

협력적 노사관계가 노조몰입과 조직몰입에 미치는 영향: 노조와 노조위원장 신뢰의 조절효과

이태식

(숭실대학교)

함상우

(숭실대학교)

우승배

(주) 코스콤(한국증권전산)

전화번호 : 02.828.7095

핸드폰번호 : 010.8262.0419

E-mail 주소 : blood@ssu.ac.kr

원고매수 : 19

협력적 노사관계가 노조몰입과 조직몰입에 미치는 영향: 노조와 노조위원장 신뢰의 조절효과

이태식¹⁾

함상우²⁾

우승배³⁾

<요 약>

협력적 노사관계는 노조의 중요성과 효과성을 설명하는 요소이다. 노조와 기업이 적대적 관계를 지니면 노사에 대한 근로자의 신뢰가 감소하고 파업과 같은 부정적 결과가 발생한다. 따라서 노사는 긍정적 관계를 형성하여 불필요한 비용을 제거하고 발전을 도모해야한다.

연구의 초점은 첫째, 노사의 만족을 이끌어 내어 근로자가 조직과 노조에 몰입하도록 만들고 기업의 성과와 노조의 효과성을 높이는 협력적 노사관계의 역할을 설명한다. 둘째, 협력적 노사관계가 노조와 노조위원장에 대한 신뢰의 상호적 역할을 설명한다. 노조와 노조위원장에 대한 신뢰는 이들이 올바르게 활동하고 있다는 것을 의미한다. 그래서 협력적 노사관계를 유지하고 노조와 노조위원장에 대한 신뢰가 있으면 근로자는 노조와 기업에 대해 보다 긍정적인 태도를 갖게 된다.

이러한 관련성을 입증하기 위해 설문조사를 통해 226명의 자료를 분석한 결과, 협력적 노사관계는 노조와 조직몰입에 정(+)의 영향을 미치고, 그 관계에서 노조위원장 신뢰의 조절효과가 나타났다. 그리고 노조 신뢰는 협력적 노사관계와 조직몰입의 관계를 정(+)적으로 조절하지만 노조몰입과의 관계에서 유의한 조절효과는 없는 것으로 나타났다.

이 연구는 노사 간 많은 문제들이 발생하고 있는 한국의 현실에서 협력적 노사관계의 중요성과 노조와 노조위원장이 신뢰받을 수 있도록 노력해야 함을 강조하고, 이를 통해 기업의 성과 향상에 이바지할 수 있는 방안을 제시하는데 의의가 있다.

한글 색인어 : 협력적 노사관계, 노조 신뢰, 노조위원장 신뢰, 노조몰입, 조직몰입

I. 서론

노사관계는 근로생활의 질 향상을 통해 근로자를 만족시키고, 조직에 대한 긍정적인 태도를 형성하도록 영향을 주어, 장기적인 차원에서 기업의 성과에 영향을 미치는 중요한 요소이다. 오늘날 한국에서는 파업, 노동법 위반과 같은 법률상 문제, 노사의 신뢰 부족 등 다양한 노사 문제들이 발생하고 있다. 그래서 본 연구는 노사관계의 중요성을 역설하여 노사

1) 숭실대학교 경영학부 부교수

2) 숭실대학교 경영학부 조교수

3) 한국증권전산

모두가 만족하고 이를 바탕으로 기업의 경영성과 향상에 이바지할 수 있는 방안을 제시하는데 목적을 둔다.

노사관계의 필요성과 효과성을 설명하기 위해 첫째, 노사의 협력적 관계의 중요성을 설명한다. 협력적 노사관계는 노사 모두의 만족을 이끌어 내어 조합원이며 근로자인 구성원이 조직과 노조 모두에 몰입하도록 영향을 미치게 된다. 그래서 협력적 노사관계는 조직몰입을 통해서 기업의 성과를 향상시키고, 노조몰입을 통해서 노조의 효과성과 효율성을 높이는 역할을 하게 될 것이다. 둘째, 협력적 노사관계가 조직몰입과 노조몰입에 영향을 미치는데 있어서, 그 영향력의 증대를 위한 방안으로 노조와 그 노조의 리더인 위원장에 대한 신뢰의 중요성을 설명한다. 신뢰는 인간관계에 있어 매우 중요한 요소이다. 개인수준의 신뢰와 관련하여 노조위원장에 대한 신뢰와 조직수준의 신뢰와 관련하여 노조에 대한 신뢰는 근로자가 노조와 조직에 대해 보다 긍정적인 태도를 형성하는데 영향을 미치는 역할을 하게 될 것이다. 협력적 노사관계는 노사의 관계가 긍정적이라는 것을 의미한다. 근로자가 노조와 기업의 관계가 좋다고 인식하며 자신들을 대표하는 노조와 노조의 대표자인 노조위원장을 보다 믿는다면 자신이 속한 노조와 기업에 보다 만족하고 몰입할 수 있게 될 것이다.

협력적 노사관계는 노조와 조직에 대한 몰입을 증가시키는데, 노조와 노조위원장에 대한 신뢰는 그 영향력을 보다 높일 것이다. 따라서 근로자가 노조와 조직에 몰입하여 보다 나은 성과를 창출해 내기 위해서는 노사가 상호 협력적인 관계를 형성하고 유지해야 할 것이다. 그리고 근로자가 이러한 협력적 관계를 인정할 수 있도록 기업과 노조 모두 노력을 해야 할 것이다. 또한 노조와 노조위원장은 근로자에게 인정과 신뢰를 받고 좋은 관계를 유지할 수 있도록 지속적인 노력과 관리를 해야 할 것이다.

이렇게 노사가 협력적인 관계를 유지하고 노조와 노조위원장이 신뢰를 받게 된다면, 근로자는 자신이 속한 노조와 기업 모두에게 보다 긍정적인 태도를 갖게 될 것이다. 그리고 이러한 긍정적 태도는 긍정적 행동에 영향을 미치며 근로자를 통한 조직의 성과향상을 이끌게 될 것이다.

II. 이론적 배경 및 가설

2.1 협력적 노사관계가 조직몰입과 노조몰입에 미치는 영향

노사관계는 임금 근로자, 기업, 정부를 포함한 노·사·정의 상호관계로(Dunlop, 1958; 김성수, 2010), 노조와 기업으로 대변되는 사용자의 평화적인 관계를 유지하기 위한 노사 간 동등한 조직적 집단관계로 볼 수 있다(Mills, 1990; 이원우·이태식, 2012). 그리고 협력적 노사관계는 노사가 기업의 성과에 대한 책임과 분배를 공유하여 성과를 향상시키고, 노사 모두에게 공정한 분배가 이루어져서 생산성 향상과 근로자 삶의 질을 증가시키려는 노력을 통해 형성되는 것이다(Cooke, 1985). 협력적인 노사관계를 지니게 되면 노사는 자신들이 지니고 있는 문제해결을 위해 상호간의 이익이 되는 변화를 유도하거나(Nadler & Nadler, 1989), 노조와 기업이 공동의 목표를 설정하고 이를 달성하기 위해 함께 노력을 하게 된다(Cohen-Rosental & Burton, 1993). 협력적 노사관계는 노조와 기업이 서로를 존중하고 나아가 신뢰를 바탕으로 협력하는 개념으로 노조와 기업에 대한 몰입을 증가시킬 수 있는 중요한 역할을 갖는다(Angle & Perry, 1986; Deery & Iverson, 2005). 이러한 협력적 노사관계

를 위해서는 노조가 기업몰입에 관심을 갖고, 기업은 노조몰입에 관심을 갖는 것과 같이 서로에 대한 관심과 노력이 필요하다(Reed, Young & McHugh, 1994). 한국에서도 근로자의 만족을 높이고 조직의 성과향상을 위해서, 그리고 노사 간의 갈등을 줄이고 혁신적 관계를 형성하기 위해서 협력적 노사관계의 중요성이 커지고 있다. 따라서 협력적 노사관계를 형성하고 유지하기 위한 다양한 연구들이 진행되고 있다(김상효, 2006; 이덕로·박재석, 2010).

