「지방정부연구」 제21권 제4호(2018 겨울): 239-265
The Korean Journal of Local Government Studies, Vol.21 No.4 (2018 Winter)
http://dx.doi.org/10.20484/klog.21.4.11

공무원노조 조합원들의 노조몰입이 자아효능감과 직무만족에 미치는 효과에 관한 연구*

문 유 석

국문요약

본 연구는 노조몰입을 노조의 성공과 생존을 좌우하는 주요한 요인으로 보고 우리나라 공무원 노조원들의 노조몰입 수준을 측정해 보고, 노조몰입이 조직의 중요 무형자산으로 간주되고 있는 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지와 그 과정에서 자아효능감이 매개작용을 하는지를 경상남도 도청과 5개 기초자치단체 공무원노조원들을 대상으로 실시한 설문조사 자료를 토대로 분석하였다.

요인분석을 실시한 결과 노조몰입은 Gordon et al.이 제시한 4가지 하위요인 중 노조충성심, 노조책임성, 노조주의신념 등이 하나로 묶인 '노조충성헌신신념'과 '노조책임성' 두 하위요인으로 나뉘는 것으로 나타났다. 노조몰입의 수준을 측정한 결과 노조충성헌신신념의 평균값은 Likert식 5점 척도 기준으로 3.41, 노조책임성은 이보다 높은 3.71로 나타났다. 응답자의 배경적 특성에 따른 평균값 차이 분석에서는 노조충성헌신신념의 경우 남자와 간부의 평균이 여자와 평조합원의 평균에 비해 유의하게 높으며, 노조책임성의 경우 남자의 평균이 여자의 평균에 비해 유의하게 높은 것으로 나타났다. 노조몰입과 직무만족과의 관계 분석에서는 노조충성헌신신념은 직무만족에 직접적인 정(+)의 영향을 미칠 뿐만 아니라 자아효능감을 통해서도 간접적으로 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 노조책임성은 직무만족에 직접적으로는 영향을 미치지는 않으나 자아효능감을 통해 간접적으로 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 본 연구의 결과는 노조몰입이 노조원들의 직무만족을 개선시키는데도 기여할 수 있다는 점을 확인하였다는 점에서 의의가 있다.

주제어: 노조몰입, 공무원노조, 직무만족, 자아효능감

Ⅰ. 서론

공무원 노사관계는 사기업 노사관계와는 달리 노동쟁의 등 분쟁발생에 따른 영향이 당사자들에게만 국한되는 것이 아니라 전체 국민들에게도 영향을 미친다는 점에서 국민적 관심사가 되고 있다. 우리나라 공무원노동조합(이하 공무원노조)는 그 설립이 합법화 된 후 이제 갓 10여년을 지났으며, 그 역사가 짧아 노사 양측 모두 노사관계에 대한 경험과 지식이 부족한 점을 고려할 때 공무원 노사관계는 그 정착과정에서 적지 않은 시행착오를 겪을 것으로 예상된다. 바람직한 것은 노

* 이 논문은 2017학년도 경성대학교 학술연구비지원에 의해 연구되었음.

사관계가 대립·투쟁적 것에서 탈피하여 조기에 협력적인 관계를 구축함으로써 공무원의 근로조건 개선 및 행정발전에 기여하도록 하는 것이다. 건전한 공무원 노사관계 정립을 위해서는 노사관계에 대한 다양한 지식과 경험의 축적을 필요로 한다. 그러나 발표된 논문의 수를 손꼽을 정도로 공무원 노사관계에 대한 연구는 아직 초보단계에 머물고 있는 실정이다. 공무원 노사관계의 여러 측면에 정보의 생성과 축적을 위한 연구의 활성화가 요구되고 있다.

노조와 관련하여 가장 빈번히 연구되는 주제가 노조몰입(union commitment)이다. 노조에 대한 노조원들의 적극적·긍정적 지향이라고 정의되는 노조몰입은 노조원들에게 기대되는 바람직한 행태 중의 하나로서 노조의 효과성 및 생존을 결정짓는 중요한 요인으로 여겨지고 있다. 또한 노조원들의 노조몰입 수준은 노조에 대한 노조원들의 태도를 알 수 있는 지표로서 그 시점까지의 노조의 성과를 반영한다고도 볼 수 있으며, 노조활동과 관련한 노조원들의 행동을 예측할 수 있게 해준다.

노조몰입에 대한 연구는 노조몰입의 개념 구성, 노조몰입의 영향(선행)요인, 노조몰입과 조직몰입과의 관계(이중몰입), 노조몰입의 결과 등에 집중되고 있다. 국내외 다수의 연구들은 주로 사기업을 대상으로 노조몰입과 조직몰입의 관계와 노조몰입의 영향요인을 규명하는데 초점을 맞추어 왔다. 노조몰입의 결과에 대한 연구는 상대적으로 적게 이루어져 왔으며, 특히 공무원노조를 대상으로 한 이에 대한 국내 연구는 거의 전무한 실정이다. 노조몰입의 영향요인 및 결과와 관련하여 특히 관심을 끄는 주제 중의 하나가 노조몰입과 직무만족과의 관계에 관한 것이다. 사기업을 대상으로 실시한 다수의 국내외 연구들에서는 직무만족을 조직몰입의 영향요인으로 규정하고 실증분석을 통한 검증을 시도하여 왔다. 이러한 연구들의 토대는 좌절-공격이론(frustration-aggression theory)으로서 노조원들은 직무에 대한 불만족을 해소하는 수단으로 노조에 가입하며, 직무만족의 수준이 낮을수록 노조에 대한 몰입의 수준이 높아진다는 것이다. 다수의 실증연구들에서는 이를 입증하는 연구결과들이 발표되기도 하였으나 상당수의 연구에서는 두 변수 간의 유의적인 관계를 발견하지 못하였거나 상반되는 결과가 제시되기도 하였다.

이러한 가운데 직무만족이 노조몰입의 선행요인이 아니라 결과요인이라는 연구들(Kochan & Helfman, 1981; Freeman & Medoff, 1984)도 제시된 바 있다. Davis(2013)는 미국 캔사스 주 도시정부 공무원노조원들을 대상으로 실시한 연구에서 노조몰입이 직무만족을 증대시킨다는 결과를 발표한 바 있다. Davis(2013)의 연구는 사기업 노조원들과는 다른 특성을 지닌 공무원노조원들을 대상으로 실시되었다는 점에서 시사하는 바가 크다고 볼 수 있다.

한편 교육학과 심리학 분야에서 주로 연구되어져 온 자아효능감(self-efficacy)은 최근에 공공관리 분야에서도 중요한 연구주제로 등장하고 있다. 자신의 능력에 대한 스스로의 긍정적지각이라고 볼 수 있는 자아효능감은 공공관리 분야에서 조직몰입, 조직시민행동, 직무만족 등과 더불어 중요한 무형자산으로 여겨지고 있으며, 직무만족의 선행요인으로 보고되고 있다.

본 연구는 이러한 맥락하에서 경상남도 도청과 5개 지방자치단체 공무원들을 대상으로 실시한 설문조사 자료를 바탕으로 공무원노조원들의 노조몰입 수준을 측정해 보고 배경적 특성에 따른 차이가 나는지를 분석해 보고자 한다. 또한 노조몰입의 결과를 규명하는 작업의 일환으로 노조몰

입이 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지를 규명해 보고자하며, 이 과정에서 자아효능감의 매개작용 여부도 함께 검증해 보고자 한다.

Ⅱ. 노조몰입, 직무만족, 자아효능감에 대한 이론적 고찰

1. 노조몰입

노조몰입 개념은 Gordon et al.(1980)에 의해 체계화되었으며, 노조원들의 노조에 대한 긍정적·적극적 지향으로 정의되고 있다. Gordon et al.(1980)은 Mowday et al.(1979)이 조직몰입(organizational commitment)의 측정에 사용한 15개 설문문항을 기초로 총 48개의 문항을 구성하여 미국 남부지역 유틸리티회사(전기,수도 가스 등을 공급하는 공익기업) 비숙련 사무직 노조원들 1,377명을 대상으로 실시한 설문조사 자료를 바탕으로 노조몰입의 4가지 하위요인으로 노조충성심(union loyalty), 노조책임성(responsibility to the union), 노조헌신의지(willingness to work for the union), 노조주의신념(belief in unionism)을 제시하였다. 노조충성심은 노조에 대한 자부심과 노조원 자격을 유지하는 것이 자신에게 이익을 준다는 인식(도구성에 대한 인식)이고. 노조책임성은 노조원으로서의 일상적인 의무나 책임을 이행하려는 의지이며, 노조헌신의지는 일상적인 의무나 책임 외에 노조를 위해 부가적인 특별한 일을 수행할 의지이고, 노조주의신념은 노조가 추구하는 목표와 이념에 대한 신념을 의미한다. Gordon et al.이 제시한 이 4가지 요인의 구성적 타당성은 Ladd et al.(1982)의 연구와 Thacker et al.(1989)의 연구를 포함한 몇 몇 후속연구에서 검증되었으며, 이후 대부분의 실증연구에서 이 4요인을 사용하여 노조몰입을 측정하고 있다.

노조몰입에 대한 연구는 크게 노조몰입의 개념과 구성요인, 노조몰입과 조직몰입의 관계(이중몰입), 노조몰입의 선행 및 결과요인을 예측하고 규명하는 연구 등의 세 분야로 나뉘어 진행되고 있다. 이 중 가장 많이 연구되는 분야는 노조몰입의 결정요인에 대한 연구로서, 실증연구에서 직무에 대한 불만(Fullagar & Barling, 1989; 박재호, 1991), 노사분위기(Angle & Perry, 1986), 노조사회화경험(Gordon et al.,1980), 노조도구성인식(Fiorito, 1987; Allen & Keaveny, 1988; 이경근, 2010; Davis, 2013), 노조가입기간(Barling et al., 1990), 성별(Gordon et al., 1980), 노조간부에의 접근가능성(Thacker et al., 1990), 노조간부의 리더십(김종철, 2009; 박재춘, 2011) 등 다양한 요인들이 노조몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다. 그러나 이러한 연구의 대부분이 사기업 노조를 대상으로 이루어져 그 결과를 공무원노조에까지 일반화하기에는 어려우며, 연구대상이나 방법에 따라서 그 결과가 상반되거나 유의하지 않은 경우도 있어 일관성이 문제되고 있다.[1)]

1) 예를 들어 직무만족의 경우 노조몰입과의 부의 관계를 보고한 연구들(Fullagar & Barling, 1989; 박재호, 1991)이 있으나, Gordon et al.(1980)의 연구에서는 외적직무만족은 노조몰입의 네 가지 하위요인 중 노조충성심과는 정(+)의 관계, 나머지 세 요인과는 부(-)의 관계를 보이며, 내적직무만족은 노조충성심과는 정의 관계, 노조책임성에는 부의 관계, 나머지 요인들과의 관계는 유의하지 않은 것으로 나타났다. Field

노조몰입의 결과에 대한 선행연구 수는 결정요인에 대한 연구 수에 비해 훨씬 적은 편이다. 노조몰입의 결과 중 가장 많이 연구된 것이 노조활동참여이다. Clark(2009)은 노조몰입과 노조참여 간의 인과관계를 맺고 있으며, 노조참여는 문화와 노조리더십 등 노조환경과 노조몰입에 의해 그 정도가 결정된다고 주장하고 있다. Kelloway & Barling(1993)은 캐나다 노동조합원을 대상으로 한 연구에서 노조충성심과 노조헌신의지가 노조활동참여에 유의한 영향을 미치며, 노조헌신의지는 노조활동참여에 직접적인 영향을 미치고, 노조충성심의 노조활동참여에 대한 영향을 조절한다고 밝히고 있다. Cohen(2005)의 연구에서는 노조충성심이 조직이직의도, 업무이직, 직무만족, 노조활동참여, 파업성향 등에 유의적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. Deery & Iverson(2005)은 호주 은행에 근무하는 노조원들을 대상으로 한 연구에서 노조충성심은 이직률 감소와 관계가 있음을 발견하였다. 노조몰입과 직무만족과의 관계에 관한 선행연구는 아래의 "4.노조몰입, 직무만족, 자아효능감과의 관계"에서 논의하고자 한다.

