

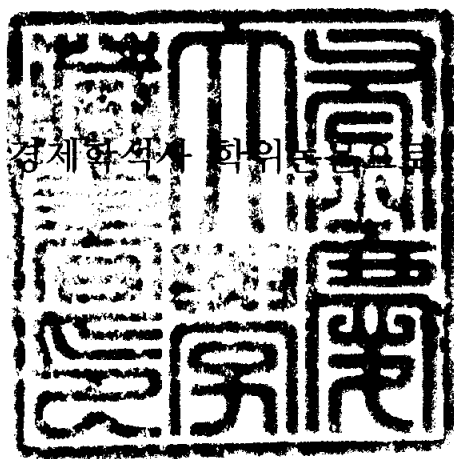
경제학석사 학위논문

노조태도에 영향을 미치는 노조특성요인에 관한 연구

-전국교직원노동조합의 경우-

지도교수 윤 영 삼

이 논문을 경제학석사 학위논문으로 제출함



2002년 8월

부경대학교 경영대학원

경제학과 노동관계전공

양 윤 희

양윤희의 경제학석사 학위논문을 인준함

2002년 6월 일

주 심 경제학박사

류 장 수



위 원 경제학박사

윤 성 민



위 원 경영학박사

윤 영 삼



- 목 차 -

* Abstract

제 1 장 서 론	-----	1
제1절 문제의 제기와 연구목적	-----	1
제2절 연구방법과 연구체계	-----	3
제 2 장 노조몰입에 관한 이론적 배경	-----	5
제1절 노조몰입의 개념과 영향요인	-----	5
제2절 노조관련 행동지향성의 개념과 영향요인	-----	14
제3절 노조특성의 개념	-----	18
제 3 장 교원노조의 경과와 동향	-----	20
제1절 교원노조의 경과	-----	20
1. 노조이전시대(1958년~1988년)	-----	20
2. 비합법노조시대(1989년~1997년)	-----	21
3. 합법노조시대(1998년~현재)	-----	22
제2절 전교조의 동향	-----	25
1. 전국조직의 동향	-----	25
2. 부산지부의 동향	-----	35
제 4 장 실증연구의 설계	-----	41
제1절 연구모형	-----	41
제2절 연구가설	-----	42
제3절 변인의 조작적 정의	-----	43
제4절 조사설계	-----	45
1. 설문지 구성	-----	45
2. 연구표본	-----	47

제5절 측정도구의 신뢰도와 타당도 검증	48
1. 신뢰도 검증	48
2. 타당성 검증	49
제 5 장 실증분석의 결과	52
제1절 수집된 자료의 특성분석	52
1. 자료의 분석방법	52
2. 수집된 자료의 기술통계분석	53
3. 변수들간의 상관관계분석	54
제2절 가설의 검증	56
1. 가설1의 검증	56
2. 가설2의 검증	58
제3절 전교조가입시기에 따른 추가분석	60
제 6 장 결 론	68
제1절 연구결과의 요약	68
제2절 시사점	70
제3절 연구의 한계와 향후 방향	71
참고문헌	73
부록	77

- 표 목 차 -

<표 II-1> 노조몰입 결정요인으로서의 노조특성요인에 대한 선행연구	13
<표 II-2> 노조관련행동지향성의 결정요인으로서의 노조특성요인에 대한 선행연구	18
<표 III-1> 교원노동조합의 역사적 과정(1958~현재)	24
<표 IV-1> 설문문의 구성	46
<표 IV-2> 분석대상 표본의 일반적 특성	47
<표 IV-3> 변수의 신뢰도	49
<표 IV-4> 노조몰입 변수의 요인분석 결과	50
<표 IV-5> 노조관련 행동지향성 변수의 요인분석 결과	51
<표 IV-6> 자료분석을 위한 통계기법	53
<표 IV-7> 변수에 대한 기술통계분석 결과	54
<표 IV-8> 변수들간의 상관관계 계수표	55
<표 IV-9> 가설1의 하위변인별 다중회귀분석 결과	57
<표 IV-10> 가설2의 하위변인별 다중회귀분석 결과	59
<표 IV-11> 전교조 합법화 이전 가입자들의 노조태도 분석	61
<표 IV-12> 전교조 합법화 이후 가입자들의 노조태도 분석	63
<표 IV-13> 전체집단과 합법화이전 및 이후 가입집단별 영향요인의 비교	64

- 그림목차 -

[그림 III-1] 전국교직원노동조합 조직표	30
[그림 III-2] 전국교직원노동조합 부산지부 조직표	37
[그림 IV-1] 연구의 개념적 모형	41

A Study on the Characteristics of the Union Affecting Attitude to the Union : A Case of Teacher' Union(KTU)

Yun-Hee Yang

*Major in Labor Relations
Department of Economics
Graduate School of Business Administration
Pukyong National University*

Abstract

The aim of this study is to find out factors of union movement' characteristics which affect members' attitude to the union that is composed of commitment to the union and the orientation of union-related behavior and analyze the relative influence of these factors in a case of Korea Teacher & Educational Worker's Union(KTU) empirically. Ultimately through suggesting the direction of union movement for enhancing member' positive attitude to union, this study aims to serve the development of union movement.

In order to accomplish the aim of study, this study analyzed earlier studies on attitude to the union and inspected a trend of the teachers' union. Being Based on those, this study selected factors(that is dimensions) of the union movement' characteristics as independent variable and factors of attitude to the union that is composed of the union commitment and the orientation of union-related behavior as dependent variable and set up model and hypothesis of the study.

This study tested hypothesis through questionnaire method that was conducted among 405 members of Busan local of KTU empirically.

The results are as follow;

First, in order to enhance the level of KTU members' union commitment, KTU should enforce the level of pursuit of struggle, pursuit of political

activity, and leadership at a local of union.

Second, in order to enhance the level of orientation of union-related behavior, KTU should enforce the level of pursuit of struggle, pursuit of political activity, and leadership at a local of union.

Third, on considering fact that union members that have been engaged after the union was legalized are majority and the influential factors in case of the these members, KTU should enforce their union commitment by enhance the level of pursuit of struggle, pursuit of political activity, leadership at a local of union, activity on the workplace and innovation of union activity. And, they should enforce their orientation of union-related behavior by enforcing the level of pursuit of struggle.

Forth, KTU members have recognised positively the level of 12 factors of their union movement generally. However, it is found several factors (that is variables) to be enforced. these factors are union democracy, education, and offer of the member's participation opportunity. Consequently, leaders of KTU should make scheme for enforcing those factors.

제 1 장 서 론

제1절 문제의 제기와 연구목적

이 논문은 전국교직원노동조합(이하 전교조)을 대상으로 하여 조합원의 노조태도에 영향을 미치는 노조특성요인을 규명하는 것을 목적으로 한다.

우리나라 노동조합은 '87년 노동체제의 변화가 없는 가운데 조직적 침체의 양상을 나타내고 있다. 이러한 양상을 탈피하려는 움직임은 기업별노조체제 속에서 노조운동을 개선하려는 노력과 기업별노조체제의 한계를 인식하고 산별노조체제를 건설하려는 노력으로 나타났었다. 산별노조체제로의 재편방향은 노동계에서 대체로 공감을 받고 있는 가운데 산별노조체제를 건설하는 것은 일찍이 전교조 등에 의해 이루어지기도 하였으나 본격적인 노력은 최근에 주어졌다. 그러나 산별노조에서의 노동조합운동론이 제대로 정립되어 있지 않다고 보여진다.

노동조합에 있어서 근본적인 힘의 원천은 조합원에 있다. 따라서 노동조합을 활성화하기 위해서는 조합원의 동력을 강화하고 이를 결집시켜야 한다.

조합원의 동력의 문제는 노사관계연구에 있어서 노조몰입과 노조관련행동지향성 등을 포함하고 있는 노조태도에 관한 연구들에서 다루어져 왔다.¹⁾ 그러나 조합원의 동력을 강화한다는 실천적 문제에 부응할 수 있는 문제들 속에서 이루어진 연구는 별로 없다고 보여진다. 특히 산별노조체제에서 조합원의 동력을 강화하는 문제를 다룬 연구가 우리나라에서는 별로 없다.

조합원의 동력 특히 노동조합에 대한 몰입과 행동지향성을 강화하는 방

1) 이러한 연구들도 노조태도의 다차원성을 고려하지 못하고 단편적으로 일부 차원만을 주로 연구하였다. 본 연구의 연구개념인 노조태도와 노조특성이 다차원적 개념임을 고려하여 다차원을 종합적으로 고려하는 연구가 이루어져야 하는데 이를 본 연구가 수행하고자 한다.

안을 형성하기 위해서는 조합원의 노조태도 특히 노조몰입과 노조관련행동 지향성이 어떻게 형성되는지를 파악하는 것이 요구된다.

노조태도가 어떻게 형성되는지에 대한 지금까지의 연구들을 보면, 조합원의 노조태도에 영향을 미치는 요인으로 배경요인, 관리특성요인, 노조특성요인, 상황요인이 제시되었는데(김시운, 2001) 이 요인들을 종합적으로 다루다 보니 각 요인의 세부적인 요인들에 대한 실증적이고 구체적인 규명이 미흡했다고 보여진다.

한편 우리나라 최초의 전형적인 산별노조는 전교조이다. 전교조는 1989년 결성된 이후 10여년간 ‘참교육과 교육의 민주화’를 표방하며 우리나라의 교육이 당면하고 있는 문제의 심각성을 제기하고 이를 해결하기 위하여 노력해 왔으나 교직현장에서 합법적 지위를 확보하지 못함으로써 활동의 불안정성과 불법성 논란 속에서 실정법을 위반한 투쟁 등 노동조합운동을 전개해 왔다. 이에 따라 법외노조인 전교조와 사용자인 교육당국과 학교당국 사이에 많은 갈등이 있어 왔다. 이를 개선하고자 1999년 7월 노·사·정 합의에 의해 전교조를 비롯한 교원노조가 합법화되었으며 이후 신규가입의 급증에 따라 조합원수가 비약적으로 증가하였다. 이는 교직사회에서도 공식적인 노사관계가 성립됨을 의미한다는 점에서 교원노조의 합법화는 교직사회 변화에 큰 전기가 되었다. 나아가 조합원들이 조합활동을 하는데 있어서 지금까지는 법외단체이었기 때문에 신분의 불이익 등 많은 제약을 감수해야 했으나 합법화 이후에는 개인적인 의사결정의 문제가 되었기 때문에 전교조는 조합원들의 폭넓은 지지를 바탕으로 한 활발한 조합운동을 할 수 있는 상황을 맞이하였다.

따라서 교원노사관계에 대한 연구의 필요성이 새롭게 제기되고 있는 가운데 전교조 또한 신규조합원이 다수를 차지하고 있는 상황에서 산별노조로서의 활성화 방안의 모색이 요구되고 있다.

이상에서 제시했듯이, 산별노조에서의 노동조합운동의 방향을 모색하는 것이 필요하며 노조태도를 강화하는 방안을 형성하기 위해서는 노조태도가 어떻게 형성되는지 즉 노조태도에 영향을 미치는 세부적인 요인을 파악하

는 것이 요구되며 산별노조로서의 전교조가 새로운 상황을 맞이하여 산별노조로서의 활성화방안을 모색하는 것이 필요하다고 보여진다.

이러한 문제의식을 토대로 본 연구는 전교조를 대상으로 하여 노조태도에 영향을 미치는 여러 요인들 중 노조의 주체적 요인인 노조특성요인의 세부적인 요인들을 규명하는 것을 목적으로 한다.

본 연구는 “(산별)노조 지도부가 (산별)노조운영을 어떻게 해야 하는가”라는 실천적 문제의식을 바탕으로 노조태도에 영향을 미치는 노조특성요인을 실증분석을 통해 규명함으로써 산별노조체제의 노동조합운동의 발전을 위한 시사점을 제공할 수 있을 것이다.

제2절 연구방법과 연구체계

본 연구의 방법은 개념적 연구방법과 경험적 연구방법을 병행하되 주로 경험적 연구를 통해 연구목적을 달성하고자 한다. 개념적 연구는 관련문헌들을 검토하여 노조태도의 주요한 요소인 노조몰입과 노조관련 행동지향성의 개념을 정리하고 이에 영향을 미치는 세부적인 노조특성요인을 도출하며 실증연구과정에서 고려되어야 할 전교조의 특성과 동향을 살펴보는 것이다. 경험적 연구는 설문지방법을 이용한 실증분석을 통하여 전교조조합원들의 노조몰입과 노조관련행동지향성에 영향을 미치는 세부적인 노조특성요인을 규명하고자 한다.

본 연구의 연구체계는 다음과 같다.

2장에서는 노조태도에 관한 이론적 배경으로 노조몰입과 노조관련 행동지향성 그리고 노조특성의 개념과 영향요인을 기존의 연구결과들을 토대로 체계화한다.

3장에서는 실증연구의 방법론과 결과해석의 타당성을 높이기 위해 요구되는 것으로서 본 연구가 설문조사대상을 제한하고자 하는 범위인 전교조

부산지부를 중심으로 전교조의 경과와 동향을 살펴본다.

4장에서는 실증연구가 토대를 두는 연구모형과 연구방법론을 제시한다.

5장에서는 실증연구의 분석결과를 제시하고 해석한다.

6장에서는 결론으로서 연구결과를 요약하고 시사점, 연구의 한계 및 앞으로의 연구방향을 제시한다.

제 2 장 노조태도에 관한 이론적 배경

제1절 노조몰입의 개념과 영향요인

몰입(commitment)이라는 용어는 사회학에서 많이 다루어져 오다가 조직을 유지하며 대내외적으로 적응하고 발전하기 위해서 필요한 조직구성원의 태도들 중의 하나를 개념화한 것으로 몰입개념이 조직행위론에서 조직몰입의 기술적 개념으로 다루어져 왔다. 이러한 논의를 배경으로 하여 노동조합을 하나의 조직으로 인식하는 연구자들에 의해 노조몰입에 대한 연구들이 이루어져 왔다.

조직몰입에 대한 개념이 학자에 따라 일치되지 않고 다른데 노동조합몰입에 대한 개념도 조직몰입의 개념을 빌려와서 사용하고 있기 때문에 많은 차이를 보이고 있다. 특히 노조몰입의 구성요소나 척도에 있어서 더욱 그러하다.

노동조합몰입에 관한 본격적 연구는 1980년 Gordon 등이 노동조합 몰입도를 측정하기 위한 척도를 개발하여 사용함으로써 시작되었다(Gordon et al, 1980). Gordon 등은 조직심리학자로서 노동조합몰입을 연구하기 위하여 조직몰입의 정의를 차용하여 노동조합몰입 척도를 개발하였다. 그들의 노동조합몰입에 대한 척도는 기존의 조직몰입의 개념에서 밝혀진 요인들을 반영하고 있는데 요인분석을 통해 노조몰입을 4개의 구성요소로 ① 노동조합에 대한 충성심 ② 노동조합에 대한 책임감 ③ 노동조합을 위해서 노력하려는 의사 ④ 노동조합의 목표와 이념에 대한 신념으로 구분하였다.

첫째, 노동조합에 대한 충성심(loyalty to the union)은 노동조합에 가입한 조합원으로서 자부심을 가지며, 노동조합을 통해서 제반문제를 해결하려는 수단성에 대한 인식이라는 두가지 면을 내포하고 있다. 조합원은 노동조합을 통해서 자신의 요구충족과 이익을 제공받는 대신에 노조에 충성스런 태도를 갖는다는 것이다.

둘째, 노동조합에 대한 책임감(responsibility to the union)은 노동조합의 이익을 지키기 위하여 단체협약을 준수하는가를 살피는 등 조합원으로서 하여야 할 일상적인 의무와 책임을 완수하겠다는 책임의식을 의미한다.

셋째, 노동조합을 위해 노력할 의사(responsibility to work for the union)는 조합원으로서 일상적인 의무 이상의 일을 수행하겠다는 특별활동 의사를 말한다.

넷째, 노동조합의 목표와 이념에 대한 신념(Belief in unionism)은 노조가 제시하는 이념이나 정책에 대한 신념 또는 지지정도를 의미한다.

이와 같이 Gordon 등은 과거에 진행되었던 노조몰입에 대한 연구의 틀에서 벗어나 노조몰입에 대한 새로운 정의를 내리고 노조몰입을 측정하기 위해 새로운 측정수단을 제시하였지만, 이들의 연구는 조직몰입의 기본개념 틀을 벗어나지 못하고 있었다.

노조에 대한 책임감이라는 새로운 개념을 제외하고는 Mowday(1982) 등이 조직몰입의 특성이라 제시하였던 기본적인 차원을 그대로 사용하였다.²⁾ 결국 Gordon 등은 조직몰입에 기초를 두고 노조몰입을 측정하기 위하여 노조몰입척도를 만들었다.³⁾

Gordon 등(1980)의 연구 이후 많은 연구자들에 의하여 노조몰입 구성요인에 관한 연구 특히 Gordon 등이 제시한 노조몰입의 측정도구의 개념적 타당성을 검증하는 연구가 진행되었다.

Ladd, Gordon, Beauvais, & Morgan(1982)은 노조몰입 구성요인에 관하여 연구하였으나, Gordon 등(1980)의 자료를 활용하는 범위 내에서 연구를 진행했기 때문에 Gordon의 연구와 차별을 둘 만한 큰 특징이 없다.⁴⁾

2) 노조에 대한 충성심은 노조에 남아 있으려는 욕구와 조합원으로서의 자부심을 나타내는 것으로 조직원으로서의 자격을 유지하려는 욕구와 흡사한 개념인 반면에, 노조를 위한 노력과 노조주의에 대한 믿음은 조직을 위한 자발적인 노력과 조직의 가치를 믿고 수용한다는 조직몰입의 특징을 그대로 수용하고 있다고 할 수 있다.

3) 그들이 정의한 노조몰입이 개념적으로 조직몰입에 의존하고 있다는 것은 노조몰입척도의 문항들이 조직몰입 설문지에서 사용하고 많은 문항들 대상만 변경해서 그대로 사용하고 있다는 점에도 잘 나타나고 있다.

4) 김시운(2001)에서 재인용. 이하 노조몰입에 관한 외국연구문헌의 경우 주로 김

Fullagar(1986)의 연구는 노조몰입이 5요인으로 구성되어 있는 것을 확인하였으나 표본의 특성상(남아프리카 생산직 사원) 4요인구조를 검증하였다고 보기는 어렵다.

이에 반박하여 Friedman & Harvey(1986)가 OFR(Oblique factor rotation) 방식을 사용하여 '노조에 대한 충성심'과 '노조의 목표와 이념에 대한 신념' 요인을 노조에 대한 태도적 몰입으로, '노조에 대한 책임감'과 '노조를 위한 특별활동의사'를 노조에 대한 행위적 몰입의 2요인으로 재구성하였다.

국내에서도 김정환의 경험적 연구에서 노조몰입이 태도적 요인과 행위적 요인으로 구성됨을 제시한 바 있다.

그러나 대부분의 연구가 Gordon 등(1980)의 연구에서 확인된 4요인에 의한 노조몰입 구성요인을 타당한 것으로 제시하고 있는 것을 볼 수 있다. Thacker, Fields, & Tetrick(1989)은 Gordon 등(1980)의 4요인 모델이 Friedman & Harvey(1986)의 2요인 모델보다 더 정확하고 안정적이며 일반화 가능한 모델이라고 주장하였다.

국내에서도 어윤태, 김기석·성영신·김철민 등이 Gordon 등의 노조몰입의 개념과 구성요인을 적용하여 측정도구의 타당도를 연구하였는데 대체로 Gordon 등의 척도를 지지하는 결과를 제시하였다.

그러나 박재호(1991)는 요인분석의 결과로서 노조몰입척도가 노조충성심, 조직 및 업무에 대한 충성심, 노조에 대한 책임감, 자발적 의지, 도구성이라는 5개의 요인으로 구성됨을 제시하였다.

이상에서 볼 수 있듯이 노조몰입의 구성요소에 대해 연구자들 사이에 차이가 있다. 특히 주목되는 것은 Gordon 등이 제시한 것 중에서 노동조합에 대한 충성심(loyalty to union)이 노동조합에 가입한 조합원으로서의 자부심을 가지며, 노동조합을 통해서 제반 문제를 해결하려는 수단성에 대한 인식이라는 두 가지 면을 내포하고 있다.

이러한 점이 박재호(1991) 등에서 노조충성심과 도구성이 다른 구성요소로 분리되는 결과를 가져온다고 보여진다. 또한 노조충성심 중 조합원으로

시운(2001)에서 재인용하였음.

서의 자부심은 그 원천이 노조의 목표와 이념에 대한 신념을 바탕으로 한 것이라는 점을 고려해야 할 것으로 보여진다.

본 연구에서는 노조몰입의 구성요인을 다음과 같이 정리하는 것이 타당할 것으로 보여진다.

