

병원직원의 노동조합몰입에 영향을 미치는 결정요인분석

손 태 용
유한대학 의무행정과

<Abstract>

Determinants Influencing Labor Union Commitment of Hospital Employees

Tae Yong Sohn
Dept. of Health Services Administration, Yuhan College

The purpose of this study was to provide basic materials needed to enhance quality of organizational life by identifying the improvements of labor union management in the perspective of general hospital organization management. The subjects of this study were 428 employees in 8 Hospitals in Metro Capital including Seoul. Materials were collected from administrators, nurses and medical technicians in target hospitals from November 10 to November 30, 2006 through survey questionnaires. The main results of this study were as follows:

1. The commitment level of the subjects according to their characteristics was higher in older employees than the younger ones, large family to support than small family to support and those who had higher positions in labor union.

* 이 연구는 2005년도 유한대학 장기해외 연수결과 논문임.

† 교신저자 : 손태용(02-2610-0842, sohnty@yuhan.ac.kr)

2. The commitment level of the subjects according to the Job and role related variables were higher those who had higher satisfaction level to their job, role conflict in all hospitals.

3. The commitment level of the subjects according to union related variables, variables jointly controlled by union and employer was statistically significant positive correlation.

4. The results of multiple regression analysis shows that formal and informal socialization, satisfaction with the labor union's were all found as important antecedents of labor union commitment.

5. The results of AMOS shows that structure characteristics of hospital, Job and manager satisfaction, socialization were statistically significant labor union satisfaction. The satisfaction level of labor union was statistically significant labor union commitment

To summarize study results, the level of commitment in labor union depends on job satisfaction, managers' attitudes, union satisfaction factors, their colleagues attitudes toward union. Therefore hospital managers should have democratic and flexible attitudes toward labor union. Additionally, as formal and informal socialization is important determinant in union commitment, hospital managers should have countermeasures to enhance the colleague attitude and job satisfaction level of hospital employees. Moreover, as managerial factors of the principal of hospital influence union commitment directly, the attitudes of hospital managers toward union and transparency of hospital management should be improved.

Key Words : Labor Union Commitment, Labor Union Satisfaction, Hospital Employees

I. 서 론

1. 연구배경

모든 조직은 목표달성을 위해 끊임없이 새로운 전략과 방법을 강구하여야 하며, 조직 구성

원들이 조직에 몰입하는 정도를 제고하기 위한 노력은 중요하다(Etzioni, 1975). 조직구성원의 조직몰입 증대방안으로 조직의 기본 철학, 신념, 또는 가치관을 체계적으로 수용하도록 유도하기 위한 조직문화 전략이 강조되고 있다(김정환, 1994).

특히 노동조합 몰입에 대한 연구는 몰입 그 자체가 추상적인 개념이나 수동적인 태도를 나타내는 것이 아니라 행동으로 전환될 수 있는 기본적 개념이다. 노동조합은 급변하는 환경 하에서 조직 구성원들에게 공정한 성과배분과 의사결정에 조직 구성원들이 참여할 수 있도록 보장하며, 작업의욕을 제고할 수 있는 제도로 새로운 경제환경은 노동조합의 필요성을 오히려 한층 증대시킬 것으로 해석된다(박영기, 1993).

최근 외국에서는 노사관계의 안정만이 기업의 국제경쟁력 회복의 지름길이라는 인식하에 노동조합이 오히려 임금인상을 억제하면서 노조원의 고용 목표를 더욱 중요시하는 경향이 있다. 더구나 외국에서 실시된 노동조합몰입에 관한 연구는 노동조합의 조직구조와 조직행태 및 목적 등에 따라 상이하며(Fullagar and Barling, 1987; Barling, Wade and Fullagar, 1987), 노동조합 충성도 예측인자와 결과(Hwee Hoon Tan and Samuel Aryee, 2002), 노동조합에 대한 탈퇴와 가입의도(Samuel Aryee and Yue Wah Chay, 2001; Lahuis and Mellor, 2001) 등 조직 구성원들의 행동에 관한 연구도 다양하다.

우리나라는 1980년대이후 자본주의 체제가 발전됨에 따라 노동자 스스로에 의한 노동조합 결성이 보편화되고, 조직의 사회적 영향력이 점차 확대되어가고 있다. 병원의 노동조합은 1987년이후 노동자 대 투쟁을 기점으로 급성장하였으나 노사분규 때마다 사회적 여론의 비난이나 사용자로부터 정의행위의 억제를 강요받아왔다. 하지만 그동안의 불만은 사립대학병원, 민간종합병원, 국공립병원의 노동조합결성으로 병원 민주화운동 단계까지 발전하게 되었다(이상준, 1996; 신원철, 1995).

우리나라 병원을 포함한 노동조합몰입에 관한 연구는 많이 없으며, 대부분의 연구가 노사분규의 형태나 특성, 노사분규 발생의 원인 등을 규명하거나(박재호, 1991), 노동조합 내에서 노조지도자의 개인적 속성(신광영과 박준식, 1990)과 갈등(정호영, 1994), 단위노조 지도자의 지도성의 재생산(송호근, 1991), 직무만족, 직장에착도와 노조몰입관계(남철식 등, 2004), 노사관계 분위기, 노조관련 변수, 노조만족과 노조몰입(김정환, 1995; 김시운, 2001).

이처럼 병원의 노사분규 발생의 원인을 구명한다든가 노조몰입이나 조직몰입의 선행변인을 구명하는 연구와 조직몰입과 직무만족, 그리고 노조몰입과 직무만족 각각에 관한 연구는 어느정도 이루어졌지만, 직무만족과 역할갈등, 노사관계 및 노조관련특성, 노조만족을 함께 고려해서 노조몰입과의 관계를 밝히려는 연구는 부족한 상황이다.

특히 우리나라 종합병원의 노동조합 조직률은 52.3%로 일반기업의 평균조직률 11%를 훨씬 상회하고 있으며 이중 민주노총에 가입된 병원이 90.3%이나(대한병원협회, 2004) 이들 병원들을 대상으로 한 연구는 거의 없는 실정이다.

이 연구는 병원 직원들의 노동조합몰입수준과 결정요인이 무엇인가를 규명하여 조합원의 노동조합몰입 수준을 제고할 수 있는 방안을 모색하기 위해 시도하였다.

2. 연구목적

본 연구는 병원 직원들의 특성과 직무만족 및 역할갈등, 노사관계 특성, 노조관련 특성이 노동조합몰입에 미치는 영향 및 상호관계를 분석하고 병원조직관리 측면에서 개선되어야 할 합리적인 노사관리 향상방안을 모색하고자 한다. 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 인구사회학적 특성에 따른 노조만족과 노동조합몰입의 수준을 비교 분석한다.

둘째, 직무만족과 역할갈등, 노사관계와 노조관련 특성, 노조만족과 노동조합몰입의 수준을 비교분석한다.

셋째, 노동조합몰입의 결정요인을 구명하고 결정요인간의 관계모형을 분석한다.

II. 이론적 배경

1. 노동조합몰입의 개념 및 접근방법

가. 노동조합몰입의 개념

조직 구성원들의 조직에 대한 몰입을 유도하는 심리적 요인을 다룬 연구는 많이 있었으나 노동조합과 관련된 심리적 요인을 다룬 연구는 상대적으로 많지 않다(Gordon et al., 1980). 그러나 조직구성원들이 노조에 관여하게 되는 심리적 요인을 밝히려는 시도가 비록 노조에 몰입하게 되는 기준설정과 애착을 갖게 되는 심리적 요인을 밝히려는 시도가 비록 노조에 몰입하게 되는 기준설정과 애착을 갖게 되는 행동적 측면을 구체적으로 밝히지는 못했지만, 회사와 노조에 동시에 충성심을 갖는다는 이중충성심(dual allegiance)을 다룬 연구에서 출발되었다(Fukami & Larson, 1984). 그 후에 연구들은 조직 구성원들이 노조에 가입하게 되는

원인과 노조대의원 투표행동에 영향을 미치는 요인을 밝히는데 주로 관심을 가져온 편이다.

