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

공기업정책학 석사 학위논문

노동조합의 노조몰입도와 기업의 조직몰입도 관계 분석

- 공공부문(공기업, 준정부기관 구분) 중심으로 -

2022년 8월

서울대학교 행정대학원

공기업정책학과

김 정 수

노동조합의 노조몰입도와 기업의 조직몰입도 관계 분석

- 공공부문(공기업, 준정부기관 구분) 중심으로 -

지도교수 금 현 섭

이 논문을 공기업정책학 석사 학위논문으로 제출함

2022년 3월

서울대학교 행정대학원

공기업정책학과

김 정 수

김정수의 석사 학위논문을 인준함

2022년 6월

위 원 장 권 일 웅 (인)

부위원장 김 동 욱 (인)

위 원 금 현 섭 (인)

국문초록

본 연구에서는 노동조합과 기업의 노사관계에 초점이 있는 것이 아니라 노동조합과 기업에 구성원인 노조원이자 근로자인 개인의 상호작용을 탐구하고자 한다. 근로자와 노조원 상호 간에 미치는 영향을 통해 노동조합과 기업의 발전적인 방향에 대해 논의해 볼 것이다.

공공부문의 특수성(고용 안정성, 쟁의행위의 한계 등)으로 인해 노동조합의 노조몰입도가 기업의 조직몰입도에 어떤 영향을 미치는지를 연구하고자 한다. 그러기 위해서 노조몰입도에 영향을 미치는 선행지표인 노동조합 활동 경험과 그에 따른 노조원의 반응을 정의하여 노조몰입도에 미치는 영향에 대해 살펴볼 것이다. 또한 노동조합 활동의 목적이 노조몰입도에 어떤 영향을 미치는지도 살펴볼 것이다. 마지막으로 노조몰입도와 조직몰입도의 정(+)의 관계(이중몰입)이 공공부문의 유형별로 차이가 있을지 규명할 것이다. 연구 대상은 공공부문 중 공무원을 제외한 공기업 및 준정부기관의 근로자를 대상으로 한다.

(가설1)에서는 독립변수인 노동조합 활동 경험 및 목적, 노조원 반응(노조도구성, 노조지원지각)이 종속변수인 노조몰입도에 미치는 영향, (가설2)는 독립변수인 노조몰입도가 종속변수인 조직몰입도에 미치는 영향, (가설3)은 공공기관 유형별 이중몰입도의 차이 등을 분석하기 위해 다중 회귀분석을 실시하였다.

공운법 제4조에 의거 2021년 공공기관으로 지정된 370기관 중 공기업(36)와 준정부기관(96) 등 132기관을 대상으로 설문을 진행하여 306명의 설문지를 분석하였고 분석결과는 아래와 같다.

조사대상자의 개인특성 및 사회적 배경과 각 변수들 간 유의한 차이가 있었다. 조직에 더 오랫동안 근로하고, 직급이 올라가고, 결혼하여 부양가족이 많아질수록 조직몰입도가 증가하였다. 비노조원보다 노조원이, 노동조합이 상급단체 미가입된 기관의 근로자보다 상급단체에 가입된 기관의 근로자가 노조몰입도가 더 높았다. 노동조합이 상급단체 미가입된 기관의 근로자보다 상급단체에 가입된 기관의 근로자가 노조원 반응(노조도구성, 노조지원지각)이 높았다.

(가설1-1) 노동조합 활동 경험과 노조몰입도는 유의하지 않았다. 연

구 모형에서 유의하지 않았지만 일원배치 분산분석을 통해 노동조합 활동을 경험하거나 노동조합 활동에 선호가 있는 집단이 노조몰입도가 더 높다는 결과는 도출할 수 있었다.

(가설1-2) 노조원반응(노조도구성, 노조지원지각)은 노조몰입도에 강한 정(+)의 영향을 미쳤다. 노동조합이 유용한 도구로 인식되는 정도인 노조도구성과 노동조합이 노조원들의 행복을 돌보는 정도에 관한 노조원들의 일반적 믿음인 노조지원지각이 클수록 노조몰입도가 증가하였다.

(가설1-3) 노동조합 활동의 목적 일부만 노조몰입도와 유의하였다. 당초의 가설은 노동조합의 제1목적인 근로조건 개선사항이 노동조합 활동의 목적일 경우 노조몰입도와 정(+)의 영향을 보일 것으로 예상했다. 그러나 노동조합 활동의 목적으로 근로조건 개선사항, 인사사항, 경영사항 등은 유의하지 않고 노사간 절차사항만 유의한 결과를 도출했다. 노조원의 노조몰입도를 증가시키는 노동조합 활동의 목적은 노사간 절차사항임을 입증했기에, 노조몰입도를 제고시킬 수 있는 노동조합 활동의 방향을 제시했다고 본다. (가설1)을 종합하여 분석하면 노동조합이 노조원의 노조몰입도를 높이기 위한 효과적인 방안들을 파악해 볼 수 있다. 노동조합은 노조원을 노동조합 활동에 참여시키거나, 그 활동의 목적이 무엇인지 노조원에게 주지시켜주는 것보다 노조원이 노동조합을 어떻게 생각하는지에 대해 관심을 기울여야 한다. 더 나아가 노동조합을 유용한 수단으로 인지하기보다 노조원을 믿어주는 후원 관계로 인지하도록 노력하는 것이 노조몰입도를 제고할 수 있는 효과적인 방안일 것이다.

(가설2) 노조몰입도가 조직몰입도에 강한 정(+)의 영향을 보여주며 이중몰입 발생을 검증하였다. 노동조합 및 노동관계조정법(이하 노조법)상 제한과 국민들의 높은 관심으로 공공부문(공기업과 준정부기관)은 민간부문보다 쟁의행위가 발생하기 어려운 노동조합 집단의 특수성이 있다. 또한 공공부문은 민간부문보다 고용안정성이 높고 근속연수가 길다는 노조원 개인의 특수성이 있다. 이러한 특성으로 공공부문에서 노동조합의 근로조건 개선사항이 단체협약에 반영되고 노조원들이 개선된 근로조건을 경험하면서 조직에 더 몰입할 수 있을 것이다. 따라서 공공부문에서는 조직의 성과와 직결되는 조직몰입도를 증가시키기 위해 노조몰입도를 향상시킬 수 있는 방안을 고려해 보아야 한다. 공공부문의 노동조

합과 노사업무를 담당하는 조직은 협력적 노사관계를 위해 다양한 노사관계 정책과 활동들을 수행하고 있지만, 노조몰입도 제고만으로도 기업에 긍정적 영향을 줄 수 있음을 인지해야 한다.

(가설3) 노조몰입도와 조직몰입도의 정(+)의 관계에서 공기업과 준정부기관을 유형별로 구분하여 분석하였지만 조절효과가 도출되지 않았다. 공기업과 준정부기관의 설립형태 및 정부와의 관계에 대한 차이점과 노조법 상 쟁의행위 효과의 차이점을 고려하여 조절효과를 예상했지만, 두 집단 간 차이점이 뚜렷하지 않았기에 조절효과가 도출되지 않은 것으로 해석된다. 노조몰입도와 조직몰입도의 관계, 나아가 이중몰입의 정도는 공공부문을 둘러싸고 있는 외부환경에 따라 시계열적 변화가 가능하므로 공공기관의 유형에 따른 조절효과를 파악하는 것은 어려움이 있는 것으로 이해할 수 있다.

연구의 한계점은 노조몰입도와 조직몰입도의 인과관계의 선행성에 대해 밝히지 못한 점, 노조몰입도와 조직몰입도의 정의관계(이중몰입)는 시계열적 변화가 가능할 것인데 공공기관 유형이라는 조절변수를 통한 횡단면 분석만 시행한 점, 코로나19로 인한 설문조사의 한계로 대표성 있는 표본을 확보하지 못한 점, 변수 중 일부를 범주형 변수로 설정하여 회귀분석의 한계가 있었던 점 등이 있다. 향후 다른 연구에서 위의 한계점을 보완하여 더욱 발전된 분석결과를 도출하기를 바란다.

주요어 : 노동조합 활동 경험, 노동조합 활동 목적, 노조원 반응, 노조몰입도, 조직몰입도, 공공기관 유형
학 번 : 2021-27706

목 차

제 1 장 서론 ····· 1

제 1 절 연구의 배경 및 필요성 ····· 1

1. 연구의 배경 ····· 1

2. 연구의 필요성 ····· 3

제 2 절 연구의 대상과 범위 ····· 3

제 2 장 이론적 배경 및 선행연구 ····· 5

제 1 절 노동조합과 노조원의 관계 ····· 5

1. 노동조합의 개념과 역사 ····· 5

2. 노조몰입도 개념과 구성요소 ····· 6

3. 노조원의 지각된 반응 ····· 8

4. 노동조합 활동 경험 ····· 11

제 2 절 노동조합·노조원과 기업의 관계 ····· 12

1. 노동조합의 기업에 대한 영향 ····· 12

2. 조직유효성과 조직성과의 개념 ····· 13

3. 조직몰입도의 개념 ····· 14

4. 노조몰입도와 조직몰입도의 관계(이중 몰입) ····· 15

5. 노조몰입도와 조직몰입도의 인과관계의 선행성 ····· 17

제 3 절 공공부문의 정의와 노동조합의 특성 ····· 18

1. 공공부문의 정의와 분류 ····· 18

2. 공기업과 준정부기관의 특징 ····· 19

3. 공공부문 노동조합의 특징 ····· 21

제 3 장 연구 설계 및 분석 방법 ····· 23

제 1 절 가설 설정 및 연구 모형 ····· 23

제 2 절 변수 측정 ····· 29

1. 종속변수(조직몰입도) ····· 29

2. 독립변수(노조몰입도) ····· 30

3. 선행지표(노동조합 활동 경험 및 목적, 노조원 반응) ····· 31
4. 조절변수(공공기관 유형) ····· 33
5. 통제변수 ····· 33
제 3 절 분석 방법 및 연구 자료 ····· 34

제 4 장 연구 분석 ····· 36
제 1 절 빈도 분석 ····· 36
1. 개인특성 및 사회적 배경 빈도 분석 ····· 36
2. 노동조합 활동 경험 빈도분석 ····· 38
3. 노동조합 활동 목적 빈도분석 ····· 39
제 2 절 기술 분석 및 차이 검정 ····· 41
1. 독립 및 종속변수의 기술 통계 ····· 41
2. 조사대상자 특성에 따른 조직몰입도 차이 ····· 42
3. 조사대상자 특성에 따른 노조몰입도 차이 ····· 44
4. 조사대상자 특성에 따른 노조원 반응 차이 ····· 47
제 3 절 상관관계 및 회귀 분석 ····· 49
1. 변수 간의 상관관계 ····· 49
2. 연구 모형의 회귀분석 ····· 50

제 5 장 결론 ····· 57
제 1 절 연구의 결과 및 시사점 ····· 57
제 2 절 연구의 한계 및 향후 연구방향 ····· 62

참고문헌 ····· 71

표 목 차

[표 2-1] 공공기관 지정 기준 ····· 18
[표 2-2] 공공부문 노동조합 조직 현황 ····· 22
[표 3-1] 조직몰입도의 신뢰도 결과 ····· 30
[표 3-2] 노조몰입도의 신뢰도 결과 ····· 31
[표 3-3] 노조원반응의 신뢰도 결과 ····· 33
[표 3-4] 회귀 분석식 ····· 34
[표 4-1] 조사대상자 특성 ····· 37
[표 4-2] 노동조합 활동 경험 ····· 38
[표 4-3] 노동조합 활동 목적 ····· 40
[표 4-4] 변수의 기술 통계 ····· 41
[표 4-5] 조사대상자 특성에 따른 조직몰입도 차이 ····· 43
[표 4-6] 조사대상자 특성에 따른 노조몰입도 차이 ····· 45
[표 4-7] 조사대상자 특성에 따른 노조원 반응 차이 ····· 48
[표 4-8] 변수의 상관관계 ····· 50
[표 4-9] 활동 경험 및 목적, 노조원반응과 노조몰입도 관계 ····· 51
[표 4-10] 활동 경험과 선호에 따른 노조몰입도 차이 ····· 53
[표 4-11] 노조몰입도 조직몰입도의 관계 ····· 54
[표 4-12] 공공기관 유형에 따른 조절효과 ····· 56
[표 5-1] 2021년 공공기관 지정 현황 ····· 65
[표 5-2] 설문지 양식 ····· 66

그 림 목 차

[그림 2-1] 부문별 노동조합 조직률 변화 추이 ····· 23
[그림 3-1] 연구 모형 ····· 29

제 1 장 서론

제 1 절 연구의 배경 및 필요성

1. 연구의 배경

헌법 제33조에 따르면 근로자는 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권, 단체교섭권 및 단체행동권을 가진다. 단결권, 단체교섭권 및 단체행동권 등 노동3권의 제정 취지는 경제적 약자인 근로자들을 보호하여 사용자와의 대등성을 확보하기 위함이다. 노동3권의 설립 취지에 맞게 노동조합은 근로조건 향상을 위한 활동을 하며 우리사회 전반에서 영향력을 행사해왔다. 우리나라 최초의 노동조합은 1898년에 조직된 성진본정부두조합이었고, 현재와 같은 노동조합의 개념과는 달리 노동자들에 대한 계몽단체 성격을 가졌었다. (김민상, 2017) 노동조합은 일제 식민지 시대에 일제에 항거하는 반외세 노동으로 시작되어 대한민국 정부수립 후부터 독재정권에 맞서며 근로자의 권익을 위한 노동운동을 전개하였다. (이원보, 2013) 1953년 최초로 노동관계법이 제정되었으나 노동자들의 권리의식이 부족하였고 기업과 정부가 법률을 실제적으로 적용하지 않아 노동조합이 유명무실한 상황이었다. (김민상, 2017) 1970년 11월 전태일 열사의 희생으로 노동운동이 폭발하게 되는데 (조영래, 2020), 이 시점 기준으로 학생운동과 노동운동이 결합하여 근로조건 개선을 위해 연대하여 활동하게 되었다. (임송자, 2010) 요약하면, 노동조합은 노동조합의 본래 설립 취지인 근로자의 근로조건의 향상을 위해 노력하면서 내부적으로 노조원의 지지를, 대외적으로 반외세·반독재에 항거하며 시민들의 지지를 받아왔다.

오늘날 노동조합은 정부와 기업을 상대로 근로자의 경제적 지위 향상을 위한 다양한 활동을 하고 있다. 민주노총, 한국노총 등 산업별 노동조합은 경제사회노동위원회(이하 경사노위)에 참여하여 근로자를 위한 목

소리를 내고 있다. 국제노동기구(ILO) 8대 핵심 협약 중 제29호(강제노동 협약), 제87호(결사의 자유 및 단결권 보호 협약), 제98호(단결권 및 단체 교섭권 협약) 등 핵심 비준 동의안을 국회에서 2021년 2월에 통과시켰다. 또한 경사노위는 2021년 2월, '공공기관 노동이사제'[1] 도입에 합의하여 2022년 1월, 노동이사제는 공공기관 운영에 관한 법률(이하 공운법)에 반영되었다.

그러나 노동조합이 근로자의 권익 보호가 아닌 특정 집단의 이익만을 추구하는 이익집단으로 변질됐다는 비판의 목소리도 있다. 노동조합의 외부에서는 귀족노조, 정치노조로 비판을 받고 있으며 노동조합 내부에서도 비판의 목소리가 나오고 있다. 최근에는 산업별 노동조합의 조합활동 및 파업으로 비판을 받고 있는데, 언론사 뿐 아니라 대학 캠퍼스에 붙여지는 대자보를 통해 그 목소리가 시민들에게 전달되었다. 또한 노동조합 내부에서도 비판의 목소리를 내고 있는데, 권영세 국회의원실 'MZ세대 노조 인식' 관련 설문조사 결과('21.9)를 보면 전체 응답자 10명 중 2명(22.9%)만이 노동조합에 대한 긍정적 인식을 가진 것으로 파악됐다. 노동조합에 대한 부정적 인식과 관련해 문제점을 묻는 질문에는 '근로환경 개선보다 정치·사회 이슈에 집중' (43.32%)을 가장 큰 문제로 지적했다. 이처럼 노동조합은 외부환경인 사회와 기업에서의 역할, 내부 환경인 노조원과의 관계 형성 등 대내·외적으로 비판을 받고 있다.

한편 노동조합과 기업의 갈등이 깊어지면 파업과 직장폐쇄 등으로 노동조합과 기업 모두가 회복할 수 없는 손해를 입는다. 2009년 쌍용자동차, 2017년 현대자동차, 2019년 현대중공업, 2021년 르노삼성과 로젠택배 등 노사갈등은 계속되고 있다. 노사갈등에 따른 파업과 직장폐쇄 등으로 기업은 생산 활동을 중단하여 정상적인 경영활동을 영위하지 못하게 되고, 노동조합은 노조원의 임금 미수령과 노동조합 이탈로 기업과 노동조합 모두에게 힘든 상황을 겪게 된다.

---

1) 노동이사제 : 근로자 대표가 이사회에서 발언권과 의결권을 갖고 의사결정 과정에 참여하는 방식으로 근로자를 기업 경영의 한 주체로 보고 노동자에게 결정권을 주는 것.

2. 연구의 필요성

첫 번째, 본 연구의 필요성은 노동조합의 설립 취지를 기반으로 바람직한 대내·외적 활동에 대한 탐구이다. 노동조합은 헌법에 명시된 노동3권 보장을 기치로 우리나라 역사에 반외세, 반독재에 맞서 근로자의 근로조건 개선 및 경제적 지위 향상을 위해 힘써 왔다. 그러나 오늘날 기업별 및 산업별 노동조합의 대외적인 활동들의 긍정적인 영향과 부정적인 영향이 상존하고 있으며, 노동조합 활동에 대한 비판적인 목소리가 대내·외적으로 분출되고 있기에 연구의 의의가 있다.

두 번째, 노동조합은 기업의 지속 가능한 경영을 위해 고려해야 할 중요한 파트너이다. 민주노총과 한국노총 등 산업별 노동조합을 제외한 대다수의 기업별 노동조합은 소속된 기업과 운명을 같이 하기에 기업이 없는 노동조합은 없다. 또한 기업도 지속 가능한 성장을 위해 노동조합의 협력적 관계가 무엇보다 중요하다. 즉 노동조합과 기업은 상호 간의 작용을 통해 번영과 소멸의 양극단 점에서 움직이고 있다고 볼 수 있다. 따라서 노동조합과 기업의 발전적 방향을 위해 탐구하는 것은 두 집단의 번영과 소멸과 관련된다는 점에서 무엇보다 중요한 연구라 할 수 있다.

제 2 절 연구의 대상과 범위

본 연구에서는 위에서 살펴본 노동조합의 바람직한 역할 및 노동조합과 회사의 파트너십 등 연구의 필요성을 기반으로 노동조합과 기업과의 관계를 노조원을 통해 탐구하고자 한다. 다시 말하면 노동조합과 기업 등 노사관계에 초점이 있는 것이 아니라 노동조합과 기업에 구성원인 노조원이자 근로자인 개인의 상호작용에 집중할 것이다. 기업 내에서 근로자이며, 노동조합 내에서 노조원으로서 상호 간에 미치는 영향을 통해 노동조합과 기업의 발전적인 방향에 논의할 것이다. 고용노동부 2020년 전국 노동조합 조직현황에 따르면 노동조합 조직률 14.2% 중에서 공공

부문 노동조합의 조직률(69.3%)이 민간부문(11.3%)에 비해 월등히 높지만 민간부문에 비해 공공부문의 해당 연구는 미비한 실정이다. 공공부문과 민간부문은 적용법령, 경영환경, 근로조건 등 다양한 부분에서 차이가 나므로 기존의 민간부문을 대상으로 한 연구결과에서 발전하는 연구결과가 도출되기를 기대해 볼 수 있다. 구체적으로 노조법에 따라 민간부문보다 공공부문에서 쟁의행위가 제한적이다. 공공부문의 필수공익사업[2]으로 지정된 철도사업, 항공운수사업, 수도사업, 전기사업, 가스사업, 석유정제사업 및 석유공급사업, 병원사업 및 혈액공급사업, 통신사업 등은 쟁의행위 시에 필수유지업무의 종사자들은 쟁의행위 참여가 불가하다. 또한 공공부문은 공운법에 따라 조직 및 예산 등에서 정부의 통제를 받는다. 이에 비해 민간부문은 경영진이 전적으로 조직 및 예산편성에 대해 권한을 갖고 있어 노동조합의 요구사항이 커질 수밖에 없다.

구체적으로 공공부문 노동조합 내부의 노조원이 갖는 노조몰입도가 기업의 성과로 대표되는 조직몰입도에 어떤 영향을 미치는지를 연구하고자 한다. 그러기 위해서 노조몰입도에 영향을 미치는 선행지표인 노동조합 활동 경험과 그에 따른 반응을 정의하여 노조몰입도에 미치는 영향에 대해 살펴볼 것이다. 노조원 활동에 따른 반응은 노조도구성, 노조지원지각으로 분류하여 살펴볼 것이다. 부가적으로 노동조합 활동의 목적 등이 노조몰입도에 어떤 영향을 미치는지도 살펴볼 것이다. 연구 대상은 공공부문 중 공무원을 제외한 공기업 및 준정부기관의 근로자를 대상으로 한다. 공무원 조직을 제외하는 이유는 노조몰입도 관련 선행연구(윤권종, 2008; 최영준 외 2인, 2014; 서광석 외 2인, 2018; 문유석, 2018)를 통해 이미 연구가 진행되었다. 또한 공공부문의 연구는 특정 기관인 국립대학교 종사자 대상으로 한 연구(백종섭, 2006)와 철도 종사자 대상으로 한 연구(백유성, 2013) 등이 있었다. 그러나 공무원 조직을 제외하고 공공부

2) 필수공익사업 : 공익사업으로서 그 업무의 정지 또는 폐지가 공중의 일상생활을 현저히 위태롭게 하거나 국민경제를 현저히 저해하고 그 업무의 대체가 용이하지 아니한 사업.

문 전체를 대상으로 진행한 연구가 드물기에 연구의 필요성이 있다.

제 2 장 이론적 배경 및 선행연구

제 1 절 노동조합과 노조원의 관계

1. 노동조합의 개념과 역사

노조법 제2조 4호에서 노동조합의 개념을 알 수 있다. 관련 법령에 따르면 “노동조합이라 함은 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건의 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합단체”로 정의할 수 있다. 이와 비슷하게 S. Webb(1920)은 노동조합은 노동자가 주체가 되어 근로조건의 유지·개선, 경제적·사회적 지위 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체라고 설명했다. 한편 김병숙(2007)은 노동조합은 노조원들의 근로조건(임금 포함) 향상과 직장안정(job security)의 가치를 중시하고 있다고 서술하였는데, 노동조합의 근로조건 개선 및 경제적 지위 향상 외에 직장 안정이라는 가치로 목적을 확대하였다.