첫째, 노조에 대한 충성심 : 조합원으로서 노조의 주장을 우선적으로 존중하며 노조의 권유사항에 적극적으로 임하는 정도

둘째, 노조 대한 책임감 : 조합원으로서 일상적인 의무와 책임을 수행하려는 의사의 정도

셋째, 노조를 위한 활동의지 : 노조를 위해 특별한 일을 맡을 의지의 정도

넷째, 노조에 대한 규범적 몰입 : 노조의 필요성을 비롯한 노동조합운동에 대한 믿음 정도

다섯째, 노조에 대한 수단적 몰입 : 노조가 자기 이해관계를 실현해 줄을 바탕으로 한 충성심의 정도

이상과 같이 구성요인을 체계화하는 것이 타당한 것인지는 실증연구의 결과를 같이 고려하여 판단할 문제이다.

노동조합몰입에 영향을 미치는 요인에 관한 연구는 조합원들의 노동조합 몰입 요인을 파악함으로써 조합원의 몰입도를 증대시켜 노동조합의 역량을 극대화시키고 노동조합의 역할을 제대로 수행하여 노동조합운동의 발전에 기여하게 될 것이다. 이러한 연구의 중요성으로 인해 지금까지 많은 연구가 이루어져 왔다.

노동조합몰입에 영향을 미치는 요인에 관한 선행연구들은 연구자에 따라서 다른 노조몰입의 결정요인을 설정하였으며, 그 결과도 차이를 보이고 있다.

특히 노동조합몰입에 영향을 미치는 결정요인으로 개인특성요인(또는 배경요인), 관리특성요인, 노조특성요인, 상황요인 등이 제시되고 있는데 본 연구가 노조특성요인에 초점을 두고 이의 세부적인 요인을 실증 분석하여

규명하고자 하는 목적을 가지고 있으므로 노조특성요인 또는 이와 관련이 있다고 보여지는 요인에 관한 선행연구들을 살펴보고자 한다.

Gordon 등(1980)은 노조몰입의 결정요인으로 노조변수로는 노조활동참여와 노조만족, 사회화 경험 및 노조의 직책보유 등이 노동조합몰입의 결정요인으로 연구되었다. 이 연구결과 노조변수로 노동조합활동 참여와는 자발성과 책임감이 통계적으로 유의한 정(+)의 관계를 가지고, 노조에 대한 만족요인과 노조몰입간에는 충성심과는 정(+)의 관계가 있고 나머지 요인과는 통계적으로 유의치 않다고 하였다. 사회화 경험과는 노조몰입의 구성요인 4가지 모두와 통계적으로 유의한 정(+)의 관계에 있고, 노동조합의 직책보유와 노조몰입은 유의한 정의 상관관계가 있다는 연구결과를 제시하고 있다.

Martin, Magenau and Peterson(1986)은 노조의 규모, 노조내 의사결정과 정 등의 구조변수(Structural variable)가 노조몰입의 결정요인임을 제시하고 있다.

Angle and Perry(1986)은 노사관계 분위기와 노조몰입과의 상관관계를 연구하였다. 노조원의 이중몰입이 노사관계 분위기에 따라 변화한다고 결론지었다. 즉 근로자가 노사관계 분위기를 보다 협조적이라고 지각하는 경우 이중몰입에 수준이 상대적으로 높게 나타났으며, 특히 조합원의 노조활동 정도가 이러한 관계를 조절하는 변수로 작용함을 밝혔다. 즉 노조활동참가 정도가 조절변수로서 노조몰입과는 정(+)의 상관관계가 있음을 제시하고 있다.

Fields et al.(1987)은 노조영향의 지각, 노조참여 등의 노조몰입 결정요인과 노조몰입과의 관계를 연구하였다. 연구결과 노조의 영향, 노조참여 등은 노조몰입과 정적 상관관계가 있었다. 특히 조합원의 노조몰입과 노조의 정치몰입 지지와의 상관관계를 연구한 결과 노조몰입과 노조의 정치몰입 지지는 유의한 정의 상관관계를 보였다.

Fullagar and Barling(1987)은 노동조합이 실시하는 교육 즉 공식적 사회화과정과 노동조합에 의해 간접적인 비공식적 사회화과정을 통한 사회화경험이 노조몰입에 통계적으로 유의한 상관관계가 있다고 하였다.

한편 Clark의 연구는 공식적 사회화경험과 비공식적 사회화경험이 노동조합몰입도에 미치는 영향을 분석하였다. 연구결과 공식적 사회화의 경우는 공식적 사회화 프로그램의 질이 노동조합몰입도에 영향을 미친다고 나타났고, 비공식적 사회화경험은 노동조합몰입의 구성요인 모두와 통계적으로 유의한 정의 관계가 있는 것으로 나타났다.

Megenau, Martin and Peterson(1988)은 조합간부와 평조합원을 대상으로 한 연구에서 노조내 의사결정 관행, 노조활동에의 몰입 등은 노조몰입과 정의 상관관계임을 밝혔다.

Sherer and Morishima(1989)의 연구에서는 노동조합직책의 보유와 노동조합몰입은 통계적으로 유의한 정(+)의 관계에 있는 것으로 나타났다.

Ng(1989)는 교수협의회 소속 교수 415명을 대상으로 교수들의 노조몰입도를 연구하였다. 행정부에 대한 불만족이 교수들의 노조몰입의 가장 큰 결정요인이었으며, 교수협의회 자체에 부정적인 교수들의 노조몰입 수준이 낮았다. 노조의 정치적인 힘과 노조의 수단성을 믿는 조합원은 몰입수준이 높게 나타났다.

Mellor(1990)는 20개지역의 중·경공업 노동자 555명을 대상으로 연구한 결과 노조내 직무연한과 노조만족요인이 노조몰입과 정의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

Tharker 등(1990)은 노조몰입의 4가지 구성요인인 노조에 대한 충성심, 책임감, 자발성, 노조주의에 대한 신념요인이 노조몰입에 미치는 영향정도를 구하는 연구로서 노조에 대한 충성심 요인이 다른 3가지에 비해 영향력이 높게 나타났다. 그런데 노조에 대한 충성심은 노조임원의 영향력과 높은 정의 관계를 갖는 것으로 나타났다. 특히 노조위원장의 영향력이 노조에 대한 책임감에 가장 큰 부적 상관관계를 보이고 있으나 통계적으로 유의하지 않았다.

Jeong(1990)은 노조몰입 결정요인으로 노조참여, 노조만족, 노조근속년수를 제시하였으며 Wetzel, Gallagher and Soloshy(1991)는 노조몰입에 동료들의 노조에 대한 태도요인을 제시하였다.

김기석 등(1989)은 소속회사 노조의 힘이 강하다고 평가할수록 노조에 대한 몰입수준이 더 높아짐을 발견하였다.

박재호(1991)는 사회화과정, 노조활동 참여, 노조에 대한 만족도, 노조가 치관을 측정하였다. 요인 분석결과 노조충성심, 조직 및 업무에 대한 충성심, 노조에 대한 책임감, 자발적 의지, 도구성의 요인이 추출되었다. 노조에 대한 만족도가 높을수록, 노조활동 참여도가 높을수록 노조에 더 많이 몰입하는 것으로 나타났다.

송학준(1992)은 노조관련변수로 '노조에서의 초기 사회화 경험', '노조내 의사결정에 대한 인지'를 '노조수단성에 대한 인지'를 설정하였다. 노조몰입의 구성요인으로는 노조에 대한 충성심, 책임감, 자발성, 신념 등 Gordon 등의 4요인을 그대로 사용하였다. 연구결과 노조내 의사결정을 긍정적으로 인지한 노동조합원이, 노조에서의 초기 사회화경험을 긍정적으로 인지한 노동조합원이 부정적으로 인지한 노동조합원보다 노조몰입수준이 높았고, 노동수단성에 대한 인지가 노조몰입과 다른 결정요인과의 관계를 조절하는 기능 이외에 직접 노조몰입에 영향을 끼치는 것으로 나타났다.

조영대(1994)는 노조몰입의 결정요인으로 노조만족(+), 노조활동(-), 노조의 의사결정관행(+) 등으로 나타났다.

이오영(1992)은 노조몰입의 결정요인으로 평조합원, 대의원, 조합간부로 나누어 노조몰입을 측정한 결과 평조합원보다는 대의원, 조합간부의 노조몰입도가 높은 것으로 나타났다.

김정환(1994)은 노동조합 관련변수인 조합의 수단성에 대한 만족, 조합의 일상활동에 대한 만족, 공식적 사회화경험에 대한 만족, 비공식적 사회화경험에 대한 만족, 노사협력프로그램에 조합의 참여, 조합의 구조적 특성 등으로 결정하였다. 분석 결과 조합의 공식적 사회화 경험과 비공식적 사회화 경험 등이 가장 중요한 요인으로 나타났고, 다음은 노사협력프로그램에 대한 노동조합의 참여로 나타났다.

윤홍우(1996)는 노동조합관련변수인 노동조합만족, 노사공동통제변수인 노사협력프로그램로 설정하였다. 연구결과 노동조합만족도와 노사협력프로

그램에 대한 만족도는 회사몰입, 노동조합몰입 모두의 정의 상관관계가 있음을 보여주고 있다.

김영희(1996)는 노동조합활동에 대한 조합원들의 만족도 평가로서 조합활동의 실적과 조합내부 운영에 있어서 조합원 의견수렴과정과 민주적 절차 등에 대한 만족도로 정의하고 이들이 노조몰입과 정의 상관관계가 있음을 보여주고 있다.

신윤성(1997)은 노동조합내 조합원간의 사회적 관계가 노조몰입과 정의 상관관계가 있음을 보여주고 있다.

김시운(2000)은 동료조합원들의 노조태도와 노조만족이 노조몰입과 정의 상관관계가 있음을 보여주고 있다.

강종률(2000)은 노조민주화 정도가 노조몰입과 정의 상관관계가 있음을 보여주고 있다.

이상의 선행연구에 제시된 노조몰입 결정요인 중 노조특성요인의 세부적인 요인과 관련되는 것들을 요약한 것이 <표 II-1 >이다.

<표 II-1> 노조몰입 결정요인으로서의 노조특성요인에 대한 선행연구

연구자	노조특성요인
Gordon et al.(1980)	노조만족, 노조활동참여, 사회화경험, 노조직책보유
Martin et al.(1986)	노조내 의사결정과정
Angel and Perry(1986)	노조활동 참가정도
Field et al.(1987)	노조의 영향, 노조참여, 노조의 정치몰입 지지
Fullagar and Barling(1987)	사회화 경험
Megenau et al.(1987)	노조내 의사결정 관행, 노조활동에의 몰입
Ng(1989)	노조의 정치적인 힘, 노조의 수단성
Mellor(1990)	노조내 직무연한, 노조만족
Tracker et al.(1990)	노조임원의 영향력(+/-)
Jeong(1990)	노조참여, 노조만족, 노조근속연수
Wetzel et al.(1991)	동료들의 노조에 대한 태도
Clark et al.(1993)	공식적 사회화경험, 비공식적 사회화 경험
김기석 등 (1989)	노조의 힘
신진교(1991)	노조특성(공개성, 민주성, 이념지향, 연대성, 교육)
박희준(1991)	노조간부의 리더쉽스타일
박재호(1991)	노조만족, 노조활동참여도
안상윤(1992)	노동교육의 시스템성, 관리성, 행위성
송학준(1992)	노조내 의사결정에 대한 의지, 노조수단성, 노조에서의 초기 사회화 경험
이오영(1992)	노조내 직책보유, 노조근속연수
조영대(1994)	노조만족, 노조활동(-), 노조의 의사결정 관행
심용보(1995)	노조지도자의 지도성
김정환(1995)	공식적·비공식적 사회화 경험 만족, 노조의 수단성, 일상활동 만족, 노조의 구조적 특성
김영희(1995)	노조만족
윤홍우(1997)	노조만족
신윤성(1997)	사회적 관계
김시운(2000)	동료조합원들의 노조태도, 노조만족
강종률(2000)	노조민주화

제2절 노조관련 행동지향성의 개념과 영향요인

노사간의 관계는 총체적으로 불균등한 관계이어서 산업갈등은 항상 존재한다. 따라서 산업갈등과 관련된 노사 당사자들의 실천행위 또한 항상 존재한다. 본 연구가 초점을 두고 있는 노동자의 조직실천행위는 다양한데 분석적으로 구분되는 개인수준의 행위와 집단수준의 행위, 계획적 행위와 비계획적 행위, 일시적 행위와 계속적 행위로 구분할 수 있다. 본 연구에서는 개인수준의 행위만을 다루고자 한다.

노동자 개인의 노사관계관련 실천행위에 있어서 중요한 것은 집단적 실천행위인데 이에선 노동자들의 집단적 실천의 기본조직이 노동조합이라는 점에서 노동조합관련 실천행위가 가장 중요하다.

노동조합관련 실천행위로서 주요한 것으로는 참가행동지향성(willingness to participate in the union activity), 과업성향(willingness/propensity to strike), 투쟁성(militancy)을 들 수 있다(Martin, 1986).⁵⁾ 이 개념들은 기존 연구들에서 중복된 의미를 갖고 사용되기도 하였으나 구별할 필요가 있다.

참가행동지향성은 노조의 일상적 활동에 참가하려는 의사이다. 노조를 지원하는 노조활동 즉 노조의 일상적 활동에 참가하는 것은 개인적 희생을 요하는 것이다(Heshizer and Lund, 1997). 참가행동은 기본의무(in-role)를 이행하는 행동과 추가적인 특별역할(extra-role)을 담당하는 행동으로 구분 지을 수 있다(Smith, Organ and Noar, 1983). 기본의무(in-role)를 이행하는 행동은 모든 조합원들에게 이행할 것이 기대되는 행동으로서 개인적 희생을 별로 요하지 않는 행동(예, 노조선거/총회 등 자체집회에 참가)이나 공공적 표시행동(public display)(예, 노조부착물의 부착) 등이다. 추가적인 특별행동(extra-role)을 담당하는 행동은 조합원으로서의 기대행동이나 의무이행을 넘어서는 행동으로서 조직에는 혜택이 되나 개인에게는 반드시 혜택이 되지 않는 행동인데 각종 (분과)모임이나 캠페인/집회에 참석, 위원회 활동에 참가, 전임(간부)활동 등이다.

5) 이들간의 관계를 연구한 것도 있는데 Martin(1986)을 들 수 있다.

파업성향은 노사간 쟁점의 해결수단으로서 파업사용에 대한 집착이다. 이는 노사간의 문제에 대한 집단적 해결수단으로서 파업의 유용성을 인식하고 있는 것과 파업시 참여하려는 행동지향성을 포함한 것이다. 파업지향성의 형태로서는 합법파업에 대한 찬성투표, 불법파업에 대한 찬성투표, 피켓라인에의 참여⁶⁾를 들 수 있다(McClendon and Klaas, 1993). 이것들은 대항적(confrontational)이고 시위적인(demonstrative) 정도에서 다르며 노동자 개인에게 주는 위험(risk)의 정도가 다르며 정당성이 인식되는 정도가 다르다.

투쟁성은 광범위하게 정의되어 왔는데⁷⁾ 일반적으로 노조, 단체교섭, 파업에 대한 우호적인 태도들이 포함되었으나(Alutto and Belasco, 1974; Hellriegel, French and Paterson, 1970) 노조가 존재하는 경우 투쟁성은 파업이나 여타 직무행동 또는 그러한 행동들에의 실제 참가를 지지하는 의사를 뜻하는 것으로 사용되었다(Cole, 1969; Fox and Winch, 1976; Schutt, 1982). 여기서는 파업지향성과 구분되는 개념으로서⁸⁾ 그리고 우리나라 민주노총의 노선이라고 제시되는 전투적 노동조합주의와 상응하는 것으로서 투쟁성을 노조의 요구를 실현시키거나 노사간의 쟁점을 해결하는데 있어서 비타협적 입장을 갖는 것으로 정의하고자 한다.

노조관련행동지향성에 영향을 미치는 요인에 관한 연구는 조합원들의 노동조합관련행동지향성 요인을 파악함으로써 조합원의 노조관련행동지향성을

6) 이와 관련해 파업철회행동(picket line crossing)도 연구되었다(LeRoy, 1992; Klaas and McClendon, 1995).

7) 이에 대한 연구들은 조작화에서 상이하다. 투쟁성에 대한 조작화와 관련하여 투쟁성에 대한 태도(Feuille and Blandin, 1976; Fox and Wince, 1976; Alutto and Belasco, 1974), 가상의 파업을 지지하는 의사(Martin, 1986), 실제의 파업 중 일어난 투쟁적 행동(Ng, 1991; Snarr, 1975) 등으로 조작화되었다.

또한 Bacharach and Bamberger(1990)은 투쟁성의 척도로서 5(파업), 4(some type of job action), 3(continue work with formal negotiations), 2(continue work with informal negotiations), 1(give in)을 제시하였다.

8) 대부분의 투쟁성에 대한 연구들은 파업을 투쟁성의 한 형태로서 인식하였으나 구분한 연구도 있고(O'Reilly, Bloom and Parlett, 1977; Snarr, 1975) 파업을 참가행동의 한 형태로 인식한 경우(Snarr, 1975)도 있다.

증대시켜 노동조합의 역량을 극대화시키고 노동조합의 역할을 제대로 수행하여 노동조합운동의 발전에 기여하게 될 것이다. 이러한 연구의 중요성으로 인해 지금까지 많은 연구가 이루어져 왔다.

노조관련행동지향성에 영향을 미치는 요인에 관한 선행연구들은 연구자에 따라 서로 다른 결정요인을 설정하였으며, 그 결과도 차이를 보이고 있다.

특히 노조관련행동지향성에 영향을 미치는 결정요인으로 개인특성요인(또는 배경요인), 관리특성요인, 노조특성요인, 상황요인 등이 제시되고 있는데 본 연구가 노조특성요인에 초점을 두고 이의 세부적인 요인을 실증분석하여 규명하고자 하는 목적을 가지고 있으므로 노조특성요인 또는 이와 관련이 있다고 보여지는 요인에 관한 선행연구들을 살펴보고자 한다.

Cole(1969)은 노조지도력의 취약함은 파업참가지향성을 약화시킴을 제시하였다.

Strauss(1977)와 Klandermans(1986)는 노조의 수단성에 대한 조합원의 평가가 참가행동지향성에 영향을 미침을 제시하였다.

Stagner and Eflal(1982)은 파업참가자들이 비참가자들보다 노조와 지도성(leadership)을 더 우호적으로 평가함을 제시하였다.

Martin(1986)은 민주성 즉 노조내 의사결정과정의 투쟁성에 정(+)-적인 영향을 미침을 제시하였다.

McClendon and Klaas(1993)는 파업지향성에 영향을 미치는 노조특성으로서 노조수단성을 실증연구하였는데 파업지향성에 노조수단성이 통계적으로 유의한 정(+)-의 관계를 갖고 있음을 제시하고 있다.

양은전(1989)은 수단성(정부관련 힘과 근로조건 개선 힘)과 민주성(조합원과의 의사소통, 조합원의 의견수용)이 조합활동참가(의사)와 노조사업에 관한 인식과 정(+)-의 상관관계를 갖고 있음을 제시하였다.

신진교(1991)는 공개성, 민주성, 이념적 지향, 연대성, 교육이라는 노조특성이 조합원의 정치지향성과 정(+)-의 상관관계를 갖고 있음을 제시하였다.

이상에서 볼 수 있듯이 노조관련행동지향성에 영향을 미치는 노조특성에

대해서는 실증연구가 별로 이루어지지 않았다고 할 수 있다. 기존연구에서는 노조관련행동지향성에 영향을 미치는 요인으로서 노조에 대한 태도에 대해 실증연구가 이루어졌다. 노조에 대한 태도는 노조특성과 밀접한 관계를 갖고 있는 개념이므로 참고할 수 있다고 보여진다.⁹⁾

Black(1983)과 Martin(1986)은 노조에 대한 긍정적 태도가 투쟁성에 긍정적 영향을 미친다는 결과를 제시하였다. 노조에 대한 긍정적 태도는 파업지향성(투쟁적 행동에 참가하려는 의도)에 어떤 요인보다도 일관된 긍정적 영향을 미치는 것으로 알려져 있다(Martin, 1986).

Ng(1991)는 노조몰입이 파업에 대한 찬성투표에 긍정적 영향을 미친다는 결과를 제시하였다.

McClendon and Klaas(1993)는 파업지향성에 영향을 미치는 노조특성과 관련하여 조합원의 노조에 대한 태도가 파업지향성의 형태들¹⁰⁾별로 미치는 영향을 실증연구하였다. 모든 형태에 노조에 대한 태도와 노조수단성이 통계적으로 유의한 정(+)의 관계를 갖고 있음을 제시하고 있다.

이상의 선행연구에 제시된 노조관련행동지향성 결정요인 중 노조특성요인의 세부적인 요인과 관련되는 것들을 요약한 것이 <표 II-2>이다.

9) 노조에 대한 태도는 노조특성들 중 일부에 대한 인식들로 조작화되는 경우가 대부분이다. 이들에 있어서 노조특성(에 대한 인식)별 영향을 구별할 수는 없다.

10) 이것의 형태로는 합법파업(지속)에 대한 찬성표결, 불법파업(지속)에 대한 찬성표결, 피케팅 및 관련된 파업지원행위를 들고 있다.

