

부산항 항만하역근로자의 근무환경에 대한 인식이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향*

김태민* · 하명신** · 최성광***

Effect of Cargo Employee Recognition of Work Environment on the Job Satisfaction and Organizational Commitment in the Port Industry

Kim Tae-Min · Ha Myung-Shin · Choi Sung-Kwang

Abstract

Globally, more than 90 percent of all international commerce takes place via sea freight. In terms of container cargo volume, Busan Port is the world's sixth largest port, given its geographical conditions. Regarding geographic advantages, a cargo-working operation that met customers' demand using a 24-hour operating delivery system also contributed to the growth of Busan Port as a global hub. However, research and studies on the working conditions for stevedores are lacking, even though the port industry relies heavily on human resources. Therefore, this study identifies the awareness of the working environment by cargo-working employees at Busan Port and their satisfaction level related to their working environment, such as working two shifts in a 24-hour period.

Key words: Cargo-working Employees, Working Environment, Job Satisfaction, Port Industry

▷ 논문접수: 2018. 11. 23. ▷ 심사완료: 2018. 12. 17. ▷ 게재확정: 2018. 12. 28.

* 본 논문은 김태민의 석사학위 논문을 수정보완 하였음

** 부경대학교 국제통상학부 석사, tmkim@busanpa.com, 제1저자

*** 부경대학교 국제통상학부 교수, msha@pknu.ac.kr, 교신저자

**** 부경대학교 국제통상학부 시간강사, skchoi@pknu.ac.kr, 공동저자

I. 서론

우리나라 대표 컨테이너 항만인 부산항은 1876년에 부산포라는 이름으로 개항하여 올해로 개항 141주년을 맞이했다. 1960년대에 들어서 제1차 경제개발5개년 계획의 실시로 전면적인 항만 장비의 개발, 확장사업이 진행되어, 현재 부산항은 세계 6위의 항만이자 세계 2위 환적항만으로 양적인 성장을 이뤘다.

이러한 성장 배경에는 교역에 대한 고객들의 요구에 부응하기 위해 24시간 서비스 제공체제를 지속하는 항만하역산업에 종사하는 항만근로자의 적극적이고 헌신적인 노력이 있었기에 가능했다. 항만 하역노동은 하역작업이 행하여지는 장소를 기준으로 선내작업, 부선작업, 육상작업의 3가지로 구분된다. 하역노동은 이러한 공간적 상이성과 함께 화물의 종류에 따라, 사용하는 장비에 따라 어느 정도 차이가 존재한다. 그러나 항만노동은 작업이 항만이라는 특수한 공간에서 이루어지며, 우리나라 항만하역산업의 영세성과 낙후성 등을 배경으로 다음과 같은 특성을 갖는다(하명신 et. al., 2015).

첫째, 취업의 불규칙성이다. 항만 하역노동의 대상이 되는 화물의 입·출항은 예측이 어렵고 일별, 월별, 계절별, 경기별 심한 파동성을 보인다. 둘째, 하역작업은 다른 작업에 비해 인력 의존도가 높다. 최근 기계화와 더불어 하역노동 강도가 줄어들기는 했으나 육체적 노동이 완전히 사라질 수 없다. 또한 옥외에서 기온 및 기후조건에 구애됨이 없이 강행되어야 한다. 셋째, 작업반을 단위로 하는 협업작업이라는 점이다. 항만 하역노동의 작업조직은 반 또는 갯 이라고 불리는 작업단위로 편성되어 운영된다. 넷째, 작업환경이 대단히 열악하고 위험하다는 점이다. 항만하역노동은 옥외에서 혹서, 혹한, 우천 등 기후조건이나 주야를 불문하고 수행되며,

각종 공해물질에 노출되기도 한다. 다섯째, 공익성이다. 항만은 국가 기간산업으로서 다른 노동보다 공익성이 요구된다. 특히, 수출 주도적 발전을 추구하는 우리나라의 경우 항만노동의 공익성은 더욱 크다.

이를 통해 알 수 있듯이, 인적자원의 경쟁력이 항만하역산업 전체의 경쟁력과 연관된다. 동시에 다른 산업에 비해 항만하역산업은 인적자원에 대해 매우 높은 의존도를 가지는 노동집약형 산업이며 조직의 자산 중 인적자원이 가장 중요한 자산 중 하나이며, 이를 어떻게 관리하느냐가 조직성과 및 생산성 향상에 직접적이고 중대한 영향을 미친다.

최근 해운 및 항만의 환경변화와 함께 중국 항만의 시설 확충, 대규모 개발 계획 등으로 어려운 환경 속에서 한진해운 사태 및 화물연대 운송거부 등이 겹치면서 항만하역산업에 종사하는 근로자의 고용불안, 안전문제 및 이직 등 많은 인적자원에 관한 관리 문제가 발생될 여지가 있다.

따라서 상기와 같은 연구배경과 필요성에 입각하여 본 연구에서는 항만하역산업 종사자의 근무환경에 대한 인식이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 조사·분석하여 각각의 요인들이 어떠한 영향을 미치는지를 알아보고자 한다. 항만분야를 제외한 다양한 분야에서 근로자들의 근무환경에 대한 인식과 직무만족, 조직몰입에 관한 연구가 활발히 이루어지고 있는 데 반해, 항만하역산업에서의 연구는 매우 빈약하다.

이에 따라 본 연구는 부산항 항만하역근로자들의 근무환경에 대한 인식이 어떠한지 요인별로 파악하고, 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 규명하는데 그 목적을 두고 있다.

II. 이론적 배경

항만하역근로자의 발생배경은 항만하역산업의 특수성에서 찾을 수 있다. 항만하역산업은 물량의 과동성과 계절성으로 인해 상시 고정적인 노동수요를 예측하는 것은 현실적으로 불가능하다. 이에 따라 생산설비에 대한 투자에는 소극적이며, 인력에 대한 의존성이 커지는 결과를 초래한다. 즉, 물량의 과동성으로 인해수급이 불안정한 전통적 항만시장에서 하역작업의 불규칙성과 작업량의 급변성에 기인하여 하역회사는 경영의 효율성상 고정비의 부담이 있는 상용적이 아닌 일용직의 항만인력을 사용하게 된 것이 발단이 되어 항만하역근로자들이 생겨나게 된 것이다.

주로 항만하역근로자들은 주·야간 교대 근무를 함으로서 자신의 신체 및 일상생활의 리듬이 맞지 않는 시간대에 근무를 하게 되고, 야간근로로 인한 불면으로 인해 산업재해의 위험도 높아지고 건강을 해치는 경우와 위험이 항시 상존하고 있다(남도기 et. al., 2010).

특히, 항만 하역노동은 하역작업이 행하여지는 장소를 기준으로 선내작업, 부선작업, 육상작업의 3가지로 구분된다. 하역은 이러한 공간적 상이성과 함께 화물의 종류에 따라, 사용하는 장비에 따라 어느 정도 차이가 존재한다. 그러나 항만하역 작업이 항만이라는 특수한 공간에서 이루어지며, 우리나라 항만하역산업의 영세성과 낙후성 등을 배경으로 다음과 같은 특성을 갖는다.

첫째, 하역작업은 다른 작업에 비해 인력 의존도가 높기 때문에 육체적 중노동이다. 최근 기계화와 더불어 하역노동 강도가 줄어들기는 하였으나 하역작업의 성격상 깔고리, 어깨하역, 등짐하역 등의 작업이 완전히 사라질 수 없다. 또한 옥외에서 기온 및 기후조건에 구애됨이 없이 강행되어 육체적 지

구력이 요구된다.

둘째, 작업반을 단위로 하는 협업작업이라는 점이다. 항만 하역노동의 작업조직은 반 또는 갱(gang)이라고 불리는 작업단위로 편성되며, 구성원은 반장, 신호수, 양화장치기사(winch man), 일반작업원 등 15명 내외로 구성된다.

