



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

경영학석사 학위논문

부산항 항만하역근로자들의 근무환경에
대한 인식이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향



2018年 2月

부경대학교 대학원

국제통상물류학과

김 태 민

경영학석사 학위논문

부산항 항만하역근로자들의 근무환경에
대한 인식이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향

지도교수 하 명 신

이 논문을 경영학석사 학위논문으로 제출함.

2018年 2月

부경대학교 대학원

국제통상물류학과

김 태 민

김태민의 경영학석사 학위청구논문을 인준함.

2018年 2月



위 원 장 경영학 박사 조 찬 혁



위 원 경영학 박사 김 철 수



위 원 경영학 박사 하 명 신



< 목 차 >

제 I 장 서론	1
제 1 절 연구의 배경 및 목적	1
제 2 절 연구의 범위 및 방법	4
제 II 장 이론적 배경	6
제 1 절 항만하역근로자에 대한 이해	6
가. 부산항 현황	6
나. 하역의 의의	9
다. 하역작업의 분류 및 특성	10
라. 항만근로자의 개념 및 특성	12
마. 부산항 항만하역 근로자 현황	14
제 2 절 근무환경	18
가. 근무환경의 개념과 정의	18
나. 근무환경의 구성 요인	22
제 3 절 직무만족과 조직몰입에 대한 이해	26
가. 직무만족의 개념 및 정의	26
나. 직무만족의 구성 요인	30
다. 조직몰입의 개념 및 정의	33
라. 조직몰입의 구성 요인	37
제 III 장 연구설계	41
제 1 절 연구모형	42
제 2 절 연구 가설 설정	42
가. 근무환경에 대한 인식이 직무만족에 미치는 영향	42
나. 근무환경에 대한 인식이 조직몰입에 미치는 영향	43

제 3 절 변수의 조작적 정의	45
가. 근무환경 측정변수	45
나. 직무만족 측정변수	45
다. 조직몰입 측정변수	46
제 4 절 조사대상의 선정 및 분석 방법	47
가. 조사대상의 선정 및 자료수집 방법	47
나. 분석방법	48
제 IV 장 실증 분석	50
제 1 절 일반적 특성	50
가. 자료 수집	50
나. 표본의 일반적 특성	50
제 2 절 신뢰성 및 타당성 분석	52
제 3 절 가설의 검증	55
제 V 장 결론	59
제 1 절 연구결과의 요약	61
제 2 절 연구의 시사점 도출	61
가. 학문적 시사점	62
나. 실무적 시사점	63
제 3 절 연구의 한계 및 향후 연구 방향	64
< 참고문헌 >	65
< 부 록 >	69

< 표 차례 >

< 표 1-1 >	부산항 컨테이너 부두시설 현황	7
< 표 1-2 >	부산항 컨테이너 화물처리 실적	8
< 표 1-3 >	국내 연도별, 소속별 하역 근로자 현황	15
< 표 1-4 >	항만하역 근로자 직능별 현황	16
< 표 1-5 >	항만하역 근로자 연령별 현황	17
< 표 2-1 >	근무환경 영향 요인에 관한 선행연구	21
< 표 2-2 >	근무환경 중점관리 요인	24
< 표 2-3 >	직무만족 정의에 관한 선행연구	28
< 표 2-4 >	직무만족 구성요인에 대한 연구	32
< 표 2-5 >	조직몰입 정의에 관한 선행연구	36
< 표 2-6 >	조직몰입 구성요인에 대한 연구	40
< 표 4-1 >	응답자의 일반적 특성	51
< 표 4-2 >	독립변수의 탐색적 요인분석과 신뢰성 검증 결과	53
< 표 4-3 >	종속변수의 탐색적 요인분석과 신뢰성 검증 결과	54
< 표 4-4 >	가설 1에 대한 검정결과	55
< 표 4-5 >	가설 1에 대한 회귀분석 결과	56
< 표 4-6 >	가설 2에 대한 검정결과	57
< 표 4-7 >	가설 2에 대한 회귀분석 결과	58

< 그림 차례 >

< 그림 3-1 > 연구모형 42



The Effect of Cargo-Working Employee's Recognition of Working
Environment on the Job Satisfaction and an Organization Commitment
in Port Industry

Tae Min Kim

Department of International Commerce and Logistics,
The Graduate School, Pukyong National University

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 thanks to its geographical conditions. In addition to the geographical advantage, cargo working industry that meets customers' demand by operating delivery system 24-hours also contributed to the growth of Busan Port as a global hub port. However, there are not enough researches and studies on working condition of stevedore, even though the port industry heavily relies on human resources. Therefore, this study identifies the awareness of working environment of cargo-working employee's in Busan Port, and their satisfaction rate on their working environment such as two shifts in a 24-hour period.

제 I 장 서 론

제 1 절 연구의 배경 및 목적

우리나라 대표적인 사회간접자본으로는 도로, 철도, 항공 및 항만 4가지 유형을 들 수 있다. 이런 사회간접자본 중 항만은 우리나라 수출입 무역의 중추적인 역할을 담당하는 중요한 기간시설이자 동북아 물류 중심 국가 건설을 위한 핵심자본시설이라 할 수 있다. 우리나라뿐만 아니라, 바다를 인접하고 있는 국가들은 오랜 세월 해상운송의 중요성을 알고 항만에 꾸준한 투자와 개발을 하고 있다. 세계적으로 볼 때 국가 간 교역에 있어 재화의 90% 이상이 선박을 이용한 해상운송을 통해 이뤄진다. 그만큼 해상운송이 국제교역에서 차지하는 바가 크기 때문에 국가마다 항만에 대한 관심과 중요성에 대한 인식은 계속 높아지고 있다. 이를 뒷받침 하듯 세계 주요 항만국가들은 컨테이너 터미널을 중심으로 경쟁우위를 차지하기 위한 노력을 치열하게 전개하고 있다.

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)¹⁾.

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 갱 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(하명신 et. al., 2015).

이를 통해 알 수 있듯이, 인적자원의 경쟁력이 항만하역산업 전체의 경쟁력과 연관된다. 동시에 다른 산업에 비해 항만하역산업은 인적자원에 대해 매우 높은 의존도를 가지는 노동집약형 산업이다. 최근 인적자원관리 부분에서 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 법정관리 사태 및 화물연대 운송거부 등이 겹치면서 항만하역산업에 종사하는 근로자의 고용불안, 안전문제 및 이직 등 많은 인적자원에 관한 관리 문제가 발생될 여지가 있다.

1) 하명신, 최홍엽 외 3명 저 : 항만물류의 이해(2011)

따라서 상기와 같은 연구배경과 필요성에 입각하여 본 연구는 항만하역산업 종사자의 근무환경에 대한 인식이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 조사·분석하여 각각의 요인들이 어떠한 영향을 미치는지를 알아보는 연구이다. 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.

이를 위하여 아래와 같은 구체적인 연구목적을 설정하였다.

첫째, 선행연구를 토대로 부산항 항만하역근로자들의 근무환경에 대한 인식 및 직무만족, 조직몰입에 대하여 이론적인 고찰을 하고자 한다.

둘째, 부산항 항만하역근로자들의 근무환경에 대한 인식이 직무만족 및 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는가에 대해 실증 분석을 한다.

셋째, 본 연구의 결과를 토대로 부산항 항만하역근로자들의 근무환경에 대한 인식을 통해 근로자들이 직무만족과 조직몰입을 할 수 있는 환경을 만드는 데 기여하고자 한다.

본 연구를 통해 부산항 항만하역산업의 근무환경에 대한 인식의 어떤 요인들을 보완, 개선해 나가야 하는지에 대한 시사점을 도출해 보고, 향후 근로자들의 부족한 요인들에 대해 개선 발전을 위한 기초자료로 활용될 수 있는 가치가 있을 것으로 판단한다.

제 2 절 연구의 범위 및 방법

본 연구는 연구 대상을 부산항 항만하역근로자들 중 부산항운노동조합 소속 부두조합원을 한정했다. 한정된 이유로는 첫째, 부산항은 물동량 처리 세계 6위이며 환적화물 처리량은 세계 2위의 규모와 국내 제 1의 항구라는 대표성을 갖고 있는데 있다. 둘째, 부산항은 부분적으로 상용화를 시행하고 있어 전체적으로 상용 근로자와 비상용 근로자가 공생하고 있다. 셋째, 전국 항만의 컨테이너 화물 처리량 중 부산항이 차지하는 비중이 76%²⁾로 그만큼 종사하고 있는 근로자들도 타 항만에 비해 많다. 이러한 이유로 근로자들의 근무환경을 분석하고자 하는 본 논문의 취지에 가장 적합하다고 판단했다.

연구목적 달성을 위해 선행연구들을 바탕으로 연구모형 및 가설을 제시할 것이며, 실증분석을 통해 이론적 배경에서 고찰한 가설을 검증하고자 한다.

선행연구의 내용은 근무환경, 직무만족, 조직몰입에 대한 연구들을 중심으로 진행했으며, 선행연구 검토를 통하여 연구모형과 가설검증을 위해 설문지에 의한 조사방법으로 자료를 수집했다.

수집한 자료의 분석은 SPSS 18.0을 활용하여 측정척도에 대한 신뢰도와 타당도 검증을 위한 탐색적 요인분석과 Cronbach's alpha를 사용하고, 표본의 일반적인 특성에 대한 빈도분석을 기본적으로 실시하며, 근무환경에 대한 인식이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 파악하고자 다중 회귀분석(regression analysis)을 실시하고 분석결과를 도출했다.

이러한 연구방법에 따라 본 논문의 구성은 5개의 장으로 구성 되어 있다. 제 I 장 서론은 연구의 배경 및 목적, 연구의 방법에 대해 기술했고, 제 II 장 이론적 배경에서는 근무환경, 직무만족, 조직몰입의 이론을 정리했다. 제 III 장 연구 설계에서는 연구모형의 설계와 연구가설을 도출하고 제 IV 장에서는 실증분

2) 부산항만공사 통계책자(2017년 기준)

석을 통한 조사대상자의 일반적 특성을 파악하고 조사도구의 타당성과 신뢰성을 검증한 후 다중 회귀분석을 통한 연구가설의 검증을 실시했다. 제 V장에서는 분석된 연구 결과를 요약한 후 연구 결과의 시사점, 연구의 한계점 및 향후 연구방향을 서술했다.



제 II 장 이론적 배경

제 1 절 부산항 항만하역근로자의 대한 이해

가. 부산항의 현황

부산항은 1876년 ‘강화도 조약’에 의해 부산포라는 이름으로 개항하여 1912년부터 1부두에서 4부두까지 순차적으로 축조하여 운영돼 왔다. 이후 1960년대 경제개발계획이 수립되고, 본격적인 개발이 이루어지기 시작하면서 5 · 7 · 8 부두, 신선대 부두, 우암 및 신감만부두가 단계적으로 축조되었다. 이후 늘어나는 물동량을 처리하기 위하여 신항만 건설계획이 수립됐으며, 2006년 부산항 신항 1단계 컨테이너터미널 6선석을 개장해 운영을 시작했다. 계속되는 건설을 통해 2020년도까지 총 44개 선석을 확보할 계획이다.

특히 부산항은 한국의 동남연해에 위치하여 동남쪽으로는 조선해협에 인접하고 있으며, 서쪽으로는 낙동강과 접하고 있고, 일본 마라도와 서로 마주보고 있다. 태평양 유라시아(Eurasia) 대륙과 서로 잇닿아 있는 관문이고, 동북아, 북미, 러시아, 유럽의 합류지역으로써 천혜의 지리적 환경을 갖추고 있다. 부산항은 크게 북항, 남항, 감천항, 다대포항, 부산항 신항으로 이루어지며, 세계 6위의 컨테이너 항만으로 국제 경쟁력을 바탕으로 고부가가치를 창출하는 동북아 허브항이다.

2017년 현재 부산항은 북항에 4개의 컨테이너 터미널을 보유하고 있으며, 북항에서 대략 25km의 거리에 있는 가덕도에 위치한 부산항 신항에 5개의 컨테이너 터미널을 보유하고 있다. 부산항은 현재 동시에 5만 톤급 대형 컨테이너

를 수용할 수 있는 규모를 갖추고 있다.

