

부산항부두관리공사 직원의 직무만족도 분석

김상구* · 이원일**

* 한국해양대학교 통상행정학부, ** 영산대학교 행정학과

A Study on Job Satisfaction of Busan-port Pier Management Corporation's Employee

Sang-Goo Kim* · Won-Il Lee**

* Department of Maritime Administration, National Korea Maritime University, Pusan 606-791, Korea

** Department of public Administration, youngsan University, kyungnam 626-790, Korea

요 약 : 세계 5위의 무역항인 부산항은 부산광역시의 세입확충 뿐만 아니라, 도시발전의 큰 매체가 될 수 있다. 이에 따라 부산광역시는 민선3기의 출범과 함께 해양특별시 설치를 가장 중요한 시정목표로 삼고 있다. 그러나 이러한 목표는 항만관계자들의 직무만족도가 높아야만 가능할 것이다. 이러한 측면에서 본 연구는 1969년 이후 부산항을 실질적으로 운영하고 있는 부산항부두관리공사(이하 '부공') 직원들의 직무만족도를 조사하고, 이들의 직무만족도를 저하시키는 요인들을 발굴하고자 하였다. 선행연구의 조사를 통하여 본 연구에서는 직무만족의 영향요인으로 업무내용, 승진, 보수, 감독, 책임감, 동료와의 관계, 신분보장, 업무량, 근무환경, 재직기간, 성별, 연령, 교육수준 등을 채택하였다. 분석의 결과, 승진과 보수 등의 요인이 직무만족에 통계적으로 의미있는 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 직무만족 요인들의 평균값을 구한 결과, 승진만족도는 2.05, 보수만족도는 1.88, 신분보장 만족도는 1.93, 업무량 만족도는 2.85, 근무환경 만족도는 2.24 등으로 나타나 부공 직원들의 직무만족도는 상당히 낮은 것으로 나타났다. 이러한 상황에서 항만발전의 주도적 역할을 담당하는 부공 직원들의 투철한 직업관과 의식을 기대하기 어려울 것이다. 이는 곧 부산광역시의 현안문제인 해양특별시 설치라는 시정목표를 달성할 수 없다는 의미이다. 따라서 부산광역시의 현안문제를 해결하고 부산항의 발전을 가져오기 위해서는 적어도 항만관계자인 부공 직원들의 직무만족을 향상시킬 수 있는 대안을 모색해야 할 것이다.

핵심용어 : 해양특별시, 부산항부두관리공사, 직무만족도, 승진, 보수

Abstract : Busan-port is world's fifth trading port and is playing an important role in medium of revenue expansion and civic growth of Busan metropolitan city. Therefore, Busan metropolitan city aims at establishment of maritime special city with sailing of popular election third times. But this sort of goal can be accomplished when job satisfaction of port's personnel concerned is elevated. So, the object of this study is to research on job satisfaction of Busan-port pier management corporation's employee. Through the examination of preceding studies, duty contents · promotion · remuneration · control · sense of responsibility · colleague relation · guarantee job · office quantity · working environment · tenure of office · sex · age · education are used as factors of job satisfaction. The finding of this study are as follows; First, promotion and remuneration exert significant influence upon job satisfaction. Second, the job satisfaction of Busan-port Pier Management Corporation's Employee is pretty low.

Key words : Maritime special city, Busan-port pier management corporation. Job satisfaction, Promotion, Remuneration

1. 서 론

부산항의 컨테이너 처리물동량은 12,038,786TEU(2006년도 기준)로 우리나라 전체 컨테이너화물의 80.1%를 처리하며, 홍콩항에 이어 세계 5위의 무역항이다(http://busanpa.com/containe?id=lis, 2007). 이것은 부산광역시의 세입확충 뿐만 아니라, 도시발전의 큰 매체가 될 수 있다. 이에 따라 부산광역시는 민선3기의 출범과 함께 해양특별시 설치를 가장 중요한 시정목표로 삼

고 있다.

