한국의 사회적 갈등구조와 그 해결방안*

The Structure of Social Conflict and its Resolution

김영종 (Kim, Young Jong), 서병훈 (Suh, Byung Hoon), 김완식 (Kim, Wan Sik),
김규일 (Kim, Kyu Il), 이윤식 (Lee, Yoon Sik), 김성배 (Kim, Sung Bae)**

논 문 요 약

심각한 사회적 갈등은 건전한 국가발전을 저해하는 암적요인이라 할 수 있다. 그동안 한국사회에서는 사회적 갈등이 구조적으로 내재화하면서 중요한 정치적인 변화기에 사회통합과 연대성을 붕괴시키거나 악화시켜 온 것이 주지의 사실이다. 따라서 21세기의 미래 한국사회를 대비한 통일기반조성과 민주적인 균형발전을 위하여 사회적 갈등의 실태에 대한 종합적 분석과 그 해소를 위한 위한 연구는 매우 시급한 과제라고 하겠다.

이 연구는 경험적이고 실증적인 사회조사 방법에 의하여 한국사회에 존재하는 사회적 갈등의 실체를 발견하고 그 정도, 원인, 해결 등을 심층적으로 분석하였다. 이 연구에서는 사회적인 갈등의 유형을 사회적, 경제적, 정치적 범주로 국한하여 접근하되, 구체적으로는 ① 사회적 폐쇄에 의한 갈등 ② 일터에서의 갈등 ③ 정보와 기술의 확산과정에서 발생하는 갈등 ④ 경제적 소득 격차에 따른 갈등 ⑤ 노사 갈등 ⑥ 지역간 갈등 ⑦ 정치적 갈등 등 7가지 갈등 유형에 주목하였다. 그리고 경험적 조사를 위하여 모집단에서 층화표본에 의하여 수집된 공무원, 회사원, 학생, 그리고 일반시민 900명에 대하여 갈등관계의 실태를 실증적으로 분석하였다.

이 연구의 분석 결과, 한국 사회에서는 사회적 갈등이 실재할 뿐만 아니라 그 정도와 영향이 심각하여 사회적 통합과 민주적이고 균형적인 국가 발전이 저해된다는 사실이 확인되었다. 따라서 이 연구는 이러한 사회적 갈등구조가 통일기반조성에 중대한 역기능을 초래할 가능성이 있다는 전제 아래 그 해소를 위한 몇가지 시론적인 정책대안을 제시하였다.

* 본 연구는 '96~98년도 학술진흥재단 대학부설연구소 과제 학술연구비에 의하여 연구되었음.

** 김영종, 김완식, 김규일, 이윤식, 김성배 (숭실대학교 행정학과 교수)
서병훈 (숭실대학교 정치외교학과 교수)

Ⅰ. 서 론

정도의 차이가 있기는 하지만, 인간이 모여 사는 사회 속에서 갈등은 피할 수가 없는 하나의 보편적 현상이라고도 할 수 있을 것이다. 따라서 역설적이기는 하나, 갈등 특히 사회적 갈등이야말로 사회과학이 학문적으로 존립하는데 없어서는 안될 필수적인 존재라고 간주하지 않을 수가 없다. 그러나 사회적 갈등의 양상과 그 발생 원인에 대해 체계적으로 분석하기는 매우 어려운 일이다. 왜냐하면 인간의 존재 자체가 복합적(complex man)인데다 여기에 덧붙여 현대사회 그 자체가 복합적 조직사회인 까닭에 갈등의 원인변수가 매우 복잡하고 다양하기 때문이다 (Lawrence and Lorsch, 1969). 따라서 갈등을 일으키는 요인은 일일이 열거할 수 없을 정도로 많을 수밖에 없다. 주위에서 흔히 목격되는 바이지만, 개인, 조직 또는 체제의 목표가 상호 양립될 수 없거나 상충되는 경우, 한정된 자원의 획득과 사용에 관해 개인 또는 조직 사이에 경쟁을 벌이거나 또는 대립을 보이는 경우, 그 밖에 사회현상을 보는 가치관, 경험, 신념, 태도, 동기 등의 상이성 또는 역사적, 문화적, 심리적, 인종적 또는 신체적 조건 등의 차이에 의하여 편견과 고정관념이 형성될 경우 등 다양한 원인에 의해 갈등이 일어난다(Fink, 1968 ; Adam, 1982 ; 안신호, 1988).

이와 관련, 현대 자유주의의 흐름에 큰 영향력을 끼치고 있는 존 롤즈는 보다 비관적인 조망을 내놓는다. 존 롤즈는 인간이 편협한 이해관계에 의해 좌우되지 않고 또 일정 수준 이상의 교양과 양식을 지닌 합리적 존재(reasonable person)라고 가정된다 하더라도, 인간의 이성 자체가 지닌 근본적 한계(burdens of judgement) 때문에 인간 사이에 의견 불일치(reasonable disagreement), 즉 의견의 대립, 나아가 갈등이 벌어지는 것은 피할 수 없다고 주장한다. 그가 현대 자유주의 국가에 대해 가치 문제에 관한 한 절대 중립을 지켜야 한다고 요구하는 이유가 바로 여기에 있다. 존 롤즈에 의하면 현대 사회를 살아가는 인간은 갈등을 숙명처럼 안고 살아가야만 하는 것이다. 이처럼 사회적 갈등이 인간의 삶에서 따로 떼어 놓을 수 없을 정도로 常數化 되다시피 한 것이라 하더라도, 격동과 辛苦의 역사를 헤쳐 온 한 국민에게는 그 갈등의 깊이와 크기가 유별난 것이라 할 수 있을 것이다. 최근 세 사만 놓고 보더라도 한국 사회는 각종 구조적 갈등으로 점철되었다고 해도 과언이 아니다. 이런 상황임에도 불구하고 그 동안 한국 사회에서 유발, 발생되고 있는 갈등 문제에 대한 연구는 그 수준과 양적인 차원의 성과에도 불구하고 대체적으로 부분적 또는 국지적 고찰에 머무른 감이 없지 않다. 다시 말해 한국 사회에서 발생하는 각종 사회적 갈등에 대한 전반적 분석과 그에 따른 입체적 대책에 대한 연구는 상대적으로 소홀한 점이 많다는 것이다.

사회적 갈등 문제에 대한 보다 근원적인 해결없이는 균형적 국가발전을 기대하기 어렵다고 하는 점에 대해서는 재론할 필요가 없을 것이다. 이러한 전제 위에서 이 연구는 특히 장차 도래하게 될 통일 한국 시대에 대비하기 위해서도 현재 한국 사회에서 발생하는 갈등 문제를 종합적으로 규명하는 것이 긴요하다고 하는 문제 의식 아래 수행되었다. 다시 말해 각종 사회적 갈등을 분석하고 그 대책을 모색하는 것은 지금 이 시점에서도 중요한 일이지만, 남북한간의

재통합이라고 하는 前代未聞의 大役事가 불가피하게 초래하게 될 심각한 갈등에 효율적으로 대처하기 위해서도 필수 불가결한 학문적 작업이라고 하지 않을 수 없다는 것이다. 남한 사회 내부에서의 갈등을 탐지, 해소하는 역량을 미리 비축하지 않고서는 이질적이고 적대적 관계로 굳어져 온 남북한 사이에서 야기될 보다 큰 갈등을 극복하기 어려울 것이기 때문이다. 따라서 이 연구는 국가적 과제라고 할 수 있는 사회적 갈등문제의 실태와 원인을 실증적으로 분석, 논의한 뒤 그러한 갈등문제의 해결을 위한 정책방안을 제시하는 것을 그 목적으로 한다.

Ⅱ. 연구의 방법과 범위

이 연구는 갈등문제의 실체에 대해 보다 입체적으로 접근하기 위해 경험적인 연구(empirical study)에 의존하고 있다. 또 경험적 연구에도 다양한 방법이 있겠으나 이 연구에서는 사회조사방법(social survey)을 선택했다.

이 연구는 한국 사회에서 발견되는 각종 갈등 중에서도 사회적, 경제적, 정치적 갈등에 촛점을 맞추었다. 갈등의 범주를 이렇게 제한한 것은 몇가지 사항을 고려했기 때문이다.

첫째, 한국 사회에서 목격되는 다양한 갈등 현상 중에서도 그 양상의 보편성과 심각성을 기준으로 하여 연구 대상에 선별적으로 포함시킬 수 밖에 없었다.

둘째, 지금 현재는 크게 사회적 문제가 되지않고 있다 하더라도 한국사회의 변화추이에 비추어 볼 때 가까운 장래에 심각한 문제를 일으키게 될 소지가 있는 갈등양상을 고려해야 했다.

셋째, 남북한이 재통합을 시도하게 될 때 발생하리라고 예상되는 갈등을 효율적으로 대처하는데 도움이 될 것으로 보이는 갈등 현상도 포함되는 것이 바람직하다고 생각되었다.

이러한 기준에 의해 이 연구에서는 사회적, 경제적, 정치적 갈등이라고 하는 세 범주에 국한해서 연구를 진행하되, 세부적으로는 사회적 폐쇄성에 의한 갈등, 일터에서의 갈등, 정보와 기술의 확산과정에서의 갈등, 경제적 소득차이로 인한 갈등, 노사간의 갈등, 지역간 갈등, 정치적 갈등 등으로 나누어 접근하였다. 이 중에서 경제적 소득 차이, 노사, 지역간 갈등 등은 이미 한국사회에서 그 갈등양상이 심각한 수준에 이른 것으로 평가되는 것들이다. 사회적 폐쇄성, 일터, 정보와 기술과 연관된 갈등은 그 중요성에 비추어 상대적으로 덜 조명되었던 주제들이기 때문에 이 연구에 포함되었다. 정치적 갈등은 한국 사회에서 목격되는 제반 갈등을 해소하는 정치적 방안을 모색하기 위한 필요에서 포함된 것이다. 이러한 분류에도 불구하고 이 연구에서 분석되고 있는 갈등들은 그 발생 인과 전개 양상이라고 하는 관점에서 볼 때 서로 중첩되는 것들이 대부분이다. 따라서 분석의 편의상 따로 접근되고 있으나 제반 갈등 현상에 대한 의미 해석과 그 대처 방안을 논의하는 부분에서는 관련되는 쟁점들을 한데 모아 종합적으로 분석하기로 한다.

