

## 사회복지노동조합에 대한 인식 및 참여요인 분석:

사회복지종사자를 중심으로\*

### 채 구 목

(원광대학교 사회복지학과 조교수)

#### [요 약]

본 논문은 사회복지노동조합에 대한 사회복지종사자들의 인식상태를 파악해 보고, 노동조합 참여에 중요한 영향을 미치는 요인을 분석해본 후, 노동조합의 성공적 조직화에 도움이 될 수 있는 대인들을 탐색해 보았다. 노동조합에 대한 인식상태 분석결과, 대다수의 사회복지종사자들은 사회복지노동조합 결성과 참여에 대해 긍정적인 생각을 가지고 있었으며, 사회복지종사자들의 조직화에 대해서는 노동조합과 전문가조직을 함께 구성하는 것이 좋다는 의견이 절대다수였고, 노동조합 설립을 위한 전략에 대해서는 사회복지종사자들의 의식제고, 노동조합 결성추진을 위한 기초조직 구성, 복지대상자 및 시민의 지지를 이끌어낼 개혁대안 마련 순으로 나타났다. 참여요인 분석결과, 분석모델내 독립변인 중에서는 행동에 대한 태도(긍정), 주관적 규범(준거인), 주관적 규범(사회성원들), 지각된 행동통제가 높을수록, 일반적 특성에서는 남성, 낮은 직업, 낮은 학력, 이용시설 종사자일수록, 근무환경적 특성에서는 시설운영의 민주성·전문성이 낮을수록, 근무시간이 길수록 노동조합 참여의도가 높은 것으로 나타났다. 노동조합의 성공적 조직화를 위한 과제로, 첫째 사회복지종사자들로부터 하여금 노동조합 참여가 본인들에게 긍정적 결과를 가져다 준다는 것을 인식하도록 활동을 전개하고, 둘째 사회복지종사자들의 노동조합 참여에 중요한 영향을 미치는 주변사람들로부터 하여금 노동조합 참여를 지지하도록 전략을 추진하며, 셋째 사회복지노동의 윤리성·전문성·비생산적 특성이 노동조합 결성과 배타적인 것이 아니라는 인식을 사회성원들이 가질 수 있도록 활동을 전개하고, 넷째 사회복지종사자가 본인의 의지에 의해 노동조합 가입이 자유스러울 수 있도록 조직환경을 조성하며, 다섯째 사회복지종사자, 사회복지대상자 및 시민의 지지를 이끌어 낼 정책대안을 개발하여 활동을 전개하고, 여섯째 사회복지노동조합 업무를 능동적으로 추진하기 위한 기반조직을 구성할 필요가 있다.

주제어: 사회복지노동조합, 사회복지종사자, 합리적 행동이론, 계획된 행동이론

\*본 논문은 2003년도 원광대학교 교비지원에 의해 연구되었습니다.

## 1. 서론

미국의 사회복지노동운동에 대해 가장 깊은 관심을 갖고 심도 있는 연구업적을 남긴 카저(Karger)는 그가 저술한 『사회복지사와 노동운동(Social Workers and Labor Union)』이라는 책 서두에서 “사회복지서비스 종사자들은 세상에서 가장 투쟁적인 노동자이다. 당신들은 왜 그들이 그렇게 투쟁적인 시 아닌가? 그 이유는 아무도 그들을 진지하게 배려해주는 사람이 없기 때문이다”<sup>1)</sup>라고 기술하고 있다(Karger, 1988). 이 표현은 1940-1970년대 미국 사회복지서비스 종사자들의 노동환경이 얼마나 열악했고 사회복지종사자들이 그들의 노동조건 개선을 위해 얼마나 적극적으로 투쟁했는가를 잘 반영하고 있으며, 또한 현재 한국 사회복지종사자들의 노동환경의 열악성과 노동조합 조직화의 필요성을 잘 나타내주고 있다.

그동안 여러 연구들은 한국 사회복지시설 종사자들이 낮은 임금, 과중한 업무부담, 비민주적·비전문직 조직운영 등 매우 열악한 노동환경에서 근무하고 있다는 것을 잘 보여주고 있다. 2001년 현재 사회복지시설에 종사하는 사회복지사 초임연봉은 종합병원 간호사 초임연봉의 60.9%, 교사 초임연봉의 61.9%, 상용근로자 5인 이상 사업체 근로자 초임연봉의 60.4% 밖에 되지 않으며, 근무기간이 길어질수록 연봉격차는 더욱 벌어지고 있다(보건복지부·한국사회복지관협회, 2001: 61; 김성한, 1997: 72). 일주일 평균 근무시간은 52.85시간으로 법정근로시간인 44시간을 크게 초과하고 있으며, 시간외 근로수당도 제대로 받고 있지 못한 실정이다(한국사회복지사협회, 2001: 108-111). 한편 사회복지시설 종사자 1인당 담당하는 복지대상자 수가 많아 노동강도가 심하고,<sup>3)</sup> 잡무부담 과중으로 전문직으로서의 정체감에 혼란을 겪고 있는 실정이다. 또한 재단이사장 및 시설장의 복지마인드 및 전문성 부족, 중간관리자의 잦은 이직 등으로 시설운영이 비민주적·비전문적으로 이루어지는 경우가 많다(채국목, 2002: 34-36).

이러한 근무환경은 사회복지종사자들의 근로의욕을 저하시키고, 복지서비스의 질을 저하시켜 복지대상자의 요구에 부응하는 전문적인 서비스를 제공하지 못하게 하며, 결국 사회복지 수준을 선제적으로 저하시키는 요인이 되고 있다. 사회복지시설이 복지대상자들의 요구와 문제해결에 도움이 되는 전

- 1) 이 내용은 1976년 캔서스대학(University of Kansas)에서 개최된 심포지엄에서 당시 미국노동총연맹 산업별회의(AFL-CIO) 산하 미국지방공무원연맹(American Federation of State, County, and Municipal Employees)의 사무총장인 고트바움(Gotbaum)에 의해 발표된 내용을 카저(Karger)가 인용한 것이다.
- 2) 일주일 평균근로시간 52.85시간은 사회복지사만을 대상으로 한 조사결과이므로 생활시설에 종사하는 생활지도원, 생활재활교사 등을 포함할 경우 일주일 평균근로시간은 더 늘어날 가능성이 크다.
- 3) 선진국의 경우 생활시설 종사자 1인당 2-3명의 복지대상자를 담당하고 있는 반면, 한국은 10명 이상의 복지대상자를 담당하고 있는 실정이다(문성유, 2001: 6). 한편 사회복지관 사회복지사의 경우 1인당 평균 58.5명의 복지대상자를 담당하고 있어 같은 대인서비스를 제공하는 간호사(1인당 입원환자 2.5명)와 중등교사(1인당 학생 20명)에 비해 노동강도가 심한 편이다(보건복지부·한국사회복지관협회, 2001: 57).

문적인 서비스를 제공하기 위해서는 사회복지종사자들의 근무환경을 포함한 사회복지시설 운영 전반에 대한 개혁이 이루어져야 한다. 이러한 개혁을 추진하기 위해서는 강력한 집단적 힘을 발휘할 수 있는 조직이 필요하며, 이러한 조직으로 법적인 보장을 받을 수 있는 노동조합이 가장 적합한 방법이 될 수 있다.<sup>4)</sup>

노동환경의 열악성에 비추어 볼 때 다른 어느 분야보다 사회복지분야에서 노동활동이 활발히 전개되어야 하지만, 아이러니 하게도 사회복지분야에서는 노동활동이 매우 미미하게 전개되어 왔다.<sup>5)</sup> 그러나 오랜 산고 끝에 2003년 1월 25일 사회복지 산별노조인 서울경인사회복지노동조합이 탄생되었다. 그동안 사회복지분야에서 노동활동이 제대로 이루어지지 못한 이유는 사회복지노동의 특성인 윤리성·전문성·비생산적 성격, 사회복지시설의 영세성 및 상하직원간의 가부장적 인간관계, 시설법인(장) 및 정부의 반대 등이 노동활동에 대한 장애요인으로 작용하기 때문이라는 주장이 제기되고 있다(채구묵, 2002: 38-42; 이인재, 2001; 이상록 1994; 정병오 외, 1992). 그러나 사회복지종사자들이 사회복지노동조합 조직화에 대해 어떻게 생각하고 있으며, 사회복지노동조합 결성에 중요한 영향을 미치는 요인이 무엇인지에 대한 실증적인 연구는 거의 없는 실정이다. 1996년 서울대 사회복지연구소에서 사회복지사를 대상으로 사회복지노동조합 결성과 관련된 내용을 조사했지만, 단순히 노동조합 설립 및 노동조합 참여에 대한 찬반을 파악하는 기초적인 조사를 했을 뿐 노동조합 참여에 영향을 미치는 요인을 분석하는 심도 있는 내용은 다루고 있지 않다.

사회복지노동조합 조직화를 활성화하기 위해서는 실제적으로 노동조합 결성에 주체적 역할을 수행할 사회복지종사자들의 인식상태를 파악하여 기초자료로 활용할 필요가 있다. 이에 본 연구는 실증적인 조사를 통해 사회복지노동조합에 대한 사회복지종사자들의 인식상태를 파악해 보고, 노동조합 참여에 중요한 영향을 미치는 요인이 무엇인지를 분석하여 노동조합의 성공적 조직화에 도움이 될 수 있는 대안들을 제시해 보고자 한다. 한편 노동조합 참여에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위해 최근 사회과학의 여러 분야에서 행동의 결정요인 분석시 많이 이용되고 있는 아젠(Ajzen)과 그의 동료들에 의해 개발된 합리적 행동이론 및 계획된 행동이론을 활용하고자 한다.<sup>6)</sup>

- 4) 미국의 경우 사회복지노동조합 조직화는 1930년대(대공황기)에 임금삭감 등 열악한 근로조건에 대한 투쟁의 일환으로 태동되었고, 1960년대(사회운동기)에 과중한 업무부담, 미흡한 공공복지재정, 열악한 복지서비스 등의 문제를 개선하기 위한 투쟁으로 확대되었다. 시대에 따라 차이가 있기는 하지만 미국의 사회복지노동조합은 사회복지종사자들의 권익신장, 사회복지시설전의 개혁, 광범위한 사회적 변화에 대한 헌신이라는 공통의 목표를 가졌다(NASW, 1995: 2815-2817).
- 5) 1987년 노동자대투쟁 이후 2000년 전까지 삼육재활원, 홀트아동복지시설, 한빛맹아원 등 15개 정도의 사회복지시설에서 노동조합이 결성되었으나, 시설법인(장)들의 조합원 부당징계, 진출, 해고, 고발, 직장폐쇄 등에 의해 10개의 노동조합은 와해되거나 활동이 중단된 상태가 되고 5개 정도만 활동을 전개해 왔다. 2000년 이후 노동조합 조직화가 새롭게 진행되어 15개 시설에 노동조합이 새로 신설되었으며, 현재 20개 정도의 사회복지노동조합이 활동하고 있다. 그러나 단위시설 노동조합의 경우 역량의 한계로 인해 그 활동내용은 미미한 수준이다.
- 6) 피쉬바인과 아젠(Fishbein and Ajzen, 1975; 1980)이 개발한 합리적 행동이론과 아젠(Ajzen, 1985; 1991)이 개발한 계획된 행동이론은 지난 20여년 동안 소비자행동, 알고용 흡연행동, 선거행동 등 사회과학의 여러 분야에서 행동의 결정요인을 분석하는데 활용되어 왔다. 이와 같이 여러 학문분야에서 다른 어느 이론보다 연구에 널리 활용된 점은 이 이론이 행동의 결정요인을 분석하는데 매우 유용하고 다양하다는 점을 반증해주고 있다. 본 연구에서는 사회복지노동조합 참여요인을 좀더 논리

## 2. 이론적 배경 및 분석모델

본 연구는 ① 사회복지노동조합에 대한 사회복지종사자들의 인식상태를 파악해보고, ② 사회복지노동조합 참여에 영향을 미치는 주요 요인을 분석하고자 한다. 전자의 경우 특별히 이론적 배경이 요구되지 않기 때문에 후자의 분석과 관련하여 도움이 될 수 있는 이론들을 살펴보고, 이를 토대로 본 연구에 활용될 분석모델을 구성해 보고자 한다.

### 1) 합리적 행동이론과 계획된 행동이론

#### (1) 합리적 행동이론

사회과학의 여러 분야에서 행동의 결정요인을 분석하는데 피쉬마인과 아젠(Fishbein and Ajzer, 1975; Aizen and Fishbein, 1980)이 개발한 합리적 행동이론(theory of reasoned action)이 널리 활용되고 있다. 합리적 행동이론의 기본 요지는 개인이 어떤 행동을 할 것인지 하지 않을 것인지 결정하기 전에 자신의 행동이 어떤 결과를 가져올 것인지를 합리적으로 판단한 후에 결정한다는 것이다.

합리적 행동이론은 개인의 행동을 예측하는 가장 중요한 변인이 행동의도라고 가정한다. 즉 개인의 행동은 행동의도에 의해 가장 큰 영향을 받는다는 것이다. 한편 행동의도는 ① 그 개인의 본래 생각과 관련된 개인적 요인(personal factor)과 ② 사회적 영향을 받는 사회적 요인(social factor)에 의해 영향을 받는다고 가정한다. 즉 행동의도는 ① 개인이 특정행동을 실행하는 것에 관해 갖는 태도(attitude toward the behavior: AB), 다시 말해 그러한 행동이 가져다 줄 긍정적인 면과 부정적인 면에 대한 판단과 ② 개인이 특정행동을 실행하는 것을 주변사람들이 어떻게 생각할 것인가에 관해 개인이 갖는 주관적 규범(subjective norm: SN)에 의해 영향을 받는다는 것이다. 따라서 개인이 어떤 행동의 결과를 보다 긍정적으로 판단할수록, 또 그 행동을 주변사람들이 지지할 것으로 판단할수록 그 행동을 수행할 의도가 높게 형성되어, 행동을 수행할 가능성이 높아진다는 것이다(이학식·김영, 2000: 22; 배병렬, 1994: 98).