이상과 같은 목표는 항만발전의 주도적 역할을 담당하는 항만관계자들의 투철한 직업관과 의식에 의해서만 달성될 수 있다. 또한 항만관계자들이 시민들에게 높은 평가를 받고 스스로의 사기 및 근무의욕이 높은 상태에서 항만업무를 수행해야만 가능할 것이다. 다시 말해, 항만관계자들의 직무만족도(1)가 높아야만 해양특별시 설치라는 시정목표를 달성할 수 있다는 것

1) 왜냐하면 직무만족은 고용조직과 그 구성원간의諸 가치와 목적의 합치가 이루어진 상태를 말하며, 이러한 상태는 조직의 다양한 요구와 영향력을 구성원들로 하여금 자발적으로 받아들여지게 하여 끊임없는 자기실현 노력을 통해 조직의 효율성을 높여지게 되기 때문이다(조경호, 1993).

* 대표저자 : 정희원, ksg1515@hanmail.net, 051-410-4671

이며, 이러한 측면에서 본 연구는 1969년 이후 부산항을 실질적으로 운영하고 있는 부산항부두관리공사(이하 '부공') 직원들의 직무만족도를 조사하고, 이들의 직무만족도를 저하시키는 요인들을 발굴하고자 하였다. 그리고 이러한 요인들을 대상으로 직무만족도를 향상시킬 수 있는 정책적 대안을 모색하고자 한다.

2. 부산항부두관리공사의 변천과정

2.1 조직변동 추이의 특징과 현황

부공 조직의 변천과정은 한마디로 슬림화 과정이라고 볼 수 있으며, 특히 자체적인 필요에 의하여 계획된 변경이라기 보다는 외부환경에 의하여 좌우되는 특색이 강하였다. 1993년부터 2003년까지의 주요 조직구조 변천과정을 정리하여 Table 1에 제시하였다.

Table 1. Structure changes of Busanport Pier Management Corporation

변동일	조직 현황
1993	<ul style="list-style-type: none"> ○ 이사장 ○ 관리상무이사 <ul style="list-style-type: none"> - 총무부: 기획과, 총무과, 경리과 ○ 업무상무이사 <ul style="list-style-type: none"> - 업무부: 업무과, 시설과, 전산실 ○ 보안상무이사 <ul style="list-style-type: none"> - 경비부: 경비과, 보안안전과
1994	<ul style="list-style-type: none"> ○ 이사장 ○ 관리상무이사 <ul style="list-style-type: none"> - 관리부: 기획감사과, 총무과, 경비과 ○ 업무상무이사 <ul style="list-style-type: none"> - 업무부: 업무과, 시설안전과, 전산실
1996	<ul style="list-style-type: none"> ○ 이사장 ○ 관리상무이사 <ul style="list-style-type: none"> - 총무부: 기획감사과, 총무과 - 경비부: 경비과 ○ 업무상무이사 <ul style="list-style-type: none"> - 업무부: 업무과, 시설안전과, 전산실
1998	<ul style="list-style-type: none"> ○ 이사장 ○ 상무이사 <ul style="list-style-type: none"> - 운영부: 기획감사과, 총무과, 업무과, 전산실 - 경비부: 경비과
2003	<ul style="list-style-type: none"> ○ 사장 ○ 상무이사 <ul style="list-style-type: none"> - 운영부: 기획감사과, 총무과, 업무과 - 경비부: 경비1과, 경비2과

Table 1를 구체적으로 기술하면, 먼저 1994년도에 3이사 3부 7과 1실에서 2이사 2부 5과 1실로 감축되었으며, 1996년도에는 2이사 2부 5과 1실에서 2이사 3부 5과 1실로 확대되었다. 1996년도에 조직이 확대된 이유는 관리상무 소속의 경비부가 신설되었기 때문이었다. 또한 1998년도에는 2이사 3부 5과 1

실에서 1이사 2부 4과 1실로 축소되었는데, 이러한 원인은 IMF 체제에 따른 수출입 화물의 감소와 이에 따른 부공의 경비료 수입이 줄어든 것에 대한 대응차원에서 이루어졌다.²⁾ 그리고 2002년도에는 1이사 2부 4과 1실에서 1이사 2부 5과로 변경되었다. 2002년도에 조직이 확대된 이유는 미국의 9.11 테러 이후 경비보안업무의 수요증가와 이에 따른 효율적 업무수행을 위해 경비업무의 분담이 필요했고, 2003년 7월에는 국제 해상보안규칙(ISPS CODE)이 발효되어 그 중요성이 더욱 커졌기 때문에 경비조직이 확대되었던 것이다(목 등, 2005).

