



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

석사학위논문

# 공무원의 노조몰입 결정요인에 관한 연구

- 제주특별자치도를 중심으로 -

제주대학교 행정대학원

행정학과 일반행정전공

정 승 환

2012년 8월

# 公務員의 勞組沒入 決定要因에 관한 研究

- 濟州特別自治道를 中心으로 -

指導教授 梁 德 淳

鄭 丞 桓

이 論文을 行政學 碩士學位 論文으로 提出함

2012年 8月

鄭丞桓의 行政學科 碩士學位 論文을 認准함

審査委員長 \_\_\_\_\_ (印)

委 員 \_\_\_\_\_ (印)

委 員 \_\_\_\_\_ (印)

濟州大學校 行政大學院

2012年 8月

# A Study on the Determining Factors of Civil Servant's Commitment to Labor Union

- A case study of Jeju Special Self-Governing Province -

Seung-Hwan Jeong  
(Supervised by professor Duk-Soon Yang)

A thesis submitted in partial fulfillment of the requirement for the  
degree of Master of Science

2012. 8.

This thesis has been examined and approved.

Department of Public Administration  
GRADUATE SCHOOL OF PUBLIC ADMINISTRATION  
JEJU NATIONAL UNIVERSITY

# 목 차

<b>제 1 장 서론</b> .....	<b>1</b>
제1절 연구의 목적 .....	1
제2절 연구의 방법 .....	3
1. 연구의 대상과 범위 .....	3
2. 연구의 방법 .....	3
<b>제 2 장 이론적 배경</b> .....	<b>5</b>
제1절 공무원 노동조합에 관한 고찰 .....	5
1. 공무원 노동조합 개요 .....	5
2. 공무원 노동조합 현황 .....	16
제2절 노조몰입에 관한 고찰 .....	18
1. 노조몰입 개요 .....	18
2. 노조몰입에 영향을 미치는 요인 .....	22
제3절 선행연구 고찰 .....	28
<b>제 3 장 조사설계</b> .....	<b>32</b>
제1절 연구 모형 .....	32
제2절 연구가설의 설정 .....	33
1. 가설의 설정 .....	33
2. 변인의 조작적 정의 .....	33
제3절 조사 개요 .....	35
1. 조사 대상 및 자료수집 .....	35
2. 설문지의 구성 .....	36
<b>제 4 장 실증분석</b> .....	<b>37</b>
제1절 표본의 특성 .....	37
1. 조사대상자의 사회적 특성 .....	37
2. 공무원 노동조합의 일반적 인식현황 .....	38
제2절 분석도구의 신뢰성 .....	41

1. 변인의 신뢰성 분석 .....	42
2. 노조몰입의 타당성 및 신뢰성 분석 .....	43
3. 변인들간의 상관관계 분석 .....	44
제3절 노조몰입 요인과 노조몰입도의 관계 분석 .....	47
1. 가설검정 .....	47
<b>제 5 장 결 론</b> .....	<b>55</b>
제1절 분석결과 요약 .....	55
제2절 결론 및 제언 .....	56
<b>&lt;참고문헌&gt;</b> .....	<b>59</b>
<b>&lt;부 록&gt; 설문지</b> .....	<b>63</b>
<b>Abstract</b> .....	<b>68</b>

## <표 차례>

<표 2-1> 주요국의 공무원 노동기본권 보장 현황 .....	11
<표 2-2> 전국 공무원단체 가입현황 .....	17
<표 2-3> 제주특별자치도내 공무원노조 가입현황 .....	17
<표 2-4> 직무만족 구성요인 .....	24
<표 3-1> 설문구성 및 내용 .....	36
<표 4-1> 조사대상자의 사회적 특성 .....	37
<표 4-2> 공무원 노동조합 가입 여부 .....	39
<표 4-3> 공무원 노동조합 가입 동기 .....	39
<표 4-4> 공무원 노동조합 가입하지 않은 이유 .....	40
<표 4-5> 공무원 노동조합의 월 적정회비 .....	40
<표 4-6> 단체협약시 우선 사항 .....	41
<표 4-7> 직무만족도 신뢰도 검정 .....	42
<표 4-8> 조직몰입도 신뢰도 검정 .....	42
<표 4-9> 노조의 사회공헌도 신뢰도 검정 .....	43
<표 4-10> 노조몰입 요인분석 .....	43
<표 4-11> 노조몰입 신뢰도 분석 .....	44
<표 4-12> 직무만족 요인과 노조몰입과의 상관관계 .....	45
<표 4-13> 조직몰입 요인과 노조몰입과의 상관관계 .....	45
<표 4-14> 노조의 사회공헌도 요인과 노조몰입과의 상관관계 .....	46
<표 4-15> 공무원의 사회적 변수에 따른 직무만족도 차이 .....	47
<표 4-16> 공무원의 사회적 변수에 따른 조직몰입도 차이 .....	48
<표 4-17> 공무원의 사회적 변수에 따른 노조의 사회공헌도 차이 .....	49
<표 4-18> 직무만족도, 조직몰입도, 노조의 사회공헌도가 노조몰입에 미치는 영향 .....	51
<표 4-19> 직무만족도의 하위요인이 노조몰입에 미치는 영향 .....	52
<표 4-20> 조직몰입도의 하위요인이 노조몰입에 미치는 영향 .....	53
<표 4-21> 노조의 사회공헌도 하위요인이 노조몰입에 미치는 영향 .....	54

## <그림 차례>

<그림 1-1> 연구의 과정 .....	4
<그림 3-1> 연구모형 .....	32

# 제 1 장 서 론

## 제1절 연구의 목적

제주도의 1개 광역자치단체와 제주시, 서귀포시, 북제주군, 남제주군의 4개 기초자치단체가 2006년 7월 제주특별자치도 출범으로 기초자치단체는 역사속에 사라지고 1개의 광역자치단체인 제주특별자치도만 존재하게 되었다. 도 전체 인구가 60여만명임에도 불구하고 5개의 자치단체가 존재함으로써 오는 행정의 비효율성을 제거하고 홍콩, 싱가포르와 같은 국제적인 도시를 조성하기 위해서 지방분권과 행정규제 완화 등을 필요로 하였다. 주민투표를 거친 끝에 2006년 7월 1개의 광역자치단체와 2개의 행정시가 존재하는 제주특별자치도가 출범하게 되었다. ‘제주특별자치도 설치 및 국제자유도시 조성을 위한 특별법’ 제1조 목적에는 ‘이 법은 종전의 제주도의 지역적·역사적·인문적 특성을 살리고 자율과 책임, 창의성과 다양성을 바탕으로 고도의 자치권이 보장되는 제주특별자치도를 설치하여 실질적인 지방분권을 보장하고, 행정규제의 폭넓은 완화 및 국제적 기준의 적용 등을 통하여 국제자유도시를 조성함으로써 국가발전에 이바지함을 목적으로 한다’고 하였다. 이러한 제도적 근거마련 뿐만아니라, 이를 실행할 행정조직 내 조직원들 즉, 제주특별자치도 공무원들의 역할이 아주 중요하다. 제주특별자치도를 이끌어갈 전문인력들을 끌어들이 수 있겠지만, 실질적인 역할은 제주특별자치도 출범이전에 이미 제주도에서 공직생활을 하던 공무원들이 하여야 한다. 제주를 잘 알고 있는 사람이 앞으로의 발전된 제주특별자치도를 잘 이끌어 갈 수 있기 때문이다. 제주특별자치도 공무원들이 역할이 중요해졌지만, 공무원들의 복지를 연관하여 생각하는 경우는 드물다. 최근 공직사회가 부서 간 경쟁을 강조하고, 실적주의가 강조되면서 공무원을 둘러싼 환경이 급격히 변화하고 있다. 하지만, 공무원들에게 당근과 채찍이 조화롭게 제공되어야 하겠지만 그들에게 채찍만이 가해지고 있지는 아닌지 돌이켜 보아야 한다. 이러한 변화된 환경속에서 일반

적으로 공무원조직과 같은 관료사회는 소극적으로 적응하거나 적극적으로 저항하는 행태를 보이게 되며, 이것이 원만하게 충족되지 못하면 이를 극복하기 위한 대체수단을 강구하기도 한다. 이러한 수단 중의 하나가 조직구성원들의 단결체, 즉 공무원 노동조합이라고 할 수 있으며, 이는 헌법이 보장하고 있는 근로자의 노동기본권에 기초한다(백종섭 2006). 그러한 관점에서 제주특별자치도 공무원의 권익 및 복지향상을 위해 존재하는 공무원 노동조합의 역할이 아주 중요하다. 공무원의 복지향상 뿐만 아니라 조직개혁도 중요한 과제이다. 제주특별자치도가 추구하는 국제자유도시 모델인 싱가포르와 홍콩 모두 세계적으로도 청렴지수가 높은 곳이며, 공무원의 청렴이 중요한 덕목이라는 것을 알고 있다면, 내부 감시자로서의 공무원 노동조합 또한 중요한 존재라고 생각할 수 있다.

공무원 노동조합은 일반 노동조합과 마찬가지로 조직원의 권익과 복지 향상 등 근로조건 유지 및 향상을 위하여 존재한다. 합리적인 공무원 노동조합제도의 존재와 그 운영은 공무원의 권익 및 복지의 향상을 통하여 공무원의 만족도를 높여줄 수 있다. 이에 부가하여 공무원 노조의 건설적 활동은 행정의 민주화, 투명화를 가져오며, 부당한 인사전횡과 관료주의 타파 등 다양한 효용성을 갖는다(하미승 2011). 그러한 의미에서 공무원노조의 존재이유는 제주특별자치도 출범 목적과 부합된다고 할 수 있다. 우리나라에서는 2006년 1월 공무원노조특별법이 시행되었으며, 2007년 10월 전국공무원노조(전공노)가 합법화되고, 2007년 12월 중앙정부 단체교섭이 타결되는 등 새로운 공무원노조의 시대가 시작되었다.

이러한 새로운 공무원 노조제도의 도입과 운영 상황에서 그리고, 제주특별자치도 출범으로 큰 변화의 흐름속에 있는 제주특별자치도 공무원들은 공무원 조직에는 얼마나 잘 적응하고 몰입하고 있는지, 공무원노조에 대한 몰입도는 어느 정도인지 궁금하게 되었다. 공무원노조에 대한 몰입 연구는 제주특별자치도 체제에서의 공무원을 둘러싼 조직환경에 대한 문제점도 엿볼 수 있으리라 생각되었기 때문이다. 그러한 점에서 제주특별자치도 공무원의 노조몰입도에 관한 연구의 필요성을 느끼게 되었다. 제주특별자치도 체제라는 큰 변화 속에서 도내 공무원들은 실적주의에 따른 근무환경 변화로 직무만족도, 조직만족도에서 변화가 있을 것으로 판단하였으며, 이에 연구의 목적이 있다.

## 제2절 연구의 방법

### 1. 연구의 대상과 범위

본 연구는 선행연구들을 고찰하여 공무원노조 몰입 및 그 결정요인과 관련한 이론적 논의를 통해 전반적인 이해를 도모하고 이를 통해 본 연구의 분석 틀을 구성하였다.

실증연구는 이론적 연구를 통해 도출된 개념을 측정하고 설문조사를 통해 실증하였다. 본 연구에서 제주특별자치도 공무원 중 공무원노동조합에 가입한 공무원을 대상으로 설문조사를 실시하고 회수된 자료들을 통계적으로 활용하였다.

본 연구는 <그림 1-1>과 같이 총 5장으로 구성하였으며, 각 장의 내용을 설명하면 다음과 같다.

제1장은 서론으로 연구의 목적과 방법 등에 대하여 서술하였다.

제2장은 이론적 배경으로 공무원 노조 및 노조몰입고찰, 선행연구를 살펴보았다.

제3장에서는 이론적 배경을 통해 살펴본 구성개념을 바탕으로 연구모형과 연구가설의 설정 및 조사개요에 대해 설명하였다.

제4장에서는 실증분석으로 연구모형을 바탕으로 설정한 가설을 통계적 방법을 통해 분석하고 분석결과에 따라 가설을 검증하였다.

제5장은 결론으로 연구의 요약과 연구의 한계 및 제언을 제시하였다.

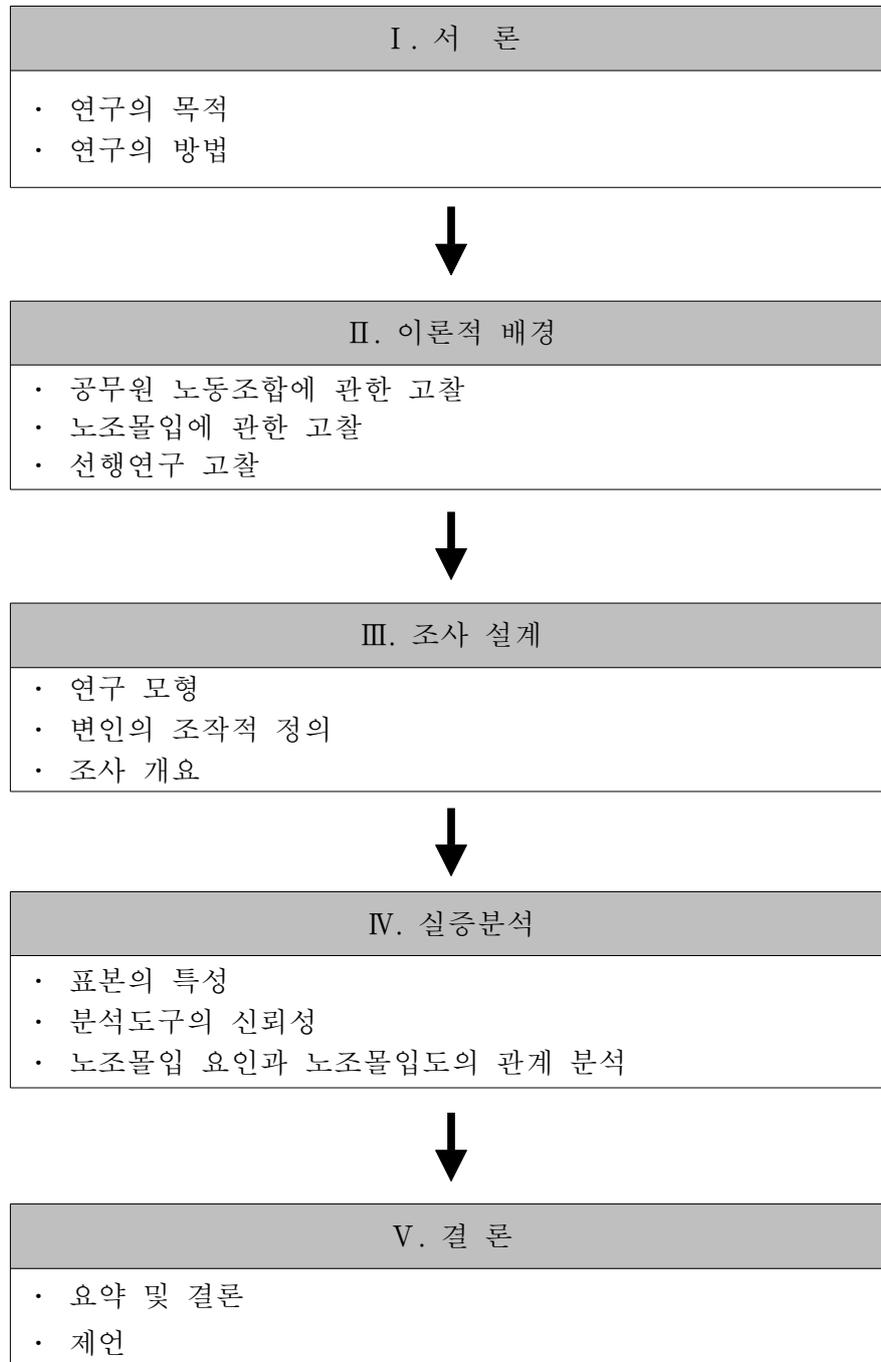
마지막으로 참고문헌 등 연구와 관련된 참고자료 등을 부록으로 제시하였다.

### 2. 연구의 방법

본 연구의 연구목적과 범위에 근거하여 문헌연구와 설문조사 두 가지 방법을 병행하였다.

첫째, 문헌연구에서는 공무원 노조 몰입의 개념과 영향을 미치는 요인에 관련한 선행연구에 대해 알아보았다.

둘째, 설문조사방법을 통하여 제주특별자치도에 근무하고 있는 공무원을 대상으로 설문지를 배부하고 답변 결과를 수집하여 공무원노조 몰입에 영향을 미치는 요인, 즉 독립변인 4가지 요인과 종속변인 공무원 노조몰입간의 상관관계에 대한 측정을 위하여 SPSS12.0을 이용하여 분석을 실시하였다.



<그림 1-1> 연구의 과정

## 제 2 장 이론적 배경

### 제1절 공무원 노동조합에 관한 고찰

#### 1. 공무원 노동조합 개요

##### 1) 공무원 노동조합의 개념

공무원단체란 공무원의 근로조건을 유지, 향상시키기 위하여 조직하는 단체를 말한다. 넓은 의미에서 보면 비공식, 자생집단까지 포함하는 개념이지만 일반적으로 노동조합의 형태를 갖추는 공식적 집단을 의미한다. 따라서 공무원단체라는 용어 대신에 공무원조합 또는 공무원노동조합이라는 용어를 사용하기도 한다(서원석 외, 2002).

공무원은 사기업체의 근로자와는 신분이 다르나 일반근로자 집단과 마찬가지로 공무원집단의 집단적 이익을 표출하여 복지 증진을 도모하기 위하여 단체를 조직한다. 이러한 일반적 성질과 함께 공무원은 일반근로자와는 다르게 주권자의 공복(公僕)으로서 공적 업무를 수행한다는 특수성을 갖는다. 따라서 헌법에 보장된 국민 기본권으로서의 단결권, 단체교섭권 및 단체행동권은 공무원들의 경우에 일정한 제약을 받을 수 밖에 없다.

우리나라를 비롯하여 전세계적으로 현대 사회의 민주화라는 투쟁의 과정에서 노동조합은 필수적으로 조직되었고, 공무원단체 역시 산업 민주주의에 따른 산물로서 오늘날 여러 나라에서 조직되어 왔으나, 공무원단체에 대한 정책이 여러 나라의 여건에 따라 다른 것이 사실이다. 일부 국가는 공무원단체의 구성과 활동을 폭넓게 허용하는가 하면, 제한적으로 허용하기도 하고, 공무원단체의 조직 자체를 금지하는 나라도 있는 것이다.

