

조선업 협력업체 근로자의 자아존중감, 직무만족 및 이직의도와의 관계

최소은¹ · 이삼순² · 김상돌³

목포대학교 간호학과¹, 거제대학교 간호학과², 강원대학교 간호학과³

Relationships of Self-esteem to Job Satisfaction and Turnover Intention among Ship-building Supply Workers

Choi, So Eun¹ · Lee, Sam Sun² · Kim, Sang Dol³

¹Department of Nursing, Mokpo National University, Mokpo

²Department of Nursing, Koje University, Geoje

³Department of Nursing, Kangwon National University, Samcheok, Korea

Purpose: This is a descriptive correlation study to identify self-esteem, job satisfaction, and turnover intention among ship-building supply workers. **Methods:** The subjects were 199 ship-building supply workers at two small & medium-sized ship-building supply companies in K city. The data were collected from March 1st through 31st, 2013. The collected data were analyzed using the SAS program through t-test, ANOVA, Scheffé test, and Pearson's correlation coefficients. **Results:** There was a positive correlation between self-esteem and job satisfaction ($r=.29, p<.001$), a negative correlation between self-esteem and turnover intention ($r=-.20, p<.001$). Also there was a negative correlation between job satisfaction and turnover intention ($r=-.58, p<.001$). **Conclusion:** This finding identified that the self-esteem and job satisfaction were an important variable related to the turnover intention. Therefore, organizational managers need to develop strategies for improving workers' self-esteem and job satisfaction to prevent and decrease worker's turnover intention.

Key Words: Job satisfaction, Self-esteem, Turnover intention

서론

1. 연구의 필요성

우리나라는 2000년 이후 조선산업의 선도국으로 평가받고 있으나, 최근에는 기업의 비용절감 및 고용 유연성 확보라는 차원에서 조선산업의 협력업체로서 하도급인력이 지속적으로 강화되고 있다(Hong, 2005). 일반적으로 하도급인력은 대형 조선소의 직영근로자에 비해 작업조건 및 복지수준에서 크

게 차이가 나면서 상대적인 박탈감을 갖게 된다. 이것은 조선업 협력업체 근로자의 작업의욕을 저하시켜 제품의 질이나 생산성에 부정적인 영향을 미치게 하므로 협력업체 근로자에 대한 인력관리가 어느 때보다 강조되고 있다(Hong, 2005).

조선업은 다양한 직종의 근로자가 종사하고 있는 노동집약적 조립 산업으로, 조선업 근로자는 작업의 특성 상 “용단에서부터 용접, 도장, 단조, 전기도금, 전기시설 설치 및 수리에 이르기까지 다양한 공정에서 여러 가지 유해 물질에 노출”될 가능성이 높다(Jung, Kim, & Ye, 2013; Krstev, Stewart, Ru-

주요어: 자아존중감, 직무만족, 이직의도

Corresponding author: Kim, Sang Dol

Department of Nursing, Kangwon National University, 346 Hwangjo-gil, Dogye-eup, Samcheok 245-710, Korea.
Tel: +82-33-540-3362, Fax: +82-33-540-3369, E-mail: nu11110@kangwon.ac.kr

Received: Apr 10, 2014 / Revised: May 15, 2014 / Accepted: May 20, 2014

siecki, & Blair, 2007). 특히 조선업 협력업체 근로자들은 용접 및 도장작업을 주로 하게 되는데, 용접작업에서는 용접흠과 망간, 크롬, 니켈, 규소, 구리, 철 등의 중금속의 발생이 많고, 도장작업에서는 신너, 페인트, 에스테르, 경화제에 방향족 탄화수소 및 글리콜 에테르 등 다양한 유기용제가 많이 발생한다. 이러한 작업환경은 조선업 근로자들에게 폐암, 후두암 뿐 아니라 폐기종과 기타 근골격계 질환과 같은 신체적 건강문제를 발생시키는 요인이 되고 있다(Jung et al., 2013; Krstev et al., 2007; Pérez-Garrido, González-Castaño, Chaves-Díez, & Rodríguez-Hernández, 2014). 또한 조선업 협력업체 근로자는 인간공학적 유해인자와 공존하는 작업환경, 높은 직무요구도, 낮은 직무재량권 및 정신적인 노동강도의 증가 등으로 피로, 우울 및 스트레스와 같은 심리·사회적 건강문제에도 직면하고 있다(Jung et al., 2013; Lee, Kim, & Chang, 2011).

오늘날 산업보건의 역할은 직업병 및 산업재해를 예방하고, 산업체에 종사하는 근로자의 신체적, 정신적 및 사회·심리적 건강을 유지하고 증진하는 것이다. 따라서 우리나라 공공기관 및 조선소에서는 조선업 작업의 특성 상 유해한 환경에 근로자들의 노출확률이 높아 작업환경 개선과 물리치료 및 재활치료 그리고 산업안전보건 교육 등을 제공하고 있다(Hong, 2005). 이러한 조치는 대부분 신체적 안전관리를 위한 방법이며 정신적이거나 심리·사회적 안녕을 위한 관리체널이 부족한 실정이다(Jeong, 2007; Lee et al., 2011).