2.2 인력변동 추이의 특징과 현황

부공의 인력변동 내용도 조직구조의 변천과정과 마찬가지로 정수삭감의 변천과정을 거치고 있다. 1993년도에 정원 194명, 현원 181명이던 인력이 2005년도 현재에는 정원 70명, 현원 64명으로 정수삭감 되었다. 1993년도부터 2005년 1월 현재까지의 인력변동 내역을 정리하여 Table 2에 제시하였고, 이로부터 부공 인력변동의 주요 특징들을 정리하면 다음과 같다(목 등, 2005).

첫째, 1998년도까지 고용직으로 존재했던 미화원이 1999년도부터 정규직으로 전환되어 정원에 산정되었고, 1999년에 비하여 2000년도에 정원 및 현원이 각각 58명, 56명이 감축된 배경은 2000년 3월에 중앙부두, 제3, 4부두가 통합되어 합동부두화 되었고, 합동부두의 운영권이 부두운영회사(TOC)로 넘어갔기 때문이다.

둘째, 2000년도까지 존재했던 6급의 하급직원이 2001년도부터 존재하지 않는 이유는 1996년 12월 13일 이후 일반직의 신규채용이 전혀 없었고, 1996년 이전에 채용되었던 직원들은 모두 5급 직원으로 승진되었기 때문이며, 1996년에서 1997년도 사이에 6급 직원이 늘어난 이유는 청원경찰직에서 일반직으로 전직한 직원이 7명 존재하였기 때문이다.

셋째, 과부족 현상이 1993년도부터 1998년까지 지속되다가(1995년 제외), 1999년도부터는 개선되기 시작했으나, 2004년도부터 다시 과부족 현상이 나타나고 있다. 2004년도부터 과부족현상이 다시 나타난 원인은 그 동안 부공에 대한 예산지원을 담당하던 해양수산부가 부산항만공사(BPA)의 출범(2004년 1월 16일)에 따라 항만경비관련 정부보조금을 2004년 1월 16일부터 부산항만공사에서 지원하도록 정책을 변경하였기 때문이다. 다시 말해, 부산항만공사의 출범과 함께 부공 인력의 효율화를 추진하면서 부공 소속 일반관리 인력의 신규채용을 최대한 억제하고, 조직진단을 통해 적정인력을 계산정 및 명예퇴직제 시행 등 자체 구조조정 방안을 추진하였기 때문이었다.

2) 특히 1997년 이후 부공의 화물경비료 수입은 지속적으로 줄어들고 있는데, 이러한 원인은 부두운영권이 부공에서 부두운영회사(TOC)로 넘어가고, 화물도 컨테이너화 되고 있기 때문이다. 실제 부산항 3, 4부두 및 중앙부두의 운영권은 2000년도에 부두운영회사(TOC)로 넘어갔으며, 2007년도에는 제2부두의 재개발과 천수공간화가 이루어짐으로써 벌크화물 등의 재래화물의 공급도 상당히 줄어들 것으로 예측되고 있다.

Table 2. Manpower changes of Busanport Pier Management Corporation

연도	구분	1급	2급	3급	4급	5급	6급	미화원	소계	과부족
1993	정원	4	17	30	57	86		0	194	-13
	현원	4	17	30	54	69	7	0	181	
1994	정원	4	17	30	57	86		0	194	-18
	현원	3	16	28	53	68	8	0	176	
1995	정원	3	12	28	48	71		0	162	+8
	현원	3	15	27	51	65	9	0	170	
1996	정원	2	14	29	55	67		0	167	-6
	현원	2	15	29	56	48	11	0	161	
1997	정원	3	16	30	55	67		0	171	-13
	현원	3	16	28	52	41	18	0	158	
1998	정원	3	16	30	55	67		0	171	-26
	현원	3	15	24	47	42	14	0	145	
1999	정원	2	15	15	41	48		8	129	-2
	현원	2	9	13	42	43	9	9	127	
2000	정원	2	9	9	21	26		4	71	0
	현원	1	6	8	26	23	3	4	71	
2001	정원	2	9	9	21	26		4	73	-2
	현원	1	6	9	25	25	0	4	70	
2002	정원	2	9	9	21	26		4	71	-1
	현원	1	6	9	25	25	0	4	70	
2003	정원	2	9	12	28	16		4	71	-1
	현원	1	8	12	26	19	0	4	70	
2004	정원	2	9	12	28	15		4	70	-6
	현원	2	6	11	27	15	0	3	64	