우리나라에서는 그 동안 사실상 노무에 종사하는 공무원에 대해서만 노동권이 제한적으로 허용되어 왔으나, 1999년의 ‘교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법’ 및 ‘공무원직장협회의 설립·운영에 관한 법률’과 2006년 1월 시행된 ‘공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률’에 의하여 교원 및 6급 이하 일반직 공무원 등도 ‘노동조합’과 ‘공무원직장협회’를 결성할 수 있게 되었다. 여기서 ‘사실상 노무에 종사하는 공무원’이란, 체신 노조 및 국립의료원 노조의 조합원과 같이 현업기관의 작업현장에서 노무에 종사하는 기능직 공무원 및 고용직 공무원을 말한다(국가공무원 복무규정 제28조).

## 2) 공무원노조의 기능

공무원노조의 기능화는 정부가 그만큼 공무원의 정당한 욕구와 권리에 대한 충분한 보장을 해주지 못하였기 때문에 나타났다고 할 수 있다. 정부가 공정하고 현명하여 공무원의 정당한 욕구와 권리를 충분히 보장해 준다면 공무원노조와 같은 공무원단체는 출현하지 않았을 것이다. 그러나, 어느 나라에서도 그러한 충분한 보장을 받지 못하고 오히려 민간부문보다 불리한 입장에 있는 것이 공무원의 실정이다. 공무원의 기능화는 그들의 공통적인 욕구와 이익관계에 대한 자각과 결부하여, 노동운동의 자극을 받아 전개되었다. 즉, 공무원단체로서 공무원노조의 기능은 다음과 같이 다섯 가지의 기능이 있다.

### (1) 근로조건향상 기능

공무원이 단체를 조직한 목적은 일차적으로 노동조건향상과 보수의 인상 및 기타 복지향상 등 경제적 기능인 것이 사실이다. 그러나 공무원단체는 그 외에도 공무원간의 연대의식과 동료의식의 증진, 실적제의 보호와 확충 등의 기능을 자연스럽게 함께 행하게 된다. 이러한 기능들은 공무원단체가 결성되면서 나타나는 현상이면서, 한편으로는 장점으로서 혹은 단점으로서 부각될 수 있다.

### (2) 압력단체로서의 기능

공무원단체는 집단으로서 그들의 이익을 표출하고 그 뜻을 관리층과 입법부에 전달함으로써 그들의 근무조건향상은 물론 관리층과 입법부가 그들의 입장을

과약하는 것을 용이하게 한다. 이러한 활동은 정치과정에 있어서의 압력단체의 역할과 비슷하다. 이해관계를 같이 하는 사람들이 같이 결속하여 그들의 의견을 표시하지 않으면 그들의 이익이 무시될 가능성이 있을 뿐 아니라, 정책수립자의 입장에서도 이해관계자들의 주장이 무엇인지 충분히 알아내지 못 하게 된다.

### (3) 사기양양의 기능

사기의 심리적 요인으로서 참여의식, 인간의 가치인정, 귀속감 등의 충족을 통해 공무원의 일체감을 높이고 사기의 양양을 기한다.

### (4) 대내행정의 민주화

관리층과의 대화, 협상을 통해서 상호이해의 증진, 관리층의 횡포통제 등을 통한 대내행정의 민주화 및 발전에 공헌한다.

### (5) 실적제의 보장

공무원단체 활동은 실적주의 강화 및 하의상달을 통한 행정개선, 질적 향상, 부패방지에 공헌한다. 특히 부패방지를 비효과적인 타율적 통제보다는 이제는 그들 스스로 자율적으로 공무원노조를 비롯한 공무원단체를 통해서 하는 것이 효과적이다. 실적제와 노조활동이 자칫 상충되는 것으로 생각하기 쉬우나, 공무원단체 구성원의 이익을 보장하는 것이 결과적으로 행정의 효율을 제고하고 행정개선을 달성하며, 실적제의 유지 및 강화에 이바지할 수 있는 것이다.(서원석 외, 2002)

윤권중(2008)도 공무원노조의 역할 및 기능에 대해서 다음과 같이 크게 세가지로 정의하였다.

첫째, 관리의 민주성과 효율성이다. 공무원 노조는 부당한 정치적 정실인사를 배제시키는 데 기여한다. 또한 이러한 부당성의 공개를 통해 시민들로 하여금 정부가 하는 일에 관심을 이끌어 내고 참여를 자극하는 효과를 나타낼 수 있다. 노조는 인사뿐만 아니라 정책결정이나 예산 집행 등의 관리상의 잘못에 대해서도 시정을 촉구한다. 노조는 행정의 투명성을 높임으로써 밀실에서 은밀하게 이루어지는 부정과 비효율을 방지하는 데 기여한다.

둘째, 갈등해소의 역할을 한다. 조직에서 갈등은 잠복된 형태든 표출된 형태든 피할 수 없는 하나의 현상이다. 노사간의 교섭은 갈등의 관계를 가장 분명히 한 상태에서 갈등을 해결하려는 노력이다. 공개적인 논쟁과정을 통해 모든 불만과 의견을 솔직하게 교환함으로써 서로를 이해하고 건설적인 방향으로 협조관계를 이끌 수 있다.

셋째, 공무원의 권익보호이다. 노조를 결성하는 가장 큰 이유 중의 하나는 물론 노조를 통한 조합원들의 권익을 실현하기 위한 것이다. 노동조합은 공무원 개별적으로는 권한과 책임이 낮지만 다수가 집약된 의견으로 행동을 취함으로써 조직의 생존에 대한 영향력을 높이게 되어 사용자와 대등한 위치를 확보할 수 있다. 이로써 개별적 대응에서 당하기 쉬운 권익 침해를 최소한으로 막을 수 있고, 나아가 현재의 낮은 임금수준과 열악한 근무조건을 개선시키는 효과를 가져올 수 있다는 것이다.

하지만, 공무원노조는 이상과 같은 순기능 뿐만 아니라 역기능 또한 가진다. 공무원노조의 역기능으로서 ① 공무원노조의 우월하고 강력한 조직력으로 인해 관리층의 권한이 약화되고 행정조직의 지휘체계의 혼란이 발생하여 서비스 기능이 약화될 가능성이 있고, ② 공무원노조의 탄생으로 조직 전체의 목표달성 보다는 해당 조합원의 권익보호에 치중함으로써 내부 경쟁을 유도하고 조직의 효율성을 높일 수 있는 다양한 제도(개방형 충원제도, 발탁인사, 기구축소 또는 개편 등)가 도입되기 힘들게 될 수 있다. 그 결과로 무능력하고 나태한 공무원이 공직에 그대로 남게 되고 능력있는 공무원은 공직을 떠나거나 사기가 떨어지게 되어 공직 전체의 역량이 약화되는 결과를 가져올 수 있을 것이다(이경숙, 2008).

공무원노조는 이상과 같은 순기능과 역기능이 있으나 공무원의 사회적 욕구를 충족시키며 공무원의 민주화를 이루고, 공무원 자신의 능력향상과 함께 행정발전에 기여하고 공공서비스라는 국민의 욕구수준을 더욱 충족시키는 기능을 할 수 있도록 하여야 할 것이다.

### 3) 공무원 노동조합의 성격과 특징

#### (1) 공무원의 이중성 및 공무원노조

노동기본권 보장에서의 공무원의 이중성은 공무원 노사관계의 합리적 운영방안의 마련이나 현행 공무원노조법에 대한 객관적 평가와 이해를 위해 공무원의 이중성을 명확하게 할 필요가 있다. 2005년 1월 27일에 공무원노조법이 제정됨으로써 일반공무원에도 노동기본권이 보장되었다. 이로써 우리나라의 인권 기본권 보장 분야에서 상대적으로 낙후되었던 ‘노동기본권 분야’도 한층 발전된 모습을 보이게 되었다. 노동 기본권의 보장이라는 관점에서 볼 때, 공무원은 이중성을 가진다. 즉, 근로자로서의 보편성도 가지지만, 다른 한편 국민 전체를 위해 공무를 수행한다는 특수성도 가진다는 것이다. 공무원도 임금을 받아 생활하는 근로자로서 ‘근로조건의 향상’을 위하여 자주적인 노동기본권을 향유해야 한다는 주장이 ‘보편성’을 강조한 표현이라면, 공무원의 신분상·직무상 특성과 이에 기초한 사회일반의 의식과 기타 제반 상황 등을 들어 공무원에 대한 노동기본권을 유보 또는 제한하여야 한다는 주장은 ‘특수성’을 강조한 것이다.

우리 헌법은 이러한 공무원의 이중성을 이미 내포하고 있다. ‘공무원인 근로자’라고 규정하고 있는 헌법 제33조 제2항이나 그 전제인 “근로자는 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다”고 한 헌법 제33조 제1항은 공무원의 근로자로서의 보편성을 보여주는 핵심적인 헌법적 토대인 반면에 “공무원은 국민전체에 대한 봉사자이며, 국민에 대하여 책임을 진다. 공무원의 신분과 정치적 중립성은 법률이 정하는 바에 의하여 보장 된다”는 헌법 제7조의 규정은 공무원의 특수성의 대표적인 헌법적 토대인 것이다. 또한 우리 헌법은 이러한 이중성을 인정한 것에 머물지 않고, 노동기본권 보장 영역에서의 양자의 조화를 도모하고 있는데, 헌법 제33조 제2항이 그 규정이다. “공무원인 근로자는 법률이 정하는 자에 한하여 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다”고 함으로써 보편성과 특수성의 조화를 입법자에게 위임하고 있는 것이다. 이러한 위임에 근거하여 일반 공무원에도 노동기본권의 향유를 확대한 것이 바로 공무원노조법인 것이다(김진의, 2010)

## (2) 공무원노조의 성격과 특징

공무원노조란 “공무원들이 단결권의 주체로서 근로조건의 유지·개선 및 경제적·사회적 지위향상을 위하여 자주적으로 조직하는 단체 또는 그 연합체”로 정의하면 공무원노조의 목적은 민간노조와 마찬가지로 공무원의 근로조건의 유지·향상에 있다고 할 수 있으나 공무의 특수성, 사회적 역할 기대 등 실제 운영 면에서 민간노조와 다른 특성을 갖게 된다.

### 가. 사용자 측면

공무원 노사관계에서의 사용자는 이익을 목표로 하는 기업이 아닌 공익을 추구하는 정부 조직이라는 점이다. 공무원 노사관계는 민간의 노사관계에 비하여 ‘사용자와 피고용인’이라는 노사 대항적 요소가 약하다. 이는 다른 한편으로 공공 부문 노사관계에서 많이 나타나는 ‘무책임성’과 ‘노사담합’으로 나타날 소지가 있다.

### 나. 근로조건 결정 절차적 측면

공무원의 근로조건이 법정화되어 있어서, 정부교섭대표가 최종적인 근무조건 결정권을 가질 수 없다는 점이며, 공무원이 수행하는 업무의 적정을 기하는 것과 공무원의 처우를 적정히 하는 것은 공무원 노사관계의 당사자 뿐 아니라 국민전체의 관심사로서 공무원 노사관계의 형성 및 발전에 있어서 일반 국민들의 여론이 중요하다는 점이다.

### 다. 업무의 특수성

공공서비스라는 업무 특성상, 노사간 분쟁으로 인한 행정서비스 중단 시 정부의 대응수단을 찾기 어려워 노사간 힘의 균형을 확보하기 어렵고, 분쟁에 따른 비용을 노사당사자가 아닌 일반 국민이 부담하여야 하며, 따라서 공무원의 노동기본권 보장은 민간부문의 근로자와는 다른 방식으로 보장될 수 밖에 없다. 또한, 공무원의 노동조합 결성권을 보장하고, 근무조건의 유지·개선 및 기타 경제적·사회적 지위 향상을 위한 단체교섭 등의 활동을 허용하더라도, 국민전체에 대한 봉사자라는 공무원의 지위와 이에 따른 직무상의 특수성과 조화를 이룰 수 있도록 하는 것이 국제적인 입법례인 것이다(노동부, 2006).

<표 2-1> 주요국의 공무원 노동기본권 보장 현황

국가	공무원 종류	단결권	단체교섭권	단체행동권
미국	연방공무원	인정	인정 (법정사항 제외)	불인정
	주정부공무원	인정	인정여부 및 그 범위가 주마다 다름	허용여부 및 그 범위가 주마다 다름
영국	일반공무원	인정	인정	인정
	경찰공무원	단일단체에만 가입가능	인정	형사벌대상
일본	일반공무원 (국가, 지방)	직원단체	협의.건의권	불인정
	현업공무원	인정	인정(예산 제약)	불인정
독일	관리	인정	불인정	불인정
	사무노무원	인정	인정	인정
한국	일반공무원	인정	인정	불인정
	현업공무원	인정	인정	인정

출처:e-나라지표(<http://www.index.go.kr/egams/index.jsp>)

#### 4) 우리나라 공무원 노조의 역사

노동조합은 중세 장인(匠人)조합 ‘길드(guild)’로부터 기원하였으며, 우리나라는 1898년 결성된 함경북도 성진본정부두조합을 최초의 노동조합으로 보고 있다. 공무원은 고용관계 및 직무의 특성으로 인해 민간부문보다 공무원의 노동기본권의 보장이 다소 제한적으로 인정되고 있다. 특히, 민간부분과는 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. 우리

나라는 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(윤권중, 2008)

대한민국정부 수립이후 우리나라 공무원 노사관계의 역사는 다음과 같이 전개되었다.(서원석 외, 2002)

### (1) 제 1, 2 공화국

1948년에 탄생한 제1공화국은 이승만 정권의 정치적 속성과 당시의 국제적 역학관계로 인해 노동3권을 보장하였다. 따라서 이 시기의 공무원도 ‘행정의 묘’에 의해 노동관계법을 적용받을 수 있었다. 그리고 1950년 2월 11일에 제정한 공무원규정은 국가공무원법 제3조 제2항 제5호에 규정된 ‘단순한 노무에 종사하는 공무원’의 범위와 근무조건 기타 복무에 관한 규정을 명시하였다.

1953년에 제정한 노동조합법에서 노동자는 자유로이 노동조합을 조직하거나 또는 이에 가입할 수 있으나, 현연군인, 군속, 경찰관리, 형무관리, 소방관리는 예외로 하였다. 또한 조합원에게 정치자금을 징수하거나 노조기금을 정치적 자금에 유용할 수 없도록 하였다. 당시의 ‘노동쟁의조정법’은 제4조 1항에서 공중의 일상 생활에 필수 불가결한 공익사업으로 운수, 통신, 수도, 전기 또는 가스사업, 의료 또는 공중위생사업을 지정하였다. 그리고 제4조 2항에서는 이외에 국민경제에 미치는 영향이 중대한 사업은 공익사업으로 지정할 수 있도록 규정하였다. 노사가 자신들의 요구를 관철하기 위해 쟁의행위를 할 수 있으나, 단순한 노무에 종사하는 공무원은 쟁의행위를 할 수 없도록 하였다.

한편, 교원의 경우 노동조합 결성이 금지되어 있지 않았는데도 이승만과 자유당의 독재체제 때문에 4·19이전에는 이들의 노조결성이 구체화되지 못했다. 1959년 3월 16일 법무부와 보사부는 공동명의로 순수한 노무종사자 이외의 어떤 공무원도 노동조합에 가입할 수 없도록 조치를 취했다. 이러한 정부의 태도에도

불구하고 교원노조가 결성되었다. 이에 허정 과도정부는 국무회의의 결정과 법무부의 견해에 따라 교원의 노조결성이 국가공무원법 및 교육공무원법 위반이라는 이유로 해체를 지시하였다. 이후 정부당국의 강제 전근발령에 대해 교원노조의 행정소송 제기 등 노사간에는 여러면에서 마찰이 있었다. 결국 정부는 교원의 생활권익을 위한 단결은 인정하나 교육에 지장이 있는 단체행동은 인정하지 않는다는 조건으로 교원노조를 인정하는 타협안을 제시하였다.

일반공무원 노동조합의 노동운동은 해방이후 진주한 미군정이 「치안유지법」등을 폐지함에 따라 좌익세력이 먼저 노동자의 조직화를 추진하면서 시작되었다. 자유당 치하에서 억압되었던 공무원노조의 욕구는 4·19 이후 분출되면서 단체교섭의 활발해졌다. 1960년 6월 30일 ‘전국철도노조연맹’은 전국대의원대회 이후 정부측과 현안문제를 위한 교섭에 실패하자 곧바로 쟁의에 돌입하였다. 정부의 미온적 태도로 노조가 시한파업을 단행하자, 정부는 파업가담자에게 징계 및 형사처벌을 하겠다고 경고하였다. 또한 경찰당국은 파업사태에 대한 진상조사에 나섰다. 그러나 체신노조와 전매노조가 동명파업을 단행하자 정부의 강경노선은 완화되어 노사협의를 통해 쟁의가 일단락되었다.

## (2) 제 3, 4 공화국

제3공화국에 들어와서 국가공무원법을 개정하여 공무원은 정치활동에 참여하지 못하며 노동운동 기타 공무 이외의 일을 위한 집단적 행동을 못하도록 하였다. 그렇지만 ‘사실상 노무에 종사하는 공무원’의 노동운동은 예외로 인정하였다. 이후 헌법 개정을 통해서 일반노동자에게는 노동3권을 인정하였으나, 공무원은 법률로 인정된 자를 제외하고는 단결권, 단체교섭권 및 단체행동권을 가질 수 없도록 하였다. 제4공화국에서도 노동자의 단결권, 단체교섭권 및 단체행동권은 법률이 정하는 범위 안에서 보장하되, 공무원은 법률로 인정된 자를 제외하고는 노동3권을 가질 수 없도록 하였다. 또한 국가기관, 지방자치단체, 국영기업체, 공익사업체 또는 국민경제에 중대한 영향을 미치는 사업체에 종사하는 노동자의 단체행동을 법률로 제한할 수 있도록 하여 노동권을 제약받는 노동자와 공무원의 범위가 확대되었다.

### (3) 제 5 공화국

제5공화국이 출범하면서 노동자가 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권, 단체교섭권 및 단체행동권을 갖도록 하였다. 그러나 공무원은 여전히 법률로 인정한 자를 제외하고는 노동3권을 가질 수 없도록 하였다. 특히 4공화국에 비해 국공영기업체, 방위산업체에 근무하는 사람들도 노동권을 제약받게 됨으로써 더욱 열악한 여건이 되었다.