최근까지 조선업 근로자를 대상으로 한 연구는 대부분 대형 조선소 근로자에 대한 유해한 환경과 관련된 신체적 건강상태를 평가하는 것이었다(Jung et al., 2013; Krstev et al., 2007; Shin et al., 2008). 그러나 조선업 협력업체 근로자는 대형 조선소 직영 근로자에 비해 더욱 더 열악한 작업환경에 노출될 수 있고, 하청업체라는 조직체계와 대형 조선소로부터 하청받는 작업종류 및 작업량에 따라 직무강도가 결정되고 하청작업이 감소되면 단축근무나 인원감축이 불가피하므로 직무에 대한 고용불안을 경험하는 것에서 정서적 갈등이나 심리적·정신적 위기를 갖게 된다(Joelsom & Wahlquist, 1987). 이러한 상황은 조선업 협력업체 근로자로 하여금 자신에 대한 만족감 혹은 자존감을 저하시키고 직무에 대한 불만족을 초래하여 결근이나 조퇴율 증가 또는 이직을 고려하는 것으로 이어질 수 있어 생산의욕의 감퇴와 기타 사회·심리적 질병을 동반하게 될 수 있다(Kim, Sohn, & Lee, 2005; Lee et al., 2011). 이에 대해 산업체는 생산성을 유지하고 향상시키기 위하여 산업재해 발생률의 감소와 더불어 근로자의 사회·심리

적 측면의 관리에 대한 중요성을 강조하였고(Jeong, 2007), 근로자의 자아존중감, 직무만족 및 이직의도와 같은 변수들에 대해 관심을 갖게 되었다(Iglesias & Vallejo, 2012; Pierce & Gardner, 2004).

자아존중감은 자신에 관한 긍정적 혹은 부정적 평가로서 자기 자신에 대한 존경과 자신을 가치 있는 존재로 생각하는 것이다(Rosenberg & Rosenberg, 1978). 또한 자아존중감은 본인이 생각하고 인지하는 어떤 사물이나 가치에 대해 행동반응으로 표현될 수 있어 일반적으로 자아존중감이 높은 사람은 문제해결 및 주변 환경에 대한 조절능력이 높다고 보고 있다(Iglesias & Vallejo, 2012). 아울러 자아존중감이 높은 사람은 조직사회의 직무나 대인관계에서 긍정적인 피드백으로 반응하는 경향이 있으므로 조직의 생산성에 영향을 주는 주요한 측정변수로 활용되고 있다(Abraham, 1999; Iglesias & Vallejo, 2012; Somerville, Kelley, & Heatherton, 2010). 그러므로 높은 수준의 자아존중감은 어떤 행위에 대한 주요한 예측인자로서 자기 자신에 대한 자신감과 만족감뿐만 아니라 직무만족에 긍정적인 영향을 주는 변수로 볼 수 있다(Cho et al., 2013; Zhang, Guan, Qi, & Yang, 2013). 또한 근로자의 자아존중감은 직무 및 조직에서의 여러 가지 경험을 통해 구체화되며, 직무에 대한 동기부여, 직무태도 및 행위, 이직의도에 영향을 주는 것으로 보고되고 있다(Pierce & Gardner, 2004). Panaccio와 Vandenberghe (2011)의 연구에서 근로자의 자아존중감이 이직의도와 유의한 상관관계가 있으며, 자아존중감이 높을수록 직무에 대한 대처방식이 적극적으로 수행되므로 이직의도가 낮은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 산업체의 생산성과 유효성에 대해 근로자의 자아존중감, 직무만족 및 이직의도 등과 같은 세 가지 변수들이 서로 관련성을 갖고 있음을 시사한다고 볼 수 있다(Pierce & Gardner, 2004). 또한 Shin (2009)은 파견근로자의 업무성과에 대한 연구에서 파견근로자에 대한 서비스의 품질관리에 따라 업무성과 및 이직의도가 달라지는 것으로 보고하였고, 향후 근로자의 업무성과에 대한 측정에서는 근로자의 사회적, 심리학적 요소들을 감안할 것을 제안하였다. 그러므로 조선업 협력업체 근로자들이 경험하는 자아존중감, 직무만족 및 이직의도 등과 같은 변수들은 조선산업의 생산성과 국가산업의 경제적 지표에 직접적인 영향을 줄 수 있으므로 이 세 가지 변수들 간에 어떠한 관련성이 있는지를 객관적으로 평가해 볼 필요가 있을 것으로 사료되었다.

따라서 본 연구자는 조선업 협력업체 근로자의 체계적인 인력관리 및 조선산업의 생산성 향상을 도모하기 위한 기초자료

를 제공하기 위하여 조선업 협력업체 근로자의 자아존중감, 직무만족 및 이직의도와와의 관계를 파악하고자 한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 조선업 협력업체 근로자의 자아존중감, 직무만족 및 이직의도와와의 관계를 파악하기 위한 서술적 상관관계연구이다.

2. 연구대상 및 자료수집

본 연구대상자는 K시에 소재한 2개의 조선업 협력업체 근로자 199명을 대상으로 하였다. 본 연구의 자료를 수집하기 위하여 연구대상 조선소의 관리자들에게 연구의 개요를 설명하고 협조 및 허락을 얻었다. 연구자들에게는 연구목적, 방법 및 활용 등에 대해 설명하였고, 본 연구참여에 대한 서면동의서를 받은 후 설문지 작성법을 설명하였다. 자료수집기간은 2013년 3월 1일부터 3월 31일까지이었으며, 총 210부를 배부하여 199부가 회수되어 총 95%의 응답율을 보였고, 199부를 통계분석에 사용하였다.

