

연구논문

公務員勞組沒入이 職務에 미치는 影響에 관한 分析

윤 권 중*

- I. 서 론
- II. 이론적 고찰
- III. 연구방법
- IV. 실증분석
- V. 결 론

〈 요 약 〉

공무원노조는 2006. 1. 28일 '공무원의노동조합설립및운영에관한법률'이 공포됨으로써 새로운 전환점을 맞이하게 되었다. 공무원노조의 합법화는 정치·사회뿐 아니라 시민사회·공공부문의 전반에 큰 변화를 예견하고 있다. 이러한 공무원노조의 노사관계를 보다 정확히 이해하고 진단하는데 본 연구의 목적을 두고 노조가입 공무원의 노조몰입이 직무에 미치는 영향을 분석하기 위하여 충청남도의 공무원을 대상으로 노조몰입과 직무의 실증분석을 실시하였다.

분석결과 사회적 배경에 대하여 노조책임감이 높았으며, 직무에 대하여 업무가 영향력이 큰 것을 알 수 있다. 노조몰입이 직무에 대하여 노조책임감과 노조신념이 미치는 영향이 큰 것을 알 수 있다. 공무원노조의 노조몰입이 직무에 미치는 영향은 국민을 위한 대리인으로서 공무원의 의식과 행태는 직무를 통하여 국민에 봉사하는 실천적 행동이 공무원에게 요구된다는 점이다. 또한 노조의 결성과 노조활동을 통한 노조몰입이 공무원의 노조책임감을 바탕으로 직무로 이어지며 높은 직무성과를 통하여 궁극적인 조직의 목적달성으로 이어져야 할 것이다.

[주제어: 공무원, 공무원노조, 노조몰입, 직무, 노동조합]

I. 서 론

우리나라 공무원들은 역사적 소명의식과 사명감을 갖고 역사의 주역으로써 그 역할을 수행하여 왔다. 공무원 노조는 공무원의 권리의식 향상과 환경의 변화 속에서 '공무원의노동조합설립및운영에관한법률'이 2006년 1월 28일 공포됨으로써

* 배재대학교 행정학과 강사(isdb86@naver.com)

공무원에게도 노동기본권이 보장되게 됨에 따라 공무원 노조는 새로운 전환점을 맞이하게 되었다.

공무원노조의 출범은 관료적이고 타성적인 공직사회 문화를 개혁하는 순기능으로 작용할 수 있는 반면, 공무원노조의 단기적·투쟁적 욕구의 분출로 인해 공직사회 내부에 지휘·통제의 혼선과 업무의 안정성이 흔들리는 갈등요인의 증폭이라는 역기능을 우려하지 않을 수 없다(김인재, 2004b). 공무원노조의 역할은 한국의 정치·사회뿐 아니라 시민사회·공공부문¹⁾ 내부에서도 제도·조직 및 관행에 큰 변화를 예견할 수 있다. 이러한 변화는 공공부문의 임금과 근로에 대한 영향뿐 아니라, 사회 전 부문에서 막대한 영향을 미치는 국가정책의 수립과 집행, 조직문화 등 광범위한 영역에 걸쳐 많은 변화를 만들어 낼 것으로 본다. 공무원노조가 갖는 이와 같은 정치·경제·사회적 효과로 인해 공무원노조의 노사관계를 정확히 이해하고 문제점을 진단하여 향후 노사관계의 전개 방향을 가늠하는 것은 중요한 의미를 지닌다. 본 연구에서는 노조가입 공무원의 노조몰입이 직무에 미치는 영향을 분석하고자 한다.

연구의 범위는 공무원노조의 현황을 분석하고 사회적 배경과 노조몰입 그리고 직무를 결정요인의 변수로 하여 이론적으로 고찰 한다. 그리고 연구모형을 구성하고 결과를 전체 공무원에게 적용하기 위해서는 본 연구에서는 충청남도의 노조가입 공무원을 대상으로 실증분석을 실시하였다.

연구의 방법으로는 선행연구를 통하여 검증된 설문문의 문항을 변수의 척도로 하여 SPSS 15.0 통계 프로그램으로 처리하였다. 통계분석방법으로는 설문문항의 타당도 분석을 위한 요인분석, 신뢰성 검증을 위한 알파계수 분석, 집단 간의 차이 분석을 위한 T-test와 ANOVA 분석을 사용하며 변수간의 관계와 영향력 분석을 위해서 상관관계분석과 단계입력방식을 통한 다중회귀분석을 실시한다.

1) 공공부문은 정부로부터 예산 배정·지원을 받아 공공서비스를 제공하는 기관·조직으로서 정부부문(국가공무원, 교육공무원, 지방공무원)과 비정부부문(투자기관, 출자기관, 재투자기관, 출연기관, 보조·위탁기관, 지방공기업 등)을 모두 포괄한다.

II. 이론적 고찰

1. 공무원노조

1) 개요

노동조합은 중세 장인(匠人)조합 ‘길드(guild)’로 부터 기원하였으며, 우리나라는 1898년 결성된 함경북도 ‘성진부두노동조합’을 최초의 노동조합으로 보고 있다. 공무원은 고용관계 및 직무의 특성으로 인해 민간부문보다 공무원의 노동기본권²⁾의 보장이 다소 제한적으로 인정되어지고 있다. 특히, 민간부문과는 달리 신분과 근로조건 등이 법적으로 정해져 있다. 공무원의 고용관계는 노·사 양자간의 사법적 관계속에서 형성되는 것과는 달리 국민이 최종적 사용자로서 국민에게 공공 행정서비스를 제공하는 주체이며, 또한 국민의 일원으로서의 관계를 갖는다. 우리나라는 ILO 및 OECD 가입 이후 국제 노동기준에 부합하는 국내법과 제도의 개선을 위해 지속적으로 노력하여 왔다. 이와 같은 공무원의 노동기본권 보장이 노·사·정간 사회적 대화를 통해 본격 논의되기 시작하여 공무원노조의 결성으로 이어졌으며 공직사회 상·하위 계층간 공식적인 대화와 의사소통의 통로로 작용하였다.

