creative commons

COMMONS DEED

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

dCollection

공기업정책학 석사 학위논문

외국인근로자 직무만족도 및 이직의도에 미치는 영향 요인에 관한 연구

2023년 8월

서울대학교 행정대학원

공기업정책학과

이 승 아

외국인근로자 직무만족도 및 이직의도에 미치는 영향 요인에 관한 연구

지도교수 김 병 조

이 논문을 공기업정책학 석사 학위논문으로
제출함
2023년 3월

서울대학교 행정대학원
공기업정책학과
이 승 아

이승아의 석사 학위논문을 인준함
2023년 6월

위 원 장 _____ 엄 석 진 _____ (인)

부위원장 _____ 김 준 기 _____ (인)

위 원 _____ 김 병 조 _____ (인)

국문초록

우리 경제가 발전하면서 국민들의 생활수준은 향상되었고 3D직종 기피현상으로 인해 국내 노동력이 부족하게 되었다. 이러한 문제를 해결하기 위하여 1990년대 초 외국인근로자가 도입되기 시작하였고 현재는 우리 사회에서 중요한 부분을 차지하고 있다. 하지만 외형적인 확대 뒤에 아직도 많은 문제점을 내포하고 있다. 외국인근로자의 인권 문제나 근무지 이탈은 외국인근로자, 사업주뿐만 아니라 사회적 문제로 대두되고 있다.

이에 본 연구는 외국인근로자의 직업만족도 및 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하여 외국인근로자의 직무환경, 생활환경, 사회적 지지와 같은 상호교류 환경 개선을 통해 이탈을 방지하고 직무만족 및 적응력향상을 도와 외국인근로자가 사회 구성원으로써 우리 사회에서 더불어 살아갈 수 있는 방안을 모색하고자 한다.

본 연구는 2020년 이민자 체류실태 및 고용조사에서 조사된 비전문취업비자(E-9) 외국인근로자 3,371명을 대상으로 한다. 외국인근로자 직무만족도, 직무요인(임금, 근로시간), 생활요인(주거생활, 여가생활), 사회요인(사회적지지, 차별경험) 인과관계를 살펴보기 위하여 회귀분석(Regression Analysis)을 하였다.

연구결과는 첫째, 외국인근로자의 직업만족도에 영향을 미치는 요인을 살펴본 결과 직무요인 중 임금은 직업만족도에 영향을 주는 것으로 나타났다. 반면 근로시간은 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

둘째, 생활요인 중 주거환경과 여가생활 만족도가 높을수록 직업만족도가 높은 것으로 나타났다. 이는 외국인근로자의 직무요인뿐만 아니라 생활요인인 주거생활, 여가생활에 대한 욕구가 충족될 때 직업만족도 또한 높아진다는 것을 알 수 있다.

셋째, 사회요인이 직업만족도에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났는데 이러한 결과는 한국생활에서 돈 빌릴 경우 도움인원이나 이야기 상대 도움인원으로 측정하였는데 한국생활에서 도움을 받을 수 있는 대상 인원이 직업만족도에는 직접적인 영향을 미치지 않는 것을 알 수 있다.

넷째, 종사 업종에 따른 직업만족도에 미치는 영향력은 임금을 제외한 나머지는 다르지 않은 것으로 나타났다.

본 연구는 외국인근로자 업종별 직무요인, 생활요인 그리고 사회요인이 직업만족도에 미치는 영향에 대한 연구라는 것에 가장 큰 의의가 있겠다. 그 동안 외국인근로자의 업종별 특히 농림어업에 초점을 두고 직업만족도와 이직의도에 관해 연구한 것은 전무한 상태이다. 따라서 외국인근로자들의 직무만족도 및 이직의도를 파악하여 외국인근로자가 사회구성원으로 한국사회에 적응할 수 있도록 업종별 정책 수립에 도움을 줄 수 있는 근거를 제공한다는 것에 의의가 있다.