셋째, 작업환경이 대단히 열악하고 위험하다는 점이다. 항만하역산업은 옥외에서 혹서, 혹한, 우천 등 기후조건이나 주야를 불문하고 수행되며, 화물의 특성상 발생하는 먼지, 악취 등 각종 공해물질에 직접 노출되기도 한다. 특히 협소한 선내에서 다량의 화물을 취급하는데 따른 작업상의 안전문제와 함께 노후된 장비에 근로자가 직접 노출되는 경우가 적지 않다. 하역작업의 노동조건이 열악함은 항만하역 부문의 높은 산재발생률을 통해서도 잘 알 수 있다.

넷째, 항만하역의 공익성을 들 수 있다. 항만하역은 육상교통과 해상교통을 연결 시켜주는 결절지(node)에서의 작업이므로 국가 기간산업으로서 다른 노동보다 공익성이 요구된다. 특히, 수출 주도적 발전을 추구하는 우리나라의 경우 항만노동의 공익성은 매우 크다고 할 수 있다.

항만 노·사는 항만산업 발전을 최우선시 함으로써 지금까지 서로가 극단적인 방식에 따른 행위를 취하지 않고 전향적이며 안정적인 노사관계를 지속하여 국내 항만이 세계적 수준으로 도약하는데 많은 기여를 해왔다. 또한 항만산업의 공공성과 특수성에 따라 지난 100여년의 역사 속을 거치며 항만노동시장에서의 노무공급과 관련하여 국내의 여건과 실정에 가장 적합한 합리적인 제도로 발전시켰다.

1. 근무환경에 관한 연구

근무의 사전적 의미는 ‘직장에 적(的)을 두고 직무에 종사함’이다. 여기에서 직무란 ‘직책이나 직업상에서 책임을 지고 담당하는 맡은 사무’를 뜻한다. 이러한 사전적 의미를 바탕으로 종합해 보면 근무라는 용어는 직장에 적을 두고 직책이나 직업상에서 책임을 지고 담당하는 업무라고 정의할 수 있다. 또한, 환경이란 생활하는 주위의 상태와 생물에서 직·간접적으로 영향을 주는 자연적 조건이나 사회적 상황을 말한다. 이러한 사전적 의미를 바탕으로 종합해볼 때 근무환경은 근로자가 영리를 목적으로 근무하는 직장에서 직·간접적으로 접하게 되는 조건과 상황이라고 할 수 있다(김동현, 2013).

Herzberg(1999)는 근무환경의 내재적 동기요인이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구에서 개인의 성장기회, 승진, 성취감, 인정, 책임 등 직무로부터 파생되는 요인들이 긍정적인 영향을 미친다고 하였다. 반면 박노윤, 설현도(2011)는 근무환경의 외재적 요인들이 직무만족에 영향을 미친다고 하였으며, 외재적 요인으로 관리감독, 급여, 회사정책, 물리적 작업환경, 타인과의 관계, 고용안정과 같은 요인을 언급하였다.

김금수(2000)는 구성원들의 성과에 영향을 미치는 요인으로서 물리적 작업환경과 심리적 작업환경으로 나누어 물리적 작업환경은 작업시간, 시설, 소음, 작업상의 위험도 등과 관련된 작업조건을 의미하며, 심리적 작업환경은 구성원들 간의 대인관계,

표 1. 근무환경 영향 요인에 관한 선행연구

연구자	근무환경 영향 요인
Herzberg (1959)	동기요인 : 성취감, 인정, 일 자체, 책임감, 성장감 등 위생요인 : 회사의 정책과 규정, 작업조건, 상사와의 관계, 감독, 보수 등
박노윤, 설현도(2011)	관리감독, 급여, 회사정책, 물리적 작업환경, 타인과의 관계, 고용안정
김금수(2000) 박영기(2007)	물리적 작업환경: 작업시간, 시설, 소음, 작업상의 위험도 등과 관련된 작업조건 심리적 작업환경: 구성원들 간의 대인관계, 작업방법과 관련된 의사결정 참여, 승진이나 칭찬
박경효(2002)	직무수행과 연관된 각종 관리적 요소, 인간관계, 물리적 여건 등을 총체적으로 의미
최은미(2004)	노동시간과 노동의 종류, 심리적 압박 등
김현미(2005)	임금을 포함한 근무조건과 복리후생, 근무자의 책임을 효율적으로 수행할 수 있게 하는 환경의 총체
이대희(2008)	조직풍토, 역학특성, 보상체계
Stamp et al. (1978)	임금, 자율성, 근무조건, 조직 규정 및 정책, 대인관계, 직무의 중요성
Jayarante & Chess (1983)	편안함, 도전, 보상, 승진, 역할보호성, 업무량, 역할갈등
Pines (1988)	외부요인 : 직무공유, 슈퍼마이저와 동료의 피드백, 동료로부터의 지지 등 내부요인 : 자율성, 다양성, 노력에 상응하는 결과, 과업 수행의 성공과 긍정적인 피드백

작업방법과 관련된 의사결정 참여, 승진이나 칭찬과 같은 보상방법 등을 의미한다고 보았다.

박경효(2002)는 협의의 개념으로서 구성원들이 직무수행에 있어서의 단순한 물리적 환경을 뜻하며, 광의의 개념으로서 직무수행과 연관된 각종 관리적 요소, 인간관계, 물리적 여건 등을 총체적으로 의미한다고 한다.

최은미(2004)는 직장환경으로서, 직장내 업무환경과 근무조건을 융통성으로 나누어 업무환경은 근무환경으로 근로자의 노동시간과 노동의 종류, 심리적 압박 등의 구조적이고 심리적인 작업여건을 구성한다고 했으며, 김현미(2005)는 임금을 포함한 근무조건과 복리후생, 근무자의 책임을 효율적으로 수행할 수 있게 하는 환경의 총체라고 정의했다.

박영기(2007)는 물리적 환경과 심리적 환경으로 구분하여 시설물이 물리적 환경이라고 한다면 근무하면서 느끼는 인식을 심리적 환경이라고 볼 수 있다고 했다. 이대희(2008)는 업무를 책임지고 수행하는데 있어 직·간접적으로 영향을 주는 조직내의 조건이나 상황의 총체로 정의하면서 근무환경을 조직풍토, 역학특성, 보상체계의 세가지 요인으로 규정했다.

이를 종합해보면 근무환경에 영향을 미치는 요인은 매우 다양하고 광범위함을 알 수 있다. 이는 조직의 특성, 직무의 특성, 조직구성원의 개인 특성에 따라 중요하게 작용되는 환경 요인이 다를 수 있기 때문이다.

2. 직무만족에 관한 연구

직무만족이란 일반적으로 재화와 서비스의 생산 활동에 참여하는 모든 근로자들의 일에 대한 심리적 상태를 말한다. 일반적으로 직무에 대한 만족은 직무수행자체에서 오는 성취감과 만족감, 업무를 함

께 수행하는 동료와 부하와의 인간적인 관계, 상사의 리더쉽, 업무를 수행하는 장소의 조명, 온도, 소음, 환기 등과 같은 물리적 환경, 업무수행과 그 결과에 따른 보상과 후생복지 등에 따라 결정된다(이영면, 2011).

Cranny et. al., (1992)는 직무서술지수(JDI)를 기준으로 직무 만족의 다섯 요인을 설명하는데 여기에는 내재적 요인으로 직무자체가 제시되었고, 외재적 요인으로 급여, 승진, 동료, 감독 등을 제시하고 있다.

Spector(1997)는 직무만족의 구성요인으로 의사소통, 존중, 조직의 정책과 절차, 복리후생, 동료와의 관계, 근로조건 및 직무적합성, 급여, 성장가능성, 인정 및 안정, 승진기회의 공평성 및 관리감독의 형평성 등을 제시하면서 근로자들이 직무의 다양한 측면에서 느끼는 감정상태의 수준으로 직무만족을 설명하였다.

