creative commons

COMMONS DEED

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

dCollection

행정학석사학위논문

경찰공무원의 노조몰입과 공공서비스태도에 관한 연구

- 조직지원인식의 매개효과를 중심으로 -

2021년 2월

서울대학교 행정대학원

행정학과 행정학전공

현 경 서

경찰공무원의 노조몰입과 공공서비스태도에 관한 연구

- 조직지원인식의 매개효과를 중심으로 -

지도교수 이 수 영

이 논문을 행정학석사 학위논문으로 제출함
2020년 9월

서울대학교 행정대학원
행정학과 행정학전공
현 경 서

현경서의 석사 학위논문을 인준함
2020년 12월

위 원 장 엄 석 진 (인)

부위원장 김 병 조 (인)

위 원 이 수 영 (인)

국문초록

그동안 경찰공무원의 인권 보호와 근무환경 개선을 위해 경찰노동조합에 대한 요구가 꾸준히 존재하였으나, 노동조합을 통한 경찰공무원의 공권력 남용과 공공서비스의 질 저해에 대한 국가와 국민의 우려로 인해 경찰공무원의 노동조합과 직장협의회 가입이 금지되어 있었다. 그럼에도 시대적 요구에 부응하여, 2020년 6월부로 공무원직장협의회법 시행령이 개정되며 대한민국 정부도 21년간의 빗장을 풀고 경찰공무원만의 직장협의회 구성과 가입을 허용하게 되었다. 하지만 아직까지도 경찰공무원직장협의회에 대한 시선은 긍정적인 시각과 부정적인 시각 모두 공존한다.

본 연구에서는 경찰직장협의회의 설립근거를 공고히 하고, 경찰직장협의회의 노동조합으로의 발전가능성에 대해서 알아보기 위해 구체적으로 경찰공무원의 노조몰입이 그들의 공공서비스태도에 미치는 영향을 파악하고, 그 영향에 있어 조직지원인식이 매개효과를 갖는지를 살펴보았다. 노조몰입은 이중몰입을 통해 조직에 대한 인식과 몰입에도 영향을 줄 수 있는 요인이며, 조직지원인식은 직무태도를 설명하기 위한 주요 요인이다.

이를 위해 본 연구는 전국에서 직장협의회가 가장 먼저 출범한 지역에 속하는 안양 동안 경찰서와 아산 경찰서의 회원들을 대상으로 설문조사를 진행한 결과를 활용하였다. 독립변수는 노조몰입과 그 하위요인으로 노조충성심, 노조노력의사, 노조책임감, 노조신념으로 설정하였으며, 종속변수는 조직시민행동과 그 하위요인인 이타적 행동, 양심적 행동, 정당한 행동, 예의바른 행동, 참여적 행동으로, 매개변수는 조직지원인식으로 설정하였다. 분석방법은 앞서 설정한 독립변수들이 종속변수에 미치는 영향을 확인하기 위해 다중회귀분석을 실시하였고, 매개변수인 조직지원인식의 매개효과를 파악하기 위해 Baron & Kenny의 3단계 매개효과 검증을 실시하였다. 분석 결과, 경찰직장협의회 회원의 노조몰입은 대체로 정당한 행동을 제외한 이타적 행동과 양심적 행동, 예의바른 행

동, 참여적 행동에 유의미한 정(+)의 영향을 미쳤다. 노조신념을 제외한 노조충성심과 노조책임감, 노조노력의사는 모두 조직지원인식에 유의미한 정(+)의 영향을 미쳤으며, 조직지원인식은 조직시민행동의 모든 하위요인에 유의미한 정(+)의 영향을 미쳤다. 마지막으로 조직지원인식은 대부분의 노조몰입 하위요인과 조직시민행동 하위요인 간의 관계에서 매개효과를 갖는 것으로 나타났으며, 특히 노조노력의사와 예의바른 행동 간의 관계에서는 완전매개효과를 가졌다.

위와 같은 결과를 바탕으로 본 연구의 시사점은 다음과 같다.

첫째, 노조몰입과 조직시민행동에 대한 일반공무원들을 대상으로 진행한 연구결과와 같이, 경찰공무원 조직을 대상으로 한 경우에도 노조몰입은 조직시민행동에 큰 영향을 주는 중요한 요소임을 확인하였다. 그동안 노조몰입과 관련된 주요 연구들은 민간 조직이나 전교조 및 일반직 공무원을 대상으로 노조몰입 요인을 발견하는 연구가 대부분이었는데, 본 연구를 통해 경찰공무원의 조직시민행동에 노조몰입이 긍정적인 영향을 미침을 밝혔다는 의의가 있다.

두 번째로, 그동안 조직지원인식의 조절효과 및 매개효과에 대한 연구는 다수 존재하였지만, 노조몰입과 조직시민행동 간의 관계에서 매개효과를 연구한 논문은 찾아볼 수 없다는 점에서, 이에 대한 내용을 검증하였다는 데 의의가 있다.

세 번째로, 경찰공무원의 노조몰입이 조직지원인식과 조직시민행동에 유의한 긍정적 효과를 미친다는 결과를 입증한 것은 중요한 의의를 갖는다. 이는 그동안 경찰공무원의 노조활동에 대해 부정적으로 바라보았던 국가와 국민의 우려를 불식시킬 수 있는 중요한 근거가 되어, 경찰직장협의회의 설립근거를 정당화할 수 있으며, 경찰노조활동이 오히려 경찰조직에 대한 주관적 인식을 증진함을 밝힘으로써 경찰노조에 대해 우려를 표시했던 경찰 관리계층에게도 경찰직협 활동의 긍정적인 측면을 보여줄 수 있는 기회가 될 수 있기 때문이다.

네 번째로, 본 연구는 경찰직장협의회의 노동조합으로의 발전가능성을 논의하기 위한 하나의 초석이 될 수 있다는 데 의의가 있다. 사전인터뷰

를 통해 조사한 결과 현재 경찰직장협의회는 전임자 부재와 합의내용 강제조항 부재라는 중대한 결함을 갖고 있다. 본 연구를 통해 경찰직장협의회가 선진국의 사례와 같이 건전한 노동조합으로 발전하여, 경찰공무원의 인권 보호와 근무환경 개선을 위한 견고한 창구로 거듭날 수 있기를 바라는 바이다.

주요어 : 노조몰입, 직무태도, 조직시민행동, 조직지원인식, 경찰직장협의회

학 번 : 2019-29303

현 경 서

목 차

제 1 장 서론 ····· 1
제 1 절 연구의 필요성 및 목적 ····· 1
제 2 절 연구 대상 및 방법 ····· 6

제 2 장 이론적 논의 및 선행연구 검토 ····· 7
제 1 절 경찰직장협의회 ····· 7
1. 경찰노동조합의 개념 및 필요성 ····· 7
2. 경찰노동조합 설립 논의와 진행과정 ····· 11
3. 경찰직장협의회의 현황 ····· 14
4. 노동조합의 내부자-외부자이론 ····· 17
제 2 절 조직몰입과 노조몰입 ····· 19
1. 조직몰입 ····· 19
2. 노조몰입 ····· 25
제 3 절 직무태도 ····· 30
1. 직무태도의 개념 ····· 30
2. 직무태도 관련 선행변수 ····· 32
제 4 절 조직지원인식 ····· 35
1. 조직지원인식의 개념 ····· 35
2. 조직지원인식 관련 선행변수 ····· 36

제 3 장 연구 설계 및 분석 방법 ····· 39
제 1 절 연구모형과 가설설정 ····· 39
1. 연구모형 ····· 39
2. 연구가설의 설정 ····· 40

제 2 절 분석자료 ····· 43
제 3 절 변수설정 ····· 44
1. 독립변수 ·····44
2. 종속변수 ·····45
3. 매개변수 ·····45
제 4 절 분석방법 ····· 47

제 4 장 분석 결과 ····· 49
제 1 절 표본의 일반적 특성 ····· 49
제 2 절 주요 변수의 특성 ····· 51
제 3 절 상관관계 분석 ····· 53
제 4 절 가설 검증 ····· 56
1. 노조몰입->조직시민행동 ·····56
2. 조직지원인식의 매개효과 ·····62

제 5 장 결론 ····· 73
제 1 절 연구결과 요약 ····· 73
제 2 절 연구의 의의 ····· 77
제 3 절 연구의 한계 ····· 81

참고문헌 ····· 84
부록 ····· 88

표 목 차

<표 1> ····· 22
<표 2> ····· 28
<표 3> ····· 33
<표 4> ····· 38
<표 5> ····· 43
<표 6> ····· 46
<표 7> ····· 49
<표 8> ····· 51
<표 9> ····· 52
<표 10> ····· 53
<표 11> ····· 55
<표 12> ····· 57
<표 13> ····· 58
<표 14> ····· 59
<표 15> ····· 60
<표 16> ····· 60
<표 17> ····· 61
<표 18> ····· 63
<표 19> ····· 63
<표 20> ····· 64
<표 21> ····· 65
<표 22> ····· 65
<표 23> ····· 67
<표 24> ····· 68
<표 25> ····· 69

〈표 26〉 ····· 69
〈표 27〉 ····· 70
〈표 28〉 ····· 72
〈표 29〉 ····· 76

그 림 목 차

〈그림 1〉 ····· 39

제 1 장 서 론

제 1 절 연구의 필요성 및 목적

1. 연구의 배경

대한민국「헌법」제33조 제1항은 “근로자는 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권· 단체교섭권 및 단체행동권을 가진다”라고 규정하여 근로3권이 근로자의 기본권임을 법률로 천명하고 있다. 그러나 이에 대한 단서조항으로 동법 제33조 제2항에서는 “공무원인 근로자는 법률이 정하는 자에 한하여 단결권· 단체교섭권 및 단체행동권을 가진다”라고 하여 공무원에 대해 근로3권을 제약할 수 있는 근거조항을 명시하고 있다. 이렇게 공무원은 우리나라의 헌법이 인정하는 근로자임에도 불구하고 다른 직업과 달리 노동기본권 제한규정을 갖고 있다. 이는 전통적으로 공무원이 정부와 특별신분관계로 맺어져 국가에 충성하고 국민에게 봉사하는 것을 의무로 한다고 여겨져 왔으며, 따라서 공무원은 근로자로서의 지위를 갖고 있으면서도 국민 전체의 봉사자로서 의무를 수행하기 위해서는 기본적인 권리조차도 제한을 받는 것이 당연하다고 여겨져 왔기 때문이다. 근래까지도 「노동조합 및 노동관계조정법」이나 「지방공무원법」,「국가공무원법」에서도 공무원의 노동조합 결성이 인정되지 않으며, 극히 일부분의 공무원에게만 인정되어 왔다.

그리고 아직까지도 공무원의 노동기본권과 관련된 논의는 현재까지도 공무원 노사관계에서 큰 논쟁거리 중 하나이다. 2004년 12월 공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 (공무원 노동조합법)이 국회를 통과하여 2006년 1월 28일 공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 (이하 공무원 노조법)이 시행됨에 따라 일반직 공무원들도 합법적

으로 노동조합을 결성하여 근로조건 및 근로환경 등에 관하여 단체 교섭을 통해 결정하는 공식적인 노사관계가 성립하게 되었다. 이와 함께 공무원 노동조합운동에 대한 사회적 관심도 증대되고 있으며, 이미 결성된 전국 교직원노동조합과 현업직 공무원노조를 포함하여 공무원 노조가 강력한 노동운동의 주체세력으로 부상하였다.

하지만 이에도 불구하고 2020년 5월까지 경찰과 소방, 운전직 공무원에게는 공무원직장협의회 가입이 허용되지 않았다. 우리나라가 경찰이나 군인 등 집단의 노조 설립 및 활동의 제도화를 허용하는데 소극적인 입장을 견지해온 가장 큰 이유는 해당 직종의 공무원이 국민의 생명, 재산과 직결되는 업무를 맡은 만큼, 그러한 허용 조치가 자칫 불필요한 노사간 갈등을 증폭시켜 국민에게 필요한 공공서비스 공급중단과 같은 심각한 폐해를 초래할 수 있고, 노조활동에 집중하여 본인들의 이해관계를 앞세우다보면 직무태도를 저해할 수 있다는 우려 때문이었다. 또한 공무원들의 단기적이며 투쟁적인 욕구의 분출로 인하여 공직사회 내부에서 지휘·통제의 혼선이 생기고 업무의 안정성이 흔들리는 등 역기능의 발생 우려도 고려되었다.

하지만 이러한 우려의 목소리 속에서도 열악한 근무환경의 개선과 고충처리를 위해 경찰공무원의 노동조합 설치가 필요하다는 노동계와 민간 시민단체들의 강한 요구가 존재해왔다. 실제로 공무원의 노동기본권 보장은 국제적으로도 보편화된 노동기준으로, 선진국의 사례만 살펴보더라도 영국과 미국, 프랑스, 독일 등에서는 이미 오래 전부터 경찰조직에까지 공무원 노조의 설립을 합법화하고 있다. 비록 국제노동기구(ILO)에서 경찰과 군인의 공무원 노조 설립에 관하여는 국내법령에 이를 위임하고 있음에도 불구하고, 선진국의 경우 노동3권 가운데 단체행동권을 제외한 단결권과 단체교섭권만큼은 허용하고 있는 추세에 있다. 이러한 흐름 속에서 대한민국 정부도 21년간의 빗장을 풀고, 2020년 6월부터 경찰, 소방, 운전직 공무원에게 공무원직장협의회의 가입을 허용하기로 결정하였다. 행정안전부는 2020년 6월 12일 국무회의에서 이와 같은 내용을 담은 ‘공무원직장협의회법 시행령’ 개정안이 통과되었다고 밝혔는데, 이로

써 1999년 1월 공무원직장협의회가 공식 출범한 이래 21년 5개월만에 경찰직장협의회가 최초로 출범하게 되는 것이다. 경찰직장협의회의 가입허용 대상은 경감 이하의 경찰공무원 (해양경찰 포함)으로 일반 공무원직장협의회의 가입요건이 6급 이하인 점을 감안하여 동일하게 6급에 해당하는 경감 이하로 가입대상을 통일하였다. 물론 이 경우에도 모든 6급 이하의 경찰공무원이 해당되는 것이 아니라, 직장협의회의 자주성 확보와 기관 운영에 필요한 필수적이고 기본적인 업무를 수행하는 경우 가입이 금지된다. 따라서 지휘 및 감독의 직책에 있는 공무원과 인사·경리·비서·기밀 등의 업무에 종사하는 공무원은 가입 대상에서 제외된다. 구체적인 가입 범위는 일선 관서장과 협의회의 협의를 통해 정하게 된다.

구체적으로 현재 출범된지 수개월이 지난 경찰직장협의회는 그동안 많은 경찰들의 요구사항이었던 경위 근무 후 8년차에 조건없이 경감으로 근속승진할 수 있는 제도 마련과 공안직 수준으로의 경찰 기본급 조정을 2대 목표로 삼고 있다. 이외에 불합리한 근무 환경 개선을 비롯하여 복지수준의 향상, 갑질 근절 등 경찰의 격 향상도 강조하였다. 물론 경찰직장협의회의 설립과 더불어 이에 수반되는 우려도 적지 않은 상황이다. 경찰직장협의회 위원장의 경우 많은 일선 경찰들의 지지를 기반으로 경찰청장이나 경찰서장 등 기관장과 사실상 동급의 영향력을 갖게 되며 그에 따른 기득권 다툼을 예상하는 경우도 적지 않다. 또한 노동조합 미가입 회원에 대한 직장협의회 차원의 업무지원 배제 등 부작용도 적지 않을 것이라는 목소리도 나오고 있다. 앞으로의 경찰직장협의회의 활동이 얼마나 긍정적인 방향으로 진행될지 많은 귀추가 주목되는 상황이라고 할 수 있다.

2. 연구의 목적과 필요성

본 연구에서는 현재까지 이어져 온 경찰공무원 노동조합 설립에 관한 기본적인 논의 및 개념과 조직몰입 및 조직지원인식에 관해 이론적으로

고찰한 후, 현재 경찰직장협의회에 가입되어 있는 일선 경찰관들을 대상으로 노조몰입이 공공서비스태도에 어떤 영향을 주는지, 또한 조직지원인식은 두 개념 사이에서 어떤 역할을 하는지를 통계적으로 분석해보고자 한다.

특히 경찰직장협의회의 설립 이후, 다수의 경찰공무원이 노동조합 결성을 통해 공권력을 악용하여 스스로의 이권을 보호하기 위해 집단적인 행동을 취하고, 부정적인 직무태도를 양산할 것이라는 우려가 팽배한 상황에서 경찰의 노조몰입이 실제 직장협의회 회원들의 공공서비스태도에 어떤 영향을 미치는지에 관한 연구는 반드시 필요하다고 생각된다. 이제껏 경찰노동조합의 설립을 두고 오랜 논쟁이 이어져온 가장 근본적인 이유가 바로 여기에 있기 때문이다. 만일 경찰직장협의회가 경찰공무원의 공공서비스태도와 조직지원인식에 긍정적인 영향을 미친다면, 아직까지도 이어져오고 있는 우려의 목소리를 잠재우고 직장협의회의 설립근거가 보다 공고해지는 바탕이 될 수 있다. 더하여 현재의 경찰직장협의회는 공식적인 경찰노동조합이 아닌 일종의 전신격에 해당하여, 단체행동권은 없고 근무환경 개선을 비롯하여 업무능률 향상과 직장 내 고충처리 등을 소속기관장과 협의할 수 있는 최소한의 단결권과 교섭권만이 부여된 상황이다. 이는 소방공무원 조직의 경우, 바로 노동조합의 형태로 조직이 출범한 데 비해 경찰공무원 노동조합의 경우 아직까지도 업무 특성상 경찰공무원의 업무태도 및 공권력 사용에 부정적 영향을 줄 수 있다는 우려가 크기 때문이다. 해당 연구의 결과는 이후 경찰직장협의회가 더욱 발전하여 경찰조직의 공식적인 노동조합으로 발돋움하는데도 일조할 수 있을 것이라 기대하는 바이다.

더군다나 경찰직장협의회가 설립된 것은 현재 단 수개월이 지난 상황으로 경찰 노동조합의 설립 필요성에 관한 연구는 다수 존재하지만, 경찰공무원의 노조몰입이나 직무태도, 조직몰입 등에 관한 연구는 존재하지 않는다. 당연히 조직이 출범한지 많은 시간이 지나지 않았기 때문에, 조직에 관한 구체적인 연구도 등장하기 힘든 상황이다. 연구를 통해 경찰직장협의회 설립이 직협의 설립목적과 같이 노조조합원으로 하여금 조직

이 구성원을 지원하고 있다는 내적인 인식을 심어주는데 일조하고 있는지, 그리고 이는 긍정적인 경찰공무원의 공공서비스태도로 이어져 사회적인 순효과를 발생시키고 있는지 알아보고자 한다.

해당 연구는 현재 민간부문 연구에서 가장 보편적으로 활용되는 노조몰입의 일반적 연구 틀을 공무원 사회에 도입하여 적용하여, 경찰직장협의회 구성원의 노조몰입을 파악하고, 노조몰입이 조직지원인식과 공공서비스태도에 미치는 영향을 분석하여 조직지원인식의 구체적인 매개효과까지 구체적으로 연구해보고자 한다. 연구를 통해 경찰직장협의회 구성원의 노조몰입은 경찰공무원의 조직지원인식에 영향을 주어 이를 매개로 사회적 교환이론에 의해 공공서비스태도에 영향을 미치고, 이는 곧 양질의 치안서비스 질로 이어질 수 있음을 밝히며, 앞으로의 경찰직장협의회의 발전가능성까지도 제언해보고자 한다.

현재 경찰조직은 검경수사권 조정 및 자치경찰제 등 다양한 조직적 변혁을 앞두고 있는 시점이다. 이와 함께 업무분장에 있어서도 많은 조정이 생길 것으로 예상되며, 국가수사본부 등 새로운 기관이 청 내에 신설되고, 국가정보원의 대공수사권과 검찰청의 수사권 중 상당부분이 이관되어 업무량 또한 크게 증가될 것으로 예상되는 상황이다. 이러한 대규모 변혁기를 맞아 조직 내에서 근무조건 및 환경 개선과 관련된 요구의 목소리도 증폭되고 있다. 앞으로 경찰직장협의회의 역할은 점점 커질 것으로 생각된다. 본 연구를 통해 경찰공무원의 노조몰입과 공공서비스 태도간의 관계를 실증분석을 통해 규명함으로써 노조몰입이 공공서비스태도에 긍정적인 영향을 미침을 밝혀 이전의 경찰노조에 대한 우려를 불식시킬 수 있는 시사점을 제공하고, 한층 성숙한 경찰직장협의회 조직을 만들어가며, 나아가 다른 공무원 노조와 같이 경찰직장협의회가 공식적인 경찰노동조합으로 발전할 수 있는 밑거름을 만들도록 하는데 목적이 있다.

제 2 절 연구 대상 및 방법

1. 연구대상 및 범위

우리나라의 경찰공무원의 공공서비스태도에 영향을 미치는 요인으로 노조몰입을 중점적으로 다루고자 한다. 이와 함께, 경찰공무원 개개인의 조직지원인식이 노조몰입과 공공서비스태도(조직시민행동)에 매개효과로서 작용하는지 살펴보고자 한다. 본 연구는 현재 경찰직장협의회 가입대상자에 해당하는 6급 이하의 경찰공무원을 대상으로 설정하였다.

2. 연구방법

이 연구는 우선 경찰직장협의회와 조직몰입, 노조몰입, 조직지원인식에 관한 이론적 논의와 선행연구에서 출발하여 이를 토대로 해당 요인들의 관계에 대한 실증적인 분석을 하고자 한다. 연구를 위해 직접 경찰직장협의회 가입대상자에 해당하는 6급 이하의 경찰공무원을 대상으로 설문조사를 진행하였다. 연구모형에서 노조몰입의 4가지 하위변수인 노조충성심과 노조노력의사, 노조신념, 노조책임감을 독립변수로 설정하였다. 또한 조직지원인식을 매개변수로, 공공서비스태도의 하위변수인 조직시민행동의 4가지 하위변수인 이타적 행동과 양심적 행동, 정당한 행동, 예의바른 행동, 참여적 행동을 종속변수로 설정하였다.

본 연구에서는 노조몰입과 공공서비스태도 간 관계와 조직지원인식의 매개효과를 확인하기 위한 분석 방법으로 다중회귀분석을 활용하였다.

제 2 장 이론적 논의 및 선행연구 검토

제 1 절 경찰직장협의회

1. 경찰노동조합의 개념 및 필요성

1) 경찰노동조합의 개념

노동조합이란 사회생활 속에서 자연적으로 발생하여 조직되는 실체이지만, 법적으로 일정한 요건을 갖추어야만 노동조합으로 인정될 수 있다. 「노동조합 및 노동관계 조정법」 제2조 제4호에 의하면 "노동조합이란 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건의 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 단체 또는 그 연합단체를 말한다"라고 정의되고 있다. 특히 노동조합의 경우 단순한 근로자단체와는 자주성과 목적성, 단체성을 요건으로 하고 있다는 점에서 구분될 수 있다(임종률, 2005: 16).