본 연구는 2차 자료를 활용함에 따라 자료의 한계로 인해 직업만족도에 영향을 미치는 E-9 외국인 근로자 개인의 특성과 조직의 특성을 반영한 변수를 반영하지 못한 한계가 있다. 따라서 향후 이러한 변수를 반영하여 외국인근로자의 직업만족도와 이직의도를 연구할 것을 제언한다.

주요어 : 이직의도, 외국인근로자, 적응, 직업만족도
학 번 : 2022-29129

목 차

제 1 장 서 론 ····· 1
제 1 절 연구배경 ····· 1
제 2 절 연구의 필요성 ····· 3
제 3 절 연구 목적 및 의의 ····· 5

제 2 장 문헌검토와 가설도출 ····· 7
제 1 절 직무만족도에 관한 이론 및 관련 실증연구 ····· 7
1. 직무만족 개념 ····· 7
2. 직무만족 연구배경 ····· 8
3. 직무만족 이론 ····· 9
4. 직무만족에 영향을 주는 요인들 ····· 11
제 2 절 이직의도에 관한 이론 및 관련 실증연구 ····· 15
제 3 절 외국인근로자 관련 연구 ····· 16
1. 외국인력도입 제도 ····· 16
2. 외국인근로자 적응에 관한 연구 ····· 20
3. 외국인근로자 직무만족에 관한 선행연구 ····· 25
4. 외국인근로자 이직의도에 관한 선행연구 ····· 28

제 3 장 연구방법 ····· 34
제 1 절 조사대상 ····· 34
제 2 절 자료의 수집 ····· 34
제 3 절 변수의 조작적 정의 ····· 34
제 4 절 분석방법 ····· 37

제 4 장 실증분석 및 가설검정 ····· 39
제 1 절 표본의 특성 ····· 39
제 2 절 변수에 대한 신뢰도 분석 ····· 42
제 3 절 변수에 대한 기술 통계분석 ····· 42
제 4 절 변수에 대한 상관분석 ····· 43
제 5 절 가설의 검정 ····· 45
1. 근로환경이 직업만족도에 미치는 영향 ····· 45
2. 외국인근로자 종사 업종의 조절효과 ····· 49
제 6 절 이직의도 분석 ····· 56
1. 외국인근로자 이직의도 분석 ····· 56
2. 외국인근로자 이직희망 사유 ····· 58
3. 외국인근로자 직장 내 어려움 ····· 61

제 5 장 결 론 ····· 64
제 1 절 연구결과 ····· 64
제 2 절 연구의의 및 시사점 ····· 65
제 3 절 연구의 한계 및 향후 연구방향 ····· 67

참고문헌 ····· 68
Abstract ····· 77

표 목 차

[표 1-1] 체류자격별 외국인 상주인구 ····· 1
[표 2-1] 주요 학자별 직무만족 영향요인 ····· 14
[표 2-2] 외국인근로자 도입제도 변천과정 ····· 19
[표 2-3] 외국인근로자 직무만족도 및 이직의도관련 선행연구 결과 ····· 31
[표 3-1] 종속변수 측정을 위한 항목 선정 ····· 35
[표 3-2] 독립변수 측정을 위한 항목 선정 ····· 36
[표 4-1] 응답자의 인구통계학적 속성 ····· 39
[표 4-2] 측정변수에 대한 신뢰도 분석 ····· 42
[표 4-3] 근로환경 변수들에 대한 기술 통계분석 ····· 42
[표 4-4] 변수들의 상관관계를 보기 위한 상관분석 ····· 44
[표 4-5] 일반적 사항에 따른 직업만족도 차이 ····· 44
[표 4-6] 가설 1-1 회귀분석 결과 ····· 45
[표 4-7] 가설 1-2 회귀분석 결과 ····· 47
[표 4-8] 가설 1-3 회귀분석 결과 ····· 48
[표 4-9] 가설 2-1 회귀분석 결과 ····· 49
[표 4-10] 가설 2-2 회귀분석 결과 ····· 51
[표 4-11] 가설 2-3 회귀분석 결과 ····· 53
[표 4-12] 가설검정의 요약 ····· 55
[표 4-13] 이직의도 분석을 위한 항목선정 ····· 56
[표 4-14] 외국인근로자 이직의도 ····· 57
[표 4-15] 외국인근로자 이직희망 사유(전체) ····· 58
[표 4-16] 외국인근로자 이직희망 사유(국적) ····· 59
[표 4-17] 외국인근로자 이직희망 사유(업종) ····· 60
[표 4-18] 외국인근로자 직장 내 어려움(전체) ····· 61