3. 연구도구

1) 자아존중감

자아존중감 수준의 측정은 Rogenberg (1965)가 개발한 자아존중감 척도 SES (Self Esteem Scale)를 토대로(Jon, 1974에서 인용됨) Jon (1974)이 번안한 자아존중감 측정도구를 사용하였다. 이 도구는 10문항으로 구성되어 있고, 응답점수범위는 Likert 4점 척도이다. 5개 문항은 '거의 그렇지 않다'에서 '항상 그렇다'를 1점에서 4점으로, 부정형의 5개 문항은 '항상 그렇다'에서 '거의 그렇지 않다'를 1점에서 4점으로 점수가 높을수록 자아존중감 정도가 높은 것을 의미한다. Lee (2010)의 연구에서는 .92였고, 본 연구에서는 .89였다.

2) 직무만족도

직무만족도 측정은 Song (2011)이 미네소타대학 부설연구소에서 개발한 100개의 직무만족요인중에서 Herzberg (1974)의 2요인 이론과 Park (2002)와 Lee (2008)의 연구에서 사용한 측정항목을 기초로 하여(Song, 2011에서 인용됨) 개발한

도구를 사용하였다. 본 연구도구는 직무자체 3문항, 임금/복리후생 5문항, 승진, 4문항, 상사 5문항, 동료 5문항, 전체적인 직무만족도 1문항으로 하여 총 23문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지 Likert 5점 척도이며 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다. Song (2011)의 연구에서 Cronbach's $\alpha = .89$ 였고, 하위요인별 직무자체 .84, 임금/복리후생 .87, 승진 .88, 상사 .88, 동료 .88이었다. 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .92$ 였고, 하위요인별 직무자체 .88, 임금/복리 후생 .89, 승진 .79, 상사 .90, 동료 .92였다.

3) 이직의도

이직의도 수준의 측정은 Becker (1992)가 개발한 도구인 Wi와 Yi (2012) 등이 번안하고 수정·보완한 도구를 사용하였다. 이 도구는 총 3문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다'를 1점에서 '매우 그렇다'를 5점까지 Likert 5점 척도이며, 점수가 높을수록 이직의도가 높음을 의미한다. Wi와 Yi (2012)의 연구에서 Cronbach's $\alpha = .84$ 였고, 본 연구에서는 .89였다.

4. 자료분석

수집된 자료는 SAS/WIN 9.1 프로그램을 이용하여 분석하였다. 대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율, 일반적 특성에 따른 자아존중감, 직무만족 및 이직의도의 차이는 t-test와 ANOVA로 분석하였으며, 사후 검정은 Scheffé test를 시행하였다. 대상자의 자아존중감, 직무만족 및 이직의도의 정도는 평균과 표준편차로 제시하였으며, 이들 변수 간의 상관관계는 Pearson's correlation coefficients를 사용하여 분석하였다.

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

대상자는 남성이 87.9%로 많았고, 연령은 31세 이상부터 40세 미만인 49.7%로 가장 많았다. 교육정도는 고졸이 41.2%로 가장 많았으며, 4년제 졸업이 22.1%였다. 결혼상태는 미혼이 57.8%, 기혼이 42.2%였다. 종교는 무교가 53.2%였다. 조선소 근무경력 3년 이상에서 6년 미만이 27.6%로 가장 많았으며, 직종 형태는 정규직이 58.2%로 비정규직보다 많았다. 수입은 100만원 이상에서 200만원 미만이 47.4%로 가장

많았다. 음주 습관은 4회/월 이하가 45.2% 가장 많았고, 흡연 습관은 매일이 47.7%로 가장 많았다. 건강관리는 휴식이 64.8%로 가장 많았고, 휴식 시간은 1일 30분 이상에서 1시간 미만 이 30.6%로 가장 많았다(Table 1).

Table 1. General Characteristics of the Subjects (N=199)

| Characteristics | Categories | n (%) |
|--|--------------|------------|
| Gender | Male | 175 (87.9) |
| | Female | 24 (12.0) |
| Age (year) | 20~30 | 44 (22.1) |
| | 31~40 | 99 (49.7) |
| | 41~50 | 42 (21.1) |
| | ≥ 51 | 14 (7.0) |
| Marital status | Single | 84 (42.2) |
| | Married | 115 (57.7) |
| Education level | High School | 82 (41.2) |
| | College | 73 (36.6) |
| | ≥ Bachelor | 44 (22.1) |
| Religion | Yes | 93 (46.7) |
| | None | 106 (53.2) |
| Income (10,000 won) | ≥ 100~ < 200 | 95 (47.7) |
| | ≥ 200~ < 250 | 62 (31.1) |
| | ≥ 250~ < 300 | 23 (11.5) |
| | ≥ 300 | 19 (9.5) |
| Length of total clinical career (year) | < 1 | 32 (16.0) |
| | ≥ 1~ < 3 | 27 (13.5) |
| | ≥ 3~ < 6 | 55 (27.6) |
| | ≥ 6~ < 10 | 46 (23.1) |
| | ≥ 10 | 39 (19.6) |
| Work type | Full-time | 116 (58.2) |
| | Irregular | 83 (41.7) |
| Drinking habits (times) | > 4 (week) | 17 (8.5) |
| | ≤ 2~3 (week) | 60 (30.1) |
| | ≤ 4 (month) | 90 (45.2) |
| | None | 32 (16.0) |
| Smoking habits | Daily | 95 (47.7) |
| | Sometimes | 22 (11.0) |
| | Quit smoking | 27 (13.5) |
| | No smoking | 55 (27.6) |
| Health management | Exercise | 46 (23.1) |
| | Diet | 5 (2.5) |
| | Medication | 19 (9.5) |
| | Rest | 129 (64.8) |
| Rest hour (daily) | < 30 mim | 41 (20.6) |
| | ≥ 30~ < 1hr | 61 (30.6) |
| | ≤ 1hr | 57 (28.6) |
| | > 1hr | 40 (20.1) |

2. 대상자의 일반적 특성에 따른 자아존중감 직무만족 및 이직 의도 차이

대상자의 자아존중감에 유의한 차이를 보인 것은 결혼유무 이었고, 미혼보다 결혼한 경우가 유의하게 높았다($t=2.51, p<.05$).

