

외국인 근로자의 사회적 지지가 직무만족에 미치는 영향

The Influence of Social Support on Job Satisfaction of Migrant Workers

이꽃메* · 정혜선** · 이윤정*** · 현혜진**** · 김희걸*****

I. 서 론

1. 연구의 필요성

우리나라는 1991년 산업기술연수생이라는 이름으로 외국인 근로자를 받아들인 이후부터 외국인 근로자들의 국내유입이 활발하게 진행되었다(김희걸 등, 2005). 2009년 6월 기준 우리나라에 취업해 있는 외국인 근로자는 559,965명으로(법무부, 2009), 2007년 12월의 476,179명에 비해 증가한 것으로 나타났으며(법무부, 2008), 이와 같은 증가추세로 인해 외국인 근로자가 우리 경제에서 차지하는 비중이 계속 늘어날 것으로 전망된다. 특히 우리나라는 평균수명이 증가하고 노동인구가 고령화되면서 저출산 현상이 심화되고 있기 때문에 생산인구 부족이 심각한 사회 문제로 나타나고 있어서 외국인 근로자에 대한 수요가 앞으로도 계속적으로 증가할 것이다.

대부분의 외국인 근로자들은 경제적 빈곤과 의사소통의 어려움으로 '이주 스트레스'를 경험한다(Wong & Song, 2008). 우리나라에 유입된 외국인 근로자들도 외국생활로 인한 문화충격, 열악한 근로환경, 인종 차

별, 그들이 갖고 있는 불법체류의 신분으로 인해 정신적, 신체적 불이익을 받고 한국사회의 적응에 애로를 호소하고 있다고 하였다(김현리 등, 2006).

이선용 등(2009)은 외국인 직무스트레스 측정도구(KOSS)를 이용하여 외국인 근로자의 직무스트레스를 조사한 결과, 직무자율성 결여, 관계갈등, 조직체계의 항목에서 한국인 평균보다 직무스트레스 점수가 높다고 보고하였다. 이명희 등(1997)은 사회심리적 건강측정도구(PWI)를 이용하여 외국인 근로자의 스트레스 수준을 측정된 결과 고위험 스트레스군이 47.2%, 잠재적 스트레스군이 52.8% 이었으며, 건강군은 없었다고 보고하여, 외국인 근로자의 스트레스가 높다고 하였다. 이 연구에서는 계약기간이 짧은 근로자, 규모가 큰 작업장에서 근무하는 근로자, 의사소통이 어려운 근로자일수록 고위험 스트레스군이 유의하게 많았다고 하였다. 대전지역에 거주하는 외국인 근로자를 대상으로 한 윤정주(2004)의 조사에서도 주관적 건강수준은 양호한 편이라고 응답한 데 비해 스트레스 수준은 다소 높다고 하여, 외국인 근로자들의 스트레스가 주요한 건강문제 중의 하나임을 알 수 있다.

외국인 근로자의 스트레스를 해소하고 정신건강을

* 상지대학교 간호학과

** 가톨릭대학교 의과대학(교신저자 E-mail: hyesun@catholic.ac.kr)

*** 서울대학교 간호대학

**** 강원대학교 간호학과

***** 경원대학교 간호학과

접수일: 2009. 10. 8 심사회의일: 2009. 10. 12 게재확정일: 2009. 10. 26

증진시키기 위해서는 이들에 대한 지원체계를 확립하는 것이 필요하다. 그러나 외국인 근로자에 대한 우리나라의 지원체계가 주로 민간기관에 의존하고 있고, 민간기관의 인력 및 조직체계가 취약하여 충분한 지지를 제공하지 못하고 있는 것으로 나타났다(송연이 등, 2007). 또한 사회적 지지와 관련하여 이순희 등(2009)은 서울, 경기지역 외국인 근로자들에 대한 사회적 지지가 높지 않다고 하였고, Ward(2007)는 미국 농장에서 일하는 히스패닉계 이주노동자 중 사회적 지지를 가지고 있다고 응답한 비율이 16.6%에 불과하다고 하였다. 윤정주(2004)의 연구에서도 외국인 근로자 1인이 사회적 지지를 받는 사람의 수는 평균 3명이고, 이들의 60%가 같은 나라에서 온 친구인 것으로 조사되어 한국 내 자원을 활용한 사회적 지지체계가 부족한 것을 알 수 있다.

사회적 지지가 부족하게 되면 직장에서의 직무만족도가 감소하고(박경옥, 2003), 직무에 대한 불만족으로 인해 생산성이 저하되며, 이직 현상을 일으키는 잠재적 요인으로 작용하게 된다(Prescott, 1986). 따라서 외국인 근로자를 대상으로 사회적 지지와 직무만족과의 관계를 파악하고, 이에 영향을 미치는 요인을 분석한다면 외국인 근로자의 업무 생산성을 향상시키는데 기여할 수 있을 것이다.