사회조사방법은 전국의 공무원, 기업인, 시민, 대학생을 모집단(population)으로 하고, 서울·경기, 충청도, 전라도, 경상도 의 지역표본추출(area sampling)된 대표자 총 900명의 태도조사를 통하여 나타난 그들의 갈등의식을 분석하였다. 갈등의 태도조사는 문항 58개의 조사설문지

를 자작, 사전조사(pretest)의 과정을 거쳐, 전국을 모집단으로 하되 서울·경기, 충청도, 경상도 그리고 전라도의 4개 지역군으로 분류하여 층화표본(stratified random sampling)된 직업별 대상자 공무원, 회사원, 학생 그리고 일반시민의 4개 군으로 분류하여 사회조사지를 이용하여 각 지역을 방문 조사하거나 우편 조사하였다. 조사기간은 1998. 4. 18~6.7까지였으며 지역별의 조사지 수집율은 서울·경기 89.2%, 충청 54.5%, 영남 91.0%, 호남 97.3%로서 평균 83%였다. 자료분석에 활용된 조사지는 900매(서울·경기 300매와 충청 200매, 영남 200매, 호남 200매)를 사용하였다. 각 지역의 대표군에게서 조사 수집된 자료는 숭실대학교의 통계연구센터의 협조에 의하여 SAS(Statistical Application System)프로그램에 의하여 통계 처리되었다(Warwick, 1975). 특히 본 연구는 갈등에 관한 이론과 경험적인 사회조사방법과의 상호 보완적인 통합적 방법(integrated approach)이 활용되도록 하였다.

한국의 사회갈등구조의 실태를 알아보는 질문지는 사회적 폐쇄성에 의한 갈등 8문항, 일터에서의 갈등 10문항, 정보와 기술의 확산과정에서 발생한 갈등 8문항, 경제적 소득갈등 8문항, 노사관계에서의 갈등 8문항, 지역간 갈등 8문항, 정치적 갈등 8문항 등 모두 58문항을 자작하여 사용하였다. 여기에서는 지면관계상 질문지를 첨부하지 않는다. 각 질문에 대하여서는 척도를 서열화 하였다. 예컨대 소득간의 갈등해소 전망은 1. 극히 낙관적, 2. 낙관적, 3. 모르겠다, 4. 비관적, 5. 극히 비관적 등의 5개 척도로 분류하되 통계분석에서는 "모르겠다"고 응답한 자의 자료는 결과의 해석과 논의에서 제외하였다.

이 연구는 한국 사회에서의 갈등에 관한 종합적인 조사를 시도하고 있지만 몇가지 측면에서 한계를 보이고 있음을 미리 밝혀 두어야 할 것 같다. 우선 질문지법을 통해 객관적이고 경험적인 측정을 시도하였지만 이러한 질문지법이 갈등 현상에 대한 실체분석에 일정한 한계를 지닐 수 밖에 없다는 점을 인정해야 할 것이다. 또한 조사된 표본지역이 모집단을 정확하게 대표한다고 보기에도 어려움이 있다. 또한 갈등에 관한 태도는 개인이나 정치, 경제, 사회적인 환경의 변수에 따라서 유동적인 경우가 많다. 그런데 IMF 관리 체제 아래에서 경제적 위기를 겪는 시점에 조사가 이루어 진 까닭에 갈등에 대한 개인별 반응이 어느 정도 이상으로 예민하게 표출되었을 개연성도 배제할 수가 없을 것이다. 이러한 한계를 전제로 하면서도 이 연구는 주어진 여건 속에서 가능한 한 객관적인 방법으로 자료를 획득, 분석하려 하였다.

Ⅲ. 갈등에 관한 이론적 배경

일반적으로 갈등문제를 보는 이론적 배경은 사회현상을 접근하는 대립된 두가지 시각, 즉 균형론(equilibrium theory)과 갈등론(conflict theory)의 입장이 있다.[1] 균형론은 질서론(order

1) Gibson Burrell and Gareth Morgan(1980), Sociological Paradigm and Organizational Analysis, London : Heinemann, pp. 1~35.

theory)이라고도 하며 그 주요특징을 요약하면[2] ① 기능주의(functionalism), ② 통합(integration), 안정(stablilty), 조정(coordination), 합의(consensus), ③ 지속성과 안정적 구조, ④ 가치합의 등으로 사회를 보는 입장이다. 반면에 갈등론은 ① 강제성, 변동(change) 사회해체, ② 사회현상의 분화와 변동, 그리고 갈등의 현상, ③ 지배, 박탈, 모순 그리고 해방 등의 시각으로 사회현상을 보는 입장이다.[3]

사회현상을 갈등관계적 현상으로 보는 입장에서 갈등의 개념은 매우 다양하게 사용되어 오고 있다. 예컨대 미시적 분석은 인간내면의 심리적 무규범(anomie)과 가치의식의 대립 또는 혼란으로 볼 수 있다.[4] 반면에 중범위적 차원에서 조직과 집단관계를 논의할 때 조직간의 목표차이, 개인과 조직의 가치목표차이, 또는 집단 및 조직의 내부구조적 모순 혹은 의사결정의 과정(decision - making process)에서 유발되는 이해관계의 대립을 의미하기도 한다. 그리고 거시적(macro) 시각에서 갈등은 사회체제(social system)와 환경 또는 구성원들의 가치관의 차이로 인한 이해관계의 대립, 사회계층간이나 계급간에 있어서 이해관계의 대립현상을 지칭할 수 있다.[5] 따라서 우리는 갈등의 개념을 다양한 관계변수들의 작용에 의하여 유발된 복합적 현상(complex phenomena)으로 파악함이 바람직하다고 보게 된다. 이러한 맥락에서 갈등이란 개인의 심리적 불안 또는 혼동의 상태, 또는 조직이나 사회계층 등의 제이해관계의 충돌, 기대수준(expectation)과 가치관, 또는 인지 등의 차이에서 유발되는 사회적 현상이라고 할 수 있다.

갈등의 원인에 대한 실체분석은 어려운 연구과제이다. 왜냐하면 인간의 실체 자체가 복합적 인간(complex man)이며,[6] 현대사회 그 자체가 복합적 조직사회로서 갈등의 원인변수가 매우 복잡하고 다양할 수 있기 때문이다. 예컨대 개인, 조직 또는 체제의 목표가 상호 양립될 수 없거나, 상충되는 경우[7] 상충되는 목표(incompatible goals)는 상호배타적 이해관계나 적대감정(emotional hostility) 또는 상이한 가치체계(differing value structures)를 유발하게 된다. 그리고 일정한 범위의 한정된 자원(limited resources)의 획득과 사용에 관한 개인 또는 조직간의 경쟁관계를 유발, 갈등현상을 일으키며,[8] 한정된 자원은 물질, 권력, 기회 또는 지위 등을 포함한다.[9] 또한 인지 혹은 지각의 차이에서 유발되는 것으로 사회현상을 보는 가치관, 경험, 신념, 태도 또는 동기 등의 상이성에서 유발되는 경우가 갈등의 원인이 된다. 그리고 편견과

2) 김영종(1986), "현대행정학의 행정철학적 반성과 과제," 한국행정학보, 제20권 1호, pp.161~176.
3) Ibid., pp.161~176.
4) Leonard Broom, Philip Selznick and Dorothy Broom Darroach(1981), Sociology, New York: Harper & Row, Publishers, pp.175 - 176.
5) Joe R. Feagin, Racial and Ethnic Relations, op. cit., pp. 87~91.
6) Paul R. Lawrence and Jay W. Lorsch(1969), Developing Organizations: Diagnosis and Action, Menlo Park: Addison - wesley Publishing Co., pp. 60~90.
7) Clinton F. Fink(1968), "Some Conceptual Difficulties in the Theory of Social Conflict," Journal of Conflict Resolution(December, 1968), pp. 412~460.
8) Dong Mc Adam(1982), Political Process and the Development of Black Insurgency, Chicago: The University of Chicago Press, pp. 1~20.
9) 오석홍(1985), 조직이론, 서울 : 박영사, pp. 598~601.

고정관념이 역사적, 문화적, 심리적, 인종적 또는 신체적 조건 등의 차이에 의하여 이루어진 경우로서[10] 예컨대 미국의 이민초기 단계에 소수민족에 대한 차별대우[11]나 인종차별(discrimination)[12]등이며 이러한 고정관념과 편견은 갈등의 주요원인으로 지적되어진다.[13] 개인과 집단의 심리에 영향을 주고, 이러한 사회심리적 불안감(socio - psychological anxiety)은 사회적 고립과 소외, 갈등을 유발시켜 집단행태(collective behavior)나 집단운동(collective movement)으로 확산되는 원인이 되기도 한다.[14]

다음으로는 사회적 갈등의 기능을 크게 분류하면 순기능과 역기능으로 대별할 수 있다. 순기능을 주장하는 학자들은 갈등은 사회적 통합과정에 있어서의 불가피한 과정이며 절차라고 본다. 따라서 역사의 발전과정 속에서 갈등은 오히려 모순과 박탈감을 제어하며, 그리고 긴장과 억압에서 해방되는 것이라고 주장한다. 반면에 역기능을 주장하는 질서와 균형론자들에 의하면 갈등은 사회적 평온과 조화 그리고 통합을 깨뜨리며 긴장과 대립을 일으키고 사회의 건전한 발달을 저해한다고 주장한다. 양 주장이 각각 일정한 논리적인 근거가 있으나 본연구에서는 역기능을 전제로하여 갈등을 해소하는 노력이 있어야 21세기에 대비한 통일기반 조성에 도움이 되고 국가 사회적인 발전과 안정을 얻을 수 있다고 본다.