한편 행동의도에 영향을 미치는 행동에 대한 태도(AB)와 주관적 규범(SN) 두 요인의 영향력은 행동영역에 따라 달라질 수 있다. 예를 들어 개인적 목적의 소비행동 등의 경우에는 행동에 대한 태도가 행동의도에 더 중요한 영향을 미치며, 선물구매와 같이 다른 사람이 사용할 목적으로 구매하는 것과 같은 행동의 경우에는 주관적 규범이 행동의도에 더 중요한 영향을 미친다(배병렬, 1994: 98-100).

---

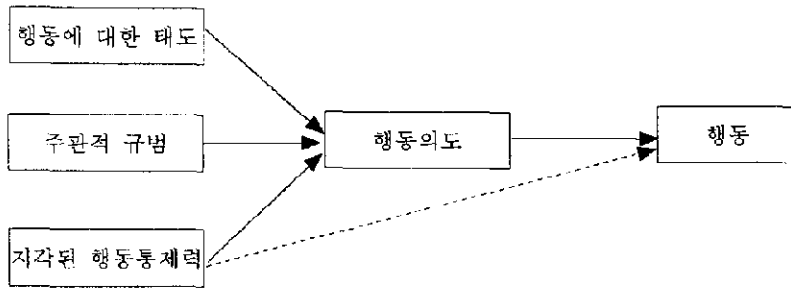
적, 체계적으로 분석하기 위해 이 이론을 활용하고자 한다. 다만 사회복지노동조합 참여행동은 다른 행동과 상이한 몇 가지 특이한 면이 있기 때문에 이론 적용시 이에 대한 고려를 하고자 한다.

## (2) 계획된 행동이론

계획된 행동이론(theory of planned behavior)은 합리적 행동이론의 제한점을 보완하기 위해 아젠(Ajzen, 1985; 1991)에 의해 개발된 이론이다. 합리적 행동이론은 연구대상이 되는 행동이 개인의 의지에 의해 완전히 통제될 수 있다는 전제 하에 제안된 이론이다. 그러나 사회적 행동 중에는 개인의 통제외지 정도가 높은 행동과 개인의 통제외지 정도가 낮은 행동, 즉 개인이 통제할 수 없는 여러 가지 요인에 의해 제약을 받는 행동이 있다. 후자의 경우는 합리적 행동이론의 전제조건을 벗어나므로 합리적 행동이론에 의해 잘 설명되지 않는다고 볼 수 있다. 따라서 이러한 행동을 좀더 정확히 예측할 수 있는 다른 통제요인이 필요하다. 이러한 통제요인으로 기회나 자원인 시간, 돈, 다른 사람의 협조 등을 들 수 있다(Ajzen, 1991: 182). 예를 들어 고가의 물건을 구입하는 행위, 이성교제, 은행에서 대부를 받는 행위 등의 경우에는 돈이나 상대방의 협조를 얻는 것이 필요하다.

이와 같이 완전히 의지적 통제가 가능한 행동이 아닌 경우 아젠(Ajzen)은 합리적 행동모형에 지각된 행동통제(perceived behavior control: PBC)를 추가한 계획된 행동이론을 활용할 것을 제안했다. 지각된 행동통제란 특정행동을 실행하는 것이 어느 정도 쉽고 어려운가에 대한 개인의 지각으로 정의되는 데, 이는 개인이 주어진 행동을 성공적으로 실행할 수 있는 확신을 의미한다. 지각된 행동통제는 개인이 특정행동을 실행하기 위해 필요하다고 생각하는 자원이나 기회를 가질 가능성을 스스로 통제할 수 있다고 믿는 통제신념(control belief)에 의해 결정된다. 개인이 자원이나 기회를 많이 갖고 있다고 생각할수록, 행동을 실행하는데 있어 장애물이 덜 예상된다고 생각할수록 통제신념의 정도는 커진다(배병렬, 1994: 106-107).

이를 종합해 보면, 합리적 행동이론의 주요 가정은 연구대상으로 삼는 행동이 개인의 의지적 통제 하에 있는 것에 한해 유효한 모형이라는 점이다. 따라서 완전히 의지적 통제 하에 있지 않은 행동을 예측하기 위해서는 다른 개념이 추가로 요구된다. 이와 같이 완전히 의지적 통제 하에 있지 않은 행동을 예측하기 위한 모형이 계획된 행동이론이며, 이 이론은 합리적 행동이론에 지각된 행동통제라는 개념을 추가한 것이다. 이 모형은 행동의도와 행동의 새로운 선행요인으로서 지각된 행동통제를 추가한 것 외에는 합리적 행동이론과 동일하다. 따라서 행동에 대한 태도가 긍정적이고, 주관적 규범이 강하며, 지각된 행동통제력이 클수록 행동의도가 높게 형성되어 행동을 할 가능성이 높아진다는 것이다. 계획된 행동이론을 정리하면 <그림 1>과 같다.



주: 점선부분은 내외적 여건에 의해 행동자가 행동을 완전히 통제하기 어려운 경우에는 지각된 행동통제력이 직접적으로 행동에 영향을 미친다는 것을 나타낸 것임.

〈그림 1〉 계획된 행동이론 모델

한편 계획된 행동이론 네 변인들의 측정방법은 다음과 같다(홍경의, 2002: 14-15). 행동에 대한 태도(AB)는 특정행동을 수행함으로써 가져다 줄 것으로 믿는 신념과 그러한 결과에 대한 개인의 평가를 곱하여 합산한 것이며, 이를 식으로 나타내면 다음과 같다.

$$AB = \sum_{i=1}^n b_i e_i$$

AB : 행동에 대한 태도

$b_i$  : 행동수행의 결과  $i$ 에 대한 개인의 신념(행동신념)

$e_i$  : 행동결과  $i$ 에 대한 개인의 평가

$n$  : 행동수행 결과(신념) 수

주관적 규범(SN)은 주변사람들이 특정행동에 대해 가지고 있는 규범(지각)에 관한 행동자 개인의 주관적 신념과 개인이 그 주변사람의 규범에 순응하려는 동기를 곱하여 합산한 것이며, 이를 식으로 나타내면 다음과 같다.

$$SN = \sum_{i=1}^n n_i m_i$$

SN : 주관적 규범

$n_i$  : 주변사람  $i$ 가 특정행동에 대해 갖는 규범에 대한 개인의 신념(규범적 신념)

$m_i$  : 주변사람  $i$ 의 규범에 순응하려는 동기

$n$  : 주변사람 수

지각된 행동통제(PBC)는 행동에 필요한 통제요인 존재여부에 대한 인식(신념)과 그 통제요인의

지각정도를 곱하여 합한 것이며, 이를 식으로 나타내면 다음과 같다.

$$PBC = \sum_{i=1}^n c_i p_i$$

PBC : 지각된 행동통제

$c_i$  : 통제요인  $i$ 의 존재유무에 대한 신념(통제신념)

$p_i$  : 통제요인  $i$ 의 지각정도

$n$  : 통제요인(신념) 수

행동의도는 개인이 주어진 행동을 하게 될 가능성에 대한 행동자 자신의 의도과약에 의해 측정하며, 행동은 개인이 주어진 행동을 얼마나 했는가에 의해 측정할 수 있다.

## 2) 계획된 행동이론의 변형과 분석모델

계획된 행동이론은 여러 가지 사회적 행동을 설명하는데 어느 이론보다 널리 활용되어 왔으나, 그동안 많은 변화와 수정을 거쳐 적용되어 왔다. 변화와 수정의 주요 내용을 살펴보면, 첫째는 행동의도 및 행동을 보다 더 잘 예측해 주는 새로운 변수를 원래의 모형에 추가하거나 또는 조절역할을 하는 변수를 포함한 모델이 많이 활용되었으며, 둘째는 계획된 행동이론의 내적구조의 변화, 즉 변수 사이의 상호작용을 함께 고려하거나 태도요인과 규범적 요인을 다차원적으로 분석한 모델이 많이 활용되었다. 또한 계획된 행동이론은 상품구매에 대한 예측과 같이 실제행동 대신 행동의도를 예측하기 위해서도 많이 활용되어 왔다.

사회복지노동조합 참여행동은 일반 사회적 행동과 다른 몇 가지 특수한 면이 있기 때문에 참여행동요인 분석시 이에 대한 고려가 요구된다. 첫째 노동조합 참여행동은 다른 행동과 달리 많은 불이익을 가져다 줄 수 있기 때문에 이에 대한 요인이 고려되어야 하고, 둘째 사회복지노동조합 참여행동은 다른 직종에서의 노동조합 참여행동과 달리 노동의 특수성으로 인한 장애요인이 많기 때문에 이에 대한 요인이 고려되어야 할 필요가 있다.

계획된 행동이론에서 행동에 대한 태도는 그 행동수행시 초래되는 여러 가지 편익(benefits)과 그 행동에 따른 비용(costs)의 비교에 의해 결정된다. 이때 비용은 그 행위를 수행하기 위해 요구되는 금전, 시간, 노력 등의 지불이라고 볼 수 있다. 그러나 노동조합 참여에 따른 비용은 이러한 비용 외에 인사상·신변상·금전상 불이익이 더 따르게 된다. 이러한 괴중한 불이익은 행동에 따라 상당한 정도의

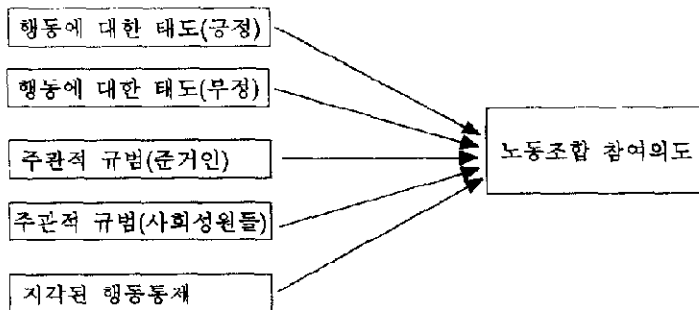
2) 새로운 변수를 추가하는 것으로는 과거행동(Bentler and Speckart, 1979, 1981), 지각된 도덕적 의무감(Schwartz and Tessler, 1972) 등을 들 수 있고, 조절역할을 하는 것으로는 직접경험, 태도의 확산(Pazio and Williams, 1986), 행동의도 형성의 정도(Bagozzi and Yi, 1989) 등이 있다. 한편 리스카(Liska, 1984)는 합리적 행동이론 변수 사이에 새로운 관계설정이나 상호작용 가능성을 제시했고, 번크란트와 페이지(Burnkrant and Page, 1988)는 태도요인과 규범적 요인이 다차원적이며, 다차원적 요인이 각각 다르게 영향을 미친다고 주장했다(배병렬, 1994: 98에서 재인용).

편의가 있다 하더라도 그러한 행동을 할 의도를 갖지 않도록 할 수 있다. 즉 행동에 따른 부정적 결과가 행동에 대한 태도에 의미 있게 부정적인 영향을 미칠 수 있다. 따라서 본 연구의 분석모델에서는 행동에 대한 태도 측정 변인을 긍정적 결과에 의한 부분과 부정적 결과에 의한 부분으로 분류하여 각각의 영향력을 파악하고자 한다.

주관적 규범은 주변사람들이 특정행동에 대해 가지고 있는 규범에 대해 개인이 어느 정도 순응하느냐에 의해 측정된다. 이 경우 주변사람은 특히 그 개인에게 영향력을 미칠 수 있는 중요한 준거인을 의미한다. 그러나 사회복지종사자들이 사회복지노동조합에 참여하는 행동을 분석하기 위해서는 주변사람들의 규범뿐만 아니라 사회성원들이 사회복지노동에 대해 가지는 규범, 즉 사회복지노동의 윤리성, 전문성, 공익성, 비생산적 성격을 고려해 볼 필요가 있다. 그동안 여러 학자들에 의해 사회복지노동의 윤리성, 전문성, 비생산적 성격이 사회복지노동조합 결성의 장애요인으로 작용했다는 주장이 제기되어 왔으며(채구묵, 2002; 이인재, 2001; 이상록, 1994; Alexander, 1980; Tamber, 1979; Lightman, 1982; Fisher, 1987; Scanlon, 1999), 실제로 사회복지종사자들로 하여금 사회복지노동조합에 참여하는데 부정적인 요인으로 작용해왔을 가능성이 높다. 따라서 본 연구의 분석모델에서는 주관적 규범에 대한 측정 변인을 주변사람인 중요한 준거인의 규범과 사회성원들의 규범(즉 윤리성, 전문성, 공익성, 비생산적 성격 등)으로 분류하여 각각의 영향력을 파악하고자 한다.

지각된 행동통제는 행동에 필요한 내·외적 통제요인의 존재에 대한 인식과 그 통제요인의 지각정도에 의해 측정된다. 노동조합의 참여행동은 다른 일반행동과 달리 개인의 의지정도가 낮은 행동이라 할 수 있다. 즉 사회복지노동조합 참여행동은 동료직원의 지지, 시설법인(장)의 희유와 탄압 등 많은 외적 통제요인이 작용하기 때문에 개인적 의지에 의해 완전히 통제할 수 없는 행동이다. 따라서 지각된 행동통제 요인은 노동조합 참여행동 분석시 중요변인이 될 수 있다. 본 연구의 분석모델에서는 계획된 행동이론에서 사용한 측정요인을 그대로 사용하고자 한다.

계획된 행동이론을 바탕으로 변인의 변형을 거쳐 구성된 본 연구의 분석모델은 <그림 2>와 같다.