<표 II-2> 노조관련행동지향성의 결정요인으로서의 노조특성요인에
대한 선행연구

연구자	노조특성요인
Cole(1969)	노조지도력
Strauss(1977)	노조수단성
Stagner and Eflal(1982)	노조지도성
Black(1983)	(노조에 대한 태도)
Martin et al.(1986)	노조내 의사결정과정, (노조에 대한 태도)
Klandermans(1986)	노조수단성
Ng(1991)	(노조몰입)
Fiorito(1992)	이타주의
McClendon and Klaas(1993)	노조수단성, (노조에 대한 태도)
양은 진(1989)	수단성(정부관련 힘과 근로조건 개선 힘), 노조만족, 민주성(조합원과의 의사소통, 조합원의 의견수용)
신전교(1991)	노조특성(공개성, 민주성, 이념적 지향, 연대성, 교육)

제3절 노조특성의 개념

노조관련행동지향성 등 노사관계 현상을 설명하는데 있어서 노조특성이 관련되는 점이 체계적으로 실증적으로 검토되지 못했다(Fiorito and Hendricks, 1987).¹¹⁾

노조특성은 다차원적인 개념으로서 여러 특성차원을 갖고 있다.¹²⁾ 앞에서

11) 임금(수준)에 대한 연구들은 설명변수로서 경기사이클, 노동자의 특성, 기업의 특성, 제품시장과 노동시장의 특성의 중요성을 제시하였으나 노조특성에 대한 경험적 연구가 별로 이루어지지 않았다.

노조특성의 중요성에 대해서는 Fiorito and Hendricks(1987, 570-571)을 참고할 것

12) Fiorito and Hendricks(1987)는 노조간 주요한 차이를 낳는 주요 노조특성으로서 민주주의, 규모, 의사결정의 집권화, (전투적) 이념과 전략, 조직구조(structural organization), 노조가 사업과 비슷한 방식으로 운용되는 정도를 들고 있다.

볼 수 있듯이, 조합원의 노조몰입과 노조관련행동지향성에 영향을 미친다고 알려진 노조특성으로서 많은 노조특성차원들이 제시되었다. 제시된 것들은 이념적 지향, 노조의 정치몰입, 연대성, 노조간부의 지도성¹³⁾ 또는 지도력¹⁴⁾, 민주성, 공개성, 노조교육(시스템성, 관리성, 행위성), 노조수단성, 노조의 힘(정부관련 힘과 근로조건 개선 힘), 노조활동참가, 노조직책보유경험, 공식적·비공식적 사회화경험, 동료들의 노조에 대한 태도 등으로 정리될 수 있다.

이 중에서 노조의 정치몰입과 연대성은 이념(적 지향)에, 공개성은 민주성에, 노조의 힘(정부관련 힘과 근로조건 개선 힘)은 노조수단성¹⁵⁾에 포함시킬 수 있다고 보여진다. 또한 노조활동참가와 노조직책보유경험은 노조활동참가기회의 제공이라는 노조특성에 포함시킬 수 있다.

한편 우리나라의 노동조합운동에서 중요한 노조특성차원으로 제기되고 있는 것으로 현장성과 공식성, 혁신성을 들 수 있다.

이상을 종합할 때 본 연구에서 노조태도에 영향을 미치는 독립변수로서 설정할 수 있는 노조특성차원으로는 이념(정치주의, 정신/이타주의¹⁶⁾, 연대주의, 투쟁주의), 지도성, 민주성, 현장성, 공식성, 혁신성, 교육성(양과 질), 참가제공성, 수단성(정부관련 힘과 근로조건 개선 힘)을 들 수 있다고 보여진다.¹⁷⁾

한편 기존연구를 참조할 때 개인특성요인으로는 성별, 교직경력별, 재직학교별, 설립별, 노조가입시기별 종류로 나타낼 수 있는데 본 연구에서는 전교조의 경우 합법화시기가 중요한 의미를 가지고 있다는 점에서 노조가입시기만을 살펴보고자 한다.

13) 이와 관련하여 노조간부의 리더십스타일이 연구되기도 하였다.

14) 이와 관련하여 노조임원의 영향력이 연구되기도 하였다.

15) 참가행동지향성이나 파업지향성을 포함해 노조관련 행동지향성은 계산적 기반을 갖고 있는 것이다. 노조의 수단성은 주로 노조조직화에 대한 연구(Wheeler and McClendon, 1991; Fiorito et al., 1986)와 노조에의 참가행동에 대한 연구(Strauss, 1977; Klandermans, 1986)에서 중요성이 지적되어 왔던 변수이다.

16) 이기/이타주의에 대해서는 Fiorito(1992)와 정성기(1994)를 참고할 것

17) 수단성은 다른 노조특성의 결과변수라는 의미가 강하므로 본 연구의 실증연구에서는 제외하기로 한다.

제 3 장 교원노조의 경과와 동향

제1절 교원노조의 경과

우리나라 교원노조는 우리나라의 역사적 사건들과 교육의 발전에 영향을 받아 역사적으로 많은 변화를 겪어왔다. 교원노조의 변천과정을 노조이전시대(1958년~1988년), 비합법노조시대(1958년~1997년), 합법노조시대(1998년~현재)로 나누어 살펴보고자 한다.

1. 노조이전시대(1958년~1988년)

우리나라 교원노조의 태동은 1958년 대구지역 대학교수들이 ‘학교 경영진의 독단적인 비리’에 반발하여 ‘교원노동조합’을 결성을 시도한 것으로 성공하지는 못하였다.

그 후 1960년 5월 22일 전국 초·중등 교원 및 대학 교수들이 학교교육의 민주화를 목적으로 하는 ‘한국교원노동조합’을 결성하여 전국적으로 약 4만 명의 조합원이 가입하였다.

그러나 사회적 논란 속에서 들어선 5·16군사 정부는 1961년 교육에 관한 임시특례법을 제정 공포함으로써 교육자치제와 교원노조를 폐지하였다.

이 임시특례법에 의해 교원노동조합이 중단된 이후 1980년대에 들어와 교원 노동운동은 일부교사들을 중심으로 교육문제를 사회구조적 모순으로 인식하고 야학 등 제도권 밖에서 소모임을 만들어 나가는 소극적 형태에서 교육운동으로 확대되어 사회변혁운동으로 전개되었다. 이러한 활동은 민중교육운동과 전교협 결성이란 두 가지 차원에서 전개되었다. 1982년 ‘한국 YMCA중등교육자협의회’를 필두로 여러 민중교육운동 단체들이 생겨났다.

1985년에는 일부 현장교사들이 ‘민중교육’을 발간하여 우리나라 학교교육 현실을 비판하였는데 민중교육자 사건으로 교육에 대한 문제의식이 사회에

확산되는 한편 이에 동조하는 교사들이 결속력을 강화하게 되었다.

1986년 ‘한국YMCA중등교육자협의회’ 주관으로 330명의 교사들이 ‘제1회 교사의 날’ 집회를 갖고 ‘교육민주화 선언’¹⁸⁾을 발표하였다. 이어서 1986년에는 해직교사를 중심으로 ‘민주교육실천협의회’가 결성되었으며 1987년 ‘6·29 선언’을 계기로 전국의 500여명의 교사들이 ‘전국교사협의회’(전교협)를 발족시켰다.

전교협의 창립목적은 ‘교육의 자주성과 민주화 추상과 권익옹호 및 교육여건 개선에 힘쓰며, 완전한 자주적 교원단체를 건설한다’라는 것이다. 전교협은 지속적으로 조직을 확대하였으나 교사 대중운동을 발전시키는 데 협의회 수준에서의 한계성을 느끼고 결국 더욱 강력한 조직체의 필요성이 대두되었다(김성열, 1993).

2. 비합법노조시대(1989년~1997년)

1989년 ‘민족·민주·인간화교육’을 기치로 내걸고 가입대상을 유치원·초·중등교사, 대학강사, 교수, 사무직원과 학교고용원을 포함하는 ‘전국교직원노동조합(이하 전교조)’이 결성되었다.

그러나 정부는 교원노조의 결성은 국가공무원법 제66조(집단행위의 금지), 사립학교 제58조(면직의 사유), 노동조합법 8조(노동조합의 조직과 가입의 제한) 등의 실정법에 위반이 될 뿐만 아니라 학생들에게 좋지 않은 이미지를 심어줄 수 있으며 교원에 대한 사회적 인식이나 존경 풍토에 나쁜 영향을 끼칠 우려가 크고 노조활동에 따른 학생들의 교육적 손실이 염려되며 무엇보다도 학생들의 학습권 침해가 우려된다고 주장하였다(문교부, 1990).

1989년 당시 문교부는 실정법 위반의 논리와 참교육 이념에 대한 이데올

18) 민주화 선언 5개 항목은 ①헌법에 명시된 교육의 중립성 실질적 보장, ②교사·학생·학부모의 교육권 최대한 보장, ③교육의 자율성 확립을 위한 교육자치제의 실현, ④ 자주적 교원단체의 설립과 활동의 자유 전면 보장, ⑤ 교원의 잡무제거, 보충수업과 심야학습 즉각 철폐 등이다.

로기적 공세를 통하여 전교조를 고립화하면서 와해를 시도했고, 조합원 전원 파면·해임을 발표하였다. 이에 따라 1,527명이 파면 내지는 해임되었는데 전교조는 전교조 탄압저지 대회를 여는 등 당국과의 갈등은 계속되었고 사회적으로 큰 파문을 일으켰다.

1990년 전교조는 법외 단체로서의 한계를 느끼고 합법화를 위한 노력을 하는 동시에 활동목표를 교육환경 개선, 교원처우 개선, 학교행정의 민주화, 교과서제도 개선, 사학재정 확보, 교육자치제의 올바른 시행, 초등교육 여건의 개선, 실업계교육의 활성화 등으로 정하였다. 한편으로는 ‘교육대개혁과 해직교사원상복직을 위한 전국추진위원회’를 결성하여 해직교원의 복직과 보상을 위한 서명운동과 특별조치법을 제정할 것을 촉구하였다.

1993년에 전교조는 새로 발족한 국제교육연합(EI)에 가입하면서, 국제교육연합(EI) 및 세계노동기구(ILO)에 한국교사들의 결사의 자유에 대한 문제점을 제기하였다. 또한, 한국이 1991년 국제노동기구(ILO)에 가입하자, 국제노동기구(ILO)는 1993년 3월 제255차 집행이사회에서 전교조 인정과 해직교사 복직을 요구하는 권고 결의안 채택 등 우리나라에 교원의 단결권 인정과 해직교사 복직 등에 관하여 7차례에 걸쳐 권고하였다.

이에 따라 제6공화국정부는 정책을 변경하고 전교조가 조건부복직 방침을 수용함에 따라 1994년 해직교사 1,524명중 1,294명의 교사가 복직되었다. 이후 정부는 교원노사관계개혁위원회를 설치하고 교원과 공무원의 단결권 문제를 포함하여 노동법 전반에 관한 폭넓은 검토를 하였다.

3. 합법노조시대(1998년~현재)

1998년 노사정위원회는 교원의 노동조합 결성권을 1999년 7월부터 보장하기로 합의하였다. 그 결과 ‘교원의 노동조합설립 및 운영 등에 관한 특별법’(이하 교원노조법)이 1999년 7월 발효되었다.

이에 따라 전교조뿐만 아니라 한국교원노동조합(이하 한교조)도 설립되어 9월 교육부를 상대로 첫 단체교섭에 들어가서 2000년 6월 단체협약을 체결

하였다.

전교조는 2000년 현장중심의 교육정책 대안과 교육개혁안을 만들기 위해 ‘참교육연구소’를 설립하였으며, 한교조 및 전국공무원직장협의회와 함께 ‘공무원 연금제약 저지를 위한 공동대책위원회’를 구성하여 연금법 제약을 반대하는 서명운동 전개하고 2001년 4월 ‘국가보안법 폐지와 인권법, 부패방지법 제정’의 3대 정치개혁을 촉구하는 등 적극적으로 노조활동을 전개하였다.

특히 2001년 8월 전교조는 심각한 신자유주의 교육정책에 대해 ‘파업불사 총력투쟁’을 결의했었다. 전교조는 교육시장화 저지 총력투쟁을 결정, 자립형 사립고나 선택형 교육과정, 수능 I, II 도입, 계약제 도입 등은 신자유주의 교육정책의 폐해와 교육불평등의 심화를 가져오게 될 것이라고 주장하고 교육시장화 저지와 교육재정 확보를 위한 전국적 조퇴투쟁과 연가투쟁을 전개하였다. 또한 2001년 10월 전교조는 성과급 반납 결의대회와 성과급제 철폐를 촉구하는 연가집회를 여는 등 투쟁하였다. 2002년 5월에는 ‘교육과 다음세대를 살리기 위한 2002교육선언’을 발표하는 등 참교육에 계속 활동을 집중하고 있다.

단체교섭의 경우 교육부가 단체교섭에 대해 전향적인 태도를 보이지 않자 전교조는 파업을 불사한 총력투쟁방침에 따라 강력히 투쟁하였다. 징계 위협에도 투쟁이 이어지자 교육부는 성과급 수당화, 초중등 수당차별 철폐, 교원노조 활동보장 등의 단체교섭안을 제시하여 단체협약이 체결되었다.¹⁹⁾

이상과 같은 전교조의 활동 특히 “민족·민주·인간화교육”을 내세운 참교육활동이 2002년 4월 민주화보상심의위원회가 전교조 해직교사 1,139명을 민주화운동 관련자로 인정함으로써 역사적 정당성을 법적으로 인정받은 가운데 2001년 11월 교수들이 전국교수노조를 결성함으로써 전교조에게 전국교수노조와의 관계가 향후 과제로 제기되고 있다.

19) 전교조 홈페이지 <http://www.eduhope.net>

<표 III-1> 교원노동조합의 역사적 과정(1958~현재)

변천과정	교원노조 역사적 사건	정치적 변화
1. 노조 이진시대 (1958 ~1988)	· 1958년 대구 교수들의 교원 노조결성 · 1960년 4월 초중고 교사들의 교원노조 결성 선언 · 1960년 5월 한국교원노조연합회 결성 · 1961년 9월 임시특별법에 의해 교원노조 폐지 · 1982년 한국YMCA 중등교육자협의회 조직 · 1985년 민중교육지 사건 발생 · 1987년 전국교사협의회 발족	· 1960년 4·19의거 발생 · 1961년 5·16군사정변 · 1979년 유신정권 붕괴 · 1987년 6·29선언 · 1987년 노동자 대투쟁 · 1988년 노태우 대통령취임
2. 비합법 노조시대 (1989 ~1997)	· 1989년 5월 전국교직원 노동조합 결성 · 1989년 7월 1500여명의 교사 파면 내지 해임 · 1990년 해직교원 복직 및 보상 촉구 · 1991년 7월 전교조합법성 헌법재판소 위헌 결정 · 1992년 전추위 결성 · 1994년 1287명 해직교사 복직	· 1993년 김영삼 대통령취임
3. 합법 노조시대 (1998 ~현재)	· 1998년 1월 노사정합의에 의해 교원노조 합법화 결정 · 1999년 7월 교원노조법 시행 · 1999년 7월 1일 전교조, 한교조 출범 · 2001년 11월 전국교수노조 결성 · 2002년 4월 민주화보상심의위가 전교조 민주화운동 인정	· 1998년 김대중 대통령취임

제2절 전교조의 동향

1. 전국조직의 동향

전국조직의 동향을 규약과 활동을 중심으로 살펴보면 다음과 같다.

가. 전교조의 목적과 사업²⁰⁾

전교조는 교육노동자로서 기본 권익을 적극 옹호하고 민주교육의 발전에 기여함을 목적으로 하며 이러한 목적을 달성하기 위해 전교조 규약 제2조에 의하면 ①근로조건 개선 및 교직원의 사회·경제적 지위 향상 ②교육 환경 및 교육제도의 개선을 위한 사업 ③교육의 민주화와 자주성 확립을 위한 사업 ④노동3권의 완전보장 등 교육관계법의 개정을 통한 교직원의 민주적 제 권리 확보 사업 ⑤민족, 민주, 인간화 교육을 위한 각종 연구 및 실천사업 ⑥산하조직 및 조합원에 대한 교육, 교권옹호, 복지후생, 문화 및 선전홍보사업 ⑦노동운동단체와의 제휴 및 노동운동의 국제적 연대활동에 관한 사업 ⑧민족 통일과 민주화를 촉진하기 위한 사업 ⑨조합의 목적에 부합하는 협동조합 등 제정사업 ⑩기타 조합의 목적 달성에 필요한 사업으로 제시하고 있다.

나. 조합원 자격 및 가입 현황

전교조는 규약 제6조에 의거 유치원 및 초·중·고등학교의 교원을 조합원으로 한다. 단 사용자를 위해 일하는 자는 조합원이 될 수 없다라고 규정하였다. 교원노조법에 따라 기타 교직원과 대학교원은 제외시켰다. 대신 사

20) 전교조는 ① 교육의 자주성, 전문성 확립과 교육민주화 실현 ② 교직원의 사회, 경제적 지위 향상과 민주적 권리의 획득 및 교육여건 개선 ③ 민족, 민주, 인간화 교육 ④ 국내 여러 단체 및 세계교육원단체와 연대를 강령으로 제시하고 있다.

범대학, 교육대학 또는 이에 준하는 대학이나 학과에 재학중이거나 적을 두었던 자를 대상으로 하는 준조합원과 퇴직 교원을 대상으로 하는 명예조합원을 두었다.

조합원은 가입과 탈퇴가 자유로운 open shop²¹⁾을 채택하고 있다. 조합원은 조합비를 납부할 의무를 지며, 그 징수는 대부분의 경우 학교의 급여 지급시 일괄 제공하는 check-off system을 채택하고 있다. 2002년 7월부터는 조합비 정률제로 전환기로 조합원 총투표에서 결정되어 조합비 정률제 실시에 차질이 없도록 교육부에 협조 요청 중에 있다.²²⁾

2002년 6월초 현재 전교조의 조합원수는 90,459명이며 조직률은 28%에 달하고 있다. 소속학교(분회)의 수는 전체학교수의 78%인 8,288개이다.²³⁾ 합법화 이전 10,000여명에 비해 조합원 수는 9배로 증가되었다.

다. 조직 및 기구

전교조는 서울의 본부와 16개 시·도지부, 252개 급별·시·군·구 지회, 8,000여 개의 학교분회로 구성되어 있다.

본부에는 결의 기구로 대의원대회, 중앙위원회, 중앙집행위원회, 상임집행위원회, 사무처, 정책실, 편집실이 있으며, 임원으로서는 위원장, 수석부위원장, 부위원장단, 감사위원장을 둔다.

전국대의원대회는 최고의결기관으로 조합원의 직접·비밀·무기명 투표에 의하여 선출된 대의원으로 구성되며 규약의 개정, 임원의 선거와 징계·불신임, 단체협약, 예산·결산, 기금의 설치·관리 또는 처분, 합병·분할·해산, 조직형태의 변경, 활동보고와 활동계획 승인, 기타 중요한 의안에 관한 사항을 심의·의결한다.

21) 근로자를 고용함에 있어 그 근로자가 노동조합의 조합원인가 아닌가가 종업원이 될 수 있는 자격에 영향을 미치지 않는 제도를 말하며, 채용 시나 채용 후나 노동조합에 가입에 대하여는 완전히 자유로운 제도를 말한다.

22) 전교조신문(교육희망), 2002-6-5 제308호

23) 전교조신문(교육희망), 2002-6-12 제309호

중앙위원회는 전국대의원대회에서 결의·결정된 사항의 집행과 관련된 기본방침, 규정의 제정·개정, 전국대의원대회에서 위임받은 사항을 심의·의결한다.

집행기구로는 중앙집행위원회가 있어 전국대의원대회와 중앙위원회의 결의·결정에 따라 조합의 업무와 활동을 지휘·감독한다. 위원장·수석부위원장·부위원장·지부장·사무처장·정책위원장·편집실장·상설위원회위원장으로 구성된다.

상임집행위원회는 중앙집행위원회에서 부의할 안건 채택 및 준비에 관한 사항, 중앙집행위원회로부터 위임받은 사항, 부서간 업무의 조정 및 업무집행에 대한 점검을 집행한다. 위원장·수석부위원장·부위원장·사무처장·감사위원장으로 구성된다.

라. 전교조의 주요 조직단위

전교조는 사업목적을 달성하기 위해 다음과 같은 조직단위가 활동하고 있다.

① 초등위원회 : 초등학교 교직원을 조직하고 초등에 관련된 사업을 수행하는 데 필요한 제반 사항을 심의 결정하기 위하여 운영위원회를 두고 월 1회 정기회의를 열어 집행부서로 사무국, 정책국, 참교육실천국을 둔다.

② 사립위원회 : 전교조의 사립학교 정책을 보좌하는 상설위원회로 사립학교에 대한 정책개발, 사립학교 실태조사, 교사권리확보를 위한 사립학교법 개정 제도연구·정책제안 교권침해 방지활동을 위한 감시활동, 학교민주화 지원 등을 주목적으로 한다.

③ 유치원위원회 : 유치원 교직원을 조직하고 유치원에 관련된 사업을 수행하는 데 필요한 제반 사항을 심의 결정하기 위하여 운영위원회를 두고 월 1회 정기회의를 열어 집행부서로 사무국장, 정책국장, 편집국장을 둔다.

④ 참교육실천위원회 : 교과, 교육문화예술, 환경교육, 학생생활, 실업교육 통일교육, 성평등 교육 등 주제별·영역별 참교육 실천역량과 현장에서 분

산적으로 이루어지는 통합적 교육운동을 한다.