< 표 1-1 > 부산항 컨테이너 부두 시설현황

구 분	자성대부두 (HBC T)	신선대부두 (BPT)	감만부두 (DPC T)	신감만부두 (DPC T)	우암 부두	신항1부두 (PNIT)	신항2부두 (PNC)	신항3부두 (HJNC)	신항4부두 (PSA- HPNT)	신항5부두 (BNCT)
사업기간	1974~1996	1985~1997	1991~1997	1995~2001	1995~1999	1995~2009		2001~2009	2001~2010	2004~2013
총사업비	1,084억원	2,226억원	4,724억원	1,781억원	535억원	1,366,480억원		3,881억원	4,118억원	5,180억원
운영개시	1978. 9 (피터 : 96.9)	1991. 6 (1선석 : 97.9)	1998. 4	2002. 4	1996. 9	2010. 3	2006. 1	2008. 2	2010. 2	2012. 1
운영회사	한국 허치슨 터미널㈜	부산항터미널(주)		동부부산 컨테이너 터미널㈜	-	부산신항 국제 터미널㈜	부산 신항만㈜	한진부산 신항만㈜	PSA- 현대부산 신항만㈜	(주) 비엔씨티
종업원수	399명	707명	156명	156명	-	634명	738명	731명	620명	433명
부두길이	1,447m	1,500m	1,400m	836m	500m	1,200m	2,000m	1,100m	1,150m	1,400m
전면수심	15m	15~16m	15m	15m	11m	16m	17m	18m	16~17m	17m
하역능력	1,722천TEU	2,236천TEU	1,600천TEU	819천TEU	-	2,091천TEU	3,677천TEU	2,310천TEU	1,996천TEU	2,440천TEU
접안능력	5만톤급4척 1만톤급1척	5만톤급5척	5만톤급4척	5만톤급2척 5천톤급1척	2만톤급1척 5천톤급2척	5만톤급3척	5만톤급6척	5만톤급2척 2만톤급2척	5만톤급2척 2만톤급2척	5만톤급4척
부지면적	624천㎡	1,170천㎡	727천㎡	294천㎡	182천㎡	840천㎡	1,210천㎡	688천㎡	553천㎡	785천㎡
	CY 면적	335천㎡	804천㎡	384천㎡	156천㎡	2944천㎡	535천㎡	346천㎡	213천㎡	154천㎡
	건물 면적	38천㎡	82천㎡	25천㎡	12천㎡	5천㎡	196천㎡	11천㎡	157천㎡	7792㎡
	CFS	19천㎡	59천㎡	48천㎡	55천㎡	-	25천㎡	11천㎡	14천㎡	999㎡
철도수송 인입선	980m	925m	1,032m	-	-	-	1,200m	-	-	-
주 요 하역장비	C/C 14기 (13월 1기 15월 3기 18월 3기 20월 7기) T/C 33기 T/H 11기 R/S 5대 Y/T 90대 F/L 11대 샤시 337대	C/C 15기 (16월 4기 18월 3기 20월 5기 22월 3기) T/C 42기 T/H 7대 R/S 7대 Y/T 82대 F/L 5대 샤시 174대	C/C 13기 (18월 9기 22월 4기) T/C 30기 T/H 1대 R/S 8대 Y/T 54대 F/L 2대 샤시 159대	C/C 7기 (18월 4기 22월 3기) T/C 19기 R/S 2대 Y/T 39대 F/L 1대 샤시 64대	-	C/C 11기 (22월 9기, 24월 2기), T/C 36기, Y/T 66대, R/S 2대, 샤시 188대, F/L 7대	C/C 21기 (22월 9기, 24월 12기), T/C 69기, R/S 5대, Y/T 147대, 샤시 353대, E/H 17대 F/L 17대	C/C 12기 (24월 12기), T/C 42기, R/S 4대, E/H 3대, Y/T 96대, 샤시 213대 F/L 16대	C/C 12기 (24월 12기), T/C 38기, R/S 3대, E/H 2대, Y/T 85대, 샤시 160대 F/L 6대	C/C 11기 (24월 11기), T/C 42기, R/S 2대, S/C 28대, Y/T 10대, 샤시 50대 F/L 4대 E/H 4대

자료원 : 2017 부산항 컨테이너화물 처리 및 수송통계, 부산항만공사(2017)

이러한 부산항의 뛰어난 시설을 통해 한해 부산항이 처리하는 컨테이너 화물은 1,900만 TEU가 넘는다.

< 표 1-2 > 부산항 컨테이너 화물 처리실적

단위 : TEU, %

구 분	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년
총 물 량	17,046,177	17,686,099	18,683,283	19,468,725	19,456,291
(증감율)	(5.3)	(3.8)	(5.6)	(4.2)	(△0.1)
수 입	4,381,647	4,424,105	4,596,287	4,713,229	4,801,127
(증감율)	(△0.5)	(1.0)	(3.9)	(2.5)	(1.9)
수 출	4,426,488	4,509,339	4,657,639	4,650,167	4,819,339
(증감율)	(2.8)	(1.9)	(3.3)	(△0.2)	(3.6)
환 적	8,147,546	8,748,453	9,429,355	10,105,318	9,835,826
(증감율)	(10.8)	(7.4)	(7.8)	(7.2)	(△2.7)
연 안	90,496	4,202	3	10	-
(증감율)	(△27.1)	(△95.4)	(△99.9)	(233.3)	(△100)
자료원 : 2017 부산항 컨테이너화물 처리 및 수송통계, 부산항만공사(2017)					

나. 하역의 의의

한국산업안전공단(2009)에 따르면 하역(Handling; loading and unloading, stevedoring)에 대한 정의는 물품의 운송 및 보관과 관련하여 발생하는 부수적인 작업으로 선박으로 운송되는 화물을 선박에 적재(적하)하거나 내리는 작업(양하)의 총칭이다. 미국에서는 하역을 운반 활동으로 표현하고 있으며, 창고 내에서 화물 받기, 이동, 선별, 적하 등 4가지 기능을 수행하는 것을 뜻하며, 일본에서는 물류 과정에 있어서 물자의 적하, 운반, 적부, 반출, 선별, 정돈 등의 작업 및 부수되는 작업으로 정의 하고 있다. 구체적으로는 각종 운송수단에 화물을 상차 및 하차, 보관을 위한 입고 및 출고, 창고 내에서의 상·하차, 또는 그에 부수되는 선별 및 정돈 등의 모든 작업을 말한다. 일반적으로 하역은 생산된 재화를 생산자로부터 소비자까지에 이르는 유통과정 중 포장, 보관, 운송에 전후하여 행해지는 활동으로서, 일반물류에 있어서는 운송과 보관의 일부를 이루고 있어서 하역 자체의 기능보다는 운송 또는 보관기능을 지원하는 경우가 많다.

한편, 항만하역은 항만에서 항만하역업자가 선박 운항업자 또는 화주로부터 위탁을 받아 선박으로 운송된 화물을 하역하여 화주에게 인도하는 행위라 할 수 있다. 항만하역사업의 등록 기준은 이용자별, 취급화물별, 항만 시설별로 구분하여 시설평가액과 자본금에 따라 일반하역면허로 나뉜다. 한정하역면허는 일반하역 사업의 등록기준을 적용하되, 해양수산부장관은 이용자, 취급화물 또는 항만시설의 특성을 고려해 그 등록기준을 완화할 수 있다. 항만 하역의 범위는 수출은 화물이 선적항에 입고되어 수출 선박에 선적이 끝난 시점, 수입은 선박이 입항하여 선창의 해치커버를 연 때부터 양륙된 화물이 보세구역에 입고될 때까지의 모든 작업을 말하며, 장치, 검사, 처리, 운반, 선적, 양륙, 적부로 분류된다.

하역을 의미하는 6가지 요소는 양·적하, 적부, 운반, 반출, 선별, 정돈으로서 그 개념은 다음과 같다. 양·적하는 운송수단 등에 물품을 적입 및 적출하는 것이며, 운반은 공장 또는 창고 내에서 비교적 단거리 이동을 통하여 물품을 취급하고 이동시키며 보관하는 작업을 말한다. 생산, 유통, 소비 등 어느 경우에도 운반은 개입되고 있으며 점차 하역과 운반을 합쳐서 운반관리라는 개념이 도입되면서 그 범위가 넓어지고 있다.

따라서 과거에는 주로 구내운반에만 사용되는 용어였으나 현재에는 구외 운반, 창고 내의 작업과 포장까지 포함하여 하역의 일부로 해석되고 있다. 적부는 보관시설로 이동된 물품을 지정 장치장에 위치하고 인접한 형태로 정리 하는 작업을 말한다. 반출은 보관 장소에서 물품을 꺼내는 작업을 말하며, 분류 및 정돈은 물품을 품목별, 화주별, 발송지별로 분류하여 운송수단에 즉시 상차할 수 있도록 정돈하는 작업을 말한다(이원용, 2017)

다. 하역작업의 분류 및 특성

항만하역작업은 화물의 종류와 포장상태, 하역시설·장비 및 운송수단의 종류, 야적장, 에이프런, 창고의 용량 등에 따라 작업경로가 달라지지만, 선박에서 양하된 수입화물의 경우 대체로 3가지 경로로 분류할 수 있다. 첫째, 간접경로는 선박에서 이송되어 창고 또는 야적장에서 보관된 후 육송이나 철도운송시스템으로 연결된다. 둘째, 반직접경로는 화물이 육송 또는 철도운송시스템으로 바로 연결되지 않고, 부두의 에이프런에 일시적으로 내려진 후에 수송되는 경로이다. 셋째, 직접경로는 화물이 선박에서 철도화차, 육상운송의 트럭, 부선에 직접 선적되어 수송되는 경로이다(이왕희, 2016)

항만하역체계는 하역장소, 하역작업 단계, 하역방법에 따라 구분된다. 하

역장소에 의한 분류는 일반부두와 전용부두로 구분되며, 일반부두에서 하역되는 품목은 주로 잡화 화물로 포장화물, 파이프, 철판, 코일 등 다양하며, 전용부두에서는 특정 화물에 대한 전용 하역장비가 있는 부두이며 주로 컨테이너 및 대량화물이 하역되고 일반부두에 비해 대형선박이 접안할 수 있다.

컨테이너 화물의 하역작업 단계는 일반화물과는 다르며, 전용터미널에서의 하역작업 단계는 다음과 같이 구분되어 진다. 본선 작업(Ship operation)은 컨테이너 크레인을 이용하여 선박과 육상 사이에서 컨테이너를 선박에 적재하거나 내려놓는 작업을 말하며, 컨테이너 하역 작업 중 가장 중심이 된다. 컨테이너 크레인에 컨테이너를 잡는 스프레더(Spreader)를 부착하여 이것으로 작업을 수행한다. 부두 이송 작업(Quay tranfer operaion)은 선측(에이프런)에서 컨테이너 야드까지의 운반 작업을 말하며, 컨테이너 운반은 보통 야드 트레일러 또는 스트래들 캐리어로 운반을 한다. 수출의 경우는 야드에서 선측까지, 수입의 경우는 선측에서 야드까지 운반을 한다. 컨테이너 야드 작업(Container yard opreation)은 컨테이너 적재 장소인 컨테이너 야드에서 야드 전용장비인 트랜스퍼 크레인, RMGC(Rail Mounted Gantry crane) 또는 리치스태커(Reach stacker)의 장비를 이용하여 운반차량인 야드 트레일러에 상·하차하고 컨테이너 단수를 조정하거나 컨테이너 장치장에서 컨테이너를 운송하는 작업을 말한다. 컨테이너 인수·인도 작업은 컨테이너 터미널 입구인 게이트에서 이루어지는 작업으로 수출의 경우 터미널이 컨테이너를 인도하고, 수입의 경우 터미널이 컨테이너를 인수 받는 작업을 말한다. 인수·인도 과정에서 일어나는 작업은 컨테이너 검사, 세관봉인 체크 및 컨테이너 발송과 관련된 각종 서류 작업 등이 있다. 철도나 내륙 수도가 연결된 게이트에서도 비슷한 작업이 이루어진다. CFS작업은 일반 화물을 컨테이너에서 빼내거나(적출,

Devaning), 집어넣는(적입, Vanning) 작업을 하는 장소가 CFS이다. CFS 작업은 컨테이너 적입, 적출 작업, 수 출 일반화물의 인도, 임시 보관, 화물의 분류, 컨테이너 적입 후 화물 고정 작업(Shoring), 일반화물의 재포장, 상하차 작업, 등이 수행 된다.

라. 부산항 항만하역근로자의 개념 및 특성

항만하역근로자의 발생배경은 항만하역산업의 특수성에서 찾을 수 있다. 항만하역산업은 물량의 파동성과 계절성으로 인해 상시 고정적인 노동수요를 예측하는 것은 현실적으로 불가능하다. 이에 따라 생산설비에 대한 투자에는 소극적이며, 인력에 대한 의존성이 커지는 결과를 초래한다. 즉, 물량의 파동성으로 인해수급이 불안정한 전통적 항만시장에서 하역작업의 불규칙성과 작업량의 급변성에 기인하여 하역회사는 경영의 효율성상 고정비의 부담이 있는 상용직이 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 갈고리, 어깨하역, 등짐하역 등의 작업이 완전히 사라질 수 없다. 또한 옥외에서 기온 및 기후조건에 구애됨이 없이 강행되어 육체적 지구력이 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. 항만 하역작업은 화물수입의 경우 본선→부선→육상→상차의 순서에 따라 이루어지고, 수출의 경우 그 반대의 순서에 따라 움직이는 일관작업이므로 협동으로 작업을 하지 않을 경우 능률이 떨어지기 때문이다. 협동작업은 선내작업에서도 책임 있는 공동작업이 이루어지는 것이 작업능력 제고를 위해서 대단히 중요하다.