[표 4-19] 외국인근로자 직장 내 어려움(국적) ····· 62
[표 4-20] 외국인근로자 직장 내 어려움(업종) ····· 63

그 림 목 차

[그림 2-1] 연구모형 ····· 33

제 1 장 서 론

제 1 절 연구배경

우리나라 경제가 발전하면서 국민들의 생활수준은 향상되었고 해마다 증가하는 임금인상의 압박과 3D직종 기피현상으로 인해 사업주들은 국내에서 노동력을 구하기 어렵게 되었다. 이로 인해 1980년 후반 이후 외국인력 도입의 필요성이 제기되었고 1990년대 초 외국인 산업연수제도를 통해 외국인근로자가 처음 입국하기 시작하였다. 하지만 산업연수생 제도는 송출비리, 인권침해 등의 문제로 폐지되었고 2004년 고용허가제를 시행하여 외국인근로자에게 합법적인 근로자의 신분을 부여함으로써 본격적으로 외국인근로자가 국내에 유입하게 되었다. 그 후 외국인력 규모는 지속적으로 증가하여 2021년 현재 비전문취업(E-9) 21.7만 명, 방문취업(H-2) 12.3만 명으로 우리 사회에 중요한 부분을 차지하고 있다.

< 표 1-1 > 체류자격별 외국인 상주인구

(단위: 천명, %)

	상주 인구	비전문 취업 (E-9)	방문 취업 (H-2)	전문 인력 (E-1~E-7)	유학생 (D-2, D-4-1·7)	재외 동포 (F-4)	영주 (F-5)	결혼 이민 (F-6)	기타
2021. 5.	1,331.8	**216.6**	**122.8**	40.0	143.4	380.0	128.4	127.0	173.5
(구성비)	(100.0)	(16.3)	(9.2)	(3.0)	(10.8)	(28.5)	(9.6)	(9.5)	(13.0)

향후 내국인 근로자들의 3D 직종 기피현상이 지속되고 고령화 및 저출산으로 인해 제조업뿐만 아니라 대부분의 산업분야에서 노동력 부족이 예상됨에 따라 외국인근로자에 대한 수요는 점점 증가할 것이다.

여러 산업분야에 외국인근로자의 비중이 증가하면서 농림어업분야도 노동력 부족을 해소하기 위하여 외국인근로자에 대한 의존도가 점점 높아지고 있다. 전통적으로 농업분야는 소규모 가족경영 형태로 유지되어 왔으나 산업화로 인해 농업분야 인력이 이탈함에 따라 농어촌 지역의 인구 감소와

고령화가 심화되었다. 이로 인해 농어촌 지역의 노동력 부족이 사회적인 문제로 대두되었다. 이를 해결하기 위하여 정부는 농업분야 기계화 및 자동화를 도입하였으나 노동력에 의지하는 축산이나 하우스 농가의 어려움은 나아지지 않았다. 이에 따라 2002년 농업분야에도 제한적으로 외국인 산업연수생을 도입하였고 2004년 고용허가제가 도입되었다. 정부에서는 근무처 추가 제도 및 계절근로자제도를 도입하여 외국인근로자를 확대 공급하고자 지속적으로 노력하였다. 그러나 외국인근로자를 고용하고 있는 농가들은 여전히 무단이탈에 따른 인력부족을 호소하고, 농업 현장에서는 합법 등록 외국인근로자 고용 보다 미등록 외국인근로자 고용이 앞서고 있는 현실이다.(양순미, 2016)