박제성 외 4인은(2011) 우리나라와 독일, 영국, 일본 등에서의 노동조합 개념에 대해서 연구하였다. 독일은 노동조합의 정의 내지 요건을 직접적으로 정하고 있는 법률이 없어 노동조합으로 인정되기 위한 요건은 판례와 학설의 법 해석에 의할 수밖에 없다고 한다. 독일에서는 근로자 측의 유일한 단체협약 당사자로서 노동조합에만 단체협약을 체결할 능력을 부여하고 있으며 단체협약을 체결할 능력이 있는 단체를 노동조합으로 규정한다고 설명하였다. 영국의 노동조합 정의는 영국노동조합법에 따라 노동조합은 주로 하나 이상의 종류의 광의 근로자들로 구성되고, 그 주요 목적이 근로자와 사용자 혹은 사용자 연합 사이의 관계를 규율하는 것을 포함한다고 하였다. 일본은 노조법 제2조에서 “노동조합이란

노동자가 주체가 되어 자주적으로 근로조건의 유지 개선 기타 경제적 지위의 향상을 도모할 것을 주된 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합 단체”라고 정의했다. 우리나라 법이 일본의 법에서 유래했기에 우리나라 노조법과 거의 유사한 내용이다. 위와 같이 독일과 영국의 노동조합의 정의는 우리나라와 일본의 정의보다 제한이 없는 광의의 개념으로 이해할 수 있다. 이는 각 나라의 최초의 노동조합이 직업별, 산업별, 기업별 등 어떠한 조직 형태로 설립됐는지에 따라 영향을 미쳤다고 본다. 영국의 최초의 노동조합은 길드(guild)의 계승자 장인들의 이익을 독점적으로 보호하는 직업별 노동조합(craft union)이었고, 독일에서는 미숙련노동자를 중심으로 한 산업별 노동조합(industrial union)이 발생하였다. 이와 다르게 일본에서는 제2차 세계대전 이후 기업별 노동조합이 조직되었는데, 특정 기업의 종업원의 신분을 가진 노동자만을 노조원으로 하여 성립하는 노동조합이었다. 즉 직업·산업별 노동조합의 형태로 태동한 유럽의 노동조합은 노동조합의 제한이 약한 광의의 개념으로 노동조합이 운영되었고, 기업별 노동조합의 형태가 시초인 우리나라와 일본은 노동조합의 인정 제한이 높은 협의의 개념으로 노동조합이 운영되었다.

2. 노조몰입도 개념과 구성요소

노조몰입도란 조직몰입도에서 차용된 개념으로 Gordon et al.(1980)이 처음으로 제시하였다. Gordon et al.(1980)은 조직몰입을 “조직에 대한 개인적 구속”으로 정의한 산업심리학자들의 개념적 접근방법을 차용하여 노조몰입을 “개인이 노조의 목적이나 가치에 동의한 상태에서 노조원으로 계속 남고 싶어 하는 열망이나 조직에 헌신하려는 마음”으로 정의하였다. 조직의 목표달성 정도를 측정하기 위해 조직유효성이라는 개념이 사용되는데, 이는 조직구성원이 조직에서 얼마나 효율적, 효과적으로 활동하는지를 의미하는 것이다. (김문준·이창호, 2015) 선행연구들(강준의·김창호, 2001; 조동규 외 2인, 2004)에서 조직유효성의 변수로 직무만족과 조직몰입을 제시하고 있는데, 조직몰입의 개념을 차용한 노조몰입도

는 노동조합의 목표달성 정도를 나타내므로 노동조합의 번영과 쇄락을 결정하는 중요한 변수라고 볼 수 있다.

Gordon et al.(1980)은 노조몰입도의 4가지 구성요소로 ① 노조에 대한 충성심(union loyalty), ② 노조에 대한 책임감 (responsibility to the union), ③ 노조를 위해 헌신하려는 의지(willingness to work for the union), ④ 노조이념에 대한 믿음(belief in unionism) 등으로 설명하였다. 구체적으로 구성요소를 설명하면 노조에 대한 충성심은 노동조합에 대한 자긍심이면서 개인이 다양한 욕구에 만족한 대가로 나타나는 개인과 조직과의 교환관계를 반영하며, 노조몰입의 구성요소 중 노동조합을 이해하는데 가장 중요한 요인으로 인식되고 있다. 두 번째로 노조에 대한 책임감은 노동조합의 이익을 지키기 위해 노조원으로서의 일상적인 의무와 책임을 수행하려는 의사의 정도를 의미한다. 세 번째 노조를 위해 헌신하려는 의지는 노동조합을 위해 활동을 하거나 노조원으로서 주어진 의무 이상의 노력을 기울일 의사로 이해될 수 있으며, 마지막으로 노조이념에 대한 믿음은 노동조합의 목표에 대한 믿음을 반영하는 것이다. 연구결과에 의하면 책임감과 헌신하려는 의지는 현재 또는 과거 노동조합 활동 참여 정도와 관련성이 높은 것으로 조사되었다. 이후 많은 후속 연구들이 진행됐지만 연구결과가 조금씩 상이했다. Barling et al.(1992)은 노조몰입 4차원이 후속연구에서도 유효하며 일반화 가능성도 높다고 한 반면에 Sverke & Kuruvilla(1995)는 Gordon et al.(1980)의 연구를 차용한 대부분의 후속 연구 중 절반만이 그 타당성을 검증했다고 다른 연구결과를 도출하면서, Gordon et al.(1980)의 4차원 척도 외에 2차원 척도의 가능성도 제기하였다.

이와 비슷한 취지로, 국내에서도 노조원의 노동조합 활동 참여를 위한 요소로 노조몰입을 활발히 연구되었으며, 노조몰입의 구성요소로서 노동조합의 일원이라는 긍지, 노동조합 활동을 전개할 용의, 근로조건 개선에 대한 의지, 노동조합과의 일체감, 노조원으로 잔류할 의사 등이 제시되었다. (박재호, 1991). 또한 윤권종(2008)은 지방공무원 조직을 대상으로 노

조몰입을 연구하였는데, 노조몰입은 노조원이 노동조합에 대하여 충성을 바치고 노동조합이 제시하는 이념을 신봉하며 노동조합을 위하여 열심히 일하는 것을 일컫는 복합지표라고 정의하며 노조몰입의 구성요소로 노조에 대한 충성, 노조원으로서의 책임감, 노조신념, 노조활동에의 참여 등을 제시하였다. 국내·외의 연구결과 차이는 노조몰입도를 측정한 연구대상이 다르고, 연구대상이 소속된 사회·문화적 배경의 상이하기 때문이다. (강수돌, 2014) 따라서 연구대상과 대상을 둘러싼 사회·문화적 배경을 고려하여 노조몰입도 측정과 해석이 필요할 것이다.

노조몰입에 관한 초기연구는 근로자의 단결권, 단체교섭권, 단체행동권을 인정한 Wagner법이 미국의회를 통과(1935)한 후 1940년대와 1950년대에 미국 노동운동이 급속하게 확산되면서 시작되었다. (Dean, 1954) 미국에 비해 국내에서는 1990년부터 노동조합 몰입의 중요성을 인식하고 노조몰입(김정한, 1995; 윤영삼·양윤희, 2002; 백종섭, 2006; 윤권종, 2008)에 대하여 연구가 지속되고 있다. (백유성, 2013) 조직몰입에 비해 노조몰입의 연구가 덜한 편인데 그 이유를 첫째로 연구자들이 노조몰입의 이론과 방법론을 노동조합 결성을 방해하는 수단으로 생각하였으며, 둘째로 연구자들은 자신들을 후원해줄 수 있는 기업에 대하여 주로 연구하였고, 마지막으로 노사갈등에 대한 불충분한 이해로 노사관계 문제를 소홀히 취급하였기 때문이다. (Fullagar & Barling, 1987). 그럼에도 오늘날까지 다양한 연구가 축적되었지만 이론적 통합모형은 아직 정립되진 못했으며, 상반된 연구결과가 꽤 제출되는 편이다. (강수돌, 2014) 따라서 노조몰입도에 관한 연구가 민간 또는 공공부문 등에서 다양하게 지속되어야 할 필요가 있다.

3. 노조원의 지각된 반응

노조몰입도에 영향을 주는 선행지표로 노조원의 노동조합 활동에 따른 감정적 반응이 대표적이다. 대표적인 구성요소로 노조도구성, 노조지원지각(노조후원인식) 등으로 선행연구를 통해 알아보고자 한다.

노조도구성(union instrumentality)은 노조몰입의 가장 대표적인 선행요인이다. (김형탁·이영면, 2019) 노조도구성이란 노동조합이 근로조건 개선 등을 위해서 얼마나 유용한 도구인가에 대한 주관적인 판단을 의미한다. (문유석, 2017) Gordon et al.(1995)은 노조도구성을 “고용관계를 규정하는 전통적(임금), 비전통적(직무만족) 작업조건에 관한 노동조합의 인지된 영향”으로 규정하였다. Green & Auer(2013)는 노조도구성을 “물질적인 편익, 불공정 노동행위, 일반적인 근로조건과 관련된 작업장 복지를 개선할 수 있는 노조의 능력에 대한 지각”으로 정의하고 있다. 노동조합 가입과 관련하여 신고전파 경제학 모델에 따르면 노동자들은 노동조합이 있는 일자리가 노동조합이 없는 일자리보다 임금, 수당 등에서 더 높은 효용을 가져다주기 때문에 노동조합이 있는 일자리를 선택한다고 한다. (Hammer & Avgar, 2005). 선행연구에서 노조도구성은 전반적으로 노조몰입과 정(+)의 관계가 있는 것으로 관찰되고 있다. (Barling et al., 1990; Bamberger et al, 1999)

노조지원지각(perceived union support)은 조직지원지각(perceived organizational support)으로부터 유래한 것으로 노조지원지각은 “노동조합이 노조원들의 공헌도를 가치 있게 여기고 그들의 행복을 돌보는 정도에 관한 노조원들의 일반적 믿음”이라고 정의된다. (Shore et al., 1994) 이철기·이광희(2002)에 따르면 노조지원지각은 노동조합이 노조원들의 공헌을 인식하고 노조원들의 복리에 관심을 갖고 있다는 믿음으로 보았다. 이러한 노조지원지각은 노조원들이 노동조합으로부터 받은 물리적, 심리적 지원에 대한 교환의 조건으로 노동조합에 대한 책임감을 갖게 하였고 지원과 책임감 사이의 교환은 노조몰입을 강화하는 결과로 나타나게 된다. 노조지원지각이 노조몰입에 정(+)의 영향을 미칠 뿐 아니라 노조도구성보다 더 큰 영향을 미칠 것으로 예상하였다. (이철기·이광희 2008)

노조도구성과 노조지원지각 이 두 요소 모두 노조몰입과는 정(+)의 관계를 보이는 것이 확실하다는 것이 대부분의 연구결과이지만 어떤 요소

가 더 높은 관련성을 보이는지는 연구자에 따라 다르게 설명되었다. Kochan(1979)는 도구성에 기초한 접근법이 전통적인 접근법으로, 이데올로기에 기초한 접근법들보다 활용의 정도가 더 높을 것이라고 제안하였다. (김형탁·이영면, 2019) 이에 비해 Bamberger et al.(1999)는 노조지원지각이 노조도구성 보다 노조몰입에 더 크게 영향을 미친다고 하며, 이는 노조몰입이 단순한 도구적 차원의 동기유발이 아니라 노조원들과 노동조합의 이데올로기에 대한 동조와 단결의식에 호소함으로써 개발된다고 주장하였다. Newton & Shore(1992)는 “노조를 유지시키기 위한 필요한 활동적 지원을 촉진시키기 위하여 이데올로기적 및 도구적 이슈 양자를 강조할 필요가 있다”고 주장하면서 노조도구성과 노조지원지각 모두가 서로 간의 영향을 주지만 궁극적으로 노조지원지각이 노조몰입도에 직접적인 영향을 준다고 주장하였다. 김형탁·이영면(2019)의 사무금융직 노동조합을 대상으로 한 연구에서도 위와 비슷하게 언급하고 있다. 기업별노조 체제에서는 대부분 입사와 동시에 자동적으로 노조원이 되는 경우가 많기 때문에 노조원들은 노동조합을 일종의 자판기와 같은 역할로 생각하고 조합비를 내었으니 교섭 결과의 혜택을 누리는 것은 당연하다고 인식한다는 것이다. 이는 노동조합을 도구적으로 유용하게 인식한다고 해서 반드시 노조몰입도와 노동조합 참여도가 높아지는 것은 아니라는 현실의 인식을 보여준다.

노조몰입의 선행지표들을 보다 잘 이해하기 위해서는 노조몰입과 위에서 언급한 선행지표들 간의 관계를 설명하는 모델들을 살펴보아야 한다. (김성규·최인이, 2009) 노조원들의 노조몰입에 관련한 ① 경제적 교환 모델, ② 사회적 교환 모델, ③ 좌절-공격 모델 등 세 가지의 이론적 모델이 있다. (Bamberger et al., 1999) 경제적 교환 모델은 노동조합이 노조원들 제공하는 물질적 보상이 노조원들의 몰입에 영향을 미친다는 의미에서 노조수단성(union instrumentality)이라는 변수와 노조몰입도의 관계에 집중한다. 사회적 교환 모델은 노동조합을 통해 노조원들의 사회적인 욕구가 분출하고 이를 충족시키는 정도가 노조몰입도에 영향을 미친

다고 보고 노조지원지각(union support perception)이라는 변수를 이용하여 노조몰입도를 설명하고자 한다. 마지막으로 좌절-공격모델은 직무에 만족하지 못하는 노조원들이 불만족을 노동조합에 대한 노조몰입으로 전화시킨다는 가설로, 직무만족도라는 변수와 노조몰입도를 설명한다. (Bamberger et al., 1999)

4. 노동조합 활동 경험

대부분의 선행연구에서는 노조몰입을 독립변수로 쟁의행위 참여 경험 등을 종속변수로 보았다. (Barling et al., 1992; Iverson & Kuruvilla, 1995; 손헌일·윤영삼, 2011). 그러나 강수돌(2014)은 노조원의 쟁의행위 참여를 통해 근로조건 등을 변화시키는 과정에서 노조도구성, 노조지원지각 등을 매개로 노조몰입에 영향을 줄 것이라고 판단하였고, 쟁의행위를 독립변수로 하여 노조몰입도를 종속변수로 두어 정(+)의 상관관계를 도출하였다. 구체적으로 쟁의행위 참여 경험은 노동조합의 필요성에 대한 인식 고양과 노조원들 간의 연대 경험이 회사의 압력에 대한 두려움을 감소시켜 노조몰입을 높여준다고 주장하였다. 이와 비슷하게 조영대 · 김광근(1999)도 노조몰입에 영향을 주는 요인 중 노동조합 관련 변수로 노조만족, 노동조합 활동 등을 설명하면서 개인의 특성과 노사관계 등 변수들보다 노동조합 관련 변수들이 노조몰입에 보다 강한 영향을 미친다는 점을 언급하면서 노동조합의 직접적인 활동이 노조원의 노조몰입도를 높이는 구체적인 방안이 된다는 점을 강조하였다. Iverson & Kuruvilla(1995)은 쟁의행위 참여 경험은 '연대의 효과'를 매개로 노조몰입에 영향을 끼칠 수 있다고 추론하였다. Cohen(2005)도 노조몰입 중 노동조합에 대한 충성심이 노동조합 활동 참여, 파업 경향 등과 유의한 관계에 있음을 밝혔다. Ganz(2000) 또한 노동조합 활동, 특히 파업이나 집회와 같은 집합행동에 참가했던 경험이 있는 노조원들이 강한 노조충성도를 보이게 된다고 지적했다.

제 2 절 노동조합·노조원과 기업의 관계

1. 노동조합의 기업에 대한 영향

노동조합과 기업의 발전적 방향을 위해 탐구하는 것은 노동조합과 기업, 두 집단의 번영과 소멸에 영향을 미친다는 것을 서론에서 이미 언급하였다. 노동조합의 기업에 대한 영향에 대해 먼저 이론과 모형을 통해 살펴볼 것이다. 노동조합이 기업의 성과에 긍정 또는 부정적 영향을 미치는지에 대해 독점적 노동조합 모형과 집단적 의사표현 모형 등 서로 상반된 이론이 존재한다. 독점적 노동조합 모형은 노동조합의 부작용에 집중하여 노동조합을 독점체로 간주하여 독점의 비효율성으로 인한 폐해가 기업의 성과에 부정적 영향을 미친다고 설명한다. 반면 집단적 의사표현 모형은 노동조합의 순기능에 초점을 두고 노동조합이 '의사표현기구(voicemechanism)'를 노조원들에게 제공하여 노조원들의 제안이나 선호 등이 기업의 경영진에 전달되어 구성원들의 생산성이 제고되고, 이것이 기업의 성과에 긍정적 영향을 미친다고 역설한다. 서로 상반된 두 이론과 같이 노동조합이 기업의 성과에 대해 어떤 영향을 주는지에 대한 상반된 연구결과들이 많다. (고영우·남준우, 2013)

Freeman & Medoff(1984)는 Hirschman(1970)의 exit-voice의 모형을 노동조합의 행태에 적용하여 노동조합의 효과에 관한 대표적인 이론 모형인 exit-voice 모형을 제시하였다. exit은 직장을 떠나는 것이고 voice는 직장 내에서 불만의 표출을 의미한다. Freeman & Medoff(1984)는 노동자들이 직장 내 불공정으로 직장을 그만두는 것이 아니라 집단적 voice를 통한 근로조건을 개선시키고, 이는 근로동기를 유발하여 기업의 성과를 제고시킨다고 설명했다. 대부분의 경제학자들이 노동조합은 기업의 성과를 떨어뜨린다고 설명했지만 Freeman and Medoff(1984)는 노동조합의 집단적 voice를 통해 기업에 긍정적 영향을 미칠 수 있다고 주장하였다. (이시균, 2006)

노동조합과 인적자원개발 간의 관계에 대한 이론적 관점은 기능주의적 관점, 구성주의적 관점, 비판적 관점 등 3가지로 분류할 수 있다. (김세화·유보람, 2021) 첫째, 기능주의적 관점은 실무자로서의 역량과 숙련의 향상을 인적자원개발의 목적으로 두는 관점이다. 기능주의적 관점은 노동조합 활동이 기업 내 구성원의 숙련도를 향상시켜 높은 성과를 달성하는 데에 기여하고, 이 성과가 기업의 재무적·비재무적 성과로 연계되는 과정을 연구하는 것이다. 둘째, 구성주의적 관점은 실행공동체, 학습조직 등 공동체의 목표 달성을 위해 구성원들의 소통에 집중하는 것이다. 구성주의적 관점에서는 노동조합의 활동이 기업의 경영성과로 일방향적으로 연계되는 것이 아니라 조직 내에서의 구성원들이 서로 상호작용하며 조직의 변화를 이끌어내는 현상에 집중한다. 셋째, 비판적 관점은 기업에서의 교육훈련, 조직학습 등이 기업 내에서의 구성원을 억압하는 수단으로써 구성원에게 어떻게 작용하는지에 초점을 둔다. 본 연구는 구성주의적 관점에서 노동조합의 일원으로 노조원이자 기업의 일원으로 근로자인 구성원이 두 집단에서 상호작용하면서 조직의 변화를 이끌어내는 현상에 집중하고자 한다. 요약하면 본 연구는 집단적 의사표현 모형, exit-voice 모형, 구성주의적 관점을 기반으로 진행할 것이다.

2. 조직유효성과 조직성과의 개념

노동조합 및 노조원이 기업에 어떤 영향을 미치는지 분석하기 위해 기업의 어떤 부분을 측정할지를 한정해야 한다. 첫째로 조직의 목표달성 정도를 나타내는 조직유효성은 조직구성원이 조직에서 얼마나 효율적, 효과적으로 활동하는지를 의미한다. (김문준·이창호, 2015) 강영순(1996)은 조직유효성의 지표로 조직일체감, 노사협력, 근로생활의 질로 설명하였지만, 이후 선행연구들(강준의·김창호, 2001; 조동규 외 2인, 2004)은 조직유효성의 변수로 직무만족과 조직몰입을 제시하였다. 둘째로 조직성과는 다양한 학문에서 연구의 종속변수로 사용되어 조직 형태의 적합성 여부를 검증하기 위한 자료로 사용돼왔다. 조직성과는 객관적 지표와 주

관적 지표로 나눌 수 있는데, 객관적 지표는 기업의 수익성과 관련된 재무제표, 부가가치율 등이고 주관적 지표란 구성원이 인지하는 조직성과를 의미한다. (박두현·최우성, 2013 재인용) 주관적 지표로 조직성과를 측정하는 대표적인 하부 변수로 조직몰입도와 직무만족도를 선행연구들은 제시하고 있다. (고호석·오재경, 2009; 박영기, 2007) 정리하면 기업의 성과를 나타내는 변수인 조직유효성, 조직성과 등이 있고 이를 구성하는 하부의 변수들이 많다. 조직 내에서의 구성원들이 서로 상호작용하며 조직의 변화를 이끌어내는 현상에 집중하는 구성주의적 관점에서 본 연구를 진행할 것으로, 조직의 구성원들이 느끼는 주관적 인식에 초점을 맞추어 조직몰입도를 기준으로 연구를 진행할 것이다.