국내연구에서 제시된 구성요인을 살펴보면, 김준곤(1992)은 직무만족 요인을 직무특성, 개인특성, 조직특성의 세 가지 요인으로 나누었는데, 직무 특성요인에는 상사의 감독, 회사정책, 급여수준, 복지후생, 근무조건, 승진, 자기발전, 일체감이 해당하고, 개인특성 변인에는 성별, 연령, 근속년수, 학력, 직종, 근무지역, 가족부양, 내집 마련, 가정경제수준, 평생직장욕구가 해당되며, 조직특성 요인에는 회사 발전 가능성, 회사에 대한 평판, 임금수준, 고충해결정도, 노사협조, 간부의 책임 회피, 간부에 대한 신뢰요인을 제시했다. 최인섭과 최의수(2001)는 근무환경요인, 능력요인, 개인-심리요인, 인간관계, 개인특성을 직무만족의 구성요인으로 제시하고, 제갈돈(2002)은 조직만족, 동료관계, 외적보상을 들었으며, 최상(2008)은 내재적 요인과 외재적 요인으로 나누고 내재적 요인은 직무 그 자체, 안정성, 장래성으로 나가고, 외재적 요인은 보상, 감독, 작업조건, 동료와의 관계로 구분하였다.

3. 조직몰입에 관한 연구

조직몰입이란 개인이 조직에 대해 가지는 심리적인 애착으로 조직 구성원이 조직과 자신을 동일시하며 그 조직에 헌신하고자 하는 정도라고 할 수 있다. 기업에서 구성원의 몰입은 조직의 성과와 직결되는 중요한 요소로 인식되고 있다. 구성원의 조직몰입이 높을수록 성과도 높아진다는 연구결과(Porter et. al., 1974)는 물론 회사에 대한 애정을 유발하여 조직에 남고자 하는 의지를 높이고 이직률을 낮춘다는 측면에서 관리의 용이함을 보장해 주기도 한다.

조직몰입의 다차원성을 주장한 Meyer & Allen(1991)는 조직몰입을 정서적, 지속적, 규범적 몰입으로 나누어 분석했다. 개인의 가치관과 조직의 가치관이 일치함으로 인해 조직에 애착을 갖게 되고, 헌신하게 되며 보상과 관계없이 조직에 남아 지속적으로 충성하려는 의지라고 설명하였다. Saks(2006)는 소속된 조직에 대한 개인의 애정 어린 태도라고 보았으며, Schaufeli & Bakker(2010)도 조직몰입에 대해 조직에 대한 심리적 애정이며 구속력과 견줄 만큼 강한 감정이라고 보았다. Porter et. al., (1974)는 구성원이 조직의 목표나 가치관에 대한 신뢰와 애정을 가지고 조직을 위해 열심히 노력하며 구성원의 상태로 남고 싶어 하는 욕망이 조직몰입이라고 하면서 조직의 목표, 조직, 구성원으로 차원을 분류하였다. Mowday et. al., (1979)은 조직몰입을 조직구성원이 자신이 속한 조직에 대해 일체감을 가지고 몰두하는 정도로 정의하며, 이는 조직에 대한 충성심이나 애착심과 같은 정서적 반응을 의미한다고 하였다. Kanter(1968)는 조직에 대해 그들의 사회적 시스템에 조직구성원이 열정이나 충성심을 통해 구성원으로서의 자격을 유지하려는 노력이라 정의하였으며, Buchanan(1974)은 조직구성원이 조직체의 가치관과 목표를 자신의 가치관과

목표와 동일시하여 이를 달성하기 위해 자신의 역할에 몰두하고 충성심을 갖는 것으로 정의하였다. Morrow(1983)는 조직몰입을 조직에 대한 충성심, 조직을 위한 마음가짐, 조직에 대한 동일성 의식, 조직에 남고자 하는 욕구 등의 심리적 특성이나 태도라고 정의하였으며, Scholl(1981)은 조직에 대한 소속감이나 역할, 자발적인 행위를 유발하는 잠재적인 힘이라 정의하였다.

Eisenberger(1986)는 조직 몰입을 계산적 몰입과 감정적 몰입으로 구분했다. 계산적 몰입은 조직 구성원이 조직으로부터 받는 물질적, 사회적 보상에 대한 대가로서 조직을 위해 충성과 노력을 제공하는 것이고, 감정적 몰입은 조직에 대한 감정적 연결이라는 관점에서 조직에 남고자 하는 바람을 의미한다. Mayer & Schoorman(1992)은 조직 몰입을 가치 몰입과 지속적 몰입으로 유형화한 이원 모델을 제시했다. 가치 몰입은 조직 목표 수용을 통해 조직에 헌신하는 것이고, 지속적 몰입은 조직의 구성원으로 남고자 하는 욕구를 뜻한다.

조직몰입에 대한 국내연구로 최유환(2015)은 조직에 대한 심리적인 태도라고 정의하며, 조직의 가치관에 대한 동일성, 성과 향상을 위한 노력의 정도, 구성원으로 남고자 하는 요구 등을 제시하였다. 김한주(2015)는 심리적 측면을 강조하여 조직에 대한 애착이나, 소속감을 느끼는 심리상태로 인해, 조직에 공헌하는 정도로 보았다. 박동현(2014)는 조직 구성원으로서 조직이 추구하는 목표나 가치에 대한 강한 신뢰와 애착심 그리고 조직을 위해 열심히 일하려는 의지와 조직 구성원으로 남아있으려는 의지라고 정의하였다. 이는 곧 조직의 목표나 가치에 대한 강한 믿음을 의미하며 이를 받아들여려는 수용성과 조직의 발전에 기여하고 자발적으로 노력함을 의미한다.

살펴본 선행연구들에 따르면 조직몰입은 구성원

이 해당 조직에 대해 느끼는 동일성 감정, 충성도, 헌신 의지, 소속감 등 심리적인 애착으로 정의할 수 있다.

III. 연구의 설계

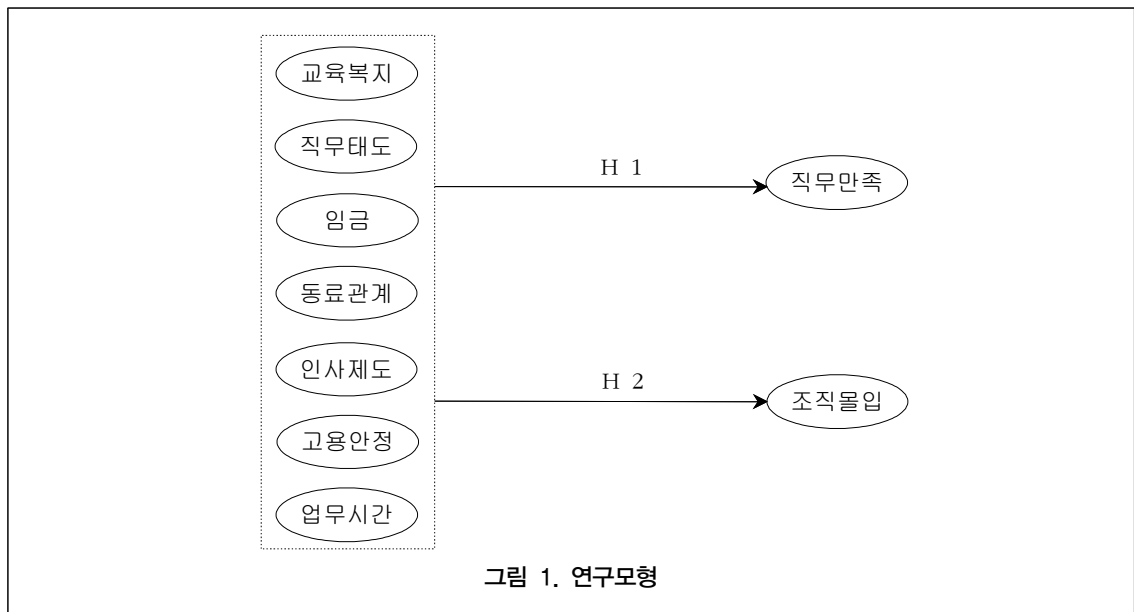
1. 연구모형의 설계

본 연구의 목적은 부산항 항만하역근로자들의 근무환경에 대한 인식이 직무만족 및 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지 알아보고자 하는 것이다. 이를 위해 선행연구를 통한 이론적 근거를 토대로 개념정의를 하였다. 그리고 연구목적을 달성하기 위

2. 연구가설의 설정

앞서 논의 한 바와 같이 본 연구의 목적은 근무환경에 대한 인식이 직무만족에 미치는 영향 관계를 밝히기 위한 것이다. 선행연구에서 근무환경과 직무만족의 관계를 살펴보면 다음과 같다.