조직몰입은 조직의 효과성을 나타내는 유용한 지표이다(Steers, 1977). 조직몰입은 조직과 구성원의 심리적 유대감과 관련하는 개념으로, 구성원 개인이 지닌 역할과 관련하여 조직의 목표와 가치에 대해서 정서적이고 열정적인 애착을 갖는 정도로 볼 수 있다(Buchanan, 1974). 조직몰입에 대해서는 다양한 연구들이 진행되어 왔는데, Meyer & Allen(1987)은 조직몰입을 조직에 대해 개인이 지니는 책임감에 대한 믿음 정도로 정의하고, 조직몰입을 정서적, 지속적, 규범적 몰입의 세 가지 하위차원으로 구분한다. 여기서 정서적 몰입은 조직에 대한 개인의 감정적 애착, 지속적 몰입은 조직을 떠나게 되는 비용이나 조직에 남아 있는 경우 받게 될 보상 때문에 조직에 남아있으려는 의도, 규범적 몰입은 조직의 구성원으로 남아 있으려는 의무감을 느끼는 정도를 의미한다. 이러한 조직몰입의 하위차원들은 각각의 다른 유형이라기보다 서로 구분할 수 있는 구성요소이다. 구성원 개인은 다양한 차원에서 그리고 동시에 이 심리적 상태들을 경험할 수 있게 된다. 예를 들어 조직에 강하게 남고 싶은 욕구와 남아야 한다는 의무감이 동시에 존재할 수 있는데, 이는 각각의 하위차원들이 상이한 독립적 요소라기보다는 통합적 요소로 볼 수 있다는 것을 의미한다(Allen & Meyer, 1990). 조직몰입에 대한 다양한 선행 연구들은 각기 다른 관점으로 이를 설명하지만, Meyer & Allen(1991)의 정서적 몰입은 Porter et al(1974) 조직몰입과 유사성을 지니고 있고 O'Reilly & Chatman(1986)의 내면화वाद 많은 공통점을 지니고 있다. 따라서 조직몰입에 대한 선행연구들은 상이하다기 보다는 어느 정도 유사한 관점에서 조직몰입을 설명하고 있다고 볼 수 있다(Mowday, 1999).

노조몰입은 노조에 대한 조합원의 몰입을 의미한다(Fukami & Larson, 1984). 노조몰입에 대한 연구들은 노조몰입을 근로자가 노조의 구성원으로써 노조에 계속 속하려는 의지를 갖고 노조에 헌신하고 동일시를 인지하는 것으로 설명한다. 이때 노조몰입은 노조에 대한 충성심(loyalty to the union), 노조에 대한 책임감(responsibility to the labor union), 노조에 대해서 헌신하려는 의지(willingness to work for the labor union), 노조의 이념에 대한 믿음(belief in unionism) 등으로 설명할 수 있다(Gordon, Philpot & Burt, 1980). 이러한 연구들을 바탕으로 최근의 연구에서는 노조몰입을 노조에 대한 충성심, 노조 책임감, 노조에 대한 헌신의 3개 하위차원으로 구분하여 설명하며, 노조 차원에서 근로자 스스로가 조합원이 된 것을 자랑스럽게 여기고 노조를 위한 책임감과 노조활동에 대한 헌신과 참여 의지로 정의내리고 있다(Kelloway, Catano & Southwell, 1992; Bayazit, Hammer & Wazeter, 2004). 또한 한국의 경우에서도 노조몰입은 노조에 대한 근로자의 긍정적인 태도와 노조활동에 적극적으로 참여하려는 의지로 정의되고 있으며, 오늘날 노조활동, 노사관계, 조직성과와 밀접한 관련성을 지닌 중요한 개념으로 인식되고 있다(김상효, 2006). 그리고 노조몰입과 조직몰입의 관련성에 있어서, 기존의 이중몰입과 관련된 연구들(Angle & Perry, 1986; 김상효, 2006)을 비롯하여 볼 때, 노조몰입과 조직몰입은 서로 유의성을 지니고 있는 상호 독립적인 개념으로 구분할 수 있다(Sverke & Sjoberg, 1994).

노조는 경제, 사회적 차원에서 근로자를 대표하며 근로생활의 질 향상을 목적으로 지니

고 있는 조직이다. 그리고 협력적 노사관계는 이러한 노조와 기업이 상호존중하고 신뢰를 바탕으로 협력하는 관계를 의미한다(Angle & Perry, 1986, Deery & Iverson, 2005). 그래서 협력적 노사관계에서 기업은 노조의 활동을 보다 존중하고 지원하게 된다. 이러한 존중과 지원은 노조가 근로생활의 질 향상과 같이 근로자를 위한 긍정적인 활동들을 하는 것을 보다 용이하게 만들 것이다. 따라서 협력적인 노사관계는 노조의 활동에 긍정적인 영향력을 행사하게 되고, 노조는 보다 근로자의 만족을 위한 활동들을 할 수 있게 될 것이다. 그래서 근로생활의 질 향상과 같이 근로자의 이익과 만족이 증가할 수 있게 되어 이를 가능하게 하는 노조와 기업에 대해 보다 긍정적인 태도를 지닐 수 있게 될 것이다.

또한 근로자의 입장에서 노사가 협력적인 관계를 지니고 있다고 인식하기 위해서는 노사 모두가 근로자에게 긍정적 영향을 미치고 있다는 것을 전제로 해야 한다. 예로 노사가 빈번히 의사소통하고 불화 없이 좋은 관계를 유지하고 있더라도, 노조가 근로자의 이익을 대변하지 않고 기업 또한 근로자를 부당하게 대우한다고 인식되면 협력적 노사관계는 아무런 의미를 지니지 않을 것이다. 따라서 노조가 근로생활의 질에 긍정적 영향을 미치고 기업도 근로자에게 만족할 수 있는 보상과 대우를 제공하고 있다는 믿음을 지녀야 한다. 그래서 협력적 노사관계는 기업과 노조, 근로자 모두의 만족과 관련성을 지니는 요소로, 근로자가 협력적 노사관계를 인지하게 되면 기업과 노조 모두에 만족을 하게 될 것이다. 협력적 노사관계를 통해 얻게 되는 만족은 노조와 기업에 보다 긍정적 태도를 지니게 하며 심리적 애착 정도를 증가시키게 될 것이다. 따라서 협력적 노사관계는 노조몰입과 조직몰입 모두에 영향을 미치게 된다(Angle & Perry, 1986; Deery & Iverson, 2005; Snape & Chan, 2000; 김상효, 2006). 기존의 연구들에서도 협력적 노사관계는 조직의 성과향상을 위해 매우 중요한 요소로 간주되며(엄동욱·이정일·김태정, 2009), 실증분석에서도 협력적 노사관계가 조직몰입과 유의한 정(+)의 관련성이 있다는 것이 나타났다(백종섭, 2006). 이에 따라 다음과 같이 가설을 설정했다.

가설 1. 협력적 노사관계는 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

또한 협력적 노사관계는 조직몰입뿐만 아니라 노조몰입을 포함한 이중몰입(Angle & Perry, 1986; 김상효, 2006)의 선행요소이며, 협력적 노사관계와 같은 변수들과의 관계에서 노조몰입과 조직몰입은 독립적인 요소로 구분될 수 있다(Snape & Chan, 2000).

협력적 노사관계는 근로자가 기업뿐만 아니라 노조에 대한 만족을 증가시키는 역할을 하게 된다. 협력적 노사관계와 같이 노사가 긍정적인 관계를 지니고 있기 때문에 노조는 근로자를 위해 보다 노력할 수 있고 근로생활의 질도 향상시킬 수 있게 된다. 또한 노조가 본연의 목적과 같이 근로자의 이익을 대변하기 위해 기업과 좋은 관계를 유지하거나, 충분히 이익을 대변하면서 기업과 좋은 관계를 유지하고 있다고 여기게 되면 노조에 대한 근로자의 만족 정도는 증가하게 될 것이다. 따라서 협력적 노사관계는 기업뿐만 아니라 노조에 대한 정서적, 심리적 애착에도 영향을 미치게 될 것이다.

