

노동정책연구
2008. 제8권 제3호 pp.159~186
© 한국노동연구원

연구논문

공직사회의 노동자참여(티)와 발언, 노조몰입에 관한 실증연구*

박재춘**

본 연구는 공무원을 대상으로 한 설문조사를 활용하여 공무원참여와 발언이 공무원들의 노조몰입에 미치는 영향과 공무원의 업무 관련 발언이 공직사회의 참여와 노조몰입 사이에 매개역할이 있는지를 연구하였다.

먼저 공무원참여와 발언은 정(+)의 관계에 있음을 확인하였다. 즉 참여가 활성화될수록 업무 관련 발언 수준은 높아진다는 것이다. 그러나 계장 이상의 직위를 가진 고위공무원에 비해, 일반공무원은 발언과의 관계에서 부(-)의 영향을 보인다.

둘째, 공무원참여와 노조몰입 간, 공무원발언과 노조몰입 간의 관계는 통계적으로 유의미한 정(+)의 관계로 분석되었다. 즉 공무원참여와 발언이 강화되면 조합원들의 노조몰입 역시 높아진다는 것이다. 또한 전공노에 비해 공노총과 민공노 소속 공무원들이 참여와 발언이 높아지면, 노조몰입에 더 높은 영향을 주는 것으로 분석되었으며, 학력에 있어서는 대졸 이상의 공무원들이 부(-)의 영향을 주는 것으로 나타났다.

셋째, 공무원의 업무 관련 발언이 공무원참여와 노조몰입 간의 완전 매개역할을 하고 있음을 확인하였다. 따라서 공직사회의 공무원참여가 활성화되면, 공무원의 발언권한은 높아지고, 이는 공직사회의 노사관계 인식을 높이는 효과를 나타낸다.

이와 같은 결과를 바탕으로 노정 모두는 공직사회의 발전과 공무원의 권익신장을 위해 단체교섭을 포함한 공무원참여를 적극적으로 활용하는 동시에 제도의 정착을 위해 노력해야 할 것이다.

핵심용어 : 공무원참여(티), 발언, 노조몰입

논문접수일: 2008년 8월 11일, 심사의뢰일: 2008년 8월 12일, 심사완료일: 2008년 9월 22일

* 본 논문에 대하여 세심하고 유익한 논평을 해주신 두 분의 심사자에게 진심으로 감사드린다. 이 논문은 한국노동교육원 교재개발사업의 일환으로 연구되었다.

** 한국노동교육원 교수(jcpark@klei.or.kr)

I. 문제 제기

2006년 1월 공무원노조법이 시행되고, 2007년 12월 노정 간 헌정사상 최초로 단체협약을 체결함으로써 공무원 노사관계는 국내 노사관계가 민간 중심에서 공무원을 포함한 공공부문으로 노사관계의 축이 변화하고 있음을 확인할 수 있었다. 위계질서에 기반한 관료사회에 있어서 탑다운(top-down) 방식의 의사결정이 아닌 노정 간 교섭을 통해 공무원들의 노동조건을 논의한다는 자체가 공직사회에서는 새로운 변화라 할 수 있을 것이다.

최근 공직사회를 포함한 공공부문에 변화의 필요성과 요구가 강하게 제기되고 있다. 즉 ‘효율성’의 극대화를 통해 공공부문의 변화를 도모하고자 하는 것이다. 이를 위해 영미에서 추진된 ‘신공공관리(New Public Management : NPM)’가 국내에서 대안으로 추진되고 있다. 그러나 노동자의 참여가 없는 혁신은 조직의 중장기적 성과를 향상시키는 것이 아닌 단기적 목표인 인력감축 등에 치중하게 된다는 Brunetto & Farr-Wharton(2005)의 주장처럼, 공직사회에 있어서 공공서비스의 효율화를 높이기 위해서는 대국민서비스 접점에 있는 현장 공무원들의 참여를 통해 질 높은 행정서비스의 강화에 초점을 두어야 할 것이다.

그러나 공직사회에서의 참여(Employee Involvement : EI)에 대한 논의와 제도 운영은 이제 막 시작 단계이다. 공직사회는 관료제 특성상 상의하달식 방법인 관계로 ‘참여’에 대한 논의가 진행되기에는 매우 척박한 환경이다. 특히 국내 공직사회의 ‘참여’에 대한 연구는 공무원들의 권양위임, 능력개발, 공직사회의 변화와 혁신에 대한 연구보다는 ‘참여’의 한 방법인 ‘노사협의회’를 중심으로 한 몇 편 안 되는 연구가 전부이다. 이에 공직사회의 변화를 위한 공무원들의 능력개발과 정책개발에 대한 공무원들의 참여가 그 어느때보다 중요하게 대두되는 시점에 민간부문과 다른 공직사회의 ‘참여’에 대한 논의는 매우 필요하다 하겠다. 즉 Kato & Morishima(2002)의 주장처럼 노동자참여는 조직 목표와의 정합성을 달성하고, 인적자본을 효율적으로 운영하며, 인사제도의 보완제로 활용가능한 것처럼, 공무원 노사관계의 변화 가능한 변수로서 현장 공무원참여

는 공직사회에서 중요한 함의가 있다 할 것이다.

민간부문에 있어서 ‘참여’는 노사 모두에게 ‘뜨거운 감자’로서 노사 간 입장차가 매우 상이한 만큼, 공무원 노사관계에서 민간부문의 시행착오를 답습하지 않기 위해서라도 ‘참여’에 대한 심도 있는 연구가 필요한데, 그 중 ‘참여’와 노동조합에 대한 관계 설정이 그 무엇보다도 중요하다 할 것이다. 예를 들어 ‘참여’가 노동조합 대체효과가 있다면, 노동조합의 입장에서는 노조활동에 심각한 영향을 미치는 중요한 원인으로 참여에 대한 부정적인 전략을 수립하게 될 것이다. 따라서 공무원 노사관계의 안정적인 정착을 위해서 ‘참여’와 노동조합에 대한 역할 조명은 매우 중요하다.

또한 ‘참여’가 노동조합에 미치는 효과에 대한 선행연구들은 참여와 노동조합에 대한 태도 간 관계의 인과고리를 확대하기 위해 매개변인들을 모색해 왔지만, 참여에 대한 태도에 대한 연구를 제외하고는 이 문제를 제대로 다루지 못했다(김동배 2008). 이와 관련해서 김동배(2008)의 주장처럼 공직사회에 있어서 ‘참여’와 노조몰입에 대한 매개변인으로서 공무원의 업무 관련 ‘발언’에 대해 심층·분석하고자 한다.

따라서 본 연구에서는 이제 막 시작한 공무원 노사관계에 있어 노동자참여(EI)와 공무원들의 ‘발언’에 대해 구체적으로 살펴보고, 이러한 노동자참여와 ‘발언’이 종속변수인 노조몰입에 미치는 영향에 대해 검증하였다. 또한 노동자참여와 노조몰입 간 ‘발언’의 매개역할에 대한 실증분석을 통해 공무원 노사관계의 발전 방향과 과제에 대해 논하고자 한다.

II. 선행연구 및 가설의 도출

공직사회에 있어서의 노동자참여에 대한 연구는 이제 막 시작 단계인 관계로 공직사회의 ‘참여’가 노사관계에 주는 영향을 검증하기 위해 의사대표기체로서 노동자참여와 발언에 대한 선행연구인 김동배(2008), 김동배·배규식·카토(2007), Freeman & Rogers(2006), 권순식·박현미(2006)의 연구를 중심으로 이론적 검토를 하였다.