Gordon 등(1980)은 몰입을 “조직에 대한 개인의 구속”으로 정의한 산업 및 조직심리학자들의 개념적 접근방법을 이용하여 노동조합몰입 척도를 개발하였고, Porter 등(1974)의 조직몰입(태도몰입)의 정의와 유사하게 정의되고 있다. 실제로 조합몰입을 측정하는 48개 설문항목 중 20개는 조직몰입을 측정하는데 사용된 척도 중에서 노동조합으로 바뀌어 이용하고 있다. 이에 따라 Gordon 등은 노동조합몰입을 “노동조합에 대한 긍정적이고 적극적인 성향”으로 정의하고 있다.

나. 노조몰입에 대한 접근방법

초기의 노조몰입에 관한 연구들은 조직몰입의 측정수단에서 ‘조직’ 대신에 ‘노조’를 사용하였고(Conlon & Gallagher, 1987; Martin, Mageneau & Peterson, 1982) 때로는 조직몰입을 측정하기 위하여 사용하였던 설문을 그대로 사용하기도 하였다(Fukami & Larson, 1984). 노조몰입을 준비된 개념으로 측정해 보려는 노력은 Gordon 등(1980)의 연구로 이어졌으며, 이들은 나름대로의 노조몰입척도(commitment to the union scale)를 고안하였다. 이들은 태도적인 몰입이 행동으로 이어질 수 있다는 접근방법을 사용하였으며, 요인분석을 통하여 노조몰입의 개념을 다음과 같은 4가지로 요약하였다:

- (1) 노조에 대한 충성심 (loyalty to the union)
- (2) 노조에 대한 책임감 (responsibility to the union)
- (3) 노조를 위한 자발적 노력 (willingness to work for the union)
- (4) 노조주의에 대한 믿음 (belief in unionism)

비록 Gordon과 그의 동료들(1980)은 과거에 진행되었던 노조몰입에 대한 연구의 틀에서 벗어나 노조몰입에 대한 새로운 정의를 내리고 노조몰입을 측정하기 위한 새로운 측정수단을 제시하였지만, 이들의 연구는 앞에서 언급한 조직몰입의 기본개념 틀은 벗어나지 못하고 있었다. 노조에 대한 책임감이라는 새로운 개념을 제외하고는 Mowday와 그의 동료들(1982)이 조직몰입의 특성이라 제시하였던 기본적인 차원을 그대로 사용하였다.

노조몰입에 관련된 대부분의 선행연구들은 조직구성원이 노동조합에 가입하는 원인, 노조신임을 묻는 투표행동, 일반적인 노조참여 등에 초점을 맞추었다. 특히 비전문직종의 사무직 사원을 대상으로 노조몰입도를 측정한 연구결과에서(Gordon, Philport, Thompson & Spiller, 1980) 노조충성심, 노조에 대한 책임감, 노조에 대한 자발적 봉사, 노조에 대한 신념 등이 노

조관여도에 작용하는 주요한 요인으로 나타났다. Gordon 등(1980)은 조직에 들어와 체험하는 사회화 과정이 노조몰입요인 중 노조에 대한 충성심과 노조에 대한 신념을 잘 반영하고, 과거 또는 현재의 노조활동 경험이 노조에 대한 자발적 봉사와 노조에 대한 책임감을 예언하는 중요한 요인이라고 밝히고 있다.

2. 노동조합몰입의 결정요인

노동조합몰입 연구 중 많은 부분을 차지하는 노동조합몰입의 결정요인에 관한 연구는 조합원의 노동조합에 대한 몰입의 정도를 파악하는데 도움이 되는 일련의 변수 파악에 큰 도움이 될 뿐 아니라, 이와 같은 변수의 확인은 노동조합에 여러모로 시사적이다. 즉, 노동조합이 이들 변수에 적절한 방법으로 영향을 미칠 수 있다면 구성원의 몰입도가 증대되어 궁극적으로 조합의 역량이 증대될 수 있기 때문이다. 노동조합의 통제가능성이라는 관점에서 노동조합에 영향을 미칠 수 있는 결정요인은 조합이 전혀 통제할 수 없는 변수, 조합과 병원이 공동으로 통제하는 변수, 조합이 통제할 수 있는 변수 등 크게 3가지로 구분할 수 있다 (Gallagher and Clark, 1989).

첫째, 노동조합이 통제할 수 없는 변수로 가장 대표적 변수가 인구사회학적 변수이다. 노동조합몰입연구에서 널리 언급되는 인구사회학적 변수는 성, 연령, 근속년수, 교육수준, 그리고 결혼여부 등이다.

둘째, 노동조합몰입수준을 형성하는데 중요한 역할을 수행하는 두 번째 변수는 노동조합과 사용자가 공동으로 통제되는 변수이다. 노·사 양당사자는 이들 변수에 영향력을 갖고 있지만, 각 당사자가 가지는 영향력의 정도는 변수마다 상이하다. 예를 들면 노동관계분위기, 직무만족, 노사협력프로그램의 성과에 대한 태도 등이 포함된다. 노동조합몰입 연구에서 직무만족변수를 고려하는 것은 직무만족에 대한 인식 정도가 조합결정 여부와 조합몰입에 중요한 역할을 수행하기 때문이다.

셋째는 노동조합이 통제할 수 있는 변수로 조합원 특히 신규조합원이 기존의 조합원들이 공유하는 노동조합의 가치관과 규범에 대해 경험하는 사회화과정이다. 이와 같은 사회화 과정은 지속적이고 체계적인 형태를 띌 수 있고(공식적 사회화), 비공식적이고 일시적인 형태(비공식적 사회화)일 수도 있다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구모형 설정

본 연구의 기본목적은 병원의 노동조합원을 대상으로 노동조합에 대한 태도형성에 영향을 미치는 결정요인이 무엇인가를 규명하고자 한다. 따라서 본 연구의 기본적인 모형은 조합원의 노동조합에 대한 몰입을 종속변수로 이것에 영향을 주는 변수를 독립변수로 하였다.

독립변수는 노동조합몰입과 밀접한 관계가 있는 연령, 성, 근속년수, 교육수준, 결혼여부, 부양가족수 등의 인구사회학적 특성 변수들이 포함된다. 노동조합 몰입연구에서 잠재적 예측요인으로 제시되고 있는 변수는 직무 및 역할관련변수(외재적 직무만족, 내재적 직무만족, 역할갈등), 노동조합 관련변수(공식적, 비공식적 사회화경험에 대한 태도, 노사협력프로그램에의 조합의 참여, 조합의 구조적 특성에 대한 태도), 그리고 노동조합과 병원이 공동으로 통제하는 변수(노동관계분위기와 노사협력프로그램의 성과에 대한 태도)가 있다.