협력적 노사관계는 독립적으로 노조몰입과 관련성을 지니고 있고, 선행 연구에서도 노사의 긍정적 분위기나 만족과 같은 협력적 노사관계의 요소들이 노조몰입에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다(홍성애, 2005). 이에 따라 다음과 같이 가설을 설정했다.

가설 2. 협력적 노사관계는 노조몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2.2 노조 신뢰와 노조위원장 신뢰의 조절효과

신뢰는 개인이나 집단이 제공하는 말이나 약속 등에 대하여 믿음을 지니는 기대감으로, 상대방에 대한 믿음이며 사회적 결속을 가능하게 해주는 역할을 지닌 인간관계에서 발생하는 사회적 현상으로 볼 수 있다(Lewis & Weigert, 1985; Rotter, 1971). Rousseau et al(1998)은 신뢰를 규제적 신뢰, 계산적 신뢰, 관계적 신뢰, 제도적 신뢰로 구분하며 각각의 신뢰들이 단계적으로 발전해 나가는 관계를 설명한다. 여기서 신뢰는 상대방의 행동과 의도가 긍정적일 것이라는 기대에 기반을 하여 자신의 취약함을 수용하려는 심리적 상태를 의미한다. 신뢰는 인간관계의 기본적 사항으로 다른 사람의 행위에 대해서 믿음을 갖고 기꺼이 위험을 감수하려는 의지라 할 수 있다. 그리고 신뢰는 시간의 경과에 따라 상호작용을 통해 서서히 형성되기도 하지만(Rempel, Holmes & Zanna, 1985; Zand, 1972), 상호작용을 경험하지 않은 대상에게도 신뢰를 가질 수 있게 된다(Kramer, 1994). 그리고 신뢰에 대한 기존의 연구들은 신뢰의 객체 대상이 어느 수준(level)인가에 따라 신뢰를 조직 간 신뢰, 조직 내 부서 간 신뢰, 조직구성원들 간 신뢰(Cummings & Bromiley, 1996), 그리고 조직신뢰와 대인 간 신뢰(Kiffin-Petersen & Cordery, 2003) 등으로 구분한다.

이러한 신뢰 개념을 조직 수준으로 볼 때 조직에 대한 신뢰는 조직을 믿으면 조직 때문에 손해를 보지는 않을 것이라 여기고 스스로 조직을 위해 행동을 하는 것이라 할 수 있다(Laschinger et al., 2001). 그래서 노조에 대한 신뢰는 노조가 근로자에게 제공한 이익과 복리에 대해서 근로자가 갖게 되는 일반적 인식으로(김종번, 2010), 노조가 자신에게 긍정적인 것이라고 믿고, 노조를 위해 위험을 감수하려는 의지로 볼 수 있을 것이다. 이러한 신뢰는 개인과 조직(노조)간의 불확실성을 낮추고 안정을 가져오는 역할을 하며, 조직의 효율성을 높이게 된다(Fukuyama, 1995).

그리고 상사에 대한 신뢰는 대인간 신뢰의 한 형태로 신뢰 객체와 신뢰 주체가 위계적 관계에 있는 경우의 수직적 신뢰를 의미한다(Butler & Chantrell, 1984). 상사가 부하들을 공정하게 대우하고 도우며 이익을 줄 것이라는 믿음을 지니게 되면 그 부하는 만족을 느끼고 조직에 대한 몰입도 증가하게 된다(Cook & Wall, 1980; Wagner & Rush, 2000). 이러한 개념에 근거하여 노조위원장 신뢰는 상사의 신뢰와 마찬가지로 조합원들이 인지하는 노조위원장에 대한 신뢰라 할 수 있고, 노조위원장에 대한 신뢰도 근로자의 만족과 조직에 대한 긍정적인 태도에 영향을 미치게 될 것이라는 것을 알 수 있다.

협력적 노사관계는 노조와 기업이 상호존중하고 신뢰를 바탕으로 협력하는 관계를 의미한다. 노사의 협력적 관계는 근로자가 앞으로 보다 만족하게 될 것이며, 근로생활의 질도 향상될 것이라는 기대를 주어 조직과 노조 모두에 몰입하게 만든다(Angle & Perry, 1986; Deery & Iverson, 2005; Snape & Chan, 2000; Vroom, 1964; 김상효, 2006). 그리고 신뢰도 조직몰입을 높이기 위해 전제되어야 하는 요소로, 조직에 대한 신뢰는 조직몰입(Cook & Wall, 190)과 노조 신뢰는 노조몰입(김종번, 2010)과 관련성을 지니고 있으며, 노조몰입은 조직몰입과 유의한 관련성을 지니고 있다(김상효, 2006). 따라서 협력적 노사관계와 노조 신뢰는 조직몰입과 노조몰입 모두와 관련성이 있는 요소로 볼 수 있다.

또한 협력적 노사관계와 노조 신뢰는 조직몰입과 노조몰입을 위해 동시에 필요한 개념으

로 볼 수 있다. 협력적 노사관계는 근로자가 노사의 관계가 긍정적이라고 인지하는 것을 말한다. 이러한 협력적 노사관계는 근로자의 만족을 설명하는 유일한 변수가 될 수 없다. 예를 들어 모든 노조가 근로자의 입장을 반영하거나 근로자의 권익을 위해서 활동하는 것은 아니다. 오히려 노조가 사용자의 입장에서 활동하며 오직 기업과 협력적 관계를 유지하게 된다면 근로자에게 많은 이익이 환원되지 않을 것이다. 따라서 노조와 조직에 대한 근로자의 만족과 몰입도 높게 나타나지 않게 될 것이다. 따라서 노조는 먼저 본연의 역할에 충실한 자세로 근로자의 권익을 보호하고 근로생활의 질을 향상시키기 위해 노력해야 한다. 이러한 역할을 수행하면서 근로자로 하여금 자신의 이익을 위해서 활동하고 있다는 신뢰를 받을 수 있어야 근로자는 노조에 대한 보다 긍정적 태도를 갖게 될 것이다. 신뢰와 같이 노조에 대한 긍정적 태도를 전제로 하고 노조와 기업이 협력적 관계를 지니고 있다고 여기게 된다면, 근로자는 자신을 위해 노력하는 노조에 만족하고 몰입하게 될 것이다. 또한 노조와 긍정적 관계를 지니고 있는 기업에 대한 몰입도 증가하게 될 것이다. 따라서 노조 신뢰는 협력적 노사관계가 조직몰입과 노조몰입에 영향을 미치는데 있어서 함께 이루어져야 할 개념으로, 협력적 노사관계가 조직몰입과 노조몰입에 미치는 영향력을 보다 증가하게 만들 것이다. 이와 관련하여 다음과 같이 가설을 설정했다.

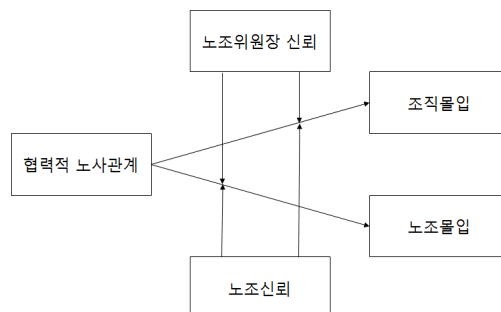
가설 3. 노조 신뢰는 협력적 노사관계와 조직몰입의 관계를 정(+)적으로 조절할 것이다.

가설 4. 노조 신뢰는 협력적 노사관계와 노조몰입의 관계를 정(+)적으로 조절할 것이다.

노조위원장은 노조의 리더이며 대표자이다. 노조위원장의 리더십과 의사결정은 노조의 활동과 조합원들에게 많은 영향력을 발휘하게 된다. 또한 노조위원장의 공식적 활동은 노조의 활동으로 인식되게 된다. 그래서 노조위원장에 대한 신뢰는 노조에 대한 신뢰와 만족에 영향을 미치게 된다. 이러한 관계는 협력적 노사관계의 전제조건으로 노조 신뢰가 필요한 것과 같이 노조위원장 신뢰의 필요성을 대변한다. 또한 노조위원장 신뢰는 조직몰입과 노조몰입을 높이기 위해 필요한 요소이다(Wagner & Rush, 2000; 김상효, 2006; 이인상, 2010). 따라서 노조위원장에 대한 신뢰는 노조 신뢰와 마찬가지로 협력적 노사관계가 조직몰입과 노조몰입에 영향을 증가시키는 역할을 하게 될 것이다. 이와 관련하여 다음과 같이 가설을 설정했다.