2. 직무만족

직무만족(job satisfaction)은 직무환경에 대한 구성원들의 심리적·정서적 감정상태 및 직무수행의 결과로서 받게 되는 보상에 대한 판단 등과 관련된 개념으로 조직몰입과 함께 조직의 생존과 목표달성을 좌우하는 핵심요소 중의 하나로 중시되어 왔다. 직무만족에 대한 정의는 여러 학자들이 다양하게 제시하고 있다. McCormick & Tiffin(1974:289-299)은 개인이 직무를 통해서 얻거나 경험하는 욕구충족의 정도라고 정의하였고, Locke(1976:1300)는 개별 구성원이 직무 자체나 직무관련 경험에 대해 느끼는 즐겁고 긍정적인 감정 상태라고 하였으며, Hellman(1997:678)은 구성원이 원하는 것과 조직으로부터 실제로 받는 보상과의 차이에 대한 인지적·감정적인 반응의 결합상태로 정의하고 있다(이상철 외 3인, 2005: 100 재인용). 이러한 정의들을 종합하면 공무원의 직무만족은 공무원 개개인이 직무수행과정에서 직무자체와 직무환경으로부터 느끼게 되는 정서적인 충족상태를 의미하는 것으로 볼 수 있다.

직무만족의 수준은 조직의 특성(조직구조, 조직의 크기, 조직의 정책과 절차, 리더십, 조직문화, 보상·승진 등의 인사원칙 등), 직무의 특성(직무의 내용적 구성, 직무범위, 난이도, 역할모호성과 역할갈등, 자율성, 내재적 가치 등), 개인적 요인(성별, 연령, 근속기간, 성격 등) 등 다양한 요소들이 복합적으로 반영되어 결정된다고 볼 수 있으며, 이에 대해 국내외적으로 많은 실증연구들이 제시되고 있다. 우리나라 지방공무원들을 대상으로 한 연구에서는 이상철 외 3인(2005)의 경상북도 공무원을 대상으로 실시한 설문조사(유효표본수=190)에서는 남성보다는 여성이 보수에 대한 만족도가 높고, 연령이 높아질수록 보수의 만족도는 떨어지며, 학력이 높아질수록 직무에 대한 만족이

---

et al.(1987)의 연구에서는 직무만족은 노조몰입과 유의적인 관계를 갖지 않은 것으로 나타났다. 개인적 특성 중 성별의 경우 Gordon et al.(1980)의 연구에서는 여성이 남성에 비해 노조충성심이 높은 것으로 나타났으나 Wetzel et al.(1991)의 연구에서는 나이가 많을수록 남자들이 여자들보다 노조몰입수준이 높아지고 노조책임성도 높은 것으로 나타났고, Mellor(1990)의 연구에서는 성별과 노조몰입 간의 관계는 유의적이지 않은 것으로 나타났다.

높아지나 보수에 대한 만족도는 떨어지며, 경력이 많아질수록 보수에 대한 만족도는 떨어짐을 발견하였다. 제갈돈(2006)은 안동시청에 근무하는 공무원들을 대상으로 한 조사(유효표본수=175)에서는 조직목표갈등, 조직목표구체성, 조직절차 제약, 인적자원개발, 직무구체성, 직무일상성, 피드백 등이 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이희태(2015)의 부산시내 4개 구청에 근무하는 5급 이하 공무원들을 대상으로 실시한 조사(유효표본수=398명)에서는 절차적 공정성(제도운영의 공정성, 성과평가의 공정성, 보상결정과정의 공정성, 주요 기준의 공정성)에 대한 인식이 직무만족에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

여느 조직과 마찬가지로 정부조직 또한 목표를 추구하고 있고, 이를 달성하는 데는 구성원인 공무원들의 노동력을 필요로 하며, 정부조직은 노동력 제공에 대한 대가로서 공무원들에게 금전적인 보상과 더불어 욕구충족의 기회를 제공한다. 조직과 구성원의 양자의 관점에서 볼 때 가장 이상적인 상태는 조직은 의도한 목표를 달성함과 아울러 개인은 조직생활에서 욕구충족을 통해 만족감을 얻는 이른바 상호 “win-win” 상태를 달성하는 것이라 할 수 있다. 직무만족은 구성원의 측면에서 본 “win” 이라고 볼 수 있으며, 이는 개인은 물론 조직차원에서 중요한 의미를 지닌다. 개인적 차원에서 볼 때 직무만족은 개인이 직무수행을 통해 기대하는 욕구가 충족되고 있다고 느끼고 있음을 의미하며, 직무만족의 수준이 높아질수록 개인의 스트레스와 탈진감은 줄어들고 행복감은 높아진다고 볼 수 있다. 조직차원에서 볼 때 직무만족은 구성원들의 조직에 대한 애착을 증대시킴과 동시에 조직의 목표달성을 위해 헌신하고자 하는 동기부여 수준을 높여 능률성과 생산성을 높이고 최종 상품이나 서비스 질의 제고를 통한 조직목표의 달성에 기여한다는 점에서 그 의의가 있다.[2)]

3. 자아효능감

자아효능감(self-efficacy)은 지각된 역량(perceived-competency)과 동일한 개념으로 간주되고 있으며, 그 개념을 체계화한 Bandura(1977)는 개인이 특정 목표 달성에 요구되는 행동을 조직화하고 이를 지속할 수 있는 스스로의 능력에 대한 판단이라 했으며, Peterson & Stunkard(1992)는 이와 유사하게 특정 상황에서 어느 정도 유능할 수 있는가에 대한 개인 스스로의 판단인 동시에 특정 행동의 수행가능성에 대한 개인의 신념이라 하였고, Eden & Aviram(1993)은 성공의 신체적·지적·정서적 원천을 작동케 하는 스스로의 능력에 대한 신념이라고 정의하고 있다(김아영, 2008: 116 재인용). 이러한 정의를 종합하여 보면, 자아효능감은 개인이 스스로의 능력에 대해 갖게 되는

2) 직무만족과 직무성과 간의 직접적인 상관관계의 유무에 대해서는 상반되는 주장들이 제기되고 있으나 직무만족과 직무성과와의 직접적인 상관관계를 뒷받침하는 실증적인 연구결과들은 제시되고 있지 못하고 있다. 그러나 많은 다수의 연구들에서 직무만족은 성과 즉 조직의 목표달성에 영향을 미치고 있음을 논리적으로 설명하고 있다. 직무만족 수준의 저하는 직무스트레스의 증가로 이어지고, 직무스트레스의 누적은 결근, 파업, 지각, 휴업, 이직률 증가 등으로 이어질 가능성이 크며, 업무에 대한 싫증과 조직에 대한 일체감을 상실하게 만든다. 따라서 직무에 대한 만족의 결핍 즉 직무에 대한 불만과 이로 인한 스트레스는 구성원의 심리적 탈진과 함께 이로 인한 근로의욕의 상실 등으로 이어지고, 이는 종국적으로 성과의 저하나 이직율의 증가로 이어질 수 있다는 것이다(제갈돈, 2005:95-6).

긍정적인 자기지각이라고 볼 수 있다.

자아효능감은 자신감(self-confidence), 자기조절효능감(self-regulatory efficacy), 난제선호(task-difficulty preference) 등 세 하위요소들로 구성되는데, 자신감은 자신의 가치와 능력에 대한 자기확신, 자기조절효능감은 과제 수행을 위해 필요한 활동들을 자율적으로 통제해 나갈 수 있는가에 대한 기대감, 난제선호는 도전적이고 모험적인 과제에 대한 선호의 정도를 의미한다(Bandura, 1986; 문유석, 2009; 83 재인용).

자아효능감에 대한 연구는 1990년대 말 이후 인사관리나 조직관리 분야에서도 활발히 진행되고 있는데 그 이유는 자아효능감은 구성원 자신들과 조직에 긍정적인 영향을 미치는 중요한 무형자산으로 여겨지고 있기 때문이다. 선행연구결과들에 따르면 자아효능감은 직무만족과 조직몰입의 결정요인이며(Mathieu & Zajac, 1990; Gist & Mitchell, 1992; Pillai & Williams, 2002; Schyns & Collani, 2002; 김해룡, 2006), 조직시민행동과 조직성과에 긍정적인 영향을 미친다(Shamir et al, 1993; Lee & Bobko, 1994).

이러한 연구결과들에서 알 수 있는 바와 같이 공무원들에게도 자아효능감은 중요한 의미를 지닌다. 자아효능감은 그 업무를 대하는 공무원들의 의지와 태도 등에 강한 영향을 미치며, 이는 결과적으로 행정서비스의 질에 영향을 미친다. 자아효능감이 높은 공무원은 자신의 능력에 대한 강한 신념을 가지고 도전적인 업무에 적극적으로 대처하게 되고 끈기 있게 업무를 수행하게 되므로 성취도를 높일 수 있다. 또한 자아효능감이 높은 사람은 낮은 사람에 비해 업무수행 시 발생하는 스트레스에 대해 높은 내성을 지니게 되며 덜 감정적인 방안을 추구하는 경향을 띄는데(박은영·김은주, 2008), 대민업무를 수행하는 공무원의 경우 이러한 태도가 민원인의 행정서비스에 대한 만족도를 결정하는 중요 요인으로 작용한다.

4. 노조몰입, 직무만족, 자아효능감과의 관계

노조몰입, 직무만족, 자아효능감과의 관계를 선행연구 결과를 중심으로 살펴보고자 한다.

노조몰입과 직무만족과의 관계에 관한 선행연구들은 직무만족을 노조몰입의 선행요인으로 보는 것과 결과요인으로 보는 것으로 양분할 수 있다.

직무만족을 노조몰입의 선행요인으로 보는 연구에서는 그 관계가 정(+)과 부(-)로 나뉘고 있다. 직무만족을 노조몰입의 선행요인으로서 부(-)적인 관계를 가지는 것으로 보는 시각을 뒷받침하는 이론적 토대는 '좌절-공격(frustration-aggression)가설'이다. 이 가설에 따르면 조직의 구성원은 직무에 대해 불만이 있을 때 이를 조직의 책임이라 여기며, 노조가 불만족을 해소해 줄 수 있는 도구라 생각하게 됨에 따라 노조의 필요성을 지각하게 되고 노조에 더 몰입하게 된다는 것이다. Fullager & Barling(1989)은 숙련 및 비숙련 근로자에 따라 그 효과는 달라지나 외재적 및 내재적 직무불만족이 노조몰입의 선행요인임을 발견하여, 직무만족과 노조몰입 간에는 부(-)의 관계에 있음을 밝히고 있다.