대상자의 직무만족도에 유의한 차이를 보인 것은 결혼유무, 경력이었었고, 미혼보다 결혼한 경우($t=2.07, p<.05$)가 유의하게 높았고, 경력은 1년 미만과 10년 이상에서 유의하게 가장 높았고, 3년 이상에서 6년 미만이 가장 낮았다($F=3.96, p<.01$).

대상자의 이직의도에 유의한 차이를 보인 것은 연령, 결혼 유무, 교육수준, 경력, 작업유형 등이었다. 이직의도는 연령에 따라 31세에서 40세 사이가 유의하게 가장 높았다($F=3.88, p<.05$). 또한 이직의도는 기혼보다 미혼인 경우가 유의하게 높게 나타났고($t=3.20, p<.05$), 학사 이상의 교육수준에서 유의하게 가장 높았다($F=3.51, p<.05$). 그리고 이직의도는 경력기간이 6년 이상에서 10년 미만이 유의하게 가장 높았고 ($F=4.19, p<.05$), 정규직보다 비정규직인 경우가 유의하게 높았다($t=2.69, p<.05$)(Table 2).

3. 대상자의 자아존중감, 직무만족 및 이직의도 정도

대상자의 자아존중감 점수는 5점 척도에서 평균 2.9점이었 다. 직무만족도 점수는 5점 척도에서 평균 3.1점이었다. 이직 의도 점수는 5점 척도에서 평균 2.5점이었다(Table3).

4. 대상자의 자아존중감, 직무만족 및 이직의도와의 상관관계

대상자의 자아존중감과 직무만족도는 유의한 양의 상관관계가 있었고($r=.29, p<.001$), 이직의도와는 유의한 음의 상관관계가 있었다($r=-.20, p<.001$). 직무만족도는 이직의도와 유의한 음의 상관관계가 있었다($r=-.58, p<.001$)(Table 4).

논 의

본 연구는 조선업 협력업체에 종사하는 근로자를 대상으로 이들이 경험하는 자아존중감, 직무만족 및 이직의도와의 관련 성을 파악하고자 시도하였다.

본 연구결과, 조선업 협력업체 근로자를 대상으로 한 선행 연구결과가 없어 직접 비교하기는 어렵지만, 자아존중감은

Table 2. Differences in Self-esteem, Job Satisfaction and Turnover Intention by General Characteristics of Subjects (N=199)