가설 5. 노조위원장 신뢰는 협력적 노사관계와 조직몰입의 관계를 정(+)적으로 조절할 것이다.

가설 6. 노조위원장 신뢰는 협력적 노사관계와 노조몰입의 관계를 정(+)적으로 조절할 것이다.



<그림 1> 연구모형

III. 연구 설계

3.1 분석대상 및 방법

표본선정은 노조가 있는 기업의 임금 근로자를 대상으로 약 400부의 설문을 배포해 약 330부의 설문지를 회수하였고, 연구 분석에 타당하다고 판단되는 266부를 사용했다. 설문의 측정은 Likert 7점 척도를 이용했고 각 문항은 “전혀 그렇지 않다” (1점)에서 “매우 그렇다” (7점)로 구성했다. 실증분석은 탐색적 요인분석으로 타당성을 검증하고 Cronbach's α 값을 통해 신뢰도를 분석하며 Pearson의 상관계수로 상관관계를 분석한다. 계층적 회귀분석으로 조절효과를 검증하고(Baron & Kenny, 1986), 조절효과와 단순주효과 분석(Cohen, West & Aiken, 2003)을 통해 그래프로 나타낸다.

3.2 변수의 정의 및 측정

연구의 독립변수인 협력적 노사관계는 노조와 기업이 상호존중하고 신뢰를 바탕으로 협력하는 관계로 정의되며, “우리 회사의 노사관계는 상호 협력적이다”, “우리 회사는 노사는 서로 이해하려 노력한다” 등 6개 문항으로 측정했다(Angle & Perry, 1986, Deery & Iverson, 2005, 전동화, 2011). 노조 신뢰는 노조의 행동이나 의도가 조합원 자신에게 긍정적인 것이라는 기대를 바탕으로 노조를 믿고 위험을 감수하려는 의지로 정의되며, “노조정책이 내게 어떤 영향을 미칠지라도 이를 믿고 따를 것이다”, “우리노조가 내게 불이익을 줄 것이라는 불안감을 갖고 있지 않다” 등 조직차원에서 기업신뢰의 설문 문항을 노조 신뢰로 활용한 4개 문항으로 측정했다(Rousseau, Sitkin & Camerer, 1998; 이영석·오동근·서용원, 2004). 노조위원장 신뢰는 노조위원장이 조합원들을 진실 되고 공정하게 대우하고 도우며 조합과 조합원들에게 이익을 줄 것이라는 믿음으로 정의되며, “노조위원장은 나를 공정하게 대하려고 노력한다”, “노조위원장의 결정은 노조의 미래에 도움이 될 것이다” 등 9개 문항으로 측정했다(Cook & Wall, 1980; 김종변, 2010; 이영석 외 2004; 이인상, 2010). 조직몰입은 조직에 대해 개인이 지니는 책임감에 대한 믿음 정도로 정서적, 지속적, 규범적 몰입으로 구성되며(Meyer & Allen, 1987), “나는 우리조직에 강한 소속감을 느낀다”, “개인적으로 우리 조직을 떠날 경우의 손실이 이득보다 훨씬 클 것이다”, “나는 현 조직에 계속 남아 있어야 한다는 의무감을 가지고 있다” 등 15개 문항으로 측정했다(Lee, Allen, Meyer & Rhee, 2001; Meyer & Allen, 1991). 노조 몰입은 노조 차원에서 자신이 조합원이 된 것을 자랑스럽게 여기고, 노조를 책임감 및 노조활동에 헌신 및 참여 의지라고 정의되며, “나는 노조의 일원이라는 것을 자랑스럽게 생각한다”, “나는 노조가 성공적 노조가 될 수 있도록 기꺼이 더 많은 노력을 할 것이다” 등의 13개 문항으로 측정했다(Kalloway, Catano & Southwell, 1992).

IV. 실증분석

4.1 인구통계학적 분석

연구의 표본으로 선정된 근로자 266명의 인구통계학적 특징은 다음의 <표 1>과 같다. 성별에서 남성이 199명(74.8%), 직종에서 사무, 관리직이 195명(73.3%), 학력의 경우 대학교 졸업이 200명(75.2%)로 높은 비율을 차지했다.

<표 1> 인구통계 분석(n=266)

내용	구분	빈도	비율(%)	내용	구분	빈도	비율(%)
성별	남	199	74.8	직종	사무·관리직	195	73.3
	여	66	24.8		기타	71	26.6
조합	결측	1	.4	산업	서비스업	40	15.0
	소속	242	91.0		금융/보험	32	12.0
	무소속	15	5.6		공공서비스 및 행정	155	58.3
	결측	9	3.4		기타	36	13.7
근속 년수 (년)	5 이하	72	27	규모 (명)	결측	3	1.1
	5-10	65	24.4		500 이하	30	11.3
	10-15	60	22.6		500~1000	34	12.8
	15이상	69	25.9		1000~5000	131	49.2
학력	고졸이하	16	6.0	노조설립 기간(년)	5000이상	71	26.7
	대졸	200	75.2		10이하	29	10.9
	대학원 이상	47	17.7		10-20	117	44.0
	결측	3	1.1		20이상	112	42.1

4.2 타당성 및 신뢰도 분석

<표 2>는 변수들의 타당성을 검증하기 위해 탐색적 요인분석의 결과이다. 각각의 요인에 대한 타당성 기준을 .45로 하였고, 각 요인들의 경우 고유치가 요인1에 크게 편중되지 않고 고르게 분포가 되어 있어 동일방법편의(common method bias)의 문제는 없는 것으로 판단된다(박원우 · 김미숙 · 정상명 · 허규만, 2007; Widaman, 1985). 하지만 노조신뢰와 노조위원장 신뢰의 경우 하나의 요인으로 구성되는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 조직몰입이나 협력적 노사관계와 같은 다른 변수들과의 관련성에 의해 나타날 수 있기 때문에 <표 3>에서 노조신뢰와 노조위원장 신뢰의 탐색적 요인분석을 추가로 실시했고, 결과적으로 노조신뢰와 노조위원장 신뢰는 매우 유사성이 크지만 독립적으로 구분되는 요인으로 볼 수 있다.

신뢰도의 경우 Cronbach's α 값을 통해 분석했는데, Cronbach's α 값은 각 요인에 해당되는 변수들의 동질성 정도를 파악하는 것으로, α 값이 0.6이상이 되면 비교적 신뢰도가 높다고 볼 수 있다(채서일, 2005). <표 4>는 각 변수의 Cronbach's α 값을 나타내고 있는데, 노조신뢰(.703)부터 노조위원장신뢰(.958)까지 비교적 높은 신뢰도가 있는 것으로 나타났다.