비고: 일반직(행정 및 화물관리)·기능직·미화원 기준임

3. 직무만족의 개념과 영향요인

3.1 직무만족에 대한 선행연구의 검토

직무만족의 개념을 정의하고 있는 연구자들은 많지 않으나, 몇몇의 연구자들은 이의 개념을 정의하고 있다. 먼저 Soseph and Ernest(1974)는 직무만족을 직무에서 얻어지는 또는 경험되는 욕구충족의 정도이며, 이것은 개인적인 것이므로 각 개인의 가치체계에 따라 상이한 형태를 나타낸다고 지적하며, Dewer and Werbel(1979)등은 조직 및 직무에 대한 참여자들의 만족정도가 직무만족이라 하고 있다. 또한 Smith(1955)는

직무만족을 각 개인이 자기직무와 관련하여 경험하는 모든 好惡感의 총체 또는 이러한 好惡感의 균형상태에서 기인된 일련의 태도라고 정의하고 있으며, Porter and Lawer(1978)은 직무만족을 실제로 얻는 보상이 정당하다고 인지되는 수준을 충족하거나 초과하는 정도라고 하였고, Locke(1976)는 직무에 대한 평가에서 오는 유쾌한 혹은 긍정적인 감정상태라고 하였다(공(1988)에서 재인용).

이상에서 보듯이 만족이란 일반적으로 마음이 흡족한 것을 의미하는 심리적 개념인데, 직무만족이란 직무를 수행하는 구성원들이 직무에 대하여 마음이 흡족한 상태를 뜻한다고 하겠다. 이러한 직무만족의 중요성은 직무만족이 구성원들의 심리상태의 중요한 부분으로 조직에 이익이 되는 행동을 유도한다는 이유 때문이다. 즉, 만족도가 높은 구성원은 업무 및 비업무 활동을 막론하고 동기가 부여되어 조직에 긍정적 행동(예: 성과향상)을 할 것으로 기대되기 때문이며, 또한 조직에 만족하는 구성원들은 조직에 부정적인 행동(예: 결근, 이직, 무사안일 등)의 수준을 줄여 준다는 것이다(송, 1998).

3.2 직무만족의 영향요인 도출

직무만족의 영향요인에 대해서는 많은 연구자들이 각각의 연구입장에서 다양하게 제시하고 있으나, 본 연구에서는 다음과 같이 시대순으로 간략하게 정리하고자 한다. 먼저 Hulin and Smith(1965) 등은 직무만족의 영향요인으로 업무, 보수, 승진, 감독, 동료 등의 다섯가지 요인을 들고 있으며, Wernimont(1966)는 인정, 성취, 업무자체, 승진, 책임 등을 제시한다. 그리고 Ronan(1970)은 업무내용, 수행된 실제업무, 업무에 대한 통제, 조직과 그 관리, 승진기회, 부수와 재정적인 편익, 동료, 작업환경 등을 지적하고 있다(공(1988)에서 재인용).

또한 Sheldon(1971)은 직무만족에 영향을 미치는 요인으로 동료와의 관계, 근무연한, 나이, 지위 등의 개인적 특성을 지적하고 있으며, Lee(1971)는 업무성취감, 상사와의 관계, 근무연한 등을 지적하고 있다. 그리고 Herzberg(1987)의 동기위생이론에 의하면 만족요인은 인간의 내면과 관련된 요인으로서 직무상의 성취감, 직무성취에 대한 인정, 보람있는 업무, 직무에의 책임감, 성장과 발전욕구 등이며, 특히 보수가 가장 중요한 만족요인이지만, 이 외에도 신분보장 등이 포함되어야 한다고 지적하며, 허(1999)는 직무만족에 영향을 미치는 요인으로 연령, 근속기간, 직위, 교육수준, 성별, 혼인여부 등을 지적하고 있다. 마지막으로 강 등(1999)은 구성원의 직무만족 요인으로 신분보장, 조직개편의 방향, 상급직·하급직·동료직원간의 관계, 보수, 근무환경, 업무량, 감독, 승진 등을 사용하였다.

이상에서 제시된 직무만족의 영향요인을 정리하여 Table 3에 제시하였고, 이로부터 도출된 영향요인을 정리하면 업무내용, 승진, 보수, 감독, 책임감, 동료와의 관계, 신분보장, 업무량, 근무환경, 재직기간, 성별, 연령, 교육수준 등이었다. 따라서 본 연구에서도 이상의 요인들을 사용하여 부공직원의 직무만족도를 측정하고자 한다.