3. 조직몰입도의 개념

조직몰입이란 “현재 속하여 일하고 있는 조직의 목표와 가치에 대한 긍정적인 믿음을 기반으로 그 조직을 위해 기꺼이 일하고, 그 조직의 구성원으로 계속 남아 있으려고 하는 의지”로 정의된다(Modway et al, 1982). Kanter(1968)는 조직에 대해 그들의 사회적 시스템에 조직구성원이 열정이나 충성심을 통해 구성원으로서의 자격을 유지하려는 노력이라 정의하였으며, Porter et al.(1975)는 구성원의 조직몰입이 높을수록 성과도 높아진다고 설명하면서 회사에 대한 애정을 유발하여 조직에 남고자 하는 의지를 높이고 이직률을 낮춘다는 측면에서 관리의 용이함을 설명했다. Morrow(1983)는 조직몰입을 조직에 대한 충성심, 조직에 대한 동일성, 조직에 남고자 하는 욕구 등의 심리적 특성이라고 정의하였다. Scholl(1981)은 조직에 대한 소속감이나 역할, 자발적인 행위를 유발하는 잠재적인 힘이라 정의하였다. Eisenberger(1986)는 조직몰입을 계산적 몰입과 감정적 몰입 등으로 구분하면서 심리차원에서 연구되었던 조직몰입에 물질적 보상을 추가하였다. 계산적 몰입은 조직 구성원이 조직으로부터 받는 물질적 보상에 대한 대가로서 조직을 위해 충성과 노력을 제공하는 것이고, 감정적 몰입은 조직에 대한 감정적 연결이라는 관점에서

조직에 남고자 하는 바람을 의미한다. Meyer & Allen(1991)는 조직몰입을 정서적, 지속적, 규범적 몰입 등 3가지 범주로 분석했다. 정서적 몰입은 스스로 원하기 때문에 몰입하는 행동을 말하며, 지속적 몰입은 조직을 떠나면서 발생할 비용에 대한 개인적인 인식에 기초해서 조직에 계속해서 머물려는 경향이다. 규범적 몰입은 종사원이 조직에 대하여 느끼는 도덕적 의무감으로서 회사에 충직하고 의무를 성심껏 수행해야 한다는 내재적인 가치관를 의미한다. 국내 선행연구들도 많이 진행되어 있다. 박동현(2014)은 조직몰입은 조직 구성원으로서 조직이 추구하는 목표나 가치에 대한 강한 신뢰와 애착심이고, 조직 구성원으로 남아있으려는 의지라고 정의하였다. 김한주(2015)는 조직몰입의 심리적 측면을 강조하여 조직에 대한 애착이나 소속감을 느끼는 심리상태 정도로 보았다. 최유환(2015)도 이와 비슷하게 조직에 대한 심리적인 태도라고 정의하며, 조직의 가치관에 대한 동일성, 성과 향상을 위한 노력의 정도 등으로 조직몰입을 바라보았다. 한편, 조직몰입의 심리적인 태도에서 더 나아가 기업의 성과를 연결하여 조직몰입의 효과성을 분석한 연구들도 있다. 김성규·최인이(2009)는 조직몰입은 조직 구성원들이 조직에 대해 호의적인 태도를 지니고 자신과 조직을 동일시하는 것을 의미하는 것으로 조직몰입은 조직의 효과성을 제고시켜 기업의 실질적인 생산성을 향상시킬 수 있다고 보았다. 조직몰입이 기업의 성과와도 연관되지만 조직 구성원에게도 중요한 요소이다. 조직구성원 개인 입장에서는 조직에 대해 애착심을 가질수록 성과가 높기 때문에 내재적 직무만족과 같은 심리적 보상뿐만 아니라 금전적 보상을 더 많이 받을 수 있는 것이다. (Modway et al., 1982) 최근의 연구는 조직몰입을 여러 형태로 분류하려는 노력이 있었지만 조직몰입도 정리하면 조직에 대한 애정, 충성도, 헌신의지 등으로 요약할 수 있다.

4. 노조몰입도와 조직몰입도의 관계(이중 몰입)

노조몰입도와 조직몰입도의 관계를 살펴볼 것인데, 이를 위해 이중몰

입의 개념의 설명이 필요하다. 강제상 외 2인(1999)은 이중몰입을 회사와 노동조합 간 역할 갈등 없이 회사와 노동조합 모두에 몰입하는 노조원의 태도로, 서로 간에 대치하거나 공동으로 존재할 수 없는 두 개의 대상에 근로자 개인이 동시에 몰입하는 현상을 의미한다고 정의했다. 즉 이중몰입이란 조직몰입이 노조몰입도와 정(+)의 상관관계를 보여주는 경우를 의미하는 것이다. 직무와 회사조직에 대한 불만족이 노동조합 참여를 유도하고 몰입도를 높이는 것이라기보다 오히려 직무에 만족하고 회사조직에 대한 몰입감이 높은 경우에도 노동조합에 대한 기대와 몰입이 높게 나타난다는 것이다. (이철기·이광희, 2008b). 이러한 현상이 나타나는 3가지 이론적 배경이 있다. (서광석 외 2인, 2018) 첫째, '인지부조화(cognitive dissonance)' 이론으로 두 조직에 대한 긍정적인 지각을 이중몰입으로 파악하고 있으며 노사관계가 상호 협력적 관계일 때, 노조원의 이중몰입이 발생한다고 보고 있다. (Angle & Perry, 1986) 둘째, '역할갈등(role conflict)' 이론은 노동조합에 가입한 노조원의 역할과 조직에서 근로자의 역할이 상호 보완적일 때 이중몰입이 나타나지만 그렇지 않은 경우에는 노동조합이나 조직, 어느 한쪽에 몰입하게 된다고 설명한다. (Stagner & Rosen, 1965). 즉, 노동조합 노조원의 역할과 조직에서 근로자의 역할이 상호 보완적일 때에 이중몰입이 나타날 수 있지만, 역할갈등이 발생하는 경우는 이중 몰입이 발생하지 않는다고 하였다. 셋째, '사회교환(social exchange)' 이론에서는 조직과 노동조합에 대한 이중몰입은 조직과 노동조합 간의 교환관계에 대한 만족을 반영하기 때문에 이중몰입도 결국 이들 변수들과의 상관관계에 의해 결정된다고 파악하고 있다. 어느 한쪽에 의해 일방적으로 치우치는 것이 아니라 궁극적으로, 노사 간의 교환과 '호혜성 규범(norm of reciprocity)'에 따라 결정된다고 본다. (Modway et al., 1982) 이중몰입(dual commitment)'의 개념은 1950년대 미국에서 노동조합이 활발하던 시기에 노사관계의 문제와 대안을 위해 제시되었고, 국내에서는 1990년부터 이중몰입에 관한 연구가 시작되었다. (서광석 외 2인, 2018) 이후 기업몰입과 노조몰입이 동시에 관찰된다는 이중몰입에 관

한 연구들(이병훈·유제민, 2002; 정연앙, 1998)이 활발히 진행되었다. (김성규·최인이, 2009) 특히 이원우·김상효(2006)는 노조몰입과 조직몰입의 상호관계에 관한 연구를 위해 1980~2005년까지 발표된 구미 지역의 자료를 검토하여 분석하였다. 그 결과 노조몰입과 조직몰입은 상호 경쟁적 관계가 아니라 독립적인 선행변인과 결과변인을 갖고 있다고 설명했다. 마지막으로 유병홍(2008)은 이중몰입의 발현정도를 민간과 공공부문으로 나누어 살펴보았다. 이중몰입 발현여부를 검토한 연구결과를 보면 이중몰입이 나타나는 경우 많았는데, 민간부문보다 공공부문에서 이중몰입이 나타나는 빈도가 더 높다고 하였다. 그러나 이중몰입 관련한 선행연구들이 구성개념과 측정방법, 몰입결정요인 구분 등 미흡한 점이 있다고 지적하였다.

5. 노조몰입도와 조직몰입도의 인과관계의 선행성

노조몰입도와 조직몰입의 인과관계의 선행성에 대한 논의가 있다. 여러 선행연구들(Barling et al., 1992; Gordon et al., 1980; Fullagar & Barling, 1989)들은 조직몰입이 노조몰입에 영향을 주기도 한다면서 조직몰입을 독립변수로, 노조몰입을 종속변수로 보았다. 그러나 Davis(2013)는 노조몰입이 조직몰입에 주는 영향을 검토하면서 공공부문의 특수성을 설명하였다. 일반적으로 노조몰입이 높을수록 조직몰입이 낮지만, 공공부문의 경우 노조몰입이 관료주의를 줄이고 공공서비스 정신을 높임으로써 조직몰입을 높일 수 있다고 하였다. 국내의 공무원 조직 대상의 연구들(백종섭, 2006; 유완형, 2010; 이정훈, 2011; 박진우, 2012; 권기태, 2016)도 비슷하게 결론지었다. 최영준 외 2인(2014)은 지방 공무원들의 경우 조직몰입과 노동조합 활동 참여가 상호 이율배반적인 관계에 있지 않음을 제시하고 있다. 공무원은 민간 근로자에 비해 장기근속이 보장되어 고용안정에 대한 만족도가 높기 때문에 노동조합의 참여를 직무불만족의 해결수단으로 인식하기보다는 현재의 직무만족 상태를 강화하는데 관심이 있다는 사실에 주목할 필요가 있다고 하였다. 이처럼 공무원 조직을

대상으로 노조몰입도와 조직몰입도의 인과관계를 밝히는 선행연구들이 일부 있지만 공공부문을 대상으로 두 변수 간의 관계를 탐구하는 연구는 드물다. 백종섭(2006)은 국립대학교 교직원을 대상으로 조직몰입도를 독립변수로 노조몰입도를 종속변수로 연구했다. 홍성애(2005)는 국립 및 사립 대학병원 종사자를 대상으로 직무만족도를 독립변수로, 노조몰입도를 종속변수로 연구를 진행했다. 또한 백유성(2013)은 철도 종사자를 대상으로 의사소통과 노조몰입의 관계를 규명했다. 이 연구들은 특정 조직에 국한하여 연구가 진행되었고 노조몰입도에 따른 조직몰입도 영향을 분석한 연구와 관련성이 적다. 따라서 민간과 공무원의 중간 단계에 있는 공공부문에서 노조몰입도와 조직몰입도와의 인과관계 규명은 그 의의가 있다.

제 3 절 공공부문의 정의와 노동조합의 특징

1. 공공부문의 정의와 분류

공공부문이란 '정부가 실질적인 사용자 역할을 하는 기관'을 말하며, 여기에는 정부뿐만 아니라 정부가 운영하는 기업도 포함된다. 따라서 협의로는 정부기관을 의미하지만 광의로는 정부기관 외에 공기업, 정부출연기관 및 정부재정지원기관(특수법인, 사단법인)등을 포함한다. (하재룡, 2000) 공공기관 경영정보시스템(알리오) 상에는 공공기관이란 "정부의 투자·출자 또는 정부의 재정지원 등으로 설립·운영되는 기관으로서 공공기관의 운영에 관한 법률 제4조 1항 각호의 요건에 해당하여 기재부장관이 지정한 기관"으로 정의하고 있다. 본 연구에서는 정부기관(공무원)을 제외하고 공운법 제4조 제1항에 따라 명시된 공기업 및 준정부기관을 대상으로 연구를 진행할 것이다.

<표 2-1> 공공기관 지정 기준

대분류		소분류	
공기업	직원 정원 50명, 총 수입액 30	시장형	자산규모 2조원 이상,

(36기관)	억원, 자산규모 10억원 이상이면서, 총 수입액 중 자체 수입액이 차지하는 비중이 50% 이상인 공공기관 중 기재부 장관이 지정한 기관		총 수입액 중 자체 수입액이 85% 이상
		준시장형	시장형 공기업이 아닌 공기업
준정부 기관 (96기관)	직원 정원 50명, 총 수입액 30억원, 자산규모 10억원 이상이면서, 총 수입액 중 자체 수입액이 차지하는 비중이 50% 미만인 공공기관 중 기재부 장관이 지정한 기관	기금관리형	국가재정법에 따라 기금을 관리 또는 기금의 관리를 위탁받은 준정부기관
		위탁집행형	기금관리형 준정부기관이 아닌 준정부기관

* 공운법 및 경영정보시스템(알리오) 게시 자료 등을 기준으로 작성

2. 공기업과 준정부기관의 특징

공운법 및 공공기관 경영정보시스템(알리오)에 따른 공기업과 준정부기관의 분류는 계속 변화되어 왔으며[3], 공기업과 준정부기관 등의 유형별 비교연구는 드물다. 김현정(2015)은 공공기관 유형에 따른 효율성 연구를 통해 시장형 공기업이 가장 효율적인 반면에 기금관리형 준정부기관이 가장 비효율적인 공공기관이라고 설명했다. 또한 원구환 외 2인(2009)은 공기업의 사업성격과 주체별로 4개의 차원(국가와 지방/독립사무와 위탁사무)으로 분류하여 유형별 조직몰입 영향요인에 관한 연구를 진행하였다. I(국가/독립사무)와 IV(지방/위탁사무)의 형태를 비교하여 IV형태의 근로자들이 I형태의 근로자들에 비해 직무스트레스가 조직몰입을 저해할 가능성이 높다고 보았다. 즉 정부에 독립적인 업무보다 위탁받아 시행하는 업무를 하는 지방 공기업에서 조직몰입의 저해가능성이 더 높다는 것이다. 최해동(2015)은 공기업 유형을 조절변수로 하여 성과관리시

3) 2007년(공운법 제정) : 공기업 14기관, 준정부기관 77기관
2016년 : 공기업 30기관, 준정부기관 86기관
2021년 : 공기업 36기관, 준정부기관 96기관

스템 설계요인이 성과관리시스템의 수용성에 미치는 영향력을 분석하였다. 연구결과 시스템 설계와 시스템 수용성 간의 관계에서 공공기관의 시장성 변수는 조절효과가 있는 것으로 나타났다. 즉, 시장성의 정도가 낮을수록, 시장형 공기업에서 준정부기관으로 갈수록 시스템 설계가 구성원의 시스템 수용성에 미치는 영향이 상대적으로 커지는 것으로 나타났다. 준정부기관은 시장형 공기업에 비해 수익 증대 및 비용절감을 통한 경영개선 등 성과목표가 상대적으로 모호하기 때문에 조직 구성원의 시스템 수용성이 높다고 해석하였다. 반면 시장성이 큰 시장형 공기업은 수익성 증대와 비용절감의 경영개선 등 성과목표가 뚜렷하며 재무적 자율성이 상대적으로 높다는 것이다. 양연희(2018)는 회복탄력성이 직무만족, 조직몰입에 긍정적인 영향을 준다고 하면서, 공공기관의 유형별로 공기업이 준정부기관보다 회복탄력성이 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향이 더 크다고 하였다. 본 연구의 분석결과는 두 기관 특성의 차이에서 비롯된 것이라고 볼 수 있다면서 구체적인 이유를 설명하지는 못한다. 김세형(2018)은 준정부기관은 시장형 공기업에 비해 사업의 추진방향을 자율적으로 정하기 어렵고, 예산 또한 정부 의존적인 구조로 정부의 정책방향을 그대로 수행하는 역할이 강하다고 언급했다. 이상철(2016)은 공기업은 자체수입 비중 또는 자산 규모가 큰 기관이기 때문에 자율성을 보장하여 국제경쟁력을 갖춘 기업으로 육성되어야 하며, 환경변화에 따른 국민경제 파급효과 큰 반면, 준정부기관은 자체수입 비중 또는 자산 규모가 상대적으로 작은 기관으로 업무의 시장적 가치보다는 공익 창출적 가치가 크다고 하였다. 요약하면 공기업과 준정부기관은 공적부문과 민간부문의 중간에 위치하지만 공기업은 민간부문에, 준정부기관은 공적부문에 치우쳐져 있다. 따라서 공기업은 정부의 통제가 덜하여 경영의 자율성이 보장되고, 수익 증대를 위한 성과목표가 뚜렷하며 재무적 자율성도 높다. 반면에 준정부기관은 정부의 통제가 높아 경영의 자율성이 낮고, 성과목표가 모호하며 정부의 예산에 의존성이 커서 재무적 자율성이 낮다.

3. 공공부문 노동조합의 특징

유병홍(2015)은 공공부문의 노사관계를 4가지로 설명하였다. 첫째, 공공부문이 갖는 두드러진 특성은 공공성을 추구한다는 것으로 공공성의 정의가 쉽지 않아 정부와 노동조합이 각자가 해석한 공공성이 발생한다. 둘째, 공공기관이 갖는 명확한 특징으로 정부와 직접적인 관련성이 있다는 것이다. 정부는 노동조합과 공공부문 기업의 노사관계 담당은 아니지만 기업의 지휘감독을 한다는 면에서 사용자 대표성을 가지는 반면 기업의 경영자의 권한은 분산되어 사용자의 불명료성이 있다. 법률상 사용자는 해당기관의 경영자이지만 현실에서는 해당 공공기관을 관장하는 정부부처, 의회까지도 공공기관에 강한 영향력을 미친다. 셋째, 공공부문은 강한 정치적 성격 내포하고 있는데, 이는 공공기관에서 제공하는 서비스가 시민들의 일상생활에 영향을 미치기 때문에 시민들의 관심이 높기 때문이다. 넷째, 공공기관에서는 노사 간 유착 가능성도 존재하는데, 이는 정부에 대해서는 공공부문의 경영진과 노동조합 모두 피고용인이기 때문에 이해공동성을 공유할 수 있다. 나아가 이런 특징이 공공부문에서는 공익추구로 이윤추구가 상대적으로 약하다는 점으로 노사 간에 파이(pie)를 공유할 가능성, 그에 따른 도덕적 해이 가능성으로 나타날 수 있다. 노광표·이정봉(2008년)은 민간부문과 공공부문의 차이를 재정운영, 시장관계, 조직 관리 방식 등으로 설명하면서 이러한 차이점으로 공공부문 노동조합의 특수성 4가지로 설명하였다. 첫 번째로 민간부문에 비해 공공부문은 노동3권의 행사에 제약이 따른다. 과거 직권중재제도를 폐지하고 현행법에서는 필수공익사업의 '필수유지업무'에 한하여 단체행동권을 제약하고 있다. 둘째, 공공부문 노사관계는 정부가 사용자라는 측면에서 민간부문과 명확하게 구분된다. 정부는 공공부문의 노사관계의 당사자로 나서지 않지만 법령 및 각종 지침에 의거하여 공공부문의 경영진을 통제한다. 셋째, 공공부문 노사관계의 특성은 공공부문에서 생산하는 재화와 용역의 성격이 공공성을 띠고 있고 그 수혜자가 일반 대중이라는 점이다. 그래서 단체행동이 시민들의 관심을 많이 받으며 집단이기주의로 매

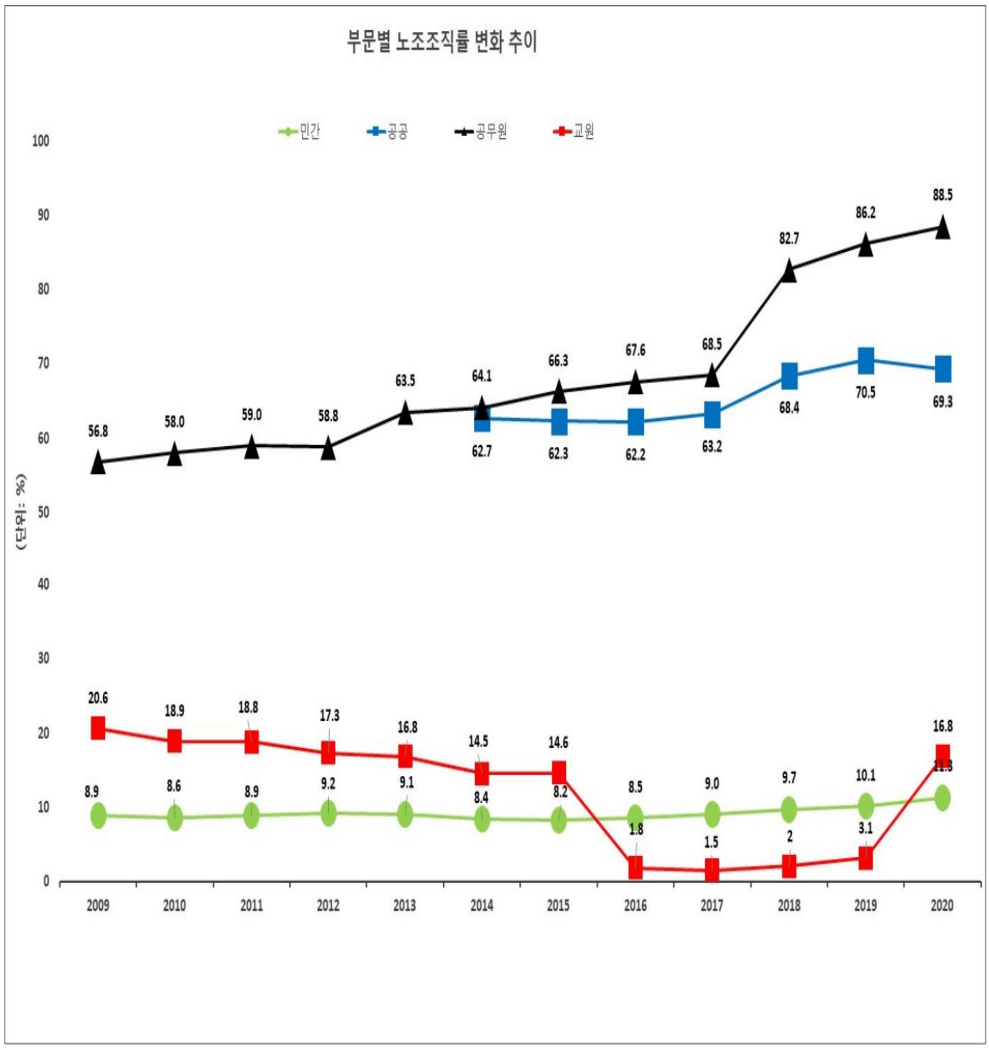
도되기가 쉽다. 넷째, 민간기업의 '사용자와 피고용인' 이라는 명확한 대결 양상이 공공부문 노사관계에서는 약하게 나타난다. 공공부문의 경영진과 노동조합 모두 공공기관 종사자라는 '피고용인'이라는 인식을 공유하고 있으므로 공공부문 노사관계는 민간의 노사관계에 비해 노사 대항적 요소가 약하다고 할 수 있다. 하재룡(2000)은 공무원이 아닌 공기업의 근로자는 당해 기관장과 근로자 간의 순수한 근로관계를 체결하므로, 종업원은 별도의 제한 없이 노동3권이 인정된다고 하였다. 다만 공익사업에 해당되는 경우에는 쟁의조정 상의 제한규정의 적용을 받아 실제적으로 쟁의권 행사가 제한될 여지가 크다고 덧붙였다. 공공부문의 노사관계를 '단체교섭에 대한 정부의 제한'과 '임금인상 가이드라인의 제약하에 임금결정 과정'을 설명하며 공공부문의 특수성을 설명하고 있다. 위의 선행연구를 정리하면 공공부문의 노동조합은 이윤추구보다는 공익성을 추구하며, 정부의 통제를 받아 경영진과 노동조합은 공동체 의식을 공유하므로 민간부문에 비해 극심한 갈등이 없다. 또한 공공부문의 서비스는 온 국민의 영향을 받은 공공서비스로 단체행동 시 국민들의 여론을 무시할 수 없으며 노조법에 따라 단체행동권이 일부 제약되어 민간부문에 비해 단체행동에 제약이 크다.