노동조합만족은 매개변수로 제시하였는데 노동조합몰입간의 실증적인 차이분석에서 Klandermans(1989)와 Kuruvilla 등(1993)에 의해 행해진 연구결과 노조몰입과 노조만족은 별개의 구성개념이며, 중복되는 요인도 있지만 결정요인은 다르다고 하였다. 또한 Gordon 등(1984)에 따르면, 노동조합에 대한 만족과 노동조합몰입간의 관계는 통계적으로 유의한 차이가 없어 본 연구에서도 노동조합만족을 독립변수와 노동조합몰입 종속변수간의 관계를 매개하는 매개변수로 간주하였다.

2. 연구대상 및 자료수집방법

본 연구의 대상병원은 서울을 포함한 경인지역에 소재하고 있는 300명상이상의 규모를 가진 8개 병원을 임의 선정하였으며, 연구대상 병원의 노동조합은 민주노총에 가입된 병원이다. 연구대상은 현재 연구대상 병원에서 근무하고 있는 종사자 820명에게 설문지를 배포하였으나 이중 448명이 회수되었으며, 이중 자료가 불완전하거나 무성의한 답변을 제외한 20명을 제외한 428명을 최종분석에 사용하였다.

자료수집방법은 구조화된 설문지를 이용하여 2006년 11월 10일부터 11월 30일까지 8개 노동조합 집행부에게 본 연구의 목적과 취지를 설명, 협조를 구하고 설문지를 배포한 다음 48시간 이내에 자기기입식으로 응답하여 회수하는 방식으로 하였다.

3. 변수의 조작적 정의 및 척도

본 연구에서 사용되는 주요 용어들은 다양한 의미를 지니고 있고, 연구마다 상이하게 정의되고 있기 때문에 본 연구에서 사용되는 의미를 명확히 하기 위해 용어들에 대한 조작적 정의(operational definition)와 이들 변수들을 측정하는 척도를 살펴보면 다음과 같다.

가. 노동조합몰입

이 연구의 종속변수인 노동조합몰입은 “노동조합에 대한 조합원의 적극적이고 긍정적인 성향”으로 정의하였으며, 전체 19개문항으로 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점으로 된 5점 척도로 측정하여 각각의 항목에서 점수가 높을수록 노조몰입수준이 높은 것으로 판단하였다.

나. 노동조합에 대한 만족

노동조합에 대한 만족은 노동조합의 성과에 대한 보다 평가적이고 단기간의 반응으로 정의된다. 본 연구에서는 Verma(1989)가 사용한 16개 문항 중 10개문항을 측정에 사용하였으며, ‘전혀 그렇지 않다’ 1점부터 ‘매우 그렇다’ 5점까지 5점 척도로 측정한 후 그 정도에 따라 합산 값을 사용하였다. 결과적으로 점수가 높을수록 노동조합에 만족도가 높은 것으로 정의하였다.

다. 직무 및 역할관련 변수

직무만족은 직무 전반에 대한 전반적인 직무만족과 직무의 어느 측면과 관련이 있느냐에 따라 ‘내재적 직무만족’과 ‘외재적 직무만족’으로 나누어진다. ‘내재적 직무만족’은 직무에서 경험하는 경력개발, 성취감, 자아실현, 자율성, 직무의 중요성, 직무의 정체성과 같은 비경제적인 직무조건에 대한 만족으로 5개문항과 병원노조에서 노조몰입수준에 큰 영향을 미칠 것으로 기대되는 직무상 감염이나 안전에 대한 만족도 1개문항을 추가하였다.

‘외재적 직무만족’은 임금, 복리후생, 승진, 의사소통, 상급자, 교육훈련 등 8개문항으로 경제적 직무조건에 대한 만족으로 정의하였다. 여기에서 사용된 변수들은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점부터 ‘매우 그렇다’ 5점까지 5점 척도로 측정된 후 그 정도에 따라 합산 값을 사용하였으며 전체적으로 점수가 높을수록 직무만족도가 높은 것으로 정의하였다.

‘관리자 태도 만족’에 관한 조사도구는 Barling 등(1987)과 Martin 등(1982)이 개발한 관리자태도 측정도구를 인용한 김시운(2001)의 도구를 본 연구목적에 맞게 수정 보완하여 이용하였다. 전체 6개문항으로 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점부터 ‘매우 그렇다’ 5점까지 5점 척도로 측정된 후 그 정도에 따라 합산 값을 사용하였으며, 전체적으로 점수가 높을수록, 관리자(병원장)의 운영과 태도에 대해서 만족하거나 긍정적인 것으로 정의하였다.

‘역할갈등’은 그 유형을 역할간 갈등과 역할내 갈등으로 나누어 볼 수 있으나, 본 연구에서는, 역할간 갈등을 대상으로 하고 있다. 즉, 조합원으로서의 역할수행으로 인해, 종업원으로서의 역할 또는 가족의 일원으로서의 역할이 어려움을 겪는 정도를 측정하였다. 역할갈등 변수는 Frone, Russell, Cooper(1992)의 척도를 사용하였으며, 전체 3개문항으로 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점부터 ‘매우 그렇다’ 5점까지 5점 척도로 측정하였으며 점수가 높을수록 역할갈등이 많은 것으로 정의하였다.

라. 노동조합 관련변수

본 연구는 신입사원 교육시간에 노동조합이 주관하는 교육 등 ‘공식적 사회화경험’ 3개문항과 동료조합원의 노동조합에 대한 태도 등 ‘비공식적 사회화경험’ 4개문항을 구성원의 노동조합 몰입에 영향을 미치는 사회화 경험으로 이해하여 측정하였다. Gordon 등(1984)과 Clark 등(1993)이 사용한 척도의 일부를 사용하여 측정하여 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점부터 ‘매우 그렇다’ 5점까지 5점 척도로 측정된 후 합산 값을 사용하여 점수가 높을수록 사회화 경험을 긍정적으로 인지하는 것으로 정의하였다.

‘노동조합의 구조적 특성’은 노동조합의 혁신과 공식화, 그리고 분권화로 혁신은 노동조합이 조합원의 욕구 또는 의사를 반영하여 새로운 정책이나 절차를 개발하려는 정도이며, 공식화는 노동조합의 규칙이나 절차가 명문화된 형태로 존재하는 정도, 그리고 분권화는, 노동조합의 권한과 의사결정권한이 어디에 있느냐에 관한 것으로 의사결정권이 노동조합의 어느 계층에 어느 정도 집중되어 있는가 하는 것으로 정의된다. 이들 변수에 대한 측정은 Mellor, Mathieu과 Swim(1994)이 사용한 5개 항목 중 4개를 이용하였다.

마. 노동조합과 병원이 공동으로 통제하는 변수

‘노동관계 분위기’는 병원에서 노·사간의 평상시 관계를 의미하며, Rosen 등(1981)의 척도를 사용하여 측정하였다. 전체 5개문항으로 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점부터 ‘매우 그렇다’ 5점까지 5점 척도로 측정하였으며, 점수가 높을수록 노동관계분위기가 좋은 것으로 정의하였다.

‘노사협력 프로그램’은 노·사 양당사자가 보다 나은 미래와 가능한 한 최선의 관계를 달성하고자 하는 공통된 바람을 제도화한 것으로 노사협력 프로그램에 대한 성과에 대한 만족 6개문항과 노동조합의 프로그램에의 참여도에 대한 인식 3개문항으로 구성되어 있다. 이들 변수는 Cooke(1990)의 설문항목을 이용하여 측정하였다.

4. 측정도구의 신뢰성 및 타당성

본 연구는 노동조합간부와의 면담을 통해 설문항목들의 적합성 여부를 확인하여 연구조사의 외적타당성을 높이고자 하였으며, 설문의 용이함과 의미전달과정에서 발생할 수 있는 오류를 줄이기 위해, 연구대상 병원을 제외한 다른 병원의 조합원 50명을 대상으로 사전 조사하여, 설문지를 수정·보완하였다.