임종우(2012)의 연구에서는 근무환경은 직무만족에 정의 영향을 미치므로 근무환경에 대한 만족도가 높을수록 직무만족이 높아진다고 하였으며, 근무환경에 대한 만족도가 높아도 교대근무의 스트레스가 많으면 직무만족이 높아지지 않는다고 했다. 하회정(2006)의 연구에서는 근무시간이 증가할수록 정신적 피로도가 급격히 증가하고 근무조건 및 작



하여 앞서 검토한 선행연구들을 토대로 다음과 같이 연구모형을 설정하였다. 독립변수는 항만하역근로자의 근무환경으로, 세부 변인으로는 “교육·복지, 직무태도, 임금, 동료와의 관계, 인사제도, 고용안정, 업무시간” 으로 구성하였다. 이를 도식화하면 <그림 1>과 같다.

업강도 또한 영향을 받으므로 추가적으로 발생하는 근무에 대한 혜택이 필요하다고 하였다. 신유미(2013)는 직무만족을 높이는데 근무환경이나 복지보다는 급여나 인사 등의 요인들이 영향력이 크다고 하였다.

Hoppock, R(1935)는 직무만족을 조직 구성원들

의 심리적, 생리적, 환경적 상황의 종합 상태라고 정의했으며, Slavitt(1978)은 인생 전반에 걸친 만족 중의 단지 일부이며, 그것은 개인의 상황에 적응하는 능력, 타인과 관계를 맺는 능력, 흥미, 준비에 따른 직무특성과 관련 있다고 정의했다. Spector(1997)는 직무만족을 근로자들이 직무의 다양한 측면에서 느끼는 감정상태의 수준으로 정의하면서 구성요인을 직무자체를 중심으로 하는 내재적 요인과 외부 조건의 영향을 받는 외재적 요인으로 구분 될 수 있다고 하였다.

이상의 논의 및 선행연구를 바탕으로 본 연구에서는 항만하역근로자의 근무환경에 대한 인식이 직무만족에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예상됨에 따라 다음과 같은 가설을 설정하였다.

H1 : 근무환경에 대한 인식은 직무만족에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

H1-1 : 교육복지 요인은 직무만족에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

H1-2 : 직무태도 요인은 직무만족에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

H1-3 : 임금 요인은 직무만족에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

H1-4 : 동료와의 관계 요인은 직무만족에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

H1-5 : 인사제도 요인은 직무만족에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

H1-6 : 고용안정 요인은 직무만족에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

H1-7 : 업무시간 요인은 직무만족에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

조직몰입이란 개인이 조직에 대해 가지는 심리적인 애착으로 조직 구성원이 조직과 자신을 동일시하며 그 조직에 헌신하고자 하는 정도라고 할 수

있다. Sreers(1977)는 조직의 목표와 가치에 대한 강한 신념, 조직을 대신해서 상당한 노력을 기꺼이 하는 마음, 조직의 일원이기를 원하는 갈망의 세 가지 요소들로 조직몰입이 특징지어질 수 있다고 정의했다. Kanter(1968)에 의하면 조직몰입의 유형은 조직이 조직구성원에게 부과하는 행위의 요구사항이 다르기 때문에 생긴다고 주장했다.

본 연구에서는 Meyer & Allen(1991)의 연구를 활용하여 근무환경이 조직몰입에 미치는 영향을 파악하고자 했다. Meyer & Allen(1991)의 연구는 크게 정서적, 지속적, 규범적 몰입 3가지로 나누어 분석했다. 정서적 몰입은 조직 구성원이 그가 속한 조직에 노력과 충성을 기꺼이 바치려는 의욕, 개인의 존재를 조직과 결합하려는 태도, 또는 조직이 목적을 수용하려는 신념을 의미한다. 반면 지속적 몰입은 종업원이 조직을 떠나면 현실적으로 자신에게 득보다 실이 많기 때문에 계속해서 조직에 남고자 하는 태도를 의미한다. 규범적 몰입은 의무감이나 책임과 관계있다. 규범적 몰입은 조직 구성원이 조직의 목표, 가치 및 사명을 내면화함으로써 개인적으로 느끼는 심리적 상태이다. Meyer & Allen(1991)의 조직몰입 연구를 정리해 보면, 정서적 몰입은 조직에 남고 싶다는 감정 상태이고, 조직에 남아야 하기 때문에 지속적 몰입이 생기며, 남아야 한다고 감정을 느끼기 때문에 규범적 몰입이 생긴다.

위와 같이 조직몰입에 대한 선행연구를 통해 항만하역근로자의 근무환경에 대한 인식이 조직몰입에 긍정적인 영향을 미칠 것이라는 가정을 했다. 항만하역근로자들이 근무환경에 대한 인식을 통해 조직 내에서 자신을 특정 조직에 동일시하고 몰입하여 어떠한 영향을 미치는지 연구하고자 하며, 대부분의 조직몰입에 정의 영향을 미칠 것이라 본다. 따라서 다음과 같은 가설들을 설정했다.

**H2 : 근무환경에 대한 인식은 조직몰입에 정(+)
의 영향을 미칠 것이다.**

H2-1 : 교육복지 요인은 조직몰입에 정(+)
의 영향을 미칠 것이다.

H2-2 : 직무태도 요인은 조직몰입에 정(+)
의 영향을 미칠 것이다.

H2-3 : 임금 요인은 조직몰입에 정(+)
의 영향을 미칠 것이다.

H2-4 : 동료와의 관계 요인은 조직몰입에
정(+)
의 영향을 미칠 것이다.

H2-5 : 인사제도 요인은 조직몰입에 정(+)
의 영향을 미칠 것이다.

H2-6 : 고용안정 요인은 조직몰입에 정(+)
의 영향을 미칠 것이다.

H2-7 : 업무시간 요인은 조직몰입에 정(+)
의 영향을 미칠 것이다.

터미널, PNC 터미널 등을 직접 방문을 통하여 회
수하였다. 설문지를 작성하는 담당자들에게 직접
자세한 설명과 설문 과정 중 문의 사항을 성실히
답변해줌으로써 조사의 정확성을 높였다. 이러한
방법을 통하여 응답자들에게 충분히 본 연구의 목
적과 조사내용을 이해시킬 수 있을 뿐만 아니라 응
답누락 및 무성의 한 설문을 최소화 할 수 있었다.

조사절차에 따라 2017년 10월 17일부터 10월 20
까지 1차 설문지 배포를 하여 30부를 회수하여 신
뢰도 및 타당성 분석이 제대로 이루어지는지 확인
하였다. 이를 통해 본 연구에 대한 설문지의 타당
성을 확보하였고, 2017년 10월 21일부터 10월 28일
까지 2차로 총 300부의 설문을 배포하여 238부를
회수하였으며 오기, 누락, 무성의한 답변을 한 설문
지 10부를 제외하여 실제 분석에 228부를 조사에
사용하였다. 본 연구에서 설문의 최종 응답률은
76.0%로 나타났다.

