

## 일부 대학병원 근로자의 파업성향과 파업참여 행동결정 요인

윤태형‡

동서대학교 보건의료계열 작업치료학과

### Determinant Factors on the Strike among Hospital Laborer in Korea

Tae-Hyung Yoon‡

*Department of occupational therapy, Division of Health Science, Dongseo University*

#### <Abstract>

The aim of this study is to analyze determinant factor on the strike action among hospital laborer in Korea. We collected data for 10days from 12 to 22 July, 2013. This study was surveyed 405 laborer in university hospital was located in the Seoul city and Gyeonggi-do.

It was found as follow. There was statistically significant difference in the strike propensity and sub-domain on the job dissatisfaction by sex, age, education, wedding, occupation, position, salary, number of years of employment, position in labor union for strike action( $p<0.05$ ). From the multiple regression analysis, it was found that determinant factor on the strike action was occupation, strike propensity(sense of duty, after vote, depend on compensation) which was statistically significant difference( $p<0.05$ ).

As a result, we suggest that hospital administrator must solve the problem related welfare benefits and personnel system in university hospital for preventing strike.

---

**Key Words : Determinant Factors, Strike, Hospital Laborer**

‡Corresponding author(yth@gdsu.dongseo.ac.kr)

\* 이 논문은 2013년도 정부(교육부)의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 연구되었음(NRF-2013S1A5A8022910).

## I. 서론

2013년도 초 진주의료원의 폐업 결정에 경상남도와 전국보건의료노조는 병원 휴·폐업의 정당성과 책임소재, 각종 쟁점을 둘러싸고 날 선 공방을 벌였다[1]. 이로 인해 환자의 불편은 물론 경상남도과 진주의료원 노동조합은 진실공방과 함께 소송을 진행하는 등 논란이 전방위로 확산되었다. 이처럼 보건의료서비스의 경우 파업은 노사 양 당사자는 물론 환자와 일반인에게까지 미치는 광범위한 영향력으로 인해 일반 노동문제보다도 더 그 파급효과가 크다고 할 수 있다. 특히 병원은 다양한 직종의 직원으로 구성되어 있기 때문에 직급·보수체계에 대해 직종간 갈등이 상존해 있는데 이를 조정·수렴할 수 있는 합리적이고 공정한 관리체계가 편성되어 있지 않다[2]. 이에 파업 등 병원조직 내의 갈등으로 인한 해결을 위해 노사관계의 합리적 시스템 구축을 위해 파업에 대한 연구가 절실함에도 불구하고 현재 이에 대한 체계적 연구는 미흡한 실정이다. 이러한 병원내의 갈등은 조직내 두 개 이상의 목표가 개인이나 조직 간에 서로 대립, 경쟁, 충돌을 일으켜 조직의 존속과 발전을 위한 활동이 저해되어 있는 상태를 의미한다고 할 수 있으며[3] 그 갈등의 결과로 노동조합의 설립과 파업으로 이어질 수 있다.

우리나라의 병원노조와 관련된 역사를 간략히 살펴보면 병원조직에서의 파업 갈등이 1987년 6.29 선언 이후 노동운동이 활성화됨에 따라 1987년 이전에 5개 병원에 불과했던 병원노동조합이 산별형태로 전환되었다. 그 후 보건의료노조는 1998년 설립 이후 2004년 처음으로 산별 중앙교섭을 실시하여 100여개가 넘는 병원을 포괄하는 단일 산별 협약을 마련하였으며 해를 거듭할수록 그 갈등형상이 노·사간의 특이한 대립구도를 형성하면서, 사회문제가 되어왔고 이를 해결하고자 노사관계에 깊은 관심을 갖고 국가의 경쟁력을 강화할 수 있는

노사관계의 패러다임 형성을 위해 노력해 왔다[4].

지금까지 보건의료분야의 파업관련 선행연구를 살펴보면 외국의 경우 병원조직몰입의 정서적 몰입과 노조몰입의 노조에 대한 충성심에 영향을 미치는 요인들을 밝히거나[5], 노사와 고용인에 대한 근로분위기의 조직생산성에 대한 기여평가 등이 있으며, 국내의 경우 구성원인 개인이나 조직의 갈등요인들이 조직구조나 조직문화 등에 직·간접적으로 영향을 받는 역기능을 밝히는 연구가 있어왔다.

따라서 본 연구는 서울·경기 지역의 대학병원 노조원들을 중심으로 파업행동에 영향을 미치는 요인을 분석하여 향후 병원관리자와 행정가들이 이들의 파업을 미리 예방하고 예측할 목적으로 시도되었으며 그 구체적인 목표는 다음과 같다.

첫째, 병원 노조원들의 인구사회학적 특성에 따른 파업성향을 파악한다.

둘째, 병원 노조원들의 인구사회학적 특성에 따른 직장 불만족의 하위영역인 임금, 복지후생, 인사제도, 고용안정 인식정도, 근무조건 인식정도를 파악한다.

셋째, 병원 근로자의 파업성향과, 파업참여행동, 직장불만족요인간의 상관성을 밝힌다.

마지막으로, 병원 근로자의 파업참여행동에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

## II. 연구방법

### 1. 연구 대상 및 자료수집 기간

본 연구는 서울에 위치한 대학병원 1곳과 경기 지역에 위치한 대학병원 1곳을 대상으로 현재 병원노조에 가입되어 있는 병원중 단순임의추출법으로 추출하였으며 병원 노조원을 대상으로 조사하였다. 서울지역 병원은 300부를 조사하였고 경기지역 병원은 150부, 총 450부를 조사하였으며 그중

설문내용에 불성실하게 응답하였거나 미 작성된 설문내용을 제외하고 총 405부의 설문지가 최종분석에 사용되었다. 조사기간은 2013년 7월 12일부터 22일까지 10일간 이루어졌으며 설문은 교육을 받은 전문 연구원(보건학 석사) 5명을 중심으로 조사하였다.