공직사회에서의 참여는 참여의 개념, 참여의 대상, 참여의 적용 등에 있어서 민간부문과는 많은 차이가 존재하므로, 공직사회에서의 ‘참여’는 공무원 조직에 부합하는 체계적이고 새로운 접근이 필요하다. 그러나 공직사회의 ‘참여’에 대한 금번 연구에서는 공직사회에서의 ‘참여’에 대한 연구 확장을 위한 참여제도에 대한 공무원들의 인식에 중점을 두고자 한다.

공직사회의 ‘참여’에 대해서는 공직사회의 특성상 그 인식과 필요성이 부족한 상황이다. 예를 들어 공직사회의 ‘참여’에 대한 부정적인 입장은 관료제하에서의 ‘참여’제도 도입이 의사결정이나 그 실행이 효율적이지 못하거나 충분한 합리성을 관철할 수 없게 될 것이기 때문에 오히려 혼란이나 정체를 낳을 우려가 있다고 주장하고 있다(이병훈·배순근·박영범 2005). 그러나 공직사회에서의 ‘참여’제도의 도입을 논의하고자 하는 것은 관료기구의 독자적 기능을 부정한다든지, 중앙정부나 지자체의 행정기관의 역할을 저하하고자 하는 것이 아닌, 정책의 합리성과 공정성을 보장하고 민주주의를 강화하는(이병훈·배순근·박영범 2005) 동시에 ‘참여’를 통한 공무원들의 역량개발과 권익신장에 기여함으로써 행정서비스의 선진화를 도모하고자 하는 것이다.

따라서 금번 연구에서는 공직사회의 ‘참여’와 ‘노조몰입’에 대한 관계, ‘발언’의 매개역할을 살펴보고자 하며, 이를 위해 먼저 공직사회에서의 참여에 대한 개념을 정리하고자 한다. 공직사회에서의 ‘참여’는 민간부문의 선행연구(Jain & Jain 1980; Strauss 2006; 이주희·이승협 2005; Guest & Peccei 2001)를 토대로 참여(EI)를 “공무원 조직의 의사결정 및 운영과정, 근로조건에 노동자, 노동자대표 또는 노동조합이 참여하여 영향력을 행사하는 과정”으로 정의(박재춘 2008)하였으며, 참여에 대한 공무원들의 쉽고 올바른 이해를 위해 참여의 용어를 ‘공무원참여’라 하였다.

특히 공직사회에서의 참여는 의사결정참여가 주를 이루고 있는데, 의사결정참여제도를 분류하는 방식은 의사결정참여제도의 개념이 폭넓고 또 그 형태나 범위 등이 매우 다양하기 때문에 학자들마다 다양하다(신수식·김동원·이규용 2008). 즉, 참여제도를 참가 근거, 참가 정도, 참가 수준, 참가 영역, 참가 시기 등으로 구분하는데, 금번 연구에서는 손동희(2007)의 의사결정참여를 바라보는 노사의 현실적 입장과 관점의 차이에 의해 효율성 지향 참여)와 형평성

지향 참여²⁾로 구분하여 살펴보았다.

‘참여’와 ‘노조몰입’에 대한 가장 최근의 연구인 김동배(2008)의 선행연구에서는 크게 조합원에 대한 연구와 비조합원을 대상으로 한 연구로 구분하여 설명하고 있는데, 노조몰입에 대한 연구는 조합원을 대상으로 한 연구가 대부분이므로 조합원을 대상으로 한 노조몰입에 대한 연구에 초점을 두고 있다. 조합원을 대상으로 한 선행연구들은 준수형 설계들이 대부분으로 한 기업 또는 몇 개 이내의 사업장을 대상으로 하고 대부분이 문제해결 집단인 노동자참여 관행의 도입을 전후해서 또는 노동자참여 관행에의 참여 여부에 따라 조합원의 노동조합에 대한 태도에 차이가 있는지를 연구하였다. 이러한 초기 연구에서는 노동조합이 참여에 대한 정책이 중요한 변수로 부각되었으며, 선택 효과와 프로그램 효과를 구분하려고 노동조합의 참여에 대한 정책변수와 참여프로그램에 대한 자발적 참여 여부 변수를 활용하였다(김동배 2008).

김동배(2008)는 또한 노동조합이 함께 참여하는 경우에는 선택 효과보다는 긍정적인 프로그램 효과가 발생하며, 그 근거로 ‘이중몰입’을 제시하였다. Angle & Perry(1986)는 노조가 참여에 대하여 반대하거나 방관할 경우 보다 관여할 경우에 노사관계가 더 협력적이므로 이중몰입도 더 높게 나타나게 된다고 하였다. 또한 Fields & Thacker(1992)는 노동조합이 참여프로그램에 관여하는 경우에는 일반 조합원과 노조간부 간 상호작용이 증가하고, 그 과정 속에서 조합원들의 관심사가 프로그램에 반영되어 조합원 만족이 높아져서 결과적으로 노동조합에 대한 태도가 개선될 수 있다고 주장하였다.

김동배·배규식·카토(2007)는 노동자참여와 발언 그리고 종업원태도 간 관계를 살펴보기 위해 다음과 같이 기존의 이론들을 살펴보았다. 먼저 근로자태도 및 행위에 미치는 영향 그리고 이를 토대로 경영성과에 미치는 영향에 대한 Freeman & Medoff(1984)의 발언과 이탈(voice & exit) 이론을 언급하였고, 고성과/참여적 작업시스템이나 노동자참여에 대한 선행연구들은 이것이 조직성

-
- 1) 참여를 통해 노동자의 자율성과 창의성을 개발함으로써 조직성과의 향상에 기여할 수 있도록 설계 및 추진되는 참여제도. 예를 들어 인사위원회, 징계나 해고와 관련된 참여, 복리후생적 노동조건의 개선, 인사사고 등에 관련된 참여.
 - 2) 인간으로서 삶을 보장받기 위한 절차 및 의사결정 과정의 정당성을 확보하고자 하는 경영 참여. 예를 들어 QC, 제안활동, 문제해결팀 등에 관련된 참여.

과를 높이는 다양한 기제들을 지적하고 있다고 하였다. 예를 들어 지식창출과 정보나 지식공유에 따른 학습촉진, 교차 욕구 충족이나 내재적 보상에 따른 동기부여 강화, 정보비대칭 문제의 경감과 이해의 일치화, 노동에 대한 선호나 노동지향성의 변화 등이 그것이다. 이상에서 살펴본 각각의 기제들이 노동자참여와 종업원태도 및 행위를 연계하는 인과고리를 제시하기 때문에 노동자참여 및 발언과 종업원태도 간 관계에 대해서는 산발적이지만 매우 다양한 이론이나 모형들이 존재한다고 하였다.