Table 3. Factors of job satisfaction

연구자	영향요인	도출요인
Hulin and Smith(1965)	-업무, 보수, 승진, 감독, 동료	-업무내용 -승진 -보수 -감독 -책임감 -동료와의 관계 -신분보장 -업무량 -근무환경 -재직기간 -성별 -연령 -교육수준
Wernimont (1966)	-인정, 성취, 업무자체, 승진, 책임	
Ronan (1970)	-업무내용, 수행된 실제업무, 업무에 대한 통제, 조직과 그 관리, 승진기회, 부수와 재정 적인 편의, 동료, 작업환경	
Sheldon (1971)	-동료와의 관계, 근무연한, 나이, 지위 등의 개인적 특성	
Lee(1971)	-업무성취감, 상사와의 관계, 근무연한	
Herzberg (1987)	-직무상의 성취감, 직무성취에 대한 인정, 보람있는 업무, 직무에의 책임감, 성장과 발전욕구	
Kinni(1998)	-보수, 신분보장	
허만용 (1999)	-연령, 근무기간, 직위, 교육수준, 성별, 혼인여부	
강성철 외 3인(1999)	-신분보장, 조직개편의 방향, 상급직 · 하급직 · 동료 직원간의 관계, 보수, 근무환경, 업무량, 감독, 승진	

4. 직무만족의 영향요인 분석

4.1 응답자의 특징분석

본 연구에서는 응답자의 개인적 특징을 파악하기 위하여 재직기간, 성별, 가족수, 학력, 연령, 매월 총 가계소득수준 등의 변수를 활용하였다.³⁾ Table 4에서와 같이 재직기간을 분석한 결과 전체 응답자의 91.1%가 10년 이상 장기근무를 한 것으로 나타나고 있으며, 10년 미만이라고 응답한 비율은 8.9%에 지나지 않고 있다.⁴⁾ 성별은 97.7%가 남자인 것으로 나타나고 있으며, 여성의 비율은 2.3%인 1명에 지나지 않고 있다. 그리고 부공직원들의 가족수를 분석한 결과 4인 가족수의 비율이 43.2%, 5인 가족수의 비율은 16.7%로 나타나, 부공직원들의 평균 가족수는 4-5인 것으로 나타났다. 부공직원들의 학력은 고졸자의 비율이 45.2%로 가장 높으며, 다음으로 대졸자의 비율이 35.7%로 나타나고 있다. 또한 부공직원들의 40의 비율이 65.0%로 가장 높게 나타나고 있으며, 다음으로 50대 이상이 20.0%로 나타나 부공직원들의 연령은 상당히 높은 수준인 것으로 분석되었다. 실제 부공직원들의 평균 연령을 분석한 결과

44.78세로 나타났었다. 마지막으로 직원들의 매월 총 가계소득수준을 분석한 결과, 전체 응답자의 42.2%가 200-250만원이었으며, 200만원 이하의 비율이 26.7%로 나타나, 전체 직원들의 68.9%는 매월 250만원 이하의 소득을 올리는 것으로 나타났다.

Table 4. Personal characteristics of Busanport Pier Management Corporation's employee

변수 구분	설문 항목	비율(%)	빈도수(명)
재직기간	3년 미만	2.2	1
	10년 미만	6.7	3
	10년 이상	91.1	41
성 별	전 체	100.0	45
	남 자	97.7	43
	여 자	2.3	1
가족수	전 체	100.0	44
	2인	2.3	1
	3인	18.2	8
	4인	43.2	19
	5인	20.5	9
	6인 이상	15.9	7
학 력	전 체	100.0	44
	중졸	2.4	1
	고졸	45.2	19
	전문대졸	9.5	4
	대졸	35.7	15
	대학원졸	7.1	3
연 령	전 체	100.0	42
	30대 이하	15.0	6
	40대	65.0	26
	50대 이상	20.0	8
소득수준	전 체	100.0	45
	200만원 이하	26.7	12
	200-250만원	42.2	19
	250-300만원	24.4	11
	300만원 이상	6.6	3