<표 2-2> 공공부문 노동조합 조직 현황(2020년 기준)

구분	노조원 수	근로자 수	노동조합 가입률	노동조합 수	대상기관 수
	294,649명	425,232명	69.3%	467개	370개

* 공공부문 : 경영정보시스템(알리오)에 등재된 공공기관 기준(공무원, 교원 제외)
* 고용노동부 2020 전국노동조합 조직현황(2021. 12)에서 발췌

<그림 2-1> 부문별 노동조합 조직률 변화 추이(2020년 기준)



* 고용노동부 2020 전국노동조합 조직현황(2021. 12)에서 발췌

제 3 장 연구 설계 및 분석 방법

제 1 절 가설 설정 및 연구 모형

본 연구는 기존 선행연구에서 많이 다루었던 노사관계에 초점이 있는 것이 아니다. 연구의 궁극적인 목적은 노조원이 지각하는 노조몰입도가 기업의 조직몰입도에 미치는 영향을 규명하는 것에 집중하였다. 구체적으로 먼저 노동조합 안에서의 노조원 분석을 통해 노조몰입도에 영향을 주는 선행지표를 살펴보았다. 다음으로 기업으로 범위를 넓혀 공공부문의 특수성으로 인해 노조원으로서의 노조몰입도와 근로자로서의 조직몰입도가 어떤 관계를 보이는지 파악하였다. 마지막으로 노조몰입도와 조직몰입도의 관계가 특정 노동조합과 기업의 범위를 넘어서 공공기관 유형별로 차이가 있을지 규명하였다. 노조원의 노동조합 활동 경험 및 목적과 그에 따른 반응을 통해서 노조몰입도가 상승할까? 또한 노조몰입도는 기업의 조직몰입도에 영향을 미칠까? 부가적으로 노조몰입도와 조직몰입도의 정(+)의 관계가 공공부문의 유형별로 차이가 있을까? 이와 같은 연구 질문에 답을 하기 위해 아래와 같이 가설을 설정하였다.

노조몰입에 영향을 주는 요인을 크게 4가지로 구분해 보면 ① 노조원 개인의 특성, ② 직업 경험, ③ 노동조합 관련 특성, ④ 노사관계의 특성 등으로 분류할 수 있다. 노조원 개인특성은 인구학적 특성으로 성별, 연령, 학력, 근속년수 등을 포함하고 직업경험은 직무의 특성으로 직무만족도, 관리자와의 관계 등을 포함된다. 노동조합 관련 특성은 노동조합 만족도, 노동조합 활동 등이 포함된다. 마지막으로 노사관계의 특성은 노사관계 분위기, 임금의 공정성이 포함되었다. (조영대·김광근, 1999). 조영대·김광근(1999)의 연구결과 다른 3가지 요인보다 노동조합 관련 특성이 노조몰입도에 강한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 노사관계의 특성은 통계적으로 유의하지 않았으며, 직업 경험은 노조몰입에 약한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 배성현·신경원(2007)도 노조몰입도에 영향을 주는 노동조합 관계 변수로 노동조합 활동 참여도, 노조리더십, 노조지원인식, 통합적 교섭 등으로 제시하며 이중 유의한 변수를 노동조합 활동 참여도, 노조지원지각만 유의하다고 설명했다. 강수돌(2014)도 비슷하게 쟁의행위를 독립변수로 하여 노조몰입도인 종속변수

와 정(+)의 상관관계를 도출하였다. 국외의 연구들(Iverson & Kuruvilla, 1995; Turner, 1995; Ganz, 2000)도 파업 등과 같은 노동조합 활동에 참여했던 경험은 노조몰입도를 높인다고 설명하고 있다. 그런데 위의 선행연구들은 노동조합 활동을 파업, 집회 등 쟁의행위에 국한하여 분석하였다.

노조몰입도에 가장 큰 영향을 미치는 노동조합 관련 특성에 집중하여 노조몰입도와의 인과관계를 파악하고자 한다. 선행연구들을 통해 노동조합 관련 특성 중 공통적으로 언급되는 노동조합 활동, 노조도구성, 노조지원지각 등을 노조몰입도에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예상한다. (가설1-1)은 노동조합 활동 경험이 노조몰입도에 미치는 영향을 탐구할 것이다. 선행연구들은 노동조합 활동을 파업, 집회 등 쟁의행위에 국한하였는데, 단체교섭 활동과 조합활동도 포함하여 분석하고자 한다. (가설1-2)는 노조원이 노동조합 활동을 통해 지각한 반응으로 노조도구성, 노조지원지각를 포함한다.

(가설1-1) 노조원의 노동조합 활동 경험은 노조몰입도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

(가설1-2) 노조원이 지각하는 반응(노조도구성, 노조지원지각)은 노조몰입도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

다음으로는 노동조합 활동에 대한 영향을 구체적으로 파악하고자 노동조합 활동에 대한 목적과 노조몰입도의 관계를 탐구하고자 한다. 선행연구로 김병숙(2007)은 노동조합의 중요 가치를 노조원들의 근로조건(임금 포함) 향상과 직장안정(job security)이라고 언급했다. 또한 Gordon & Tetrick(1995)은 노조수단성을 설명하면서 임금과 복리후생과 같은 전통적 근로조건과 경영참여와 같은 비전통적 근로조건을 나누어 설명했다. Morrow & McElroy(2006) 또한 노조수단성을 성과 관련 수단성(임금, 복리후생)과 과정 관련 수단성(효율적인 고충처리 제도)으로 설명하면서

노동조합 활동의 목적을 연구자의 기준으로 나누었다. 노조법 제2조의 노동조합의 정의를 보면 '근로조건의 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로(중략)' 명시되어 있다. 이를 종합해 보면 근로자의 근로조건 유지개선과 지위 향상은 노동조합 활동의 제1의 목적인 셈이다. 다음으로 노동조합의 중요 가치인 직장안정성을 위해 평등과 발언권 증대에 부합하는 활동으로 근로자와 관련된 인사사항, 경영사항이 있다. 마지막으로 위 활동을 위해 노동조합과 기업의 관계를 조정하는 노사간 절차사항도 노동조합 활동 목적에 포함된다. 즉 (가설1-3)에서는 노동조합 활동의 목적을 근로조건 유지·개선사항, 인사사항, 경영사항, 노사간 절차사항 등으로 4가지로 분류하여 노동조합 활동의 제1의 목적인 근로조건 개선사항이 노조몰입도와 정(+)의 관계가 있는지 연구해 볼 것이다. 노동조합 활동을 목적별로 노조몰입도에 미치는 영향을 분석하면 노동조합이 집중해야 할 범위에 대해 방향을 설정할 수 있을 것이다.

(가설1-3) 노조원의 노동조합 활동 시 근로조건 유지·개선 사항이 활동의 목적일 경우 노조몰입도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

앞에서 서술했듯 본 연구의 궁극적인 목적은 노조원이 지각하는 노조몰입도가 회사의 조직몰입도에 미치는 영향을 규명하는 것이다. 많은 선행연구들(정연앙, 1998; 강제상 외 2인, 1999; 이철기·이광희, 2008b; 서광석 외 2인, 2018; 이병훈·유제민 2002; 이원우·김상효, 2006; 김성규·최인이, 2009)에서 노조몰입도와 조직몰입도가 정(+)의 상관관계를 보여주었다. 또한 조직몰입도와 노조몰입도의 선행성에 대해 연구결과가 엇갈리는데, 조직몰입도가 독립변수로 노조몰입도에 영향을 준다는 연구들(Barling et al., 1992; Gordon et al., 1980; Fullagar & Barling, 1989)과 노조몰입도가 독립변수로 조직몰입도에 영향을 준다는 연구들(Davis, 2013; 윤권종, 2008; 유완형, 2010)이 있다.

두 변수간의 정(+)의 상관관계를 이중몰입으로 정의하면서 이중몰입이 가능한 조건으로 노사관계가 상호 협력적일 경우(Angle & Perry, 1986)와 노조원 및 근로자의 역할이 상호 보완적일 경우(Stagner & Rosen, 1965)인데 공공부문은 이런 조건에 부합하므로 이중몰입이 발생하여 노조몰입도와 조직몰입도가 정(+)의 상관관계가 예상된다. 따라서 (가설2)에서는 노조몰입도가 조직몰입도와의 관계를 파악해 이중몰입이 발생하는지 연구할 것이다.

(가설2) 노조원으로서 노조몰입도는 근로자로서 조직몰입도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

(가설3)은 공운법에 따른 공기업과 준정부기관을 조절변수로 하여 노조몰입도가 조직몰입도에 미치는 영향, 즉 이중몰입의 크기를 공공기관 유형에 따라 연구하고자 한다. (가설2)에서 살펴본 이중몰입의 발현 조건 등은 공기업과 준정부기관은 동일한 직장환경이므로, 공기업과 준정부기관의 차이점을 정부와의 관계, 쟁의행위 제약에서 찾아보았다.

첫째, 공기업과 준정부기관은 설립의 취지와 규모에서 차이가 나며 이는 곧 정부와의 관계에서도 차이를 만들어낸다. Hafsi(1985) 생성주기이론에 따르면 공공기관의 설립과 생성주기에 따라 정부와의 관계 변화[협력(cooperation), 대치(confrontation), 자율(autonomy)]이 나타난다고 하였다. 공기업은 정부와의 관계가 자율이라면 준정부기관은 협력이라고 볼 수 있다. 그 이유를 아래 4가지로 설명할 수 있다. ① 공기업은 민간부문의 기업과 같이 경영활동을 통해 수익을 창출하지만 준정부기관은 국가재정법에 따라 기금을 관리하므로 수익 창출이 없다. ② 공기업은 정부의 통제가 덜하여 경영의 자율성이 보장되고, 준정부기관은 정부의 통제가 높아 경영의 자율성이 낮다. ③ 경영의 자율성을 기반으로 한 공기업은 노동조합의 협상 대상으로 기업의 경영진을 찾을 것이지만, 준정부기관의 노동조합은 기관의 통제권을 실질적으로 가지고 있는 정부를

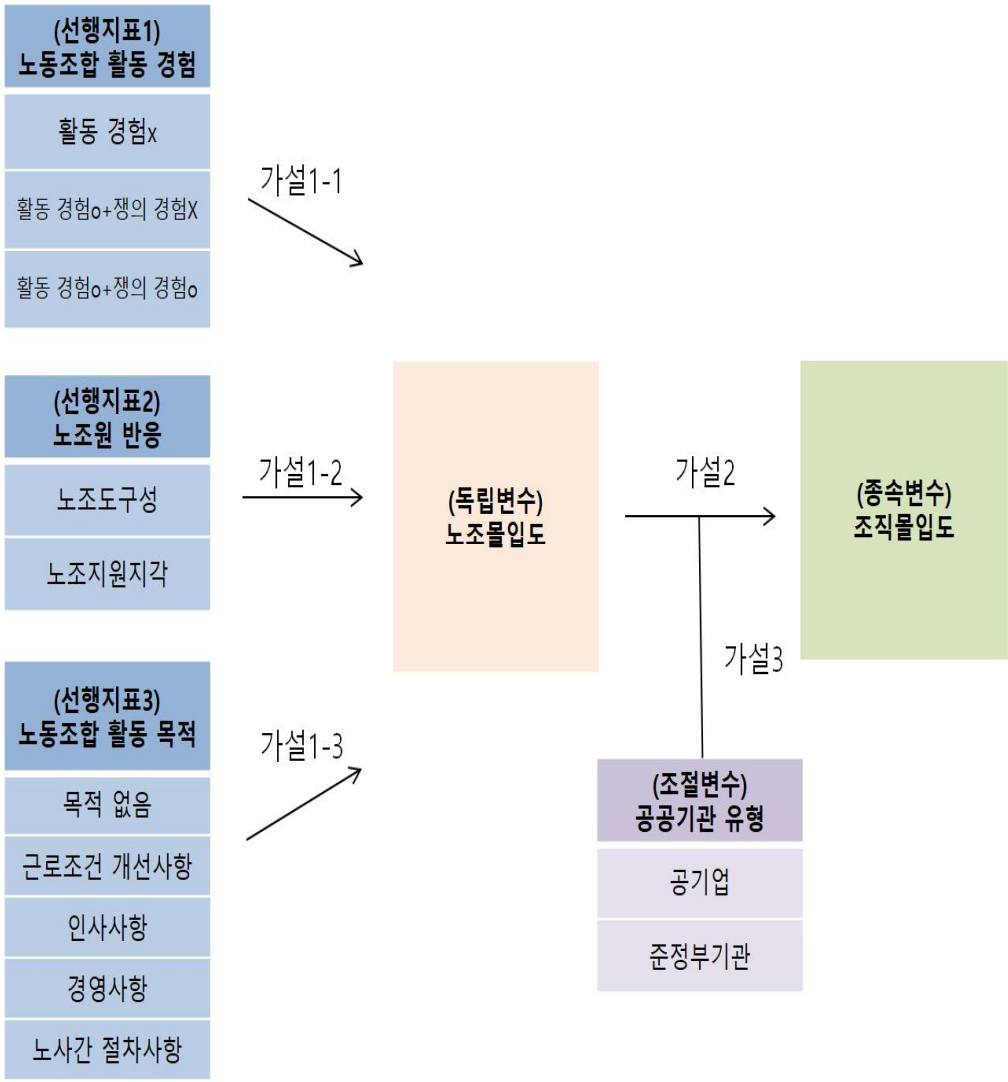
협상 대상으로 생각할 것이다. ④ 공기업 수익개선, 비용절감을 통해 이윤추구를 달성하고 이윤을 노사가 함께 향유하며 노사간 공동체 의식이 크지만 준정부기관은 이윤추구 달성이 어렵고 정부의 통제가 높기 때문에 노사간 공동체 의식이 부족할 것이다.

둘째, 노조법 제71에 지정된 필수공익사업(철도사업, 항공운수사업, 수도사업, 전기사업, 가스사업, 석유정제사업 등)은 필수유지업무 지정과 대체인력 허용으로 쟁의행위의 효과가 적다. 필수공익사업으로 지정된 사업은 대부분 공기업 고유의 업무로 공기업은 준정부기관에 비해 쟁의행위의 효과가 낮아서 쟁의행위가 쉽지 않을 것이다.

'역할갈등(role conflict)' 이론에 따라 공기업은 준정부기관에 비해 노사간 공동체 의식이 클 것으로 예상되므로 노조원의 역할과 근로자의 역할이 상호 보완적이어서 이중몰입이 더 크게 나타날 것으로 예상된다. 또한 '인지부조화(cognitive dissonance)' 이론에 따라 공기업이 준정부기관에 비해 노사관계를 저해하는 쟁의행위가 쉽지 않기 때문에 두 조직에 대한 긍정인 지각으로 이중몰입이 더 크게 나타날 것이다. 이를 근거로 (가설3)을 통해 공기업과 준정부기관를 구분하여 이중몰입의 차이를 살펴볼 것이다.

(가설3) 공운법에 따른 공기업 구성원의 이중몰입이 준정부기관 구성원의 이중몰입보다 더 크게 나타날 것이다.

<그림 3-1> 연구 모형



제 2 절 변수 측정

1. 종속변수(조직몰입도)

조직몰입도를 측정한 여러 선행연구들(Modway et all, 1982; Kanter, 1968; Porter et el, 1975; Eisenberger, 1986; 김한주, 2015; 최유환, 2015)

이 있다. 조직물입을 단일 차원에서 검증은 한계가 있다는 선행연구(송운석, 1998)가 있기에 다차원의 조직몰입의 정의를 활용하고자 한다. Meyer & Allen(1991)가 제시한 정서적, 지속적, 규범적 몰입 등 3가지 범주의 조직몰입도를 측정하기 위한 설문 문항과 우리나라 실정에 맞게 수정한 윤권종(2008)의 설문 문항을 함께 활용하였다.

조직몰입도 척도의 각 문항은 “전혀 그렇지 않다”에서 “매우 그렇다”까지의 Likert 5점 척도로 측정되며 해당 문항들의 점수가 높을수록 조직몰입도 정도가 높음을 의미한다.

신뢰도 분석 결과를 살펴보면, 정서적 몰입도의 Cronbach′s α값은 .839, 지속적 몰입도는 .641, 규범적 몰입도는 .822로 모든 하위영역의 Cronbach′s α값이 .6 이상으로 나타나 각 문항간의 내적 일치도는 매우 높게 나타났다.

<표3-1> 조직몰입도의 신뢰도 결과

구분	문항 번호	문항 수	Cronbach's α
정서적 몰입도	1,4,7,10,12	5	0.839
지속적 몰입도	2,5,8,11	4	0.641
규범적 몰입도	3,6,9,13	4	0.822
전체		13	0.895

2. 독립변수(노조몰입도)

Gordon et al.(1980)이 처음 노조몰입도를 정의하면서 네 가지 구성요인으로 분류하였는데, 현재까지 선행연구들(Barling et al., 1992; 서광석 외 2인, 2018; 김성규·최인이, 2009)을 통해 차원의 안정성과 척도의 타당성을 인정받았다. Gordon et al.(1980)의 노조몰입도의 4가지 구성요인은 ① 노조에 대한 충성심, ② 노조에 대한 책임감, ③ 노조를 위해 헌신하려는 의지 ④ 노조이념에 대한 믿음이다. 이를 기본으로 김정한(1995)과

김시운(2001)의 연구들에서 노조몰입도의 구성요인이 일부 수정되었다. 이후 윤권종(2008)이 공무원노조의 현실에 적합하게 수정하였는데, 본 연구는 윤권종(2008)의 설문 문항을 주로 활용했으며 하미승(2011)의 설문 문항을 일부 차용하였다.

노조몰입도 척도의 각 문항은 “전혀 그렇지 않다”에서 “매우 그렇다”까지의 Likert 5점 척도로 측정되며 해당 문항들의 점수가 높을수록 노조몰입도 정도가 높음을 의미한다.

신뢰도 분석 결과를 살펴보면, 충성심의 Cronbach′s α값은 .719, 책임감은 .717, 신념은 .745, 참여의사는 .798로 모든 하위영역의 Cronbach′s α값이 .6 이상으로 나타나 각 문항 간의 내적 일치도는 매우 높게 나타났다.

<표3-2> 노조몰입도의 신뢰도 결과

구분	문항 번호	문항 수	Cronbach's α
충성심	1,5	2	0.719
책임감	2,6,9	3	0.717
신념	3,7,11	3	0.745
참여의사	4,8,10,12	4	0.798
전체		12	0.907

3. 선행지표(노동조합 활동 경험 및 목적, 노조원 반응)

노동조합 활동 경험은 단결권, 단체교섭권, 단체행동권 등 노동3권에 따라 분류하였다. 그러나 단체교섭은 노조법 제32에 의거 단체협약의 유효기간이 3년으로 제한되어 있기에 조합활동과 같이 자주 일어나는 활동은 아니며, 경험한 조사대상자가 적어 통계분석 시 분류에서 제외하였다. 단결권에 따른 조합활동은 “근로자가 노동조합의 목적 달성을 위하여 하는 모든 행위에서 단체교섭, 쟁의행위를 제외한 나머지 행위”를 의미하고 (임종률 노동법, 2021) 노조법 제81조 1호에 의거 조합활동은 ‘노동조

합의 업무를 위한 행위'를 의미한다. 조합활동의 대표적인 예는 유인물 배포, 집회 참가, 벽보 부착, 리본이나 조합복 착용 등이 있다. 단체행동권에 따른 쟁의행위란 파업, 태업 등 업무의 정상정인 운영을 저해하는 것이다. 노동조합 활동의 경험이 없는 집단, 경험은 있지만 쟁의행위 경험 없이 조합활동만 경험한 집단, 경험 있고 쟁의행위 경험까지 있는 집단 등 3가지 집단으로 나누어 분석하였다.

참여한 노동조합 활동에 목적도 상세히 살펴보았다. 근로조건 개선사항, 인사사항, 경영사항, 노사간 절차사항 등 4가지로 분류하여 살펴보았다. 근로조건 개선사항은 임금, 근로시간, 휴식, 안전(산재), 보건, 복리후생 등을 포함한다. 인사사항은 근로자의 징계, 인사이동, 해고 등을 포함하는데, 인사사항이 노동조합 활동에 대상인지 논란이 있다. 다양한 학설이 있지만 인사사항이 근로조건에 영향을 미치는 경우 노동조합 활동에 대상이 된다고 본다. 경영사항은 합병·분할·양도, 사업 축소·확대, 구조조정, 경영진 임면 등이 포함되는데, 경영사항 또한 노동조합 활동의 대상인지는 논란이 있다. 다양한 학설들의 공통점은 경영사항이 근로조건에 영향을 미치는 경우 노동조합 활동에 대상이 된다고 보았고 판례[4] 또한 근로조건과 관련이 있고 경영권을 제한하는 것이 아니라면 노동조합 활동의 대상이 된다고 보았다. 노사간 절차사항은 단체교섭 절차, 근로시간 면제시간 등을 조사하였다.

노조수단성은 노동조합이 근로조건 개선에 얼마나 도움이 되는가를 의미하는 개념으로 김동배 외 2인(2015)의 항목을 활용했다. 통상 노조수단성은 구체적인 근로조건별 노동조합의 영향력 정도를 측정하기도 하는데 (Tetrick et al., 2007) 그 중 노동조합의 가장 중요하다고 생각되는 근로조건과 고용안정 등과 관련한 문항을 선택하였다. 노조지원지각은 노동

4) 대판 1994.8.23., 93누 21514 : 운수업체에서 차량의 배차시간·순서 등에 관하여 노조와 사전 합의토록 규정한 단체협약의 조항은 "근로자들의 근로조건과 밀접한 관련이 있는 부분이고 사용자의 경영권을 근본적으로 제한하는 것도 아니라고 인정되므로 단체교섭의 대상이 될 수 있다"고 판시하였음.

조합이 노조원들의 공헌을 인식하고 노조원들의 복리에 관심을 갖고 있다는 믿음을 의미한다. (이철기·이광희, 2002) Shore et al.(1994)이 개발한 15개 항목이 주로 사용되며(장용선·오쌍, 2018) 이를 활용하였다.

노조원 반응 척도의 각 문항은 “전혀 그렇지 않다”에서 “매우 그렇다”까지의 Likert 5점 척도로 측정되며 해당 문항들의 점수가 높을수록 노조원의 긍정적인 반응 정도가 높음을 의미한다.

신뢰도 분석 결과를 살펴보면, 노조도구성의 Cronbach's α값은 .856, 노조지원지각은 .830으로 모든 하위영역의 Cronbach's α값이 .6 이상으로 나타나 각 문항 간의 내적 일치도는 매우 높게 나타났다.

<표3-3> 노조원 반응의 신뢰도 결과

구분	문항 번호	문항 수	Cronbach's α
노조도구성	1,3,5	3	0.856
노조지원지각	2,4,7	3	0.830
전체		6	0.903

4. 조절변수(공공기관 유형)

공공기관 유형별로 이중몰입도의 차이를 알아보기 위해 공운법에 따른 공기업과 준정부기관을 조절변수로 사용하였다. <표5-1> ‘2021년 공공기관 지정 현황’에 따라 공기업 36기관, 준정부기관 96기관을 구분하였다.