## 2. 연구도구 및 절차

### 1) 설문지 구성

병원 근로자의 파업성향과 파업참여 행동결정요인을 위하여 직접 대상병원 근로자들을 방문하여 근로자들에게 협조를 구하고 동의를 득하였으며, 연구의 목적과 취지 및 설문작성시 유의점 등에 관하여 설명한 후 자기평가기입법(self-administration method)으로 설문내용에 응답하도록 하였다. 본 연구를 위해 개발된 설문지는 병원 근로자의 일반적 특성에 대한 질문 9문항, 파업성향에 대한 질문 5문항, 직장불만족에 관한질문 22문항이다.

### 2) 파업 성향

본 연구의 목적에 맞는 설문지 작성을 위해 Shin[6]의 설문을 참고하여 수정·보완한 것을 사용하였다. 파업성향 검사는 5개 문항으로 구성되어 있으며, Likert 5점 척도로 되어 있다. 파업성향의 각 문항을 살펴보면, 파업참여가 조합원의 의무라고 생각하는지, 파업 찬반투표를 통해 파업이 결정됐다면, 반대하더라도 참여할 것인지, 파업이 장기화 된다면 참여할 것인지, 개인적 불만을 다른 것을 통해 보상받을 수 있더라도 파업이 결정되면 참여할 것인지, 노동조합의 요구사항이 부당하다면, 파업에 참여할 것인지 등에 대한 질문 5개 문항으로 구성되어 있다. 본 연구에서 파업성향의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha=.792$  이었다.

### 3) 직장 불만족

본 연구의 목적에 맞는 설문지 작성을 위해 Lee[7], Moon et al.[8], Yoon et al.[9], Kim et al.[10]의 설문을 참고하여 수정·보완한 것을 사용하였다. 직장 불만족 검사는 임금, 복리후생, 인사제도, 고용안정 인식정도, 근무조건 인식정도 5개의 하위영역으로 구성되어 있고, 총 22문항으로 구성되어 있으며, Likert 5점 척도로 되어 있다. 직장 불만족 검사의 각 하위 요인은 임금 5문항, 복리후생 3문항, 인사제도 5문항, 고용안정 인식정도 4문항, 근무조건 인식정도 5문항으로 나뉘어 진다. 본 연구에서 직장 불만족 하위요인별 신뢰도는 임금 Cronbach's  $\alpha=.907$ , 복리후생 Cronbach's  $\alpha=.935$ , 인사제도 Cronbach's  $\alpha=.909$ , 고용안정 인식정도 Cronbach's  $\alpha=.820$ , 근무조건 인식정도 Cronbach's  $\alpha=.868$ 이었다.

## 3. 자료 처리 및 분석

수집된 자료는 SPSS version 12.0(SPSS Inc., U.S.A)을 이용하여 통계처리 하였다. 병원 근로자들의 일반적 특성과 파업성향과 직장불만족간의 차이를 비교분석하기 위하여 t-test와 ANOVA를 실시하였으며 원자료를 평균과 표준편차로 제시하였습니다. 또한 이들 변수간의 상관관계를 구하기 위하여 상관관계분석을 실시하였고 마지막으로 파업참여 행동결정에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위하여 파업참여를 종속변수로 선정하고 일반적 특성, 파업성향 및 직장불만족 요인을 독립변수로 하여 회귀분석을 실시하였으며 모든 유의확률에 따른 유의수준은  $p < .05$ 과  $.01$ 수준에서 검증하였습니다.

### III. 연구결과

#### 1. 연구대상자의 인구사회학적 특성

병원근로자의 인구사회학적 특성을 개인적 특성과 병원근무여건의 특성으로 구분하여 조사한 결과는 <Table 1>과 같다. 연구대상자의 개인적 특성은 성별, 연령, 최종학력, 결혼상태로 구분하여 조사하였다. 여자가 232명(57.3%)으로 남자보다 많았고 연령은 31세-40세가 163(40.2%)명으로 가장 많았으며 41-50세, 20-30세, 51-60세의 순서로 많았다. 전문대학 졸업생이 144명(35.6%)으로 가장 많았고, 대학교 졸업생이 138명(34.1%), 고등학교 졸업생이 88명(21.7%), 대학원 졸업 이상인 사람이 35명(8.6%)이었다. '기혼'이라고 응답한 사람이 273명(67.4%)으로 가장 많았고, '미혼'이 128명(31.6%), '기타(별거, 이혼, 사별)'가 4명(1.0%)이었다.

병원근무여건 관련특성으로 병원내 직종, 직급, 연봉, 현직장에서 근무년수, 병원 노동조합내에서의 위치 등으로 구분하여 조사하였다. 현재 간호직이 122명(30.1%)으로 가장 많았고, 사무직이 105명(25.9%), 보건직이 70명(17.3%), 서무직이 40명(9.9%), 기술직이 35명(8.6%), 기능직이 33명(8.1%)의 순이었다. 또한 일반평직원이 256명(63.2%)으로 가장 많았고, 주임급이 137명(33.8%), 계장급이상이 12명(3.0%)으로 조사되었다. 연봉은 4,000만원 이상 5,000만원 미만인 사람이 148명(36.5%)로 가장 많았고, 3,000만원 이상 4,000만원 미만인 사람이 137명(33.8%), 3,000만원 미만인 사람이 64명, 5,000만원 이상인 사람이 56명(13.8%)의 순이었다. 근무년수는 16-20년 사이가 99명(24.4%)으로 가장 많았고, 11-15년 사이가 87명(21.5%), 1-5년 사이가 86명(21.2%), 6-10년 사이가 65명(16.0%), 21-25년 사이가 36명(8.9%), 26년 이상인 사람이 32명(7.9%)이었다. 평조합원이 376명(92.8%)으로 대다수를 차지하고 있었으며, 임원(대의원포함)이 12명(3.0%), 기타

가 12명(3.0%), 상집간부가 5명(1.2%)이었다.