| Characteristics | Categories | Self-esteem | | Job satisfaction | | Turnover Intention | |
|--|--------------|-------------|------------|------------------------|------------|------------------------|------------|
| | | M±SD | t or F (p) | M±SD | t or F (p) | M±SD | t or F (p) |
| Gender | Male | 3.0±0.50 | 1.85 | 3.1±0.56 | 0.31 | 2.5±1.02 | 0.46 |
| | Female | 2.7±0.51 | (.065) | 3.0±0.62 | (.759) | 2.6±0.97 | (.647) |
| Age (year) | 20~30 | 2.9±0.61 | 0.53 | 3.1±0.63 | 1.85 | 2.6±1.08 | 3.88 |
| | 31~40 | 2.9±0.48 | (.663) | 3.0±0.53 | (.139) | 2.7±0.95a | (.010) |
| | 41~50 | 3.0±0.44 | | 3.2±0.56 | | 2.2±1.07a | |
| | ≥51 | 2.9±0.56 | | 3.1±0.61 | | 2.0±0.66 | |
| Marital status | Single | 2.8±0.53 | 2.51 | 3.0±0.64 | 2.07 | 2.8±1.07 | 3.20 |
| | Married | 3.0±0.48 | (.012) | 3.1±0.50 | (.039) | 2.3±0.93 | (.001) |
| Education level | High School | 2.9±0.50 | 0.38 | 3.1±0.51 | 1.20 | 2.3±0.97 | 3.51 |
| | College | 3.0±0.50 | (.681) | 3.0±0.59 | (.303) | 2.6±1.02 | (.031) |
| | ≥Bachelor | 2.9±0.53 | | 3.1±0.61 | | 2.7±1.03 | |
| Religion | Yes | 2.9±0.47 | 0.91 | 3.1±0.60 | 0.35 | 2.6±0.95 | 1.01 |
| | None | 3.0±0.54 | (.364) | 3.1±0.54 | (.728) | 2.4±1.07 | (.313) |
| Income (10,000 won) | ≥100~<200 | 2.9±0.53 | 1.46 | 3.0±0.61 | 0.91 | 2.6±1.08 | 1.48 |
| | ≥200~<250 | 2.9±0.48 | (.226) | 3.0±0.53 | (.437) | 2.5±0.76 | (.222) |
| | ≥250~<300 | 2.9±0.45 | | 3.1±0.59 | | 2.4±1.10 | |
| | ≥300 | 3.1±0.52 | | 3.3±0.42 | | 2.1±1.21 | |
| Length of total clinical career (year) | <1 | 3.0±0.51 | 1.32 | 3.3±0.65 ^a | 3.96 | 2.5±0.97 | 4.19 |
| | ≥1~<3 | 2.9±0.57 | (.265) | 3.0±0.58 | (.004) | 2.5±1.05 | (.002) |
| | ≥3~<6 | 2.8±0.50 | | 2.9±0.58 ^{ab} | | 2.6±0.99 ^a | |
| | ≥6~<10 | 3.0±0.47 | | 3.0±0.49 | | 2.8±1.05 ^b | |
| | ≥10 | 3.0±0.51 | | 3.3±0.45 ^b | | 2.0±0.82 ^{ab} | |
| Work type | Full-time | 2.9±0.51 | 0.40 | 3.1±0.58 | 1.10 | 2.3±0.96 | 2.69 |
| | Irregular | 2.9±0.51 | (.689) | 3.0±0.55 | (.271) | 2.7±1.04 | (.007) |
| Drinking habits (times) | >4 (week) | 2.8±0.54 | 0.80 | 3.0±0.62 | 0.45 | 2.7±0.94 | 0.29 |
| | ≤2~3 (week) | 3.0±0.46 | (.494) | 3.1±0.57 | (.715) | 2.5±0.89 | (.831) |
| | ≤4 (month) | 3.0±0.54 | | 3.0±0.57 | | 2.5±1.10 | |
| | None | 2.9±0.47 | | 3.1±0.54 | | 2.5±1.05 | |
| Smoking habits | Daily | 3.0±0.48 | 2.02 | 3.1±0.59 | 1.28 | 2.6±1.01 | 0.71 |
| | Sometimes | 2.7±0.35 | (.112) | 3.0±0.62 | (.282) | 2.4±0.64 | (.545) |
| | Quit smoking | 3.0±0.65 | | 3.2±0.52 | | 2.3±1.14 | |
| | No smoking | 2.9±0.51 | | 3.0±0.53 | | 2.5±1.08 | |
| Health management | Exercise | 3.0±0.52 | 1.11 | 3.2±0.48 | 2.12 | 2.2±0.98 | 2.11 |
| | Diet | 2.6±0.20 | (.344) | 2.8±0.91 | (.098) | 2.0±0.14 | (.100) |
| | Medication | 2.9±0.72 | | 3.0±0.77 | | 2.7±1.23 | |
| | Rest | 2.9±0.47 | | 3.0±0.54 | | 2.6±0.99 | |
| Rest hour (daily) | <30 min | 2.9±0.52 | 0.60 | 3.1±0.59 | 0.47 | 2.6±1.33 | 1.30 |
| | ≥30~<1hr | 3.0±0.55 | (.617) | 3.0±0.53 | (.701) | 2.6±1.05 | (.276) |
| | ≤1hr | 2.9±0.44 | | 3.0±0.52 | | 2.5±0.75 | |
| | >1hr | 3.0±0.52 | | 3.2±0.66 | | 2.2±0.89 | |

^{a,b}Scheffé test: Means with the same letter are significantly different.

Iglesias와 Vallejo (2012)에서 제시한 기준에 의해 보통수준이었으며, 미혼보다 기혼인 경우가 유의하게 높게 나타났다. 이는 조선소 남자근로자의 사회·심리적 스트레스가 미혼이

기혼보다 유의하게 높은 것과 유사하였다(Jeong, 2007). 이외에 대학병원 간호사를 대상으로 한 연구결과와 유사하였고(Kang, Choi, Park, & Kim, 2010), 소규모 사업장 여성근로

자를 대상으로 한 연구결과에서는 미혼자가 기혼자보다 자아 존중감이 더 높게 나타난 것과는 차이가 있었다(Han, 2002). 이러한 결과는 Gooding (1970), Ross와 Mirowsky (1989), Lee와 Lee (1996) 등의 연구에서 결혼을 유지하고 있는 사람들은 배우자가 정신건강에 긍정적으로 작용할 뿐만 아니라 건강을 유지하는데 유리하게 기여하는 것에서 오는 것으로 사료된다(Jeong, 2007에서 인용됨). 또한 조선업 작업환경은 여성보다는 남성에게 유리하게 되어 있어 남성근로자의 비율이 여성근로자보다 훨씬 높고, 남성 근로자는 결혼이 인생에 있어 중요한 전환기이며 결혼생활을 통해 직장가 가정에서의 균형과 편안함을 유지하므로 자기 자신에 대한 성취감 혹은 자신감 등이 작용하였을 것으로 추측된다. 그러므로 조선업 관리자는 조직차원에서 미혼인 근로자들에게 더욱 더 많은 관심을 갖고, 근로자의 결혼 및 만남 등을 주선하고 심리적 안정감을 도모하기 위한 결혼 활성화 정책 프로그램의 개발과 사회적 적응 프로그램을 적용해 볼 필요가 있을 것으로 사료된다(Lee, 2010).