Ⅳ. 사회적 갈등구조의 실태

(1) 사회적 폐쇄성에 의한 갈등

사회적인 폐쇄성에 의한 갈등은 사회적 통합과 연대성을 저해하는 귀속주의적인 인간관계에 의한 갈등을 일컫는다. 예컨대 지연, 학연 그리고 혈연에 의한 갈등을 포함한다. 사회조사에서 나타난 갈등의 내용을 살펴보면 다음과 같다.

지연간의 갈등정도에 대한 것은 전체적으로 무려 86.60%가 '매우많다'거나 '많다'라고 응답하였으며 남녀의 비율도 각각 87.44%와 84.07%로서 비슷한 비율이었다. 특히 출생지별, 학력별, 그리고 성장지별에 따라서는 통계적으로 의미있는 갈등의 정도가 현존함이 입증되었다. 학력별에 따라서는 학력이 높을수록 갈등의 정도가 '매우많다'거나 '많다'라고 응답하였고, 중졸(3.34%), 고졸(85.92%), 대졸(88.53%)의 순서로 차이를 보이고 있었다. 출생지에 따라서는 경상도(80.62%), 기타(88.33%), 서울·경기(88.74%), 충청도(88.94%), 전라도(89.63%)의 순서로 갈등이 '매우많다'거나 '많다'라고 응답하였다. 지연간의 갈등원인은 전체적으로는 단

10) 안신호(1988), "집단고정관념 형성에 있어서의 감정과 지성의 효과," 심리학에서 본 지역감정, 서울: 한국심리학회 춘계심포지움, pp. 3~36.

11) Hubert M. Blaloack(1982), Race and Ethnic Relations, Englewood Cliffs: Prentice - Hall, Inc., pp. 112~115.

12) Joe R. Feagin, op. cit., pp. 336~341.

13) 김혜숙(1988), "지역간 고정관념과 편견", 심리학에서 본 지역감정, 서울: 한국심리학회, pp. 37~59. 여기에서 고정관념이란 집단의 사람들이 공통적으로 믿는 성격이나 행동양식을 말한다.

14) 김영종(1987), "대학문화와 집단행태", 한국사회와 이데올로기, 서울: 형설출판사, pp. 205~302.

순한 개인감정(3.10%), 역사적 문화적 차이(10.1%), 정치인의 불공평한 인사정책(24.0%), 지역의 불균형 경제발전(30.6%), 전통적인 고정관념(32.2%)의 순서였다. 연령별로 보면 20대는 전통적인 고정관념(35.92%), 30대는 전통적인 고정관념과 지역의 불균형경제발전을 동률 비중(30.53%)으로 보고 있다. 그러나 40대는 전통적인 고정관념(25.95%)을 그리고 50대는 지역의 불균형 경제발전이 주된 갈등원인이라고 답하였다. 지연간의 갈등이 심한 지역은 연령별에서나 학력별에서나 공히 90.5% 의 응답자가 경상도와 전라도를 지연간의 갈등이 심한 지역이라고 응답하였다. 학력이 높을수록 갈등의 정도가 높은 것을 발견하였다(예 : 고졸 (88.72%)), 대재 (89.27%), 대졸 (93.17%)). 지연간의 갈등해소책은 연령별에 따라서는 20대 (38.22%), 40대 (30.%), 50대 (37.50%)는 지역간의 상호교류를 가장 좋은 해소방안이라고 응답한 반면에 30대는 정치적 해결 (38.79%)이 우선순위라고 응답하였다. 반면에 학력별에 있어서는 대졸자의 경우는 정치적 해결 (32.14%)을 가장 우선적인 해소책이라고 응답한 반면에 고졸의 경우는 지역간의 상호교류 (37.82%)가 가장 우선적인 해소책이라고 응답하였다.

학연이란 학맥에 의한 연줄을 배경으로 형성된 인맥관계로서 예컨대 동문, 동창회, 출신학교의 동질성을 통하여 정치행정과 사회의 제반 의사결정에 비합리적인 영향을 주는 갈등구조를 일컫는다. 학연의 경험여부에 대한 것은 연령별에 따라서는 총응답자의 75.23%가 정도의 차이는 있지만 '느끼고 있다'고 응답하였다. 남녀성별에 따라서는 남자의 61.7%,여자는 44.98%의 응답자가 학연갈등을 '늘 느끼고 있다'거나 '가끔 느끼고 있다'고 응답하였다. 흥미있는 것은 30대와 40대의 응답자가 가장 높은 학연 갈등경험을 '늘느끼고 있다'거나 '가끔 느끼고 있다'의 응답을 하고 있음을 발견하였다(30대 (64.96%), 40대 (58.96%)). 출생지별로도 의미있는 수준을 보여 주었다. 총 응답자의 56.78%가 학연갈등을 '늘느끼고 있다'거나 '가끔 느끼고 있다'라고 답하였는데 이것은 다시 서울 · 경기(58.94%), 전라도(58.73%), 경상도 (56.97%), 충청도 (54.31%), 기타 (33.33%)의 순서로 차이를 보이고 있음이 발견되었다. 학연 갈등 성행조직에 대하여 성별의 차이를 보면 남자의 경우는 '정치인 집단'이라고 한 응답자가 40.27%로서 가장 많은 비율을 차지하고 다음이 공무원 집단으로서 23.21%이나 여성의 경우는 정치인 집단이 40.27%이고, 공무원집단이 12.73%이다. 전체적으로는 정치인집단 (43.48%), 공무원집단 (19.72%), 대학등 교육기관 (16.15%), 기업인 (13.49%), 일반사회단체 7.15%의 순서로서 차이를 보여 주었다.

혈연에 의한 갈등이란 친인척관계로 인하여 조직의 의사결정과정에 영향을 줌으로서 사회적인 위화감을 유발하는 경우의 갈등을 말한다. 혈연갈등에 대한 경험여부는 총 응답자의 49.1%가 '항상 느꼈다'거나 '가끔 느꼈다'라고 응답하고 있다. 이중 남녀 성별의 차이를 보면 남자의 경우는 51.24%, 여자의 경우는 43.29%의 응답자가 '혈연간의 갈등을 항상 느꼈다'거나 '가끔 느꼈다'고 응답하였는데 남자가 여자보다 많은 혈연갈등을 느낀 경험을 보면 사회적인 활동에서 남자가 그러한 경험을 할 수 있는 기회에서 비롯된 것으로 보인다. 연령별로는 30대가 53.81%, 40대가 50%, 50대가 53.65%에 해당하는 응답자가 '항상 또는 갈등을 느낀 경험이 있다'고 답하였다.

둘째, 학력별에 따라서 학력이 높을수록 갈등을 많이 느낀 것이 발견되었다. 예컨대 중졸의 경우는 44.45%, 대학원의 졸업의 경우는 59.68%의 응답자가 갈등을 혈연갈등을 항상 느꼈다거나 가끔 느꼈다고 응답하였다. 직업별에 따라서는 공무원 (59.49%), 기타 (52.63%), 회사원 (43.36%), 학생 (38.27%)의 순으로 갈등경험의 차이가 있는 것을 발견하였다. 넷째, 혈연갈등의 해소방안은 전체적으로 사회적인 풍토개선 (52.7%), 교육으로 의식개혁(22%), 지도층의 모범(15.6%), 입법제도(5.4%), 시민운동전개(4.4%)의 순서로 차이를 나타내었다.

요컨대 사회적 폐쇄성에 의한 갈등정도는 전체적으로 지연(86.40%), 학연(75.23%), 혈연(49.05%)의 순서로 차이를 나타내고 있으며 소득갈등문제처럼 심각한 수준임을 발견하였다. 특히 이러한 갈등은 한국사회에 뿌리깊게 구조화되어 사회의 건전한 민주적인 의사결정과정을 저해하는 변수로 작용하여 왔으며 사회적 일체성(identity)과 공동체의식, 그리고 합리성을 약화시키기도 하였다.

(2) 직장에서의 갈등

직장에서의 갈등실태에서 다음과 같은 것을 발견하였다. 먼저 성별(gender)의 경우를 보면 '본인의 성별에 따른 직장에서의 대우'에 대해서는 남성들의 30%만이 남성이 유리하고, 대부분 차이가 없다 (60%)거나 오히려 불리하다 (11%)고 대답한데 비하여, 여성의 59%가 여성으로서 불리한 대우를 받는다고 하고, 41%가 차이가 없거나 여성이기 때문에 유리하다고 하여 남녀간에 차이가 큼을 보여 주고 있다. '일반적인 경우의 남성에 비한 여성의 대우'에 대해서는 남성의 55%, 여성의 87%가 여성이 불리한 대우를 받는다고 하여 여성이 불리하다고 생각하는 점은 같으나 남·녀간의 견해에 차이가 큼을 보여 주고 있다. 이와 같이 본인의 경우(이기적)와 일반적인 경우(우애적)의 남성과 여성 간에 견해 차이가 큰 점이 주목할 만하다. 특히 '일반적인 경우'에 대해서는 여성의 대부분이 여성들이 불리한 대우를 받는다고 생각하고 있으며 또 남성들과의 견해 차이가 매우 크다. 즉 남성과 여성들 간에 잠재적인 갈등의 가능성이 크다고 볼 수 있다. 참고로 직무만족도에 있어서 5점 척도에서 남자 평균 3.3, 여자 평균 3.1로서 유의적인 차이를 나타내고 있지 않다. 이는 여성들이 직장에서 불리한 위치에 있음에도 불구하고 직무만족도에 차이가 나지 않는 기존의 연구결과들과 일치하는 것이다.