⑤ 여성위원회 : 여교사가 가지고 있는 잠재력을 끌어내어 조직내에서 중추적 역할을 담당할 수 있는 활동가를 양성하여 미조직된 여교사들을 조직하고, 여교사의 권익향상과 관련된 사업을 수행하는 데 필요한 제반사항을 심의 결정하며 조합의 목적 활동을 분담 실행하는 데 있다. 지부에 여성국을 둔다.

⑥ 중등위원회 : 국·공립 중등학교 교직원을 조직하고 국·공립중등에 관련된 사업을 수행한다.

⑦ 참교육연구소 : 전교조의 강령과 참교육이념에 입각하여 교원노조의 교육문제 전반에 관한 것을 연구하고, 이를 통하여 전교조의 활동력을 고양시키고 전교조가 우리나라 교육문제에 대한 대안세력이 되어 공교육을 수호하고 발전시키는 데 일익을 담당하는 것을 주목적으로 한다.

⑧ 조직국 : 조직의 확대강화 및 관리, 각 지부의 정보교환, 유대증진, 조직실태분석, 조합원의 상벌 등에 관한 사항을 담당한다.

⑨ 교권법규국 : 교원의 권리를 옹호하고 교권침해 사안에 대해 적절히 대처하는 것을 주된 활동으로 하고 있다.

⑩ 교육선전실 : 조합원의 제반 교육, 기타 교육 및 선전에 관한 사항을 담당하고 있다.

⑪ 국제국 : 국제교류 및 국제연대 사업, 기타 국제관계 사업과 관련된 사항을 담당한다.

⑫ 정보통신국 : 전교조의 전산, 통신업무, 각종 자료와 조직관리를 위한 전산화, 기타 정보, 통신에 관한 사항을 담당한다.

⑬ 정책기획국 : 집행기획 및 활동보고, 각급 단위의 기획조정제에 관한 사항을 담당한다.

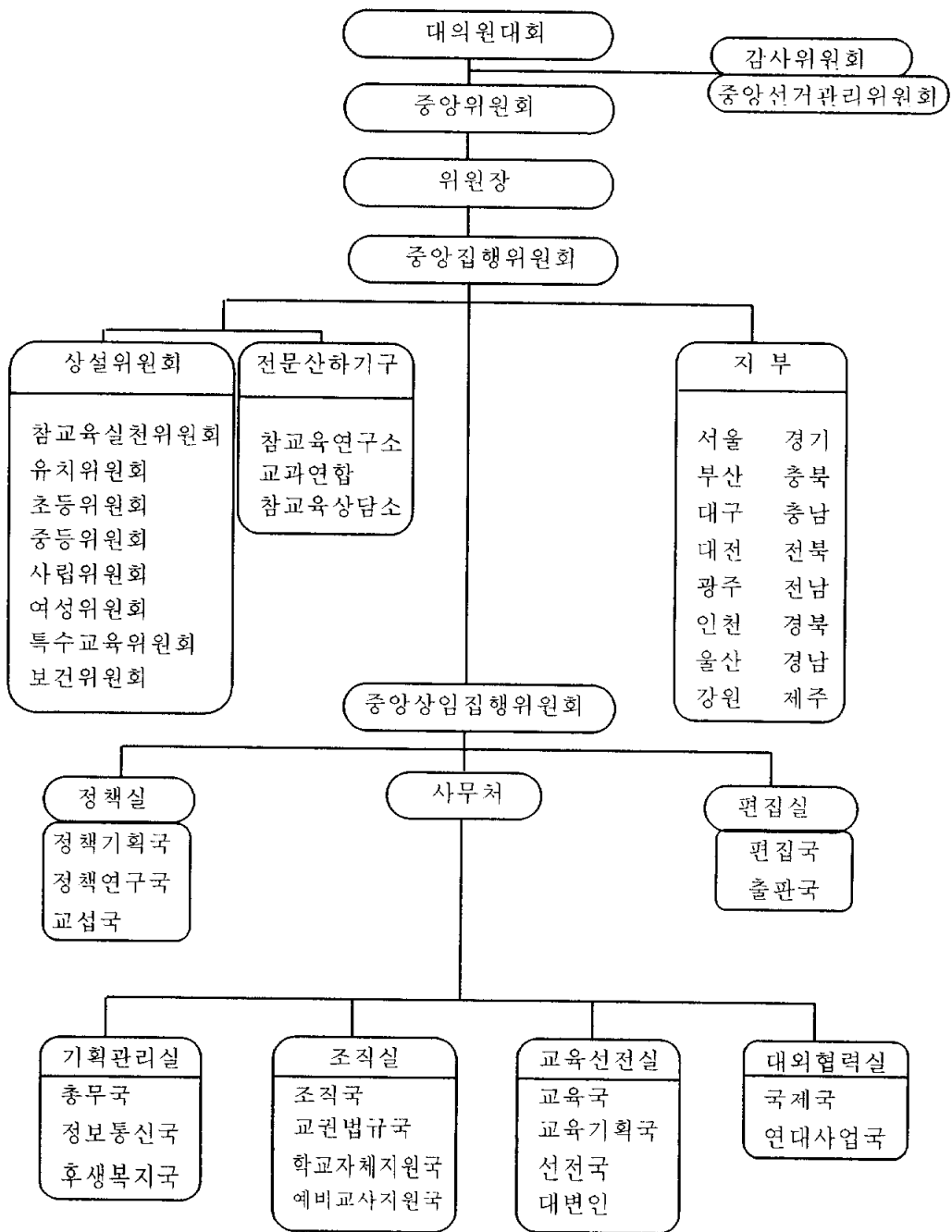
⑭ 정책교섭국 : 조합의 단체교섭에 관련된 제반 사항, 기타 교섭의 실무진행과 관련된 사항을 담당한다.

⑮ 정책연구국 : 조합의 정책연구, 기타 교섭에 관련된 제반 연구활동에 관한 사항을 담당한다.

⑩ 참교육 상담소 : 현직교사들이 중심이 되어 교육에 관한 모든 문제를 상담하는 역할을 한다.

⑪ 편집실 : 조합신문²⁴⁾의 발간, 신문편집위원 운영에 관한 사항을 담당한다.

24) 전교조 신문은 지난 '87년 '전국교사신문'으로 출발하여, 89년 전교조 결성과 더불어 '전교조신문'으로 발행되다 2002년 4월 10일 현재 300호를 맞이하면서 '교육희망'이라는 재호로 주간 발행되고 있다.



[그림 III-1] 전국교직원노동조합 조직표²⁵⁾

25) 전교조홈페이지 <http://www.eduehope.net>

마. 전교조의 참교육실천강령

전교조의 교육민주화운동과 전교조 결성 정신은 참교육실천강령²⁶⁾에 잘 드러나 있다. 참교육실천강령은 총 14개항으로 구성되어 있으며, 제1항은 교육을 통하여 추구해야 할 인간상을, 제2항부터 제8항까지는 지향해야 할 교육의 방향과 내용을, 제9항부터 제14항까지는 교육행위자인 교사들의 교육 방법적 원리와 실천 규범을 담고 있다. 참교육실천강령은 교육을 통해 '더불어 사는 인간상'을 실현하기 위한 교육의 방향과 내용, 그리고 교사로서 지녀야 할 실천규범을 담고 있다.

바. 전교조의 교육현안에 대한 요구와 쟁점 사항²⁷⁾

전교조의 최근 교육현안에 대한 요구와 쟁점사항은 단체교섭 관련 사항, 7차 교육과정의 강행에 대한 사항, 자립형사립고에 대한 사항, 초등학교원수 급문제와 교육여건 개선 사업 추진에 대한 사항, 교원성과상여금에 대한 사항, 계약제 도입에 대한 사항, 사립학교법 개정에 대한 사항으로 살펴볼 수 있다.

첫째, 단체교섭 관련한 사항은, 실무협의 10차례, 교섭위원회 9차례에 걸쳐 교섭을 진행해왔으나 교육부의 무성의로 교섭이 제대로 진행되지 않았고, 교섭의제는 학급 당 학생 수 축소, 교장선출, 제7차 교육과정, 교육제정 확보 등 핵심 과제가 미합의 상태이다. 교섭의제로 합의한 조합활동 보장에 대해서는 기본적인 활동을 할 수 있다는 입장이다. 그러나 학급당 학생 수 축소, 과대학교 해소, 학교 교육시설 개선, 계약제 도입 등 교섭 사항이 일방적으로 추진되면서 많은 부작용이 나타나고 있다.

교원노조가 교육인적자원부에 조속한 단체협약 체결을 요구하며 교섭위원회 개최를 요구했는데도 교육부가 일부 여론의 반발 등을 들어 교섭을

26) 교육민주화 정신과 전교조 결성 정신에 바탕한 참교육실천강령이 2002년 5월 15일 공식 선포되었다.

27) 전교조 홈페이지 <http://www.eduhope.net> 의 자료를 재정리

계속 회피하고 있다.

전교조를 포함한 교원노조는 지난 12월 5일 교육부에 조속한 시일 내에 10차 교섭위원회를 개최 '2001년 단체교섭'을 빨리 마무리짓자고 요구하였다.

그러나 교육부는 “일부 언론과 교장 단체 등이 크게 반발하고 있어 교섭 재개는 좀 더 시간이 걸릴 것”이라 밝혀 교섭을 계속 기피하고 있는 실정이다. 이에 교원노조는 “교육부가 명백한 이유 없이 교섭을 계속 회피하고 있는 것은 부당노동행위”라 엄중 항의하고 신속한 단체교섭개최 요구를 거듭 촉구하였다.²⁸⁾

둘째, 7차 교육과정의 강행에 관한 사항은, 2000년부터 도입된 초·중학교의 수준별 교육과정이 형식적으로 운영되고 있는 상황에서 교육부는 내년부터 고교 선택형 교육과정 도입을 강행하고 있다. 2001년에 적용되기 시작한 7차 교육과정에 대한 교사들의 거부선언을 시작으로 7차 수정고시 투쟁이 본격화됐다.

이후 하반기 총력투쟁에서도 7차 교육과정 투쟁은 주요 시안으로 쟁점화되었으며, 전교조와 교육부의 단체협상에서도 교육과정의 위원회 구성을 두고 팽팽한 줄다리가 있었다.

셋째, 자립형 사립고에 관한 사항은, 2001년 7월부터 시작한 교육부의 자립형 사립고 선정계획은 전국 시도35개교를 시범학교로 선정한다는 것이었는데 겨우 5개교 선정으로 끝나서 겨우 명맥만 유지한 결과를 들어내고 있다. 5개 학교는 강원 민족사관고등학교, 전남 광양 제철고, 경북 포항 제철고, 부산 해운대고, 울산 현대 청운고로 대기업을 모태로 한 학교들이며 이중 3개 학교는 일반학교의 3배 가까운 납입금을 학생들에게 요구할 것으로 보인다. 이들 학교는 내년부터 2003년까지 단계적으로 3년 동안 시범운영에 들어간다.

교육불평등 구조의 심화와 입시 학원화 등의 부작용에 국민적 공감대가 형성되면서 자립형 사립학교 제도 정책의 오류가 명확하게 드러나고 있다.

28) 전교조신문(교육희망), 2001-12-12 제293호

넷째, 초등교원수급 문제와 교육여건 개선 사업 추진 사항은, 중등교사를 초등교사에 임용하지 않기로 한 1999년 약속사항을 어기고 또다시 중등교사를 초등교사에 임용하여 실시할 계획을 발표하였다.

교육부는 2003년까지 학급당 인원수를 35명으로 조정한다는 방침을 세우고, 초등교단에 교사들이 대거 부족하게 되자 중등교원 자격소지자를 기간제, 강사 등으로 영입해 부족교원을 메우는 한편 교대에 편입해 2004년에 졸업하는 학생들을 포함한 교대 졸업자들로 대체하겠다는 방안을 발표하면서 전교조는 물론 전국 교대생들의 적극 반발을 불러 일으켰다.

교육여건 개선 사업을 무리하게 추진하지 말고 초등에서는 저학년년부터 순차적으로 추진하여 교원수급과 맞출 것을 전교조의 대안으로 제시하였으나 무시했다.

다섯째, 교원성과상여급에 관한 사항은, 추석(2001. 10. 1) 전후로 성과급 지급이 강행되면서 교직 사회는 엄청난 분열과 갈등이 나타났으며 성과급이 차등지급 되면서 전교조는 성과급 반납 결의에 따라 8만4천585명, 364억 여원을 반납했다. 이는 애초 반납 결의자가 8만 여명을 웃돌았던 것에 비해 실제 반납자수는 훨씬 넘어선 것이어서 차등성과급 지급에 대한 교사들의 분노를 여실히 보여줬다.

이 투쟁의 결과 2002년 2월 19일 교육인적자원부는 성과급제도개선위원회 제7차 회의를 열고 “공정하고 합리적인 교원 직무평가 체제가 확립될 때까지 교원에게는 평가를 통한 성과상여급제 적용을 폐지하고, 자율연수비로 지원하는 방안을 강구하겠다”고 밝혔다.²⁹⁾ 교육부는 개인별 성과를 평가하여 등급화한 현행 성과급제도가 현 교직사회 정서상 수긍할 만한 대안으로 받아들여지지 않고 있고, 오히려 교직사회의 갈등과 교단의 안정을 저해하는 요인으로 작용하고 있다고 밝혀 전교조가 계속 주장했던 차등 성과급 제도의 폐해를 인정했다. 그러나 교육부는 2002년 4월 9일 제9차 회의를 열고, 교원성과급 80%를 전교원에게 일괄지급하고 20%이내 예산 중 10%에 선발된 모범교원에게 포상급 형식으로 지급하는 안을 제시하였다.

29) 전교조신문(교육희망), 2002-3-6 제295호

여섯째, 계약제 도입에 관한 사항을 보면, 2001년 8월 교육부가 발표한 교직 발전 종합 대책안을 필두로 교단에도 ‘비정규직’ 회오리가 일고 있다. 교직 발전 종합 대책안에서 교사자격증 없는 전문직 종사자를 정규 또는 계약제로 채용하는 방안이 나타났으며, 10월에 들어서 교육부는 7차 교육과정에 따른 관련해 계약제 교원운영지침을 발표하고 기간제 교사, 신학점임 교사, 명예교사, 강사 등의 비정규 교사의 도입을 적극적으로 학교현장에 독려하기 시작했다.

한편, 초등학교원의 임용과정에서도 부족분의 교원을 기간제 교사로 채우도록 하는가 하면, 사립학교에서는 정원의 10% 이상을 기간제, 계약제 교사로 채용하도록 의무화했다.

이후 11월 들어서 교육부가 발표한 7·20 교육여건개선에 따른 교원수급 정책이 현실화되면서 비정규직 바람과 구조조정이 교단을 더욱 스산하게 만들었다.

예상대로 2002년 사립학교 신규채용교원은 대부분 비정규직으로 채워졌다. 서울, 울산 등 일부지역 공립학교에서 비정규직이 대거 신규 채용교원의 인원에 포함된 사실이 드러나고 있다. 인천의 사립학교의 경우 7·20 교육개선과 관련 교원정원이 199명 늘어난 것에 비해 195명이 비정규직으로 충원되는 결과를 낳았다.

파트타임 교사제는 단순히 수업시간만 채우는 형태가 될 것이며, 학생과 교사간의 친밀한 유대를 통한 통합, 인성 교육, 기본생활 습관 형성을 어렵게 할 것이다. 파트타임 교사제 도입으로 정규 교사는 행정업무가 늘어 노동강도가 강화되어 학생 지도를 위한 시간이 절대적으로 부족하게 될 것이며, 파트타임 교사들은 저임금과 고용불안에 시달리게 된다.³⁰⁾

일곱째, 사립학교법 개정 사항은, 2000년에 이어 2001년에도 사립학교법 개정은 별다른 성과를 거두지 못한 채 법안조차 상정되지 못한 채 해를 넘기고 있다.

30) 전교조 부산지부 홈페이지. <http://www.chamedu.or.kr> 2002-10-25

사. 2002년 사업목표 및 주요과제

2002년도 사업기조와 목표는 조직확대·강화, 국민과 함께하는 단체교섭과 제도개선투쟁, 제2의 참교육운동, 정치활동의 자유확보와 노동의 정치를 위한 운동이라는 '4대사업기조'로 설정되었다.³¹⁾

전교조는 2002년 4월부터 2002년 단체교섭 체결을 위한 본격적인 활동에 돌입했다. 특히 올해 교섭은 교육시장화 저지와 교육재정 확보에 중점을 두고, 이 문제를 교섭하려는 계획이다.

이를 위해 전교조는 지난 2월 대의원대회에서 대의원들을 대상으로 한 설문조사결과 의견수렴 절차를 거쳐 10대 과제를 설정하고, 이를 교섭안에 포함시켰다.

10대 주요과제로는 고교선택형 교육과정 철폐, 수능 자격고사화, 평준화 해제 저지, 교장선출 보직제 실시, 사립학교법 개정, 유아교육 공교육화, 교육재정 확대, 농어촌 교육환경개선, 실업교육정상화, 의무교육확대 실시의 내용을 담고 있다.³²⁾

2. 부산지부의 동향

가. 조직 및 기구

부산지부는 18개의 지회와 174개 분회로 연계되어 있으며, 기구로 총회, 대의원회, 지부장, 상임집행위원회, 지부집행위원회, 참교육실천위원회, 사무처, 정책실, 연대사업위원회가 있으며, 임원으로는 지부장, 수석지부장, 부지부장 약간 명, 사무처장, 정책실장, 위원장이 있다.

지부장과 수석지부장은 지부조합원의 직접·비밀·무기명 투표로 선출한다. 지부장 산하에 사무처·정책실을 두며, 사무처·정책실에 각각 사무처

31) 전국교직원노동조합 부산지부, 2002겨울지부일꾼연수자료집(2002)

32) 전교조신문(교육희망), 2002-4-10 제300호

장·정책실장을 둔다. 그 아래에 필요한 국을 둘 수 있으며, 국에는 국장을 둔다.

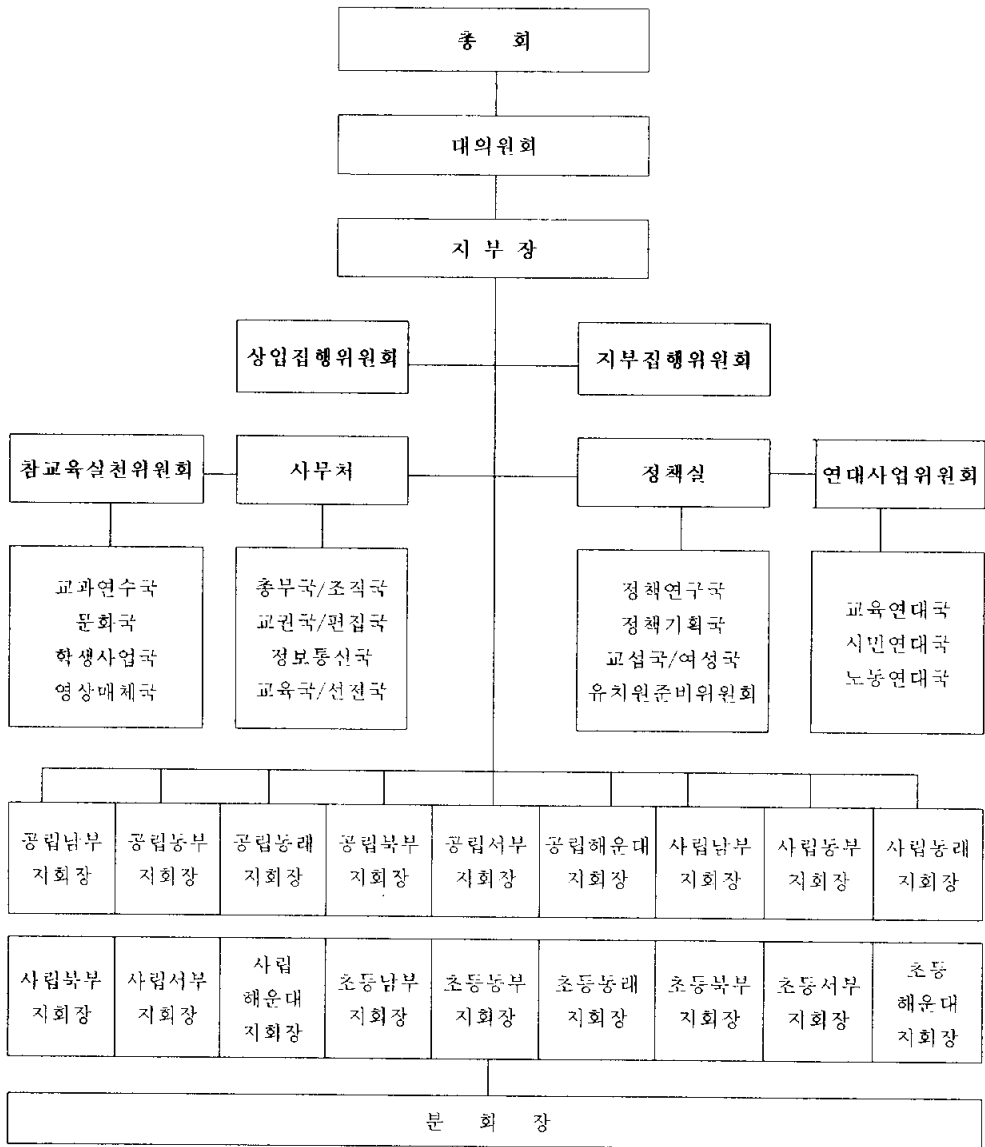
지부대의원 대회는 지부총회를 갈음하며 전국대의원대회에서 지부에 위임한 단체협약에 관한 사항, 지부단위의 사업에 관한 사항, 전국대의원대회·중앙위원회 및 중앙집행위원회에서 위임한 사항, 급별·설립자별 지회 설립 또는 지회의 분할·통합에 관한 사항, 지부의 예·결산에 관한 사항, 전국대의원대회에서 위임한 기금의 설치·관리 또는 처분에 관한 사항, 기타 지부 운영에 관한 사항을 심의 의결한다.