IV. 실증분석

1. 표본구성 및 조사방법

본 연구는 부산항에 근무하고 있는 항만하역근로
자들 중 부산항운노동조합 소속 부두조합원들을 대
상으로 한정했다. 그 이유로는 첫째, 부산항은 물동
량 처리 세계 6위이며 환적화물 처리량은 세계 2위
의 규모와 국내 제 1의 항구라는 대표성을 갖고 있
는데 있다. 둘째, 부산항은 부분적으로 상용화를 시
행하고 있어 전체적으로 상용 근로자와 비상용 근
로자가 공생하고 있다. 셋째, 전국 항만의 컨테이너
화물 처리량 중 부산항이 차지하는 비중이 76%¹⁾로
그만큼 종사하고 있는 근로자들도 타 항만에 비해
많다.

설문지는 부산항 북항과 신항을 대표하는 신선대

2. 변수의 조작적 정의

본 연구에서는 문헌연구를 통해 파악한 각 변수
들의 개념을 바탕으로 조작적 정의를 하고, 선행연
구에서 검증된 측정도구를 바탕으로 각 구성개념에
적합한 측정항목들을 도출하였다.

모든 측정 항목은 Likert 5점 척도로 개발되었으
며, ‘1’ 은 ‘전혀 그렇지 않다’ , ‘3’ 은 ‘보통
이다’ , ‘5’ 는 ‘매우 그렇다’ 로 응답하도록 하
였으며, 일부 항목들은 본 연구의 목적 및 상황에
맞게 일부 수정하였다.

본 연구에서는 근무환경에 관련된 다양한 개념
중에서 선행연구를 통해 근무행위에 직·간접적 영
향을 주는 모든 요인 중 교육·복지, 직무태도, 임
금, 동료와의 관계, 인사제도, 고용안정, 업무시간
등 7가지 요인으로 변수를 선정하였다.

1) 부산항만공사 통계책자(2017년 기준)

표 2. 측정변수의 조작적 정의

측정항목		연구자
복지교육	· 다양한 복지후생을 제공여부 · 복지후생 수준 · 공평한 교육 기회 · 자기개발 교육훈련 기회 제공	임종우(2012) 하회정(2006) 신유미(2013) Hoppock, R(1935) Slavitt(1978) Spector(1997)
직무태도	· 고용보험혜택 · 회사 발전 위안 노력 · 회사와 내 업무의 일체화	
임금	· 현재 임금 만족여부 · 추가 수당의 합리적 지급	
동료관계	· 동료와 좋은 관계 · 동료과의 친밀성 · 문제해결 시 협동	
인사	· 합리적인 인사관리제도 · 합리적인 승진체계 · 합리적인 성과 평가	
고용안정	· 재계약 가능성 · 직무 전환 가능성	
업무시간	· 업무 양의 적당성 · 근무시간의 적절성	
조직몰입	· 긍정의 구전 · 최대치의 능력 발휘 · 가치 동기화	Locke(1976) Allen & Meyer(1990)
직무만족	· 보람 · 업무 충실도 · 업무에 대한 열정	

직무만족에 대한 여러 구성요인 선행연구 중 '종사자의 직무에 대한 태도로서 종사자가 자신의 직무나 직무경험에 대한 평가의 결과로서 느끼는 유쾌하고 긍정적인 감정상태'로 정의한 Locke(1976)의 구성요인을 참고하여 맡은 직무에 대한 보람, 업무에 대한 만족도, 직무에 대한 시간 소비, 직무에 대한 호감, 직무에 대한 열정 요인으로 측정변수로 설정하였다.

조직몰입은 그동안 많은 연구에서 실증적으로 타당성과 신뢰도를 충분히 검증 받은 Allen & Meyer(1990)의 정서적 몰입 요인을 변수로 하여 측

정하고자 한다. 정서적 몰입은 근로자의 감정적 애착심을 말하는데 조직 구성원의 일원임을 자랑하고 즐기며, 헌신하고, 강하게 빠져들 때 일어난다. 이러한 몰입이 강한 조직구성원은 그들이 원하기 때문에 조직에 남아 있으려고 한다. 이처럼 정서적 몰입은 조직과 개인 간 적극적·감정적 결속을 나타낸다. 측정변수로는 회사에 대한 긍정적인 인식, 업무에 대한 충성도, 능력발휘 기회제공, 입사에 대한 기쁨, 나의 가치와 회사의 가치 유사성으로 측정하였다.

표 3. 독립변수의 신뢰성 및 타당성 검증

	성 분						
	요인 1 (인사제도)	요인 2 (교육복지)	요인 3 (직무태도)	요인 4 (임금)	요인 5 (동료관계)	요인 6 (업무시간)	요인7 (고용안정)
인사5	.836	.065	.074	.194	.021	.086	-.023
인사3	.832	.258	-.033	.175	.037	.040	-.010
인사4	.793	.092	-.026	-.075	-.098	.165	.191
인사2	.788	.321	-.094	.165	.129	.193	-.040
인사1	.750	.273	-.057	.226	.185	.153	.040
인사6	.691	.283	.081	.339	.050	-.024	.086
복지교육5	.238	.842	.032	.039	.007	.084	.033
복지교육4	.256	.813	.083	.013	.030	.068	.025
복지교육3	.101	.751	.059	.292	.074	.242	.048
복지교육7	.175	.750	-.120	.162	.169	-.149	.175
복지교육6	.233	.721	.063	.108	.032	.179	-.063
복지교육1	.075	.564	.177	.258	-.013	.278	.109
직무3	-.032	.045	.877	-.020	.125	.019	.114
직무5	.044	.034	.800	.123	.171	.051	.175
직무2	.064	.023	.745	.017	.139	.033	.111
직무6	.042	-.001	.743	-.171	.279	.232	-.118
직무4	-.167	.089	.696	.215	.095	.037	.135
임금2	.265	.231	.029	.825	.016	.105	-.008
임금4	.270	.189	.042	.783	-.034	.148	.052
임금1	.279	.192	.119	.683	-.110	.263	-.044
동료3	.026	.160	.297	-.076	.769	.000	.085
동료4	.095	-.018	.093	.090	.751	.082	.052
동료5	.186	.050	.196	-.291	.689	.200	.026
동료2	-.124	.070	.294	.093	.680	-.009	.273
업무1	.155	.170	.084	.136	.092	.759	.144
업무2	.401	.185	.017	.195	.084	.696	.183
업무4	.060	.206	.330	.295	.141	.549	.114
고용2	.099	.011	.229	.029	.175	.134	.804
고용3	.088	.241	.264	-.032	.201	.289	.677
고유값	4.429	4.005	3.565	2.564	2.464	1.970	1.449
누적분산	15.272	29.081	41.375	50.217	58.712	65.506	70.503
Cronbach' s α	.918	.882	.863	.862	.778	.747	.687

KMO : 0,864

Bartlett의 구형성 검정 χ^2 : 4038.134, df : 406, p<.000

3. 신뢰성 및 타당성 분석

연구 가설의 검증에 앞서 측정도구의 신뢰성 및 타당성을 검증하였다. 신뢰성이란 동일한 개념에 의해 측정을 되풀이했을 때 동일한 측정값을 얻을 가능성을 말한다. 본 연구에서는 Nunnally(1978)에 의해 제안된 Cronbach's α 계수를 이용하여 측정하였다.

타당성은 측정 도구가 해당하는 특정 개념이나 속성을 얼마나 정확히 반영하는가를 나타내어 준다. 본 논문에서는 타당성을 측정하기 위해 이용되는 여러 방법 중 가장 보편적으로 이용되는 요인분석(factor analysis)을 사용하였으며 이를 통해 타당성을 저해하는 요인들을 추출하였다.

독립변수의 탐색적 요인분석 결과 및 신뢰성 검증결과는 <표 3>과 같다.

<표 3>에서 보듯이 Cronbach's α 값이 0.7 이상으로 나타나 잠재 변수들의 측정 변수들은 신뢰성은 확보된 것으로 평가될 수 있다.

