

조직 내 인사제도가 노동조합가입의향에 미치는 영향 분석: 공공조직과 민간조직의 노조수단성 비교를 중심으로*

김민영·이대근·박성민

본 논문은 장기간에 걸쳐 지속적으로 하락하고 있는 노조가입자 및 노조가입의향의 감소 요인을 규명하기 위하여 한국노동패널 15차부터 17차까지 3개년도 자료를 이용하여 조직 내 인사제도와 노조수단성이 노조가입의향에 미치는 영향을 공공조직과 민간조직을 구분하여 분석하였다. 분석 결과, 공공조직의 경우 독립변수로 설정하였던 조직 내 인사제도 대부분이 노조가입의향에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 반면, 민간조직의 경우 조직 내 인사제도가 노조가입에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이는 공공조직과 민간조직에서 운영되고 있는 조직 내 인사제도 현황이 반영된 것으로 보인다. 특히, 민간조직의 경우 3개년도 모두에서 노조수단성이 노조가입에 유의미한 영향을 주는 것으로 나타났다. 이에 현재 만연해있는 민간조직 노조에 대한 부정적인 시각에서 벗어나기 위해서는 노조가 특정 집단의 이익만을 대변하는 것이 아니라 다양성 관리 측면에서 조직 내 관련 정책들을 도입, 운영하는데 노조의 영향력을 행사할 필요성이 있음을 시사한다. 아울러 공공조직의 경우, 노조에 대한 법적, 제도적 보호와 노조의 노력이 민간보다 활발하게 일어나기는 하나, 가입자가 하위직 공무원들로 제한되어 있어 노조가 공공조직의 근로자를 대표하는데 있어 어려움이 존재하기 때문에 노조대표성 확보 차원에서 제도를 개선하기 위한 추가적인 노력이 필요할 것으로 보인다.

[주제어: 노조가입의향, 4대 보험, 친가족 정책, 개인신상지원프로그램, 노조수단성]

I. 서론

우리나라뿐만 아니라 서구 산업국가의 노사관계에서 공통적으로 발견할 수 있는 중요한 변화는 노조가입률이 지속적으로 하락하고 있다는 점이다. 미국, 영국, 일본 등의 주요 산업국가의 노조가입률은 1970년대를 기점으로 급격히 하락하기 시작했

* 본 논문은 1-17차 한국노동패널 학술대회에 제출한 논문임

이 논문은 2013년 정부(교육과학기술부)의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임(NRF-2013S1A3A2055042).

으며, 2013년 말을 기준으로 각각 10.8%, 25.4%, 17.8%에 머무르고 있다(OECD, 2015). 한국의 노조가입률은 1989년 18.6%를 기록한 이후, 매년 지속적으로 하락하여 2013년 근로자의 9.9%가 노조에 가입한 것으로 보고되고 있다(OECD, 2015). 노동조합은 '생산의 주체인 노동자들의 대표기관으로서 집단적 노사관계에서 중심적 역할을 수행하는 기관'이다(문영만, 2013). 이처럼, 노동조합은 조직 내부에서 노사관계의 중요한 기능들이 발휘될 수 있는 기틀을 이루기 때문에 노조가입률의 지속적인 감소는 근로자를 대변할 수 있는 노동조합의 영향력 감소와 더불어 대표성을 문제를 야기하여, 근로자들의 사회·경제적 지위하락으로 이어질 것이다(노용진·박우성, 2007; 문영만, 2013). 아울러, 노동조합에 대한 사회의 부정적인 시선과, 단체교섭 및 노사분쟁에서 노동조합의 패배율이 증가하게 되면서 노조가입자 및 노조가입의향의 감소는 심각한 노조 영향력 감소를 초래했고, 노사관계의 틀을 변화시키는 중요한 요인으로 작동할 수 있게 되었다(노용진·박우성, 2007).

세계적으로 노조가입률이 지속적으로 하락하면서 국외연구자들은 노조가입률 감소의 원인을 규명하기 위해 활발한 연구를 진행하였다(Riley, 1997; Charlwood, 2002; Melvina, 2002; Schnabel & Wagner, 2005). 국내에서도 우리나라의 낮은 노조가입률의 결정요인을 분석하기 위한 다수 연구들이 존재하지만(윤진호, 2005; 신은중, 2005; 이시균·김정우 2007; 노용진·박우성, 2007), 탐색적 실증분석 수준에 그치거나, 특정시점의 노조가입의향에 영향을 미치는 요인을 규명한 횡단면 분석이 대부분이다. 기존의 선행연구들과 같이 횡단면 분석을 통한 특정시점의 노조가입 결정요인을 규명하는 것도 중요하지만, 장기간에 걸쳐 지속적으로 하락하고 있는 노조가입의향에 영향을 주는 요인을 밝히는 것도 필요하다(문영만, 2013).

이러한 관점에서 본 연구에서 규명하고자하는 우리나라 공공과 민간조직 구성원들의 노동조합가입의향에 영향을 주는 조직 내 인사제도는 우리나라의 노사관계 전개 방향과 노동조합의 순기능과 관련해서 매우 중요한 토대가 된다고 할 수 있다. 이러한 거시적인 관점과 관련하여 본 연구에서는 기존의 연구들에서 논의된 바 있는 직무만족이나 이직의사와 같은 심리학적 변수 외에 최근 다양성 관리 전략의 일환으로 강조되어 활용되고 있는 조직 내 인사제도가 노동조합 가입의향에 어떤 영향을 미치는지에 대한 실증분석을 시도하고자 한다. 따라서 본 연구는 첫째, 한국노동패널데이터 15~17차 자료(2013 ~ 2015년)의 로짓분석을 통해 노조가입의향에 영향을 미치는 요인을 규명할 것이다. 둘째, 노조가입의향에 영향을 미치는 변수의 경우 조직 내 인사제도(4대 보험, 친가족 정책, 개인신상지원 프로그램)와 노조수단성을 함께 분석할 것이다. 셋째, 분석 대상에 있어 공공조직과 민간조직의

근로자를 구분하여 각각의 노조가입의향의 결정요인을 분석할 것이다. 종합하면, 본 연구는 노조가입의향에 영향을 미치는 요인들을 실증적으로 밝혀냄으로써 근로자 및 사회전반에 노동조합에 대한 긍정적인 인식 제공 및 근로자들의 노조가입률 향상, 노사관계의 균형적인 발전에 기여하는 것을 주요 목적으로 한다.

II. 이론적 배경

1. 노동조합가입의향에 관한 이론적 배경

공공 및 민간조직 구성원들의 노동조합가입의향 결정요인에 대한 논의를 진행하기 위해서는 노조가입의향을 설명하는 이론적 배경에 대한 검토가 선행되어야 한다. 노조가입의향을 지지하는 이론은 심리학에 기초를 둔 부조화 이론, 근로자의 정치적 견해나 이념적 지향을 고려하는 정치·이념적 이론, 경제학에 기초를 둔 기대효용 이론 등 크게 세 가지로 구분된다. 뿐만 아니라 Klandermans(1986)은 앞서의 세 가지 접근법에 상응하는 이론으로 좌절-공격 이론(Frustration-aggression Theory), 합리적 선택이론(Rational Choice Theory), 교환주의적 이론(Interaction Theory)을 제시하였다. 이 이론들 중 정치적·이념적 접근은 조직 구성원들의 노조가입이 경제적 이익보다 근로자의 정치적 신념에 기초한다고 전제하는 이론인데, 본 연구에서 살펴보고자하는 조직 내 인사제도와 노조가입의향 간의 관계는 심리적, 경제적 측면에서 해석하고자 한다. 이에 본 연구에서는 앞서 언급한 정치적·이념적 이론은 깊게 논의하지 않을 것이다. 종합하면, 본 연구에서는 노조가입의향에 관한 이론적 배경을 설명하기 위해 언급되고 있는 부조화 이론, 기대효용 이론에 대해 살펴보고자 한다.