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. 하역작업의 대상은 중량화물이 많고 작업내용의 표준화도 어려워 위험성을 갖는다. 또한, 항만 하역작업은 선박의 체선을 방지하고 신속한 하역 및 선박의 조출 등을 위하여 짧은 시간의 작업이 필요하므로 야간, 폭풍, 우천 등 불량한 작업환경 속에서도 하역작업을 강행하여야 하는 경우가 있다. 특히 협소한 선내에서 다량의 화물을 취급하는데 따른 작업상의 안전 문제와 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 해상교통

을 연결 시켜주는 결절지(node)에서의 작업이므로 국가 기간산업으로서 다른 노동보다 공익성이 요구된다. 특히, 수출 주도적 발전을 추구하는 우리나라의 경우 항만노동의 공익성은 더욱 크다.

그 동안 항만 노·사는 항만산업 발전을 최우선시 함으로써 지금까지 서로가 극단적인 방식에 따른 행위를 취하지 않고 전향적이며 안정적인 노사 관계를 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.

개항 이래 항운노동조합의 조합원들은 초기 열악한 환경의 작업장에서 항만에 존재하는 과동성과 계절성에 따른 일용도급제노동자로서의 지위로 세계 6위 항만 이라는 위용을 얻기까지 항만산업의 발전에 중추적인 역할을 해온 주역인 것이다.

마. 부산항 항만하역근로자 현황

<표>와 같이 국내 항만하역근로자는 각 하역업체와 지부별 항운노조원으로 구분할 수 있다. 부산항의 경우도 항만근로자는 크게 두 종류로 구성되어 있으며, ‘상용노동자’와 ‘일용노동자’를 말한다. 노동자의 종류에 따라 고용형태는 구조적으로 상이한데, 상용노동자는 항만하역업체에 직접 고용되어 있으나 일용노동자는 독점적 노무공급권을 갖고 있는 항운노동조합이 고용권을 가지고 소속 조합원만을 ‘일(day)’단위로 항만하역업체에 공급할 수 있다. 하역회사의 상용근로자는 다시 두 그룹으로 나누어지는데 하나는 사무를 담당하는 사무직 근로자이며, 다른 하나는 하역작업에 직접 투입되는 하역노동자이다. 그런데 이들 하역노동자들은 하역회사가 소유하는 하

역장비(크레인, 페이로더, 지게차, 차량, 스트래들 캐리어 등의 각종 하역 및 운반 장비)의 운전자 혹은 감독자이며 단순인력만으로 작업을 수행하는 노동자가 없는 것이 주요특징이다. 이들 상용노동자는 숙련노동자에 해당되지만, 일용노동자는 항운노조에 소속되어 있는 조합원으로서 선박 내에 장치되어 있는 기어(Winch)의 조작원(Winch Man)을 제외하면 대부분 장비를 사용하지 않고 작업을 수행하는 단순노동자이다.

일반적인 현황을 보면 부산항에 종사하는 항만하역근로자 중 항운노조 소속의 근로자는 현재 총 1,048명으로 작업원 1,008명, 연락원 9명, 조직원 4명, 기타 27명이다. <표 1-4>와 같이 부산항은 타 항만에 비하여 종사자가 월등히 많으며 대부분이 작업원으로 근무하고 있다. 이들 중 약 60%가 40세에서 60세 사이로 항만하역 근로자의 연령이 높은 것을 알 수 있다.

< 표 1-3 > 국내 연도별, 소속별 하역 근로자 현황

소속별 연도별	합 계	하 역 업 체		항 운 노 조 원	
		인 원 (명)	점 유 율 (%)	인 원 (명)	점 유 율 (%)
2012	18,650	12,584	67.5	6,066	32.5
2013	17,834	11,724	65.7	6,110	34.3
2014	17,714	11,638	65.7	6,076	34.3
2015	17,921	11,819	66.0	6,102	34.0
2016	18,325	12,095	66.0	6,230	34.0

자료원 : 한국항만물류협회(2017), “항만하역요람”, P. 16

< 표 1-4 > 항만하역 근로자 직능별 현황

구 분	합 계	작 업 원	연 락 원	Winch Man	기 타
합 계	6,230	5,951	29	123	127
부 산	1,048	1,008	9	4	27
인 천	121	120	1	-	-
울 산	854	840	1	5	8
마 산	341	323	-	7	11
통 영	25	25	-	-	-
삼 천 포	42	41	-	-	1
거 제	79	78	-	-	1
하 동	39	38	-	-	1
진 해	85	77	1	1	6
군 산	299	292	-	1	6
장 항	42	40	1	1	-
보 령	64	62	1	-	1
태안화력	42	41	-	-	1
당 진	248	241	1	2	4
당진화력	39	38	-	-	1
서 산	38	34	-	-	4
목 포	316	299	-	11	6
완 도	80	77	-	2	1
여 수	68	65	-	-	3
광 양	599	569	-	18	12
순 천	36	31	-	-	5
포 항	935	859	6	56	14
동 해	387	365	4	12	6
속 초	7	7	-	-	-
제 주	358	346	3	2	7
서 귀 포	38	35	1	1	1

자료원 : 한국항만물류협회(2017), “항만하역요람”, P. 26

< 표 1-5 > 항만하역 근로자 연령별 현황

구 분	합 계	30세 이하	31~40 세	41~50 세	51~59 세	60세 이상
합 계	6,230	353	1,841	2,095	1,483	458
부 산	1,048	31	225	351	300	141
인 천	121	1	26	61	24	9
울 산	854	25	229	397	171	32
마 산	341	16	89	141	82	13
통 영	25	-	9	14	2	-
삼 천 포	42	4	18	7	11	2
거 제	79	-	32	26	18	3
하 동	39	4	13	11	8	3
진 해	85	2	28	34	14	7
군 산	299	17	71	93	97	21
장 향	42	-	5	7	21	9
보 령	64	6	25	18	10	5
태안화력	42	2	14	15	8	3
당 진	248	18	85	106	37	2
당진화력	39	-	10	19	9	1
서 산	38	1	7	12	14	4
목 포	316	12	150	67	62	25
완 도	80	4	20	19	23	14
여 수	68	5	26	18	17	2
광 양	599	104	244	110	124	17
순 천	36	1	1	19	13	2
포 향	935	54	226	335	253	67
동 해	387	30	141	89	88	39
속 초	7	-	1	2	1	3
제 주	358	16	134	117	66	25
서 귀 포	38	-	12	7	10	9

자료원 : 한국항만물류협회(2017), “항만하역요람”, P. 27

제 2 절 근무환경

가. 근무환경 개념과 정의

근무의 사전적 의미는 ‘직장에 적(的)을 두고 직무에 종사함’³⁾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 정의 할 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)

환경과 인간은 유동적인 하나의 분야에 속한 일부분으로써, 인간과 환경은 떼어놓을 수 없는 유기적인 관계이며 인간생활의 전반적으로 큰 영향력을 미치는 요인이다. 조직에 속한 구성원이라면 누구나 일상 시간의 마주하게 되는 직장 내 근무환경은 더욱 중요한 요소라 할 수 있다(원영미, 2015) 우수한 조직 구성원의 확보도 중요하지만, 자기 자신의 능력을 최대한 발휘 할 수 있는 근무환경 또한 잘 갖추어져 있어야 한다.

즉, 근무환경이란 승진, 복리후생, 급여 등의 근무조건과 직무를 효율적으로 수행할 수 있게 하는 내부적, 외부적 환경을 말한다. 내부 환경은 조직분위기를 말하며 조직체가 주어진 환경과 적응과정에서 조직체 특유의 성격을 갖게 되는 것을 말한다. 조직의 분위기, 동료와의 관계, 안정성, 작업조건 및 관리자의 스타일 등 대부분이 인적요인에 해당된다. 근무환경의 외부환경은 내부환경을 제외한 모든 환경을 의미하며 연구방법과 관점에 따라 인식적 환경, 과업환

3) 국립국어원 <http://www.korean.go.kr>

경, 일반 환경으로 분류 된다(김혜원, 2012) 근무시간, 휴일 수, 휴식시간, 실내 온도, 습도 등과 같은 외부환경에서는 쾌적한 환경일수록 만족도는 높게 나타난다(박소영, 2008) 근무환경 내에서 종사원들의 행동을 지원하고, 직무안정성이나 임금에 따른 정도를 잘 파악하여 양질의 전문 인력을 안정적으로 확보·지속하며, 그들의 능력과 자질을 최대한 발휘함으로써 고객서비스의 개선은 물론 직무에 대한 보람 및 생활안정을 기할 수 있는 여건을 조성해준다(한명희, 2011)

근무환경은 매우 포괄적이고 복잡한 속성으로 구성되어 있기 때문에 근무환경의 영향요인에 대해서도 학자들마다 상이한 의견들을 제시하고 있다. Herzberg(1959)는 근무환경을 직무와의 관련성에 따라 크게 내재적 환경과 외재적 환경으로 구분하였다. 내재적 환경은 직무에 내재되어 있는 특성과 관련된 요소들로 동기요인에 해당하며, 외재적 환경은 직무의 외적인 요소로 위생요인에 해당된다. 동기요인은 승진기회, 개인적 성장기회, 인정, 책임, 성취 등 직무자체 또는 직무로부터 직접 파생되는 내재적 요인으로 직무만족과 관련되어 있으며, 위생요인은 감독의 질, 급여, 회사정책, 물리적 작업환경, 타인과의 관계, 고용안정과 같은 직무외적 요인으로 직무불만족과 관련되어 있다고 하였다. Vroom(1964)은 감독, 직업집단, 직무내용, 임금, 승진기회, 작업시간을, Smity 등 (1969)은 직무자체, 임 감독, 승진, 동료 등을 근무환경 요인으로 제시하다. 또한 Poter 등(1975)은 내재 요인으로 과업책임감, 의미 있는 과업, 다양한 기술과 능력발휘, 활동에의 기회와 참여, 자율성, 정보교환 등을, 외재 요인으로 보수, 복지후생, 감독, 승진, 동료 등을 제시하였으며, Jurgensen(1978)은 발전(승진에 한 기회), 부가급부(휴가, 연, 보험, 질병수당 등), 사회(그 회사에서 작업한 것에 자부심을 느끼는 회사), 동료(유쾌하고 마음에 맞는 동료), 시간(한 작업시간과 끝나는 시간), 주 작업시간, 주간작업과 야간작업, 보수(고소득), 안전(안전한 작업), 감독(사려 깊고 공정한 감독자), 작업, 유형(흥미, 관

심 있는 작업), 작업조건(안락, 청결, 소음, 냄새, 온도, 냉방) 등의 10가지 요소를 근무환경 요인으로 분류하였다. Stamp 등(1978)은 임금, 자율성, 근무조건, 조직 규정 및 정책, 인계, 직무의 중요성 등의 6개 요인으로 구분하다. 그리고 Jayarante와 Chess(1983)는 편안함, 도전, 보상, 승진, 역할보호성, 업무량, 역할 갈등의 7가지 요소를 근무환경의 구성요소로 설명하고, Pines(1988)는 업무환경을 외부요인과 내부요인으로 구분하는데 외부요인은 업무스트레스나 압박에 대한 사회 보호기능에 한 것으로서 무공유, 슈퍼바이와 동료의 피드백, 동료로부터의 지지 등을 제시하고, 내부요인은 직무 자체가 갖는 특성으로서 자율성, 다양성, 노력에 상응하는 결과, 과업수행의 성공과 정인 피드백 등을 제시하였다.

일반적으로 근무환경이 어떻게 구성되어 있느냐에 따라서 종사자의 태도가 긍정적으로 나타나기도 하고 부정적으로 나타나기도 한다. 이는 곧 근무환경이 조직유효성과 관계하고 있음을 보여주는 것인데, 종사자 친화적인 근무환경은 조직이 종사자에게 긍정적인 기회와 자원을 제공하여 자신의 노력 여하에 따라 개인적 욕구를 충분히 충족할 수 있는 상황을 제공함으로써 종사자들이 조직에 더 강한 애착을 느끼고 조직목표 달성을 위해 자발적인 노력을 더 많이 기울이게 할 수 있다(Haar & Spell, 2004) 또한 우호적인 근무환경 조성을 통하여 임금이나 직무안정성에 따른 정도를 잘 파악하여 양질의 전문 인력을 안정적으로 확보 및 지속하고 그들의 능력과 자질을 최대한 발휘하게 함으로써 고객 서비스의 개선은 물론 직무에 대한 보람 및 생활안정을 기할 수 있을 것이다.