특히 다양한 노동조합 중에서도 공무원노조라 함은 근무조건의 유지 및 개선을 위해 공무원들이 조직하는 단체 또는 그 연합체를 의미한다(오석홍, 2000). 공무원노동조합의 개념은 범위설정과 입장에서 약간씩 차이를 보이지만, 대체로 광의와 협의의 개념으로 나누어볼 수 있다(서원석, 1995). 광의의 의미에서 공무원노조란 "공무원들이 조직하는 모든 단체로서 비공식 · 자생 집단까지를 포함하는 조직"을 의미하고, 협의의 의미에서 공무원노조는 "노동조합의 형태를 갖춘 공식적인 단체"를 의미한다. 공무원 노동조합의 개념에는 '공무원 노동조합'뿐 아니라, 법률에 의해 조직결성이 금지되어 있으나 현실적으로 결성되어 있는 '법외조직'도 포함되며, 노동조합의 형태를 갖추지 않았더라도 사실상 단

체교섭에 임하는 단체가 있다면 이것 또한 공무원 노동조합에 포함된다고 할 수 있다.

특히 공무원 노조법이 2006년 1월 28일자로 시행됨으로써 그동안 노조활동이 금지되어 왔던 일반직 공무원들도 합법적으로 노조를 결성하여 자신의 근무환경이나 조건 등 요구사항을 사용자인 정부에게 전달하고 단체교섭을 통해 결정해내는 공식적 노사관계가 성립하게 되었다(김종철, 2009: 59).

앞의 노동조합과 공무원 노동조합의 개념적 정의를 바탕으로 경찰 노동조합이란 경찰공무원의 연대감과 동료의식을 고취하고 근로환경과 조건 및 사회적 대우를 향상시키며 복지를 증진하여 사기를 앙양시키고 행정개선 및 행정능률의 향상을 기하고자 하는 일련의 단체라고 할 수 있다(김운선, 2011). 특히 공무원 노사관계는 자본주의 사회에서 보편적으로 나타나는 민간기업의 노사관계와 비교하여 공무관계의 특수성을 가지는데, 경찰의 경우 해당업무가 일반 국민에게 미치는 영향력을 고려하였을 때 경찰 공무원노조 설립의 문제는 매우 까다롭다고 할 수 있다.

2) 경찰노동조합의 필요성

경찰노조가 설립될 경우 당연히 그로 인한 최대의 수혜자는 경찰공무원 자신일 것이다. 노동조합은 조합원의 이익을 향상시키기 위한 조직이기 때문에 그들의 이익 향유를 위해 집합적 의견을 제출하고 교섭하고자 할 것이기 때문이다. 그러나 공무원 조직에 노동조합이 설립됨으로써 파생되어 국민들에게 제공될 수 있는 다양한 이익들에 대해서도 주목할 필요가 있다. 실제로 경찰 노동조합에 대한 필요성은 그동안 경찰조직 내부뿐 아니라 학계나 일반 국민들에 의해서도 주장되어 온 바 있다. 실제로 2017년 10월 진선미 의원실에서 진행한 경찰·소방 직장협의회 관련 설문조사(3만 8650명 참여)에서 경찰관의 97.9%에 달하는 대부분의 인원이 직장협의회 설립이 필요하다고 주장한 바 있으며, 김재기(2004)에 의한 설문조사에 따르면 일반 시민의 87.8%에 달하는 숫자가 공무원의 직종

과 무관하게 노조를 허용해야 한다고 응답한 바 있다.

경찰노조가 필요하다고 주장되는 이유는 조직 내외적으로 다음과 같은 근거들이 제시되어 왔다. 먼저 조직 내적인 부분이다. 첫 번째로 근무여건을 개선하고 복지를 증진하여 경찰공무원의 경제적·사회적 지위를 향상시키기 위해서 반드시 경찰노조가 필요하다. 그동안 경찰 스스로 자신을 보호하는 것도 쉽지 않은 열악한 환경에서 근무하는 것에 대한 경찰공무원의 불만이 매우 많았다. 양형일 의원이 2005년 283명의 경찰관을 대상으로 실시한 경찰근무환경 개선을 위한 설문조사를 보면, 시간외 근무수당과 공무상 부상시 국가적 지원 부족, 음주단속 중 위험환경 노출, 근무량에 비해 낮은 보수, 자치경찰제 실시로 인한 불안감 등 요인으로 인해 많은 불만을 갖고 있는 것으로 나타났으며 무려 52%에 해당하는 경찰관이 자신의 직업에 만족하지 못한 것으로 나타났다. 더하여 경찰개혁추진TF에 의해 2017년 전국 경찰관 11만 6021명을 대상으로 실시한 내부 조사에 따르면 설문조사 결과 경찰의 시민에 대한 인권보호 수준이 낮은 가장 큰 이유로 열악한 근무환경을 꼽은 바 있어서, 경찰의 근무환경 개선이 대민서비스 개선을 위해서도 반드시 우선적으로 해결되어야 할 과제임을 파악할 수 있다.

두 번째로 경찰 관리계층과의 의사소통 통로를 확보하여 조직 하부의 요구사항을 진솔하게 전달할 수 있고, 합리적인 인사운영에도 기여할 수 있다. 경찰조직은 업무특성상 엄격한 상명하복의 상하 위계질서 구조가 요구되는 관료제 조직으로, 그동안 조직 하부에서 상부로 의견을 개진하는 것은 쉽지 않았다. 또한 하위계급의 경찰관이 자신의 의견을 개진할 수 있는 공식적인 루트가 없기 때문에 비공식적 방식을 통해 문제를 해결하는 일이 종종 발생하였고, 이는 조직 내부에서 비리나 부정청탁, 혹은 관리자의 독단적 행정운영과 불신을 가져오게 되었다. 경찰노조는 관리층과 의사소통 경로를 마련하여 조직내 딱딱한 관료적 조직문화를 개선하고, 합리적 행정을 도모할 수 있다.

세 번째로 경찰공무원의 사회적 욕구를 충족시키고 직무동기를 고양하여 조직몰입과 직무만족, 나아가 궁극적으로 조직성과에도 긍정적인 영

향을 미칠 수 있다. 노동조합이 구성원들의 고충해소와 근무여건 개선을 위해 노력하게 될 경우, 구성원들로 하여금 귀속감과 안정감, 참여의식, 조직적 자긍심, 성취감 등을 갖게 하여 직무동기를 개선할 수 있고, 이는 조직이라는 울타리를 넘어 사회적 순효과를 발생시킬 수 있다는 점으로 본 연구의 주제와도 관련이 있다.

네 번째로 경찰공무원의 부정부패 방지에도 기여할 수 있다. 경찰공무원은 업무특성상 대민업무를 다수 포함하기 때문에 각종 부정청탁이나 비리사건에 개입될 여지가 많다. 경찰노동조합 결성을 통해 상급기관을 감시하고 단결된 의지력을 보여 조직 내 잔존해있는 부패 문화를 척결하고 일소하는데 도움을 줄 수 있다는 의견도 다수 존재한다(최응렬・임운식, 2004).

다섯 번째로 경찰노조는 경찰을 대상으로 이루어지는 불합리한 징계나 민형사상 소송에 대응하는 것을 지원하여 경찰직무수행에 있어서 억울한 누명과 처벌을 받는 것을 방지할 수 있다. 경찰노조는 자체적으로 자문업무를 수행할 수 있는 고문 변호사를 선임하여 조합원을 대상으로 무료 법률자문을 제공하여 억울한 희생자가 나오지 않도록 구제책을 마련하고 있다. 경찰관은 대민업무를 담당하고 치안서비스 제공을 위해 공권력 사용이 불가피한 경우가 많아, 직무수행상 불가피한 일이었음에도 불구하고 각종 소송에 휘말리거나 징계를 받는 일이 많아 적극적 구제책이 없는 경우 더 소극적인 업무태도를 야기하게 된다. 경찰노조 설립을 통해 실질적인 구제방안을 마련한다면 경찰공무원으로 하여금 보다 적극적으로 치안서비스를 제공하도록 독려할 수 있게 된다.

조직 외적인 측면에서도 경찰노조의 설립에 대한 필요성이 다수 존재해왔다. 첫 번째로, 경찰공무원 노동조합 결성이 치안서비스의 질을 향상시키는데 기여할 수 있다. 경찰공무원의 사회적・경제적 지위향상은 곧 치안서비스의 질 향상으로 이어지고, 결국 이로 인한 최종적인 수혜자는 우리나라 국민이 된다는 점이다. 즉 경찰공무원에 대한 적절한 처우가 이루어질 때, 국민들 역시 양질의 치안서비스를 제공받을 수 있다는 점에서 경찰노조의 설립은 국민적인 지지를 얻을 수 있을 것이다.

두 번째로 경찰노조 결성은 경찰조직의 합리화와 민주화에 기여할 수 있다. 선진국과 같이 우리나라에 경찰노조가 결성된다면 중앙정부나 관리계층의 부당한 지시나 소위 “갑질”을 견제하고 집단적으로 대응할 수 있게 되어 조직의 정치적 중립성과 민주성을 확보할 수 있다. 특히 경찰노조를 통해 자치경찰제나 검경 수사권 조정 등 주요 경찰관련 정책 결정과정에 조직실무계층의 목소리를 전달할 수 있어 민주성 제고에도 긍정적인 역할을 할 수 있다.

마지막으로 경찰노조를 설립하여 경찰의 사회적·경제적 지위를 향상시켜 직업적인 대외적 매력을 확보하게 되면, 보다 유능하고 젊은 사회적 인재를 조직으로 포섭하는데 유리하다. 그간 근무여건 및 환경문제로 인하여 인재들이 경찰조직에 입문하는 것을 다소 기피하였던 것도 사실이다. 따라서 노조활동을 통해 경찰공무원의 신분보장과 복지증진이 적극적으로 개선된다면, 이는 조직 내 활발한 인재영입으로 이어져 역시 양질의 치안서비스를 생산해내는 사회적으로 긍정적인 효과를 산출할 것이다.

2. 경찰노동조합 설립 논의와 진행과정

경찰공무원이 명시적으로 노동조합 조직과 가입이 금지되게 된 시기는 1953년 3월 8일「노동조합법」(법률 제280호) 가 제정된 때부터이다. 해당법 제 6조에서는 “근로자는 자유로이 노동조합을 조직하거나 또는 이에 가입할 수 있다. 다만, 현역군인·군속·경찰관리·형무관리와 소방관리는 예외로 한다”라고 규정하여 경찰공무원의 단결권을 금지하였다.

이후 1962년 제5차 개헌을 통하여「헌법」제2항을 신설하여 “공무원인 근로자는 법률로 인정된 자를 제외하고는 단결권, 단체교섭권 및 단체행동권을 가질 수 없다”고 규정하고 단서조항으로 “단 사실상 노무에 종사하는 공무원의 노동운동은 예외로 한다”고 명시하여, 노무 종사 공무원에게만 노동운동을 인정하고 일반직 공무원까지도 노동3권을 부정하는

헌법적 근거를 만들었다.

이후 사실상 노무에 종사하는지를 기준으로 노동3권의 허용여부를 판단하는 구도가 유지되다가, 1987년 6·29 선언을 기점으로 「공무원복무규정」이 구체화되어 사실상 노무에 종사하는 공무원의 범위를 체신부 및 철도청 소속 현업기관과 국립의료원 노무 종사자로 확정하게 되고, 이 방침은 아직까지도 유지되고 있다. 나아가 1989년 3월 '6급 이하의 공무원'(현역군인, 경찰공무원, 교정공무원, 소방공무원 제외)에게 단결권과 단체교섭권을 인정하는 노동조합법 개정안이 야당만의 합의로 국회노동위원회를 통과하였다(『노동법제정및개정사』,고용노동부,p.63). 하지만 개정안은 정부에 이송된 후 노태우 대통령의 거부권 행사로 인해 무산되고 말았다.

1996년 김영삼 대통령의 '신노사 관계구상'에 따라 「노사관계개혁위원회」가 구성되어 공무원과 교원노동관계법을 전면 개정하기 위해 노력하였지만, 교원과 공무원의 단결권에 관한 조항은 두 야당간 합의 실패로 인해 야당의 단일안이 도출되는데 실패함으로써 개정법안에서 제외되었고 이후 계속적으로 연구 및 검토하기로 결정되었다.

이후 '국민의 정부' 출범 직전인 1998년 1월 노사정위원회가 출범한지 22일만에 노사정 3자의 대타협이 이루어지고, 1998년 2월 「공무원직장협의회 설립 운영에 관한 법률」에 의해 1999년 1월부터 6급 이하의 공무원을 대상으로 직장협의회를 설립·운영하게 되었으며 교원에 대해서도 1999년 7월부로 합법적인 교원노조가 출범하게 된다. 하지만 당시의 설치가 허용된 직장협의회는 가입자격을 일반직 6급 이하, 혹은 일반직에 상응하는 별정직 공무원, 기능·고용직 공무원으로 제한하여 역시 경찰공무원은 제외되어 있다.

이후 2003년 2월 출범한 참여정부에서는 2006년부터 단결권과 단체교섭권을 인정하지만 단체행동권과 정치활동을 금지하는 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」을 제정하여 6급 이하의 일반직 공무원으로 하여금 노동조합 조직과 가입 및 정당한 활동을 보장하였다. 하지만 비교적 최근까지도 경찰공무원에게는 노동조합은 고사하고, 직장협의

회마저도 결성할 수 있는 권리가 보장되지 않았다. [1]이에 대한 반발로 2010년 9월 11일 전국경찰노조추진위원회가 출범하여 G20이 개최되었던 2010년 11월 12일 서울에 주재한 각국의 대사관에 경찰노조 설립의 필요성을 호소하는 메시지를 전달하였다(일요서울, 2010). 하지만 이에 대해 조현오 경찰청장을 비롯한 경찰 수뇌부는 '경찰 노조는 불법으로 형사처벌 사안'이라는 입장을 강력하게 고수하였다.

이명박 정권 시절 공무원 집단에 대한 지나친 실적 독촉은 특히 많은 경찰공무원의 반발을 샀고, 실제로 이 시기 다수 발생한 경찰의 각종 인권침해 사건과 양천경찰서 고문사건 및 파업 과잉투입 등은 많은 부분 정부의 지나친 실적 강조로 인해 생긴 것으로 파악된다. 내부 게시판을 통해 개인 경찰공무원이 불합리한 징계사항과 실적주의로 인해 '건수 올리기'에만 급급해진 조직문화 등을 강하게 비판하였으나 도리어 감찰팀이 개인적 흠을 잡아 직무태만, 내부결속 저해 등 사유로 파면을 시키는 일도 있었다(경향신문, 2017). 박근혜 정권시절의 '홍보 지상주의'도 조직 내부에서 큰 반발을 가져왔다. 박근혜 정부는 4대악 캠페인을 펼치며 눈가리기 아웅식으로 실질적인 위험요인을 해결하는 것보다 '안전성'이라는 개념 자체를 홍보하는 것에만 주력하였고 경찰공무원을 하나의 홍보를 위한 도구로 이용하였다. 어떤 집합적 목소리도 내기 힘든 상황에서 경찰공무원은 정권의 하수인으로서 근무할 수밖에 없었고, 그로 인해 서울경찰청의 국정원 댓글수사 축소사건, 세월호 참사 당시 정보경찰의 유가족 미행, 기동대의 세월호 유가족 시위 진압, 대리기사 폭행사건 과잉수사 사건, 백남기 농민 사망사건 등 국민의 인권을 탄압하는 일련의 사건들이 내부 저항없이 속전속결로 이루어졌다. 또한 무리한

---

1) 경찰노조추진위원회는 메시지를 통하여 "현장 경찰의 생명과 인권을 담보로 잘못된 파출소 부활과 3부제 환원을 강력히 규탄한다"며 "MB 정권과 조현오 청장에 대해 강력한 견제력을 만들자"고 노조의 필요성을 강조하였다. 특히 서울주재 각국 대사관에 전보를 보내 "OECD 국가는 물론 전세계 대다수 국가들이 허용하는 경찰노조가 우리나라에서는 그 자체로 불법으로 규정되어 있을 뿐 아니라 경찰노조허용을 위한 법개정 내지 공론화와 같은 활동마저도 형사처벌 하겠다는 정부방침이 나왔다"며 강한 비판과 세계적 공론화를 호소하였다.

감찰로 인해 경찰공무원이 극단적 선택을 하거나(MBC뉴스, 2017), 음주운전 사건에 연루된 경찰공무원에 대해 단순한 사건조사를 넘어 무리한 사생활 조사를 강행하는 등 경찰의 인권을 탄압하는 사건도 연이어 발생하였다(내일신문, 2016).

최근까지도 직장협의회 및 노동조합 설립이 법적으로 허용되지 않는다는 이유로 경찰공무원은 내부 게시판인 '현장 활력소'와 온라인 커뮤니티 '폴네띠앙', '무궁화클럽' 등으로 자신의 목소리를 펼쳐왔다. 그리고 바로 올해 2020년 6월 11일부터 경찰공무원의 직장협회의가 출범하게 되었다. 2019년 12월 국회를 통과한 '공무원직장협의회법 시행령' 개정안은 경찰·소방의 열악한 근무환경 개선 및 고충처리 해소를 위해 직장협의회가 필요하다는 꾸준한 현장의 목소리를 반영하여 통과되었다. 이를 기반으로 경찰청은 2019년 12월부로 직장협의회 준비위원회를 설치하여 행정안전부와 긴밀한 관계를 유지하며 설립준비를 시작하여, 올해 6월을 기점으로 각 지역별로 직장협의회가 설립되거나 설립될 예정이다. 경찰직장협의회는 현재 활동 초기로 단체교섭권과 단결권만이 부여되며 단체행동권은 없는 '노동조합'의 전신격이라 볼 수 있다. 하지만 이는 그동안 경찰노동조합 결성의 필요성을 강력히 주장하였던 수많은 현장 경찰들의 목소리가 모여 이루어낸 결실로, 앞으로의 긍정적인 역할과 추후 관련법 보완 및 노동조합으로의 발전 등 귀추가 주목되는 상황이다.

3. 경찰직장협의회의 현황

2020년 6월 11일부로 경찰 조직 내 최초의 노사협의회인 경찰직장협의회가 출범하였다. 경찰직장협의회는 '공무원직장협의회의 설립·운영에 관한 법률'에 근거[2]하여 공무원의 근무환경 개선과 업무능률 향상, 고

---

2) 「공무원직장협의회의 설립·운영에 관한 법률」 제3조(가입범위)
2. 특정직공무원 중 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 공무원
나. 경감 이하의 경찰공무원 <개정 2019.12.10.>

충 처리를 목적으로 활동하는 조직이다. 그동안 경찰공무원은 직장협의회 가입 대상이 아니었지만, 공무원직장협의회법이 개정되며 경감 이하의 경찰 공무원이 직협에 가입할 수 있는 길이 열리게 되었다.

경찰직장협의회는 하나의 단일 조직화된 직원 단체가 아니라, 지역의 관서별로 조직되어 운영된다. 즉, 경찰청과 각 지방경찰청, 경찰서 등 관서 단위별로 개별적인 직협이 꾸려져 활동하게 된다는 의미이다. 관서별 직장협의회는 각 관서에 해당하는 기관장과 처우 개선 및 근무 환경 등에 대해 협의를 진행하고, 다만 조직 전반적인 요구 방향성 등을 조율하기 위하여 직장협의회 간 정기적인 의견 교환을 위한 자리가 마련된다.

직장협의회의 가입 대상자는 경감 이하의 경찰관으로 제한된다. 그러나 경감 이하의 계급에 해당되더라도 지휘 감독관으로 분류되는 인원과 인사・예산・경리・물품출납 담당자, 비서・보안・경비・기밀업무 수행자 등은 일부 제외된다. 현재 이들을 제외하더라도 전체 경찰관의 약 85%가 직장협의회에 가입할 수 있을 것으로 경찰청은 전망하고 있다.

직장협의회에서는 근무환경 개선과 업무능률향상, 고충처리 등이 논의된다. 현장에서 근무하는 일선 경찰관들이 직장협의회의 출범을 기대하는 이유도 바로 여기에 있다. 현장의 각종 애로사항과 불합리한 처우를 상부에 전달할 수 있는 공식적 창구가 열렸다는 것이다. 특히 이는 경찰 권익과 인권을 보호하여 조직 내부적으로 뿐 아니라 외부적으로도 치안 유지 등 대민서비스를 개선하여 사회적 순효과를 창출할 것으로 예상된다. 특히 이전에도 직장협의회를 대신하여 내부 게시판인 '현장활력소'를 이용한 현장활력회의를 2018년부터 운영해왔기 때문에 비록 운영 초기이지만 빠르게 협의회가 조직 내부에 안착할 수 있을 것이라는 관측도 있다.

또한 현재 경찰조직이 마주하고 있는 경찰개혁 국면에서 직장협의회가 경찰 내 자정 역할을 담당할 수 있을 것이라는 기대감도 크다. 검찰의 직접수사 축소 및 검경수사권 조정, 자치경찰제 도입, 국정원의 대외안보정보원 개편에 관한 당정청 협의안이 도출되며 사실상 검경수사권 조

정이 현실화된 지금, 경찰권 비대화와 권한 남용을 우려하는 시선이 많은 상황에서 직장협의회가 조직 상부를 내부적으로 견제하며 자성의 목소리를 낼 수 있다는 것이다.

하지만 경찰직장협의회와 관련해 미비한 점이나 내부적인 문제도 존재한다. 경찰직장협의회는 소속 기관장과 직접 근무환경 개선 및 고충처리 등 내부 문제를 협의할 수 있기 때문에 사실상 노동조합과 유사한 역할을 맡게 된다. 경찰직장협의회가 협의할 수 있는 기관장은 4급 이상 공무원으로 전국의 255개 경찰서장과 18개의 지방경찰청장, 경찰청장이 해당된다.

현재 경찰직장협의회와 관련해 내부적으로 가장 보완이 요청되는 부분은 합의내용 강제력과 관련된 부분이다. 기관장은 직장협의회에서 문서로 명시하여 협의를 요구할 경우 합의사항 이행을 힘써야 한다. 하지만 현재 공무원직장협의회법 개정안에는 직협과 합의한 사항은 기관장이 '최대한 이행하도록 노력한다' 라고 적시되어 있을 뿐,[3] 불이행시 추가적으로 직협이 취할 수 있는 행동이나 기관장에 대한 제재조항은 존재하지 않아 강제력이 사실상 없다는 지적이 나오고 있다. 또한 직장협의회가 대항할 수 있는 적정한 수단이 없다는 것도 문제가 된다. 경찰직장협의회는 단체교섭권이나 파업, 태업 등 단체행동권을 보장받는 일반 노동조합이 아닌 협의회이기 때문이다.

내부적으로는 직장협의회 가입 대상자의 기준 선정이 모호하다는 지적도 연이어 나오고 있다. 정부는 직장협의회 가입자 범위에 대한 분쟁을 막기 위해 사전협의제를 도입하여, 일선 경찰서장을 포함해 경찰 조직

---

3) 「공무원직장협의회의 설립·운영에 관한 법률」 제6조(기관장의 의무)
①기관장은 협의회가 문서로 명시하여 협의를 요구하면 성실히 협의하여야 한다.
②기관장은 협의회와 문서로 합의한 사항에 대하여는 최대한 이를 이행하도록 노력하여야 한다.
③기관장은 협의회의 조직 및 운영과 관련하여 소속 공무원에게 불리한 조치를 하여서는 아니된다.

기관장이 기관별 특성에 맞게 직장협의회에 가입할 수 없는 직책 또는 업무를 지정할 때 직장협의회와 먼저 논의한 후 직원들에게 공지하도록 하였다. 이는 현재도 논란이 되고 있는 부분으로 경찰 내부에서는 직장협의회 가입 허용 범위를 두고 상당한 토론이 진행되고 있다.