우선, 부조화 이론은 Festinger(1957)의 인지부조화(Cognitive Dissonance)에 이론적 근거를 두고 있으며, 직무불만족과 노조도구성 혹은 수단성의 두 가지 중요 개념으로 이론을 설명하고 있다(Wheeler & McClendon, 1991). 부조화 이론은 먼저 직무불만족을 노조가입의 결정요인으로 제시하고 있다. 구체적으로 조직구성원들은 임금, 근로시간, 근무환경, 고용조건 등의 조직 내 현실적인 근로조건(Experience of Work)과 근로자가 기대하는 이상적인 근로조건(Expectation of Work) 사이의 부조화를 지각하고, 부조화의 차이를 해결하기 위해 근로자의 행위나 행태의 변화를 시도하게 되면서, 노조가입을 고려하게 된다고 주장한다

(Kochan, 1980; Charlwood, 2002; 노용진·박우성, 2007). 그러나 Premack & Hunter(1988)는 근로자가 인식하는 부조화 상태에서 노조가입의향이 필요조건이기 하지만 충분조건은 아님을 제시하였다. 이에 노조수단성이 근로조건 불만족과 노조 가입의향 간의 관계를 매개하는 변수로서 작동한다고 보았다. 노조수단성은 노조를 통해 원하는 결과물을 성취할 수 있다는 노조의 능력에 대한 노조원들의 지각(Tunrley et al., 2004)를 의미하여, 노조가입의향이 근로자의 부조화 요인을 해결하는 데 도움을 주는 요인으로서 인식되고 있는 개념이다. 선행연구를 살펴보면, Newton&Shore(1992)는 경제적 측면에서 노조수단성에 의해 노조에 가입한다고 보았으며, 이 외의 연구들에서도 노조 가입에 있어 노조수단성이 미치는 영향이 일관되고 명확하게 정(+)의 방향을 나타내고 있었다.(Wheeler&McClendon, 1991; Premack&Hunter, 1988; Montgomery, 1989; Charlwood, 2002).

다음으로 기대효용 이론은 경제학의 한계효용 이론에 근거를 두고 있으며, 조직 구성원은 노조가입이 경제적 효용을 증대시킬 것을 기대하면서 노조에 가입하게 된다고 주장한다(노용진·박우성, 2007). 이 이론은 조직 구성원들을 비용/편익 분석의 결과에 따라 노조에 가입하는 경제적 합리성을 가진 인간으로 가정한다(Farber & Saks, 1980; Cooke, 1983; Florkowski & Schuster, 1987). 특히, 기대효용 이론에서도 노조가입의향의 선행요인으로 직무불만족을 제시하고 있지만, 부조화 이론에서 주장하는 것과 같이 직무불만족 변수가 노조가입의향의 촉매제로 작용하고 있지는 않다. 또한, 기대효용 이론에 기초한 선행연구들은 결과변수로서 노조가입의향이라는 개인태도변수가 아닌, 노조가입 행위 또는 노조 승인비율 등의 행태변수가 제시되고 있다(노용진·박우성, 2007).

앞서의 논의들을 통해, 부조화 이론은 노조가입의 요인에 대한 분석에 유리하고, 상대적으로 기대효용 이론은 노조가입에 따른 비용/편익 분석에 유리함을 알 수 있다. 즉, 부조화 이론은 노조가입의 수요 측면에 대한 분석을, 기대효용 이론은 노조가입의 수요와 공급을 분석에 적용할 수 있는 이론적 틀이다(노용진·박우성, 2007). 본 연구는 노조가입 수요 요인 분석에 초점을 두고 있기 때문에, 부조화 이론의 시각에서 조직 구성원의 노조가입의사 결정요인을 해석하고자 한다.

2. 노동조합가입의향에 관한 선행연구

노조가입의향 결정요인에 관한 선행연구로는 김유선(2002), 신은중(2005), 노용진·박우성(2007), 이시균·김정우 (2007), 문영만(2013), Turnley et al.(2004) 등이

있으며, 구체적인 내용은 다음의 <표 1>과 같다. 노조가입의향에 관한 선행연구를 살펴보면 노조가입의 결정요인으로 근로자의 인구통계학적특성 변수, 근로자의 개인태도 및 심리적 변수, 노조유무 및 노조수단성 및 이미지 변수 등 크게 세 가지 유형으로 구분해 볼 수 있다.

〈표 1〉 노조 가입의향 결정요인에 관한 선행연구

연구자	분석자료	분석방법	종속변수	설명변수(유의미)
김유선 (2002)	한국노동패널 (3차)	Logit	노조가입 의향	성별, 연령(유), 학력(유), 산업(유), 기업규모(유), 기업형태(유), 고용형태(유), 직종, 직무만족도 (유), 사회경제적지위(유)
신은종 (2005)	경제활동 인구조사 (2004)	Probit	노조가입 의향	임금(유), 산업별조직률(유), 직무만족도(유), 연령 (유), 여성, 가구주, 기혼(유), 교육(유), 경력(유)
노용진· 박우성 (2007)	한국노동패널 (8차)	Ordered Logit	노조가입 의향	성별, 연령, 결혼(유), 근속(유), 학력, 직무만족도 (유), 노조수단성(유), 이직의사, 임금, 노조이미지 (유), 노조활동억제, 정치적 태도, 사회적 태도, 노 조경험, 직종, 기업규모, 기업형태(유)
이시균· 김정우 (2007)	한국노동패널 (8차)	Probit	노조가입 의향	성별, 가구주여부(유), 배우자여부(유), 연령(유), 교육, 근속, 산업(유), 직종(유), 기업규모(유), 기 업형태, 비정규직여부, 임금, 부가급여적용여부 (유), 퇴직금여부, 직무만족도(유), 노조유무(유)
문영만 (2013)	한국노동패널 (9~13차)	Logit	노조가입 의향	성별(유), 연령(유), 결혼(유), 학력(유), 고용형태, 기업형태, 사업체 규모(유), 근속년수, 임금(유), 근로시간(유), 고용안정(유), 직무만족도(유), 노조 만족도(유), 생활만족도, 사회경제적지위(유), 이 직의사(유), 산업, 직종, 노조유무
Turnley et al. (2004)	미국 철도회사 근무자	위계적 회귀	노조가입 의향	근무형태(유), 성별, 인종, 근속년수, 노조수단성 (유), 심리적 계약위반(유)

주: 문영만(2013)의 연구를 토대로 저자가 재구성
(유): 분석결과가 유의미함을 의미

〈표 1〉에 근거하여, 노조가입의향에 관한 선행연구의 결과들을 정리해보면, 대체적으로 인구통계학적특성 변수인 연령은 유의미한 부(-)의 영향을 미치며, 기혼자가 노조가입의향에 정(+)의 영향을 미치는 것을 알 수 있었다. 조직 특성 및 산업·직종 변수는 조직 규모가 클수록, 생산직(기능직, 조립공)이 노조가입의향이 높음을 확인하였다. 뿐만 아니라 객관적 근로조건(임금, 노동시간 등)과 주관적 만족도(직무만족도, 노조수단성, 사회경제적 지위 향상 가능성 등) 변수 중 개인태도요인인 주관적 만족도 변수가 노조가입의향에 통계적으로 유의미한 영향을 주는 것으로

분석되었다. 또한 심리적 계약위반이 노조가입의향과 정(+)의 영향 관계를 가짐을 확인하였다. 본 연구에서 논의된 선행연구들은 노조가입의향의 결정요인을 실증적으로 분석했다는 측면에서 중요한 의미를 가진다. 하지만, 객관적 근로조건의 변수를 구성함에 있어 임금, 노동시간, 부가급여적용여부, 퇴직금여부 등의 특성만 다루고 있었다. 또한, 대부분이 연구가 종단연구가 아닌 노조가입률이 급격히 하락한 시점에서 연구한 횡단면 분석에 그치고 있다는 점에서 연구를 한계를 가진다. 이에, 본 연구에서는 기존 연구의 한계를 보완하기 위해, 조직 내에서 제공되고 있는 인사제도(4대 보험, 친가족 정책, 개인신상지원 프로그램)의 지원 현황에 따른 조직구성원들의 노조가입의향과 노조수단성에 따른 노조가입의향에 대한 영향력을 검증하고자 한다.