또한 김동배·배규식·카토(2007)는 공정성 이론도 노동자참여 및 발언과 태도 간 관계에 대한 일관된 설명을 제시한다고 하였다. 공정성 이론에 의하면 참여나 발언은 절차공정성 인식을 높임으로써 불만을 줄이고, 신뢰나 몰입을 증진시키며 협력적 행위를 증진시킨다. 절차공정성 연구에서 참여나 발언은 과정통제 변수로 사용된다. 절차공정성에 대한 초기 연구들에서는 과정통제 개념은 판정이나 의사결정 결과에 영향을 미칠 수 있기 때문에 절차공정성에 영향을 미친다는 도구적 관점에서 진행되었다(Thibaut & Walker 1975). 그러나 이후의 절차공정성 연구들에서는 과정통제는 결정 결과에 대한 영향과는 무관하게 절차공정성 인식을 증진시킨다는 연구 결과들이 제시되기 시작한다(Tyler & Lind 1992). 과정통제는 결정 결과와는 무관하게 그 자체로서 가치 표출 기능을 지닌다는 것이다. 나아가 절차공정성에 대한 연구가 더 진행되면서 과정통제가 절차공정성에 영향을 미치는 경로를 발견하기 시작한다. 예를 들어 대인간 관계적 특성인 중립성, 신뢰, 지위 인정은 과정통제와 절차공정성을 매개하는 변인으로 밝혀졌다(Tyler & Blader 2000). 즉 과정통제는 상사 또는 기관과 같은 의사결정 주체의 중립성, 의사결정 주체에 대한 신뢰, 의사결정 주체의 해당 당사자에 대한 지위 인정감을 증가시켜서 절차공정성 인식을 높인다는 것이다. 이상의 연구들이 결합되면서 최근에는 절차공정성과 사회적 정체성 그리고 협력 행위를 연결시키는 연구모형도 제시하고 있다(Tyler & Blader 2003).

Freeman & Rogers(2006)는 Freeman & Rogers(1999)의 개정판에서 작업장 의사결정에서 노동자들의 발언에 대해 구체적으로 서술하였다. 먼저 실증연구를 통해 미국 노동자들은 현재 가지고 있는 발언 수준(have)보다는 작업장에서 더욱 더 많은 발언권한, 영향력 및 참여를 원한다고 주장하면서, 그 이유로 참

여를 통해 현장 근로자들의 작업환경을 향상시키고, 더 나아가 조직의 생산성을 높이고 더욱 성공적으로 기여할 수 있다고 주장하였다. 또한 참여를 통해 노사간 협력적인 관계를 지향할 수 있다고 하였다. Freeman & Rogers(2006)는 참여에 대한 노사의 주장을 언급하였다. 노동자들은 노사간 공동으로 운영하는 조직, 노동자 자신의 대표를 선택할 수 있는 조직, 사용자 임의의 조정보다는 독립적인 조정기구를 통해 문제를 해결할 수 있는 조직을 원하며, 법적 다툼보다는 내부의 대안적 갈등해결 시스템을 통해 문제를 해결하기를 원하는 것으로 분석하였다. 또한 노동자들은 노사위원회, 노동조합, 또는 다른 노동자 조직 등을 통해 권익신장을 향상하기를 바란다고 하였다. 반면에 사용자들은 의사결정을 공유하는 것에 대해 반대하고 있으며, 참여를 하더라도 노사공동위원회를 통한 참여를 선호하는 것으로 분석하였다. 특히 Freeman & Rogers(2006)는 노동자들이 작업 현장에서의 의사결정 사안에 대한 노동자의 관여나 영향력 행사의 현재 수준(have)과 원하는(want) 수준에 대한 실증조사(표 1)를 통해, 노동자들이 발언(영향력) 행사의 현재 수준과 원하는 수준에 상당한 차가 존재하는 것을 주장하였다.

권순식·박현미(2006)는 노동자 의사대표기제(voice mechanism)로서의 노동조합과 노동자참여에 대한 비교 연구에서 의사대표기제의 개념을 Hirschman

〈표 1〉 미국 노동자 발언 격차

	발언 격차		
	중요성(A)	현재보유(B)	평균격차(A-B)
복리후생 결정	60	6	54
임금인상 결정	41	6	35
교육훈련 결정	62	29	33
새로운 기계 및 기술 결정	52	28	24
목표 설정 결정	55	32	23
산업안전 결정	55	35	20
업무 내용 및 방법 결정	76	57	19
일정 계획 결정	42	30	12
평 균	55	28	27

자료: Freeman & Rogers(2006), pp.76~77.

(1970)의 Exit-Voice모델과 Freeman & Medoff(1984)의 모델로 설명하고 있다.

Hirschman(1970)은 Exit-Voice모델에서 불만을 가진 노동자가 취할 수 있는 4가지 방법을 제시하면서, 그 중 가장 적극적이고 건설적인 방법으로 Voice를, 가장 적극적이지만 파괴적인 방법으로 Exit를 소개하고 있다. Voice란 노동자가 조직에 대해 불만을 가질 때 그 불만 사항을 적극적으로 알리고, 조직에게 이의 해결을 요구하는 행위 등을 의미하고, Exit란 조직에 불만 사항이 있을 때 조직 내에서 이의 해결을 적극적으로 도모하기보다는 다른 조직으로 이동하거나 이직하는 행위를 선택하는 것을 의미한다.

Freeman & Medoff(1984)는 노동자가 Exit와 Voice를 선택해야 할 때 이에 가장 영향을 미치는 주요 변수가 노동조합이라고 보았으며, 노동조합이 인력공급 독점형태로서 노동시장을 왜곡하는 단점을 가지지만, 노동자로 하여금 Exit보다는 Voice를 선택케 함으로써, 노동자들의 자발적 이직을 줄이고 내부적 기술 축적 및 몰입을 유도하는 기제를 제공한다고 보았다.

권순식·박현미(2006)는 Hirschman(1970)과 Freeman & Medoff(1984)의 연구를 통해 노동조합과 노동자참여는 노동자의 이직을 억제하는 기제를 제공한다는 점에서 공통점이 있으나, 행위 주체나 행위 방식에서 여러 가지 차이를 언급하고 있다. 노동조합은 개별 노동자들의 불평이나 갈등 등을 집단적으로 대표하여 문제나 갈등을 해소하는 방식을 지향한다. 그리고 사안에 따라 공식 또는 비공식 노사협약에서부터 강도 높은 쟁의행위까지 다양한 선택방법을 모색할 수 있다. 그러나 노동자참여는 개별 노동자들이 작업 현장에서 문제를 제기하고, 이를 해결하는 과정에도 자신이 주체가 되어 참여하는 방식이지만, 그 동력을 사용자들의 호의와 의지에 바탕을 두는 방식을 지향한다. 이와 같은 노조와 노동자참여의 차이에도 불구하고 권순식·박현미(2006)는 노동자 의사대표기제로서 노조와 노동자참여의 기능을 상호대체적이고 경쟁적으로만 보는 관점에 문제 제기를 통해 노동조합과 노동자참여의 상호작용 효과는 대표기제 간 보완성에 대한 가능성을 탐색하고자 하였다.

노동조합에 대한 공무원들의 인식(태도)을 살펴보기 위해 노조몰입에 대한 선행연구인 김정환(1995), Gordon et al.(1980) 및 김동배·배규식·카토(2007)의 연구를 살펴보았다.