직무만족을 노조몰입의 선행요인으로 보고 그 관계를 정(+)적인 관계로 파악하는 연구들을 대

개 이중몰입에 관한 것들로서 이 관계를 뒷받침하는 이론적 토대를 제공하는 것이 '공동규제모형(joint-regulation model)'이다. 이 모형에 의하면 직무만족을 결정하는 근로조건 개선의 책임은 사용자와 노조가 공동책임을 지게 되고, 노조원들을 근로조건 개선을 통한 직무만족이 제고될 경우 이를 회사와 노조 모두의 공헌으로 보며, 그 결과 회사와 노조에 동시에 몰입하게 된다는 것이다. 이을터·이장원(2006)은 중국과 한국 생산직 근로자의 이중몰입에 관한 연구에서 직무만족은 조직몰입 및 노조몰입과 정(+)의 관계에 있음을 발견하였다. 이철기·이광희(2008)는 10개사 사무직 직원 650명을 대상으로 한 조사에서 직무만족은 노조수단성, 노조후원지각과 함께 노조몰입을 증대시키며, 상대적 영향력은 노조후원지각, 노조수단성, 직무만족 순임을 밝히고 있다.

한편 직무만족을 노조몰입의 결과요인으로 보고 이를 실증적으로 검증한 연구들도 제시되고 있는데 Cohen(2005)은 이스라엘 병원에 근무하는 간호사 489명을 대상으로 한 연구에서 직노조몰입의 4가지 하위요인 중 노조충성심은 직무만족과 정(+)의 관계를 맺고 있음을 보고 하였고, Davis(2013)의 캔사스주 도시정부에 근무하는 329명의 노조원을 대상으로 실시한 연구에서는 노조몰입은 직무만족을 직·간접적으로 증가시키는 것으로 나타났다.

본 연구는 Cohen(2005)과 Davis(2013)의 연구에서와 같이 직무만족을 노조몰입의 결과요인으로 파악하고자 한다. 노조의 제일차적인 목적은 근로조건 개선에 있으며, 노조는 근로조건 개선을 위한 도구로서의 기능을 수행한다. 사기업 노사관계와는 달리 공무원 노사관계에서는 노사 간의 교섭사항이 그대로 이행되기는 어려우나 공무원노조의 존재는 근로조건 개선을 위한 노조원들의 집단적 능력의 강화를 의미한다. 강화된 집단적 능력이 곧 근로조건 개선으로 이루어지지는 않더라도 최소한도 근로조건 악화를 방지하는 장치로서의 역할을 할 것으로 보이며, 노조원들의 이러한 기대감은 직무만족에 반영될 가능성이 크다. Davis(2013)가 주장한 바와 같이 번문욕례(red-tape)는 공무원들로 하여금 자신들이 조직에 의해 통제되고 있다는 느낌을 갖게 하고 직무자율성의 훼손을 가져오게 되며, 이는 종속감과 자율성 부족으로 인한 소외감으로 이어지고 직무만족도를 낮출 것이라 보여 진다. 공무원노조의 출현은 내부통제의 강화로 이어져 공무원 관료사회의 병폐 중 하나인 번문욕례를 축소시킬 수 있을 것으로 보이며, 이는 곧 공무원의 직무자율성 증가로 이어져 직무만족도를 높일 수 있을 것으로 기대된다. 이러한 맥락 하에서 본 연구는 아래와 같은 연구 가설을 설정하고자 한다.

가설1: 노조몰입은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

노조몰입과 자아효능감의 관계에 관한 선행연구는 아직 제시되고 있지 않다. 그 관계는 자아효능감의 형성요인을 살펴봄으로써 추정할 수 있다. Bandura(1977)에 의하면 자아효능감의 형성요인은 성취경험(performance accomplishment), 대리경험(vicarious experience), 언어적 설득(verbal persuasion), 정서적 각성(emotional arousal) 등이다. 즉 자아효능감은 직접적인 성취경험이나 성공에 대한 대리체험이 많을수록, 다른 사람들로부터 칭찬과 격려를 많이 받을수록, 불안이나 긴장을 덜 느끼고 각성되어 있을수록 증가된다고 볼 수 있다(문유석, 2009; 218). 공무원노조는

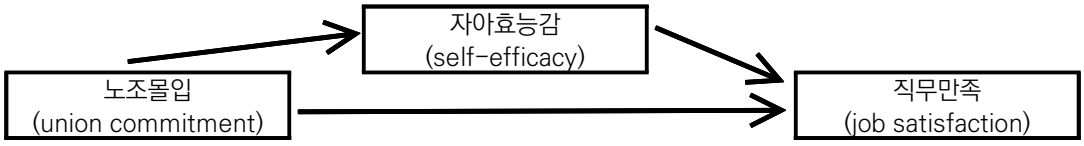
대리체험, 언어적 설득, 정서적 각성의 기회를 증가시킬 것으로 보인다. 구체적으로 설명하면, 공무원노조의 간부들은 노조의 존속과 발전을 위해 노조가 근로조건 개선은 물론 행정발전을 통한 행정서비스의 질 개선에 유용한 도구라는 것을 성공사례 등을 들어 설파할 것으로 보이며, 노조구성원들 간에는 소속부서단위를 뛰어 넘는 의사소통과 네트워크 형성을 가능해져 동지애가 형성됨으로써 서로 간에 칭찬과 격려가 늘어날 것으로 보인다. 또한 공무원노조는 내부통제장치로서 부당한 인사정책의 결정이나 인사조치 등에 대해 견제함으로써 이에 대한 노조원들의 불안이나 긴장을 해소해 줄 것이다. 노조의 이러한 효과는 노조에 대해 긍정적이고 적극적인 성향이 강한 노조원일수록, 즉 노조몰입의 수준이 높은 노조원일수록 강하게 느끼게 될 것이다.

자아효능감과 직무만족과의 관계는 선행연구 결과를 통해 추정해 볼 수 있다. 자아효능감과 직무만족과의 관계를 검증한 연구결과는 많지는 않으나 대체로 긍정적인 관계를 보고하고 있다. 채영병·정철영(2006)은 전국의 고등학교 교사 863명을 대상으로 실시한 설문조사 결과를 통해 자아효능감은 역할갈등, 학교조직풍토와 함께 직무만족에 유의적인 정(+)의 영향을 미치고 있음을 발견하였다. 황준오·정철영(2006)의 전국 농업고등학교 교사 214명을 대상으로 실시한 설문조사를 결과 분석에서는 자아효능감과 내적인 직무만족 요인과 유의한 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 문유석(209)은 부산시내에 근무하는 314명의 경찰관들의 대상으로 실시한 설문조사 자료를 바탕으로 회귀분석을 통해 자아효능감은 조직몰입과 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있음을 발견하였다. 이러한 인식하에서 본 연구는 아래와 같은 두 번째 연구가설을 설정하고자 한다.

가설 2: 자아효능감은 노조몰입과 직무만족 간의 관계를 매개할 것이다.

본 연구의 가설에서 설정한 변수들 간의 관계를 그림으로 나태내면 아래 〈그림 1〉과 같다.

〈그림 1〉 노조도구성과 노조참여 간의 관계



Ⅲ. 분석 틀 및 조사 설계

1. 분석 틀

본 연구의 주 목적은 공무원노조에 대한 노조원들의 몰입수준은 어느 정도인지를 살펴보고, 노조몰입이 직무만족에 어떠한 영향을 미치는가와 그 과정에서 자아효능감이 매개작용 역할을 수행

하는지를 알아보는 데 있다. 이러한 연구 목적을 달성하기 위하여 두 단계의 분석을 실시하였다.

첫째로, 공무원노조 노조원들의 노조몰입 수준이 어느 정도인가를 측정해 보고, 그 수준이 응답자들의 배경적 특성에 따라 유의미한 차이가 있는가를 검토해 보고자 한다. 노조몰입은 Gordon, et al.(1980)이 제시하고 이후의 대다수의 후속연구들에서의 사용된 노조몰입의 4가지 하위요인인 노조충성심, 노조책임감, 노조헌신의지, 노조주의신념을 설정하고 각 요인을 측정하기 위해 〈표 1〉에 제시된 바와 같이 3개씩 총 12개의 설문문항을 설정하였다. 응답범주로는 Likert식 5점 척도로서 각 문항에 대한 동의정도에 따라 "전혀 그렇다", "그렇지 않다", "보통이다", "그렇다", "매우 그렇다"를 제시한 후 각각 1점에서 5점의 점수를 부여하여 측정하였다. 변수의 구성적 타당도를 검증하기 위해 베리맥스 회전방식을 적용한 주성분분석 요인분석을 실시하였다. 〈표 1〉에 제시된 KMO(Kaiser-Meyer- Olkin)와 Bartlett 검정에서 KMO값은 자료의 표본 적합도를 평가하는 지표로 변수(문항) 간의 상관관계가 다른 변수에 의해 잘 설명되는 정도를 나타낸 값이다. 독립변수들 간의 요인 분석결과 KMO값이 0.936으로 요인분석을 위한 변수들의 선정이 매우 좋은 것으로 나타났다. Bartlett의 검증치인 근사 카이제곱 값은 4676.058로 유의하게 요인이 추출된 것으로 볼 수 있다. 그리고 요인추출 기준 성분값 0.5이상으로 하였으며 요인추출결과 2개 요인이 추출되었는데, 첫 번째 요인은 노조충성심, 노조헌신의지, 노조주의신념 등을 측정하기 위해 9개 문항들이 묶인 것으로(공분산의 56.8%) 본 연구에서는 이를 '노조충성헌신신념'으로 칭하였고, 신뢰도를 측정한 결과 Cronbach's α 값은 .926으로 매우 높았다. 두 번째 요인은 노조책임성을 측정하기 위한 3문항이 묶인 것으로(공분산의 9.65%) 본 연구에서는 그대로 '노조책임성'이라 칭하였으며, 신뢰도를 측정한 결과 Cronbach's α 값은 .834로 매우 높아 신뢰할 수 있는 것으로 볼 수 있다. 요인분석의 결과가 Gordon et al.(1980)의 연구와 다르게 나온 원인은 다음 장에서 논의하고자 한다.