경찰 내부에서도 직장협의회의 출범을 기대하면서도 위와 같이 제도적인 보완이 필요하다는 목소리가 계속 나오고 있다. 더하여 경찰직장협의회가 관서별로 설립되어 운영이 되기 때문에 기관장의 직협에 대한 태도나 지원 정도에 따라서 직협 추진속도도 관서별로 큰 차이가 나는 것으로 보인다. 경찰직장협의회가 현장에서 활성화되어 본래 기대되었던 역할을 수행하기 위해서는 정부 및 기관장의 전폭적인 지원과 적극적인 제도적 보완이 반드시 수반되어야 할 것이다. 또한 현장의 경찰관들이 요구하였던 집합적 차원의 의견을 상부로 전달하기 위해서는 현재의 관서별 경찰직장협의회를 보다 발전시켜서 추후 단일의 경찰노동조합으로 발전시킬 필요가 있다. 현장 경찰관들의 적극적인 참여가 중요한 시점이다.

4. 노동조합의 내부자-외부자 이론

노동조합의 활동에 대해서는 긍정적인 시각과 부정적인 시각이 엇갈린다. 대표적인 이론으로 노동조합의 내부자-외부자 이론이 있다. 해당 이론에서 노동조합이란 고용주와 임금 및 근로조건 등에 대해 교섭하는 근로자 단체로, 노동시장의 공급자들이 연합해 시장지배력을 행사하려는 일종의 카르텔로서의 성격을 지닌다. 여기서 내부자란 높은 임금의 혜택을 얻고 있는 고용된 근로자로, 타 근로자에 비해 상대적으로 생산성이 우월한 것을 가정한다. 한편 외부자란 노조가 조직된 부문에서 고용기회를 갖지 못한 근로자이다. 이때 해당 이론은 외부자는 협상력이 없으며, 오로지 내부자가 독점적 협상력을 갖고, 기업은 전환비용으로 인해 내부노동시장을 선호한다고 가정한다. 이 경우, 내부자는 기업과의 협상의 내부자로서 노동조합을 결성하여 외부자의 희생을 대가로 높은 임금을

지급받는다. 이에 대응하여 비노조원은 실업이라는 비용을 부담하게 되며, 이 중 일부가 다른 산업으로 이동하여 이동한 부문의 임금을 하락시키게 되는데, 이는 곧 대기업과 중소기업의 임금 양극화를 초래하게 된다. 결과적으로 해당 이론에 따르면 노동조합은 균형임금보다 높은 임금과 구조적 실업이라는 사회적 폐해를 초래하는 부정적인 결과를 가져온다. 이러한 이유로 노동조합의 활동에 대해 비판과 우려를 보내는 시각이 팽배한 것이 사실이며, 특히 공공부문 노동조합에 대해서는 더욱 그렇다고 할 수 있다. 앞으로 경찰직장협의회의 발전을 위해서 공공부문 노동조합 활동이 사회적으로 순영향을 발생시킨다는 것을 국민과 정부에 호소할 필요가 있는데, 이것이 바로 본 연구의 목적이라고 할 수 있다.

제 2 절 조직몰입과 노조몰입

1. 조직몰입

1) 조직몰입의 개념

조직몰입(organizational commitment)의 개념은 조직구성원의 조직에 대한 태도를 나타내는 것으로 조직이론에서 매우 중요한 비중을 차지하는 개념으로, 오랫동안 조직 구성원의 작업태도와 조직행동개념을 설명하는 중심주제이다. 조직의 효율적 관리를 위해서는 조직구성원의 개인목표와 조직목표를 통합시켜 조직의 유효성을 제고해야 한다. 이처럼 조직몰입의 개념은 조직의 목표와 가치관을 받아들이고, 조직성과 향상을 위해 최선을 다하며, 조직의 구성원으로 지속적으로 남기 위한 조직 구성원의 태도이다.

조직몰입에 대한 개념은 많은 연구자에 의해 다양하게 제시된다. Kanter(1968)는 조직몰입을 '조직 구성원이 조직에 그들의 열정과 충성을 다하려는 의지'로 정의하고, 그 하위개념을 근속몰입, 응집몰입, 통제몰입의 3가지 개념으로 정의한 바 있다. Mowday et al.(1979)는 '조직 구성원이 조직이나 조직목표에 대해 갖는 심리적 애착감 또는 동일시 정도'로 정의하였으며, 이후 연구에서 조직몰입설문지인 OCQ를 통해 조직몰입의 안정적 개념을 확인하였다(Mowday, Steers & Porter, 1979). 점차 조직몰입에 대한 학자들의 관심이 높아지며 조직몰입을 더욱 구체적이고 체계적으로 정의하고자 하는 시도가 이어졌다. O'Reilly & Chatman(1986)은 조직몰입을 심리적 애착의 측면에서 이해하고, 외면적 동조와 동일시, 가치의 내면화라는 세 가지 심리적 애착의 기반에 근거하여 조직몰입을 정의하였다.

한편 최근의 조직몰입 관련 연구에서 가장 보편적으로 활용되고 있는 개념은 Meyer & Allen(1991)의 조직몰입 개념이다. Allen & Meyer

(1991)는 조직몰입을 정서적 몰입과 근속적 몰입, 규범적 몰입의 3가지 차원으로 정의했다. 첫 번째, 정서적 몰입은 “조직에 대하여 조직원이 느끼는 심리적 애착감”으로 정의된다. 이는 조직원들이 조직에 대해 감정적으로 애착감을 느끼고 조직과 일체감을 갖는 것으로, 정서적 몰입이 강한 경우 조직원들은 조직의 목표와 가치관을 수용하거나, 조직을 위하여 헌신하는 자세를 갖게 된다. 두 번째, 지속적 몰입은 종사자가 조직을 떠나게 되면 잃게 될지도 모르는 축적된 투자나 여러 이해관계 요소들을 인지하게 될 경우, 혹은 조직에 남는 것과 비교할 만한 대안이 불확실할 경우 형성된다. 종사자가 조직을 떠나게 될 경우 생기는 기회비용은 더 크게 늘어나게 되어 그들은 결국 조직에 남게 된다는 것이다. 세 번째, 규범적 몰입은 “종사자가 조직의 목표, 가치 및 사명의 내면화를 통해 조직에 대해 개인적으로 느끼는 심리적인 애착의 정도”로 조직에 대한 도덕적 의무감으로 인해 조직이 개인에게 부여한 책임을 충실히 수행해야 한다는 내재적 가치관이다.

이와 같이 조직몰입에 대해 연구자들은 다양한 개념을 제시하고 있는데, 이러한 개념들은 공통적으로 한가지 요소를 포함하고 있다. 바로 조직몰입이 조직과 구성원의 유대관계를 긍정적으로 지속시키는 연결고리로서 역할을 담당한다는 것이다. 즉 조직몰입이 높은 조직 구성원은 직무 수행시 조직의 입장에서 행동하는 경향이 있으며, 이직의도가 낮고 높은 품질과 생산성 향상에 기여하여 조직성과에 공헌한다(한주희・황원일・박석구, 1997). 또한 조직몰입의 정도는 사회적 교환관계의 산물로 조직원으로 하여금 자신의 능력을 생산적으로 발휘하도록 하는 원동력이 되며, 조직성과에도 긍정적 영향을 미치기 때문에 조직성과를 설명하는 중요한 설명개념으로써 가치를 가진다.

그동안 조직몰입의 선행요인을 규명하기 위한 노력들은 조직몰입이 업무수행과 성과에 중대한 영향을 미치기 때문에, 조직의 인적자원관리에서 조직 구성원의 긍정적인 태도를 고취하고자 하는 조직관리의 방안으로 많이 이루어졌다. 본 연구에서는 조직몰입을 가장 보편적인 정의인 “기관의 목표와 가치를 수용하고, 조직에 정서적 애착을 가져 계속 조

직활동을 유지하고자 하는 상태”로 정의하며, Allen & Meyer(1990)의 조직몰입 3요소 유형을 빌려 조직몰입을 정서적 몰입과 근속적 몰입, 규범적 몰입으로 분류하고자 한다.

2) 조직몰입의 선행변수

조직몰입은 개인의 조직에 대한 긍정적인 태도를 의미하는 개념으로서, 다양한 조직성과 지표에 영향을 미침이 많은 선행연구를 통해 검증되었다. 예를 들어서, 이직의도 및 조직시민행동 등 간접적인 조직 성과지표에 조직몰입이 영향을 미침이 밝혀졌다(Meyer & Allen, 1991). 더하여 최근 Newman & Sheikh(2012)의 연구에 따르면 조직몰입도가 높은 구성원일수록 더 높은 직무성과를 낸다는 연구결과가 밝혀지며 조직몰입이 조직의 직접적 성과로 이어짐이 검증되었다.

연구들은 대체로 조직구성원의 조직몰입을 높일 수 있는 요인을 발견하고, 조직몰입이 조직성과에 어떤 긍정적인 영향으로 이어지는 위주로 진행되어 왔다. 조직몰입에 대한 선행변수에 관한 연구로는 주로 나이, 교육수준, 성별 등의 인구통계학적 변수들과 조직 상호작용, 지휘관과의 의사소통, 조직문화, 과업 등 직무특성 변수들로 구분하고 이들과의 관계 검증을 통해 선행변수를 제시하고 있다. 인구통계학적 요인과 직무특성 요인뿐 아니라 개인의 인지적 측면에서 조직몰입의 관계를 분석하는 연구도 존재한다. 대표적으로 구성원의 조직공정성 인식과 조직몰입의 관계를 규명한 연구가 있다.

공무원의 조직몰입에 대한 기존의 국내 연구들은 소방, 경찰, 사회복지, 지방직 공무원을 대상으로 한 연구들이 상대적으로 많았으며, 조직몰입에 영향을 미치는 요인 또한 다양하게 제시되었다. 특히 경찰공무원의 경우, 직무스트레스와 직무탈진감, 직무만족과 조직몰입 간의 관계를 규명하는 연구가 상당수를 차지하였다.

<표 1> 공무원의 조직몰입 관련 선행연구

연구자 (연도)	연구대상	주요 변수	분석 방법	분석결과
배정모 (2013)	사회복지공무원, 경찰공무원, 소방공무원	-직무스트레스 · 역할과중, 역할모호성, 역할갈등, 지각된 비통제감 -조직몰입 · 정서적 몰입, 지속적 몰입 -직무만족 -사회적지지 (조절변수)	구조방정식	-직무스트레스는 조직몰입과 직무만족에 부(-)의 영향을 미친다. 특히 경찰공무원의 경우 역할모호성과 지각된 비통제감의 영향이 큰 것으로 나타났다. -사회적지지 수준이 높아지면 대체로 직무만족도가 높아지나 일관된 결과는 얻지 못하였다.
정윤길, 이규만 (2013)	지방공무원	-조직지원인식 (매개변수) -사회적 맥락요인 · 절차공정성, 리더-구성원 교환관계, 조직정치지각 -조직몰입	회귀분석	-절차공정성과 조직정치지각은 조직지원인식과 각각 유의한 정(+)과 부(-)의 관계를 가짐 -조직지원인식은 사회적 맥락요인과 조직몰입 간 부분매개효과를 가짐
신황용 (2020)	경기도 지방공무원	-감정노동 · 표면행위, 내면행위 -조직몰입 -조직시민행동 · 이타주의, 성실함, 예의, 시민의식, 스포츠맨십	구조방정식	-표면행위는 조직몰입을 낮추고 조직시민행동에 부정적 영향을 미치는 반면, 내면행위는 조직몰입을 높이고 조직시민행동에 긍정적 영향을 미침 -조직몰입은 조직시민행동에 긍정적 영향을 미치며, 감정노동과

				조직시민행동 간에 부분매개효과를 가짐
양소영, 김남숙 (2020)	중앙부처 공무원	-공무원 직업윤리의식 -조직몰입 -직업전문성	다중회귀분석	-공무원의 직업윤리의식은 직업전문성에 유의한 정(+)의 영향을 미침 -공무원의 직업윤리의식은 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미침 -직업전문성은 직업윤리의식과 조직몰입의 관계에서 매개효과를 가짐
유병규, 이영균 (2019)	공무원	-자기효능감 -직무열의 -조직몰입	회귀분석	-공무원의 자기효능감은 직무열의와 조직몰입에 긍정적 영향을 미침 -공무원의 직무열의는 자기효능감과 조직몰입 간 매개효과를 가짐
배병룡 (2001)	경상남도 지방 공무원	-직무 관련 행태 ・직무관여, 직무성과, 직무만족, 직무책임, 고객책임 -조직몰입	회귀분석	-직무관여, 직무성과 및 직무만족은 조직몰입에 영향을 미치지만, 직무책임 및 고객책임은 영향을 미치지 않는 것으로 나타남
남상화, 전오진 (2001)	읍・면・동 사무소 근무 지방공무원 (천안・아산)	-상사의 리더십 유형 ・변혁적 리더십, 거래적 리더십 -조직몰입 ・애착몰입, 규범몰입, 근속몰입	회귀분석	-변혁적 리더십이 거래적 리더십보다 조직몰입에 긍정적인 영향을 미침

권혜림, 주재진 (2018)	경찰공무원	-회복탄력성 · 자기조절능력, 대인관계능력, 긍정성 -조직몰입	회 귀 분석	-회복탄력성은 조직몰입의 하위영역인 감정몰입, 지속몰입, 규범몰입에 유의한 정(+)의 영향을 끼침 -감정몰입과 지속몰입의 경우 생활만족, 규범몰입의 경우 자아확장력이 가장 큰 영향력을 끼침
박찬영, 이지은, 이수영 (2015)	지방공무원 (광역/기초자치단체)	-조직공정성 인식 · 분배공정성, 절차공정성, 상호작용공정성 -조직몰입 -소속 자치단체 계층 (조절변수)	회 귀 분 석	-조직공정성인식의 세 가지 하위요인은 조직몰입에 유의미한 정(+)의 영향을 미침 -상호작용공정성 인식이 조직몰입에 미치는 영향은 기초자치단체 공무원이 광역자치단체 공무원보다 더 크다
김성신 (2010)	5급, 9급 지방공무원	-보상체계 · 보수수준, 복리후생 및 휴가제도, 성장기회, 승진제도 -조직구조 · 전문성, 조직의 수평적 분화, 업무의 표준화, 권한의 위임 -조직관리 · 변혁적 리더십, 거래적 리더십, 민주적 의사결	다 중 회 귀 분 석	-하위직 공무원일 경우 승진과 업무의 표준화가 조직몰입에 정(+)의 영향을 미침 -상위직 공무원의 경우 변혁적 리더십이 조직몰입에 정(+)의 영향을 미침

		정, 원활한 의사 소통, 갈등관리, 즐거운 직장분위기 -직급 (조절변수) -직무만족 -조직몰입		

2. 노조몰입

1) 노조몰입의 개념

노조몰입이란 조직몰입이라는 개념 자체를 노조로 바꿔 연구를 시도한 것으로 대체로 조직몰입의 병행개념으로 파악된다. 그동안 조직몰입과 관련된 연구는 다수 진행되어 왔음에도 불구하고, 몰입의 개념이 노조측면에 초점을 두고 진행된 연구는 흔하지 않다. 노조몰입과 관련된 가장 일반적인 연구로는 Gordon, Philpot, Burt, Thompson, & Spiller(1980)의 연구가 거론된다. Gordon et al. (1980)은 몰입의 개념을 "개인이 조직(회사, 노조)에 구속된 상태"로 정의한 다른 사회학자들과 산업심리학자들의 개념을 수용하고 있다. 넓은 의미에서 노동조합도 하나의 조직이므로, 앞에서 설명한 조직몰입의 개념을 노동조합에까지 확대하여 적용한 것이다. 이와 같은 관점에서 노조몰입은 조직몰입의 구성요인과 유사한 요소들을 다수 포함하고 있으며, 조직몰입의 개념과 상당부분 일치한다고 볼 수 있다. 이에 따라 일부 학자들은 노동조합에서의 조직몰입을 '노조몰입'이라고 줄여서 표현하기도 한다.

물론 일반적인 회사 조직과 노동조합은 조직의 성격이 다르기 때문에 노조몰입과 조직몰입은 일정 부분 차이가 있을 수 있다. 즉, 회사 조직은 기본적으로 경제적인 교환에 기초한 고용관계를 기반으로 하고 있다면, 노동조합은 근로조건 개선이라는 공동의 이해를 위한 사회적 교환에

기초하고 있다. 이 점에서 노조몰입이란 경제적 교환보다 사회적 교환에 중심을 둔 조직으로 노조에 대한 노조원들의 정서적인 애착과 규범적 의무를 중심으로 규정된다.

노조몰입에 관한 체계적인 연구는 Gordon et al. (1980)이 처음으로 노동조합 몰입도를 측정하기 위한 척도를 개발한 후 본격화되었다. 그들은 몰입을 개인의 조직에의 애착정도로 정의하여 조직몰입의 구성요인과 결정요인, 결과를 다룬 연구로 구분되어 진행되고 있다. 노조몰입은 Porter 등(1974)의 조직몰입 정의와 유사하게 정의되고 있고 실제로 조직몰입을 측정하기 위해 사용되는 척도 중 대부분이 회사조직을 노동조합으로 바꾸어 이용하고 있다.

일반적으로 노조몰입의 구성요인은 (1)노동조합에 대한 충성심 (2)노동조합에 대한 책임감 (3)노동조합을 위해 노력할 의사 (4)노동운동에 대한 믿음의 4가지 구성개념으로 나누어진다. 구체적으로 노동조합에 대한 충성심은 노동조합에 대한 자긍심이며 개인이 다양한 욕구에 만족한 대가로 나타나게 되는 개인과 조직 간의 교환관계를 반영한다. 노동조합에 대한 충성심요인은 기존 연구에서도 타 구성요인에 비해 노조몰입의 구성요인 중 가장 설명력이 높은 것으로 나타났으며, 표본과 시간의 경과에 따라서도 가장 안정적인 요인으로 나타난다. 두 번째로 노조에 대한 책임감은 노동조합의 이익을 지키기 위해 조합원으로서 일상적 의무와 책임을 수행하려는 의사의 정도를 의미한다. 이 요인은 조합을 위해 노력할 의사와 조합을 위해 행동할 태도를 나타내는 지수로, 노조활동에서 참여의 행위지수와 통계적으로 유의한 상관관계를 보이는 것으로 확인된다. 세 번째로 노조를 위해서 특별한 협력을 하려는 의지는 노동조합을 위해 특별활동을 하거나 조합원으로서 주어진 의무 이상의 노력을 기울일 의사를 의미한다. 마지막으로 노조주의에 대한 신념은 노조의 목표에 대한 신념을 반영하며, 조직몰입에서 정의한 목표와 가치에 대한 신념과 유사한 개념이다.

2) 노조몰입의 선행변수

노조몰입은 앞에서 살펴본 조직몰입에 비해 상대적으로 연구가 부진하였다. 이러한 현상은 이전에 조직심리학자들이 연구를 통해 자신을 후원해줄 수 있는 기업에 대해 주로 연구하게 되며, 노동조합의 결성을 방해하는 수단으로 노조몰입 이론을 생각하였기 때문이다. 또한 일전에 과학적 관리론과 인간관계론의 철학으로부터 생겨난 노사갈등에 대한 충분하지 못한 이해로 노사관계의 문제에 소홀하게 되었기 때문이기도 하다.

따라서 초기 노조몰입에 대한 연구는 조직몰입의 개념을 단순히 차용하여 조직몰입과 함께 '이중몰입'의 형태로 구성원이 회사와 노조 양측 모두에 충성하여 조직성과에 긍정적 영향을 끼칠 수 있음에 집중하였다.

노조몰입에 관한 본격적 연구는 해당 분야에서 선구자적인 역할을 한 Gordon et al.(1980)이 노조몰입을 측정하기 위한 척도를 개발함으로써 시작되었다. 그들은 노조몰입의 개념과 요인구조, 구성개념을 측정도구인 노조몰입척도를 통해 규명함으로써 이전의 이중충성심 중심의 노조몰입 연구를 보완하고 발전시키는 계기가 되었다. 노조몰입척도가 개발된 이후 노조몰입에 대한 연구도 1990년대 들어서 노조몰입 요인과 결과에 대한 연구로 초점이 이동하게 되었다.

현재 민간부문의 노조몰입과 관련된 연구는 매우 활발하게 이루어지고 있지만, 안타깝게도 공무원과 관련된 노조몰입 연구는 현저히 수가 적을 뿐 아니라 경찰공무원을 대상으로 한 노조몰입 연구는 존재하지 않는다. 공무원의 폐쇄적인 조직문화와 공무를 수행하는 직업특성상 노동조합에 가입하여 활동하는 것을 좋게 보지 않는 시선이 강할뿐더러, 조합원 스스로도 활동사실을 숨기고자 하는 경우가 많다. 또한 공무원노조법을 통해 노동조합 결성이 가능한 공무원의 범위가 매우 한정되어 있기 때문에 그나마 연구가 가능한 집단도 크지 않다. 특히 경찰공무원은 노동조합의 전신이라고 할 수 있는 직장협의회가 출범한지 불과 몇 개월밖에 되지 않았기 때문에 관련 논문은 전무할 수 밖에 없다. 현재 공무원의 노조몰입과 관련된 국내 연구는 대부분 지방공무원 혹은 전교조 조합원을 대상

으로 진행되었으며, 일반적으로 노조몰입 결정요인과 관련하여 직무만족, 조직몰입, 조직문화, 직급, 노사관계 분위기 등의 변수가 노조몰입에 어떤 영향을 미치는지 규명하고자 하였다. 이 외에도 인사공정성 인식이나 노동조합 효과성인식 등 개인의 인식이 노조몰입에 미치는 영향을 연구한 논문도 존재한다.