Gordon et al.(1980)은 노조몰입을 “노동조합에 대한 긍정적이고 적극적인 성향”으로 정의하였으며, 노조몰입의 4가지 구성요인을 언급하였다. Gordon et al.(1980)의 노조몰입의 4가지 구성요인에 대해 김정한(1995)은 다음과 같이 설명하고 있다. 첫째, 노동조합에 대한 충성심(union loyalty)으로 조합몰입의 구성요인 중 조합을 이해하는 데 가장 중요한 요인으로 인식되고 있으며, 이 요인은 조합원 신분에 대한 자부심과 조합의 수단성에 대한 인식이라는 두 가지 측면으로 구성되어 있다. 둘째, 노동조합에 대한 책임감(responsibility to the union)으로 노동조합의 이익을 지키기 위해 조합원으로서의 일상적인 의무와 책임을 수행하려는 의사의 정도를 의미하고 있다. 셋째, 노동조합을 위해 노력할 의사(willingness to work for the union)로 노동조합을 위하여 특별활동을 하거나 조합원으로서 주어진 의무 이상의 노력을 기울일 의사를 의미하고 있다. 넷째, 노동운동 이념에 대한 믿음(belief in unionism)으로 앞의 3요인이 단위노동조합에 대한 애착의 정도를 나타내는 반면 이 요인은 노동운동 이념에 대한 믿음의 정도를 나타낸다는 점에서 차이가 있다. 또한 김정한(1995)은 Gordon et al.(1980)이 제안한 노조몰입 척도를 수정된(축소 또는 확장) 형태로 대부분의 노조몰입 연구와 동시몰입 연구에서 사용하고 있다고 주장하며, 김정한(1995)의 선행연구에 있어서도 Gordon et al.(1980)의 4요인해 모형 중 노동운동 이념에 대한 믿음요인을 제외한 3요인해를 수용하여, 30개의 설문 항목 중 15개를 채택하여 사용하였다.

노조인식에 대한 김동배·배규식·카토(2007)의 최근 연구에 있어서 노동자참여와 발언과 노동조합 간 관계를 살펴보기 위한 지표로서 조합원들의 노조활동 참여, 노동조합에 대한 몰입, 노조가 제공하는 정보의 신뢰, 전체 조직에 해당하는 노조 찬반투표 의향 등 4가지 항목을 사용하였다. 김동배·배규식·카토(2007)는 노동조합에 대한 4개 항목을 사용하여 노동자참여와 발언은 노동조합 대체효과에 대해 노조활동 참여, 노동조합에 대한 신뢰와 몰입과 대체로 정(+)의 관계가 나타나, 노동조합 대체효과보다는 상호 보완관계가 있다고 주장하였다. 그러나 노동자참여와 발언이 노동조합에 대한 찬반투표 의향에 미치는 영향에 대해서는 유노조 표본에서는 대체관계를 발견할 수 없었던 반면에 무노조 표본의 경우 대체로 부(-)의 관계가 나타나 노동조합 대체효과가 존재할 수

있다는 점을 주장하였다.

노동조합이 노동자참여로 인해 불평중재 및 대표기체로서의 위상 및 기능을 잠식당한다면, 당연히 양자간 경쟁적 관계가 설정되어, 노조는 참여에 소극적이거나 반대의 입장에 서게 될 것이다. 그러나 참여에 대해 노조가 주도적으로 개입하여 경영성과를 향상할 뿐만 아니라, 노동자들의 근로조건 및 삶의 질 등을 향상시켰을 경우, 오히려 노동조합에 대한 노동자들의 지지가 상승할 뿐만 아니라 사용자, 정부 등을 비롯한 외부 세력에 대해 노동조합의 긍정적 기능 및 존재를 확인할 수도 있으며, 노동조합의 위기를 기회로 전환하기도 한다(권순식·박현미 2006). 특히 McCabe & Lewin(1992)는 변화하는 경영환경 속에서 조직 내부의 불평중재 체제를 어느 한 가지 기체에만 의존하는 것보다는 다양한 기체를 개발하고, 이에 의한 상호 보완적인 시너지를 도모하는 것이 효율적일 수도 있다고 주장하였다.

한편, 조합원참여와 노동조합에 대한 태도 간의 인과고리를 확대하려는 시도에서 매개변인에 대한 논의들이 있었으며, 매개변인으로는 조직몰입, 참여에 대한 태도 등을 사용하기도 하였다(김동배 2008). 그러나 본 연구에서는 업무 관련 발언이 참여와 태도 간의 관계를 매개한다는 연구 결과(Chuma, Takao & Isao 2004, 2005; 김동배·류성민 2006; 김동배 2008)를 따라 업무 관련 ‘발언’을 매개변인으로 설정하였다.

사회발전적 공무원 노사관계 정착을 위해서는 공직사회의 구성원인 공무원들의 노조 인식이 매우 중요하며, 사용자측인 정부 역시 공무원들의 노조활동을 부정적인 시각으로만 바라볼 것이 아니라, 노조활동의 긍정적인 효과를 인식하는 자세가 필요할 것이다. 이를 위해 공직사회에서 공무원들의 노동조합에 대한 인식, 즉 노조몰입에 참여와 발언이 미치는 영향에 대해 검증함으로써, 공무원 노사관계에 있어서 공무원들의 노조몰입에 대한 역할과 그 시사점을 살펴보고자 한다. 따라서 공직사회의 공무원참여와 발언, 노조몰입과의 매개효과를 검증하기 위해 다음과 같이 가설을 설정하였다.

[가설 1] 조합원의 공무원참여(EI)는 공무원의 발언 수준과 정(+)의 관계가 있을 것이다.

[가설 2] 조합원의 공무원참여(EI)는 노조몰입과 정(+)의 관계가 있을 것이다.

[가설 3] 공무원의 발언 수준은 노조몰입과 정(+)의 관계가 있을 것이다.

[가설 4] 조합원의 공무원참여(EI)와 노조몰입 사이에 공무원 발언 수준은 매개 역할을 할 것이다.

Ⅲ. 실증연구 방법

1. 변수의 조작적 정의

독립변수는 노동자 대표의사기제를 반영하는 공무원참여(EI) 관련 변수로 구성하였으며, 공무원참여 변수로 손동희(2007)의 노동자참여 유형 중 ‘효율성’ 중심의 참여로 ‘제안제도, 현장간담회’, ‘형평성’ 지향의 참여로 ‘인사위원회, 고충처리위원회’, 법적으로 도입이 보장되고 있는 ‘공무원직장협의회’ 등 5가지 참여에 대해 활성화 정도를 6점 척도 ‘도입 안됨, 정보제공, 의견개진, 의사결정 고려, 투표권행사, 노사간 합의’로 사용하였다.

통제변수로서 성별(남성=1, 여성=0), 직위별(일반직원=1, 계장 이상=0), 학력별(대졸 이상=1, 전문대졸 이하=0), 노조 상급단체(공노총, 민공노, 전공노) 등을 더미변수로 사용하였다.

매개변수인 공무원들의 발언은 Freeman & Rogers(2006)의 8개 변수(복리후생 결정, 임금인상 결정, 교육훈련 결정, 새로운 기계 및 기술 결정, 목표설정 결정, 산업안전 결정, 업무 내용 및 방법 결정, 일정 계획 결정) 중 공직사회의 특성을 반영하여 산업안전, 복리후생, 임금인상, 신기술 등을 제외하고, 김동배·배규식·카토(2007)와 동일하게 ‘업무 내용 및 방법, 목표 설정, 교육훈련, 일정 계획’의 4개 질문을 4점 척도로 사용하였다.

종속변수인 노조몰입을 측정하기 위한 지표로는 Gordon et al.(1980) 및 김동배·배규식·카토(2007)의 선행연구를 참고하여 노동운동 이념에 대한 믿음 항목을 제외한 노동조합에 대한 충성심(노동조합에 대한 애착심 정도), 노동조합에 대한 책임감(노동조합이 제공하는 정보에 대한 신뢰 정도), 노동조합을 위해 노력할 의사(노동조합 활동에 적극적으로 참여하는 정도)에 대한 3가지 구성요

인을 단일 문항으로 4점 척도를 활용하였다.