전매청의 공사화로 인해 ‘사실상 노무에 종사하는 공무원’이 체신부 및 철도청 소속의 현업기관과 국립의료원의 작업현장에서 일하는 기능직·고용직 공무원으로 변경되었다. 이후 공익사업의 경우 쟁의발생 시 냉각·알선기간을 연장하여 노동운동을 한층 제약하였다. 또한 이 당시 공공부문 노동조합은 노동자의 이익대변자로서의 역할을 제대로 수행하지 못하였다. 예를 들어 1980년 정부의 행정지시로 정부투자기관의 퇴직금 누진율이나 기준이 공무원 수준으로 강제 저하되었음에도 불구하고 정부투자기관 노동조합은 이를 감수할 수밖에 없었다. 또한 정부가 물가안정을 위하여 공무원을 포함한 공공부문 노동자의 임금인상을 억제하였으나 공공부문 노조는 이 조치도 수용하였다. 한편 1980년 들어 민간부문에서는 소위 ‘민주노조’로 지칭되는 재야노동운동 세력이 그 기반을 형성하여 갔으나 공공부문의 경우 그 영향권 밖에 있었다. 공무원노조인 ‘전국공무원노동조합협의회’(공노협)는 대정부 건의 활동을 전개하였다.

### (4) 제 6 공화국 이후 90년대말까지의 공무원 노동운동

1987년 6·29선언 이후 우리 사회는 각 부문에 걸쳐 민주·자율화가 추진되었다. 전반적인 노동운동의 활성화와 함께 공공부문 노동운동도 급속히 신장되었다. 6·29선언 이후 170여 개의 새로운 노동조합이 결성되었다. 1988년말 공공부문에는 210여개의 노동조합이 결성되었으며, 전체조합원 수는 294,000명, 조직률은 86.5%이다. 특히, 노동운동의 무풍지대였던 지방공기업, 정부출연기관, 특수법인·재단법인·사단법인 등에 상당수의 노동조합이 결성되었다.

또한, 노동조합법이 1987년 11월에 개정되어 지방자치단체·국영기업 노동자의 단체교섭권 유보조항이 철폐되어 법적인 측면에서도 공공부문 노동자의 노동3권이 신장되었다. 6·29선언 이후의 전환기적 상황에서도 조합의 역사가 오래된 기

존의 공공부문 노조는 보수적인 노선을 어느 정도 견지하였으나, 6·20선언 이후 결성된 신생노조는 다소 진보적인 성향을 가지게 되었다. 그러나 1987년 6월 이후 발생한 6,000여 건이 넘는 노사분규 가운데 공공부문에서 발생한 노사분규는 70여 건으로 공공부문 노사관계는 민간부문에 비해 안정적이다. 다만 서울지하철 공사노조, 한국방송공사노조, 문화방송노조, 정부출연연구기관노조 등 일부 신생 노동조합은 상당히 강경한 투쟁을 전개하여 이들 기관의 노사분규가 우리 사회의 주요 현안으로 대두되었다. 한편 공공부문에 한정된 것은 아니지만 교육직 공무원을 포함한 일부 중·고등학교 교원들이 「전국교원노동조합협의회」를 결성함으로써 노동3권의 보장을 요구하였다. 그러나 정책당국은 기존법의 준수를 요구함으로써 일부 교사들과의 마찰이 심화되기도 하였다.

1989년 여소야대 국회에서 노동법 개정(안)을 통과시키면서, 현역군인, 경찰공무원, 교정공무원, 소방공무원을 제외한 6급 이하의 공무원에 대하여 단결권과 단체교섭권을 보장하는 내용이 포함되었으나, 당시 노태우 대통령의 거부권 행사로 폐기되었다. 1997년 노사관계 개혁위원회(노개위)의 공무원단결권보장방안(안)은 6급 이하의 일반직 공무원을 가입대상으로 하였으며, 비서직, 안기부 등 특수기관 종사자, 현역군인, 경찰·교정·소방 등 특수직종 종사자 등은 가입대상에서 제외하였었다. 1998년부터 공무원 직장협의회법은 공무원직장협의회에의 가입대상을 6급 이하의 공무원을대상으로 하였다. 그 후에 교육공무원은 1999년 “교원의노동조합설립및운영에관한법률”로 단결권과 단체교섭권(협약체결권 포함)이 인정받았다.

##### (5) 2000년대의 공무원 노동운동

2000년대 들어서는 1998년 2월 노사정간 사회협약의 체결 이후 공무원에 대한 노동기본권이 본격적으로 논의되기 시작하였다. 2001년 7월부터 1년 여간 노사정 위원회에서 공무원 노동기본권 보장방안에 대해 논의하고, 2002년 10월 행정자치부에서는 공무원조합 호칭, 단결권, 교섭권(단체협약체결권 제외)인정, 노동단체 가입금지, 3년간 유예기간 등을 내용으로 한 ‘공무원조합의설립및운영등에관한법률(안)’을 국회에 제출하게 된다. 2002년 12월 당시 노무현 대통령 후보가 대통령 선거 공약으로서 교원노조 수준의 공무원 노동기본권 보장하며, 행자부안을 철회하고 노동주 주관의 재입법 추진을 결정 약속하였다. 2003년 10월에는 노동부에

서 ‘공무원의노동조합설립및운영등에관한법률(안)’을 마련하였으나 일부 공무원단체의 강력한 반발에 부딪혀, 충분한 의견수렴 후 결정하기로 하였다. 2004년 10월에 국무회의에서는 교원노조 수준의 공무원 노동기본권을 보장하고, 행자부안을 철회하여 노동부 주관으로 재입법을 추진키로 하며 정부(노동부)안을 확정하여 국회에 제출하게 된다. 2004년 12월 31일 국회 본회의에서 의결되고 2005년 1월 27일 법률 공포 후 1년 후인 2006년 1월 27일부터 본격시행하게 되었다(행정안전부, 2012)

## 2. 공무원 노동조합 현황

2010년 3월 현재 공무원단체(공무원노조와 공무원노조 직장협의회) 가입자는 <표2-2>와 같이 185,998명으로 전체 가입대상 대비 64%로 나타났으며, 이중 노동조합 조합원은 156,732명, 직장협의회(146개) 회원은 29,266명으로 나타났다.

전국단위 노동조합인 전국공무원노조(전공노)가 노동부로부터 ‘법상 노조아님’ 통보(‘09.10월)을 받으면서 불법단체화 됨에 따라 전체 공무원단체 가입자 수가 전년도(2009년도)에 비해 대폭 감소한 것으로 나타났다. 노동부는 공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 제6조에 따라 공무원이 아닌 해직자는 공무원노조에 가입할 수 없다고 판단하였다. 노조 가입이 금지된 해직자들이 노조의 주요 간부를 맡고 있는 것에 대해서 소명을 요구하였으나, 노조가 응하지 않았다고 노동부는 밝힌바 있다. 그러나, 현재 불법단체의 합법노조 전환이 계속 진행되고 있어 전국공무원단체 가입자수는 장기적으로는 다시 증가할 전망이며, 11여만명의 노조원이 가입되어 있는 전공노가 합법화 되는 등 전체 불법단체가 합법노조로 전환될 경우 가입률이 75% 이상까지 상승할 것으로 전망되고 있다. 또한, 공무원노조의 활성화에 따라 직장협의회 활동은 중단 또는 유명무실화되는 경향이 있어 직장협의회 회원은 중장기적으로는 공무원노조 조합원으로 점차 전환되어 갈 것으로 전망된다. 하지만 현재로서는 불확실한 상황인데, 2009년 12월, 2010년 2월, 2012년 4월 3차례에 걸쳐 전공노에서 고용노동부에 제출한 공무원노조 설립신고서 모두 반려된 상태이다. (출처:e-나라지표, [www.index.go.kr](http://www.index.go.kr))

<표2-2> 전국 공무원단체 가입현황

(단위:명, %)

구 분		2006	2007	2008	2009	2010
전체	가입대상	275,827	282,100	288,895	300,235	289,057
	가입자	187,647	135,885	219,587	228,934	185,998
	가입률	68.0	48.2	76.0	76.3	64.3
중앙부처	가입대상	46,689	41,284	43,560	56,737	56,651
	가입자	21,842	33,911	35,488	37,479	31,792
	가입률	46.8	82.1	81.5	66.0	56.1
지방자치단체 (광역)	가입대상	30,109	47,476	34,593	34,053	35,778
	가입자	24,296	23,253	26,701	27,554	26,106
	가입률	80.7	48.9	77.2	79.2	73.0
지방자치단체 (기초)	가입대상	158,887	157,203	150,051	147,980	147,221
	가입자	131,271	49,773	123,319	118,744	102,670
	가입률	82.6	31.6	82.2	80.2	69.7
교육청	가입대상	40,142	36,137	51,298	49,859	49,407
	가입자	10,238	28,948	34,079	35,382	25,430
	가입률	25.5	80.1	66.4	72.2	51.5

(출처:e-나라지표, [www.index.go.kr](http://www.index.go.kr))

<표2-3> 제주특별자치도내 공무원노조 가입현황(2012. 1월 현재)

(단위:명)

구 분		가입대상 (A)	조합원수 (B)	가입율 (B/A)	비고
계		3,044	2,750	90%	
제주특별자치도 공무원노동조합 (기관단위)	소계	-	1,250	41%	
	도	1,335	1,100	82%	
	행정시	1,709	150	8.8%	
전국민주공무원 노동조합 제주지역본부 (전국단위)	소계	-	1,500	49%	
	도	1,335	150	11.2%	
	행정시	1,709	1,350	79%	

※ 조합원수는 추정치임.(자료제공:전국민주공무원 노동조합 제주시지부)

## 제2절 노조몰입에 관한 고찰

### 1. 노조몰입 개요

#### 1) 몰입의 개념

몰입(commitment)의 사전적 의미는 “깊이 파고들거나 빠짐”이다. 비슷한 어휘로 몰두, 열중, 탐닉, 몰수가 있다. 몰입이란 일반적으로 어떤 것에 대한 관심과 애착 및 집중을 의미한다. 즉, 어떤 것의 가치를 인정하고 그 가치를 가지려는 의지이며, 그 가치를 높이기 위하여 노력하고자 하는 의욕이고 충실성이라고 할 수 있다.(하미승, 2011) 이것을 조직에 대입하여 보면, 한 개인이 자신이 속해 있는 조직의 목적과 가치를 수용함으로써 자신의 정체성을 찾는 상태이며(정상춘, 2012), 특정 조직 또는 대상에 대한 심리적 애착의 정도 혹은 조직의 목적 및 가치관에 대한 동일 시와 같은 구성원의 태도 또는 행동으로 이해되는데, 이것은 직무만족과는 달리 단기간에 형성되는 것이 아니라 장기간에 걸쳐 서서히 형성되며, 매우 안정적인 속성을 지니고 있다.(김정인·박영호, 2000)

몰입이라는 용어는 원래 심리학과 사회학 분야에서 개인과 조직행위를 분석하기 위한 개념으로 쓰였다. 그러다가 1960년대 조직형태론에서 조직몰입이라는 개념을 사용한 뒤부터 여러 분야에서 다양한 연구가 이루어지게 되었으며, 몰입의 개념을 공식조직에 가장 먼저 도입한 마치와 사이먼(March & Simon, 1958:65)은 “인간은 기계와 달라서 그들 자신의 위치를 상대방의 가치와 관련지어 생각하며 상대방의 목표를 자기의 것으로 만듦으로써 자신의 위치를 평가한다”. 즉, “조직과 구성원과의 관계에서 조직의 유인과 개인의 공헌의 상호작용을 통하여 개인은 조직의 목표를 수행하며 또한 자신의 목표도 달성하려 하는 것을 조직몰입이다”라고 몰입을 정의하고 있다. 몰입한 개인은 소속 조직의 다양한 요구와 영향력을 자발적으로 받아들여 조직의 성공을 위해 열심히 노력하게 된다. 즉, 어떤 조직에 몰입한 개인은 그곳에서 계속 근무할 의향을 가지고, 조직을 위해 보통 이상의 노력을 투자하여 조직에서 맡은 임무를 원만하게 수행하게 된다는 것이다.(조경호 1993, 1997).

조직의 구성원들이 조직에 몰입하는 유형은 여러 가지가 있으나, 모로(Morrow, 1983)에 의하면 작업의 가치에 대한 몰입(가치몰입), 자신의 전문직업에 대한 몰입(전문직몰입), 일정한 직무수행에의 몰입(직무몰입), 고용조직에 대한 몰입(조직몰입) 및 조직 내 협상집단인 노조에 대한 몰입(노조몰입)으로 분류할 수 있다(김병섭 외, 2003)

조직을 유지하며 대내외적으로 적응하고 발전하기 위해서는 그 구성원의 조직몰입이 요청된다. 조직몰입(organizational commitment)은 조직몰두, 조직헌신성, 조직공헌도 등으로 번역되어 사용되고 있다. 그런데 조직몰입에 대한 정의는 학자들에 따라 일치되지 않고 다르게 주장되고 있다.

Porter 등(1974)은 조직몰입을 ① 조직의 목표와 가치에 대한 강한 신념과 수용, ② 조직을 위하여 높은 수준의 노력을 기울이려는 의지, ③ 특정한 조직의 구성원으로 남아 있으려는 강한 욕구를 의미한다고 정의하였다. Mowday 등(1979, 1982)은 조직몰입을 조직에 대한 동일시와 관여로 정의하면서 세 가지 특성으로 ① 구성원이 조직이 추구하는 가치와 목표에 대한 강한 신뢰와 수용으로서의 일체감(identification) ② 구성원이 조직을 위하여 애쓰려는 의사로서의 애착(attachment), ③ 구성원이 조직원으로 남아 있으려는 강한 욕구로서의 근속(continuance) 등의 특성을 갖는다고 하였다(정상춘, 2012).

## 2) 노조몰입의 개념과 구성요인

### (1) 노조몰입의 개념

노조몰입(union commitment)은 노동조합에 대한 몰입으로서 노동조합이라는 조직과 그 노동조합의 활동에 대한 몰입이라고 할 수 있다. 즉, 노동조합의 일원으로서 노동조합이라는 조직에 대한 애착과 소속감을 가지고 노동조합활동에 열중하려는 의사, 의지 또는 감정이라고 할 수 있다(하미승, 2011).

노동조합은 1935년 미국에서 New Deal 정책의 일환으로 Wagner법이 미국의 회를 통과하면서 노사관계의 새로운 시대를 여는 계기가 되었으며, 이후 급속하게

성장하였다. 몰입에 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(윤권중, 2008).

노조몰입에 대한 연구들은 조직몰입의 개념을 병행하는 선에서 진행되어 왔기 때문에 조직몰입의 연구에 비해 상대적으로 적은 것이 사실이다(김동현·정재훈, 2010). 연구초기 대부분의 노조몰입 연구자들이 조직몰입의 개념을 차용하여 그 대상을 단순히 조직에서 노조로 바꿔 사용하였다.(Fukami and Larson, 1984; Conlon & Gallagher, 1987). 이러한 정의에 바탕을 둔 초기 노조몰입에 대한 연구들은 대체로 1950년대 들어 시작된 이중몰입(dual commitment)에 대한 연구들이었다. 당시의 연구 주제는 노조몰입이 회사조직에 대한 몰입을 떨어뜨릴 것이라는 가설을 설정하고 두체계에서 동시에 몰입할 수 없다는 주장을 펴기도 했다(Barkin, 1950; England, 1960). 따라서 이중몰입은 주로 인지부조화 이론(Festinger, 1957)과 사회교환이론(March & Simon, 1958)에 바탕을 두고 연구가 진행되었지만 이중몰입에 관한 연구는 1960년대 이후 더 이상 진전되지 않고 20년간 중단되었다(정재명, 2011)

노조몰입에 대한 본격적인 연구는 Gorden 등이 1980년에 노조몰입도를 측정하기 위한 척도를 개발하여 사용함으로써 시작되었다. 그들은 조직심리학자들로서 노조몰입도를 연구하기 위하여 조직몰입의 정의를 차용하여 노조몰입의 척도를 개발하였다(김시운, 2001). 조직몰입의 연구가 오랜 역사를 가진 데 비하여 노조몰입 연구가 늦은 이유는 먼저 조직심리학자들이 노조몰입의 이론과 방법론을 노조결정을 방해하는 수단으로 생각하였으며, 둘째로 그들은 자신들을 후원해줄 수 있는 조직(기업)에 대하여 주로 연구하였고, 마지막으로 과학적 관계론과 인간관계론 철학으로부터 발생한 노사갈등에 대한 불충분한 이해로 노사관계문제를 소홀하였기 때문이다(Fullagar & Barling, 1987).

## (2) 노조몰입의 구성요인

Gorden 등(1980)은 조직에 대한 개인의 구속으로 조직몰입 개념을 정의한 산업/조직 심리학자들의 개념을 차용한 결과, 노조몰입을 “노동조합에 대한 긍정적이고 적극적인 성향”으로 정의하고, 노조몰입의 구성요인을 특정조합원이 노동조합의 구성원으로 남고자 하는 강한 욕구, 노동조합을 위해 노력할 의사, 노동운동이념에 대한 믿음의 정도 등 세 가지를 제시하였다. Gordon 등(1980)은 노조몰입을 측정하는 48개 설문항목 중 20개는 조직몰입 측정척도를 사용하였으며, 48개 문항에 대한 요인분석을 실시하여 네 가지 요인을 추출하였는데, 노동조합에 대한 충성심, 노동조합에 대한 책임감, 노동조합을 위해 노력할 의사로서 자발성, 그리고 노동조합의 목표와 이념에 대한 신념이 그것이다(김시운, 2001;김정환,1995).

Friedman & Harvey(1986)는 Gordon 등(1980)이 추출한 요인들을 바탕으로 연구를 진행한 결과 기존의 요인에 적합한 4요인을 추출해 사례들을 만들었다. 그러나 Gordon 등이 제시한 노조몰입에 대한 네 가지 구성요인들은 이후 계속된 검정과정에서 절반 정도의 유사한 결과만을 나타내어 후속연구에서는 노조몰입을 주로 태도몰입(attitudinal commitment)과 행위몰입(behavioral commitment)의 두가지 구성요인을 주요 요인으로 해 연구되는 경향이 주류를 이루고 있다(Friedman & Harvey, 1986; Eaton 등, 1992). 즉 Friedman & Harvey(1986)는 ‘노조에 대한 충성심’과 ‘노조의 목표와 이념에 대한 신념’을 노조에 대한 태도적 몰입으로, ‘노조에 대한 책임감’과 ‘노조를 위한 특별활동의사’를 노조에 대한 행위적 몰입으로 규정하여 2요인 접근법을 제시하였다(정재명 2011).

한편, 홍성애(2005)는 노조몰입의 구성요인으로 노조의 일원이라는 긍지, 노조 활동을 전개할 용의, 노조와의 일체감, 노조원의 근로조건 개선에 대한 참여의지, 노조활동의 이익에 대한 추구, 노조원에 대한 믿음, 노조가입에 대한 보람, 노조원으로 잔류할 의사 등을 제시하고 있다.