< 표 2-1 > 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
Vroom (1964)	감독, 작업집단, 직무내용, 임금, 승진기회, 작업시간
Smity et al. (1969)	직무자체, 임금, 감독, 승진, 동료 등
Porter et al. (1975)	내재적 : 과업책임감, 의미 있는 과업, 다양한 기술과 능력 발휘, 활동에의 기회와 참여, 자율성, 정보교환 등 외재적 : 보수, 복지후생, 감독, 승진, 동료 등
Jurgensen (1978)	발전(승진에 한 기회), 부가급부(휴가, 연금, 보험, 질병 수당 등), 사회(그 회사에서 작업한 것에 자부심을 느끼는 회사), 동료(유패하고 마음에 맞는 동료), 시간(적절한 작업 시간과 끝나는 시간), 주 작업시간, 주간작업과 야간작업, 보수(고소득), 안전(안전한 작업), 감독(사려 깊고 공정한 감독자), 작업, 유형(흥미, 관심 있는 작업), 작업조건(안락, 청결, 소음, 냄새, 온도, 냉방) 등
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, 슈퍼바이저와 동료의 피드백, 동료로부터의 지지 등 내부요인 : 자율성, 다양성, 노력에 상응하는 결과, 과업 수행의 성공과 긍정적인 피드백

나. 근무환경의 구성 요인

근무환경을 구성하고 있는 요인에 대해 소방분야, 교육분야, 보육분야, 요양분야 등에서는 연구가 활발히 진행되고 있으나, 항만하역산업 분야에서는 이에 해당하는 연구가 매우 미흡한 수준이다.

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

박경호(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 근무조건의 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.

김인경(2010)는 선행 연구와 10년 이상 면세점 근무경력이 있는 종사자를 전문가 집단으로 선정하여 이들 중 3인 이상이 공통적으로 응답한 요인을 바탕

으로 급여, 출퇴근 거리, 휴무일수, 스케줄 근무, 취미활동 지원, 출산 부담감, 직위만족, 정보습득, 교육훈련제도, 복지후생 시설, 직원할인 여부, 공통된 관심 등을 근무환경 요인으로 적용했다.

또한 근무환경을 파악하기 위해서는 직무특성, 고용조건, 건강과 안전, 조직 체계, 교육과 발전의 기회, 일과 삶의 균형과 관련된 다양한 측면을 고려함이 중요한 것으로 나타났다⁴⁾.

한편, 근무환경 관리측면에서 R.Heller(1999)는 중점관리 요인으로 참여요인, 동료요인, 업무요인, 조직요인의 4가지를 제시했다.

Herzberg(1999)는 근무환경을 중심으로 종사자의 동기요인과 관련지어 연구하였는데 그가 제시한 동기요인은 내재적 근무환경과 관련이 있으며 이는 승진기회, 개인적 성장기회, 인정, 책임, 성취 등 직무자체 또는 직무로부터 직접 파생되는 내재적 요인이 직무만족과 관련이 있다는 것이다. 반면 박노운, 설현도(2011)는 외재적 근무환경과 관련이 있는 위생요인은 감독의 질, 급여, 회사 정책, 물리적 작업환경, 타인과의 관계, 고용안정과 같은 직무외적 요인으로 사회적 요인을 내포하고 있다고 하였다.

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.

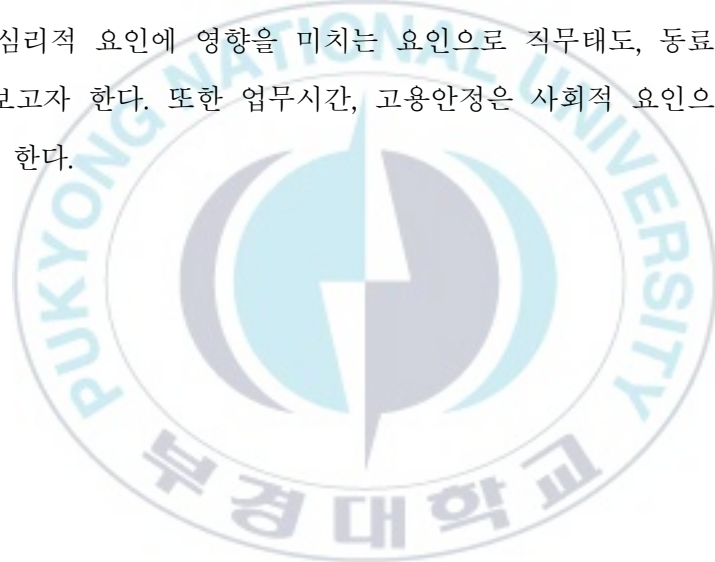
4) 권오준, “근로환경조사의 역사”, 2012년 산업안전보건대회 세미나 자료집, p.135

<표 2-2 > 근무환경 중점관리 요인

구분	측정문항
참여 요인	조직의 변화계획과 실행에 참여 조직의 중요문제를 직원과 의논 조직의 향상에 직원의견 환영 및 실행 조직의 회의에 아이디어를 가지고 참여 권유 조직의 활동사항 결정을 위해 직원과 의사소통
동료 요인	직원들에 대한 객관적이고 합리적인 태도 동료에 대한 부정적 인식 교정에 노력 관리자는 모든 직원에게 필요한 시간 할애 직원의 개인문제를 신속, 공감을 가지고 처리 직원을 동등한 인격체로 여기고 그렇게 대우
업무 요인	직원 스스로 업무를 잘 수행할 것으로 믿음 직원에게 가장 알맞은 업무나 임무를 배정 일을 잘하려는 직원의 자연스런 열의를 신임 격려와 모범을 통해 직원에게 동기부여 직원이 수행할 수 있는 명확한 임무와 책임 부여
조직 요인	모든 직원이 충분한 양질의 교육을 받는지 살핌 재능있는 인재를 찾는 의식적인 노력 직원의 업무능력을 증명할 수 있는 기회를 마련 업무평가는 미래 업무 향상을 위한 것 직원의 훌륭한 업무수행에 따른 보상을 받도록 노력

지금까지 살펴본 바와 같이 근무환경에 관련된 개념은 다양하지만 공통된 사실은 근무행위에 직·간접적 영향을 주는 모든 요인들을 근무환경의 범주에 포함시키고 있다는 것이다.

본 연구에서는 근무환경이 미치는 사회적, 경제적, 문화적, 관계적 요인 등의 총체라는 측면에서 근무환경 교육·복지, 직무태도, 임금, 동료와의 관계, 인사제도, 고용안정, 업무시간의 7가지 요인으로 나누어서 살펴보고자 하며, 이를 구체화하여 금전적 요인에 영향을 미치는 요인으로 교육·복지, 인사제도, 임금을 살펴보고, 심리적 요인에 영향을 미치는 요인으로 직무태도, 동료관계로 나누어서 살펴보고자 한다. 또한 업무시간, 고용안정은 사회적 요인으로 구분하여 살펴보고자 한다.



제 3 절 직무만족과 직무몰입

가. 직무만족의 개념과 정의

직무만족이란 일반적으로 재화와 서비스의 생산활동에 참여하는 모든 근로자들의 일에 대한 심리적 상태를 말한다. 일에 대한 능력과 역량을 가지고 있다고 하더라도, 일을 수행하고자 하는 의지와 의욕을 가지고 있지 않다면 일에 대한 성과를 기대할 수 없다. 기업을 포함하는 조직을 운영하는 입장에서는 능력 있는 구성원들이 의욕을 가지고 일을 하도록 격려하고 지원한다. 일반적으로 직무에 대한 만족은 직무수행자체에서 오는 성취감과 만족감, 업무를 함께 수행하는 동료와 부하와의 인간적인 관계, 상사의 리더십, 업무를 수행하는 장소의 조명, 온도, 소음, 환기 등과 같은 물리적 환경, 업무수행과 그 결과에 따른 보상과 후생복지 등에 따라 결정된다(이영면, 2011).

또한 좀 더 포괄적으로는 최근에 중요성이 대두되고 있는 고용의 안정성, 향후에 대한 전망과 비전 등을 포함한다. 이러한 요소들에 의해 결정되는 직무만족은 다시 업무의 성과나 조직에서의 이직에도 많은 영향을 미친다. 이렇게 직무만족은 그 결과가 근로자가 소속된 기업이나 조직의 성과에 매우 중요한 영향을 미치므로 기업과 조직을 경영하는 입장에서는 직무만족을 제고하기 위해 많은 노력을 기울이고 있다(이영면, 2011).

여러 분야에서 직무만족에 대한 다양한 연구가 진행되어 온 만큼 개념과 정의에 대해서는 학자마다 다양한 이론이 제시되어 왔다. 초기에는 Hoppock(1935)은 직무만족은 심리·생리·환경 상황의 조화라고 정의하고, Smith(1955)는 조직구성원 개인이 자신의 직무를 실행하며 경험하는 감정의 총화 또는 감정의 균형 상태에서 발생하는 일련의 태도라고 했다. 또, Backer(1960)는 자신 직무상황을 평가해서 얻어지는 긍정적인 감정 상태, Vroom(1964) 개인이 현

재 수행하고 있는 역할에 대한 감정방향(affective orientation), Porter Lawler(1968)는 실제로 얻은 보상이 정당하다고 인지되는 수준을 충족하거나 초과한 수준이라고 정의하였다.

Osbon(1972) 직무과업, 작업조건, 동료관계 등 여러 측면에 대한 개인의 긍정적 혹은 부정적 느낌의 정도라고 하였고, McCormick과 Tiffin(1974) 개인이 직무를 통해 경험하는 욕구만족 정도에 따른 함수라고 표현하였으며, Locke(1976)는 개인이 자신의 직무를 스스로 평가하거나 직무를 통해서 얻어지는 경험을 평가함으로써 느끼는 유쾌함이나 긍정적인 감정 상태라고 하였다. Alderfer(1977)는 직무 또는 직무수행 결과로 충족되어지는 유쾌하고 긍정적인 정서 상태, Weiss(2002)는 자신의 직무나 직무상황에 대한 긍정 또는 부정의 평가 판단, Davis(2004)는 조직구성원들이 자신의 직무에 대해 느끼는 긍정 혹은 부정적인 감정이라고 하였다.

초기의 연구자들이 주로 감정 상태의 관점에서 직무만족을 설명하고자 한 것에 비해 이후에는 그 개념이 다소 확장되는 경향을 보이기도 한다. Warr(1987)는 직무만족을 정의하면서 직무에 대한 불만족이나 감정 등이 주요하게 적용하게 되면 결근률에 영향을 미치고 나아가 이직의도를 가지게 만들며, 또한 직무에 대한 만족은 생산성과도 관계가 있으므로 직무만족은 구성원들의 직무에 대한 중요한 정서적 반응이며 그 자체에 대한 관심이라고 하였다.

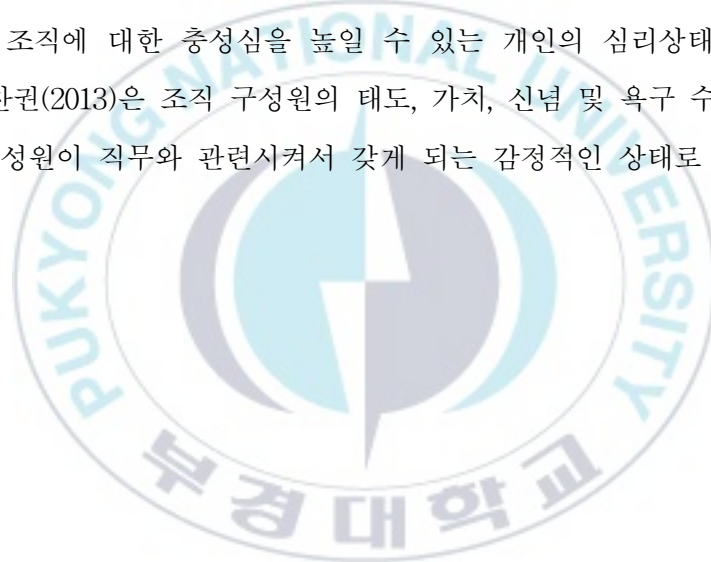
주요 연구자들의 직무만족에 대한 정의는 다음의 < 표 2-3 >와 같다. 그중에서 일반적으로 받아들여지고 있는 것은 Locke(1976)의 정의로서, 그는 직무만족을 ‘종사자의 직무에 대한 태도로서 종사자가 자신의 직무나 직무경험에 대한 평가의 결과로서 느끼는 유쾌하고 긍정적인 감정상태’로 정의하였다.

< 표 2-3 > 직무만족 정의에 관한 선행 연구

연구자	정의
Hoppock, R(1935)	심리적 생리적 환경적 상황의 조화
Smith(1955)	조직구성원 개인이 자신의 직무를 실행하며 경험하는 모든 감정의 총화 또는 감정의 균형 상태에서 발생하는 일련적인 태도
Backer(1960)	자신의 직무상황을 평가해서 얻어지는 긍정적인 감정 상태
Vroom(1964)	개인이 현재 수행하고 있는 역할에 대한 감정 방향 (affective orientation)
Porter & Lawler(1968)	실제로 얻은 보상이 정당하다고 인지되는 수준을 충족하거나 초과한 수준
Osbon(1972)	직무과업, 작업조건, 동료관계 등 여러 측면에 대한 개인의 긍정적 혹은 부정적 느낌의 정도
McCormick & Tiffin (1974)	개인이 직무를 통해 경험하는 욕구만족 정도에 따른 함수
Locke(1976)	개인이 자신의 직무를 스스로 평가하거나 직무를 통해서 얻어지는 경험을 평가함으로써 느끼는 유쾌함이나 긍정적인 감정상태
Alderfer(1977)	직무 또는 직무수행 결과로 충족되어지는 유쾌하고 긍정적인 정서 상태
Weiss(2002)	자신의 직무나 직무상황에 대한 긍정 또는 부정의 평가 판단
Davis(2004)	조직구성원들이 자신의 직무에 대해 느끼는 긍정 혹은 부정적인 감정

국내 학자들은 직무만족에 대해 오창택(2012)은 사람들이 자신들의 직무를 얼마나 좋아하는지 또는 얼마나 싫어하는지의 정도를 반영하는 직무특성에 대한 태도로 보고 있으며, 홍석(2013)은 구성원들이 자신이의 조직과 직무에 대해서 욕구충족에 대해 느끼는 긍정적인 감성적 태도로 보았다.