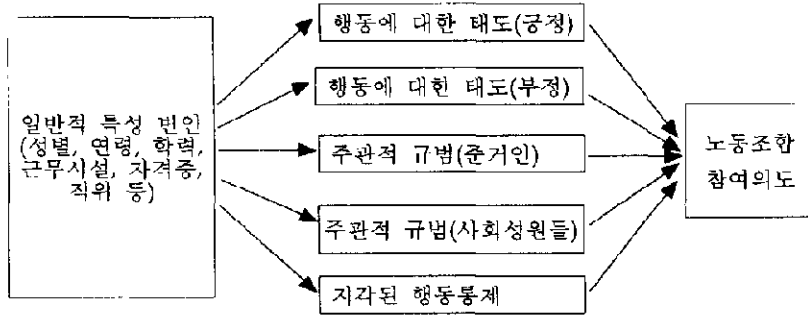


<그림 2> 노동조합 참여요인 분석모델

한편 사회복지종사자의 일반적 특성과 <그림 2>의 모델을 결합한 분석모델(<그림 3>) 및 사회복지



종사자의 근무환경적 특성과 <그림 2>의 모델을 결합한 분석모델도 함께 본 연구의 분석모델로 활용하고자 한다. 사회복지종사자의 근무환경적 특성과 <그림 2>의 모델을 결합한 분석모델은 <그림 3>에서 일반적 특성 변인 대신 근무환경적 특성 변인만 담리하기 때문에 생략하고자 한다.



<그림 3> 일반적 특성을 함께 고려한 경로분석

### 3. 연구방법

#### 1) 조사대상 및 자료수집

본 연구는 전국의 사회복지 이용시설 및 생활시설에 종사하는 사회복지사 및 생활지도원(생활재활교사)을 모집단으로 하였으며, 이 중 1,100명을 표본추출 하여 조사대상으로 선정하였다. 전국의 사회복지 이용시설 및 생활시설의 명단을 인터넷을 이용하여 파악한 후, 시·도별로 시설 수 및 사회복지사 수를 고려하여 조사대상시설을 배정하고<sup>8)</sup> 시·도별로 무작위추출에 의해 조사대상을 선정하였다. 시·도별 조사대상시설 및 대상자 수는 <표 1>과 같다.

8) 시·도별 사회복지사 수에 대한 자료는 한국사회복지사협회를 통해 얻었다.

〈표 1〉 시·도별 조사대상시설 및 대상자 수

| 시·도 | 이용시설    | 생활시설    | 계       | 시·도 | 이용시설    | 생활시설    | 계          |
|-----|---------|---------|---------|-----|---------|---------|------------|
| 서울  | 14(140) | 12(116) | 26(256) | 충북  | 2(17)   | 2(20)   | 4(37)      |
| 부산  | 5(40)   | 4(40)   | 9(80)   | 충남  | 3(18)   | 1(10)   | 4(28)      |
| 대구  | 4(34)   | 4(35)   | 8(69)   | 전북  | 5(35)   | 3(28)   | 8(63)      |
| 인천  | 3(20)   | 3(24)   | 6(44)   | 전남  | 5(28)   | 2(20)   | 7(48)      |
| 광주  | 3(20)   | 3(30)   | 6(50)   | 경북  | 5(34)   | 3(30)   | 8(64)      |
| 대전  | 2(16)   | 3(27)   | 5(43)   | 경남  | 5(38)   | 4(32)   | 9(70)      |
| 울산  | 1(10)   | 2(20)   | 3(30)   | 제주  | 1(7)    | 1(10)   | 2(17)      |
| 경기  | 10(88)  | 9(90)   | 19(178) |     |         |         |            |
| 상원  | 2(13)   | 1(10)   | 3(23)   | 계   | 70(558) | 57(542) | 127(1,100) |

주: ( )안은 조사대상자 수임.

자료수집은 우편조사에 의해 2002년 11월 29일부터 2002년 12월 31일까지 실시되었다. 설문지 송부 약 동시에 해당시설에 1차로 전화를 통해 협조를 요청했으며, 2주 후 2차로 전화를 통해 협조를 부탁했다. 송부된 설문지 1,100부 중 488부가 회수되었으며(회수율 44.4%), 이 중 응답내용이 미흡한 36부를 제외한 452부가 분석대상으로 활용되었다. 회수율이 낮은 이유는 우편조사 때문이기도 하지만, 각 시설에서 설문지를 1-2부씩 적게 반송한 경우가 많았기 때문이다. 설문지를 1-2부씩 적게 반송한 경우가 많았던 이유는 해당시설의 사회복지종사자 수보다 설문지를 많이 보낸 경우도 있고, 해당시설에서 설문지를 1-2부 응답하지 않은 경우도 있기 때문이다. 시설 기준 회수율은 전체 조사대상시설 127곳 중 68곳이 응답해서 53.5%이며, 이는 조사대상사 기준 회수율 44.4%보다 9.1% 높다.

## 2) 조사도구

본 연구의 조사도구는 ① 조사대상자의 일반적 특성, ② 조사대상자의 근무환경, ③ 노동조합 조직화와 관련된 사항 3부분으로 구성되었다. 문헌조사를 통해 설문지를 개발한 후, 전북지역 사회복지 이용시설 및 생활시설에 근무하는 사회복지사 30명을 대상으로 예비조사를 실시하였다. 예비조사를 통해 설문용어의 적절성, 질문문장의 이해 가능성, 질문에 대한 응답 용이성, 삭제 또는 첨가를 요하는 내용 등을 파악하여 설문지를 수정하였다. 조사도구의 구체적인 내용은 다음과 같다.

### (1) 일반적 특성 및 근무환경 관련 사항

조사대상자의 일반적 특성을 파악하기 위해 성별, 연령, 학력, 경력, 사회복지사 자격증 소지여부, 근무시설유형, 직위 등을 변인으로 선정하였으며, 근무환경을 파악하기 위해 연봉, 주당근무시간, 단당복지대상자 수, 만족도, 시설운영의 민주성, 전문성, 입사경로, 입사방법 등을 변인으로 선정하였다. 이러한 변인들은 노동조합 조직화와 관련된 인식상태 및 참여요인 분석시 독립변인으로 활용하기 위해

서 선정되었다.

(2) 노동조합 조직화 관련 사항

사회복지노동조합 조직화 관련사항은 ① 노동조합 조직화에 대한 인식상태를 파악하기 위한 내용과 ② 노동조합 참여요인을 분석하기 위한 내용으로 나누어져 있다.

① 노동조합 조직화 인식상태 관련 사항

사회복지노동조합 인식상태를 파악하기 위한 변인에는 노동조합 결성, 노동조합 참여, 조합원 자격, 노동조합이 추구해야 할 과제, 노동조합 설립의 장애요인, 노동조합 추진전략, 노동조합과 전문가로서의 사회복지사와의 관계, 사회복지사 조직화방법(노동조합 또는 전문가 조직) 등 사회복지노동조합 조직화와 관련하여 그 동안 많이 제기되었던 사항들이 포함되었다.

<표 2> 노동조합 참여요인 분석을 위한 설문내용(신념부분)<sup>9)</sup>

| 행동에 대한 태도(긍정적 결과)          | 행동에 대한 태도(부정적 결과) |
|----------------------------|-------------------|
| ① 임금·수당 등 소득인상             | ① 인사상 불이익         |
| ② 직업안정성(무단해고 방지 등) 보장      | ② 동료와 불편한 관계      |
| ③ 인사운영 공정성 기여              | ③ 상사와 불편한 관계      |
| ④ 불공정하고 독단적인 처우 방지         | ④ 시설운영의 혼란 초래     |
| ⑤ 정책결정에 대한 직원들의 영향력 증가     |                   |
| ⑥ 업무수행의 성취감 증가             |                   |
| ⑦ 조직운영의 효과성 증진             |                   |
| ⑧ 조직 재정운영의 투명성 증가          |                   |
| ⑨ 클라이언트에 대한 서비스 향상         |                   |
| 주관적 규범(준거인)                | 주관적 규범(사회성원들)     |
| ① 사회복지종사자들                 | ① 사회복지노동의 윤리성     |
| ② 직장동료들(간부직원 제외)           | ② 사회복지노동의 전문성     |
| ③ 간부 간부직원들                 | ③ 사회복지노동의 공익성     |
| ④ 이사장 및 시설장                | ④ 사회복지노동의 비생산적 특성 |
| ⑤ 복지대상자(클라이언트)들            |                   |
| 지각된 행동통제                   |                   |
| ① 내가 원하면 언제든지 노동조합 참여 가능   |                   |
| ② 노동조합 참여여부는 선적으로 나에게 의존   |                   |
| ③ 직장에 노동조합 결성을 지지할 동료들이 있음 |                   |
| ④ 조직 역학관계상 노동조합 참여는 쉬움     |                   |

9) 행동에 대한 태도, 주관적 규범, 지각된 행동통제 변인을 측정하는 문항들은 신념을 측정하는 문항과 평가(순응)를 측정하는 문항들로 구성되었으나 여기서는 지년관계상 신념부분만 기술하였다.

② 노동조합 참여요인 분석 관련 사항

노동조합 참여요인 분석을 위한 변인은 독립변수인 행동에 대한 태도(긍정), 행동에 대한 태도(부정), 주관적 규범(준거인), 주관적 규범(사회성원들), 지각된 행동통제와 종속변수인 행동의도로 구성되었다. 5개 독립변수에 대한 측정문항은 5점척도의 여러 문항으로 이루어진 리커트척도(Likert Scale)로 구성되었으며, 종속변수인 행동의도, 즉 노동조합 참여여부에 대한 측정문항은 일반적 척도 구성 절차에 의해 5점 척도로 작성되었다. 5개의 독립변수를 측정하기 위한 구체적인 질문문항은 <표 2>와 같다. 본 조사 후 신뢰도 검증을 위해 크론바 알파 검증을 실시했다. 검증결과 지각된 행동통제에서만 신뢰도를 저해하는 1문항(직장에 노동조합 결성을 지지할 동료가 있음)을 제거하고, 나머지 변수들에 대한 문항은 신뢰도가 만족한 수준이어서 그대로 사용하였다(<표 3>). 한편 설문지의 타당도는 예비조사시 조사대상자들의 의견을 반영하여 수정하였으므로 내용적 타당도가 확보되었다고 볼 수 있다.

<표 3> 변인별 신뢰도 계수

| 변 인               | 문 항 수 | 신뢰도( $\alpha$ ) |
|-------------------|-------|-----------------|
| 행동에 대한 태도(긍정적 결과) | 9     | .8961           |
| 행동에 대한 태도(부정적 결과) | 4     | .7964           |
| 주관적 규범(준거인)       | 5     | .7516           |
| 주관적 규범(사회성원들)     | 4     | .8786           |
| 지각된 행동통제          | 3     | .7314           |

3) 자료분석 방법

연구대상자의 일반적 특성 및 근무환경에 대한 분석은 기술통계분석을 실시하였고, 일반적 특성 및 근무환경적 특성에 따른 노동조합 참여여부 차이분석은  $\chi^2$ 검증을 실시했다. 분석모델에 의한 노동조합 참여요인 분석을 위해 다중회귀분석을 사용했으며, 일반적 특성 및 근무환경적 특성과 분석모델을 결합한 변인들이 노동조합 참여의도에 직·간접적으로 미치는 영향을 파악하기 위해 다중회귀분석 및 경로분석을 사용했다.

4. 연구결과

1) 일반적 특성과 근무환경적 특성

조사대상자 452명에 대한 일반적 특성은 <표 4>와 같다. 성별에서는 남자가 32.9%, 여자가 67.1%로

여자가 남자보다 2배정도 많은 것으로 나타났다. 조사대상자의 평균연령은 31.0세이며, 연령대별로는 20대가 53.1%로 과반수 이상을 차지하고, 다음으로 30대가 33.6%, 40대가 9.9%, 50대 이상이 3.2% 순으로 나타나 30대 이하가 절대 다수를 차지하고 있었다. 학력에서는 대학 재학 및 졸업이 52.8%로 제일 많고, 다음으로 전문대 재학 및 졸업이 20.8%, 석사과정 재학 및 졸업이 18.3%, 고졸이하가 7.7%였으며, 경력에서는 2년 이하가 34.4%, 3-4년이 24.7%, 5-6년이 15.6%, 7-8년이 12.0%, 9년 이상이 13.3%이고, 평균경력은 4년 5개월로 나타났다. 사회복지사 자격증 소지여부에서는 1급자격증 소지자가 63.6%로 과반수 이상을 차지하고, 2급자격증 소지자는 13.0%, 3급자격증 소지자는 1.1%, 자격증이 없는 사람은 22.2%인 것으로 나타났다. 근무시설유형에서는 이용시설이 56.0%, 생활시설이 44.0%로 이용시설이 약간 많았고, 직위에서는 과장 미만이 78.7%로 절대 다수를 차지하고, 다음으로 과장·팀장이 12.8%, 부장·국장이 7.2%, 시설장이 1.4%인 것으로 나타났다.

〈표 4〉 조사대상자의 일반적 특성

전체응답자: 452

| 문항        | 범주           | 빈도  | %    |
|-----------|--------------|-----|------|
| 성별        | 남            | 148 | 32.9 |
|           | 여            | 302 | 67.1 |
| 연령        | 20대          | 237 | 53.4 |
|           | 30대          | 149 | 33.6 |
|           | 40대          | 44  | 9.9  |
|           | 50대          | 14  | 3.2  |
| 학력        | 고졸이하         | 34  | 7.7  |
|           | 전문대 재학 및 졸업  | 92  | 20.8 |
|           | 대학 재학 및 졸업   | 234 | 52.8 |
|           | 석사과정 재학 및 졸업 | 81  | 18.3 |
|           | 박사과정 재학 및 졸업 | 2   | 0.5  |
| 경력        | 2년 이하        | 152 | 34.4 |
|           | 3-4년         | 109 | 24.7 |
|           | 5-6년         | 69  | 15.6 |
|           | 7-8년         | 53  | 12.0 |
|           | 9년 이상        | 59  | 13.3 |
| 사회복지사 자격증 | 1급           | 283 | 63.6 |
|           | 2급           | 58  | 13.0 |
|           | 3급           | 5   | 1.1  |
|           | 없음           | 99  | 22.2 |
| 근무시설 유형   | 이용시설         | 252 | 56.0 |
|           | 생활시설         | 198 | 44.0 |
| 직위        | 과장미만         | 339 | 78.7 |
|           | 과장·팀장        | 55  | 12.8 |
|           | 부장·국장        | 31  | 7.2  |
|           | 시설장          | 6   | 1.4  |

주: 각 문항별로 응답자 합계가 전체 조사대상자 452명보다 부족한 부분은 무응답자 수임.