본 연구에서 연구모델의 가설적 개념들의 신뢰성을 내적일관도(internal consistency reliability)인 Cronbach's α 계수에 의해 검토하였다. 각 변수에 신뢰성계수는 모두 0.7이나 0.8이상으로 만족스러운 수준이었다.

본 연구에서는, 측정도구 자체가 측정하고자 하는 속성이나 개념을 적절하게 측정할 수 있도록 추출하고, 적절한 문항의 형태를 갖춰 내용타당성을 유지하기 위해 기존연구에 토대를 두고 설문지의 문항을 작성하였다. 그리고 측정하고자 하는 추상적인 개념이나 속성을 측정도구가 정확하게 대표하고 있는지의 정도를 나타내는 개념인 구성개념 타당성을 검증하기 위해 요인분석(factor analysis)을 실시하였다.

5. 분석방법

본 연구의 구체적인 분석방법은 다음과 같다.

첫째, 노동조합몰입의 구성요인을 파악하기 위해 탐색적 요인분석(주성분 분석방법)을 실시하였다.

둘째, 독립변수인 직무 및 역할관련특성, 노동조합 관련특성, 그리고 노동조합과 병원이 공동으로 통제하는 특성, 노조만족과 종속변수인 노동조합 몰입의 관련성을 분석하기 위해 이 변량분석을 실시하였다.

셋째, 다중회귀분석(multiple regression analysis)을 실시하여 인구사회학적 특성, 직무 및 역할관련특성, 노동조합관련특성, 그리고 노동조합과 병원이 공동으로 통제하는 특성, 노조만족이 노동조합 몰입에 미치는 상대적 영향력을 비교하였다.

넷째, AMOS를 이용하여 인구사회학적특성, 직무 및 역할관련특성, 노동조합 관련 특성, 그리고 노동조합과 병원이 공동으로 통제하는 특성, 노조만족과 노동조합몰입간의 경로도형을 개발하였다.

IV. 연구결과

1. 인구사회학적 특성에 따른 노동조합만족과 노동조합몰입수준

연구대상자의 특성에 따른 노조만족은 월수입 200-300만원 미만, 의료기사직, 병원직위가 주임급, 노조지위가 대의원이나 간부인 경우에 높았다. 노조몰입수준은 남자가 여자에 비해, 연령과 부양가족이 많을 수록, 월소득이 많을수록, 병원직위가 계장급이상으로 높은 경우, 노조지위가 대의원이나 간부인 경우, 노조경력이 많은 경우가 노동조합몰입 수준이 높았다 <표 1>.

2. 노동조합몰입 수준 선행요인 비교

직무만족도 요인 중 승진 및 인사제도에 대한 만족을 제외한 임금 및 복지후생, 상급자 및 동료직원 관계와 같은 외재적 직무만족은 노조만족이나 노조몰입 수준과 통계적으로 유의한 양의 관련성을 보였다. 내재적 직무만족, 역할갈등과 노조만족이나 노조몰입수준은 통계적으로 유의한 양의 관련성을 보였다<표 2>.

〈표 1〉 인구사회학적 특성에 따른 노조만족과 노조몰입수준

단위 : 평균±표준편차

특성		노조만족	t/F값	노조몰입	t/F값	
성	남	32.3± 6.8	0.78	48.3± 4.4	3.01*	
	여	31.2± 5.8		45.2± 9.5		
연령	29세이하	31.8± 4.9	1.21	44.3± 8.6	2.29*	
	30-39세	32.4± 6.2		46.4± 9.2		
	40세이상	31.3± 7.2		47.5± 9.6		
	무응답	28.1± 8.8		46.5± 8.8		
결혼	미혼	32.4± 9.9	0.23	45.5± 9.9	-0.13	
	기혼	31.5± 9.7		46.6± 9.7		
학력수준	고졸	31.1± 9.5	2.29	45.6± 7.8	0.31	
	전문대졸	31.8± 9.9		46.5± 8.7		
	대졸이상	32.2±11.6		46.7±10.6		
	무응답	32.1± 9.8		45.1± 8.8		
부양자수	1인이하	32.1± 6.8	0.56	44.4±10.6	2.56*	
	2-3인	31.4± 7.5		46.2± 9.9		
	4인이상	32.5± 7.2		49.2± 8.7		
	무응답	31.6± 7.3		45.0± 7.7		
월수입 (만원)	-200	30.4± 5.4	4.59*	43.3± 9.4	2.89*	
	200-299	33.2± 5.6		47.3± 8.3		
	300+	32.6± 5.9		48.7± 9.6		
	무응답	32.5± 5.4		45.3± 9.4		
병원경력 (년)	-5	32.4± 5.0	0.23	45.1± 9.2	1.56	
	5-9	31.9± 6.3		46.4± 8.5		
	10+	31.7± 7.2		47.3± 9.7		
	무응답	31.9± 6.5		44.7± 9.8		
직종	행정직	30.1± 6.6	3.98*	42.8± 3.2	0.54	
	기술직	32.5± 5.6		46.7± 9.4		
	간호직	33.0± 6.7		46.5± 8.6		
	의료기사직	32.0± 6.2		46.3± 9.7		
병원직위	보조직	28.9± 6.7	6.13**	38.9± 8.6	3.34**	
	평직원	32.6± 5.8		46.9±10.9		
	주임급	32.7± 5.5		47.4± 8.5		
	계장급이상	28.0± 8.9		47.6± 8.1		
무응답	32.1± 6.1	45.7± 9.9				
	노조지위	평조합원	30.1± 6.3	7.19**	46.3± 9.4	4.11**
		대의원,간부	35.8± 3.3		51.9± 8.2	
		비노조원	29.6± 6.0		40.5± 8.2	
무응답		32.1± 6.2	45.7± 8.2			
노조경력 (년)	-5	32.4± 5.2	0.67	45.2± 9.7	3.22*	
	5-9	31.2± 6.3		46.4± 9.9		
	10+	32.3± 7.3		48.5± 9.4		
	무응답	32.4± 6.5		44.6± 9.8		

*P<0.05, **P<0.01

관리자 만족은 노조만족과는 양의 관련성이 있었으나 노동조합몰입과 통계적으로 유의한 관련성이 없었다. 노동조합과 병원이 공동으로 통제할 수 있는 특성(노동관계분위기, 노사협력프로그램 성과에 대한 태도, 프로그램 노조참여)과 노조만족이나 노동조합몰입수준의 관련성은 통계적으로 유의한 양의 관련성이 있었다.

〈표 2〉 직무 및 역할특성, 노사통제, 노조관련특성 및 노조만족과 노조몰입수준 관련성

단위 : 상관계수

항 목	노조만족	노조몰입
직무 및 역할관련 특성		
내재적 직무만족	0.412**	0.321***
외재적 직무만족	0.409*	0.201**
임금 및 복지후생 만족도	0.398**	0.232**
상급자 및 동료직원 만족도	0.301***	0.168***
승진 및 인사제도 만족도	0.091	0.033
관리자 만족	0.312**	0.067
역할 갈등	0.213*	0.246***
노동조합과 병원의 공동통제 특성		
노동관계 분위기	0.356***	0.231***
노사협력 프로그램	0.323***	0.222***
프로그램의 성과에 대한 태도	0.353***	0.235***
프로그램에의 노조의 참여	0.298**	0.134***
노동조합 관련 특성		
사회화 경험	0.399***	0.709***
공식적 사회화경험	0.341***	0.451***
비공식적 사회화 경험	0.335***	0.694***
노동조합 구조적 특성		
혁신	0.690***	0.353***
공식화	0.578***	0.274**
분권화	0.083	-0.224**

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

노동조합 관련 특성중 공식적, 비공식적 사회화 경험은 노조만족이나 노조몰입과 통계적으로 유의한 양의 관련성을 보였다. 또한 노동조합의 구조적 특성에 대한 만족(혁신, 공식화)은 노조만족이나 노조몰입과 통계적으로 유의한 양의 관련성을 보였으나 분권화는 노조몰입도와 통계적으로 유의한 음의 관련성을 보였다.