5. 통제변수

배성현·신경원(2007)과 조영대·김광근(1999)에서 노조몰입도에 영향을 미치는 요인으로 개인특성(성별, 연령 등), 구조적 특성(노동조합의 수, 상급단체 가입여부), 노사관계 특성(노사관계 분위기) 등이다. 조영대·김광근(1999)의 연구결과를 보며 노사관계 특성은 노조몰입도와 통계적으로 유의하지 않다고 보았기에 설문조사에 포함시키지 않았다. 개인의 특

성인 성별, 나이, 학력, 근속연수, 직급, 직군, 결혼 유무, 자녀 유무, 노조원 여부와 구조적 특성인 노동조합의 수, 상급단체 가입여부를 모두 조사하였다. 이중 변수들과 유의한 차이를 보인 성별, 나이, 근속연수, 직급, 결혼 유무, 자녀 유무, 노조원 여부, 상급단체 가입여부 등을 통제변수로 설정하였다.

제 3 절 분석 방법 및 연구 자료

(가설1)에서는 독립변수인 노동조합 활동 경험 및 목적, 노조원 반응(노조도구성, 노조지원지각)이 종속변수인 노조몰입도에 미치는 영향, (가설2)는 독립변수인 노조몰입도가 종속변수인 조직몰입도에 미치는 영향, (가설3)은 공공기관 유형별 이중몰입도의 차이 등을 분석하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다.

<표3-4> 회귀 분석식

1. 가설1 : $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 Z + \epsilon$	
종속변수	Y = 노조몰입도
독립변수	X_1 = 노동조합 활동 경험, X_2 = 노조원 반응, X_3 = 노동조합 활동 목적
2. 가설2, 3 : $Y = \alpha + \beta_1 XM_1 + \beta_2 XM_2 + \beta_3 Z + \epsilon$	
종속변수	Y = 조직몰입도
독립변수	X = 노조몰입도
조절변수	M_1 = 공기업 M_2 = 준정부기관
3. 통제변수 및 기타	
통제변수	Z = 성별, 나이, 근속연수, 직급, 결혼, 자녀, 노조원, 상급단체 가입
기타	α = 상수항, β = 회귀계수, ϵ = 오차항

공운법 제4조에 의거 2021년 공공기관으로 지정된 370기관 중 공기업(36)와 준정부기관(96) 등 132기관을 대상으로 설문(표 5-2)을 진행하였다. 공공기관 알리오 홈페이지에 공개된 각 기관의 노동조합 업무부서 담당자의 이메일로 온라인 또는 대면 설문조사를 요청하였다. 설문조사의 취지에 대해 충분히 설명하였지만 노조몰입도라는 익숙지 않은 주제에 대한 거부감과 코로나19로 대면조사를 꺼리는 사유로 370기관 중 36기관에서만 설문조사에 대한 승낙을 받을 수 있었다. 일부 편차는 있지만 36기관에서 약 9개씩, 총 313부의 설문지를 수령하였다. 이중 불성실 응답자 7부를 제외한 최종 306부(공기업 161, 준정부기관 145부)의 설문지를 SPSS 25.0 버전 통계 프로그램을 사용하여 분석하였다. 분석에 사용된 주요 통계는 아래와 같다.

첫째, 조직몰입도와 노조몰입도, 노조원 반응 척도의 신뢰도를 살펴보기 위해 Cronbach's α를 산출하였다.

둘째, 조사대상자 개인특성 및 사회적 특성과 노동조합 활동 경험, 참여한 노동조합 활동의 목적을 살펴보기 위해 빈도분석을 실시하였다.

셋째, 각 변수의 평균 및 표준편차를 산출하고자 기술통계를 실시하였다.

넷째, 조사대상자 개인특성 및 사회적 특성에 따른 조직몰입도, 노조몰입도, 노조원 반응의 차이를 분석하여 연구모형의 통제변수를 설정하고자 독립표본 t-검정과 일원배치 분산분석(ANOVA)을 실시하였다.

다섯째, 조직몰입도, 노조몰입도, 노조원 반응 간의 상관관계를 살펴보기 위해 Pearson의 상관분석을 실시하였다.

여섯째, 노동조합 활동 경험과 목적, 노조원 반응이 노조몰입도에 미치는 영향과 노조몰입도가 조직몰입도에 미치는 영향을 살펴보기 위해 다중회귀분석을 실시하였다.

일곱째, 노조몰입도와 조직몰입도 관계에서 공공기관 유형의 조절효과를 살펴보기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다. 본 연구는 유의수준 $p<.05$, $p<.01$, $p<.001$ 하에서 검증하였다.

제 4 장 연구 분석

제 1 절 빈도 분석

1. 개인특성 및 사회적 배경 빈도 분석

조사대상자 특성을 살펴보기 위해 빈도분석을 실시한 결과는 다음의 <표4-1>과 같다. 성별로는 남자가 63.1%로 여자 36.9%에 비해 다소 많았고, 나이로는 30세 미만이 4.6%, 30-40세 미만이 45.1%, 40-50세 미만이 45.4%, 50세 이상이 4.9%로 조사되었다.

학력을 살펴보면, 대졸이 78.1%로 가장 많았고, 대학원졸 이상이 19.9%, 전문대졸 이하가 2.0% 순이었으며, 근속연수로는 10-20년 미만이 52.0%로 가장 많았고, 5-10년 미만이 32.0%, 5년 미만이 10.5%, 20년 이상이 5.6% 순으로 조사되었다.

직급을 살펴보면, 차장이 41.5%로 가장 많았고, 과장이 27.8%, 대리가 18.3%, 사원이 8.5%, 부장 이상이 3.9% 순이었으며, 직군으로는 사무직이 73.2%로 가장 많았고, 기술직이 24.5%, 기능직이 2.3% 순으로 조사되었다.

결혼 유무로는 기혼이 69.9%로 미혼 30.1%에 비해 매우 많았고, 자녀가 없는 비율이 44.4%로 가장 많았으며, 2명인 경우가 29.4%, 1명이 22.9%, 3명 이상이 3.3% 순이었고, 소속 기업의 노동조합 수는 1개인 경우가 67.0%로 가장 많았으며, 2개가 23.9%, 3개와 4개 이상이 각각 4.6% 순으로 조사되었다.

노조원 여부로는 노조원이 80.4%로 비노조원 19.6%에 비해 매우 많았으며, 노동조합 상급단체 가입 비율은 81.4%로 미가입 18.6%에 비해 매우 많은 것으로 조사되었다.

<표 4-1> 조사대상자 특성

(N=306)

구분		빈도(n)	백분율(%)
성별	남자	193	63.1
	여자	113	36.9
나이	30세 미만	14	4.6
	30-40세 미만	138	45.1
	40-50세 미만	139	45.4
	50세 이상	15	4.9
학력	전문대졸 이하	6	2.0
	대졸	239	78.1
	대학원졸 이상	61	19.9
근속연수	5년 미만	32	10.5
	5-10년 미만	98	32.0
	10-20년 미만	159	52.0
	20년 이상	17	5.6
직급	사원	26	8.5
	대리	56	18.3
	과장	85	27.8
	차장	127	41.5
	부장 이상	12	3.9
직군	사무직	224	73.2
	기술직	75	24.5
	기능직	7	2.3
결혼 유무	미혼	92	30.1
	기혼	214	69.9
자녀 유무	없음	136	44.4
	1명	70	22.9
	2명	90	29.4
	3명 이상	10	3.3
소속 기업의 노동조합 수	1개	205	67.0
	2개	73	23.9
	3개	14	4.6
	4개 이상	14	4.6
노조원 여부	비노조원	60	19.6
	노조원	246	80.4
노동조합 상급단체 가입 여부	가입	249	81.4
	미가입	57	18.6

2. 노동조합 활동 경험 빈도 분석

노동조합 활동 경험을 살펴보기 위해 빈도분석을 실시한 결과는 다음의 <표4-2>와 같다. 선호 노동조합 활동으로는 조합활동이 33.7%로 가장 많았고, 단체교섭이 32.7%, 선호하는 노동조합 활동 없는 비율이 31.0%, 쟁의행위가 2.6% 순이었다.

노동조합 활동 경험은 노동조합 활동 경험이 없는 인원이 143명(46.7%)으로 가장 많았고, 활동 경험은 있으나 쟁의행위 경험이 없는 경우가 84명(27.5%), 활동 및 쟁의행위 경험이 있는 경우가 79명(25.8%) 순이었으며, 경험한 조합활동으로는 집합교육 참석이 22.7%로 가장 많았고, 집회 참가가 21.2%, 총회 참석이 20.9%, 대의원대회 참석이 18.5%, 리본·조합복 착용이 10.2%, 유인물 배포가 3.6%, 현수막·벽보 부착이 2.7% 순으로 조사되었다.

단체교섭 참여 경험이 없는 비율이 88.3%로 경험이 있는 11.7%에 비해 매우 많았으며, 경험한 쟁의행위로는 경험이 없는 비율이 46.7%로 가장 많았고, 준법투쟁이 28.3%, 파업이 18.9%, 태업과 직장점거가 각각 2.2%, 기타가 1.7% 순으로 조사되었다.

<표 4-2> 노동조합 활동 경험

(N=306)

구분		빈도(n)	백분율(%)
노동조합 활동 선호	조합활동	103	33.7
	단체교섭	100	32.7
	쟁의행위	8	2.6
	선호 없음	95	31.0
노동조합 활동 경험	노동조합 활동 경험 X	143	46.7
	노동조합 활동 경험O + 쟁의행위 경험X	84	27.5
	노동조합 활동 경험O + 쟁의행위 경험O	79	25.8

경험한 조합활동*	총회 참석	94	20.9
	집합교육 참석	102	22.7
	대의원대회 참석	83	18.5
	유인물 배포	16	3.6
	집회 참가	95	21.2
	현수막·벽보 부착	12	2.7
	리본·조합복 착용	46	10.2
단체교섭 참여 경험	있음	19	11.7
	없음	144	88.3
경험한 쟁의행위*	파업	34	18.9
	태업	4	2.2
	직장점거	4	2.2
	준법투쟁	51	28.3
	없음	84	46.7
	기타	3	1.7

* 복수응답

3. 노동조합 활동 목적 빈도 분석

참여한 노동조합 활동의 목적을 살펴보기 위해 빈도분석을 실시한 결과는 다음의 <표4-3>와 같다. 참여한 노동조합 활동 목적을 살펴보면, 근로조건 개선사항이 76.1%로 가장 많았고, 노사간 절차사항이 12.9%, 경영사항이 6.1%, 인사사항이 4.9% 순이었으며, 근로조건 개선사항으로는 복리후생이 38.3%으로 가장 많았고, 임금이 37.9%, 근로시간이 16.0%, 안전(산재)이 5.8%, 보건(코로나)이 2.1% 순으로 조사되었다.

인사사항으로는 인사제도가 26.7%로 가장 많았고, 인사이동과 인사고과(평가)가 각각 20.0%, 해고와 징계(정직, 감봉)가 각각 13.3%, 기타가 6.7% 순이었으며, 경영사항으로는 경영진 임면이 30.8%로 가장 많았고, 사업 축소·확대와 기타가 각각 23.1%, 구조조정이 15.4%, 합병·분할·양도가 7.7% 순으로 조사되었다.

노사간 절차사항을 살펴보면, 조합활동 절차가 45.8%로 가장 많았고, 단체교섭 절차가 37.5%, 쟁의행위 절차가 8.3%, 조합비공제제도와 기타가 각각 4.2% 순으로 조사되었다.

<표 4-3> 노동조합 활동 목적

(N=306)

구분		빈도(n)	백분율(%)
참여 노조활동 목적	근로조건 개선사항	124	76.1
	인사사항	8	4.9
	경영사항	10	6.1
	노사간 절차사항	21	12.9
	목적 없음(미해당)	143	
근로조건 개선사항*	임금	92	37.9
	복리후생	93	38.3
	근로시간	39	16.0
	안전(산재)	14	5.8
	보건(코로나)	5	2.1
인사사항* (인사 불이익 처분 개선사항)	해고	2	13.3
	징계(정직, 감봉)	2	13.3
	인사이동	3	20.0
	인사고과(평가)	3	20.0
	인사제도	4	26.7
	기타	1	6.7
경영사항* (경영에 대한 참여사항)	합병·분할·양도	1	7.7
	구조조정	2	15.4
	사업 축소·확대	3	23.1
	경영진 임면	4	30.8
	기타	3	23.1
노사간 절차사항*	조합활동 절차	11	45.8
	단체교섭 절차	9	37.5
	쟁의행위 절차	2	8.3
	조합비공제제도	1	4.2
	기타	1	4.2

* 복수응답

제 2 절 기술 분석 및 차이 검정

1. 독립 및 종속변수의 기술 통계

기초 분석으로서 각 척도에 대한 평균, 표준편차, 왜도, 첨도를 살펴보면 다음의 <표4-4>와 같다. 조직몰입도의 전체 평균은 3.47(SD=.74)점이었고, 하위요인인 정서적은 3.48(SD=.81)점, 지속적은 3.44(SD=.85)점, 규범적은 3.49(SD=.86)점이었으며, 노조몰입도의 전체 평균은 3.08(SD=.73)점이었고, 하위요인인 충성은 2.67(SD=.94)점, 책임은 3.69(SD=.77)점, 신념은 3.08(SD=.78)점, 참여의사는 2.91(SD=.89)점이었으며, 노조원 반응의 전체 평균은 3.13(SD=.77)점이었고, 하위요인인 노조도구성은 3.35(SD=.85)점, 노조지원지각은 2.91(SD=.79)점으로 나타났다.

또한, Finch와 West(1997)는 측정변수들이 왜도와 첨도의 절대 값이 각각 2와 7을 넘지 않을 때 정상분포 가정을 충족한다고 제안하였는데, SPSS에서는 첨도가 0에 가까울수록 정규분포를 가정하기 때문에 본 연구에서는 왜도와 첨도 모두 절대값 2를 넘지 않을 경우 정상분포 가정을 충족하는 것으로 간주하였다. 왜도와 첨도를 계산한 결과, 왜도는 -.73 ~ .02, 첨도는 -.63 ~ .88로 모든 변수들에서 절대값 2를 넘지 않는 것으로 나타나 일변량 정규성 가정을 충족시킨다고 볼 수 있다. 따라서, 모든 변수들에서 정상분포 가정을 충족하므로 최대우도법을 활용하여 연구모형의 유의성을 검증하는데 적합하다고 판단하였다.

<표 4-4> 변수의 기술 통계

(N=306)

구분		평균	표준편차	왜도	첨도
조직몰입도	정서적	3.48	0.81	-0.36	-0.02
	지속적	3.44	0.85	-0.02	-0.63
	규범적	3.49	0.86	-0.12	-0.62

	전체	3.47	0.74	0.02	-0.42
노조몰입도	충성심	2.67	0.94	-0.09	-0.39
	책임감	3.69	0.77	-0.64	0.82
	신념	3.08	0.78	-0.54	0.43
	참여의사	2.91	0.89	-0.07	-0.16
	전체	3.08	0.73	-0.32	0.41
노조원반응	노조도구성	3.35	0.85	-0.73	0.70
	노조지원지각	2.91	0.79	-0.34	0.53
	전체	3.13	0.77	-0.67	0.88

2. 조사대상자 특성에 따른 조직몰입도 차이

조사대상자 특성에 따른 조직몰입도 차이를 살펴보기 위해 독립표본 t-검정과 일원배치 분산분석(ANOVA)을 실시한 결과는 아래의 <표4-5>와 같다. 먼저, 성별에서는 남자가 평균 3.55(SD=.75)점으로 여자 3.34(SD=.70)점에 비해 높아 유의한 차이를 보였고(t=2.402, p<.05), 나이로는 50세 이상이 4.33(SD=.55)점으로 가장 높았으며, 30세 미만이 2.88(SD=.61)점으로 가장 낮아 유의한 차이를 보였다(F=15.078, p<.001).

학력에서는 전문대졸 이하가 평균 3.94(SD=.84)점으로 가장 높았고, 대졸이 3.44(SD=.72)점으로 가장 낮았으나 유의한 차이는 아니었으며, 근속연수로는 20년 이상이 4.21(SD=.58)점으로 가장 높았고, 5년 미만이 3.20(SD=.65)점으로 가장 낮아 유의한 차이를 보였다(F=9.991, p<.001).

직급에서는 부장 이상이 평균 4.02(SD=.76)점으로 가장 높았고, 대리가 3.15(SD=.59)점으로 가장 낮아 유의한 차이를 보였으며(F=7.319, p<.001), 직군에서는 기술직이 3.51(SD=.75)점으로 가장 높았고, 사무직이 3.46(SD=.73)점으로 가장 낮았으나 유의한 차이는 아니었다.

결혼 유무에서는 기혼이 평균 3.57(SD=.75)점으로 미혼 3.24(SD=.63)점에 비해 높아 유의한 차이를 보였고(t=-4.018, p<.001), 자녀 유무에서는 자녀가 2명인 경우가 3.73(SD=.73)점으로 가장 높았으며, 자녀가 없는 경우가 3.28(SD=.67)점으로 가장 낮아 유의한 차이를 보였다(F=7.572, p<.001).

소속 기업의 노동조합 수가 3개인 경우 평균 3.87(SD=.83)점으로 가장 높았고, 1개와 2개인 경우 각각 3.44(SD=.73)점으로 가장 낮았으나 유의한 차이는 아니었으며, 노조원 여부에서 비노조원인 경우 3.63(SD=.77)점으로 노조원인 경우 3.43(SD=.72)점에 비해 높았으나 유의한 차이는 아니었고, 노동조합 상급단체에 가입을 한 경우 3.48(SD=.75)점으로 미가입 3.43(SD=.65)점에 비해 높았으나 유의한 차이는 아니었다.

따라서, 성별, 나이, 근속연수, 직급, 결혼 유무, 자녀 유무에 따라 조직몰입도에 유의한 차이가 있는 것으로 해석된다.

<표 4-5> 조사대상자 특성에 따른 조직몰입도 차이

(N=306)

구분		N	평균	표준편차	t 또는 F	p
성별	남자	193	3.55	0.75	2.402*	0.017
	여자	113	3.34	0.70		
나이	30세 미만(a)	14	2.88	0.61	15.078*** (a<b,c<d)	0.000
	30-40세 미만(b)	138	3.31	0.67		
	40-50세 미만(c)	139	3.59	0.72		
	50세 이상(d)	15	4.33	0.55		
학력	전문대졸 이하	6	3.94	0.84	1.828	0.163
	대졸	239	3.44	0.72		
	대학원졸 이상	61	3.55	0.79		
근속연수	5년 미만(a)	32	3.20	0.65	9.991*** (a,b<c<d)	0.000
	5-10년 미만(b)	98	3.32	0.68		
	10-20년 미만(c)	159	3.54	0.74		
	20년 이상(d)	17	4.21	0.58		

직급	사원(a)	26	3.41	0.90	7.319*** (b<a,c,d<e)	0.000
	대리(b)	56	3.15	0.59		
	과장(c)	85	3.35	0.64		
	차장(d)	127	3.65	0.74		
	부장 이상(e)	12	4.02	0.76		
직군	사무직	224	3.46	0.73	0.151	0.860
	기술직	75	3.51	0.75		
	기능직	7	3.47	0.81		
결혼 유무	미혼	92	3.24	0.63	-4.018***	0.000
	기혼	214	3.57	0.75		
자녀 유무	없음(a)	136	3.28	0.67	7.572*** (a<b<c,d)	0.000
	1명(b)	70	3.46	0.76		
	2명(c)	90	3.73	0.73		
	3명 이상(d)	10	3.71	0.77		
소속 기업의 노동조합 수	1개	205	3.44	0.73	2.001	0.114
	2개	73	3.44	0.73		
	3개	14	3.87	0.83		
	4개 이상	14	3.69	0.66		
노조원 여부	비노조원	60	3.63	0.77	1.885	0.060
	노조원	246	3.43	0.72		
노동조합 상급단체 가입 여부	가입	249	3.48	0.75	0.573	0.567
	미가입	57	3.42	0.65		

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

사후검정 : Scheffe

3. 조사대상자 특성에 따른 노조몰입도 차이

조사대상자 특성에 따른 노조몰입도 차이를 살펴보기 위해 독립표본 t-검정과 일원배치 분산분석(ANOVA)을 실시한 결과는 아래 <표4-6>와 같다. 먼저, 성별에서는 남자가 평균 3.15(SD=.76)점으로 여자 2.97(SD=.65)점에 비해 높아 유의한 차이를 보였고(t=2.063, $p<.05$), 나이로는 50세

이상이 3.36(SD=.92)점으로 가장 높았으며, 30-40세 미만이 3.01(SD=.68)점으로 가장 낮았으나 유의한 차이는 아니었다.

학력에서는 전문대졸 이하가 평균 3.57(SD=.90)점으로 가장 높았고, 대졸이 3.06(SD=.69)점으로 가장 낮았으나 유의한 차이는 아니었으며, 근속연수로는 20년 이상이 3.23(SD=.72)점으로 가장 높았고, 10-20년 미만이 3.02(SD=.79)점으로 가장 낮았으나 유의한 차이는 아니었다.

직급에서는 사원이 평균 3.46(SD=.64)점으로 가장 높았고, 대리가 2.98(SD=.62)점으로 가장 낮았으나 유의한 차이는 아니었으며, 직군에서는 기능직이 3.32(SD=.98)점으로 가장 높았고, 사무직이 3.04(SD=.70)점으로 가장 낮았으나 유의한 차이는 아니었다.

결혼 유무에서는 기혼이 평균 3.09(SD=.77)점으로 미혼 3.08(SD=.61)점에 비해 높았으나 유의한 차이는 아니었고, 자녀 유무에서는 자녀가 3명 이상인 경우가 3.35(SD=.64)점으로 가장 높았으며, 자녀가 없는 경우가 3.01(SD=.66)점으로 가장 낮았으나 유의한 차이는 아니었다.

소속 기업의 노동조합 수가 1개인 경우 평균 3.13(SD=.68)점으로 가장 높았고, 4개 이상인 경우 2.93(SD=.77)점으로 가장 낮았으나 유의한 차이는 아니었으며, 노조원 여부에서 노조원인 경우 3.14(SD=.72)점으로 비노조원인 경우 2.84(SD=.73)점에 비해 높아 유의한 차이를 보였고($t=-2.904$, $p<.01$), 노동조합 상급단체에 가입을 한 경우 3.13(SD=.73)점으로 미가입 2.90(SD=.67)점에 비해 높아 유의한 차이를 보였다($t=2.185$, $p<.05$).

따라서, 성별, 노조원 여부, 노동조합 상급단체 가입 여부에 따라 노조몰입도에 유의한 차이가 있는 것으로 해석된다.