그러나 지금까지 외국인 근로자를 대상으로 수행된 연구들은 대부분 외국인 근로자의 건강문제와 근로환경 및 산업재해 실태를 파악한 연구들이 주로 이루어졌다(정혜선 등, 2008; 하은희 등, 2002; 허현주, 2001; 황성호, 2006). 외국인 근로자의 사회적 지지, 직무만족 등을 주제로 한 연구는 근로자의 사회적 지지를 파악한 윤정주(2004)의 연구, 외국인 근로자를 위한 지원체계를 파악한 송연이 등(2007)의 연구, 외국인 근로자의 사회적 지지를 파악한 이순희 등(2009)의 연구, 외국인 근로자와 한국 근로자의 직무만족도를 비교한 박달순(2004)의 연구 등에 불과하고, 사회적 지지와 직무만족과의 관계를 함께 파악한 연구는 찾아보기 어렵다.

따라서 본 연구는 외국인 근로자에게 충분한 사회적 지지가 제공된다면 직무만족이 향상될 것이라는 가설하에 외국인 근로자를 대상으로 사회적 지지와 직무만족과의 관계를 분석함으로써 외국인 근로자에 대한 지원체계를 마련하는데 기여하고, 외국인 근로자의 업무능률을 향상시키는데 이바지하고자 한다.

2. 연구 목적

본 연구는 외국인 근로자의 사회적 지지와 직무만족과의 관계를 파악하기 위한 것이다. 본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 외국인 근로자의 일반적 특성에 따른 직무만족의 차이를 파악한다.

둘째, 외국인 근로자의 건강행태관련 특성에 따른 직무만족의 차이를 파악한다.

셋째, 외국인 근로자의 사회적 지지에 따른 직무만족의 차이를 파악한다.

넷째, 외국인 근로자의 직무만족 관련 요인을 파악한다.

II. 연구 방법

1. 연구 대상

본 연구는 서울, 경인, 충청지역의 외국인 근로자를 무료 진료하고 있는 9개 진료소를 방문한 외국인 근로자를 대상으로 하였다. 자료수집에 응답한 근로자는 총 413명이었으나, 이 중 불충분하게 응답한 경우를 제외하고 397명의 자료를 최종 분석 대상으로 하였다.

2. 자료 수집 방법

자료 수집은 2005년 8월부터 11월까지 시행되었으며, 본 연구원이 직접 대상자에게 조사 내용을 설명하고 조사에 동의를 구한 후 자료를 수집하였다. 한국어 의사소통이 가능한 경우에는 한국어로 조사를 실시하고, 한국어 의사소통이 어려운 경우에는 무료진료소의 통역원을 통해 자료를 수집하였다. 설문지는 한국어, 영어, 중국어, 방글라데시어로 제작하여 사용하였다.

3. 연구 도구

설문지는 외국인 근로자의 일반적 특성, 건강행태관련 특성, 사회적 지지 및 직무만족에 관한 항목으로 구성하였다. 설문지를 개발하기 위하여 문헌고찰 등을 토대로 본 연구진이 초안을 작성한 후, 외국인 근로자 건강문제 전문가가 참여한 가운데 자문회의를 개최하여 자문을 받아 설문지를 수정 보완하였다.

일반적 특성은 성별, 연령, 결혼여부, 최종학력, 국

내체휴시간, 비자유무, 사업장의 규모, 업종, 주당근무 시간, 월급여 등의 10개 문항으로 구성하였다. 건강행태관련 특성은 흡연, 음주, 운동, 수면시간, 주관적 건강상태 등의 5개 문항에 대해 조사하였다.

사회적 지지는 직장상사의 지지, 직장동료의 지지, 정서적 지지, 물질적 지지의 4개 항목에 대해 2점 척도로 조사하였다. 전체 사회적 지지는 세부 4개 항목의 평균값을 산출한 다음 평균이상인 경우를 사회적 지지가 높은 경우로, 평균미만인 경우를 사회적 지지가 낮은 경우로 구분하였다. 직무만족은 만족여부를 1개 문항의 4점 척도로 조사하였으며, '매우 만족한다'와 '만족한다'를 만족으로, '만족하지 않는다'와 '매우 만족하지 않는다'를 불만족으로 구분하였다. 사회적 지지와 직무만족 도구는 미국의 국립산업안전보건연구원(NIOSH: National Institute for Occupational Safety and Health)에서 개발한 직무스트레스 측정도구(정혜선, 2005) 중 본 연구와 관련된 부분을 발췌하여 수정보완한 후 사용하였다.

4. 분석 방법

설문지는 SPSS 15.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 대상자의 특성에 관해 빈도와 백분율을 산출하였으며, 직무만족 비교는 χ^2 -test로 분석하였고, 유의수준은 0.05를 기준으로 하였다. 직무만족 관련요인 분석은 χ^2 -test에서 유의하게 도출된 변수를 독립변수로 하고, 직무만족 여부를 종속변수로 하여 binary

logistic regression을 실시하였다. logistic regression은 대상자의 일반적 특성과 건강행태관련 특성을 독립변수로 투입하여 Model I을 구축하였고, 대상자의 일반적 특성, 건강행태관련 특성, 전체 사회적 지지를 독립변수로 투입하여 Model II를 구축하였으며, 대상자의 일반적 특성, 건강행태관련 특성, 사회적 지지의 4개 세부 내용을 독립변수로 투입하여 Model III을 구축하여 분석하였다.