3. 노동조합 만족과 노조몰입수준의 관련성

노동조합에 대한 만족과 노조몰입수준의 관련성을 살펴보면 노동조합에 대한 만족, 노동조합 수단성에 대한 만족, 노동조합 일상생활에 대한 만족은 노조몰입과 통계적으로 유의한 양의 관련성을 보였다<표 3>.

<표 3> 노동조합 만족과 노동조합 몰입수준의 관련성

단위 : 상관계수

	노조몰입
노동조합에 대한 만족	0.523***
수단성에 대한 만족	0.413***
일상생활에 대한 만족	0.396***

***P<0.001

4. 노동조합 몰입수준 결정요인

노조몰입 수준에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위하여 각 변수들을 포함하여 다중회귀 분석을 실시하였다. 다중공선성(multicollinearity)을 제거하여 상관분석을 실시하여 종속변수와의 상관계수 값이 낮은 변수는 제거하였다. 이러한 과정을 거쳐 인구사회학적 특성에서는 성, 연령, 월평균소득, 병원직위, 노조지위를 독립변수로 사용하였다.

직무 및 역할관련 특성은 내재적 만족, 외재적 만족, 관리자 만족, 역할갈등이며, 노동조합과 병원이 공동으로 통제하는 특성으로는 노동관계분위기, 노사협력 프로그램(노사협력프로그램 성과에 대한 태도, 노사협력프로그램에의 노조참여)을 사용하였다. 노동조합관련 특성으로는 노동조합 수단성에 대한 만족, 노동조합 일상생활에 대한 만족, 공식적 사회화 경험, 비공식적 사회화 경험, 노동조합의 구조적 특성(혁신, 공식화, 분권화)을 회귀분석시 독립변

수로 사용하였다.

다중회귀분석 결과는 <표 4>와 같다. 독립변수인 성, 병원직위, 노조지위는 가변수(dummy variable) 처리하여 분석하였다. 노동조합몰입수준에 영향을 미치는 요인은 노조지위가 간부인 조합원이 평조합원에 비해, 노동조합 수단성에 만족할수록, 공식적·비공식적 사회화 경험에 긍정적으로 인식할수록 노동조합몰입 수준은 높았다.

5. 노동조합몰입 결정요인간의 관계모형

인구사회학적 변수, 직무 및 역할관련변수, 노동조합과 병원 공동 통제하는 변수와 노동조합관련 변수를 외생변수로 하고 노조만족은 내생(매개)변수이면서 노조몰입에 영향을 미치는 변수로 그리고 노조몰입을 최종 내생변수로 하여 변수간의 관계 모형을 분석하고자 구조방정식 모형 분석을 하였다.

다만 구조방정식모형분석은 명목적도를 더미변수화하여 사용할 수 없는 제한적 특성을 가지고 있어(Hair, et al, 1998; 김계수, 2001; 김영훈, 2001), 인구사회학적 변수로 연령과 근무기간을 포함하여 분석하려고 하였으나, 두 변수간 상관관계가 높아 연령만을 포함하여 분석하였다.

그리고 직무만족 변수는 내재적 만족과 외재적 만족, 관리자 만족은 각기 다른 특성을 가지고 있는바 개별적으로 평가하였고, 여기에서 외재적 만족은 임금, 복지후생, 상급자 관계, 동료관계, 승진, 인사 등 6개항목을 통합하여 하나의 변수로 하였다.

역할관련 변수는 역할갈등 변수를 그대로 사용하였으며, 노동조합과 병원이 공동으로 통제하는 변수는 노동관계 분위기와 노사협력 프로그램은 다른 특성이므로 개별적으로 평가하였고, 여기에서 노사협력 프로그램중 프로그램 성과에 대한 태도 변수는 노동조합몰입에 영향을 미치는 주요 변수이므로 이 변수만을 포함하여 분석하였다.

노동조합 관련변수는, 사회화 경험과 노동조합의 구조적 특성이 있는데 사회화 경험은 공식적, 비공식적 사회화 경험을 통합하여 하나의 변수로 하였다. 노동조합의 구조적 특성은 각기 다른 특성을 가지고 있어 개별적으로 평가하였다.

분석결과 23개의 경로계수 중 13개의 경로계수를 제외한 10개의 경로계수가 유의하였으며, X^2 값이 0.076이고 유의확률이 0.05보다 컸으며, NFI와 GFI가 각각 0.997로 모형의 적합도 기준에서 일치하였다. 즉, 관리자 만족은 노조만족에 양의 영향 관계로 관리자에 대한 만족이 증가할수록 노조만족은 높았다.

〈표 4〉 노동조합몰입 수준에 영향을 미치는 요인에 대한 회귀분석결과

변 수	회귀계수
인구사회학적 특성	
성(남=1, 여자=0)	0.109
연령	-0.023
월평균소득	0.049
병원직위(계장급이상=1, 주임이하=0)	-1.019
노조지위(노조간부=1, 평조합원=0)	5.325*
직무 및 역할관련 특성	
내재적 직무만족	0.089
외재적 직무만족	
임금 및 복지후생	0.334
상급자 및 동료관계	0.664
승진 및 인사제도	-0.089
관리자 태도 및 운영	-0.125
역할갈등	0.252
노동조합과 회사 공동통제 특성	
노동관계 분위기	0.078
노사협력 프로그램 성과에 대한 태도	0.045
노동조합 관련 특성	
공식적 사회화 경험	1.764**
비공식적 사회화 경험	1.525**
혁신	0.435
공식화	-0.742
분권화	0.256
노동조합 만족	
수단성 만족	0.706*
일상생활 만족	0.095
상수	-1.864
F-value	14.422***
R ²	0.497
Adj R ²	0.434

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

사회화 경험은 노조만족에 양의 영향 관계로 사회화 경험에 긍정적으로 인식할수록 노조만족은 높았다. 반면 연령은 노조만족의 음의 영향관계, 내재적 만족, 혁신적, 공식적 조직구조는 노조만족과 양의 영향 관계로 연령이 적을수록, 내재적 만족수준이 높을수록, 노동조합이 조합원의 욕구 또는 의사를 반영하여 새로운 정책이나 절차를 개발하려는 혁신정도가 높을수록, 노동조합의 규칙이나 절차가 명문화된 형태로 존재하는 공식화 정도가 높을수록 노조만족은 증가하였다. 그리고 노조만족수준이 증가할수록 노동조합몰입은 증가하였다<표 5>.