2) 공무원노동기본권의 변천과정을 크게 3기로 구분하고 있다(조용만 등, 2002: 6~15). 제1기(1948년 제헌헌법~1962년 헌법개정)는 1948년의 제헌헌법과 1953년에 제정된 노동조합법·노동쟁의조정법등에서는 일부 공무원을 제외하고는 기본적으로 공무원의 노동기본권을 보장하는 법체계를 갖추고 있다. 제2기(1962년 헌법개정~1987년 헌법개정)는 1961년과 62년 국가공무원법의 개정을 통해 ‘사실상 노무에 종사하는 공무원’이외의 모든 공무원의 ‘노동운동’을 금지하게 된다. 제3기(1987년 헌법개정~현재)는 1987년 ‘6.29선언’을 통한 헌법 개정으로 노동기본권이 전환을 맞이하게 되었다.

2) 공무원노조 현황

〈표 1〉 기관별 공무원노조 현황

구 분		설립수/ 기관수	전공노	공노총	단독노조	직장협의회	미설립	비 고
총 계		289 / 311	186	23	12	94	22	중복26
중앙부처		35 / 45	8	1	1	32	10	중복7
지 방 정 부	소계	240 / 250	172	15	6	52	10	중복5
	서울	26 / 26	24	2	-	2	-	중복2
	부산	17 / 17	17	-	-	-	-	-
	대구	9 / 9	9	1	-	-	-	중복1
	인천	11 / 11	7	-	-	4	-	-
	광주	6 / 6	4	-	-	2	-	-
	대전	6 / 6	-	-	-	6	-	-
	울산	6 / 6	6	-	-	-	-	-
	경기	25 / 32	16	-	-	9	7	-
	강원	17 / 19	13	-	1	3	2	-
	충북	13 / 13	11	-	-	2	-	-
	충남	16 / 17	10	-	1	5	1	-
	전북	15 / 15	6	9	-	-	-	-
	전남	23 / 23	16	3	-	4	-	-
	경북	24 / 24	7	-	4	14	-	중복1
	경남	21 / 21	21	-	-	-	-	-
	제주	5 / 5	5	-	-	1	-	중복1
교육청		14 / 16	6	7	5	10	2	중복14

※ 2007년 행정자치부 단체지원팀 통계자료를 재 정리함(2006년 1월말 기준)

우리나라의 공무원노조 현황은 공무원노조의 유형별로 전국공무원노조(이하, 전공노)³⁾, 공무원노조총연맹(이하, 공노총)⁴⁾, 직장협의회⁵⁾, 단독 설립노조, 미설립

3) ‘전국공무원노동조합’은 2002. 3. 23일 출범하였다. 전공노는 강령에서 “공직사회의 관료주의와 부정부패를 청산하여 민주적이고 깨끗한 공직사회 건설”을 모토로 “자주적이고 민주적인 노동운동의 역사와 전통을 계승하여 노동3권을 완전 쟁취할 것”을 목표로 하고 있다.

4) ‘공무원노동조합총연맹’은 2002. 3. 16일 출범하였다. 공노총의 조직 구성은 전국을 각 기관별 가맹단위로 중앙본부보다는 단위노조별 활동이 활발하다.

5) ‘직장협의회’는 99. 1. 1일 시행된 ‘공무원직장협의회설립·운영에관한법률’에 의해 설립되었다. ‘직장협의회’는 공직사회 내부의 공식적 의사전달기구로서의 기능과 역할을 하고

기관으로 구분하고 있다. 정부부처, 지방정부, 교육청의 가입현황을 살펴보면, 총 311개 기관중에 289개(중복노조 26개)가 설립되어 있으며 전공노 186개, 공노총 23개, 단독노조 12개, 직장협의회 94개, 미설립 22개로 전공노에 앞도적으로 많으며 직장협의회로 존속하고 있는 기관이 그 뒤를 잇고 있다. 중앙정부 부처는 45개 기관 중 직장협의회가 32개 기관이며, 지방정부는 250개 기관 중 240개가 설립되어 있으며 전공노 172개, 직장협의회가 52개 순으로 가입하고 있다.

2. 노조몰입 및 직무의 이론적 배경

1) 노조몰입

노조는 1935년 미국에서 New Deal 정책의 일환으로 Wagner법이 미국의회를 통과하면서 노사관계의 새로운 시대를 여는 계기가 되었으며, 이후 급속하게 성장하였다. 몰입⁶⁾에 관한 연구에서 노조몰입 연구는 미국의 노동운동 전성기인 1950년대 초기부터 시작되었으며 노사문제에 대한 사업장 중심의 미시적 접근방법의 하나로 시도되었다. 또한 이 시기에는 노조몰입 문제뿐만 아니라 노사문제에 대한 다양한 접근이 시도되었고 많은 연구가 있었다.

Strauss(1977)는 경제학자, 심리학자, 사회학자, 법률가 그리고 문화인류학자 등 다양한 학문적 배경을 지닌 학자들이 각자 고유의 접근방법으로 노사관계 연구에 참여하여 학문간 교류가 왕성하게 이루어 졌다. 1945년부터 1960년까지를 ‘노사관계의 황금시대’라고 한다. 이후 노조몰입과 이중몰입 등은 학문적 관심에서 다소 멀어졌으나 근래에 와서 신산업의 구조적 변화에 따라 1980년 Gordon등의 연구 이후 다시 활발히 연구되고 있다. 이렇게 발전한 노조몰입은 “노조에 대한 긍정적인 태도와 노조활동에 적극적으로 참여하고자하는 성향”으로 정의되며 노조의 활동을 예측할 수 있는 변인으로 가장 많이 활동되고 있는 개념으로 사용되고 있다.

있다.

6) 조직을 위해 전적으로 몰입하는 상황을 여러 가지로 표현하면 밀착·전심·관여·몰입·몰두·열중·무아지경·헌신 등으로 나타낼 수 있다(정범모, 1997: 227-270).

2) 직무

직무는 중요한 과업의 동일한 지위를 집합한 것으로써 종업원의 직책에 따라 부여되고 계속적으로 수행하게 되는 업무를 지칭한다(J. P. Campbell, 1970: 380). 조직 내 구성원이 조직의 생산에 기여하는 방법을 의미하는 것으로 조직 구성원에 의해 수행되는 중요하거나 의미 있는 과업으로 정의된다. 아울러 직무는 같은 조직 내에서도 여러 사람에 의해 수행되나 충분히 동질성을 확보할 수 있는 일련의 활동으로 볼 수 있다(김경희, 2000). 이러한 직무를 직무만족과 직무성과의 결정요인으로 사용하였다.