III. 연구 결과

1. 대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족

대상자의 일반적 특성과 그에 따른 직무만족 분석결과는 아래 <표 1>과 같다. 대상자는 남성이 68.7%, 30세 미만이 46.9%이었으며, 기혼자가 47.5%이었다. 학력은 중·고등학교 졸업자가 67.3%이었다. 한국에 체류한 기간은 1-3년이 43.2%이었으며, 비자를 가진 대상자는 63.8%이었다. 일하고 있는 사업장의 규모는 50인 미만인 경우가 58.9%이었고, 사업장의 업종은 제조업인 경우가 79.6%이었다. 하루 근무시간은 12시간 이상인 경우가 가장 많은 36.2%이었으며, 월급여는 80-120만원인 경우가 가장 많은 37.5%이었다.

일반적 특성에 따른 직무만족의 차이를 살펴보면, 연령이 30세 이하인 경우($p < 0.001$), 미혼인 경우($p = 0.001$), 회사의 규모가 300인 이상인 경우($p = 0.003$), 제조업인 경우($p = 0.002$), 근무시간이 8시간 이하인

<표 1> 대상자의 일반적 특성에 따른 직무 만족 여부 (단위 : N(%))

변수	구분	계* (N=397)	만족 (N=259)	불만족 (N=138)	χ^2	P
성별	남성	265 (68.7)	169 (63.8)	96 (36.2)	0.755	0.385
	여성	132 (33.3)	90 (68.2)	42 (31.8)		
연령(세)	<30	186 (46.9)	135 (72.6)	51 (27.4)	16.579	<0.001
	30~39	137 (34.5)	90 (65.7)	47 (34.3)		
	40≤	74 (18.6)	34 (45.9)	40 (54.1)		
결혼상태	기혼	188 (47.5)	107 (56.9)	81 (43.1)	10.695	0.001
	미혼	208 (52.5)	151 (72.6)	57 (27.4)		
교육수준	초졸이하	32 (8.2)	16 (50.0)	16 (50.0)	5.281	0.071
	중· 고등졸	261 (67.3)	180 (69.0)	81 (31.0)		
	전문대졸이상	95 (24.5)	59 (62.1)	36 (37.9)		
거주기간(년)	<1	89 (22.8)	53 (59.6)	36 (40.4)	2.131	0.345
	1~3	169 (43.2)	116 (68.6)	53 (31.4)		
	3<	133 (34.0)	87 (65.4)	46 (34.6)		
비자소유여부	있음	250 (63.8)	162 (64.8)	88 (35.2)	0.019	0.890
	없음	142 (36.2)	93 (65.5)	49 (34.5)		

〈표 1〉 대상자의 일반적 특성에 따른 직무 만족 여부(계속)

(단위 : N(%))

변수	구분	계* (N=397)	만족 (N=259)	불만족 (N=138)	χ^2	P
사업장 규모(명)	<50	214 (58.9)	138 (64.5)	76 (35.5)	11.969	0.003
	50~300	67 (18.5)	42 (62.7)	25 (37.3)		
	300<	82 (22.6)	69 (84.1)	13 (15.9)		
사업장 업종	제조업	309 (79.6)	214 (69.3)	95 (30.7)	12.621	0.002
	건설업	27 (7.0)	14 (51.9)	13 (48.1)		
	기타	52 (13.4)	24 (46.2)	28 (53.8)		
주당근무시간 (시간)	≤8	134 (34.5)	97 (72.4)	37 (27.6)	7.589	0.022
	9~11	114 (29.3)	76 (66.7)	38 (33.3)		
	12≤	141 (36.2)	80 (56.7)	61 (43.3)		
월급(백만원)	<80	140 (36.3)	96 (68.6)	44 (31.4)	4.543	0.103
	80~120	145 (37.5)	86 (59.3)	59 (40.7)		
	120<	101 (26.2)	72 (71.3)	29 (28.7)		

* 무응답제외

경우(p=0.022) 직무만족이 높았다.

자신이 건강하다고 생각하는 경우(p<0.001) 직무만족이 높았다.

2. 대상자의 건강행태관련 특성에 따른 직무만족

연구대상자들의 건강행태관련 특성에 따른 직무만족 분포는 〈표 2〉와 같다. 연구대상자는 흡연을 하지 않는 경우가 72.7%, 음주를 하지 않는 경우가 62.6%이었으며, 운동을 하지 않는 경우가 58.5%이었다. 하루 수면시간은 7~8시간이 48.9% 이었고, 주관적 건강상태가 '건강하다'고 생각하는 경우가 52.5%이었다.