<표 5> 노동조합몰입에 영향을 미치는 결정요인들의 관계

경로	Estimate	Standardized Estimate	S.E.	C.R.	P
노조만족 <-- 연령	-0.078	-0.076	0.031	-2.259	0.003
노조만족 <-- 내재만족	0.301	0.128	0.066	3.908	0.000
노조만족 <-- 외재만족	0.034	0.064	0.055	1.426	0.321
노조만족 <-- 관리만족	0.159	0.104	0.065	3.018	0.005
노조만족 <-- 역할갈등	-0.012	-0.010	0.083	-0.127	0.425
노조만족 <-- 노동관계	0.035	0.027	0.085	0.352	0.421
노조만족 <-- 프로성과	-0.064	-0.033	0.053	-0.144	0.321
노조만족 <-- 사회경험	0.329	0.212	0.055	5.110	0.000
노조만족 <-- 혁신	1.546	0.394	0.162	14.521	0.000
노조만족 <-- 분권화	0.321	0.037	0.191	0.938	0.332
노조만족 <-- 공식화	1.975	0.325	0.294	8.943	0.000
노조몰입 <-- 연령	0.001	0.000	0.008	0.003	0.533
노조몰입 <-- 내재만족	0.332	0.023	0.150	1.321	0.342
노조몰입 <-- 외재만족	0.347	0.215	0.120	3.123	0.035
노조몰입 <-- 관리만족	-0.554	-0.145	0.144	-2.786	0.042
노조몰입 <-- 역할갈등	0.412	0.032	0.182	0.132	0.442
노조몰입 <-- 노동관계	-0.215	-0.056	0.187	-0.421	0.542
노조몰입 <-- 프로성과	0.213	0.045	0.115	0.523	0.353
노조몰입 <-- 사회경험	1.349	0.667	0.123	15.563	0.000
노조몰입 <-- 혁신	0.485	0.033	0.400	0.573	0.551
노조몰입 <-- 분권화	-0.647	-0.021	0.419	-0.563	0.632
노조몰입 <-- 공식화	-0.643	-0.001	0.680	-0.054	0.664
노조몰입 <-- 노조만족	0.518	0.141	0.110	3.213	0.039

Squared Multiple Correlations : 노조만족=0.392 노조몰입=0.578
 $X^2=0.076$ (df: 1), $p=0.654$ * $p < 0.05$ ** $p < 0.01$

<표 5>에서 노조만족을 증가시키는 변수는 혁신(0.39), 공식화(0.32), 사회경험(0.21), 내재 만족(0.12), 관리자 만족(0.10)이었으며, 노조만족을 감소시키는 변수들의 영향력은 연령 (-0.07)이었다. 노조만족은 노조몰입에 0.14의 영향을 미치는 관계였다. 즉, 병원의 구조적인 특성(혁신, 공식화), 사회화 경험, 내재적 직무만족, 관리자 만족은 노조만족에 긍정적인 영향을 미치고 그 결과는, 노동조합몰입에 유의한 영향을 미치고 있다고 할 수 있다. 이 모형의 다중상관치는 노조만족이 39.2%였으며, 노조몰입이 57.8%였다.

V. 고 찰

1. 연구방법에 대한 고찰

본 연구는 인구사회학적 특성, 직무 및 역할관련특성, 노동조합 관련특성, 그리고 노동조합과 병원이 공동으로 통제하는 특성 등의 독립변수와 노동조합 만족의 매개변수와 노동조합 몰입과의 관계를 실증적 자료를 이용·분석하여 병원과 노동조합에게 유용한 정보를 제공하고 있지만 동시에 몇가지 한계도 있다. 본 연구의 한계와 앞으로의 연구를 위한 연구방향을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 특정시점에서의 태도만을 측정하고 있어 태도가 시간의 경과 또는 노동조합 집행부의 성격에 따라 어떻게 변화하는지에 대한 정보를 전혀 제공하지 못하기 때문에 이에 연구의 필요성은 더욱 커진다. 그러므로 앞으로의 연구는 노동조합몰입의 개념이 조합에 대한 만족개념과는 달리 비록 장기간에 걸쳐 형성되지만 태도와 행동이 시간의 경과에 따라 안정적이지 못하다는 점과 노동조합 집행부의 교체와 병원의 대 노동조합정책의 변화를 고려하는 연구방법 또한 수행되어야 할 것이다.

둘째, 연구모델과 관련된 오류가 있을 수 있다. 태도형성에 영향을 미치는 행동변수, 예를 들면 노동조합활동에의 참여, 노동조합선거에의 참가 등의 행동변수는 전혀 분석에 포함되지 않고 있다. 따라서 본 연구에서 사용되지 않는 변수중에서 노동조합몰입과 관련이 있는 행동변수와 여타 변수를 보다 많이 고려할 필요가 있다.

셋째, 본 연구는 8개 병원의 노동조합만을 연구대상으로 하고 간호직에 근무하고 있는 조합원을 표본으로 많이 이용하였다는 한계가 있다. 그러므로 연구결과의 일반화를 위해서는

행정직, 의료기사직은 물론 노동조합성격이나 쉼제도간 비교분석 등 연구대상을 확대할 필요가 있다.

넷째, 본 연구는 측정도구로 설문지법만을 사용하였다. 이의 방법만을 사용했을 경우 설문지의 내용과 응답자의 태도에 따라, 조사결과가 좌우되는 경향을 피할 수 없다는 문제가 있다. 그러므로 조합원의 태도를 반영한다는 기존연구들이 실제로는 설문에 응답한 노동조합에 몰입된 조합원들만의 태도를 반영할 수 있다는 문제점을 본 연구 또한 안고 있을 가능성이 있다. 그러므로 설문지법의 문제점을 보완하기 위해 인터뷰, 관찰, 그리고 사례연구 등의 방법을 동시에 사용하는 복수조사방법(multi-method research)이 도입되어야 할 것이다.

2. 연구결과에 대한 고찰

인구사회학적 특성중 남성이 여성에 비해, 연령과 부양가족이 많은 조합원이 연령과 부양가족이 적은 조합원에 비해 노조몰입수준이 높았다. 그러나 기혼자가 미혼자에 비해 노동조합몰입수준이 높고, 학력수준, 병원경력과 노동조합몰입수준은 통계적으로 유의한 관련성이 없었다. 이 연구결과는 김정환(1995), Eaton 등(1992), Colon과 Gallagher(1987)의 연구결과와 일치하는 것으로 연령이 많고 부양가족이 많은 조합원들은 그렇지 않은 조합원에 비해 인사관리제도에서 누리는 혜택이 상대적으로 크기 때문에 다른 조직으로 전직할 가능성이 낮아 상대적으로 노동조합몰입 수준이 증가한 것으로 생각된다.

직무 및 역할관련 특성(내재적 직무만족, 외재적 직무만족, 관리자 만족, 역할갈등)과 노동조합몰입도의 관계는 승진 및 인사제도에 대한 만족을 제외한 임금, 복지후생, 상급자 및 동료관계와 같은 외재적 직무만족과는 통계적으로 유의한 양의 관계를 보이고 있다. 이러한 결과는 직원이 조합을 결성하고 조합에 몰입하는 주요 원인중의 하나가 자신의 직무와 근로조건에 대한 불만족에 기인한다는 Kochan(1979)의 주장과는 반대되는 것이나 직무만족이 높을수록 노조활동 결과에 만족을 보인 연구(김기석 등, 1989; 박재호, 1991; 송학준, 1992; 김정환, 1994; 윤홍우, 1997)와는 일치한다.