최초 설문 문항은 교육복지 7개, 직무태도 6개, 임금 4개, 동료관계 5개, 인사제도 6개, 고용안정 4개, 업무시간 4개로 구성이 되어 있었으나, 탐색적 요인분석 결과 교육복지2, 직무태도1, 임금3, 동료관계1, 고용안정1 및 고용안정2, 업무시간3 등 타당성을 저해하는 7개 문항이 제거되고, 나머지 문항들은 모두 채택이 되었다.

종속변수의 탐색적 요인분석 결과 및 신뢰성 검증결과는 <표 4>와 같다.

표 4. 종속변수의 신뢰성 및 타당성 검증

	성 분	
	요인 1 (조직몰입)	요인 2 (직무만족)
몰입1	.831	.154
몰입5	.830	.096
몰입3	.827	.126
몰입4	.772	.336
만족5	.154	.869
만족3	.072	.838
만족4	.309	.808
고유값	2.786	2.271
누적분산	39.794	72.244
Cronbach's α	.855	.821

KMO : 0.821
Bartlett의 구형성 검증
 χ^2 : 704.693, df : 21, p<.000

<표 4>에서 보듯이 Cronbach's α 값이 0.7 이상으로 나타나 잠재 변수들의 측정 변수들은 신뢰성은 확보된 것으로 평가될 수 있다. 최초 설문 문항은 조직몰입 5개, 직무만족 5개로 구성되었으며 탐색적 요인분석 결과 조직몰입2, 직무만족1, 직무만족2 등 3개 문항이 타당성을 저해하여 제거되었다.

위에서 살펴본 독립변수 및 종속변수의 신뢰성 및 타당성 검증결과 본 연구에 사용되어진 변수들의 신뢰성 및 타당성은 확보되었다고 볼 수 있으며 이에 따라 가설검정을 실시하였다.

표 5. 회귀분석에 대한 F검증 결과

	제곱합	자유도	평균제곱	F	유의확률	Durbin-Watson
선형회귀분석	67.083	7	9.583	34.142	.000	1.999
잔차	61.191	218	.281	-	-	
합계	128.274	225	-	-	-	

4. 가설검증결과

가설1-1, 1-2, 1-3, 1-4, 1-5, 1-6, 1-7에 대한 검증에서는 다중회귀분석이 사용되었으며, 다중회귀분석 결과를 해석하기 전에 먼저 다중회귀모형의 적절성을 검토하였다. 그 결과 <표 5>과 같이 자유도가 7이고 분모자유도가 218인 F분포에서 $F=34.142(p<.01)$ 이므로 모든 회귀계수가 0이라는 귀무가설은 기각되고, 조직몰입에 영향을 미치는 7개 선행변수를 독립변수로 하고 조직몰입을 종속변수로 하는 다중회귀모형은 의미 있는 모형임을 확인하였다.

보다 현저하게 작으므로 다중공선성의 문제는 없는 것으로 확인하였다.

가설 1-1, 1-2, 1-3, 1-4, 1-5, 1-6, 1-7에 대한 회귀분석 결과는 <표 6>에 나타나 있다.

7개의 선행요인이 조직몰입에 미치는 영향을 살펴본 결과 가설 1-3 임금은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미친다는 $t=1.434(p>.10)$, 가설 1-7 업무시간은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미친다는 $t=1.192(p>.10)$ 로 나타나 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타난 반면, 가설 1-1 교육복지는 조직몰입에 정(+)의 영향을 미친다는 $t=2.284(p<.05)$, 가설 1-2 직무태도는 조직몰입에 정(+)의 영향을 미친다

표 6. 가설1 검증결과

	비표준화 계수		표준화 계수	t	R2	수정 R2	공선성 통계량	
	B	표준오차	베타				공차한계	VIF
(상수)	-.140	.236		-.591	.497	.508	-	-
교육복지	.138	.061	.134	2.284**			.634	1.578
직무태도	.156	.056	.158	2.773***			.673	1.485
임금	.069	.048	.087	1.434			.588	1.700
동료관계	.152	.064	.137	2.389**			.663	1.509
인사제도	.337	.054	.383	6.282***			.590	1.695
고용안정	.125	.055	.131	2.268**			.658	1.519
업무시간	.071	.060	.075	1.192			.557	1.795

수정된 R² 값은 .508로 종속변수를 설명하는 독립변수의 설명력은 높은 것으로 나타났다. 또한 잔차항 간의 독립성과 잔차의 정규성을 확인하기 위하여 잔차에 대한 Durbin-Watson 값을 추출하였다. Durbin-Watson 값은 1.999로 2에 가까운 값을 가지고 있으므로 모형은 적절하다고 할 수 있다.

다중회귀모형에서 독립변수들 간에 상관관계가 매우 높을 경우 왜곡된 결과를 초래하기 때문에 독립변수들 간의 VIF 지수들을 추출하여 다중공선성을 진단하였다. VIF값이 각 독립변수별로 모두 10

는 $t=2.773(p<.01)$, 가설 1-4 동료관계는 조직몰입에 정(+)의 영향을 미친다는 $t=2.389(p<.05)$, 가설 1-5 인사제도는 조직몰입에 정(+)의 영향을 미친다는 $t=6.282(p<.01)$, 가설 1-6 고용안정은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미친다는 $t=2.268(p<.05)$ 로 나타나 가설 1-1, 1-2, 1-4, 1-5, 1-6이 채택이 되었다.

가설 2-1, 2-2, 2-3, 2-4, 2-5, 2-6, 2-7에 대한 검증에서는 다중회귀분석이 사용되었으며, 다중회귀분석 결과를 해석하기 전에 먼저 다중회귀모형의 적절성을 검토하였다. 그 결과 <표 7>와 같이 자유도

가 7이고 분모자유도가 218인 F분포에서 $F=30.761(p<.01)$ 이므로 모든 회귀계수가 0이라는 귀무가설은 기각되고, 직무만족에 영향을 미치는 7개 선행변수를 독립변수로 하고 직무만족을 종속변수로 하는 다중회귀모형은 의미 있는 모형을 확인하였다.

7개의 선행요인이 직무만족에 미치는 영향을 살펴본 결과 가설 2-3 임금 직무만족에 정(+)의 영향을 미친다는 $t=.846(p).10$, 가설 2-6 고용안정은 직무만족에 정(+)의 영향을 미친다는 $t=1.268(p).10$ 로 나타나 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타난 반면, 가설 2-1 교육복지는 직무만족

표 7. 회귀분석에 대한 F검증 결과

	제곱합	자유도	평균제곱	F	유의확률	Durbin-Watson
선형회귀분석	60,522	7	8,646	30,761	.000	1,945
잔차	61,272	218	.281	-	-	
합계	121,794	225	-	-	-	

수정된 R^2 값은 .481로 종속변수를 설명하는 독립변수의 설명력은 높은 것으로 나타났다. Durbin-Watson 값은 1.945로 2에 가까운 값을 가지고 있으므로 모형은 적절하다고 할 수 있다. VIF 값은 각 독립변수별로 모두 10보다 현저하게 작으므로 다중공선성의 문제는 없는 것으로 확인하였다.

가설 2-1, 2-2, 2-3, 2-4, 2-5, 2-6, 2-7에 대한 회귀분석 결과는 <표 8>에 나타나 있다.