<표 4-6> 조사대상자 특성에 따른 노조몰입도 차이

(N=306)

구분		N	평균	표준편차	t 또는 F	p
성별	남자	193	3.15	0.76	2.063*	0.040
	여자	113	2.97	0.65		

나이	30세 미만(a)	14	3.30	0.51	1.642	0.180
	30-40세 미만(b)	138	3.01	0.68		
	40-50세 미만(c)	139	3.11	0.76		
	50세 이상(d)	15	3.36	0.92		
학력	전문대졸 이하	6	3.57	0.90	1.468	0.232
	대졸	239	3.06	0.69		
	대학원졸 이상	61	3.12	0.86		
근속연수	5년 미만(a)	32	3.16	0.45	0.905	0.439
	5-10년 미만(b)	98	3.14	0.69		
	10-20년 미만(c)	159	3.02	0.79		
	20년 이상(d)	17	3.23	0.72		
직급	사원(a)	26	3.46	0.64	2.196	0.069
	대리(b)	56	2.98	0.62		
	과장(c)	85	3.03	0.68		
	차장(d)	127	3.10	0.78		
	부장 이상(e)	12	2.99	0.93		
직군	사무직	224	3.04	0.70	1.912	0.150
	기술직	75	3.21	0.77		
	기능직	7	3.32	0.98		
결혼 유무	미혼	92	3.08	0.61	-0.056	0.955
	기혼	214	3.09	0.77		
자녀 유무	없음(a)	136	3.01	0.66	2.410	0.067
	1명(b)	70	3.26	0.70		
	2명(c)	90	3.03	0.83		
	3명 이상(d)	10	3.35	0.64		
소속 기업의 노동조합 수	1개	205	3.13	0.68	0.757	0.519
	2개	73	3.02	0.85		
	3개	14	2.96	0.67		
	4개 이상	14	2.93	0.77		
노조원 여부	비노조원	60	2.84	0.73	-2.904**	0.004
	노조원	246	3.14	0.72		

노동조합 상급단체 가입 여부	가입	249	3.13	0.73	2.185*	0.030
	미가입	57	2.90	0.67		

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

사후검정 : Scheffe

4. 조사대상자 특성에 따른 노조원 반응 차이

조사대상자 특성에 따른 노조원 반응 차이를 살펴보기 위해 독립표본 t-검정과 일원배치 분산분석(ANOVA)을 실시한 결과는 아래 <표4-7>와 같다. 먼저, 성별에서는 남자가 평균 3.22(SD=.80)점으로 여자 2.97(SD=.69)점에 비해 높아 유의한 차이를 보였고(t=2.717, p<.01), 나이로는 50세 이상이 3.28(SD=.76)점으로 가장 높았으며, 30-40세 미만이 3.02(SD=.79)점으로 가장 낮았으나 유의한 차이는 아니었다.

학력에서는 전문대졸 이하가 평균 3.31(SD=.93)점으로 가장 높았고, 대졸이 3.10(SD=.76)점으로 가장 낮았으나 유의한 차이는 아니었으며, 근속연수로는 20년 이상이 3.22(SD=.60)점으로 가장 높았고, 10-20년 미만이 3.09(SD=.83)점으로 가장 낮았으나 유의한 차이는 아니었다.

직급에서는 사원이 평균 3.48(SD=.69)점으로 가장 높았고, 대리가 2.98(SD=.74)점으로 가장 낮았으나 유의한 차이는 아니었으며, 직군에서는 기능직이 3.31(SD=.94)점으로 가장 높았고, 사무직이 3.10(SD=.75)점으로 가장 낮았으나 유의한 차이는 아니었다.

결혼 유무에서는 기혼이 평균 3.14(SD=.82)점으로 미혼 3.09(SD=.66)점에 비해 높았으나 유의한 차이는 아니었고, 자녀 유무에서는 자녀가 3명 이상인 경우가 3.43(SD=.66)점으로 가장 높았으며, 2명인 경우가 3.08(SD=.88)점으로 가장 낮았으나 유의한 차이는 아니었다.

소속 기업의 노동조합 수가 4개 이상인 경우 평균 3.23(SD=.62)점으로 가장 높았고, 2개인 경우 3.06(SD=.90)점으로 가장 낮았으나 유의한 차이는 아니었으며, 노조원 여부에서 노조원인 경우 3.17(SD=.77)점으로 비노조원 2.96(SD=.78)점에 비해 높았으나 유의한 차이는 아니었고, 노동조합

상급단체에 가입을 한 경우 3.17(SD=.75)점으로 미가입 2.94(SD=.83)점에 비해 높아 유의한 차이를 보였다(t=2.103, p<.05).

따라서, 성별과 노동조합 상급단체 가입 여부에 따라 노조원 반응에 유의한 차이가 있는 것으로 해석된다.

<표 4-7> 조사대상자 특성에 따른 노조원 반응 차이

(N=306)

구분		N	평균	표준편차	t 또는 F	p
성별	남자	193	3.22	0.80	2.717**	0.007
	여자	113	2.97	0.69		
나이	30세 미만(a)	14	3.36	0.51	1.908	0.128
	30-40세 미만(b)	138	3.02	0.79		
	40-50세 미만(c)	139	3.20	0.76		
	50세 이상(d)	15	3.28	0.76		
학력	전문대졸 이하	6	3.31	0.93	0.756	0.471
	대졸	239	3.10	0.76		
	대학원졸 이상	61	3.22	0.82		
근속연수	5년 미만(a)	32	3.16	0.61	0.242	0.867
	5-10년 미만(b)	98	3.16	0.76		
	10-20년 미만(c)	159	3.09	0.83		
	20년 이상(d)	17	3.22	0.60		
직급	사원(a)	26	3.48	0.69	2.086	0.083
	대리(b)	56	2.98	0.74		
	과장(c)	85	3.08	0.65		
	차장(d)	127	3.16	0.84		
	부장 이상(e)	12	3.07	0.97		
직군	사무직	224	3.10	0.75	0.766	0.466
	기술직	75	3.21	0.82		
	기능직	7	3.31	0.94		

결혼 유무	미혼	92	3.09	0.66	-0.582	0.561
	기혼	214	3.14	0.82		
자녀 유무	없음(a)	136	3.09	0.66	1.118	0.342
	1명(b)	70	3.22	0.83		
	2명(c)	90	3.08	0.88		
	3명 이상(d)	10	3.43	0.66		
소속 기업의 노동조합 수	1개	205	3.14	0.73	0.345	0.793
	2개	73	3.06	0.90		
	3개	14	3.20	0.79		
	4개 이상	14	3.23	0.62		
노조원 여부	비노조원	60	2.96	0.78	-1.945	0.053
	노조원	246	3.17	0.77		
노동조합 상급단체 가입 여부	가입	249	3.17	0.75	2.103*	0.036
	미가입	57	2.94	0.83		

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

사후검정 : Scheffe

제 3 절 상관관계 및 회귀분석

1. 변수 간의 상관관계

연속형 변수인 노조원 반응과 노조몰입도, 조직몰입도 간의 상관관계를 살펴보기 위해 Pearson의 상관분석을 실시한 결과는 다음의 <표4-8>와 같다. 먼저, 노조원 반응의 하위요인인 노조도구성은 노조몰입도(r=.689, p<.01), 조직몰입도(r=.303, p<.01) 간 유의한 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났고, 노조지원지각도 노조몰입도(r=.760, p<.01), 조직몰입도(r=.355, p<.01) 간 유의한 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 노조몰입도와 조직몰입도(r=.345, p<.01) 간에 유의한 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

이는 노조원 반응이 증가하면 노조몰입도와 조직몰입도 또한 증가하

며, 노조몰입도가 증가하면 조직몰입도도 증가함을 의미한다.

<표 4-8> 변수의 상관관계

구분	1	2	3	4	5
1. 노조도구성	1				
2. 노조지원지각	.769**	1			
3. 노조원 반응	.945**	.936**	1		
4. 노조몰입도	.689**	.760**	.769**	1	
5. 조직몰입도	.303**	.355**	.348**	.345**	1

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

2. 연구 모형의 회귀분석

(1) 가설1 : 노동조합 활동 경험 및 목적, 노조원 반응과 노조몰입도

노동조합 활동 경험 및 목적, 노조원 반응이 노조몰입도에 영향을 미치는 요인을 살펴보기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과는 <표 4-9>와 같다. 조사대상자 특성 중 연속형 변수인 노조원 반응, 노조몰입도, 조직몰입도와 유의한 차이가 있는 특성을 모두 통제변인으로 투입하였고, 범주형 변수는 가변수(Dummy variable) 처리하였다.

모형의 설명력은 약 62.6%(R^2=.626)이고, 모형이 적합한 것으로 나타났다(F=26.665, p<.001). 또한, VIF도 1.000로 기준치 10 이하로 나타나 독립변수 간 다중 공선성(Variance Inflation Factor : VIF)이 없는 것으로 판단하였으며, Durbin-Watson 통계량이 1.316으로 2에 근사한 값을 보여 독립성 가정에 문제가 없는 것으로 확인되었다.

(가설1-1)은 노동조합 활동 경험과 노조몰입도는 유의한 결과가 도출되지 않았기에 기각되었다. 노동조합 활동 경험 없는 1번 집단을 기준으로 노동조합 활동 경험이 있고 쟁의행위 경험이 없는 2번 집단과 노동조합 활동 경험이 있고 쟁의행위 경험이 있는 3번 집단을 분석하려 했지만 회귀분석 시 2번 집단이 자동으로 제외되었다. 이는 (가설1-3)의 노동조합 활동의 목적의 가변수와 중복되는 값들이 있어 자동 제외된 것으로 보인다. 설문 구성 시 노동조합 활동 경험이 있는 조사대상자만 노동조합 활동 목적을 기입할 수 있게 설계되었다. 따라서 (가설1-1) 가변수의 기준이 되는 노동조합 활동 경험 없는 집단과 (가설1-3) 노동조합 활동의 목적이 없는 집단이 서로 중복되어 변수가 자동 제외된 것으로 해석된다.

(가설1-2)은 노조도구성(t=3.772, p<.001), 노조지원지각(t=9.459, p<.001)등 노조원 반응은 노조몰입도에 유의한 강한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났기에 채택되었다. 이는 노조도구성과 노조지원지각에 대한 인식이 향상되면 노조몰입도가 증가함을 의미한다.

(가설1-3)은 노동조합 활동의 목적 중 노사간 절차사항(t=2.013, p<.05)만 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났기에 당초 가설은 기각되었다. 노동조합 활동의 주요 목적이 노사간 절차사항일 경우 노조몰입도가 증가함을 의미한다.

<표 4-9> 활동 경험 및 목적, 노조원반응과 노조몰입도 관계

구분		비표준화 계수		표준화 계수	t	p
		B	SE	β		
(상수)		.843	.189		4.458***	.000
통제 변인	성별(남자)	-.037	.062	-.024	-.594	.553
	나이	.053	.059	.048	.890	.374

	근속연수	-.049	.062	-.051	-.798	.426
	직급(대리)	-.106	.116	-.056	-.916	.361
	직급(과장)	-.166	.121	-.103	-1.371	.171
	직급(차장)	-.109	.132	-.074	-.830	.407
	직급(부장 이상)	-.132	.193	-.035	-.683	.495
	결혼 유무(기혼)	-.085	.081	-.054	-1.052	.294
	자녀 유무	.043	.039	.055	1.092	.276
	노조원 여부 (노조원)	.110	.076	.060	1.449	.148
	노동조합 상급단체 가입 여부(가입)	.078	.075	.042	1.048	.295
독립변인	노동조합 활동 경험O+쟁의경험O	-.021	.081	-.012	-.256	.798
	노동조합 활동 목적(근로조건)	.115	.070	.078	1.646	.101
	노동조합 활동 목적(인사사항)	.143	.173	.031	.826	.410
	노동조합 활동 목적(경영사항)	.027	.164	.007	.165	.869
	노동조합 활동 목적(노사절차)	.230	.114	.080	2.013*	.045
	노조도구성	.190	.050	.223	3.772***	.000
	노조지원지각	.515	.054	.560	9.459***	.000

Durbin-Watson=1.316, R^2=.626, Adj-R^2=.602, VIF=1.109~6.143, F=26.665(p<.001)

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

(2) 가설1-1 : 노동조합 활동 경험과 노조몰입도 추가 분석

(가설1-1) 노동조합 활동 경험의 가변수 제외로 연구모형을 통해 적절한 분석이 이뤄지지 않았다. 노동조합 활동 경험에 따른 노조몰입도의 차이를 일원배치 분산분석(ANOVA)을 통해 추가로 분석해 보았다. 또한 연구모형에서 포함되지 않았지만 노동조합 활동 경험과 별개로 조사대상자가 선호하는 노동조합 활동에 따른 노조몰입도와의 차이를 분석한 결과 <표 4-10>과 같다.

노동조합 활동 경험은 노동조합 활동 경험은 있으나 쟁의행위 경험이 없는 경우가 평균 3.23(SD=.76)점으로 가장 높았고, 노동조합 활동 경험이 없는 경우가 2.93(SD=.68)점으로 가장 낮아 유의한 차이를 보였다(F=6.105, p<.01). 이는 노동조합 활동 경험이 있는 조사대상자와 경험이 없는 조사대상자간에 노조몰입도의 유의한 차이가 있다는 것을 의미한다.

노동조합 활동의 선호는 노동조합 할동이 조합활동과 쟁의행위인 경우 평균이 각각 3.32(SD=.61)점, 3.32(SD=.42)점으로 가장 높았고, 선호하는 노동조합 할동이 없는 경우 2.72(SD=.75)점으로 가장 낮아 유의한 차이를 보였다(F=13.828, p<.001). 이는 노동조합 활동에 대한 선호가 있는 조사대상자와 선호가 없는 조사대상자 간에 노조몰입도의 유의한 차이가 있다는 것을 의미한다.

<표 4-10> 활동 경험과 선호에 따른 노조몰입도 차이

(N=306)

구분		N	평균	표준편차	F	p
노동조합 활동 경험	노동조합 활동 경험X (a)	143	2.93	0.68	6.105** (a<b,c)	0.003
	노동조합 활동 경험O, 쟁의행위 경험X (b)	84	3.23	0.76		
	노동조합 활동 경험O, 쟁의행위 경험O (c)	79	3.21	0.73		

노동조합 활동 선호	조합활동(a)	103	3.32	0.61	13.828*** (d<b<a,c)	0.000
	단체교섭(b)	100	3.17	0.71		
	쟁의행위(c)	8	3.32	0.42		
	선호 없음(d)	95	2.72	0.75		

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

사후검정 : Scheffe

(3) 가설2 : 노조몰입도와 조직몰입도 관계

노조몰입도가 조직몰입도에 영향을 미치는지 살펴보기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과는 <표4-11>과 같다. 조사대상자 특성 중 연속형 변수인 노조원 반응, 노조몰입도, 조직몰입도와 유의한 차이가 있는 특성을 모두 통제변인으로 투입하였고, 범주형 변수는 가변수(Dummy variable) 처리하였다.

모형의 설명력은 약 26.7%(R^2=.267)이고, 모형이 적합한 것으로 나타났다(F=8.871, p<.001). 또한, VIF도 1.000로 기준치 10 이하로 나타나 독립변수 간 다중 공선성(Variance Inflation Factor : VIF)이 없는 것으로 판단하였으며, Durbin-Watson 통계량이 2.050으로 2에 근사한 값을 보여 독립성 가정에 문제가 없는 것으로 확인되었다.

(가설2)는 노조몰입도(t=6.691, p<.001)와 조직몰입도 간 강한 정(+)의 관계를 도출했기에 채택되었다. 이는 노조몰입도가 증가하면 조직몰입도가 증가함을 의미한다.

<표 4-11> 노조몰입도와 조직몰입도의 관계

구분		B	t	p
(상수)		2.852	13.266***	.000
통제변인	성별(남자)	-.035	-.411	.681
	나이	.236	2.858**	.005

	근속연수	.041	.475	.635
	직급(대리)	-.058	-.359	.720
	직급(과장)	-.055	-.323	.747
	직급(차장)	.044	.241	.810
	직급(부장 이상)	.410	1.541	.124
	결혼 유무(기혼)	.008	.069	.945
	자녀 유무	.074	1.368	.172
	노조원 여부(노조원)	-.139	-1.349	.178
	노동조합 상급단체 가입 여부(가입)	-.123	-1.203	.230
독립변인	노조몰입도	.357	6.691***	.000
Durbin-Watson=2.050, R^2=.267, Adj-R^2=.236, VIF=1.110~5.972, 8.871(p<.001)				

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

(4) 가설3 : 노조몰입도와 조직몰입도의 관계에 공공기관 유형이 미치는 영향(조절효과)

노조몰입도와 조직몰입도의 관계에 공공기관 유형이 미치는 영향(조절효과)를 살펴보기 위해 위계적 회귀분석을 실시한 결과는 <표4-12>와 같다. 조사대상자 특성 중 연속형 변수인 노조원 반응, 노조몰입도, 조직몰입도와 유의한 차이가 있는 특성을 모두 통제변인으로 투입하였고, 범주형 변수는 가변수(Dummy variable) 처리하였다. 또한 조절효과 분석을 위해 변인들의 평균중심화(Mean centering)을 실시하였다.

통제변인과 독립변인을 모형에 투입한 1단계 모형의 설명력은 약 23.6%(R^2=.236), 2단계는 23.7%(R^2=.237), 3단계는 23.9%(R^2=.239)이고, 모형이 적합한 것으로 나타났다(F=7.824~8.871, p<.001).

1단계에서 노조몰입도(t=6.691, p<.001)은 조직몰입도에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 2단계에서 조절변인인 공공기관

유형(공기업)은 조직몰입도에 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났으며, 상호작용 항을 투입한 3단계에서 노조몰입도와 공공기관 유형(공기업)의 상호작용 항은 유의하지 않은 것으로 나타났다. 이는 노조몰입도와 조직몰입도 관계에서 공공기관 유형이 조절효과 없는 것을 의미하므로 (가설3)은 기각되었다.

<표 4-12> 공공기관 유형에 따른 조절효과

모형		1단계		2단계		3단계	
		B	t	B	t	B	t
(상수)		2.852	13.266***	2.750	11.750***	2.740	11.712***
통제변인	성별(남자)	-.035	-.411	-.044	-.521	-.047	-.557
	나이	.236	2.858**	.241	2.913**	.243	2.935**
	근속연수	.041	.475	.040	.470	.036	.424
	직급(대리)	-.058	-.359	-.042	-.258	-.053	-.330
	직급(과장)	-.055	-.323	-.020	-.117	-.028	-.164
	직급(차장)	.044	.241	.054	.299	.037	.203
	직급(부장 이상)	.410	1.541	.417	1.566	.426	1.601
	결혼 유무(기혼)	.008	.069	.000	-.002	.005	.042
	자녀 유무	.074	1.368	.079	1.453	.081	1.489
	노조원 여부(노조원)	-.139	-1.349	-.121	-1.163	-.120	-1.155
	노동조합 상급단체 가입 여부(가입)	-.123	-1.203	-.105	-1.014	-.089	-.854
독립변인	노조몰입도(A)	.357	6.691***	.362	6.770***	.437	5.477***

조절변인	공공기관 유형(B)			.090	1.103	.502	1.484
	A X B					-.132	-1.255
R^2		.267		.270		.273	
Adj-R^2		.236		.237		.239	
F(p)		8.871(p<.001)		8.289(p<.001)		7.824(p<.001)	

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

제 5 장 결론

제 1 절 연구의 결과 및 시사점

위의 분석을 요약하여 첫째, 공공기관 노동조합의 활동과 목적에 대한 세부항목 들을 간단히 해석해보고자 한다. 둘째 조사대상자의 개인특성 및 사회적 배경에 따라 연구 모형의 변수들과 유의한 차이에 대한 의미를 살펴볼 것이다. 셋째, 연구 모형의 가설들을 분석하여 가설의 채택 여부에 대한 의미를 살펴보겠다.

첫째, 공공기관 노동조합의 활동과 목적에 대해 상세히 파악해 보았다. 노동조합 활동에 대한 선호와 실제 경험한 활동에 차이가 있었다. 쟁의행위를 선호한 조사대상자는 2.6%였지만 쟁의행위를 실제 경험한 조사대상자는 25.8%였다. 노동조합 활동 중 가장 강력한 수단으로써의 쟁의행위에 대해 조사대상자들은 낮은 선호를 보였지만 실제 경험한 쟁의행위는 다소 높았다는 점에서 노동조합은 노조원들의 선호를 파악할 필요가 있다.

경험한 조합활동을 보면, 유인물 배포, 현수막·벽보 부착, 리본·조합복

착용 등 개인단위의 활동보다 총회 참석, 집합교육, 집회참가 등 집단단위의 활동에 대한 경험이 더 많았다.

경험한 쟁의행위를 보면, 준법투쟁 28.3%로 가장 높고 파업이 18.9, 직장점검 2.2% 순이었다. 준법투쟁이 규정을 평소보다 철저히 준수하거나 보장된 권리(휴가 등)를 일제히 행사한다는 점에서 쟁의행위 중 가장 약한 행위로 경험한 비율이 가장 높은 것이고, 직장점거는 파업 이후 가장 강력한 쟁의행위라는 점에서 쉽게 경험할 수 없는 행위일 것이다.

노동조합 활동 목적을 보면, 근로조건 개선사항이 76.1%로 가장 높았고 노동조합 제1목적에 따라 노동조합 활동이 수행되고 있었다. 근로조건 개선사항 중 임금과 복리후생 사항이 76.2% 차지하고 있었고, 인사사항에서 해고 및 징계 관련 보다 인사 관련(이동, 평가, 인사제도)의 비율이 높았다. 경영사항에 대해 특이점은 합병·분할·양도, 구조조정, 사업 축소·확대 사항 보다 경영진 임면 사항 비율이 높았다. 민간부문과 다르게 공공부문은 사업과 인원의 변동성이 적으므로 소위 일컫는 정부의 낙하산 인사에 대한 거부감이 더 큰 것으로 해석된다.

둘째, 조사대상자의 개인특성 및 사회적 배경과 각 변수들 간 유의한 차이가 있다.

조사대상자의 성별, 나이, 근속연수, 직급, 결혼 유무, 자녀 유무에 따라 조직몰입도에 유의한 차이가 있다. 성별은 여자보다 남자가, 나이는 30세 미만보다 50세 이상이, 근속연수는 5년 미만보다 20년 이상이 조직몰입도가 높았다. 또한 직급은 대리보다 부장 이상이, 미혼보다 기혼이, 자녀가 없는 것보다 2명 이상 있는 것이 조직몰입도가 높았다. 조직에 더 오랫동안 근로하고, 직급이 올라가고, 결혼하여 부양가족이 많아질수록 조직에 더욱 몰입하는 것으로 해석된다. 조직몰입이 “현재 속하여 일하고 있는 조직의 목표와 가치에 대한 긍정적인 믿음을 기반으로 그 조직을 위해 기꺼이 일하고, 그 조직의 구성원으로 계속 남아 있으려고 하는 의지”로 정의되므로 조직에 오랫동안 근로할수록 조직몰입도는 증가할 것이고, 다른 한편으로는 조직몰입도가 높은 조사대상자가 오랫동안

조직에 머물러 있다는 해석도 가능하다. 직급이 올라감에 따라 조직몰입이 증가하는 이유는 Meyer & Allen(1991)의 조직몰입의 3가지 범주 중 규범적 몰입에서 찾을 수 있다. 규범적 몰입은 종사원이 조직에 대하여 느끼는 도덕적 의무감으로서 회사에 충직하고 의무를 성심껏 수행해야 한다는 내재적인 가치관를 의미하므로, 직급이 높을수록 규범적 몰입이 증가할 것이다. 결혼 후 부양가족 증가에 따라 조직몰입이 증가하는 현상은 조직몰입의 3가지 범주 중 지속적 몰입에서 찾을 수 있다. 지속적 몰입은 조직을 떠나면서 발생할 비용에 대한 개인적인 인식에 기초해서 조직에 계속해서 머물려는 경향으로 부양가족이 늘어나면 조직을 떠나면서 발생할 비용이 더 크게 느껴질 것이다.