4.2 응답자의 특성과 직무만족간의 교차분석

앞서 언급하였듯이 응답자의 개인적 특성인 재직기간, 성별, 연령, 교육수준 등은 직무만족에 영향을 미치는 요인으로 도출되었다. 요인의 영향력을 분석하기 위해서는 회귀분석을 실시해야 하나, 회귀분석을 실시하기 위해서는 요인의 측정이 등간 척도나 비율척도로 이루어져야 한다. 그러나 개인적 특성변수는 일반적으로 명목척도로 측정하기 때문에 회귀분석을 실시하기에는 적합하지 않다. 따라서 여기에서는 이들 변수(재직기간, 성별, 연령, 교육수준)간의 차이에 따라 직무만족의 정도에 차이가 나는지를 분석하여, 이들 변수들이 직무만족에 실제 영향을 미치는지를 유추하고자 하였다.

분석의 결과, 개인적 특성변수인 학력과 연령에 따라서 직무만족에 통계적으로 의미있는 차이가 있는 것으로 나타나고 있다. 다시 말해, 학력과 연령은 직무만족에 영향을 미치는 중요

3) 본 조사는 2004년 12월에 5일간 실시되었으며, 조사의 대상은 부공 직원들 중 화물부문(운영부)에 근무하는 전체 64명의 직원들을 대상으로 조사하였고, 그중 45부(회수율 70.3%)가 회수되어 분석에 이용되었다.

4) 이러한 분석의 결과로부터 유추할 수 있는 사실은 부공직원들의 향만에 대한 노하우가 상당하다는 것이며, 향후 부공조직의 개편시 직원들의 노하우를 이용할 수 있는 방향으로 조직개편이 이루어져야 한다는 것이다.

한 요인이라고 볼 수 있는 것이다. 일반적으로 학력이 높을수록 조직에 대한 기대수준이 높고, 학력이 낮을수록 그 기대수준이 낮는데, 아래의 Table 5에서 보는 바와 같이 전문대졸 이상의 고학력자 전원은 직무에 대하여 부정적으로 응답하고 있다. 또한 연령이 높을수록 직무에 대한 만족도가 높게 나타났고, 연령이 낮을수록 직무에 대한 만족도가 낮게 나타났다. 이러한 이유는 연령이 높을수록 그 재직기간이 길고 다른 취업의 기회가 희박하기 때문이며, 반대로 연령이 낮을수록 그 재직기간이 짧고 다른 취업의 기회가 풍부하기 때문인 것으로 판단된다. 실제 많은 연구들에서 연령은 직무만족과 긍정적인 관계가 있는 것으로 밝혀지고 있는데(김, 1996; 박, 1991), 그 이유는 연령이 높을수록 조직에 대한 이해력과 애착감이 증대하고, 조직에 대한 노력, 시간, 비용의 투자가 증대되며, 대체적 취업의 기회가 없다고 인식될수록 조직에 더 몰입한다는 것이다(허, 1999).

Table 5. Crosstabs between variables of personal characteristic and job satisfaction

변수구분	설문항목	직무만족		비 고
		부정적	긍정적	
재직기간	10년 미만	3(75.0%)	1(25.0%)	$\chi^2 = 0.213$
	10년 이상	26(63.4%)	15(36.6%)	P = 0.644
성 별	남 자	27(62.8%)	16(37.2%)	$\chi^2 = 0.585$
	여 자	1(100.0%)	0(0.00%)	P = 0.444
학 력	고졸 이하	15(78.9%)	4(21.1%)	$\chi^2 = 5.132$
	전문대이상	22(100.0%)	0(0.00%)	P = 0.023
연 령	45세 이하	20(100.0%)	0(0.00%)	$\chi^2 = 4.444$
	46세 이상	16(80.0%)	4(20.0%)	P = 0.035

비고: 빈도수(비율: %)