<표 2> 공무원의 노조몰입관련 선행연구

연구자 (연도)	연구대상	주요 변수	분석 방법	분석결과
정승환, 윤원수, 양덕순 (2013)	제주지역 지방공무원	-직무만족 -조직몰입 -노조의 사회공헌도	회귀분석	-조직몰입 중 지속적 몰입과 직무만족 중 직무의욕, 상사로부터의 인정이 노조몰입에 정(+)의 영향을 미침 -노조의 사회공헌도 요인 중 관료주의 완화와 노조필요성이 노조몰입에 정(+)의 영향을 미침
문유석 (2018)	경상남도 공무원노조원	-노조몰입 ・노조충성헌신신념, 노조책임성 -자아효능감 -직무만족	회귀분석	-노조충성헌신신념은 직무만족에 정(+)의 영향을 미치며, 자아효능감을 통해서도 간접적으로 정(+)의 영향을 미침 -노조책임성은 직무만족에 직접 영향은 없으나, 자아효능감을 통해 간접적인 정(+)의 영향을 미침
정재명 (2011)	지방공무원	-인사공정성 인식 ・절차공정성, 분배공정성, 상호	구조방정식	-상관신뢰는 노조몰입에 유의미한 영향을 미치지 않는 반면, 조

		작용공정성 -노조몰입 -신뢰 (매개변수) · 조직신뢰, 상관신뢰		직신뢰는 노조몰입에 유의한 긍정적 영향을 미침 -분배·상호작용공정성은 상관신뢰에 긍정적 영향을 미치며, 절차·분배공정성은 조직신뢰에 긍정적 영향을 미침
김종철 (2009)	일반직 공무원	-노조몰입 -노조참여 · 자발적 참여, 공식적 참여 -조직시민행동	다중회귀분석	-기관의 노조태도와 기관장의 기관운영은 노조몰입과 부(-)의 관계를 가짐 -노조간부의 높은 리더십, 동료의 노조에 대한 적극적 태도, 기관의 의사결정에 대한 공무원의 높은 참여정도는 노조몰입과 정(+)의 관계를 가짐 -공무원의 높은 노조몰입은 조합원의 노동조합참여와 조직시민행동과 유의한 정(+)의 관계를 가짐
김기인 (2016)	지방자치단체 공무원노조원	-노조몰입 -노동조합 효과성 인식(매개변수) · 효용성 인식, 공익성 인식 -제도 및 기관변수 · 노조제도의 적합성, 기관장의	회귀분석	-현행 공무원제도의 적합성은 노조몰입에 유의한 부(-)의 영향을 미침 -노조간부의 리더십은 노조몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미침 -노조원의 집단주의

		인식 -노조관련 변수 · 동료의 태도, 노조간부의 리더십 -개인의 성향변수 · 개인주의, 집단주의 -노사관계변수 · 노사관계 분위기		성향은 노조몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미침 -노사관계 분위기 변수는 노조몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미침

제 3 절 직무태도

1. 직무태도의 개념

조직구성원들의 직무태도는 여러 요인에 의해 긍정적이거나 부정적으로 반응할 수 있다. 경찰공무원의 직무태도 역시 봉급, 조직공정성 인식, 조직지원인식, 공공봉사동기, 직무만족 등 다양한 요건에 의해 영향을 받을 수 있다. 직무태도를 논하기 전에 먼저 직무란 과업이나 임무 내지 책임, 역할, 기능 등 여러 의미로 사용되고 있는데, 거의 유사한 의미로 생각되지만 그 강조점에서 약간씩 차이가 있다. 대체로 과업은 부과되어진 일을 의미하고 직무는 직업의 일을 의미하며, 임무나 책임은 필수적인 일이나 책임을 지고 있는 하는 일을 의미한다.

직무태도란 구성원에게 적극적 만족을 줄 수 있는 요인을 발견하여 이를 충족시킴으로써 구성원의 작업능률을 향상시켜야 한다는 비본질적 요소가 강조된 개념으로 대표적인 조직효과를 나타내는 요소 중 하나이다. 특히 Guilford는 한 개인이 어떤 형태의 사회적 사물이나 사회적 호의에

대하여 갖는 찬성 혹은 불찬성의 경향이라고 정의하였으며 (J.K.Guilford, 1959), Remmers와 Gage는 심리적 대상에 대해 긍정적 또는 부정적으로 반응하려는 경험을 통해 형성된 정서화된 경향이라고 태도의 개념을 정의하였다(H.H.Remmers & S.L.Gage, 1955). 이상의 정의를 종합하여 태도란 외적인 자극에 대해 개인에 따라 독특하게 반응하는 긍정 혹은 부정의 심리적인 경향이라고 할 수 있다.

직무태도와 관련한 연구는 1930년대 초반 Robbins & Judge의 연구부터 종업원의 태도와 성과 간의 잠재적 연결성을 고려하기 시작하였고, 이러한 움직임은 호손의 연구를 통해 생산성과 직무태도 간 연구로 이어졌다. 호손 실험을 통해 등장한 인간관계론은 종업원의 직무태도가 성과에 긍정적 영향을 준다는 인과적인 주장을 추론해냈다. 많은 조직들은 직무태도를 통해 조직의 유효성을 판단하고, 조직의 지속가능성을 모색하기 위한 지표로써 직무태도 변수를 활용하고 있다. 지금까지 조직에서 직무와 관련된 태도들은 직무성과를 예측하는 지표로써 다루어졌으며, 대부분 기업들은 종업원의 직무태도가 좋을 경우 종업원의 직무 성과도 좋을 것이라는 가정하에 직무성과를 측정하고 예측하는데 다른 지표들보다도 수월하고 간편한 예측지표인 직무태도변수를 통하여 종업원의 성과를 예측하였다.

일반적으로 대표적인 직무태도 관련 하위 변수들은 조직몰입과 직무만족, 조직시민행동, 역할 모호성, 이직의도, 조직 헌신성 등을 설정하고 있다. 즉 해당 하위 변수들이 총체적으로 조직 구성원의 직무태도를 형성한다는 것이 전반적인 학계의 의견이다. 해당 연구에서도 조직시민행동 변수를 하위변수로 중점적으로 다루어, 직무태도를 조작적으로 정의하고자 한다.

조직시민행동은 Smith(1983)에 의하면 공식적인 보상이 제공되지 않지만, 조직유효성에 기여하는 행동으로 조직구성원의 자발적인 행동을 의미한다. 이후 Organ(1988)이 최초로 조직시민행동을 자발적이고 공식적인 보상시스템에 의해 직접적이거나 명시적으로 인정되지는 않으나, 총체적으로 조직의 효과성을 높이도록 촉진하는 개인적 행동이라고 정의

내린 후 많은 학자들에 의해 조직시민행동 관련 연구가 진행되고 있다. Organ에 의하면 이타성과 양심성, 스포츠맨십, 예의성, 시민정신 등 5가지 하부요인으로 정의된다. 본 논문에서는 설문대상자들이 이해하기 쉽게 이타적 행동, 양심적 행동, 정당한 행동, 예의바른 행동, 참여적 행동으로 하부요인의 명칭을 구체화하였다. 첫 번째로 이타적 행동은 직접적이고 주도적으로 도움이 필요한 구성원에게 도움을 주는 행위를 의미한다. 두 번째로 예의바른 행동이란 어떤 행동을 하기 전 타인에 미칠 영향을 고려하고 행동하며, 행동으로 인한 문제를 막는데 도움을 주는 사려깊은 행동을 의미한다. 세 번째는 정당한 행동으로 애로사항들을 견디고, 불평이나 불만 없이 부과된 사업을 처리하고 해결하고자 하는 의지나 자세를 의미한다. 네 번째는 양심적 행동으로 결근횟수를 최소화하고 업무시간을 지키며, 회사의 자원을 절약하여 과업이 잘 처리될 수 있도록 하는 행동을 의미한다. 다섯 번째는 참여적 행동으로 자신의 책임을 다하여 조직의 정책적 과정에 건설적 참여를 하는 것을 포함하며, 나아가 적극적으로 참여하고자 하는 의지까지 포괄하는 개념이다.

2. 직무태도 관련 선행변수

직무태도는 조직에 속한 구성원이 조직에 대해 갖고 있는 태도로, 다양한 근무 환경에 대한 주관적인 평가나 인지, 성향 등으로 해석될 수 있으며 직무만족과 조직몰입, 조직시민행동, 조직충성도, 조직 헌신성, 이직의도, 역할 모호성, 자율성, 혁신 등이 범주에 포함된다. 이는 직무태도의 개념에 대해서는 학자들마다 이견이 없으나, 직무태도의 구성요소에 대해서는 학자들마다 차이가 있기 때문으로 보인다. Robbins & Judge(2016)은 직무태도의 대표적 구성요소로 직무만족과 조직몰입, 직무태도를 제시하였으며, Harrison et al.(2006)은 직무태도를 조직몰입과 직무만족으로 구분한 반면 학자마다 이 외에 자율성, 혁신, 조직충성도 등을 추가하여 설명하기도 한다. 따라서 연구의 세부적인 목적에 따라 직무태도의 하위변수는 조금씩 다르게 설정됨을 선행연구를 통해 확인할

수 있었으며, 가장 많은 하위변수는 조직몰입과 직무만족이었다. 해당 연구의 경우, 직무태도 중에서도 국민에게 제공되는 치안서비스의 제공태도와 가장 관련이 높다고 생각되는 조직시민행동을 주요 하위변수로 설정하였다.

공무원의 직무태도와 관련된 선행연구를 살펴본 결과, 가장 많은 것은 직무스트레스나 감정소모, 피로도, 직무탈진감 등이 직무태도에 미치는 영향에 관련한 것이었다. 이 외에 성과급 공정성 인식, 승진 공정성 인식, 인사 공정성 인식 등 공정성 인식이 직무태도에 미치는 영향에 관하여 연구된 경우도 다수 있었으며, 성별에 따른 직무태도의 차이에 관한 연구도 다수 존재하였다. 특히 본 연구에서 직무태도의 하위변수로 설정한 조직시민행동의 경우 리더십 관련 변수 및 조직공정성 인식, 긍정심리자본 등의 변수와 관련되어 연구되었다. 하지만 본 연구에서 중점으로 다루고자 하는 노조몰입과 조직시민행동 간의 연구는 많지 않았다. 대표적으로 공무원의 노조몰입 결정요인과 조직시민행동에 관한 연구로는 김종철・박재춘(2010)의 한국행정연구원에서 발행한 연구가 있다. 이에 따르면 우리나라 일반직 공무원을 대상으로 연구한 결과 공무원의 높은 노조몰입은 조직시민행동에 정(+)의 영향을 준다는 사실이 확인되었다. 직무태도와 관련된 구체적인 연구내용은 아래와 같다.

〈표 3〉 공무원의 직무태도 관련 선행연구

연구자(연도)	연구대상	주요 변수	분석방법	분석결과
박병두 (2009)	경찰공무원	-피로 유발요인 ・직무스트레스, 작업강도, 근무조건, 피로에 대한 인식 -직무태도 ・직무만족, 조직몰입	회귀분석	-경찰공무원의 직무스트레스, 작업강도, 근무조건 등에 대한 인식이 높아질수록 경찰공무원의 직무만족과 조직몰입이 낮아짐 -경찰공무원의 육체적, 정신적 피로도가

		-주관적 피로도 (매개변수)		높아질수록 직무만족, 조직몰입이 낮아짐
손정민 (2018)	중앙 및 지방공무원	-조직커뮤니케이션 ・수직적/수평적 커뮤니케이션 -직무태도 ・직무만족, 조직몰입 -긍정심리자본(매개변수)	구조방정식	-수직적 커뮤니케이션은 직무만족과 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미치며, 수평적 커뮤니케이션은 조직몰입에만 유의한 정(+)의 영향을 미침 -긍정심리자본은 조직커뮤니케이션과 직무태도 간 관계를 매개함
이지혜 (2017)	경찰공무원	-공공봉사동기 -직무태도 ・조직몰입, 조직시민행동 -개인성과 -개인-직무 적합성 (조절변수)	회귀분석	-경찰공무원의 공공봉사동기는 조직시민행동과 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미침 -개인-직무 적합성은 조직시민행동・개인성과와 공공봉사동기에 대한 조절변수로서 작용하지만, 조직몰입에는 조절효과가 없다.
엄기표 (2012)	대전광역시 교육청 지방공무원	-성과급제도에 대한 공무원의 인식 ・보상적정성, 절차공정성 -직무태도 ・직무만족, 조직몰입, 충성도	회귀분석	-보상적정성은 직무태도에 유의한 영향을 주지 않으나, 절차공정성은 직무태도의 하위요인 3가지 모두에 정(+)의 영향을 미침
김다혜 (2015)	경찰공무원	-조직 신뢰 -직무태도 -의사소통 (조절변수)	회귀분석	-조직신뢰가 높을수록 직무만족과 조직몰입이 높은 것으로 나타남

				-상관신뢰가 임금분야 만족도에 부(-)의 영향을 끼침 -의사소통은 모두 조절효과가 검증됨
이승규 (2016)	사회복지공무원	-심리적 자본 ・자기효능감, 희망, 낙관성, 회복탄력성 -조직시민행동 -직무태도(매개변수) ・조직몰입, 직무만족	회귀분석	-심리적 자본은 직무만족과 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미침 -직무태도와 심리적 자본은 조직시민행동에 유의한 정(+)의 영향을 미치며, 직무태도는 두 변인간 관계를 매개하는 효과를 가짐

제 4 절 조직지원인식

1. 조직지원인식의 개념

조직지원인식은 조직 구성원의 조직에 대한 보상심리적 교환관계를 나타내는 개념으로, 조직이 개인의 기여를 가치 있는 것으로 받아들이고, 동시에 구성원에게 관심과 배려를 보이는 정도에 대해 구성원이 개괄적으로 인지하는 신념을 의미한다(Eisenberger et al., 2001). 일반적으로 사회교환적인 시각에서 볼 때, 조직 구성원이 조직과 상호 긍정적 호혜관계를 갖는 경우 구성원은 조직에 보답하기 위해 더 많은 노력을 하게 된다. 즉 조직이 구성원의 조직 기여도를 인정하고 구성원에 대해 배려할 경우, 호혜성의 원칙에 따라 구성원은 이에 상응하는 부담감 혹은 책임

감을 갖고 조직에 대해 헌신하며 상호공존을 추구하게 되는 것이다. Wayne et al.(1997)은 조직 지원에 대한 긍정적 인식과 부정적 인식을 갖는지 여부에 따라 조직에 대한 호혜적 태도에서 분명한 차이가 있음을 주장하였다. 또한 많은 실증연구들은 이러한 호혜적 태도가 조직 몰입(Setton et al., 1996)에도 긍정적 영향을 미침을 보인 바 있다.

2. 조직지원인식 관련 선행변수

조직지원인식은 조직과의 관계에 기초한 개인의 태도로 조직몰입과도 유사한 개념으로 생각될 수 있지만, 조직에 대한 구성원의 몰입을 의미하는 조직몰입과 비교하여 조직지원인식은 역으로 구성원에 대한 조직의 몰입을 의미한다는 점에서 차이를 가진다. 즉, 조직지원인식은 사용자몰입 수준에 대한 주관적 판단의 결과로 형성되는 구성원의 태도라고 할 수 있다(Shore & Wayne, 1993).

조직지원인식과 관련된 선행변수로서는 조직공정성과 상사의 리더십, 조직시민행동 등이 주로 나타났다. 많은 연구에서 조직지원인식은 그 자체로 독립변수나 종속변수로 사용되어 주된 연구의 대상으로 활용되기보다는 매개변수나 조절변수로 활용되어 변인간의 관계를 설명하기 위한 도구적인 역할을 수행하였다. 이는 조직지원인식이 직무태도나 직무만족, 조직지원인식, 직무성과 등에 대해 긍정적인 영향을 줌이 선행연구를 통해 규명되었기 때문에, 앞의 주요 변인들을 종속변수로 설정한 연구에서 구성원의 조직지원인식을 모델의 한 설명도구로써 사용하기 때문인 듯하다.

민간부문의 경우, 조직시민행동에 대한 조직지원인식의 매개역할과 관련된 연구가 존재한다. 김동환 외 2명(2009)은 영리법인 종사자를 대상으로 한 연구에서 조직공정성은 조직시민행동에 긍정적 영향을 미치며, 조직지원인식이 두 변인 간 관계를 매개함을 밝혔다. 배성현・김미선(2006)은 공기업과 금융기업 구성원을 대상으로 한 연구에서 조직지원인식이 조직정치와 조직시민행동, 직무긴장, 이직의도 등에 모두 부분매개역할

을 함을 밝혔다. 조직지원인식의 조절효과에 관련된 연구도 존재한다. 권동균 외 2명(2015)은 국내 다양한 직종의 종사자를 대상으로 상사에 대한 정서노동이 직무탈진과 직무열의에 미치는 영향에서 조직지원인식이 조절효과를 가짐을 밝혔다. 곽종우・김병조(2012)는 국내 다국적 기업 종사자들을 대상으로 심리적 주인의식이 조직시민행동에 미치는 영향에서 조직지원인식이 조절효과를 가짐을 증명하였다.

공무원들을 대상으로 한 연구의 경우에도, 일반적으로 조직지원인식은 매개변수 혹은 조절변수와 같이 보조적인 역할을 하였다. 조직지원인식이 사회적 교환론을 기반으로 등장한 개념인만큼, 조직구성원들을 대상으로 조직에 대한 헌신도나 직무열의, 조직시민행동, 이직의도 등 조직과의 관계에서 조직지원인식이 어떤 효과를 미치는지 연구한 논문이 대부분을 이루었다. 경찰공무원을 대상으로 조직지원인식과 관련하여 이루어진 연구도 존재하였다. 권용섭・김재강(2015)은 경상북도 경찰공무원을 대상으로 진행한 연구에서 상사의 진성리더십이 조직시민행동과 조직침묵에 미치는 관계에서 조직지원인식이 매개효과를 가짐을 밝혔다. 정우열과 이수창(2016)은 경찰공무원을 대상으로 진행한 연구에서 조직지원인식이 조직 공정성의 하위요인인 분배 공정성, 절차 공정성, 상호작용 공정성과 경찰의 범죄억제효과성 간의 영향관계에 있어서 매개역할을 하는 것을 확인하였다. 이 외에 공무원의 조직지원인식과 관련된 주요한 선행연구는 다음과 같다.

〈표 4〉 공무원의 조직지원인식 관련 선행연구

연구자(연도)	연구대상	주요 변수	분석방법	분석결과
권용섭, 임재강 (2015)	경상북도 지방자치단체 공무원	-진성리더십 -조직시민행동 -조직침묵 -조직지원인식(매개효과)	회귀분석	-진성리더십이 조직시민행동과 조직침묵에 유의한 영향을 미침 -진성리더십과 조직시민행동 간 관계에서 조직지원인식이 매개효과를 가짐
정석환 (2018)	전국 공무원	-조직지원인식 -조직시민행동 ・상사지원, 동료지원, 조직지원 -정서적 몰입(매개효과)	회귀분석	-조직지원과 상사지원은 정서적 몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미침 -동료지원은 조직시민행동에 유의한 정(+)의 영향을 미침 -정서적 몰입은 매개변수의 효과를 가짐
최희철 (2017)	소방공무원	-일과 삶의 균형 -직무만족 -조직지원인식(매개효과)	회귀분석	-일과 삶의 균형은 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미침 -조직지원인식은 일과 삶의 균형과 직무만족 간에 조절효과를 가짐
신선해, 안재선, 김문중 (2019)	보건소 공무원	-감정노동 -조직지원인식 -직무태도	구조방정식	-조직지원인식은 직무태도의 하위요인인 직무만족과 직무몰입에 모두 정(+)의 영향을 미침 -조직지원인식은 감정노동과 직무태도 간의 관계에서 매개효과를 가짐

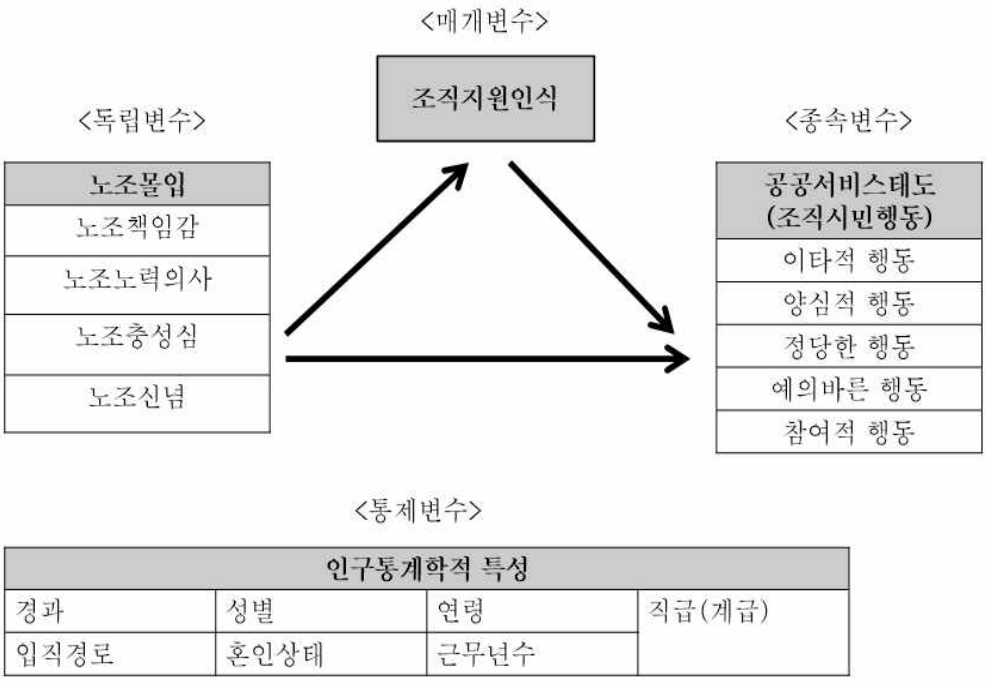
제 3 장 연구설계 및 분석방법

제 1 절 연구모형과 가설 설정

1. 연구모형

본 연구는 안양 동안경찰서와 아산경찰서에 재직중이며 직장협의회에 소속해있거나 소속될 예정인 공무원을 대상으로 노조몰입의 각 하위요인이 공공서비스태도의 각 하위요인에 미치는 영향과 함께 조직지원인식이 그 영향에 매개효과를 갖는지에 대한 분석을 연구문제로 설정하였다. 연구의 이론적 모형은 <그림 1>과 같다.

<그림 1> 연구모형



이타적 행동, 예의바른 행동, 정당한 행동, 참여적 행동, 양심적 행동으로 구성된 조직시민행동으로 구체화한 공공서비스태도를 종속변수로 설정하였으며 노조몰입의 하위요인인 노조충성심, 노조책임감, 노조노력의사, 노조신념의 4가지 변수를 독립변수로, 조직지원인식을 매개변수로 하는 연구 모형을 설계하였다. 한편 경과와 성별, 연령, 직급, 입직경로, 혼인상태, 근무 연수를 통제변수로 설정하였다.

2. 연구가설의 설정

1) 노조몰입과 직무태도

주요가설로 경찰직장협의회 회원의 노조몰입의 각 하위요인 및 조직시민행동의 각 하위요인 간의 관계를 설정하였다. 즉, 경찰직장협의회에 가입되어 있는 조합원의 노조몰입이 높을수록, 직무태도도 긍정적일 것이라고 예상하였다. 노조몰입은 비록 연구 및 표본집단에 따라 상반된 결과가 나오기도 하였지만, 이중몰입을 통해 조직몰입을 비롯한 직무태도에 영향을 주는 주요 요인으로 손꼽힌다. 본 연구에서도 직장협의회 회원이 직협 활동에 깊이 몰입할수록, 조직에 대한 관심과 참여의식 증가로 직무태도가 긍정적으로 변할 것이라고 생각하였다. 실제로 우리나라의 일반직 공무원을 대상으로 진행한 선행 연구에서 노조몰입은 공무원의 조직시민행동에도 긍정적인 영향을 끼친다고 밝혀진 바 있다(김종철・박재춘, 2010). 따라서 해당 관계는 경찰직장협의회에서도 같은 방향으로 작용할 것이라고 가정하였다.

가설 1 경찰직장협의회 회원의 노조몰입은 회원의 조직시민행동에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

가설 1-1 경찰직장협의회 회원의 노조충성심은 회원의 조직시민행동에

정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-2 경찰직장협의회 회원의 노조노력의사는 회원의 조직시민행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-3 경찰직장협의회 회원의 노조책임감은 회원의 조직시민행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-4 경찰직장협의회 회원의 노조신념은 회원의 조직시민행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2) 조직지원인식의 매개효과

조직지원인식이란 조직이 구성원들의 조직에 대한 기여도를 높게 평가하며, 구성원들의 복지향상을 위해 책임을 지고 있다고 구성원들이 형성하게 되는 믿음을 의미한다. 선행연구에 따르면 조직몰입과 조직지원인식은 깊은 관계를 갖고 있는 것으로 나타난다. 장용선과 오쌍(2018)에 따르면, 중국 국영기업 노조원 2350명을 대상으로 연구한 결과, 노조지원지각이 조직몰입과 노조몰입을 포함하는 이중몰입에 긍정적인 영향을 미친다고 밝힌 바 있으며, 송성완(2015) 역시 노조지원지각이 노조몰입에 정(+)의 영향을 미친다고 밝혔다.