<Table 1> General characteristics of participants (N=405)

	Variable	N	%
Sex	Male	173	42.7
	Female	232	57.3
Age	20-30	88	21.7
	31-40	163	40.2
	41-50	122	30.1
	51-60	32	7.9
Education	High school	88	21.7
	College	144	35.6
	University	138	34.1
	≥Graduate school	35	8.6
Wedding	Single	128	31.6
	Marital state	273	67.4
	Other(separate, divorced)	4	1.0
Occupation	Nursing	122	30.1
	Office job	105	25.9
	Health service post	70	17.3
	Technical post	35	8.6
	Skill post	33	8.1
Position	Document adjuster	40	9.9
	Staff	256	63.2
	Manager	137	33.8
	≥ Deputy director	12	3.0
Salary	<30million won	64	15.8
	≥30million won, <40million won	137	33.8
	≥40million won, <50million won	148	36.5
	≥50million won	56	13.8
Number of years of employment	1-5 year	86	21.2
	6-10 year	65	16.0
	11-15 year	87	21.5
	16-20 year	99	24.4
	21-25 year	36	8.9
Position in labor union	≥26 year	32	7.9
	Union member	376	92.8
	Board member	12	3.0
	Executive	5	1.2
	Others	12	3.0

#### 2. 연구대상자의 인구사회학적 특성에 따른 파업성향

연구대상자의 인구사회학적 특성에 따른 파업성향의 차이를 비교한 결과는 <Table 2>와 같다. 성

별의 경우 투표후 참여, 장기파업시 참여, 보상여부에 따라 참여에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 남자의 경우 투표 후 참여하겠다는 사람이 평균  $3.48 \pm 1.12$  ( $t=1.48^{**}$ ), 보상여부에 따라 파업에 참여가 평균  $3.35 \pm 1.13$  ( $t=1.05^{**}$ )로 여자에 비해 높았고, 여성의 경우 장기파업시 참여가 평균  $3.36 \pm 0.91$  ( $t=-2.83^{**}$ )로 남자에 비해 높았다. 연령의 경우 의무, 투표 후 파업참여, 보상여부에 따라 참여에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 31-40세의 연령대에서 의무와 보상여부에 따라 참여가 각각  $3.67 \pm 1.01$  ( $F=2.98^*$ )과  $3.42 \pm 0.94$  ( $F=3.58^*$ )로 가장 높았으며 20-30세의 연령대에서는 투표후 참여가  $3.54 \pm 0.86$  ( $F=4.01^{**}$ )으로 가장 높았다. 최종학력의 경우 의무, 투표 후 파업참여, 보상여부에 따라 파업참여에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 최종학력이 전문대학 졸업생인 경우 의무가  $3.63 \pm 0.83$  ( $F=2.69^*$ ), 투표 후 파업참여가  $3.60 \pm 0.83$  ( $F=4.74^{**}$ ), 보상여부에 따라 파업참여가  $3.50 \pm 0.86$  ( $F=4.26^*$ )으로 가장 높았다. 결혼상태에 따라서는 의무, 투표 후 참여, 장기파업 참여, 보상여부에 따라 참여가 통계적으로 유의하였다. 보건직의 경우 의무와 보상여부에 따라 참여가 각각  $3.90 \pm 1.03$  ( $F=2.84^{**}$ ),  $3.58 \pm 1.10$  ( $F=2.87^{**}$ )으로 가장 높았고, 기능직의 경우 투표 후 참여가  $3.72 \pm 0.87$

( $F=3.38^{**}$ )로 가장 높았으며, 사무직이 장기파업시 참여가  $3.44 \pm 1.00$  ( $F=4.84^{**}$ )으로 가장 높았다. 직급의 경우 의무, 투표 후 참여, 상황에 따라 참여가 통계적으로 유의하였다. 일반평직원의 경우 의무와 투표 후 참여가  $3.60 \pm 0.93$  ( $F=10.46^{**}$ ),  $3.53 \pm 0.93$  ( $F=11.57^{**}$ )으로 가장 높았다. 또한 계장급 이상에서 상황에 따라 참여가  $4.58 \pm 0.90$  ( $F=5.75^{**}$ )으로 가장 높았다. 연봉에서는 투표 후 참여, 장기파업참여, 상황에 따라 참여가 통계적으로 유의하였다. 연봉 3,000만원 미만의 경우 투표 후 참여가  $3.54 \pm 1.03$  ( $F=3.32^{**}$ )으로 가장 높았고 연봉 5,000만원 이상의 경우 장기파업참여와 상황에 따라 참여가 각각  $3.60 \pm 1.07$  ( $F=2.97^{**}$ )과  $4.21 \pm 0.80$  ( $F=7.05^{**}$ )으로 가장 높았다. 현 직장 근무년수와 관련해서도 투표 후 참여, 장기파업참여, 상황에 따라 참여가 통계적으로 유의하였다. 근무년수 6-10년의 경우 투표 후 참여가  $3.63 \pm 1.12$  ( $F=2.48^{**}$ )로 가장 높았고, 21-25년의 경우 장기파업참여가  $3.63 \pm 0.83$  ( $F=2.60^{**}$ )으로 가장 높았으며 26년 이상의 경우 상황에 따라 참여가  $4.09 \pm 0.89$  ( $F=2.43^{**}$ )로 가장 높았다. 병원 노동조합내에서의 위치의 경우 의무, 투표 후 참여, 보상여부에 따라 참여가 통계적으로 유의하였다. 상집간부의 경우 의무와 투표 후 참여 그리고 보상여부에 따라 참여가 각각  $4.60 \pm 0.54$  ( $F=3.63^{**}$ ),  $4.40 \pm 0.54$  ( $F=2.80^{**}$ ),  $4.40 \pm 0.54$  ( $F=2.63^{**}$ )로 가장 높았다.