조사대상자의 성별, 노조원 여부, 노동조합 상급단체 가입 여부에 따라 노조몰입도에 유의한 차이가 있다. 성별은 여자보다 남자가, 비노조원보다 노조원이, 노동조합이 상급단체 미가입된 기관의 근로자보다 상급단체에 가입된 기관의 근로자가 더 노조몰입도가 높았다. 노조몰입도란 “개인이 노조의 목적이나 가치에 동의한 상태에서 노조원으로 계속 남고 싶어 하는 열망이나 조직에 헌신하려는 마음”이므로 비노조원보다 노조원이 노조몰입도가 높은 것은 당연하다. 또한 한국노총 또는 민주노총 등 상급단체에 가입된 노동조합은 노동조합 활동의 횟수도 많고, 활동 및 교육의 강도도 높기에 노조몰입도가 높은 것으로 해석된다.

조사대상자의 성별, 노동조합 상급단체 가입 여부에 따라 노조원 반응에 유의한 차이가 있다. 특이한 것은 노조몰입도에서는 노조원 여부가 유의한 차이가 있었는데, 노조원 반응에서는 노조원 여부가 유의한 차이가 없었다. 노조원 반응 중 노조도구성은 “노동조합이 근로조건 개선 등을 위해서 얼마나 유용한 도구인가에 대한 주관적인 판단”을 의미한다. 노조법 상 일반적 구속력[5]에 따라 노동조합의 활동으로 근로조건이 개

5) 노조법 제35조(일반적구속력) : 하나의 사업 또는 사업장에 상시 사용되는 동종의 근로자의 반수 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 당해 사업 또는 사업장에 사용되는 다른 동종의 근로자도 당연히 그 협약의 적용을 받게 됨.

선되는 경우 노조원 외에 기업의 소속된 모든 근로자가 혜택을 받기 때문에 노조도구성에 대한 인식은 노조원 여부에 따라 큰 차이가 나지 않는 것으로 해석할 수 있다.

셋째, 연구 모형의 가설들을 분석하였고 (가설1-2)와 (가설2)는 유의하여 가설이 채택되었지만 (가설1-1), (가설1-3), (가설3)은 유의하지 않아 가설이 기각되었다.

(가설1-1) 노동조합 활동 경험과 노조몰입도는 유의하지 않았다. 연구모형에서 유의하지 않았지만 일원배치 분산분석을 통해 노동조합 활동을 경험하거나 노동조합 활동에 선호가 있는 집단이 노조몰입도가 더 높다는 결과는 도출할 수 있었다.

(가설1-2) 노조원반응(노조도구성, 노조지원지각)은 노조몰입도에 강한($p<.001$) 정(+)의 영향을 미쳤다. 노동조합이 유용한 도구로 인식되는 정도와 노동조합이 노조원들의 행복을 돌보는 정도에 관한 노조원들의 일반적 믿음이 클수록 노조몰입도가 증가하였다. 노조도구성과 노조지원지각 등 표준화 계수를 보면 노조지원지각(.560)이 노조도구성(.223)보다 노조몰입도에 더 많은 영향력을 미침을 알 수 있다.

(가설1-3) 노동조합 활동의 목적과 노조몰입도 일부만 유의하였다. 당초의 가설은 노동조합의 제1목적인 근로조건 개선 사항이 노동조합 활동의 목적일 경우 더 높은 노조몰입도를 보일 것으로 예상했다. 그러나 노동조합 활동의 목적으로 근로조건 개선사항, 인사사항, 경영사항은 유의하지 않고 노사간 절차사항만 유일하게 유의한 결과를 도출했다. 근로조건 개선사항, 인사사항, 경영사항 등은 노조원의 처우에 대해 기업에 요구하는 사항이고, 노사간 절차사항은 노동조합의 원활한 활동을 위해 기업에 요구하는 사항으로 구분할 수 있다. 노동조합의 제1목적이 근로조건 개선사항이지만 노조원의 노조몰입도를 증가시키는 사항은 노사간 절차 사항임을 입증했기에, 노조몰입도를 제고시킬 수 있는 노동조합 활동의 방향을 제시했다고 본다. (가설1)을 종합하여 분석하면 노동조합이 노조원의 노조몰입도를 높이기 위한 효과적인 방안들을 파악해 볼 수 있

다. 노동조합은 노조원을 노동조합 활동에 참여시키거나, 그 활동의 목적이 무엇인지 노조원에게 주지시켜주는 것보다 노조원이 노동조합을 어떻게 생각하는지에 대해 관심을 기울여야 한다. 더 나아가 노동조합을 유용한 수단으로 인지하기보다 노조원을 믿어주는 후원 관계로 인지하도록 노력하는 것이 노조몰입도를 제고할 수 있는 효과적인 방안일 것이다.

(가설2) 노조몰입도가 조직몰입도에 강한($p<.001$) 정(+)의 영향을 보여주며 이중몰입 발생을 검증하였다. 여러 선행연구들에서 노동조합과 기업의 상호작용에 대해 긍적적, 부정적 영향의 결론들이 엇갈린다. 또한 두 조직에 속한 개인이 각각의 조직에 몰입하는 정도, 노조몰입도와 조직몰입도의 관계에 대한 결론들도 다양하다. 민간부문과 공무원 조직을 제외하고 공운법에 정의된 공공부문(공기업과 준정부기관) 소속 근로자를 대상으로 분석했음을 고려해서 보면, 노조몰입도와 조직몰입도가 강한 정의 관계가 도출된 이유를 노동조합 집단의 특수성과 노조원 개인의 특수성으로 설명할 수 있다. 노조법 상 제한과 국민들의 높은 관심으로 공공부문(공기업과 준정부기관)은 민간부문보다 쟁의행위가 이뤄지기 어려운 노동조합 집단의 특수성이 있다. 또한 공공부문은 민간부문보다 고용안정성이 높고 근속연수가 길다는 노조원 개인의 특수성이 있다. 공공부문에서 노동조합의 근로조건 개선사항이 단체협약이 반영되고 노조원들이 근로조건 개선사항을 경험하면서 조직에 더 몰입할 수 있을 것이다. 따라서 공공부문에서는 조직의 성과와 직결되는 조직몰입도를 증가시키기 위해 노조몰입도를 향상시킬 수 있는 방안을 고려해 보아야 한다. 공공부문의 노동조합과 노사업무를 담당하는 회사조직은 협력적 노사관계를 위해 다양한 노사정책과 활동들을 수행하고 있지만, 노조몰입도 자체의 제고만으로도 기업에 긍정적 영향을 줄 수 있음을 인지해야 한다.

(가설3) 노조몰입도와 조직몰입도의 정의 관계(이중몰입)에서 공공기관 유형을 설정하여 분석하였지만 조절효과가 도출되지 않았다. ① 수익 창출, ② 경영의 자율성, ③ 노동조합의 협상 대상, ④ 노사간 공동체 의식 등 공기업과 준정부기관의 설립형태 및 정부와의 관계에 대한 차이점과

노조법상 쟁의행위의 효과의 차이점을 고려하여 조절효과를 예상했지만, 두 집단 간 차이점이 뚜렷하지 않았기에 조절효과가 도출되지 않은 것으로 해석된다. 위의 차이점 외에도 정부의 정책 등 특정 상황에 따라 노조몰입도와 조직몰입도의 양상이 달라질 수 있다. 예를 들어 비정규직 정규직 전환, 에너지 정책 등 정부정책에 따라 공공부문의 경영환경은 급변화할 것이고 이는 이중몰입이 없는 기관도 정부의 정책에 대응하기 위해 이중몰입이 급격히 상승할 수 있다. 즉 노조몰입도와 조직몰입도의 관계, 나아가 이중몰입의 정도는 공공부문을 둘러싸고 있는 외부환경에 따라 시계열적으로 변화할 수 있기에 단순히 공공기관의 유형에 따른 조절효과를 파악하는 것은 어려움이 있는 것으로 이해할 수 있다.

이제까지는 선행연구들은 민간부문과 공공부문 중 공무원 조직에 대해 노조몰입도와 조직몰입도 간 분석을 주로 하였고, 그 외의 공기업을 분석한 논문은 특정 기관 대상만을 분석한 것이 일반적이었다. 공공부문 중 공기업과 준정부기관 전체를 대상으로 연구한 본 논문은 공기업과 준정부기관의 노동조합의 활동 방향, 노사업무를 담당하는 조직에서 노사관계 정책의 방향을 제시한 것에 의의가 있다.

제 2 절 연구의 한계 및 향후 연구방향

첫째, 노조몰입도와 조직몰입도의 인과관계 선행성에 대해 밝히지 못하였다. 연구모형에 따라 노조몰입도가 조직몰입도에 영향을 미치는지 검증하였지만, 역으로 조직몰입도가 노조몰입도에 영향을 미쳤을 수도 있다. 인과관계 선행성 입증을 위해 Conlon & Gallagher(1987)의 연구의 방법을 일부 차용하였다. Conlon & Gallagher(1987)는 노동조합 가입 여부에 따라 조직몰입도가 다르게 나타나는가를 연구하기 위해 현재의 노조원, 과거에는 노조원이었으나 현재는 탈퇴한 비노조원으로 분류하여 조직몰입도를 비교하였다. 그 결과 탈퇴한 비노조원 집단의 조직몰입도가 현재의 노조원들 집단보다 낮은 것으로 나타났다. 공공부문에서는 임의 탈퇴

가 흔하지 않기에 진급으로 자동 탈퇴한 비노조원 집단과 현재의 노조원들의 조직몰입도를 평가하고자 하였다. 그러나 자동 탈퇴한 비노조원의 표본수가 40개로 표본수가 적어 분석을 진행하지 못하였다. 향후 다른 연구에서 노조몰입도와 조직몰입도의 인과관계 선행성을 입증하였으면 한다.

둘째, 노조몰입도와 조직몰입도의 정의 관계(이중몰입)는 공공부문을 둘러싸고 있는 수많은 외부환경에 속에서 시계열적 변화가 일어날 것이다. 따라서 공공기관 유형이라는 조절변수를 통한 횡단면 분석은 한계가 있다. 향후 다른 연구에서 패널조사를 통해 공공기관별 이중몰입에 대한 차이를 분석해 보았으면 한다.

셋째, 설문조사 시행 시 대표성 있는 표본을 확보하지 못한 연구의 한계점이 있다. 공기업(36) 및 준정부기관(96) 등 공공기관은 비동질적 모집단이므로 층화추출을 통해 공공기관의 근로자 수에 따라 표본의 수를 정한 후, 대표성 있는 표본을 확보해야 한다. 그러나 코로나19로 공공기관의 직원들을 대면으로 만나기가 쉽지 않아 모든 공공기관을 대상으로 설문조사를 실시하는 데에 한계가 있었다. 전체 132기관 중 36기관에서만 설문지를 회수 받아 분석하였기에 표본의 대표성 확보에 아쉬움이 있다. 향후 연구에서 132기관의 대표성 있는 표본을 추출하여 분석한다면 더욱 의미 있는 분석결과를 얻을 수 있을 것이다.

넷째, 연구모형의 변수들은 대부분 연속형 변수였지만 노동조합 활동 경험과 목적이 범주형 변수로 설정되어 회귀분석의 한계가 있었다. 범주형 변수를 독립변수로 설정하여 가변수 처리로 분석하였지만 의미있는 분석결과를 얻기 어려웠다. 노동조합 활동 경험에 대해 노조원이 지각하는 정도를 Likert 5점 척도를 적용하여 측정하거나, 노동조합 활동의 목적인 근로조건, 경영사항, 인사사항, 노사관계 사항을 Likert 5점 척도를 적용하여 연속형 변수로 설정했다면 유의한 분석결과를 얻을 수 있을 것이다.

다섯째, 설문조사 설계 시의 아쉬움이 있다. 특히 설문조사 시 노동조

합 활동을 경험한 조사대상자에 한해서 활동의 목적을 물어보는 오류를 범했다. 활동을 경험하지 않은 조사대상자도 노동조합 활동의 목적에 대해 답변이 가능할 수 있었을 것이다. (가설1-1) 노동조합 활동 경험이 없다고 응답한 143명 조사대상자와 (가설1-3) 노동조합 활동의 목적이 없음으로 처리한 143명 조사대상자가 일치하면서 (가설1-1)의 가변수가 회귀분석에서 자동 제외되었다. 향후 다른 연구에서 위의 한계점들을 보완하여 더욱 발전된 분석결과를 도출하기를 바란다.

<표 5-1> 2021년 공공기관 지정 현황

구분		지정 현황
공기업 (36)	시장형 (16)	인천국제공항공사, 한국공항공사, 한국가스공사, 한국서부발전, 한국동서발전, 한국지역난방공사, 한국중부발전, 한국전력공사, 한국수력원자력, 한국석유공사, 한국광물자원공사, 한국남부발전, 한국남동발전, 강원랜드, 인천항만공사, 부산항만공사
	준시장형 (20)	에스알, 한국철도공사, 한국도로공사, 한국부동산원, 제주국제자유도시개발센터, 한국토지주택공사, 주택도시보증공사, 한국조폐공사, 한국마사회, 그랜드코리아레저, 한국방송광고진흥공사, 한국가스기술공사, 한전KDN, 한국전력기술, KPS, 대한석탄공사, 울산항만공사, 해양환경공단, 여수광양항만공사, 한국수자원공사
준정부기관 (96)	기금관리형(13)	근로복지공단, 사립학교교직원연금공단, 예금보험공사, 신용보증기금, 한국주택금융공사, 한국자산관리공사, 한국언론진흥재단, 서울올림픽기념국민체육진흥공단, 국민연금공단, 한국무역보험공사, 공무원연금공단, 중소벤처기업진흥공단, 기술보증기금
	위탁집행형(83)	도로교통공단, 한국고용정보원, 한국장애인고용공단, 한국산업인력공단, 한국산업안전보건공단, 한국소비자원, 한국지능정보사회진흥원, 한국과학창의재단, 한국우편산업진흥원, 우체국물류지원단, 정보통신산업진흥원, 한국인터넷진흥원, 한국방송통신전파진흥원, 우체국금융개발원, 연구개발특구진흥재단, 한국연구재단, 한국교육학술정보원, 한국장학재단, 독립기념관, 한국보훈복지의료공단, 대한건설, 기계안전관리원, 국토교통과학기술진흥원, 국가철도공단, 국토안전관리원, 한국국토정보공사, 한국교통안전공단, 서민금융진흥원, 한국기상산업기술원, 한국재정정보원, 축산물품질평가원, 농림수산식품교육문화정보원, 농림식품기술기획평가원, 한국농어촌공사, 한국농수산식품유통공사, 농업기술실용화재단, 한국콘텐츠진흥원, 아시아문화원, 한국관광공사, 국제방송교류재단, 시청자미디어재단, 한국건강증진개발원, 한국노인인력개발원, 한국보건복지인력개발원, 한국보육진흥원, 한국사회보장정보원, 한국보건산업진흥원, 국민건강보험공단, 건강보험심사평가원, 한국수목원정원관리원, 한국산림복지진흥원, 한국임업진흥원, 한국가스안전공사, 한국에너지공단, 한국광해관리공단, 한국산업기술평가관리원, 한국에너지기술평가원, 한국원자력환경공단, 한국디자인진흥원, 한국전력거래소, 한국전기안전공사, 한국석유관리원, 한국산업단지공단, 대한무역투자진흥공사, 한국소방산업기술원, 한국식품안전관리인증원, 한국청소년활동진흥원, 한국건강가정진흥원, 한국청소년상담복지개발원, 한국국제협력단, 창업진흥원, 중소기업기술정보진흥원, 소상공인시장진흥공단, 한국특허전략개발원, 한국수산자원공단, 해양수산과학기술진흥원, 한국해양수산연수원, 한국해양교통안전공단, 한국승강기안전공단, 국립생태원, 한국환경산업기술원, 한국환경공단, 국립공원공단

<표 5-2> 설문지 양식

Ⅰ. 조직몰입도에 대한 질문입니다.

질문 내용	전혀 그렇지 않다	거의 그렇지 않다	그저 그렇다	자주 그렇다	매우 그렇다
1. 나는 직장의 문제를 내 자신의 문제처럼 생각하고 생활한다.	①	②	③	④	⑤
2. 내가 원해서일지라도, 지금 당장 이 조직을 떠나는 것은 힘들 것이다.	①	②	③	④	⑤
3. 나는 이 조직에 있는 사람들에게 의무감을 가지고 있기 때문에 지금 당장 이 조직을 떠나지 않을 것이다.	①	②	③	④	⑤
4. 나는 지금의 직장에 강한 소속감을 느끼고 있다.	①	②	③	④	⑤
5. 나는 다른 직장을 구하려고 생각하거나 노력한 적이 없다.	①	②	③	④	⑤
6. 나는 현재의 조직에 남아 있어야 할 어떤 의무감을 느끼고 있다.	①	②	③	④	⑤
7. 나는 현재 근무하는 동료와 상사로부터 가족애를 느낀다.	①	②	③	④	⑤
8. 이직을 고려하기에는 선택할 수 있는 대안이 거의 없다.	①	②	③	④	⑤
9. 지금의 직장은 열과 성을 다하여 일할 만한 가치가 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
10. 나는 남은 인생을 지금의 직장에서 보내고 싶다.	①	②	③	④	⑤
11. 지금의 직장과 비교하여 좀 더 나은 제안을 받아도 직장을 옮기기 어려울 것이다.	①	②	③	④	⑤
12. 지금의 직장은 나의 인생 목표를 실현하는데 중요한 의미를 갖고 있다.	①	②	③	④	⑤
13. 나는 공직자로서 책임감과 사명감을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤

Ⅱ. 노조몰입도에 대한 질문입니다.

질문 내용	전혀 그렇지 않다	거의 그렇지 않다	그저 그렇다	자주 그렇다	매우 그렇다
1. 나는 노동조합의 노조원이 된 것을 자랑스럽게 생각한다.	①	②	③	④	⑤
2. 직장 측으로 하여금 노사협약을 잘 지키도록 하는 것은 모든 노조원의 책임이다.	①	②	③	④	⑤
3. 나는 노조원들에 대한 믿음과 확신을 갖고 있다.	①	②	③	④	⑤
4. 나는 적극적, 자율적으로 노조 활동을 하겠다.	①	②	③	④	⑤
5. 나는 노조원이라는 이유로 직장으로부터 불이익을 당해도 계속하여 노동조합에 남아 있을 것이다.	①	②	③	④	⑤
6. 노동조합에 도움되는 정보를 얻기 위한 관심은 노조원의 임무라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
7. 나는 노동조합의 가치를 인정한다.	①	②	③	④	⑤
8. 나는 노동조합 집회나 투표에 적극적으로 참여한다.	①	②	③	④	⑤
9. 노조원은 노동조합의 규약을 준수해야 한다.	①	②	③	④	⑤
10. 나는 노동조합의 간행물이나 규약을 자주 읽어본다.	①	②	③	④	⑤
11. 나의 가치관과 노동조합의 가치관이 서로 같다.	①	②	③	④	⑤
12. 나에게 노동조합의 임원이나 대의원으로 활동할 기회가 주어진다면 기꺼이 하겠다.	①	②	③	④	⑤

Ⅲ. 노조활동에 대한 노조원 반응에 대한 질문입니다.

질문 내용	전혀 그렇지 않다	거의 그렇지 않다	그저 그렇다	자주 그렇다	매우 그렇다
1. 노동조합은 노조원의 근로조건을 개선시켰다.	①	②	③	④	⑤
2. 노동조합은 나에게 주의와 염려를 기울인다.	①	②	③	④	⑤
3. 노동조합은 회사의 부당한 대우로부터 노조원을 보호하였다.	①	②	③	④	⑤
4. 노동조합은 내가 어떤 문제에 봉착했을 때 도움을 준다.	①	②	③	④	⑤
5. 노동조합은 노조원의 고용을 안정시켰다.	①	②	③	④	⑤
6. 노동조합은 나의 공헌을 인정한다.	①	②	③	④	⑤

Ⅳ. 노조활동(조합활동, 단체교섭, 쟁의행위) 참여경험 대한 질문입니다.

1. 다음 중 선호하는 노조활동을 고르시오.	①조합활동 ②단체교섭 ③쟁의행위 ④선호없음 ※ 부연설명 : 노조활동 중 단체교섭, 쟁의행위 외에 모든 활동을 조합활동으로 정의함
2. 노조활동에 참여한 경험이 있다. ※ ②없음 체크시 Ⅵ문항으로 이동	①있음 ②없음 ※ ②없음 체크시 Ⅵ문항으로 이동
3. 다음 중 경험한 조합활동을 고르시오. (해당하는 문항 모두 체크 가능)	①총회 참석 ②집합교육 참석 ③대의원대회 참석 ④유인물 배포 ⑤집회 참가 ⑥현수막·벽보 부착 ⑦리본·조합복 착용 ⑧없음 ⑨기타(주관식)
4. 단체교섭에 참여한 경험이 있다.	①있음 ②없음

5. 다음 중 경험한 쟁의행위를 고르시오. (해당하는 문항 모두 체크 가능)	①파업 ②태업 ③직장점거 ④준법투쟁 ⑤없음 ⑥기타(주관식) ※ 부연설명 : 태업(업무능률을 저하시켜 근로), 준법투쟁(규정을 평소보다 철저히 준수 또는 보장된 권리(휴가)를 일제히 행사)

V. 참여한 노조활동의 목적에 대한 질문입니다.

1. 다음 중 참여한 노조활동의 주요 목적을 고르시오.	①근로조건 개선 ②인사상 불이익 처분 개선 ③경영에 대한 참여 ④노사간 절차 협의 ⑤기타(주관식)
2. (1번 문항 ①근로조건 개선 체크시) 다음 중 “근로조건 개선” 목적에서 구체적으로 해당하는 것을 고르시오. (해당하는 문항 모두 체크 가능)	①임금 ②복리후생 ③근로시간 ④안전(산재) ⑤보건(코로나) ⑥기타(주관식)
3. (1번 문항 ②인사상 불이익 처분 개선 체크시) 다음 중 “인사상 불이익 처분 개선” 목적에서 구체적으로 해당하는 것을 고르시오. (해당하는 문항 모두 체크 가능)	①해고 ②징계(정직, 감봉) ③인사이동 ④인사고과(평가) ⑤인사제도 ⑥기타(주관식)
4. (1번 문항 ③경영에 대한 참여 체크시) 다음 중 “경영에 대한 참여” 목적에서 구체적으로 해당하는 것을 고르시오. (해당하는 문항 모두 체크 가능)	①합병·분할·양도 ②구조조정 ③사업 축소·확대 ④경영진 임면 ⑤사업장 이전 ⑥기타(주관식)
5. (1번 문항 ④노사간 절차 협의 체크시) 다음 중 “노사간 절차 협의” 목적에서 구체적으로 해당하는 것을 고르시오. (해당하는 문항 모두 체크 가능)	①조합활동 절차 ②단체교섭 절차 ③쟁의행위 절차 ④노조전임 시간(근로시간면제시간) ⑤조합비공제 제도 ⑥기타(주관식)

Ⅵ. 귀하의 사회적 배경에 대한 질문입니다.