3. 연구 가설

본 연구에서는 선행연구들 토대로 노조가입의 결정요인으로서 조직 내 인사제도(4대 보험, 친가족 정책, 개인신상지원 프로그램)와 노조수단성과 노조가입의향 간의 관계를 검증하기 위한 가설을 설정하기 위해 다음과 같은 논의를 진행하고자 한다.

1) 조직 내 인사제도 및 노조수단성과 노조가입의향

조직 내 인사제도는 조직에서 제공되는 4대 보험, 친가족 정책, 개인신상지원 프로그램 등의 요소를 포함한다. 노조가입의향과 관련된 선행연구에서 조직의 제도 및 객관적 근로조건에 따라 조직 구성원의 노조가입의향이 다르게 나타날 수 있음을 확인하였다(〈표 1〉 참조). 이시균(2008)에서는 조직에서 제공되는 부가급여제도가 노조가입의향에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히, 부조화 이론은 노조가입의향과 영향관계에 있는 심리변수에 초점을 맞추고 있다(Kochan 1980; Premack & Hunter, 1988). Kochan(1980)은 노조가입의향의 결정요인을 크게 세 가지로 구분하여 제시하였다. 첫째, 임금, 부가급여, 근로환경 등 객관적 근로조건에 대한 불만족과 조직 내 인사관리제도의 불공정성 지각을 노조가입의향의 선행요인으로 제시한다. 둘째, 직무몰입과 같은 주관적 심리상태가 노조가입의향을 영향을 주는 요인으로 제시된다. 셋째, 노동조합의 편익이 비용을 초과하는 정도로서 노조수단성이 노조가입의향에 영향을 미친다고 주장한다. 따라서 조직 구성원이 인

지하는 직무불만족은 조직이직 혹은 잔류 결정을 통해 노조가입으로 이어지는 분석모형으로 설명된다(Kochan, 1980). 이에 반해, Premack & Hunter(1988)의 연구에서는 노조가입의향 결정요인으로 이직의도에 더 많은 비중을 두고 있다. 또한, 노조가입의향과 관련된 중요한 쟁점 중 하나는 노조가입이 현재의 불만족 상태를 극복하는데 도움이 될 것인가를 판단하는 노조수단성의 역할에 관한 것이다. 연구자들에 따르면, 노조수단성은 구성원의 노조가입의향에 중요한 영향을 주는 요인이며, 이 개념은 개인선택이론에서의 효용으로 해석할 수 있다고 주장한다(Charlwood, 2002; 이시균, 2008). 노조수단성에 대한 믿음이 높을수록 조직 구성원들의 노조가입의향이 높아지는 것을 경험적으로 분석한 연구들이 다수 존재한다(Charlwood, 2002; Schnabel & Wagner, 2005, 2006).

결론적으로 노조가입의향과 관련된 선행연구나 기존의 분석모형에서 조직 내 인사관리제도, 주관적 심리상태, 노조수단성이 가장 보편적으로 활용되고 있음을 알 수 있었다. 이에 본 연구에서는 조직 내 인사관리제도가 공공조직 및 민간조직 구성원들의 노조가입의향에 영향을 줄 것이며, 선행연구에서 제시한 것처럼 노조수단성이 구성원들의 노조가입의향에 영향을 미칠 것으로 가정하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1-1: 공공조직 내에서 4대 보험제도 지원이 많아지면 조직 구성원들의 노조가입의향이 증대할 것이다.

가설 1-2: 민간조직 내에서 4대 보험제도 지원이 많아지면 조직 구성원들의 노조가입의향이 증대할 것이다.

가설 2-1: 공공조직 내에서 친가족 정책 지원이 많아지면 조직 구성원들의 노조가입의향이 증대할 것이다.

가설 2-2: 민간조직 내에서 친가족 정책 지원이 많아지면 조직 구성원들의 노조가입의향이 증대할 것이다.

가설 3-1: 공공조직 내에서 개인신상지원 프로그램 지원이 많아지면 조직 구성원들의 노조가입의향이 증대할 것이다.

가설 3-2: 민간조직 내에서 개인신상지원 프로그램 지원이 많아지면 조직 구성원들의 노조가입의향이 증대할 것이다.

가설 4-1: 공공조직의 노조수단성은 조직 구성원들의 노조가입의향을 증대시킬 것이다.

가설 4-2: 민간조직의 노조수단성은 조직 구성원들의 노조가입의향을 증대시킬 것이다.

2) 노조수단성의 조절효과

공공조직 및 민간조직의 노동조합 역할은 긍정적 혹은 부정적으로 해석될 수 있다. 앞서 언급한 것처럼 긍정적인 측면의 노조수단성은 노조가입의향을 증대시킬 수 있다. 하지만 선행연구들에서는 노조수단성이라는 변수를 노조가입의향에 영향을 주는 독립변수로 간주하였을 뿐, 매개 혹은 조절변수로서 개념으로 인식하지 않았다. 단, 노용진·박우성(2007)의 연구에서 구성원들의 의사결정참여와 노조가입의향 간의 관계를 분석하면서 노조수단성을 매개변수로 상정하였고, 노조수단성의 매개효과를 검증하였다. 특히, 이론적 관점에서 노조수단성의 조절역할을 살펴본다면, 주인-대리인 이론의 적용성은 한층 높아진다. 즉, 다양한 조직 내 인사제도들이 대리인들(노조가입 대상자들)의 욕구와 가치들을 충족하지 못하는 경우(정보의 불균형, 모니터링의 불완전성 등에 의해서) 대리인들은 보다 더욱 적극적으로 노조의 필요성과 수단성에 가치를 부여할 것이고 이로 인하여 노조가입의향에 큰 영향력을 행사할 수 있다고 가정할 수 있다. 따라서 본 연구에서 조직 구성원들의 노조수단성 인식 수준이 조직 내 인사제도와 구성원의 노조가입의향 간의 관계에서 조절효과를 가지는지 탐색적·경험적으로 알아보는 것은 실제적 혹은 이론적으로 중요한 의미를 갖는다고 볼 수 있다. 정리하면, 조직 내에서 4대 보험, 친가족 정책, 개인신상지원 프로그램 등의 지원율이 낮아도, 조직을 대변하는 노조수단성의 편익보다 비용이 높으면, 구성원들의 노조가입의향이 사라지거나 감소할 것이며, 반대로 조직 내에서 4대 보험, 친가족 정책, 개인신상지원 프로그램 등의 지원율이 높아도, 조직을 대변하는 노조수단성의 비용보다 편익이 높으면, 구성원들의 노조가입의향이 증대할 것으로 가정할 수 있다. 이에 다음과 같은 연구가설을 설정하였다.

가설 5-1: 공공조직의 노조수단성은 조직 내 인사제도와 노조가입의향 간의 관계를 조절할 것이다.

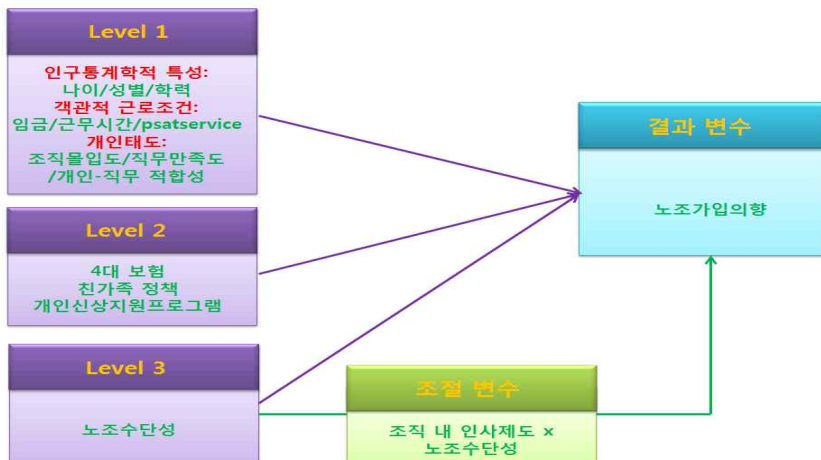
가설 5-2: 민간조직의 노조수단성은 조직 내 인사제도와 노조가입의향 간의 관계를 조절할 것이다.