건강행태에 따른 직무만족의 차이를 살펴보면, 비흡연자인 경우(p=0.041), 음주를 하지 않는 경우(p=0.010), 수면시간이 9시간 이상인 경우(p=0.013),

3. 대상자의 사회적 지지에 따른 직무만족

대상자의 사회적 지지와 그에 따른 직무만족은 〈표 3〉과 같다. 대상자의 73.1%가 상사로부터 지지를 받고, 84.4%가 동료로부터 지지를 받으며, 59.0%가 감정적 지지를, 61.6%가 도구적, 물질적 지지를 받는다고 응답하였다. 전체 사회적 지지값이 평균보다 높거나 같은 경우가 63.5%, 낮은 경우가 36.5%이었다.

사회적 지지에 따른 직무만족은 4가지 세부영역에서 모두 사회적 지지를 받는다고 응답한 경우 직무만족이

〈표 2〉 대상자의 건강행태관련 특성에 따른 직무 만족 여부

(단위 : N(%))

변수	구분	계* (N=397)	만족 (N=259)	불만족 (N=138)	χ^2	P
흡연	비흡연	288 (72.7)	197 (68.4)	91 (31.6)	4.197	0.041
	흡연	108 (27.3)	62 (57.4)	46 (42.6)		
음주	음주안함	246 (62.6)	172 (69.9)	74 (30.1)	9.198	0.010
	소량음주	129 (32.8)	78 (60.5)	51 (39.5)		
	다량음주	18 (4.6)	7 (38.9)	11 (61.1)		
운동	운동안함	231 (58.5)	145 (62.8)	86 (37.2)	1.961	0.375
	주당 1~2회	100 (25.3)	69 (69.0)	31 (31.0)		
	주당 3회이상	64 (16.2)	45 (70.3)	19 (29.7)		
수면시간(시간)	<7	168 (42.5)	97 (57.7)	71 (42.3)	8.683	0.013
	7~8	193 (48.9)	134 (69.4)	59 (30.6)		
	9≤	34 (8.6)	27 (79.4)	7 (20.6)		
주관적 건강상태	건강하지 않은편	67 (17.1)	31 (46.3)	36 (53.7)	26.098	<0.001
	보통	119 (30.4)	68 (57.1)	51 (42.9)		
	건강한편	206 (52.5)	158 (76.7)	48 (23.3)		

* 무응답제외

〈표 3〉 대상자의 사회적 지지에 따른 직무 만족 여부

(단위 : N(%))

변수	구분	계* (N=397)	만족 (N=259)	불만족 (N=138)	χ^2	P
직장상사의 지지	있음	288 (73.1)	221 (76.7)	67 (23.3)	59.982	<0.001
	없음	106 (26.9)	37 (34.9)	69 (65.1)		
직장동료의 지지	있음	330 (84.4)	234 (70.9)	96 (29.1)	30.208	<0.001
	없음	61 (15.6)	21 (34.4)	40 (65.6)		
정서적 지지	있음	230 (59.0)	169 (73.5)	61 (26.5)	16.226	<0.001
	없음	160 (41.0)	86 (53.8)	74 (46.3)		
물질적 지지	있음	237 (61.6)	167 (70.5)	70 (29.5)	6.174	0.013
	없음	148 (38.4)	86 (58.1)	62 (41.9)		
사회적 지지 합계	높음	240 (63.5)	182 (75.8)	58 (24.2)	31.941	<0.001
	낮음	138 (36.5)	65 (47.1)	73 (52.9)		

* 무응답제외

유의하게 높았으며(p<0.005), 전체 사회적 지지에 따라서도 직무만족과 유의한 차이를 보였다(p<0.001).

높은 것으로 분석되었다.

IV. 논 의

4. 대상자의 직무만족 관련요인

대상자의 직무만족 관련요인을 살펴보기 위하여 이분형 로지스틱 분석을 시행한 결과는 〈표 4〉와 같다.

대상자의 일반적 특성과 건강행태관련 특성을 독립변수로 투입한 모델 I에서는 기타산업에 근무하는 경우보다 제조업에 근무하는 경우(OR=3.39, 95%CI 1.47-7.83), 수면시간이 7시간 미만인 경우에 비해 9시간 이상인 경우(OR=5.22, 95%CI 1.51-18.06), 자신이 불건강하다고 생각하는 경우에 비해 건강하다고 생각하는 경우(OR=2.76, 95%CI 1.36-5.59)에 직무만족이 높았다.

대상자의 일반적 특성, 건강행태관련 특성, 전체 사회적 지지를 독립변수로 투입한 모델 II에서는 기타산업에 근무하는 경우보다 제조업에 근무하는 경우(OR=3.60, 95%CI 1.45-8.95), 수면시간이 7시간 미만인 경우에 비해 9시간 이상인 경우(OR=5.81, 95%CI 1.60-21.09), 전체 사회적 지지가 높은 경우(OR=3.06, 95%CI 1.75-5.36)에 직무만족이 높았다.