지부집행위원회는 지부운영에 관한 사항, 조합원징계 신청의 제청에 관한 사항, 임원 이외의 지부 각 부서장 인준, 급별·설립자별 지회 설립 또는 지회의 분할·통합에 관한 사항, 기타 지부대의원대회에서 위임한 사항의 의결 기능을 갖는다.

지회는 전교조의 합리적운영과 조직강화를 도모하며, 조합의 제반문제를 보다 신속하고 효율적으로 처리하기 위하여 시·군·구 단위로 설치한다.

지회는 결의사항을 신속히 집행하며, 지회조합원의 요구와 의견 및 제반문제점 등을 조합하여 지부에 보고하며, 지부 및 산하 분회와 유기적인 연락체계를 통하여 조합활동의 활성화 및 조직강화에 힘쓰며, 기타 지회단위의 특수성을 살려야 할 사업을 수행하는 기능을 가진다.

전교조의 근간조직이라 할 수 있는 분회는 학교 또는 재단에 설치한다.



[그림 Ⅲ-2] 전국교직원노동조합 부산지부 조직표³³⁾

33) 전교조 부산지부 홈페이지. <http://www.chamedu.or.kr>

나. 2001년 전교조 부산지부 사업내용 및 문제점³⁴⁾

전교조 부산지부의 2001년 주요사업으로는 조직확대강화사업, 참교육실천사업, 투쟁사업, 연대사업으로 나누어 살펴볼 수 있다.

먼저, 조직확대 강화사업으로 지회확대사업집행위와 집행부 회의가 정례화되어 안정적으로 운영되고 있으며, 지부집행위원과 지회집행위원은 학교방문사업을 활발하게 하여 전교조의 위상을 강화하는 계기로 만들었으며 조직확대의 성과를 이루어 냈다. 초등위원회 중심으로 초등학교 안 문제 해결과 조직확대가 부산지부 조직확대 강화에 크게 기여하였다. 공립지회는 활동가 이동에 따라 꾸준히 조직확대 사업이 이루어지고 있으며, 사립지회는 지부와 연계투쟁을 통한 학내문제해결이 조직확대로 이어지면서 분회중심의 투쟁력을 높이는 성과가 있었다. 교육사업의 활성화를 위하여 간부교육을 강화하고 6,100명을 목표로 조직확대 사업에 매진하였다. 그 결과 2002년 4월말 현재 부산지부 조합원수는 5,078명으로 집계되었다. 합법화 이전 550명 조합원수에서 합법화이후 급격한 조직확대로 조직률은 20.4%이다.

그러나, 조합원의 조직에 대한 기대치 상승과 조직에 대한 요구도의 증대에 비하여 이를 체계적으로 수렴하여 사업으로 전환시키는 동력이 부족한 실정이며, 현장 교사들에게 다가서는 조직사업의 부재로 인하여 활동가 개인의 노력에만 의존하고 있는 점과 집행부서가 단위별 활동으로 국한되고, 지부-지회-분회의 유기적인 결합이 거의 이루어지지 않고 있다는 문제점이 있다.

다음으로 참교육실천사업을 살펴보면, 참교육실천사업의 활성화는 2001년 전국사업의 3대 사업 중 하나였으나 지부와 지회활동가들이 참실사업에 대한 준비가 부족했고 구체적인 사업내용이 부재했다.

투쟁사업으로는 공교육 정상화를 위한 투쟁으로 학급당 학생 수 감축, 교장선출 보직제, 7차 교육과정 수정 고시, 부전공 및 복수 전공제 개선, 교원법정 정원 확보, 수업시수 법제화, 사립학교법 개정, 유아교육의 공교육화,

34) 전국교직원노동조합 부산지부, 2002겨울지부일꾼연수자료집(2002)에서 재정리

학교운영위원회 의결 기능 강화, 무료급식 실기, 학교 환경 개선 등을 위해 노력하였다.

그러나, 급별위원회 조직국이 지부 조직국과의 연계가 잘 이루어지지 않아 조직동원이 되지 않았으며, 투쟁사업에 대한 조합원의 자발적인 참여를 이끌어내기 힘들었고 활동가 중심의 대오만으로는 성과를 내오기 힘든 한계를 나타냈다. 지역적 연대의 힘을 빌려야 할 일이 많은 데도 평소에 조직적 연대의 틀이 갖추어지지 못해 투쟁사업에 어려운 점이 노출되었다.

연대사업으로는 민주노총 산하단체로서 타노동조합과의 연대사업으로 민주노총부산본부의 여러 사업인 각종집회, 5·1 메이데이 문화제 등을 운영위에서 함께 결의하여 지부집행위에서 집행을 하였다. 또한 민주노총의 정치단체인 민주노동당에 조합원들이 관심을 갖고 참여하게 하였다. 하지만 연대사업의 실무역량 부족과 지회나 분회단위의 연대사업 담당이 부재함으로써 사업기획과 교육, 선전, 사업점검 등이 제대로 되지 못해 연대사업이 상충부에 제한되게 되어 2001년에 계획했던 단위노조와 지회, 분회 차원의 하부연대는 전혀 이루어지지 않았다.

다. 2002년도 부산지부의 사업기조 및 사업내용³⁵⁾

(1) 사업기조

2002년 전교조 부산지부의 사업은 지회와 분회의 활동력 제고를 우선적으로 고려하여 전개해야 할 것이다.

이를 위해 첫째, 지부와 지회간부는 간부 중심의 논의와 사고에서 벗어나서 학교 현장의 조합원들의 목소리에 귀기울이고 조합원의 요구가 무엇인지 파악해야 한다. 그러려면 우선적으로 지회집행부와 집행위에서 구체적인 방도를 마련하고 전교조의 기층단위 조직인 분회를 강화하기 위한 사업을 펼쳐야 한다.

둘째, 지회사업역량이 강화되어야 한다. 투쟁일변도의 사업관행을 바꾸어

35) 전국교직원노동조합 부산지부, 2002겨울지부일꾼연수자료집(2002)에서 재정리

지부중심의 사업이 아닌 지회중심의 사업으로 조합원의 의사가 좀 더 반영될 수 있어야 하고, 지회 간부들이 지부중심보다는 지회중심으로 활동해야 한다.

셋째, 일상적인 교육사업을 강화해서 조합원들이 교육운동의 주체로 나설 수 있도록 해야 한다. 조합원들의 의사를 충분히 반영하여 결정될 수 있도록 조직운영 방식을 혁신하여야 한다.

(2) 사업내용

2002년 부산지부의 중심사업은 조직확대 강화사업, 투쟁사업, 참교육실천사업, 정치사업으로 나누어 전개한다.

먼저, 조직확대 강화사업으로, 지회 집행단위에서 지회별 조직확대 목표를 설정하고 이에 근거한 지회사업을 마련한다. 간부들의 분회방문사업을 확대하여 조합원이 있는 학교는 지부, 지회간부가 역할 분담을 해서 반드시 연간 1회 이상 방문을 하고, 지부는 지회역량이 약한 곳을 우선 지원한다. 지부는 단체협약 이행을 강제하고 교섭의 성과를 잘 선전하여 조직 확대의 성과가 나오도록 한다. 지회는 조직강화에 기여할 수 있는 교육프로그램을 마련하여 분회방문 및 월 2시간의 조합원 교육시간을 통해 조합원의 의식을 높인다. 지부집행위, 지회집행위, 지회부서회의, 분회모임을 월 1회 가지며 지부집행부 회의는 월 1회 이상 갖는다.

투쟁사업으로는, 본부교섭투쟁으로 학교정문과 거리 플랜카드 설치하기, 단협실현 관련 버튼달기 등에 참여하며, 지부교섭투쟁으로 주요요구 교섭안 선전을 위한 조합원 깃달기, 분회 교육시간에 홍보, 지부홈페이지에 자료 올리기, 포스트제작 및 학교게시판에 부착 등으로 전개한다.

참교육실천사업으로는 참실보고대회, 친일부역자 행적 교육하기 운동, 통일관련 행사, 어린이날, 학생의 날 행사 등을 전개한다.

정치사업으로는 학교운영위원회선거에 활동가가 학부모 운영위원으로 적극 진출하고, 노조 및 각 단체 방문 선전사업에 학부모 위원, 지역위원으로 진출하며, 교육위원 선거에 조직후보로 진출한다.

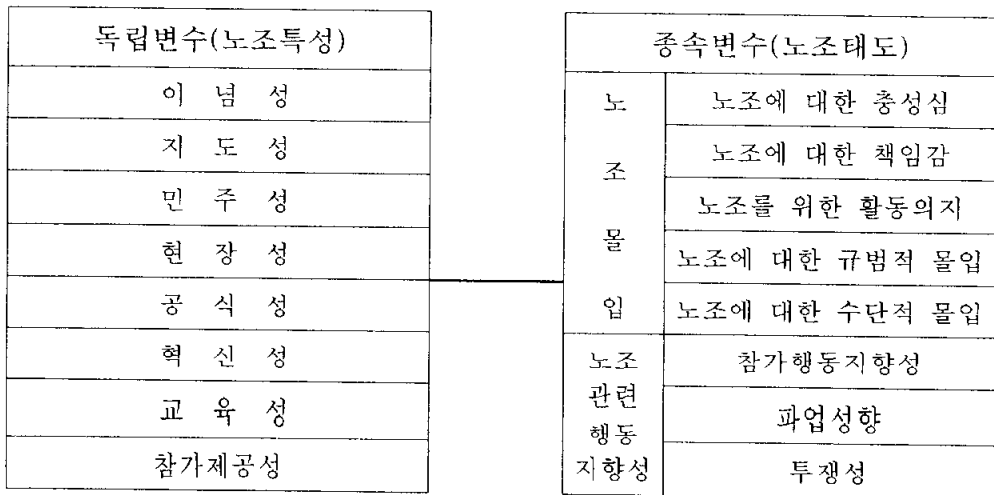
제 4 장 실증연구의 설계

제1절 연구모형

본 연구의 기본변인으로는 독립변인(노조특성)과 종속변인(노조태도)으로 나누고 독립변인의 노조특성은 ① 이념성, ② 지도성, ③ 민주성, ④ 현장성, ⑤ 공식성, ⑥ 혁신성, ⑦ 교육성, ⑧ 참가제공성으로 하고, 종속변인은 노조몰입과 노조관련 행동지향성으로 설정하였다.

노조몰입의 보다 구체적인 변수로는 ① 노조에 대한 충성심, ② 노조에 대한 책임감, ③ 노조를 위한 활동의지, ④ 노조에 대한 규범적 몰입, ⑤ 노조에 대한 수단적 몰입으로 설정하고, 노조관련 행동지향성의 보다 구체적인 변수로는 ① 참가행동지향성, ② 파업성향, ③ 투쟁성으로 설정하여 조사 분석하고자 한다.

이상의 논의를 바탕으로 한 개념적 모형을 제시하면 [그림 IV-1]과 같다.



[그림 IV-1] 연구의 개념적 모형

제2절 연구가설

본 연구에서는 전교조의 노조특성이 조합원들의 노조몰입 및 노조관련 행동지향성에 미치는 영향을 검증하기 위하여 연구가설들을 설정하였다.

먼저 전교조의 노조특성이 조합원들의 노조몰입에 미치는 영향을 검증하기 위하여 가설1을 다음과 같이 설정하였다.

가설 1 : 전교조의 노조특성에 따라 조합원들의 노조몰입 정도는 달라질 것이다.

본 연구에서는 전교조의 노조특성을 이념성, 지도성, 민주성, 현장성, 공식성, 혁신성, 교육성, 참가제공성 등의 8개 차원에서 정의하고 있으며, 노조몰입은 노조에 대한 충성심, 책임감, 활동의지, 규범적 몰입, 수단적 몰입의 5개 요인으로 세분하여 측정하였다. 따라서 노조몰입의 각 하위요인별로 다음과 같은 하위가설들을 설정하였다.

가설 1-1 전교조의 노조특성에 따라 조합원들의 노조 충성심에 차이가 있을 것이다.

가설 1-2 전교조의 노조특성에 따라 조합원들의 노조 책임감에 차이가 있을 것이다.

가설 1-3 전교조의 노조특성에 따라 조합원들의 노조를 위한 활동의지에 차이가 있을 것이다.

가설 1-4 전교조의 노조특성에 따라 조합원들의 규범적 몰입에 차이가 있을 것이다.

가설 1-5 전교조의 노조특성에 따라 조합원들의 수단적 몰입에 차이가 있을 것이다.

그리고 전교조의 노조특성이 조합원들의 노조관련 행동지향성에 미치는 영향을 검증하기 위하여 가설2를 다음과 같이 설정하였다.

가설 2 : 전교조의 노조특성에 따라 조합원들의 노조관련 행동지향성 정도는 달라질 것이다.

또한 본 연구에서는 노조관련 행동지향성을 참가행동지향성, 파업성향, 투쟁성의 3개 요인으로 세분하여 측정하였다. 따라서 노조관련 행동지향성의 각 하위요인별로 다음과 같은 하위가설들을 설정하였다.

가설 2-1 전교조의 노조특성에 따라 조합원들의 참가행동지향성에 차이가 있을 것이다.

가설 2-2 전교조의 노조특성에 따라 조합원들의 파업성향에 차이가 있을 것이다.

가설 2-3 전교조의 노조특성에 따라 조합원들의 투쟁성에는 차이가 있을 것이다.

제3절 변인의 조작적 정의

1. 노동조합몰입

① 노조에 대한 충성심 : 조합원으로서 노조의 주장을 우선적으로 존중하며 노조의 권유사항에 적극적으로 임하는 정도

② 노조에 대한 책임감 : 조합원으로서 일상적인 의무와 책임을 수행하려는 의사의 정도

③ 노조활동에 대한 활동의지 : 노조를 위해 특별한 일을 맡을 의지의 정도

④ 노조에 대한 규범적 몰입 : 노조의 필요성을 비롯한 노동조합운동에 대한 믿음 정도

⑤ 노조에 대한 수단적 몰입 : 노조가 자기 이해관계를 실현해 줌을 바탕으로 한 충성심의 정도

2. 노조관련 행동지향성

① 참가행동 지향성 : 노조 집회 참석, 위원회나 간부직 수락, 노조상징물 부착 등의 정도

② 파업성향 : 단체교섭 결렬에 따른 파업시 참가, 교육부나 교육청이 전교조를 무시할 경우 파업의 필요성 인식 정도³⁶⁾

③ 투쟁성 : 농성, 집회의 개최 필요성 및 이에 대한 참가 의지의 정도

3. 노조 특성

① 이념성 : (1) 정치주의 추구 : 사회변혁지향적 활동 수행 정도

(2) 정신/이타주의 추구 : 교육 질 향상을 위한 노력 정도

(3) 연대주의 추구 : 타 노조단체와의 연대, 민중연대활동

(4) 투쟁주의 추구 : 노조요구 관철을 위한 단체행동 고려

② 지도성 : (1) 지부간부지도성 : 지부집행부의 조합원 의견 반영과 운영 내용의 공개 정도

(2) 활동가지도성 : 지회/분회간부의 조합원 의견 반영과 운영내용의 공개 정도

36) 파업지향성은 다차원적 개념으로서 합법파업에 대한 찬성투표, 불법파업에 대한 찬성투표, 피켓라인에의 참여로 형태를 구분할 수 있으나(McClendon and Klaas, 1993) 전교조의 경우 단체행동권이 법적으로 보장되어 있지 않아서 그리고 파업을 할 경우 산별노조로서 피켓라인을 형성할 수 없는 조건이므로 파업지향성은 불법파업에 대한 찬성투표라는 형태에 한정하였다.

- ③ 민주성 : 평조합원들의 의견을 수렴하고 이들의 의견을 반영하는 정도
- ④ 현장성 : 조합원들의 현장 고충 해결, 교육청과의 교섭 등 현장문제 해결 노력
- ⑤ 공식성 : 노조의 규약과 규정의 준수 정도
- ⑥ 혁신성 : 새로운 사업방식의 개발노력과 노조상황 변화에 대응하기 위한 변신노력 정도
- ⑦ 교육성 : 교육량(조합원교육 실시 회수), 교육체계성(교육목표 명확화, 진행의 체계성), 교육내용(교육내용의 적절성), 교육동기부여(조합원들의 학습의욕을 돋우는 것)의 정도
- ⑧ 참여기회 제공 : 조합원에게 노조활동참여의 기회를 제공하는 정도

제4절 조사설계

1. 설문지의 구성

본 연구에서 사용하는 변수들의 측정도구로서 설문서를 작성하였는데 각 변수를 나타내는 항목들은 리커트형 척도(Likert-type scale)를 사용하여 측정하였다.

기존에 리커트형 척도가 존재하여 사용 가능한 경우에는 그것이 신뢰할 수 있는지와 타당한지를 살펴서 사용하였으며 척도가 존재하지 않는 경우에는 새롭게 개발하되 가능한 한 보수적인 입장에서 엄밀하게 척도를 개발하였다.

설문은 3부분으로 구성되어 있다. 첫째부분은 노조몰입 및 노조관련행동 지향성에 관한 22문항이며, 둘째부분은 노조특성에 관한 것으로 32문항이며, 셋째부분은 개인특성에 관한 것으로 5문항이다.

설문지는 총 59문항으로 구성되었는데, 질문의 배열은 질문의 오염효과를 방지하기 위해 큰 부분 내에서 혼합배열하였으며 연구자의 의도를 추정하

여 무조건 반발하거나 동조하려는 것을 방지하기 위하여 긍정적 척도와 부정적 척도를 혼합 사용하였다.

설문의 구성은 <표 IV-1> 과 같다.

<표 IV-1> 설문의 구성

변 수			문 항
노조몰입	노조에 대한 충성심		A-1, 2
	노조에 대한 책임감		A-14, 18, 21
	노조를 위한 활동의지		A-5, 8, 10, 20, 22
	노조에 대한 규범적 몰입		A-6, 7, 12
	노조에 대한 수단적 몰입		A-3
노조관련 행동지향성	참가행동지향성		A-4, 13, 16, 17
	파업성향		A-9, 19
	투쟁성		A-11, 15
노조특성	이념성	정치주의 추구	B-14
		정신/이타주의 추구	B-1
		연대주의 추구	B-2, 16
		투쟁주의 추구	B-3, 17
	지도성	지부간부 지도성	B-23, 25, 27, 29, 31
		활동가 지도성	B-24, 26, 28, 29, 32
	민 주 성		B-4, 10 12, 19, 22
	현 장 성		B-5, 20
	공 식 성		B-6
	혁 신 성		B-7, 21
	교 육 성		B-8, 9, 13, 18
	참가제공성		B-11, 15
개인 특성	인구학변인	성별	C-1
		교직경력	C-2
		노조가입시기	C-5
	재직학교종류	재직학교별	C-3
		설립별	C-4

2. 연구표본

노조몰입과 노조행동지향성이 특정 노조에 대한 조합원의 몰입과 행동지향성이므로 전교조의 평조합원을 대상으로 하되 부산지역에서 분회당 소속 인원이 적지 않은 중등학교에 재직중인 교원들을 대상으로 하였다.

본 연구의 설문지는 부산지역의 학교 중에서 교원노조 분회가 설치된 학교를 대상으로 2001년 11월 6일부터 12월 3일까지 121개 학교에 총 887부를 배포하여 이중 72개 학교에 405부를 회수하여 45.7%의 회수율을 보였다. 회수된 설문지 중 작성이 부실하거나 중심화 경향이 뚜렷한 설문지는 없었다.

<표 IV-2> 분석대상 표본의 일반적 특성

개인적 특성	구분	인원수(명)	비율(%)
성 별	여자	230	56.8
	남자	175	43.2
교직경력	1-5년	72	17.8
	6-10년	85	21.0
	11-15년	143	35.3
	16-20년	72	17.8
	20년이상	33	8.1
재직학교	중학교	180	44.4
	인문고	151	37.3
	실업고	74	18.3
설립별	공립	279	68.9
	사립	126	31.1
노조가입시기	합법화 이전	112	27.7
	합법화 이후	293	72.3
합계		405	100.0

수집된 자료 표본의 특성을 <표 IV-2>에서 살펴보면, 전체 표본 중에서 여자가 56.8%, 남자가 43.2%이다. 교직경력은 1-5년이 17.8%, 6-10년이 21.0%, 11-15년이 35.3%명, 16-20년이 17.8%, 20년 이상이 8.1%이다. 재직 학교별로는 중학교가 44.4%, 인문고가 37.3%, 실업고가 18.3%를 차지하고 있다. 설립별로는 공립에 재직하는 교사가 68.9%, 사립에 재직하고 있는 교사가 31.1%이다. 교사들의 교원노조가입 시기별로 분류하면 합법화 (99년7월1일) 이전 가입자가 27.7%, 합법화 이후 가입자가 72.3%를 차지하고 있다.