<표 2> 탐색적 요인분석

	성분						
	1	2	3	4	5	6	7
협력적노사관계1	.296	.145	.195	.836	.197	.103	.070
협력적노사관계2	.246	.178	.187	.854	.211	.126	.052
협력적노사관계3	.250	.116	.197	.841	.232	.102	-.007
협력적노사관계4	.170	.208	.083	.595	-.102	.053	.129
협력적노사관계5	.184	.307	-.269	.519	.285	-.007	-.188
협력적노사관계6	.256	.162	.220	.782	.228	.139	.089
노조신뢰1	.637	.167	.392	.182	-.122	.108	.222
노조신뢰2	.534	.253	.304	.159	.089	.108	.500
노조신뢰3	.453	.168	.259	.186	.263	.107	.557
노조신뢰4	.565	.176	.374	.251	.054	.122	.262
노조몰입1	.338	.537	.089	.272	.277	.159	.432
노조몰입2	.350	.597	.129	.202	.173	.272	.266
노조몰입3	.377	.676	.196	.189	.028	.216	.206
노조몰입4	.346	.632	.217	.158	-.040	.174	-.076
노조몰입5	.321	.583	.339	.072	.118	.108	.011
노조몰입6	.417	.682	.285	.143	.119	.118	.217
노조몰입7	.341	.727	.295	.144	.087	.203	.144
노조몰입8	.169	.719	.168	.017	.222	.046	.316
노조몰입9	.231	.669	.109	.064	.297	.044	.287
노조몰입10	.226	.706	.209	.152	.200	.080	.006
노조몰입11	.211	.705	.190	.177	.168	.190	-.079
노조몰입12	.246	.720	.238	.262	.031	.153	-.260
노조몰입13	.250	.731	.269	.189	.054	.183	-.153
조직몰입1	.257	.346	.749	.126	.144	.077	.084
조직몰입2	.217	.342	.817	.147	.124	.079	.049
조직몰입3	.253	.343	.810	.157	.109	.117	.058
조직몰입4	.225	.348	.703	.246	.270	.136	.119
조직몰입5	.161	.387	.704	.154	.159	.163	.037
조직몰입6	.162	.115	.058	.048	.207	.761	-.118
조직몰입7	.081	.131	-.067	-.035	.056	.838	.014
조직몰입8	.007	.082	.199	.121	.045	.797	.158
조직몰입9	.061	.197	.133	.163	.134	.828	.041
조직몰입10	.054	.267	.109	.149	.355	.692	.120
조직몰입11	.130	.253	.236	.115	.544	.464	-.094
조직몰입12	.119	.205	.269	.101	.660	.292	-.031
조직몰입13	.147	.128	.055	.147	.839	.190	.085
조직몰입14	.189	.149	.084	.167	.800	.174	.202
조직몰입15	.166	.118	.113	.199	.841	.057	.009
노조위원장신뢰1	.818	.242	.167	.179	.105	.154	.063
노조위원장신뢰2	.723	.193	.092	.243	.149	.020	.033
노조위원장신뢰3	.845	.243	.141	.153	.154	.076	.047
노조위원장신뢰4	.788	.304	.105	.244	.177	.064	.076
노조위원장신뢰5	.787	.248	.123	.112	.159	.013	.107
노조위원장신뢰6	.839	.247	.146	.093	.158	.068	.068
노조위원장신뢰7	.816	.256	.067	.138	.191	.018	.036
노조위원장신뢰8	.845	.225	.125	.143	-.061	.051	.007
노조위원장신뢰9	.679	.216	.051	.157	.139	.096	-.093
고유치	8.845	7.691	4.563	4.497	4.048	4.030	1.580
% 분산	18.820	16.364	9.710	9.568	8.613	8.574	3.362
% 누적	18.820	35.184	44.894	54.462	63.074	71.649	75.010

KMO=.944(sig=.000)

<표 3> 노조신뢰와 노조위원장 신뢰에 대한 탐색적 요인분석

	성분	
	1	2
노조신뢰1	.435	.699
노조신뢰2	.338	.830
노조신뢰3	.263	.821
노조신뢰4	.376	.773
노조위원장신뢰1	.807	.419
노조위원장신뢰2	.719	.347
노조위원장신뢰3	.835	.395
노조위원장신뢰4	.804	.421
노조위원장신뢰5	.785	.367
노조위원장신뢰6	.845	.355
노조위원장신뢰7	.843	.308
노조위원장신뢰8	.787	.371
노조위원장신뢰9	.702	.216
고유치	6.178	3.619
% 분산	47.521	27.840
% 누적	47.521	75.361
KMO=.940(sig=.000)		

<표 4> 신뢰도 분석

	Cronbach's α	항목수
협력적노사관계	.883	6
노조신뢰	.703	4
노조몰입	.953	13
조직몰입	.917	15
노조위원장신뢰	.958	9

4.3 상관관계 분석

<표 5>는 상관관계 분석 결과로 Pearson의 상관계수 및 평균과 표준오차 값을 나타낸다. 모든 변수들은 각기 유의한 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났고, 노조몰입은 조직몰입(.687, $p<.01$)과 노조위원장신뢰(.670, $p<.01$), 그리고 노조신뢰는 노조위원장신뢰(.651, $p<.01$)와 높은 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

<표 5> 상관관계 분석

	평균	표준 편차	협력적 노사관계	노조신뢰	노조몰입	조직몰입	노조위원장 신뢰
협력적 노사관계	4.5845	1.35748	-				
노조신뢰	5.1504	1.30977	.425***	-			
노조몰입	5.0233	1.07058	.529***	.562***	-		
조직몰입	4.7370	.97884	.526***	.468***	.687***	-	
노조위원장 신뢰	5.3569	1.13312	.540***	.651***	.670***	.502***	-

***= $p<.01$, **= $p<.05$, *= $p<.1$

4.4 회귀분석

<표 6>은 협력적 노사관계가 조직몰입에 미치는 영향과 노조신뢰 및 노조위원장 신뢰의 조절효과에 대한 회귀분석 결과이다. 모형1에서 통제변수들을 투입했고, 모형2에서 독립변수인 협력적 노사관계를 투입했으며, 모형3-1에서 조절변수인 노조신뢰와 독립변수와 조절변수의 곱으로 만들어진 조절항을 투입했고, 모형3-2는 조절변수인 노조위원장과 조절항을 투입했다. 그리고 조절항이 다른 독립변수와 다중공선성이 높게 나타날 수 있기 때문에 평균의 중심화(centering)를 통해 분석을 실시했다(Baron & Kenny, 1986; Frazier, Tix & Barron 2004).

그리고 분산팽창계수(VIF)는 주요변수들 사이에서 최대 1.521 이하로 나타나서 다중공선성을 의심할 필요가 없다고 판단된다.

<표 6> 협력적 노사관계가 조직몰입에 미치는 영향과 노조신뢰, 노조위원장 신뢰의 조절효과

	종속변수 : 조직몰입									
	모형1		모형2		모형3-1 (조절변수 : 노조신뢰)			모형3-2 (조절변수 : 노조위원장 신뢰)		
	β	t	β	t	β	t	VIF	β	t	VIF
성별더미	-.012	-1.78	-.050	-.851	-.008	-.142	1.254	-.017	-.313	1.234
조합원더미	.068	1.056	.043	.766	.042	.824	1.136	.047	.892	1.135
직종더미	.002	.034	-.048	-.828	-.075	-1.434	1.209	-.060	-1.103	1.214
학력01	-.130	-1.073	-.091	-.859	-.072	-.760	4.013	-.075	-.754	4.014
학력02	-.188	-1.554	-.117	-1.101	-.113	-1.188	4.019	-.088	-.878	4.029
노조설립01	.033	.306	-.016	-.170	.016	.189	3.225	-.012	-.130	3.218
노조설립02	.082	.765	-.012	-.125	.025	.298	3.238	.018	.201	3.223
산업01	-.101	-1.055	-.061	-.724	-.007	-.098	2.562	-.027	-.344	2.565
산업02	-.033	-.360	-.005	-.064	.028	.376	2.378	.027	.348	2.385
산업03	-.120	-1.396	-.112	-1.473	-.049	-.720	2.068	-.134	-1.885	2.046
근속년수01	.060	.776	.060	.891	.011	.181	1.643	.020	.313	1.638
근속년수02	.112	1.465	.094	1.399	.057	.939	1.605	.036	.560	1.628
근속년수03	.337***	4.011	.286***	3.857	.204**	3.023	2.015	.196**	2.765	2.039
규모01	.043	.454	-.049	-.588	-.034	-.457	2.476	-.009	-.112	2.490
규모02	.119	.878	-.090	-.737	-.022	-.206	5.274	-.010	-.086	5.317
규모03	.090	.756	-.032	-.303	.017	.183	3.986	.015	.146	3.993
협력적노사관계			.477***	8.328	.320***	5.452	1.521	.217**	3.107	1.968
노조신뢰 / 노조위원장 신뢰					.364***	6.313	1.469	.396***	5.760	1.908
조절항					.209***	4.303	1.048	.168**	3.011	1.257
R ² (Adj-R ²)	.156(.098)		.352(.304)		.485(.442)			.436(.389)		
ΔR^2 ($\Delta \text{Adj-R}^2$)	.156(.098)		.196(.206)		.133(.138)			.084(.085)		
F	2.672		7.339		11.282			9.275		
유의확률F변화량	2.672**		69.357***		29.393***			17.034***		