대상자의 직무만족도는 Song (2011)의 연구에서 제시한 기준에 의해 보통수준이었으며, 미혼보다 기혼인 경우가 유의하게 높게 나타나 기혼자일수록 직무만족도가 높다는 연구를 지지하였으며(Kim & Seomun, 2013), 근무경력이 1년 미만과 10년 이상이 유의하게 높게 나타나 경력이 높을수록 직무

만족이 높다는 연구결과와는 차이가 있었다(Kang, Choi, Park, & Kim, 2010). 이러한 결과는 기혼인 남자근로자가 결혼을 통해 배우자의 돌봄속에서 건강한 생활을 유지하며 사회·심리적 스트레스를 적게 경험하는 것에서 직무에 대한 안정감을 갖게 되는 것으로 생각해 볼 수 있다(Jeong, 2007). 또한 신규 근로자는 직장에 대해 호감을 갖고 직무를 배우기 위해 성실히 근무하며 10년 이상 경력자는 직무에 대한 능숙함과 조직 구성원으로서의 안정성 등에서 직무만족감이 높은 것으로 추정된다. 일반적으로 연령 및 조직체계가 직무만족과 관련이 있으며 직무불만족은 불안 및 우울과 같은 생리적 변화를 동반하게 하게 되어 조직 생산성에 영향을 미친다(Abra-

Table 3. Descriptive Statistics of Variables (N=199)

| Variables | M±SD | Min | Max |
|--------------------------|----------|-----|-----|
| Self-esteem | 2.9±0.51 | 1.1 | 4.0 |
| Job satisfaction | 3.1±0.57 | 1.3 | 4.9 |
| Job itself | 3.4±0.89 | 1.0 | 5.0 |
| Wages/ benefits | 2.5±0.81 | 1.0 | 5.0 |
| Promotion | 2.8±0.71 | 1.0 | 5.0 |
| Seniors | 3.4±0.76 | 1.0 | 5.0 |
| Colleagues | 3.2±0.78 | 1.0 | 5.0 |
| Overall job satisfaction | 3.2±0.88 | 1.0 | 5.0 |
| Turnover intention | 2.5±1.01 | 1.0 | 5.0 |

Table 4. Correlations among Variables (N=199)

| Variables | Job satisfaction | Job itself | Wages /benefits | Promotion | Seniors | Colleagues | Overall job satisfaction | Turnover intention |
|--------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------------|---------------------|
| Self-esteem | .29 ($<.001$) | .40 ($<.001$) | -.00 (.979) | .15 (.031) | .26 ($<.001$) | .31 ($<.001$) | .18 (.007) | -.20 (.003) |
| Job satisfaction | 1.00 | .72 ($<.001$) | .67 ($<.001$) | .72 ($<.001$) | .74 ($<.001$) | .72 ($<.001$) | .77 ($<.001$) | -.58 ($<.001$) |
| Job itself | | 1.00 | .36 ($<.001$) | .39 ($<.001$) | .50 ($<.001$) | .45 ($<.001$) | .56 ($<.001$) | -.48 ($<.001$) |
| Wages/benefits | | | 1.00 | .63 ($<.001$) | .21 (.002) | .19 (.006) | .50 ($<.001$) | -.53 ($<.001$) |
| Promotion | | | | 1.00 | .39 ($<.001$) | .30 ($<.001$) | .47 ($<.001$) | -.47 ($<.001$) |
| Seniors | | | | | 1.00 | .57 ($<.001$) | .52 ($<.001$) | -.35 ($<.001$) |
| Colleagues | | | | | | 1.00 | .62 ($<.001$) | -.28 ($<.001$) |
| Overall job satisfaction | | | | | | | 1.00 | -.48 ($<.001$) |

ham, 1999; Joelsom & Wahlquist, 1987). 또한 하도급인력의 직무만족은 고용안정성과, 급여, 제반 복리후생적인 차원에서 차별을 받는 것과는 관련이 있을 것이다(Shin, 2009). 그러므로 조직관리자들이 조직차원에서 결혼 활성화 전략을 기획하고 직무분석에 따라 근로자의 인간적인 조건을 고려한 적절한 직무를 할당하는 경력관리제도의 개선을 도모할 필요가 있음을 시사한다고 사료된다.

대상자의 이직의도는 Wi와 Yi (2012)의 연구에서 제시한 기준에 의해 보통수준이었으며, 연령이 31세에서 40세 미만에서 가장 높게 나타나 연령이 낮을수록 이직의도가 높다는 연구결과와는 차이가 있었다(Kang et al., 2010). 또한 본 연구결과는 기존자일수록(Kang et al., 2010), 학력이 낮을수록(Kang et al., 2010), 정규직일수록(You, 2011), 이직의도가 낮다는 연구결과들을 지지하였다. 이러한 결과는 조선업 협력업체 근로자들에게 요구되는 직무자율성이 낮고 육체노동강도가 사무직보다 크기 때문에 근로자들은 경력이 높아짐에 따라 육체노동을 기피하게 되며 이직을 고려하는 것으로 생각해 볼 수 있다. 또한 고학력자들은 노동작업보다 사무직으로 전환하기를 원하며 대졸 학력자는 대부분 입사 지원부터 사무직으로 채용하게 되는 고용환경의 영향을 들 수 있다. 그리고 이것은 조선업 협력업체라는 특수성에 의해 대형 조선소로부터 작업수주를 하청받아 수행하는 작업량 할당방식과 비정규직 작업형태에서 오는 고용불안과 관련이 있는 것으로 사료된다(Kim et al., 2005; Lee et al., 2011). 그러므로 정부 및 산업체에서는 조선업 협력업체에 대한 객관적인 작업평가와 더불어 고용안정화 정책 및 일감 나누기, 안전한 산업현장 유지 등에 대한 관심을 표명하고, 조선업 협력업체 근로자의 이직의도에 대한 심층적이고 체계적인 연구를 수행할 필요가 있을 것으로 사료된다. 아울러 협력업체 근로자의 이직의도를 낮추기 위해 협력업체에 대한 법률적, 윤리적 문제, 노사관계 문제에 대한 대처 전략을 갖추도록 노력해야 할 것이다(Shin, 2009).