대상자의 일반적 특성, 건강행태관련 특성, 사회적 지지의 세부 항목을 독립변수로 투입한 모델 III에서는 기타산업에 근무하는 경우보다 제조업에 근무하는 경우(OR=2.85, 95%CI 1.09-7.47), 수면시간이 7시간 미만인 경우에 비해 9시간 이상인 경우(OR=8.50, 95%CI 2.12-34.07), 직장상사의 지지가 있는 경우(OR=5.55, 95%CI 2.73-11.28), 감정적 지지가 있는 경우(OR=2.19, 95%CI 1.17-4.12) 직무만족이

우리나라에 취업해 있는 많은 외국인 근로자들은 직무스트레스가 높고 정신건강이 위협받는다 알려져 있다(이명희 등 1997; 윤정주, 2004; 이선웅 등, 2009). 이는 외국인 근로자들이 3D 직종의 열악한 근로환경에 노출되어 있고, 체류신분이 불안정하기 때문인 것으로 보고되고 있다. 이와 같은 현상이 지속되면 외국인 근로자의 업무생산성이 감소되고 직무불만족이 높아질 것이다. 그러나 외국인 근로자에게 충분한 사회적 지지가 제공된다면 이와 같은 어려움이 극복될 수 있을 것이라는 가설 하에 본 연구가 수행되었다. 본 연구결과 직장상사의 지지가 있는 경우, 그리고 감정적 지지가 있는 경우에 외국인 근로자의 직무만족이 높아지는 것으로 나타나, 본 연구에서 설정한 가설은 지지된다고 볼 수 있다.

그런데 고종욱과 염영희(2003)의 연구에서는 사회적 지지의 역할과 관련하여 주 효과 모형을 주장하였는데, 이는 사회적 지지가 개인의 정신적, 신체적 건강에 직접적인 도움을 주기는 하지만 직무스트레스의 부정적인 영향을 완충시키지는 않는다는 것이다. 본 연구에 주 효과 모형을 적용한다면 외국인 근로자에 대한 사회적 지지가 직무만족에 긍정적 영향을 미치지만 사회적 지지를 강화하는 것만으로 직무만족이 증가한다고 주장할 수는 없게 된다. 그러나 사회적 지지와 직무만족과의 관계에 대한 이병숙 등(2007)의 연구에서는 직무만족 경험에 영향을 미치는 주요 요인이 지지적 인간관계라고 하였고, 박영주 등(2006)은 사회적 지지 자원의

〈표 4〉 직무 만족에 영향을 미치는 요인

변수 (참고치)	구분	모델 I				모델 II				모델 III			
		β	P	OR (95% CI)	β	P	OR (95% CI)	β	P	OR (95% CI)			
상수		-1.21	0.07	0.30	-1.74	0.02	0.18	-2.65	0.00	0.07			
연령(30)	30~39	0.22	0.55	1.24 (0.61- 2.53)	0.31	0.41	1.36 (0.65- 2.88)	0.26	0.52	1.30 (0.58- 2.89)			
	40≤	-0.07	0.88	0.93 (0.38- 2.29)	0.33	0.50	1.39 (0.53- 3.64)	0.25	0.65	1.28 (0.44- 3.68)			
결혼상태(미혼)	기혼	-0.07	0.85	0.94 (0.47- 1.87)	-0.16	0.66	0.85 (0.41- 1.75)	-0.24	0.54	0.78 (0.36- 1.69)			
사업장 규모(≤50)	50~300	-0.06	0.85	0.94 (0.50- 1.77)	-0.03	0.93	0.97 (0.50- 1.87)	-0.11	0.75	0.89 (0.44- 1.81)			
	300<	0.61	0.21	1.85 (0.70- 4.87)	0.72	0.18	2.04 (0.72- 5.79)	0.77	0.18	2.15 (0.70- 6.60)			
사업장 업종(기타)	제조업	1.22	0.00	3.39 (1.47- 7.83)	1.28	0.01	3.60 (1.45- 8.95)	1.05	0.03	2.85 (1.09- 7.47)			
	건설업	0.71	0.27	2.04 (0.58- 7.23)	0.81	0.24	2.26 (0.58- 8.83)	0.61	0.42	1.83 (0.42- 7.91)			
주당근무시간(≤8)	9~11	0.31	0.46	1.36 (0.60- 3.10)	0.35	0.44	1.41 (0.58- 3.42)	0.47	0.32	1.60 (0.63- 4.07)			
	12≤	-0.16	0.70	0.86 (0.38- 1.90)	-0.17	0.70	0.85 (0.36- 2.00)	0.10	0.83	1.10 (0.44- 2.77)			
흡연(비흡연)	흡연	-0.24	0.43	0.79 (0.43- 1.43)	-0.25	0.43	0.78 (0.42- 1.45)	-0.08	0.83	0.93 (0.47- 1.82)			
음주(음주안함)	소량음주	0.11	0.71	1.12 (0.63- 1.99)	-0.01	0.99	0.99 (0.54- 1.82)	0.04	0.92	1.04 (0.54- 2.00)			
	다량음주	-0.56	0.34	0.57 (0.18- 1.81)	-0.52	0.40	0.60 (0.18- 2.01)	-0.39	0.56	0.67 (0.18- 2.55)			
수면시간(<7)	7~8	0.34	0.25	1.41 (0.79- 2.50)	0.26	0.39	1.30 (0.71- 2.38)	0.36	0.28	1.43 (0.75- 2.73)			
	9≤	1.65	0.01	5.22 (1.51-18.06)	1.76	0.01	5.81 (1.60-21.09)	2.14	0.00	8.50 (2.12-34.07)			
주관직 기간상태	보통	0.19	0.61	1.20 (0.60- 2.44)	-0.07	0.86	0.93 (0.44- 1.98)	-0.40	0.34	0.67 (0.29- 1.53)			
(건강하지 않은편)	건강하면	1.01	0.00	2.76 (1.36- 5.59)	0.67	0.08	1.95 (0.92- 4.16)	0.24	0.57	1.28 (0.55- 2.97)			
사회적 지지(낮음)	높음				1.12	0.00	3.06 (1.75- 5.36)						
직장상사의 지지(없음)	있음							1.71	0.00	5.55 (2.73-11.28)			
직장동료의 지지(없음)	있음							0.34	0.44	1.41 (0.59- 3.37)			
정서적 지지(없음)	있음							0.78	0.01	2.19 (1.17- 4.12)			
물질적지지(없음)	있음							-0.03	0.92	0.97 (0.51- 1.84)			