## 2. 노조몰입에 영향을 미치는 요인

### 1) 직무만족

직무는 중요한 과업의 동일한 직위를 집합한 것으로써 종업원의 직책에 따라 부여되고 계속적으로 수행하게 되는 업무를 지칭한다.(Campbell, J.P., 1970: 380) 아울러 직무는 같은 조직 내에서도 여러 사람에게 의해 수행되나 충분히 동질성을 확보할 수 있는 일련의 활동으로 볼 수 있다(김경의, 2000).

이러한 직무에 대한 만족인 직무만족은 개인이 자신에게 부여된 직무와 관계된 조직 내의 의사소통, 업무의 자율성과 책임, 업무를 습득한 시간적 여유 등에 따른 만족을 말하며(전용득, 1999), 단순하게 자신이 맡은 직무로부터 얻는 즐거움의 정도를 나타낸다. 사용자의 입장에서 보면 종업원 동기유발을 통한 직무성과의 향상은 중요한 과제이다. 그러므로, 직무의 동기부여로 인한 자발적인 업무 수행 노력의 추진 결과가 개인의 직무만족과 생산성을 높이고 나아가 조직 효성을 제고시키는 적극적 방안의 모색은 의미있는 관심사인 것이다(J. R. Tosi & S, J. Carll 1990, p.266). 그렇듯, 조직구성원이 직무에 만족할수록 조직의 성과는 향상되는 측면이 있으므로 많은 연구자들은 구성원들의 직무만족을 측정하고 어떠한 요인들이 영향을 주는지 분석하여 왔으며(백종섭·홍성애, 2007), 자신의 직무에 만족하는 구성원일수록 업무수행 및 조직에 대한 충성심이 높다는 점에 비추어, 직무만족은 전통적으로 조직구성원의 행태분석에 필수적인 요소였던 것이다(안국찬, 2006).

직무만족은 조직의 성과와 밀접한 상관성을 띠기 때문에 1930년대 중반이래 조직성과를 판단하는 기준으로 수많은 연구들이 진행되어져 왔다(Locke, 1975).

직무만족의 개념은 Locke(1976)의 개념이 일반적으로 받아들여지고 있는데 직무만족을 ‘개인이 자신의 직무를 평가하거나 직무를 통해서 경험하는 좋은 감정 상태’라고 정의하였다.

Comstance & Becker(1973)는 ‘직무만족은 감정적인 반응이므로 조직구성원들이 자기 직무에 대한 평가에서 획득되는 유쾌하고 긍정적인 감정의 상태’라고 정의하고 있으며, Tiffin & McCormic(1974)은 ‘조직구성원 개인의 직무 수행결과 충족되어지는 긍정적인 정서 상태’로 보고 있다.

한편 Smith & Organ(1983)은 조직구성원들이 자기 직무를 통해 경험하는 좋고 싫은 감정의 조화 내지는 균형상태에서 기인된 일련의 태도로 정의하고 있다. 또한 Quinn(1973)은 직무만족을 ‘특별한 직무내용 즉 보상, 안전, 감독 등에 대한 만족도를 근거로 수량화된 개선의 정도’로 보고 있다.(정재명, 2011)

한편, 이러한 직무만족의 구성요인으로 McCormic(1974)은 개인의 학력, 연령, 성별, 직위 등 개인적 요인을 중점적으로 연구하였으며, Locke(1976)의 연구결과에서는 직무자체, 보수, 승진, 인정, 감독, 동료, 작업환경, 복리후생 등의 요인이 직무만족에 영향을 미쳤다. 국내 연구로서 제갈돈(2002)은 대구시 공무원들을 대상으로 한 지방공무원의 직무만족 결정요인에 관한 연구에서 조직만족, 동료관계, 외적보상 순으로 직무만족의 직접적인 결정요인임을 밝혔으며, 총효과면에서 외적보상의 효과가 가장 크게 나타나, 가장 핵심적인 결정요인이라고 하였다.

한편, 홍성애(2005)는 병원근로자의 직무만족도 하위요인으로 직무인정, 동료신뢰, 보람과 긍지, 급여수준, 승진제도, 복리후생, 상급자와의 관계로 설정하였으며, 백종섭(2006)은 국립대학교 직원을 대상으로한 노조몰입결정요인 연구에서 직무만족도 하위요인으로 업무요인, 동료요인, 보수 및 후생, 인사, 상사로, 윤권중(2006)은 업무, 감독, 사기, 스트레스, 직무성과 를 하위 구성요인으로 제시하였다. 그 외에 여러 국내·외 학자들은 직무만족 구성요인을 <표2-4>와 같이 다양하게 제시하고 있다.

<표2-4> 직무만족 구성요인

연구자	직무만족 결정요인	비 고
Smith(1955)	작업, 감독, 보수, 승진, 대인관계	
Vroom(1964)	감독, 조직관리, 직무내용, 재정적 보상, 승진기회, 작업조건, 동료	
Porter & Lawler(1968)	연령, 재직기간, 성격, 임금, 승진기회, 회사정책, 조직의 권한/구조, 직무범위, 역할 모호성, 상급자, 의사결정, 작업조건 등	
McCormick(1974)	학력, 연령, 성별, 직위	
Steers(1977)	보수, 감독, 인간관계, 승진, 직무자체	
Locke(1976)	임금, 승진, 인정, 동료관계, 복리후생, 작업환경, 감독, 업무, 회사정책	
한인섭(2002)	학력, 연령, 성별, 직위, 재직기간	
제갈돈(2002)	조직만족, 동료관계, 외적보상	
홍성애(2005)	직무인정, 동료신뢰, 보람과 긍지, 급여수준, 승진제도, 복리후생, 상급자와의 관계	
백종섭(2006)	업무요인, 동료요인, 보수 및 후생, 인사, 상사	
윤권중(2006)	업무, 감독, 사기, 스트레스, 직무성과	

자료출처: 윤지웅 외(2012). 우리나라 기능직공무원의 직무만족에 미치는 요인 및 영향 분석. 경희대학교 사회과학연구원 사회과학연구. p.73에서 재인용.

## 2) 조직몰입

조직몰입을 일반적으로 말하면 자기가 속한 조직에 대한 동일시, 몰입, 일체감, 애착심을 나타내주는 것으로 조직이 추구하는 목표나 가치에 대한 강한 신뢰와 수용, 조직을 위해 애쓰려는 의사, 조직의 구성원으로서 남아 있으려는 강한 의지를 담고 있다(안국찬, 2006).

조직 몰입에 대한 개념적 정의는 조직몰입을 기본적으로 어떠한 관점에서 보느냐에 따라 달라지기 때문에 여러 학자마다 다양하게 제시되고 있는데, Mowday 등(1982)은 기존의 행위적 조직몰입과 태도적 조직몰입의 연구들을 통합해 ‘개인이 조직과 동일시하고 공헌하는 것에 대한 상대적 강도’라고 정의했다. 이러한 정의에는 세가지 요소들을 함의하고 있는데 조직의 목표와 가치에 대한 강한 신뢰와 수용, 조직을 대신해 열심히 노력하고자 하는 의지, 조직의 구성원으로 남고자 하는 강한 욕구 등이다. Anderson & Williams(1991)는 조직몰입을 ‘한 개인이 자기가 속한 조직에 대해 일체감을 갖고 몰입하는 정도’라고 정의하고 있다.

조직몰입에 대한 연구에서 조직몰입 수준이 높은 구성원이 그렇지 않은 구성원보다 직무성과가 더 높고, 이직과 결근율이 낮았다. 그러므로 이론적으로나 실제 관리측면에서 이직, 결근, 태업 등 개인의 부정적인 행동의 직무성과, 효과성 등 조직 활동의 결과를 예측할 수 있는 중요한 지표로 인식되어 왔다. 정연양(1998)도 조직몰입은 조직관리의 효율성 정도를 나타내는 가장 보편적인 개념이며, 조직구성원들의 행동을 예측할 수 있는 지표로서 활용이 가능하다고 하였다.

조직몰입을 정의하는 방식으로는 조직에 대한 태도나 행동의사로서 몰입을 파악하는 합리적 행위로 보는 관점과 개인을 조직에 결합시키는 힘으로 파악하는 행태주의적 관점이 있다(Buchanan, 1974). 합리적 관점은 또한 개인과 조직간의 심리적인 결속을 중시하는 심리적 차원의 접근법을 사용하는 시각(Buchanan, 1974)과 몰입을 조직에의 헌신에 대한 대가라는 교환을 중시하는 시각(March & Simon, 1958)으로 분류될 수 있다. 심리적 차원의 시각은 조직이 추구하는 목표나 가치의 개인적 일체화, 조직 성원으로 남아 있으려는 애착감 등을 포함하며,

교환적 시각은 개인의 조직에 대한 공헌과 보상의 균형이 발생할 시 조직몰입이 생긴다고 본다. 행태주의적 관점은 조직몰입을 구성원이 조직 목표를 달성하기 위한 행동을 유발시키는 내재화된 규범적인 힘이며, 또한 조직 성원으로 남아서 자발적인 역할을 수행하도록 하는 잠재적인 힘으로 보고 있다(정재명, 2011).

한편, Mowday, Porter & Steers(1982)은 개인의 조직과의 동일시, 조직에 대한 애착, 근속 몰입의 세 가지로 분류하였으며, Meyer 등(1993)은 기존 학자들의 주장을 반박하며 조직몰입을 3가지 차원인 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입으로 범주화하였다. 첫째, 정서적 몰입은 조직에 대한 개인의 정서적·감정적 애착으로 조직원이 순수하게 조직자체나 목적과 가치에 대한 정서적 애착과 열정으로 정의하고 있다. 즉, 조직에 대한 애착심으로 인하여 직장문제와 나를 분리시키지 않고 직장문제는 곧, 자신의 문제라고 인식하는 일체감 또한 정서적 몰입의 하나의 구성요인이라고 할 수 있다. 개인이 자신의 행위에 구속되어 가고, 이와 같은 행위를 통해서 자신의 행동과 신념에 구속되는 상황이라고 표현하였다. 이렇게 조직을 선택한 동기가 명확하고 조직에 참여하기 이전에 관련된 정보의 획득이 클수록, 불가역성이 높을수록, 행위의 자의성이 클수록 정서적 몰입이 커진다. 또한, 이와 같은 조직에 대한 친화력을 정서적 몰입이라고 하였다.

둘째, 규범적 몰입은 조직원이 조직에 지속적으로 머무르고 있는 이유가 어떤 의무감에 의해서 형성된다고 본다. 한 개인이 재직기간에 따른 지위 상승 등의 보상이나 조직이 그에게 주는 만족에 상관없이 그 조직에 계속 재직하는 것이 도덕적으로 옳다고 믿는 것이다. 이는 조직에 대한 사명감·임무 또는 조직의 목표를 받아들이고 조직이 개인의 인생에 중요한 의미와 목표, 가치가 되며 조직 내에서의 승진과 출세 등을 성취하기 위해 스스로 해야만 한다고 생각하는 것은 모두 의무감을 바탕으로 한다는 것이다.

셋째, 지속적 몰입은 Becker(1960)가 주장하는 ‘부차적 투자이론’에서 조직몰입의 개념을 지속성의 몰입으로 기왕에 투자된 부분을 계속 존속시키려는 의도라고 표현하였다(McGee & Ford, 1987:638). 이와 같이 지속적 몰입은 조직과 개인과의 정서적 관점보다는 계산적이고 교환적 측면에 관한 것으로 “조직 구성원들이 자신들의 필요에 의해 조직을 떠나려는 태도”라고 설명할 수 있다(윤권중, 2008)

### 3) 노조의 사회공헌도

노조몰입을 노조의 사회공헌도와 연관시킨 연구는 그리 많지 않다. 하지만 노조의 사회공헌도는 노조활동에 대한 만족도, 즉 노조만족도를 나타내는 하위요인이기도 하며, 노조몰입을 결정하는 독립적인 결정요인으로서도 연구되었다. 노조활동 결과에 대한 만족감이 높을수록 노조몰입에 긍정적인 영향을 미친다고 보았을 때(Gordon 등, 1984) 노조에 대한 만족감을 높이고, 노조몰입에 영향을 미치는 변인으로서 노조의 사회공헌도에 관한 연구는 중요한 연구과제가 될 수 있을 것이다.

송건섭·김재기(2009)의 연구에서는 노조공헌도를 노조활동 원만성, 신뢰도와 함께 노조활동 만족도의 하위요인으로서 공무원 역할을 평가하는 주요지표로 설정하였으며, 관료주의 문화 및 구습타파가 공무원 노조 활동에 따라 가장 크게 공헌을 한 것으로 나타났다.

하미승(2011)은 노조의 사회공헌도를 노조만족도에서 분리시켜 연구하였는데, 노조활동으로 인한 관료주의 타파, 공직부패 완화, 인사전횡 견제, 예산지출의 투명성 제고, 행정혁신에 기여 등 공익적 효과를 가져오는 것이라고 하고, 그러한 결과로 노조가 공익적 역할을 수행하여 효과를 거두고 있다고 인식할수록 노조에 대한 신념과 애착이 커지는 즉, 노조몰입 수준이 높아질 것이라고 주장하였다.

공무원 노조의 이러한 공익적 효과에 대하여 공직내부의 개혁에서 오는 효과뿐만 아니라, 공직외부 즉, 행정서비스를 이용하는 국민들로부터 공직사회가 합리적인 조직으로 바뀌고 있다는 호응을 이끌어 올 수 있을 것이며, 공무원노조를 바라보는 인식이 크게 개선될 수 있을 것이다.

### 제3절 선행연구 고찰

김정인·박영호(2000)은 노조몰입에 영향을 미치는 것으로 그동안 많이 연구되어온 직무만족과 노조 도구성 이외에 노사관계풍토라는 변인을 추가하여 노조몰입과 어떠한 관계성을 맺고 있는지 연구하였으며, 노조몰입수준을 높이기 위하여 노조구성원들이 노조 및 노조대의원 그리고 회사에 대하여 신뢰감을 가질 수 있도록 노력하여야 하고, 아울러 노사가 서로를 인정하고 자유롭게 의견을 개진하고 수용하는데 주력해야 한다고 주장하였다.

공공부문과 관련한 대표적인 노조몰입연구로서 김시운(2001)은 교원들의 노동조합에 영향을 미치는 요인에 관한 연구를 통해 교육부와 교육청의 태도(관리자의 태도)가 가장 큰 영향을 미치고 있음을 나타내었다.

김해영(2005)은 울산지역 석유화학공업단지 내 18개 회사에 근무하는 종업원을 대상으로 한 직무불안이 노조몰입에 미치는 영향에 관한 연구에서 직무불안이 높다고 지각할수록 유지적 노조몰입(개인비용과 선택의 부족)이 높은 것으로 나타났는데, 직무불안을 느낄 시 다른 특별한 대안이 없고 이미 시간과 경제적으로 투자해버린 비용이 너무 크기 때문에 노조의 의지할 수밖에 없다는 것을 의미하는 것으로 회사조직에 의지하는 것이 조직구성원에게 더 큰 이익이 돌아갈 수 있도록 관리적인 측면에서 세심한 주의를 기울여야 할 것이라고 주장하였다.

이정미(2007)는 서울 경기지역 소재 대형 유통업체 “N” 주식회사 근로자를 대상으로 한 직무만족이 정신건강과 노조몰입에 미치는 영향요인 분석에서 직무에 대해 불만족할수록 우울증, 강박증 등 정신건강에 악영향을 미치고, 노조에 몰입수준도 높아진다고 하였다. 또한, 임금수준과 승진제도에 불만족할수록, 동료와의 관계에 만족할수록 노조몰입 수준이 높아진다고 제시하였다.

윤권중(2008)은 충청도청 및 천안시청 등의 공무원들을 대상으로한 노조몰입 결정요인 분석에서 사회적 배경을 배경변수로 하고 독립변수로 직무만족도(업무, 감독, 사기, 스트레스, 직무성과)와 조직몰입도(정서적 몰입, 규범적 몰입, 지속적 몰입)를 선정하여 노조몰입(노조충성, 노조책임감, 노조신념, 노조충성)에 대한

결정요인을 연구한 결과 정서적 몰입이 노조몰입에 가장 큰 요인으로 나타났음을 제시하였다. 그에 따라, 공무원의 정서적 안정을 꾀할 수 있는 요소 중에서 근무지의 문제로 인하여 생기는 가족의 이산화는 근무의욕을 저해하고 현대적 가족 구성원의 구조하에서 직무의 안정성을 해치므로 근무지의 조정을 통한 인사조정이 필요하다고 하였다. 또한, 실적주의에 따른 공무원의 정서적 불안요인을 없애기 위해 전문재교육과 보수교육을 통한 인력관리의 운영방안을 제도적으로 보완하여야 한다고 주장하였다.

국립대학교 직원의 노조몰입결정요인 분석에서 백종섭(2006)은 우리나라의 공공부문 및 민간부문의 대부분의 관리자(사용자)들이 노동조합에 대해 강한 거부감을 갖고 대노동조합 전략으로써 회피전략을 선택한 결과, 근로자들의 노조몰입도가 높아졌다고 주장하며, 관리자들이 노조에 대해 민주적이고 유연한 자세로 긍정적인 동반자적 태도를 견지하여야 한다고 하였다. 또한, 노동조합 측에서는 노조로서의 정상적인 역할과 기능을 올바르게 수행하고 조합원들의 요구와 의견을 수렴하여 노조에 대한 만족도를 제고할 때 노조몰입이 높아진다고 하였는데, 사립병원 노조원의 노조몰입 영향요인에 대한 박현숙·홍성애(2010)의 연구에서도 이와 유사한 결과가 도출되었다.

박현숙·홍성애(2010)는 병원관리자의 운영과 태도에 대한 만족도가 낮을수록 근로자들의 노조몰입 수준이 높아졌음을 지적하며, 관리자측면에서 노조에 대한 민주적이고 유연한 자세로 긍정적인 동반자적 태도를 갖추는 것이 바람직하다고 하였다. 또한, 노동조합측면에서 노동조합이 정상적인 역할과 기능을 수행하고 조합원들의 의견을 수렴하여 노조에 대한 수단적 만족도를 제고할 때 특히 노조몰입도가 높아지는 것으로 나타났으므로, 병원관리자들은 구성원들의 직무만족도를 높여려는 다각적인 대책을 마련하여 구성원들로 하여금 임금이나, 근무여건 등의 복지 증진이 노조활동을 통해서만 이룰 수 있다는 부정적인 이미지를 없애는데 노력을 기울여야 하고 노조 측에서는 노조원들의 노조몰입도를 높이기 위한 방안으로 노조활동만족도를 높이는 전략과 노조원들에 대한 공식적·비공식적 사회화를 강화할 필요가 있다고 하였다.

