 있다.

본 연구는 국내 커뮤니케이션 학계에서 자주 다루지 않았던 조직커뮤니케이션의 전통적인 두 가지 주제, 의사결정과정과 조직 동화 전략으로써의 커뮤니케이션 특성과 역할을 중심으로 20대 초선 비례대표 국회의원들의 발화 내용을 분석하였다. 이를 통해 20대 초선 비례대표의원들의 의사결정과정에서의 커뮤니케이션 특성을 일부분이나마 실증적으로 밝힐 수 있었다. 또한 제한적이거나 비례대표의원들의 국회 동화에 대한 특성도 알 수 있었다. 이러한 결과는 공식적 동화 프로그램이 없는 국회와 같은 조직에서 개인의 조직 동화에 대한 이해의 폭을 조금이나마 확장시키는 데 기여했다고 볼 수 있다(박종민, 2015a).

이러한 연구함의에도 불구하고, 본 연구는 탐색적 한계를 내포하고 있다. 국회 상임위원회의 의사결정은 국회 입법기능의 중추를 담당하는 중요한 요소임에도, 상임위원회에 대한 연구는 커뮤니케이션 학계는 물론이고 학계 전반에서 충분한 관심을 받지 못한 영역이었다. 그렇기 때문에 상임위원회의 의사결정과정에서 벌어지는 행태에 대한 연구 역시 절대적으로 부족한 상황이었다. 서인석 등(2010)은 방법론적 한계를 주원인으로 지적하기도 하였다. 그러나 본 연구에서 이용한 바와 같이 국회 상임위원회 회의록은 이미 문서로 정리가 되어 있고, 국민 정보공개 원칙에 의해 누구나 접근 가능하기에 학술자료, 특히 조직 커뮤니케이션 영역에서 중요한 자료로 활용될 수 있다. 따라서 상임위원회 회의록을 활용한 후속 연구를 통해 의사결정과정에 대한 보다 심층적인 연구들이 이루어질 수 있다고 본다(박종민, 정영주, 권구민, 2018). 예를 들어 본 연구에서는 20대 초선 비례대표 의원에 한정해 조직 동화의 일환으로써 커뮤니케이션 특성에 초점을 맞추었지만, 17대, 18대, 19대 등 기존 국회 초선 의원의 커뮤니케이션 특성과 비교 분석함으로써 국회의원들의 조직 동화에서 나타나는 커뮤니케이션 특성에 대한 이해의 확장을 도모할 수 있을 것이다. 더불어 입법과정을 연구하는 홍보학 분야 연구(박종민, 2015b)와 함께 정책 커뮤니케이션, 조직 커뮤니케이션 연구(박종민, 2015a)를 위한 기초자료로 활용될 가치가 높다고 하겠다.

참고문헌

- 강장석 (2008). 국회의원 비례대표제도 및 활동성과 분석. <연구보고서>, 2008(12), 1-125.
- 권은실·이영환 (2012). 국회 법안심의 의사결정 요인에 관한 연구: 17대 국회 보건복지위원회, 산업자원위원회 법안심사 소위원회 회의록 분석을 중심으로. <한국사회와 행정연구>, 23(1), 317-341.
- 김기동·이재목 (2017). 국회의원 선출유형에 따른 입법활동 차이 분석. <한국정당학보>, 16(1), 101-135.
- 김민수 (2016). 비례대표 국회의원의 활동방향에 대한 연구. <사회과학연구>, 23(4), 175-202.
- 김은희 (2017). 비례대표제 확대와 여성의 정치적 대표성. <이화젠더법학>, 9(2), 33-68.
- 김인철·강문희·김두현 (2002). 국회의 정부예산안 수정 및 결정요인에 관한 연구: 한국의 사례. <국제지역연구>, 5(4), 171-197.
- 목광수 (2013). 민주주의적 덕성과 공론장. <사회와 철학>, 25, 365-398.
- 박찬욱·김진국 (1997). 제14대 국회 상임위원회 제도와 그 의사결정에 관한 연구. <한국정치연구>, 7, 449-488.
- 박경미 (2009). 17대 국회의원 법안 발의와 처리결과. <의정연구>, 15(2), 161-185.
- 박종민 (2015a). 조직커뮤니케이션. 이준웅·박종민·백혜진 (편), <커뮤니케이션 과학의 지평> (105-165 쪽). 서울: 나남.
- 박종민 (2015b). 바람직한 대정부관계 활동을 위한 입법과정 내 로비스트 관련 법률안 재고찰. <한국광고홍보학보>, 17(1), 5-29.
- 박종민·정영주·권구민 (2018). 미디어법 개정 과정에 나타난 18대 국회 상임위원회의 의사결정에 영향을 미치는 커뮤니케이션 특성 연구 의회 조직이론, 개인 의사결정속성, 조직커뮤니케이션 특성, 집단사고 징후를 중심으로. <한국언론학보>, 62(4), 44-81.
- 서인석·권기현·이종구·김태진 (2009). 국회 및 서울시의회 예산총괄심의과정에서의 의사결정: 질적인 연구방법을 활용한 예산결산특별위원회 회의록 분석. <한국행정학보>, 43(4), 47-80.
- 서인석·이동구·박형준 (2010). 국회의원 상임위원회 정책결정행태요인에 관한 연구: 수자원 예산심의회에 관한 국회 상임위원회 의사록 분석을 중심으로. <한국행정연구>, 19(1), 79-100.
- 손병권·가상준 (2008). 갈등의 현실과 합의에 대한 소망: 국회 운영 및 의사결정 방식에 대한 17대 국회 의원들의 인식. <한국정치연구>, 17(1), 87-109.
- 안병철 (2009). 위원회조직의 의사결정과정 분석: 자치구 의정비심의위원회를 중심으로. <한국자치행정학보>, 23(2), 309-328.