학력별로는 일반적으로 학력간 불평등의 중요한 단층으로 여겨지고 있는 대졸 이상과 대졸 미만간의 불평등감을 알아보았다. 본인의 학력에 따른 대우(이기적)에 대해서는 대졸 미만의 44%가 불리한 대우를 받는다고 생각하는데 비하여, 대졸 이상인 자는 21% 만이 상대적으로 유리한 대우를 받는다고 생각하고 79%는 차이가 없거나 오히려 불리한 대우를 받는다고 하여 차이가 크다. 일반적인 경우의 학력에 따른 대우(우애적)에 관하여서는 대졸 미만의 66%와 대졸 이상의 63%가 대졸 이상이 상대적으로 유리한 대우를 받는다고 하여 양 집단 모두 학력에 따른 차별을 인정하고 있다. 참고로 직무만족도(5점 척도)는 대졸 미만 평균 3.1, 대졸 이상 3.3으로 유의적인 차이를 보이지 않는다. 이는 학력에 따른 직무조건의 유리함의 효과와 기대 또는 욕망의 상승에 따른 효과가 상쇄되어 차이가 나지않는다는 기존의 연구들과 일치한다고 할 수 있다.

계급별로는 노사간의 갈등은 뒷 부분에서 취급되므로 평직원(노동자계급)과 관리자(중간계급) 간의 불평등감에 대해서만 알아 보았다. 본인의 계급에 따른 대우(이기적)에 관해서는 평직원의 45%가 불리한 대우를 받고 있다고 생각하는데 비하여 관리자의 35%가 유리한 대우를 받고 있다고 대답하여 두 계급 공히 평직원이 관리자에 비하여 불리한 대우를 받고 있다고 생각하고 있다. 그리고 일반적인 경우(우애적)에 대해서도 평직원이 관리자에 비해서 불리한 대우를 받고 있다고 보고 있다. 즉 두 계급 공히 평직원(노동자 계급)이 관리자(중간계급)에 비해서 불리한 대우를 받고 있고 두 계급간에 견해차가 적다. 참고로 계급에 따른 직무만족도는 유의적인 차이가 나타나지 않는다.

직업별로는 일반적으로 계급 연구에서 중요한 측면으로 간주되어 온 육체노동(mannual)과 정신노동(nonmannual)의 구분에 입각하여 비사무직(또는 생산직)과 사무직 간의 불평등감을 알아 보았다. 본인의 직종에 따른 대우(이기적)에 관해서는 사무직에 비해서 비사무직이 약간 불리한 대우를 받는다고 생각한다. 일반적인 경우(우애적)에 있어서는 사무직(69%)과 비사무직 (68%) 공히 비사무직(생산직)이 불리한 대우를 받고 있다고 보고 있다. 즉 직업간의 차이가 없이 사무직이 유리한 대우를 받는다고 보고 있다. 직무만족도는 사무직이 평균 2.9, 비사무직이 평균 3.2로서 약간의 차이는 있으나 유의적이지는 못하다.

직장에서의 잠재적 갈등의 요인으로서 불평등감에 대한 분석 결과, 일반적으로 불평등의 국면으로 알려져 있는 성별, 학력, 계급 및 직종에 따라서 본인의 경우(이기적)나 일반적인 경우(우애적) 모두에 대하여 불평등감을 갖고 있다. 즉 이런 국면들에 의한 잠재적 갈등이 존재한다고 할 수 있다. 특히 성별 불평등에 대하여는 남녀 모두 인정하면서도 남녀간의 견해에 차이가 큼이 특징이다. 직무만족도에는 유의적인 차이가 나타나지 않는데 이는 갈등이나 불평등을 이해하기 위해서는 직무만족도의 적합성이 낮음을 암시한다고 볼 수 있다.

(3) 정보와 기술의 확산과정에서 발생한 갈등

먼저 실태분석을 하면,

첫째, 정보 및 정보기술의 이용 확산에 관한 목표의 차이에 따른 갈등에서는 '정보 및 정보기술의 이용을 확산하기 위한 목표가 제대로 설정되어 있는지'에 관한 설문조사 결과는 총 897명의 응답자중 43.7% (392명)가 긍정적으로 보고 있는 반면, 목표가 제대로 설정되어 있지 않다고 본 입장은 35.9% (322명)로 나타났다. 이같은 입장은 주로 서울과 경기도를 제외한 지방에 거주하는 100만원 이상 200만원 미만의 소득을 받는 사무직 남자들이 취하고 있는 것으로 나타났다.

정보 및 정보기술 이용 확산에 관한 목표의 비현실성에 관한 조사결과는 총설문응답자 894명의 59.7% (534명)가 목표가 비현실적이라고 동의한 반면에 오직 전체 응답자의 18.8%인 168명만이 목표의 비현실성에 반기를 들고 있는 것으로 드러났다. 이같은 견해는 주로 서울과 경기도에 거주하고 있는 학생들이 취하고 있음을 알 수 있다.

둘째, 정보 및 정보기술의 이용 확산에 관한 인식의 차이에 따른 갈등에 대하여 '현재 활발

하게 추진되고 있는 정보화사업하에 정보 및 정보기술의 이용 기회가 어떠한 변화를 겪고 있는지'에 관한 인식조사 결과는 총 설문응답자 895명중 81.2% (727명)가 정보 및 정보기술 이용기회가 확대되었다고 응답한 반면, 전체 응답자의 4.6% (41명)만이 감소했다고 표명하고 있어 대체로 정보 및 정보기술 이용 기회의 확대를 공감하고 있음을 보여 준다. 이러한 태도는 주로 고졸 이상의 학력을 가지고 호남에서 성장하여 300만원 이상의 소득을 받는 사무직 회사원들에게서 나타나는 것으로 밝혀졌다.

통일 이후를 대비한 정보 및 정보기술자원의 확보 정도에 관한 설문조사결과는 전체응답자 893명중 460명 (51.5%)가 충분하지 않음을 지적한 반면에 오직 19.4% (173명)이 충분하다고 보고 있어서 사실상 통일을 대비한 정보자원의 확보에 대해 응답자들간의 불안감을 시사해 주고 있다. 이러한 입장은 고졸 이상의 학력을 소지하고 전라도에서 성장하여 월 50만원 미만의 소득을 받는 판매직에 근무하는 회사원들에게서 주로 나타나고 있는 것으로 밝혀졌다.

셋째, 정보 및 정보기술의 이용 확산에 관한 문화의 차이에 따른 갈등에 대하여 '정보 및 정보기술의 이용확산과정에서의 문화적 이질감 유무'에 관한 설문조사 결과는 이용자인 응답자 전체의 42.9%인 382명이 문화적 이질감을 느낀다고 동의한 반면, 172명 (19.2%)은 동조하지 않은 것으로 나타났다. 한편 전체 응답자의 37.9% (338명)이 모르겠다고 유동적인 입장을 취함으로써 상당수의 사람들이 정보문화의 이질감을 인식하면서도 절대적인 입장은 아님을 암시해 준다. 이처럼 정보 및 정보기술이용 확산과정에서 드러난 문화적 이질감은 주로 고졸 이상의 학력을 지닌 40대 이하의 남자들에 의해서 심각하게 인식되고 있음을 알 수 있다.

정보 및 정보기술의 이용자 요구 부응 정도에 관한 설문조사결과는 총응답자 895명중 421명(47%)이 부응하고 있다고 본 반면에 17.9%인 314명이 그 반대의 입장을 표명함으로써 상당수의 사람들은 정보 및 정보기술의 이용 확산이 이용자 친화적으로 이루어지고 있음을 볼 수 있다. 그같은 긍정적인 태도는 주로 고졸 이상의 50~60대로서 월 100만원~200만원의 소득을 받는 공무원들에 의해 견지되고 있음을 알 수 있다.

넷째, 정보 및 정보기술의 이용확산에 관한 행태의 차이에 따른 갈등에 대하여 '기존의 정보화 사업을 통한 정보 및 정보기술 이용확산 지원체계의 정비'에 관한 설문조사결과는 총 응답자 896명의 42.1% (377명)가 불만을 표시한 반면, 26%인 233명만이 만족할만하다고 표명함으로써 정보 및 정보기술 이용확산 지원체계가 미비함을 지적하고 있다. 이러한 부정적인 입장의 절대 다수가 주로 서울-경기도에서 성장하고 300만원 이상이나 100만원 미만의 소득을 받는 사무직 남자 회사원들인 것으로 나타났다.

정보 및 정보기술의 이용확산 촉진체제의 통일대비 여부를 묻는 설문조사결과는 전체 설문응답자 897명의 50.2%인 450명이 전혀 대비하지 않고 있다는 부정적인 견해를 표명하고 있는 반면, 19.2%인 172명만이 통일을 대비해서 정보 및 정보기술 이용 확산 촉진체제가 구축되어 있다고 봄으로써 절대 다수의 응답자들은 현재의 촉진체제가 통일 후에는 적절하지 못함을 지적하고 있다. 그같은 입장은 주로 30세 미만의 고졸 학력자로서 월 100만원 미만의 소득을 받는 판매직에 종사하는 회사원들이나 학생들이 취하고 있는 것으로 밝혀졌다.

(4) 경제적 소득의 차이에 의한 갈등

첫째, 경제적인 소득에 의한 갈등정도는 총응답자 900명중 293명(32.81%)이 '갈등이 매우 높다'고 응답하였고, 469명(52.52%)이 '갈등이 높다'고 답하였다. 반면에 '약간 높다'고 한 응답자는 105명(11.76%)이었다. 반면에 '갈등이 전혀 없다'고 한 응답자는 4명(0.45%)에 불과하였다. 그리고 흥미있는 것은 60대의 응답자가 소득간의 '갈등을 매우 높다'거나, '높다'라고 응답하였으며 (100%) 다음이 30대의 응답자 91.95%가 소득간의 갈등정도가 '매우 높다'거나 '높다'라고 응답하였다(Chi - Square 47.093,p=0.001<0.05%). 한편 학력별에 의한 소득간의 갈등정도는 학력이 높을수록 심한 것을 발견하였다. 즉 중졸 (77.77%), 고졸(84.18%), 대졸(88.8%)의 순서로 갈등이 매우 높다거나 높다라고 응답하였다.