직무만족은 개인이 자신에게 부여된 직무와 관계된 조직 내의 의사소통, 업무의 자율성과 책임, 업무를 습득할 시간적 여유 등을 말한다. 자신의 상황에 대한 개인적인 인식은 그들의 실제 구조와 신념으로 인하여 결과적으로 직무요구와 행동에 대한 반응에 깊은 관심을 갖기 때문이다(전용득, 1999: 9). 또한 사용자는 종업원의 동기유발을 통한 업무성과의 향상은 중요한 과제로서 동기부여로 인한 자발적인 업무수행 노력의 추진 결과로 이어지게 된다. 개인은 직무만족과 생산성을 높이고 나아가 조직 유효성을 제고시키는 적극적 방안을 모색한다는 것은 아주 의미가 큰 관심사가 아닐 수 없다(J. R. Tosi & S. J. Carroll, 1990: 266). 직무성과는 개념적 모호성으로 인해 주로 생산성, 목표달성도, 응집성, 몰입도, 애착도 등의 요소로 한다. 또한, 조직구성원의 직무가 성공적으로 달성되었는지의 여부를 가리키는 개념으로써(안희남, 1988) 산업심리학자들이 말하는 생산성의 의미와 일반적으로 동일한 것으로 사용된다. 조직과 관련된 모든 직무를 조직구성원이 구체적으로 성취하는 것을 말하며 목적과 관련된 서비스의 결과나 영향과 관련된 개념이라고 할 수 있다.

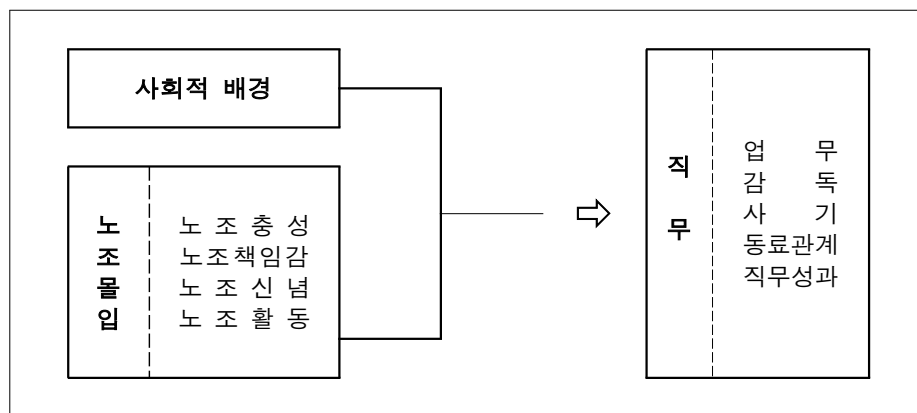
III. 연구방법

이론적 고찰을 통해 살펴 본 노조몰입 및 직무의 결정요인을 사용하여 연구의 모형을 구축하고 자료의 수집과 자료분석을 통한 연구방법을 사용하였다.

1. 연구모형

본 연구의 기본 변수로는 개인의 사회적 배경과 노조몰입(노조충성, 노조책임감, 노조신념, 노조활동을 하위변인으로 둔다.)을 독립변수로 하고 직무(업무, 감독, 사기, 동료관계, 직무성과를 하위변인으로 둔다.)를 종속변수로 하는 연구의 모형이 <그림 1>과 같다.

<그림 1> 연구의 모형



2. 척도의 측정

노조몰입의 척도에 대한 연구로 Gordon 등(1980)은 조직심리학자들로서 노조몰입을 연구하기 위하여 Porter 등(1974: 603-609)의 조직몰입 정의를 차용하여 노조몰입척도(SUC)를 개발하였다. 노조몰입척도는 조직몰입설문지(OCQ)를 기초로 하여 총 48개 문항으로 개발되었다. 개발한 문항을 기초로 어윤탈(1989)가 한국 노동자에 맞게 재구성한 27개 문항을 사용하여 노조몰입도를 측정하였다. 김기석, 성영신과 김철민(1989: 14-43)도 사무직과 생산직 근로자를 대상으로 연구하였는데 모두 Gordon 등의 척도를 지지하였다. 분석된 요인은 주성분분석(PCA) 방법으로 분석하여 추출한 노조충성, 노조책임감, 노조신념, 노조활동 등 4가지 요인으로 구성되어 있다. 본 연구에서는 어윤탈이 재구성한 27개 문항을 공무원 노조에 맞게 15개 문항을 제외하고 수정·보완한 11개 문항을 사용하였다.

직무의 측정도구는 1969년 Smith, Kendall & Hulin(1969)에 의해 개발된 JDI로서 산업심리학 분야에서 널리 인정되고 있는 가장 유용한 척도로 업무, 감독, 보수, 승진, 동료관계의 5가지로 구성요소중 보수와 승진을 사기로 통합한 4개의 요소와 직무성과에 대한 측정도구로서 본인과 상사 및 동료의 평가를 내용으로 하는 4개 문항을 척도(최정현, 1999)로 사용하여 총 19개 문항으로 구성하였다.

3. 설문지의 구성

연구의 설문은 노조몰입의 하위변인으로 노조충성 2문항, 노조책임감 2문항, 노조신념 4문항, 노조활동 3문항 총11문항으로 구성하였다. 직무의 하위변인으로 업무 4문항, 감독 4문항, 사기 4문항, 동료관계 3문항, 직무성과 4문항으로 구성되어 총 19문항을 설문으로 사용하였다. 사회적배경변수로는 성별, 나이, 학력, 근무기간, 직급, 직종, 노조내 지위를 각 1문항씩 총 7문항으로 구성하였다. 설문의 내용은 본 논문에 첨부된 설문지를 참고한다.

설문의 각 문항들은 “부정”(1점), “약간부정”(2점), “보통”(3점), “약간긍정”(4점), “긍정”(5점)으로 Likert Type 5점 척도를 이용하였다. 또한 긍정적 답변을 유도하는 응답을 피하기 위하여 부정형 질문의 문항을 적절히 배분하였으며 부정형 문항은 설문의 코딩처리과정에서 변환 처리하였다.

IV. 실증분석

1. 자료의 기초분석

본 연구를 위하여 배포된 설문지는 총 619부로 충청남도공무원교육원에 80부를 배포하여 65부(81.25%)가 회수되었으며, 충남도청은 274부를 배포하여 236부(86.13%)가 회수되었으며, 천안시청은 265부를 배포하여 245부(92.45%)가 회수되었으며, 총 회수된 설문지가 546부(88.21%)이다.