또한 조직에서의 사회적 교환이론에 따르면 개인과 조직과의 교환을 통해 자신의 이익이 충족되는지에 따라서 조직에 대한 자신의 태도 및 행동을 결정한다고 본다. 따라서 조직지원인식은 구성원이 조직에 대해 갖는 긍정적인 믿음이기 때문에, 조직과 구성원간의 사회적 교환이론에 따르면 구성원은 높은 조직지원인식을 가질 경우, 이에 대응하여 조직을 위해 헌신하고 성실한 근무태도를 보이기 위해 노력한다.

따라서 본 연구에서는 조직지원인식이 노조몰입과 조직시민행동 간의

관계에서 유의한 매개효과를 가질 것이라고 가설을 설정하였다. 조직지원인식의 매개효과에 관한 연구는 노동자의 직무스트레스나 직무행동 특성, 조직리더의 리더십 특성 등이 조직성과나 조직효과성에 미치는 영향에서 조절 및 매개효과를 검증하는 연구가 주를 이루고 있으며, 노조몰입과의 관계에서 실증적 검증을 수행한 연구는 많지 않다. 윤일현(2011)은 사회복지사를 대상으로 진행한 연구에서 구성원의 조직몰입과 사회복지 서비스 질의 영향관계에서 조직지원인식이 긍정적(+) 매개효과가 있음을 실증적으로 확인하였고, 송성완(2015)은 노조지원지각이 노조몰입에 긍정적 영향을 미치며, 이는 곧 조직몰입으로 일부 이어짐을 확인하였다.

이러한 선행연구는 경찰공무원의 조직지원인식이 노조몰입과 공공서비스태도와의 관계에서 상당한 정도의 매개효과가 있을 것이라는 추론을 가능케 한다. 직관적으로도 노조몰입은 조직에 대한 관심과 참여의식을 상승시키고, 이는 곧 조직의 개인에 대한 지원인식을 향상시킴으로써 곧 사회적 교환이론에 따라 직무태도를 긍정적으로 변화시킬 것이라고 판단하였다. 본 연구에서는 이러한 추론을 토대로 조직지원인식과 직무태도 간의 관계에 관하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 2 조직지원인식은 노조몰입과 직무태도의 관계에서 긍정적(+) 매개효과가 있을 것이다.

가설 2-1 조직지원인식은 회원의 노조충성심과 조직시민행동의 관계에 매개효과를 가질 것이다.

가설 2-2 조직지원인식은 회원의 노조노력의사와 조직시민행동의 관계에 매개효과를 가질 것이다.

가설 2-3 조직지원인식은 회원의 노조책임감과 조직시민행동의 관계에

매개효과를 가진다.

가설 2-4 조직지원인식은 회원의 노조신념과 조직시민행동의 관계에 매개효과를 가질 것이다.

제 2 절 분석자료

연구의 자료수집을 위하여 올해 6월 경찰직장협의회 가입이 허용된 후 전국에서 비교적 가장 빠른 시기에 직장협의회가 출범한 경기도 안양 동안경찰서와 충청남도 아산경찰서의 일선 경찰관들을 대상으로 설문조사를 진행하였다. 설문조사의 정확도를 위해 경찰직장협의회의 가입구성원이 될 수 있는 경감 이하의 경찰관들만을 대상으로 현재 경찰직장협의회가 활동 중인 관서직원 중 경찰직장협의회에 가입되어 활동중인 직원들만을 표본으로 삼았다. 총 399명에게 설문지를 배포하여 이 중 120의 설문지를 회수하였으며, 자료가 불완전하거나 무성의한 답변을 한 4명을 제외한 116명의 설문지를 최종분석에 사용하였다.

<표 5> 연구대상 경찰직장협의회 특성

경찰서명	직협 회원수 및 배부된 설문지	회수된 설문지	응답율
안양 동안경찰서	83	41	49.39 %
아산 경찰서	316	79	25 %
계	399	120	30.07 %

자료수집방법은 구조화된 설문지를 이용하여 경찰직장협의회 회원들이 자기 기입식으로 직접 작성하는 방법을 택하였으며, 설문조사는 2020년 10월 8일부터 10월 10일까지 실시하였다. 조사는 아산경찰서와 안양 동

안경찰서 직장협의회장의 협조를 구하여 설문지를 배포하였고, 48시간 이내에 자기 기입식으로 응답하여 회수하는 방식으로 하였다.

제 3 절 변수 설정

1. 독립변수

독립변수는 경찰직장협의회 조합원의 노조몰입이다. 구체적인 노조몰입도 수준은 선행연구에서 가장 보편적으로 사용되고 있는 Kalloway et al.(1992)의 노조몰입척도를 활용하여 다음의 네 가지 구성요소로 구체화하여 총 15개 문항을 구성하였다. 첫째, 노동조합에 대한 충성심, 둘째, 노동조합에 대한 책임감, 셋째, 노동조합을 위해 노력할 의사, 넷째, 노동운동에 대한 믿음이다. 여기에서 사용된 변수들은 '전혀 그렇지 않다'의 1점부터 '매우 그렇다'의 7점까지 7점 척도로 측정한 후 그 정도에 따라 합산한 값을 사용하였다. 결과적으로 노동조합에 대한 충성심 요인은 6점에서 42점, 노동조합에 대한 책임감 요인은 4점에서 28점, 노동조합을 위해 노력할 의사 요인은 3점에서 21점, 노동조합의 목표와 이념에 대한 신념 요인은 2점에서 14점까지이며 점수가 높을수록 노조몰입도가 높은 것으로 정의하였다. 측정도구의 신뢰도를 검증하기 위해 실행한 신뢰도 분석에 따르면, 노조충성심 측정도구의 신뢰도 Cronbach coefficient alpha 값은 0.9140이며, 노조책임감 측정도구의 신뢰도 Cronbach coefficient alpha 값은 0.905이다. 노조책임감 측정도구의 신뢰도 Cronbach coefficient alpha 값은 0.875이며, 노조신념 측정도구의 신뢰도 Cronbach coefficient alpha 값은 0.609로 나타나, 전체적인 노조몰입 측정도구의 신뢰도 Cronbach coefficient alpha 값은 0.907로 나타났다.

2. 종속변수

종속변수는 직무태도이다. 직무태도의 하위변인을 조직시민행동으로 설정하여 각각 측정을 실행하였다. 조직시민행동의 경우, Organ(1988)의 연구에서 사용된 척도를 기초로 하고, Morrman(1990)의 측정도구를 사용하여 총 20개의 문항을 구성하였다. 조직시민행동을 확인하기 위한 문항은 이타적 행동, 양심적 행동, 정당한 행동, 예의바른 행동, 참여적 행동의 5가지 하위요인으로 구체화하였다. 여기에서 사용된 변수들은 '전혀 그렇지 않다'의 1점부터 '매우 그렇다'의 7점까지 7점 척도로 측정한 후 그 정도에 따라 합산한 값을 사용하였다. 결과적으로 이타적 행동 요인은 4점에서 28점, 양심적 행동 요인은 5점에서 35점, 정당한 행동 요인은 3점에서 21점, 예의바른 행동 요인은 4점에서 28점, 참여적 행동 요인은 4점에서 28점까지이며 점수가 높을수록 조직시민행동의 수준이 높은 것으로 정의하였다. 측정도구의 신뢰도를 검증하기 위해 실행한 신뢰도 분석에 따르면, 이타적 행동 측정도구의 신뢰도 Cronbach coefficient alpha 값은 0.908이며, 양심적 행동 측정도구의 신뢰도 Cronbach coefficient alpha 값은 0.646이다. 정당한 행동 측정도구의 신뢰도 Cronbach coefficient alpha 값은 0.766이며, 예의바른 행동 측정도구의 신뢰도 Cronbach coefficient alpha 값은 0.602, 참여적 행동 측정도구의 신뢰도 Cronbach coefficient alpha 값은 0.851로 나타나, 전체적인 조직시민행동 측정도구의 신뢰도 Cronbach coefficient alpha 값은 0.881로 나타났다.

3. 매개변수

매개변수는 조직지원인식이다. 조직이 조직 구성원에게 몰입하고 있는 정도에 대한 조직 구성원의 지각 정도를 나타내는 개념으로 선행연구에서 가장 많이 사용되었던 Eisenberger et al.(1986)의 설문항목 중 김윤성

(2003), 한진환(2006) 연구에서 실증적으로 활용된 문항을 사용하였다. 문항은 총 8문항으로, ‘전혀 그렇지 않다’의 1점부터 ‘매우 그렇다’의 7점까지 7점 척도로 측정한 후 그 정도에 따라 합산한 값을 사용하였다. 결과적으로 조직지원인식은 8점부터 56점까지이며, 점수가 높을수록 조직지원인식이 높은 것으로 정의하였다. 전체적으로 조직지원인식에 사용된 측정도구의 신뢰도 Cronbach coefficient alpha값은 0.953이다.

<표 6> 연구에 사용된 변수

변수	세부내용	측정수준
독립변수		
노조몰입		7점척도
	노조충성심(6문항)	6 ~ 42점
	노조노력의사(3문항)	3 ~ 21점
	노조책임감(4문항)	4 ~ 28점
	노조신념(2문항)	2 ~ 14점
종속변수 (직무태도)		
조직시민행동		7점 척도
	이타적 행동(4문항)	4 ~ 28점
	양심적 행동(5문항)	5 ~ 35점
	정당한 행동(3문항)	3 ~ 21점
	예의바른 행동(4문항)	4 ~ 28점
	참여적 행동(4문항)	4 ~ 28점
매개변수		
조직지원인식		7점척도
	조직지원인식(8문항)	8 ~ 56점
통제변수		
성별		1)남 2)여
연령		1)30세 미만 2)30대 3)40대 4)50세 이상
직급		1)순경 2)경장 3)경사 4)경위 5)경감
혼인상태		1)미혼 2)기혼

경과	1)생활안전 2)수사・형사 3)경비・교통 4)정보 5)외사 6)보안 7)경무 8)감사 9)홍보 10)기타
근무연수	1)5년 이하 2)5~10년 3)10~15년 4)15~20년 5)20년 이상
입직경로	1)순경 공채 2)경장 특채 3)경사 특채 4)간부후보 5)경찰대학 6)기타

제 4 절 분석방법

본 연구에서는 먼저 설문조사의 각 문항이 노조몰입과 조직지원인식, 조직시민행동의 개념을 제대로 측정하고 있는지 검토하기 위해 신뢰성분석을 실시하여 Cronbach coefficient alpha값을 제시하였다. Cronbach coefficient alpha값이 0.6 이상인 경우 신뢰성이 검증되었다고 판단하였다(권세혁, 2007).

표본집단으로 설정된 경찰공무원의 기본적인 특성을 살펴보고, 수집한 자료가 가설 검정을 하기에 적합한지 살펴보기 위해 표본에 대한 주요 인구통계학적 변수들의 통계량을 제시하였다. 이후 연구변수의 기술통계량을 살펴보고 연구변수들 간의 상관분석 결과를 제시하여 다중공선성 가능성을 검증하였다. 독립변수와 매개변수 간 상관계수가 0.7 이하일 경우 다중공선성의 가능성이 낮은 것으로 판단하였다(권세혁, 2007).

또한 앞서 제시한 가설을 검증하기 위해 본 연구에서 연구변수로 설정하고 있는 노조몰입과 조직시민행동, 조직지원인식 간의 관계를 주요 인구통계학적 변수들을 통제변수로 설정하여 통제한 뒤 다중회귀분석을 진행하였다. 신뢰수준을 95%로 설정하고, 해당 신뢰수준에서 유의하다고 판단될 경우 가설을 채택하였다.

최종적으로 조직지원인식의 매개효과 검증을 위하여 Baron & Kenny(1986)의 3단계 매개회귀분석을 진행하여 매개변수의 매개효과 유의성을 검증하였다.

제 4 장 분석결과

제 1 절 표본의 일반적 특성

본 연구에 사용된 유효표본은 총116부이며, 성별, 연령, 직급, 혼인상태, 경과, 근무연수, 입직경로의 빈도분석 결과는 <표 7>과 같다.

<표 7> 표본의 일반적 특성

(N=116)

설문문항	항목	빈도(명)	비율(%)
성별	남자	102	87.93
	여자	14	12.07
연령	30세 미만	22	18.97
	30대	27	23.28
	40대	33	28.45
	50세 이상	34	29.31
직급	순경	22	18.97
	경장	19	16.38
	경사	15	12.93
	경위	51	43.97
	경감	9	7.76
혼인여부	미혼	34	29.31
	기혼	82	70.69
경과	생활안전	67	57.76
	수사,형사	19	16.38
	경비,교통	6	5.17
	경무	3	2.59
	보안	3	2.59
	홍보	1	0.86
	외사	1	0.86
	기타	16	13.79
근무기간	5년 이하	38	32.76

	5~10년	10	8.62
	10~15년	15	12.93
	15~20년	12	10.34
	20년 이상	41	35.34
입직경로	순경공채	108	93.10
	경장 및 경사 특채	1	0.86
	간부후보	2	1.72
	경찰대학	2	1.72
	기타	3	2.59

성별에서는 총 응답자 116명 중 남성 102명(87.93%), 여성 14명(12.07%)으로 여경의 숫자가 전체 조직의 10% 남짓에 불과한 조직의 특성을 적절히 반영하여 나타났으며, 연령에서는 50세 이상이 34명(29.31%), 40대가 33명(28.45%), 30대가 27명(23.28%), 30세 미만이 22명(18.97%) 순으로 비교적 연령 분포가 적당하게 나타났다. 직급은 경위 51명(43.97%), 순경 22명(18.97%), 경장 19명(16.38%), 경사 15명(12.93%), 경감 9명(7.76%) 순으로 나타나, 경찰 실무계급 중 경위 직급의 경찰관이 경찰직장협의회에 가장 참여도와 관심이 많은 현 상황을 반영한 결과를 보였다.

혼인여부는 미혼이 34명(29.31%)으로 기혼이 82명(70.69%)인 것에 비해 적게 나타났다. 경과는 생활안전이 67명(57.76%)으로 가장 많은 수를 차지했으며, 수사・형사가 19명(16.38%), 경비・교통이 6명(5.17%), 경무와 보안이 각각 3명(2.59%), 홍보와 외사가 각각 1명(0.86%)를 차지한 이외 16명(13.79%)은 기타가 차지하였다. 근무환경 개선 등과 관련하여 경찰직장협의회 업무에 가장 관심이 많은 경과가 외근부서일 것이라는 가정 하에서 생활안전과 수사・형사의 응답률이 가장 높은 점을 이해할 수 있다.

근무기간에서는 20년 이상이 41명(35.34%), 5년 이하가 38명(32.76%), 10~15년이 15명(12.93%), 15~20년이 12명(10.34%), 5~10년이 10명(8.62%) 순으로 나타났다. 이는 설문에 참여한 직급에서 경위와 순경 계급이 가장 많이 나타난 것을 통해서도 유추해볼 수 있다. 입직경로에서는 순경공채가 108명(93.1%)를 차지했으며, 간부후보생과 경찰대학 출신자가 각

각 2명(1.72%), 경장 및 경사 특채자가 1명(0.86%)을 차지했으며 그 외 3명(2.59%)가 기타에 응답하였다.

제 2 절 주요 변수의 특성

1. 종속변수 기초통계량

본 연구의 종속변수인 조직시민행동의 측정에는 20개의 문항을 사용하였으며 리커트 7점 척도로 측정되었다. 전체적인 조직시민행동의 최솟값은 86이고 최댓값은 140이다. 전체적인 평균은 118.2155으로 나타나 조직시민행동 수준이 보통수준(4*20=80)보다는 높은 것으로 나타났다. 구체적으로 하위요인인 이타적 행동의 최솟값은 15이고 최댓값은 28이며, 평균은 24.6724로 나타나 보통수준(4*4=16)보다는 높은 것으로 나타났다. 양심적 행동의 최솟값은 20, 최댓값은 35이며, 평균은 29.3275로 나타나 보통수준(4*5=20)보다 높게 나타났다. 정당한 행동의 최솟값은 3, 최댓값은 21이며, 평균은 16.7844로 보통수준(4*3=12)보다 높게 나타났다. 예의바른 행동의 최솟값은 16, 최댓값은 28로 평균은 23.2155이며 보통수준(4*4=16)보다 역시 높게 나타났다. 마지막 하위요인인 참여적 행동의 최솟값은 14, 최댓값은 28로 평균은 24.2155이며 보통수준(4*4=16)보다 비교적 높게 나타났다. 구체적인 값은 <표 8>과 같다.

<표 8> 종속변수 기초통계량

변수	평균	표준편차	최솟값	최댓값
조직시민행동	118.2155	13.1001	86	140
①이타적 행동	24.6724	3.1340	15	28
②양심적 행동	29.3275	4.0363	20	35
③정당한 행동	16.7844	3.7759	3	21
④예의바른	23.2155	3.3252	16	28

행동				
⑤참여적 행동	24.2155	3.3095	14	28

2. 독립변수 기초통계량

본 연구의 독립변수인 노조몰입은 노조충성심, 노조노력의사, 노조책임감, 노조신념이라는 총 4가지의 하위변인으로 나뉜다. 이를 파악하기 위해 노조충성심은 6가지, 노조노력의사는 3가지, 노조책임감은 4가지, 노조신념은 2가지 설문문항을 활용하였으며 리커트 7점 척도로 측정하였다. 전체적인 노조몰입의 최솟값은 39, 최댓값은 105이다. 전체적인 노조몰입의 평균은 82.4396으로 보통수준(4*15=60)보다 높은 편인 것으로 나타났다. 구체적으로 하위요인인 노조충성심의 최솟값은 14, 최댓값은 42로 평균은 33.5172로 나타나 보통수준(4*6=24)보다 높은 편인 것으로 나타났다. 노조노력의사의 최솟값은 3, 최댓값은 21이며 평균은 15.1293으로 보통수준(4*3=12)에 비해 높은 것으로 나타났다. 노조책임감의 최솟값은 13, 최댓값은 28이며 평균은 23.25로 보통수준(4*4=16)에 비해 역시 높은 것으로 나타났다. 마지막으로 노조신념의 최솟값은 2, 최댓값은 14로 평균은 10.5431로 보통수준(4*2=8)에 비해 높은 것으로 나타나 4가지 하위변인 모두에서 보통수준보다 높음을 확인할 수 있었다. 구체적인 값은 <표 9>와 같다.

<표 9> 독립변수 기초통계량

변수	평균	표준편차	최솟값	최댓값
노조몰입	82.4396	15.5414	39	105
①노조충성심	33.5172	7.2201	14	42
②노조노력의사	15.1293	4.6467	3	21
③노조책임감	23.25	4.0900	13	28
④노조신념	10.5431	2.9411	2	14

3. 매개변수 기초통계량

본 연구의 매개변수인 조직지원인식은 8개의 문항을 활용하였으며 이 역시 리커트 7점 척도로 측정되었고 최솟값은 11이고 최댓값은 56이다. 조직지원인식의 기초통계량을 분석한 결과, 평균값이 33.5431로 보통수준(4*8=32)보다 약간 높게 나타났고 표준편차는 11.2051로 다른 주요변수들에 비해 비교적 상당히 큰 편으로 나타났다. 즉, 우리나라의 경찰공무원들이 조직에 대해 인식하고 있는 주관적인 지원인식은 개인마다 상당히 편차가 큼을 알 수 있다. 구체적인 값은 <표 10>과 같다.

<표 10> 매개변수 기초통계량

변수	평균	표준편차	최솟값	최댓값
조직지원인식	33.5431	11.2051	11	56

제 3 절 상관관계 분석

본 연구에서 활용하는 주요 변수들에 대해 상관분석을 실행하였고, Pearson 상관계수를 활용하였다. 상관분석을 실행하는 이유는 변수들 간 독립성을 진단하기 위함이다. 독립변수들 간의 상관관계가 높으면 안 된다는 것이 회귀분석의 전제 가정이기 때문이다. 만약 독립 변수들 간 상관관계가 높은 경우 다중공선성 문제가 발생하고 회귀계수 추정치의 신뢰성과 안정성에 문제가 발생할 수 있다.

상관분석 결과는 다음의 <표 11>과 같다. 독립변수 및 매개변수 간의 상관관계를 살펴보면, 노조몰입은 조직지원인식과 정적인 상관관계($p<.01$)를 나타내고 있으며, 이는 노조몰입 정도가 높을수록 대체로 조직지원인식 수준이 높았음을 의미한다.

다음으로, 통제변수를 포함한 독립 및 매개 변수와 종속변수들 간의 상

관관계를 살펴본 결과, 통제변수인 나이(r=.279, p<.01), 직급(r=.214, p<.05), 혼인여부(r=.284, p<.01), 근무기간(r=.333, p<.01)과 매개변수 조직지원인식(r=.500, p<.01)은 이타적 행동과 정적인 상관관계를 보였으며, 입직경로(r=-.232, p<.05)는 이타적 행동과 부적인 상관관계를 보였다. 두 번째로, 통제변수인 근무기간(r=.198, p<.05)과 매개변수 조직지원인식(r=.585, p<.01)은 양심적 행동과 정적인 상관관계를 보였다. 다음으로 정당한 행동과 예의바른 행동의 경우, 매개변수인 조직지원인식(p<.01)과만 유의미하게 정적인 상관관계를 보였다. 마지막으로 참여적 행동의 경우, 통제변수인 근무기간(r=.238, p<.05) 및 매개변수 조직지원인식(r=.540, p<.01)과 정적인 상관관계를 갖는 것으로 나타났다.

이러한 결과를 종속변수인 조직시민행동의 하위 요인들 중심으로 정리하면, 나이가 많을수록, 직급이 높을수록, 기혼자일수록, 근무기간이 길수록, 순경공채로 경찰에 입문한 경찰관일수록 이타적 행동 수준이 높은 것으로 나타났다. 또한 근무기간이 긴 경찰관일수록 양심적 행동 수준이 유의미하게 높은 것으로 나타났으며, 참여적 행동 수준 역시 유의미하게 높은 것으로 나타났다. 특히 매개변수인 조직지원인식의 경우, 조직에 대한 긍정적 인식 수준이 높을수록 조직시민행동의 5가지 하위요인 모두 유의미하게 높은 것으로 나타났다. 마지막으로, 모든 변수의 상관 계수가 0.7이상의 값을 넘지 않는 것으로 보이므로 다중공선성의 가능성은 낮을 것으로 생각된다(권세혁, 2007).