〈표 1〉 노조몰입의 측정을 위한 설문문항의 구성과 요인분석 및 신뢰도 검증 결과

문항(변수)	성분	
	1(노조충성헌신신념)	2(노조책임성)
나는 노조활동을 적극적으로 펼치겠다	.818	.203
나는 노조의 목표와 이념에 동의한다.	.806	.258
나는 노조원이라는 이유로 불이익을 받아도 공무원노조에 남아 있을 것이다.	.787	.187
나는 노조원들에 대한 믿음과 확신을 갖고 있다.	.786	.300
나는 노조 발전을 위해 자발적으로 노력하겠다.	.713	.353
나는 공무원노조원이 된 것을 자랑스럽게 생각한다.	.711	.257
나는 공무원노조의 유지와 발전을 위해 일하겠다.	.710	.249
나는 노조의 가치를 인정한다.	.684	.352
나는 조합원들을 원할 경우 노조간부직 등 주요 보직을 맡을 의향이 있다.	.677	.356
직장 측이 노사협약을 잘 지키도록 하는 것은 노조의 책임이다.	.225	.857
노조원들은 노조의 규약을 준수해야 한다.	.309	.809
노조에 도움이 되는 정보를 제공하는 것은 노조원의 임무라 생각한다.	.310	.779
Eigen Value	6.816	1.158
Cronbach'α	0.926	0.834
KMO :0.936 , Bartlett X^2 = 4676.058, p=.000		

둘째로, 노조원들의 노조몰입이 직무만족에 미치는 직접적인 영향과 자아효능감을 매개로 한 간접적인 영향을 분석(가설1과 가설2의 검증)하기 위해 노조원들의 배경적 변수와 다수의 연구들(봉영숙 외 2인, 2009; 임정도, 2011; 이훈석·전병준, 2012; 전대성·최낙범, 2015)에서 직무만족과 자아효능감의 선행요인으로 제시된 직무스트레스를 통제변수로 사용하여 PROCESS macro를 이용한 매개분석을 실시하였다.[3)]

종속변수로 사용된 직무만족은 〈표 2〉에 제시된 바와 같이 "나는 공무원인 것이 자랑스럽다" 등 5개 문항을 사용하여 측정하였으며, 주성분분석 요인분석을 실시한 결과 하나의 성분으로 묶여졌으며, 각 문항들의 평균값을 직무만족 값으로 사용하였다(Cronbach's α= .900).

매개변수로 사용된 자아효능감은 〈표 2〉에 제시된 바와 같이 "나는 내가 맡은 업무를 성공적으로 수행할 자신이 있다." 등 4개 문항을 사용하여 측정하였으며, 주성분분석 요인분석을 실시한 결과 하나의 성분으로 묶여졌으며, 각 문항들의 평균값을 자아효능감의 값으로 사용하였다(Cronbach's α= .908).

〈표 2〉 직무만족, 자아효능감, 직무스트레스 측정을 위한 설문문항의 구성과 신뢰도

변수명		설문 문항	신뢰도(Cronbach's α)
독립	직무만족	나는 현재 공무원인 것이 자랑스럽다.	.900
		나는 현재 수행하는 업무에 대해 만족한다.	
		나는 현재 수행하는 업무로 인해 보람을 느낀다.	
		나는 현재의 나의 직장(공직)에 대하여 애착심을 느낀다.	
		나에게 현재 직장은 중요한 의미를 갖는다.	
매개	자아효능감	나는 내가 맡은 업무를 성공적으로 수행할 자신이 있다.	.908
		나는 내 업무수행에 필요한 충분한 지식을 갖고 있다.	
		나는 내 업무에 관해 자신 있게 설명할 수 있다.	
		나는 내 업무와 관련하여 문제가 발생할 경우 이를 해결할 방안을 가지고 있다.	
통제	직무스트레스	나는 업무로 인해 불안감을 느끼는 때가 많다.	.921
		나는 업무로 인해 피로감을 느끼는 때가 많다.	
		나는 업무로 인해 우울감을 느끼는 때가 많다.	
		나는 업무로 인해 좌절감을 느끼는 때가 많다.	

통제변수로 사용된 직무스트레스는 직무스트레스의 주요 증상인 불안감, 피로감, 우울감, 좌절감을 묻는 4개의 문항을 사용하여 측정하였으며, 주성분분석 요인분석을 실시한 결과 하나의 성

3) PROCESS macro를 이용한 매개분석방법은 매개분석과 조절분석 및 조절된 매개분석(조건부간접효과)의 세계 최고 권위자인 Andrew F. Hayes 교수에 의해 개발·보급된 것으로 종래의 Baron & Kenny가 제안한 방법과 매개효과의 표본의 정규분포를 가정해야 하는 Sobel 검증의 한계를 극복한 방법이다. PROCESS macro에서는 표본의 분포에 대한 어떠한 가정 없이 붓스트래핑(bootstrapping)방식을 적용하여 표본의 반복적 재추출을 통해 통계치의 표본분포(보통 10,000개)를 만들며, 종래의 Baron & Kenny가 제안한 방법이나 Sobel 검증 방법에서와는 달리 관련 변수를 한꺼번에 입력하여 검증결과를 알려주는 간단하면서도 뛰어난 방법이라 평가 받고 있다(Preaches & Hayes, 2004; 이형권, 2015).

분으로 묶여졌고, 각 문항들의 평균값을 직무스트레스의 값으로 사용하였다(Cronbach's α= .921).

한편 독립변수인 노조몰입의 측정방법과 동일하게 이들 세 변수는 동일한 응답범주를 제시하여 Likert식 5점 척도를 사용하여 측정하였다. PROCESS macro를 이용한 매개분석에서는 응답자들의 배경적 변수 중 각 배경적 변수의 개별 범주들의 참여의지의 평균값이 통계적으로 유의미한 차이를 보이는 것들을 위주로 더미변수 처리하여 통제변수로 사용하였다.

2. 조사 설계

본 연구에 필요한 자료 수집을 위한 설문조사는 경상남도 도청과 5개 기초자치단체에 근무하는 공무원들을 대상으로 2014년 2월 14일부터 28일까지 2주간에 걸쳐 실시되었다. 설문지는 본 연구에서 사용된 변수 외에도 노조활동과 관련된 다른 변수들을 측정하기 위한 문항 등을 포함되어 총 87개의 문항들과 응답자의 배경적 특성에 관한 문항들로 구성되었으며, 사전조사를 거쳐 확정하였다.

총 700부의 설문지가 자치단체 공무원노조의 협조를 얻어 배부되어 651부를 회수하였으며(회수율=93%), 검수작업을 통해 응답자가 노조원이 아닌 경우와 신뢰성에 의문이 가는 설문지들을 제외하고 총 587부를 분석에 사용하였다. 통계분석에는 SPSS 21.0과 이에 연계된 PROCESS macro이 사용되었다.

〈표 3〉에 제시된 바와 같이, 응답자는 성별로는 남자가 55.9%(328명), 여자가 44.1%(259명)을 차지하고, 연령별로는 40대가 거의 절반에 이르는 46%(270명)을 차지하며, 30대 이하는 39.2%(230명), 50대 이상은 14.8%(87명)을 차지하였다. 직급별로는 7급이 47.4%(278명)으로 가장 많고, 그 다음으로 6급이 26.4%(155명), 8급이 20.8%(122명), 9급이 5.5%(32명) 순으로 나타났다. 직종별로는 행정직이 절반을 약간 상회하는 54.9%(322명)를 차지하고, 그 다음으로는 기술직이 32.9%(193명),

〈표 3〉 응답자의 배경적 특성

구 분		n	%	구 분		n	%
성별	남자	328	55.9	직종	행정직	322	54.9
	여자	259	44.1		기술직	193	32.9
	합계	587	100		연구직	30	5.1
연령	30대 이하	230	39.2		기타	42	7.1
	40대	270	46.0		합계	587	100
	50대 이상	87	14.8	재직기간	10년 미만	196	33.4
	합계	587	100		10년 이상-20년 미만	186	31.7
직급	9급	32	5.5		20년 이상	205	34.9
	8급	122	20.8		합계	314	100
	7급	278	47.4	노조 가입기간	3년 미만	59	10.1
	6급	155	26.4		3년 이상-5년 미만	53	9.0
	합계	587	100		5년 이상	475	80.9
					합계	587	100
				노조직위	간부	26	4.4
					평조합원	561	95.6
					합계	587	100

기타 직종 7.1%(42명), 연구직 5.1%(30명) 순으로 나타났다. 재직기간별로는 10년 미만 33.4%(196명), 10년 이상-20년 미만 31.7%(186명), 20년 이상 34.8%(205명)으로 분포되어 있다. 노조가입기간별로는 5년 이상이 80.9%(475명)으로 대부분이었으며, 3년 미만은 10.1%(59명), 3년 이상- 5년 미만은 9%(53명)이었다. 노조직위별로4.4%(26명)가 현재 노조간부직을 맡고 있고, 95.6%(561명)가 현재 평조합원인 것으로 나타났다.

Ⅳ. 공무원노조 조합원들의 노조몰입이 자아효능감과 직무만족에 미치는 효과 분석

1. 공무원노조 조합원들의 노조몰입 수준 분석

본 연구의 첫 번째 목적은 이제 갓 10여년을 넘긴 공무원노조의 노조원들의 노조몰입 수준을 알아보는 것이다. Gordon et al.(1980)이 제시한 노조몰입의 4가지 하위요인별로 3문항씩 총 12문항에 대한 요인분석 결과 노조몰입은 노조충성헌신신념과 노조책임성 2요인으로 나뉘는 것으로 나타났다. 이에 따라 이 두 요인을 노조몰입의 두 하위변수로 사용하여 평균값을 조사하고, 배경적 특성에 따른 평균값 차이를 분석하기 위하여 독립표본 T검정과 Scheffe 사후검증이 포함된 일원배치 분산분석(ANOVA)를 실시하였다.

노조충성헌신신념의 평균값은 3.41이며, 노조책임성의 평균값은 이보다 높은 3.71로 나타났으며 응답자의 배경적 변수에 따른 평균값 차이분석 결과는 〈표 4〉에 제시되어 있다. 성별에 따른 노조몰입의 평균값을 살펴보면, 노조충성헌신신념과 노조책임성의 남자와 여자의 평균값이 각각 3.51 대 3.27, 3.77대 3.62로 두 하위변수 모두에서 남자가 여자보다 높고 그 차이가 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 여자의 노조충성심이 남자에 비해 높게 나왔던 Gordon et al.(1980)의 연구결과와는 상반된 결과로 그 원인에 대해서는 다음 장에서 논의하기로 한다. 연령별로는 두 하위변수 모두에서 연령이 높아짐에 따라 약간씩 높아지는 경향을 보였으나 그 차이는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다. 직급별로는 두 하위변수 모두에서 6급이 가장 높고 8급이 가장 낮으나 그 차이는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다. 직종별로는 노조충성헌신신념에서는 연구직이 3.75로 가장 높고, 그 다음으로 기술직 3.51, 행정직 3.34, 기타 3.24순으로 나타났으며, 그 차이는 통계적으로 유의하며, Scheffe 사후검증 결과 연구직의 평균값이 다른 세 직종의 평균값보다, 기술직의 평균값은 행정직과 기타직에 비해 높고 그 차이는 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 그러나 노조책임성의 평균값은 직종에 따른 차이가 크지 않으며 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다.

재직기간별로와 노조가입기간별로는 두 하위요인 모두에서 평균값의 차이가 크지 않으며, 그 차이는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다. 노조직위별로는 간부 대 평조합원의 노조충

성헌신신념에서는 4.43대 3.38, 노조책임성에서는 4.29대 3.69로 간부의 평균값이 비교적 큰 차이로 높으며 그 차이는 통계적으로 유의한 것으로 나타났다.