4.3 직무만족의 영향요인 분석

부공직원들을 대상으로 직무만족의 영향요인을 분석한 결과, 승진과 보수 등의 요인이 통계적으로 의미있는 영향을 미치는 것으로 나타났다(Table 6). 먼저 보수가 만족에 영향을 미친다는 논리는 Vroom(1965)의 기대이론에서도 쉽게 찾을 수 있다. 이 이론에서는 성과와 보수(보상)간의 관계가 핵심인데, 보수를 통해 만족이 이루어진다는 논리이다. 즉, 구성원들의 직무만족을 위해서는 보수가 충족되어야 한다는 것인데, 보수는 음식, 주택, 경제적 지위, 권력 등의 다른 요인을 획득할 수 있는 수단이기도 하다. 따라서 조직이 생존하고 발전하기 위해서는 구성원들이 제공하는 노력에 상응하는 보수의 제공이 필수적인 것이다(한, 1992). 그러나 부공은 자율적으로 운용할 수 있는 화물관리수입(재래화물)이 지속적으로 줄어들고 있어 직원들의 임금상태는 매우 열악한 수준이다.5) 게다가 2004년 1월 15일 이후(부산항만공사의 출범일) 부공의 사업계획과 예산 및

임원 승진권은 부산항만공사가 결정하도록 변경되어 부공직원들의 보수수준은 당분간 향상시키기 어려운 실정이다.

다음으로 승진도 인간의 욕구를 충족시킬 수 있는 주요한 수단이 된다. 승진은 수입을 증가시키고, 자아존중을 가능케 하며, 타인으로부터 인정을 받을 수 있는 기회를 제공한다(한, 1992). 강 등(2003)에 의하면 승진은 구성원들의 동기를 유발하고 사기를 진작시키는 수단이 된다는 의미에서 중요성을 가지며, 합리적인 승진제도의 확립은 조직의 발전에 매우 중요하다고 지적한다. 그러나 부공직원의 승진도 상당히 어려운 실정이다. 1994년 이후 지속적으로 조직규모가 축소되어 현재는 승진할 수 있는 기회가 거의 소멸되었다고 할 수 있으며, 실제 1996년 12월 이후 일반직의 신규채용이 전혀 이루어지지 않고 있다.

Table 6. Factors of job satisfaction

모형	비표준화 계수		표준화계수	t값	P
	B	표준오차	β		
상 수	0.282	0.881		0.320	0.751
책임감	0.179	0.143	0.211	1.251	0.220
업무내용	0.217	0.184	0.214	1.182	0.246
승진	0.631	0.211	0.636	2.994	0.005***
감독	-0.167	0.274	-0.131	-0.608	0.547
동료관계	0.0695	0.207	0.065	0.336	0.739
신분보장	0.183	0.164	0.171	1.111	0.275
업무량	0.148	0.276	0.100	0.534	0.594
근무환경	-0.0071	0.245	-0.005	-0.029	0.977
보수	0.966	0.273	0.715	3.539	0.001***
R ² =0.387 F=2.175 P* < 0.05 P** < 0.01 P*** < 0.001					

5. 결 론

부산항부두관리공사는 정부산하단체 법인이라고 하지만 법인 설립기반(항만법 제70조의 항만관리법인 규정)과 제도적 뒷받침이 미비한 관계로 항상 외풍의 영향에 조직의 규모와 인력이 좌우되어 왔다. 게다가 부공 자체도 외부의 환경변화(화물관리권의 TOC 이관, 부산항만공사의 설립 등)에 적극적으로 대응하지 못하여 오늘날 조직존폐의 위기를 맞고 있다. 실제 2004년 8월에는 해양수산부가 부공 인력의 효율화를 추진하면서 부공소속 일반관리 인력의 신규채용을 최대한 억제하고, 조직진단을 통해 적정인력을 재산정 및 명예퇴직제 시행 등 자체 구조조정 방안을 추진하고 있어 부공 직원들의 근무의욕은 더욱 떨어진 상황이다.

이러한 사실은 본 연구의 실증조사에서도 그대로 나타나고 있다. 직무만족 영향요인들의 평균값을 구한 결과, 승진만족도는 2.05, 보수만족도는 1.88, 신분보장 만족도는 1.93, 업무량 만족도는 2.85, 근무환경 만족도는 2.24 등으로 나타나 부공 직원들의 직무만족도는 상당히 낮은 것으로 나타났다. 이러한 상황에서 항만발전의 주도적 역할을 담당하는 부공 직원들의 투철한 직업관과 의식을 기대하기 어려울 것이다. 이는 곧 부산

5) 부공직원의 평균 인건비는 2004년도 기준 약 2,500만원 정도이다. 부공 직원들의 재직기간이 평균 10년 이상임을 고려할 때, 매우 낮은 수준의 보수를 지급받고 있음을 알 수 있다.