E-9 외국인근로자는 국내에서 종사할 수 있는 업종, 직무, 근로기간에 제약이 있는 단순 기능 인력이다. 또한 사업주 귀책 등 특별한 사유가 없는 한 사업장 변경이 원칙적으로 허용되지 않는다. 따라서 E-9 외국인근로자는 업종이나 체류기간 연장, 가족동반 등이 비교적 자유로운 전문취업(E-1~E-7), 재외동포(F-4) 체류자격을 가진 외국인근로자에 비해 한국에서의 근로조건이 열악하다고 할 수 있다. E-9 외국인근로자는 대부분 규모가 작은 중소기업에서 일하며 저임금, 임금체불, 장시간 근로, 근로 계약위반, 산업재해, 직장 내 폭언이나 폭행 등을 당하는 경우가 많은 것으로 조사되었다.(이금희·정동섭, 2016) 이러한 근무여건으로 외국인근로자는 한국에서의 직장생활에 만족하지 못하게 되고 이는 생산성 저하 및 사업장 변경으로 이어지기도 한다. 또한, 합법적 이직이 어려운 경우 근무지를 이탈하여 미등록 외국인근로자가 되기도 한다.(울산저널, 2016) 이처럼 외국인근로자의 직무만족은 한국에서의 생활 전반에 영향을 미칠 뿐만 아니라, 사업주 측면에서도 사업장의 효율적인 운영을 위해 중요하기 때문에 근로환경 개선을 통해 근로자의 직업만족을 향상시킬 수 있는 방안에 대한 연구의 필요성이 지속적으로 제기되어 왔다.(이홍직 외, 2019)

외국인근로자가 한국에 입국하여 사업장에 적응하지 못하는 경우 동료들과의 팀워크를 저하시킬 뿐 아니라 조직몰입과 직무만족을 저하시켜

직무성과에 부정적 영향을 미치게 된다.(Kraimer, et al. 2001) 이들이 한국에서 적응을 못하고 사업장을 이탈하여 불법체류를 하게 되면 외국인근로자 자신은 물론 사업장과 사회에 비용을 유발한다. E-9 외국인근로자의 불법 체류는 2021년 말 현재 50,876명으로 E-9 외국인근로자 체류인원의 23%가량이 된다. 외국인근로자들의 이탈 또는 사업장 변경으로 인해 기업에서는 숙련된 노동력이 유출됨에 따라 경영 안정성 훼손, 구인비용의 증가, 노동력 확보에 어려움을 겪게 되는 등 피해가 심각하다. 또한 외국인근로자 입장에서도 새로운 근무지를 찾는데 드는 시간과 비용, 그리고 적응에 따른 스트레스와 비용 등을 유발한다.

이에 본 연구는 E-9 외국인근로자의 직무만족도와 이직의도 결정요인을 직무요인, 생활요인, 사회요인 세 가지로 직장생활 및 일상생활을 포함하여 분석한다. 이를 통해 외국인근로자의 직무만족도 및 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하고자 한다. 또한 업종에 따른 영향 요인의 크기를 살펴봄으로써 업종별 특성에 맞는 직무환경 및 생활환경 개선을 통해 이탈을 방지하고 직무만족 및 적응력 향상을 도와 외국인근로자가 사회 구성원으로써 우리 사회에서 더불어 살아갈 수 있는 방안을 모색하고자 한다.

본 연구의 연구문제는 아래와 같다.

첫째, 외국인근로자의 직무만족도에 영향을 미치는 요인은 무엇인가?
둘째, 외국인근로자의 이직의도에 영향을 미치는 요인은 무엇인가?
셋째, 업종에 따라 직무태도(직무만족도, 이직의도)에 영향을 미치는 요인의 영향력은 차이가 있을 것인가?