그리고 역할갈등과 노동조합몰입 수준간에는 통계적으로 유의한 양의 관계를 보였으며, 내재적 직무만족과 관리자 운영과 태도에 대한 만족은 노조몰입수준과 통계적으로 유의한 양의 관계를 보였으며 Conlon과 Gallagher(1987)의 연구결과와 일치하였다. 이 결과는 개인이 높은 수준의 직무만족을 인식할 경우 공정한 대우의 교환으로 조직에 몰입할 것이라는 교환이론에 근거하여 양의 관련성이 있었을 것이라고 판단된다. 결국 노동조합몰입 연구에서 직

무만족변수를 고려하는 것은 직무만족에 대한 인식정도가 조합원 결성여부와 노동조합몰입에 중요한 역할을 수행하기 때문이다.

직무의 범위와 역할모호성은 노조몰입을 예측할 수 있는 요인중에 하나이다(Fukami and Larson, 1984). 결국 조합원의 역할과 직원으로서의 역할간의 갈등, 그리고 조합활동으로 인한 가족과의 갈등 등은 노동조합 몰입에 긍정적인 영향을 미치므로(Fullagar and Barling, 1987) 역할갈등과 노동조합몰입은 양의 관련성이 있을 것으로 판단된다.

노동조합 관련특성과 노동조합 몰입은 분석결과 공식적, 비공식적 사회화경험과 노조몰입 수준간의 상관계수는 대부분 통계적으로 유의한 양의 관련성이 있었으며, 노동조합 구조적 특성중 분권화만을 제외한 노동조합 관련변수와 조합몰입도간에 양의 관계가 있었다. 이 결과는 Gordon 등(1980), Fullagar과 Barling(1989)의 연구에서 사회화 경험과 노동조합몰입 수준간에는 통계적으로 유의한 상관관계가 있다는 결과와 일치하는 것이다. 또한 김정환(1984)과 송학준(1992)의 연구에서는 노조에서의 초기사회화 경험을 긍정적으로 인지한 조합원은 부정적으로 인지한 조합원보다 노조몰입 수준이 높았다고 하였다. 신윤성(1997)의 연구에서도 사회적 관계와 노조몰입수준이 양의 상관관계를 보였다.

결과적으로 조합원은 동료들의 노동조합에 대한 태도에 영향을 받아 노조에 대한 태도가 형성되고 노조몰입수준이 결정된다는 것을 유추해 볼 수 있다. 또한 조합원의 의견수렴 과정과 노조내 민주적 절차 등에 대한 만족이 높을 수록 노동조합몰입수준이 높아질 것으로 기대하였는데, 의사결정권한이 분권화될수록 노동조합몰입수준이 증대되지 않았다. 즉, 의사결정 권한이 일부 노조간부들에 행해질 때 노동조합몰입은 감소하는 것으로 보여진다. 또한 동료들의 태도에 긍정적으로 인지할수록 노조몰입수준이 높았다.

노동조합과 병원이 공동으로 통제하는 특성과 노동조합몰입수준은 노사협력프로그램의 성과에 대한 만족과 노동관계분위기는 노조몰입수준과 통계적으로 유의한 양의 관련성이 있었다. 즉, 노동관계 분위기가 좋을수록 노조몰입수준이 높았는데, 이 연구결과는 노조와 직장에 동시 충성심과 노사관계 특성에 관한 연구(Gallagher, 1989)와 일치하는 것으로, 협동적 노동관계를 진작하는 것이 노조와 직장몰입을 동시에 제고하는 방안이라고 하였다. 즉, 직장조직과 노동조합 조직에 동시에 속해있는 조합원들로서는 두 조직에 대해 역할 갈등을 경험하게 되는데 노동관계 분위기가 좋을수록 조합원은 직장과 노조조직에 모두 몰입하게 된다는 것이다.

이 결과는, 노동관계 분위기에 대한 인식이 긍정적일수록 병원에 대한 태도가 긍정적일 수 있다는 것을 의미하는 것으로서, 병원측의 평상시 노동관계 개선에 대한 많은 노력이 있어야

된다는 것을 시사하고 있다.

또한 노사협력프로그램의 수행으로 성과가 크다고 믿을수록 노조몰입수준이 증대된다는 사실은 조합이 능동적으로 프로그램에 참여해야 한다는 것을 의미한다. 노사협력프로그램에 조합이 참여하지 않을 경우 노동조합에 위협이 되지만, 조합이 참여하고 성과가 있을 경우 노조몰입수준은 증가된다는 Verma(1989)의 연구결과를 지지하고 있다.

노동조합에 대한 만족중 조합의 수단성과 일상활동에 대한 만족과 노동조합몰입간의 상관계수는 대부분 통계적으로 유의한 양의 관련성이 있었다. 이 결과는 Gordon(1984)과 김정환(1984), 윤홍우(1986), 김령희(1995)의 연구에서 노조만족과 노조몰입수준은 '양'의 관련성이 있었다는 연구결과와 일치한다. 즉, 노동조합의 활동에 대한 만족이 높을수록 노동조합 몰입이 높아질 것이다.

노동조합몰입의 결정요인을 보면 노조지위가 간부인 경우, 공식적 및 비공식적 사회화에 대한 만족, 노동조합의 수단성에 대한 만족이 통계적으로 유의한 양의 영향력을 미쳤다. 그러나 승진 및 인사제도, 관리자의 운영과 태도에 대한 만족은 노동조합몰입에 음의 영향력을 미치고 있으나 통계적으로 유의하지는 않았다.

노동조합 몰입수준의 경로도형을 분석하면 병원의 구조적인 특성(혁신, 공식화), 사회화 경험, 내재적 직무만족 및 관리자 만족은 노조만족에 긍정적인 영향을 미치고 그 결과는 노조몰입에 유의한 영향을 미치고 있다고 할 수 있다.

VI. 결 론

본 연구는 우리나라 병원의 노동조합을 대상으로 노동조합에 대한 조합원의 태도형성에 영향을 미칠 것으로 보이는 독립변수(인구사회학적 특성, 직무 및 역할관련특성, 노동조합 관련특성), 그리고 노동조합과 병원이 공동으로 통제하는 특성과 매개변수(노동조합에 대한 만족)가 종속변수인 노동조합 몰입에 어떠한 영향을 미치는지 알아보려고 하였다.

연구대상 및 방법은 경인지역 소재 8개 병원에 근무하고 있는 428명의 노동조합원을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 본 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 연령과 부양가족이 많은 조합원이 연령과 부양가족이 적은 조합원에 비해 노동조합 몰입수준이 높았다. 또한 기혼자가 미혼자에 비해 노조몰입수준이 높았고, 학력수준, 병원경

력과 노동조합몰입수준은 통계적으로 유의한 관련성이 없었다.

둘째, 직무만족도 요인중 승진 및 인사제도를 제외한 임금, 복지후생, 동료 및 상급자 및 동료직원 관계와 같은 외재적 직무만족은 노조만족이나 노조몰입수준과 통계적으로 유의한 양의 관련성을 보였다. 내재적 직무만족과 역할갈등은 노동조합몰입수준과 통계적으로 유의한 양의 관계가 있었다. 그리고 노사공동 통제변수와 노동조합 관련변수는 노동조합몰입수준과 유의한 양의 관계가 있었으며, 노동조합 구조적 특성 중 분권화는 노동조합몰입수준과 통계적으로 유의한 음의 관련성이 있었다.

셋째, 전반적으로 노동조합에 대한 만족, 노동조합 수단성에 대한 만족, 노동조합 일상생활에 대한 만족은 노동조합몰입수준과 통계적으로 유의한 양의 관련성이 있었다.

넷째, 노동조합몰입수준 결정요인을 파악하기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과 노조지위가 간부인 경우, 공식적 및 비공식적 사회화에 대한 만족, 노동조합의 수단성에 대한 만족이 통계적으로 유의한 양의 영향력을 미쳤다.