평가와 이의 효율적 활용을 도와줄 수 있는 접근이 필요하다"고 하여, 많은 연구들이 사회적 지지의 중요성을 인정하고 있으므로 외국인 근로자의 사회적 지지를 강화하는 것은 분명 직무만족을 높이는 데 도움이 될 것으로 생각된다.

본 연구에서 사회적 지지를 4가지 영역(상사, 동료, 정서적, 물질적 지지)으로 구분하여 직무만족과의 관계를 살펴보았는데, 단변량 분석 결과 4가지 세부 영역 모두에서 지지를 받는다고 응답한 경우가 지지를 못 받는다고 응답한 경우보다 직무만족이 유의하게 높은 것으로 나타났다. 이 결과는 업무량, 역할갈등 및 타 의료 요인과의 갈등이 직무만족에 부정적인 영향을 미치고 있음을 보여준 고종욱과 염영희(2003)의 연구와 업무갈등이 낮을수록, 업무의 모호성이 적을수록 업무만족도가 높다는 이해정(2001)의 연구 및 반월공단 외국인 근로자들로부터 상사의 지원이 직무만족에 긍정적인 영향을 미친다는 석현호(1998)의 연구와 유사한 결과이다. 이를 통해 외국인 근로자의 직무만족을 증가시키기 위한 구체적 수단으로 상사 및 동료와의 역할갈등을 줄이고 지지적인 환경을 조성하는 것이 중요함을 알 수 있다.

또한 물질적 지지의 경우 단변량 분석에서 직무만족을 높이는 데 영향을 미쳤는데 이 결과는 임금수준이 직무만족에 긍정적 영향을 준다고 한 박달순(2004)의 연구와 맥을 같이 하고 있다. 상사, 동료의 지지와 관련하여 박달순(2004)의 연구에서는 외국인 근로자와 한국인 근로자의 직무만족도를 비교하면서, 상사의 감독에 대한 만족도, 동료와의 관계에 대한 만족도에서 외국인 근로자가 한국인 근로자에 비해 만족수준은 상대적으로 높으나 절대치는 낮았고, 직무 자체와 승진 등의 영역에서는 외국인 근로자가 한국인 근로자보다 다소 높았으나, 급여에 있어서는 한국 근로자의 만족수준이 월등히 높아서, 결과적으로 기타 하위척도에 대한 상채효과가 발생하여 두 집단의 만족도에 있어서는 유의한 차이가 발견되지 않았다고 하였다. 그리고 홍윤철과 하은희(1996)의 연구에서는 외국인 근로자가 사업장을 이직하는 주된 이유로 1순위가 임금문제, 2순위가 사정 때문, 3순위가 동료 때문이라고 하였는데, 이 결과는 물질적 지지, 상사와 동료로부터의 지지가 중요하다는 것을 의미한다. 또한 중국 상해에서 일하는 외국인 근로자들 중 인간관계에서의 갈등과 긴장을 경험하는 근로자는 정신적으로 불건강할 확률이 4.18배나

높다고 한다(Wong et al., 2008). 이러한 맥락에서 본다면 외국인 근로자에 대한 사회적 지지 강화는 매우 중요한 문제이다. 특히 물질적 지지와 함께 인간관계를 통한 감정적 지지는 근로자의 직무만족 향상에 매우 중요한 요인이고, 인간관계를 통한 감정적 지지라는 것은 결국 상사나 동료의 지지를 통해 획득될 수 있는 것임을 알 수 있다.