변수들의 상관관계 결과, 조선업 협력업체 근로자를 대상으로 한 선행연구결과가 없어 직접 비교하기는 어렵지만, 자아존중감은 직무만족과 유의한 양의 상관관계를 보여 자아존중감이 높을수록 직무만족이 높다는 연구결과들을 지지하였다(Abraham, 1999; Kang et al., 2010; Ryu, Mon, Choi, & Kim, 2012). 이러한 결과는 일반적으로 자아존중감이 높은 사람은 자기 자신에 대한 만족감이 있고 본인이 가치있는 사람으로 간주하며 직무에 태도 및 행위, 역할 수행에 적극적이며 긍정적으로 판단하는 것과 관련이 있는 것으로 볼 수 있다

(Pierce & Gardner, 2004). 또한 이것은 자아존중감이 조선업 근로자의 직무만족을 증가시킬 수 있는 선행요인으로 고려해 볼 수 있으며, 근로자에 대한 인간적 배려와 대인관계 활성화 방안 등이 활용될 수 있음을 시사한다고 볼 수 있다. 그러므로 조선업 협력업체 관리자는 직무자체, 임금 및 복리후생, 승진, 상사와 동료와의 대인관계 등으로 구성되어 있는 직무만족의 구성요소들을 세밀하게 관찰할 필요가 있고 근로자의 직무만족을 관리하기 위해 자아존중감의 향상과 관련된 프로그램을 개발하고 적용할 필요가 있겠다.

자아존중감은 이직의도와는 유의한 음의 상관관계를 보여 자아존중감이 높을수록 이직의도가 낮다는 연구결과를 지지하였다(Abraham, 1999; Kang et al., 2010; Pierce & Gardner, 2004). 이러한 결과는 근로자 자신이 직장내에서 중요한 사람이라고 생각하지 못하거나 중요한 역할을 수행하지 않는다고 믿기 때문에 직장을 떠날 준비를 하거나 직장을 그만두는 행동을 하려는 것과 관련이 있다고 볼 수 있다(Pierce & Gardner, 2004). 그러므로 관리자는 자아존중감이 조선업 협력업체 근로자의 의직의도와 관련이 있음을 숙지하고 근로자에 대한 다양한 상담 프로그램을 진행해 볼 필요가 있을 것으로 사료된다.

직무만족은 이직의도와 유의한 음의 상관관계를 보여 직무만족이 높을수록 이직의도가 낮다는 연구결과들을 지지하였다(Kang et al., 2010; Kim & Seomun, 2013). 이러한 결과는 본 연구대상자의 41%가 비정규직 고용형태에 해당하는 것과 관련이 있음을 생각해 볼 수 있다. Lee와 Kim (2006)은 근로자의 이직의도는 직무만족으로 예측될 수 있으며 특히 고용형태에 의해 영향을 받는 것으로 보고하였다. 그러므로 조선업 협력업체 관리자는 근로자의 이직의도를 예방하고 감소시키기 위해 근로자의 고용형태에 관한 개선 방안을 도모해 볼 필요가 있을 것으로 사료된다. 또한 불공정 경험은 성과수준을 낮추고 잦은 이직행위로 나타날 수도 있기 때문에(Shin, 2009), 협력업체 근로자에 대한 다양한 처우개선 및 보상방법을 통해 근로자들의 직무만족을 이끌어 낼 수 있어야 할 것으로 사료된다.

결론 및 제언

이상의 연구결과로 보아, 조선업 협력업체 근로자의 자아존중감은 결혼상태, 직무만족은 결혼 상태와 근무경력, 이직의도는 연령, 결혼상태, 교육수준, 근무경력 및 근무유형 등에 의해 유의한 차이가 있음을 확인하였다. 특히 일반적 특성 중

결혼 상태는 세 가지 변수에 영향을 줄 수 있는 요인임을 확인하였다. 또한 조선업 협력업체 근로자의 자아존중감은 직무만족과 이직의도와 유의한 상관관계가 있으며, 직무만족도는 이직의도와 유의한 상관관계가 있음을 파악할 수 있었다. 그러므로 조선업 협력업체 관리자는 근로자의 이직의도를 낮추기 위해서는 대상자의 자아존중감과 직무만족도를 높이는 정책과 프로그램의 제공이 필요할 것으로 사료된다. 아울러 본 연구는 일 지역 조선업 협력업체에 종사하는 근로자를 대상으로 하였기에 조선업 전체 근로자를 대상으로 확대 해석하기에 어려움이 있다. 향후 조선업 근로자의 심리·사회적 건강을 위해 심층연구와 질적 연구, 대형 조선소 근로자와의 비교연구 등을 추진해 볼 것을 제언한다.