다섯째, 노동조합몰입수준의 경로도형을 분석하면, 병원의 구조적 특성(혁신, 공식화), 사회화 경험, 내재적 직무만족, 관리자 만족은 노동조합 만족에 양의 영향력을, 연령은 음의 영향력을 미치고 그 결과는 노조몰입에 영향을 미치고 있다고 할 수 있다. 즉, 노동조합 몰입의 결정요인은 노조 만족과 관련있는 독립변수를 먼저 파악하는 노력이 필요하다.

본 연구는 8개 병원의 조합원들을 대상으로 실증분석을 통해 노동조합몰입의 결정요인을 분석하였기 때문에 이론적인 차원에서는 이에 대한 연구가 거의 없는 상황에서 이 분야에 대한 연구를 활성화하고, 노동조합에 대한 심리학적 연구의 공백을 메우는데 미약하지만 나름대로의 기여를 할 수 있을 것으로 보인다. 특히, 노동조합의 운동이념, 조직형태, 그리고 인적자원관리 관행이 외국과는 매우 다른 우리나라 상황에서 조합원들의 노동조합 몰입을 높여 가장 효율적인 조합원 관리를 추구할 수 있는 노동정책을 논리적으로 모색할 수 있는 자료로 제공할 수 있다는 점에서 그 중요성이 있다.

참 고 문 헌

- 김시운(2001). 교원의 노동조합 몰입에 영향을 미치는 결정요인 분석. 인하대학교 대학원 박사학위논문, pp.98-127.
- 김정환(1994). 노동조합 몰입도의 결정요인에 관한 연구. 서강대학교 대학원 박사학위논문
- 남철식, 유승흠, 손태용(2004). 병원직원의 노동조합몰입에 영향을 미치는 요인, 병원경영학회

지, 9(3): 98-127.

박영기(1993). 노동관계와 노동기능에 관한 최근 동향. 서강경영논총, 5:115-131

박재호(1991). 노조관여에 영향을 미치는 조직 심리학적 변인에 관한 연구. 영남대학교 인문과학연구소 인문연구, 12(2): 229-233.

송호근(1991). 노동조합의 성격분화와 리더쉽의 안전성”, 경영학연구, p.9.

신광영, 박준식(1990). 노동조합의 조직과 운영에 관한 실태조사”, 노동조합 조직연구, 서울: 백산서당

신원철(1995). 병원노동조합의 민주화 운동에 관한 연구, 서울대학교 석사학위논문, p.25

이상준(1996). 한국병원 노조몰입도의 실증적 연구, 경희대학교 경영대학원 석사학위논문, p.38

전국병원노동조합연맹(1994-1999), pp. 10-12.

정호영(1994). 우리나라 병원 노동조합간부의 갈등에 관한 실증적 연구. 경희대학교 석사학위 논문, pp.21-24.

Barling, J., Wade, B., and Fullagar, C.(1987). Prediction Employee Commitment to Company and Union: Divergent Models,” Journal of Occupational and Organizational Psychology, 65: 50-61.

Eaton, A., Gordon, M., and Keefe, J.(1992). The Impact of Quality of work Life Programs and Grievance System Effectiveness on Union Commitment.” Industrial and Labor Relations Review, 45(3): 591-604.

Fields, M., Masters, M., and Thacker, J.(1987). Union Commitment and Membership Support for Political Action: An Explanatory Analysis,” Journal of Labor Research, 8(2): 143-157.

Fishbein, M., and Ajzen, I.(1975). Belief, Attitude, Intention and Behavior : An Introduction to Theory and Research, Reading, MA.: Addison Wesley.

Frone, M.R., Russel, M., and Cooper, M.L.(1992). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of the Work-Family Interface, Journal of Applied Psychology, 77: 65-78.

Fullagar, C.(1986). A factor analytic study on the Validity of a Union Commitment Scale, Journal of Applied Psychology 71(1): 129-136.

Fullagar, C., and Barling J.(1987). Toward A Model of Union Commitment,” In D. Lipsky and D. Lewin(eds.), Advanced in Industrial and Labor Relations, New York : JAI

Press, pp.43-87.

- Fullagar, C., and Barling, J.(1989) A Longitudinal Test of a Model of the Antecedents and Consequences of Union Loyalty, *Journal of Applied Psychology*, 74(2): 213-227.
- Fullagar, C., McCoy, D., and Shull, C.(1992). The Socialization of Union Loyalty, *Journal of Occupational Behavior*, 13: 13-26.
- Gallagher, D.G., and Clark, P.F.(1989). Research on Union Commitment: Implications for Labor", *Labor Studies Journal*, 14(1): 52-71.
- Gordon M.E., Philpot, J.W., Burt, R.E., et al(1980). Commitment to the Union: Development of a Measure and an Examination of its Correlates," *Journal of Applied Psychology*, 65: 479-499.
- Gordon, M., Beauvais, L., and Ladd, R.(1984). The Job Satisfaction and Union Commitment of Unionized Engineers. *Industrial and Labor Relations Review*, 37(3): 359-370.
- Hwee Hoon Tan and Samuel Aryee(2002). Antecedents and Outcomes of Union Loyalty: A Constructive Replication and an Extension, *Journal of Applied Psychology*, 87(4): 715-722
- Kelloway, E., Catano, V., and Southwell, R.(1992). The Construct Validity of Union Commitment: Development and Dimensionality of a Shorter Scale, *Journal of Occupational Psychology*, 65: 197-211.
- Klandermans, B.(1989). Union Commitment: Replication and Test in the Dutch Context, *Journal of Applied Psychology*, 74(6): 869-875.
- Kuruvilla, S., and Sverke, M.(1993). Two Dimensions of Union Commitment Based on the Theory of Reasoned Action : Crosscultural Comparisons, *Research and Practice in Human Resource Management*, 1:1-16.
- Lahuis, D,M and Mellor S.(2001). Antiunion and Prounion Attitudes as Predictors of College Students' Willingness to Join a Union. *The Journal of Psychology*, 135(6): 661-681
- Martin, J., Magenau, J., and Peterson, M.(1982). Variables Differentiating Patterns of Commitment Among Union Stewards, Paper Presented at the 24nd Annual Meeting of the 42nd Annual Meeting of the Academy of Management, New York, pp.455-464
- Mellor, S.(1990). The Relationship Between Membership Decline and Union Commitment :

A Field Study of Local Union in Crisis, *Journal of Applied Psychology*, 75(3): 258-267.

Rosen, N., Greengalgh, L., and Anderson, J.C.(1981). The Cognitive Structure of Industrial/Labor Relationships, *International Review of Applied Psychology*, 30: 217-234.

Samuel Aryee and Yue Wah Chay(2001). Workplace Justice, Citizenship Behavior, and Turnover Intentions in a Union Context: Examining the Mediating Role of Perceived Union Support and Union Instrumentality, *Journal of applied Psychology*, 86(1): 154-160

Schriesheim, CA., and Tsui, AS(1980). Dual Commitment to Company and Unions: Fact or Fiction?. Paper Presented at the 40th Annual Meeting of the Academy of Management, Detroit, Michigan.

Sverke, M., and Kuruvilla, S.(1994). A New Conceptualization of Union Commitment : Development and Test of an Integrated Theory," Unpublished Paper.

Wanous, J.P., and Colella, A.(1989). Organizational Entry Research : Current Status and Future Directions. In Rowland, K.R., and Ferris, G.R.(eds.), *Research in Personnel and Human Resources Management*, Vol.7, Greenwich, CT:JAI Press, pp.59-120.