<표 11> 변수간 상관관계

	노조몰입	이타적 행동	양심적 행동	정당한 행동	예의바른 행동	참여적 행동	조직지원인식	성별	나이	직급	혼인여부	경과	근무기간	입직경로
노조몰입	1													
이타적 행동	.609**	1												
양심적 행동	.563**	.641**	1											
정당한 행동	.173	.251**	.303**	1										
예의바른 행동	.486**	.512**	.537**	.228*	1									
참여적 행동	.587**	.642**	.610**	.164	.606**	1								
조직지원인식	.470**	.500**	.585**	.240**	.446**	.540**	1							
성별	-.086	.047	-.024	.085	-.008	.024	.098	1						
나이	.318**	.279**	.140	.082	.108	.166	.031	-.305**	1					
직급	.145	.214*	.111	.061	.028	.099	-.068	-.281**	.797**	1				
혼인여부	.261**	.284**	.170	.064	.145	.157	.109	-.227*	.682**	.671**	1			
경과	.103	.161	.091	-.067	.032	-.002	.059	.042	.138	.288**	.149	1		
근무기간	.396**	.333**	.198*	.090	.141	.238*	.053	-.232*	.862**	.839**	.692**	.179	1	
입직경로	-.150	-.232*	-.068	-.053	-.073	-.174	-.071	-.094	-.017	.178	-.006	.218*	-.010	1

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

제 4 절 가설검증

본 연구의 주된 목적은 노조몰입이 조직시민행동의 하위 요인에 직접적인 영향을 미치고 있는지, 그리고 이러한 노조몰입과 조직시민행동의 하위 요인들과의 관계에서 조직지원인식이 매개역할을 하는지를 실증적으로 검증해보고자 하는 것이다. 이에 본 절에서는 이론적 검토를 통해 구성한 연구 가설들을 검증하기 위해 다중회귀분석을 수행하였으며, 매개효과 검증방법(Baron & Kenny, 1986)으로 가족관계 만족의 매개적 역할을 추정해보았다.

또한 표본의 기본적 특성에 의해 가설검정 결과가 다르게 나타날 수 있다는 가정 하에 주효과 가설을 검정할 때 인구통계학적 변수를 통제변수로 포함시켜 분석하였다. 명목척도로 측정한 인구통계학적 변수를 회귀분석에 사용하기 위하여 더미변수로 변경하여 분석에 활용하였다.

1. 경찰직장협의회 회원의 노조몰입이 조직시민행동에 미치는 영향

가설 1: 경찰직장협의회 회원의 노조몰입은 회원의 조직시민행동에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.
가설 1-1: 경찰직장협의회 회원의 노조충성심은 회원의 조직시민행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
가설 1-2: 경찰직장협의회 회원의 노조노력의사는 회원의 조직시민행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
가설 1-3: 경찰직장협의회 회원의 노조책임감은 회원의 조직시민행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
가설 1-4: 경찰직장협의회 회원의 노조신념은 회원의 조직시민행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

노조몰입의 각 하위요인과 조직시민행동의 하위요인인 이타적 행동, 양

심적 행동, 정당한 행동, 예의바른 행동, 참여적 행동 간의 관계에 대해 분석한 결과를 다음과 같이 각각 제시하고자 한다.

1) 노조몰입이 이타적 행동에 미치는 영향

세부적인 노조몰입의 하위요인이 회원의 이타적 행동에 미치는 영향은 다음과 같다.

<표 12> 노조몰입 하위요인 -> 조직시민행동 중 이타적 행동의 주효과

구분		Beta	S.E.	t
통제변수	성별	.1230	.7144	1.65
	나이	.0561	.4292	0.38
	직급	.2214	.3873	1.38
	혼인여부	.0467	.6923	0.46
	경과	.0652	.0959	0.86
	근무기간	-.1339	.3245	-0.76
	입직경로	-.1643*	.3032	-2.17
독립변수	노조충성심	.1558	.0559	1.21
	노조 노력의사	-.0174	.0820	-0.14
	노조책임감	.5305***	.1061	3.83
	노조신념	-.1071	.0800	-1.43

R^2	0.5074
Adj.R^2	0.4553
F(sig.)	9.74***
N	116

***p < .001, **p < .01, *p < .05

노조몰입의 각 하위요인과 통제변수를 함께 다중회귀분석한 결과, 노조몰입의 각 하위요인 중 노조책임감만 이타적 행동에 미치는 영향의 표준화계수가 .5305, 유의확률(p값)이 .000***로 도출되어 유의한 정(+)의 영향을 미침이 확인되었다. 따라서 가설 1-3은 채택되었다.

2) 노조몰입이 양심적 행동에 미치는 영향

세부적인 노조몰입의 하위요인이 회원의 양심적 행동에 미치는 영향은 다음과 같다.

<표 13> 노조몰입 하위요인 -> 조직시민행동 중 양심적 행동의 주효과

구분		Beta	S.E.	t
통제변수	성별	.0452	1.0004	0.56
	나이	-.0354	.6012	-0.22
	직급	.2016	.5424	1.16
	혼인여부	.0152	.9695	0.14
	경과	-.0072	.1343	-0.09
	근무기간	-.1713	.4544	-0.89
	입직경로	.0208	.4246	0.25
독립변수	노조충성심	-.0202	.0783	-0.14
	노조 노력의사	-.0156	.1148	-0.12
	노조책임감	.7174***	.1487	4.76
	노조신념	-.0264	.1121	-0.32

R^2	0.4175
Adj.R^2	0.3559
F(sig.)	6.78***
N	116

***p < .001, **p < .01, *p < .05

노조몰입의 각 하위요인과 통제변수를 함께 다중회귀분석한 결과, 노조몰입의 각 하위요인 중 노조책임감만 양심적 행동에 미치는 영향의 표준화계수가 .7174, 유의확률(p값)이 .000***로 도출되어 유의한 정(+)의 영향을 미침이 확인되었다. 따라서 가설 1-3은 채택되었다.

3) 노조몰입이 정당한 행동에 미치는 영향

세부적인 노조몰입의 하위요인이 회원의 정당한 행동에 미치는 영향은 다음과 같다.

<표 14> 노조몰입 하위요인 -> 조직시민행동 중 정당한 행동의 주효과

구분		Beta	S.E.	t
통제변수	성별	.1603	1.1597	1.60
	나이	-.0152	.6969	-0.08
	직급	.2194	.6288	1.02
	혼인여부	.0080	1.1239	0.06
	경과	-.1093	.1557	-1.07
	근무기간	-.1518	.5268	-0.64
	입직경로	-.0207	.4922	-0.20
독립변수	노조충성심	.2045	.0908	1.18
	노조 노력의사	-.0827	.1331	-0.51
	노조책임감	.0280	.1723	0.15
	노조신념	.2417*	.1299	2.39

R^2	0.1056
Adj.R^2	0.0110
F(sig.)	1.12
N	116

***p < .001, **p < .01, *p < .05

노조몰입의 각 하위요인과 통제변수를 함께 다중회귀분석한 결과, 노조몰입의 각 하위요인 중 노조신념만 정당한 행동에 미치는 영향의 표준화 계수가 .2417, 유의확률(p값)이 .019*로 도출되어 유의한 정(+)의 영향을 미침이 확인되었다. 따라서 가설 1-4는 채택되었다.

4) 노조몰입이 예의바른 행동에 미치는 영향

세부적인 노조몰입의 하위요인이 회원의 예의바른 행동에 미치는 영향은 다음과 같다.

<표 15> 노조몰입 하위요인 -> 조직시민행동 중 예의바른 행동의 주효과

구분		Beta	S.E.	t
통제변수	성별	.0215	.9128	0.24
	나이	-.0263	.5485	-0.15
	직급	.0294	.4949	0.15
	혼인여부	.0872	.8846	0.72
	경과	-.0281	.1226	-0.31
	근무기간	-.1348	.4146	-0.63
	입직경로	.0232	.3874	0.25
독립변수	노조충성심	.4498**	.0714	2.90
	노조 노력의사	-.1370	.1048	-0.94
	노조책임감	.2548	.1356	1.53
	노조신념	-.0027	.1022	-0.03

R^2	0.2856
Adj.R^2	0.2100
F(sig.)	3.78***
N	116

***p < .001, **p < .01, *p < .05

노조몰입의 각 하위요인과 통제변수를 함께 다중회귀분석한 결과, 노조몰입의 각 하위요인 중 노조충성심만 예의바른 행동에 미치는 영향의 표준화계수가 .4498, 유의확률(p값)이 .005**로 도출되어 유의한 정(+)의 영향을 미침이 확인되었다. 따라서 가설 1-1은 채택되었다.

5) 노조몰입이 참여적 행동에 미치는 영향

세부적인 노조몰입의 하위요인이 회원의 참여적 행동에 미치는 영향은 다음과 같다.

<표 16> 노조몰입 하위요인 -> 조직시민행동 중 참여적 행동의 주효과

구분		Beta	S.E.	t
통제변수	성별	.0702	.8065	0.88
	나이	-.0362	.4846	-0.23
	직급	.1533	.4373	0.89
	혼인여부	-.0379	.7816	-0.35
	경과	-.1008	.1083	-1.25
	근무기간	-.0064	.3663	-0.03
	입직경로	-.0680	.3423	-0.84
독립변수	노조충성심	.0990	.0631	0.72
	노조 노력의사	.1351	.0925	1.04
	노조책임감	.4721**	.1198	3.19
	노조신념	-.1416	.0903	-1.76

R^2	0.4369
Adj.R^2	0.3774
F(sig.)	7.34***
N	116

***p < .001, **p < .01, *p < .05

노조몰입의 각 하위요인과 통제변수를 함께 다중회귀분석한 결과, 노조몰입의 각 하위요인 중 노조책임감만 참여적 행동에 미치는 영향의 표준화계수가 .4721, 유의확률(p값)이 .002**로 도출되어 유의한 정(+)의 영향을 미침이 확인되었다. 따라서 가설 1-3은 채택되었다.

노조몰입의 각 하위요인이 조직시민행동에 미치는 주효과를 검증한 가설 1의 전체결과는 다음과 같다.

〈표 17〉 노조몰입 -> 조직시민행동의 주효과 검증결과

구분	가설	검증결과
가설 1	가설 1-1: 경찰직장협의회 회원의 노조충성심은 회원의 조직시민행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택 (예의바른 행동)
	가설 1-2: 경찰직장협의회 회원의 노조노력의사	기각

	는 회원의 조직시민행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다. 가설 1-3: 경찰직장협의회 회원의 노조책임감은 회원의 조직시민행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다. 가설 1-4: 경찰직장협의회 회원의 노조신념은 회원의 조직시민행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	 채택 (이타적,양심적,참여적 행동) 채택 (정당한 행동)

2. 조직지원인식의 매개효과 가설 검증

가설 2: 조직지원인식은 노조몰입과 직무태도의 관계에서 긍정적(+) 매개효과를 가질 것이다.
가설 2-1: 조직지원인식은 회원의 노조충성심과 조직시민행동의 관계에 매개효과를 가질 것이다. 가설 2-2: 조직지원인식은 회원의 노조노력의사와 조직시민행동의 관계에 매개효과를 가질 것이다. 가설 2-3: 조직지원인식은 회원의 노조책임감과 조직시민행동의 관계에 매개효과를 가질 것이다. 가설 2-4: 조직지원인식은 회원의 노조신념과 조직시민행동의 관계에 매개효과를 가질 것이다.

본 연구에서는 노조몰입이 조직시민행동에 미치는 효과에서 조직지원인식이 매개효과를 갖는지 확인해보았다. 매개변수가 통계적으로 유의하게 독립변수와 종속변수를 연결하기 위해서는 먼저 독립변수와 종속변수간의 관계가 유의해야 하며, 독립변수와 매개변수의 관계가 유의해야 하고, 매개변수와 종속변수의 관계가 유의해야 한다. 따라서 독립변수와 매개변수 및 종속변수의 관계에 대해 살피기 전에 매개변수와 종속변수

의 관계가 유의한지 살펴볼 필요가 있다.

먼저 매개변수인 조직지원인식과 이타적 행동의 다중회귀분석 결과 <표 18>에서 조직지원인식이 이타적 행동에 미치는 영향계수 B값은 .1282, 유의확률(p값)은 .000***로 도출되었으며 설명력은 40.14%로 유의하게 나타났다.

<표 18> 조직지원인식 -> 이타적 행동의 효과

구분		Coef.	S.E.	t
통제변수	성별	.4781	.7700	0.62
	나이	-.0218	.4581	-0.05
	직급	.1059	.3977	0.27
	혼인여부	.2318	.7537	0.31
	경과	.1546	.1029	1.50
	근무기간	.4439	.3245	1.37
	입직경로	-.9074**	.3262	-2.78
독립변수	조직지원 인식	.1282***	.0218	5.86

R^2	0.4014
Adj.R^2	0.3567
F(sig.)	8.97***
N	116

***p < .001, **p < .01, *p < .05

다음으로 조직지원인식과 양심적 행동의 다중회귀분석 결과 <표 19>에서 조직지원인식이 양심적 행동에 미치는 영향계수 B값은 .2108, 유의확률(p값)은 .000***로 도출되었으며 설명력은 37.84%로 유의하게 나타났다.

<표 19> 조직지원인식 -> 양심적 행동의 효과

구분		Coef.	S.E.	t
통제변수	성별	-.7562	1.0106	-0.75
	나이	-.4558	.6012	-0.76

	직급	.2260	.5220	0.43
	혼인여부	-.1730	.9891	-0.17
	경과	.0531	.1351	0.39
	근무기간	.4838	.4259	1.14
	입직경로	-.2678	.4281	-0.63
독립변수	조직지원 인식	.2108***	.0287	7.34

R^2	0.3784
Adj.R^2	0.3319
F(sig.)	8.14***
N	116

***p < .001, **p < .01, *p < .05

정당한 행동의 경우, 조직지원인식과의 다중회귀분석 결과 <표 20>에서 조직지원인식이 정당한 행동에 미치는 영향계수 B값은 .0839, 유의확률(p값)은 .011*로 도출되었으며 설명력은 8.7%로 유의하게 나타났다.

<표 20> 조직지원인식 -> 정당한 행동의 효과

구분		Coef.	S.E.	t
통제변수	성별	1.2181	1.1457	1.06
	나이	.1372	.6816	0.20
	직급	.4460	.5918	0.75
	혼인여부	-.3733	1.1214	-0.33
	경과	-.1855	.1532	-1.21
	근무기간	-.0202	.4829	-0.04
	입직경로	-.1260	.4854	-0.26
독립변수	조직지원 인식	.0839*	.0325	2.58

R^2	0.0870
Adj.R^2	0.0188
F(sig.)	1.27
N	116

***p < .001, **p < .01, *p < .05

조직지원인식과 예의바른 행동의 경우, 다중회귀분석 결과 <표 21>에서 조직지원인식이 예의바른 행동에 미치는 영향계수 B값은 .1243, 유의확률(p값)은 .000***로 도출되었으며 설명력은 22.24%로 유의하게 나타났다.

<표 21> 조직지원인식 -> 예의바른 행동의 효과

구분		Coef.	S.E.	t
통제변수	성별	-.3993	.9312	-0.43
	나이	-.0495	.5540	-0.09
	직급	-.4318	.4809	-0.90
	혼인여부	.4241	.9114	0.47
	경과	.0211	.1245	0.17
	근무기간	.4304	.3925	1.10
	입직경로	-.0780	.3945	-0.20
독립변수	조직지원 인식	.1243***	.0264	4.70

R^2	0.2224
Adj.R^2	0.1643
F(sig.)	3.83***
N	116

***p < .001, **p < .01, *p < .05

마지막으로 조직지원인식과 참여적 행동의 다중회귀분석 결과 <표 22>에서 조직지원인식이 참여적 행동에 미치는 영향계수 B값은 .1553, 유의확률(p값)은 .000***로 도출되었으며 설명력은 36.20%로 유의하게 나타났다.

<표 22> 조직지원인식 -> 참여적 행동의 효과

구분		Coef.	S.E.	t
통제변수	성별	-.0334	.8395	-0.04
	나이	-.3327	.4994	-0.67
	직급	.0133	.4336	0.03

	혼인여부	-.5046	.8217	-0.61
	경과	-.0593	.1122	-0.53
	근무기간	.6853	.3538	1.94
	입직경로	-.5387	.3557	-1.51
독립변수	조직지원 인식	.1553***	.0238	6.51

R^2	0.3620
Adj.R^2	0.3143
F(sig.)	7.59***
N	116

***p < .001, **p < .01, *p < .05

즉, 매개변수인 조직지원인식과 종속변수인 조직시민행동 간의 관계가 모두 유의미하게 나타나 해당 조건은 모든 변수간 관계에서 만족되었다.

구체적으로 노조몰입이 조직시민행동에 미치는 영향에 대하여 조직지원인식이 매개하는지를 알아보기 위해 Baron & Kenny(1986)의 매개효과 검정방법을 실시하였다. 매개효과를 검정하는 1단계에서는 본 연구의 독립변수인 노조몰입이 종속변수인 각각의 조직시민행동에 유의한 영향을 미치는지를 확인하였다. 2단계에서는 독립변수인 노조몰입이 매개변수인 조직지원인식에 유의한 영향을 미치는지를 살펴보고, 마지막으로 3단계에서는 매개변수인 조직지원인식을 통제했을 때, 독립변수인 노조몰입이 종속변수인 조직시민행동의 하위요인에 대해 갖는 영향력이 감소하는지 확인하였다. 이 때, 3단계에서 독립변수인 노조몰입의 영향력이 사라져 통계적으로 유의하지 않다면 완전매개효과를 추정할 것이며, 영향력이 유의미하게 감소하지만 노조몰입과 조직시민행동 하위요인 간의 상관이 유의미하게 남아있다면 부분매개효과를 추정하였다. 이러한 절차에 따라 조직지원인식의 매개효과를 조직시민행동의 하위요인별로 살펴본 결과는 다음과 같다.

1) 이타적 행동과 관계에서 조직지원인식의 매개효과

<표 23> 이타적 행동과 관계에서 조직지원인식의 매개효과

매개효과 검증단계	독립변수	종속변수	Coef.	t	p값	R^2
1단계	노조 책임감	조직지원 인식	1.2936	4.88	0.000	0.2533
2단계	노조 책임감	이타적 행동	0.4065	3.83	0.000	0.5074
3단계 (독립 변수)	노조 책임감	이타적 행동	0.3608	3.54	0.001	0.5590
3단계 (매개 변수)	조직지원 인식		0.0747	3.47	0.001	

노조몰입의 각 하위요인과 통제변수를 이타적 행동에 대해 다중회귀분석한 결과 유의미한 정의 영향이 미침을 확인한 노조책임감을 중심으로 매개효과를 확인해보았다. 다른 변수들을 통제한 후 노조몰입 하위요인과 매개변수인 조직지원인식에 대해 다중회귀분석을 진행한 결과, 노조책임감은 매개변수인 조직지원인식에 유의미한 영향을 가진다는 가설이 채택되어 1단계 조건을 만족하였다. 또한 2단계에서 노조책임감이 종속변수인 이타적 행동에 미치는 영향에 대해 다중회귀분석한 결과, 역시 유의확률(p값)이 0.000***으로 노조책임감이 이타적 행동에 유의한 영향을 미친다는 가설이 채택되어 2단계 조건을 만족하였다. 마지막으로 통제변수들을 통제한 후 독립변수인 노조몰입 하위요인과 매개변수인 조직지원인식을 동시에 투입한 결과, 노조책임감과 조직지원인식 모두 이타적 행동에 유의미한 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 또한 3단계의 노조책임감(B=.3608, $p<0.01$)이 2단계에서 노조책임감(B=.4065, $p<0.001$)에 비해 Coef.가 감소하였으므로, 조직지원인식이 노조책임감과 이타적 행동 사이에서 부분매개효과를 가짐을 추정해 볼 수 있다. 따라서 가설 2-3은 채택되었다.

2) 양심적 행동과 관계에서 조직지원인식의 매개효과

<표 24> 양심적 행동과 관계에서 조직지원인식의 매개효과

매개효과 검증단계	독립변수	종속변수	Coef.	t	p값	R^2
1단계	노조 책임감	조직지원 인식	1.2936	4.88	0.000	0.2533
2단계	노조 책임감	양심적 행동	.7080	4.76	0.000	0.4175
3단계 (독립 변수)	노조 책임감	양심적 행동	0.6182	4.61	0.000	0.5381
3단계 (매개 변수)	조직지원 인식		0.1470	5.18	0.000	

노조몰입의 각 하위요인과 통제변수를 양심적 행동에 대해 다중회귀분석한 결과 유의미한 정의 영향이 미침을 확인한 노조책임감을 중심으로 매개효과를 확인해보았다. 다른 변수들을 통제한 후 노조몰입 하위요인과 매개변수인 조직지원인식에 대해 다중회귀분석을 진행한 결과, 노조책임감은 매개변수인 조직지원인식에 유의미한 영향을 가진다는 가설이 채택되어 1단계 조건을 만족하였다. 또한 2단계에서 노조책임감이 종속변수인 양심적 행동에 미치는 영향에 대해 다중회귀분석한 결과, 역시 유의확률(p값)이 0.000***으로 노조책임감이 양심적 행동에 유의한 영향을 미친다는 가설이 채택되어 2단계 조건을 만족하였다. 마지막으로 통제변수들을 통제한 후 독립변수인 노조몰입 하위요인과 매개변수인 조직지원인식을 동시에 투입한 결과, 노조책임감과 조직지원인식 모두 양심적 행동에 유의미한 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 또한 3단계의 노조책임감(B=.6182, p<0.001)이 2단계에서 노조책임감(B=.7080, p<0.001)에 비해 Coef.가 감소하였으므로, 조직지원인식이 노조책임감과 양심적 행

동 사이에서 부분매개효과를 가짐을 추정해 볼 수 있다. 따라서 가설 2-3은 채택되었다.

3) 정당한 행동과 관계에서 조직지원인식의 매개효과

<표 25> 정당한 행동과 관계에서 조직지원인식의 매개효과

매개효과 검증단계	독립변수	종속변수	Coef.	t	p값	R^2
1단계	노조신념	조직지원 인식	0.2510	0.68	0.499	0.0908

노조몰입의 각 하위요인과 통제변수를 정당한 행동에 대해 다중회귀분석한 결과 유의미한 정의 영향이 미침을 확인한 노조신념을 중심으로 매개효과를 확인해보았다. 노조신념은 통제변수들과 함께 조직지원인식에 대해 다중회귀분석한 결과, 유의확률 0.499로 신뢰수준 95%에서 조직지원인식에 유의한 영향을 미침이 확인되지 않았다. 따라서 이는 Baron & Kenny의 3단계 매개효과 분석 중 1단계 조건을 만족하지 못하므로 조직지원인식이 노조신념과 조직지원인식 간에 유의한 매개효과를 갖는다는 가설은 신뢰수준 95%에서 기각되었다. 따라서 가설 2-4는 기각되었다.