하미승(2011)은 중앙부처 공무원 노조가입자를 대상으로 한 연구에서 노조몰입에 가장 강한 긍정적인 영향을 미치는 독립변수는 동료·관리자의 노조에 대한 인식·태도인 것으로 나타났다고 밝히고, 이는 노조가 건전한 활동과 역할을 하고 있다고 믿는다면 그러한 노조에 대하여 긍정적이고 호의적인 태도를 갖는 공무원들이 늘어날수록 바람직하다고 인식할 수 있다고 하였다. 따라서 공무원들이 현재의 노조 및 그 활동에 대하여 긍정적 마인드를 갖도록 교육·홍보하는 정책을 펼쳐야 한다고 주장하였다. 또한, 노조공헌도를 노조의 효과성을 나타내는 또 하나의 중요한 변수로서 선정하고, 노조가 공익적 역할을 얼마나 잘 해내고 있는가를 보여주는 지표로서 노조가 단지 조합원의 복지 증진이나 권익보호에 그치지 않고 부패방지, 공직윤리, 행정의 투명성 제고, 인사의 공정성 유지 등 공공적 효과를 지향해야 한다고 하였으며, 이는 정부조직과 노조, 그리고 공무원과 노조원 모두에게 나아가 국민과 국가·사회 전체를 위해 유익한 것이라고 하였다. 또한, 노조가 정부조직 및 행정의 투명화·건전화를 위한 감시와 비판의 역할 즉, 휘슬블로우(whistle-blower)의 역할을 다하여야 한다고 주장하였다.

정재명(2011)은 광역자치단체인 경남도청 및 경남의 기초 지방자치단체인 진주시, 통영시, 사천시 등의 공무원노조 노조원들을 대상으로 한 공무원 인사공정성 인식이 노조몰입에 미치는 영향에 관한 실증적 연구에서 공직 인사상 승진, 보직 배치, 보수, 성과평가 등에서 공무원들이 다른 구성원들이 받는 대우와 분배의 문제에 대해 느끼는 공정성은 상관에 대한 신뢰성, 조직에 대한 신뢰성, 또한 이를 매개로 노조의 몰입에도 영향을 미치는 중요한 영향요인이라는 인식을 가져야 한다고 주장하였다. 또한, 정재명(2011)은 상관 리더십유형에 따른 노조몰입에 미치는 영향 연구를 통해 공직에서의 상관의 변혁적 리더십과 거래적 리더십 모두 직무만족이라는 매개과정을 통하여 노조몰입에 영향을 미친다고 하였는데, 노조몰입에는 공무원들의 직무만족이라는 과정을 거쳐 영향을 미치게 되기 때문에 공무원들의 노조에 대한 충성심은 결국 직무에 대한 만족감이 높으면 상생적 노사관계에서 나타나는 노조몰입 현상이 두드러진다는 것을 인식해야 한다고 하여 직무만족이 노조몰입 결정요인임을 제시하였다.

이정훈(2011)은 공무원의 직무만족과 노사관계분위기가 노조몰입에 미치는 영향에 대한 연구에서 공무원의 경우 민간노조의 조합원에 비해 장기근속과 신분이 보장되어 고용안정에 대한 만족도와 직무에 대한 만족도가 높은 특성이 반영되어 노동조합을 직무불만족의 해결수단으로 인식하기보다는 현재의 직무만족상태를 유지·강화하는 수단으로서 인식하고 있다고 하였으며, 노조단결력 행사의 강력한 수단인 쟁의행위가 원천적으로 봉쇄되어 있다는 사실을 인식하고 있는 공무원들은 공무원노조가 정부기관과의 대립과 투쟁의 방법으로 근로조건을 향상시키기 보다는 협력적인 분위기에서 대화와 협력을 통한 문제해결이 더욱 효과적인 것으로 파악하고 있다고 주장하였다.

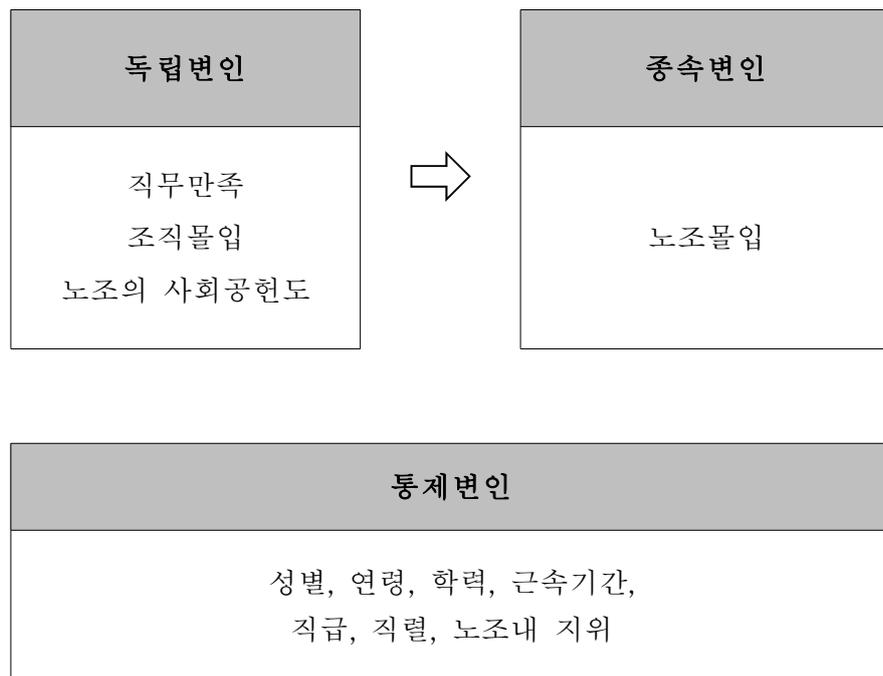
정상춘(2012)의 연구에서는 최근 기업의 사회적 책임이나 윤리경영이 중요한 이슈로 등장하는, 기업의 윤리적 측면을 중요시 여기는 사회적 분위기와 국제표준화기구에서 “사회적 책임에 관한 지침”에서의 책임성과 윤리적 행동, 국제규범 준수 등을 원칙으로 제시하고 있는 시대정신에 부합하고, 조합원들로 하여금 노동조합에 대한 긍정적인 태도와 노조활동에 적극적으로 참여를 유도하기 위해서는 지금까지의 노동조합의 정체성에 대한 부정적 경험들을 극복하고 신뢰를 회복하여 노동조합의 윤리와 노조간부의 리더십에 대한 새로운 역할모델을 제시하는 것이 절대적으로 요구된다고 하였으며, 따라서 노동조합의 윤리성과 노조간부의 윤리적 리더십이 노조몰입에 미치는 영향 연구에서 노동조합의 윤리성과 노조간부의 윤리적 리더십 발휘가 조합원들의 노조몰입 수준을 높이는 긍정적인 영향요인임을 제시하였다.

노조몰입에 영향을 미치는 요인에 대한 선행연구 검토결과, 노조몰입 영향요인으로 직무만족, 조직몰입과 같은 전형적인 독립변인에 대한 연구로부터 노조 및 회사에 대한 신뢰감, 동료 및 관리자의 노조에 대한 태도, 노조의 윤리성과 노조간부의 윤리적 리더십, 노조의 사회공헌도 및 리더십 유형에 따른 노조몰입 영향 연구 등 기존의 틀에서 벗어나 다양한 독립변인을 채용하여 연구하려는 경향이 있음을 알 수 있었다.

### 제 3 장 조사설계

#### 제1절 연구 모형

본 연구의 모형은 제주특별자치도에 재직중인 공무원으로서 공무원 노동조합에 가입한 공무원을 대상으로 노조몰입의 결정요인이 무엇인지를 분석하기 위한 것으로 문헌적 연구를 바탕으로 <그림 3-1>과 같이 연구모형을 설정하였다.



[그림 3-1] 연구 모형

## 제2절 연구 가설의 설정

### 1. 가설의 설정

가설 1. 공무원의 사회적 변인(성별, 연령, 학력, 근속기간, 직급, 직렬, 노조내 지위)에 따라 노조몰입의 요인(직무만족도, 조직몰입도, 노조의 사회공헌도)에 차이가 있을 것이다.

1-1. 공무원의 사회적 변인에 따라 직무만족도에 차이가 있을 것이다.

1-2. 공무원의 사회적 변인에 따라 조직몰입도에 차이가 있을 것이다.

1-3. 공무원의 사회적 변인에 따라 노조의 사회공헌도에 차이가 있을 것이다.

가설 2. 공무원의 직무만족도, 조직몰입도, 노조의 사회공헌도는 노조몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 3. 공무원의 직무만족도의 하위요인은 노조몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 4. 공무원의 조직몰입도의 하위요인은 노조몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 5. 공무원의 노조의 사회공헌도의 하위요인은 노조몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

### 2. 변인의 조작적 정의

노조몰입에 영향을 주는 결정요인으로는 학자들에 따라 여러 요인이 제시되고 있다.

본 연구에서는 선행연구들을 바탕으로 공통적으로 많이 사용하고 있는 변인 중 직무만족과 조직몰입 외에 노조활동의 효과 요인인 노조의 사회공헌도를 독립변인으로 선정하였다. 그리하여 이러한 독립변인이 종속변인인 노조몰입에 영향을 미치며, 노조몰입의 하위변인(노조에 대한 충성심, 노조에 대한 책임감, 노

조활동에 대한 자발적 의지, 노조의 목표와 이념에 대한 신념)에 미치는 영향요인의 정도가 다를 것으로 가정하였다.

또한, 독립변인들에 대하여 설문항목의 내용과 같이 조작적 정의를 하였으며, Likert 5점 척도(1~5점)를 사용하여 제주특별자치도 공무원을 대상으로 설문조사를 통해 측정하였다.

#### 1) 직무만족 변인

교환이론에 따르면 직무만족이 높을수록 개인은 조직의 대우에 대한 보상으로 조직에 더 몰입하게 한다고 한다. 그러나 선행연구 결과에서는 직무만족과 직장몰입은 정(+)의 상관관계를 나타내지만 직무만족과 노조몰입은 일관성 있는 결과를 보이지 않고 있다.

직무만족에 대한 측정도구는 1969년 Smith, Kendal & Hulin(1969)에 의해 고안된 직무설명지표 즉, JID(Job Descriptive Index)를 사용하고, 선행연구를 통해 공통적으로 하위변인으로 인정된 직무인정, 동료신뢰, 급여 및 후생복지, 상사와의 관계, 인사(승진)제도 등을 본 연구에서도 직무만족의 하위변인으로 선정하였다.

#### 2) 조직몰입 변인

조직몰입의 다차원성을 인정한 Allen & Meyer(1993)의 연구를 기초로 조직몰입의 하위변인으로서 정서적 몰입, 규범적 몰입, 지속적 몰입을 설정하여 측정한다. 하미승(2011)의 연구에서 조직몰입의 척도로 제시하였던 것을 부분적으로 채택하였는데, 이는 너무 많은 변인의 설정은 오히려 연구과정에서 당초 의도한 결과를 이끌어 내지 못하고 설문에 응하는 공무원들로부터 혼란을 야기할 것으로 보았기 때문이다. 그래서, 정서적 몰입에서는 공직에 대한 애착심과 직장문제를 자신의 문제로 인식하는 일체감을 하위변인으로 두었으며, 규범적 몰입에서는 공직이 인생에 있어서 중요한 의미와 목표가 된다는 생각, 공직에서의 승진과 출세 의지, 열과 성을 바쳐 일할만한 가치를 하위변인으로 채택하였다. 또한, 지속적 몰입으로 남은 인생을 현 직장에서 보내고자 하는 생각, 다른 직장을 구하려는 노력, 더 나은 조건이 있다면 언제든지 다른 직장으로 옮길 생각 등을 하위 변인으로 선정하였다.

### 3) 노조의 사회공헌도 변인

하미승(2011)은 노조의 사회공헌도를 새로운 노조몰입에 영향을 미치는 요인으로 채택하였는데, 노조원에 대한 복지를 증진하는 차원을 넘어 노조의 공공적 기여에 대한 변수를 즉, 공익변인을 독립변인으로 선정한 것이다. 이러한 노조의 사회공헌도는 노조의 존재와 그 활동으로 인하여 행정시스템 상에서 나타나는 개선효과, 즉 공익적 효과로서 관료주의 타파, 부패방지, 기관장 인사전횡 견제, 예산지출의 투명성 제고, 인사운영의 합리화, 정책개선, 행정혁신에의 기여 등을 하위 변인으로 채택하였으며 본 연구에서도 이를 채택하여 측정하고자 한다.

## 제3절 조사 개요

### 1. 조사 대상 및 자료수집

본 연구의 표본은 제주특별자치도 소속 공무원을 대상으로 하고 있으며, 자료수집 방법은 구조화된 설문지를 이용하여 자기 기입식으로 작성하는 방법으로 수행하였다. 설문조사기간은 2012년 5월 22일부터 5월 31일까지 총 10일간 실시하였다. 설문지는 총 300부를 배부하였으며, 이중 265부를 회수하여 88%의 회수율을 보였다. 회수된 설문지 중 응답이 누락되어 있거나, 불성실한 응답을 한 1부를 제외한 264부를 분석에 이용했다.

본 연구는 노조의 몰입에 관한 연구로서 공무원 노조에 가입하지 않은 응답자 49부를 제외한 215명을 최종적으로 분석에 이용했다.

## 2. 설문지의 구성

본 연구에서는 가설을 검정하기 위해 각 설문문항에 대한 측정도구로서 타당성을 인정받은 다음의 설문을 활용하였다.

<표 3-1> 설문구성 및 내용

구분		문항번호		문항수
직무만족도	직무인정	II	1	1
	동료신뢰		3	1
	급여 및 후생복지		2, 6	2
	상사와의 관계		5	1
	인사제도		4, 7	2
조직몰입도	정서적 몰입	III	1, 2, 3	3
	규범적 몰입		4, 5, 6	3
	지속적 몰입		7, 8, 9	3
노조의 사회공헌도	관료주의 타파	VI	1, 3	2
	부패방지		2	1
	인사전환 견제		4	1
	예산지출의 투명성		5	1
	행정혁신		6	1
	노조 필요성		7	1
노조몰입도	자발적 충성	V	1, 2, 3 7, 8, 9	6
	신념적 책임		4, 5, 6 10, 11, 12	6

## 제 4 장 실증분석

### 제1절 표본의 특성

#### 1. 조사대상자의 사회적 특성

응답자의 특성은 <표 4-1>과 같다. 응답자는 성별을 기준으로 남성은 100명(46.5%)이며, 여성은 115명(53.5%)으로 구성되어 있다. 연령별로는 30~40세가 116명(54.0%)로 가장 많았으며, 40~50세가 82명(38.1%), 50세 이상이 12명(5.1%), 30세 미만은 5명(2.3%) 순으로 나타났다. 학력으로는 대졸이 154명(71.6%), 전문대졸이 37명(17.2%), 대학원졸 이상이 13명(6.0%), 고졸 이하가 11명(5.1%)의 순으로 나타났다. 근속기간을 기준으로 5~10년 근속자가 88명(40.9%), 10~20년 근속자가 71명(33.0%), 5년 미만 근속자가 31명(14.4%), 20년 이상 근속자가 25명(11.6%) 순으로 나타났으며, 직급으로는 8급이 100명(46.5%), 7급이 76명(35.3%), 9급 이하가 22명(10.2%), 6급 이상이 17명(7.9%) 순으로 나타났다. 직렬로는 행정직이 128명(59.5%)으로 가장 많았으며, 다음으로 기술직이 48명(22.3%), 기능직이 23명(10.7%), 기타가 13명(7.3%)의 순이었다. 마지막으로 노조 내에서의 지위는 간부가 6명(2.8%), 평조합원이 209명(97.2%)로 나타났다.

<표 4-1> 조사대상자의 사회적 특성

구분		표본수	비율(%)
성 별	남	100	46.5
	여	115	53.5
연 령	30세 미만	5	2.3
	30 ~ 40세	116	54.0
	40 ~ 50세	82	38.1
	50세 이상	12	5.6

학력	고졸이하	11	5.1
	전문대졸	37	17.2
	대졸	154	71.6
	대학원졸 이상	13	6.0
근속기간	5년 미만	31	14.4
	5년 ~ 10년	88	40.9
	10년 ~ 20년	71	33.0
	20년 이상	25	11.6
직급	9급 이하	22	10.2
	8급	100	46.5
	7급	76	35.3
	6급 이상	17	7.9
직렬	행정직	128	59.5
	기술직	48	22.3
	기능직	23	10.7
	기타	16	7.4
노조 내 지위	간부	6	2.8
	평조합원	209	97.2
계		215	100

## 2. 공무원 노동조합의 일반적 인식현황

### 1) 노동조합 가입 여부

공무원을 대상으로 “공무원 노동조합에 가입하셨습니다까”라는 질문에 전체 응답자 264명 중 81.4%(215명)가 공무원 노동조합에 가입하였다고 응답하였으며, 반면에 18.6%(49명)는 공무원 노동조합에 가입하지 않았다고 응답하였다.

<표 4-2> 공무원 노동조합 가입 여부

구 분	빈도(명)	비율(%)
예	215	81.4
아니오	49	18.6
합 계	264	100.0

2) 공무원 노동조합 가입 동기

공무원 노동조합에 가입하였다고 응답한 215명을 대상으로 “공무원 노동조합 가입 동기가 무엇입니까”라는 질문에 59%(128명)가 근무여건 개선을 위하여 가입하였다고 응답하였으며, 다음으로 행정의 민주화에 기여 20.3%(44명), 관리자에 대한 대등한 조직(노조)이 필요하므로 9.2%(20명), 인사제도의 개선을 위하여(승진, 전보 등) 6.5%(14명), 정책과정의 참여 증진을 위하여 3.2%(7명), 관리자와의 관계개선을 위하여 0.9%(2명)순으로 응답하였다.

<표 4-3> 공무원 노동조합 가입 동기

구 분	빈도(명)	비율(%)
행정의 민주화에 기여	44	20.3
근무여건 개선을 위하여	128	59.0
인사제도의 개선을 위하여(승진, 전보 등)	14	6.5
정책과정의 참여 증진을 위하여	7	3.2
관리자와의 관계개선을 위하여	2	0.9
관리자에 대한 대등한 조직(노조)이 필요하므로	20	9.2
합 계	215	100.0

3) 공무원 노동조합 가입하지 않은 이유

공무원 노동조합에 가입하지 않았다고 응답한 49명 중 무응답 6명을 제외한 43명을 대상으로 “공무원 노동조합 가입하지 않은 이유는 무엇입니까”라는 질문에 34.9%(15명)가 공무원 노조의 역할에 회의적이기 때문에 가입하지 않았다고 응

답하였으며, 다음으로 법적인 가입제한 때문에 23.3%(10명), 직장의 분위기 때문에 20.9%(9명), 경제적 부담(회비) 때문에 9.3%(4명), 공무원 노조 활동에 반대하기 때문에 7%(3명), 공무원 노조 집행부를 믿지 못하기 때문에 2.3%(1명), 직장상사와의 인간관계 때문에 2.3%(1명)순으로 응답하였다.