〈표 5〉 조사대상자의 근무환경적 특성

| 문항         | 범주                    | 빈도  | %    |
|------------|-----------------------|-----|------|
| 연봉         | 1,200만원 미만            | 37  | 8.9  |
|            | 1,200만원 이상-1,500만원 미만 | 184 | 44.4 |
|            | 1,500만원 이상-2,000만원 미만 | 131 | 31.6 |
|            | 2,000만원 이상-2,500만원 미만 | 44  | 10.6 |
|            | 2,500만원 이상            | 18  | 4.3  |
| 근무시간       | 44시간 이하               | 160 | 37.4 |
|            | 45-50시간               | 143 | 33.4 |
|            | 51-60시간               | 69  | 16.1 |
|            | 61-90시간               | 44  | 10.3 |
|            | 91시간 이상               | 12  | 2.8  |
| 남당 복지대상자 수 | 5인 이하                 | 20  | 10.4 |
|            | 6-10인                 | 80  | 41.5 |
|            | 11-20인                | 36  | 18.7 |
|            | 21-50인                | 26  | 13.5 |
|            | 51인 이상                | 31  | 15.1 |
| 만족도        | 상                     | 97  | 22.0 |
|            | 중                     | 297 | 67.5 |
|            | 하                     | 46  | 10.5 |
| 민주성·전문성    | 상                     | 163 | 36.7 |
|            | 중                     | 240 | 54.1 |
|            | 하                     | 41  | 9.2  |
| 입사경로       | 학교교수의 추천              | 62  | 13.9 |
|            | 친구·선배의 소개             | 136 | 30.5 |
|            | 신문광고(인터넷 포함)          | 150 | 33.6 |
|            | 실습·자원봉사활동을 계기로        | 51  | 11.4 |
|            | 기타                    | 47  | 10.5 |
| 입사방법       | 공개채용(시험)              | 32  | 7.2  |
|            | 공개채용(면접)              | 247 | 55.9 |
|            | 추천(면접)                | 163 | 36.9 |

- 수: 1) 담당 복지대상자 수는 생활시설 중사시간을 대상으로 조사한 결과임.  
 2) 만족도에 대한 측정은 5점척도 8개 문항으로 구성된 리커트척도를, 민주성·전문성에 대한 측정은 5점척도 5개 문항으로 구성된 리커트척도를 사용했으며, 두 변수 모두 척도의 1-5점을 등간격으로 3등분하여 1-2.33이하를 하, 2.34-3.67은 중, 3.68이상-5는 상으로 분류했음.  
 3) 만족도 8개 문항에 대한 크론바 알파는 .8844, 시설운영의 민주성·전문성 5개 문항에 대한 크론바 알파는 .8886으로 신뢰도가 만족할 만한 수준이었음.

조사대상자의 근무환경적 특성은 〈표 5〉와 같다. 연봉에서는 1,200만원 이상-1,500만원 미만이 44.4%로 제일 많았고, 다음으로 1,500만원 이상-2,000만원 미만이 31.6%, 2,000만원 이상 2,500만원 미만 10.6%수이며, 평균연봉은 1,529만원인 것으로 나타났다. 일주일 평균근무시간은 52.7시간으로 별

정 근무시간 44시간을 크게 초과했으며, 시간대별로 보면 44시간 이하가 37.4%, 45-50시간이 33.4%, 51-60시간이 16.1%, 61-90시간이 10.3%, 91시간 이상이 2.8%로 나타났다. 담당 복지대상자는 생활시설종사자만을 대상으로 조사한 것으로, 사회복지종사자 1인당 평균 30.8명의 복지대상자를 담당하고 있으며, 이를 범주화해서 보면 6-10명이 41.5%로 제일 많고, 다음으로 11-20명이 18.7%, 51명 이상이 16.1%, 21-50명이 13.5%, 5인 이하가 10.4%순으로 나타났다. 직장 만족도는 5점 만점에 평균 3.18점이었으며, 시설운영의 민주성·전문성은 5점 만점에 평균 3.32점인 것으로 나타났다. 입사경로는 신문·광고(인터넷 포함)를 통해서가 33.6%로 제일 많았고, 다음으로 친구·선배의 소개가 30.5%, 학교교수의 소개 및 추천이 13.9%순으로 나타났으며, 입사방법은 공개채용(면접)이 55.9%로 제일 많고, 다음으로 추천(면접)이 36.9%, 공개채용(시험)이 7.2%순으로 나타났다.

## 2) 사회복지노동조합 조직화에 대한 인식

사회복지노동조합 조직화에 대한 조사대상자들의 견해는 <표 6>과 같다. 노동조합 결성에 대해 찬성이 77.1%(찬성 56.6%, 적극찬성 20.5%)로 대다수를 차지한 반면, 그저 그렇다가 19.6%, 반대는 3.3%에 불과한 것으로 나타났다. 노동조합 참여여부에 대해서는 참여함이 62.5%(참여함 51.8%, 적극참여함 10.7%)로 높게 나타난 반면, 모르겠다가 29.7%, 참여하지 않음이 7.8%로 나타났다. 즉 다수수의 사회복지종사자들이 노동조합 결성과 노동조합 참여에 긍정적인 생각을 가지고 있음을 알 수 있다.

<표 6> 사회복지노동조합 결성, 참여여부 및 조합원 자격

| 문항        | 범주                     | 빈도  | %    |
|-----------|------------------------|-----|------|
| 노동조합결성    | 적극 반대                  | -   | -    |
|           | 반대                     | 15  | 3.3  |
|           | 그저 그렇다                 | 88  | 19.6 |
|           | 찬성                     | 254 | 56.6 |
|           | 적극 찬성                  | 92  | 20.5 |
| 노동조합 참여여부 | 절대로 참여하지 않음            | 2   | 0.4  |
|           | 참여하지 않음                | 33  | 7.4  |
|           | 모르겠음                   | 133 | 29.7 |
|           | 참여함                    | 232 | 51.8 |
|           | 적극 참여함                 | 48  | 10.7 |
| 조합원자격     | 시설장 제외                 | 160 | 36.9 |
|           | 시설장과 사용자를 대변하는 간부직원 제외 | 142 | 32.7 |
|           | 시설장과 부·국장 제외           | 92  | 21.2 |
|           | 시설장과 부·국장, 과장 제외       | 40  | 9.2  |

조합원 자격에 대해서는 시설장만을 제외한 모든 종사자에게 자격을 부여하자는 사람이 36.9%로 제일 많았고, 다음으로 시설장과 실질적으로 사용자의 이익을 대변하는 간부직원을 제외한 모든 종사

자가 32.7%, 시설장과 부·국장을 제외한 모든 종사자가 21.2%, 시설장과 과장 이상의 간부직원을 제외한 모든 종사자가 9.2% 순으로 나타났다. 즉 절대다수가 시설장 또는 시설장과 실질적으로 사용자의 이익을 대변하는 간부직원을 제외한 모든 종사자에게 조합원 자격을 부여하는 것을 원한다고 볼 수 있다.

〈표 7〉 노동조합이 추구해야 할 과제

| 범 주              | 1순위 |       | 2순위 |       | 3순위 |       | 계     |       |
|------------------|-----|-------|-----|-------|-----|-------|-------|-------|
|                  | 빈도  | %     | 빈도  | %     | 빈도  | %     | 빈도    | %     |
| 조합원 권리·복지 증진     | 305 | 68.1  | 76  | 17.0  | 41  | 9.3   | 1,108 | 41.3  |
| 조직의 정책결정에 대한 영향력 | 30  | 6.7   | 111 | 24.8  | 90  | 20.4  | 402   | 15.0  |
| 조합원의 전문성 유지발전    | 17  | 3.8   | 148 | 33.0  | 133 | 30.2  | 480   | 17.9  |
| 사회복지개혁운동         | 50  | 11.2  | 67  | 15.0  | 82  | 18.6  | 366   | 13.7  |
| 클라이언트 권익보호       | 46  | 10.2  | 45  | 10.0  | 94  | 21.3  | 322   | 12.0  |
| 기타               | -   | -     | 1   | 0.2   | 1   | 0.2   | 3     | 0.1   |
| 계                | 448 | 100.0 | 448 | 100.0 | 441 | 100.0 | 2,681 | 100.0 |

주: 계는 1순위에 3, 2순위에 2, 3순위에 1의 가중치를 곱한 후 합계한 것임.

사회복지노동조합이 추구해야 할 과제에 대한 조사결과는 〈표 7〉과 같다. 1순위에서는 조합원의 권리·복지 증진이 68.1%, 사회복지개혁운동이 11.2%, 클라이언트의 권익보호가 10.2% 순으로 높게 나타났다으며, 2순위에서는 조합원의 전문성 유지발전이 33.0%, 조직의 정책결정에 대한 영향력이 24.8%, 조합원의 권리·복지 증진이 17.0% 순으로 높게 나타났고, 3순위에서는 조합원의 전문성 유지발전이 30.2%, 클라이언트의 권익보호가 21.3%, 조직의 정책결정에 대한 영향력이 20.4% 높게 나타났다. 1, 2, 3순위를 종합해 보면 사회복지종사자들은 노동조합이 추구해야 할 과제에 대해 조합원의 권리·복지 증진, 조합원의 전문성 유지발전, 조직의 정책결정에 대한 영향력, 사회복지개혁운동 순으로 인식하고 있음을 알 수 있다.

사회복지노동조합 설립의 장애요인에 대한 조사결과는 〈표 8〉과 같다. 1순위에서는 사회복지노동의 전문성·윤리성·비생산적 성격이 47.0%, 단위시설 당 종사자 수가 적기 때문이 16.2%, 법인 및 이사장의 반대가 14.8% 순으로 높으며, 2순위에서는 단위시설 당 종사자 수가 적기 때문이 24.3%, 법인 및 이사장의 반대가 18.2%, 인사상 불이익에 대한 두려움이 17.7% 순으로 높고, 3순위에서는 인사상 불이익에 대한 두려움이 23.4%, 법인 및 시설장의 반대가 17.3%, 단위시설 당 종사자 수가 적기 때문이 16.8% 순으로 높게 나타났다. 1, 2, 3순위를 종합해 보면 사회복지종사자들은 노동조합 설립의 장애요인에 대해 사회복지노동의 전문성·윤리성·비생산적 성격, 단위시설 당 종사자 수가 적기 때문, 법인 및 시설장의 반대, 인사상 불이익에 대한 두려움 순으로 생각하고 있음을 알 수 있다.



〈표 8〉 노동조합 설립의 장애요인

| 범 주                     | 1순위 |       | 2순위 |       | 3순위 |       | 계     |       |
|-------------------------|-----|-------|-----|-------|-----|-------|-------|-------|
|                         | 빈도  | %     | 빈도  | %     | 빈도  | %     | 빈도    | %     |
| 사회복지노동의 윤리성·전문성·비생산적 성격 | 206 | 47.0  | 65  | 15.4  | 53  | 13.3  | 801   | 31.3  |
| 단위시설 당 종사자 수가 적기 때문     | 71  | 16.2  | 103 | 24.3  | 67  | 16.8  | 486   | 19.0  |
| 인사상 물이요에 대한 두려움         | 45  | 10.3  | 75  | 17.7  | 93  | 23.4  | 378   | 14.8  |
| 상사와의 인간적 우대관계           | 18  | 4.1   | 68  | 16.1  | 65  | 16.3  | 255   | 10.0  |
| 법인 및 시설장의 반대            | 65  | 14.8  | 77  | 18.2  | 69  | 17.3  | 418   | 16.3  |
| 국가의 반대                  | 26  | 5.9   | 27  | 6.4   | 29  | 7.3   | 161   | 6.3   |
| 클라이언트의 반대               | 2   | 0.5   | 6   | 1.4   | 16  | 4.0   | 34    | 1.3   |
| 기타                      | 5   | 1.1   | 2   | 0.5   | 6   | 1.5   | 25    | 1.0   |
| 계                       | 438 | 100.0 | 423 | 100.0 | 398 | 100.0 | 2,558 | 100.0 |

주: 계는 1순위에 3, 2순위에 2, 3순위에 1의 가중치를 곱한 후 합계한 것임.

〈표 9〉 노동조합 설립을 위한 효과적인 전략

| 범 주                        | 1순위 |       | 2순위 |       | 3순위 |       | 계     |       |
|----------------------------|-----|-------|-----|-------|-----|-------|-------|-------|
|                            | 빈도  | %     | 빈도  | %     | 빈도  | %     | 빈도    | %     |
| 노동결성 추진을 위한 기초조직 구성        | 128 | 28.8  | 99  | 22.3  | 71  | 16.4  | 653   | 24.6  |
| 사회복지종사자들의 의식제고             | 158 | 35.6  | 95  | 21.4  | 71  | 16.4  | 735   | 27.7  |
| 복지대상자·시민의 지지를 이끌어낼 개혁대안 마련 | 86  | 19.4  | 102 | 23.0  | 98  | 22.6  | 560   | 21.1  |
| 노동조합, 시민단체 및 예비 사회복지사와의 연대 | 28  | 6.3   | 59  | 13.3  | 75  | 17.3  | 277   | 10.4  |
| 사회복지학과 교수들의 지지             | 7   | 1.6   | 29  | 6.5   | 37  | 8.5   | 116   | 4.4   |
| 사회복지사협회·사회복지협의회 지지         | 36  | 8.1   | 58  | 13.1  | 80  | 18.4  | 304   | 11.5  |
| 기타                         | 1   | 0.2   | 1   | 0.2   | 2   | 0.5   | 7     | 0.3   |
| 계                          | 444 | 100.0 | 443 | 100.0 | 434 | 100.0 | 2,652 | 100.0 |

주: 계는 1순위에 3, 2순위에 2, 3순위에 1의 가중치를 곱한 후 합계한 것임.