***= $p < .01$, **= $p < .05$, *= $p < .1$

모형1에서 통제변수인 근속년수03(15년 이상 근무)은 조직몰입에 상대적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났는데($\beta = .337$, $p < .01$), 한 조직에서 장기간 근무한 경험은 조직몰입과 밀접한 관련성이 있다고 볼 수 있다(Meyer & Allen, 1997). 이러한 통제변수의 영향력을 감안하고 모형2에서 협력적 노사관계는 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta = .447$, $p < .01$). 이에 따라 “가설1. 협력적 노사관계는 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.”는 지지되었다. 그리고 모형3-1에서 협력적 노사관계와 노조신뢰의 곱으로 이루어진 조절항이 투입되었는데, 모형2에 비해 설명력이 증가했고($\Delta R^2 = .133$), 조절항의 영향력도 유의하게 나타났다($\beta = .209$, $p < .01$). 이에 따라 “가설 3. 노조 신뢰는 협력적 노사관계와 조직몰입의 관계를 정(+)적으로 조절할 것이다.”는 지지되었다. 또한 모형3-2에서

협력적 노사관계가 노조몰입과 조직몰입에 미치는 영향

협력적 노사관계와 노조위원장 신뢰의 곱으로 이루어진 조절항이 투입되었는데, 모형2에 비해 설명력이 증가했고($\Delta R^2 = .084$), 조절항의 영향력도 유의하게 나타났다($\beta = .168, p < .05$). 이에 따라 “가설 5. 노조위원장 신뢰는 협력적 노사관계와 조직몰입의 관계를 정(+)적으로 조절할 것이다.”는 지지되었다.

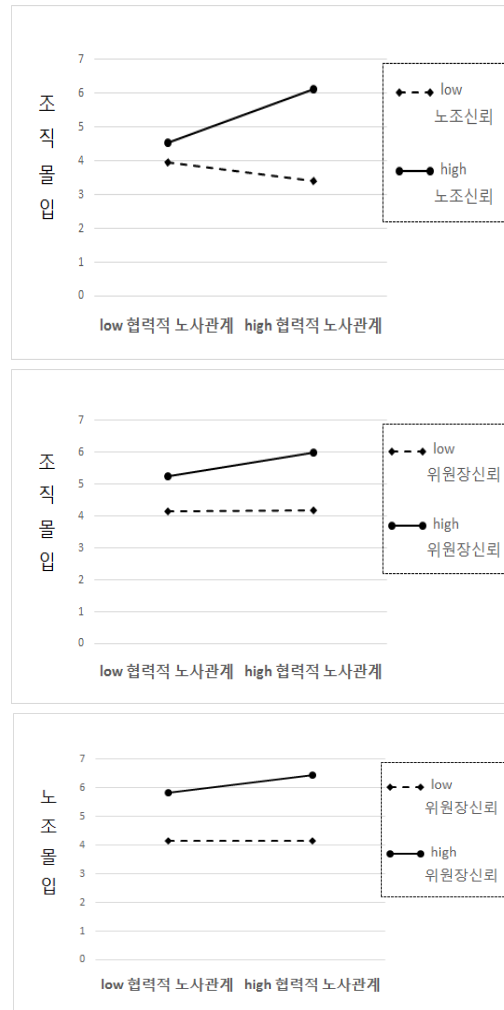
<표 7>은 협력적 노사관계가 노조몰입에 미치는 영향과 노조신뢰와 노조위원장 신뢰의 조절효과에 대한 회귀분석 결과이다. 모형 1의 경우 직종, 노조설립02, 근속년수03이 각각 노조몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 먼저 직종은 사무, 관리직으로 기타 직종에 상대적으로 유의한 영향력은 연구에 있어 중요한 영향력으로 볼 수 없지만($\beta = .134, p < .1$), 향후 연구에서 직종에 따른 차이에 대한 보다 심도 깊은 연구가 이루어질 필요가 있을 것이다. 그리고 노조설립의 기간도 근속년수와 유사하게 조직에 대한 몰입에 영향을 미치는 통제변수로 확인되었다.

모형2에서 협력적 노사관계는 노조몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta = .494, p < .01$)고, 이에 따라 “가설2. 협력적 노사관계는 노조몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.”는 지지되었다. 그리고 모형3-1의 경우 조절항의 영향력이 유의하지 않는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 협력적 노사관계가 노조몰입에 유의한 영향을 미치지만 노조신뢰의 조절효과는 없다는 것을 의미한다. 따라서 “가설 4. 노조 신뢰는 협력적 노사관계와 노조몰입의 관계를 정(+)적으로 조절할 것이다.”는 지지되지 않았다. 다음으로 모형3-2의 경우 협력적 노사관계와 노조위원장 신뢰의 곱으로 이루어진 조절항의 영향력이 유의하고($\beta = .147, p < .1$), 모형2에 비해 설명력이 증가하여($\Delta R^2 = .196$), “가설 6. 노조위원장 신뢰는 협력적 노사관계와 노조몰입의 관계를 정(+)적으로 조절할 것이다.”는 지지되었다.

<표 7> 협력적 노사관계가 노조몰입에 미치는 영향과 노조신뢰, 노조위원장 신뢰의 조절효과

	종속변수 : 노조몰입									
	모형1		모형2		모형3-1 (조절변수 : 노조신뢰)			모형3-2 (조절변수 : 노조위원장 신뢰)		
	β	t	β	t	β	t	VIF	β	t	VIF
성별더미	-.023	-.351	-.062	-1.108	.003	.064	1.254	-.012	-.260	1.234
조합원더미	-.021	-.331	-.046	-.853	-.053	-1.120	1.136	-.040	-.885	1.135
직종더미	.134*	2.075	.081	1.458	.052	1.068	1.209	.053	1.152	1.214
학력01	-.011	-.093	.029	.284	.046	.515	4.013	.053	.627	4.014
학력02	-.070	-.594	.003	.030	.013	.144	4.019	.043	.515	4.029
노조설립01	.111	1.054	.060	.660	.095	1.192	3.225	.071	.945	3.218
노조설립02	.220*	2.102	.123	1.352	.191*	2.387	3.238	.181*	2.404	3.223
산업01	-.056	-.596	-.014	-.177	.020	.280	2.562	.023	.338	2.565
산업02	-.018	-.200	.011	.142	.037	.543	2.378	.053	.816	2.385
산업03	-.078	-.929	-.069	-.952	-.020	-.309	2.068	-.107	-1.783	2.046
근속년수01	.141	1.880	.142*	2.191	.082	1.436	1.643	.086	1.598	1.638
근속년수02	.158*	2.121	.139*	2.171	.090	1.596	1.605	.056	1.046	1.628
근속년수03	.420***	5.121	.367***	5.173	.267***	4.220	2.015	.235***	3.922	2.039
규모01	.019	.205	-.076	-.955	-.051	-.724	2.476	-.014	-.207	2.490
규모02	.050	.381	-.166	-1.424	-.109	-1.065	5.274	-.052	-.537	5.317
규모03	-.007	-.059	-.134	-1.318	-.085	-.959	3.986	-.066	-.793	3.993
협력적노사관계			.494***	9.011	.273***	4.964	1.521	.118	2.000	1.968
노조신뢰/ 노조위원장신뢰					.458***	8.474	1.469	.609***	10.518	1.908
조절항					.014	.297	1.048	.147*	3.124	1.257
R ² (Adj-R ²)	.194 (.138)		.404 (.360)		.547 (.509)			.600 (.566)		
ΔR^2 ($\Delta \text{Adj-R}^2$)	.194 (.138)		.210 (.222)		.143 (.149)			.196 (.206)		
F	3.473		9.179		14.49			17.975		
유의확률F변화량	3.473***		81.192***		35.970***			55.655***		