<Table 2> Strike propensity of participants (N=405)

Variable	Strike propensity(Range:1-5)									
	Sense of duty(1-5)		After vote(1-5)		Long term strike(1-5)		Depend on compensation(1-5)		Depend on the situation(1-5)	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
Sex	t=1.65		t=1.48**		t=-2.83**		t=1.05**		t=0.93	
Male	3.62	1.04	3.48	1.12	3.06	1.18	3.35	1.13	3.77	1.04
Female	3.46	0.91	3.34	0.92	3.36	0.91	3.24	0.89	3.69	0.88
Age	F=2.98*		F=4.01**		F=1.43		F=3.58*		F=2.13	
20-30	3.49	0.87	3.54	0.86	3.31	0.92	3.38	0.88	3.59	0.78
31-40	3.67	1.01	3.52	0.98	3.11	1.05	3.42	0.94	3.67	1.01
41-50	3.46	0.95	3.19	1.05	3.34	1.01	3.10	1.04	3.80	0.94
51-60	3.16	1.02	3.12	1.15	3.18	1.28	3.00	1.21	4.03	0.99
Education	F=2.69*		F=4.74**		F=1.63		F=4.26**		F=2.34	
High school	3.53	0.94	3.46	1.01	3.12	1.01	3.27	0.96	3.62	0.91
College	3.63	0.83	3.60	0.83	3.13	0.92	3.50	0.86	3.61	0.94
University	3.51	1.06	3.22	1.10	3.36	1.13	3.11	1.08	3.83	0.98
≥Graduate school	3.11	1.10	3.08	1.06	3.37	1.13	3.08	1.12	3.97	0.85
Wedding	F=1.41		F=2.26		F=0.36		F=2.29		F=0.71	
Single	3.57	0.88	3.49	0.89	3.28	0.88	3.39	0.87	3.64	0.82
Marital state	3.51	1.00	3.37	1.05	3.20	1.10	3.24	1.04	3.76	1.00
Other(separate, divorced)	2.75	1.25	2.50	1.00	3.50	1.00	2.50	1.00	3.75	0.95
Occupation	F=2.84**		F=3.38**		F=4.84**		F=2.873**		F=0.719	
Nursing	3.44	0.84	3.36	0.83	3.41	0.82	3.28	0.77	3.66	0.78
Office job	3.39	0.94	3.19	0.98	3.44	1.00	3.05	1.03	3.79	1.02
Health service post	3.90	1.03	3.64	1.11	2.85	1.14	3.58	1.10	3.70	1.13
Technical post	3.51	1.26	3.62	1.19	2.82	1.40	3.48	1.29	3.94	1.05
Skill post	3.60	0.78	3.72	0.87	3.12	0.89	3.33	0.77	3.69	0.76
Document adjuster	3.42	1.03	3.15	1.14	3.20	1.04	3.15	1.05	3.60	0.90
Position	F=10.46**		F=11.57**		F=2.72		F=8.71		F=5.75**	
Staff	3.60	0.93	3.53	0.93	3.14	1.00	3.38	0.92	3.66	0.91
Manager	3.48	0.97	3.23	1.06	3.36	1.05	3.18	1.08	3.76	0.98
≥Deputy director	2.33	1.15	2.33	0.98	3.58	1.44	2.25	0.86	4.58	0.90
Salary	F=1.24		F=3.32**		F=2.97*		F=2.01		F=7.05**	
<30million won	3.45	1.03	3.54	1.03	3.10	1.00	3.42	0.88	3.53	0.83
≥30million won, <40million won	3.64	0.93	3.51	0.94	3.16	1.04	3.30	1.01	3.59	0.94
≥40million won, <50million won	3.50	0.96	3.36	0.99	3.20	1.02	3.31	0.94	3.74	0.99
≥50million won	3.37	1.00	3.05	1.10	3.60	1.07	3.00	1.15	4.21	0.80
Number of years of employment	F=1.22		F=2.48*		F=2.60*		F=1.60		F=2.43*	
1-5 year	3.54	0.84	3.55	0.84	3.22	0.96	3.48	0.86	3.55	0.79
6-10 year	3.75	1.09	3.63	1.12	2.92	1.02	3.35	1.05	3.52	1.01
11-15 year	3.51	0.99	3.43	0.94	3.16	1.01	3.32	0.98	3.83	0.98
16-20 year	3.48	0.99	3.25	1.06	3.33	1.15	3.17	1.05	3.74	0.95
21-25 year	3.30	0.85	3.19	0.92	3.63	0.83	3.11	0.94	3.80	1.03
≥26 year	3.40	1.01	3.09	1.11	3.31	1.09	3.06	1.10	4.09	0.89
Position in labor union	F=3.63**		F=2.80*		F=2.49		F=2.63*		F=1.27	
Union member	3.50	0.96	3.38	0.99	3.25	1.01	3.27	0.97	3.73	0.94
Board member	4.00	0.73	3.75	0.86	3.08	1.24	3.50	0.90	3.33	0.77
Executive	4.60	0.54	4.40	0.54	2.00	0.70	4.40	0.54	3.20	0.83
Others	3.16	1.33	3.00	1.41	3.25	1.48	3.00	1.53	3.83	1.26

\*:p<0.05, \*\*:p<0.01

### 3. 연구대상자의 인구사회학적 특성에 따른 직장 불만족

연구대상자의 인구사회학적 특성에 따른 직장불만족의 차이를 비교한 결과는 <Table 3>과 같다. 성별의 경우 임금과 근무조건에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 남자의 경우 임금이 평균  $3.58 \pm 0.67 (t=2.56^{**})$ 로 여자에 비해 높았고, 여성의 경우 근무조건이  $3.55 \pm 0.72 (t=-6.27^{**})$ 로 남자에 비해 높았다. 연령의 경우 임금, 복리후생, 근무조건에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 20-30세가 각각 임금과 근무조건에서  $3.64 \pm 0.66 (F=2.66^*)$ ,  $3.77 \pm 0.65 (F=20.37^{**})$ 로 가장 높았으며 31-40세가 복리후생에서  $3.81 \pm 0.73 (F=3.74^{**})$ 으로 가장 높았다. 최종학력의 경우 임금, 복리후생, 근무조건에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 전문대학 졸업자의 경우 임금과 근무조건에서 각각  $3.53 \pm 0.68 (F=2.91^*)$ ,  $3.55 \pm 0.68 (F=6.38^{**})$ 로 가장 높았으며 대학원졸업 이상의 경우 복리후생에서  $3.86 \pm 0.79 (F=4.89^{**})$ 로 가장 높았다. 결혼상태의 경우 임금, 인사제도, 근무조건에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 미혼의 경우 임금, 근무조건에서 각각  $3.62 \pm 0.65 (F=3.84^{**})$ ,  $3.67 \pm 0.71 (F=21.36^{**})$ 로