둘째, 소득간의 갈등원인은 경제적인 소득격차(60.9%), 정치권력의 집중(19.2%), 지위에 따른 대우의 차별(13.9%), 전통적인 역사의 결과(4.6%), 교육조건의 불균형(1.4%)의 순서로 차이를 보였다. 특히 직업의 종류여하를 막론하고 평균 61.16%에 달하는 직업군 (회사원 66.51%, 공무원 59.63%, 학생 59.09%, 기타 59.46%)이 '경제적인 소득의 격차'가 소득갈등의 가장 큰 원인이라고 응답하였다(Chi - Square 23.374, p = 0.025<0.05%). 우리 사회의 소득간의 갈등의 실체가 존재하며 특히 1997년 12월 이후 우리사회는 빈부격차의 차이가 80년대 초반의 상태로 뒷걸음쳤다. 이러한 빈부격차의 차이는 심각한 사회적인 갈등과 불만의 요인이 되고 있다고 할 수 있다(중앙일보, 1998. 5. 30.).

셋째, 소득간의 경험여부에 대한 응답은 총 응답자의 87.4%가 갈등경험이 '언제나 있었다'거나 '가끔 있었다'고 응답하여 매우 높은 것을 발견하였다. 특히 이러한 경험은 연령층이 높은 40대가 91.04%, 50대가 90.24%에 이르는 응답자가 갈등경험을 하였음을 발견하였다. 한편 학력이 높을수록 더 높은 갈등경험을 한 것으로 대답하였다(예 : 고졸 85.71%, 대졸 90.11%, 대학원 96.83%). 이러한 현상은 한국의 경우는 지식층이 오히려 소득간의 갈등경험을 직접 느끼는 비율이 높은 것으로서 국가의 장래에 매우 우려할 만한 심각한 점이라고 할 수 있다. 그것은 지식층은 바로 현재나 미래사회의 지배계층으로서 국가발전의 변화의 역군(change agent)으로서의 역할과 기능을 가지기 때문이다.

넷째, 갈등이 국가발전에 미치는 영향에 대하여서는 총 응답자의 85.23%가 '지극히 유해롭다'거나 '유해롭다'고 응답하였다. '약간 유해롭다'고 응답한 10.31%까지 합하면 무려 95.54%의 응답자가 갈등이 국가발전에 해롭다고 보고 있다. 남녀비율을 남자는 85.26%, 여자는 85.13%로서 거의 비슷한 수준으로 갈등이 국가발전에 '지극히 유해롭다'거나 '유해롭다'고 응답하였다. 한편 연령별에서는 비교적 젊은층이 갈등의 유해론을 더욱 강조하고 있음을 알 수 있다. 예컨대 20대는 85.81%, 30대는 90.64%에 이르는 정도의 유해론의 응답을 하였으나 40대는 80%, 50대는 75.61%에 이르는 수준에 머물르고 있었다. 특히 흥미있는 것은 학력이 높을수록 갈등의 유해론을 주장하는 강도가 높은 것으로 판명되었다. 예컨데 중졸 72.22%, 고졸 79.59%, 대재 84.12%, 대졸 88.74%, 대학원 92.07% 순서로 차이를 보였다.

다섯째, 갈등해결의 책임이 누구에게 있는가에 대하여서는 전체적으로 정치인(60%), 경제인

(20%), 가족이나 개인(10.24%), 지역주민(2.12%)의 순서로 차이를 보였다. 그리고 '갈등해결의 책임이 정치인'이라고 응답한 자는 남자는 63.05% 여자는 53.08%에 이었고, '갈등해결의 책임이 경제인이다'라고 응답한 경우는 남자 20.17%, 여자 19.62%이었고, '갈등해결의 책임이 가족이나 개인'이라고 답한자는 남자 10.17%, 여자 10.38%의 비율이었다. 이 '정치인이 갈등해결의 책임'이라고 가장 높이 응답한 연령은 40대로서 68.70%에 달하였고, '경제인이 갈등해결의 책임'이라고 응답한 년령층중 가장 높은 비율은 60대의 응답자로서 40%에 달하였다. 한마디로 아직도 우리나라의 갈등의 해결은 정치인이 해결해야 할 몫이라고 할 수 있다.

다섯째, 갈등해결의 방안은 전체적으로 효과적인 경제정책(47.6%), 효과적인 사회복지정책(30.2%), 효과적인 행정정책(16.0%), 효과적인 교육문화정책(4.5%)의 응답에서 차별을 보여주었다. 전체적으로는 '효과적인 경제정책'이 '효과적인 사회복지정책'보다 더욱 중요한 정책대안으로 생각하고 있음이 발견되었다.

한마디로 한국사회의 소득간의 갈등은 현존하며 그 해결에 대한 전망을 어둡게 보고 있음을 발견하였다. 이러한 구조적인 사회갈등은 특히 IMF시대 이후 빈부격차가 더 심화되고 있는 현실을 시사하는 것으로 보아야 할 것이다.

(5) 노사갈등

우리 사회의 노사관계의 실태에 관한 설문에 대해서 일반적으로 갈등적 관계라는 응답이 지배적이다. "우리 나라 노사갈등의 정도는 전반적으로 어떠하다고 생각하십니까?"라는 질문에 응답자의 79%가 갈등적이라고 대답하고 12%만이 협력적이라고 대답함으로써 대다수가 노사갈등을 인식하고 있음을 보여주고 있다. 특히 응답자의 15%는 노사관계가 "매우 갈등적인 편이다"라고 대답함으로써 노사갈등의 심각성을 보여주고 있다. 응답자 중에서 30세 미만의 젊은 계층과 여자의 경우에 노사갈등에 대한 인식도가 높게 나타났고, 대학생의 갈등 인식이 90%로써 가장 높고 회사원은 84%로 어느 정도 높은 수준인 반면 공무원의 인식도는 78%로 가장 낮게 나타났다. 이와 같은 반응은 응답자의 시각과 기대수준에 따라 노사갈등에 대한 평가가 달라질 수 있다는 것을 보여준다고 하겠다. 즉 학생들은 노동자의 편에서 진보적 개혁을 추구하는 성향을 갖고 있으며 공무원은 노사갈등을 해소하여 사회안정을 이루기를 원하는 보수적 성향을 갖기 때문에 노사관계를 보는 시각이 다를 수 있다고 하겠다.

소득수준에서 보면, 100만원 이하 저소득층 가운데 노사갈등에 대한 인식도가 높으며 50만원 이하 저소득층의 22%는 노사관계가 매우 갈등적이라는 극한적 견해를 가지고 있는 것으로 나타났다. 또한 노사갈등이 전반적으로 심각한 사회문제라고 인식하고 있으나 자신이 소속해 있는 회사 또는 조직의 노사갈등의 정도는 훨씬 낮은 것으로 나타났다. 응답자의 51%은 회사내 노사관계가 갈등적이라고 답하고, 25%은 협력적이라는 반응을 보임으로써 자신이 직접 또는 간접적으로 경험하고 있는 노사갈등은 사회전반적 노사갈등에 비해 정도가 상대적으로 낮다고 인식하고 있는 것으로 나타났다. 회사 내 노사갈등 인식도에 있어서 지역별 차이는 뚜렷이 발견할 수 없으나 경상도 출신이 타 지역 출신보다 상대적으로 노사관계를 긍정적으로

평가하고 있는 것으로 나타났다. 그러나 직업면에서 살펴보면 학생의 58%는 회사내 노사관계가 갈등적이라고, 9%는 협력적이라고 응답했으나 공무원은 각각 42%와 30%를 나타냄으로써 분명한 차이를 보였다.

다음에는 "우리 회사의 노사협력에 대해서 어떠하다고 생각하십니까?"라는 질문에 대해서 40%는 협력적이라는 반응이었고, 31%는 비협력적이라는 반응을 보임으로써 전반적으로 노사갈등이 팽배해 있다고 인식함에도 불구하고 현장에서의 실제 노사관계에서는 다소 협력적인 면도 있다는 것을 발견할 수 있다. 특히, 공무원의 46%와 회사원의 43%는 노사관계가 어느 정도 협력적이라고 응답했으며 비협력적이라고 응답한 비율이 각각 30%와 26%를 차지했으나, 학생의 42%는 비협력적이라고 응답했고 다만 21%만이 협력적이라고 응답하여 직업에 따라 노사협력 정도에 대한 인식의 차이를 나타냈다.

전반적으로 노사관계 및 회사 내 노사관계가 대체적으로 갈등적이고 부정적이라고 인식하고 있는 것이 사실이나 향후 노사협력 전망에 대해서는 긍정적으로 평가하고 있다. 앞으로 노사협력의 모습은 어떠할 것인가 라는 질문에 대해서 응답자의 49%은 긍정적일 것이라고 전망하고 28%은 부정적인 추세를 나타낼 것으로 전망함으로써 노사협력에 대한 희망적 기대감을 가지고 있는 것으로 나타났다. 현재의 노사갈등과 그로 인한 사회불안을 우려하는 것은 사실이나 앞으로 노사관계가 안정되어서 노사 간 협력 분위기가 조성될 것이라는 긍정적 견해를 표현한 것이라고 볼 수 있다.