그러나 현재까지 이루어진 노동부의 외국인 근로자 보호와 관련된 정책을 살펴보면 대부분 신체적 안전에만 초점이 맞추어져 있었다. 즉, 주로 3D 업종에 종사하는 외국인 근로자의 안전관리에 필요한 안전수칙을 정리한 수첩(매뉴얼)의 보급, 위험작업 및 위험기계구의 안전사고예방을 위한 비디오 제작, 동종의 재래형 반복재해에 대한 안전의식을 고취시키기 위한 포스터 및 안전교육용 책자 배포(노동부, 2006) 등이 그 예이다. 더불어 우리나라의 외국인 근로자 지원기관의 주요 활동 내용 역시 상담과 의료, 교육활동에 주로 초점을 맞추고 있어(송연이 등, 2007) 외국인 근로자의 정신건강을 위한 노력은 거의 이루어지지 않고 있다. 그러나 나날이 늘어나는 외국인 근로자의 수와, 이들이 한국인 근로자보다 낮은 직무만족과 낮은 사회적 지지를 경험하면서 정신적인 불건강 상태에 놓여있다는 것을 고려한다면 외국인 근로자들의 정신건강을 증진시키기 위한 노력들이 더 필요할 것이다. 또한 외국인 근로자의 사회적 지지와 직무만족을 높이기 위해서는 외국인 근로자만을 대상으로 한 교육과 정책으로는 목표를 이루기가 쉽지 않다. 즉, 외국인 근로자와 함께 일하고 있는 한국인 근로자들이 외국인 근로자를 더 많이 이해하고, 이들의 고충을 더 많이 나눌 수 있도록 도와주려는 노력이 필요하다. 그리고 외국인 근로자들이 정신적인 어려움에 시달릴 때 항상 도움의 손길을 줄 수 있는 민간단체와 정부단체의 지원체계가 충분히 마련되어야 할 것이며, 이러한 기관과 체계가 외국인 근로자들에게 많이 알려질 수 있도록 해야 할 것이다.

한편 본 연구의 제한점은 외국인 근로자와 한국인 근로자를 동시에 조사하지 못하였으므로 외국인 근로자의 직무만족 정도가 상대적인 수준에서 한국인 근로자보다 높은지 낮은지를 확인할 수 없다는 점이다. 그리고 사회적 지지 조사에서 4가지 세부영역의 사회적 지지를 받는지 못 받는지의 여부만으로 조사하고, 사회적 지지의 수와 빈도는 조사하지 못하였다. 그러나 지금까지 수행되지 못한 외국인 근로자의 사회적 지지와 직무

만족과의 관계를 파악했다는 점에서 본 연구의 의의가 있다고 생각된다. 향후에 사회적 지지의 세부영역에 따른 내용과 정도를 더 체계적으로 조사하여 직무만족과의 관련성을 분석한다면 외국인 근로자의 직무만족에 사회적 지지가 어떤 역할을 하는지를 보다 명확하게 규명할 수 있을 것이다.

V. 결 론

본 연구는 외국인 근로자의 사회적 지지와 직무만족과의 관계를 파악한 것으로, 상사, 동료, 물질적, 감정적 지지의 4가지 모든 영역에서 사회적 지지를 받다고 응답한 경우에 직무만족이 유의하게 높은 것으로 나타났다. 외국인 근로자의 직무만족에 영향을 미치는 요인은, 제조업에 근무하는 경우, 수면시간이 9시간 이상인 경우, 직장상사의 지지, 감정적 지지가 있는 경우에 직무만족이 유의하게 높은 것으로 나타났다.

외국인 근로자의 경우에 사회적 지지가 있으면 직무만족이 높아진다는 것은 시사하는 바가 매우 크다. 외국인 근로자들은 가족과 친척의 지지체계가 부족하고 고용불안정과 경제적 어려움, 3D 업종에서 신체적으로 힘든 직업에 종사하는 상황에서 상사와 동료의 지지가 외국인 근로자의 직무만족에 매우 중요한 요인이 될 것이다. 특히 급여와 같은 물질적 지지도 중요하지만 감정적 지지가 외국인 근로자의 직무만족을 높이는데 더 중요한 요인이라는 본 연구결과는 함께 일하는 동료와 지인들의 감정적 지지가 외국인 근로자의 정신건강을 지키고 직무만족을 높여 이직률을 낮추고 생산성을 높일 뿐 아니라 인간다운 삶을 영위하는 데에도 도움을 줄 것이라는 점을 시사한다고 하겠다.

참 고 문 헌

고종욱, 염영희 (2003). 간호사의 직무스트레스와 직무만족 및 조직몰입간의 관계에서 사회적 지지의 역할. 대한간호학회지, 33(2), 265-274.
 김현리, 김정희, 송연이, 이꽃메, 정혜선, 현혜진, 김희걸 (2006). 유해화학물질 취급 외국인 근로자의 적응과정. 한국산업간호학회지, 15(2), 94-103.
 김희걸, 현혜진, 김용규, 김현리, 정혜선, 김정희, 이꽃메, 송연이 (2005). 유해화학물질 취급 외국인 근로자를 대상으로 한 사례연구. 노동부 연구용역 보고서.