에 정(+)의 영향을 미친다는 $t=1.709(p<.10)$, 가설 2-2 직무태도는 직무만족에 정(+)의 영향을 미친다는 $t=7.265(p<.01)$, 가설 2-4 동료관계는 직무만족에 정(+)의 영향을 미친다는 $t=3.138(p<.01)$, 가설 2-7 업무시간은 직무만족에 정(+)의 영향을 미친다는 $t=3.152(p<.01)$ 로 나타나 가설 2-1, 2-2, 2-4, 2-7이 채택이 되었다. 그런데 가설 2-5 인사제도는 직무만족에 정(+)의 영향을 미친다는 $t=-2.508(p<.05)$

표 8. 가설2 검증결과

	비표준화 계수		표준화 계수	t	R2	수정 R2	공선성 통계량	
	B	표준오차	베타				공차한계	VIF
(상수)	.463	.237		1.959	.497	.481	-	-
교육복지	.104	.061	.103	1.709*			.634	1.578
직무태도	.410	.056	.425	7.265***			.673	1.485
임금	.041	.048	.053	.846			.588	1.700
동료관계	.200	.064	.185	3.138***			.663	1.509
인사제도	-.135	.054	-.157	-2.508**			.590	1.695
고용안정	.070	.055	.075	1.268			.658	1.519
업무시간	.188	.060	.203	3.152***			.557	1.795

로 나타나 통계적으로는 유의미하나 부호가 가설과 반대로 나타나 기각되었다.

V. 결 론

1. 연구결과 및 시사점

본 연구는 부산항 항만하역근로자들이 자신이 속한 항운노동조합에 소속되어 하역작업에 투입되어 작업하는 경우 자신이 인식하는 근무환경에 대한 인식정도 및 요인별 인식 수준에 따른 직무만족과 조직몰입 간의 관계에 대해 연구하였다.

연구결과를 구체적으로 살펴보면, 근무환경에 대한 인식이 조직몰입에 미치는 영향 중 임금과 업무시간은 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으며, 근무환경에 대한 인식이 직무만족에 미치는 영향 중 임금과 고용안정이 유의미한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다.

이러한 이유는 선행연구에서 언급한 바와 같이 항만하역근로는 항운노조의 관리하에서 작업반(gang) 단위로 구성되어 이루어지며, 조합원들의 임금 역시 도급제 형식으로 지급되기 때문인 것으로 판단된다. 근로시간을 포함한 인사관리 역시 항운노조에서 전적으로 담당하고 있어 하역업무에 대한 개인적 성과가 개별 작업자에게 돌아가는 것이 아니라 작업반 단위로 평가되기 때문에 임금 또는 근로시간 등과 같은 근무환경은 조직몰입에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 생각된다. 항만하역근로자의 임금은 작업을 수행한 시간이나 날짜에 따라 분배되는 것이 아니라 업무분량에 따라 급여가 지급되는 방식으로서, 미리 정해져 있는 노임단가에 따른 임금을 받고 있다. 주로 작업품목, 취급품목, 투입 장비품목 등에 따른 톤당 노임이 정해져 있으며 투입되는 작업반 인원수와 무관하게 처리된 물

량이 임금을 결정하는 구조로 하역작업이 이루어지는 특성을 가지고 있어 임금이나 고용상황이 직무만족에 큰 영향을 미치기 어렵게 된다.

하역회사는 조합원이 수행한 작업량에 대한 대가를 작업에 투입된 조합원의 수로 나누어 일당 노임의 형태로 산정하고, 개인별 일당 노임을 월 두 차례 합산하여 항운노조에 일괄지급하며, 항운노조는 수령한 노임 중 조합비를 공제한 나머지를 반별 소속 인원수로 나누어 개별 조합원에 게 월급으로 배분하게 된다. 때문에 임금이나 업무시간이 직무몰입에 영향을 미치기가 어렵고, 또한 임금이나 고용상황이 직무만족에 영향을 주기가 어려운 구조를 가지고 있다. 이러한 점들은 항만산업의 특수성이라 할 수 있다.

이외의 요인들은 다른 산업의 근무환경에 대한 선행연구의 결과에서 볼 수 있듯이 교육복지, 직무태도, 동료관계, 인사제도, 등은 직무에 대한 몰입 및 만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

분석결과를 세분화해서 그에 따른 시사점을 추론해보면 다음과 같다.

요즘 같은 불확실성의 시대에서 근로자의 입장에선 인사 문제와 고용안전은 가장 중요한 요인으로 꼽힌다. 특히, 4차 산업혁명이 실현되어 스마트항만이 이슈화 되고 있는 시점에서 최근 중국의 완전 자동화 터미널 개장은 근로자들에게는 큰 심리적 부담을 느끼는 요인으로 작용한다. 최근 4차 산업혁명이 실현되는 스마트 항만이 계속 늘어 나고 있는 실정이며 컨테이너 하역과 이동을 기계 스스로 수행하는 완전무인자동화 터미널이 미국, 중국 등에서 개장했다. 이는 기존 터미널 보다 인건비와 동력비 등 운영비를 상당히 절감 할 수 있고, 생산성을 향상시킬 수 있어 각 항만 당국과 터미널 운영사에서는 도입을 추진하고 있다.

이러한 변화는 근로자들의 미래에 대한 불확실성

에 따른 고용불안 등에 영향을 미치게 될 것이며 정부에서는 4차 산업혁명을 선도하는 것도 중요하지만 근로자들의 고용안정 등을 보장해주는 제도적 장치 마련이 필요한 시점이다. 항운노조와 터미널 운영사에서는 회사차원에서 근로자들에게 체계적인 직업 교육 및 인력 개발 프로그램 등을 통해 자기개발을 할 수 있는 여러 통로를 만들어 근로자들의 근무환경의 질을 향상시킬 수 있는 여러 방안을 도입해야한다. 근무환경의 질을 높여 주기 위해서 동호회, 인문학 강좌, 일-문화 연계 프로그램 등으로 조직적 지원체계를 마련하는 등 4차 산업혁명 속 스마트 항만에서 꾸준히 일할 수 있는 인력 인프라를 확고히 할 필요가 있다고 본다.

본 연구 결과로 알 수 있듯이 항만하역업 특성상 작업반을 단위로 하는 협업이라는 점에서 개개인 독립적으로 움직이지 않고 15명 내외로 책임 있는 공동 작업이 진행되는 점에서 그 특수성을 확인할 수 있었다.

작업반 단위로 이루어지는 산업 특성상 임금과 근무시간은 근무환경에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으나 반대로 직무태도, 동료관계 요인은 근무환경에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이는 인력의존도가 높은 항만하역 산업에 크게 시사하는 점이다. 일관적으로 움직이는 협동으로 작업을 하지 않을 경우 능률이 떨어지기 때문에 터미널과 항운노조에서는 작업반 단위의 능률을 높일 수 있는 조직 분위기 만들어야 한다. 24시간 불철주야 운영되는 항만산업 특성상 근로자들의 근무환경 또한 매우 중요한 요인으로 지속적 관심을 가져야 된다. 친환경 항만을 위한 과정에서 대기 질 상시 모니터링 시스템 구축을 통한 안전하고 깨끗한 환경에서 근로자들이 근무할 수 있도록 인프라를 조성해야 된다. 또한, 근로자들의 직무 스트레스 해소 관리 전략이 필요하며, 근로자들의 기후변화에

따른 건강 상태의 관리 작업환경의 안전 문제를 해결할 수 있는 관리 전략이 필요하며 지속적으로 관심을 가져야 된다. 항만산업은 시설과 사람이 유기적으로 연결되어 톱니바퀴처럼 원활하게 움직일 수 있는 항만이 되도록 지향해야한다. 이는 항만 산업 생산성에도 영향을 미치며 곧 부산항 발전에 중요한 요인으로 작용한다고 본다.

2. 연구의 한계 및 향후 연구방향

본 연구는 부산항 항만하역근로자의 근무환경이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 규명하는 데 목적이 있었다. 이상의 연구과정과 결과를 바탕으로 본 연구를 수행하는 과정에서 나타난 한계점이 있다.

첫째, 본 연구는 부산항 항만하역근로자들만을 대상으로 연구하였기 때문에 전국의 항만하역근로자로 일반화하는데 한계가 있다. 따라서 후속 연구에서는 타 지역에 대한 연구 및 전체 항만하역근로자를 아우르는 연구가 이루어져야 할 것이다.