제 2 절 연구의 필요성

본 연구의 필요성은 첫째, 외국인근로자의 한국에서의 직무 및 생활 전반에 대한 만족도에 관한 연구는 사례가 많지 않다는 것이다. 외국인근로자가 도입된 이후 많은 연구가 진행되어왔지만 대다수의 연구가 고용정책의 제도적 측면에 초점이 맞춰진 외국인근로자의 도입방식과 활용, 노동법상 지위,

생산성 증대를 위한 활용방안에 관한 내용이었다. 이와 관련된 선행연구로는 제도 개선(오치돈 외 2010), 외국인근로자 안전관리(손기상 외, 2008, 이효정 외, 2009, 정경환 외 2012), 고용 및 활용 실태(손창백, 2005, 옥민국, 2009)에 관한 연구가 있는 반면 외국인근로자의 만족도, 인권 등 사회 구성원으로써의 외국인근로자를 조명한 연구는 매우 제한적이고 미미한 실정인 것으로 나타났다. 따라서 사업주와 정책 중심의 외국인력에 대한 연구가 아닌 사회 구성원으로써의 외국인근로자 개인에 초점을 맞춘 연구가 필요하다.

국내에서 외국인근로자의 직무만족에 관한 연구에서는 근로조건, 직업특성, 직장동료와의 관계, 사회적 지지 등이 주요 변수로 다루어져 왔다.(박달순, 2003; 송영석, 2012; 이꽃메 외, 2009; 이금희 외, 2016; Tillaboev, 2019) 이러한 연구들은 주로 E-9 외국인근로자나 H-2 근로자를 대상으로 하고 있으며, 외국인근로자의 조직 환경을 중심으로 직무만족도를 분석함으로써 열악한 근무환경에서 일하는 외국인근로자들의 직무만족을 개선할 수 있는 방안을 조직 차원에서 제시해 주고 있다. 하지만 이러한 연구들은 최근에 제시된 일 외의 생활영역에서의 삶이 근로자들의 직무만족도에 영향을 미치는 것으로 나타난 연구 결과들이 제시하는 요소들(가정생활, 여가생활, 주거생활 등)이 외국인근로자의 직무만족도에 미칠 수 있는 영향을 간과하는 한계를 갖는다. 전이이론(spillover theory)에 따르면, 근로자의 한 영역에서의 긍정적 혹은 부정적 행동과 감정은 다른 영역의 긍정적 혹은 부정적 행동과 감정으로 이어질 수 있기 때문에 근로자의 일 외의 생활이 그들의 직무만족에 미칠 수 있는 영향은 간과되어서는 안 될 중요한 부분이라고 할 수 있다.(채연주 · 윤세준, 2012)

둘째, 외국인근로자의 종사 업종에 따른 직무만족도와 이직의도에 대한 연구는 전무하다고 할 수 있다. 특정 업종에 관한 연구 예를 들어, 농업, 건설업 등에 한정된 선행연구는 있었지만 업종에 따라 직무만족도 및 이직의도에 영향을 미치는 요인의 크기를 비교한 연구는 없는 실정이다. 외국인근로자 직무만족도에 대한 선행연구를 보면 외국인근로자의 직무만족도에 영향을 미치는 주요 원인은 임금(유길상 · 이규용 2002: 이정환 ·

이성용 2007)이었다. 하지만 농림어업분야에서 임금을 올려도 외국인근로자를 구할 수 없다는 언론보도를 보면 농림어업에 종사하는 외국인근로자의 직무만족도는 임금 외에 다른 영향이 크다고 볼 수 있다. 따라서 농림어업 분야 등 업종별 특성에 맞는 직무·생활환경 등 근로환경 전반에 대한 영향 요인 분석과 그에 맞는 정책 및 개선점을 도출할 필요성이 있다.

제 3 절 연구 목적 및 의의

본 연구를 통해 얻고자 하는 목적 및 의의는 개인적인 측면과 사업주 측면, 그리고 사회적인 측면이 있다. 첫째, 외국인근로자들의 일상생활 애로와 직무 여건의 개선을 통해 외국인근로자의 적응력 향상을 돕고 삶의 만족도를 높이는데 목적이 있다. 외국인근로자의 삶의 만족도가 향상되면 생산성이 향상되고 이는 기업의 경쟁력을 제고시킨다. 또한 사회 구성원인 외국인근로자의 후생증대를 가져오고 사회 전체의 후생을 높일 수 있다.