노동부 (2006). 노동백서. 서울: 노동부.
 박경옥 (2003). 근로자의 스트레스에 영향을 미치는 사회적 지지도 특성에 관한 연구. 한국보건교육·건강증진학회지, 20(3), 91-108.
 박달순 (2004). 외국인 근로자와 한국 근로자의 근로조건이 직무만족도에 미치는 영향에 관한 비교 연구-반월·시화공단의 근로자를 중심으로-. 연세대학교 석사학위논문.
 박영주, 백순임, 신현정, 윤지원, 천숙희, 문소현 (2006). 중년남성의 분노, 심혈관 건강과 우울의 관계: 사회적지지의 매개효과. 대한간호학회지, 36(5), 863-871.
 법무부 (2008). 출입국·외국인정책 통계월보 2007년 12월호. 서울: 법무부.
 법무부 (2009). 출입국·외국인정책 통계월보 2009년 6월호. 서울: 법무부.
 석현호 (1998). 외국인 취업자의 직무만족과 조직몰입. 한국사회학, 32, 679-701.
 송연이, 김희걸, 이꽃메, 정혜선, 김현리, 현혜진, 김정희 (2007). 외국인 근로자의 산업안전보건 지원체계. 한국산업간호학회지, 16(1), 67-77.
 윤정주 (2004). 외국인 근로자의 삶의 만족도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구-대구지역 거주 외국인 근로자를 중심으로-. 대구가톨릭대학교 석사학위논문.
 이명희, 박정일, 구정완, 임현우 (1997). 외국인 근로자의 근로실태가 스트레스에 미치는 영향. 대한산업의학회지, 9(2), 309-319.
 이병숙, 강성례, 김혜옥 (2007). 임상간호사의 직무만족 경험: 초점집단 연구방법 적용. 대한간호학회지, 37(1), 114-124.
 이선웅, 김규상, 김태균, 류향우, 이미영, 원용립, 송윤희 (2009). 경기지역 일부 이주노동자들의 직무스트레스와 우울 증상의 상관성. 대한산업의학회지, 21(1), 76-88.
 이순희, 김신정, 이영주, 김숙영 (2009). 외국인 노동자의 사회적 지지와 외로움과의 관계. 지역사회간호학회지, 20(1), 67-74.
 이해정 (2001). 간호사의 직무이행도, 업무만족도 및 생산성에 대한 예측인자. 대한간호학회지, 37(4), 571-583.
 정혜선 (2005). NIOSH 통합모형. 직무스트레스의 현

대적 이해 편. 서울: 고려의학, 68-79.

정혜신, 김용규, 김현리, 이꽃메, 송연이, 김정희, 현혜진, 이윤경, 김희걸 (2008). 성별에 따른 외국인 근로자의 건강상태 및 직업적 특성. 한국산업간호학회지, 17(2), 126-137.

하은희, 이승길, 최재욱, 홍윤철 (2002). 외국인 근로자들의 근로상태, 산업재해 및 건강상태. 산업보건, 166, 4-13.

허현주 (2001). 외국인 노동자의 근로상태와 생활적응 연구. 경기대학교 정치전문대학원 석사학위논문.

홍윤철, 하은희 (1996). 외국인 근로자의 근로상태조사. 대한산업의학회지, 8(1), 1-14.

황성호 (2006). 서울·경인지역 일부 외국인 근로자들의 산업재해에 관한 통계조사. 서울대학교 보건대학원 석사학위논문.

Prescott, P. A. (1986). Vacancy, stability and turnover of registered nurses in hospitals. Res Nurs Health, 9, 51-60.

Ward, L. S. (2007). Preliminary tests of an ecological model of hispanic farmworker health. Public Health Nurs, 24(6), 554-564.

Wong, D. F. K., He, X., Leung, G., Lau, Y., Chang, Y. (2008). Mental health of migrant workers in China: Prevalence and correlates. Soc Psychiatr Psychiatr Epidemiol, 43, 483-489.

Wong, D. F. K., Song, H. X. (2008). The resilience of migrant workers in Shanghai China: the roles of migrant stress and meaning of migration. Int J Soc Psychiatry, 54(2), 131-143.

- Abstract -

The Influence of Social Support on Job Satisfaction of Migrant Workers

Yi, Ggod Me · Jung, Hye-Sun**
Yi, Yunjeong*** · Hyun, Hye Jin****
Kim, Hee Gerl******

Purpose: In Korea, the number of migrant workers is increasing. However, migrant workers have low job satisfaction due to poor working environment, and insufficient social support. This study aimed to investigate the role of social support for job satisfaction of migrant workers. **Method:** We have analyzed the survey data of 397 migrant workers collected from free clinic for migrant workers located in Seoul, Gyeonggi-do and Chungcheong-do. **Result:** When the migrant workers received monetary and emotional supports from supervisors and colleagues, their job satisfaction turned out to be significantly high. The factors that influence job satisfaction of migrant workers are as follows: involvement in manufacturing industry, over 9 hours of daily sleep, monetary and emotional support from supervisors. Their job satisfaction strongly influenced by these factors. **Conclusion:** Social support will increase job satisfaction of migrant workers and it will subsequently decrease job turnover rate and increase productivity as well as quality of life.

Key words : Migrant workers, Social support, Job satisfaction

* Department of Nursing, Sangji University
** College of Medicine, The Catholic University of Korea
*** College of Nursing, Seoul National University
**** College of Nursing, Gangwon National University
***** Department of Nursing, Kyungwon University