<표 4-4> 공무원 노동조합 가입하지 않은 이유

구 분	빈도(명)	비율(%)
법적인 가입제한 때문에	10	23.3
공무원 노조 활동에 반대하기 때문에	3	7.0
공무원 노조의 역할에 회의적이기 때문에	15	34.9
공무원 노조 집행부를 믿지 못하기 때문에	1	2.3
직장의 분위기 때문에	9	20.9
직장상사의 인간관계 때문에	1	2.3
경제적 부담(회비) 때문에	4	9.3
합 계	43	100.0

#### 4) 공무원 노동조합의 월 적정회비

“공무원 노동조합의 적정한 월 회비는 얼마라고 생각하십니까”라는 질문에 전체 응답자 240명 중 52.1%(125명)가 월 10,000원이 가장 적정하다고 응답하였으며, 다음으로 20,000원 25.4%(61명), 15,000원 8.3%(20명), 30,000원 7.1%(17명), 5,000원 4.6%(11명), 20,000원 0.8%(2명), 7,000원, 25,000원, 50,000원, 100,000원이 각각 0.4(1명)순으로 응답하였다.

<표 4-5> 공무원 노동조합의 월 적정회비

구 분	빈도(명)	비율(%)
2,000원	2	0.8
5,000원	11	4.6
7,000원	1	0.4
10,000원	125	52.1
15,000원	20	8.3
20,000원	61	25.4
25,000원	1	0.4
30,000원	17	7.1
50,000원	1	0.4
100,000원	1	0.4
합 계	240	100.0

5) 단체협약시 우선 사항

“단체 협약시 우선사항”에 대한 질문에 전체 응답자 264명 중 61.4%(162명)가 근무여건 개선이 가장 중요하다고 응답하였으며, 다음으로 인사제도 개선 19.7%(52명), 복지향상 13.3%(35명), 급여관계 3%(8명), 업무경감방안 2.7%(7명) 순으로 응답하였다.

<표 4-6> 단체협약시 우선 사항

구 분	빈도(명)	비율(%)
근무여건 개선	162	61.4
업무경감방안	7	2.7
복지향상	35	13.3
인사제도 개선	52	19.7
급여관계	8	3.0
합 계	264	100.0

제2절 분석도구의 신뢰성

신뢰도(reliability)는 측정하고자 하는 것을 얼마나 일관성 있게 측정하였느냐는 것이다. 본 연구에서는 다문항 척도로 측정된 문항의 동질적으로 구성되었는가의 신뢰도를 검정하기 위해 문항간 내적 일치도를 확인하는 Cronbach's  $\alpha$  계수를 산출하였다. Cronbach's  $\alpha$ 계수는 1에 가까울수록 좋은 측정도구로 평가되는 것이며, 일반적으로 사회과학에서는 0.60이상이면 만족할만한 수준이며, 0.07 이상이면 높은 수준의 신뢰도를 갖는다고 평가된다.

## 1. 변인의 신뢰성 분석

### 1) 직무만족도 신뢰도 검정

직무만족에 관한 내적 일관성을 확인하기 위한 신뢰도 검정을 한 결과는 다음 <표 4-7>와 같다. Cronbach's  $\alpha$  계수가 0.767로 높게 나타났으며, 신뢰도에 문제가 없는 것으로 판단할 수 있다.

<표 4-7> 직무만족도 신뢰도 검정

구분	평균	표준편차	Cronbach's $\alpha$
직무 의욕	3.76	0.73	0.767
생계가능	2.93	0.84	
동료 협조	3.55	0.67	
자기개발 기회	2.99	0.80	
업무 능력 인정	3.18	0.72	
후생복지	2.99	0.76	
인사운영	2.51	0.91	

### 2) 조직몰입도 신뢰도 검정

조직몰입에 관한 내적 일관성을 확인하기 위한 신뢰도 검정을 한 결과는 다음 <표 4-8>와 같다. Cronbach's  $\alpha$  계수가 0.841로 높게 나타났으며, 신뢰도에 문제가 없는 것으로 판단할 수 있다.

<표 4-8> 조직몰입도 신뢰도 검정

구분	평균	표준편차	Cronbach's $\alpha$
애착심	3.59	0.76	0.841
의미	3.79	0.78	
일체감	3.67	0.72	
의미성	3.61	0.78	
승진 출세	3.41	0.92	
가치	3.56	0.82	
정년	3.60	0.89	
퇴직 노력	3.81	0.85	
이직 노력	3.75	1.03	

### 3) 노조의 사회공헌도 신뢰도 검정

노조의 사회공헌도에 관한 내적 일관성을 확인하기 위한 신뢰도 검정을 한 결과는 다음 <표 4-9>와 같다. Cronbach's  $\alpha$  계수가 0.876로 높게 나타났으며, 신뢰도에 문제가 없는 것으로 판단할 수 있다.

<표 4-9> 노조의 사회공헌도 신뢰도 검정

구분	평균	표준편차	Cronbach's $\alpha$
관료주의 타파	3.35	0.81	0.876
부패 방지	3.24	0.80	
관료주의 완화	3.32	0.83	
인사전횡 견제	3.06	0.90	
예산지출의 투명성	3.11	0.74	
행정혁신	3.30	0.75	
노조 필요성	4.17	0.83	

## 2. 노조몰입의 타당성 및 신뢰성 분석

### 1) 노조몰입 요인분석

<표 4-10>은 노조몰입에 관한 12개 문항에 대한 요인분석의 결과이다. 요인분석 결과 2개의 요인이 도출되었으며, 각 요인을 구성하는 문항의 중심개념을 중심으로 요인명을 각각 '자발적 충성'과 '신념적 책임'으로 부여하였다. 두 요인의 전체 변량은 66.8%를 차지하는 것으로 나타났다.

<표 4-10> 노조몰입 요인분석

요인	변인	요인 적재량	고유치	분산 (%)	누적 (%)
자발적 충성	나는 적극적 자율적으로 노조활동을 하겠다	0.804	4.339	36.155	36.155
	불이익을 받더라도 공무원 노조에 남겠다	0.790			
	노조의 유지와 발전을 위해 일할 생각이 있다	0.752			
	자발적 의지로 노조에 가입	0.728			
	강요에 의하지 않고 노조가입 및 활동	0.719			
	조합원임을 자랑스럽게 생각	0.634			

신념적 책임	직장의 노사협약 준수는 모든 노조원의 책임	0.798	3.681	30.672	66.827
	조합의 규약 준수	0.761			
	정보를 얻기 위한 관심은 노조원의 의무	0.784			
	노조의 가치 인정	.735			
	노조원에 대한 믿음	.665			
	노조주의에 대한 믿음	.604			

## 2) 노조몰입 신뢰도 분석

노조몰입에 관한 2 요인에 대한 내적 일관성을 확인하기 위한 신뢰도 검정을 한 결과는 다음 <표 4-11>과 같다. 2요인 모두 Cronbach's  $\alpha$ 계수가 0.6이상으로 신뢰할 수 있는 수준으로 나타났다.

<표 4-11> 노조몰입 신뢰도 분석

요 인	변 수	평 균	표준 편차	Cronbach's $\alpha$
자발적 충성	나는 적극적 자율적으로 노조활동을 하겠다	3.49	.836	.887
	불이익을 받더라도 공무원 노조에 남겠다	3.32	.851	
	노조의 유지와 발전을 위해 일할 생각이 있다	3.47	.735	
	자발적 의지로 노조에 가입	3.75	.985	
	강요에 의하지 않고 노조가입 및 활동	3.62	.827	
	조합원임을 자랑스럽게 생각	3.53	.801	
신념적 책임	직장의 노사협약 준수는 모든 노조원의 책임	3.74	.798	.901
	조합의 규약 준수	3.77	.689	
	정보를 얻기위한 관심은 노조원의 의무	3.75	.748	
	노조의 가치 인정	3.94	.780	
	노조원에 대한 믿음	3.80	.800	
	노주주의에 대한 믿음	3.62	.815	

## 3. 변인들간의 상관관계 분석

### 1) 직무만족 요인과 노조몰입과의 상관관계

직무만족의 하위변인들과 노조몰입과의 상관관계는 다음 <표 4-13>와 같다. 직무인정과 노조몰입과  $r=.248(p<.01)$ , 동료신뢰와는  $r=.193(p<.01)$ , 상사와의 관계와는  $r=.212(p<.01)$ 로 유의한 정적 상관관계를 보였다. 반면, 급여 및 후생복지와 노조몰입과의 상관관계는  $r=.074$ 이며, 인사제도와의 상관관계는  $r=.051$ 로 유의한

상관관계가 나타나지 않았다.

직무만족의 하위변인으로서 직무인정은 노조몰입의 하위변인인 자발적 충성과  $r=.217(p<.01)$ , 신념적 책임과는  $r=.247(p<.01)$ 의 상관관계를 보이며, 동료신뢰와는 각각  $r=.240(p<.01)$ 과  $r=.117(p<.01)$ , 상사와의 관계는 각각  $r=.201(p<.01)$ 과  $r=.195(p<.01)$ , 인사제도와는 각각  $r=.076(p<.01)$ ,  $r=.016(p<.01)$ 의 상관관계를 보였다.

<표 4-12> 직무만족 요인과 노조몰입과의 상관관계

독립변인	노조몰입 하위변인		노조몰입
	자발적 충성	신념적 책임	
직무인정	.217 **	.247 **	.248 **
동료신뢰	.240 **	.117	.193 **
급여 및 후생복지	.101	.035	.074
상사와의 관계	.201 **	.195 **	.212 **
인사 제도	.076	.016	.051

\*\* :  $p<0.01$ , \* :  $p<0.05$

## 2) 조직몰입 요인과 노조몰입과의 상관관계

조직몰입의 하위변인들과 노조몰입과의 상관관계는 다음 <표 4-14>와 같다. 노조몰입은 정서적 몰입과  $r=.317(p<.01)$ , 규범적 몰입과는  $r=.286(p<.01)$ , 지속적 몰입과는  $r=.303(p<.01)$ 으로 유의한 정적 상관관계를 보였다.

조직몰입의 하위변인으로서 정서적 몰입은 노조몰입의 하위변인인 자발적 충성과  $r=.275(p<.01)$ , 신념적 책임과는  $r=.320(p<.01)$ 의 상관관계를 보이며, 규범적 몰입과는 각각  $r=.244(p<.01)$ 과  $r=.291(p<.01)$ , 지속적 몰입과는 각각  $r=.304(p<.01)$ ,  $r=.261(p<.01)$ 으로 모든 변인간의 유의한 정적 상관관계를 보였다.

<표 4-13> 조직몰입 요인과 노조몰입과의 상관관계

독립변인	노조몰입 하위변인		노조몰입
	자발적 충성	신념적 책임	
정서적 몰입	.275 **	.320 **	.317 **
규범적 몰입	.244 **	.291 **	.286 **
지속적 몰입	.304 **	.261 **	.303 **

\*\* :  $p<0.01$ , \* :  $p<0.05$

3) 노조의 사회공헌도 요인과 노조몰입과의 상관관계

노조의 사회공헌도의 하위변인들과 노조몰입과의 상관관계는 다음 <표 4-15>와 같다. 노조몰입은 관료주의 타파와  $r=.359(p<.01)$ , 부패방지와는  $r=.301(p<.01)$ , 인사전횡 견제와는  $r=.313(p<.01)$ , 예산지출의 투명성과는  $r=.275(p<.01)$ , 행정혁신과는  $r=.266(p<.01)$ , 노조의 필요성과는  $r=.346(p<.01)$ 으로 유의한 정적 상관관계를 보였다.

노조의 사회공헌도의 하위변인으로서 관료주의 타파는 노조몰입의 하위변인인 자발적 충성과  $r=.356(p<.01)$ , 신념적 책임과는  $r=.313(p<.01)$ 의 상관관계를 보이며, 부패방지와는 각각  $r=.313(p<.01)$ 과  $r=.249(p<.01)$ , 인사전횡 견제와는 각각  $r=.299(p<.01)$ ,  $r=.286(p<.01)$ , 예산지출의 투명성과는 각각  $r=.277(p<.01)$ 과  $r=.236(p<.01)$ , 행정혁신과는 각각  $r=.274(p<.01)$ 과  $r=.221(p<.01)$ , 노조 필요성과는 각각  $r=.297(p<.01)$ 과  $r=.352(p<.01)$ 로 모든 변인간의 유의한 정적 상관관계를 보였다.

<표 4-14> 노조의 사회공헌도 요인과 노조몰입과의 상관관계

독립변인	노조몰입 하위변인		노조몰입
	자발적 충성	신념적 책임	
관료주의 타파	.356 **	.313 **	.359 **
부패방지	.313 **	.249 **	.301 **
인사전횡 견제	.299 **	.286 **	.313 **
예산지출의 투명성	.277 **	.236 **	.275 **
행정혁신	.274 **	.221 **	.266 **
노조필요성	.297 **	.352 **	.346 **

\*\* :  $p<0.01$ , \* :  $p<0.05$

### 제3절 노조몰입 요인과 노조몰입도의 관계 분석

#### 1. 가설 검정

##### 1) 가설 1의 검정

가설 1. 공무원의 사회적 변인(성별, 연령, 학력, 근속기간, 직급, 직렬, 노조 내 지위)에 따라 노조몰입의 요인(직무만족도, 조직몰입도, 노조의 사회공헌도)에 차이가 있을 것이다.

- 1-1. 공무원의 사회적 변인에 따라 직무만족도에 차이가 있을 것이다.
- 1-2. 공무원의 사회적 변인에 따라 조직몰입도에 차이가 있을 것이다.
- 1-3. 공무원의 사회적 변인에 따라 노조의 사회공헌도에 차이가 있을 것이다.

본 연구에서의 차이 검정은 표본의 개인적 특성별로 노조몰입의 요인인 직무만족, 조직몰입, 노조의 사회공헌도 인식의 차이가 있는지를 분석하며, 분석의 방법으로는 t-검정과 일원배치분산분석(one-way ANOVA)을 이용하였다.

##### (1) 공무원의 사회적 변인에 따라 직무만족도에 차이가 있을 것이다.

사회적 특성에 따른 직무만족의 차이는 <표 4-15>와 같다. 성별, 연령, 학력, 근속기간, 직급, 직렬에 따른 직무만족의 차이는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났으나, 노조 내에서의 지위에 따른 직무만족은  $p=0.013$ 으로  $\alpha=0.05$ 내 유의 수준에서 통계적 유의성이 나타났다.

<표 4-15> 공무원의 사회적 변인에 따른 직무만족도 차이

구분	집단	N	평균	표준편차	t값/ F값	p값
성별	남성	100	3.1214	0.46850	-0.040	0.968
	여성	115	3.1242	0.53970		
연령	30세 미만	5	3.0286	0.42137	0.365	0.778
	30~40세	116	3.1158	0.48286		
	40~50세	82	3.1185	0.54285		
	50세 이상	12	3.2619	0.54427		

학력	고졸 이하	11	3.2468	0.38381	0.574	0.633
	전문대졸	37	3.1313	0.51878		
	대졸	154	3.1243	0.52182		
	대학원졸 이상	13	2.9780	0.37274		
근속기간	5년 미만	31	3.0230	0.47538	0.887	0.449
	5~10년	88	3.1039	0.48420		
	10~20년	71	3.1529	0.51696		
	20년 이상	25	3.2286	0.59046		
직급	9급 이하	22	3.0909	0.49594	0.477	0.699
	8급	100	3.0957	0.45087		
	7급	76	3.1786	0.55162		
	6급 이상	17	3.0756	0.63511		
직렬	행정직	128	3.0882	0.51590	1.681	0.172
	기술직	48	3.2054	0.55517		
	기능직	23	3.2547	0.35768		
	기타	16	2.9643	0.41239		
노조내 지위	간부	6	2.6190	0.41074	-2.501	0.013
	평조합원	209	3.1374	0.50251		

(2) 공무원의 사회적 변인에 따라 조직몰입도에 차이가 있을 것이다.

사회적 특성에 따른 조직몰입도의 차이는 <표 4-16>와 같다. 성별, 연령, 학력, 근속기간, 직급, 직렬, 노조 내에서의 지위 등에 따른 조직몰입의 차이는  $\alpha = 0.05$  내 유의 수준에서 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났으나, 근속기간에 따른 조직몰입은  $p = 0.085$ 로  $\alpha = 0.1$  내 유의 수준에서 본다면 통계적으로 유의성이 있다.

<표 4-16> 공무원의 사회적 변인에 따른 조직몰입도 차이

구분	집단	N	평균	표준편차	t값/ F값	p값
성별	남성	100	3.7011	0.51482	1.304	0.194
	여성	115	3.6039	0.57058		
연령	30세 미만	5	3.3556	0.55221	1.484	0.220
	30~40세	116	3.5987	0.54606		
	40~50세	82	3.7331	0.52549		
	50세 이상	12	3.6852	0.65105		
학력	고졸 이하	11	3.8283	0.30374	0.925	0.429
	전문대졸	37	3.7267	0.58771		
	대졸	154	3.6126	0.56101		
	대학원졸 이상	13	3.7094	0.35584		

근속기간	5년 미만	31	3.5986	.51694	2.237	0.085
	5~10년	88	3.5631	.57816		
	10~20년	71	3.7074	.49056		
	20년 이상	25	3.8489	.57546		
직급	9급 이하	22	3.5707	.48650	1.782	0.152
	8급	100	3.5778	.55003		
	7급	76	3.7295	.52816		
	6급 이상	17	3.8105	.63436		
직렬	행정직	128	3.7049	.55642	1.415	0.239
	기술직	48	3.5579	.58097		
	기능직	23	3.6473	.51209		
	기타	16	3.4792	.33140		
노조내 지위	간부	6	3.6481	.54168	-.004	0.997
	평조합원	209	3.6491	.54769		

(3) 공무원의 사회적 변인에 따라 노조의 사회공헌도에 차이가 있을 것이다.

사회적 특성에 따른 노조의 사회공헌도 인식의 차이는 <표 4-17>과 같다. 성별, 연령, 학력, 근속기간, 직급, 직렬 등에 따른 노조의 사회공헌도에 대한 인식 차이는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났으나, 노조내 지위에 따른 노조의 사회공헌도에 대한 인식차이는  $p=.048$ 로  $\alpha=0.05$ 내 유의 수준에서 통계적으로 유의한 차이를 보이고 있다.