III. 연구방법

1. 연구 모형

본 연구는 공공 및 민간조직 구성원들의 노조가입의향의 결정요인을 실증적으로 분석하고자 한다. 연구 분석틀은 다음의 <그림 1>과 같다. 선행연구를 토대로 1단계에서는 통제변수로 성별, 나이, 학력, 임금, 근무시간, 근무연한, 조직몰입, 직무만족, 개인-직무 적합성 등 8가지 요인으로 구성하였고, 2단계 독립변수인 조직 내 인사제도는 4대 보험, 친가족 정책, 개인신상지원 프로그램 등 3가지 요인으로 구성하였다. 3단계 독립변수로 노조수단성을 구성하였고, 4단계에서는 노조수단성의 조절효과를 분석하기 위해 조직 내 인사제도와 노조수단성의 상호작용항으로 구성하였다. 마지막으로 종속변수는 조직 구성원들의 노조가입의향으로 구성하였다. 아울러, 이러한 연구 모형을 공공 조직과 민간 조직에 각각 적용하여 영역별 변수 간 차이성 검증과 함께 로짓분석을 통해 변수 간 영향성 검증을 시도했다.

<그림 1> 연구 모형



2. 조작화와 측정

본 연구에 사용된 독립변수는 인구통계학적특성의 경우 성별, 나이, 학력으로 각각 1문항으로 총 3문항으로 구성하고, 객관적 근로조건은 임금, 근무시간, 근무

무연한 등 각각 1문항으로 총 3문항으로 구성되었고, 조직 내 인사제도는 4대 보험의 경우 국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험의 4문항, 친가족 정책은 출산휴가, 육아휴직, 학비보조, 보육비지원 4문항, 개인신상지원 프로그램은 유급휴가, 병가, 휴업보상, 개인의료상해보험료 등 4문항 등 총 12문항으로 구성하였으며, 노조수단성은 3문항으로 구성하였다. 그리고 결과변수인 노조가입의향은 1문항으로 구성하였다. 본 연구에서 사용된 구체적인 측정항목 및 척도 구성은 다음의 <표 2>와 같다.

<표 2> 구성개념별 측정항목

구성 개념			문 항	척 도
독립 변수	인구통계 학적 특성 & 객관적 근로조건	나이	① 만 나이	비율척도
		성별	① 남성 ② 여성	명목척도
		학력	① 최종 졸업 학력	명목척도
		임금	① 월 평균 임금 액수	비율척도
		근무시간	① 주당 평균 근로시간	비율척도
		근무연한	① 조사년도 - 취업년도	비율척도
	개인 태도	조직몰입도	① 지금 근무하고 있는 직장은 다닐만한 좋은 직장이다. ② 나는 이 직장에 들어온 것을 기쁘게 생각한다. ③ 직장을 찾고 있는 친구가 있으면 나는 이 직장을 추천하고 싶다. ④ 나는 내가 다니고 있는 직장을 다른 사람들에게 자랑할 수 있다. ⑤ 별다른 일이 없는 한 이 직장을 계속 다니고 싶다.	서열척도 (5점 척도)
		직무만족도	① 나는 현재하고 일에 만족하고 있다. ② 나는 현재하고 일을 열정적으로 하고 있다. ③ 나는 현재하고 일을 즐겁게 하고 있다. ④ 나는 현재하고 일을 보람을 느끼면서 하고 있다. ⑤ 별다른 일이 없는 한 현재하고 일을 계속하고 싶다.	
		개인-직무 적합성	① 나의 교육수준과 직무수준이 맞다. ② 나의 기술수준과 직무수준이 맞다.	서열척도 (3점 척도)
	조직 내 인사 제도	4대 보험	① 국민연금 ② 건강보험 ③ 고용보험 ④ 산재보험	명목척도 (제공 & 수혜)
		친가족 정책	① 출산휴가 ② 육아휴직	

		③ 학비보조 ④ 보육비지원	
	개인신상 지원 프로그램	① 유급휴가 ② 병가 ③ 휴업보상 ④ 개인의료상해보험료	
독립 및 조절 변수	노조수단성	① 노동조합은 고용주의 부당한 대우로부터 근로자들 을 보호하는 데에 도움이 된다. ② 노동조합은 근로자의 고용안정에 도움이 된다. ③ 노동조합은 근로자들의 임금인상에 도움이 된다.	서열척도 (5점 척도)
결과 변수	노조가입 의향	① 노조가입의향	명목척도 (0=없다, 1=있다)

3. 자료수집 및 분석방법

1) 분석 자료

본 연구의 분석 자료는 한국노동패널데이터(KLIPS)¹⁾의 15차(2013년)~17차(2015년) 기간의 3개년도 자료를 사용하였다. 총 3년간의 「한국노동패널」 자료를 토대로 공공 및 민간조직에서 노조에 가입하지 않은 근로자를 분석대상에 포함하였다. 「한국노동패널」은 1998년부터 매년 유사한 조사항목을 중심으로 실시된 종단적 조사로서 보다 합리적이고 정확한 노동시장 및 고용정책의 수립과 평가에 도움을 줄 수 있는 상세한 정보들을 포함하기 있기 때문에 본 연구목적에 적합한 자료라 할 수 있다. 데이터 분석을 위한 연구 대상 추출과정은 다음과 같다. 먼저 14차부터 17차 분석 자료에서 노동조합 미가입자를 응답자로 추출하였으며, 응답자를 대상으로 3차에 걸쳐 노조가입의향을 분석하였다. 따라서 15차는 총 3,777명(공공조직: 261명, 민간조직: 3,516명), 16차는 총 3,886명(공공조직: 263명, 민간조직: 3,623명),

1) 한국노동패널데이터에 대한 조사대상자는 다음과 같다. 개인용 설문지는 조사대상 가구에 속한 만 15세 이상의 모든 가구구성원을 조사대상자로 하고, 가구용 설문지는 조사대상가구의 가구주 혹은 가구주의 배우자를 응답자로 하되 가구주와 그 배우자가 응답을 할 수 없을 경우에는 가구에 관한 정보를 정확히 제공할 수 있는 다른 가구구성원을 응답자로 한다. 조사 대상 가구의 가구원 중 가구주와 그 배우자 및 자녀들과 조사일 현재 경제활동중인 가구원을 우선조사대상으로 하며 우선조사대상 전원에 대한 조사가 성공적으로 이루어진 가구만이 “유효표본 가구”에 포함되는 것을 원칙으로 한다. 단, 실사기간 동안 조사대상 가구에 함께 거주하여도 가정부, 운전기사, 하숙생, 자취생, 친구 등 비가구구성원은 조사대상에서 제외한다.

17차는 총 3,872명(공공조직: 247명, 민간조직: 3,625명)의 응답 자료를 분석에 활용하였으며 일부 문항의 결측값은 EM으로 대체하였다.

2) 분석 방법

본 연구는 한국노동패널 15,16,17차 자료를 바탕으로 실증분석을 진행하였으며 다음과 같은 분석을 진행했다.

첫째, 공공조직과 민간조직의 노조가입의향 선행요인에 대한 시간에 따른 인식 변화를 살펴보기 위해 기초 통계분석을 진행하였고, 공공 및 민간조직 구성원 간의 비교분석을 위해 독립표본 t-test를 실시했다.

둘째, 설문문항에 대한 측정도구의 신뢰도 검증을 위해 내적일관성 분석과, 타당도 검증을 위한 탐색적 요인분석을 실시했다.