이기봉(2014)은 근로자가 자신의 직무를 얼마나 좋아하는지 또는 얼마나 싫어하는지의 정도를 반영하는 직무수행경험에 대한 평가적 반응이나 태도로 김한주(2015)는 조직구성원이 조직 속에서 자신의 직무를 수행하고 그에 합당한 보상과 인정을 받음으로써 자신의 직무로부터 즐거움과 기쁨을 얻는 정도, 그로 인하여 조직에 대한 충성심을 높일 수 있는 개인의 심리상태로 정의하고 있으며 김찬권(2013)은 조직 구성원의 태도, 가치, 신념 및 욕구 수준이나 차원에 따라 구성원이 직무와 관련시켜서 갖게 되는 감정적인 상태로 정의하고 있다.



나. 직무만족의 구성 요인

직무만족을 구성하는 요인에 대한 논의는 오랜 역사만큼이나 그 구성요인에 대한 주장도 연구자마다 서로 다르다. Weiss(1967)의 미네소타만족설문지(Minnesota Satisfaction Questionnaire, MSQ)를 보면, 4가지의 넓은 범주로 구분하고 다시 이를 세분화하여 20개 요인으로 구분하고 있다. Reynolds & Shister(1949)는 직무만족의 구성요인을 일곱 가지로 구분했다. 직무독립성, 동료와의 관계, 공정한 대우, 직무관심, 직무의 물리적 특성, 임금, 그리고 고용안정 등이다. 일곱 가지 요인 중에서 직무 그 자체에 관련된 내용은 독립성, 직무관심을 들 수 있으며, 직무의 물리적 특성은 근로조건과 유사하다고 보고 있다. Ash(1954)는 여섯 가지 요인으로 구분했는데, 통합적 인성, 보상, 효율적인 관리, 직속상사, 전반적 직무만족 그리고 동료와의 관계 등이다. Herzberg et. al., (1957)은 여섯 가지의 상호 독립적인 요인들을 제시했다. 전반적 만족과 사기, 회사와 회사정책에 대한 태도, 직무에 대한 내재적 만족, 직속 상사에 대한 태도, 희망(포부)에 대한 만족, 그리고 현재 직무조건에 대한 만족 등이다. Smith & Hulin(1969)은 직무서술지수(job Description Index, JDI)를 개발하는 과정에서 직무만족의 구성요인에 대해 검토하고 이전의 연구결과를 정리하여 직무자체, 임금, 승진, 감독 그리고 동료관계 등의 다섯 가지 요인으로 구분했다. Fraser(1983)는 직무만족을 측정하기 위해서는 급여, 위세와 지위, 고용안정, 인정, 소속감 그리고 창의성 등 여섯 가지 요인이 전제되어야 한다고 설명하고 있다.

이상의 연구에서는 직무만족을 결정하는 내재적 요인과 외재적 요인을 명시적으로 구분하지 않았지만 Gruneberg(1979)는 직무만족의 결정요인을 내재적 요인과 외재적 요인으로 구분해서 정리했다. 먼저 내재적 요인은 직무자체로부터 오는 요인으로 성공적인 직무수행과 인정, 기술의 적용에

따라 가치 있는 일을 한다는 느낌 및 직무에 대한 몰입 등의 세 가지로 구분했다.

이후 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 직무만족이란 사람들이 직무와 직무의 다양한 측면에 대해서 느끼는 감정으로, 좋아하면 만족하는 것이고 싫어하면 불만족 한다는 것이며, 과거에는 욕구충족의 관점에서 설명되었지만 이후에는 인지과정으로 보고 있다고 강조했다. 그리고 직무만족의 구성요인에 대해서는 존중, 의사소통, 동료, 복리후생, 근로조건, 직무자체, 조직, 조직의 정책과 절차, 급여, 개인적인 성장, 승진기회, 인정, 안전 그리고 감독 등으로 구분하였다.

국내연구에서 제시된 구성요인을 살펴보면, 김준곤(1992)은 직무만족 요인을 직무특성, 개인특성, 조직특성의 세 가지 요인으로 나누었는데, 직무특성요인에는 상사의 감독, 회사정책, 급여수준, 복리후생, 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 나누고, 외재적 요인은 보상, 감독, 작업 조건, 동료와의 관계로 구분하였다.

< 표 2-4 > 직무만족 구성요인에 대한 연구

연구자	구성 요인수	요 인
Reynolds & Shister(1949)	7	직무독립성, 동료와의 관계, 공정한 대우, 직무관심, 직무의 물리적 특성, 임금, 고용안정
Ash(1954)	6	인성요인, 보상, 효율적인 관리, 직속상사, 전반적 직무만족, 동료와의 관계
Herzberg, Mausner, Peterson & Capwell (1957)	6	전반적 만족과 사기, 회사와 회사정책에 대한 태도, 직무에 대한 내재적 만족, 직속상사에 대한 태도, 희망(포부)에 대한 만족, 현재 직무조건에 대한 만족
Smith & Hulin(1969)	5	직무자체, 임금, 승진, 감독, 동료관계
Fraser(1983)	6	급여, 회사와 지위, 고용안정, 인정, 소속감, 창의성
Gruneberg(1979)	3	성공적인 직무수행과 인정, 기술의 적용에 따라 가치 있는 일을 한다는 느낌, 직무에 대한 몰입
Cranny, Smith & Stone(1992)	5	내재적 요인(직무자체) 외재적 요인(급여, 승진, 동료, 감독)
Spector(1997)	14	존중, 의사소통, 동료, 복리후생, 근로조건, 직무자체, 조직, 조직의 정책과 절차, 급여, 개인적인 성장, 승진기회, 인정, 안전, 감독

다. 조직몰입의 개념과 정의

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. 조직 관리 분야에서는 조직몰입이 직무만족보다 안정적인 개념이며, 조직에 대한 헌신이나 직무성과를 더 잘 예측한다고 보고 있다. 경영자의 입장에서든 구성원이 조직에 몰입하면 조직의 나아갈 방향이나 비전을 공유하기에 용이해진다는 장점이 있다. 이처럼 여러 측면에서 조직몰입은 기업에 필요한 개념으로 인식되고 있으며, 조직몰입을 연구하려는 시도가 이어지고 있다(Luthans, Baack & Tayler, 1987).

이처럼 조직몰입의 필요성이 커지고 있지만 학자들마다 그 정의에 다소 차이가 존재한다. 조직몰입의 다차원성을 주장한 Meyer & Allen(1991)은 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. 즉 개인이 속한 조직의 목표나 가치에 애정을 보이게 되고 조직에 지속적인 헌신을 보이기 위해 잔류하려는 의도를 갖게 된다는 것이다. 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. Reilly & Chatman(1986) 역시 조직에 소속된 개인이 조직에 대해 느끼는 심리적 애

착의 측면에서 조직몰입을 설명하고 있으며, 개인과 조직을 결합하는 심리학적 요소라는 점에 무게를 싣고 있다. 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 조직에 대한 구성원의 정서적 반응으로서, 조직에 대한 동일시, 충성심, 및 애착심과 같은 반응을 의미하며 개인이 자기가 속한 조직에 일체감을 가지고 몰두하는 정도라고 정의했다. Kanter(1968)는 개인이 구성원으로서 자격을 지속하기 위해 사회적 시스템에 그들의 에너지와 충성심을 바치려는 의지라고 정의했다. Buchannan(1974)은 개인이 조직체의 가치관과 목표를 자신의 것으로 받아들이고 동일시 하는 것, 조직의 목표 및 가치관과 관련하여 자신의 역할에 몰두하는 것, 조직체에 애정을 보이며 집착으로서의 충성심을 갖는 것이라고 정의했다. Hrebiniak & Alutto(1972)는 시간이 지남에 따라 발생하는 부수 조건 또는 조직과 개인 간의 거래 관계에서의 투자에 따라 결과적으로 생기는 구조적 현상이라고 정의했다. Morrow(1983)는 구성원의 태도와 관련된 심리적 특성으로 조직에 대한 충성심, 조직을 위해 노력하려는 마음가짐, 구성원들의 조직에 대한 동일시 의식, 그리고 조직에 남아 있고자 하는 강한 요구나 집착성이라고 정의했다. Scholl(1981)은 소속감, 적절한 역할 수행, 혁신적이고 자발적인 행위를 이끄는 잠재적인 힘이라고 정의했다. Weiner(1982)는 조직이 목표 달성 측면에서 행동하기 위한 내면화된 규범적 압력의 총체라고 정의했으며 O'Reilly & Chatman(1986)은 개인이 조직에 대해 느끼는 심리적인 애착으로 조직의 관점이나 특성을 받아들이거나 내면화하려는 정도라고 정의했다. Eisenberger(1986)는 조직 몰입을 계산적 몰입과 감정적 몰입으로 구분했다. 계산적 몰입은 조직 구성원이 조직으로부터 받는 물질적, 사회적 보

상에 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 조직의 목표와 가치관을 받아들이고, 조직성과 향상을 위해 노력을 아끼지 않으며, 조직의 성원으로 남으려는 조직구성원의 태도라고 정의했다. 김한주(2015)는 심리적 측면을 강조하여 조직에 대한 애착이나, 소속감을 느끼는 심리상태로 인해, 조직에 공헌하는 정도로 보았다. 박동현(2014)는 조직구성원으로서 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 받아들이려는 수용성과 조직의 발전에 기여하고 자발적으로 노력함을 의미한다.

이와 같은 정의를 종합해 보면 조직 몰입은 구성원이 조직에 대해 가지는 심리적인 애착으로 구성원이 조직과 자신을 동일시하며 그 조직에 헌신하고자 하는 정도라고 할 수 있다.

조직 몰입에 대한 많은 연구가 이루어진 것은 조직 몰입이 조직의 효율성과 밀접한 관련이 있고(Steers, 1977) 기존의 직무만족이나 다른 직무 태도보다 결근이나 이직 등과 같은 행동을 더 잘 예측하는 것으로 나타났기 때문이다(Porter et. al.,(1974).

<표 2-5 > 조직몰입 정의에 관한 선행 연구

연구자	정의
Meyer & Allen(1991)	정서적, 지속적, 규범적 몰입
Saks(2006)	소속된 조직에 대한 개인의 애정 어린 태도
Schaufeli & Bakker(2010)	조직에 대한 심리적 애정
Reilly & Chatman(1986)	조직에 소속된 개인이 조직에 대해 느끼는 심리적 애착
Porter 외(1974)	구성원이 조직의 목표나 가치관에 대한 신뢰와 애정을 가지고 조직을 위해 열심히 노력하며 구성원의 상태로 남고 싶어 하는 욕망
Mowday et. al., (1979)	개인이 자기가 속한 조직에 일체감을 가지고 몰두하는 정도
Kanter(1968)	구성원으로서 자격을 지속하기 위해 사회적 시스템에 그들의 에너지와 충성심을 바치려는 의지
Buchannan(1974)	조직체의 가치관과 목표를 자신의 것으로 받아들이고 동일시 하는 것, 조직의 목표 및 가치관과 관련하여 자신의 역할에 몰두하는 것, 조직체에 애정을 보이며 집착으로서의 충성심을 갖는 것
Morrow(1983)	조직에 대한 충성심, 조직을 위해 노력하려는 마음가짐, 구성원들의 조직에 대한 동일시 의식, 조직에 남아 있고자 하는 강한 요구나 집착성
Scholl(1981)	소속감, 적절한 역할 수행, 혁신적이고 자발적인 행위를 이끄는 잠재적인 힘
Weiner(1982)	목표 달성 측면에서 행동하기 위한 내면화된 규범적 압력의 총체
O'Reilly & Chatman(1986)	조직의 관점이나 특성을 받아들이거나 내면화하려는 정도
Eisenberger(1986)	계산적 몰입과 감정적 몰입
Mayer & Schoorman(1992)	가치 몰입과 지속적 몰입으로 유형화한 이원 모델 제시

라. 조직몰입의 구성 요인

조직몰입의 구성요소에 대해서는 학자마다 상이한 차원으로 제시되고 있는데, Buchanan(1974)은 조직몰입의 세 가지 구성요소를 조직의 목표와 가치관을 받아들이는 동일화, 조직에 대한 애정으로 표현되는 충성심 그리고, 자신의 업무역할 활동에 대한 심리적인 몰입으로 구분하였다.