4) 예의바른 행동과 관계에서 조직지원인식의 매개효과

<표 26> 예의바른 행동과 관계에서 조직지원인식의 매개효과

매개효과 검증단계	독립변수	종속변수	Coef.	t	p값	R^2
1단계	노조 충성심	조직지원 인식	0.7123	4.58	0.000	0.2366
2단계	노조	예의바른	0.2071	2.90	0.005	0.2856

	충성심	행동				
3단계 (독립 변수)	노조 충성심	예의바른 행동	0.1845	2.65	0.009	0.3374
3단계 (매개 변수)	조직지원 인식		0.0794	2.84	0.005	

노조몰입의 각 하위요인과 통제변수를 예의바른 행동에 대해 다중회귀분석한 결과 유의미한 정의 영향이 미침을 확인한 노조충성심을 중심으로 매개효과를 확인해보았다. 다른 변수들을 통제한 후 노조몰입 하위요인과 매개변수인 조직지원인식에 대해 다중회귀분석을 진행한 결과, 노조충성심은 매개변수인 조직지원인식에 유의미한 영향을 가진다는 가설이 채택되어 1단계 조건을 만족하였다. 또한 2단계에서 노조충성심이 종속변수인 예의바른 행동에 미치는 영향에 대해 다중회귀분석한 결과, 역시 유의확률(p값)이 0.005**으로 노조충성심이 예의바른 행동에 유의한 영향을 미친다는 가설이 채택되어 2단계 조건을 만족하였다. 마지막으로 통제변수들을 통제한 후 독립변수인 노조몰입 하위요인과 매개변수인 조직지원인식을 동시에 투입한 결과, 노조충성심과 조직지원인식 모두 예의바른 행동에 유의미한 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 또한 3단계의 노조충성심(B=.1845, p<0.01)이 2단계에서 노조충성심(B=.2071, p<0.01)에 비해 Coef.가 감소하였으므로, 조직지원인식이 노조충성심과 예의바른 행동 사이에서 부분매개효과를 가짐을 추정해 볼 수 있다. 따라서 가설 2-1은 채택되었다.

5) 참여적 행동과 관계에서 조직지원인식의 매개효과

<표 27> 참여적 행동과 관계에서 조직지원인식의 매개효과

매개효과	독립변수	종속변수	Coef.	t	p값	R^2

검증단계						
1단계	노조 책임감	조직지원 인식	1.2936	4.88	0.000	0.2533
2단계	노조 책임감	참여적 행동	0.3820	3.19	0.002	0.4369
3단계 (독립 변수)	노조 책임감	참여적 행동	0.3213	2.86	0.005	0.5188
3단계 (매개 변수)	조직지원 인식		0.0993	4.18	0.000	

노조몰입의 각 하위요인과 통제변수를 참여적 행동에 대해 다중회귀분석한 결과 유의미한 정의 영향이 미침을 확인한 노조책임감을 중심으로 매개효과를 확인해보았다. 다른 변수들을 통제한 후 노조몰입 하위요인과 매개변수인 조직지원인식에 대해 다중회귀분석을 진행한 결과, 노조책임감은 매개변수인 조직지원인식에 유의미한 영향을 가진다는 가설이 채택되어 1단계 조건을 만족하였다. 또한 2단계에서 노조책임감이 종속변수인 참여적 행동에 미치는 영향에 대해 다중회귀분석한 결과, 역시 유의확률(p값)이 0.002**으로 노조책임감이 참여적 행동에 유의한 영향을 미친다는 가설이 채택되어 2단계 조건을 만족하였다. 마지막으로 통제변수들을 통제한 후 독립변수인 노조몰입 하위요인과 매개변수인 조직지원인식을 동시에 투입한 결과, 노조책임감과 조직지원인식 모두 참여적 행동에 유의미한 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 또한 3단계의 노조책임감(B=.3213, p<0.01)이 2단계에서 노조책임감(B=.3820, p<0.01)에 비해 Coef.가 감소하였으므로, 조직지원인식이 노조책임감과 참여적 행동 사이에서 부분매개효과를 가짐을 추정해 볼 수 있다. 따라서 가설 2-3은 채택되었다.

노조몰입의 하위요인 별 조직지원인식의 매개효과 검증결과는 다음과 같다.

<표 28> 조직지원인식의 매개효과 검증결과

구분	가설	검증결과
가설 2	가설 2-1: 조직지원인식은 회원의 노조충성심과 조직시민행동의 관계에 매개효과를 가질 것이다.	부분매개 (예의바른 행동)
	가설 2-2: 조직지원인식은 회원의 노조노력의사와 조직시민행동의 관계에 매개효과를 가질 것이다.	기각
	가설 2-3: 조직지원인식은 회원의 노조책임감과 조직시민행동의 관계에 매개효과를 가질 것이다.	부분매개 (이타적,양심적,참여적 행동)
	가설 2-4: 조직지원인식은 회원의 노조신념과 조직시민행동의 관계에 매개효과를 가질 것이다.	기각

제 5 장 결론

제 1 절 연구결과 요약

본 연구는 수개월 전 경찰직장협의회가 출범한 결과, 경찰 직협 회원들의 노조몰입이 그들의 공공서비스태도에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보고, 이러한 영향에 있어서 공무원 개개인이 갖는 조직지원인식이 매개효과를 갖는지 살펴보고자 하였다. 아직까지도 이어져오고 있는 경찰의 노조몰입과 관련된 국민의 우려를 불식시키고, 앞으로의 경찰 노동조합으로의 발전을 위해서는 경찰 노조몰입이 공공서비스태도에 어떤 영향을 미치는지에 대한 논의가 중요하다고 생각했기 때문이다.

분석 결과, 가설 1과 관련하여 가설 1-2를 제외한 1-1, 1-3, 1-4는 모두 부분적으로 채택되었다. 모든 독립변수의 하위요인을 통제변수와 함께 다중회귀분석한 결과, 이타적 행동과 양심적 행동, 참여적 행동의 경우에는 노조책임감이, 정당한 행동의 경우에는 노조신념이, 예의바른 행동의 경우에는 노조충성심이 유의한 정의 영향을 주는 것으로 나타났다. 다만 노조노력의사는 어떤 조직시민행동의 하위요인에도 유의미한 영향을 미치지 못하였다.

본 연구에서 노조책임감은 조직시민행동의 5가지 하위요인 중 3가지 하위요인에 유의한 영향을 미치며, 가장 많은 조직시민행동 하위요인과 직접적인 관련을 가짐을 알 수 있었다. 노조책임감은 노동조합의 이익을 지키기 위해 조합원으로서 일상적 의무와 책임을 수행하려는 의사의 정도로, 노조활동에서 참여의 행위지수와 통계적으로 유의한 상관관계를 보이는 것으로 확인되는 변수이다. 노조활동에 임하며 직원들의 권리보장과 근무환경 개선을 위해 헌신하고자 하는 개인적인 책임과 소명은 곧 직장 내 이타적인 행동과 참여적인 행동으로 이어졌으며, 직장 내 규율과 직업윤리를 지키고자 하는 양심적인 행동으로까지도 연결되었음을 추

론해볼 수 있다. 즉, 많은 우려와 달리 직장협의회 활동에 대한 책임감은 개인적인 이익을 보호하기 위한 이기심으로 이어진 것이 아니라, 동료 직원의 권리까지도 자신의 권리처럼 보호하고자 하는 이타심과 조직활동에 적극적으로 임하여 자신의 목소리를 내고자 하는 참여의식, 그리고 정당하게 자신의 권리를 보호받기 위해 필요한 직장 내 윤리적 행동으로 이어졌음을 확인하였다. 한편 노조의 목표에 대한 개인적인 신념을 의미하는 노조신념은 회원들의 정당한 행동에 긍정적인 영향을 미침이 확인되었다. 정당한 행동은 애로사항들을 견디고, 불평이나 불만 없이 부과된 사업을 처리하고 해결하고자 하는 의지나 자세를 의미한다. 즉 근로자 인권보호라는 노동조합의 대의적인 목표를 충분히 이해하고, 내면으로 충실히 습득한 회원일수록, 해당 신념을 바탕으로 직무수행에 있어서도 직장 내 고충을 보다 원만히 넘기고, 큰 불평 없이 업무 처리에 임하였음을 추론해볼 수 있다. 이는 조직적 목표를 달성하기 위해서 단순히 직장협의회 홍보를 통해 가입인원을 늘리는 것이 중요한 것이 아니라, 활동중인 회원들을 대상으로 조직 목표와 조직 가치에 대해 심도 있는 교육을 진행하여 개인에게 충실히 이해시키는 것이 필수적임을 시사한다. 마지막으로 노조충성심은 어떤 행동을 하기 전 타인에 미칠 영향을 고려하고 행동하며, 행동으로 인한 문제를 막는데 도움을 주는 사려깊은 행동을 의미하는 예의바른 행동에 긍정적인 영향을 미침이 확인되었다. 노조충성심이란 노동조합에 대한 자긍심이며, 개인이 다양한 욕구에 만족한 대가로 나타나게 되는 개인과 조직 간의 교환관계를 반영한다. 직장협의회 활동에 대한 깊은 자긍심을 바탕으로 직협에 대해 헌신하고 충성하는 회원일수록 직무수행에 있어서도 자신의 언행으로 인해 동료에게 피해를 주지 않기 위해 사려깊은 행동을 보임을 추론해볼 수 있다. 한편 노조노력의사는 다른 노조몰입의 하위요인들 및 통제변수들과 함께 다중회귀분석한 결과, 단독으로 조직시민행동에 유의한 영향을 미치지 못하였다. 즉 조직시민행동을 설명함에 있어서는 노조몰입의 하위요인 중 노조노력의사가 가장 적은 설명력을 가짐을 추론해볼 수 있다. 이는 노동조합을 위해 특별활동을 하거나 조합원으로서 주어진 의무

이상의 노력을 기울일 의사를 의미하는 노조노력의사는 주로 직협 내에서 직원들의 태도를 설명하는 변수로만 작용하였고, 대외적인 직무태도까지 설명하기에는 다른 노조몰입 하위요인에 비해 영향력이 적었기 때문이었던 것으로 추측된다.

가설 2의 경우, 가설 2-1, 2-3은 채택된 반면, 가설 2-2와 2-4는 기각되었다. 즉, 경찰직장협의회 회원의 조직지원인식이 회원의 노조충성심과 예의바른 행동, 노조책임감과 이타적・양심적・참여적 행동간의 효과에 대해서는 부분매개효과를 가짐이 통계적으로 유의미하게 나타났으나, 노조노력의사와 노조신념과 조직시민행동의 관계에서는 유의미한 매개효과를 갖지 않는 것으로 확인되었다.

즉, 조직지원인식은 노조충성심과 예의바른 행동 및 노조책임감과 이타적・양심적・참여적 행동 간의 관계에서는 부분매개를 함이 확인되었다. 조직지원인식은 조직이 개인의 기여를 가치 있는 것으로 받아들이고, 동시에 구성원에게 관심과 배려를 보이는 정도에 대해 구성원이 개괄적으로 인지하는 신념을 의미한다. 즉 직장협의회 회원의 노조충성심은 직접적으로 회원의 예의바른 행동에 영향을 미칠 뿐 아니라, 회원의 주관적인 조직에 대한 지원인식에 긍정적인 영향을 주어 예의바른 행동에도 영향을 미침을 확인할 수 있었다. 마찬가지로 직장협의회 회원의 노조책임감 역시 직접적으로 회원의 이타적・양심적・참여적 행동에 영향을 미칠 뿐 아니라, 회원의 조직지원인식에 긍정적인 영향을 주어 해당 하위 행동에도 영향을 미침을 확인하였다. 즉, 직장협의회 활동에 대한 회원의 몰입은 기존의 우려와 달리 회원의 경찰조직에 대한 주관적인 지원인식에 대해 긍정직인 영향을 주었으며, 이는 회원의 공공서비스태도로도 부분적으로 연결되었다. 직장협의회가 직원의 권리를 보호하고, 상부에 의견을 전달할 수 있는 공식적인 창구로 역할을 하게 되며, 경찰조직이 직원들의 복지향상을 위해 적극적으로 지원하고 있다는 주관적인 인식도 향상되었고, 이는 곧 사회적 교환론에 의해 직원의 공공서비스태도에도 긍정적인 영향을 미쳤다고 해석할 수 있다. 한편 노조신념은 조직지원인식에 유의한 긍정적인 영향을 주지 않아 부분매개가설도 채택되지 않았

다. 또한 노조노력의사가 조직시민행동의 5가지 하위요인에 유의한 영향을 주지 않았기 때문에 조직지원인식의 매개효과 가설도 기각되었다.

전체적인 가설검증 결과는 <표 29>과 같다.

<표 29> 가설검증 결과

구분	가설	검증결과
가설 1	가설 1-1: 경찰직장협의회 회원의 노조충성심은 회원의 조직시민행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택 (예의바른 행동)
	가설 1-2: 경찰직장협의회 회원의 노조노력의사는 회원의 조직시민행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	기각
	가설 1-3: 경찰직장협의회 회원의 노조책임감은 회원의 조직시민행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택 (이타적,양심적,참여적 행동)
	가설 1-4: 경찰직장협의회 회원의 노조신념은 회원의 조직시민행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택 (정당한 행동)
가설 2	가설 2-1: 조직지원인식은 회원의 노조충성심과 조직시민행동의 관계에 매개효과를 가질 것이다.	부분매개 (예의바른 행동)
	가설 2-2: 조직지원인식은 회원의 노조노력의사	기각

	와 조직시민행동의 관계에 매개효과를 가질 것이다. 가설 2-3: 조직지원인식은 회원의 노조책임감과 조직시민행동의 관계에 매개효과를 가질 것이다. 가설 2-4: 조직지원인식은 회원의 노조신념과 조직시민행동의 관계에 매개효과를 가진다.	부분매개 (이타적,양심적,참여적 행동) 기각

제 2 절 연구의 의의

경찰공무원의 노조몰입과 조직시민행동의 관계, 그리고 이에 대한 조직지원인식의 매개효과를 살펴본 본 연구가 갖는 시사점은 이론적인 측면과 정책적인 측면 두 가지로 찾아볼 수 있다. 이론적 측면의 시사점은 다음과 같다.

먼저, 공공조직 종사자를 대상으로 공공서비스태도에 관해 연구한 기존의 국내 논문들은 대부분 조직몰입과 직무만족을 하위변수로 설정하여 연구되었지만, 조직시민행동을 주 요인으로 설정하여 구체적으로 독립변수가 조직시민행동의 각 하위요인에 미치는 효과가 어떠한지 연구한 논문은 많지 않았다. 또한 공무원의 직무태도와 관련된 대부분의 선행연구들은 직무스트레스나 감정소모, 피로도, 직무탈진감, 공정성 인식 등과 관련한 것이었으며, 본 연구에서 주요 독립변수로 설정한 노조몰입의 경우 노조몰입과 직무태도의 관계에 대해 연구한 논문은 전무에 가까웠다. 공무원의 노조몰입과 관련된 연구도 대부분이 노조몰입 결정변수 연구가 대부분이었으며, 연구대상도 전교조 회원과 일반직 공무원노조 종사자에

국한되어 있었다. 특히 노조몰입과 직무태도의 관계를 살펴보는데 있어서는 일반 민간조직 종사자인 경우가 대부분이었다. 이러한 상황에서 본 연구는 경찰공무원을 대상으로 노조몰입과 조직시민행동 간의 관계를 살펴보았다는 데에 의의가 있다. 다시 말해 많은 국민의 우려와 달리 경찰조직에서 공무원의 노조몰입은 공공서비스태도의 많은 하위요인에 긍정적인 영향을 끼침을 확인할 수 있었다.

이와 더불어, 조직지원인식이 노조몰입과 공공서비스태도의 관계에서 매개효과를 가짐을 확인하였다는 데에도 의의가 있다. 인사관리에서도 노동조합에 대한 긍정적인 시각과 부정적인 시각이 혼재해있기 때문에, 과연 경찰의 노조몰입이 조직에 대한 인식에 어떤 영향을 줄지에 관해서도 많은 우려가 존재하였다. 노조활동에 몰입하게 될 경우, 공식적으로 경찰조직에 대해 불만과 애로사항을 표출하게 됨으로써 조직에 대해 부정적인 인식만 증폭될 것이라는 것이 그 우려이다. 그럼에도 경찰공무원의 노조몰입은 조직지원인식에 유의미하게 긍정적인 영향을 줌이 확인되었다.

특히 노조몰입과 조직시민행동 사이의 관계에서 조직지원인식의 매개효과를 연구한 논문은 찾아볼 수 없다는 점에서, 이에 대한 내용을 부분적으로나마 검증했다는 것에도 의의가 있다. 본 연구에 따르면, 경찰공무원의 노조몰입은 회원의 조직지원인식에 유의미하게 긍정적인 영향을 주었고, 결과적으로는 직협 회원의 조직시민행동 중 정당한 행동을 제외한 이타적 행동, 양심적 행동, 예의바른 행동, 참여적 행동에도 긍정적인 매개효과를 가짐이 통계적으로 확인되었다.

한편, 위와 같은 이론적 측면의 시사점을 바탕으로 본 연구가 갖는 정책적 시사점은 다음과 같다.

첫째, 경찰직장협의회에 대한 조직직 지원의 필요성이다. 경찰직장협의회가 출범한지도 어느덧 수개월이 지나고 있지만, 아직까지도 인사관리계층 일부와 국민들의 우려는 여전히 지속되고 있다. 하지만 본 연구에서와 같이 경찰공무원의 직협에 대한 몰입은 오히려 경찰의 직무태도에도 긍정적인 영향을 미치며, 조직에 대한 인식에도 유의한 정(+)의 영향

을 미침이 확인되었다. 이는 경찰직장협의회를 통해 공식적으로 상부에 고충과 애로사항을 전달하고, 집합적으로 억울한 민사 및 형사소송 등에 대해 대응할 수 있는 창구가 마련됨으로써, 회원들의 근무태도와 주관적인 조직에 대한 인식에 긍정적인 효과를 미쳤기 때문이라고 생각된다. 아직까지도 서울과 경기 일부 관서에서는 경찰직장협의회에 대한 관심 부족과 상부에서의 지원부족으로 인해, 경찰직장협의회가 출범하지 않은 곳도 존재한다. 앞으로 조직적 차원에서 경찰직장협의회 가입을 독려하고, 관서 내 독자적인 사무실을 마련하는 등 조직적인 지원이 반드시 필요하다고 생각하는 바이다.

둘째, 경찰직장협의회의 노동조합으로의 발전 필요성이다. 연구를 준비하며 다양한 경과에서 근무하는 경찰관분들과 사전 인터뷰를 진행한 결과, 경찰직장협의회가 노동조합이 아닌 직협의 형태이기 때문에 갖는 한계로 인해 회원들의 불만이 큰 것으로 보였다. 관련된 인터뷰 내용을 부분인용하자면 다음과 같다.

> 그동안 경찰직장협의회가 출범하기 위해 많은 경찰관들의 지지와 염원이 있어왔지만, 실제로 출범한 이후에는 기대에 미치지 않아 실망한 사람들도 많아. 그러다보니까 인원 수에 비해서 가입율이 높지도 않고, 직협 활동을 통한 결과가 매달 내는 회비값은 할까 회의적으로 생각하는 사람도 많고... 직원들이 이렇게 회의적으로 생각하는 가장 큰 부분은 직협 합의내용이 강제력이 없어서 직협 활동 자체가 무의미해질 수 있다는 점이지. 앞으로 이런 부분이 해결되어야 더 많은 직원들이 적극적으로 활동할 수 있을거야.
>
> <40대, 경위, 생활안전>

> 직장협의회에 대한 직원들의 가장 큰 불만은 아무래도 노동조합처럼 전임자를 둘 수 없기 때문에 풀타임으로 직협활동에 헌신할 수 있는 직원이 없다는 거에요. 근무와 직협 활동을 병행해야하는 처지다 보니 이번에 직협회장 선발하는데도 지원자가 거의 없었어요. 업

무와 가정생활에 부담이 되니까 그런거죠. 전교조 같은 경우는 노조 전임 휴직을 인정하고 있는데 말이에요. 이 부분은 사실 노조로 전환이 되면 간단하게 해결이 될 수 있는 부분이죠. 또 합의사항의 강제력도 문제가 있죠. 공무원직장협의회법을 보면 기관장의 직협 합의사항 이행조항을 재량으로 규정하고 있어요. 이외에 기관장에 대한 별다른 제재조항도 없죠. 직협 활동에 앞장서서 열심히 일하고자 하는 직원들 사기마저 꺾는 거죠 이건... 앞으로 직협이 더 발전하기 위해서는 이 부분이 가장 먼저 고쳐져야 하지 않을까 싶어요.

<50대, 경위, 생활안전>

공무원노조는 헌법에 근거하여 노동조합 및 노동관계조정법과 공무원노조법에 의해 보호받는 기관인 반면, 공무원직장협의회는 헌법상 근거 없이 공무원직장협의회설립운영에 관한 법률에 근거한 기관이다. 노조와 직협의 가장 큰 차이는 사용자의 교섭의무와 교섭협의사항의 범위이다. 먼저 노동조합의 경우, 보수와 복지 기타 근무조건에 관한 사항에 대해 단체교섭 및 협약체결권이 인정되지만, 공무원직장협의회의 경우 당해 기관 고유의 근무환경개선과 업무능률 향상 및 고충에 대해 협의만 가능하다. 또한 노동조합의 경우 전임자를 두어 무급휴직할 수 있으나, 공무원직장협의회의 경우 전임이 금지되어 운영에도 큰 차질을 빚고 있는 것으로 나타났다. 더하여 노동조합의 경우, 사용자가 정당한 이유 없이 교섭을 거부하거나 해태할 경우 부당노동행위로 노동위원회에 구제신청을 할 수 있으나, 공무원직장협의회의 경우 별다른 제재규정을 두고 있지 않아 강제력이 없다. 일선 경찰관분들과의 사전 인터뷰 결과, 직협 회원들이 현재의 직협활동과 체제에 대해 가장 많은 불만을 갖고 있는 부분은 사용자에게 합의내용을 강제할 수 있는 강제력이 미비한 점과 전임자가 없어 운영에 차질이 생기고, 업무와 더불어 직협의 전반적인 운영을 병행하여야 하기 때문에 직협 대의원에 일선 경찰관의 참여가 저조하고 운영에 차질이 생기는 점이었다. 이는 모두 경찰직장협의회가 경찰노동조합으로 발전하게 될 경우 해결될 수 있는 문제점이다. 본 연구의 결과

와 같이, 경찰의 노조몰입이 우려와 다르게 공공서비스태도와 조직지원인식에 긍정적인 영향을 미친다는 결과를 바탕으로 앞으로 경찰직장협의회도 법적인 근거를 갖는 경찰 노동조합으로 발전할 필요가 있다고 생각하는 바이다.

셋째, 경찰직장협의회 회원들에 대한 조직지원인식 관리의 필요성이다. 본 연구에서 경찰직장협의회 회원들의 조직지원인식은 조직시민행동 중 이타적 행동과 양심적 행동, 예의바른 행동, 참여적 행동에 모두 유의한 정(+)의 영향을 미치며, 노조몰입과 조직시민행동의 4가지 하위요인 간의 관계를 부분매개함을 확인하였다. 따라서 경찰의 근무태도 관리를 위해서는 인사관리의 차원에서 공무원 개개인의 주관적인 조직지원에 대한 인식을 향상시키기 위해 노력해야함을 확인할 수 있다.

제 3 절 연구의 한계

본 연구는 다음과 같은 한계를 지니고 있다.

첫째, 표본에 대한 한계이다. 본 연구를 위한 자료로 안양 동안경찰서와 아산경찰서에 속한 경찰직장협의회 회원들을 대상으로 직접 진행한 설문조사 결과를 활용하였다. 따라서 전 경찰직장협의회 회원의 노조몰입 수준과 조직시민행동 수준을 측정하지는 못하였다는 한계가 존재한다. 또한 응답자 특성을 살펴보면 대부분이 순경공채 출신자로, 경찰대학 출신자와 간부후보생 출신자 등 경찰간부로 입직한 공무원의 표본을 충분히 확보하지 못하였다는 점도 한계로 작용한다. 보통 노동조합이나 직장협의회의 경우, 인사관리계층과 실무계층 간의 바라보는 시각이 현저히 차이가 나는 경우가 많기 때문에 다소 아쉬운 부분이라고 할 수 있다. 이러한 표본 특성으로 인하여 본 연구의 분석 결과를 우리나라의 경찰직장협의회 회원 전체로 일반화하는 데에는 어려움이 있다. 향후 연구에서는 조금 더 다양한 인적 구성을 확보한 표본을 대상으로 할 필요가

있을 것이다.