2. 타당도 및 신뢰도분석

통계 패키지인 SPSS 15.0을 이용하여 신뢰도분석 및 요인분석을 실시하였다. 신뢰도를 통해 특정 변수를 구성하는 설문 문항들의 내적 일치도(크론바허 알파)를 검사하였고, 요인분석들을 통해 변수를 구성하는 여러 문항들에 대해 검증 실시하였다.

가. 타당성분석

타당성분석을 위하여 요인분석을 실시하였으며, 상관관계가 높은 변수들을 조합해서 변수들의 정보를 가능한 한 많이 함축하고 있는 새로운 인위적인 변수를 만들어 내는 주 요인분석을 사용하였으며(성태제 2007), 회전방식은 배리 맥스 방식을 사용하였다. 요인의 수를 결정함에 있어서는 아이겐 값(eigen value)을 기준으로 하여 그 값이 1 이상인 요인만을 선택하였으며, 각 변수와 요인 간의 상관관계의 정도를 나타내 주는 요인 부하량은 그 값이 0.4 이상인 경우를 유의한 것으로 판단하였다(원태연·정상연 2003).

먼저 매개변수인 공무원 ‘발언’의 타당성분석 결과(표 2), 표본의 적절성을 측정하기 위한 KMO와 Bartlett의 검증 결과 KMO 값이 .851으로서 1에 가깝고 변인들간의 상관이 0인지를 검정하는 Bartlett의 구형성 검정 통계값이 2558.947 (df=6, p=.000)로서 유의수준 .01에서 유의하므로 상관 행렬이 요인분석하기에 적합하다고 해석할 수 있다(성태제 2007). 따라서 매개변수인 발언에 대한 요

〈표 2〉 매개변수(발언) 요인분석표

문항번호	요인부하량	communality
5-1	0.867	0.751
5-2	0.872	0.761
5-3	0.903	0.816
5-4	0.909	0.827

〈표 3〉 종속변수(노조몰입) 요인분석표

문항번호	요인부하량	communality
V-100	0.887	0.769
V-101	0.892	0.796
V-102	0.760	0.578

인분석 결과는 4개 설문항목(5-1, 5-2, 5-3, 5-4)이 모두 기준치보다 높게 나타났다.

종속변수인 노조몰입에 대한 타당성분석을 위한 KMO와 Bartlett의 검증 결과(표 3), KMO 값이 .663으로서 1에 가깝고 변인들간의 상관이 0인지를 검정하는 Bartlett의 구형성 검정 통계값이 639.227(df=3, p=.000)로서 유의수준 .01에서 유의하므로 상관 행렬이 요인분석하기에 적합하다고 해석할 수 있다. 따라서 종속변수로 사용된 노조몰입에 대한 요인분석 결과는 3개 설문 항목(V-100, V-101, V-102)이 모두 기준치보다 높게 나타나고 있다.

나. 신뢰도분석

설문지의 각 항목들과 선행변수들간의 내적 일관성을 통한 신뢰도를 검증하기 위해 Cronbach's Alpha값을 사용하였다. 신뢰도분석은 알파 계수가 0.6 이상이면 신뢰도가 높은 것으로 판단할 수 있는 기준으로 고려할 때, <표 4>에서 나타나는 바와 같이 2개 변수가 0.7967에서 0.9104에 이르는 내적 일치성이 높게 분석되어 신뢰도를 충족시키고 있다고 할 수 있다.

〈표 4〉 신뢰도분석

변수명	신뢰도 계수(Cronbach's Alpha)
발언	0.9104
노조몰입	0.7967

3. 자료 및 기초통계

본 조사는 한국노동교육원의 2006년부터 2008년도 교육수료생 중 공무원

4,000명을 대상으로 설문지를 우편으로 발송하여, 2008년 5월 1일부터 6월 15일까지 46일간 설문지를 회수하였으며, 총 958명³⁾이 설문에 응답함으로써 설문 응답률은 약 24.0%에 달하였다.

〈표 5〉 표본의 특성

		빈도수	비율(%)
성별	남자	760	79.6
	여자	195	20.4
	전 체	955	100
소속기관	중앙정부	387	41.5
	광역자치단체	84	9.0
	지방자치단체	461	49.5
	전 체	932	100
연령	20대	22	2.3
	30대	255	26.8
	40대	450	47.3
	50대 이상	224	23.5
	전 체	951	100
근속연수	10년 이하	182	19.4
	11~15년	167	17.8
	16~20년	261	27.8
	21~25년	160	17.0
	26년 이상	170	18.1
	전 체	940	100
직위	일반직원	669	70.9
	계장	222	23.5
	과장(팀장) 이상	52	5.5
	전 체	943	100
직급	9급 이하	51	5.5
	8급	179	19.4
	7급	238	25.7
	6급	344	37.2
	5급 이상	113	12.2
	전 체	925	100

3) 당초 우편 설문 마감 기한이 5월 30일(회수 603매)이었으나, 추후 우체국에서 최종 취합한 도착분은 6월 15일까지 총 958매이다.

〈표 5〉의 계속

		빈도수	비율(%)
학력	고졸	171	18.1
	전문대졸	146	15.4
	대졸	503	53.2
	대학원 이상	126	13.3
	전 체	946	100
노조/직장협의회 유무	둘다 존재	99	10.4
	노동조합	629	66.3
	직장협의회	170	17.9
	없음	51	5.4
	전 체	949	100
조합원 유무	조합원	545	59.8
	비조합원	288	31.6
	직장협의회 조합원	79	8.7
	전 체	912	100
상급단체	공노총	217	38.5
	민공노	106	18.8
	전공노	153	27.1
	상급단체 없음	50	8.9
	기타	38	6.7
	전 체	564	100

본 연구에 활용한 표본의 특성은(표 5) 남자가 760명(79.6%), 여자는 195명(20.4%)이었으며, 소속 기관별로는 중앙행정부처에 근무하는 공무원은 387명(41.5%), 광역자치단체는 84명(9.0%), 지방자치단체는 461명(49.5%)이다. 설문
에 응답한 응답자의 연령은 30대 이하 277명(29.1%), 40대는 450명(47.3%), 50
대 이상은 224명(23.5%)이다.

공무원 근속연수에 있어서는 10년 이하가 182명(19.4%), 11~15년이 167명(17.8%), 16~20년이 261명(27.8%), 21~25년이 160명(17.0%), 26년 이상이 170명(18.1%)로 나타났으며, 직급은 9급 이하가 51명(5.5%), 8급이 179명(19.4%), 7급이 238명(25.7%), 6급이 344명(37.2%), 5급 이상이 113명(12.2%)이며, 직위
로는 일반직원이 669명(70.9%), 계장이 222명(23.5%), 과장(팀장) 이상이 52명

(5.6%)이다.