Sreers(1977)는 일반적으로 적어도 세 가지 요소들로 조직몰입이 특징지어질 수 있다고 하였다. 첫째는 조직의 목표와 가치에 대한 강한 신념, 둘째는 조직을 대신해서 상당한 노력을 기꺼이 하는 마음, 셋째는 조직의 일원이기를 원하는 갈망으로 구분하였다. 또한, Kanter(1968)에 의하면 조직몰입의 유형은 조직이 조직구성원에게 부과하는 행위의 요구사항이 다르기 때문에 생긴다고 주장하면서 다음과 같은 세 가지 하위차원으로 조직헌신의 개념을 분류하였다. 첫째, 근속몰입은 조직에 계속 남아 있으면서 조직의 생존을 위해 헌신하는 것이다. 이는 조직을 이탈함으로써 과거의 개인적 투자와 희생이 커지기 때문에 조직에 계속 남아 있으려고 한다는 의미이다. 둘째, 응집몰입은 조직 내의 사회적 관계에 대한 애착이다. 예컨대, 조직은 전형적으로 구성원들의 심리적 애착을 개발하기 위한 다양한 활동을 실시하는데, 이는 외부인을 조직의 구성원으로 변화시키기 위한 다양한 노력들을 통해 응집몰입을 높일 수 있다는 것이다. 셋째, 통제몰입은 바람직한 방향으로 행위를 형성하는 조직규범에 대한 조직구성원의 애착을 말한다. 즉, 조직의 목표나 가치가 자신의 것과 부합되기 때문에 조직에 몰입하게 되는 평가 지향적 성향을 나타내는 몰입유형이다(Mowday, 1982).

이처럼 Buchanan(1974), Steers(1977) 그리고 Kanter(1968)는 조직에 대한 태도, 행동의사로 조직몰입을 파악하였으며, 조직과 조직구성원의 관계를 경제적 교환 관계 뿐만 아니라 심리적 차원까지 포함하여 접근하였다.

한편, Etzioni(1961)는 몰입의 방향과 강도에 따라 세 가지로 구분하였는데, 첫째는 도덕적 몰입으로 조직의 목적, 가치 그리고 규범과 일체감에 대한 내재화에 근거한 긍정적이고 집중적인 개념으로서 근로자는 조직이 유용한 사회적 목적을 추구한다고 느끼기 때문에 조직행동에 몰입하게 된다. 둘째는 타산적 몰입은 조직과는 덜 집중적인 관계이고, 대개 조직과 구성원간을 개발하는 상호 교환성에 근거한다. 즉, 구성원은 그들의 보상과 조직에 대한 헌신 사이에서 교환관계를 개발하는 것에 근간이 된다. 셋째, 소외적 몰입은 개인의 행동이 심하게 억제되어지는 상태에서 발생하며, 조직에 대한 부정적 개념을 나타낸다. 요약하면, Etzioni(1961)의 몰입은 긍정적이고 집중적인 개념으로서의 도덕적 몰입에서부터 조직에 대한 부정적 개념으로의 소외적 몰입까지 다양한 몰입의 방향과 강도를 보여준다.

Allen & Meyer(1990)는 조직에 대한 감정적 애착을 나타내는 정서적 몰입과 기회비용에 근거한 몰입인 지속적 몰입, 그리고 조직에 대한 책임감으로 나타나는 규범적 몰입으로 구분하였다. Allen & Meyer(1991)는 “정서적 몰입을 강하게 가지는 구성원은 그들이 ‘원하기 때문에’, 지속적 몰입이 강한 종업원은 ‘필요하기 때문에’, 규범적 몰입이 강한 종업원은 ‘의무 때문에’ 조직에 남는다”고 하였다.

Allen & Meyer(1990)의 개념은 그동안 많은 연구에서 실증적으로 타당도와 신뢰도를 충분히 검증 받아 왔으며, 가장 많이 사용하고 있는 것을 확인 할 수 있다. 이 구성개념을 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

정서적 조직몰입은 조직 구성원이 자신이 속한 조직에 노력과 충성을 제공하겠다는 의지, 자신의 존재를 조직과 동일시 하려는 태도, 또는 조직의 목적을 자신의 목적으로 수용하려는 신념을 의미한다. 정서적 조직몰입은 조직 및 직무에 대한 긍정적인 경험에서 비롯되는데, 임금에 대한 만족, 상사나 동료 관계에 대한 만족 등을 포함하며, 직무에 대한 도전과 자기 효

능감, 의사소통의 원활함, 편안한 조직 문화 등을 통해 얻어진다. 특히, 조직 내 환경과 구성원의 경험 등에 의해 결정되는데 조직에 대한 긍정적인 생각을 가지고 있는 구성원이 그렇지 않은 구성원보다 높은 정서적 몰입을 보유하게 된다(김성화, 2013)

반면 지속적 몰입은 구성원이 조직을 떠나게 되면 현실적으로 자신에게 득보다 실이 많기 때문에 계속해서 조직의 구성원으로 남고자 하는 태도를 의미한다. 따라서 지속적 몰입은 계산적이고 교환적인 측면에서 몰입의 성격을 지닌다. 구성원이 인식할 때 자신이 현재까지 기울인 시간과 노력 등의 투자가 높은 반면에 조직을 떠났을 때의 대안이 낮게 나타날 경우 지속적 몰입의 수준이 높아진다. 지속적 몰입은 자발적 행동인 정서적 몰입과 반대로 합리적인 계산 결과에 따라 움직이기 때문에 비자발적 몰입으로 정의된다.

규범적 몰입은 조직 구성원이 인식하는 의무감이나 책임과 관계가 있다. 규범적 몰입은 조직 구성원이 조직의 목표, 가치 및 사명을 내면화함으로써 개인적으로 느끼는 심리적 상태로, 도덕적 의무감, 책임감, 죄책감, 조직을 위한 희생정신 때문에 조직이 부여한 책임을 충실히 수행해야 한다는 가치관에 대한 몰입이다. 규범적 몰입은 구성원이 지니고 있는 사회적 가치, 도덕적 의무감 또는 조직 문화, 핵심가치를 학습하는 과정에서 형성될 수 있다(조한나, 2015)

< 표 2-6 > 조직몰입 구성요인에 대한 연구

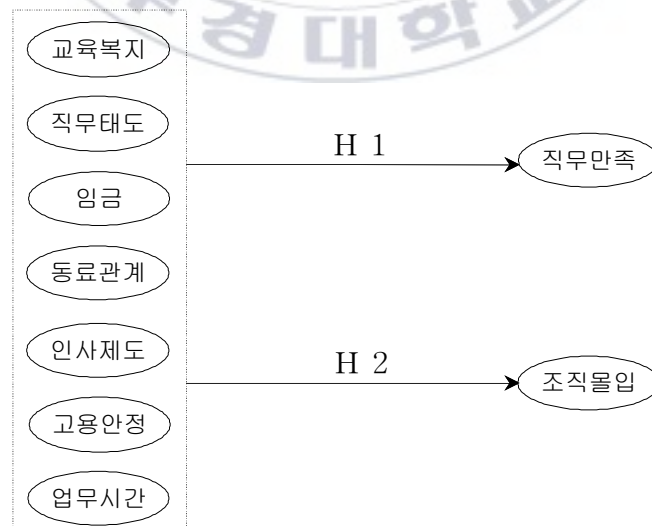
연구자	내 용
Kanter(1968)	·근속몰입: 조직에 남아서 헌신하겠다는 것 ·응집몰입: 조직에 있어서 사회적 관계에 대한 애착 ·통제몰입: 조직의 규범에 대한 애착
Buchanan(1974)	·동일시: 개인이 조직의 가치관과 목표를 자신의 것으로 받아들임 ·심리적 관여: 조직의 가치관과 목표 그리고 자신의 역할에 몰두 ·충성심: 조직에 대한 애정과 부합
Etzioni(1961)	·도덕적몰입: 조직의 목표/가치관/규범의 내재화에 기초해서 몰입 ·타산적몰입: 조직에서의 보상간의 교환관계에 의해 몰입 ·소외적몰입: 조직과 조직원의 부정적인 상태에서의 몰입
Steers(1977)	·개인적 특성: 성취욕구, 연령, 교육 ·직무 및 역할 특성: 자율성, 다양성, 환류성, 정체성, 직장 내 인간관계 발전기회 ·조직 특성
Mathieu & Zajac(1990)	개인특성, 직무 및 역할특성, 집단 및 리더특성, 조직특성
Allen & Mayer(1990)	·정서적몰입: 조직에 대한 감정적 애착 ·지속적몰입: 기회비용에 근거한 몰입 ·규범적몰입: 조직에 대한 책임감으로 나타나는 몰입

제 III 장 연구설계

제 1 절 연구모형

본 연구의 목적은 부산항 항만하역근로자들의 근무환경에 대한 인식이 직무만족 및 직무몰입에 어떠한 영향을 미치는지 알아보고자 하는 것이다. 이를 위해 선행연구를 통한 이론적 근거를 토대로 개념정의를 했다. 그리고 연구목적을 달성하기 위하여 앞서 검토한 선행연구들을 토대로 다음과 같이 연구모형을 설정하였다. 독립변수는 항만하역근로자의 근무환경으로, 세부 변인으로는 “교육·복지, 직무태도, 임금, 동료와의 관계, 인사제도, 고용안정, 업무시간”으로 구성하였다.

< 그림 3-1 > 연구모형



제 2 절 연구 가설 설정

가. 근무환경에 대한 인식이 직무만족에 미치는 영향

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. 하희정(2006)의 연구에서는 근무시간이 증가할수록 정신적 피로도가 급격히 증가하고 근무조건 및 작업강도 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 구성원들의 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 직무만족이란 사람들이 직무와 직무의 다양한 측면에 대해서 느끼는 감정으로, 좋아하면 만족하는 것이고 싫어하면 불만족 한다는 것이며, 과거에는 욕구충족의 관점에서 설명되었지만 이후에는 인지과정으로 보고 있다고 정의했다. 직무만족은 크게 구성요인을 직무자체를 중심으로 하는 내재적 요인과 외부 조건의 영향을 받는 외재적 요인으로 구분 될 수 있다.

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

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

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

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

H1-3 : 임금 요인은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

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

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

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

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

나. 근무환경에 대한 인식이 조직몰입에 미치는 영향

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 대 신해서 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.

제 3 절 변수의 조작적 정의

본 연구에 사용될 측정변수의 정의는 다음과 같다.

가. 근무환경 측정변수

근무환경이란 승진, 복리후생, 급여 등의 근무조건과 직무를 효율적으로 수행할 수 있게 하는 내부적, 외부적 환경을 말한다. 내부 환경은 조직분위기를 말하며 조직체가 주어진 환경과 적응과정에서 조직체 특유의 성격을 갖게 되는 것을 말한다.

본 연구에서는 근무환경에 관련된 다양한 개념중에서 공통적으로 도출된 근무행위에 직·간접적 영향을 주는 모든 요인 중 교육·복지, 직무태도, 임금, 동료와의 관계, 인사제도, 고용안정, 업무시간의 7가지 요인으로 변수를 정했다. 이를 다시 구체화하여 금전적 요인에 영향을 미치는 요인으로 교육·복지, 인사제도, 임금을 살펴보고, 심리적 요인에 영향을 미치는 요인으로 직무태도, 동료관계로 나누어서 살펴보고자 한다. 또한 업무시간, 고용안정은 사회적 요인으로 구분하여 살펴보고자 한다.

나. 직무만족 측정변수

직무만족이란 일반적으로 재화와 서비스의 생산활동에 참여하는 모든 근로자들의 일에 대한 심리적 상태를 말한다. 좀 더 포괄적으로는 최근에 중요성이 대두되고 있는 고용이 안정성, 향후에 대한 전망과 비전 등을 포함한다. 이러한 요소들에 의해 결정되는 직무만족은 다시 업무의 성과나 조직에서의 이직에도 많은 영향을 미친다.

본 연구에서는 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 시간소비, 직무에 대한 호감, 직무에 대한 열정 요인으로 측정변수로 설정하였다.

다. 조직몰입 측정변수

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

본 연구에서는 그동안 많은 연구에서 실증적으로 타당성과 신뢰도를 충분히 검증 받은 Allen & Meyer(1990)의 정서적 몰입 요인을 변수로 하여 측정하고자 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 개인간의 적극적 감정적 결속을 나타낸다. 측정변수로는 회사에 대한 긍정적인 인식, 업무에 대한 충성도, 능력 발휘 기회제공, 입사에 대한 기쁨, 나의 가치와 회사의 가치 유사성으로 측정하였다.

제 4 절 조사대상의 선정 및 분석 방법

본 연구의 주요 목적은 부산항 항만하역근로자들의 근무환경에 대한 인식이 어떠한지 요인별로 파악하고, 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 규명하는데 그 목적을 두고 있다.

가. 조사대상의 선정 및 자료수집 방법

본 연구는 부산항에 근무하고 있는 항만하역근로자들 중 부산항운노동조합 소속 부두조합원들을 대상으로 한정했다.