통일 이후 노사관계에 대한 인식을 구체적으로 분석하면, 우선 연령 면에서 20대에서는 부정적 반응이 45%이며 긍정적 반응이 26%로써 통일 후 노사관계가 악화할 것이라는 부정적 반응이 우세하게 나타났고, 반면에 40대에서는 긍정적 반응이 42%이고 부정적 반응이 32%를 차지함으로써 오히려 노사관계가 호전될 것으로 기대하는 등 젊은 층이 장년 층에 비해 통일 이후 노동환경 및 노사관계의 변화 추세에 더욱 부정적으로 민감한 반응을 보인 것으로 나타났다. 같은 맥락에서 학생은 통일 후 노사관계에 대해 가장 부정적으로 전망하고 있으며 공무원이 가장 긍정적 반응을 보이고 있다. 소득수준에서 볼 때 중간계층 (100만원~250만원)이 다소 긍정적인 반면에 저소득층과 고소득층에서는 부정적 전망을 나타냄으로써 통일 후 노사관계에 대한 견해차이를 드러냈다. 통일 후 노사관계에 대한 전망과 같은 맥락에서 통일 이후 근로여건이 변화할 것이라고 예상하고 있다. '통일 이후 노동자 근로여건은 어떠하다고 생각하느냐'는 질문에 응답자의 55%는 '근로여건이 나빠질 것'이라고 응답했고, 25%는 '지금보다 좋아질 것'이라고 응답하여 일반적으로 통일 후 근로여건의 악화에 대한 우려를 나타냈다.

(6) 지역갈등[15]

지역갈등에 대한 사회조사에서 발견한 실태는,

---

15) 여기서 말하는 지역갈등이란 소득이나 개발의 지역간 불균형으로 인해 야기되는 전통적 의미의 지역간 갈등과는 달리 흔히 님비(Nimby), 핌피(Pimfy), 룰루(Lulu) 등의 약성어로 불리는 지역간 이해관계의 상충으로 발생하는 사회적 갈등현상을 말한다.

첫째, 지역갈등의 '발생 정도'를 묻는 설문에서 '매우 심각하다'는 31.1%를 포함하여 전체 응답자의 90.6%가 '심각하다'고 응답함으로써 지역갈등이 현실적으로 중요한 사회문제가 되고 있음이 드러났다. 지역갈등의 발생원인에 대해서는 전체 응답자의 71.2%가 '지역경제 및 지역개발문제'를 가장 핵심적인 원인으로 꼽았고, 그 다음으로는 15.1%가 '협오 및 위협시설'을 주요원인으로 꼽았다. 이것은 지방자치가 본격화 되면서 지역경제 활성화를 위한 지역개발 사업들이 추진되고 그에 따라 이해관계를 달리하는 주체들이 갈등관계에 있게 됨에 따라 나타난 현상으로서, 이러한 추세를 감안한다면 앞으로 지역갈등의 발생빈도는 더욱 늘어나리라는 예측이 가능하다.

둘째, 지역갈등의 가장 심각한 유형을 주체별로 분류하는 질문에 대해서는 응답자의 60.8%가 정부간 (중앙정부와 지방자치단체간이 33.5%, 지방자치단체간이 27.3%)의 갈등이 가장 심각하다고 답한 반면, 32.7%는 주민과 정부간의 갈등이 심각하다고 답함으로써, 현재 지역갈등은 그 발생원인에서도 나타나듯이 주로 지방정부간의 경쟁적 활동의 귀결로 발생하고 있다고 추론할 수 있다. 흥미로운 것은 '지역갈등의 심각한 유형'에 대한 응답이 응답자의 직업에 따라 다르게 나타났다는 점이다. 공무원은 주민과 지방자치단체 또는 지방자치단체간의 갈등을 심각하게 인지한 반면, 회사원, 학생 등을 포함하는 민간인은 국가와 지방자치단체간의 갈등이 심각한 것으로 인식하여, 지역갈등 문제를 실제적으로 다루는 공무원들의 인식과 외부에 드러난 양상에는 괴리가 있다는 것을 알 수 있다.

셋째, 지역갈등의 해소방안으로서 '협상의 활용 가능성'에 대해 응답자의 54.3%가 그 활용 가능성이 높아질 것으로 본 반면, 40.2%가 '협상의 실효성이 높지 않다'고 보거나 그 활용이 현 상태를 유지할 것으로 보아, 전체적으로 협상방안을 긍정적으로 평가하고 있는 것으로 나타났다. 현재 협상을 통한 지역갈등의 해소가 실효성이 낮은 원인으로서는 전체 응답자의 27.2%가 '주민들의 무절제한 이기주의', 26.9%가 '협상에 익숙하지 않은 우리 문화', 20.3%가 '중앙정부의 권위주의적 태도' 14.1%는 '당사자간의 의사소통의 부재', 11.6%가 '지방자치단체의 비협조'를 지적하는 등 매우 다양하게 나타났다. 그러나 협상의 실효성이 낮은 원인을 보는 관점은 응답자의 학력에 따라 사뭇 다르게 나타났다. 대학재학 이상의 고학력의 경우는 주요 원인으로서 협상에 익숙하지 않은 우리 문화를 꼽은 반면, 고졸 이하의 응답자의 경우는 중앙정부의 권위주의적 태도를 가장 중요한 원인으로 꼽았다. 이러한 경향은 응답자의 직업에도 반영되고 있는데, 응답자의 직업이 판매직과 서비스직의 경우는 중앙정부의 권위주의적 태도를, 생산직은 협상에 익숙하지 않은 우리 문화를, 반면 사무직은 주민들의 무절제한 이기주의를 가장 중요한 원인으로 꼽고 있는 것으로 나타났다. 지역갈등 해소를 위한 당사자간의 협상이 불가능한 경우에 차선의 방법으로 54.6%가 '중재기구의 설치'를 강조하였고, 27.8%는 '갈등 요인을 사전에 제거하는 것'이 실효성이 높다고 응답하였다. 반면 7.1%가 '사법부에 의한 해결'을 주장하였고, 5.2%가 '정치인에 의한 해결'을 주장하여 사법부와 정치인에 의한 해결에 대한 신뢰는 그리 높지 않은 것으로 나타났다.

넷째, 지역갈등의 향후 추세에 대해서는 47.9%가 발생 빈도가 늘어날 것으로 본 반면

15.8%만이 줄어들 것으로 예상하여 앞으로 지역갈등은 그 빈도가 늘어날 것으로 보고 있는 것으로 나타났다. 흥미로운 것은 응답자의 소득 수준에 따라 응답의 유형이 다르게 나타났는데, 고소득층의 경우 (월소득 200만원 이상)는 '지역갈등이 더욱 빈번하게 나타날 것'으로 보고 있는 반면, 소득이 낮은 계층 (월소득 100만원 이하)의 경우는 상대적으로 많은 사람들이 '지역갈등의 빈도가 현 상태를 유지하든지 또는 감소할 것'으로 예측하고 있다는 점이다.

다섯째, 남북 통일을 대비하는 사전조치로서 '지역갈등해소 방안을 마련해야 한다'는 당위성에 대해서 67.5%의 응답자가 통일 후 남북이 통합된 사회체제에서는 그 문제가 더욱 심각해 질 것이므로 그 해소를 위한 다양한 방안을 마련하는 일이 시급하다고 보고 있는 것으로 나타났다.

(7) 정치적 갈등

장차 남북한이 통일되는 과정을 전후해서 그동안 이질적, 적대적 관계를 맺어 온 남북한 주민들 사이에서 심각한 정치적 갈등이 발생할 것이라는 점에 대해서는 이의가 없을 것이다. 이와 같은 정치적 갈등을 효과적으로 해소하기 위해서는 우선 통일 과정에서 상대적으로 더 주도권을 쥐게 될 것으로 보이는 남한 사회 내부에서부터 정치적 갈등에 대처해 나가는 훈련을 쌓아야 할 것이다. 아래에서는 민주적 경기 규칙(Rule of the Game)의 확립 및 이의 준수가 정치적 갈등 해소의 지름길이라고 하는 문제의식 아래, 경험적 조사결과를 분석하면서 이 바탕 위에서 실천적 처방을 모색해 보기로 한다.

이러한 정치적 평등에 대한 문제의식에서 우선 현재 '남한 사회가 어느 정도 평등하다고 생각하는가'에 대한 응답한 부정적이었다. 응답자의 20.46%가 '매우 불평등하다'고 하였고, 45.26%가 '약간 불평등하다'고 대답했다. 전체의 65.72%가 '남한 사회를 불평등하다'고 간주하고 있는 것이다. 이에 반해 '매우 평등하다'고 대답한 응답자는 2.74%에 불과했고, '약간 평등하다'고 대답한 사람은 26.74%였다.

남한과 같은 자본주의 사회에서 불평등에 대해 불만을 느끼는 사람들은 대체적으로 '능력에 따른 분배'가 실현되지 못하고 있는 현실의 시정을 촉구한다. 남한 사회에서도 많은 사람들이 이와 같은 능력별 대우 체제의 확립을 통해 불평등 문제를 해결하려 하는 것이 사실이다. 이런 관점에서 본다면 남한 사회 일각에서 강력하게 그 도입을 촉구하고 있고, 또 실제로 일부 기업체 등에서 실시되고 있는 연봉제에 대해 응답자들이 어떻게 생각하는지 알아 보는 것은 매우 의미심장한 일이라 하겠다.

전체적으로 볼 때는 연봉제의 도입에 찬성하는 사람이 압도적으로 많았다. 62.17%가 전적으로 또는 약간 지지한 반면, 반대한 사람은 20.91%에 불과했다. 연령별로 볼 때는 젊을 수록 연봉제의 실시에 대해 적극적인 자세를 보였다. 즉, 20대와 30대가 각각 64%, 63% 정도의 지지를 보여 56%, 53%씩 찬성한 40대와 50대에 비해 10% 정도씩 높은 찬성률을 나낸 것이다.