광역시 현안문제인 해양특별시 설치라는 시정목표를 달성할 수 없다는 의미이다. 따라서 부산광역시의 현안문제를 해결하고 부산항의 발전을 가져오기 위해서는 적어도 항만관계자인 부공 직원들의 직무만족을 향상시킬 수 있는 대안을 모색해야 할 것이다.

후 기

본 연구는 부산항만공사와 부산항부두관리공사가 공동으로 발주한 「부산항부두관리공사 조직진단과 항만시설 경비료 징수체계 개편연구」라는 연구용역의 일부분을 대폭 수정 및 보완한 것이며, 또한 (사)한국지방정부학회의 2005년도 추계학술대회에서 발표한 논문임을 밝힙니다.

참고 문헌

[1] 강성철 외 4인(1999), 부산광역시 상수도사업본부 조직 정비 및 공기업의 과학화, 합리화 방안. 부산광역시 상수도 사업본부, p. 162.

[2] 강성철 외 4인(2003), 새인사행정론, 서울 : 대영문화사. p. 258.

[3] 공석덕(1988), 행정조직의 관리체계가 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구, 석사학위논문, 부산대학교 대학원. pp. 34-36.

[4] 김문숙(1996), 조직이미지와 조직몰입에 관한 실증적 연구, 박사학위논문, 중앙대학교 대학원. pp. 1-3.

[5] 목진용 외 8인(2005). 부산항부두관리공사 조직진단과 항만시설 경비료 징수체계 개편연구. 부산항만공사 · 부산항 부두관리공사. pp. 115-119.

[6] 박종득(1991), 한국공무원의 기대와 현실의 부조화가 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구, 박사학위논문, 청주대학교 대학원. pp. 5-6.

[7] 송원석(1998), 한국관료들의 다원적 공직몰입과 무사안일 행태, 한국행정연구, 제7권 제3호. pp. 153-174.

[8] 조경호(1993). 한국공무원의 조직몰입도 결정요인에 관한 연구: 선형구조모형의 적용, 한국행정학보, 제27권 제4호. p. 1204.

[9] 한인근(1992), 한국공무원의 근무성과에 대한 조직몰입과 상황적 조절변수의 영향력, 박사학위논문, 부산대학교 대학원. p. 93.

[10] 허만용(1999), 조직몰입의 개념, 선행 · 결과변수-연구경향과 방법, 한국행정논집, 제11권 제2호. p. 308.

[11] Dewey, R and Werbel, J(1979), "Universalistic and Contingency", A.S.Q, Vol. 24, No. 1. p. 427.

[12] Herzberg, F. B(1987), Work and the Nature of Man. World Publishing Company. pp. 109-120.

[13] Hulin, C. L and Smith, P(1965), "A Linea model of

Job Satisfaction", Journal of Applied Psychology, Vol. 49, No. 3. p. 211.

[14] Lee, S. M(1971), "An Empirical Anaysis of Organizational Identification", Academy of Management Journal, Vol. 14. pp. 213-216.

[15] Locke, E. A(1976), "The Nature and Causes of Job Satisfaction", In Marvin D. Dunnette ed., Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Rand McNally College Publishing Company. p. 1300.

[16] Porter, L. W and Lawer Edward(1978), Managerial Attitudes and Performance, Home Wood: Irwin. p. 493.

[17] Ronan, W. W(1970), "Individual and Satisfactional Variables Relating to Job Satisfaction", Journal of Applied Psychology, Vol. 54, No. 1. pp. 2-3.

[18] Sheidon, M. E(1971), "Investments and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to the Organization", Administrative Science Quarterly, Vol. 16. pp. 143-150.

[19] Smith, H. C(1955), Psychology of Industrial Behavior, New York: McGraw-Hill. pp. 114-115.

[20] Soseph Tiffin and Ernest J. M(1974), Industrial Psychology, 6th (ed.), New Jersey: Prentice Hall Inc. pp. 298-299.

[21] Vroom, Victor(1965), Work and Motivation, New: York: John Wiley and Sons. pp. 14-15.

[22] Wernimont, P. F(1966), "Intrinsic and Extrinsic Factors in Job satisfaction", Journal of Applied Psychology, Vol. 50, No. 1. pp. 41-50.

[23] [http://busanpa.com/containe?id=lis\(2007\)](http://busanpa.com/containe?id=lis(2007)).

원고접수일 : 2007 년 10월 19일

원고채택일 : 2007 년 11월 26일