제5절 측정도구의 신뢰도와 타당도 검증

1. 신뢰도 검증

설문항목에 대한 신뢰성 검증의 구체적인 결과는 다음 <표 IV-3>과 같다.

신뢰도 검증은 Cronbach α 계수를 이용하였는데 일반적으로 0.6 이상이면 비교적 신뢰성이 높다고 할 수 있다. 본 연구의 변수들 중 단일문항으로 설문한 변수들을 제외한 대부분의 변수들이 0.6 이상이거나 이에 근접하고 있으므로, 설문문항의 신뢰도가 있는 것으로 볼 수 있다. 그러나 2문항으로 설문한 변수 중 이념성의 연대주의 추구하고 투쟁주의 추구 그리고 참가제공성은 신뢰도가 떨어지는 것으로 나타났으나 문항들이 이 변수들 각각의 다른 측면이나 경우에 대한 문항들이므로 신뢰도가 낮은 것은 불가피한 점이 있다. 그러나 추후 연구에서는 이들 변수들에 대한 설문문항이 보완되어야 할 것으로 판단된다.

<표 IV-3> 변수의 신뢰도

변수		문항수	신뢰도 계수	
노조몰입	노조에 대한 충성심	2	.6647	
	노조에 대한 책임감	3	.8301	
	노조를 위한 활동의지	5	.7620	
	노조에 대한 규범적몰입	3	.7375	
	노조에 대한 수단적몰입	1	-	
노조관련 행동지향성	참가행동지향성	4	.8284	
	파업성향	2	.7794	
	투쟁성	2	.8163	
노조특성	이념성	정치주의 추구	1	-
		정신/이타주의 추구	1	-
		연대주의 추구	2	.4759
		투쟁주의 추구	2	.3891
	지도성	지부간부 지도성	5	.7158
		활동가 지도성	5	.7485
	민 주 성		5	.7325
	현 장 성		2	.5328
	공 식 성		1	-
	혁 신 성		2	.6055
	교 육 성		4	.7521
	참가제공성		2	.3666

2. 타당성 검증

타당도의 검증을 위해 요인분석을 실시하였는데 그 결과가 <표 IV-4>와 <표 IV-5>이다. 노조특성에 관한 문항들은 1문항으로 측정한 변수들이 있어서 요인분석을 실시하지 않았으며, 노조몰입변수와 노조관련 행동지향성 변수에 대하여 요인분석을 실시하였다.

<표 IV-4> 노조몰입 변수의 요인분석 결과

	요인1 (노조에 대한 책임감)	요인2 (노조를 위한 활동의지)	요인3 (노조에 대한 규범적몰입)	요인4 (노조에 대한 충성심)	요인5 (노조에 대한 수단적몰입)
A18	.816	.213	.212	.260	5.322E-02
A14	.685	.180	.203	.272	.134
A21	.599	.244	.234	4.291E-02	.303
A8	9.506E-02	.680	.178	1.795E-02	6.611E-02
A10	.248	.607	9.506E-02	.373	7.029E-02
A20	.224	.512	.154	.148	.326
A22	.235	.463	5.362E-02	.104	.446
A5	.268	.341	.296	.206	.193
A6	.162	.149	.747	.218	8.481E-02
A7	.243	.174	.741	.124	.138
A12	.285	.145	.351	.320	.221
A2	.267	.419	.136	.732	.143
A1	.143	2.097E-02	.214	.554	.115
A3	.155	.172	.291	.293	.499
아이젠값	2.025	1.842	1.675	1.453	.823
설명비율(%)	14.842	13.159	11.964	10.376	10.376
총설명비율(%)	14.842	27.621	39.585	49.962	55.839

<표 IV-4>에 의하면 노조몰입변수에 해당하는 요인은 모두 5개로 나타났으며 이론적으로 노조에 대한 책임감, 노조를 위한 활동의지, 노조에 대한 규범적 몰입, 노조에 대한 충성심, 노조에 대한 수단적 몰입의 5가지로 구분하여 측정하고자 하는 설문문항이 요인분석 결과와 일치되어 개념적으로 타당성이 있음을 볼 수 있다.

<표 IV-5> 노조관련 행동지향성 변수의 요인분석 결과

	요인1 (참가행동 지향성)	요인2 (투쟁성)	요인3 (파업성향)
A17	.845	.244	.211
A13	.717	.396	.208
A16	.598	.153	.417
A4	.389	.338	.250
A15	.360	.791	.277
A11	.219	.641	.361
A9	.246	.269	.718
A19	.271	.345	.675
아이젠값	2.048	1.581	1.502
설명비율(%)	25.602	19.765	18.770
총설명비율(%)	25.602	45.367	64.137

<표 IV-5>에 의하면 노조관련 행동지향성 변수에 해당하는 요인은 모두 3개로 나타났으며 이론적으로 참가행동 지향성, 투쟁성, 파업성향의 3가지로 구분하여 측정하고자 하는 설문문항이 요인분석 결과와 일치되어 개념적으로 타당성이 있음을 볼 수 있다.

제 5 장 실증분석의 결과

제1절 수집된 자료의 특성분석

본 연구는 전교조의 노조특성이 교원들의 노동조합 몰입 및 노조관련 행동 지향성에 미치는 영향을 분석하고, 이 요인들의 상대적 영향력을 파악하기 위한 것으로써 기술통계분석, 상관관계분석, 다중회귀분석을 실시하였다.

1. 자료의 분석방법

자료는 수집된 설문지의 개인적 반응에 대한 자료를 통계패키지인 SPSSWin10.0을 이용하여 통계처리를 하였다. 통계처리의 유의도는 5% ($p<.05$) 수준을 기준으로 산출하였다.

구체적으로 본 연구의 자료처리를 위한 통계적 방법을 기술하면 다음과 같다.

첫째, 표본의 특성을 파악하기 위하여 기술통계분석을 하였다.

둘째, 독립변수와 종속변수간의 상관관계를 알아보기 위하여 상관관계 분석을 실시하였다.

셋째, 독립변수들이 종속변수에 미치는 상대적 영향력을 밝히기 위하여, 즉 전교조의 노동조합 특성요인이 노조몰입 및 노조관련 행동지향성에 미치는 상대적 영향력을 분석하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다. 다중회귀분석은 독립변수 중에서 설명력이 높은 변수부터 단계적으로 투입하는 단계별 투입법(Stepwise Method)을 실시하였다.

<표 IV-6>자료분석을 위한 통계기법

구 분	분 석 내 용	통 계 기 법
표본특성	각 변인의 기초통계	기술통계분석
변수간의 관계	측정변수들 간의 관계	상관관계분석
	독립변수의 종속변수에 미치는 영향	다중회귀분석

2. 수집된 자료의 기술통계분석

기술통계분석의 결과인 <표 IV-7>에 의하면 전교조 교사들의 노조몰입의 수준이 전반적으로 높은 것으로 나타나고 있는데, 특히 규범적 몰입의 정도가 매우 높고 수단적 몰입과 책임감도 높은 것으로 나타났다. 노조관련 행동지향성에 있어서는 그리 높지 않은 것으로 나타나고 있는데, 투쟁성은 다소 높게 나타나고 있다. 그리고 전교조의 노조 특성을 나타내는 12개의 하위 요인에 대한 인식도는 전반적으로 높게 나타나고 있는데, 정신/이타주의와 투쟁주의 추구의 인식도가 높게 나타나고 있는 반면에 참가제공성은 낮은 것으로 나타났다.

한편 이들 변인들의 표준편차는 모두 1.00을 넘고 있지 않은데, 이는 전교조조합원들간의 인식상의 편차가 그리 심하지 않다고 판단할 수 있겠다.

합법화 이전과 이후의 가입조합원의 차이를 보면, 노조몰입과 노조관련 행동지향성 모두에서 합법화 이전 가입조합원이 더 높은 것으로 나타났다. 노조특성의 인식에서도 현장성을 제외하고 나머지 노조특성 모두에 대해 합법화 이전 가입조합원들이 높게 인식하고 있는 것으로 나타났다.

<표 IV-7> 변수에 대한 기술통계분석 결과

변수			전체		합법화 이전 가입조합원		합법화 이후 가입조합원	
			평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차
노조 몰입	노조에 대한 충성심		3.215	0.897	3.469	0.912	3.121	0.878
	노조에 대한 책임감		3.741	0.779	4.096	0.694	3.607	0.768
	노조를 위한 활동의지		3.255	0.710	3.586	0.707	3.133	0.672
	노조에 대한 규범적몰입		4.013	0.572	4.211	0.605	3.942	0.543
	노조에 대한 수단적몰입		3.806	0.956	4.032	0.939	3.723	0.951
노조 관련 행동 지향성	참가행동지향성		3.092	0.837	3.387	0.867	2.986	0.801
	파업성향		3.201	0.951	3.510	0.921	3.086	0.937
	투쟁성		3.527	0.900	3.839	0.902	3.412	0.873
노조 특성	이 념 성	정치주의 추구	3.694	0.781	3.876	0.681	3.626	0.806
		정신/이타주의 추구	4.008	0.662	4.144	0.661	3.958	0.657
		연대주의 추구	3.562	0.600	3.695	0.594	3.513	0.596
		투쟁주의 추구	3.916	0.588	3.924	0.464	3.912	0.459
	지도성	지부간부 지도성	3.666	0.544	3.691	0.375	3.624	0.447
		활동가 지도성	3.745	0.576	3.780	0.402	3.668	0.440
	민 주 성		3.375	0.610	3.383	0.473	3.372	0.366
	현 장 성		3.763	0.670	3.772	0.467	3.686	0.455
	공 식 성		3.838	0.642	3.907	0.614	3.812	0.651
	혁 신 성		3.546	0.677	3.589	0.661	3.531	0.683
	교 육 성		3.359	0.562	3.397	0.694	3.343	0.756
	참가제공성		3.015	0.642	3.027	0.632	3.011	0.647

3. 변수들간의 상관관계분석

본 연구의 변수들간의 상관관계는 <표IV-8>과 같다.

독립변수들, 종속변수들 및 각 독립변수와 각 종속변수간에는 유의수준 5%범위 내에서 유의적인 상관관계가 전부 있는 것으로 나타났다.

특히 각 세부적인 독립변수는 종속변수인 노조몰입과 노조관련행동지향성의 세부변수들과 유의수준 5%범위 내에서 유의적인 상관관계를 갖고 있어서 기본적으로 이 변수들 모두가 노조태도에 영향을 미치는 요인이라고 볼 수 있을 것이다.

<표 IV-8> 변수들간의 상관관계계수표

	정치주의	이타주의	연대주의	투쟁주의	지부간부	활동가	민주성	현장성	공식성	혁신성	교육성	참가제공	책임감	활동의지	규범몰입	수단몰입	충성심	참가행동	파업성향	투쟁성
정치주의	1.00																			
이타주의	.36*	1.00																		
연대주의	.48*	.41*	1.00																	
투쟁주의	.30*	.35*	.42*	1.00																
지부간부	.43*	.35*	.40*	.32*	1.00															
활동가	.40*	.33*	.40*	.43*	.83*	1.00														
민주성	.33*	.33*	.35*	.26*	.63*	.62*	1.00													
현장성	.40*	.41*	.41*	.37*	.59*	.61*	.60*	1.00												
공식성	.36*	.45*	.45*	.38*	.59*	.55*	.52*	.53*	1.00											
혁신성	.44*	.37*	.43*	.29*	.58*	.57*	.59*	.54*	.64*	1.00										
교육성	.45*	.40*	.42*	.26*	.56*	.56*	.59*	.53*	.56*	.63*	1.00									
참가제공	.21*	.24*	.14*	.17*	.23*	.19*	.29*	.31*	.17*	.19*	.18*	1.00								
책임감	.30*	.25*	.25*	.35*	.29*	.31*	.16*	.31*	.26*	.30*	.23*	.19*	1.00							
활동의지	.23*	.21*	.22*	.20*	.24*	.19*	.10	.23*	.17*	.23*	.19*	.23*	.57*	1.00						
규범몰입	.33*	.34*	.31*	.35*	.39*	.42*	.26*	.43*	.38*	.38*	.35*	.39*	.56*	.49*	1.00					
수단몰입	.29*	.22*	.23*	.23*	.32*	.26*	.25*	.25*	.21*	.24*	.28*	.22*	.39*	.45*	.45*	1.00				
충성심	.27*	.18*	.21*	.17*	.29*	.29*	.13*	.21*	.21*	.22*	.20*	.37*	.50*	.50*	.49*	.42*	1.00			
참가행동	.28*	.22*	.23*	.26*	.28*	.28*	.15*	.30*	.21*	.25*	.21*	.19*	.70*	.73*	.51*	.48*	.61*	1.00		
파업성향	.20*	.14*	.13*	.11*	.17*	.20*	.11*	.14*	.17*	.16*	.14*	.11*	.47*	.55*	.38*	.30*	.49*	.60*	1.00	
투쟁성	.20*	.18*	.20*	.24*	.22*	.23*	.11*	.23*	.21*	.18*	.17*	.17*	.60*	.50*	.48*	.32*	.42*	.63*	.62*	1.00

*p<.05

제2절 가설의 검증

1. 가설 1의 검증

본 연구의 가설1은 전교조의 노조특성이 전교조교사의 노조몰입에 미치는 영향을 분석하는 것이다. 따라서 전교조의 조직특성을 나타내는 12개 하위요인을 독립변수로 하고 5개의 노조몰입 하위변인을 종속변수로 하는 다중회귀모형의 분석에 의하여 가설 1을 검증하였다. 독립변수와 종속변수의 측정치는 다항목으로 측정한 변수들은 같은 요인으로 분류된 변수들의 평균값을 사용하였으며, 단일문항은 해당 설문항목의 측정치를 사용하였다.

가설 1을 검증하기 위한 다중회귀모형은 다음과 같다.

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \beta_7 X_7 + \beta_8 X_8 + \beta_9 X_9 + \beta_{10} X_{10} + \beta_{11} X_{11} + \beta_{12} X_{12} + \epsilon$$

단, Y : 조합원의 노조몰입

(충성심, 책임감, 노조활동의지, 규범적 몰입, 수단적 몰입)

X₁: 정치주의 추구

X₂: 정신/이타주의 추구

X₃: 연대주의 추구

X₄: 투쟁주의 추구

X₅: 지부간부 지도성

X₆: 활동가 지도성

X₇: 민주성

X₈: 현장성

X₉: 공식성

X₁₀: 혁신성

X₁₁: 교육성

X₁₂: 참가제공성

β_i : 모수(회귀계수)

ϵ : 오차항

가설1의 5개 하위 가설별로 다중회귀분석을 실시한 결과를 정리하면 <표 IV-9>와 같다.

가설1의 5개 하위가설들의 검증에 있어서 설명력이 높은 변수들을 단계적으로 투입한 회귀모형의 결정계수들은 0.118, 0.175, 0.090, 0.304, 0.139이므로, 독립변수들의 종속변수에 대한 설명력은 11.8%, 17.5%, 9.0%, 30.4%, 13.9%임을 알 수 있고, 모형들에 대한 F값은 22.297, 23.384, 11.028, 24.045, 17.864로 모두 유의확률 0.01에서 전교조의 노조특성들이 전교조 교사의 노조몰입도에 유의한 영향을 미치고 있음을 알 수 있다.

<표 IV-9> 가설1의 하위변인별 다중회귀분석 결과

가설	종속 변수	단계	독립변인	비표준화 B 계수	표준화 B 계수	t값	F값	R ²
가설 1-1	노조에 대한 충성심	2	활동가지도성	.345	.219	3.927*	22.297	.118
			정치주의 추구	.227	.193	3.469*		
가설 1-2	노조에 대한 책임감	3	투쟁주의 추구	.326	.244	4.543*	23.384	.175
			정치주의 추구	.163	.161	2.877*		
			혁신성	.178	.151	2.683*		
가설 1-3	노조를 위한 활동의지	3	지부간부지도성	.189	.143	2.428*	11.028	.090
			정치주의 추구	.124	.134	2.301*		
			투쟁주의 추구	.150	.123	2.185*		
가설 1-4	노조에 대한 규범적 몰입	6	현장성	.181	.212	3.364*	24.045	.304
			투쟁주의 추구	.142	.146	2.772*		
			혁신성	.138	.161	2.631*		
			참가제공성	.146	.167	3.206*		
			활동가지도성	.159	.161	2.486*		
			정신/이타주의 추구	.111	.129	2.485*		
가설 1-5	노조에 대한 수단적 몰입	3	지부간부지도성	.339	.193	3.349*	17.864	.139
			정치주의 추구	.214	.173	3.045*		
			투쟁주의 추구	.203	.125	2.286*		

* : p < .05

분석결과에서 볼 수 있는 바와 같이, 가설 1-1의 검증에 있어서 활동가지도성, 정치주의 추구의 순으로 전교조 교사의 노조 충성심에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 이들 변수들의 수준이 높을수록 전교조 교사들의 충성심이 높아진다는 것을 알 수 있다.

그리고 가설1-2의 검증에 있어서는 투쟁주의 추구, 정치주의 추구, 혁신성의 순으로 노조에 대한 책임감에 영향을 미치고 있으며, 가설1-3의 검증에서는 지부간부지도성, 정치주의 추구, 투쟁주의 추구의 순으로 노조를 위한 활동의지에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

또한 가설1-4의 검증에 있어서는 현장성, 투쟁주의 추구, 혁신성, 참가제공, 활동가지도성, 정신/이타주의 추구의 순으로 노조에 대한 규범적 몰입에 영향을 미치고 있으며, 가설1-5의 검증에서는 지부간부지도성, 정치주의 추구, 투쟁주의 추구의 순으로 노조에 대한 수단적 몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

따라서 가설1의 검증에 있어서는 1-1에 있어서 2개 하위변인, 1-2의 3개 하위변인, 1-3의 3개 하위변인, 1-4의 6개 하위변인, 1-5의 3개 하위변인들이 노조몰입도에 유의적인 정의 영향을 미치고 있는 것으로 나타나 가설1은 일부 채택되었다.

2. 가설 2의 검증

본 연구의 가설2는 전교조의 노조특성이 전교조교사의 노조관련 행동지향성에 미치는 영향을 분석하는 것이다. 따라서 전교조의 조직특성을 나타내는 12개 하위요인을 독립변수로 하고 3개의 노조관련 행동지향성 하위변인을 종속변수로 하는 다중회귀모형의 분석에 의하여 가설 2를 검증한다.

가설 2를 검증하기 위한 다중회귀모형은 다음과 같다.

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \beta_7 X_7 + \beta_8 X_8 + \beta_9 X_9 + \beta_{10} X_{10} + \beta_{11} X_{11} + \beta_{12} X_{12} + \varepsilon$$

단, Y : 조합원의 노조관련행동지향성(참가행동지향성, 파업성향, 투쟁성)

X₁: 정치주의 추구

X₈: 현장성

X₂: 정신/이타주의 추구

X₉: 공식성

X₃: 연대주의 추구

X₁₀: 혁신성

X₄: 투쟁주의 추구

X₁₁: 교육성

X₅: 지부간부 지도성

X₁₂: 참가제공성

X₆: 활동가 지도성

β_i : 모수(회귀계수)

X₇: 민주성

ϵ : 오차항

가설 2의 3개 하위 가설별로 다중회귀분석을 실시한 결과를 정리하면 <표IV-10>과 같다.

<표 IV-10> 가설2의 하위변인별 다중회귀분석 결과

가설	종속 변수	단계	독립변인	비표준화 B 계수	표준화 B 계수	t값	F값	R ²
가설 2-1	참가행동 지향성	3	현장성	.214	.172	2.927*	16.516	.131
			정치주의 추구	.172	.160	2.807*		
			투쟁주의 추구	.206	.144	2.567*		
가설 2-2	파업성향	2	활동가지도성	.245	.148	2.575*	10.759	.061
			정치주의 추구	.181	.147	2.557*		
가설 2-3	투쟁성	2	활동가지도성	.269	.172	2.944*	14.748	.082
			투쟁주의 추구	.252	.165	2.822*		

* p < .05

가설2의 3개 하위가설들의 검증에 있어서 설명력이 높은 변수들을 단계적으로 투입한 회귀모형의 결정계수들은 0.131, 0.061, 0.082이므로, 독립변수들의 종속변수에 대한 설명력은 13.1%에, 6.1%, 8.2%로 나타나 이들 회

귀모형의 설명력은 전반적으로 떨어지고 있다. 모형들에 대한 F값은 16.516, 10.759, 14.748로 모두 유의확률 0.05에서 전교조의 노조특성들이 전교조 교사들의 노조관련 행동지향성에 유의한 영향을 미치고 있음을 알 수 있다.