구성7)별 빈도를 보면 사용된 546명은 충청남도공무원연수원(이하 충청남도로

표기한다.)이 65명(11.91%), 충청남도청이 236명(43.22%), 천안시청이 245명(44.87%)으로 구성되어 광역과 기초정부의 균형을 이루었다. 성별은 남성이 396명(72.53%), 여성이 150명(27.47%)로 남성이 많았는데 이는 공무원의 비율⁸⁾에서 남성이 차지하는 비율이 상대적으로 높기 때문이다. 연령층은 30세에서 40세미만이 187명(34.25%), 40세에서 50세미만이 251명(45.97%)으로 전체의 80.22%를 차지하고 있다. 학력은 전문대졸이상이 85.35%로 고학력자가 많은 비율을 차지하고 있으며 고졸자의 대부분은 기술직·기능직이다. 근속기간별로는 10년 이상의 근속공무원 비율이 72.35%로 높다. 직급별⁹⁾로는 6급·7급의 비율이 66.67%로 전체의 2/3를 차지하

〈표 2〉 응답자의 빈도분석

구 분		빈도	비율(%)	구 분		빈도	비율(%)
근무처	충청남도	65	11.91	근속기간	5년미만	96	17.58
	충남도청	236	43.22		5~10년	55	10.07
	천안시청	245	44.87		10~20년	253	46.34
성 별	남 성	396	72.53	직 급	20년이상	142	26.01
	여 성	150	27.47		9급이하	71	13.00
나 이	30세미만	41	7.51		8급	91	16.67
	30~40세미만	187	34.25		7급	205	37.55
	40~50세미만	251	45.97		6급이상	179	32.78
	50세이상	67	12.27	직 종	행정직	289	52.93
학 력	고졸이하	80	14.65		기술직	211	38.64
	전문대졸	95	17.40		기능직	46	8.43
	대 졸	316	57.88	노조내지 위	간 부	15	2.75
	대학원졸이상	55	10.17		평조합원	531	97.25
n= 546 (100.00%)							

고 있으며 9급이하가 71명(13.00%)으로 적은 비율을 차지하는 것은 충청남도청의 9급 공무원이 없고 기능직 10급이 9급이하에 포함되었으나 소수인 까닭이다. 직종

7) 결혼여부는 본 연구에 미치지 영향과 취지에 부합되지 않으므로 제외하였으며, 노조가입 기간은 합법화된 기간이 짧고 각 정부별로 합법화의 기간에 차이가 있어 분류의 기준으로 삼을 수 없으므로 제외하였다.

8) 2006. 12 기준 지방정부의 전체공무원수 272,584명 중 여성공무원이 75,608명으로 전체의 27.7%를 차지하고 있다(지방자치단체여성공무원의통계, 행정자치부 지방여성제도팀, 2007. 5).

9) 행정직은 1급~9급, 기능직은 6급~10급까지로 기능직의 10급은 전체의 분류상 9급이하로 분류하였다.

별로는 행정직 52.93%, 기술직 38.64%를 차지하고 있다. 노조내 지위별로는 간부직 2.75%와 평조합원 97.25%로 표본을 구성하고 있다.

2. 척도의 타당성 분석

노조몰입에 대한 요인별 타당성 검증을 위한 요인분석 결과 노조충성(Ⅱ-1, 2)은 .650~.829, 노조책임감(Ⅱ-3, 4)은 .836~.857, 노조신념(Ⅱ-5, 6, 7, 8)은 .487~.749, 노조활동(Ⅱ-9, 10, 11)은 .740~.804로 요인적재값을 가지는 4개의 요인으로 측정되었다. 이러한 측정결과는 Gordon 등(1980)의 결과와 같은 것이다.

직무에 요인적재값에서 업무(Ⅰ-1, 2, 3, 4)는 .568~.791, 감독(Ⅰ-5, 6, 7, 8)은 .452~.846, 사기(Ⅰ-9, 10, 11, 12)는 .417~.734, 동료관계(Ⅰ-13, 14, 15)는 .540~.759, 직무성과(Ⅰ-16, 17, 18, 19)는 .676~.846의 요인적재값을 가지는 5개의 요인으로 측정되었다. 이러한 결과는 선행연구의 결과와 부합되는 것이다.

3. 척도의 신뢰성 분석

척도의 신뢰성 분석은 요인분석에 따라 분류한 변수들의 신뢰성을 나타낸 것이다. 신뢰계수(Cronbach-a)의 값(0~1)은 보통 0.7이상이면 좋은 신뢰성을 갖는 것으로 보는데 각 요인들을 측정한 신뢰계수가 모두 0.7이상으로 나타나 <표 3>과 같이 대체적으로 신뢰성이 좋은 것으로 나타났다.

〈표 3〉 요인별 척도의 신뢰계수

변수구분	하위변수	Cronbach-a	평 균	표준편차
노조몰입	노조충성	0.710	2.83	0.887
	노조책임감	0.746	3.58	0.827
	노조신념	0.789	3.12	0.682
	노조활동	0.723	2.74	0.832
직 무	업 무	0.761	3.16	0.782
	감 독	0.769	3.51	0.798
	사 기	0.712	2.71	0.632
	동료관계	0.751	3.71	0.705
	직무성과	0.861	3.90	0.673

평균값은 노조몰입의 하위변인별로 노조충성(2.83), 노조책임감(3.58), 노조신념(3.12), 노조활동(2.74)으로 노조활동이 가장 낮고 노조책임감이 가장 높으며 표준편차는 0.682~0.887이다. 직무의 하위변인별로는 업무(3.16), 감독(3.51), 사기(2.71), 동료관계(3.71)로 직무만족에서는 사기가 가장 낮고 동료관계가 가장 높고 직무성과(3.90)는 매우 높으며 표준편차는 0.632~0.798이다. 각 변수별 평균값을 통해 볼 때 공무원의 사기는 낮고, 동료관계와 직무성과는 높으며, 노조책임감은 강한 반면 노조활동은 낮은 것을 알 수 있다.

4. T-test, ANOVA 검증

1) T-test 검증

노조몰입과 직무의 차이를 파악하기 위해 T-test검증을 실시한 결과 성별은 노조신념이 95% 수준에서 유의하며 여성의 평균이 남성보다 다소 높다. 직무성과는 99% 수준에서 매우 유의하며 남성의 평균이 여성보다 다소 높다. 이는 성별에 따라 몰입수준이 다르다는 선행연구(Hrebiniak, 1974; Brunning & Snyder, 1983; Glisson & Durick, 1988)와는 다른 결과이다.