- 이상명 (2015). 비례대표 국회의원 선거제도의 개선방안. <법학논총>, 32(4), 1-22.
- 이진옥·황아란·권수현 (2017). 한국 국회는 대표의 다양성을 보장하는가?: 비례대표제와 여성할당제의 효과와 한계. <한국여성학>, 33(4), 209-246.
- 이재희·김도경 (2012). 비례대표 여성의원과의 대표성: 19대 총선을 중심으로. <여성학연구>, 22(3), 7-41.
- 이호성·이호은 (2011). 국회의원 언어 모니터링 분석. <정치커뮤니케이션연구>, 20, 131-166.
- 이현출 (2011). 국회 특별위원회 활동과정에 대한 분석: 기후변화특위를 중심으로. <의정논총>, 6(1), 81-105.
- 장문선·윤성식 (2002). 국회예산심의액 증감의 영향요인에 관한 실증적 분석: 예산결산특별위원회를 중심으로. <한국정책학회보>, 11(2), 99-119.
- 전상경 (2000). 집합적 의사결정과 대표 제도에 관한 시론적 논의. <한국행정학보>, 34(1), 83-100.
- 전진영 (2013). 비례대표 국회의원 여성할당제의 제도적 특성과 정당의 후보자공천: 제16대 총선~제19대 총선을 중심으로. <한국정당학회보>, 12(3), 89-112.
- 정성호·이준호 (2011). 국회 의정활동과 구사언어에 대한 신문보도 내용분석. <정치커뮤니케이션 연구>, 20, 167-213.
- 정태일·김일수 (2012). 한국의 비례대표 선거제도에 대한 비판적 고찰. <한국동북아논총>, 64, 215.
- 황윤원 (1993). 우리나라 예산심의의 결정변수 분석. <한국행정학보>, 27(2), 437-457.
- Amason, A. C., & Schweiger, D. M. (1994). Resolving the paradox of conflict, strategic decision making and organizational performance. *International Journal of Conflict Management*, 5, 239-253.
- Amason, A. C. (1996). Distinguishing the effects of functional and dysfunctional conflict on strategic decision making: Resolving a paradox for top management teams. *Academy of Management Journal*, 39, 123-148.
- Baron, D. P., & Ferejohn, J. A. (1989). Bargaining in legislatures. *The American Political Science Review*, 83, 1181-1206.
- Bantel, K. A., & Jackson, S. E. (1989) Top management and innovations in banking: Does the composition of the top team make a difference? *Strategic Management Journal*, 10, 107-124.
- Brehmer, B. (1976). Social judgement theory and the analysis of interpersonal conflict. *Psychological Bulletin*, 83, 985-1003.