가장 높았으며, 인사제도의 경우 기혼에서  $3.73 \pm 0.68 (F=3.21^*)$ 로 가장 높았다. 직종의 경우 임금, 복리후생, 근무조건에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 보건직의 경우 임금과 복리후생에서 각각  $3.75 \pm 0.74 (F=6.42^{**})$ ,  $3.97 \pm 0.76 (F=6.73^{**})$ 으로 가장 높았으며, 근무조건에서는 간호직이  $3.85 \pm 0.60 (F=22.35^{**})$ 으로 가장 높았다. 병원 내 직급의 경우에는 근무조건에서만 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 일반 평직원의 경우  $3.50 \pm 0.70 (F=16.22^{**})$ 점으로 가장 높았다. 연봉의 경우에도 근무조건에서만 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 3,000만원 미만인 경우  $3.62 \pm 0.64 (F=9.92^{**})$ 로 가장 높았다. 현직장에서의 근무년수에서는 임금, 복리후생, 인사제도, 근무조건에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 6-10년 사이의 경우 임금과 복리후생에서 각각  $3.67 \pm 0.71 (F=4.06^{**})$ ,  $3.85 \pm 0.71 (F=4.50^{**})$ 로 가장 높았고, 16-20년 사이의 경우 인사제도에서  $3.87 \pm 0.71 (F=3.87^{**})$ 로 가장 높았으며, 1-5년 사이가 근무조건의 경우에  $3.69 \pm 0.66 (F=11.31^{**})$ 으로 가장 높았다. 조합내에서의 위치의 경우에는 임금, 복리후생, 인사제도, 고용안정, 근무조건의 직장불만족 하위요인 모두가 통계적으로 유의하지 않았다.

<Table 3> Job dissatisfaction of participants (N=405)

Variable	Job dissatisfaction(Range:1-5)									
	Pay(1-5)		Welfare benefits(1.67-5)		Personnel system(1-5)		Employment stabilization(1-5)		Working condition(1.4-5)	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
Sex	t=2.56**		t=1.05		t=-1.30		t=-1.42		t=-6.27**	
Male	3.58	0.67	3.72	0.77	3.64	0.67	3.24	0.65	3.12	0.61
Female	3.41	0.66	3.64	0.73	3.73	0.67	3.33	0.65	3.55	0.72
Age	F=2.66*		F=3.74**		F=2.16		F=1.59		F=20.37**	
20-30	3.64	0.66	3.64	0.73	3.62	0.69	3.29	0.66	3.77	0.65
31-40	3.48	0.67	3.81	0.73	3.79	0.60	3.36	0.65	3.41	0.70
41-50	3.43	0.68	3.56	0.76	3.65	0.73	3.26	0.62	3.10	0.61
51-60	3.31	0.59	3.44	0.76	3.56	0.72	3.10	0.65	3.05	0.64
Education	F=2.91*		F=4.89**		F=2.42		F=1.05		F=6.38**	
High school	3.30	0.59	3.41	0.62	3.52	0.63	3.19	0.57	3.17	0.61
College	3.55	0.70	3.74	0.75	3.72	0.65	3.34	0.66	3.55	0.68
University	3.53	0.68	3.71	0.78	3.75	0.71	3.31	0.68	3.34	0.74
≥Graduate school	3.47	0.62	3.86	0.79	3.77	0.67	3.30	0.66	3.22	0.69
Wedding	F=3.84*		F=1.66		F=3.21*		F=1.63		F=21.36**	
Single	3.62	0.65	3.69	0.71	3.63	0.65	3.36	0.68	3.67	0.71
Marital state	3.42	0.66	3.67	0.77	3.73	0.68	3.27	0.63	3.24	0.65
Other(separate, divorced)	3.40	1.11	3.00	0.81	3.00	0.00	2.87	0.72	2.50	0.57
Occupation	F=6.42**		F=6.73**		F=1.83		F=1.24		F=22.35**	
Nursing	3.60	0.62	3.82	0.71	3.79	0.66	3.36	0.70	3.85	0.60
Office job	3.36	0.60	3.56	0.74	3.75	0.64	3.30	0.60	3.08	0.62
Health service post	3.75	0.74	3.97	0.76	3.59	0.67	3.32	0.70	3.15	0.69
Technical post	3.34	0.77	3.56	0.68	3.47	0.72	3.07	0.54	3.01	0.49
Skill post	3.49	0.66	3.39	0.67	3.60	0.73	3.18	0.66	3.39	0.60
Document adjuster	3.14	0.54	3.33	0.74	3.73	0.68	3.31	0.58	3.30	0.71
Position	F=1.67		F=1.95		F=2.34		F=0.46		F=16.22**	
Staff	3.53	0.66	3.70	0.71	3.68	0.62	3.32	0.63	3.50	0.70
Manager	3.41	0.69	3.65	0.81	3.75	0.76	3.25	0.68	3.18	0.64
≥Deputy director	3.33	0.42	3.27	0.81	3.33	0.54	3.31	0.54	2.68	0.52
Salary	F=0.70		F=1.89		F=1.02		F=0.73		F=9.92**	
<30million won	3.45	0.62	3.51	0.65	3.56	0.61	3.28	0.55	3.62	0.64
≥30million won, <40million won	3.55	0.68	3.70	0.75	3.72	0.64	3.35	0.70	3.50	0.74
≥40million won, <50million won	3.45	0.69	3.75	0.77	3.71	0.72	3.28	0.66	3.24	0.65
≥50million won	3.45	0.62	3.58	0.78	3.75	0.68	3.20	0.58	3.07	0.64
Number of years of employment	F=4.06**		F=4.50**		F=3.87**		F=0.57		F=11.31**	
1-5 year	3.58	0.67	3.59	0.70	3.53	0.61	3.29	0.65	3.69	0.66
6-10 year	3.67	0.71	3.85	0.71	3.76	0.65	3.40	0.66	3.55	0.72
11-15 year	3.50	0.62	3.83	0.68	3.74	0.58	3.29	0.61	3.37	0.66
16-20 year	3.47	0.67	3.71	0.83	3.87	0.71	3.27	0.69	3.25	0.70
21-25 year	3.18	0.54	3.34	0.75	3.61	0.64	3.29	0.57	3.05	0.55
≥26 year	3.21	0.64	3.35	0.64	3.41	0.86	3.17	0.69	2.84	0.51
Position in labor union	F=0.75		F=0.39		F=1.29		F=1.04		F=1.77	
Union member	3.50	0.67	3.68	0.76	3.69	0.67	3.30	0.65	3.37	0.70
Board member	3.33	0.51	3.52	0.73	3.91	0.65	3.35	0.47	3.30	0.70
Executive	3.28	0.60	3.66	0.33	4.00	0.80	3.20	0.73	3.76	0.51
Others	3.30	0.65	3.50	0.68	3.45	0.63	2.97	0.53	2.98	0.78