〈표 4〉 배경변수별 T-test

변 수		구분	빈도(N)	평균	F	유의확률
성별	노조신념	남성	396	3.0726	6.234	.013
		여성	150	3.2550		
	직무성과	남성	396	3.7494	9.218	.003
		여성	150	3.5550		
노조내지위	노조책임감	노조간부	15	4.2000	8.722	.003
		평노조원	531	3.5650		
	노조활동	노조간부	15	3.2000	4.708	.030
		평노조원	531	2.7288		
	직무성과	노조간부	1047	4.1333	6.586	.011
		평노조원	1563	3.6836		

노조내 지위별로는 노조책임감이 99% 수준에서 매우 유의하며, 노조활동은

95% 수준에서 유의하다. 노조책임감과 노조활동은 간부가 평조합원보다 높다. 이러한 결과는 임원선출시 간부는 다분히 자의적이고 자발적 의지에 의하여 출마하기 때문에 노조에 대한 강한 신념과 책임감을 가지며 또한 직책에서 주어지는 주도적이고 적극적 사고가 노조활동에 영향을 준다. 직무에서 직무성과는 95% 수준에서 유의하며 간부가 평조합원보다 높다. 이러한 결과는 직무성과에서 간부가 평조합원보다 더 높은 성과를 성취한다고 느끼고 있음을 알 수 있다.

2) ANOVA 검증

노조몰입과 직무의 ANOVA 검증 결과 나이별로 노조몰입의 요인 중에서 노조책임감과 노조신념은 95%수준에서 유의하다. 노조책임감과 노조신념은 전체적으로 낮은 편이며 30세이하와 40세이상~50세미만에서 높고, 30세이상~40세미만과 50세이상에서 낮다. 이러한 결과는 입사한지 얼마 되지 않은 30세이하의 의욕이 넘치는 신입직원과 전문성을 갖추고 왕성한 직무활동을 하는 40세이상~50세미만이 노조책임감과 노조신념이 높다고 할 수 있다. 직무의 요인 중에서 업무는 95%수준에서 유의하며 직무성과는 99% 수준에서 매우 유의하다. 업무는 나이가 많을수록 높아지며, 직무성과는 전체적으로 높은 편이고 나이가 많아질수록 높다. 이러한 결과는 나이가 많을수록 업무의 전문성과 숙련도가 높아짐으로써 업무에 대한 만족도와 직무성과를 높게 평가하고 있음을 알 수 있다.

학력별로 노조몰입에 대한 요인은 모두 유의하지 않으며, 노조활동은 전체적으로 낮은 편이고 학력과는 일정한 관련성이 없게 나타났다. 직무에 대한 요인중에서 업무와 직무성과는 95% 수준에서 유의하며 평균값은 전체적으로 높으나 학력과는 일정한 관련성이 없다. 이러한 결과는 학력의 차등과 노조활동, 업무, 직무성과 사이에는 연관성이 크지 않음을 알 수 있다.

근속기간별로 노조몰입에 대한 요인 중에 노조책임감은 전체적으로 높은 편이며 10년이상에서 높고 10년미만에서 낮다. 이러한 결과는 전체적으로 노조충성도는 낮으나 그 중에서 근속기간이 5년이상 20년미만에서 노조충성도가 약간 높으며, 노조책임감은 근속기간이 10년미만에서 낮고 10년이상에서 약간 높다고 하겠다. 이는 박종득(1990)의 연구에서 근속기간이 3년까지는 몰입도가 증가하다가 3년에서 7년 사이에는 1년 수준 보다 낮아지고 8년을 정점으로 1~3년 수준보다

〈표 5〉 배경변수별 ANOVA

변 수		구분	빈도(N)	평균	F	유의확률
연령	노조책임감	30대미만	41	3.3537	3.033	.029
		30-40대	187	3.5027		
		40-50대	251	3.6873		
		50대이상	67	3.5522		
	노조신념	30대미만	41	3.2744	2.621	.050
		30-40대	187	3.0241		
		40-50대	251	3.1743		
		50대이상	67	3.0672		
	업무	30대미만	41	3.3354	2.719	.044
		30-40대	187	3.5561		
		40-50대	251	3.6813		
		50대이상	67	3.6343		
	직무성과	30대미만	41	3.4756	5.187	.002
		30-40대	187	3.5882		
		40-50대	251	3.7938		
		50대이상	67	3.7649		
학력	업무	고졸이하	80	3.5188	3.433	.017
		전문대졸	95	3.6211		
		대 졸	316	3.5712		
		대학원졸	55	3.9136		
	직무성과	고졸이하	80	3.7250	3.062	.028
		전문대졸	95	3.5526		
		대 졸	316	3.6978		
		대학원졸	55	3.8909		
근속기 간	노조책임감	5년미만	96	3.4844	2.753	.042
		5-10년	55	3.3364		
		10-20년	253	3.6443		
		20년이상	142	3.6338		
	직무성과	5년미만	96	3.5911	5.369	.001
		5-10년	55	3.4818		
		10-20년	253	3.6937		
		20년이상	142	3.8539		
직급	노조책임감	9급이하	71	3.5493	3.099	.015
		8급	91	3.3681		
		7급	205	3.5878		
		6급	179	3.7327		
	업무	9급이하	71	3.3908	3.333	.010
		8급	91	3.4560		
		7급	205	3.6549		
		6급	179	3.7044		
	직무성과	9급이하	71	3.5951	4.458	.001
		8급	91	3.5385		
		7급	205	3.6622		
		6급	179	3.8648		
직종	업무	행정직	289	3.5303	6.789	.001
		기술직	211	3.7547		
		기능직	46	3.4076		

높아진다는 경향을 보이는 것과 유사한 결과를 갖는다. 직무에 대한 요인 중에 직무성과는 99% 수준에서 매우 유의하다. 평균값은 전체적으로 높은 편이며 근속기간이 5년이상~10년미만에서 조금 낮으며 10년이상 길어질수록 높아진다. 이러한 결과는 근속기간이 5년이상~10년미만의 경우는 5년미만 때보다 직무와 근로의욕이 감소하는 요인으로 해석할 수 있다.