REFERENCES

- Abraham, R. (1999). The relationship between differential inequity, job satisfaction, intention to turnover, and self-esteem. *The Journal of Psychology, 133*(2), 205-215.
- Cho, N. J., Kim, B. C., Seol, S. B., Bae, W. S., Kim, J. H., & An, J. H. (2013). A study on relationship between job stress, self-esteem and job satisfaction in rehabilitation professional physical therapist. *Journal of Korea Society of the Integration Medicine, 1*(1), 69-76.
- Han, S. J. (2002). A study on depression, self-esteem and health practice of female workers in small workplace. *Journal of Korea Community Health Nursing Academic Society, 16*(2), 454-468.
- Hong, S. I. (2005). The problem and countermeasures on the economic structure of the shipbuilding industry. *Korea Institute for Industrial Economics & Trade*, June, 75-84.
- Iglesias, M. E., & Vallejo, E. B. (2012). Prevalence of bullying at work and its association with self-esteem scores in a Spanish nurse sample. *Contemporary Nurse, 42*(1), 2-10.
- Jeong, Y. C. (2007). *A study on the stress and mental health status in ship-building male workers*. Unpublished master's thesis, Kosin University, Busan.
- Joelsom, L., & Wahlquist, L. (1987). The psychological meaning of job insecurity and job loss: Results of a longitudinal study. *Social Science & Medicine, 25*(2), 179-182.
- Jon, B. J. (1974). A test of its measurability. *Yonsei University Nonchong, 11*(37), 107-129.
- Jung, K. Y., Kim, J. W., & Ye, B. J. (2013). A relationship between serum carcinoembryonic antigen concentrations and job titles of a shipyard workers. *Journal of Korean Society of Occupational and Environmental Hygiene, 23*(2), 41-49.
- Kang, Y. S., Choi, Y. J., Park, D. L., & Kim, I. J. (2010). A study on nurses' self-leadership, self-esteem, and organizational effectiveness. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 16*(2), 143-151.
- Kim, M. R., & Seomun, G. A. (2013). Relationships among burn-out, job satisfaction, organizational commitment and turnover intention to resign in hospital nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing, 22*(2), 93-101.
- Kim, S. W., Sohn, A. R., & Lee, J. S. (2005). The effects of job stress on musculoskeletal diseases among shipyard workers. *Physical Therapy Korea, 12*(3), 1-10.
- Krstevec, S., Stewart, P., Rusiecki, J., & Blair, A. (2007). Mortality among shipyard coast guard workers: A retrospective cohort study. *Occupational and Environmental Medicine, 66*, 651-658.
- Lee, D. R., & Kim, C. J. (2006). A study on the relationship between job satisfaction and turnover Intention: Moderating effect of employment types. *Korean Academy of Human Resource Management, 13*(1), 123-144.
- Lee, Y. J., Kim, T. H., & Chang, S. R. (2011). A study on musculoskeletal disorders and job stress of workers in a shipbuilding company. *Journal of the Korean Society of Safety, 26*(5), 89-98.
- Lee, Y. M. (2010). *A study on the effectiveness of social adjustment program on injured workers*. Unpublished master's thesis, Soongsil University, Seoul.
- Panaccio, A., & Vandenberghe, C. (2011). The relationships of role clarity and organization-based self-esteem to commitment to supervisors and organizations and turnover intentions. *Journal of Applied Social Psychology, 41*(6), 1455-1485.
- Pérez-Garrido, C., González-Castaño, F. J., Chaves-Díeguez, D., & Rodríguez-Hernández, P. S. (2014). Wireless remote monitoring of toxic gases in shipbuilding. *Sensors, 14*(2), 2981-3000.
- Pierce, J. L., & Gardner, D. G. (2004). Self-esteem within the work organizational context: A review of th organization-based self-esteem literature. *Journal of Management, 20*(3), 5910-5622.
- Rosenberg, F. R., & Rosenberg, M. (1978). Self-esteem and delinquency. *Journal of Youth and Adolescence, 7*(3), 173-177.
- Ryu, A. A., Moon, S. H., Choi, J. S., & Kim, B. H. (2012). Perception of recovery, self-esteem, role performance, and job satisfaction in psychiatric mental health nurse. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 18*(4), 434-441.
- Shin, J. C. (2009). *The effects of employee dispatch system on organizational performance*. Unpublished master's thesis, Chung-Ang University, Seoul.
- Shin, S. H., Kim, D. H., Ahn, J. H., Kim, H. D., Kim, J. H., Kang, H. M., et al. (2008). Factors associated with occupational injuries of ship-building supply workers in Busan. *Korean*

- Journal of Occupational Environmental Medicine*, 20(1), 15-24.
- Somerville, L. H., Kelley, W. M., & Heatherton, T. F. (2010). Self-esteem modulates medial prefrontal cortical responses to evaluative social feedback. *Cerebral Cortex*, 20(12), 3005-3013.
- Song, Y. J. (2011). *Study on the effect of emotional hardship on job satisfaction and turnover of nurse*. Unpublished master's thesis, The Catholic University of Korea, Seoul.
- Wi, S. M., & Yi, Y. J. (2012). Influence of emotional labor on job satisfaction, intent to leave, and nursing performance of clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 18(3), 310-39.
- You, H. H. (2011). *The relationship between job satisfaction and the turnover intention of radiological information dealers in general hospital by employment*. Unpublished master's thesis, Kyung Hee University, Seoul.
- Zhang, H., Guan, L., Qi, M., & Yang, J. (2013). Self-esteem modulates the time course of self-positivity bias in explicit self-evaluation. *PLoS ONE*, 8(12), 1-10.