\*:p<0.05, \*\*:p<0.01



**4. 파업참여, 파업성향과 직장불만족간의 상관관계**

파업참여, 파업성향과 직장불만족 하위영역간의 상관관계 결과는 <Table 4>와 같다. 파업참여여부는 파업성향과 직장불만족 하위영역간에 대부분 높은 상관관계를 보였으나 직장불만족 하위영역중 고용안정과는 통계적으로 유의한 상관관계를 보이지 않았다. 보다 구체적으로 살펴보면 파업성향중 의무, 투표 후 참여 및 보상여부에 따라 참여에서 가장 높은 상관관계를 보였고( $r=0.74^{**}$ ), 직장불만족 하위영역인 복리후생( $r=0.17^{**}$ ), 임금( $r=0.14^{**}$ ), 인사제도( $r=0.14^{**}$ ), 근무조건( $r=0.10^*$ )의 순으로 높은 상관관계를 보였으며, 파업성향의 하위영역중 장기파업참여( $r=-0.38^{**}$ )와 상황에 따라 참여( $r=-0.20^{**}$ )는 음의 상관관계를 보였다.

**5. 파업참여 행동 결정 요인**

병원근로자의 파업참여 행동 결정 요인을 알아보기 위하여 인구사회학적 특성, 파업성향, 직장불만족요인을 독립변수로 하여 다중회귀분석을 실시

한 결과는 <Table 5>와 같다. 다중회귀 분석시 연령을 제외한 성별, 최종학력, 결혼상태, 직종, 직급, 연봉, 현 직장 근무년수, 조합내에서의 위치는 더미변수로 변환하여 통계분석 하였다. 회귀방정식의 모형 설명력  $R^2$ 의 값은 71.0%로 조사되었으며 이는 통계적으로 유의하였다(Adjusted  $R^2=68.0\%$ ). 보다 구체적으로 살펴보면 간호직에 비해 사무직이 파업참여 행동이 높았으며 이는 통계적으로 유의하였다( $B=0.23, p<0.05$ ). 또한 간호직에 비해 보건직이 파업참여 행동이 높았고( $B=0.24, p<0.05$ ), 간호직에 비해 기술직의 파업참여 행동이 높았으며 이는 통계적으로 유의하였다( $B=0.29, p<0.05$ ). 파업성향의 하위영역중 파업이 조합원의 의무라고 생각할수록 파업참여 행동이 높아졌으며 이는 통계적으로 유의하였다( $B=0.33, p<0.01$ ). 또한 파업성향의 하위영역중 노조의 파업결정후 참여해야 한다고 생각할수록 파업참여 행동은 높아졌으며 이는 통계적으로 유의하였다( $B=0.27, p<0.01$ ). 마지막으로 파업성향의 하위영역중 보상여부에 따라 참여할수록 파업참여 행동은 높아졌으며 이는 통계적으로 유의하였다( $B=0.30, p<0.01$ ).

<Table 4> Correlation between strike propensity and job dissatisfaction

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Sense of duty	1										
2. After vote	0.69**	1									
3. Long term strike	-0.36**	-0.38**	1								
4. Depend on compensation	0.67**	0.73**	-0.41**	1							
5. Depend on the situation	-0.20**	-0.23**	0.30**	-0.24**	1						
6. Pay	0.17**	0.14**	-0.16**	0.12*	-0.09	1					
7. Welfare benefits	0.15**	0.15**	-0.19**	0.20**	-0.07	0.52**	1				
8. Personnel system	0.15**	0.13**	-0.13**	0.16**	-0.03	0.46**	0.52**	1			
9. Employment stabilization	0.01	0.03	-0.02	0.05	-0.04	0.43**	0.45**	0.43**	1		
10. Working condition	0.07	0.12*	-0.04	0.11*	-0.18**	0.35**	0.35**	0.41**	0.31**	1	
11. Strike action	0.74**	0.74**	-0.38**	0.74**	-0.20**	0.14**	0.17**	0.14**	0.00	0.10*	1