셋째, 신뢰도와 타당도가 확보된 자료를 바탕으로 가설검증을 위한 로짓분석을 실시했다. 이를 통해 노조가입의향의 결정요인을 규명했고, 공공 및 민간조직의 유사점과 차이점을 분석했다.

IV. 분석 결과

1. 현황 및 인식

1) 인구통계학적 특성

본 연구의 실증분석에 활용된 표본에 대한 인구통계학적 특성은 <표 3>과 같으며, 15~17차 한국노동패널 설문에 참여한 응답자 특성을 성별, 나이, 학력, 조직형태, 근로시간, 임금으로 구분하여 살펴보았다.

<표 5> 연도별 인구통계학적 특성

2013년	성별	남성	1,693명	조직유형	민간	3,625명
		여성	2,179명			
	나이	10대	11명		공공	247명
		20대	489명			
		30대	1,189명	근로시간	0~9시간	21명

2014년		40대	1,042명		10~19시간	56명
		50대	752명		20~29시간	154명
		60대	320명		30~39시간	207명
		70대	67명		40~49시간	2,608명
		80대 이상	2명		50~59시간	330명
	학력	초등학교	282명	임금	60시간 이상	496명
		중학교	376명		0~99만원	491명
		고등학교	1,467명		100~199만원	1,640명
		2년제 전문대	704명		200~299만원	983명
		4년제	904명		300~399만원	424명
		대학원석사	118명		400~499만원	183명
		대학원박사	21명		500만원 이상	151명
	성별	남성	1,707명	조직유형	민간	3,623명
		여성	2,179명		공공	263명
	나이	10대	8명	근로시간	0~9시간	30명
		20대	447명		10~19시간	62명
		30대	1,146명		20~29시간	164명
		40대	1,069명		30~39시간	172명
		50대	779명		40~49시간	2688명
		60대	349명		50~59시간	332명
		70대	83명		60시간 이상	438명
	학력	80대 이상	5명	임금	0~99만원	467명
		초등학교	289명		100~199만원	1,574명
		중학교	358명		200~299만원	1033명
		고등학교	1,459명		300~399만원	467명
		2년제 전문대	696명		400~499만원	189명
		4년제	931명		500만원 이상	156명
		대학원석사	129명			
		대학원박사	24명			
2015년	성별	남성	2,123명	조직유형	민간	3,516명
		여성	1,654명		공공	261명
	나이	10대	12명	근로시간	0~9시간	36명
		20대	391명		10~19시간	70명
		30대	1,034명		20~29시간	162명
		40대	1062명		30~39시간	207명
		50대	819명		40~49시간	2,563명
		60대	356명		50~59시간	303명
		70대	95명		60시간 이상	436명
	학력	80대 이상	8명	임금	0~99만원	417명
		초등학교	269명		100~199만원	1,483명
		중학교	343명		200~299만원	1,049명
		고등학교	1,428명		300~399만원	460
		2년제 전문대	692명		400~499만원	184명
		4년제	904명		500만원 이상	184명
		대학원석사	118명			
		대학원박사	23명			

2) 조직 내 인사제도

조직 내 인사제도, 즉 4대 보험, 친가족 정책, 개인신상지원 프로그램 제공 및 수혜에 대한 현황은 다음의 <표 4>와 같다. 조직 유형별로 조직 내 인사제도 제공 여부를 비교해서 살펴본 결과 친가족 정책과 개인신상지원 프로그램이 공공조직이 민간조직보다 제공률이 약 2배가량 높은 것으로 나타났다.

<표 4> 조직 내 인사제도 현황

연도	구분		공공조직		민간조직	
			제공	비제공	제공	비제공
2013년	4대 보험	국민연금	164명 (66.4%)	83명 (33.6%)	2423명 (66.8%)	1202명 (33.2%)
		건강보험	181명 (73.3%)	66명 (26.7%)	2553명 (70.4%)	1072명 (29.6%)
		고용보험	174명 (70.4%)	73명 (29.6%)	2513명 (69.3%)	1112명 (30.7%)
		산재보험	167명 (67.6%)	80명 (32.4%)	2470명 (68.1%)	1155명 (31.9%)
	친가족 정책	출산휴가	86명 (34.8%)	161명 (65.2%)	690명 (19.0%)	2935명 (81.0%)
		육아휴직	107명 (43.3%)	140명 (56.7%)	666명 (18.4%)	2959명 (81.6%)
		학비보조	71명 (28.7%)	176명 (71.3%)	426명 (11.8%)	3199명 (88.2%)
		보육비지원	31명 (12.6%)	216명 (87.4%)	163명 (4.5%)	3462명 (95.5%)
	개인신상 지원 프로그램	유급휴가	138명 (55.9%)	109명 (44.1%)	1640명 (45.2%)	1985명 (54.8%)
		병가	120명 (48.6%)	127명 (51.4%)	1207명 (33.3%)	2418명 (66.7%)
		휴업보상	21명 (8.5%)	226명 (91.5%)	156명 (4.3%)	3469명 (95.7%)
		개인의료 상해보험료	7명 (2.8%)	240명 (97.2%)	85명 (2.3%)	3540명 (97.7%)
2014년	4대 보험	국민연금	175명 (66.5%)	88명 (33.5%)	2436명 (67.2%)	1187명 (32.8%)
		건강보험	197명 (74.9%)	66명 (25.1%)	2591명 (71.5%)	1032명 (28.5%)
		고용보험	186명 (70.7%)	77명 (29.3%)	2547명 (70.3%)	1076명 (29.7%)

2015년	친가족 정책	산재보험	186명 (70.7%)	77명 (29.3%)	2528명 (69.8%)	1095명 (30.2%)
		출산휴가	120명 (45.6%)	143명 (54.4%)	757명 (20.9%)	2866명 (79.1%)
		육아휴직	123명 (46.8%)	140명 (53.2%)	738명 (20.4%)	2885명 (79.6%)
		학비보조	88명 (33.5%)	175명 (66.5%)	397명 (11.0%)	3226명 (89.0%)
		보육비지원	43명 (16.3%)	220명 (83.7%)	162명 (4.5%)	3461명 (95.5%)
	개인신상 지원 프로그램	유급휴가	155명 (58.9%)	108명 (41.1%)	1711명 (47.2%)	1912명 (52.8%)
		병가	147명 (55.9%)	116명 (44.1%)	1252명 (34.6%)	2371명 (65.4%)
		휴업보상	33명 (12.5%)	230명 (87.5%)	178명 (4.9%)	3445명 (95.1%)
		개인의료 상해보험료	15명 (5.7%)	248명 (94.3%)	124명 (3.4%)	3499명 (96.6%)
	4대 보험	국민연금	164명 (62.8%)	97명 (37.2%)	2382명 (67.7%)	1134명 (32.3%)
		건강보험	185명 (70.9%)	76명 (29.1%)	2529명 (71.9%)	987명 (28.1%)
		고용보험	179명 (67.4%)	82명 (31.4%)	2511명 (71.4%)	1005명 (28.6%)
		산재보험	176명 (67.4%)	85명 (32.6%)	2505명 (71.2%)	1011명 (28.8%)
	친가족 정책	출산휴가	117명 (44.8%)	144명 (55.2%)	793명 (22.6%)	2723명 (77.4%)
		육아휴직	130명 (49.8%)	131명 (50.2%)	744명 (21.2%)	2772명 (78.8%)
		학비보조	78명 (29.9%)	183명 (70.1%)	411명 (11.7%)	3105명 (88.3%)
		보육비지원	42명 (16.1%)	219명 (83.9%)	153명 (4.4%)	3363명 (95.6%)
	개인신상 지원 프로그램	유급휴가	147명 (56.3%)	114명 (43.7%)	1673명 (47.6%)	1843명 (52.4%)
		병가	136명 (52.1%)	125명 (47.9%)	148명 (4.2%)	3368명 (95.8%)
		휴업보상	28명 (10.7%)	233명 (89.3%)	148명 (4.2%)	3368명 (95.8%)
		개인의료 상해보험료	16명 (6.1%)	245명 (93.9%)	148명 (4.2%)	3368명 (95.8%)

3) 노조수단성 및 노조가입의향

노조수단성 및 노조가입의향에 대한 인식 및 조직 간 차이 검증 결과는 다음의 <표 5>와 같다. 노조수단성의 경우 공공조직 및 민간조직 모두에서 3개년도에 걸쳐 보통(3점) 수준 이상에 머물고 있다고 판단할 수 있다. 또한 조직 간 차이검증 결과에서 모두 조직 간 차이가 통계적으로 유의미한 것으로 나타나 공공조직이 민간조직보다 노조수단성 수준이 더 높음을 확인할 수 있었다. 노조가입의향의 수준은 두 집단 모두 유사한 것으로 확인되었지만, 2개년도(15,17차) 민간조직의 노조가입의향 수준이 공공조직보다 조금 더 높음을 확인할 수 있었다. 또한, 노조가입의향은 공공조직과 민간조직이 유사하게 나타나고 있다.