학력별로는 고졸이 171명(18.1%), 전문대졸이 146명(15.4%), 대졸이 503명(53.2%), 대학원 이상이 126명(13.3%)으로 대졸 이상이 전체 응답자의 629명(66.5%)에 달하였다. 또한 노동조합 및 공무원직장협의회 유무에 있어서 노동조합만 존재하는 공무원 조직은 629명(66.3%), 직장협의회만 있는 조직은 170명(17.9%), 2개 모두 존재하는 조직이 99명(10.4%), 미설치 조직이 51명(5.4%)이다. 노조 조합원 유무로는 노조 조합원이 545명(59.8%), 비조합원이 288명(31.6%), 직장협의회 조합원이 79명(8.7%)이었다. 마지막으로 노동조합의 상급단체에 있어서는 공노총이 217명(38.5%), 민공노가 106명(18.8%), 전공노가 153명(27.1%), 상급단체가 없는 조직이 50명(8.9%), 기타가 38명(6.7%)이다.

IV. 실증분석 결과

1. 가설 1 검증 : 공무원참여(EI)와 발언

공직사회의 공무원참여와 발언과의 관계를 검증하기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과(표 6), 공무원참여와 공무원의 업무관련 ‘발언’과의 관계에 있어서는 유의수준 .01에서 통계적으로 유의미한 정(+)의 관계로 나타나고 있다. 즉 공직사회에서의 참여가 활성화될수록, 공무원들의 업무관련 발언수준은 높아진다는 것이다. 또한 통제변수에 있어서는 성별·학력별·노조 상급단체별로는 통계적으로 유의미하지 않지만, 직위별에 있어서는 계장 이상의 공무원에 비해 일반공무원들은 공무원참여와 발언수준에 있어서는 부(-)의 영향을 주는 것으로 분석되었다. 이와 같은 결과는 이재은·곽금희·변성수(2004)의 공무원참여의 장애요인 - 인사상 불이익, 권위주의적 조직문화, 참여프로그램의 부족, 정책 및 의사결정에 미반영 등 - 으로 인해 현장 공무원들의 참여가 현실적으로 힘든 것을 반영한 결과라 볼 수 있을 것이다. 따라서 공무원참여(EI)와 발언이 정(+)의 관계에 있다는 가설 1은 지지되었다.

〈표 6〉 공무원참여와 발언

	발언		
	B	S.E.	표준화 계수
(상수)	1.833*	.139	
남성	.039	.067	.026
일반직원	-.373*	.071	-.234
대졸 이상	.0011	.057	.008
공노총	.095	.061	.074
민공노	-.017	.076	-.010
참여수준	.219*	.033	.292
R ²	.152		
F	13.383*		

주: * p<0.01, ** p<0.05, *** p<0.1

2. 가설 2 검증 : 공무원참여(티)와 노조몰입

공직사회의 공무원참여와 노조몰입과의 관계를 검증하기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과(표 7), 공무원참여와 노조몰입과의 관계에 있어서는 유의수준 .05에서 통계적으로 유의미한 정(+)의 관계로 나타나고 있다. 즉 공직사회에서 공무원참여의 활성화는 조합원들의 노조몰입에 긍정적인 영향을 준다는 것이다. 이는 민간부문을 대상으로 한 김동배(2008)⁴⁾의 선행연구와 유사한 결과이다. 즉 공직사회에서 공무원참여는 공무원 노동조합과 대체관계가 아닌 상호 보완관계에 있음을 알 수 있었다. 또한 통제변수에 있어서는 직위별을 제외한 성별·학력별·노조 상급단체별에서 통계적으로 유의한 영향을 주는 것으로 분석되었다. 노조 상급단체에 따른 영향에 있어서는 전공노에 비해 공노총과 민공노 소속 조합원들이 공무원참여가 노조몰입에 더 높은 정(+)의 관계에 있다는 것이다. 그러나 대졸 이상의 학력을 지닌 공무원들은 대졸 미만의 공무원들에 비해 오히려 부(-)의 영향을 미치는 것을 확인할 수 있었다. 따라서 공무원참여와 노조몰입 간 정(+)의 관계에 있다는 가설 2 역시 지지되었다.

4) 한국노총 산하 전기전자산업노동조합 조합원을 대상으로 한 연구 결과 노동자참여와 노조몰입은 정(+)의 효과였다.

〈표 7〉 공무원참여와 노조몰입

	노조몰입		
	B	S.E.	표준화 계수
(상수)	2.476*	.134	
남성	.307*	.065	.208
일반직원	.069	.069	.045
대졸 이상	-.150*	.055	-.120
공노총	.354*	.059	.286
민공노	.224*	.074	.145
참여수준	.078**	.032	.108
R ²	.149		
F	13.113*		

주: * p<0.01, ** p<0.05, *** p<0.1.

3. 가설 3 검증 : 발언수준과 노조몰입

공직사회의 업무관련 발언수준과 노조몰입과의 관계를 검증하기 위해 다중 회귀분석을 실시한 결과(표 8), 발언수준과 노조몰입과의 관계에 있어서는 유의수준 .01에서 통계적으로 유의미한 정(+)의 관계로 나타나고 있다. 즉 공무원들의 업무관련 발언수준이 높을수록 조합원들의 노조몰입은 높아진다는 것이다. 또한 통제변수에 있어서는 직위별을 제외한 성별·학력별·노조 상급단체

〈표 8〉 발언수준과 노조몰입

	노조몰입		
	B	S.E.	표준화 계수
(상수)	2.476*	.134	
남성	.252*	.059	.169
일반직원	.083	.064	.054
대졸 이상	-.219*	.050	-.172
공노총	.402*	.054	.317
민공노	.291*	.067	.186
발언수준	.108*	.039	.114
R ²	.171		
F	18.652*		

주: * p<0.01, ** p<0.05, *** p<0.1.

별에서 통계적으로 유의한 영향을 주는 것으로 분석되었다. 노조 상급단체에 따른 영향에 있어서는 전공노에 비해 공노총과 민공노 소속 공무원들이 발언수준과 노조몰입에 더 높은 정(+)의 영향을 주는 것으로 분석되었다. 그러나 대졸 이상의 학력을 지닌 공무원들의 경우는 부(-)의 영향을 미치는 것을 확인할 수 있었다. 따라서 공무원의 발언이 노조몰입과 정(+)의 관계에 있다는 가설 3 역시 지지되었다.

4. 가설 4 검증 : 공무원참여와 노조몰입, 발언

공직사회에 있어서 독립변수(공무원참여)와 종속변수(노조몰입) 간 공무원의 ‘발언’이 매개역할을 수행하고 있는지를 알아보기 위해 Baron & Kenny(1986)의 3단계 매개회귀분석(three-step mediated regression analysis)⁵⁾을 실시하였다(표 9). 1단계에서 독립변수가 매개변수에 유의한 영향을 주는 것은 가설 1의 검증으로 확인하였으며, 2단계의 독립변수와 종속변수(노조몰입) 관계 역시 가설 2를 통해 유의미한 것을 확인하였다. 또한 매개변수가 종속변수와의 관계 역시 가설 3을 통해 확인할 수 있었다. 마지막 3단계에 있어서 독립변수의 효과가 2단계의 독립변수 효과보다 작으므로 매개변수의 역할을 검증하였으며, 독립변수와 매개변수를 동시에 회귀식에 투입한 3단계에서 독립변수가 통계적으로 유의적이지 못하므로 공직사회의 공무원 참여수준과 노조몰입에서 공무원의 발언수준에 대한 가설 4는 완전매개효과가 있음을 검증하였다.