〈표 4〉 배경적 특성에 따른 노조몰입 평균분석 결과

구 분		노조충성헌신신념 (전체 평균=3.41)				노조책임성 (전체 평균=3.71)			
		평균	T/F	P	Schef.#	평균	T/F	P	Schef.
성별	남자	3.51	4.682***	.000	N/A	3.77	3.111**	.002	N/A
	여자	3.27				3.62			
연령	30대 이하	3.37	.621	.538	NS	3.67	.741	.477	NS
	40대	3.41				3.69			
	50대 이상	3.44				3.74			
직급	9급	3.42	1.412	.228	NS	3.67	.326	.861	NS
	8급	3.30				3.66			
	7급	3.42				3.72			
	6급	3.47				3.73			
직종	행정직[a]	3.34	6.920***	.000	c〉a,b,c & b〉a,d	3.70	.754	.520	NS
	기술직[b]	3.51				3.71			
	연구직[c]	3.75				3.86			
	기타[d]	3.24				3.65			
재직기간	10년 미만	3.37	.860	.424	NS	3.71	.109	.897	NS
	10년-20년 미만	3.45				3.72			
	20년 이상	3.41				3.69			
노조가입기간	3년 미만	3.32	.748	.474	NS	3.65	.360	.698	NS
	3년-5년 미만	3.42				3.72			
	5년 이상	3.43				3.72			
노조직위	간부	4.43	7.757***	.000	N/A	4.29	5.147***	.000	N/A
	평조합원	3.38				3.69			

#Scheffe 사후검증 결과는 평균값 차이가 유의하지 않을 경우 NS로, 유의할 경우는 평균값이 큰 집단과 작은 집단을 부등호(〉)로 표시하였다.
*〈p=.05, **〈p=.01, ***〈p=.001

2. 공무원노조 조합원들의 자아효능감 및 직무만족 수준 분석

자아효능감과 직무만족의 수준을 측정하는 것은 본 연구의 주 관심사는 아니나 분석결과의 해석과 논의 및 배경적 변수의 더미변수 생성에 필요한 정보를 수집을 위하여 그 평균값을 측정하고 응답자의 특성에 따른 평균값 차이를 분석하기 위하여 독립표본 T검증과 Scheffe 사후검증이 포함된 일원배치 분산분석(ANOVA)를 실시하였다.

자아효능감의 전체 평균은 3.73이며, 응답자의 배경적 특성에 따른 평균값 차이검증결과는 〈표 5〉에 제시되어 있는 바와 같이 거의 모든 변수에서 통계적으로 유의한 차이를 보인다. 성별로는

남자가 여자보다, 노조직위별로는 간부가 평조합원에 비해 높고, 연령, 직급, 재직기간이 높아지고 늘어남에 따라 자아효능감의 평균값도 높아지는 것으로 나타났다. 직종별로는 연구직이 3.93으로 가장 높고 기타직이 3.54로 가장 낮으며, 노조가입기간별로는 3년-5년 미만이 가장 높고 3년 미만이 가장 낮은 것으로 나타났다.

직무만족의 평균값은 3.49이며, 응답자의 배경적 특성에 따른 평균값의 차이검증 결과는 〈표 5〉에 제시된 바와 같이 성별에서만 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났는데, 남자 3.55 여자 3.42로 남자가 여자보다 직무만족의 수준이 높은 것으로 나타났다.

〈표 5〉 배경적 특성에 따른 자아효능감 및 직무만족 평균분석 결과

구분		자아효능감 (전체 평균=3.73)				직무만족 (전체 평균=3.49)			
		평균	T/F	P	Schef.#	평균	T/F	P	Schef.
성별	남자	3.81	4.085***	.000	N/A	3.55	2.418*	.016	N/A
	여자	3.61				3.42			
연령	30대 이하[a]	3.64	4.762**	.009	b.c〉a	3.48	.128	.880	NS
	40대[b]	3.75				3.50			
	50대 이상[c]	3.85				3.50			
직급	9급[a]	3.58	4.937**	.001	d〉a.b.c	3.72	3.869	.004	NS
	8급[b]	3.59				3.39			
	7급[c]	3.73				3.44			
	6급[d]	3.83				3.58			
직종	행정직[a]	3.72	2.717**	.009	a,b,c〉 d	3.50	1.126	.338	NS
	기술직[b]	3.74				3.51			
	연구직[c]	3.93				3.55			
	기타[d]	3.54				3.34			
재직기간	10년 미만[a]	3.63	5.062**	.007	b.c〉a	3.49	.029	.971	NS
	10년-20년 미만[b]	3.75				3.50			
	20년 이상[c]	3.81				3.49			
노조 가입기간	3년 미만[a]	3.57	3.202*	.041	b.c〉a	3.63	3.004	.050	NS
	3년-5년 미만[b]	3.82				3.59			
	5년 이상[c]	3.74				3.46			
노조 직위	간부	4.06	2.902***	.004	N/A	3.72	1.940	.053	N/A
	평조합원	3.71				3.48			

#Scheffe 사후검증 결과는 평균값 차이가 유의하지 않을 경우 NS로, 유의할 경우는 평균값이 큰 집단과 작은 집단을 부등호(〉)로 표시하였다.
*〈p=.05, **〈p=.01, ***〈p=.001

3. 노조몰입이 자아효능감과 직무만족에 미치는 효과 분석

본 연구의 두 번째 목적은 노조몰입이 직무만족에 어떠한 영향을 미치며, 자아효능감이 두 변수 간에 매개작용을 하는지를 알아보는 것이다. 이를 위하여 PROCESS macro를 이용한 매개분석을 실시하기에 앞서 주요 변수들 간의 상관관계 유형을 알아보기 위하여 독립변수인 노조몰입의 의 두 하위변수인 노조충성헌신신념과 노조책임성, 종속변수인 직무만족, 매개변수인 자아효능감, 통제변수인 직무스트레스 간의 상관관계 분석을 실시하였으며 그 결과는 〈표 6〉에 제시되어 있다.

노조몰입의 두 하위변수인 노조충성헌신신념 및 노조책임성과 직무만족, 자아효능감 등 네 변수들은 모두 뚜렷한 유의미한 정(+) 상관관계를 보이고 있다. 구체적으로 살펴보면, 노조충성헌신신념은 노조책임성과 .631의 뚜렷한 정(+)의 상관관계를 보이고 있으며, 직무만족과는 .282, 자아효능감과는 .315의 상관관계를 맺고 있으나 직무스트레스와는 유의미한 상관관계를 보이지 않고 있다. 노조책임성은 직무만족과 .292, 자아효능감과 .376의 상관관계를 맺고 잇으나 직무스트레스와는 유의미한 상관관계를 보이지 않고 있다. 직무만족과 자아효능감 간의 상관관계수는 .425로 뚜렷한 정(+)의 유의미한 관계를 보이고 있으며, 직무만족과 직무스트레스와의 상관관계는 -.273으로 약하지만 유의미한 부(-)의 상관관계를 보이고 있다. 자아효능감과 직무스트레스 간의 상관계수는 -.088로서 아주 약하고 부(-)의 관계임을 알 수 있다.

〈표 6〉노조충성헌신신념, 노조책임성, 직무만족, 자아효능감, 직무스트레스 간의 상관관계 분석 결과

변수	A	B	C	D
노조충성헌신이념(A)				
노조책임성(B)	.631***			
직무만족(C)	.282***	.292***		
자아효능감(D)	.315***	.376***	.425***	
직무스트레스	.027	-.036	-.273***	-.088*

*〈p=.05, **〈p=.01, ***〈p=.001

노조몰입의 두 하위변수인 노조충성헌신신념과 노조책임성의 직무만족에 대한 직접적인 영향과 자아효능감의 매개작용 여부를 분석하기 위해 단순매개모형(모델4) 분석방법을 적용하여 PROCESS macro 매개분석을 실시하였다. 분석에서는 직무스트레스와 응답자의 배경적 변수 중 성별(남자=1; 여자=0), 연령(50대 이상=1; 다른 연령대=0), 직급(6급=1; 7, 8,9급=0), 직종(연구직=1; 행정직, 기술직, 기타직=0), 노조가입기간(5년 이상=1; 5년 이하=0), 노조직위(간부=1; 평조합원=0) 등을 더미변수로 만들어 포함하였으며, 그 결과는 〈표 7〉에서 〈표 10〉에 제시되어 있다.

〈표 7 〉노조충성헌신신념과 노조책임성의 자아효능감에 대한 영향 분석 결과

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
상수	2.431***	.186	13.067	.000	2.066.	2.797
노조충성헌신신념	.107*	.048	2.214	.027	.012	.202
노조책임성	.275***	.050	5.478	.000	.177	.374
성별(남자)	.089	.048	1.840	.066	-.006	.184
연령(50대 이상)	.043	.074	.585	.559	-.102	.188
직급(6급)	.076	.057	1.335	.183	-.036	.187
직종(연구직)	.079	.112	.709	.479	-.140	.299
노조가입기간(5년 이상)	.049	.059	.833	.405	-.067	.165
노조직위(간부)	.047	119	390	.697	-.188	.281
직무스트레스	-.070*	.030	-2.354	.019	-.129	-.012

R=4143, R^2 =.1716, F= 12.8699, p= .0000, *〈p=.05, ***〈p=.001

〈표 7〉은 매개변수인 자아효능감과 독립변수인 노조충성헌신신념 및 노조책임성과의 인과관계를 확인하기 위해 분석한 결과이다. 즉 자아효능감을 종속변수로 설정하고 회귀분석한 결과이다. 〈표 7〉에 제시된 바와 같이 두 독립변수의 영향력은 차이가 있으나 노조충성헌신신념과 노조책임성 모두 자아효능감에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 다시 말해서 노조원의 노조충성헌신신념과 노조책임성이 높을수록 자아효능감도 강화되는 것으로 볼 수 있다.

〈표 8〉는 종속변수인 '직무만족, 매개변수인 자아효능감, 독립변수인 노조충성헌신신념과 노조책임성, 그리고 직무만족도에 영향을 미치는 것으로 예상되는 통제변수를 포함하여 분석한 것이다. 매개변수인 자아효능감은 직무만족에 유의미한 정(+)의 영향을 미치며 그 영향력은 포함된 변수들 가운데 가장 큰 것으로 나타났다. 또한 독립변수 중 노조충성헌신신념이 직무만족에 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 통제변수로 사용된 응답자의 배경적 특성 중 '노조가입기간'만이 직무만족도에 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났는데 이는 노조가입기간이 5년 이상인 노조원의 직무만족도는 노조가입기간이 그 이하인 노조원의 직무만족도보다는 낮다는 것을 의미한다. 직무스트레스는 직무만족도에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났는데 이는 앞서 언급한 선행연구(봉영숙 외 2인, 2009; 임정도, 2011; 이훈석·전병준, 2012; 전대성·최낙범, 2015)결과와 동일하다.