<표 5> 조직 간 차이검증

연도	구분	공공조직		민간조직		t-test	
		Mean	Std. D	Mean	Std. D	t	Sig
2013년	노조수단성	3.56	.628	3.46	.663	3.275**	.001
	노조가입의향	52명(21.1%)		806명(22.2%)		-	-
2014년	노조수단성	3.53	.621	3.47	.644	1.820+	.069
	노조가입의향	57명(21.7%)		800명(22.1%)		-	-
2015년	노조수단성	3.50	.634	3.41	.616	2.759**	.006
	노조가입의향	40명(15.3%)		639명(18.2%)		-	-

주: +p < 0.1, *p < 0.05, **p < 0.01, ***p < 0.001

2. 가설 검증

<표 6>은 조직에 따른 노조가입의향 결정요인을 살펴보기 위해, 2013년도 노동패널 조사 자료를 바탕으로 공공조직과 민간조직으로 구분하여 노조가입의향 결정요인을 추정한 표이다. 먼저 공공조직 구성원의 노조가입의향에 영향 요인에 대해 살펴보면, 임금이 노조가입의향에 부(-.994배)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 4대 보험 지원에 따라 구성원의 노조가입의향이 1.642배 높아지는 것으로 나타났다. 다음으로 민간조직 구성원의 노조가입의향 영향 요인에 대해 살펴보면, 나이 변수는 노조가입의향에 정(+)의 영향을 미치며, 여성이 남성에 비해 노조가입의향이 .979배 낮은 것을 확인할 수 있었다. 조직몰입도와 직무만족도가 노조가입의향에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것을 확인할 수 있었다. 구체적으로 조

직물입도가 높은 구성원은 노조가입의향이 .634배 낮아지며, 직무만족도가 높은 구성원은 노조가입의향이 1.331배 높아지는 것을 확인하였다. 또한, 친가족 정책 및 개인신상지원 프로그램 지원이 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것을 확인하였다. 구체적으로 친가족 정책 지원은 구성원들의 노조가입의향을 .740배 낮추며, 개인신상지원 프로그램 지원은 구성원들의 노조가입의향을 1.484배 높이는 것으로 나타났다. 또한, 노조수단성에 따라 구성원들의 노조가입의향이 2.404배 높아지는 것을 확인할 수 있었다. 마지막으로 친가족 정책 지원은 노조수단성에 따라 조직 구성원들의 노조가입의향이 1.342배 높아지는 것을 확인할 수 있었다.

〈표 6〉 2013년 노조가입의향 영향요인

	공공조직		민간조직	
	추정계수(p)	승산비	추정계수(p)	승산비
나이	-.023(.242)	.977	.021***	.979
성별	.401(.355)	1.493	.106(.277)	1.112
학력	.214(.342)	1.239	-.027(.554)	.973
임금	-.006*	.994	.000(.783)	1.000
근무시간	.006(.733)	1.006	.001(.860)	1.001
근무연한	-.012(.772)	.988	-.007(.414)	.993
조직물입도	-1.045(.017)	.352	-.456***	.634
직무만족도	.373(.423)	1.452	.286***	1.331
개인-직무 적합성	.158(.735)	1.171	.014(.901)	1.014
4대 보험(1)	.496*	1.642	.096(.023)	1.100
친가족 정책(2)	-.177(.627)	.838	-.302**	.740
개인신상지원프로그램(3)	.396(.355)	1.485	.394***	1.484
노조수단성(4)	.396(.355)	1.485	.877***	2.404
1 × 4	-.166(.423)	1.181	-.001(.989)	.999
2 × 4	-.015(.973)	.985	.295*	1.342
3 × 4	-.527(.328)	.591	-.182(.126)	.834
상수항	-6.021	.002	-3.403	.000
Chi-square (Change in-2 Log Likelihood)	194.755	.000	306.262	.000
Cox-Snell R-square	.214		.081	
Nagelkerke R-square	.333		.124	

주: +p < 0.1, *p < 0.05, **p < 0.01, ***p < 0.001

〈표 7〉은 조직에 따른 노조가입의향 결정요인을 살펴보기 위해, 2014년도 노동

패널 조사 자료를 바탕으로 공공조직과 민간조직으로 구분하여 노조가입의향 결정 요인을 추정한 표이다. 먼저 공공조직 구성원의 노조가입의향에 영향 요인에 대해 살펴보면, 나이가 노조가입의향에 부(-.965배)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 구체적으로 나이가 많은 조직 구성원들이 나이가 적은 조직 구성원들에 비해 노조가입의향이 낮음을 확인할 수 있었다. 다음으로 민간조직 구성원의 노조가입의향 영향 요인에 대해 살펴보면, 나이 변수는 노조가입의향에 부의 영향을 미치며, 성별 변수는 노조가입의향에 정의 영향을 미치는 것을 확인할 수 있었다. 즉, 나이가 많을수록 노조가입의향이 .973배 낮으며, 남성이 여성보다 노조가입의향이 1.289배 높은 것을 확인할 수 있었다. 조직몰입도는 노조가입의향에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것을 확인할 수 있었다. 구체적으로 조직몰입도가 높은 구성원은 노조가입의향이 .525배 낮아지는 것을 확인하였다. 또한, 개인신상지원 프로그램 지원이 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것을 확인하였다. 구체적으로 개인신상지원 프로그램은 지원은 구성원들의 노조가입의향을 1.288배 높이는 것으로 나타났다. 또한, 노조수단성에 따라 구성원들의 노조가입의향이 1.927배 높아지는 것을 확인할 수 있었다. 마지막으로 4대 보험 지원은 노조수단성에 따라 조직 구성원들의 노조가입의향이 1.169배 높아지는 것을 확인할 수 있었다.

〈표 7〉 2014년 노조가입의향 영향요인

	공공조직		민간조직	
	추정계수(p)	승산비	추정계수(p)	승산비
나이	-.036*	.965	-.027***	.973
성별	-.310(.427)	.734	.254**	1.289
학력	.060(.736)	1.061	-.150(.002)	.860
임금	-.002(.400)	.998	-.001(.117)	.999
근무시간	.019(.216)	1.020	.012**	1.012
근무연한	-.046(.188)	.955	-.008(.389)	.992
조직몰입도	.115(.792)	1.122	-.644***	.525
직무만족도	-.472(.276)	1.732	.119(.244)	1.127
개인-직무 적합성	.197(.328)	1.218	-.193+	.825
4대 보험(1)	.144(.676)	1.155	.064(.145)	1.066
친가족 정책(2)	-.601(.228)	.548	-.114(.238)	.892
개인신상지원프로그램(3)	.396(.355)	1.485	.253**	1.288
노조수단성(4)	.438(.420)	1.550	.656***	1.927
1 x 4	.065(.770)	1.067	.156**	1.169

2 × 4	-.180(.658)	.835	.150(.188)	1.161
3 × 4	.845(.145)	2.328	-.132(.284)	.876
상수항	-2.662	.417	-.488	.473
Chi-square (Change in-2 Log Likelihood)	53.916	.000	372.031	.000
Cox-Snell R-square	.185		.098	
Nagelkerke R-square	.286		.150	