- Bullis, C. (1993). Organizational socialization research: Enabling, constraining, and shifting perspectives. *Communication Monographs*, 60, 10-17.
- Chao, G. T., O'Leary-Kelly, A. M., Wolf, S., Klein, H. J., & Gardner, P. D. (1994). Organizational socialization: Its content and consequences. *Journal of Applied Psychology*, 79, 730-743.
- Clair, R. P. (1993). The use of framing devices to sequester organizational narratives: Hegemony and harrassment. *Communication Monographs*, 60, 113-136.
- Cox, G., & McCubbins, M. (1993). *Legislative leviathan: Party government in the House*. Berkeley: University of California Press.
- Fenno, R. F. (1973). *Congressmen in committees*, Boston: Little, Brown.
- Finkelstein, S. (1992). Power in top management teams: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 35, 505-538.
- Gailliard, B., Myers, K., & Seibold, D. (2010). Organizational assimilation: A multidimensional reconceptualization and measure. *Management Communication Quarterly*, 24, 552-578.
- Gouran, D. S., & Hirokawa, R. Y. (2003). Effective decision making and problem solving in groups: A functional perspective. In R. Y. Hirokawa, R. S. Cathcart, L. A. Samovar, & L. D. Henman (Eds.), *Small group communication theory and practice: An anthology* (8th ed., pp. 27-38). Los Angeles, CA: Roxbury.
- Hirokawa, R. Y., & Rost, K. M. (1992). Effective group decision making in organizations: Field test of the vigilant interaction theory. *Management Communication Quarterly*, 5, 267-288.
- Jablin, F. M. (1987). Organizational entry, assimilation, and exit. In F. M. Jablin, L. L. Putnam, K. H. Roberts, & L. W. Porter (Eds.), *Handbook of organizational communication: An interdisciplinary perspective* (pp. 679-740). Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications, Inc.
- Janis, I. L. (1989). *Crucial decisions*. New York, NY: Free Press.
- Kramer, M. W., & Miller, V. D. (1999). A response to criticisms of organizational socialization research: In support of contemporary conceptualizations of organizational assimilation. *Communication Monographs*, 66, 358-367.

- Leon-Gonzalez, R. (2015). The assimilation of migrant households in the urban areas of a developing country. *The Journal of Developing Areas*, 49, 335-354.
- McLeod, P. L. (2013). Distributed people and distributed information: Vigilant decision-making in virtual teams. *Small Group Research*, 44(6), 627-657.
- Miller, K. (1999). *Organizational communication: Approaches and processes* (2nd ed.). Ohio: Wadsworth.
- Modaff, D. P., & DeWine, S. (2002). *Organizational communication: Foundations, challenges, and misunderstandings*. Los Angeles: Roxbury.
- Myers, K. K., & Oetzel, J. G. (2003). Exploring the dimensions of organizational assimilation. *Communication Quarterly*, 51, 438 - 457.
- Schweiger, D., Sandberg, W., & Rechner, P. (1989). Experiential effects of dialectical inquiry, devil's advocacy, and consensus approaches to strategic decision making. *Academy of Management Journal*, 32, 745-772.
- Xie, Y., & Greenman. (2011). The social context of assimilation: Testing implications of segmented assimilation theory. *Social Science Research*, 40, 965-984.

최초 투고일 2018년 8월 9일
게재 확정일 2018년 11월 30일
논문 수정일 2018년 12월 2일

Abstract

A Study on the Communication Characteristics in the Processes of Decision-Making and Organizational Assimilation

20th National Assemblymen of Proportional Representation
on the Standing Committee Minutes

Park, Jongmin

Professor, Department of Journalism and Communication, Kyung Hee University

Lee, Doo Hee

Doctoral Student, The Graduate School of Journalism and Communication, Kyung Hee University

Choi, Young Sun

Doctoral Student, The Graduate School of Journalism and Communication, Kyung Hee University

Chae, Hui Jun

Department of Journalism and Communication Kyung Hee University

The current study explored the communication characteristics of 20th national assemblymen of proportional representation in the processes of decision-making. We extracted the statements of the proportional representation members recorded in the minutes of the National Assembly Standing Committee, and categorized those statements based on seven communication characteristics: professionalism, partisan, compromise, mutualism, authority, formality, and public representation. Then, Researchers analyzed the demographic information of the proportional representation members with the communication characteristics, the correlation between the communication characteristics and the member activities. As a result, the professionalism showed the highest frequency of utterance, followed by the formality such as political rhetoric, and the public representation reflecting public opinion or government check. Unlike previous studies, the frequency of partisan utterances such as unconditional objections and human attacks was low. There was no statistically significant difference in communication characteristics according to sex, affiliation party, and previous career. There was some difference in communication characteristics according to age. In the age group of 60 and over, mutualism

was emphasized while in the other group, compromise was emphasized. Regarding the activity of congressmen, the number of the proposed law was negatively associated with authority and positively correlated with compromise. There was a positive correlation between attendance rate and professionalism, mutualism and formality. In terms of organizational assimilation, the patterns of communication among the members of the legislature did not change with time. Overall, however, the most active participation occurred within six months after the election, and thereafter the overall participation through speaking decreased.

Keywords: organizational assimilation, 20th national assemblymen, the standing committee minutes, the processes of decision-making, the communication characteristics