<표 4-17> 공무원의 사회적 변인에 따른 노조의 사회공헌도 차이

구분	집단	N	평균	표준편차	t값/ F값	p값
성별	남성	100	3.3757	0.62966	0.198	0.844
	여성	115	3.3590	0.60885		
연령	30세 미만	5	3.3143	0.59247	0.073	0.974
	30~40세	116	3.3670	0.60175		
	40~50세	82	3.3798	0.61567		
	50세 이상	12	3.2976	0.83623		
학력	고졸 이하	11	3.2727	0.63392	1.063	0.366
	전문대졸	37	3.2510	0.66275		
	대졸	154	3.4137	0.59458		
	대학원졸 이상	13	3.2198	0.72987		
근속기간	5년 미만	31	3.3917	0.58550	0.336	0.799
	5~10년	88	3.3750	0.58494		
	10~20년	71	3.3159	0.61370		
	20년 이상	25	3.4514	0.78320		

직급	9급 이하	22	3.4026	.58427	0.450	0.718
	8급	100	3.3143	.60507		
	7급	76	3.4154	.57814		
	6급 이상	17	3.4118	.88480		
직렬	행정직	128	3.4040	.61507	1.126	0.340
	기술직	48	3.3929	.61144		
	기능직	23	3.1615	.66771		
	기타	16	3.2857	.56665		
노조내 지위	간부	6	3.8571	.65776	1.987	0.048
	평조합원	209	3.3527	.61190		

## 2) 가설 2의 검정

**가설 2. 공무원의 직무만족도, 조직몰입도, 노조의 사회공헌도는 노조몰입에 정(+)<sup>1)</sup>의 영향을 미칠 것이다.**

노조몰입의 결정요인의 검정을 위해 다중회귀분석을 실시하였다. 분석의 결과는 <표 4-18> 와 같다. 노조몰입을 종속변인으로 하고 직무만족, 조직만족, 노조의 사회적 기여 등을 독립변인으로 설정하여 회귀분석을 하였다.

회귀모형의 통계적 유의성을 검정하기 위한 F통계값은 9.876이며, 유의 확률은 .000으로 유의수준 .01에서 회귀모형이 통계적으로 유의하다. 독립변인 간의 다중공선성을 진단하기 위한 공차한계<sup>1)</sup>(tolernace)는 0.273 ~ 0.856이며, 분산팽창계수(VIF)<sup>2)</sup>는 1.168 ~ 3.668로 다중 공선성이 없는 것으로 분석되었으며, 잔차의 독립성에 관한 Dubin-Watson 검정 결과 d값이 1.876으로 자기상관이 없는 것으로 나타났다.

독립변인의 상대적 기여도를 나타내는 R<sup>2</sup> 변화량은 .349로 유의수준 .01에서 통계적으로 유의한 모형으로 분석되었다.

직무만족이 한 단위(5점 척도 중 1점) 상승할수록 노조몰입은 0.127만큼 하락하는 것으로 나타났으나, α=0.01 유의 수준에서 통계적으로 유의성은 없는 것으로 나타났다. 반면, 조직몰입이 한 단위 상승할수록 노조몰입은 0.285단위 상승한 것으로 나타났다. α=0.01 유의 수준에서 통계적으로 유의성이 있는 것으로 나타났다.

1) 공차한계는 0.1이하이면 공선성이 있다고 판정함

2) 분산계수는 10 이상이면 공선성이 있다고 판정함

다. 노조의 사회적 기여가 한 단위 상승할수록 노조몰입은 0.105 만큼 상승하는 것으로 나타났으나,  $\alpha=0.01$  유의 수준에서 통계적으로 유의성은 없는 것으로 나타났다.

<표 4-18> 직무만족도, 조직몰입도, 노조의 사회공헌도가 노조몰입에 미치는 영향

구분	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의 확률	
	$\beta$	표준오차	$\beta$			
인구 통계 적 변인	(상수)	2.280	0.590		3.864	0.000
	성별	-0.134	0.075	-0.110	-1.783	0.076
	연령	0.077	0.093	0.080	0.821	0.413
	학력	0.030	0.066	0.031	0.451	0.652
	근속기간	0.068	0.076	0.098	0.903	0.367
	직급	-0.066	0.067	-0.084	-0.989	0.324
	직렬	0.009	0.041	0.014	0.223	0.824
	노조 내 지위	-0.485	0.227	-0.131	-2.139	0.034
독립 변인	직무 만족	-0.127	0.086	-0.105	-1.482	0.140
	조직 몰입	0.285	0.078	0.255	3.670	0.000
	노조의 사회적 기여	0.105	0.083	0.106	1.252	0.212
F = 9.876, P=.000, R <sup>2</sup> = 0.349						
종속변인 : 노조몰입						

### 3) 가설 3의 검정

**가설 3. 공무원의 직무만족도의 하위요인은 노조몰입에 정(+)<sup>의 영향을 미칠 것이다.</sup>**

직무만족의 하위요인으로 직무인정, 상사와의 관계가 한 단위(5점 척도 중 1 점) 상승할수록 노조몰입은 각각 0.157과 0.190단위 만큼 상승하는 것으로 나타났으며, 이들은  $\alpha=0.01$  유의 수준에서 통계적으로 유의성이 있는 것으로 나타났다. 반면, 동료와의 신뢰가 한 단위 상승할수록 노조몰입은 0.049 단위만큼 상승했으나  $\alpha=0.01$  수준에서 통계적인 유의성은 나타나지 않았다. 그리고 급여 및 후생복지, 인사제도가 한 단위 상승할수록 노조몰입은 각각 0.017과 0.060 단위로 하락하는 것으로 나타났으며, 이들 역시  $\alpha=0.01$  수준에서 통계적 유의성은 없는 것으로 나타났다.

<표 4-19> 직무만족도의 하위요인이 노조몰입에 미치는 영향

구분	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의 확률	
	$\beta$	표준오차	$\beta$			
인구 통계 적 변인	(상수)	4.203	0.632		6.653	0.000
	성별	-0.066	0.084	-0.054	-0.783	0.434
	연령	0.097	0.106	0.101	0.914	0.362
	학력	-0.017	0.075	-0.017	-0.221	0.825
	근속기간	-0.007	0.085	-0.010	-0.085	0.932
	직급	-0.024	0.075	-0.030	-0.314	0.754
	직렬	-0.042	0.046	-0.064	-0.915	0.361
	노조 내 지위	-0.829	0.262	-0.224	-3.166	0.002 * *
독립 변인	직무인정	0.157	0.061	0.188	2.567	0.011 *
	동료신뢰	0.049	0.068	0.054	0.714	0.476
	급여 및 후생복지	-0.017	0.070	-0.019	-0.236	0.814
	상사관계	0.190	0.070	0.227	2.720	0.007 * *
	인사제도	-0.060	0.074	-0.070	-0.815	0.416

F = 3.448, P=.000, R<sup>2</sup>= 0.170

중속변인 : 노조몰입

\* \* : p<0.01, \* : p<0.05

#### 4) 가설 4의 검정

**가설 4. 공무원의 조직몰입도의 하위요인은 노조몰입에 정(+)<sup>의 영향을 미칠 것이다.</sup>**

조직몰입도의 하위요인으로 정서적 몰입, 규범적 몰입이 한 단위(5점 척도 중 1점) 상승할수록 노조몰입은 각각 0.137과 0.114단위 만큼 상승하는 것으로 나타났으나, 이들은  $\alpha=0.01$  유의 수준에서 통계적으로 유의성이 없는 것으로 나타났다. 반면, 지속적 몰입이 한 단위 상승할수록 노조몰입은 0.159 만큼 상승하는 것으로 나타났으며,  $\alpha=0.05$  유의 수준에서 통계적으로 유의성이 있는 것으로 나타났다.

<표 4-20> 조직몰입도의 하위요인이 노조몰입에 미치는 영향

구분	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의 확률	
	$\beta$	표준오차	$\beta$			
인구 통계 적 변인	(상수)	-0.055	0.082	-0.045	-0.677	0.499
	성별	0.080	0.104	0.084	0.772	0.441
	연령	0.035	0.073	0.035	0.473	0.637
	학력	0.003	0.083	0.005	0.039	0.969
	근속기간	-0.018	0.074	-0.023	-0.241	0.810
	직급	0.009	0.045	0.013	0.190	0.849
	직렬	-0.755	0.244	-0.204	-3.098	0.002 * *
	노조 내 지위	-0.486	0.227	-0.129	-2.141	0.033 *
독립 변인	정서적 몰입	0.138	0.084	0.152	1.632	0.104
	규범적 몰입	0.114	0.082	0.127	1.390	0.166
	지속적 몰입	0.159	0.066	0.172	2.416	0.017 *
F = 4.962, P=.000, R <sup>2</sup> = 0.196						
종속변인 : 노조몰입						

\* \* : p<0.01, \* : p<0.05

5) 가설 5의 검정

**가설 5. 공무원의 노조의 사회공헌도의 하위요인은 노조몰입에 정(+)<sup>의</sup> 영향을 미칠 것이다.**

노조의 사회공헌도의 하위요인으로 관료주의 타파와 노조의 필요성이 한 단위 (5점 척도 중 1점) 상승할수록 노조몰입은 각각 0.207과 0.214만큼 상승하는 것으로 나타났으며, 이들은  $\alpha=0.01$  유의 수준에서 통계적으로 유의성이 있는 것으로 나타났다. 반면, 부패 방지와 예산지출의 투명성이 한 단위 상승할수록 노조몰입은 각각 0.057과 0.031만큼 상승했으나  $\alpha=0.01$  수준에서 통계적인 유의성은 나타나지 않았다. 그리고 인사전횡의 견제, 행정 혁신이 한 단위 상승할수록 노조몰입은 각각 0.095과 0.050 하락하는 것으로 나타났으며, 이들 역시  $\alpha=0.01$  수준에서 통계적 유의성은 없는 것으로 나타났다.

<표 4-21> 노조의 사회공헌도 하위요인이 노조몰입에 미치는 영향

구분		비표준화 계수		표준화 계수	t	유의 확률
		$\beta$	표준오차	$\beta$		
인구 통계 적 변인	(상수)	3.517	0.608		5.782	0.000
	성별	-0.117	0.081	-0.096	-1.454	0.148
	연령	0.055	0.103	0.058	0.539	0.591
	학력	-0.013	0.073	-0.013	-0.177	0.859
	근속기간	0.044	0.082	0.063	0.535	0.593
	직급	0.002	0.072	0.003	0.033	0.974
	직렬	0.012	0.045	0.018	0.259	0.796
	노조 내 지위	-0.569	0.242	-0.154	-2.352	0.020 *
독립 변인	관료주의타파	0.207	0.076	0.277	2.727	0.007 * *
	부패방지	0.057	0.074	0.075	0.771	0.442
	인사전횡 견제	-0.095	0.085	-0.130	-1.124	0.262
	예산지출 투명성	0.031	0.058	0.046	0.537	0.592
	행정혁신	-0.050	0.080	-0.061	-0.624	0.533
	노조 필요성	0.214	0.075	0.263	2.861	0.005 * *
F = 3.448, P=.000, R <sup>2</sup> = 0.170						
종속변인 : 노조몰입						

\* \* : p<0.01, \* : p<0.05

## 제 5 장 결 론

### 제1절 분석결과 요약

본 연구는 제주특별자치도 소속 공무원들이 공무원 노조에 몰입하게 하는 결정요인은 무엇인지 알아보는 데 그 목적이 있으며, 이와 같은 연구목적을 달성하기 위하여 제주특별자치도 소속 지방공무원 264명을 대상으로 연구한 결과 다음과 같은 결론을 얻을 수 있었다.

공무원노조에 대한 일반적 인식현황으로 공무원노조에 가입하게 된 동기에 대하여 ‘근무여건 개선을 위하여’라고 응답한 답변이 59%로 가장 많았으며, 공무원 노조 단체협약 시 우선사항에 대해서는 60% 이상이 ‘근무여건 개선’이라고 응답하여, 급여 및 복지보다 근무여건 개선이 가장 중요하다고 인식하고 있는 것으로 나타났다.

공무원의 사회적 변인(성별, 연령, 학력, 근속기간, 직급, 직렬, 노조 내 지위)에 따른 노조몰입 요인(직무만족도, 조직몰입도, 노조의 사회공헌도)과 상관관계에 대해서는 첫째, 사회적 변인과 직무만족에 있어서 노조 내 지위에 따른 직무만족의 차이가 유의미한 것으로 나타났으나, 그 밖에 사회적 변인들은 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 이러한 점은 노조간부로서의 책임감과 함께 노조활동을 적극적으로 수행하여 나감에 따라 공직 내부의 비합리적인 문제점을 인식하게 되고 이러한 것이 직무만족에도 영향을 미치는 것으로 파악된다. 따라서, 가설1-1은 부분적으로 채택되었다.

둘째, 사회적 변인과 조직몰입도에 있어서 근속기간만이 조직몰입도에 있어서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 따라서, 가설1-2도 부분적으로 채택되었다.

셋째, 사회적 변인과 노조의 사회공헌도에 있어서는 노조 내 지위에 따른 조직

몰입의 차이가 통계적으로 유의미한 것으로 분석되었다. 따라서, 가설1-3도 부분적으로 채택되었다.

공무원의 직무만족도, 조직몰입도, 노조의 사회공헌도와 노조몰입과의 상관관계에 있어서는 조직몰입도만이 노조몰입과 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치고 있음이 나타났다. 따라서, 가설2는 부분적으로 채택되었다.

공무원의 직무만족의 하위요인 중 직무인정과 상사와의 관계가 노조몰입에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 이는 자신의 직무에 의욕을 가지고 상사로부터도 업무능력을 인정을 받을수록 노조몰입에 긍정적인 영향을 미친다는 것이다. 따라서, 가설3도 부분적으로 채택되었다.

공무원의 조직몰입의 하위요인과 노조몰입과의 상관관계에 있어서 지속적 몰입이 통계적으로 유의미하게 노조몰입에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 남은 인생을 현재의 공직에서 보내고자 하는 생각이 강하여 다른 직장을 구하려는 생각을 하지 않을수록 노조에 대한 몰입이 강한 결과를 보여주고 있다. 따라서, 가설4도 부분적으로 채택되었다.

마지막으로, 노조의 사회공헌도 하위요인과 노조몰입과의 상관관계에 있어서 노조의 사회공헌도 하위요인 중 관료주의완화와 노조필요성이 노조몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 그리하여, 가설5도 부분적으로 채택되었다.

## 제2절 결론 및 제언

본 연구의 분석결과, 제주특별자치도 공무원들의 노조몰입수준에 대해서 조직몰입도의 하위요인 중에서 지속적 몰입이, 직무만족도에서는 직무에 의욕이 있을수록, 상사로부터 업무능력을 인정을 받을수록 노조몰입에 정(+)의 영향을 미치며 노조의 사회공헌도 하위요인 중에서 관료주의완화와 노조필요성이 정(+)의 영향을 미친 것을 알 수 있다.

지속적 몰입이 노조몰입에 긍정적인 영향을 미친 것에 대해서는 2가지의 의미가 있다고 생각할 수 있다. 현재 근무여건이 만족스러워서 이 보다 더 나은 직장을 찾지 못하였기 때문이라는 것, 또 하나는 지금의 공직이 선택의 여지가 없기 때문이라는 것이다. 분석결과에 대하여 어느 쪽이 더 나은지 알 수는 없는 상황이지만, 노동조합 측에서 보면 노조원들 또는 비노조원들이 더욱 강하게 노조몰입을 할 수 있도록 하기 위해서는 현재의 공직생활을 지속하려는 의지를 강화시킬 필요가 있다는 전제하에 근무여건 개선이 더욱 필요하다는 것이다. 또한, 공직생활에 보람과 긍지를 가지고 의욕적으로 일할 수 있도록 하고, 업무능력 향상을 위하여 업무연찬과 직무교육을 활성화하고, 여가시간을 활용한 자기계발에 힘쓰도록 적극 지원해야할 것으로 보인다.

이러한 근무여건 개선과 지속적인 업무연찬 및 직무교육, 자기계발 강화로 업무능력을 배양시킴으로써 노조몰입수준을 높일 수 있다는 것은 관리자의 지원이 필요한 부분이다. 노조몰입과의 관계만을 연관시켜 생각하지 않더라도 근무여건 개선과 지속적인 직무교육, 자기계발 등은 행정의 질을 높이기 위하여 필수적인 요소라고 할 수 있다. 따라서, 제주특별자치도 공무원 노사관계의 협력적 상생발전을 위해서라도, 행정서비스의 질 향상을 위해서라도 본 연구를 통해 나타난 노조몰입에 긍정적 영향을 미치는 요인들, 공무원들의 근무여건 개선과 지속적인 업무연찬 및 직무교육 등을 통해 업무능력 배양은 노동조합 및 관리자 모두가 노력해 나가야 하는 것이다.

또한, 본 연구결과를 통해, 노조몰입과 노조몰입에 영향을 미치는 요인이 많은 부분에서 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타난 것은 제주특별자치도 공무원들이 노조몰입에 영향을 미치는 변인들간 구분을 잘 하지 못하였다고 볼 수 있으며, 그렇게 좋지도 나쁘지도 않은 상태임을 나타낸 것이라고도 볼 수 있을 것이다. 직무만족도의 예를 들면, 현재 맡고 있는 직무인정과 동료들과의 신뢰관계, 급여 및 후생복지, 상사와의 관계, 인사제도 등 직무만족도 하위변인들에 대해 그렇게 만족하지도 불만족하지도 않은 상태이기 때문에 이러한 불명확한 연구결과가 나왔다고도 볼 수 있다. 이에 대해서 공무원노조 측에서는 노조원들에 대하

여 노조활동에 대한 적극적인 관심과 참여를 유도해 냄으로서, 노조원들이 공직 내부의 불합리한 것을 명확하게 인식하도록 하여야 할 것으로 보인다.

노조의 사회공헌도 하위요인 중 관료주의 완화가 노조몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이것은 제주특별자치도 공무원 조직 내에서 관료주의 병폐를 우선적으로 해결해 나가야 한다는 것을 의미한다고 볼 수 있다. 관료주의에 따른 병폐들인 형식주의, 획일주의, 선례답습주의, 비밀주의, 법규만능주의는, 조직내부만의 문제가 아니며 행정혁신을 바라는 도민들도 개선해 주기를 바라는 문제일 것이다. 따라서 노조 측에서는 노조원들이 어떠한 점을 먼저 해결해 줄 것을 요구하고 있는지 확인하고 개선하려는 활동이 필요하며, 관리자 측에서도 적극적으로 해결하려는 자세가 필요하겠다.