\*:p<0.05, \*\*:p<0.01

<Table 5> Determinant factors on the strike

Variables	B (Unstandardized coefficient)	$\beta$ (Standardized beta coefficient)	t	p	Collinearity		
					Tolerance	VIF	
Sex	Male(reference)						
	Female	-0.03	-0.01	-0.42	0.67	0.43	2.31
Age		-0.00	-0.04	-0.86	0.38	0.24	4.15
Education	High school(reference)						
	College	0.13	0.06	1.38	0.16	0.38	2.61
	University	0.11	0.05	1.16	0.24	0.37	2.64
	≥Graduate school	0.04	0.01	0.34	0.72	0.51	1.95
Wedding	Single(reference)						
	Marital state	0.03	0.01	0.34	0.73	0.47	2.10
	Other(separate, divorced)	0.16	0.01	0.51	0.60	0.84	1.19
Occupation	Nursing(reference)						
	Office job	0.23	0.10	2.08	0.03	0.32	3.07
	Health service post	0.24	0.09	2.15	0.03	0.44	2.23
	Technical post	0.29	0.08	2.02	0.04	0.47	2.08
	Skill post	0.19	0.05	1.16	0.24	0.39	2.54
	Document adjuster	0.21	0.06	1.59	0.11	0.49	2.00
Position	Staff(reference)						
	Manager	-0.07	-0.03	-0.76	0.44	0.34	2.94
	≥Deputy director	-0.11	-0.02	-0.54	0.58	0.59	1.67
Salary	30 million won(reference)						
	≥30 million won , <40 million won	-0.05	-0.02	-0.53	0.59	0.36	2.71
	≥40 million won , <50 million won	-0.02	-0.01	-0.20	0.84	0.21	4.70
	≥50 million won	-0.10	-0.03	-0.63	0.52	0.25	3.95
Number of years of employment	1-5 year(reference)						
	6-10 year	0.11	0.04	1.03	0.30	0.45	2.22
	11-15 year	-0.00	0.00	-0.00	0.99	0.24	4.01
	16-20 year	0.10	0.04	0.61	0.54	0.16	6.14
	21-25 year	0.13	0.03	0.63	0.52	0.21	4.59
	≥26 year	0.25	0.06	1.13	0.25	0.21	4.67
Position in labor union	Union member(reference)						
	Board member	0.26	0.04	1.52	0.12	0.93	1.07
	Executive	0.17	0.01	0.65	0.51	0.88	1.12
	Others	0.09	0.01	0.56	0.57	0.89	1.11
Strike propensity	Sense of duty	0.33	0.32	7.40	0.00	0.40	2.46
	After vote	0.27	0.27	5.80	0.00	0.35	2.81
	Long term strike	-0.01	-0.01	-0.32	0.74	0.67	1.47
	Depend on compensation	0.30	0.29	6.45	0.00	0.36	2.74
	Depend on the situation	0.02	0.02	0.66	0.50	0.78	1.27
Job dissatisfaction	Pay	0.00	0.00	0.00	0.99	0.52	1.90
	Welfare benefits	0.04	0.03	0.80	0.42	0.50	1.98
	Personnel system	0.00	0.00	0.02	0.98	0.48	2.06
	Employment stabilization	-0.09	-0.05	-1.67	0.09	0.64	1.54
	Working condition	0.08	0.05	1.50	0.13	0.51	1.95
F-value					26.081		
p					0.00		
R <sup>2</sup> (Adjust-R <sup>2</sup> )					0.71(0.68)		

\*:p<0.05, \*\*:p<0.01

#### IV. 고찰 및 결론

본 연구는 일부 대학병원 근로자의 파업성향과 직장 내 불만족 요인이 파업행동 결정에 미치는 결정요인에 초점을 맞추었다. 병원 근로자의 파업성향과 직장 내 불만족 요인이 파업행동 결정에 영향을 주게 된다는 Moon et al.[8]의 연구가 있으며 병원이 아닌 일반 기업에서의 파업성향에 대해 다룬 Yoon et al.[11]의 연구가 있다. 또한 대학병원 일반직 근로자의 노조몰입과 조직갈등 경험의 관련성에 대한 Yoon et al.[12]의 연구가 있으며 간호직의 조직갈등과 노조몰입에 대한 Park et al.[13]의 연구가 있다.

본 연구의 목적을 달성하기 위해 서울 및 경기 지역에 위치한 대학병원 2곳을 선정하여 병원 노동조합 노조원들 405명을 대상으로 2013년 7월 12일부터 22일까지 조사하였다. 본 연구의 주요결과를 요약하고, 고찰해 본 결과는 다음과 같다.

첫째, 인구사회학적 특성에 따른 파업성향의 차이를 분석한 결과 여성이 남성에 비해 장기파업의 경우 파업의 참여도가 높은 것으로 조사되었으며 남성이 여성에 비해 노조원들의 투표후 파업의 참여도가 높고 보상여부에 따라 파업의 참여행동이 높았음을 알 수 있었다. 이는 남성이 여성에 비해 파업참여행동에 대해 조금 더 신중한 자세를 취하고 있음을 시사하는 것으로[2] 한 가정의 가장으로써의 책임감에 의해, 보상여부에 따라 파업행동을 결정하는 것으로 분석된다. 연령의 경우 경제적으로 가장 왕성한 활동을 하는 31-40세가 보상여부에 따라 파업참여행동을 하겠다는 비율이 높았으며 비교적 젊은 20-30세는 보상여부보다는 본인이 속한 조직 노조의 투표결과에 따라 파업에 동참하겠다는 응답이 높았다. 직종의 경우 보건직에서 노조의 파업은 의무이며 보상여부에 따라 참여할 것이라는 응답이 높았고 기능직의 경우에는 노조의 투표결과 후 파업에 동참하겠다는 응답이 높았으며

사무직의 경우에는 파업이 장기화 될 경우 파업에 동참하겠다는 응답이 높았다. 이는 간호직에 비해 보건직이나 사무직이 노동조합의 조직몰입도가 높은 것으로 분석되어지며 Yoon et al.[12]의 연구와도 비슷한 결과이다. 일반평직원의 경우에는 노조의 파업이 의무이고 노조의 투표결과 후 파업에 동참하겠다는 응답이 높은 반면, 계장급 이상의 고위직에서는 상황에 따라 파업에 참여할 것이라는 응답이 높았다. 연봉이 3,000만원 미만으로 낮은 경우에는 노조의 투표결과 후에 참여하겠다는 응답이 높았고, 연봉이 5,000만원 이상으로 높은 경우에는 파업이 장기화 되었을 경우와 상황을 보고 파업에 동참하겠다는 응답이 높았다. 근무년수의 경우 근무년수가 높은 26년 이상의 경우 상황에 따라 파업에 동참하겠다는 응답이 높았으며 이는 근무년수가 길어질수록 병원 조직 갈등경험수준이 높아질 것이라는 Yoon et al.[12]의 연구와 비슷한 결과이다.