이러한 결과는 김동배(2008)⁶⁾의 선행연구와 유사한 결론을 보이고 있다. 김동배(2008)의 민간부문에 대한 연구에서는 ‘발언’이 부분매개효과를 보이는 데

5) 3단계 매개회귀분석

- 1단계 : 매개변수가 독립변수에 회귀, 2단계 : 종속변수가 독립변수에 회귀, 3단계 : 종속변수가 독립변수와 매개변수에 동시에 회귀.
 - 1단계의 회귀분석에서 독립변수는 매개변수에 유의한 영향을 미칠 것, 2단계의 회귀분석에서 독립변수는 종속변수에 유의한 영향을 미칠 것, 3단계 회귀분석에서 매개변수는 종속변수에 유의한 영향을 미치고, 독립변수의 효과가 3단계 회귀분석에서 보다 2단계 회귀분석에서 더 클 경우 매개변수의 역할이 검증.
 - 독립변수와 매개변수를 동시에 회귀식에 투입한 3단계에서 독립변수가 유의적이지 못하면, 완전 매개역할을 하고, 유의적이면 부분 매개역할을 하는 것으로 판단.
- 6) 한국노총 산하 전기전자산업노동조합 조합원을 대상으로 한 연구 결과 노동자참여와 노조몰입 사이의 ‘발언’은 부분매개효과.

〈표 9〉 공무원참여와 발언, 노조몰입

	종속변수: 노조몰입		
	1단계 종속변수: 발언수준	2단계	3단계
(상수)	1.833*	2.476*	2.300*
남성	.039	.307*	.312*
일반직원	-.373*	.069	.104
대졸 이상	.011	- .150*	- .145*
공노총	.095	.354*	.349*
민공노	-.017	.224*	.229*
참여수준(독립변수)	.219*	.078**	.052
발언수준(매개변수)			.096**
R ²	.152	.149	.160
F	13.333*	13.113*	12.160*

주: * p<0.01, ** p<0.05, *** p<0.1.

반해, 공직사회에 있어서 공무원참여와 노조몰입 사이의 ‘발언’은 완전매개 역할을 하는 것으로 분석되었다. 즉 공직사회에 있어서 ‘참여’와 ‘노조몰입’에 있어서 공무원들의 업무관련 ‘발언’의 중요성을 확인할 수 있었다. 또한 금번 연구를 통해 공직사회에 있어서 ‘공무원참여’와 노동조합의 역할에 있어서 참여와 노동조합은 상호 대체관계가 아닌 양립가능 내지 상호 보완적인 관계에 있음을 확인할 수 있었다.

V. 연구 결과와 한계

1. 연구 결과 요약

본 연구는 국내 노사관계에서 공무원 노사관계의 중요성이 대두되고 있는 시점에서 공무원참여와 발언이 공무원들의 노조몰입에 미치는 영향과 노동조합과의 대체관계 또는 상호 보완관계에 있는지를 연구하였으며, 공무원의 업무관련

발언이 공직사회의 참여와 노조몰입 사이에 매개역할이 있는지를 연구하였다.

먼저 공무원참여와 발언 간의 관계에 대해서는 가설 1의 검증을 통해 공무원 참여와 발언은 정(+)의 관계에 있음을 확인하였다. 즉 공직사회의 참여가 활성화될수록 업무관련 발언수준은 높아진다는 것이다. 그러나 계장 이상의 직위를 가진 고위공무원에 비해 일반 공무원은 발언과의 관계에서 부(-)의 영향을 보인다. 이와 같은 결과는 이재은·곽금희·변성수(2004)의 공무원참여의 장애요인 - 인사상 불이익, 권위주의적 조직문화, 참여프로그램의 부족, 정책 및 의사결정에 미반영 등 - 으로 인해 현장 공무원들의 참여가 현실적으로 힘든 것을 반영한 결과라 볼 수 있을 것이다.

둘째, 공무원참여와 노조몰입 간, 공무원발언과 노조몰입 간 관계에 있어서는 가설 2와 가설 3을 통해 통계적으로 유의미한 정(+)의 관계로 분석되었다. 즉 공직사회의 ‘참여’와 ‘발언’이 강화되면 조합원들의 노조몰입 역시 높아진다는 것이다. 또한 전공노에 비해 공노총과 민공노 소속 공무원들이 ‘참여’와 ‘발언’이 높아지면 노조몰입에 더 높은 영향을 주는 것으로 분석되었으며, 학력에 있어서는 대졸 이상의 공무원들이 부(-)의 영향을 주는 것으로 나타났다.

셋째, 공무원참여와 노조몰입 간 발언의 매개역할을 검증한 결과, 공무원의 업무관련 발언이 완전매개역할에 있음을 확인하였다. 따라서 공직사회의 공무원 참여가 활성화되면, 공무원의 발언권한은 높아지고, 이는 공직사회의 노사관계 인식을 높이는 효과를 나타낸다.

〈표 10〉 공무원참여와 노사관계, 노동조합과의 관계(종합)

	가설의 내용	결과
가설 1	공무원참여와 발언은 정(+)의 관계가 있을 것이다.	지지
	통제변수: 일반공무원(-)	
가설 2	공무원참여와 노조몰입은 정(+)의 관계에 있을 것이다.	지지
	통제변수: 남성(+), 대졸 이상(-), 공노총(+), 민공노(+)	
가설 3	공무원발언과 노조몰입은 정(+)의 관계에 있을 것이다.	지지
	통제변수: 남성(+), 대졸 이상(-), 공노총(+), 민공노(+)	
가설 4	공무원참여와 노조몰입간 발언은 매개역할을 할 것이다.	완전매개

이상의 연구를 통해 공직사회에서 공무원참여와 노동조합과의 관계가 대체 관계가 아닌 상호 보완관계에 있음을 확인할 수 있었으며, 이와 같은 결과를 바탕으로 노정 모두는 공직사회의 발전과 공무원의 권익신장을 위해 단체교섭을 포함한 공무원참여를 적극적으로 활용하는 동시에 제도의 정착을 위해 노력해야 할 것이다.

2. 연구의 한계점

본 연구를 수행하는 데 있어서 한계점을 언급하고 향후 이와 같은 한계를 극복하여 보다 공직사회의 발전적 대안이 모색되기를 바란다.

첫째, 공직사회의 ‘참여’에 대한 연구가 초기인 관계로 독립변수로 사용한 공직사회의 참여제도에 대해 공무원의 특성을 반영하지 못하고, 민간부문에서 활용되고 있는 참여제도를 그대로 반영한 것은 공직사회의 실태를 정확히 반영하는 데 한계를 지니며, 민간부문의 참여제도 중 5개 제도만 선정하여 매개변수 및 종속변수와의 관계를 측정하는 것은 대표성 문제와 다른 많은 참여제도의 효과성 문제를 파악하지 못한 한계를 가졌다.

둘째, 본 연구에서는 종속변수로 노조몰입을 사용하였으나, 공직사회의 노조몰입에 영향을 주는 영향요인에 대한 접근이 미흡하였으며, Gordon et al. (1980)의 노조몰입 측정 도구를 항목별로 단일 문항을 사용하여 신뢰성 문제가 야기될 수 있는바, 향후 종속변수에 대한 체계적인 진단지를 통해 보다 신뢰성과 타당성이 높은 연구가 되기를 바란다.

셋째, 연구 표본과 관련된 연구 결과의 일반화 문제이다. 본 연구가 전국의 공무원을 대상으로 설문조사를 수행하였으나, 행정부처·광역 및 지방자치단체를 포괄하는 즉, 일반화하는 데에는 다소 한계점이 따를 수밖에 없을 것이다. 향후 연구에서는 이러한 표본의 한계를 극복하는 다양하고 지속적인 연구가 필요할 것이다.