본 연구는 제주특별자치도 공무원들이 공무원 노조에 몰입하게 되는 원인에 대한 연구를 통해 합리적인 노사관계 문화 형성과 정책 대안을 제시하고자 하였다. 앞서 나온 결과를 통하여 도출된 문제점은 공무원 노조와 관리자 모두가 풀어야 할 문제들이었다. 그러므로, 관리자 측면에서도 노조활동에 대한 거부감에 앞서, 함께 풀어야 할 문제로 인식하고 노조에 요구에 대해 적극 지원하고, 상호소통을 통해 해결해야 할 것이다.

## <참고문헌>

### 【국내문헌】

- 강성철 외(2010), 새인사행정론, 대영문화사,
- 행정안전부(2012), 공무원노사관계포털, (<http://relation.mopas.go.kr>) 통계자료
- 김경희(2000), 사회복지과 사회복지사의 책무성에 미치는 변인, 서울여자대학교 대학원 사회사업학과 박사논문.
- 김병섭·박광국·조경호(2003), 조직의 이해와 관리, 대영문화사
- 김시운(2001), 교원의 노동조합몰입에 영향을 미치는 결정요인분석, 인하대 박사학위논문
- 김정인·박영호(2000), 직무만족, 노조도구성지각, 노사관계풍토가 노조몰입에 미치는 영향, 경남대학교 인문과학연구소, 인문논총 제13권, pp.25~44
- 김정환(1995), 노동조합몰입도의 결정요인에 관한 연구, 서강대 박사학위논문
- 김진익(2010), 노조 가입 공무원의 노조몰입요인 연구, 한국교원대학교 교육정책 전문대학원 석사학위논문
- 노동부(2006), 공무원노조법령 주요내용 및 쟁점 해설, pp.10~11
- 백종섭(2006), 국립대학교 직원의 노조몰입결정요인 분석, 한국행정학보, 40(4), pp.401~417
- 백종섭·홍성애(2007), 종합병원 근로자의 직무만족도·경영만족도 및 조직몰입도 분석, 한국정치정보학회 정치정보연구, 10(2), pp. 279-296
- 서원석 외(2002), 한국 공무원 노사관계의 발전방안, 한국행정연구원
- 송권섭·김재기(2009), 공무원노동조합의 활동에 관한 연구 : 대구·경북지역을 중심으로, 행정논총 제47권 4호
- 안국찬(2006), 지방공무원의 조직몰입의 결정요인 분석, 한국자치행정학보, 제20권 제2호
- 안희남(1988), 한국 중간계층 공무원의 직무만족과 업무성과의 상관관계에 관한 연구: 보수체계와의 관련을 중심으로, 연세대학교 대학원 박사학위논문
- 윤권중(2008), 공무원노조몰입이 직무에 미치는 영향에 관한 분석, 한국조직학회보, 5(2)
- 윤권중(2008), 지방공무원의 노조몰입 결정요인 분석, 지방정부연구, 12(3), pp.105-124
- 윤지웅 외(2012), 우리나라 기능직공무원의 직무만족에 미치는 요인 및 영향 분석. 경희대학교 사회과학연구원 사회과학연구
- 이경숙(2008), 지방공무원의 노조활동에 관한 연구, 대전대학교 석사학위논문

- 전용득(1999), 공공조직 구성원의 직무만족에 관한 연구, 동아대학교 대학원, 박사학위논문
- 정상춘(2012), 노조윤리나 노조간부의 윤리적 리더십이 조합원의 노조몰입에 미치는 영향, 전남대학교 경영학 박사학위논문
- 정연양(1998), 조직(회사)몰입과 노동조합몰입을 통한 노사관계안정도의 평가, 경제학연구, 27(2):439-464
- 정재명(2011), 지방공무원의 인사공정성 인식이 노조몰입에 미치는 영향에 관한 실증적 연구, 한국사회와 행정연구, 21(4), pp.119-147
- 정재명(2011), 지방자치단체의 상관 리더십유형이 조직몰입 및 노조몰입에 미치는 영향 연구, 행정논총, 49(2), pp.149-177
- 제갈돈(2002), 지방공무원의 직무만족 결정요인, 한국행정학회, 한국행정학보, 36(4), pp.263-280
- 조경호(1993), 한국공무원의 조직몰입도 결정요인에 관한 연구:선형구조모형의 적용, 한국행정학보 27(4):1203-1225
- 조경호(1997), 공직몰입을 위한 공무원 인력관리 방안, 한국행정학보, 31(1):57-75
- 통계청(2012), e-나라지표(<http://www.index.go.kr>)
- 하미승(2011), 한국공무원의 노조몰입 결정요인에 관한 연구:중앙부처 노조가입자를 중심으로, 한국행정논집 24(4):pp.1127-1155
- 홍성애(2005), 병원근로자의 노조몰입에 관한 실증적 분석, 한국사회와 행정연구, 6(2), pp.77~96

## 【국외문헌】

- Anderson, S. E., & Williams, L. J.(1991). "Job Satisaction & Organizational Commitment as Predictors fo Organizational Citizenship & In-role Behaviors", *Journal of Management*
- Barkin, S.(1950), A trade unionist appraises management personnel philosophy. *Havard Business Review*, 28(5).59-64.
- Buchanan, B.(1974), Building Organizational Commitment, *Administrative Science Quarterly*, 19:533-546
- Campbell, J.P.(1970), Managenal Behavior, Performance and Effectiveness, *New York:McGraw-Hill*
- Constance, C.C., & Becker, M.J.(1973). Job Satisfaction and Performance, An Empirical Test of Some Theoretical Proposititions, *Organizational Behavior and Human Performance*, 9(2), 257-278.
- Conlon, E., & Gallagher, D.(1987). Commitment to employer and union: Effects of membership status, *Academy of Management Journal*.
- Dean, L.R.(1954), "Union Activity and Dual Allegiance", *Industrial Labor Relations Review*. Vol. 1.
- Eaton, A., Gordon, M., & Keefe, J.(1992), The Impact of Quality of Work Life Programs and Grievance System Effectiveness on Union Commitment, *Industrial and Labor Relations Review*, 45, 591-604
- England, G.W.(1960). Dual allegiance to company and union. *Personnel Administration*, 23(2), 20-25
- Festinger, L.A.(1957). *A Theory of cognitive dissonance*, Stanford, Calif : Stanford University Press
- Friedman, L., & Harvey.R.J.(1986). Factors of Union Commitment: the Case for a Lower Dimensionality, *Journal of Applied Psychology*
- Fukami, C. & Larson, E. 1984. "Commitment to company and union:Parallel models." *JAP*.
- Fullagar, C. & Barling, J. (1987). Toward a Model of Union Commitment. *Industrial and Labor Relation*
- 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*

- Hammer, W.C., & Smith, F.J.(1978) Work attitudes predictors of Unionizations activity. *Journal of Applied Psychology*
- Locke, E.(1975). The Nature and Causes of Job Satisfaction, In M.Dunnette.(ed.), Handbook of Industrial and Organizational Psychology,Chicago:Rand-McMally
- Locke, E.A.(1976). The nature and causes of job satisfaction, In M.D, Dunnett(Ed). Handbook of Industrial and Organizational Psychology.Chicago:Rand-McMally
- Magenau, J.M., Martin, J.M., & Peterson, M.F.(1988). Dual and unilateral ommitment among stewards and rank-and-file union members, Academy of Management Journal
- March, J.G., & Simon, H.A.(1958). *Organization*, N.Y.:John Wiley.
- McCormick, E. J. & J. Tiffin(1974), *Industrial Psychology*, (6th ed). Englewood Cliffs:McGraw-Hill
- Morrow, P.C.(1983), Concept Redundancy in Organizational Research: The Case of Work Commitment, *Academy of Management Review*, 8:486-500
- Mowday, R. T., Porter, L. M., & Steers, R. M.(1982).*Employee-Organizational Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York:Academic Press.
- Porter, L. W., & Steers, R.M.(1973), Organizational Work and Personal Factor in Employ Turnover and Absenteeism, *Psychological Bulletin*, 8(2)
- Purcell,T.V.(1960). *Blue collar man: Patterns of dual allegiance in industry*, Cambridge, Mass:Havard University Press.
- Quinn, R.P., & Magine, T.W.(1973). Evaluation Weighted of Model of Measuring Job Satisfaction:A Cindelella story, *Organizational Behavior and Human Performance*, 10(1):2
- Schriesheim,C.A.(1978). Job satisfaction, attitude toward unions, voting in a union representation election. *Journal of Applied Psycology*
- Smith, C.A., Organ, D. W., & Near, J.P.(1983). Organizational Citizenship Behavior:Its Nature & Antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68:653-663
- Tiffin, J., & McCormick, E. J.(1965), *Industrial Psychology*, 5th, ed.,(Prentice Hall)
- Tosi, J.R. & Caroll, S.J.(1990).Monaging Organization Behavior,(2nd ed, *San Francisco:Harper & Row:266*)

## 공무원의 노조몰입 결정요인에 관한 연구 설문 조사

안녕하십니까?

저는 제주대학교 행정대학원에서 일반행정을 전공하는 대학원생입니다.

금번 저는 공무원의 노조몰입 결정요인에 관한 연구를 주제로 석사학위논문을 준비하고 있으며, 이를 완성하기 위하여 설문조사를 하고 있습니다.

본 조사는 제주특별자치도 공무원의 노조몰입 결정요인을 분석하여 합리적이고 효율적인 공무원 노조의 운영방안을 모색하고 정책적 제언을 하기 위한 설문지입니다. 본 설문에는 정답이 없으며, 읽고 느끼시는 대로 답하여 주시면 됩니다.

또한 응답내용은 통계법 제8조에 의거 비밀이 보장되며, 학문적 통계목적 이외에는 절대 사용되지 않습니다. 다소 불편하고 번거로우시더라도 솔직하고 성의 있게 응답하여 주시면 감사하겠습니다.

선생님의 가정에 사랑과 행복이 충만하시기를 기원합니다.  
감사합니다.

2012년 5월

제주대학교 행정대학원 석사과정

지도교수 : 양 덕 순 교수

연구자 : 정 승 환 드림

다음의 문항들에 대하여 본인의 생각에 가장 가까운 번호에 체크(○ 또는 √)하여 주십시오.

**I. 공무원노동조합의 일반적인 사항에 관한 질문입니다.**

1. 귀하는 공무원노동조합에 가입하셨습니까?

- ① 예                      ② 아니오

2. 공무원노조에 가입하게 된 동기는 무엇인지 1개만 체크하여 주시기 바랍니다.(공무원 노조 가입자만)

- ① 행정의 민주화에 기여  
② 근무여건 개선을 위하여  
③ 인사제도의 개선을 위하여(승진, 전보 등)  
④ 정책과정의 참여 증진을 위하여  
⑤ 관리자와의 관계개선을 위하여  
⑥ 관리자에 대한 대등한 조직(노조)이 필요하므로

3. 공무원노조에 가입하지 않은 이유는 무엇인지 1개만 체크하여 주시기 바랍니다.(공무원노조 미가입자만)

- ① 법적인 가입제한 때문에  
② 공무원노조 활동에 반대하기 때문에  
③ 공무원노조의 역할에 회의적이기 때문에  
④ 공무원노조 집행부를 믿지 못하기 때문에  
⑤ 직장의 분위기 때문에  
⑥ 직장상사의 인간관계 때문에  
⑦ 경제적부담(회비) 때문에

4. 귀하는 공무원 노동조합의 적정한 회비는 매월 얼마라고 생각하십니까?

(                      )원

5. 단체협약 시 가장 우선하여 협약할 사항은 무엇이라고 생각하시는지 괄호안에 우선순위대로 기입하여 주시기 바랍니다.

- ① 근무여건개선(     )                      ② 업무경감방안(     )                      ③ 복지향상(     )  
④ 인사제도개선(     )                      ⑤ 급여관계(     )

II. 직무만족도에 대하여 알아보는 질문입니다.

내 용	전혀 그렇지 않다	거의 그렇지 않다	그저 그렇다	자주 그렇다	매우 그렇다
1. 나는 항상 직무에 의욕을 갖고 있다.	①	②	③	④	⑤
2. 나는 현재 급여수준으로 생계를 충분히 꾸려나갈 수 있다.	①	②	③	④	⑤
3. 나의 동료는 언제나 협조적이다.	①	②	③	④	⑤
4. 나의 직무는 자기개발에 충분한 기회를 제공하고 있다.	①	②	③	④	⑤
5. 상사는 나의 업무 능력을 충분히 인정해 준다.	①	②	③	④	⑤
6. 현 직장의 후생복지 수준은 적당하다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
7. 우리 기관의 인사운영은 적절하고 공평하다.	①	②	③	④	⑤

III. 조직몰입에 대하여 알아보는 질문입니다.

내 용	전혀 그렇지 않다	거의 그렇지 않다	그저 그렇다	자주 그렇다	매우 그렇다
1. 나는 현재의 나의 직장(공직)에 대하여 애착심을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
2. 나의 현재 직장은 나에게 중요한 의미를 갖는다.	①	②	③	④	⑤
3. 나는 현재 근무하는 직장의 일을 나 자신의 일로 생각한다.	①	②	③	④	⑤
4. 현 직장(공직)이 나의 인생에서 중요한 의미와 목표가 된다.	①	②	③	④	⑤
5. 나는 공직에서 승진과 출세를 하고 싶다.	①	②	③	④	⑤
6. 나의 직장(공직)은 열과 성을 바쳐 일할만한 가치가 있다.	①	②	③	④	⑤
7. 나는 남은 인생을 현직장에서 보내고자 생각하고 있다.	①	②	③	④	⑤
8. 지금의 직장을 그만두고자 해도 그럴 수가 없다.	①	②	③	④	⑤
9. 다른 직장을 구하려는 노력을 하고 있지 않다.	①	②	③	④	⑤

**IV. 공무원노조의 사회 공헌도에 대하여 알아보는 질문입니다.**

내 용	전혀 그렇지 않다	거의 그렇지 않다	그저 그렇다	자주 그렇다	매우 그렇다
1. 공무원 노조의 존재와 활동으로 관료주의가 완화되고 있다.	①	②	③	④	⑤
2. 공무원 노조의 존재와 활동으로 부패가 줄어들고 있다.	①	②	③	④	⑤
3. 공무원 노조의 존재와 활동으로 관료주의가 완화되고 있다.	①	②	③	④	⑤
4. 공무원 노조의 존재와 활동으로 인사전횡이 견제받고 있다.	①	②	③	④	⑤
5. 공무원 노조의 존재와 활동으로 예산지출의 투명성이 높아지고 있다.	①	②	③	④	⑤
6. 공무원 노조의 존재와 활동으로 행정혁신 정도가 높아지고 있다.	①	②	③	④	⑤
7. 나는 공무원 노조의 존재와 역할이 필요하다고 본다.	①	②	③	④	⑤

**V. 노조몰입에 대하여 알아보는 질문입니다.(공무원 노조에 가입하신 분만 응답하여 주시기 바랍니다.)**

내 용	전혀 그렇지 않다	거의 그렇지 않다	그저 그렇다	자주 그렇다	매우 그렇다
1. 나는 공무원 노조의 조합원이 된 것을 자랑스럽게 생각한다.	①	②	③	④	⑤
2. 나는 공무원 노조의 유지와 발전을 위해 일할 생각이 있다.	①	②	③	④	⑤
3. 나는 노조원이라는 이유로 불이익을 받아도 공무원 노조에 남아 있을 것이다.	①	②	③	④	⑤
4. 노조원은 조합의 규약을 준수해야 한다.	①	②	③	④	⑤
5. 직장측으로 하여금 노사협약을 잘 지키도록 하는 것은 모든 노조원의 책임이다.	①	②	③	④	⑤
6. 노조에 도움이 되는 정보를 얻기 위한 관심은 노조원의 임무라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
7. 나는 자발적 의지로 노조에 가입했다(하겠다).	①	②	③	④	⑤
8. 나는 적극적·자율적으로 노조활동을 하겠다.	①	②	③	④	⑤
9. 나는 강요에 의하지 않고 노조가입이나 활동을 할 것이다.	①	②	③	④	⑤
10. 나는 노조주의에 대한 믿음이 있다.	①	②	③	④	⑤
11. 나는 노조의 가치를 인정한다.	①	②	③	④	⑤
12. 나는 공무원 노조원들에 대한 믿음을 갖고 있다.	①	②	③	④	⑤

VI. 다음은 귀하의 사회적 배경에 대한 질문입니다.

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

설문에 응하여 주셔서 감사드립니다.

<ABSTRACT>

**A Study on the Determining Factors of Civil Servants'  
Commitment to Labor Union**  
- A case study of Jeju Special Self-Governing Province -

**Seung-Hwan Jeong**

General Public Administration Major  
Graduate School of Public Administration, Jeju National University  
Jeju, Korea

Supervised by professor Duk-Soon Yang

Since the launch of the Jeju Special Self-Governing Province in July 2006, Jeju Island has been experiencing a trial and error in order to build an internationalized city such as Hong Kong and Singapore in terms of systems and still has a lot of debate on the go.

In addition to these systems, it is true that the role of civil servants has become important to lead the organization of Jeju Special Self-Governing Province. However, as competition and performance among the public service departments are getting emphasized internally, it can be thought that there are significant changes in job satisfaction due to the rapid changes of the environment surrounding, ie, the working conditions of the civil servants

About the same time, the public service union official launch is recognized as a legitimate organization, government officials rely on public employees' union to protect their own existence from the rapid changes in the environment. Based on this hypothesis, determinant factors of civil servants union commitment of Jeju was studied.

Through a review of previous studies, three independent variables such as job satisfaction, organizational commitment, and social contribution of the union were

selected as the determining factors of union commitment and investigated the effects of union commitment. 300 copies of survey questionnaires were distributed to Jeju public officials, 215 answers from the union members were used for the final analysis. The analysis results showed that the more the servants are complimented for their endeavors from superiors. It motivated for the job as sub-variables of job satisfaction has a positive effect on union commitment. In addition to that, continuous commitment, one of sub-factors of organizational commitment, positively affected to union commitment. It was also found that the union's social contribution increased the level of union commitment due to the mitigated bureaucracy based on the results of the union activities.

Based on these results, the public service union need to make a working environment for Jeju officials to be complimented by bosses, having a motivation for work, ie, an environment for business skills to be improved through the Job Training and sustainable self-development. It is also necessary to improve working conditions not only to feel satisfied with their job but also to solve the problem of bureaucracy such as formalism, uniformity and regulation fundamentalism. However, it seems that it would not be a problem to the administrator for the public officials commitment to the union, because the problems found in the thesis is not a problem of their own, but a problem of civil service when looking from the outside. The quality of services can be improved by solving these problems, and it can receive a positive response from the residents. Thus, on the basis of mutual recognition, efforts will be needed to solve the issues through mutual cooperation and support.