직급별로 노조몰입에 대한 요인중에서 노조책임감은 95% 수준에서 유의하다. 노조책임감은 전체적으로 높은 편이고 특히 6급이상에서 높은 것은 고위직이 갖는 정신적인 책임의식이 강하기 때문으로 해석된다. 직무에 대한 요인중에서 업무와 직무성과는 99% 수준에서 매우 유의하다. 업무와 직무성과는 전체적으로 높은 편이고 직급이 7급이상이 8급이하 보다 높다. 이러한 결과는 위의 나이와 근속기간의 결과와 비슷한 양상을 보이는 것은 나이, 근속연수, 직급이 깊은 연관 관계에서 기인한다고 할 수 있다.

직종별로 노조몰입에 대한 요인이 모두 유의하지 않으며, 직무에 대한 요인중에서 업무는 99% 수준에서 매우 유의하다. 업무는 전체적으로 높은 값을 가지며, 기술직이 행정직과 기능직보다 약간 높게 나타났다. 이러한 결과는 직위분류제와 전문공무원제를 채택하고 있으므로 직무에 대한 만족도가 높은 것으로 해석할 수 있다.

5. 변수간 영향에 대한 심층분석

1) 상관관계분석

변수들간의 관계를 검증하기 위하여 독립변인으로 업무, 감독, 사기, 동료관계, 직무성과, 노조충성, 노조책임감, 노조신념, 노조활동 간의 상관관계를 분석한 결과는 <표 6>과 같다.

업무에 대하여 노조충성, 노조책임감, 노조활동이 유의하며 정(+)의 상관관계를 나타내고 노조책임감($R = .232, P < .01$)의 상관계수가 다소 높다. 감독에 대하여 모두 유의한 정(+)의 상관관계를 가지며 노조책임감($R = .295, P < .01$)의 상관계수가 다소 높다. 사기에 대하여 노조충성, 노조활동이 유의하며 정(+)의 상관관계를 가지며 상관계수가 낮다. 동료관계에 대하여 노조충성, 노조책임감, 노조신

념이 유의한 정(+)의 상관관계를 가지며 노조책임감($R = .278, P < .01$)의 상관계수가 다소 높다. 직무성과에 대하여 노조충성, 노조책임감, 노조활동이 유의한 정(+)의 상관관계를 가지며 노조책임감($R = .306, P < .01$)의 상관계수가 다소 높다.

〈표 6〉 변수간 상관관계표

	업 무	감 독	사 기	동료 관계	직무 성과	노조 충성	노조 책임감	노조 신념	노조 활동
1. 업 무	1.000								
2. 감 독	.294**	1.000							
3. 사 기	.198**	.203**	1.000						
4. 동료관계	.360**	.481**	.195**	1.000					
5. 직무성과	.439**	.415**	.098*	.499**	1.000				
6. 노조충성	.134**	.129**	.114**	.147**	.124**	1.000			
7. 노조책임감	.232**	.295**	.027	.278**	.306**	.331**	1.000		
8. 노조신념	.015	.110**	-.016	.190**	.016	.275**	.062	1.000	
9. 노조활동	.135**	.089*	.152**	.060	.108*	.461**	.189**	.221**	1.000

** $p < .01$, * $p < .05$

2) 회귀분석

연구의 실증분석을 위하여 노조몰입의 하위변인(노조충성, 노조책임감, 노조신념, 노조활동)을 각각의 독립변수로 하고 직무만족의 하위변인(업무, 감독, 사기, 동료관계, 직무성과)을 각각의 종속변수로 한다. 각각의 요인에 대한 유의관계와 영향관계를 살펴보기 위하여 실시한 다중회귀분석의 결과는 <표 7>과 같다. 다중공선성의 문제¹⁰⁾는 Tol값이 .4이상이며, VIF가 2.5미만으로 우려하지 않아도 된다.

10) 독립변수들 간의 다중공선성(Multicollinearity) 문제가 존재하면 독립변수들 간의 상관관계가 높아지게 되어, 다른 변수의 영향을 통제할 경우 특정 변수의 순수한 효과는 작아져 각 독립변수들간의 상대적 중요도를 판단하기 어렵게 된다. 허용오차(Tolerance) 값이 .4 이하일 때, 분산팽창요인(VIF)이 2.5이상일 때 다중공선성 문제가 있다고 볼 수 있다.

〈표 7〉 노조몰입과 직무의 회귀분석 결과

구분	단계	독립변수	b	Beta	t(p)	F값	R2
업무	1	노조책임감	.304	.190	4.512	20.358	.036
		상수항	11.515		23.232		
감독	1	노조책임감	.558	.289	7.064	28.609	.087
	2	노조신념	.108	.093	2.264		.095
		상수항	8.677		10.750		
사기	1	노조활동	.154	.152	3.584	12.843	.023
		상수항	9.578		25.972		
동료관계	1	노조책임감	.341	.267	6.568	32.525	.077
	2	노조신념	.134	.173	4.266		.107
		상수항	7.022		13.221		
직무성과	1	노조책임감	.249	.306	7.498	56.222	.094
		상수항	2.804		22.973		

업무에 미치는 요인은 노조책임감($\beta = .190$)이 전체 모형의 3.6%를 설명해 주는 요인이며 F값은 20.358이다. 감독에 미치는 요인은 노조책임감($\beta = .558$)과 노조신념($\beta = .108$)이 전체 모형의 설명력 9.5%중에서 8.7%를 설명해 주는 요인이며 F값은 28.609이다. 사기에 미치는 요인은 노조활동($\beta = .154$)이 전체 모형의 2.3%를 설명해 주는 요인이며 F값은 12.843이다. 동료관계에 미치는 요인은 노조책임감($\beta = .341$)과 노조신념($\beta = .129$)으로 전체 모형의 설명력 10.7%중에서 노조책임감은 7.7%를 설명해 주는 요인이며 F값은 32.525이다. 직무성과에 미치는 요인은 노조책임감($\beta = .306$)이 전체 모형의 설명력 9.4%를 설명해 주는 요인이며 F값은 56.222이다.

따라서 분석결과 통계적으로 유의한 요인으로 회귀방정식은 의미가 있으며 노조몰입이 직무만족에 대한 다중회귀방정식은 다음과 같다.

$$* Y(\text{업무}) = 11.515 + 0.304X1(\text{노조책임감})$$

$$* Y(\text{감독}) = 8.677 + 0.558X1(\text{노조책임감}) + 0.108X2(\text{노조신념})$$

$$* Y(\text{사기}) = 9.578 + 0.154X1(\text{노조활동})$$

$$* Y(\text{동료관계}) = 7.055 + 0.341X1(\text{노조책임감}) + 0.134X2(\text{노조신념})$$

$$* Y(\text{직무성과}) = 2.804 + 0.249X1(\text{노조책임감})$$

V. 결 론

공무원 노조의 가입노조원을 대상으로 노조몰입이 직무에 미치는 영향력을 분석함으로써, 공무원들이 노조에 가입하고 노조에 몰입하는 이유를 규명하며 궁극적으로 공무원노조의 발전을 위한 시사점과 높은 직무만족과 직무성과를 통한 질 높은 행정서비스를 제공을 통한 정부의 경쟁력 제고에 목적을 두고 있다.