두 번째로, 설문조사를 통해 개인이 자신의 조직시민행동에 대해 주관적으로 인식하는 정도를 기입하도록 하였기 때문에 결과값을 객관적인 조직성과로 이해하기는 힘들다. 종속변수를 실질적인 결과 값으로 산출 가능한 치안 성과 등으로 설정할 경우, 국민적인 공감을 얻기에 더 바람직할 것이다. 또한 조사대상이 공무원이기 때문에 실제 자신이 인식하는 정도보다 바람직한 응답을 하는 사회적 바람직성 편향(social desirability bias)이 일어날 가능성도 있다. 추후 연구에서는 종속변수를 구체적인 결과값이 도출 가능한 조직성과로 설정하여 부족한 점을 보완할 수 있을 것이다.

세 번째로, 경찰직장협의회가 출범한지 불과 수개월밖에 되지 않은 상황에서 경찰직장협의회에 가입한 회원들을 대상으로 설문을 진행한 본 연구는 선발요인을 내적 타당성 저해요인으로 가질 수 있다. 경찰 직협이 출범한 직후, 적극적으로 조직에 가입하여 활동하고 있는 경찰관의 경우 다른 경찰공무원들에 비해 이미 조직에 대해 관심이 많고, 조직에 대해 긍정적인 태도를 갖고 있으며, 직무에도 성실하게 임하고 있을 가능성이 있다. 따라서 이는 연구결과의 일반화를 힘들게 할 수 있다. 추후에는 연구대상자를 잠재적인 직협 가입대상자로 확장하여, 해당 가설이 적합한지 살펴보고 직협 가입자와 비가입자 간에 조직시민행동 수준이 유의미한 차이를 가지는지도 살펴봄이 필요하다고 생각한다.

네 번째로, 단일자료 편향(mono source bias, MSB)의 가능성이다. 단일자료 편향이란 연구자가 특정 단일 출처로부터 응답을 받아 이를 데이터로 사용할 때 발생하는 오류이다. 동일 데이터로 여러 독립 및 종속변수의 측정값을 얻어 분석하는 과정에서 오류가 생기기 때문에, 이를 동일자료원 편의(common source bias)라고도 한다. 응답자는 어떤 측면이나 속성에 대하여는 사실대로 응답하나 다른 것에 대해서는 사실을 과장하거나 축소한다. 이는 각각의 속성에 대한 서로 다른 인식 형성 때문으로, 연구자가 특정 응답자들로부터 데이터를 수집해 여러 속성 간 관계를 분석하는 경우, 잘못된 결론에 이르기 쉬우며, 특히 자료가 설문지와

같은 자기보고(self-reports)로 수집된 것일 때 단일 자료원의 편향위험은 증가한다. 단일 자료원 편의는 단순한 측정오류를 넘어 상관된 측정오류(correlated measurement error)의 문제를 야기할 수 있다. 단일자료 편향 문제를 해결하기 위해서, 다음 연구에서는 사전에 연구설계 단계에서부터 편향의 가능성을 고려하여, 자기보고식 데이터에만 의존하지 않고, 다양한 자료원과 검증된 자료원(verifiable sources)으로부터 데이터를 얻어야 할 것이다. 또한 다속성-다중 방법 데이터(multi trait-multi method dataset) (Donaldson & Grant-Vallone, 2002: 245, 257)를 사용하는 것도 하나의 대안이 될 수 있다.

참 고 문 헌

<국내문헌>

김기인(2016), ” 공무원의 노동조합몰입 결정요인과 노동조합 효과성 인식의 매개효과에 관한 연구 “, 부산대학교 대학원 박사학위논문

김대곤(2009), ” 노동조합 리더의 성격과 거래적 리더십이 노조원의 노조만족과 탈퇴의도에 미치는 영향 “, 중앙대학교 산업・창업경영대학원 석사학위논문

김운선(2011), “경찰노동조합 설립에 관한 경찰공무원의 인식조사”, 동국대학교 경찰행정학과 대학원 박사학위 논문

김재기(2004), “공무원노조 조직활동 범위에 관한 실증적 연구”,「노동법연구 제17호」

김종번(2010), ” 노동조합 위원장의 리더십이 노조몰입과 조직몰입에 미치는 영향연구 “. 숭실대학교 경영대학원 박사학위논문

김종우(2010), ” 노동조합 위원장의 리더십이 노조몰입과 조직몰입에 미치는 영향연구 “, 숭실대학교 경영대학원 박사학위논문

김종철(2009), “공무원의 노조몰입 결정요인과 노조몰입이 노조참여 및 조직시민행동에 미치는 영향”, 단국대학교 대학원 박사학위논문

김종철・박재춘(2010), “공무원의 노조몰입 결정요인과 조직 시민행동에 미치는 영향에 대한 실증연구”,『한국행정연구』19권 1호

남철식(2004), “병원직원들의 노동조합 몰입에 영향을 미치는 요인”, 연세대학교 보건대학원 석사학위 논문

류채형(2005), “한국의 경찰공무원 노조 설립방안에 관한 연구”, 동국대학교 경찰행정학과 대학원 석사학위 논문

맹일환(2008), ” 직속상사의 카리스마 리더십과 서번트 리더십이 부하직원의 조직 몰입에 미치는 영향에 관한 연구 -보험회사를 중심으로 “, 고려대학교 경영대학원 석사학위논문

박재춘(2011), ” 공무원노조 리더의 리더십과 조합원 태도 및 행동에 관한 연구 “, 『노동정책연구』, 2011년 제11권 제4호

박진환(2001), “노동조합몰입에 영향을 미치는 요인에 관한 실증연구”, 건국대학교 대학원 석사학위 논문
백현인(2009), ” 경찰지구대 팀장의 리더십이 팀원의 조직몰입에 미치는 영향 “, 한양대학교 교육대학원 석사학위논문
서원석(1995), “한국공무원 단체활동에 관한 인식분석적 연구”, 연세대학교 대학원 박사학위논문
오석홍(2000), 「인사행정론」, 박영사
유영철(2012), ” 노조간부의 리더십 유형과 조합원의 노조몰입에 관한 연구 “, 한양대학교 대학원 석사학위논문
윤권종(2008), “지방공무원의 노조몰입 결정요인 분석 “, 『지방정부연구』, Vol.12 No.3 [2008]
이상천(2014), ” 유연근무제(flexible work)가 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구 -K공기업의 유연근무 활용사례 중심으로 “, 서울대학교 행정대학원 석사학위논문
이인상(2010),“공공부문 노동조합위원장 에피커시가 조직몰입 및 노조몰입에 미치는 영향“, 숭실대학교 대학원 박사학위 논문
이정훈(2011), “공무원의 직무만족과 노사관계분위기가 노조몰입에 미치는 영향: 직급과 노조지위의 조절효과”, 서울시립대학교 경영대학원 석사학위논문
이정희(2008), “공무원의 노동조합 몰입 결정요인에 관한 연구 : 지방자치단체 공무원 노동조합 몰입과정 분석을 중심으로”, 서울산업대학교 산업대학원 박사학위 논문
임유석(2016), ” 해양경찰공무원의 리더십이 조직몰입에 미치는 영향 “, 『사회과학연구 23(3)』, [2016]
임재강(2009), ” 경찰관의 감성과 감성리더십에 관한 연구 “, 『경찰연구논집』 4권 p75-107
정승환(2012), ” 공무원의 노조몰입 결정요인에 관한 연구: 제주특별자치도를 중심으로 “, 제주대학교 행정대학원 석사학위논문
정우열・이수창(2016), “조직공정성과 경찰의 범죄억제효과성 간의 관계 -조직지원인식의 매개역할을 중심으로”, 「경찰학논총」 제11권

제4호
최응렬・임운식(2004), “경찰계급구조의 문제점 및 개선방안에 관한 연구”,「한국치안행정논집」
한주희・황원일・박석구(1997), “조직문화 인식 유형이 조직몰입 유형에 미치는 영향에 관한 연구”,「인사조직연구」5권 2호

<국외문헌>

[1] Allen NJ, Meyer JP. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment. J of Occupational Psychology 1990
[2] Eisenberger et al.(1986), “Perceived organizational support”, Journal of Applied Psychology, 71(3), 500-507
[3] Fukami, C. V., and Larson, E. W.(1984), “Commitment to Company and Union:Parallel Models,“ Journal of Applied Psychology, Vol.69 ,pp.367-371.
[4] Gordon M. E., et. al., “Commitment to The Union : Development of a Measure and an Examination of Its Correlates,“ Journal of Applied Psychology, 1980
[5] Mathieu& Zajac, “A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment.”, Psychological bulletin, 1990
[6] S Goslinga, M Sverke, “Atypical work and trade union membership: Union attitudes and union turnover among traditional vs atypically employed union members”, Economic and Industrial Democracy, 2003
[7] Zeffane, “Patterns of Organizational Commitment and Perceived Management Style: A Comparison of Public and Private Sector Employees”, Human Relations, 1994

<기타 자료>

일간경기, ‘기대와 우려속 경찰공무원 직장협의회 출범 눈앞’, 김종환 기자, 2020. 6. 10

일요서울, ‘경찰노조추진위가 움직인다’, 홍준철 기자, 2010. 11. 16

경향신문, ‘경찰노조 없이 강한 경찰없다’. 박은하 기자, 2017. 11. 12

MBC뉴스, ‘’강압감찰‘로 자살한 경찰관... 감찰담당자 고발당해’, 김정환 기자, 2017. 11. 28

내일신문, ‘[동두천경찰서 여경 자살사건] “강압감찰 의혹... 경찰, 증거물 빼돌려”’, 김영숙 기자, 2016. 7. 28

경남도민일보, ‘[궁금체크] 경찰 직원협의회는’, 김희곤 기자, 2019. 5. 16

강원일보, ‘경찰 직장협 생긴다... 강원청 3,500여명 가입 예상’, 이무헌 기자, 2020. 6. 9

뉴스핌, ‘경찰 직장협의회 기대는 높은데... 안착까지 갈길이 구만리’, 한태희 기자, 2020. 6. 11

네이버 블로그, “단일자료원 편의 (single source bias)”, https://blog.naver.com/chk919/70184804264

부록

설 문 지

본 설문지의 내용은 통계법 제 13조(비밀의 보호), 제 14조(통계작성사무 종사자 등의 의무)에 의거하여 비밀이 보장되며, 통계적 목적 이외에는 사용되지 않습니다.

안녕하십니까?

최근 일련의 경찰조직의 내외부적 변화 속에서도 국민의 안전을 위해 밤낮으로 애쓰시는 경찰관분들께 존경과 감사를 드립니다. 경찰직장협의회가 출범한지도 어느덧 수개월이 지나고 있습니다. **앞으로 경찰직장협의회가 더욱 발전하여 굳건하게 자리잡기 위해서는** 이러한 연구가 뒷받침되어야 하지만 이에 대한 연구는 아직 국내에서 이루어지지 못한 상황입니다.

이에 이 설문지는 경찰직장협의회 회원분들을 대상으로, 경찰공무원의 노조몰입이 공공서비스태도에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보기 위하여 작성되었으며, 해당 연구 목적 이외에는 일절 다른 용도로 사용하지 않을 것임을 약속드립니다. **설문작성 소요시간은 5분~10분 정도이니 바쁘시더라도, 우리나라 경찰직장협의회에 대한 연구를 위해 소중한 답변 부탁드립니다.** 감사합니다.

※ 본 설문지는 경찰직장협의회 회원만을 대상으로 실시합니다.

서울대학교 행정대학원 행정학과

지도교수 : 이수영 교수

연구원: 석사학위과정 현경서

mobile : 010 - XXXX- XXXX

E-mail : XXXXX@snu.ac.kr

2020년 10월

Ⅰ. 다음은 귀하의 노조몰입에 대한 질문입니다. 귀하의 생각과 일치하는 곳에 표시(V)해 주시면 감사하겠습니다.

문 항		전혀 아니다	아니다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1	나는 주변 사람들에게 내가 속한 직장협의회에 대하여 좋다고 서슴없이 이야기한다.	①	②	③	④	⑤
2	직장협의회에 가입하면 많은 것을 얻을 수 있다.	①	②	③	④	⑤
3	나는 직장협의회의 일원이라는 것을 자랑스럽게 생각한다.	①	②	③	④	⑤
4	나는 직협 회원이라는 이유로 직장으로부터 불이익을 받더라도 회원으로 계속 남아있을 것이다.	①	②	③	④	⑤
5	우리 조직의 직협을 위하여 많은 사람들이 헌신적으로 일하고 있다.	①	②	③	④	⑤
6	나는 직협 회원이라는 것을 자랑스럽게 생각한다.	①	②	③	④	⑤
7	나는 직장협의회가 성공적으로 활동하기 위해 요구되는 당연히 해야 할 일 이상의 노력을 기꺼이 투입할 용의가 있다.	①	②	③	④	⑤
8	나는 직장협의회 간부로 일해달라고 요청받을 경우 기꺼이 응할 것이다.	①	②	③	④	⑤
9	나는 직장협의회 대의원으로 추대될 경우 기꺼이 출마할 것이다.	①	②	③	④	⑤
10	직장협의회 회원은 고충사항을 제기함으로써 따르는 개인적 위험부담과 시간소비를 기꺼이 받아들여야 한다.	①	②	③	④	⑤
11	직장협의회에 도움이 되는 정보에 귀를 기울이는 것은 직협 회원의 의무이다.	①	②	③	④	⑤
12	노사간 단체협약이 잘 준수되고 있는지 살펴보는 것은 직협 회원의 의무이다.	①	②	③	④	⑤
13	다른 회원이 고충사항을 제기할 경우 도와주거나 지지하는 것은 모든 직협 회원의 의무이다.	①	②	③	④	⑤
14	나는 직장에서 맡은 일에 대해 불만이 없다면, 직장협의회의 가입여부는 중요하지 않다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤

15	내가 직장협의회에 속한 유일한 이유는 승진이나 보상 등 개인적 이익을 위해서이다.	①	②	③	④	⑤

Ⅱ. 다음은 귀하의 공공서비스태도 (조직시민행동)에 관한 문항입니다. 귀하의 생각과 일치하는 곳에 표시(V)해 주시면 감사하겠습니다.

문 항		전혀 아니다	아니다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1	나는 회사에 결근한 동료직원이 있으면 그 사람의 일을 도와준다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 업무량이 많아 힘든 동료직원이 있으면 자발적으로 도와준다.	①	②	③	④	⑤
3	나는 내 시간을 내서라도 동료가 업무상 어려움에 처하면 도와준다.	①	②	③	④	⑤
4	나는 신입직원이 들어올 경우 담당자가 아니어도 적응할 수 있도록 도와준다.	①	②	③	④	⑤
5	나는 매일 출근하는 것이 중요하다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
6	나는 상사나 동료가 보지 않더라도 조직의 규칙과 규정을 잘 지킨다.	①	②	③	④	⑤
7	나는 업무시간에 업무와 관련없는 행동으로 시간을 소비하지 않는다.	①	②	③	④	⑤
8	나는 사적인 일로 자리를 비울 때가 많다.	①	②	③	④	⑤
9	나는 정해진 업무 기한을 잘 지키며, 업무에 필요한 약속은 잘 지킨다.	①	②	③	④	⑤
10	나는 종종 직장을 그만두겠다고 주변에 말하는 편이다.	①	②	③	④	⑤
11	나는 회사에서 발생하는 사소한 문제에도 자주 불평을 한다.	①	②	③	④	⑤
12	나는 업무상 발생하는 문제에 대해 크게 과장하	①	②	③	④	⑤

	여 말하는 경향이 있다.					
13	나는 회사나 동료들에 대해 험담을 하지 않는다.	①	②	③	④	⑤
14	나는 나의 행동이 회사나 타인에게 미치는 영향을 생각하며 행동한다.	①	②	③	④	⑤
15	나는 동료나 다른 직원들과 업무상 원만한 관계를 유지하고 있다.	①	②	③	④	⑤
16	나는 부서나 동료들에게 업무에 대한 계획과 수립, 실행에 대해 협의한다.	①	②	③	④	⑤
17	나는 회사의 공지사항 등을 숙지하려고 노력한다.	①	②	③	④	⑤
18	나는 회사의 구성원으로 조직의 발전에 뒤처지지 않기 위해 늘 노력한다.	①	②	③	④	⑤
19	나는 회사의 단합대회, 회식, 야유회 등에 적극적으로 참여한다.	①	②	③	④	⑤
20	나는 회사의 이미지 향상을 위해 자발적으로 참여한다.	①	②	③	④	⑤

Ⅲ. 다음은 귀하의 조직지원인식에 관한 문항입니다. 귀하의 생각과 일치하는 곳에 표시(V)해 주시면 감사하겠습니다.

문 항		전혀 아니다	아니다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1	나의 조직은 나의 목표와 생각을 충분히 존중해준다.	①	②	③	④	⑤
2	나의 조직은 나에게 문제가 생겼을 때 필요한 도움을 준다.	①	②	③	④	⑤
3	나의 조직은 나의 능력을 최대한 발휘할 수 있도록 도움을 준다.	①	②	③	④	⑤
4	나의 조직은 나의 공헌을 중요시 여긴다.	①	②	③	④	⑤

5	나의 조직은 나의 복지에 진정으로 관심이 있다.	①	②	③	④	⑤
6	나의 조직은 내가 업무를 잘하면 격려를 해준다.	①	②	③	④	⑤
7	나의 조직은 나의 신분을 보장해 준다고 여겨진다.	①	②	③	④	⑤
8	나의 조직은 나의 의견을 중요시 여긴다.	①	②	③	④	⑤

Ⅳ. 다음은 귀하의 일반적인 사항을 알아보는 문항입니다. 해당되는 곳에 표시(V)해 주시면 감사하겠습니다.

1. 귀하의 성별은?

① 남 ② 여

2. 귀하의 연령은?

① 30세 미만 ② 30대 ③ 40대 ④ 50세 이상

3. 귀하의 직급은?

① 순경 ② 경장 ③ 경사 ④ 경위 ⑤ 경감

4. 귀하의 혼인상태는?

① 미혼 ② 기혼

5. 귀하의 근무부서는?

① 생활안전 ② 수사・형사 ③ 경비・교통 ④ 정보 ⑤ 외사
⑥ 보안 ⑦ 경무 ⑧ 감사 ⑨ 홍보 ⑩ 기타 ( )

6. 이 직장에서 근무한 기간은?

①5년 이하 ②5~10년 ③10~15년 ④15~20년 ⑤20년 이상

7. 귀하의 입직 경로는?

①순경 공채 ②경장 특채 ③경사 특채 ④간부후보 ⑤경찰대학 ⑥기타

긴 시간 동안 설문에 응답해 주셔서 고맙습니다.
귀하의 성실한 응답은 본 연구에 큰 도움이 될 것입니다.

참여는 자발적이며, 회수된 설문지에 대해서는 익명성이 보장됩니다.
설문지는 철저히 통계처리를 위한 목적으로만 사용합니다.

Abstract

A study on the Effects of Police Officers' Commitment in Labor Union on Public Service Attitude

-Focusing on the Mediated Effect of perceived organizational support

Hyun Kyung Seo
Department of Public Administration
The Graduate School
Seoul National University

Until now, there have been steady calls for police workers to form and join their own labor union for the sake of protecting their human rights and improving their working environment. But police officers have been banned from joining labor unions and staff councils due to concerns among the state and the public about the abuse of police officer's public power and the deterioration of public service quality. Nevertheless, in response to the demands of the times, the Enforcement Decree of the Public Officials' Work Council Act was revised as of June 2020, and the Korean government was able to lift

the bar lasting for 21 years and allowed police officers to form and join their own staff council. Yet, the view on the police staff council still coexists with both positive and negative views.

In this study, in order to solidify the basis for the establishment of the police staff council and to find about the possibility of development into a labor union of the police staff council, this study specifically identified the effect of police officers' commitment into labor unions on their public service attitudes and looked at whether the perceived organizational support has a mediated effect in its influence. Commitment in labor unions is a factor that can also affect the perception and immersion of the organization through double immersion, and perceived organizational support is a major factor for explaining job attitude.

To this end, this study used the results of a survey conducted on members of Anyang Dong-an police station and Asan police station, which belongs to the region where the police staff council was the first to be launched in the country. The independent variables were set as commitment in labor union, and the sub-factors were set as union loyalty, union effort intention, union responsibility, and union belief. Dependent variables were set as organized civic behaviors(OCB),and their sub-factors were set up as altruistic behavior, conscientious behavior, just behavior, polite behavior, and participatory behavior. The parameters were set by perceived organizational support. To explain the analysis method, a multiple regression analysis was performed to check the effect of the previously established independent variables on the dependent variables. To identify the mediated effect of the parameter 'percerived organizational support', a three-step verification of the mediated effect of Baron & Kenny was performed.

As a result of the analysis, the commitment of members of the police

staff council into the union had a significant positive influence on altruistic behavior, conscientious behavior, courteous behavior, and participatory behavior, excluding just behavior. Excluding the union belief, the union loyalty, union responsibility, union effort intention had a significant positive influence on the perceived organizational support, while the perceived organizational support had a significant positive influence on all sub-factors of organized civic bahavior. Finally, perceived organizational support has been shown to have significant mediation effects in the relationships between most union immersion sub-factors and organized civil behavior sub-factors, especially full-mediated effects in the relationship between the union effort intention and courteous behavior.

Based on the above findings, the implications of this study are as follows.

First, it was confirmed that commitment in labor union was an important factor that had a significant impact on organized civic behavior, even when it was targeted at police officers' organizations, such as a study conducted on general public officers about labor union immersion and organized civic behavior. Until now, most of the major studies related to union immersion have been studies of private organizatons, teachers' labor unions, and general public officials to find the cause of union immersion. This study is meaningful in that it found out the commitment in labor unions has a positive impact on the organized civic behavior of police officials.

Secondly, although there have been many studies on the regulation effects and mediated effects of perceived organizational support, this paper found the mediated effects in the relationship between union immersion and organized civic behavior, given that there hasn't been any studies about the relationship between two variables.

Third, it is important to prove that the commitment of police officials into labor unions has a significant positive effect on perceived organizational support and organized civic behavior. This serves as an important basis for dispeeling the concerns of the nation and the people who have been negative about the union activities of police officers, and can justify the basis for the establishment of the police staff council. It can also be an opportunity to show the positive aspects of police staff council to the police management class who expressed concern about the police union, as police union activities rather promote subjective awareness of the police organization.

Fourth, this study is meaningful in that it could serve as a cornerstone for the police staff council to discuss the possibility of developing into a labor union. According to a preliminary interview, the current police staff council has a critical flaw in the absence of a full-time person in charge and the absence of compulsory clauses in the agreement. Through this study, it is hoped that the police staff council will develop into a sound labor union as in the case of advanced countries, and become a solid channel for the protection of human rights and improvement of working conditions for police officers.

keywords : commitment in labor union, public service attitude,
organized civic behavior (OCB), perceived organizational support (POS),
police staff council (PSC)
Student Number : 2019-29303