***= $p < .01$, **= $p < .05$, *= $p < .1$



[그림 2] 조절효과 단순 기울기

V. 결론

5.1. 결론 및 시사점

본 연구는 조직몰입과 노조몰입을 통해 협력적 노사관계의 중요성을 강조하고, 이의 효과성을 높이기 위한 노조 신뢰와 노조위원장 신뢰의 역할을 설명하고 있다. 연구의 결과로 협력적 노사관계는 조직몰입과 노조몰입 모두에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 협력적 노사관계가 조직몰입과 노조몰입에 미치는 영향의 관계에서 노조 신뢰와 노조위원장 신뢰의 조절효과도 있는 것이 입증되었다. 그런데 협력적 노사관계와 노조몰입의 관계에 있어서 노조위원장 신뢰는 조절효과가 있지만 노조 신뢰의 조절효과는 유의하지 않다는 결과가 나타났다. 이는 협력적 노사관계는 그 자체로 노조몰입에 영향을 미치고 노조 신뢰 역시 노조몰입과 독립적으로 정(+)의 상관관계(.562, sig=.00)가 있으며 협력적 노사관계와 상호작용을 통해 노조몰입에 영향을 주지 않는다는 것을 의미한다. 이러한 결과는 규범적

몰입과 같이 오랜 시간 형성되어 온 사회화와 규범, 도덕적 기준에 의해서 근로자는 기업과 노조를 다른 조직으로 인식하고 자신들의 권익이 사측과의 원만한 관계가 아닌 노조의 해결력에 의해 보장된다는 인식을 지니고 있기 때문에 발생하는 것으로 해석된다(우승배, 2014; 하미승, 2011). 그래서 노조 신뢰는 노조몰입에 대한 협력적 노사관계의 영향력을 증가시키는 역할을 수행하지는 않지만 여전히 노조몰입과 중요한 관련성을 지닌 변수로 이해할 수 있을 것이다.

연구의 시사점 다음과 같다.

첫째, 기업에 있어 노조의 필요성과 역할을 설명하고 있다. 노조가 기업과 협력적인 관계를 형성하고 있고, 조합원들에게 신뢰를 받게 된다면 노조몰입뿐만 아니라 조직몰입도 증가하게 되어 근로자와 조직의 성과가 향상될 것이다. 따라서 기업은 노조를 하나의 경영지원으로 활용하여 기업의 발전을 위해 활용할 필요가 있을 것이다. 기업은 노조에 대한 부정적 견해와 적대적 관계를 지양하고 노조를 인정하며 이해관계자로 인식하여 경영과 기업성과에 대한 투명한 정보를 제공하고 경영참여와 책임을 부여해야 할 것이다. 또한 노조는 기업과 근로자 모두에게 신뢰받을 수 있도록 본연의 역할을 수행하며 상호 협력의 자세로 근로자와 기업 모두의 발전을 지원해야 할 것이다.

둘째, 협력적 노사관계 중요성을 역설하고 있다. 노사의 협력적 관계는 기업과 노조의 긍정적 관계 유지를 통해 근로자가 만족하고 조직에 몰입하도록 영향력을 행사한다. 따라서 노사는 서로를 이해하고 존중하며, 신뢰를 기반으로 협력할 수 있도록 노력해야 할 것이다. 한국의 노사관계는 2008년 세계경제포럼(WEF)에서 134개국 중 109위, 2009년 스위스 국제경영개발원(IMD)에서 57개국 중 56위로 평가받는 실정이다. 과거 성장주도형 경제발전 시기의 정책과 경영기법들이 여전히 노조와 관련되어 유지되고 있고, 노조를 기업의 이익에 반하는 조직으로 인식하는 시각도 존재한다. 하지만 협력적 노사관계는 근로자로 하여금 만족을 느끼게 하고, 노조와 기업 모두에 대한 애착을 높이는 역할을 한다. 따라서 근로자가 협력적 노사관계를 인지할 수 있도록 기업은 정보의 공개, 참여와 같은 방법들을 활용하여 근로자를 만족시키고 기업의 성과향상을 도모할 수 있어야 할 것이다.

셋째, 기업뿐만 아니라 노조와 노조위원장도 근로자에게 신뢰를 받을 수 있도록 노력해야 할 것이다. 또한 현재 신뢰를 받고 있더라도 이를 유지하기 위해서 보다 많은 노력을 해야 할 것이다. 예로 노사분규가 심했던 경우기업과 노조의 상호신뢰와 협력이 무너지면 기업과 근로자 모두 손해를 입게 된다. 그리고 이를 회복하기 위해 많은 비용이 필요하게 된다. 따라서 노조와 노조위원장은 자신의 이익만을 추구하는 것이 아니라 기업과 근로자 모두의 이익을 위해 노력해야 하며, 이를 바탕으로 근로자에게 신뢰받는 존재가 되어야 할 것이다. 그래서 노조와 노조위원장은 강압적 분위기에 따른 노조가입, 노조의 이기주의, 노조에 대한 맹목적 충성 요구, 노조위원장의 독단적 결정이나 개인화된 권력의 사용등과 같은 부정적인 행동이나 태도를 지양해야 할 것이다. 반대로 조직으로서의 노조와 리더로서의 노조위원장이 진정성을 갖고 근로자를 돕기 위해 노력한다면 근로자로부터 하여금 신뢰를 받게 될 것이고, 이를 통해 노조와 조직에 대한 몰입과 함께 기업의 성과 향상을 이룰 수 있게 될 것이다.

5.2 한계점 및 향후연구

본 연구의 한계와 향후 연구과제는 다음과 같다.

첫째, 분석대상과 통제변수들의 활용에 있어 한계점이 존재한다. 예로 노조에 가입한 근로자 비율이 91%이고, 비조합 근로자는 5.6%에 해당하는데, 노조의 조합원뿐만 아니라 비조합원들에 대한 차이 분석과 같은 논의들이 이루어지지 않았다. 따라서 이러한 통제변수들에 대한 심도 깊은 연구가 필요할 것이다.

둘째, 노조에 대한 신뢰, 노조위원장에 대한 신뢰와 같은 변수들은 한국을 비롯하여 선행연구들에서 많이 다루어지지 않았기 때문에 보다 이론적, 개념적 정교화가 필요할 것이다. 특히 노조위원장과 노조에 대한 신뢰는 타당성의 확보에 있어 미흡한 점이 있었고 이러한 변수들은 한국의 상황에 맞는 명확한 적도의 개발이 필요할 것이다.

셋째, 조직몰입의 경우 정서적, 지속적, 규범적 몰입으로 구분하여 설명될 수 있으나, 각 하위변수들에 따른 차이를 분석하기 보다는 전체 틀에서 협력적 노사관계 및 신뢰 관련 변수들과의 관련성을 규명하는데 초점을 두었다. 따라서 향후 연구에서는 각 변수들의 하위차원들의 차이점이나 관계에 초점을 두어 보다 명확한 설명이 이루어져야 할 것이다.

넷째, 노조와 노조위원장에 대한 신뢰와 같이 근로자 측면에 초점을 두고 있는데, 기업에 대한 신뢰를 비롯하여 기업과 조직 차원 초점을 둔 연구들이 진행되어야 할 것이다.