둘째, 근무환경과 직무만족, 조직몰입에 상정하여 연구모형을 설정하였으나 그 이외의 다른 요인들에 대해서는 고려하지 못하였다는 한계점이 있다. 따라서 후속 연구에서는 근로자들의 근무환경이 서비스의 질 개선, 항만생산성에 영향을 미칠 수 있는 다양한 변인들을 함께 다루고, 여러 측면에서 접근하여 본 연구에서 고려하지 못한 변인에 대한 세밀하고 심도 있는 연구가 요구된다.

셋째, 본 연구는 구조화된 설문지를 통해 이루어진 양적연구이다. 양적연구는 설문지의 틀 내에서 연구가 이뤄질 수밖에 없다는 한계를 지닌다. 또한 응답자 특성과 응답과정 등에서 다양한 오류가 발생할 수 있다. 특히 항만하역노동자는 상용 및 비상용직에 따라 조직몰입의 정도나 직무 만족도에

차이가 발생할 수도 있다. 따라서 후속 연구에서는 항만하역근로자들을 대상으로 심층적인 면접과 관찰을 통한 상용 및 비상용 간 비교연구가 병행하여 양적연구의 한계를 보완할 연구가 반드시 필요하다.

향후 후속 연구에서는 좀 더 포괄적이고 심도 있는 논의를 통해 다양한 연구들이 이루어지길 바라며, 한계점을 극복하여 연구를 수행한다면 개선된 방향으로 연구결과와 완성도를 높일 수 있을 것으로 사료된다.

참고문헌

김금수(2000), 임파워먼트가 조직성장에 미치는 영향에 관한 연구, 대한경영학회지, (25), 75-100.

김동현(2013), 외식업체 근무환경에 대한 기술적 연구 - 소규모 한식 외식업체를 중심으로, 세종대학교 관광대학원 석사학위 논문

김준곤(1992), 직무만족과 리더행동이 조직몰입에 미치는 영향, 성균관대학교 대학원 박사학위 논문.

김한주(2015), 기업교육에서 개인, 교육프로그램, 조직 환경요인이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향 - 학습전이의 매개효과를 중심으로, 건국대학교 대학원, 박사학위 논문

김현미(2005), 보육교사의 근무환경과 직무만족도에 관한 연구, 숙명여자대학교 대학원 석사학위 논문

남도기, 김종태, 신용준(2010), “부산항 컨테이너터미널 현장인력의 교대근무제 현황 및 개선방안에 관한 연구, 한국한망경제학회지, 26집 제1권, 144-171.

박경효(2002), 소방공무원의 근무환경 실태와 개선방안, 도시행정학보, 제15집 제3권, 67~68.

박노윤, 설현도(2011), 근무환경의 호의성이 정서적 몰입에 미치는 영향: 종업원-조직간 사회적 교환관계의 매개효과를 중심으로, 기업경영연구, 제18집 제2권, 161~185.

박동현(2014), 보육교사의 셀프리더십이 직무만족도와 조직몰입도에 미치는 영향, 충신대학교 교육대학원

석사학위 논문.

박영기(2007), 호텔 아웃소싱 근로자의 근무환경에 대한 인식이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향, 대한관광경영학회지, 제22집 제1권, 21~35.

이대희(2008), 노인요양시설의 근무환경이 사회복지사 소진에 미치는 영향에 관한 연구, 숭실대학교 대학원 석사학위 논문

임종우(2012), 특급호텔 조리종사자들의 근무환경이 직무만족과 이직의도에 미치는 영향, 동의대학교 경영대학원 석사학위논문

백승규, 이영면(2010), 직무만족과 조직몰입의 관계에서 생활만족이 미치는 조절효과. 인적자원관리연구, 제17집 제4권, 349-371.

유재익(2016), 진정성리더십이 조직몰입 및 혁신행동에 미치는 영향, 경성대학교 일반대학원 박사학위 논문

제갈돈(2002), 지방공무원의 직무만족 결정요인, 한국행정학보, 제36집 제4권, 263-280.

최은미(2004), 보육지체체계가 여성의 취업지속에 미치는 영향에 관한 연구, 연세대학교 대학원 석사학위 논문

최유환(2015), 중소기업 영업직원의 역량이 영업성장에 미치는 영향 - 직무만족, 조직몰입의 매개효과 중심으로, 중앙대학교 대학원 박사학위 논문

최인섭, 최의수(2001), 사회복지전담공무원의 직무만족과 직무성취에 미치는 요인에 관한 연구, 사회복지정책, 제13권, 274-287.

하명신 외 7인(2015), ‘항만물류론’, 탐복스

Aldefer, C. P.(1967), Convergent Discriminate Validation of Satisfaction and Desire Measures by Interviews and Questionnaires, *Journal of Applied Psychology*, 51(6), 509-520

Buchannan, E.(1974), A Rationale for Early Childhood Education, *Unpublished paper*, September.

Cranny, C. J., Smith, P. C., and E. F. Stone (1992), Job satisfaction: How people feel about their jobs and how it affects their performance. Lexington Books.

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., and D. Sowa(1986), Perceived organizational support, *Journal of Applied psychology*, 71(3), 500.

Herzberg, F.(1959), The motivation to work, New York: John Wiley.

- Hoppoc k, R.(1935), Jobs satisfaction, New York: Harper & Brothers.
- Jayaratne, S. and W. A. Chees(1983), Job Satisfaction and Burnout in Social Work: A National Survey, In Faber, B. A., *Stress and burnout in the human Service Professions*, New york: Pergamon Press.
- Kanter, R. M.(1968), Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities, *American sociological review*, 499-517.
- Meyer, J. P., and N. J. Allen(1991), A three-component conceptualization of organizational commitment, *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
- Morrow, P. C.(1983), Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment, *Academy of management Review*, 8(3), 486-500.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., and L. W. Porter (1979), The measurement of organizational commitment, *Journal of vocational behavior*, 14(2), 224-247.
- Pines, A. E.(1988), Career burnout: Cause and curse, New York: The Free Press.
- Porter, L., Lawler, E., and J. Hackman(1975), Behavior in Organization. New York: McGraw-Hill.
- Saks, A. M.(2006), Antecedents and consequences of employee engagement, *Journal of managerial psychology*, 21(7), 600-619.
- Schaufeli, W. B., and A. B. Bakker(2010), Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. Work engagement: A handbook of essential theory and research, 10-24.
- Scholl, R. W. (1981). Differentiating organizational commitment from expectancy as a motivating force, *Academy of management Review*, 6(4), 589-599.

부산항 항만하역근로자의 근무환경에 대한 인식이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향

김태민 · 하명신 · 최성광

국문요약

본 연구는 부산항 항만하역근로자들의 근무환경에 대한 인식이 어떠한지 요인별로 파악하고, 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 규명하는데 그 목적을 두고 있다. 연구의 대상은 부산항에 근무하고 있는 항만하역근로자들 중 부산항운노동조합 소속 부두조합원들을 대상으로 한정하였으며, 설문지는 부산항 북항과 신항을 대표하는 신선대 터미널, PNC 터미널 등을 직접 방문을 통하여 회수하였다.

가설의 검증결과 교육복지, 직무태도, 동료관계, 인사제도, 고용안정 등은 조직몰입에 유의미한 정의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 교육복지, 직무태도, 동료관계, 인사제도, 업무시간 등은 직무만족에 유의미한 정의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히 임금이 조직몰입이나 직무만족에 유의미한 영향을 미치지 않는 부분은 기존 선행연구와 다른 점으로 갱단위로 작업하는 항만하역작업의 특수성이 반영된 결과로 볼 수 있다.

항만하역 산업이 인력의존도가 높고 작업반을 단위로 하는 협업이며 따라서 직무태도나 동료관계 등의 요인이 중요한 산업임에 따라 본 연구의 결과는 항만하역 산업 발전전략의 기초자료로 활용될 수 있을 것으로 사료된다.

주제어: 항만하역노동자, 근무환경, 직무몰입, 직무만족