노동조합 설립을 위한 효과적인 전략에 대한 조사결과는 〈표 9〉와 같다. 1순위에서는 사회복지종사자들의 의식제고가 35.6%, 노동조합 결성추진을 위한 기초조직 구성이 28.8%, 복지대상자 및 시민의 지지를 이끌어 낼 개혁대안 마련이 19.4% 순으로 높으며, 2순위에서는 복지대상자 및 시민의 지지를 이끌어 낼 개혁대안 마련이 23.0%, 노동조합 결성추진을 위한 기초조직 구성이 22.3%, 사회복지종사자들의 의식제고가 21.4% 순으로 높고, 3순위에서는 복지대상자 및 시민의 지지를 이끌어 낼 개혁대안 마련이 22.6%, 사회복지사협회 및 사회복지협의회 지지 18.4%, 노동조합 결성추진을 위한 기초조직 구성과 사회복지종사자들의 의식제고가 각각 16.4% 순으로 높게 나타났다. 1, 2, 3순위를 종합해 보면 사회복지종사자들은 노동조합 설립을 위한 효과적인 전략에 대해 사회복지종사자들의 의식제고,

노동조합 결성추진을 위한 기초조직 구성, 복지대상자 및 시민의 지지를 이끌어 낸 개혁대안 마련 순으로 인식하고 있음을 알 수 있다.

〈표 10〉 노동조합과 사회복지업무의 전문성과의 관계

| 항 목                              | 문 항                                    |  |     | 평균    |
|----------------------------------|--|--|-----|-------|
| 노동조합과<br>전문가로서<br>사회복지사와<br>의 관계 | 노동조합에 가입하는 것은 비전문적임                    |  |     | 4.05  |
|                                  | 노동조합원이 되는 것은 전문적인 사회복지 가치에 위배          |  |     | 3.76  |
|                                  | 노동조합은 사회복지사의 전문적인 욕구를 받아드리지 못함         |  |     | 3.59  |
|                                  | 노동조합은 클라이언트의 희생하에 사회복지사의 노동조건을 향상시킬 것임 |  |     | 3.79  |
|                                  | 노동조합이 결성되면 종사자와 클라이언트의 관계가 악화됨         |  |     | 4.01  |
|                                  | 노동조합이 결성되면 클라이언트에 대한 서비스의 질이 저하됨       |  |     | 4.14  |
| 계                                |  |  |     | 3.89  |
| 분 항                              | 범 주                                    |  | 빈 도 | %     |
| 사회복지<br>실현현장의<br>조직화             | 노동조합만 구성                               |  | 34  | 9.9   |
|                                  | 전문가조직만 구성                              |  | 26  | 7.6   |
|                                  | 노동조합과 전문가 조직을 함께 구성                    |  | 277 | 81.0  |
|                                  | 두 조직 모두 불필요                            |  | 5   | 1.5   |
|                                  | 계                                      |  | 342 | 100.0 |

주: 1. 본 문항은 사회복지사만을 대상으로 조사한 결과임.

2. 노동조합과 전문가로서 사회복지사와의 관계의 각 문항 평균은 매우 그렇지 않다 5, 그렇지 않다 4, 그저 그렇다 3, 그렇다 2, 매우 그렇다 1로 배점을 주어 계산한 것이며, 6개 문항에 대한 크론바 알파는 .8432로 신뢰도가 만족할 만한 수준이었음.

노동조합과 사회복지업무의 전문성과의 관계에 대한 조사결과는 〈표 10〉과 같다. 노동조합과 전문가로서 사회복지사와의 관계, 즉 노동조합 결성이 사회복지실천의 전문적 수행에 어느 정도 장애가 되는가에 대한 조사결과 5점 만점(점수가 높을수록 장애가 되지 않음을 나타냄)에 평균 3.89로 나타났다. 이는 사회복지종사자들이 노동조합 결성을 사회복지업무의 전문적 수행에 대한 장애요인으로 크게 인식하지 않는다는 것을 의미한다. 사회복지실천 현장의 조직화에 대해서는 노동조합과 전문가 조직을 함께 구성하는 것이 좋다가 81.0%로 매우 높으며, 다음으로 노동조합만 구성이 9.9%, 전문가 조직만 구성이 7.6% 순으로 나타났다.

### 3) 노동조합 참여요인 분석

사회복지노동조합 참여요인 분석을 위해 먼저 일반적 특성 및 근무환경적 특성에 따른 노동조합 참여의도의 차이를 분석해 본 후, 계획된 행동이론에 기초한 분석모형을 이용하여 참여요인을 분석해 보고자 한다.

(1) 일반적 특성 및 근무환경적 특성에 따른 참여의도 차이분석

〈표 11〉에서 보는 바와 같이 일반적 특성에 따른 노동조합 참여의도 차이 분석결과 성별, 연령, 직위 3개 변인에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 성별의 경우 참여에서는 남자(70.8%)가 여자(58.2%)보다 높은 반면, 참여하지 않음에서는 여자(8.7%)가 남자(6.1%)보다 높아 남자가 여자보다 노동조합 참여의도가 높은 것으로 나타났다. 연령의 경우 참여에서는 20대(64.6%), 30대(62.6%), 40대 이상(53.5%) 순으로 높은 반면, 참여하지 않음에서는 40대 이상(22.4%), 30대(8.8%), 20대(3.8%) 순으로 높아 연령이 적을수록 노동조합 참여의도율이 높은 것으로 나타났다. 직위의 경우 참여에서는 과장미만(65.2%), 과장(63.6%), 부·국장 및 시설장(44.4%) 순으로 높은 반면, 참여하지 않음에서는 부·국장 및 시설장(22.2%), 과장(12.7%), 과장미만(5.4%) 순으로 높아 직위가 낮을수록 노동조합 참여의도율이 높은 것으로 나타났다.

〈표 11〉 일반적 특성에 따른 노동조합 참여의도 차이분석

단위: 명(%)

| 문항       | 범주         | 참여의도     |          |           |          | 계   | χ <sup>2</sup><br>(p) |
|----------|------------|----------|----------|-----------|----------|-----|-----------------------|
|          |            | 참여하지 않음  | 모르겠음     | 참여함       | 적극 참여함   |     |                       |
| 성별       | 남          | 9 (6.1)  | 34(23.1) | 77(52.4)  | 27(18.4) | 147 | 15.94*<br>(.001)      |
|          | 여          | 26 (8.7) | 99(33.1) | 153(51.2) | 21 (7.0) | 299 |                       |
| 연령       | 20대        | 9 (3.8)  | 74(31.5) | 135(57.4) | 17 (7.2) | 235 | 34.59*<br>(.000)      |
|          | 30대        | 13 (8.8) | 42(28.6) | 66(44.9)  | 26(17.7) | 147 |                       |
|          | 40대 이상     | 13(22.4) | 14(24.1) | 27(46.6)  | 4 (6.9)  | 58  |                       |
| 학력       | 고졸이하       | 4(11.8)  | 10(29.4) | 19(55.9)  | 1 (2.9)  | 34  | 9.35<br>(.405)        |
|          | 전문대재학 및 졸업 | 6 (6.5)  | 29(31.5) | 49(53.3)  | 8 (8.7)  | 92  |                       |
|          | 대학재학 및 졸업  | 14 (6.1) | 67(29.0) | 119(51.5) | 31(13.4) | 231 |                       |
|          | 대학원재학 및 졸업 | 11(13.4) | 24(29.3) | 39(47.6)  | 8 (9.8)  | 82  |                       |
| 사회복지사자격증 | 있음         | 25 (7.3) | 95(27.8) | 180(52.6) | 42(12.3) | 342 | 5.23<br>(.156)        |
|          | 없음         | 10(10.1) | 35(35.4) | 48(48.5)  | 6 (6.1)  | 99  |                       |
| 근무시설     | 이용시설       | 19 (7.6) | 63(25.3) | 140(56.2) | 27(10.8) | 249 | 6.27<br>(.099)        |
|          | 생활시설       | 16 (8.1) | 70(35.5) | 90(45.7)  | 21(10.7) | 197 |                       |
| 직위       | 과장 미만      | 18 (5.4) | 99(29.5) | 185(55.1) | 34(10.1) | 336 | 18.08*<br>(.006)      |
|          | 과장         | 7(12.7)  | 13(23.6) | 28(50.9)  | 7(12.7)  | 55  |                       |
|          | 부·국장 및 시설장 | 8(22.2)  | 12(33.3) | 12(33.3)  | 4(11.1)  | 36  |                       |

주: 종속변수인 참여의도는 원래 5개 범주였으나, '절대로 참여하지 않는다'에 대한 응답이 2명밖에 되지 않아 이를 '참여하지 않는다'에 포함시켰다.

근무환경적 특성에 따른 노동조합 참여의도 차이분석 결과 연봉, 시설운영의 민주성·전문성, 입사방법 3개 변인에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다(〈표 12〉). 연봉의 경우 참여에서는 1,500만원 이상-2,000만원 미만(68.4%), 1,200만원 미만(62.1%), 2,000만원 이상(60.6%), 1,200만원 이상-1,500만원 미만(57.7%) 순으로 높은 반면, 참여하지 않음에서는 2,000만원 이상(14.8%), 1,200만원

이상-1,500만원 미만(8.2%), 1,500만원 이상-2,000만원 미만(5.4%), 1,200만원 미만(2.7%) 순으로 높아 1,500만원 이상-2,000만원 미만, 1,200만원 미만, 1,200만원 이상-1,500만원 미만, 2,000만원 이상 순으로 노동조합 참여의도가 높은 것으로 나타났다. 시설운영의 민주성·전문성의 경우 참여에서는 하(80.5%), 중(62.9%), 상(56.0%) 순으로 높은 반면, 참여하지 않음에서는 상(8.2%), 중(7.9%), 하(7.3%) 순으로 높아 시설운영의 민주성·전문성이 낮을수록 노동조합 참여의도가 높은 것으로 나타났다. 입사방법의 경우 참여에서는 시험에 의한 공개채용(84.4%)이 면접에 의한 공개채용 및 추천(60.6)보다 높고, 참여하지 않음에서는 면접에 의한 공개채용 및 추천(7.6%)이 시험에 의한 공개채용(6.3%)보다 높아 시험에 의한 공개채용에 의해 입사한 사람이 노동조합 참여의도가 높은 것으로 나타났다.

<표 12> 근무환경적 특성에 따른 노동조합 참여의도 차이분석

단위: 명(%)

| 문항      | 범주           | 참여의도     |           |           |          | 계   | x <sup>2</sup><br>(p) |
|---------|--------------|----------|-----------|-----------|----------|-----|-----------------------|
|         |              | 참여하지 않음  | 모르겠음      | 참여함       | 적극 참여함   |     |                       |
| 연봉      | 1200만원 미만    | 1 (2.7)  | 13(35.1)  | 18(48.6)  | 5(13.5)  | 37  | 17.33*<br>(.044)      |
|         | 1200-1500만원  | 15 (8.2) | 52(34.1)  | 89(48.9)  | 16 (8.8) |     |                       |
|         | 1500-2000만원  | 7 (5.4)  | 34(26.2)  | 77(59.2)  | 12 (9.2) |     |                       |
|         | 2000만원 이상    | 9(14.8)  | 15(24.6)  | 26(42.6)  | 11(18.0) |     |                       |
| 근무시간    | 44시간 이하      | 13 (8.2) | 42(26.6)  | 83(52.5)  | 20(12.7) | 158 | 6.63<br>(.675)        |
|         | 45-50시간      | 11 (7.7) | 49(34.5)  | 71(50.0)  | 11 (7.7) |     |                       |
|         | 51-60시간      | 5 (7.4)  | 21(30.9)  | 36(52.9)  | 6 (8.8)  |     |                       |
|         | 61시간 이상      | 5 (8.9)  | 12(21.4)  | 30(53.6)  | 9(16.1)  |     |                       |
| 단독도     | 하            | 1 (2.2)  | 10(21.7)  | 26(56.5)  | 9(19.6)  | 46  | 10.59<br>(.102)       |
|         | 중            | 26 (8.8) | 86(29.2)  | 155(52.5) | 28 (9.5) |     |                       |
|         | 상            | 7 (7.4)  | 36(37.9)  | 41(43.2)  | 11(11.6) |     |                       |
| 민주성·전문성 | 하            | 3 (7.3)  | 5(12.2)   | 22(53.7)  | 11(26.8) | 41  | 18.90*<br>(.004)      |
|         | 중            | 19 (7.9) | 70(29.2)  | 131(54.6) | 20 (8.3) |     |                       |
|         | 상            | 13 (8.2) | 57(35.8)  | 72(45.3)  | 17(10.7) |     |                       |
| 입사방법    | 공개채용(시험)     | 2 (6.3)  | 3 (9.4)   | 23(71.9)  | 4(12.5)  | 32  | 7.87*<br>(.049)       |
|         | 공개채용(면접), 추천 | 31 (7.6) | 129(31.8) | 203(50.0) | 43(10.6) |     |                       |

(2) 분석모델을 이용한 노동조합 참여요인 분석

계획된 행동이론을 기초로 작성한 분석모델에 의해 참여요인을 분석한 결과는 <표 13>과 같다.<sup>10)</sup> 5개의 독립변인으로 구성된 회귀식은 참여요인을 분석하는데 유의미하며(p < .001), 참여의도에 대해 20.8%(R<sup>2</sup>) 설명력을 갖는 것으로 나타났다.

10) 종속변수인 참여여부는 5점척도인 서열변수이나 이를 연속적 변수로 취급하여 다중회귀분석을 사용하였다. 한편 종속변수를 '참여한다'와 '참여하지 않는다' 2개로 범주화한 후 로지스틱 회귀분석(Logistic Regression)을 사용할 수 있다. 본 조사결과를 로지스틱 회귀분석을 통해 분석해 본 결과 다중회귀분석과 비슷한 결과가 나왔으며, 본 연구에서는 지면관계상 자세한 내용은 생략하였다.