한정한 이유로는 첫째, 부산항은 물동량 처리 세계 6위이며 환적화물 처리량은 세계 2위의 규모와 국내 제 1의 항구라는 대표성을 갖고 있는데 있다. 둘째, 부산항은 부분적으로 상용화를 시행하고 있어 전체적으로 상용 근로자와 비상용 근로자가 공생하고 있다. 셋째, 전국 항만의 컨테이너 화물 처리량 중 부산항이 차지하는 비중이 76%⁵⁾로 그만큼 종사하고 있는 근로자들도 타 항만에 비해 많다.

설문지는 부산항 북항과 신항을 대표하는 신선대 터미널, PNC 터미널 등을 직접 방문을 통하여 회수하였다. 설문지를 작성하는 담당자들에게 직접 자세한 설명과 설문 과정 중 문의 사항을 성실히 답변해줌으로써 조사의 정확성을 높였다. 이러한 방법을 통하여 응답자들에게 충분히 본 연구의 목적과 조사내용을 이해시킬 수 있을 뿐만 아니라 응답누락 및 무성의한 설문을 최소화 할 수 있었다.

조사절차에 따라 2017년 10월 17일부터 10월 20까지 1차 설문지 배포를 하여 30부를 회수하여 신뢰도 및 타당성 분석이 제대로 이루어지는지 확인

5) 부산항만공사 통계책자(2017년 기준)

하였다. 이를 통해 본 연구에 대한 설문지의 타당성을 확보하였고, 2017년 10월 21일부터 10월 28일까지 2차로 총 300부의 설문을 배포하여 238부를 회수하였으며 오기, 누락, 무성의한 답변을 한 설문지 10부를 제외하여 실제 분석에 228부를 조사에 사용하였다. 본 연구에서 설문지의 최종 응답률은 76.0%로 나타났다.

나. 분석방법

본 연구에서 제시된 가설들을 분석하기 위해 통계패키지 SPSS 18.0을 사용하여 응답화주의 일반적 특성을 기술통계를 통해 분석하였으며, 신뢰성 및 타당성 분석, 회귀분석을 실시하였다.

신뢰성이란, 유사한 측정도구 혹은 동일한 측정도구를 사용하여 동일한 개념을 반복 측정하였을 때 일관성 있는 결과를 얻는 것을 말하며 안정성(stability), 일관성(consistency), 예측가능성(predictability), 정확성(accuracy), 의존가능성(dependability) 등으로 표현될 수 있는 개념이다. 신뢰성의 측정방법으로는 재검사법(test-retest method), 복수양식법(parallel-forms technique), 반분법(split-half method), 내적 일관성(Cronbach's alpha) 등이 있다. 본 연구에서는 내적 일관성(Cronbach's alpha)를 이용하였다. 내적 일관성(Cronbach's alpha)은 동일한 개념을 측정하기 위해 여러 개의 항목을 이용할 경우 Cronbach's alpha계수를 이용하여 신뢰도를 저해하는 항목을 측정도구에서 제외시킴으로써 각 항목들의 내적 일관성을 높이는 방법이며 일반적으로 Cronbach's alpha 계수가 0.6 이상이면 비교적 높다고 보고 있으나, 연구자들에 따라 0.7이상을 높다고 보는 경우도 있다(채서일, 2008).

타당성이란, 연구자가 측정하고자 하는 개념이나 속성을 측정하기 위하

여 개발한 측정도구가 그 개념과 속성을 얼마나 정확히 측정하는가를 말한다. 타당성은 여러 가지의 조작적 정의를 이용하여 측정을 하고 각 측정값 사이의 상관관계를 조사하여 측정의 타당성을 평가하는 방법을 취해야 하며 그 평가 방법에 따라 내용타당성(content validity), 기준에 의한 타당성(criterion-related validity), 개념타당성(construct validity)으로 나누어 볼 수 있다.



제 IV 장 실증 분석

제 1 절 일반적 특성

본 연구의 대상은 부산항에 종사하는 항만하역근로자 중 부산항운노조원들을 대상으로 구체적인 조사대상의 일반적 특성을 살펴보고자 한다.

가. 자료의 수집

본 연구의 조사대상은 부산항에 종사하는 항만하역근로자들로서 항운노조에 소속되어 실제 하역작업에 참여한 경험이 있는 근로자를 대상으로 하였다. 본 연구에서는 총 300부의 설문지를 배부하였으며, 터미널별로 회수하여 분석의 신뢰 및 타당성을 높이고자 하였다.

설문기간은 2017년 10월 17일부터 동년 10월 28일까지 12일간에 걸쳐 배포 및 수집이 이루어졌다. 회수된 설문지는 238부이며, 회수율은 79.0%로 나타났다. 회수된 설문지 중 부적격 응답자를 제외하고 실제 분석에 사용된 설문은 228부로 76.0%가 실제 분석에 사용되었다.

나. 표본의 일반적 특성

응답자가 모집단을 대표할 수 있는가는 인구통계학적 특성에 대한 기술적 분석을 통해 알아볼 수 있다. <표 2>에서 보는 바와 같이 연령은 20대가 6명(2.6%), 30대가 47명(20.6%), 40대가 105명(46.1%), 50대 이상이 67명(29.4%) 등

으로 나타나 상대적으로 40대 이상의 노령 근로자가 많은 것으로 조사되었다. 학력은 고졸이 150명(65.8%)으로 가장 많은 빈도를 보였으며, 전문대졸 38명(16.7%), 대졸 33명(14.5%), 대학원 이상 2명(.9%) 순으로 조사되었다. 직책은 사원이 111명(48.7%)로 가장 많은 빈도를 나타내었으며, 주임 16명(7.0%), 대리 38명(16.7%), 기사 38명(16.7%), 그 외 반장, 과장, 테크맨, 신호수, 현장직 등이 소수 있는 것으로 조사되었다. 근속연수는 5년 이하 67명(29.4%), 6-10년 사이가 72명(31.6%), 11-15년 사이가 15명(6.6%), 16-20년 사이가 33명(14.5%), 21년 이상이 33명(14.5%)로 조사되었다.

<표 4 - 1> 응답자의 일반적 특성

구분		빈도	%	구분		빈도	%
연령	20대	6	2.6	학력	고졸	150	65.8
	30대	47	20.6		전문대졸	38	16.7
	40대	105	46.1		대졸	33	14.5
	50대	67	29.4		대학원 이상	2	.9
	결측	3	1.3		결측	5	2.2
	합계	228	100.0		합계	228	100.0
구분		빈도	%	구분		빈도	%
직책	사원	111	48.7	근속연수	5년 이하	67	29.4
	주임	16	7.0		6-10년	72	31.6
	대리	38	16.7		11-15년	15	6.6
	기사	38	16.7		16-20년	33	14.5
	반장	1	.4		21년 이상	33	14.5
	과장	1	.4		결측	8	3.5
	테크맨	2	.9		합계	228	100.0
	신호수	1	.4				
	현장직	2	.9				
	결측	18	7.9				
	합계	228	100.0				

제 2 절 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 구성되어 있었으나, 탐색적 요인분석 결과 교육복지2, 직무태도1, 임금3, 동료관계1, 고용안정1 및 고용안정2, 업무시간3 등 타당성을 저해하는 7개 문항이 제거되고, 나머지 문항들은 모두 채택이 되었다.

<표 4-2> 독립변수의 탐색적 요인분석과 신뢰성 검증 결과

	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							

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

<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.

<표 4-3 > 종속변수의 탐색적 요인분석과 신뢰성 검증 결과

	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 검정 χ^2 : 704.693, df : 21, $p < .000$		

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

제 3 절 가설의 검증

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 6>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.

<표 4-5> 가설 1-1, 1-2, 1-3, 1-4, 1-5, 1-6, 1-7의 검정결과

	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	-	-	-	

수정된 R^2 값은 .508로 종속변수를 설명하는 독립변수의 설명력은 높은 것으로 나타났다. 또한 잔차항 간의 독립성과 잔차의 정규성을 확인하기 위하여 잔차에 대한 Durbin-Watson 값을 추출하였다. 일반적으로 Durbin-Watson 값이 0이나 4에 가까울수록 잔차들 간의 상관관계가 있어 모형 부적합판정을 내리고 2에 가까울수록 잔차들 간의 상관관계가 없는 것으로 판단한다. 본 연구에서 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 10보다 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 7>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 미친다는 $t=2.773(p<.01)$, 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.

<표 4-6 > 가설 1-1, 1-2, 1-3, 1-4, 1-5, 1-6, 1-7에 대한 회귀분석 결과

	비표준화 계수		표준화 계수	t	R ²	수정 R ²	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

* : $p < 0.1$, ** : $p < 0.05$, *** : $p < 0.01$

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 8>과 같이 자유도가 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 모형임을 확인하였다.

<표 4-7> 가설 2-1, 2-2, 2-3, 2-4, 2-5, 2-6, 2-7의 검정결과

	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. 또한 잔차항 간의 독립성과 잔차의 정규성을 확인하기 위하여 잔차에 대한 Durbin-Watson 값을 추출하였다. 일반적으로 Durbin-Watson 값이 0이나 4에 가까울수록 잔차들 간의 상관관계가 있어 모형 부적합판정을 내리고 2에 가까울수록 잔차들 간의 상관관계가 없는 것으로 판단한다. 본 연구에서 Durbin-Watson 값은 1.945로 2에 가까운 값을 가지고 있으므로 모형은 적절하다고 할 수 있다.

다중회귀모형에서 독립변수들 간에 상관관계가 매우 높을 경우 왜곡된 결과를 초래하기 때문에 독립변들 간의 VIF 지수들을 추출하여 다중공선성을 진단하였다. VIF값이 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 9>에 나타나 있다. 7개의 선행요인이 직무만족에 미치는 영향을 살펴본 결과 가설 2-3 임금은 직무만족에 정(+)의 영향을 미친다는 $t=.846(p>.10)$, 가설 2-6 고용 안정은 직무만족에 정(+)의 영향을 미친다는 $t=1.268(p>.10)$ 로 나타나 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타난 반면, 가설 2-1 교육복지는 직무만족에 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 $t=-2.508(p<.05)$ 로 나타나 통계적으로는 유의미하나 부호가 가설과 반대로 나타나 기각되었다.

<표 4-8> 가설 2-1, 2-2, 2-3, 2-4, 2-5, 2-6, 2-7에 대한 회귀분석 결과

	비표준화 계수		표준화 계수	t	R ²	수정 R ²	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

* : $p < 0.1$, ** : $p < 0.05$, *** : $p < 0.01$

제 V 장 결론

제 1 절 연구결과의 요약

본 연구는 근무환경에 대한 인식이 항만하역 근로자의 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 부산항에 종사하는 항운노조원들을 대상으로 연구한 논문이다. 선행연구 고찰을 통하여 근로환경, 직무만족, 조직몰입에 대한 개념을 알아보았다.

실증적 연구에서는 근무환경에 대한 인식이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 대한 연구모형을 설정하였으며, 부산항 신항과 북항의 터미널에서 하역작업을 하는 근로자들을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 실증분석의 결과를 종합하면 다음과 같다.

우선, 인구통계학적 분석에서 항만하역 근로자들 연령은 20대가 6명(2.6%), 30대가 47명(20.6%), 40대가 105명(46.1%), 50대 이상이 67명(29.4%) 등으로 나타나 상대적으로 40대 이상의 노령 근로자가 많은 것으로 조사되었다. 학력은 고졸이 150명(65.8%)으로 가장 많은 빈도를 보였으며, 전문대졸 38명(16.7%), 대졸 33명(14.5%), 대학원 이상 2명(.9%) 순으로 조사되었다. 근속연수는 5년 이하 67명(29.4%), 6-10년 사이가 72명(31.6%), 11-15년 사이가 15명(6.6%), 16-20년 사이가 33명(14.5%), 21년 이상이 33명(14.5%)로 조사되었다.

근무환경에 대한 인식이 조직몰입에 미치는 영향을 살펴본 결과, 임금은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미친다는 $t=1.434(p>.10)$, 업무시간은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미친다는 $t=1.192(p>.10)$ 로 나타나 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타난 반면, 교육복지는 조직몰입에 정(+)의 영향을 미친

다는 $t=2.284(p<.05)$, 직무태도는 조직몰입에 정(+)의 영향을 미친다는 $t=2.773(p<.01)$, 동료관계는 조직몰입에 정(+)의 영향을 미친다는 $t=2.389(p<.05)$, 인사제도는 조직몰입에 정(+)의 영향을 미친다는 $t=6.282(p<.01)$, 고용안정은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미친다는 $t=2.268(p<.05)$ 로 나타났다.

근무환경에 대한 인식이 직무만족에 미치는 영향을 살펴본 결과, 임금은 직무만족에 정(+)의 영향을 미친다는 $t=.846(p>.10)$, 고용안정은 직무만족에 정(+)의 영향을 미친다는 $t=1.268(p>.10)$ 로 나타나 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타난 반면, 교육복지는 직무만족에 정(+)의 영향을 미친다는 $t=1.709(p<.10)$, 직무태도는 직무만족에 정(+)의 영향을 미친다는 $t=7.265(p<.01)$, 동료관계는 직무만족에 정(+)의 영향을 미친다는 $t=3.138(p<.01)$, 업무시간은 직무만족에 정(+)의 영향을 미친다는 $t=3.152(p<.01)$ 로 나타났다. 그런데 인사제도는 직무만족에 정(+)의 영향을 미친다는 $t=-2.508(p<.05)$ 로 나타나 통계적으로는 유의미하나 부호가 가설과 반대로 나타나 기각되었다.