1. 연구의 요약

첫째, 사회적배경에 따른 검증결과 노조책임감은 노조간부와 40세이상 50세미만의 10년이상 6급이상에서 높다. 노조신념은 여성이 남성보다 강하며 40세이상 50세미만에서 높다. 노조활동은 간부가 평조합원보다 높으며 학력과는 일정한 관련성이 없다. 직무에서 업무는 연령이 많아질수록 7급이상 직급과 기술직에서 높으며 학력과는 일정한 관련성이 없다. 직무성과는 남성이 여성보다 다소 높으며 연령이 높고 근속기간이 길며 7급이상에서 높으며 간부가 평조합원보다 더 높음을 알 수 있다.

둘째, 상관관계와 회귀분석을 통한 심층분석 결과 직무의 영향요인으로 업무는 노조책임감, 감독은 노조책임감과 노조신념, 사기는 노조활동, 동료관계는 노조책임감과 노조신념, 직무성과는 노조책임감의 영향과 상관계수가 다소 높다.

2. 정책적 함의

연구의 결과에서 보듯이 노조몰입은 노조간부와 40세이상~50세미만의 연령대와 10년이상의 6급공무원에서 노조책임감이 높으며, 여성이 남성보다 40세이상에서 노조의 신념이 높고 노조간부의 노조활동이 적극적이다. 직무에서는 7급이상 나이가 많을수록 기술직이 행정직보다 업무에 대한 만족도가 높음을 알 수 있으며, 남성이 여성보다 높고 7급이상 나이가 많고 근속기간이 길며 남성일수록 직무성과에서 높게 느끼고 있음을 확인할 수 있다.

노조책임감이 직무에 강한 영향력을 미치는 결과가 시사하는 바는 매우 크다

고 할 것이다. 조사대상이 자발적 가입에 의한 노조원임을 감안할 때 맹목적인 노조충성이나 노조신념이 적극적 노조활동을 통한 노조몰입으로 귀결되지 않는다는 것을 알 수 있다. 직무상의 업무, 감독, 동료관계, 직무성파에서 노조책임감이 가장 높은 영향과 상관관계를 가지는 것을 알 수 있다. 이와 같은 결과는 공무원이라는 신분상 특성이 직무에 큰 영향을 미치며 업무의 전문성이 높아지고 경력 많을수록 미치는 영향력이 크다는 것이 분석을 통하여 입증되었다. 이러한 결과를 미루어 볼 때 노조원으로서의 노조책임감이 직무의 동기요인이자 직무만족 및 직무성파의 결정요인으로 작용하고 있음을 확인할 수 있다. 또한, 조직의 특성상 기업노조와는 다른 결과를 확인할 수 있다. 공무원은 국민을 위한 대리인으로서 공무원의 의식과 행태가 직무를 통한 국민에 봉사하는 실천적 행동이 직무성파로 이어지고 있음을 알 수 있다.

노조몰입의 선행연구와 실증적 분석 결과 시사하는 바로는 첫째, 노조몰입의 모형이 외국은 물론 국내의 기업노조 뿐만 아니라 우리나라 공무원 조직의 노조에도 적용될 수 있는 모형임을 확인하였다. 둘째, 노조몰입의 하위변인으로서의 노조에 참여하고 몰입하게 되는 개념적 정의를 입증하였다. 셋째, 지방정부를 모형으로 한 연구를 통하여 중앙정부의 각 부처, 공기업, 공공기관 등에 이르는 연구영역의 확대에 기여하리라 본다. 넷째, 노사간 상생적 발전을 통한 공무원의 직무만족과 직무성파를 높임으로써 행정서비스의 질적 향상과 정부의 경쟁력 증진에 필요 요건으로 작용할 것으로 본다. 마지막으로 이 분야에 대한 연구의 활성화에 기여하리라 본다.

3. 연구의 문제점과 한계

본 연구가 갖는 문제점과 한계로 첫째, 연구의 분석에서 횡단면 분석에만 의존하고 있다는 점이다. 설문이 특정시점의 지표만을 측정함으로써 시간에 따른 응답자의 변화를 반영하지 못하고 있다. 이러한 문제점은 향후의 지속적인 연구를 통하여 해소 될 것이다. 둘째, 직무성파의 측정에 대한 문제이다. 직무성파를 측정하는데 있어서 풍부한 성과의 측정 도구를 사용하여야 함에도 불구하고 설문조사를 통한 자기평가에 의존하는 연구의 한계를 갖고 있다. 이러한 오류를 줄

이는 방법은 새로운 평가지표의 개발과 계량적 측정의 필요성이 요구된다. 셋째, 자료의 정확성과 최신자료의 확보에 대한 문제이다. 이러한 문제는 통계기관의 신속한 자료의 업데이트와 세부적인 자료의 공개 그리고 통계기관간의 객관적 통계를 통하여 연구의 신뢰와 가치를 높일 수 있다고 할 수 있다. 이와 같은 문제점과 한계를 보완하는 연구가 앞으로도 지속되어야 할 것이다.

참고문헌

- 김경희(2000). “사회복지와 사회복지사의 책무성에 미치는 변인”, 서울여자대학교 대학원 사회사업학과 박사논문.
- 김기석·성영신·김철민(1989). “노조가치관 및 직무만족이 노조몰입에 미치는 영향”, 한국심리학회지: 제2권 제1호: 14-43.
- 김인재(2004b). “공무원노조의 조직형태와 단체교섭체제 설계방안”, 노동법연구, 제16호.
- 김정인·박영호(2000). “직무만족, 노조도구성지각, 노사관계풍토가 노조몰입에 미치는 영향”, 인문논집 제13권: 25-44, 경남대학교 인문과학연구소.
- 박종득(1990). “한국공무원의 기대와 현실의 부조화가 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구”, 청주대학교 대학원, 박사학위논문.
- 안희남(1988). “한국 중간계층 공무원의 직무만족과 업무성과의 상관관계에 관한 연구: 보수체계와의 관련을 중심으로”, 연세대학교 대학원 박사학위논문.
- 어윤태(1989). “노조관련 척도에 관한 연구”, 고려대학교 교육대학원, 교육학석사학위논문.
- 윤권중(2008). “지방공무원의 노조몰입이 직무만족과 직무성과에 미치는 영향에 관한 연구”, 배재대학교 대학원 박사학위논문.
- 전용득(1999). “공공조직 구성원의 직무만족에 관한 연구”, 동아대학교 대학원, 박사학위논문.
- 정범모(1997). “인간의 자아실현”, 서울: 나남출판사.
- 조용만·문무기(2002). “공무원 노동기본권 입법방향”, 한국노동연구원.
- 최정현(1999). “공·사조직 구성원의 조직몰입에 대한 실증적 연구”, 경성대학교 대

학원 박사학위논문.