이해관계 또는 이념적 차이 때문에 정치적 갈등이 일어날 경우, 그 갈등을 해소할 수 있는 경기 규칙의 확립 및 그 규칙의 준수 여부가 중요한 의미를 차지할 수밖에 없다. 1987년 이후

남한 사회가 정치적 민주주의를 제도화시켜 나가는 과정에서 경기 규칙에 대한 국민적 합의도 함께 증대되고 있는 것으로 여겨지고 있다. 그러나 이번 조사를 통해 그 실상이 썩 만족스럽지 못한 것으로 드러났다. 법치질서가 현 시점에서 제대로 지켜지고 있지 않으며 앞으로도 썩 나아질것 같지 않다는 전망이 우세하기 때문이다. 따라서 남한 사회 내부에서 부터라도 정치적 갈등을 해소해 나갈 수 있는 제도적 장치가 효율적으로 정착되어야 장차 남·북한 통일과정에서 보다 심각한 갈등이 벌어지더라도 이에 대처할 역량이 생겨난다는 점을 고려해 볼 때, 남한사회 내부에서의 경기규칙 제도화 문제가 엄밀히 다루어질 필요가 있다.

응답자들은 '현재 남한사회에서 법치 질서가 어느 정도 존중되고 있다고 보는가' 하는 것에 대한 응답은 '약간 존중되고 있다'고 보는 사람이 46.33%, '매우 잘 존중되고 있다'고 보는 사람이 2.64%로서, 전체의 48.97%가 긍정적인 답변을 했다. 그러나 '별로 존중되지 않고 있다'고 본 사람이 39.91%나 되었고, '전혀 존중되지 않고 있다'고 본 사람도 4.70%에 이르렀다. 앞으로 '남한 사회에서 법치질서가 잘 확립될 것 같으냐'고 물은 질문에 대해 전체 응답자의 51.20%가 낙관적으로 대답한 반면, 비관적으로 조망한 사람은 32.23% 에 이르며, 대체적으로 낙관적인 기조가 강한 것으로 나타났다. 이와 관련, '규칙을 지키다가 자신이 손해를 보는 일이 생기더라도 규칙을 준수하겠는가' 하는 질문을 던져 보았는데, 이에 대해 연령이 높을수록 적극적인 대답을 한 것이 주목할만 하다. 즉, 철저하게 또는 어느 정도 준수하겠다고, 적극적으로 대답한 사람의 비율이 10대에서 60대로 올라갈수록 비례하면서 올라가, 각각 47.37 → 50.43 → 55.51 → 67.91 → 78.0 → 80.00%를 기록한 것이다. 이에 반해 '자신이 손해 볼 때에는 규칙을 지키지 않겠다'고 대답한 사람의 비율이 나이가 들면서 줄어 들었다. 직업별로 볼 때는 공무원의 65.94%가 적극적인 답을 해, 학생(42.14%), 회사원(52.73%)보다 크게 앞섰다.

대부분의 응답자들은 남한 체제가 북한보다 우월하다고 생각하면서도 남한 사회에 만연하고 있는 불평등 상황에 대해서는 심각한 불만을 품고 있는 것으로 조사되었다. 따라서 응답자들의 3분의 2 가량은 능력에 따라 대우를 받는 연봉제의 실시에 대해 적극적인 자세를 보였다. 그러나 연봉제는 능력에 따른 불평등을 정당화하는 제도이므로 이 제도의 정착으로 인한 불평등의 구조화에 대해서도 관심을 기울여야 할 것이다.

남한 사회에서 민주주의와 부합되는 방향으로 '경기 규칙'이 제정되고 있는지, 그리고 이 규칙이 얼마나 잘 준수되고 있는지 여부는 정치적 갈등의 평화적, 제도적 해소를 위해 매우 중요하다. 대체로 응답자들은 현 시점에서 법치 질서가 제대로 준수되지 않고 있다는 점에 대해 불만을 품고 있다. 그러면서도 미래의 개선 가능성에 기대를 거는 사람도 적지 않다. 즉, 전체 응답자 중 '현재 법질서가 잘 준수되지 않고 있다'고 생각하는 사람이 44.61%에 이르지만, '앞으로도 법질서가 잘 지켜질 것 같지 않다'고 비관적으로 평가한 사람은 32.23%로 줄어 들었다. 정치적 민주화의 진전, 정권 교체의 제도화의 역사가 일천(日淺)한 것을 감안한다면 그리 비관적으로 평가할 것은 아니라고 본다.

V. 사회적 갈등해소를 위한 방안 모색

지금까지 사회적, 경제적, 정치적 범주로 나누어 한국 사회에서 존재하는 7종류의 갈등 양상을 분석해 보았다. 이 연구에 의해서도 다시 확인되었지만 한국 사회에서 목격되는 제반 갈등은 여러 변수가 복합적으로 상호 작용하면서 점차 그 갈등 양상이 내재적으로 심화, 구조화되고 있다. 정보 사회의 도래에 따른 정보와 기술을 둘러 싼 갈등도 한국 사회에서 중요한 변수로 등장할 개연성이 높은 것으로 드러났다. 앞으로의 갈등 전개 양상에 대해서도 노사 관계 갈등이나 정치적 갈등 등을 제외하고는 대체적으로 부정적인 변화가 전망되었다.

이 연구는 이러한 분석을 토대로 하여 한국 사회에서 갈등을 보다 효율적으로 해소할 수 있는 일련의 시론적 방안을 제안해 보기로 한다.

1. 행정개혁을 통한 갈등 해소

우선 행정제도를 개혁함으로써 지역갈등을 줄여나가는 방안을 모색해 보아야 할 것이다. 예컨대 지역감정을 유발하는 요인으로 평가되는 지역간 불균형적인 개발, 인사행정상의 지역간 차별을 시정하는 것이 절대 필요할 것이다. 현행 행정지역의 재조정, 지역간의 상호교류를 위한 제도적 장치 등 지역감정에 따른 부작용을 최소화 할 수 있는 구체적 방안모색을 서둘러야 할 것이다.[1] 나아가 정치적 결단이 요구되는 것이기는 하지만, 현재와 같이 지역분할에 입각한 권력 다툼을 제도화 하고 있는 각종 선거제도에 대한 과감한 개선이 이루어져야 할 것이다.

2. 경제정책을 통한 갈등 해소

앞에서도 언급되었지만, 소득, 직장, 노사, 지역, 사회적 폐쇄 등에 따른 갈등은 많은 경우 당사자간의 각종 불평등 또는 불균형에 의해 유발되고 있다. 이러한 불평등의 큰 뿌리가 소득 격차에 있음을 전제한다면 개인간, 지역간 소득 격차를 줄이는 경제정책의 입안과 집행을 서둘러야 할 것이다. 특히 역대정권들이 '성장 이데올로기'에 집착한 결과, 대기업 중심의 불균형 경제성장 정책을 펼쳤고 그에 따라 반사회적 부패 고리가 구조화 되어져 온 그간의 현실을 감안한다면[15] 이제는 형평과 복지를 고려한 경제정책의 마련에 집중하여야 할 것이다.

3. 교육 문화정책을 통한 갈등 해소

교육 문화정책을 통해 비물량적 가치의 적정배분에 힘을 기울일 필요가 있다. 예컨대 도시와 농어촌간의 갈등을 해소하기 위해서는 경제외적 요소, 즉 교육·문화적 환경의 개선도 매

15) 전철환(1988), "정경유착과 민주화의 과제", 계간경향, 통권 18호(1988, 봄호), pp. 129~141.

우 중요하다. 비 도시지역의 교육 문화 시설, 의료 체계 등에 국가 차원의 투자를 늘림으로써 경제적 불평등에 따른 상대적 박탈감을 어느 정도 줄일 수 있을 것이기 때문이다.[16] 아울러 영호남을 중심으로 한 지역 갈등을 완화시키기 위한 정책에도 보다 많은 관심을 기울여야 할 것이다. 이를 위해서는 정부가 양 지역의 주민이나 기관 사이에 체육 또는 문화행사 등을 추진, 장려하는 한편 각종 정치사회화 매체를 통해 망국병적인 지역감정을 해소하는데 도움이 될 프로그램의 개발에도 투자를 아끼지 말아야 할 것이다.[17]

4. 정치적 방안을 통한 갈등 해소

정치적 측면에서는 입법을 통한 제도적 개선방안과 자율적인 시민운동의 촉진을 생각해 볼 수 있다. 우선 '사회적 갈등해소 촉진법(가칭)'의 입법화를 추진할 필요가 있다. 이 법안은 갈등 해소를 위한 국가적 의지의 선언이라고 하는 점에서도 의미가 높겠지만, 그에 못지 않게 각종 갈등의 발생 원인을 사전에 차단하고 이와 동시에 기존의 갈등요인들에 대한 해소 방향을 책정한다는 측면에서 실천적 가치가 있을 것으로 여겨진다. 이를 위해서는 행정부와 입법부는 물론 관련정부기관들이 광범위한 여론 수렴과정을 거치는 것이 필요함은 물론이다.

한편, 순수 민간중심의 자율적인 시민운동을 촉진하면서 이를 통해 각종 사회적 갈등이 점진적으로 해소되는 것을 기대해 볼 수도 있을 것이다. 시민 운동 단체들이 갈등 해소를 위한 사회적 공감대를 확보하는 한편 구체적인 개혁을 위한 여론의 결집에 앞장설 수 있도록 여건을 마련해 주어야 한다. 이 운동이 소기의 성과를 거두기 위해서는 언론의 적극적인 협조가 있어야 할 것이다. 이와 동시에 정부는 건전한 시민운동의 발전과 지도자 육성을 위한 간접적 지원 방안을 모색해야 할 것이다.