주: +p < 0.1, *p < 0.05, **p < 0.01, ***p < 0.001

〈표 8〉은 조직에 따른 노조가입의향 결정요인을 살펴보기 위해, 2015년도 노동패널 조사 자료를 바탕으로 공공조직과 민간조직으로 구분하여 노조가입의향 결정요인을 추정한 표이다. 먼저 공공조직 구성원의 노조가입의향에 영향 요인에 대해 살펴보면, 노조수단성에 따라 조직 구성원들의 노조가입의향이 2.713배 높아지는 것을 확인할 수 있었다. 다음으로 민간조직 구성원의 노조가입의향 영향 요인에 대해 살펴보면, 나이 변수는 노조가입의향에 부의 영향을 미치며, 성별 변수는 노조가입의향에 정의 영향을 미치는 것을 확인할 수 있었다. 즉, 나이가 많을수록 노조가입의향이 .984배 낮으며, 남성이 여성보다 노조가입의향이 1.326배 높은 것을 확인할 수 있었다. 조직몰입도는 노조가입의향에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것을 확인할 수 있었다. 구체적으로 조직몰입도가 높은 구성원은 노조가입의향이 .641배 낮아지는 것을 확인하였다. 또한, 4대 보험과 개인신상지원 프로그램 지원이 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것을 확인하였다. 구체적으로 4대 보험 지원은 구성원들의 노조가입의향을 1.156배 높이며, 개인신상지원 프로그램은 지원은 구성원들의 노조가입의향을 1.262배 높이는 것으로 나타났다. 또한, 노조수단성에 따라 구성원들의 노조가입의향이 2.663배 높아지는 것을 확인할 수 있었다.

〈표 8〉 2015년 노조가입의향 영향요인

	공공조직		민간조직	
	추정계수(p)	승산비	추정계수(p)	승산비
나이	-.034(.103)	.967	-.016**	.984
성별	-.218(.592)	.804	.282*	1.326
학력	-.137(.453)	.872	-.075(.143)	.928
임금	.000(.856)	1.000	-.001(.141)	.999
근무시간	.026(.169)	1.026	.003(.529)	1.003
근무연한	-.030(.378)	.970	-.015(.117)	.985

조직몰입도	-.287(.547)	.751	-.445***	.641
직무만족도	.735(.130)	2.086	.054(.642)	1.056
개인-직무 적합성	-.248(.603)	.780	-.263(.038)	.769
4대 보험(1)	-.010(.957)	.990	.145**	1.156
친가족 정책(2)	-.128(.691)	.880	-.151(.121)	.860
개인신상지원프로그램(3)	.116(.794)	1.123	.233*	1.262
노조수단성(4)	.998**	2.713	.980***	2.663
1 × 4	-.166(.417)	.847	.021(.695)	1.022
2 × 4	.146(.736)	1.157	.046(.696)	1.047
3 × 4	-.047(.936)	.954	.127(.328)	1.135
상수항	-4.255	.150	-2.603	.001
Chi-square (Change in-2 Log Likelihood)	22.193	.137	346.517	.000
Cox-Snell R-square	.082		.094	
Nagelkerke R-square	.142		.153	

주: +p < 0.1, *p < 0.05, **p < 0.01, ***p < 0.001

V. 결론

본 연구는 한국노동패널데이터(15~17차) 자료를 이용하여 공공조직과 민간조직 간의 노조가입의향의 결정요인을 분석하였다. 조직 유형에 따른 노조가입의향의 결정요인을 분석하기 위해 노동조합가입의향을 종속변수로 하는 로짓모형을 사용하였다.

실증분석 결과에서 공공조직 구성원들의 경우 독립변수로 설정된 대부분의 연구 변수들이 노조가입의향에 미치는 영향관계가 의미 있게 나타나지 않았다. 다만, 시간이 흐를수록 노조수단성이 노조가입의향에 영향을 주는 것을 알 수 있었다. 이와 같이 결과들을 다음과 같이 해석해볼 수 있다. 첫째, 독립변수로 설정된 조직 내 인사제도 유무 현황을 살펴보면, 4대 보험을 제외한 친가족 정책 및 개인신상지원 프로그램은 공공조직이 민간조직에 비해 2배 이상 제공하고 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 공공조직 구성원들이 현재 조직 내 인사제도에 대한 만족 수준이 높으며, 부조화 이론에서 설명하고 있는 것과 같이 구성원의 기대충족으로 인한 노조가입의향이 낮아진 것으로 설명할 수 있다. 인사 관리적 관점에서 볼 때, 한층 정교화된 가정친화적, 일과 삶의 균형적 인사제도들의 도입과 인사혁신 프로세스를 통해 공공조직 구성원들의 만족도와 삶의 질을 높여나감으로써 보다 안정적이고 예

측 가능한 노사 간 관계를 설정해 나갈 수 있다는 결론을 도출할 수 있겠다.

둘째, 공공조직의 노조수단성의 중요성을 확인할 수 있었다. 현재 학계에서는 공무원 노조의 순기능으로 공무원 권익증진, 관리의 민주성과 효율성 증진을 제시하고 있다(유민봉·박성민, 2014). 본 연구의 실증분석 결과에 따르면, 노조의 기능적 수단성에 대한 긍정적 인식은 궁극적으로 노조가입에 있어 적극적인 유인책으로 작용되고 있고 이러한 결과는 공공기관 노조의 정치적 경향성을 대체할 수 있는 기능성, 효율성 중심의 노조관리가 필요함을 보여주고 있다. 현재 공공조직의 노조가 행정의 능률성을 제한하고 실적주의제 근본 가치를 약화시키고 있다는 비판에서 보다 자유로워지기 위해서는 노조의 기능적 순기능을 강조해 나갈 필요가 있다. 마지막으로, 6급 이상의 공무원이 노조가입의향을 가지고 있더라도 노조구성원이 될 수 없는 부분은 공무원 노조가 노조 대표성²⁾에 문제를 내포하고 있다고 해석할 수 있다. 이에, 공무원 노조 구성원들은 노조대표성 격차를 줄이기 위해, 공무원 노조의 단결권 인정 범위에 대한 제도적 제약을 개선해 나가려는 노력이 필요할 것이다.

민간조직의 분석결과를 살펴보면, 조직 내 인사제도와 노조수단성이 노조가입의향에 영향을 미치고 있는 것을 확인할 수 있었다. 이와 같이 결과들을 다음과 같이 해석해볼 수 있다. 첫째, 독립변수로 설정된 조직 내 인사제도 유무 현황을 살펴보면, 4대 보험을 제외한 친가족 정책 및 개인신상지원 프로그램은 민간조직이 제공 수준이 공공조직보다 낮은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 민간조직 구성원들이 현재 조직 내 인사제도에 대한 불만족을 느끼고 있으며, 부조화 이론에서 설명하고 있는 것과 같이 구성원의 기대를 충족시키지 못해 노조가입의향이 높아진 것으로 설명할 수 있다.

둘째, 공공조직에서 뿐만 아니라 민간조직의 노조수단성의 중요성을 확인할 수 있었다. 이에, 민간조직의 노동조합도 정규직과 고임금 구성원들을 위해 운영되는 귀족노조라는 부정적 인식보다는, 현재 민간조직에서 제공 수준이 낮은 다양성 관리 정책들을 도입하고 운영할 수 있도록 노력해야 하며, 이러한 노조활동을 통해 조직 및 사회에 민간조직의 노조에 대한 긍정적 인식을 심어줄 수 있도록 노동조합 구성원들의 노력이 필요하다고 하겠다. 특히, 특정한 대상의 권익을 보호하는 조직이 아닌, 다양성 관리 측면에서 배려되어야 하는 대상의 권익 보호를 위해 운영되는 조직으로 변화되어야 할 것이다. 아울러, 민간조직 구성원의 개인 및 조직 가치 실현의 방법론적 다양성 확보, 일과 삶 균형 정책 활성화 등 보다 적극적인 발전적

2) 노동조합에 대한 수요 혹은 노동조합에 의해 대표되고자 하는 수요가 공급주체인 노동조합에 의해 얼마나 충족되고 있는지를 보여주는 지표(신은중, 2005)

인사관리 시스템의 제도화를 통한 인사제도 혁신 실현 등이 필요하다고 하겠다. 만약 이러한 활동이 선행되지 않는다면 민간조직에서 운영되는 노조에 대한 사회의 선입견과 부정적 인식을 변화시키기는 어려울 것으로 보이며, 민간조직 구성원들의 노조가입률을 증대시킬 수 없을 것이다.