1.성별 : ①남 ②여
2.나이 : ①30세 미만 ②30세~40세미만 ③40세~50세 미만 ④50세 이상
3.학력 : ①고졸이하 ②전문대졸 ③대졸 ④대학원졸 이상
4.근속연수 : ①5년 미만 ②5년~10년 미만 ③10년~20년 미만 ④20년~30년 미만 ⑤30년 이상
5.직급 : ①사원 ②대리 ③과장 ④차장 ⑤부장 이상
6.직군 : ①사무직 ②기술직 ③기능직 ④기타(주관식)
7.결혼 유무 : ①미혼 ②기혼
8.자녀 유무 : ①0명 ②1명 ③2명 ④3명 ⑤4명 이상
9. 소속 기업(기관)명 : 주관식
10. 소속 기업(기관)의 노동조합 수 : ①1개 ②2개 ③3개 ④4개 이상
11. 노조원 여부 : ①비조합원(미가입) ②비조합원(승진, 담당업무로 자동탈퇴), ③비조합원(자의에 의해 탈퇴) ④평조합원 ⑤노조간부(대의원 등)
12. 노동조합(노조원수 가장 많은 노조 기준) 상급단체(한노총, 민노총 등) 가입 여부 : ①가입 ②미가입

참 고 문 헌

강수돌(2014) “노조몰입의 선행 요인에 관한 탐색적 연구”, 한국고용노사관관계학회, 산업관계연구, 24(3), pp 63-85.

강영순(1996) “기업문화, 노사관계의 적합성과 조직유효성의 관계-제주지역 기업체를 중심으로”, 제주대학교 탐라문화연구소, 탐라문화, No.16, , pp 211-238.

강준의, 김창호(2001) “대학의 조직문화와 조직유효성의 관계”.

강제상, 이창원, 김종래(1999) “이중몰입의 결정요인에 관한 실증적연구-공기업노조원들을대상으로-”, 정책분석평가학회보, 9(2), pp 1-19.

고영우, 남준우(2013) “노동조합이 기업성과에 미치는 영향”, 한국경제연구학회, 한국경제연구, 제31권 제3호, pp 211-237.

고용노동부(2021) “2020년 전국노동조합 현황 분석 보고서”.

고호석, 오재경(2009) “호텔종사원의 조직분위기가 임파워먼트, 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구 : 울산/경북지역 특급호텔 종사원을 대상으로”, 『한국항공경영학회지』, 7(2), pp 17-32.

권기태(2016) “지방자치단체 공무원노조활동이 복지수준 인식에 미치는 영향에 관한 연구 : 공무원노조의 미래를 위한 활성화 방안”, 인천대학교, 박사학위논문.

김동배, 김기태, 최병권(2015) "근로자참여가 조직 및 노동조합 몰입에 미치는 영향현장관리자 리더십의 조절효과", 한국고용노사관계학회, 산업관계연구25(4), pp 1-25.

김문준, 이창호(2015) "조직문화가 조직유효성과 경영성과에 미치는 영향", 기업경영리뷰, 6(2), pp 154-178.

김민상(2017) "노동조합의 특성이 조직 생산성에 미치는 영향, 석사학위논문, 서울대학교 대학원.

김병숙(2007) "노동시장론과 노동관계법규", pp 223-224.

김성규, 최인이(2009) "노동조합의 조직문화 실태에 관한 조사연구", 연구총서, 2009:10, pp 1-77.

김시운(2001) "교원의 노조몰입에 영향을 미치는 결정요인 분석", 박사학위논문, 인하대학교 대학원.

김세형(2018) "공공기관 경영평가지표 범주간 평가결과의 기관유형별 차이 분석", 서울대학교 행정대학원, 석사학위논문

김세화, 유보람(2021) "노동조합이 인적자원개발에 미치는 영향에 관한 문헌 연구", 산업교육연구, 제41 제1호, pp 1-29.

김정한(1995) "노동조합몰입도의 결정요인에 관한 연구", 서강대, 박사학위논문.

김한주(2015) "기업교육에서 개인, 교육프로그램, 조직 환경요인이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향 - 학습전이의 매개효과를 중심으로", 건

국대학교 대학원, 박사학위 논문.

김현정(2015) “한국경영과학회공공기관의 유형별 효율성 평가와 비효율성 원인의 규명에 관한 연구”, 한국경영과학회지, 40(1), pp 75-89.

김형탁, 이영면(2019) ″노조몰입과 노조참여의 선행요인 분석 및 노조몰입의 매개효과 검증: 사무금융직 노동조합의 사례″, 한국고용노사관계학회, 산업관계연구 29(2), pp 39-68.

노광표, 이정봉(2008) “공공부문 노동조합 조직현황과 단체교섭 사례연구”, 한국노동연구원.

두산백과 “노동조합의 역사”.

문유석(2017) “공무원노조 활동에 대한 조합원들의 참여의지와 노조도구성 인식에 대한 연구”.

박동현(2014) “보육교사의 셀프리더십이 직무만족도와 조직몰입도에 미치는 영향”, 총신대학교 교육대학원, 석사학위 논문.

박두현, 최우성(2013) “호텔의 노사유형에 따른 노사파트너십이 조직성과에 미치는 영향”, (사)대한관광경영학회, 관광연구, 제28권 제5호, pp 223-244.

박재호(1991) “노조관여에 영향을 미치는 조직심리학적 변인에 관한 연구,” 인문연구, 12(2), pp 229-250.

박제성, 김기선, 김철희, 심재진, 최석환(2011) “노동조합 정의 규정 재검

토 연구", 한국노동연구원.

박진우(2012) "공무원노조활동의 지속경험에 대한 근거: 이론적 접근". 한국행정논집, 24(1), pp 131-160.

박영기(2007) "호텔 아웃소싱 근로자의 근무환경에 대한 인식이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향", 관광연구, 22(1), pp 21-35.

배성현, 신경원(2007) "강성노조의 노조몰입 및 호전성 결정요인에 관한 연구", 한국인적관리학회, 인적자원관리연구, 제14권 특별호, pp 149-179.

백유성(2013) "의사소통이 조직신뢰와 노조몰입에 미치는 영향: 코레일 경북본부 구성원들을 중심으로", 질서경제저널, 제16권 4호, pp 83-98.

백종섭(2006) "국립대학교 직원의 노조몰입결정요인 분석", 한국행정학보, 제40권 제4호, pp 401-417.

서광석, 안종태, 윤현중(2018) "공무원의 이중몰입과 직무만족간의 관계에 관한 연구", 대한경영학회, 대한경영학회지, 31(1), pp 75-101.

송운석, 김재현(1998) "지방공무원의 조직몰입 및 직무특성이 무사안일 행태에 미치는 영향, 지방자치학회보, 22, pp169-192

손헌일, 윤영삼(2011) "이중몰입의 노조관련 행동지향성에 대한 영향", 인적자원관리연구, 제18권 제1호, pp 215-232.

양연희, 이상철(2018) "공공기관 조직구성원의 회복탄력성(Resilience)이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구: 공기업과 준정부기관

을 중심으로", 지방정부연구, 제21권 제4호, pp 57-80.

원구환, 류숙원, 김상윤(2009) "공기업 유형별 조직몰입 영향요인 비교연구", 한국조직학회보, 5(3), pp 29-63.

윤권종(2008) "지방공무원의 노조몰입 결정요인 분석", 지방정부연구, 제12권 제3호, pp 105-124.

유병홍(2008) "이중몰입의 새로운 연구 방향 모색 공공부문, 민간부문 비교연구를 중심으로", 한국고용노사관계학회, 산업관계연구, 19(2), pp 1-35.

유병홍(2015) "공공기관 노사관계 정상화와 노동조합의 과제", 한국노동연구원, 월간노동리뷰, 2015년 6월호, pp 46-63.

유완형 (2010) "지방공무원의 노조몰입이 직무만족 및 직무성과에 미치는 영향 : 동작구청 사례를 중심으로" 중앙대학교, 석사학위논문.

하미승(2011) "한국공무원의 노조몰입 결정요인에 관한 연구", 한국행정논집, 제23권 제4호, pp 1127-1155

이병훈, 유제민(2002), "이중몰입의 구조방정식모형에 관한 연구", 한국사회학, 제36권 제6호, pp 83-108.

이상철(2016), "한국 공기업의 이해", 3판, 대영문화사

이시균(2006) "노동조합의 보이스 효과(voice)", 한국노동연구원, 노동리뷰, 2006권 11월호, pp 18-28.

이원보(2013) “한국노동운동사 100년의 기록”, 한국노동사회연구소.

이원우, 김상효(2006) “노조몰입과 조직몰입 상호관계의 연구동향에 관한 소고”, 사회과학논총, 숭실대학교 사회과학연구원, 8, pp 261-283.

이정훈(2011) “공무원의 직무만족과 노사관계 분위기가 노조몰입에 미치는 영향 : 직장과 노조지위의 조절효과”, 서울시립대학교 대학원, 석사학위논문.

이철기, 이광희(2002) “지각된 노조지원에 대한 절차 공정성 요인의 영향에 대한 연구”, 조직과인사관리연구, 26(2), pp 213－233.

이철기, 이광희(2008b) “사무직 조합원의 노조몰입 및 참여의 결정요인 연구: 경제적 교환, 사회적 교환, 그리고 좌절-공격 가설”, 대한경영학회지, 제21권 5호.

임송자(2010), “전태일 분신과 1970년대 노동・학생운동”, 한국민족운동사학회, 한국민족운동사연구, 제65권 제65호, pp 319-360.

임종률(2021) “노동법” 19판

장용선, 오쌍(2018) “조직문화와 노조지원지각이 조직시민행동에 미치는 영향-중국기업 노조원의 이중몰입의 매개효과를 중심으로”, 한국경영교육학회, 경영교육연구, 33(5), pp 205-225.

정연앙(1998) “조직(회사)몰입과 노동조합몰입을 통한 노사관계안정도의 평가”, 한국경영학회, 경영학연구, 제27권 제2호, pp 439-464.

조동규, 양재생, 이만규(2004) “조직구성원의 직무만족과 조직몰입에 관한 연구”, 한국인적자원관리학회, 인적자원관리연구, Vol.10, pp 37.

조영대, 김광근(1999) “호텔종사원의 노조몰입에 관한 실증적 연구″, 대한관광경영학회, 관광연구, 제14집.

조영래(2020) “전태일평전”, 전태일기념사업회.

최영준, 이정훈, 박재찬(2014) “지방공무원의 직무만족특성이 노조몰입에 미치는 영향”, 전문경영인연구, 제17권 제2호(통권 제38호), pp 43-68.

최유환(2015), “중소기업 영업직원의 역량이 영업성과에 미치는 영향 - 직무만족, 조직몰입의 매개효과 중심으로”, 중앙대학교 대학원, 박사학위 논문.

최해동(2015) “성과관리시스템 수용성에 관한 연구 - 공공기관 유형별 조절효과를 통한 차이분석 -”, 서울대학교 행정대학원, 석사학위논문

하재룡(2000), “공공부문과 민간부문의 노사관계 비교”, 한국정책과학학회보, 제4권 제2호, pp 177-205.

홍성애(2005) “병원근로자의 노조몰입에 관한 실증 분석,” 한국사회와행정연구, 16(2), pp 77-96.

Angle, H. L., & Perry, J. L.(1986) “Dual commitment and labor-management relationship climates”, Academy of Management Journal, 29(1), pp 31-50.

Bamberger, P. A., A. N. Kluger, and R. Suchard(1999) “The

Antecedents and Consequences of Union Commitment: A Meta Analysis", Academy of Management Journal, 42(3).

Barling, J., Wade, B., and C. Fullagar(1990), "Predicting Employee Commitment to Company and Union: Divergent Models", Journal of Occupational Psychology, Vol.63, pp.49-61.

Barling, J., Fullagar, C., and E. K. Kelloway(1992) "The Union and its Members: A psychological perspective", New York Oxford Univ. Press.

Cohen, C.(2005). "Dual Commitment to the Organization and the Uni on Industrial Relations, 60(3), pp 432-454.

Conlon, E. J., & Gallagher, D. G.(1987) "Commitment to Employer and Union: Effects of Membership Status" Academy of Management Journal, Vol.30, pp 151-162.

Davis, R. S.(2013) "Unionization and Work Attitudes: How union commitment influences public sector job satisfaction", Public Administration Review, Vol.73, No.1, pp 74-84.

Dean, L. R.(1954) "Union Activity and Dual Loyalty", Industrial and Labor Relations Review, 7, pp 526-536.

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., and D. Sowa(1986) "Perceived organizational support", Journal of Applied psychology, 71(3), pp 500.

Freeman, Richard B., and James L. Medoff.(1984), “What Do Unions Do?”, NewYork, Basic Books.

Fullagar, C. & Barling, J.(1987) “Toward a Model of Union Commitment. Industrial and Labor Relations”, 47, pp 43-87.

Fullagar, C., and J. Barling.(1989) “A Longitudinal Test of a Model of the Antecedents and Consequences of Union Commitment”, Journal of Applied Psychology, Vol.74, pp 213-227.

Ganz, Marshall.(2000) “Resource and Resourcefulness: Strategic Capacity in the Unionization of California Agriculture, 1959~ 1966”, American Journal of Sociology, V105, Issue 4, University of Chicago Press.

Gordon, M. E., Barling, J., & Tetrick, L. E.(1995) “Some remaining challenges”, In L. E. Tetrick & J. Barling (Eds.), Changing employment relations: Behavioral and social perspectives, pp 349-366.

Gordon. M. E., J. W. Burk, C. A. Thompson, and W. E. Spiller(1980) “Commitment to the Union: Development of a Measure and an Examination of its Correlates,” Journal of Applied Psychology, 65, pp 471-499.

Green Eve G. T. & Auer, F.(2013) “How Soci al Dominance Orientation Affects Union Participation: The Role of Union Identification and Perceived Union Instrumentality”, Journal of

Community & Applied Psychology, 23, pp 143-156.

Hammer, T. Helland, and Avgar, Ariel(2005), “The Impact of Unions on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover”, Journal of Labor Research, Vol.26, Issue2, pp 241-266.

Hirschman, AlbertO.(1970) “Exit, Voice, and Loyalty : Responses to decline in firms, organizations, and states”, Cambridge Mass, Harvard University Press.

Iverson, R., and S. Kuruvilla(1995) “Antecedents of Union Loyalty: The influence of individual dispositions and organizational context”, Journal of Organizational Behavior, Vol.16, pp 557-582.

Kanter, R. M.(1968), “Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities”, American sociological re-view, pp 499-517.

Kochan, T. A.(1979) “How American Workers View Labor Unions,” Monthly Labor Review, 102, pp 23-31.

Meyer, J. P., and N. J. Allen(1991) ″A three-component conceptualization of organizational commitment″, Human resource management review, 1(1), pp 61-89.

Modway, R. T., Porter, L. W., and Steers, R.(1982) “Organizational Linkage: the Psychology of Commitment Absenteeism, and Turnover”, New York Academic Press.

Morrow, P. C.(1983), "Concept redundancy in organiza-tional research: The case of work commitment", Academy of management Review, 8(3), pp 486-500.

Newton, L. A., and L. M. Shore(1992), "A Model of Union Membership: Instrumentality, Commitment and Opposition", Academy of Management Review, Vol.17, pp 275-298.

Paula C Morrow & James C. McElroy(2006) "Union loyalty antecedents: A justice perspective", Journal of Labor Research volume 27, pp 75 - 87.

Porter, L., Lawler, E., and J. Hackman(1975), "Behavior in Organization", New York: McGraw-Hill.

Scholl, R. W.(1981) "Differentiating organizational commitment from expectancy as a motivating force", Academy of management Review, 6(4).

Shore, L., L. Tetrick, R. Sinclair, and L. Newton(1994) "Validation of a measure of perceived union support", Journal of Applied Psychology, 79(6), pp 971－977.

Stagner, Ross(1965) "Dual allegiance as a problem in mod-ern society", Personnel Psychology, 7, pp 41-46.

Sverke, M., and S. Kuruvilla(1995), "A New Conceptualization of

Union Commitment: Development and test of an integrated theory", Journal of Organizational Behavior, Vol.16, pp 505-532.

Taieb Hafsi.(1985) "The Dynamics of Government in Business".

Tetrick, L. E., Shore, L. M., McClurg, L. N., and R. J. Vandenberg(2007), "A Mode of Union Participation: The impact of perceived union support, union instrumentality, and union loyalty", Journal of Applied Psychology, Vol.92, No.3, pp 820-828.

Turner, Christena(1995) "Japanese Workers in Protest: an Ethnogr aphy of Consciousness and Experience", University of California Press.

Webb, Sidney ; Webb, Beatrice(1920), "History of Trade Unionism", Longmans and Co. London. ch. I .

Abstract

Relationship analysis of Commitment to the Organization and Commitment to the Union

Jeongsu Kim

Department of Public Enterprise Policy

The Graduate School of Public Administration

Seoul National University

This study does not focus on labor-management relations between labor unions and companies, but rather on the interaction of individuals who are members of labor unions and companies. Let's discuss the development direction of labor unions and companies through the impact on workers and union.

I would like to study how commitment to the union affects commitment to the organization due to the specificity of the public sector (employment stability, limitations of disputes, etc.). In order to do so, I will look at the impact on commitment to the union by defining the experience of labor union activities, which is a leading indicator that affects commitment to the union, and the reaction of union members. It will also look at how the purpose of union activity

affects commitment to the union. Finally, the relationship between commitment to the organization and commitment to the union (double commitment) was identified by type of public sector. The subjects of research shall be workers of public corporations and quasi-governmental institutions, excluding public officials, among the public sector.

(Hypothesis 1), multiple regression analysis was conducted to analyze the experience and purpose of labor union activities, which is an independent variable, the impact of the union member reaction (union instrumentality, perceived union support) on commitment to the union, which is a subordinate variable, (Hypothesis 2) the impact of commitment to the union, which is an independent variable, on the commitment to the organization, which is a subordinate variable, and the relative size of double commitment by type of public institution (Hypothesis 3).

A 306-minute survey was conducted on 132 institutions, including public enterprises (36) and quasi-governmental institutions (96), among 370 institutions designated as public institutions, and the analysis results are as follows.

There is a significant difference between the individual characteristics and social backgrounds of the subjects surveyed and each variable. The longer they worked in the organization, the higher their positions, and the more dependents they got married, the more their ocommitment to the organization increased. Union members were more engaged than non-union members, and workers at institutions affiliated with Senior labor union organization were more engaged than those at institutions without Senior labor union organization. Workers at institutions affiliated with Senior labor union organization

responded more to union members (union instrumentality, perceived union support) than workers at institutions not affiliated with Senior labor union organization.

(Hypothesis 1-1) The experience of labor union activities and commitment to the union were not produced any significant results. Although it did not produced any significant results to the research model, Annova analysis has led to the result that groups that experience labor union activities or prefer labor union activities have a higher level of commitment to the union.

(Hypothesis 1-2) The reaction of union members (union instrumentality, perceived union support) had a strong (+) influence on commitment to the union. The larger union instrumentality, which is perceived as a useful tool, the greater commitment to the union. In addition, the greater perceived union support, the general belief of the union members on the degree of taking care of the happiness of the union members, the greater commitment to the union.

(Hypothesis 1-3) The purpose of the labor union activities and commitment to the union resulted in only a few significant results. The original hypothesis was that if the improvement of working conditions, which is the primary purpose of the labor union, is for the purpose of labor union activities, it will have a (+) influence on commitment to the union. However, for the purpose of labor union activities, working conditions, personnel, and management failed to produce significant results and only paid attention to the procedures between labor and management. Since the purpose of labor union activities to increase commitment to the union of being proved to be a procedure between labor and management, I think it suggested the direction of labor union activities that could enhance commitment to

the union.

(Hypothesis 2) Commitment to the union have a strong (+) influence on commitment to the organization, and verified the occurrence of double commitment. Under the Labor Union Act, restrictions and high public interest make it difficult for the public sector (public corporations and quasi-government agencies) to engage in disputes(strike, etc) than the private sector, which has a special nature of cooperative labor-management relations. The public sector has a special characteristic of union members who have higher job security and longer service years than the private sector. In the public sector, improvements in the working conditions of labor unions will be reflected in collective agreements and union members will be more immersed in the organization as they experience them. Therefore, the public sector should consider ways to improve commitment to the union in order to increase commitment to the organization directly related to organizational performance. Labor unions and organizations in charge of labor-management affairs in the public sector carry out various labor-management policies and activities for cooperative labor-management relations, but it should be recognized that enhancing commitment to the union itself can have a positive impact on companies.

(Hypothesis 3) The type of public institution was established and analyzed in the relationship between commitment to the union and commitment to the organization, but no adjustment effect was achieved. Although the adjustment effect was expected in the difference between the type of establishment of public corporations and quasi-governmental institutions and their relationship with the government and the effects of the dispute(strike, etc) under labor

union law, it is interpreted that no control effect was achieved because there was no clear difference between the two groups. It can be understood that it is simply difficult to grasp the adjustment effect according to the type of public institutions because the relationship between commitment to the union and commitment to the organization, and even the degree of double immersion can change depending on the external environment surrounding the public sector.

The limitations of the study include the failure to reveal the causal relationship between commitment to the union and commitment to the organization, the lack of representative samples due to the limitations of the survey due to COVID-19, and the limitations of regression analysis by setting some of the variables as categorical variables. I hope that the above limitations will be supplemented in other studies in the future to produce more advanced analysis results.

keywords : experience of labor union activities, purpose of labor union activities, response of union members, the union commitment, the organization commitment, type of public enterprise
Student Number : 2021-27706