〈표 8 〉직무만족에 대한 영향 분석 결과

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
상수	2.212***	.212	10.452	.000	1.796	2.628
자아효능감	.339***	.042	8.053	.000	.256	.422
노조충성헌신신념	.139**	.048	2.878	.004	.044	.234
노조책임성	.080	.051	1.557	.120	-.021	.181
성별(남자)	-.023	.048	-.469	.639	-.118	.072
연령(50대 이상)	-.082	.073	-1.212	.263	-.223	.062
직급(6급)	.112	.057	1.974	.049	.006	.223
직종(연구직)	-.157	.113	-1.409	.159	-.376	.299
노조가입기간(5년 이상)	-.175**	.059	-2.969	.003	.289	.059
노조직위(간부)	-.050	.119	-.417	.677	-.283	.184
직무스트레스	-.199***	.030	-6.678	.000	-.257	-.140

R=524, R^2 =.275, F= 22.166, p= .0000, *〈p=.05, ***〈p=.001

〈표 9〉은 독립변수인 노조충성헌신신념이 종속변수인 직무만족에 대한 직접효과와 매개변수인 자아효능감을 통한 간접효과를 분석한 것이다. 〈표 9〉에 제시된 바와 같이 노조충성헌신신념이 직무만족에 대해 .139의 유의한 정(+) 직접효과를 가지고 있다. 또한 매개변수를 통한 간접효과의 값은 LLCI값과 Boot ULCI값 사이에 0이 존재하여 Sobel test로 재검증한 결과 Z값이 2.120으로 통계적으로 유의한 것으로 검증되었다. 이러한 결과에 의해 본 연구의 가설1과 가설2는 채택된다.

〈표 9〉노조충성헌신신념의 직접 및 간접효과 및 Sobel test 재검증 결과

직접효과					
변수	효과	t	P	LLCI	ULCI
노조몰입1	.139	2.878	.004	.044	.234
간접효과					
변수	효과		Boot se	Boot LLCI	Boot ULCI
자아효능감	.036		.021	-.006	.075
Sobel test 재검증					
변수	효과		se	Z	p
자아효능감	.036		.0171	2.120	.034

〈표 10〉은 독립변수인 노조책임성이 종속변수인 직무만족에 대한 직접효과와 매개변수인 자아효능감을 통한 간접효과를 분석한 결과이다. 직접효과 검증결과 t값이 1.557이고 LLCI와 ULCI 사이에 0이 존재하므로 노조책임성이 직무만족에 대해 직접적인 영향을 미치지 않은 것으로 볼 수 있다. 매개변수인 자아효능감을 통한 간접효과의 값은 .093으로 Boot LLCI값과 Boot ULCI값 사이에 0이 존재하지 않기 때문에 통계적으로 유의미한 것으로 볼 수 있다. 이를 확인하기 위해 Sobel test 결과 Z값이 2.506으로 통계적으로 유의미한 것으로 검증되었다.

이러한 결과를 통해 자아효능감은 독립변수인 노조책임성과 종속변수인 직무만족 간에 완전매개역할을 하는 것으로 알 수 있다. 이러한 결과에 따라 본 연구의 가설1은 기각되고 가설2는 채택된다.

〈표 10〉노조책임성 직접 및 간접효과 및 Sobel test 재검증 결과

직접효과					
변수	효과	t	P	LLCI	ULCI
노조몰입2	.079	1.557	.120	-.021	.181
간접효과					
변수	효과		Boot se	Boot LLCI	Boot ULCI
자아효능감	.093		.024	.053	.148
Sobel test 재검증					
변수	효과		se	Z	p
자아효능감	.093		.021	4.506	.000

V. 분석결과의 논의

본 연구는 이제 갓 10년을 넘은 우리나라 공무원노조 노조원들의 노조몰입수준을 측정하고, 노조몰입이 직무만족에 어떠한 영향을 미치며 그 과정에서 자아효능감이 매개재작용을 하는지를 가

설검증의 방식으로 분석하였다. 이 장에서는 분석과정에서 나온 주요한 결과들에 대한 의미를 논의해 보고자 한다.

첫 번째로 논의가 필요한 것은 노조몰입의 하위요인구성에 관한 것이다. 본 연구에서는 Gordon et al.(1980)이 제시하고 대부분의 후속 연구들에서 사용하고 있는 노조몰입의 4가지 하위요인별로 각각 3문항씩 총 12문항을 구성하여 요인분석을 실시한 결과 노조충성심, 노조책임성, 노조주의신념 등이 하나의 요인으로 묶이고 노조책임성이 또 하나의 요인으로 묶여져 2요인으로 나뉘는 것으로 나타났다. Gordon et al.(1980)의 연구와 달리 노조몰입의 하위요인이 4요인이 아닌 2요인으로 나뉘는 원인에 대한 논의는 노조몰입에 대한 후속연구를 위해 필요하다.

앞서 언급한 바와 같이 Gordon et al.은 총 48개 문항을 구성하여 비숙련사무직 노조원들을 대상으로 설문조사를 실시하여 요인분석을 통해 4가지 요인을 추출하였다. 이 4가지 요인의 구성적 타당성은 Thacker et al.(1989)의 연구를 포함한 몇 몇 후속연구에서 검증을 거쳐 대부분의 실증연구에서 이 4요인을 사용하여 노조몰입을 측정하고 있다. 그러나 몇몇 연구에서는 노조몰입의 요인들이 다르게 추출된 바 있다. Freidman & Harvey(1986)는 확인적 요인분석을 통해 노조몰입의 2가지 하위요인으로 '노조에 대한 태도와 의견'과 '친노조행동의도' 등을 제시하고 그 유용성을 주장한 바 있다. Klandermans(1989)는 네덜란드 기능직 조합원 128명을 대상으로 실시한 조사에서 Gordon et al.(1980)이 제시한 요인구조의 타당성을 인정하면서도 노조책임성과 노조주의신념 등 두 요인은 내적일관성과 타당성이 문제시되며, 따라서 노조충성심과 노조헌신의지만이 네덜란드의 노조몰입 하위구성요인으로 적합하다고 지적한 바 있다.

이와 같은 맥락에서 볼 때 본 연구에서의 노조몰입의 하위요인구성이 Gordon et al.이 제시한 것과 다르게 나온 원인은 다음과 같은 두 가지로 추정해 볼 수 있다. 첫째 본 연구에서는 Gordon et al.이 요인분석을 통해 추출한 모든 문항들을 사용한 것이 아니라 그 중에서 중요한다고 생각되는 것들 중 3문항씩만 골라 사용하였으며, 그 구성방법이 달랐는데 이것이 그 첫 번째 원인일 수 있다. Gordon et al.의 연구에서는 48개 문항 중 노조충성심에 16개(긍정적 진술문 9개 합한 값-부정문 진술문 합한 값으로 측정), 노조책임성에 7개(긍정진술문 합한 값으로 측정), 노조헌신의지 4개(긍정진술문 4개를 합한 값으로 측정), 노조주의신념에 3개(부정진술문 3개를 합한 값의 역으로 측정)를 각 하위노조를 구성하는 요인으로 제시한 바 있다. Gordon et al.이 제시한 노조몰입의 구성적 타당성과 공무원 노조몰입의 측정 시 적용가능성에 대한 정확한 검토를 위해서는 이들이 제시한 동일한 방식에 의한 문항구성 및 측정방법을 사용해 검증하는 작업이 필요하다고 하겠다. 두 번째는 본 연구에서의 조사대상인 공무원 노조원들과 Gordon et al.의 연구대상인 미국 남부지역의 유틸리티 회사 노조원들의 인식의 차이가 그 원인으로 지적될 수 있다.

이 가능성은 Klandermans(1989)의 연구에서 보여준 바 있다. 동일한 문항에 대해서도 문화에 따른 인식구조의 차이로 차원의 구성이 달리 나올 수 있다는 점이다. 이 점에 대한 검증을 위해서도 노조몰입의 차원에 대한 후속연구가 필요하다고 요구된다.

두 번째로 논의가 필요한 것은 노조몰입의 수준과 응답자의 배경적 특성에 따른 평균값 차이 검증결과이다. 노조몰입 수준의 측정 결과 노조충성헌신신념의 평균은 3.41이고 노조책임성의 평균

은 이보다 높은 3.71이다. 이 정도의 수준이 적정수준인지는 단정할 수는 없으나 노조책임성의 수준은 상대적으로 높은 수준에 있다고 할 수 있다. 주목할 것은 본 연구에서 사용한 노조몰입의 두 하위요소 중 노조충성헌신신념의 비중이 높고(공분산의 56.8%), 선행연구에서는 본 연구의 노조충성헌신신념의 구성요소라고 볼 수 있는 노조충성심과 노조헌신의지 등이 노조목표의 성공적 달성과 생존에 중대한 영향을 미치는 노조활동참여, 이직률 감소, 직무만족, 파업성향 등에 영향을 미친다는 선행연구들의 결과이다(Clark, 2009; Kelloway & Barling, 1993; Cohen, 2005; Deery & Iverson, 2005). 이러한 선행연구에 따르면 노조의 성공과 생존을 위해서는 노조몰입의 하위요인 중 특히 노조충성심과 노조헌신의지의 수준을 관리하는 필요하다. 노조를 이끌고 있는 지도자들은 특히 이 점에 주목할 필요가 있으며, 노조충성헌신신념의 전체 평균이 3.41에 머물고 있는 만큼 이를 제고하는 노력을 기울일 필요가 있다. 응답자의 배경적 특성에 따른 노조충성헌신신념의 평균값 차이 검증결과 남자가 여자보다, 간부가 평조합원보다 유의하게 높은 것으로 나타났다. 평균값이 상대적으로 낮은 여자 노조원들과 평조합원들을 대상으로는 노조몰입의 수준을 제고하는 전략을 구사할 필요가 있다.

노조몰입의 평균값 차이검증에서 특히 주목을 끄는 결과는 두 하위요인 모두에서 남자의 평균값이 여자보다 높게 나온 점이다. Gordon et al.(1980)의 연구에서는 노조충성심의 경우 여자가 남자보다 높게 나왔는데 사용된 하위요인의 구성방법이 본 연구와는 달라 단정하기는 어려우나 서로 상반된 결과에 가까우며, Wetzel et al.(1991)의 캐나다 식품회사 조합원들을 대상으로 한 연구에서는 남자가 여자보다 노조책임성과 노조헌신의지 등이 높게 나타났는데 본 연구의 결과는 이와 유사하다. 남자의 노조충성헌신신념과 노조책임성이 차이가 나는 원인 중 하나로 두 집단의 구성을 먼저 살펴보았다. 성별과 노조충성헌신신념의 평균값 차이에서 유의한 차이를 보인 직종과 노조직위를 교차분석한 결과 직종의 경우 남자가 상대적으로 평균값이 높은 기술직과 연구직의 비율이 45.4%(161명) 대 26%(72명)으로 여자보다 높고, 간부직의 비율도 6.9%(23명)대 1.1%(3명) 높아졌다. 두 특성을 통제하기 위해서 먼저 각 직종별로 분리해서 평균값 차이를 살펴본 결과 행정직의 경우 남자 3.44대(175명) 여자 3.24(165명), 기능직의 경우 남자 3.56(140명) 대, 여자 3.39(59명), 연구직의 경우 남자 3.91(18명) 대 여자 3.49(21명), 기타직의 경우 남자 3.42(15명) 대 여자 3.15(33명)으로, 모든 직종에서 남자의 평균값이 높고 행정직과 연구직의 경우 그 차이가 통계적으로 유의한 것으로 나타났다.[4] 이러한 결과는 성적 특성이 노조충성헌신신념의 차이에 상당한 영향을 미쳤다는 것을 보여준다. 노조책임성의 경우 평균값의 차이검증에서 노조직위만이 유의한 차이를 보여 간부직을 제외하고 평조합원들의 독립표본 T검증을 실시한 결과 남자 대 여자의 평균값이 3.48대 3.27로 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났는데 이러한 결과에 기초해서 성적 특성이 노조책임성에서의 차이에 중대한 영향을 미쳤다고 볼 수 있다. 남성과 여성의 어떠한 특성이 이러한 차이를 나게 하는지에 대해서는 후속연구가 필요하나 우리나라의 경우 일반적으로 여자가 남자에 비해 가사분담의 비중이 높은 점이 각종 노조몰입을 상대적으로 어렵게

4) 독립표본 T검증 결과 행정직 t=2.973, p=.003; 기능직 t=1.679, p=.095, 연구직 t=3.005, p=.006, 기타직 t=1.120, p=.207로 나타났다.