둘째, 연구대상자의 인구사회학적 특성에 따른 직장 불만족의 차이를 분석한 결과 남성의 경우 여성에 비해 임금에 대한 불만족이 높았고, 여성은 남성에 비해 근무조건에 대한 불만족이 높았다. 이는 남성은 경제적인 측면을 중요시 여기고 이에 반해 여성은 경제적인 측면보다는 병원 내 근무조건에 가치를 두고 있음을 시사하는 것이다[5]. 연령의 경우 20-30세는 임금과 근무조건에서 불만족 점수가 높았으며 31-40세에는 복리후생측면에서 불만족 점수가 높았다. 최종학력의 경우에는 전문대학 졸업자는 임금과 근무조건에서 불만족 점수가 높았고, 대학원 졸업이상자의 경우엔 복리후생 측면에서 불만족 점수가 높았다. 최종학력이 높아질수록 단기적인 경제적 이익보다는 장기적 측면의 복리후생에 가치를 두고 있음을 알 수 있었다. 미혼의 경우엔 임금과 근무조건에서 불만족 요인이 높았고, 기혼은 인사제도측면에서의 불만이 높은 것으로 조사되어 결혼 후 승진에 대한 부담감이

높음을 알 수 있었다. 보건직인 경우엔 임금과 복리후생 측면에서 불만족 점수가 높았고, 여성이 대다수인 간호직에서는 근무조건에 대한 불만족이 가장 높았으며 이는 Park et al.[13]의 연구와 비슷한 결과이다. 근무년수가 16-20년 사이의 경우 인사제도에 대한 불만족 점수가 가장 높은 것으로 보아 승진에 대한 불만족 점수가 높음을 알 수 있었다.

셋째, 인구사회학적 특성, 파업성향, 직장불만족 요인을 독립변수로 하여 다중회귀분석을 실시한 결과 직종에 따라 파업참여행동이 달라짐을 알 수 있었고 구체적으로 살펴보면 간호직에 비해 사무직과 보건직 및 기술직에서 파업참여행동이 높아지고 있음을 알 수 있었다. 이는 간호직은 병원 내에서 의료인으로써의 대우는 받고 있고 임금이나 근무조건에서도 타 직종보다 좋은 대우를 받고 있어 직장 내 불만족요인이 덜한 결과로 보아지며 Yoon et al.[12], Park et al.[13]의 연구와 비슷한 결과이다. 파업성향의 경우 파업이 조합원의 의무라고 생각할수록, 노조의 파업결정 후에는 파업참여 행동이 높아짐을 알 수 있었고, 보상여부에 따라 파업참여 행동이 높아지는 것으로 분석되어 졌으며 회귀방정식 모형의 설명력도 비교적 높은 것으로 조사되었다.

본 연구를 통하여 인구사회학적 특성, 파업성향, 직장불만족요인이 파업참여 행동에 영향을 미치고 있음을 알 수 있었다. 그리고 근무년수와 연령이 증가할수록 직장불만족요인의 하위영역 중 임금에 대한 불만족 보다는 복리후생이나 인사제도에 대한 불만이 높음을 알 수 있었다. 이는 단순히 임금을 높여 노조원들을 관리하려는 병원경영인의 노력보다는 병원의 직장 내 환경개선이나 인사제도의 합리성을 추구하여 보다 근본적인 처방이 필요함을 시사하는 것이라 할 수 있겠다. 향후 파업참여 행동결정요인에 영향을 미치는 매개변수들의 발견을 위해 구조방정식을 통한 분석이 이루어져야 할 것이며 마지막으로 본 연구는 특정 대학병

원의 근로자들을 대상으로 하였기에 연구결과를 일반화하기에는 한계가 있고, 설문조사를 통한 연구이므로 향후 심층 면담 등 보다 깊이 있는 연구가 요구될 것이다.

## REFERENCES

1. <http://news20.busan.com/controller/newsController.jsp?newsId=20130410000167,Busanilbo> 10.April(2013).
2. W.S. Kim, H.W. Ha, T.Y. Sohn(2008), Determinants Influencing Labor Union Commitment of General Hospital Employees' by the Characteristics of Unions, The Korean Journal of Health Service Management, Vol.2(1);56-83.
3. Y.M. Jung, H.C. Lee, Y.C. Lee(2009), The Case Study on Conflict Cause and Solution among the Members in a Hospital, The Korean Journal of Health Service Management, Vol.3(2);45-53.
4. J.H. Lee(2006), Organizational Dilemma of the Industrial Unions in Korea: the Case of Korean Health and Medical Workers Union, Korean Journal of Labor Studies, Vol.12(1);131-150.
5. A. Cohen(2005), Dual Commitment to the Organization and the Union:A Multi-dimensional Approach, Relations Industrielles, Vol.60; 432-454.
6. E.J. Shin(2013), The Study on the Affecting Factor Strike among Union Laborer, Korean Journal of Labor Studies, Vol.23(4);117-131.
7. S.K. Lee(1989), Strike Action among Laborer, Korean Journal of Labour Economics, Vol.12;111-139.
8. O.R. Moon, K.H. Lee(1991), Strike Related Factor

- among Hospital Employee, Korean Social Security Studies, Vol.17(1);53-87.
9. C.S. Yoon, J.H. Kim, H.J. Lee(2010), A Case Study about Non-regular Worker's Labor Dispute: Focusing on the Labor Dispute about Subcontract Company of Hynix Semiconductor Co., International Journal of Contents, Vol.10(4);386-396.
  10. C.J. Kim, C.S. Yoon(2008), A Study on the Relationship between Justice Perception and Organizational Trust in Contingent Workers, Vol.21(2);759-782.
  11. C.S. Yoon, D.R. Lee, C.J. Kim(2007), A Study on the Determinants of Union Militancy among Union Leaders in Korea: focusing on the Moderation Effect of FKTU and KCTU, Journal of Human Resource Management Research, Vol.14(1);167-192.
  12. T.H. Yoon, Y.H. Park(2010), Organization Conflict and Affecting Factors on Labor Union Commitment among University Hospital Employees in Seoul and Gyeong-Gi Province, Korean Journal of Hospital Management, Vol.15(3);69-96.
  13. Y.H. Park, Y.S. Kim, T.H. Yoon(2008), Organization Conflict and Affecting Factors on Labor Union Commitment among Nurses in Seoul and Gyeong-Gi Province Hospital, Korean Journal of Hospital Management, Vol.13(3);17-43.

접수일자 2014년 5월 10일

심사일자 2014년 5월 19일

게재확정일자 2014년 6월 23일