<표 IV-10>에서 볼 수 있는 바와 같이, 가설 2-1의 검증에 있어서 현장성, 정치주의 추구, 투쟁주의 추구의 순으로 전교조 교사들의 노조참가행동지향성에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 이들 변수들의 수준이 높을수록 전교조 교사들의 노조참가행동지향성이 높아진다는 것을 알 수 있다.

그리고 가설2-2의 검증에 있어서는 활동가지도성, 정치주의 추구의 순으로 노조의 파업성향에 영향을 미치고 있는 것으로 나타나, 활동가지도성과 정치주의 추구 수준이 높을수록 노조의 파업성향이 높아진다는 것을 알 수 있다.

또한 가설2-3의 검증에서는 활동가지도성, 투쟁주의 추구의 순으로 노조의 투쟁성에 영향을 미치는 것으로 나타나, 활동가지도성과 투쟁주의 추구의 수준이 높을수록 노조의 투쟁성이 높아진다는 것을 알 수 있다.

따라서 가설2의 검증에 있어서 2-1에 있어서 3개 하위변인, 2-2의 2개 하위변인, 2-3의 2개 하위변인들이 노조관련 행동지향성에 유의적인 정의 영향을 미치고 있는 것으로 나타나 가설2는 일부 채택되었다.

제3절 전교조 가입시기에 따른 추가분석

전교조가 1999년 7월 1일에 합법화되면서 조합원이 많이 증가했다. 불법 상황에서 조합원 신분을 갖고 있었던 조합원보다 합법화 이후에 가입한 조합원들이 훨씬 많다. 합법화 전후라는 가입시기가 다른 조합원들간에는 전교조의 필요성과 역할 그리고 가입동기에 있어서 상이하다는 지적이 많다. 이에 따라 합법화되기 이전에 가입한 조합원과 합법화 이후에 가입한 조합원들의 전교조에 대한 몰입도와 태도에 있어서 차이가 있을 수 있을 것이

다. 따라서 전교조 합법화 시기를 전후해서 가입한 조합원들의 노조몰입도와 노조관련행동지향성을 분석해 보는 것도 의미있는 연구가 될 것이다.³⁷⁾ 따라서 본 연구는 전교조 합법화 이전과 이후의 가입자들을 대상으로 전교조 몰입도와 행동지향성을 추가적으로 분석하여 비교해 보며 그 결과를 전체모집단과도 비교해 보고자 한다.

전교조 합법화 이전 가입자들의 노조몰입도와 노조관련행동지향성의 분석 결과는 <표 IV-11>과 같다.

<표 IV-11> 전교조 합법화 이전 가입자들의 노조태도 분석

종속변수	단 계	독립변수	비표준화 B 계수	표준화 B 계수	t값	F값	R ²
노조에 대한 충성심	1	활동가지도성	.656	.389	3.955*	15.645	.151
노조에 대한 책임감	2	활동가지도성	.335	.260	2.477*	9.066	.172
		투쟁주의 추구	.291	.242	2.305*		
노조를 위한 활동의지	2	지부간부지도성	.339	.234	2.226*	7.191	.142
		투쟁주의 추구	.279	.229	2.185*		
노조에 대한 규범적몰입	2	현장성	.477	.467	4.780*	25.953	.374
		공식성	.225	.227	2.324*		
노조에 대한 수단적몰입	1	투쟁주의 추구	.503	.324	3.193*	10.195	.105
참가행동 지향성	2	교육성	.416	.251	2.389*	6.633	.136
		투쟁주의 추구	.317	.215	2.046*		
파업성향	0	-	-	-	-	-	-
투쟁성	1	교육성	.496	.287	2.795*	7.814	.082

* p < .05

37) 합법화 이후에 가입한 조합원들은 그 가입기간이 모두 2년 이하이고 전교조에 대한 정확한 이해와 적극적인 참여가 미약하기 때문에 이들을 대상으로 한 노조몰입과 행동지향성을 분석한다는 것이 아직 이를 것으로 판단되는 점이 있다.

먼저 노조특성을 나타내는 12개 변수들이 8개 노조몰입도 및 노조관련행동지향성에 하위요인에 미치는 영향들을 분석한 결과, 파업성향의 경우 유의적으로 영향을 미치는 요인이 없는 가운데 나머지 종속변수들에 대해 설명력이 높은 변수들을 단계적으로 투입한 회귀모형의 결정계수들은 0.151, 0.172, 0.142, 0.374, 0.105, 0.136, 0.082이므로, 독립변수들의 종속변수에 대한 설명력은 15.1%, 17.2%, 14.2%, 37.4%, 10.5%, 13.6%, 8.2%임을 알 수 있다. 수단적 몰입에 대한 설명력이 다소 떨어지지만 회귀모형의 설명력은 전반적으로 높다고 볼 수 있다. 모형들에 대한 F값은 15.645, 9.066, 7.191, 25.953, 10.195, 6.633, 7.814로 모두 유의확률 0.05에서 전교조의 노조특성들이 합법화 이전가입 전교조 교사들의 노조몰입도와 노조관련행동지향성에 유의한 영향을 미치고 있음을 알 수 있다.

전교조 합법화 이후 가입자들의 노조몰입도와 노조관련행동지향성의 분석 결과는 <표 IV-12>과 같다.

먼저 노조특성을 나타내는 12개 변수들이 8개 노조몰입도 및 행동지향성에 하위요인에 미치는 영향들을 분석한 결과, 설명력이 높은 변수들을 단계적으로 투입한 회귀모형의 결정계수들이 0.104, 0.171, 0.063, 0.252, 0.131, 0.114, 0.045, 0.106이므로, 독립변수들의 종속변수에 대한 설명력은 10.4%, 17.1%, 6.3%, 25.2%, 13.1%, 11.4%, 4.5%, 10.6%임을 알 수 있다. 노조를 위한 활동의지와 파업성향에 대한 설명력이 다소 떨어지지만 회귀모형의 설명력은 전반적으로 높다고 볼 수 있다. 모형들에 대한 F값은 14.293, 24.891, 8.205, 20.579, 18.540, 15.768, 11.602, 14.406으로 모두 유의확률 0.05에서 전교조의 노조특성들이 합법화 이후가입 전교조 교사들의 노조몰입과 행동지향성에 유의한 영향을 미치고 있음을 알 수 있다.

<표 IV-12> 전교조 합법화 이후 가입자들의 노조태도 분석

종속변수	단 계	독립변수	비표준화 B 계수	표준화 B 계수	t값	F값	R ²
노조에 대한 충성심	2	정치주의 추구	.224	.206	3.127*	14.293	.104
		지부간부지도성	.289	.182	2.763*		
노조에 대한 책임감	2	투쟁주의 추구	.397	.301	4.845*	24.891	.171
		혁신성	.231	.200	3.221*		
노조를 위한 활동의지	2	현장성	.163	.167	2.513*	8.205	.063
		투쟁주의 추구	.155	.134	2.013*		
노조에 대한 규범적 몰입	4	혁신성	.169	.209	3.071*	20.579	.252
		투쟁주의 추구	.162	.175	2.836*		
		현장성	.122	.156	2.238*		
		정신/이타주의 추구	.114	.139	2.224*		
노조에 대한 수단적 몰입	2	지부간부지도성	.449	.261	4.035*	18.540	.131
		정치주의	.201	.169	2.615*		
참가행동 지향성	2	현장성	.255	.221	3.408*	15.768	.114
		투쟁주의 추구	.254	.185	2.853*		
파업성향	1	활동가지도성	.340	.212	3.406*	11.602	.045
투쟁성	2	투쟁주의 추구	.375	.251	3.842*	14.406	.106
		현장성	.166	.133	2.031*		

* p < .05

이들의 관계를 요약한 <표 IV-13>에서 알 수 있는 바와 같이, 전체응답 집단의 경우와 합법화 이전 가입자들의 경우, 합법화 이후 가입자들의 경우 노조몰입과 노조관련행동지향성에 영향을 미치는 요인들이 다르게 나타나고 있다.

<표 IV-13> 전체집단과 합법화이전 및 이후 가입집단별 영향요인의 비교

종속변수		영향요인		
		합법화이전 가입자	합법화이후 가입자	전체
노조 몰입	노조에 대한 충성심	활동가지도성	정치주의 추구 지부간부지도성	활동가지도성 정치주의 추구
	노조에 대한 책임감	활동가지도성 투쟁주의 추구	투쟁주의 추구 혁신성	투쟁주의 추구 정치주의 추구 혁신성
	노조를 위한 활동의지	지부간부지도성 투쟁주의 추구	현장성 투쟁주의 추구	지부간부지도성 정치주의 추구 투쟁주의 추구
	노조에 대한 규범적 몰입	현장성 공식성	혁신성 투쟁주의 추구 현장성 정신/이타주의 추구	현장성 혁신성 투쟁주의 추구 참가제공성 활동가지도성 정신/이타주의 추구
	노조에 대한 수단적 몰입	투쟁주의 추구	지부간부지도성 정치주의 추구	지부간부지도성 정치주의 추구 투쟁주의 추구
노조 관련 행동 지향성	참가행동 지향성	교육성 투쟁주의 추구	혁신성 투쟁주의 추구	현장성 정치주의 추구 투쟁주의 추구
	파업성향	-	활동가지도성	활동가지도성 정치주의 추구
	투쟁성	교육성	투쟁주의 추구 현장성	투쟁주의 추구 활동가지도성

노조에 대한 충성심의 경우, 유의한 영향을 미치는 주요 요인이 전체응답 집단에서는 활동가 지도성과 정치주의 추구인데 반해, 전교조 합법화이전 가입집단에서는 활동가지도성이었고 그리고 합법화 이후 가입집단에서는 정치주의 추구하고 지부간부지도성인 것으로 나타났다.

노조에 대한 책임감의 경우, 유의한 영향을 미치는 주요 요인이 전체응답 집단에서는 투쟁주의 추구하고 정치주의 추구, 혁신성인데 반해, 전교조 합법

화이전 가입집단에서는 활동가지도성과 투쟁주의 추구이었고 그리고 합법화이후 가입집단에서는 투쟁주의 추구하고 혁신성인 것으로 나타났다.

노조를 위한 활동의지의 경우, 유의한 영향을 미치는 주요 요인이 전체집단에서는 지부간부지도성과 정치주의 추구, 투쟁주의 추구인데 비해, 합법화이전 가입집단에서는 지부간부지도성과 투쟁주의 추구이었고 그리고 합법화이후 가입집단에서는 현장성과 투쟁주의 추구인 것으로 나타났다.

노조에 대한 규범적 몰입의 경우, 유의한 영향을 미치는 주요 요인이 전체응답집단에서는 현장성, 혁신성, 투쟁주의 추구, 참가제공성, 활동가지도성, 정신/이타주의 추구인데 비해, 합법화이전 가입집단에서는 현장성과 공식성이었고, 그리고 합법화이후 가입집단에서는 혁신성, 투쟁주의 추구, 현장성, 정신/이타주의 추구인 것으로 나타났다.

노조에 대한 수단적 몰입의 경우, 유의한 영향을 미치는 주요 요인이 전체응답집단에서는 지부간부지도성과 정치주의 추구, 투쟁주의 추구인데 비해, 합법화이전 가입집단에서는 투쟁주의 추구이었다. 그리고 합법화이후 가입집단에서는 지부간부지도성과 정치주의 추구인 것으로 나타났다.

참가행동지향성의 경우, 유의한 영향을 미치는 주요 요인이 전체응답집단에서는 현장성, 정치주의 추구, 투쟁주의 추구인데 비해, 합법화이전 가입집단에서는 교육성과 투쟁주의 추구이었고 그리고 합법화이후 가입집단에서는 혁신성과 투쟁주의 추구인 것으로 나타났다.

과업성향의 경우, 유의한 영향을 미치는 주요 요인이 전체응답집단에서는 활동가지도성과 정치주의 추구인데 비해, 합법화이전 가입집단에서는 없었으나 합법화 이후 가입집단에서는 활동가지도성인 것으로 나타났다.

투쟁성의 경우, 유의한 영향을 미치는 주요 요인이 전체응답집단에서는 투쟁주의 추구하고 활동가지도성인데 비해, 합법화이전 가입집단의 경우 교육성이었고 그리고 합법화이후 가입집단에서는 투쟁주의 추구하고 현장성인 것으로 나타났다.

종속변수인 노조몰입과 노조관련행동지향성 각각에 대한 영향관계를 정리해 보면 다음과 같다.

노조몰입의 경우 전체응답 집단에서는 투쟁주의 추구하고 정치주의 추구, 지도성이 많은 노조몰입요소들에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 전교조의 전체응답자들은 주로 전교조가 투쟁주의와 정치주의를 추구하고 활동가나 지부간부가 지도력을 잘 발휘한다고 인식할 때, 전교조에 대한 충성심과 책임감, 활동의지, 규범적 몰입, 수단적 몰입이 높은 것으로 볼 수 있다.

이에 비해 합법화이전에 가입한 조합원집단에서는 투쟁주의 추구하고 지도성이 많은 노조몰입요소들에 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 이는 전교조가 투쟁주의를 추구하고 지도력을 잘 발휘한다고 인식할 때, 전교조에 대한 충성심, 책임감, 활동의지, 수단적 몰입이 높은 것으로 볼 수 있다.

반면에 합법화이후에 가입한 조합원집단에서는 투쟁주의 추구가 많은 노조몰입요소들에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 합법화이후에 가입한 조합원들이 주로 전교조가 투쟁주의를 추구한다고 인식할 때, 전교조에 대한 책임감, 활동의지, 규범적 몰입이 높은 것으로 볼 수 있다.

노조관련행동지향성의 경우 전체응답 집단에서는 투쟁주의 추구, 정치주의 추구, 활동가지도성이 많은 노조관련행동지향성 요소들에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 전교조 조합원들은 전교조가 투쟁주의와 정치주의를 추구하고 활동가들이 지도력을 잘 발휘한다고 인식할 때, 참가·파업·투쟁 등의 행동을 적극적으로 수행할 가능성이 높은 것으로 볼 수 있다.

이에 비해 합법화이전에 가입한 조합원집단에서는 교육성이 많은 노조관련행동지향성요소들에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 합법화이후에 가입한 조합원집단에서는 투쟁주의 추구가 많은 노조관련행동지향성 요소들에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이상의 결과를 보다 일반적으로는 다음과 같이 정리할 수도 있다.

노조몰입의 세부변수 다수에 있어서 합법화이전 가입조합원과 합법화이후 가입조합원 모두에서 나타나는 영향요인은 투쟁주의 추구인 것으로 나타났다. 그러나 각 집단의 경우에서 나타났던 2개 이상의 세부요인의 영향요인의 차이를 보면, 합법화이전 가입조합원들의 경우 투쟁주의 추구하고 활

동가지도성이었으나 합병화이후 가입조합원들의 경우는 투쟁주의 추구, 정치주의 추구, 지부간부지도성, 현장성, 혁신성이었다.

노조관련행동지향성의 세부변수 다수에 있어서 합병화이전 가입조합원과 합병화이후 가입조합원 모두에서 나타나는 영향요인은 없는 것으로 나타났다. 그러나 각 집단의 경우에서 나타났던 2개 이상의 세부요인의 영향요인의 차이를 보면, 합병화이전 가입조합원들의 경우 교육성이었으나 합병화이후 가입조합원들의 경우는 투쟁주의 추구이었다.

제 6 장 결 론

제1절 연구결과의 요약

본 연구는 전국교직원노동조합의 조합원들을 대상으로 노조태도에 영향을 미치는 노조특성요인을 규명하고, 이 요인들이 노조몰입과 노조관련행동지향성에 미치는 상대적 영향력을 분석함으로써, '노동조합이 교원조합원들의 노조태도를 강화하기 위해 어떻게 관리를 해야 하는가?'에 대해 시사점을 제공하여 궁극적으로 교원의 노동조합운동에 도움을 주고자 하였다.

이러한 연구목적을 달성하기 위하여 교원노동조합의 특성을 살펴보고, 노동조합몰입과 노조관련행동지향성에 관련된 선행연구를 분석하여, 독립변인의 노조특성은 ① 이념성, ② 지도성, ③ 민주성, ④ 현장성, ⑤ 공식성, ⑥ 혁신성, ⑦ 교육성, ⑧ 참가제공성으로 하고, 종속변인은 노조몰입과 노조관련행동지향성으로 설정하였다. 노조몰입의 보다 구체적인 변수로는 ① 노조에 대한 충성심, ② 노조에 대한 책임감, ③ 노조를 위한 활동의지, ④ 노조에 대한 규범적 몰입, ⑤ 노조에 대한 수단적 몰입으로 설정하고, 노조관련행동지향성의 보다 구체적인 변수로는 ① 참가행동지향성, ② 파업성향, ③ 투쟁성으로 정하고 개인특성요인은 노조가입시기로 정하고 연구모형과 연구가설을 설정하였다.

부산에 근무하는 교원노조 조합원 405명을 대상으로 설문조사를 실시하여 연구가설을 검증하였다. 자료분석은 SPSSWIN 통계프로그램을 이용하여 기술통계분석, 상관관계분석, 회귀분석을 실시하였다.

본 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 기술통계분석을 통하여 각 변인의 평균과 표준편차를 알아보았다. 기술통계분석의 결과에 의하면 전교조 교사들의 노조몰입의 수준이 전반적

으로 높은 것으로 나타나고 있는데, 특히 규범적 몰입의 정도가 매우 높고 수단적 몰입과 책임감도 높은 것으로 나타났다. 노조관련행동지향성에 있어서는 그리 높지 않은 것으로 나타나고 있는데, 투쟁성은 다소 높게 나타나고 있다. 그리고 전교조의 노조특성을 나타내는 12개의 하위요인에 대한 인식도는 전반적으로 높게 나타나고 있는데, 특히 정신/이타주의 추구하고 투쟁주의 추구의 인식도가 높게 나타났다.

한편 이들 변인들의 표준편차는 모두 1.00을 넘고 있지 않은데, 이는 교원조합원들간의 인식상의 편차가 그리 심하지 않다고 판단할 수 있겠다.

둘째, 노조특성요인이 노조몰입 및 노조관련행동지향성에 미치는 영향을 분석하기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과, 노조몰입의 하위변인들중에서, 노조에 대한 충성심에는 활동가의 지도성과 정치주의 추구가 중요한 영향요인으로 나타났다. 즉 이들 변수들의 수준이 높을수록 전교조 교사들의 충성심이 높아진다는 것을 알 수 있었다. 그리고 노조에 대한 책임감에는 투쟁주의 추구, 정치주의 추구, 혁신성이 중요한 영향요인으로 나타났고, 노조를 위한 활동의지에는 지부간부지도성, 정치주의 추구, 투쟁주의 추구가 중요한 영향요인으로 나타났고, 노조에 대한 규범적 몰입에는 현장성, 투쟁주의 추구, 혁신성, 참가제공, 활동가지도성, 정신/이타주의 추구가 중요한 영향요인으로 나타났고, 노조에 대한 수단적 몰입에는 지부간부지도성, 정치주의 추구, 투쟁주의 추구가 중요한 영향요인으로 나타났다.

전체적으로 볼 때, 투쟁주의 추구하고 정치주의 추구, 지도성이 많은 노조몰입요소들에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 전교조의 전체응답자들은 주로 전교조가 투쟁주의와 정치주의를 추구하고 활동가나 지부간부가지도력을 잘 발휘한다고 인식할 때, 전교조에 대한 충성심과 책임감, 활동의지, 규범적 몰입, 수단적 몰입이 높은 것으로 볼 수 있다.

노조관련 행동지향성의 하위변인들 중에서, 참가행동지향성에는 현장성, 정치주의 추구, 투쟁주의 추구가 중요한 영향요인으로 나타났다, 즉 이들 변수들의 수준이 높을수록 전교조 교사들의 노조참가행동지향성이 높아진

다는 것을 알 수 있었다. 그리고 노조의 파업성향에는 활동가지도성과 정치주의 추구가 중요한 영향요인으로 나타나서, 이 변수들의 수준이 높아질수록 조합원의 파업성향이 높아진다는 것을 알 수 있다. 노조의 투쟁성에는 활동가지도성과 투쟁주의 추구가 중요한 영향요인으로 나타나서, 이 변수들의 수준이 높아질수록 조합원의 투쟁성이 높아진다는 것을 알 수 있다.

전체적으로 볼 때, 투쟁주의 추구, 정치주의 추구, 활동가지도성이 많은 노조관련행동지향성 요소들에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 전교조 조합원들은 전교조가 투쟁주의와 정치주의를 추구하고 활동가들이 지도력을 잘 발휘한다고 인식할 때, 참가·파업·투쟁 등의 행동을 적극적으로 수행할 가능성이 높은 것으로 볼 수 있다.

셋째, 노조가입시기에 따라 합법화이전 가입조합원과 합법화이후 가입조합원의 경우로 나누어 영향요인을 살펴본 결과는 다음과 같다.

노조몰입의 세부변수 다수에 있어서 합법화이전 가입조합원과 합법화이후 가입조합원 모두에서 나타나는 영향요인은 투쟁주의 추구인 것으로 나타났다. 그러나 각 집단의 경우에서 나타났던 2개 이상의 세부요인의 영향요인의 차이를 보면, 합법화이전 가입조합원들의 경우 투쟁주의 추구하고 활동가지도성이었으나 합법화이후 가입조합원들의 경우는 투쟁주의 추구, 정치주의 추구, 지부간부지도성, 현장성, 혁신성이었다.