하는 요인 중의 작용할 것으로 추정된다.

한편 연구직과 기능직의 노조충성헌신신념의 평균값이 행정직과 기능직에 비해 높게 나타났는데 앞서 언급한 바와 같이 행정직과 기능직의 구성에 성별 및 노조간부 비율이 달라 이를 통제하기 위해 남자 평조합원과 여자 평조합원을 구분하여 평균값 차이를 실시한 두 경우 모두 평균값 차이가 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다(남자 평조합원의 직종별 평균값차이 검증 F=2.218, P=.086; 여자 평조합원의 평균값 차이검증 F=2.237, P=.075). 이러한 결과에 기초해서 직종별 노조충성헌신신념의 평균값 차이는 직종별 특성에 의하기 보다는 성별 및 간부의 구성비율에 따른 것이라고 결론지을 수 있다.

세 번째로 논의가 필요한 것은 노조몰입이 자아효능감과 직무만족에 미치는 효과 분석의 결과에 관한 것이다. 본 연구의 PROCESS macro를 이용한 매개분석 결과 노조충성헌신신념은 직무만족에 직접적인 영향을 미치며, 자아효능감을 통해 간접적으로도 영향을 미치는 것으로 나타났다. 노조책임성은 직무만족에 직접적인 영향을 미치지는 않으며 자아효능감을 통해 간접적으로만 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과를 종합하면 노조몰입은 직무만족을 직·간접적으로 증가시킨다고 볼 수 있다. 노조충성헌신신념과 직무만족과의 관계에 대한 이러한 분석결과는 노조몰입이 직무만족을 직·간접적으로 증가시킨다는 Davis(2013)의 연구결과와 일치하며, 노조책임성과 직무만족과의 관계에 대한 연구결과는 Davis(2013)의 연구결과와 부분적으로 일치한다.

노조몰입의 어떠한 속성이 직무만족과 자아효능감에 정(+)의 영향을 미치는가에 대해서는 가설설정에서 논의한 바와 같다. 공무원노조의 가장 중요한 기능은 노조원과 공무원들의 복지와 권익을 보호·증진하는 것이다. 즉 공무원노조는 급여 등의 처우개선, 후생복지제도의 개선, 근무여건의 개선 등을 통해 복리를 증진하고, 인권침해나 부당한 인사조치 등을 방지하고 정부기관이나 고위 관료에 대한 불만을 환기시켜 권익을 보호하는 기능을 수행하는 것이다(하미승, 2012). 공무원노조의 이러한 기능이행은 직무환경의 전반적인 개선으로 이어지거나 적어도 직무환경 개선에 대한 기대감을 높일 수 있을 것이며, 이는 직무환경에 대한 전반적인 만족도의 상승으로 나타날 것이다. Davis(2013)가 주장한 바와 같이 공무원노조의 내부통제 기능은 번문욕례를 축소로 이어질 수 있고, 이는 직무의 자율성 강화를 통한 소외의 극복으로 이어져 직무만족의 상승을 초래할 수 있을 것이다. 이러한 경향은 이러한 노조의 복지와 권익기능의 필요성과 그 가치를 인증하고, 그 가치의 구현을 위해 노력하고자 하는 의욕이 넘칠수록, 즉 노조몰입의 수준이 높은 노조원들에게서 강하게 나타날 것이다.

또한 공무원노조는 노조원들에게 대리체험, 언어적 설득, 정서적, 정서적 각성의 기회를 제공함으로써 자아효능감을 증진시킬 것이며, 그 효과는 노조원이 노조에 대해 긍정적이고 적극적인 성향을 가질수록, 즉 노조몰입의 수준이 높을수록 강하게 나타날 것이다. 자아효능감의 증진은 스스로의 능력에 대한 자신감의 제고를 의미하며, 자신감이 높아질수록 직무환경에 대해 긍정적으로 지각하게 되어 결과적으로 직무만족도도 높아질 수 있을 것이다.

노조몰입이 직무만족을 직·간접적으로 증가시킨다는 본 연구의 결과는 Cohen(2005)과 Davis(2013)의 연구와 함께 직무만족이 노조몰입의 결과요인이라는 점을 확인하였다는 점에서 그 의의가 있다.

노조몰입에 대한 연구의 대부분이 노조몰입의 선행요인을 규명하는데 집중되고 있으며, 직무만족과의 관계에서도 많은 연구들이 직무만족을 노조몰입의 선행요인으로 다루어 왔다. 그러나 본 연구의 결과가 노조몰입이 반드시 직무만족의 선행요인으로서의 역할만 수행한다는 것을 의미하지는 않으며, 그 상호작용의 방향이 일방향이 아니라 쌍방향일 수 있다는 것을 보여준다는 점에서 그 의미가 있다고 할 수 있다.

Ⅵ. 결론

본 연구는 우리나라 공무원노조의 노조원들의 노조몰입 수준을 측정해 보고, 노조몰입이 조직의 중요 무형자산으로 간주되고 있는 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지와 그 과정에서 자아효능감이 매개작용을 하는지를 경상남도 도청과 5개 기초자치단체 공무원노조원들을 대상으로 실시한 설문조사 자료를 토대로 분석하였다.

노조몰입 수준 측정 결과 노조몰입의 하위요인 중 노조충성심, 노조책임성, 노조주의신념 등이 하나로 묶인 노조충성헌신신념의 평균은 Likert식 5점 척도 기준으로 3.41, 노조책임성은 이보다 높은 3.71로 나타났다. 노조몰입과 직무만족과의 관계 분석에서는 노조충성헌신신념은 직무만족에 직접적인 정(+)의 영향을 미칠 뿐만 아니라 자아효능감을 통해서도 간접적으로 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 노조책임성은 직무만족에 직접적으로는 영향을 미치지는 않으나 자아효능감을 통해 간접적으로 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 본 연구의 결과는 노조몰입의 긍정적인 효과 중의 하나로서 노조원들의 직무만족을 개선시킬 수 있다는 점을 확인하였다는 점에서 의의가 있다.

공무원노조의 설립은 공무원의 근로자성과 노조활동을 통해 복지와 권익의 증대를 추구할 권리를 공식적으로 인정한 것으로 볼 수 있다. 조직의 가장 이상적인 상태는 조직은 조직목표를 효과적으로 달성하고 조직의 구성원은 조직 내에서 욕구충족을 통해 만족을 느끼는 이른바 'win-win' 상태를 달성하는 것이다. 우리나라에서는 그 동안 사기업뿐만 아니라 정부조직 내에서 조차도 조직의 목표달성에 노력을 쏟은 반면에 구성원의 욕구충족에 대한 배려가 적었던 것이 사실이다. 공무원노조의 출범은 조직의 목표달성 쪽으로 기울어졌던 'win-win'의 균형추를 구성원의 욕구충족을 통한 만족 쪽으로 옮길 것으로 예상된다. 이중몰입에 대한 많은 연구들은 노조몰입은 조직몰입과 정(+)의 관계에 있다는 비교적 일관된 결과들을 제시하고 있는데, 이는 곧 노조몰입 수준을 높이는 것이 조직에도 도움이 된다는 것을 의미한다. 노조몰입이 직무만족에 직·간접적으로 정(+)의 영향을 준다는 본 연구의 결과는 노조몰입과 조직몰입의 관계를 뒷받침하는 것으로 노조에 대한 정서적인 애착과 행동적 기여가 직무환경 개선을 통한 직무만족으로 이어지고, 직무만족도의 제고는 조직에 대한 긍정적이고 적극적인 지향으로 이어질 수 있다는 것을 보여주는 것이다.

본 연구의 분석은 경상남도 도청과 5개 기초자치단에서 추출된 표본에 기초해서 이루어졌기 때문에 그 결과를 전국적으로 일반화하기에는 한계가 있으며, 자료수집이 3여년 전에 이루어졌다는 점

에서 적실성의 문제가 제기될 수 있다. 그러나 이라한 한계에도 불구하고 우리나라 공무원노조원들의 노조몰입수준을 측정하고, 노조몰입이 직무만족에 긍정적인 영향을 미치며, 그 과정에서 자아효능감이 완전매개 혹은 부문매개 역할을 한다는 점을 확인한 데 그 의의가 있다고 할 수 있다.

참고문헌

김기인.(2014). 지방공무원 노동조합 활동의 효과성에 대한 영향요인 분석.「지방정부연구」, 18(4): 755-776.

김아영.(2008). 한국청소년의 학업동기 발달.「한국심리학회지」, 18(1):111-134.

김종철.(2009). 공무원의 노조몰입 결정요인과 노조몰입이 노조참여 및 조직시민행동에 미치는 영향. 단국대학교 대학원 박사학위 논문

김재기.(2001). 공무원노동조합의 인식에 관한 분석적 연구.「한국행정논집」, 13(2):335-361.

김해룡.(2006). 직무자율성과 조직구성원 태도 간의 관계에 대한 자기효능감의 매개효과에 관한 연구.「인사관리연구」. 30(3):193-225.

문유석.(2009). 경찰관의 업무적 자아효능감이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향.「지방정부연구」, 13(4): 83-102.

문유석·허철행.(2011). 소방공무원의 조직신뢰가 자아효능감에 미치는 영향. 경성대학교 사회과학연구소,「사회과학연구」, 27(4):211-239.

박래효·김경수.(2006). 노동조합원의 노조특성에 대한 지각이 노동조합참여에 미치는 영향: 상대적 박탈감, 사회정체성, 집단효능감을 중심으로,「인사·조직연구」, 14(3):1-40.

박은영·김은주.(2008). 작업치료사의 직무스트레스와 자기효능감.「한국콘텐츠학회논문지」. 8(10): 208-216.

박재춘.(2011). 공무원노조 리더의 리더십과 조합원 태도 및 행동에 관한 연구.「노동정책연구」, 11(4): 81-106.

박재호.(1991). 노조관여에 영향을 미치는 변인에 관한 조직심리학적 연구. 영남대학교 인문사회연구소,「인문연구」, 12(2):229-250.

방하남·김상욱.(2009). 직무만족도와 조직몰입도의 결정요인과 구조분석.「한국사회학」, 43(1): 56-88.

봉영숙·소향숙·유혜숙.(2009). 간호사의 업무스트레스, 자기효능감과 직무만족에 관한 연구.「간호행정학회지」, 15(3):425-433.

손헌일.(2011). 이중몰입의 선행요인과 결과요소에 관한 연구. 부경대학교 대학원 경영학박사 학위논문.

송건섭·김재기.(209). 공무원노동조합의 활동에 관한 연구: 대구·경북지역을 중심으로.「행정논총」, 47(4): 225-254.

윤권종.(2008). 지방공무원의 노조몰입 결정요인 분석, 지방정부연구 12(3):105-124.