근무환경에 대한 인식이 조직몰입에 미치는 영향 중 임금과 업무시간은 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 근무환경에 대한 인식이 직무만족에 미치는 영향 중 임금과 고용안정은 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

이러한 이유는 선행연구에서 살펴본 바와 같이 항만하역근로는 전형적으로 협동작업이 요구되는 작업반 단위로 이루어지고 있어서이며, 항만하역근로자에 대한 출퇴근 관리를 포함한 인사관리도 모두 항운노조에서 담당하고 있는데 그 이유를 찾을 수 있다. 이는 조합원들의 임금이 도급제 형식으로 이루어지는 것과 연관이 있다.

항만하역근로자의 임금은 작업을 수행한 분량에 대해서만 급여가 지급되는

방식으로서, 작업품목에 따라 사전에 톤당 노임단가가 정해져 있고 취급품목, 작업방법, 노동강도, 투입되는 장비의 종류 등에 따라 톤당 노임에 차이가 있다. 즉 품목별 톤당 노임단가에 취급물량을 곱하여 전체 노임이 계산되는 구조로서, 투입되는 근로자의 수와 무관하게 처리한 물량만이 임금을 결정하는 주요 변수가 되므로 하역작업이 이루어지기 이전에 이미 결정이 되어 있는 것이다.

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 노임중 조합비를 공제한 나머지를 반별 소속 인원수로 나누어 개별 조합원에 게 월급으로 배분하게 된다.

위에서 언급한 내용이 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는 점을 항만산업의 특수성에서 찾아볼 수 있었다. 이외의 요인들은 다른 산업의 근무환경에 대한 선행연구의 결과에서 볼 수 있듯이 교육복지, 직무태도, 동료관계, 인사제도, 고용안정 등은 정의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

제 2 절 연구의 시사점

가. 학문적 시사점

본 연구를 토대로 다음과 같은 시사점을 제시하고자 한다.

항만하역근로자들의 근무환경에 있어서 임금과 업무시간은 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으며, 교육복지, 직무태도, 동료관계, 인사제도, 고용안정은 정의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

요즘 같은 불확실성의 시대에서 근로자의 입장에선 인사 문제와 고용안전은 가장 중요한 요인으로 꼽힌다. 특히, 4차 산업혁명이 실현되어 스마트 항만이 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 불확실성에 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, 인문

학 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.

나. 실무적 시사점

본 연구 결과로 알 수 있듯이 항만하역업 특성상 작업반을 단위로 하는 협업이라는 점에서 개개인이 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.

제 3 절 연구의 한계 및 향후 연구 방향

본 연구는 부산항 항만하역근로자의 근로환경이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 규명하는 데 목적이 있었다. 이상의 연구과정과 결과를 바탕으로 본 연구를 수행하는 과정에서 나타난 한계점들이 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. 따라서 후속 연구에서는 항만하역근로자들을 대상으로 심층적인 면접과 관찰을 통한 연구가 병행하여 양적연구의 한계를 보완할 수 연구가 필요하다.

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

< 참고문헌 >

< 국내 연구 >

- 김금수(2000), “임파워먼트가 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구”, 대한 경영학회지, 2000.25, 3
- 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.
- 김인경, 광영대(2010), “면세점 종사자의 특성에 따른 직무만족요인 차이연구 : 인구통계적 특성과 일반적 특성을 중심으로”, 관광·레저연구, 22(6), 85~101
- 김찬권(2013). “예비군 지휘관의 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구”, 건양대학교 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
- 김혜원(2012), “노인의료복지시설 요양보호사의 근무환경과 감정노동이 소진에 미치는 영향”, 순천대학교 대학원 석사학위 논문
- 남도기, 김종태, 신용준(2010), “부산항 컨테이너터미널 현장인력의 교대근무제 현황 및 개선방안에 관한 연구”, 한국한망경제학회지, 26(1), 144-171
- 박경효(2002), “소방공무원의 근무환경 실태와 개선방안”, 도시행정학보,

15(3), 67~68

박노윤, 설현도(2011), “근무환경의 호의성이 정서적 몰입에 미치는 영향: 종업원-조직간 사회적 교환관계의 매개효과를 중심으로”, 기업경영 연구, 18(2), 161~185

박동현(2014), “보육교사의 셀프리더십이 직무만족도와 조직몰입도에 미치는 영향”, 충신대학교 교육대학원 석사학위 논문

박소영(2008), “미용실 직원들의 직무만족에 관한 연구” 용인대학교 경영대학원 석사학위 논문

박영기(2007), “호텔 아웃소싱 근로자의 근무환경에 대한 인식이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향”, 대한관광경영학회지, 22(1), 21~35

염지훈(2016), “직업무용수의 전문직업성과 직업만족, 조직몰입, 이직의도와 의 구조적관계”, 단국대학교 대학원 박사학위 논문

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

이기봉(2013), “국민건강보험공단 팀장의 섬김리더십이 정서적 조직몰입, 고객지향성, 이타적 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구 - 직무만족의 매개효과를 중심으로”, 한영신학대학교 대학원, 박사학위 논문

이원용(2017), “항만하역종사자의 안전분위기와 태도가 안전성과에 미치는 영향”, 한국해양대학교 해양금융물류대학원 석사학위 논문

이영면(2011), “직무만족과 조직몰입의 관계에서 생활만족이 미치는 조절효과”, 한국인적자원관리학회

이왕희(2016), “AHP를 이용한 항만하역 안전관리 개선방안에 관한 연구”,

한국해양대학교 대학원 석사학위 논문

오창택(2012), “사회복지조직구성원들의 근무환경에서 개인-직무부합이 조직일탈행동에 미치는 영향 - 직무만족과 조직몰입의 매개효과를 중심으로”, 한국사회복지학, 64(3), 101-126

원영미(2015), “보육교사의 근무환경이 조직몰입에 미치는 영향 - 직무만족도의 매개효과”, 단국대학교 특수교육대학원 석사학위 논문

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

조한나(2015), “기업조직 여성구성원의 일 가정 갈등과 조직몰입의 관계에서 회복탄력성의 조절효과”, 고려대학교 교육대학원 석사학위 논문

최은미(2004), “보육지지체계가 여성의 취업지속에 미치는 영향에 관한 연구”, 연세대학교 대학원 석사학위 논문

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

한명희(2011), “카지노 종사원의 근무환경이 직무만족에 미치는 영향 - 응집력의 조절효과를 중심으로”, 경기대학교 대학원 석사학위 논문

홍석(2013), “학교장의 감성리더십과 교사의 자기주도적 학습능력 및 직무만족이 교사의 학교조직몰입에 미치는 영향”, 숭실대학교 대학원 박사학위 논문

< 국외 연구 >

- A. Parasuraman, Valarie A. Zeithaml and Leonard L. Berry(1985), "A Concept Model of Service Quality and Its Implications for Research", *Journal of Marketing*, 49, Fall, p47.
- Aldefer, C. P. (1967). "Convergent Discriminate Validation of Satisfaction and Desire Measures by Interviews and Questionnaires, *Journal of Applied Psychology*, 51(6) ,509-520
- Herzberg, F.(1959), "The motivation to work", New York: John Wiley.
- Hoppock, R.(1935) .Jobs atisfaction, New York: Harper & Brothers.
- Jayaratne, S. & Chees. W. A.(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.
- Locke, E .A. ,(1976), "The Nature and Causes of Job Satisfacti on, in Marvin D.Dunnette, Handbook of industrial and Organizational Psychology, Chicago : Rand McNally, 1297-1349.
- Pines, A. E.(1988). "Career burnout: Cause and curse". New York: The Free Press.
- Porter, L., Lawler, E., & Hackman, J.(1975). Behavior in Organization. New York: McGraw-Hill.
- Stamp, P. L., Piedmont, E. B., Slavitt, D. B., & Haase, A. M.(1978), "Measurement of work satisfaction among health professionals". *Medical Care*, 16(4). pp. 337-350.
- Vroom, B. H.(1964), "Children in an aging society", *Journal of Gerontology: Social Sciences Sciences*, 64B(4). PP. 489-496

< 부 록 >

설 문 지

안녕하십니까?

본 설문은 부경대학교에서 연구 중인 부산항에 종사하는 항만하역근로자들의 근무 환경에 대한 인식이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구를 위한 내용입니다.

귀하께서 기입해주신 내용들은 오직 연구목적으로만 활용될 것이며, 귀사가 제공하신 자료들은 결코 외부로 공개되지 않을 것입니다. 다소 시간이 소요되더라도 향후 부산항에 종사하는 항만하역근로자분들의 근무환경 향상에 좋은 정보를 제공해 주신다 생각하시어 성의껏 답변해 주시기 정중히 부탁드립니다.

또한 작성 중 궁금하신 사항이 있으시면 아래의 연락처 혹은 메일로 문의하여 주시기 바랍니다.

본 설문 조사를 위해 소중한 시간을 내주셔서 대단히 감사드리며 귀하와 귀사의 무궁한 발전을 기원합니다.

2016년 10월 14일

책임연구원 : 하명신, 부경대학교 국제통상학부 교수

연구원 : 김태민, 부경대학교 국제통상학부 석사과정

전화 : 051-999-3158

팩스 : 051-966-3005

핸드폰 : 010-9944-9462

이메일 : tmkim@busanpa.com



다음은 귀하의 근무환경에 관한 질문입니다.
 평소 귀하의 생각과 일치하거나 가장 가까운 곳에 표시(✓)해주시기 바랍니다.

설 문 문 항		전혀 그렇지 않다	<-->			매우 그렇다
1	우리 회사는 다양한 복지후생을 제공한다.	①	②	③	④	⑤
2	회사에서 제공하는 복지후생혜택에 만족한다.	①	②	③	④	⑤
3	회사에서 제공하는 복지후생 수준은 적당하다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
4	회사에서는 적절한 교육훈련 기회를 제공한다.	①	②	③	④	⑤
5	회사에서는 근로자에게 공평한 교육의 기회를 제공한다.	①	②	③	④	⑤
6	회사에서 제공하는 교육훈련은 만족스럽다.	①	②	③	④	⑤
7	회사에서는 자기개발을 위한 교육훈련의 기회를 충분히 제공한다.	①	②	③	④	⑤
8	회사에서 제공하는 고용보험혜택에 충분히 만족한다.	①	②	③	④	⑤
9	내가 맡은 업무의 숙련도를 높이기 위한 노력을 하고 있다.	①	②	③	④	⑤
10	회사 발전을 위해 본인 스스로 노력하고 있다.	①	②	③	④	⑤
11	회사를 위해 업무 이외의 노력도 하고 있다.	①	②	③	④	⑤
12	회사의 발전이 곧 나의 발전이라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
13	내 직무에 대한 책임감이 높다.	①	②	③	④	⑤
14	현재 나의 임금에 만족하고 있다.	①	②	③	④	⑤
15	회사에서 지급하는 임금은 적당하다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
16	추가근무를 할 경우 추가 수당이 지급되고 있다.	①	②	③	④	⑤
17	회사에서는 노동의 대가에 대해 정당한 임금을 지급하고 있다.	①	②	③	④	⑤
18	직장 동료와 좋은 관계를 지속하고 있다.	①	②	③	④	⑤
19	나에 대한 동료들의 평판은 좋은 편이다.	①	②	③	④	⑤
20	동료들이 나에게 친절하게 대한다.	①	②	③	④	⑤
21	하역회사 직원과도 좋은 관계를 지속하고 있다.	①	②	③	④	⑤
22	업무에 문제가 발생할 경우 동료와 함께 해결한다.	①	②	③	④	⑤
23	우리 회사는 합리적인 인사관리제도를 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
24	우리 회사의 인사관리제도는 합리적이다.	①	②	③	④	⑤
25	우리 회사는 합리적인 승진체계를 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
26	나는 앞으로 승진 가능성이 높다.	①	②	③	④	⑤
27	합리적으로 성과에 대해 평가받고 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
28	승진기회가 공정하게 주어진다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
29	나는 향후 재계약 가능성이 높다.	①	②	③	④	⑤
30	내가 맡은 업무를 앞으로도 지속적으로 수행할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
31	내가 맡은 직무가 없어질 가능성은 없다.	①	②	③	④	⑤
32	현재 나의 직무는 안정적이다.	①	②	③	④	⑤
33	내가 맡은 업무의 양은 적당하다.	①	②	③	④	⑤
34	업무 수행을 위해 충분한 시간이 주어진다.	①	②	③	④	⑤
35	근무시간은 적절하다.	①	②	③	④	⑤
36	내가 맡은 업무는 업무 시간 내 수행할 수 있다.	①	②	③	④	⑤