참고문헌

- 권순식·박현미. 「근로자 의사대표기제로서의 노동조합, 근로참여에 대한 비교연구: 근로자의 자발적 이직률을 중심으로」. 『노동정책연구』 6(4) (2006): 87~131.
- 김동배. 「근로자 참여가 노동조합에 대한 태도에 미치는 영향」. 한국인사조직학회 춘계학술대회 발표논문, 2008.
- 김동배·류성민. 「근로자 참여와 태도: 발언의 매개효과」. 한국노동연구원 노동패널 학술대회 발표논문, 2006.
- 김동배·배규식·카토. 『근로자 참여 한일 비교』. 한국노동연구원, 2007.
- 김정한. 「노동조합 몰입도의 결정요인에 관한 연구」. 서강대학교 대학원 박사학위 논문, 1995.
- 박재춘. 「공직사회의 인사제도와 종업원 태도 관계에서 노동자참여의 매개효과」. 『인사관리연구』 32(2) (2008): 111~136.
- 성태제. 『SPSS/AMOS를 이용한 알기 쉬운 통계분석 - 기술통계에서 구조방정식모형까지』. 서울: 학지사, 2007.
- 손동희. 「노동자 경영참여가 개인 및 조직성과에 미치는 영향에 관한 실증연구」. 고려대학교 대학원 박사학위 논문. 2007.
- 신수식·김동원·이규용. 『현대 고용관계론』. 박영사, 2008.
- 원태연·정상연. 『통계조사분석』. SPSS 아카데미, 2003.
- 이병훈·배손근·박영범. 『공공부문 노사관계의 개선방안 연구』. 노사정위원회, 2005.
- 이재은·곽금희·변성수. 『공무원 참여 프로그램 개발 및 활성화 방안에 관한 연구』. 서울: 한국행정연구원, 2004.
- 이주희·이승협. 『경영참여의 실태와 과제』. 서울: 한국노동연구원, 2005.

- Angle, H.L., & J.L. Perry. "Dual Commitment and Labor-management Relationship Climate." *Academy of Management Journal* 29 (1) (1986): 31~50.
- Baron, R. M. & D. A. Kenny. "The Moderator-mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic and Statistical Consideration." *Journal of Personality and Social Psychology* 51 (1986): 1173~1182.
- Brunetto, Y., & R. Farr-Wharton. "The Impact of NPM on the Job Satisfaction of a Range of Australian Public Sector Employees." *Asia Pacific Journal of Human Resources* 43 (2) (2005): 289~304.
- Chuma, A. H., Takao, K., & O. Isao. "What Japanese Workers Want: Evidence from the Japanese Worker Representation and Participation Survey." Working Paper, Colgate University Press, 2004.
- _____. "Worker Discontent, Voice and EI Programs in Japan: Evidence for the Japanese Worker Representation and Participation Survey." Working Paper No. 235, Center on Japanese Economy and Business, Columbia Business School, 2005.
- Cotton, J. L., Vollarth, D. A., Froggatt, K. L., Lengnick-Hall, M. L. & K. R. Jennings. "Employee Participation: Diverse Form and Different Outcomes." *Academy of Management Reviews* 13 (1) (1988): 8~22.
- Fields, M. W., & J. W. Thacker. "Influence of Quality of Work Life on Company and Union Commitment." *Academy of Management Journal* 35 (2) (1992): 439~450.
- Freeman, R.B., & J. L. Medoff. *What Do Unions Do?*. New York: Basic Books, 1984.
- Freeman, R.B., & J. Rogers. *What Workers Want*. Ithaca and London: Cornell University Press, ILR Press. 1999.
- _____. *What Workers Want*. 2nd ed., Cornell University Press, 2006.
- Gordon, M. E., Philpot, J. W., Burt, R. E., Thompson, C. A., & W. E.

- Spiller. "Commitment to the Union: Development of a Measure and an Examination of its Correlates." *Journal of Applied Psychology* 65 (1980): 479~499.
- Guest, D.E., & R. Peccei. "Partnership at Work: Mutuality and the Balance of Advantage." *British Journal of Industrial Relations* 39 (2) (2001): 207~236.
- Hirschman, A. O. *Exit, Voice, and Loyalty*. Cambridge, Mass: Harvard University Press, 1970.
- ILO, "Symposium on Workers' Participation in Decisions within Undertakings." Oslo, Norway: Background Paper, 1974, p.27.
- Jain, H.C., & G. L. Jain. *Worker Participation Success and Problems*. New York, U.S.A, Praeger Publishers, 1980, p.4.
- Kato, T., & M. Morishima. "The Productivity Effects of Participatory Employment Practices: Evidence from New Japanese Panel Data." *Industrial Relations* 41 (4) (2002): 487~520.
- McCabe, D.M., & D. Lewin. "Employee Voice: A Human Resource Management Perspective." *California Management Review* 34 (3) (1992): 112~123.
- Strauss, G. "Worker Participation - some Underconsidered Issues." *Industrial Relations* 45 (4) (2006): 778~803.
- Thibaut, J., & L. Walker. *Procedural: A Psychological Analysis*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates. Inc. 1975.
- Tyler, T.R., & S. L. Blader. "Cooperation in Groups: Procedural Justice." *Social Identity and Behavioral Engagement*. Philadelphia: Psychology Press, 2000.
- _____. "The Group Engagemnet Model: Procedural Justice." *Social Identity and Cooperative Behavior Personality and Social Psychology* 7 (4) (2003): 349~361.
- Tyler, T.R., & E.A. Lind. "A Relational Model of Authority in Groups."

Advances in Experimental Social Psychology 25 (1992): 115~191.

Wanger, J. A. "Participation's Effect on Performance and Satisfaction: a Reconsideration of Research Evidence." *Academy of Management Review* 19 (1994): 312~330.

abstract

An Empirical Study on the Relationships between Employee Involvement(EI), Voice and Union Commitment in the Officialdom

Jae-Chun Park

At this moment that importance of public servants' labor relations become intensified in the overall domestic labor relations, this article reports on whether EI and Voice in the officialdom have an effect on union commitment of public servants and also investigates whether official's voice about jobs plays a mediating role between EI and union commitment.

First, by testing the hypothesis 1 about EI and Voice, their relation had a significant and positive impact. That is, if EI in the officialdom becomes activated, the level of voice about jobs also becomes higher. But except high-level officials who are above assistant director, the lower rankers have a negative relation with Voice.

Secondly, the hypothesis 2 and 3 about EI, Voice and union commitment was concluded statistically positive. That is, if EI and Voice become strengthened, the level of union commitment also becomes higher. In addition, compared to the public servants from the Korean Government Employees' Union(KGEU), those from Federation of Government Employees(FGE) and Korea Democracy Employees' Union(KDEU) make stronger union commitment as the level of EI and Voice becomes higher. When it comes to the level of education, public servants with college degree or more have a negative.

Thirdly, as a result of testing the mediating role of Voice between EI and union commitment, official's voice about jobs is verified playing a complete mediating role. Therefore, if EI in the officialdom become

activated, the right to speak of public servants becomes stronger and the recognition of public servant's labor relations also does.

As a result, in the officialdom, EI and union are in the supplementing relations. Based on this finding, government and union should make efforts to enhance EI such as collective bargaining and set up a system in order to advance the civil service and strengthen rights and interests of public servants.

Keywords : employee involvement(EI), voice, union commitment.