행정자치부(2007). “2007 행정자치부 통계”, 행정자치부 단체지원팀.

_____(2007. 5). “지방자치단체 여성 공무원의 통계”, 행정자치부 지방여성제도팀,

Budd, J. W.(2005). Labor Relations: Striking a Balance, *McGraw-Hill Irwin*.

Campbell, J. P.(1970). Managenal Behavior, Performance and Ettectiveness, *New York: McGraw-Hill*.

Daen, L. R.(1954). Union activity and dual loyalty. *Industrial and Labor Relations Review*, 7: 526-536.

Friedman, L. & Harvey, R. J.(1986). Factors of union commitment: The case for a lower dimensionality. *Journal of Applied Psychology*, 71.

Fullagal, C. J.(1986). A Factor analytic study on the validity of a union commitment scale. *Journal of Applied Psychology*, 71.

Gordon, M. E., Burk, J. W., Thompson, C. A. & Spiller, W. E.(1980). Commitment to the union: Development of a measure and an examination of its correlates. *Journal of Applied Psychology*, 65: 471-499.

Ladd, R. T., Gordon, M. E., Beauvais, L. L. & Morgan, R. L.(1982). Union commitment: Replication and extension, *Journal of Applied Psychology*, Vol 67: 640-664.

Porter, L. W., Carampon. V. J. & Smith, F. J.(1976). Organizational commitment and managerial turnover. *Organizational Behavior and Human Performance*, 15: 87-98.

Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T. & Boulian, P. V.(1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59.

Smith, P. C., Kendall, L. M. & Hulin, C. L.(1969). The Measurement of Satisfaction in work and Retirement: A Startegy for the study of Attitudes. Chicago, IL: *Rand McNally*.

Strauss, G.(1977). Union government in the U. S: Research past and future. *Industrial Relation*, 16.

Tosi, J. R. & Caroll, S. J.(1990). Monaging Organizational Behavior, (2nd ed, *San Francisco: Harper & Row*: 266.

〈 설 문 지 〉

I. 다음 각 질문은 귀하의 노조몰입에 대한 내용입니다.

1. 나는 노동조합의 조합원이 된 것을 자랑스럽게 생각한다.
2. 나는 노조원이라는 이유로 직장으로부터 불이익을 당해도 계속하여 노조에 남아 있을 것이다.
3. 직장 측으로 하여금 노사협약을 잘 지키도록 하는 것은 모든 노조원의 책임이다.
4. 노조에 도움되는 정보를 얻기 위한 관심은 노조원의 임무라고 생각한다.
5. 나는 직장에서 맡은 일이 즐거우면 노조 가입여부는 중요하지 않다고 생각한다.
6. 나는 노조원들에 대한 믿음과 확신을 갖고 있지 않다.
7. 나의 가치관과 노동조합의 가치관이 서로 다르다.
8. 내가 조합원이라는 사실을 다른 사람에게 말하지 않는다.
9. 나는 노조집회나 투표에 적극적으로 참여한다.
10. 나는 노조의 간행물이나 규약을 자주 읽어본다.
11. 나에게 노조의 임원이나 대의원으로 활동할 기회가 주어진다면 기꺼이 하겠다.

II. 다음 각 질문은 귀하의 직무에 대한 내용입니다.

1. 현 직무에 많은 흥미를 갖고 있다고 생각한다.
2. 현 직무는 장래성과 나의 발전에 도움이 된다고 생각한다.
3. 나의 지식과 기술이 직무수행에 잘 적용된다고 생각한다.
4. 나의 업무량과 근무시간은 과도하게 많다고 생각한다.
5. 나의 상사는 건의나 불만을 성의 있게 받아주지 않는다.
6. 나의 상사는 직무수행에 많은 자율성을 인정해 주고 있다.
7. 나의 상사는 개인적인 신상문제에 대해 많은 관심을 가져준다.
8. 나는 상사에 대해 많은 존경심을 가지고 있다.
9. 내가 받는 월급은 나의 노력에 비추어 공정하다고 생각한다.
10. 나의 월급은 타 기관의 같은 직급 또는 직무의 사람보다 많다고 생각한다.
11. 현 조직에서 승진이 공정하게 이루어지고 있다고 생각한다.

12. 현 조직의 승진제도가 개선될 것이라고 생각한다.
13. 나의 동료들은 어려운 일이 생겼을 때 서로 잘 도와준다.
14. 나는 같은 부서의 동료와 마음이 잘 맞지 않는다.
15. 나는 직무와 관련하여 동료들과 자유롭게 상의한다.
16. 나는 맡은 업무의 양적인 측면에서 직무상 목표를 달성했다고 생각한다.
17. 나는 맡은 업무의 질적인 측면에서 직무상 목표를 달성했다고 생각한다.
18. 나는 많은 산출과 좋은 결과를 얻기 위해 업무를 능률적으로 수행했다고 생각한다.
19. 나의 업무성과에 대한 상사와 동료들의 평가는 좋은 편이다.

III. 다음 귀하의 사회적 배경에 대한 질문입니다.

1. 성 별 : ① 남 ② 여
2. 나 이 : ① 30세미만 ② 30세~40세미만 ③ 40세~50세미만 ④ 50세이상
3. 학 력 : ① 고졸이하 ② 전문대졸 ③ 대졸 ④ 대학원졸이상
4. 근속기간 : ① 5년미만 ② 5년~10년미만 ③ 10년~20년미만 ④ 20년이상
5. 직 급 : ① 9급이하 ② 8급 ③ 7급 ④ 6급 이상
6. 직 종 : ① 행정직 ② 기술직 ③ 기능직
7. 노조내 지위 : ① 간부 ② 평조합원