이경근.(2010). 기대이론을 이용한 노조참여행동 모델연구. 한「국비즈니스리류」, 3(1): 61-78.

이상철·유근환·장우진·김용득.(2005). 지방공무원의 직무만족과 고객지향성에 관한 연구: 경상북도를 중심으로.「한국사회와 행정연구」, 15(4): 97-120.

이원우·김상효.(2006). 노조몰입과 조직몰입 상호관계의 연구동향에 관한 소고. 숭실대학교 사회과학연구원,「사회과학논총」, 261-283.

이을터·이장원.(2006). 한국과 중국 근로자들의 이중몰입 실증연구.「노동정책연구」, 6(3):131-158.

이철기·이광희.(2008). 사무직 조합원의 노조몰입 및 참여의 결정요인 연구: 경제적 교환, 사회적 교환 그리고 좌절-공격 이론, 대한경영학회지, 21(5): 1999-2022.

이형권 편역.(2015).「PROCESS macro를 이용한 매개분석·조절분석 및 조절된 매개분석」. 신영사.

이훈석·전병준.(2012). 방송연예인의 감정노동과 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향.「한국콘텐츠학회논문지」, 12(12): 616-626.

이희성.(2009). 공무원 노사관계의 현황과 발전방향.「원광법학」, 25(3): 351-376.

이희태.(2015). 지방정부의 성과중심적 인사관리의 공정성이 공무원의 직무만족, 조직몰입, 직무성과에 미치는 영향: 부산을 중심으로.「지방정부연구」,19(3):53-75.

임정도.(2011). 요양보호사의 직무스트레스와 직무만족과의 관계.「한국콘텐츠학회논문지」, 11(1): 225-235.

전대성·최낙범.(2015).경찰공무원의 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향. 경성대학교 사회과학연구소,「사회과학연구」, 31(4):1-22.

제갈돈.(2006). 지방공무원의 직무만족에 대한 업무환경의 역할.「지방정부연구」, 10(1):91-111.

하미승.(2011). 한국공무원의 노조몰입 결정요인에 관한 연구: 중앙부처 노조 가입자를 중심으로.「한국행정논집」, 23(4):1127-1155

_____.(2012). 정부기관 노동조합제도의 운영성과 진단 및 개선방안 연구.「한국인사행정학회보」, 11(3): 7

채영병·정철영.(2006). 고등학교 교사」의 역할갈등, 학교조직풍토, 자아효능감과 직무만족의 관계.「농업교육과 인적자원개발」, 38(3): 223-250.

최상현·민병익.(2014). 자치단체장과 노조위원장의 리더십이 공무원의 이중몰입에 미치는 영향에 관한 연구-신뢰의 매개효과를 중심으로.「한국거버넌스학회보」, 21(1):27-52.

황준오·정철영.(2006). 농업고등학교 교사의 자아효능감과 직무만족과의 관계 분석.「한국농업교육학회지」, 30(1): 1-18.

Allen, R. E. & Keaveny, T.J.(1983). *Contemporary labor relations*. Reading, MA: Addison-Wesley.

Bamberger, P. A., Kluger, A. N. & Suchard, R. (1999). The antecedents and consequences of union commitment: A meta-analysis. *Academy of Management Journal,* 42:304-318.

Bandura, A.(1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review,* 84(2): 191-215.

_____.(1986). *Social foundation of thoughts and action: A social cognitive theory.* Englewood Cliffs,NJ: Prentice-Hall Inc..

Bandura, A.(1997). *Self-efficacy: The exercise of control.* New York: Freedom and Company.

Barling J., Wade B., & Fullagar C.(1990). Predicting employee commitment to company and union: Divergent models. *Journal of Occupational Psychology*, 63:49-61.

Barling, J., Fullagar, C. & Kelloway, E.K.(1992). *The union and its members*. New York: Oxford University.

Clark, P.F.(2009). *Building More Effective Unions*. New York: Cornell University Press.

Cohen, A.(1993). An Empirical test of the multidimentionality of union participation. *Journal of Management*. 19:749-773.

Cohen, C.(2005). Dual Commitment to the Organization and the Union. *Industrial Relations*, 60(3): 432-454.

Davis, R. S.(2013). Unionization and Work Attitudes: How Union Commitment Influences Public Sector Job Satisfaction. *Public Administration Review,* 73(1):74-84.

Deery, S.J. & Iverson, R.D.(2995). Labor-Management coopearation: Antecedents and impact on organizational performance. *Industrial and Labor Relations Review*, 58:588-609.

Eden, D. & Aviram, A.(1993). Self-efficacy training to speed reemployment: Helping people to help themselves. *Journal of Applied Psychology,* 78(3): 352-360.

Fiorito,J.(1987). Political instrumentality perceptions and desire for union representation. *Journal of Labor Research,* 8(3):271-290.

Fields, M.W., Master,M.F. & Thacker, J.W.(1987). Union Commitment and Membership Support for Political Action: Action Analysis. *Journal of Labor Reserach,* 8(2):143-157.

Friedman, L. & Harvey, R.J.(1986). Factors of Union Commitment; The Case for a Lower Dimensionality. *Journal of Applied Psychology*, 71(3):371-376.

Freeman, R.B. & Medoff, J.L.(1984). *What do Unions Do?* New York: Basic.

Fullagar, C., & Barling, J.(1989). A longitudinal test of a model of the antecedents and consequences of union loyalty. *Journal of Applied Psychology*, 74:213-227.

Fullagar, C., Clark, P.F., Gallagher, D.G. & Carroll, A.E.(2004). Union commitment and participation: A 10-year longitudinal study, *Journal of Applied Psychology*, 89:730-737.

Gallagher, D.G. & Clark, P.F.(1989). Research on Union Commitment: Implications for Labor. *Labor Studies Journal,* 14:52-71.

Gist, M.E. & Mitchell, T.R.(1992). Self-efficacy: A theoretical analysis of its determinants and malleability. *Academy of Management Review*, 17:183-211.

Gordon, M.E., Philpot, J. W., Burt, R.E., Thomson, C.A. & Spiller, W.E.(1980). Commitment to union: Development og measure and an examination of its correlates, *Journal of Applied Psychology*, 65: 479-499.

Green Eve G. T. & Auer F.(2013). How Social Dominance Orientation Affects Union Participation: The Role of Union Identification and Perceived Union Instrumentality. *Journal of Community & Applied Psychology*, 23:143-156.

Hellman, D.W.(1997). Job Satisfaction and Intent to Leave. *The Journal of Social Psychology,* 137(6): 677-689.

Kelloway, E.K. & Barling, J.(1993). Members' participation in local union activities: Measurement, prediction, and replication, *Journal of Applied Psychology*, 78:262-279.

Klandermans, P.B.(1984). Mobilization and participation in trade union action: An expectancy-value approach. *Journal of Occupational Psychology*, 57:107-120.

_____.(1986). Psychology and trade union participation: Joining, acting, quitting. *Journal of Occupational Psychology*, 59:189-204.

Kochan, T.A. & Helfman, D.E.(1981). The Effects of Collective Bargaining on Economic and Behavioral Job Outcomes. In Ehrenberg, R.C.(Eds), *Research in Labor Economics*, 4:321-365, Greenwich, CT:JAI Press.

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

Lee, c. & Bobko. P.(1994). Self-efficacy beliefs: Comparision of five measures. *Journal of Applied Psychology*, 79:364-369.

Locke, E.A.(1976). The nature and causes of job satisfaction. In Dunnette(Eds), Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Chicago, IL: Rand McNally College Publishing Company.

Mathieu, J.E. & Zaiac, D.M.(1990). A review and meta analysis of the antecedents of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108:171-179.

McCormick, M.A. & Tiffin, J.(1974). Industrial Psychology, 6th(ed). Englewood Cliffs: NJ: Prentice Hall Inc..

Mellor, S.(1990). The relationship between membership decline and union commitment: A field study of local union crisis. *Journal of Applied Psychology*, 75(3):258-267.

Monot, M.J., Wagerner, S., & Beehr, T.A.(2011). A contingency model of union commitment and participation: Meta-analysis of the antecedents of militant and nonmilitant activities. *Journal of Organizational Behavior*, 32:1127-1146.

Mowday, R.T., Steers, R.M. & Porter, L.W.(1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior,* 14:224-247.

Parks, J. M., Gallagher, D. G. & Fullagar, C. J. (1995). Operationalizing the outcomes of union commitment: the dimensionality of participation. *Journal of Organizational Behavior*, 16(7):533-555.

Peterson, C. & Stunkard, A.J.(1992). Cognates of personal control: Locus of control, self-efficacy, and explanatory style. *Applied and Preventive Psychology,*1:111-117.

Pillai, R & Williams, E.A. (2002). Transformational leadership, self-efficacy, group cohesiveness, commitment, and performance. *Journal of Organizational Change Management*, 17:144-159.

Preacher, K.J. & Hayes, A.F.(2004). SPSS and SAS Procedures for Estimating Indirect Effects in

Single Mediation Model. *Behavior Research Methods, Instruments and Computers*. 36(4):717-731.

Shamir, B., House, R.J., & Arthur M.B.(1993). The motivational effects of charismatic leadership; A self-concept based theory. *Organizational Science*, 4: 577-594.

Shyns. B. & von Collani, G.(2002). A new occupational self-efficacy scale and its relation to personality constructs and organizational variables. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11:219-241.

Thacker, J.W., Fields, M.W. & Barclay, L.A.(1990). Union commitment: An Examination of antecedent and outcome factors. *Journal of Occupational Psychology,* 63:33-48.

Wetzel, K. Gllagher, D.G. & Soloshy, D.E.(1991). Union commitment, Is there a gender gap?, *Industrial Relations-Quebec,* 46:564-582.

문유석(文維錫): 인디애나대학교 공공 및 환경정책대학원(SPEA)에서 행정학 박사학위를 취득하고 현재 경성대학교 법행정정치학부 부교수로 재직 중이다. 관심분야는 경찰행정, 조직혁신, 성과관리, 정책분석 등이다 (yumoon@ks.ac.kr).

〈논문접수일: 2018. 1. 10 / 심사개시일: 2018. 1. 18 / 심사완료일: 2018. 1. 24〉

Abstract

A Study on the Effects of Civil Service Union Commitment on Self-Efficacy and Job Satisfaction

Moon, Yuseok

Recognizing union commitment as a key factor determining success and survival of the union, this study measured the levels of union commitment of the Korean civil service union. This study also examined how union commitment affects job satisfaction and whether self-efficacy plays mediating roles between the two variables. The data for this study were collected through conducting surveys on union members currently working for Kyungnam Provincial Government Office and 5 primary local governments in Kyungnam Province.

This study measured the levels of union commitment by using two sub-factors. The means of the first sub-factor(union loyalty, willingness to work for the union, and belief in unionism were categorized into this factor: ULWB) and the second sub-factor(responsibility to the union:UR) were 3.41 and 3.71 on the 5-point Likert-type scale. Compared with female and rank-and-file members, male members and union leaders showed higher levels of ULWB. Male members also had higher level of UR than female members had. By using PROCESS macro, this study found ULWB has both direct effects and indirect positive effects on job satisfaction via self-efficacy, while UR has only indirect positive effects via self-efficacy.

Key Words: union commitment, civil service union, job satisfaction, self-efficacy