본 연구는 공공조직과 민간조직의 노조가입의향을 분석하였다는 데서 이론적, 실제적 함의를 있음에도 불구하고, 다음과 같은 연구의 한계를 갖는다. 첫째, 본 연구는 실증분석에 있어 2차 자료를 활용하였기 때문에 노조가입의향에 영향을 미치는 주요 인사제도 변수의 제약과 각 조직의 노동조합의 전략적 요인에 대한 분석이 자료의 한계로 인해 적절히 제시되지 못하고 있다. 또한 본 연구에서는 설문조사 방법을 활용하여 응답자로부터 자기보고 방식에 의해 연구변수들을 측정하였기 때문에 동일방법편의(Common Method Bias)가 발생할 수 있다. 이에 추후 연구에서는 패널분석을 통해 동일방법편의 오류를 최소화하고자 한다. 마지막으로, 본 연구는 양적분석을 통해 변수 간 관계를 검증하였으나, 조직 및 사회의 노조에 대한 부정적인 시각으로 인한 연구 변수 측정 시, Social Desirability 오류가 발생할 수 있었을 것이다. 이에 향후 연구에서는 질적 연구를 통해 조직 구성원들의 노조가입의향에 대해 보다 심도 있는 논의를 진행하고자 한다.

참고문헌

- 김유선. (2002). “노조가입 결정요인.” ‘노동경제논집’ 25(1): 23-45.
- 노용진·박우성. (2007). “근로자의 의사결정참여와 노조 가입의사.” ‘산업관계연구’ 17(1): 63-90.
- 문영만. (2013). “노동문제에 대한 통계적 분석: 패널데이터를 이용한 정규직과 비정규직의 노동조합 가입의향 결정요인.” ‘산업노동연구’ 19(2): 127-159.
- 신은중. (2005). “비정규근로자의 노동조합 가입성향과 대표성격차에 관한 경험적 연구.” ‘산업관계연구’ 15(1): 43-72.
- 유민봉·박성민. (2014). 한국인사행정론. 서울: 박영사.
- 윤진호. (2005). “산별로 간다: 기업별노조를 버려야 살 수 있다: 현 시기 산별교섭의 전망과 과제.” ‘노동사회’ 96(단일호): 42-48.
- 이시균·김정우. (2007). “노동조합 가입성향 결정요인과 대표권의 겹.” ‘사회경제평론’ 29(3): 93-132.

- Charlwood, A. (2002). "Why Do Non-union Employees Want to Unionize? Evidence from Britain." *British Journal of Industrial Relations*, 40(3): 463-491.
- Cooke, W. N. (1983). "Determinants of the Outcomes of Union Certification Elections." *Industrial & Labor Relations Review*, 36(3): 402-414.
- Farber, H. S., & Saks, D. H. (1980). "Why Workers Want Unions: The Role of Relative Wages and Job Characteristics." *The Journal of Political Economy*, 88(2): 349-369.
- Florkowski, G., & Schuster, M. (1987). "Predicting the Decisions to Vote and Support Unions in Certification Elections: An Integrated Perspective." *Journal of Labor Research*, 8(2): 191-207.
- Klandermans, B. (1986). "Psychology and Trade Union Participation: Joining, Acting, Quitting." *Journal of Occupational Psychology*, 59(3): 189-204.
- Kochan, T. A. (1980). "Industrial Relations Research: An Agenda for the 1980's." *Monthly Lab. Review*, 103: 20-25.
- Leon, F. (1957). "A Theory of Cognitive Dissonance." Evanston, IL: Row, Peterson.
- Metochi, M. (2002). "The Influence of Leadership and Member Attitudes in Understanding the Nature of Union Participation." *British Journal of Industrial Relations*, 40(1): 87-111.
- Montgomery, R. B. (1989). "The Influence of Attitudes and Normative Pressures on Voting Decisions in a Union Certification Election." *Industrial and Labor Relations Review*, 42(2): 262-279.
- Newton, L. A., & Shore, L. M. (1992). "A Model of Union Membership: Instrumentality, Commitment, and Opposition." *Academy of Management Review*, 17(2): 275-298.
- OECD (2015). "Economic Outlook No 93-September 2015: Labour Force, Forecast." <http://ststs.oecd.org/Index.aspx?queryid=27359>.
- Premack, S. L., & Hunter, J. E. (1988). "Individual Unionization Decisions." *Psychological Bulletin*, 103(2): 223-234.
- Riley, N. M. (1997). "Determinants of Union Membership: A Review." *Labour*, 11(2): 265-301.
- Schnabel, C., & Wagner, J. (2005). "Determinants of Trade Union Membership in West Germany: Evidence from Micro Data, 1980-2000." *Socio-Economic*

Review, 3(1): 1-24.

Schnabel, C., & Wagner, J. (2006). "Who are the Workers Who Never Joined a Union?: Empirical Evidence from Western and Eastern Germany." *Industrielle Beziehungen/The German Journal of Industrial Relations*, 13(2): 118-131.

Turnley, W. H., Bolino, M. C., Lester, S. W., & Bloodgood, J. M. (2004). "The Effects of Psychological Contract Breach on Union Commitment." *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(3): 421-428.

George, S., Daniel, G. G., & Jack F. (1991). "The Individual Decision to Unionize", in Wheeler, H. N., & McClendon, J. A. (eds) (p.47-84), *The State of the Unions*, Industrial Relations Research Association.

김민영(金旻映): 제1저자. 성균관대학교 국정전문대학원 박사과정에 재학 중이며, 주요 관심 분야는 NGO 조직인사관리, 전략적 인적자원관리(SHRM), 중국 리더십 등이다. 최근 논문으로는 "Accountability and public service motivation in Korean government agencies"(2015), "The role of leadership behaviors for enhancing organizational effectiveness in the Chinese public sector"(2015), "Exploring the relationship between ethical climate and behavioral outcomes in the Chinese public sector: The mediating roles of affective and cognitive responses"(2015) 등이 있다(minimum19@gmail.com).

이대근(李大根): 제2저자. 성균관대학교 국정전문대학원 석사과정에 재학 중이며, 주요 관심 분야는 인적자원개발(HRD), 전략적 인적자원관리(SHRM) 등이다.

박성민(朴盛民): 교신저자. The University of Georgia에서 행정학 박사학위를 취득하고, 미국 네바다 주립대 (University of Nevada, Las Vegas) 그린스핀 행정대학원에서 조교수로 재직 후 현재 성균관대 행정학과/국정전문대학원에서 부교수 및 공공인재개발연구센터 센터장으로 재직 중이다. 관심분야는 인적자원관리 및 인적자원개발, 인사개혁, 행정관리, 리더십 등이며, 최근의 주요 연구업적으로는 "Accountability and public service motivation in Korean government agencies"(2015), "The role of leadership behaviors for enhancing organizational effectiveness in the Chinese public sector"(2015), "The new public service? Empirical research on job choice motivation in the nonprofit sector"(2015) 등이 있다. 또한 최근 저서로는 *Human Resource Management for Public Organizations: An Essential Guide*(2015), *조직과 인간관계*(2015), *Public Management: A Case Handbook* (2014), *Public Management: A Research Handbook*(2013) 등이 있다(sm28386@skku.edu).