각 독립변인의 영향력을 살펴보면, 행동에 대한 태도(긍정), 주관적 규범(준거인), 주관적 규범(사회성원들), 지각된 행동통제는 노동조합 참여의도에 유의미하게 영향을 미치나, 여상과 달리 행동에 대한 태도(부정)는 유의미하게 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 즉 5개 변인 중 노동조합참여로 인해 초래될 수 있는 부정적 결과(불이익)만 노동조합 참여의도에 유의미하게 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 한편 각 변인의 영향력을 비교해 보면, 행동에 대한 태도(긍정)( $\beta=.257$ ), 주관적 규범(준거인)(.162), 주관적 규범(사회성원들)(.140), 지각된 행동통제(.138) 순으로 크게 영향을 미치는 것으로 나타났다.

<표 13> 계획된 행동이론에 기초한 분석모델 분석결과

| 종속변수                  | 독립변수          | $\beta$ (베타) | t     | t유의도       |
|-----------------------|---------------|--------------|-------|------------|
| 노동조합<br>참여의도          | 상수            |              | 1.894 | .059       |
|                       | 행동에 대한 태도(긍정) | .257         | 5.338 | .000       |
|                       | 행동에 대한 태도(부정) | .001         | .015  | .988       |
|                       | 주관적 규범(준거인)   | .162         | 3.325 | .001       |
|                       | 주관적 규범(사회성원들) | .140         | 2.946 | .003       |
|                       | 지각된 행동통제      | .138         | 2.998 | .003       |
| R <sup>2</sup> : .208 |               | F: 22.016    |       | F유의도: .000 |

주: 주관적 규범(사회성원들)의 경우 사회복지노동의 윤리성·전문성·희생적 성격이 노동조합 참여에 장애로 작용한다는 사회적 규범에 대한 신념과 수용동기가 약할수록 높은 점수가 부여되었다.

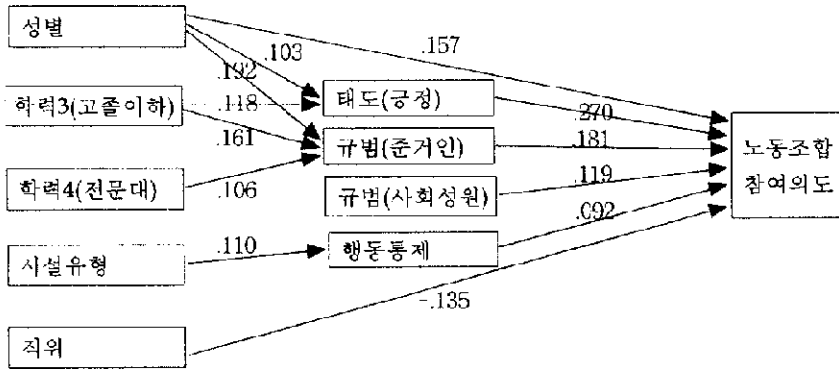
<표 4> 일반적 특성과 계획된 행동이론 변인을 결합한 경로분석의 회귀계수( $\beta$ )

| 구 분       | 종속변수       |            |             |               |       |              |         |
|-----------|------------|------------|-------------|---------------|-------|--------------|---------|
|           | 태도<br>(긍정) | 태도<br>(부정) | 규범<br>(준거인) | 규범<br>(사회성원들) | 행동통제  | 노동조합<br>참여의도 |         |
| 독립<br>변수  | 성별         | .103*      | .110*       | .192***       | .046  | .100         | .157**  |
|           | 연령         | .021       | -.056       | .036          | .008  | -.083        | -.019   |
|           | 학력3(고졸이하)  | .118*      | .052        | .161**        | .017  | -.088        | -.084   |
|           | 학력4(전문대)   | -.010      | .075        | .106*         | -.001 | .008         | -.034   |
|           | 학력5(대학원)   | -.059      | -.112*      | -.001         | -.080 | -.024        | -.041   |
|           | 시설유형       | .038       | .057        | .074          | .059  | .110*        | -.007   |
|           | 직의         | -.077      | .019        | -.027         | -.078 | -.070        | -.135*  |
|           | 태도(긍정)     |            |             |               |       |              | .270*** |
|           | 태도(부정)     |            |             |               |       |              | -.020   |
|           | 규범(준거인)    |            |             |               |       |              | .181*** |
| 규범(사회성원들) |            |            |             |               |       | .119*        |         |
| 행동통제      |            |            |             |               |       | .092*        |         |

주: 성별의 더미 기준변수는 '여성'이며, 학력의 더미 기준변수는 '대학 재학 및 졸업'이고, 시설유형의 더미 기준변수는 '생활시설'임.

\* p<.05 \*\* p<.01 \*\*\* p<.001

노동조합 참여요인을 좀더 심층적으로 분석하기 위해 일반적 특성과 분석모델에 포함된 변인들을 결합한 경로분석을 실시해 보았다. 이들 변인들간의 관계를 다중회귀분석에 의해 분석한 결과는 <표 14>와 같으며, 이들 변인 중 노동조합 참여의도에 유의미하게 영향을 미치는 변인들간의 관계를 나타낸 것이 <그림 4>이다.



<그림 4> 일반적 특성과 계획된 행동이론 변인을 결합한 경로분석

분석결과 ① 성별과 학력3(고졸이하)은 행동에 대한 태도(긍정)에 영향을 미치고, ② 성별과 학력 5(대학원 재학 및 졸업)는 행동에 대한 태도(부정)에 유의미하게 영향을 미치며, ③ 성별, 학력3, 학력4(전문대 재학 및 졸업)는 주관적 규범(준거인)에 유의미하게 영향을 미치고, ④ 시설유형은 지각된 행동동제에 유의미하게 영향을 미치는 것으로 나타났으며, ⑤ 성별, 직위, 행동에 대한 태도(긍정), 주관적 규범(준거인), 주관적 규범(사회성원들), 지각된 행동동제는 노동조합 참여의도에 유의미하게 영향을 미치는 것으로 나타났다.

<표 15> 노동조합 참여에 대한 직접효과, 간접효과 및 총효과(일반적 특성 포함)

| 독립변수          | 직접효과  | 간접효과 | 총효과   |
|---------------|-------|------|-------|
| 성별            | .157  | .063 | .220  |
| 학력3(고졸이하)     |       | .061 | .061  |
| 학력4(전문대)      |       | .019 | .019  |
| 시설유형          |       | .010 | .010  |
| 직위            | -.135 |      | -.135 |
| 행동에 대한 태도(긍정) | .270  |      | .270  |
| 주관적 규범(준거인)   | .181  |      | .181  |
| 주관적 규범(사회성원들) | .119  |      | .119  |
| 지각된 행동동제      | .092  |      | .092  |

<표 15>는 <그림 4>를 이용하여 노동조합 참여의도에 영향을 미치는 변인들에 대한 직접효과, 간접

효과, 총효과를 나타낸 것이다. ① 성별은 직접 및 간접적으로 영향을 미치며, ② 학력3(고졸이하), 학력4(선문대 재학 및 졸업), 시설유형은 간접적으로 영향을 미치고, ③ 직위, 행동에 대한 태도(긍정), 주관적 규범(준거인), 주관적 규범(사회성원들), 지각된 행동통제는 직접적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다.

노동조합 참여의도에 가장 영향을 많이 미치는 변인은 행동에 대한 태도(긍정)(총효과=.270)이며, 다음으로 성별(.220), 주관적 규범(준거인)(.181), 직위(-.135), 주관적 규범(사회성원들)(.119), 지각된 행동통제(.092), 학력3(고졸이하)(.061) 순으로 나타났다. 즉 행동에 대한 태도(긍정), 주관적 규범(준거인), 주관적 규범(사회성원들), 지각된 행동통제가 높을수록, 남성, 낮은 직위, 낮은 학력, 이용시설종사자일수록 노동조합 참여의도가 높다고 볼 수 있다.

근무환경적 특성과 분석모델의 변인을 결합한 경로분석 결과는 <표 16>과 같으며, 이들 변인 중 노동조합 참여의도에 유의미하게 영향을 미치는 변인들간의 관계를 나타낸 것이 <그림 5>이다.

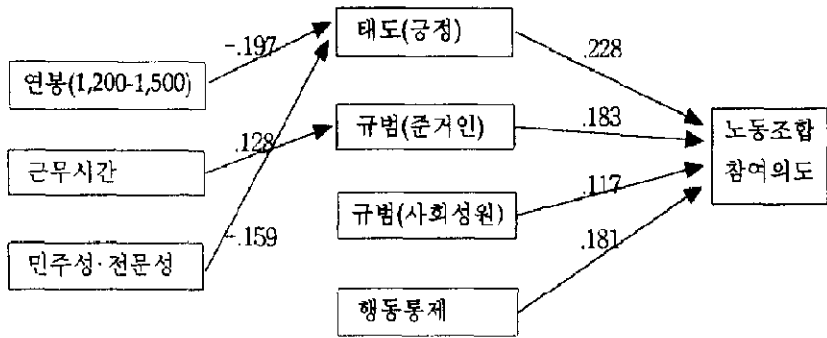
분석결과 ① 연봉3(1,200만원이상-1,500만원미만), 시설운영의 민주성·전문성은 행동에 대한 태도(긍정)에 유의미하게 영향을 미치며, ② 입사방법은 행동에 대한 태도(부정)에 유의미하게 영향을 미치고, ③ 근무시간은 주관적 규범(준거인)에 유의미하게 영향을 미치는 것으로 나타났으며, ④ 행동에 대한 태도(긍정), 주관적 규범(준거인), 주관적 규범(사회성원들), 지각된 행동통제는 노동조합 참여의도에 유의미하게 영향을 미치는 것으로 나타났다.

<표 16> 근무환경적 특성과 계획된 행동이론 변인을 결합한 경로분석 회귀계수(β)

| 구 분       | 종속변수             |            |             |               |       |              |         |
|-----------|------------------|------------|-------------|---------------|-------|--------------|---------|
|           | 태도<br>(긍정)       | 태도<br>(부정) | 규범<br>(준거인) | 규범<br>(사회성원들) | 행동통제  | 노동조합<br>참여의도 |         |
| 독립<br>변수  | 연봉3(1,200-1,500) | -.197*     | -.032       | -.092         | -.064 | .016         | -.019   |
|           | 연봉4(1,500-2,000) | -.019      | -.013       | .078          | .076  | .000         | .032    |
|           | 연봉5(2,000-2,500) | -.029      | -.100       | .037          | .043  | -.116        | .105    |
|           | 연봉6(2,500 이상)    | -.075      | -.012       | -.008         | -.056 | -.071        | -.077   |
|           | 근무시간             | .051       | .072        | .128*         | .334  | -.045        | -.004   |
|           | 만족도              | .099       | .110        | .121          | .009  | .150         | -.071   |
|           | 민주성·전문성          | -.159*     | -.089       | -.038         | -.123 | .064         | -.088   |
|           | 입사방법             | .035       | -.125*      | .053          | .041  | -.028        | .072    |
|           | 태도(긍정)           |            |             |               |       |              | .228*** |
|           | 태도(부정)           |            |             |               |       |              | .005    |
| 규범(준거인)   |                  |            |             |               |       | .183***      |         |
| 규범(사회성원들) |                  |            |             |               |       | .117*        |         |
| 행동통제      |                  |            |             |               |       | .181***      |         |

주: 연봉의 더미 기준변수는 1,200만원 미만이며, 입사방법 더미 기준변수는 '공개채용(변접)' 및 '추천'임.

\* p<.05 \*\* p<.01 \*\*\* p<.001



〈그림 5〉 근무환경적 특성과 계획된 행동이론 변인을 결합한 경로분석

〈표 17〉은 〈그림 5〉를 이용하여 노동조합 참여의도에 영향을 미치는 변인들에 대한 직접효과, 간접효과 및 총효과를 나타낸 것이다. ① 연봉3, 근무시간, 시설운영의 민주성·전문성은 간접적으로 영향을 미치며, ② 행동에 대한 태도(긍정), 주관적 규범(준거인), 주관적 규범(사회성원들), 지각된 행동통제는 직접적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다.

노동조합 참여의도에 미치는 영향은 행동에 대한 태도(긍정)(총효과=.228), 주관적 규범(준거인)(.183), 지각된 행동통제(.181), 주관적 규범(사회성원들)(.117) 순으로 나타났으며, 근무환경적 특성의 변인들은 미미하게 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 행동에 대한 태도(긍정), 주관적 규범(준거인), 주관적 규범(사회성원들), 지각된 행동통제가 높을수록, 근무시간이 길수록, 시설운영의 민주성·전문성이 낮을수록 노동조합 참여의도가 높은 것으로 나타났으며, 연봉에서는 1,200만원 이상-1,500만원 미만인 사람이 기준변수인 1,200만원 미만인 사람보다 참여의도가 더 낮은 것으로 나타났다.

〈표 17〉 노동조합 참여에 대한 직접효과, 간접효과 및 총효과(근무환경적 특성 포함)

| 독립변수             | 직접효과 | 간접효과  | 총효과   |
|------------------|------|-------|-------|
| 연봉3(1,200-1,500) |      | -.045 | -.045 |
| 근무시간             |      | .023  | .023  |
| 민주성·전문성          |      | -.036 | -.036 |
| 행동에 대한 태도(긍정)    | .228 |       | .228  |
| 주관적 규범(준거인)      | .183 |       | .183  |
| 주관적 규범(사회성원들)    | .117 |       | .117  |
| 행동통제             | .181 |       | .181  |



## 5. 요약 및 노동조합 성공적 조직화를 위한 함의

### 1) 요약

본 논문은 사회복지노동조합 조직화에 대한 사회복지종사자들의 인식상태를 파악해 보고, 노동조합 참여의도에 중요한 영향을 미치는 요인이 무엇인지 분석해 보았으며, 이를 통해 다음과 같은 몇 가지 사실을 발견할 수 있었다.