Ⅵ. 결　　론

인간 사회에서 갈등은 숙명처럼 안고 살아가야 하는 필요악적인 존재라고 보아야 할 것이다. 존 롤즈가 분석한 바이지만, 아무리 양심적이고 이성적인 사람들이 모여사는 사회라 하더라도 각종 갈등은 피할 수 없는 현상인 것처럼 보인다. 그런데다 인간은 이기심과 편견에 의해 쉽사리 영향을 받는 존재이다. 이런 인간적 상황이 현대사회의 복잡한 대립구조와 맞물리다보니 갈등의 항구화 내지는 구조적 심화는 거스릴 수 없는 문명론적 추세인 것 같다.

이러한 전제 위에서 이 연구는 한국 사회에서 심각하게 목격되거나 또는 앞으로 그 중요성이 증대될 것으로 생각되는 7차원의 사회적 갈등의 실태를 분석하고 이 바탕 위에서 나름대로

16) 전철환, 배진한(1984), "경제성장과 계층별소득 분배론의 동향", 사상과 정책, 통권 2호(1984, 봄호), pp. 33~62.

17) 조경근 (1987), "영호남지역 감정연구", 월간조선, 통권 8권 9호(1987년 9월호), pp. 197~211.

의 갈등 해소 방안을 모색해 보았다. 예측되었던 바이기는 하지만, 한국 사회에서 각종 사회적 갈등이 구조적으로 고착되고 있음이 확인되었고, 나아가 앞으로도 그 상황이 개선되기보다는 악화될 전망이 높은 것으로 추정되고 있다. 이러한 결과가 국가적 통합을 심각하게 저해할 것은 명약관화한 일이다. 나아가 불원간 도래하게 될 남북 통일 시대가 일찍이 경험해 보지 못한 새로운 차원의 갈등을 강요할 것이라는 점에서 본다고 하더라도, 기왕의 갈등 양상에 대한 엄밀한 분석과 그에 따른 대처 능력의 함양은 더 이상 늦출 수 없는 국가적 과제라고 하지 않을 수 없다.

이 연구는 나름대로 경험적인 방법을 동원해서 한국 사회에서 發芽하고 있는 갈등 양상을 추적, 분석해 보았다. 또 한국적 상황에서 실행 가능성이 높다고 보여지는 갈등 해소 방안을 제안해 보기도 하였다. 당초의 목표에 미치지 못한 점이 많이 있기는 하지만, 한국 사회에서 내재적으로 구조화하고 있는 제반 사회적 갈등 양상에 대한 종합적 분석의 필요성에 대한 학문적 주의를 환기시키고 있다는 점에서 그 의의가 적지 않다고 하겠다.

참 고 문 헌

1. 국 내

권기성 (1994), "조직내 집단에 있어서의 갈등유형과 갈등관리 전략", 광운대 논문집(인문사회과학) 23 : 47~68.

권세기 (1993), "통일한국의 사회통합과 정치교육", 제3회 한국정치세계학술대회발표논문집, pp. 91~108.

김길수 (1997), "핵 폐기물 처분장의 입지선정에 있어서 주민저항의 원인", 경북 청하지역 사례를 중심으로, 「한국정책학보」 제6권 제1호.

김성수 (1992), 「민주화 시대의 노사관계론」 (법문사).

김완식 (1992), "사회적 비교로서 상대적 박탈감, 형평 및 배분적 정의", 사회과학연구(숭실대학교) 제9집, pp. 1~20.

김영종 (1989), "한국사회의 지역 및 계층간의 갈등방안에 관한 연구", 한국행정학보, 제23권 1호, pp. 271~296.

_____(1996), 부패학(제3판, 수정증보판), 서울 : 숭실대학교 출판부

김혜숙 (1988), "지역간 고정관념과 편견", 심리학에서 본 지역감정, 서울 : 한국심리학회, pp. 37~59.

배병용, 이시원 (1988), "정부 불신의 원인과 결과", 한국행정학보, 제22권 제2호, pp. 393~427.

백완기 (1984), 한국의 행정문화 서울 : 고려대 출판부

삼성경제연구소 (1977), 「다함께 풀어가는 지역갈등」, 삼성경제연구소
서울경제신문 (1989) 8. 1자
손태원 (1992). "공정보상에 대한 인식과 태도 ". 황일청(편).「한국사회의 불평등과 형평」. 서울: 나남, pp. 209~50.
송 복 (1990),「한국사회의 갈등구조」. 서울: 현대문학사.
안신호 (1988), "집단고정관념 형성에 있어서의 감정과 지성의 효과", 심리학에서 본 지역감정, 서울: 한국심리학회 춘계심포지움, pp. 3~36.
양창삼 (1995). "갈등의 원천과 노사 갈등". 한국사회이론학회 엮음,「갈등과 우리사회」. 서울: 현상과 인식, pp. 75~94.
오석홍 (1985), 조직이론, 서울: 박영사
이윤식 (1990), 행정정보체제론, 서울: 법영사
이정우 (1992), 불로소득, 불평등과 경제위기, 계간사상(1992년 봄호)
이화수 (1995), "사회갈등과 그 관리능력", 한국사회이론학회 엮음,「갈등과 우리사회」, 서울: 협상과 인식, pp. 32~56.
이홍렬 (1995), "핵 폐기물 처분장의 입지선정과 주민갈등", 경북 울진 사례를 중심으로, 「한국행정학보」 29(2) : 379~396.
중앙일보 (1998), 5. 30일자
전철환, 배진한 (1984), "경제성장과 계층별소득 분배론의 동향", 사상과 정책, 통권 2호 (1984, 봄호), pp. 33~62.
조경근 (1987), "영 · 호남지역 감정연구", 월간조선, 통권 8권 9호(1987년 9월호), pp. 197~211.
한국노동연구원 (1995), 「노사관계 및 노사협력 의식에 관한 조사연구」
한국지방행정연구원, 「지방자치시대의 갈등 사례」, 한국지방행정연구원.
홍 철(1991), "자치단체내 지역 집단 이해 조정방안: 혐오시설의 입지선정과 관련하여", 내무부 지방행정연구원 지방행정발전세미나 보고서, 내무부 지방행정연수원.

2. 국 외

Adam, Dong Mc(1982), *Political Process and the Development of Black* Insurgency, Chicago: TheUniversity of Chicago Press
Agresti, Alan and Agresti Barbara Finlay (1979), *Statistical Methods for the Social Sciences*, Sanfrancisco : Dellen Publishing Co.
Archer Robbin(1995), Economic Democracy : *The Politics of feasible Socialism* (Oxford : Claredon Press : New York : Oxford University Press)
Broom, Leonard, Selznick, Philip and Darroach, Dorothy Broom (1981), *Sociology*, New York: Harper & Row, Publishers

Burrell, Gibson and Morgan, Gareth(1980), *Sociological Paradigm and Organizational Analysis*, London : Heinemann

Collins, R. (1981). "On the Micro - Foundations of Macro - Sociology." *American Journal of Sociology* 86 : 984~1014.

Cook, K. S. and K. A. Hegtvedt(1983). "Distributive Justice, Equity and Equality." *Annual Review of Sociology* 9 : 217~41.

Crosby, F. J. (1982). *Relative Deprivation and Working Women*. New York : Oxford University Press.

Deutsh, Morton(1973), *The Resolution of Conflict*, New Haven : Yale University Press

Duekes, Franklin, *Resolving Publing Conflict* (New York : Manchester University Press, 1996)

Feagin, Joe R. (1978), *Racial and Ethnic Relations*, Englewood Cliffs : Prentice - Hall, Inc.

Fink, Clinton F. (1968), "Some Conceptual Difficulties in the Theory of Social Conflict", *Journal Conflict Resolution*(December, 1968)

Gianaris, Nicholas V. (1966), *Modern Capitalism : Privatization, Employee Ownership, and Industrial Democracy* (Weatport. Conn : Praeger)

Gurr, T. R. (1970). *Why Men Rebel*. Princeton: Princeton University Press.

Harris, Zelling S. (1997), *The Tranaformation of Capitalist Society* (Lanbam, MD : Rowman Littlefiled)

Kalleberg, A. L. (1983). "Work and Stratification : Structural Perspectives". *Work and Occupations* 10 : 251~9.

Lawrence, Paul R. and Lorsch, Jay W.(1969), *Developing Organizations: Diagnosis and Action*, Menlo Park: Addison - wesley Publishing Co.

Martin, J. and A. Murray (1984). "Catalysts for Collective Violence : The Importance of a Psychological Approach." in R. Folger(ed.). *The Sense of Injustice : Social Psychological Perspectives*. New York : Plenum. pp. 95~139.

Mo. Jongryn(1966), "Political Learning and Democratic Consolidation : Korean Industrial Relations," *Comparative Political Studies*, 29 : 290~311.

Nie, Norman H. and Hadlai, Hull C., Jenkins, Jean G., Karin, Steinbrenner, and Bent, Dale H. Bent(1975), *SPSS*, New York : McGraw - Hill Book Co.

Nieuwmeijer, Louise et al., *Multicultural Conflict Management in Changing Societies* (Pretoris : HSRC. 1994).

Ozaki, Robert S. (1991), *Human Capitalism : the Japanese Enterprise System as World Model* (New York : Kodansha International.

Reichardt, Charles S. and Cook, Thomas D.(1979), *Qualitative and Quantitative Methods in Evaluation* Research, Beverly Hills : SAGE Publications, Inc.

Runciman, W. G. (1966). *Relative Deprivation and Social Justice*. London : Routledge and Kegan Paul.

Sandole, Dennis, et al, eds, Conflict Resolution Theory and Practics (New York : St, Martin's Press, 1993).

Turner, Lowell (1991), Democracy at Work : Changing World Markets and the Future of Labor Unions (Ithaca, N. Y. : Cornell University Press))

Walker, I. and T. F. Pettigrew (1984). "Relative Deprivation Theory : An Overview and Conceptual Critique." *British Journal of Sociology* 23 : 301~10.

Warwick, Donald P. snd Lininger, Charles A.(1975), *The Sample Survey : Theory and Practice*, New York : McGraw - Hill Book Co.