<참고문헌>

- 김상호(2006), “조직몰입과 노조몰입이 조직 및 노동조합시민행동에 미치는 영향에 관한 연구,” 박사학위논문, 숭실대학교 대학원.
- 김성수(2010), 산업평화적 신노사관계론-노사관계의 선진화, 서울, 탐북스.
- 김종번(2010), “노동조합 위원장의 리더십이 노조몰입과 조직몰입에 미치는 영향 연구,” 박사학위논문, 숭실대학교 대학원.
- 박원우 · 김미숙 · 정상명 · 허규만(2007), “동일방법편의(Common Method Bias)의 원인과 해결방안,” 인사·조직연구, 15(1), 89-188.
- 백종섭(2005). “공무원노동조합제도의 정책적 쟁점과 해결방안,” 한국인사행정학회보, 4(2), 65-88.
- 엄동욱 · 이정일 · 김태정(2009), “협력적 노사관계와 기업성파에 대한 실증연구,” 응용경제, 11(3), 221-249.
- 우승배(2014), “노조만족도와 노조신뢰가 조직시민행동, 조직몰입, 노조몰입에 미치는 영향 : 협력적 노사관계의 조절효과,” 박사학위논문, 숭실대학교 대학원.
- 이덕로 · 박재석(2010), “중소기업의 노사파트너십이 기업경쟁력에 미치는 영향,” 중소기업연구, 32(3), 129-154.
- 이영석 · 오동근 · 서용원(2004), “회사 신뢰 및 상사신뢰의 결정요인,” 한국심리학회지: 산업 및 조직, 12(2), 147-186.
- 이원우 · 이태식(2012), 인적자원관리, 서울, 삼영사.
- 이인상(2010), “공공부문 노동조합위원장 에피커시가 조직몰입 및 노조몰입에 미치는 영향,” 박사학위논문, 숭실대학교 대학원.
- 전동화(2012), “협력적 노사관계의 영향요인과 기업성파의 관계,” 박사학위논문, 경성대학교 대학원.
- 채서일(2005), 사회과학조사방법론, 서울, 비엔엠북스.
- 하미승(2011), “한국공무원의 노조몰입 결정요인에 관한 연구: 중앙부처 노조가입자를 중심으로,” 한국행정논집, 23(4), 1127-1156.
- 홍성애(2005), “병원근로자의 노조몰입에 관한 실증적 분석,” 한국사회와 행정연구, 16(2), 77-96.
- Allen, N. J. & J. P. Meyer(1990), “The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization,” *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Angle, H. L. & J. L. Perry(1986), “Dual commitment and labor-management relationship climates,” *Academy of Management Journal*, 29(1), 31-50.
- Baron, R. M. & D. A. Kenny(1986), “The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations,” *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Bayazit, M., T. H. Hammer. & D. L. Wazeter(2004), “Methodological challenges in union commitment studies,” *Journal of Applied Psychology*, 89(4), 738-747.
- Buchanan II, B.(1974), “Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations,” *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-546.
- Butler Jr, J. K. & R. S. Cantrell(1984), “A behavioral decision theory approach to modeling dyadic trust in superiors and subordinates,” *Psychological reports*, 55(1), 19-28.
- Cohen, J. C., P. West., & S. G. Aiken(2003), *Applied Multiple Regression Correlation Analysis for the*

- Behavioral Sciences*, Mahwah, NJ, Lawrence Erlbaum Associates.
- Cohen-Rosental, E., & C. Burton(1993), *Mutual Gains: A Guide to Union-Management Cooperation*, Ithica, NY, ILR Press.
- Cook, J. & T. Wall(1980), "New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfilment," *Journal of occupational psychology*, 53(1), 39-52.
- Cooke, W. N.(1985), "Toward a General Theory of Industrial Relations," in B. L. David(Ed.), *Advances in Industrial and Labor Relations*, 2, Greenwich, CT.: JAI Press, 233-252.
- Cummings, L. L. & P. Bromiley(1996), "The Organizational Trust Inventory: Development and Validation," in R. M. Kramer., & T. R. Tyler(Eds.), *Trust in Organizations, Frontiers of theory and research*, Thousand Oaks, CA.: Sage, 302-330.
- Deery, S. & R. Iverson(2005), "Labor-management cooperation: antecedents and impact on organizational performance," *Industrial and Labor Relations Review*, 58(4), 588-609.
- Dunlop, J. T.(1958), *Industrial Relations Systems*, NY: Henry Holt and Co Inc.
- Frazier, P. A., A. P. Tix. & K. E. Barron(2004), "Testing moderator and mediator effects in counseling psychology research," *Journal of counseling psychology*, 51(1), 115-134.
- Fukami, C. V. & E. W. Larson(1984), "Commitment to company and union," *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 367-371.
- Fukuyama, F.(1995), *Trust: The Social Virtues and the Creation of Prosperity*, NY, The Free Press.
- Gordon, M. E., J. W. Philpot. & R. E. Burt(1980), "Commitment to the union: Development of a measure and an examination of its correlates," *Journal of Applied Psychology Monograph*, 65(4), 479-499.
- Kelloway, E. K., V. M. Catano. & R. R. Southwell(1992), "The construct validity of union commitment: Development and dimensionality of a shorter scale," *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65(3), 197-211.
- Kiffin-Petersen, S. & J. Cordery(2003), "Trust, individualism and job characteristics as predictors of employee preference for teamwork," *International Journal of Human Resource Management*, 14(1), 93-116.
- Kramer, R. M.(1994), "The sinister attribution error: Paranoid cognition and collective distrust in organizations," *Motivation and Emotion*, 18(2), 199-230.
- Laschinger, H. K. S., J. Finegan. & J. Shamian(2001), "The impact of workplace empowerment, organizational trust on staff nurses' work satisfaction and organizational commitment," *Health care management review*, 26(3), 7-23.
- Lee, K., N. J. Allen., J. P. Meyer. & K. Y. Rhee(2001), "The three-component model of organizational commitment: An application to South Korea," *Applied Psychology*, 50(4), 596-614.
- Lewis, J. D. & A. J. Weigert(1985), "Trust as a social reality," *Social Forces*, 63(4), 967-985.
- Meyer, J. P. & N. J. Allen(1987), *Organizational commitment: Toward a three-component model*, Department of Psychology, University of Western Ontario.
- Meyer, J. P. & N. J. Allen(1991), "A three-component conceptualization of organizational commitment," *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., & N. J. Allen(1997), *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*, Thousand Oaks, CA, Sage.

- Mills, D. Q.(1990), *Labor and Management Relation*, NY, McGraw-Hill.
- Mowday, R. T.(1999), "Reflections on the study and relevance of organizational commitment," *Human Resource Management Review*, 8(4), 387-401.
- Nadler, L., & Z. Nadler(1989), *Developing Human Resources*, SanFrancisco, CA, Jossey-Bass Publishers.
- O'Reilly, C. & J. Chatman(1986), "Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, internalization on Prosocial Behavior," *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.
- Porter, L. W., R. M. Steers., R. T. Mowday. & P. V. Boulian(1974), "Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians," *Journal of applied psychology*, 59(5), 603-609.
- Reed, C. S., W. R. Young. & P. P. McHugh(1994), "A comparative look at dual commitment: An international study," *Human Relations*, 47(10), 1269-1293.
- Rempel, J. K., J. G. Holmes. & M. P. Zanna(1985), "'Trust in close relationships,'" *Journal of personality and social psychology*, 49(1), 95-112.
- Rotter, J. B.(1971), "Generalized expectancies for interpersonal trust," *American Psychologist*, 26(5), 443-452.
- Rousseau, D. M., S. B. Sitkin., R. S. Burt. & C. Camerer(1998), "Not so different after all: A cross-discipline view of trust," *Academy of management review*, 23(3), 393-404.
- Snape, E. & A. W. Chan(2000), "Commitment to company and union: Evidence from Hong Kong," *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 39(3), 445-459.
- Steers, R. M.(1977), "Antecedents and outcomes of organizational commitment," *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56.
- Sverke, M. & A. Sjoberg(1994), "Dual commitment to company and union in Sweden: An examination of predictors and taxonomic split methods," *Economic and Industrial Democracy*, 15(4), 531-564.
- Vroom, V. H.(1964), *Work and Motivation*, NY, John Wiley & Sons, Inc.
- Wagner, S. L. & M. C. Rush(2000), "Altruistic organizational citizenship behavior: Context, disposition, and age," *The Journal of Social Psychology*, 140(3), 379-391.
- Widaman, K. F.(1985), "Hierarchically nested covariance structure models for multitrait-multimethod data," *Applied Psychological Measurement*, 9(1), 1-26.
- Zand, D. E.(1972), "Trust and managerial problem solving," *Administrative Science Quarterly*, 17(2), 229-239.U