노동조합 인식상태를 살펴보면, 대다수의 사회복지종사자들이 사회복지노동조합 결성(77.1%)과 사회복지노동조합 참여(62.5%)에 긍정적인 생각을 가지고 있는 것으로 나타났다. 이는 주체적인 세력이 노동조합 조직화 운동을 활발히 전개할 경우 이에 동참할 잠재인력이 많다는 것을 의미한다. 조합원 자격에 대해서는 시설장만을 제외한 모든 종사자에게 자격을 부여하자는 응답자(36.9%)와 시설장과 실질적으로 사용자의 이익을 대변하는 간부직원을 제외한 모든 종사자에게 자격을 부여하자는 응답자(32.7%)가 많은 것으로 나타났다. 따라서 시설장과 그의 친인척 등 실질적으로 사용자의 이익을 대변하는 간부직원을 제외한 모든 종사자에게 자격을 부여하자는 의견이 대다수(69.6%)를 차지함을 알 수 있었다.

노동조합이 추구해야 할 과제에 대해서는 조합원의 권리·복지 증진, 조합원의 전문성 유지발전, 조직의 정책결정에 대한 영향력, 사회복지개혁운동 순으로 높게 나타났으며, 노동조합 설립의 장애요인에 대해서는 사회복지노동의 윤리성·전문성·비생산적 성격, 단위시설 당 종사자 수가 적기 때문, 법인 및 시설장의 반대, 인사상 불이익에 대한 두려움 순으로 높게 나타났고, 노동조합 설립을 위한 효과적인 전략에 대해서는 사회복지종사자들의 의식제고, 노동조합 결성추진을 위한 기초조직 구성, 복지대상자 및 시민의 지지를 이끌어낼 개혁대안 마련 순으로 높게 나타났다. 이러한 분석결과는 앞으로 노동조합 조직화와 관련된 활동을 전개해 나갈 때 좋은 지침을 제공해 줄 것으로 생각한다.

그동안 사회복지학계에서 많은 논쟁이 있었던 노동조합과 사회복지의 전문성과의 관계에 대한 조사결과 사회복지종사자들은 노동조합 결성이 사회복지업무의 전문적 수행에 별로 장애요인이 되지 않는 것으로 인식하고 있으며,<sup>11)</sup> 사회복지종사자들의 조직화에 대해서는 노동조합과 전문가조직을 함께 구성하는 것이 좋다는 의견이 절대다수(81.0%)인 것으로 나타났다. 이는 현재 전문가조직으로 한 국사회복지사협회가 있지만 전문가조직만으로 사회복지종사자들의 열악한 근로조건, 비민주적·비전문적 조직운영 등 사회복지시설현장의 문제를 개선하는데 한계가 있다고 생각하기 때문인 것으로 사료된다.<sup>12)</sup>

11) 세이드만과 케인(Seidman and Cain, 1965), 클라인가르트너(Kleingartner, 1969) 등의 연구에서도 대다수의 응답자들은 전문성과 노동조합 참여 사이에 갈등이 없다고 응답한 것으로 나타났다 (Warner, et al., 1978: 183에서 재인용).

12) 사회복지사를 대상으로 한 라이트만(Lightman, 1982: 136-140)의 조사 연구에서도 절대다수의 응

노동조합 참여요인 분석은 일반적 특성 및 근무환경적 특성에 따른 노동조합 참여의도 차이 분석 결과와 분석모형을 통한 분석결과로 나누어 볼 수 있다. 일반적 특성에 따른 노동조합 참여의도 차이 분석 결과 성별, 연령, 직위 3개의 변인에서 유의미한 차이가 있었으며, 남성, 연령이 적을수록, 직위가 낮을수록 참여의도율이 높은 것으로 나타났다. 근무환경적 특성에 따른 노동조합 참여의도 차이 분석 결과에서는 연봉, 시설운영의 민주성·전문성, 입시방법 3개 변인에서 유의미한 차이가 있었으며, 연봉에서는 1,500만원 이상-2,000만원 미만인 사람이, 시설운영의 경우 민주성 전문성이 낮을수록, 입시방법의 경우 시험에 의한 공개채용으로 입사한 사람일수록 노동조합 참여의도율이 높은 것으로 나타났다. 연봉의 경우 1,500만원 미만인 사람보다 1,500만원 이상-2,000만원 미만인 사람이 참여의도율이 더 높게 나타났는데, 이는 시설에서 상당한 근무경력이 있는 사람이 참여에 더 적극적이라는 것을 의미한다.

분석모델에 의한 참여요인 분석결과, 행동에 대한 태도(긍정), 주관적 규범(준거인), 주관적 규범(사회성원들), 지각된 행동통제가 노동조합 참여의도에 유의미한 영향을 미치며, 행동에 대한 태도(부정)는 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 즉 행동에 대한 태도(긍정), 주관적 규범(준거인), 주관적 규범(사회성원들), 지각된 행동통제가 높을수록 노동조합 참여의도가 높음을 알 수 있다. 한편 각 변인의 영향력을 비교해 보면 행동에 대한 태도(긍정), 주관적 규범(준거인), 주관적 규범(사회성원들), 지각된 행동통제 순으로 크게 영향을 미치는 것으로 나타났다.

일반적 특성과 분석모델에 포함된 변인들을 결합한 경로분석 결과에서는 행동에 대한 태도(긍정), 주관적 규범(준거인), 주관적 규범(사회성원들), 지각된 행동통제가 높을수록, 남성, 낮은 직위, 낮은 학력, 이용시설 중사자일수록 노동조합 참여의도가 높은 것으로 나타났다. 노동조합 참여의도에 대한 영향력을 비교해 보면, 행동에 대한 태도(긍정), 성별, 주관적 규범(준거인), 직위, 주관적 규범(사회성원들), 지각된 행동통제, 학력(고졸이하) 순으로 크게 영향을 미치는 것으로 나타났다.

근무환경적 특성과 분석모델에 포함된 변인들을 결합한 경로분석 결과에서는 행동에 대한 태도(긍정), 주관적 규범(준거인), 주관적 규범(사회성원들), 지각된 행동통제가 높을수록, 근무시간이 길수록, 시설운영의 민주성·전문성이 낮을수록 노동조합 참여의도가 높은 것으로 나타났으며, 연봉에서는 1,200만원 이상-1,500만원 미만인 사람이 기준연수인 1,200만원 미만인 사람보다 참여의도가 더 낮은 것으로 나타났다. 노동조합 참여의도에 대한 영향력을 비교해 보면, 행동에 대한 태도(긍정), 주관적 규범(준거인), 지각된 행동통제, 주관적 규범(사회성원들), 연봉(1,200만원 이상 1,500만원 미만), 시설운영의 민주성·전문성 순으로 크게 영향을 미치는 것으로 나타났다.

.....

답자들(75%)은 노동조합과 전문가집단은 양립 가능한 집단이라고 대답했으며, 노동조합은 임금, 직업안정, 부가급여 등 근로조건 개선에 공헌을 많이 하며, 전문가조직은 전문성향상, 교육훈련 등에 공헌을 많이 하는 것으로 나타났다. 즉 두 조직은 양립 가능하고, 활동영역이 크게 중복되지 않으며, 상호보완적으로 사회복지사들의 관심사항을 증진시킬 수 있다고 보았다.

## 2) 노동조합의 성공적 조직화를 위한 함의

본 조사결과를 토대로 사회복지노동조합이 전국조직으로 확대·발전되고, 다수의 참여와 지지를 받을 수 있는 노동조합으로 성장하는데 도움이 될 수 있는 몇 가지 과제를 제시해 보고자 한다.

첫째, 사회복지종사자들로 하여금 노동조합 참여가 본인들에게 긍정적 결과를 가져다 준다는 것을 인식하도록 활동을 전개할 필요가 있다. 참여요인 분석결과 노동조합이 조합원의 소득인상, 직업안정성(무단 해고 방지 등), 인사운영의 공정성, 정책결정에 대한 직원들의 영향력 증가, 조직 재정운영의 투명성 증가, 업무수행의 성취감 증가, 클라이언트에 대한 서비스 향상 등에 기여한다는 신념을 가진 수류 사회복지종사자들이 노동조합에 적극적으로 참여하는 것으로 나타난 점은 이를 잘 반영해 주고 있다. 또한 노동조합 설립을 위한 효과적인 전략에 대한 질문에서 '사회복지종사자들의 의식제고'가 제일 높게 나온 점도 이러한 면을 잘 지지해 주고 있다. 이러한 인식증진을 위해 노동조합 홈페이지를 통한 노조결성의 긍정적 결과, 특히 사회복지 산별노조에 가입한 시설의 근무환경 및 시설운영의 민주성·전문성 개선 사례를 적극적으로 홍보할 필요가 있다. 또한 전국 또는 지역별 공청회, 문화행사 등을 전개하거나, 사회복지종사자의 이메일 주소를 파악한 후 이를 통해 노동조합 참여에 따른 긍정적 결과 및 노동조합 활동의 성과를 전달해 주는 것도 인식증진을 위해 기여할 것이다.

둘째, 사회복지종사자들의 노동조합 참여에 영향을 미치는 주요 주변사람(준거인), 즉 전국의 사회복지종사자, 직장의 동료, 간부직위, 시설장들로 하여금 노동조합 참여를 지지하도록 하는 전략을 추진할 필요가 있다. 참여요인 분석결과 주관적 규범(준거인)이 중요한 영향을 미치는 것으로 나타난 점이나, 노동조합 설립의 장애요인으로 '단위시설 당 종사자, 즉 지지동료가 적기 때문'과 '빈익 및 시설장의 반대'가 높게 나온 점은 이러한 면을 잘 지지해 준다. 이는 본인 스스로 노동조합 참여가 긍정적 결과를 가져다 준다고 인식·평가한다 할지라도 해당시설에 뜻을 같이 하는 동료가 적거나 없는 경우 또는 시설장의 반대가 강한 경우에는 노동조합 참여가 억제될 수 있다는 의미이다. 주변인들로 하여금 노동조합 참여에 대해 긍정적인 인식을 갖도록 하기 위해서는 과거의 시설단위 노동조합들이 보였던 대로 작은 문제에 너무 집착해서 대립적이고 소모적인 투쟁을 전개하기보다는 노동조합이 사회복지종사자들의 근로조건 개선은 물론 시설운영의 발전에 긍정적인 결과를 가져다 줄 수 있다는 점을 보여줘야 할 것이다. 한편 사회복지사업회나 사회복지협의회와도 복지제도 개혁, 재정지원 확대를 위한 대정부활동 등을 전개할 때 상호 도움이 될 수 있다는 인식을 가지도록 활동을 전개할 필요가 있다.<sup>13)</sup>

셋째, 사회복지노동의 특성인 윤리성, 전문성, 비생산직 성격이 사회복지노동조합 결성과 배타적인 성격이 아니라는 인식을 가질 수 있도록 사회성원들을 대상으로 활동을 전개하고, 사회복지종사자들

13) 미국의 사회복지노동조합 조직화 과정을 보면 미국사회복지사업회(NASW)는 사회복지노동조합의 임금 및 근로조건에 대한 단체교섭을 지지하고, 사회복지노동조합의 파업을 저지하기 위한 정책이 반대하는 등 사회복지노동조합 활동을 지지해 왔는데(Fisher, 1987: 253; NASW, 1995: 2820). 이는 우리에게 좋은 시사점을 제공해 주고 있다.

에게도 그러한 사회적 규범에 순응하려는 동기를 약화시키도록 활동을 전개할 필요가 있다. 참여요인 분석에서 이 변인이 중요한 영향을 미치는 것으로 나타난 점이나, 장애요인 분석에서 이 변인이 가장 큰 장애요인으로 나타난 점은 이러한 노력의 필요성을 뒷받침해 주고 있다. 전문성, 윤리성, 비생산적 노동의 성격을 가진 간호사, 교사, 교수도 노동조합을 구성하고 있으며, 오히려 윤리성과 전문성이 보장된 양질의 서비스를 제공하는데 필요한 노동환경 조성에 노동조합이 기여할 수 있다는 점을 논리적·체계적으로 작성해서 홍보할 필요가 있다.<sup>14)</sup> 한편 사회복지종사자의 노동조합 활동이 사회복지대상자의 생명, 보건, 안전에 위협을 줄 소지가 있기 때문에 이러한 상황과 관련된 활동시침이 마련되어야 할 것이다.<sup>15)</sup>

넷째, 사회복지종사자가 본인의 의지에 의해 노동조합 가입이 자유스러울 수 있도록 조직환경을 조성할 필요가 있다. 이러한 환경조성을 위해서는 사회복지종사자들의 노동조합 관련행동에 대한 법인 및 시설장들의 회유, 협박, 폭력, 해고, 파면 등의 행위가 이루어지지 못하도록 체계적인 전략이 추진되어야 할 것이며, 노동조합 가입으로 인한 인사상, 금전상 불이익에 대해 적극적으로 대처해야 할 것이다.

다섯째, 사회복지종사자들의 노동조합 참여를 높이기 위해서는 종사자 및 시설의 특성에 따른 다양한 정책이 마련될 필요가 있다. 일반적 특성에서 남성, 직위가 낮을수록, 이용시설종사자일수록 참여의사가 적극적이고, 근무환경적 특성에서 연봉 1,500만원 이상-2,000만원 미만의 종사자, 시설운영의 민주성·전문성이 낮을수록, 근무시간이 길수록 참여의사가 적극적인 점을 감안하여 이러한 특성을 가진 사람을 조합원 확대의 우선대상으로 선정하는 것이 좋겠다. 한편 일반적 특성에서 여성, 직위가 높을수록, 생활시설 종사자일수록 참여의사가 소극적이고, 근무환경적 특성에서 연봉 1,200만원 이상-1,500만원 미만인 종사자, 시설운영의 민주성·전문성이 높을수록, 근무시간이 짧을수록 참여의사가 소극적인 점을 감안하여 이들의 참여의사를 높일 수 있는 정책이 추진될 필요가 있다. 또한 시설별로 사회복지종사자의 명단과 성향 및 시설운영의 특성 등을 파악하여 조합원 확대를 위한 자료로 활용할 필요가 있다. 즉 노동조합 결성에 참여할 가능성이 많은 사람, 시설조직의 역학관계상 노동조합 결성 참여가 용이한 시설 또는 시설운영에 문제가 많아(민주성·전문성이 낮아) 노동조합 결성의 필요성이 부각되는 시설의 종사자 중심으로 접근하여 시설단위 분회의 조직책임자 및 조합원을 확대해 나가는 방법도 고려해 볼 수 있다.