노조관련행동지향성의 세부변수 다수에 있어서 합법화이전 가입조합원과 합법화이후 가입조합원 모두에서 나타나는 영향요인은 없는 것으로 나타났다. 그러나 각 집단의 경우에서 나타났던 2개 이상의 세부요인의 영향요인의 차이를 보면, 합법화이전 가입조합원들의 경우 교육성이었으나 합법화이후 가입조합원들의 경우는 투쟁주의 추구이었다.

제2절 시사점

노조몰입과 노조관련행동지향성에 미치는 노조특성요인이 파악된 본 연

구의 실증연구 결과를 토대로 노동조합이 조합원의 태도 즉, 노조몰입 및 노조관련 행동지향성을 강화하는 것과 관련한 시사점을 다음과 같이 제시할 수 있다.

첫째, 전교조가 조합원의 노조몰입을 높이려면 특히 투쟁주의 추구하고 정치주의 추구, 지도성 정도를 높여야 할 것이다.

둘째, 전교조가 조합원의 노조관련행동지향성을 높이려면 특히 투쟁주의 추구하고 정치주의 추구, 활동가지도성 정도를 높여야 할 것이다.

셋째, 합법화이후 가입조합원이 다수인 점과 합법화이후 가입조합원의 경우 영향요인을 고려할 때, 전교조가 이들의 노조몰입을 높이려면 투쟁주의 추구, 정치주의 추구, 지부간부지도성, 현장성, 혁신성의 정도를 높여야 할 것이며 이들의 노조관련행동지향성을 높이려면 투쟁주의 추구 정도를 높여야 할 것이다.

넷째, 기술통계분석의 결과에 의하면 전교조의 노조특성을 나타내는 12개의 하위요인에 대한 전교조 조합원들의 인식도는 전반적으로 높게 나타났다고 할 수 있지만 노조특성의 하위변인들 중 높여야 할 변인들이 있다고 보여진다. 이념성은 논외로 하더라도 평균 3.5 이하인 민주성, 교육성, 참가기회제공성이 이러한 변인들이라고 할 수 있다. 따라서 전교조 지도부는 이러한 변인들을 높일 수 있는 방안을 마련해야 할 것이다.

제3절 연구의 한계와 향후 방향

본 연구가 갖고 있는 한계점은 크게 두 가지로 나누어 볼 수 있다.

첫째, 실증연구에 있어서 설문지 배포와 회수를 분회장에게 의지한 결과로 표본에 있어서 무작위적 추출이 되지 못할 가능성이 있다는 것이다.

둘째, 설문조사가 갖는 일반적인 문제점을 이 논문도 가지고 있다.

따라서 본 실태조사 결과를 활용함에 있어서는 이러한 한계점을 감안하

여야 할 것이다.

앞으로 교원의 노조태도에 대한 연구에서는 표본추출방식을 개선하고 설문조사 이외의 방법 특히 면접방법을 병행하여 보완하는 방법을 사용하는 것이 바람직할 것이다.

참고문헌

- 강종율, 노조민주화가 조합원의 몰입에 미치는 영향에 관한 연구, 창원대학교 대학원 석사학위논문, 1999.
- 교육부, 교육50년사, 1998.
- 김기석·성영신·김철민, 노조가치관 및 직무만족이 노조몰입에 미치는 영향, 한국심리학회지: 산업 및 조직, 제2권 제1호, 1989.
- 김영희, 노동조합몰입의 결정요인에 관한 연구, 중앙대학교 대학원 석사학위논문, 1995, pp. 27-34.
- 김성열, 1980년대 ‘교육민주화운동’ 주도교사들의 정책주장과 논리 연구, 서울대학교 대학원 박사학위논문, 1993.
- 김시운, 교원의 노동조합 몰입에 영향을 미치는 결정요인에 관한 분석, 인하대학교 대학원 박사학위논문, 2001.
- 김정환, 노동조합몰입도의 결정요인에 관한 연구, 서강대학교 대학원 박사학위논문, 1994.
- 문교부, 교직사회와 교원노조, 1990.
- 박재호, “노조관여에 영향을 미치는 조직심리학적 변인에 관한 연구”, 인문연구, 영남대학교 인문과학연구소, 제12집 제2호, 1991.
- 박호환, 노조관여에 영향을 미치는 조직 심리학적 변인에 관한 연구, 서울대학교 대학원 석사학위논문, 1997.
- 박희준, 노조간부의 리더쉽스타일과 조합원들의 노조몰입과의 관련성에 관한 연구, 서울대학교 대학원 석사학위논문, 1991.
- 송학준, 근로자의 노동조합에 대한 몰입에 관한 연구, 고려대학교 대학원 석사학위논문, 1992.
- 신윤성, 노동조합 몰입에 대한 행위론적 영향요인에 관한 연구, 부산대학교 행정대학원 석사학위 논문, 1992.
- 신진교, 노동조합의 특성, 노조몰입, 정치행동지향성간의 관계에 관한 연구, 연세대 대학원 석사학위논문, 1991, pp. 58-62.

- 심용보, 노동조합 지도자의 지도성에 대한 조합원의 인지가 노조몰입에 미치는 영향에 관한 연구, 연세대 대학원 석사학위논문, 1995, pp. 14-33.
- 안대우, 교원노조활동에 대한 교원들의 인식 연구, 한남대 교육대학원 석사학위논문, 2001.
- 양은전, 노동조합원의 노조활동참가와 그 관련변수에 관한 연구, 서울대 대학원 석사학위논문, 1989, pp. 36-59.
- 어윤태, 노조참여 척도에 관한 연구, 고려대학교 교육대학원 석사학위 논문, 1990.
- 윤홍우, 화이트칼라 노동조합원의 이중몰입에 관한 연구, 동국대학교 대학원 박사학위논문, 1996, pp. 29-32.
- 이상민, 노조의 참여전략이 조합원의 조직몰입과 노조몰입에 미치는 영향, 서울대 대학원 석사학위논문, 1997.
- 이수미, 교직원노동조합에 대한 교사들의 지각과 태도에 관한 연구, 전북대 교육대학원 석사학위논문, 2000.
- 이오영, 노동조합의 특성과 노조몰입에 관한 연구, 충남대학교 경영대학원 석사학위논문, 1992, pp. 24-43.
- 이혜원, 노조도구성 지각과 직무만족이 노조몰입에 미치는 영향, 중앙대 대학원 석사학위논문, 1997.
- 전국교직원노동조합, 민주화를 위한 교육백서, 서울: 풀빛, 1989.
- 전국교직원노동조합 교권법규국, 전국교직원노동조합 규약·규정집, 2001.
- 전국교직원노동조합, 2002겨울 전국 일꾼 연수 자료집, 2002.
- 전국교직원노동조합 부산지부, 2002겨울 지부 일꾼 연수 자료집, 2002.
- 전국교직원노동조합 부산지부, 대의원대회 자료집, 각 년도.
- 전국교직원노동조합, 3월 「분회교육의 날」 자료(1), 2002 전교조 정책·사업해설, 2002.
- 전국교직원노동조합, 3월 「분회교육의 날」 자료(2), 분회 활성화를 위하여, 2002.

- 전국교직원노동조합 홈페이지 <http://www.eduhope.net>
- 전국교직원노동조합 부산지부 홈페이지 <http://www.chamedu.or.kr>
- 전국교직원노동조합신문(교육희망) <http://news.eduhope.net>
- 정연양 · 구종권, “노동조합몰입의 영향요인에 관한 비교연구”, 경영학논집, 중앙대 경영연구소, Vol. 23, No. 1, 1997, pp. 41-68.
- 정재훈, 종업원의 직장반응행동과 노동조합귀속의식, 서울대학교 대학원 박사학위논문, 1992.
- 정충영 · 최이규, SPSSWIN을 이용한 통계분석, 서울: 무역경영사, 2000.
- 조영대, 근로자의 직장몰입, 노조몰입의 결정요인 및 직무성과, 대구대학교 대학원 박사학위논문, 1994.
- 한상진, 사회적 교환 관점에서의 노조몰입 및 노조내 조직시민행동에 관한 연구, 충남대 경영대학원 석사학위논문, 1997.
- Alutto, J. A. and J. A. Belasco, "Determinants of Attitudinal Militancy Among Nurses and Teachers," *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 27, No. 2, 1974, pp. 216-227.
- Black, A. W., "Some Factors Influencing Attitudes Toward Militancy, Membership, Solidarity, and Sanctions in a Teachers' Union," *Human Relations*, Vol. 36, No. 11, 1983, pp. 973-986.
- Cole, S. H., "Teachers' Strike : A Study of the Conversion of Predisposition into Action," *American Journal of Sociology*, Vol. 74, No. 4, 1969, pp. 506-520.
- Fiorito, J., "Unionism and Altruism," *Labor Studies Journal*, Vol.17 Issue 17, 1992, pp. 19-34.
- Fiorito, J. and W. E. Hendricks, "Union Characteristics and Bargaining Outcomes," *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 40, No. 4, 1987, pp. 569-584.
- Gordon, M. E., J. W. Philpot, R. E. Burt, C. A. Thompson, and W. E. Spiller, "Commitment to the Union: Development of a Measure

- and an Examination of its Correlates" *Journal of Applied Psychology*, Vol. 65, 1980, pp. 474-499.
- Hellriegel, D., W. French and R. B. Paterson, "Collective Negotiations and Teachers," *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 23, No. 3, 1970, pp. 380-396.
- Heshizer, B. and J. Lund, "Union Commitment Types and Union Activist Involvement," Vol. 22, Issue 2, 1997, pp. 66-83.
- Klandermans, B., "Psychology and Trade Union Participation," *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 59, No. 2, 1986, pp. 189-204.
- Martin, J. E., "Predictors of Individual Propensity to Strike," *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 39, No. 2, 1986, pp. 214-227.
- Martin, J. E., J. M. Megenau and M. F. Peterson, "Variables Related to Patterns of Union Stewards Commitment," *Journal of Labor Research*, Vol. 7, 1986, pp. 323-336.
- McClendon, J. A. and B. Klaas, "Determinants of Strike-related Militancy," *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 46, Issue 3, 1993, pp. 560-573.
- Ng, I., "Predictors of Strike Voting Behavior," *Journal of Labor Research*, Vol. 12, No. 2, 1991, pp. 121-134.
- Smith, C., D. Organ and J. Near, "Organizational Citizenship Behavior," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 68, 1983, pp. 653-663.
- Stagner, R. and B. Eflal, "Internal Union Dynamics During a Strike," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 67, No.1, 1982, pp. 37-44.
- Strauss, G., "Union Government in the United States", *Industrial Relations*, Vol. 16, No. 2, 1977, pp. 215-242.

<부록>

설 문 지

저는 조사내용에 대해 통계법 제8조에 의거하여 비밀을 보장하며 통계 목적 외에는 사용하지 않겠습니다.

최근 교육계에서의 일련의 소용돌이 속에서도 2세교육을 위해 애쓰시는 선생님께 존경과 감사의 마음으로 인사를 드립니다.

교원노조의 합법화 이후 전교조는 합법화상황에서 활발한 조합운영 방안과 노동운동의 발전 방향이 요구된다고 보여집니다.

저는 이러한 요구를 감안할 때 「부산지역 교원들의 노조관련 견해」를 조사·분석하여 부산지역 교원노동조합 운영 및 전교조의 발전에 기여하고자 합니다.

이 설문지는 위에서 언급한 연구목적 이외에는 일절 다른 용도로 사용하지 않을 것임을 약속드립니다.

다소 지루하고 부담이 되시더라도 끝까지 솔직한 답변을 부탁드립니다. 다소 중복되었다는 느낌이 드는 문항들도 있으나 이는 학문상 엄밀성을 기하기 위해 복수로 조사해야 하기 때문입니다.

여러분들의 솔직한 답변만이 자료로서의 가치가 있으며 학문과 현장실천의 발전에도 기여할 수 있으므로 끝까지 솔직한 답변을 다시 한번 더 부탁드립니다. 진심으로 감사를 드립니다.

2001. 11.

부경대학교 경영대학원 노동관계학과 양윤희
지도교수 윤영삼

※ 설문지나 설문결과에 대해 문의가 있으시면 uniangel@pknu.ac.kr 또는 051)620-6304로 연락을 주시기 바랍니다.

※ 선생님의 생각과 일치하는 곳에 표시(√)를 하시기 바랍니다.

A. 선생님의 교원노조관련 견해에 관한 항목입니다.

번호	설 문 내 용	전혀 그렇지 않다	약간 그렇지 않다	그저 그렇다	좀 그렇다	매우 그렇다
1	나는 전교조(부산지부)의 주장이 나와 달라도 노조의 주장을 우선적으로 존중한다.					
2	나는 전교조(부산지부)(간부)가 권유하면 추가적 노력을 요하는 특별한 노조일도 할 작정이다.					
3	나는 경험해 본 결과 권익상 전교조(부산지부)에서 활동하는 것은 좋다고 생각한다.					
4	전교조(부산지부)가 노조주장의 상징물(리본/버튼 등)을 부착하기로 결정했을 때 나는 부착할 것이다.					
5	나는 동료조합원이 고충처리를 하는 것을 적극적으로 도와주는 것이 조합원의 의무라고 생각한다.					
6	나는 다른 사람들과 전교조에 관해 이야기할 때 전교조를 옹호하려고 노력한다.					
7	나는 비조합원교사들에게 전교조(부산지부)는 조합원의 권익을 위해 애쓰는 좋은 노조라고 말할 수 있다.					
8	나는 전교조(부산지부)의 정책입안시 단체교섭안 등에 대한 자신의 다른 의견을 제시할 생각이 있다.					
9	전교조에게 파업이 법적으로 금지되어 있지만, 만일 임금 등 처우에 관한 단체교섭시 적절한 수준으로 타결되지 않아 전교조(부산지부)가 파업을 한다면 나는 참여할 것이다.					
10	나는 전교조(부산지부)의 성공적인 활동을 위해 조합원으로서 당연히 해야 할 일 이상의 일(활동가/일꾼의 일)을 할 용의가 많다.					

번호	설문내용	전혀 그렇지 않다	약간 그렇지 않다	그저 그렇다	좀 그렇다	매우 그렇다
11	학교장에게 영향을 미치기 위한 방식으로 서 교사들이 '농성/집회 개최'까지 할 수 있다고 생각한다.					
12	중요한 문제에 대한 전교조(부산지부)의 정책은 나의 견해와 대체로 일치한다.					
13	나는 가능한 한 부산지부/지회/분회가 개 최하는 집회에 참가하려고 한다.					
14	나는 전교조(부산지부)의 선거, 회의 등 에 참석하는 것은 조합원의 의무라고 생각 한다.					
15	학교장에게 영향을 미치기 위해서 분회가 '농성/집회 개최' 등 단체행동을 한다면 나 는 참가할 것이다.					
16	나는 가능한 한 부산지부/지회/분회의 간 부나 위원회위원을 맡으려고 한다.					
17	나는 가능한 한 부산지부/지회/분회의 각 종 모임에 참가하려고 한다.					
18	나는 전교조(부산지부)의 집회에 참석하 는 것은 조합원의 의무라고 생각한다.					
19	전교조에게 파업이 법적으로 금지되어 있 지만, 만일 교육부/교육청이 중요한 문제 (교육정책이나 교직(원)정책 등과 관련된 것)에 대한 전교조의 대화를 통한 해결노력 을 무시한다면 파업으로 해결해야 한다고 생각한다.					
20	나는 요즈음 동료들에게 전교조(부산지 부)에서 하는 활동에 참여할 것을 권한 적 이 종종 있다.					
21	나는 단체협약 내용을 잘 알고 교육청/학 교장이 이행하는지를 감시하는 것은 조합원 의 의무라고 생각한다.					
22	나는 요즈음 전교조(부산지부)의 홈페이지 에 자주 들어가 본다.					

B. 전교조(부산지부/소속지회/소속분회)에 관한 사항입니다.

다음 노조의 사항에 대해 선생님께서 잘 아시고 있지 못하더라도 선생님의 견해 정도가 중요한 것이므로 빠짐없이 표기해 주시기 바랍니다.

번호	설 문 내 용	전혀 그렇지 않다	약간 그렇지 않다	그저 그렇다	좀 그렇다	매우 그렇다
1	전교조(부산지부)는 교원의 노동조건 향상뿐만 아니라 참교육 등 교육 전체의 질 향상을 위한 활동도 많이 한다.					
2	전교조(부산지부)는 민주노총(부산본부)나 다른 산업·업종·기업의 노조들과의 연대활동에 적극적이다.					
3	전교조(부산지부)는 노조요구의 관철을 위하여 필요하다면 단체행동까지도 하려고 한다.					
4	부산지부는 노조의 중대한 문제/사업에 대해서 조합원들의 의사를 적극 수렴하고 있다.					
5	부산지부는 다수의 조합원들이 현장에서 느끼는 고충의 해결에 적극적으로 노력하고 있다.					
6	부산지부는 노조의 의사결정·운영 및 평 조합원의 권리·의무에 대한 규약/규정을 잘 지키고 있다.					
7	전교조(부산지부)는 조합원의 요구에 부응하기 위해 새로운 사업/방식의 개발에 많은 노력을 기울이고 있다.					
8	부산지부는 여건에 비해 조합원교육을 많이 실시하고 있다					
9	부산지부가 실시한 교육은 평조합원들의 학습의욕을 북돋우는 방식으로 진행되었다.					
10	우리지회의 대의원들은 자신이 대표하는 평조합원들의 의견을 적극 수렴해서 대변하고 있다.					
11	부산지부는 평조합원이 노조활동에 참가할 수 있는 사업을 많이 수행하고 있다.					

번호	설문내용	전혀 그렇지 않다	약간 그렇지 않다	그저 그렇다	좀 그렇다	매우 그렇다
12	부산지부에서 조합원/노조의 문제에 대한 평조합원의 문제제기나 제안은 토의되지 않 거나 거의 받아들여지지 않는다					
13	부산지부가 실시한 교육은 교육목표가 명 확하고 진행이 체계적인 편이었다.					
14	전교조(부산지부)는 교원의 노동조건 의 직접적인 개선뿐만 아니라 사회의 변혁을 지향하는 활동도 하고 있다.					
15	평조합원이 분회활동 외에 지회/자부차원 의 노조활동에 참가할 기회가 별로 없다.					
16	전교조(부산지부)는 민중연대활동에 적극 적이다.					
17	전교조(부산지부)는 사업을 기획·집행할 때 투쟁(단체행동)하는 것은 고려하지 않는 다.					
18	부산지부가 실시한 교육들은 교육내용이 평조합원에게 적절한 편이었다.					
19	부산지부에서 중요한 의사결정은 노조간 부들에 의해서만 이루어진다.					
20	부산지부는 교육청과의 교섭 등 사업운영 에 있어서 현장과 밀접한 문제의 해결에 노 력을 별로 기울이지 않는다.					
21	전교조(부산지부)는 변화하는 노조의 상 황에 효과적으로 대응하기 위해 변신노력을 많이 하고 있다.					
22	부산지부에서는 평조합원이 의견을 제시 해도 노조간부들에 의해 이미 결정되었기 때문에 별 소용이 없다.					
23	부산지부집행부는 노조에 대한 조합원의 의견을 귀담아 들으려고 한다.					
24	지회/분회간부들은 노조에 대한 조합원의 의견을 귀담아 들으려고 한다.					

번호	설문내용	전혀 그렇지 않다	약간 그렇지 않다	그저 그렇다	좀 그렇다	매우 그렇다
25	부산지부집행부는 조합원 다수의 불만요인을 발견하려고 하며 발견시 노조정책에 반영하려고 한다.					
26	지회/분회간부들은 조합원 다수의 불만요인을 발견하려고 하며 발견시 노조정책에 반영하려고 한다.					
27	부산지부집행부는 종종 자신들의 이해관계나 사정을 고려해 조합원들의 이익을 희생시킨다.					
28	지회/분회간부들은 종종 자신들의 이해관계나 사정을 고려해 조합원들의 이익을 희생시킨다.					
29	부산지부집행부는 전반적으로 노조사업에 적극적이다.					
30	지회/분회간부들은 전반적으로 노조사업에 적극적이다.					
31	부산지부집행부는 예·결산은 물론 중요한 중앙/지부활동·운영내용에 대해 조합원들에게 공개하면서 운영하고 있다.					
32	지회/분회간부들은 예·결산은 물론 중요한 지부/지회/분회활동·운영내용에 대해 조합원들에게 공개하고 알려주면서 운영하고 있다.					

C. 응답자를 분류해 통계처리를 하고자 하오니, 해당번호에 표시(√)해 주십시오.

- 성별 ① 여자 ② 남자
- 교직경력 ① 1-5년 ② 6-10년 ③ 11-15년 ④ 16-20년 ⑤ 20년 이상
- 재직학교 ① 초등학교 ② 중학교 ③ 인문고 ④ 실업고
- 설립별 ① 공립 ② 사립
- 교원노조 가입시기 ① 합법화(99. 7. 1) 이전 ② 합법화 이후

◆ 끝까지 성실하게 설문에 응답해 주셔서 진심으로 감사를 드립니다. ◆