여섯째, 사회복지종사자, 사회복지대상자 및 그의 가족, 시민의 지지를 이끌어낼 정책대안을 개발하여 활동을 전개할 필요가 있다. 사회복지노동조합이 성공적으로 확대·조직되기 위해서는 노동조합 존

14) 전국교직원노동조합 결성 시에도 교사의 노동권 주장이 학생들의 학습권을 침해한다는 주장이 제기되었으나 학생들의 참다운 교육권을 보장해 주기 위해서는 교사들에게 교육의 주체로서 권한을 행사할 수 있는 교권을 부여해야 한다는 반론이 제기되어 설득력을 얻게 되었다(전국교직원노동조합, 1990).

15) 미국의 경우 1984년 사회복지종사자의 단체행동시 클라이언트의 생명, 건강, 음식, 정신적 안정 등과 관련된 문제가 발생함에 따라 이에 대한 활동시침이 마련되어야 한다는 주장이 제기되었다(Fisher, 1987: 252-253). 한편 워너와 헤니시(Warner and Hennessy), 라이안(Ryan, 1970) 등의 연구에서도 단체행동 기간에 노사간 협정에 의해 응급서비스가 제공되어야 한다는 주장이 제기되었다(Tamber, 1979: 298에서 재인용).

제의 필요성을 부각시키고 사회복지종사자, 사회복지대상자 및 시민의 관심과 공감대를 얻어낼 수 있는 활동이 전개되어야 한다. 사회복지노동조합이 추구해야 할 목표, 즉 사회복지현장의 문제를 개선하고 사회복지가 나아가야 할 방향을 제시할 수 있는 이념과 철학이 담긴 복지상을 개발할 필요가 있으며, 이러한 복지상을 구체적으로 실현할 수 있는 대안을 마련해서 공론화하고 대정부활동을 전개할 필요가 있다. 이 경우 모순 또는 문제가 심각해서 쉽게 공감대를 이끌어낼 수 있는 사항을 구체적 목표로 선정하는 것이 좋고, 한두 개 개별시설의 잘못된 관행·비리에 초점을 맞추기보다는 사회복지시설 전체에 관련된 문제의 개선에 초점을 맞추는 것이 좋다.<sup>16)</sup> 이러한 사항으로 사회복지시설 운영의 민주성·진문성 향상, 사회복지종사자 처우개선, 사회복지시설 재정지원 확대, 사회복지시설 환경개선 등을 고려해 볼 수 있다. 한편 전교조가 촛지거부운동, 교사의 과외활동 금지운동, 청소년 유해환경 금지운동 등을 전개하여 큰 호응을 얻었던 것과 같이 본인들의 잘못된 관행을 개선하는 사항을 목표로 제시하는 것도 좋다. 사회복지종사자, 복지대상자 및 시민의 지지를 이끌어낼 복지상 및 구체적인 대안 마련을 위해 공청회, 워크숍 개최, 인터넷을 통한 의견수렴 또는 여론조사 등을 실시할 필요가 있다.

일곱째, 사회복지노동조합을 성공적으로 조직화하기 위해서는 이에 필요한 기반조직을 적절히 구성해야 한다. 예를 들어 사회복지노동조합이 추구해야 할 적절한 정책과 전략을 구상할 수 있는 연구분과위원회(가칭), 전국조직 확대에 필요한 시·도별 지역본부, 시·군·구별 지회를 결성할 필요가 있다.<sup>17)</sup> 노동조합 초기의 성패는 어떻게 사회복지종사자의 적극적인 참여를 이끌어내고, 사회복지대상자 및 시민의 지지를 얻어내느냐에 달려 있다. 이러한 목표를 성공적으로 달성하기 위해서는 정책과 전략이 잘 구성되어야 하고, 업무를 능률적으로 집행할 수 있어야 한다. 따라서 이러한 업무를 추진할 수 있는 조직이 구성되어야 한다. 한편 이러한 기반조직 구성 및 정책·전략 수립시 오랜 투쟁을 통해 노하우를 축적하고 있는 전국민중노동조합총연맹 또는 사회복지종사자와 비슷한 노동의 성격을 가진 전국교직원노동조합으로부터 필요한 도움과 조인을 얻을 수 있다.

여덟째, 전국의 사회복지종사자들이 노동조합에 가입할 수 있도록 현재 서울, 경기, 인천 지역에 근무하는 종사자만 가입할 수 있는 서울경인사회복지노동조합을 전국조직으로 확대·재조직해야 할 필요가 있다. 현행 노동법상 2개 이상의 사업 또는 사업장에 종사하는 노동자는 산별노조를 설립할 수 있으나, 전국규모의 산별노조를 결성하기 위한 일률적인 법규정, 즉 조합원이 몇 개 이상의 시·도에 걸쳐 있어야 하는가 또는 조합원이 몇 명 이상이어야 하는가에 대한 법규정은 없는 실정이다. 그러나 일정정도 이상의 인원과 일정정도 이상의 지역을 포괄하고 있어야 한다는 것이 노동부와 판례의 입장이다. 따라서 서울경인사회복지노동조합을 전국조직으로 확대하기 위해서는 여러 시·도에 걸쳐 가능한 한 많은 노동조합 참여자를 확보해야 할 필요가 있다.

16) 이러한 목표를 선정하는 것이 법인, 시설장 등 노동조합에 부정적인 집단들의 저항을 완화시키면서 사회복지종사자의 단결과 시민의 지지를 이끌어내기 쉽다.

17) 우선 가능한 지역부터 시·도별 지역본부를 결성하고, 시·군·구별 지회는 종사자가 많은 기점 시를 중심으로 인접 시·군을 하나로 묶거나, 인접한 몇 개의 구를 하나의 지회로 결성할 수 있다.

## 참고문헌

- 김미원, 1997. "사회사업실천의 정체성확립을 위한 제언: 사회사업실천의 임상중심경향과 전문화지향에 대한 비판적 고찰". 『한국사회복지학』, 동권31호: 171-192.
- 김성현, 1997. "사회복지사의 이직의도 결정요인에 관한 연구." 서울대학교 사회복지학과 박사학위논문 (미간행).
- 김중건, 2001. "전교조건설과 사회복지노동조합". <http://bokji.nodong.net>.
- 김형배, 2001. 『노동법』, 박영사.
- 남구현, 2001. 『노동사운동과 사회정책』, 도서출판 현장에서 미래를.
- 모지환, 2001. "한국사회복지운동의 쟁점과 전망". <http://cafe4.daum.net>.
- 문성윤, 2001. "사회복지시설 종사자의 처우개선방안". <http://www.welfare.net>.
- 배병렬, 1994. "행동의도 모형의 검토: 합리적 행동이론과 계획적 행동이론". 『논문집』, 제25집, 전북대학교 산업경제연구소.
- 보건복지부·한국사회복지관협회, 2001. 『사회복지관 인력 및 프로그램 전문성 강화 방안』.
- 사회복지노조(준) 정책팀, 2001. "사회복지노조 투쟁사". <http://bokji.nodong.net>.
- 이상록, 1994. "사회사업 종사자에 관한 제시각의 비판적 고찰". 『동향과 전망』, 통권 제24호: 267-296.
- 이인재, 1995. "사회복지운동의 주체로서 사회복지실천가의 사회적 위상에 관한 연구". 한국사회복지학, 동권26호: 201-228.
- 이인재, 2001. "한국 사회복지사의 조직화 현황과 과제". <http://cafe4.daum.net>.
- 이학식·김영, 2000. "합리적 행동이론과 계획적 행동이론의 평가와 대안적 견해: 소비자 구매행동의 맥락에서". 『소비자학연구』, 제11권 제4호: 21-47.
- 전국교직원노동조합 교원법규국, 2001. 『전국교직원노동조합 규약·규정집』. <http://eduhope.net>.
- 전국교직원노동조합, 1990. 『한국교육운동백서 1978~1990』.
- 주국민노동조합총연맹, 1997. 『노조결성에서 승리까지: 노동법 활용을 위한 실무 교본』.
- 정병오·윤종표·시은구·박건호·모지환·이미영·백선희, 1994. 『한국사회복지 노동자 연구』, 한울 아카데미.
- 채구득, 2002. "사회복지노동조합 결성의 필요성, 방향 및 전략". 『사회복지정책』, 제14집: 27-57.
- 최정훈, 2001. "사회복지노동조합 건설과 향후 과제". <http://bokji.nodong.net>.
- 한국사회복지관협회, 1999. 『사회복지관백서』.
- 한국사회복지사협회, 2001. 『한국사회복지사 기초실태조사보고서』.
- 홍경의, 2002. "한국 여자대학생의 흡연행동 위이분석". 『보건교육·건강증진학회지』, 제19권 제3호: 13-34.
- Abramovitz, Mimi, 1998. "Social Work and Social Reform: An Arena of Struggle." *Social Work* 43(6): 512-526.
- Ajzen, Icek, 1985. "From Intentions to Actions: A Theory of Planned Behavior." in J. Kuhl and J. Beckmann (eds), *Action Control: From Cognition to Behavior* (pp. 11-39). NY: Springer.
- Ajzen, Icek, 1991. "The Theory of Planned Behavior." *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 50: 179-211.

- Ajzen, Icek, and Martin Fishbein, 1980. *Understanding Attitudes and Predicting Social Behavior*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, Inc.
- Alexander, Leslie B, 1980. "Professionalization and Unionization: Compatible after All?" *Social Work* 25: 476-482.
- Au, Chor-fai, 1996. "Rethinking Organizational Effectiveness: Theoretical and Methodological Issues in the Study of Organizational Effectiveness for Social Welfare Organizations." *Administration in Social Work* 20(4): 1-21.
- Bronfenbrenner, Kate, 1999. "Organizing for Keeps: Building a Twenty-first Century Labor Movement Introduction to the Special Conference Issue." *Labor Studies Journal* 24(1): 3-6.
- Fishbein, Martin, and Icek Ajzen, 1975. *Belief, Attitude, Intention and Behavior: An Introduction to Theory and Research*. MA: Addison-Wesley Publishing Company.
- Fisher, Dena, 1987. "Problems for Social Work in a Strike Situation: Professional, Ethical, and Value Considerations." *Social Work* 33: 252-254.
- Gibelman, Margaret, 1999. "The Search for Identity: Defining Social Work: Past, Present, Future." *Social Work* 44(4): 298-310.
- Karger, Howard Jacob, 1988. *Social Workers and Labor Unions*. NY: Greenwood Press.
- Lightman, Ernie S, 1982. "Professionalization, Bureaucratization, and Unionization in Social Work." *Social Service Review* 56(1): 130-143.
- National Association of Social Workers(NASW), 1995(1999). *Encyclopedia of Social Work* 19th(ed.) (사회복지대백과사전). 이문국 외 50인 역. 나눔의 집.
- Reisch, Michael, and Stephen H. Gorin, 2001. "Nature of Work and Future of the Social Work Profession." *Social Work*, 46(1): 9-19.
- Scanlon, Edward, 1999. "Labor and the Intellectuals: Where is the Social Work." *Social Work* 44(6): 590-593.
- Tambor, Milton, 1979. "The Social Workers as Worker: A Union Perspective." *Administration in Social Work* 3(3): 289-300.
- Warner, K. S., R. F. Chisholm, and R. F. Munzenrider, 1978. "Motives for Unionization among State Social Service Employees." *Public Personnel Management* 7(3): 181-191.

## An Analysis of Cognizance about and Participation Factors of the Social Welfare Labor Union: Centering around Social Welfare Workers

Chai, Goo Mook

(Assistant Professor, Wonkwang University)

This study seeks the countermeasures for the successful organization of the social welfare labor union after examining social welfare workers' cognizance about a labor union and analyzing the major factors affecting their participation in a labor union.

An analysis of social welfare workers' cognizance about the social welfare labor union demonstrates that (1) most social welfare workers have positive opinions about a labor union organization and the participation in a labor union, (2) a great part of workers prefer forming a labor union and a professional organization together in relation to the organization of social welfare workers, and (3) the effective strategies for the organization of a labor union are in the order of the uplift of social welfare workers' consciousness, the constitution of the basic organizations which propel the formation of a labor union, and the preparation of policy countermeasures which attain the supports of clients and citizens. An analysis of factors affecting the participation in a labor union shows that the attitude toward the participation behavior (positive results), subjective norm (specific individuals), subjective norm (social constituent members), and perceived behavior control in the analysis model, male, lower position in officers, and lower educational attainment in democratic characteristics, and lower democratic and professional managements in officers and longer working hours in labor environmental conditions affect positively the participation in a labor union.

These results suggest several assignments for the successful organization of the social welfare labor union. First the activities that make social welfare workers recognize the beneficial results bringing about by the participation in a labor union need to be carried out, second strategies that persuade the influential individuals to supports the participation in a labor union need to be developed, third activities that make the social constituent members understand the ethical, professional, and non-productive characteristics of social service works not to be confronted with the organization of a labor union should be pursued, fourth the organizational environments in which social welfare workers can freely participate in a labor union according to their intentions need to be made up, fifth the policy countermeasures



which attain the support of social welfare workers, clients and citizens should be developed and carried out, and finally the basic organizations that effectively support the formation of a labor union need to be constituted.

Key Words: social welfare labor union, social welfare workers, theory of reaction, theory of planned behavior

[접수일 2003.4.15 게재확정일 2003.7