둘째, 사회적 비용을 감소시킬 수 있다. 외국인근로자들에 대한 인권문제나 열악한 근로환경으로 인한 근무지 이탈, 그리고 불법체류로 이어지는 사회적 문제가 지속적으로 발생하고 있다. 외국인근로자의 불법체류는 노동시장 교란, 노동착취와 인권문제를 야기할 뿐 아니라 불법체류 단속과 강제출국 등 체류관리의 어려움도 가중시켜 상당한 사회적 비용을 초래하는 사회적 이슈로 연결될 수 있다.(김종열·김창호·하정훈, 2013; 석현호, 1998) 따라서 외국인근로자들의 이탈은 단순히 해당 기업에 국한된 손실을 넘어서서 사회적 비용을 유발한다. 외국인근로자의 이직의도에 대한 본 연구는 이러한 사회적 비용을 감소시키는데 목적이 있다.

셋째, 사업주 입장에서는 안정적으로 노동력을 확보하고 생산성 향상으로 인해 기업 경쟁력을 향상시킬 수 있다. 실제로 기존 연구에 따르면 외국인근로자 관리에 있어서 가장 큰 애로사항으로 인력확보의 어려움과 함께 잦은 사업장 변경을 지적하고 있다.(박종돈, 2011) 게다가 저임금의 근로자원인 외국인근로자를 활용하는 주체가 주로 중소기업이기 때문에(박종돈, 2011; 홍윤철·하은희, 1996) 이들의 예기치 못한 이직은 인력 수급이 원활치 않은 중소기업에 더욱 부정적 결과를 초래할 수 있는 것이다. 따라서 본

연구의 결과를 활용하여 외국인근로자의 직무만족을 높이고 이직의도를 줄이는 노력을 기업에서 한다면 기업경쟁력을 제고할 수 있을 것이다.

또한, 본 연구는 고용허가제 등 외국인력 제도와 관련하여 외국인력 활용 및 제도개선을 위한 유용한 정보를 제공하여 외국인력 관련 제도가 안정적으로 정착되고 사업주와 외국인근로자 모두 윈-윈 할 수 있는 제도 마련에 기틀을 제공한다는 것에 함의가 있다.

제 2 장 문헌검토와 가설도출

제 1 절 직무만족도에 관한 이론 및 관련 실증연구

1. 직무만족 개념

직무만족(job satisfaction)은 개인이 업무환경이나 자신의 일에 대해 긍정적 또는 부정적으로 판단하는 것으로 조직 구성원이 자신의 직업이나 직무에 대해 가지는 태도 및 정서를 의미하는 것이 직무만족이다.(Kalleberg, 1977; Locke, 1976; Weiss, 2002) 이것은 직업에 대한 사람들의 전반적인 태도뿐만 아니라 임금, 동료, 직무 등의 다양한 측면에 관한 태도를 의미하기도 한다.(George et al., 2008) 최근에는 근로자의 직무만족이 그들의 능력이나 기술에만 영향을 받는 것이 아니라 직업에 대한 그들의 감정과 태도에 영향을 받는다는 주장이 제기되면서 주목받기 시작하였다.(Tillaboev, 2019) 이는 새로운 경영 패러다임에서 근로자를 그들 자신의 욕구, 소망, 필요를 가진 인간으로 고려하며 직무만족을 조직의 효과성과 효율성을 결정하는 주요 요인으로 본다는 것이다.(Aziri, 2011) 따라서, 자신의 직무에 만족하는 근로자일수록 업무 성과가 증가하며(Brayfield & Crockett, 1955; Judge et al., 2001; Shore & Martin, 1989) 이직의도뿐 아니라 실제로 이직률이 낮은 것으로 나타나고 있다.(Mobley, 1977; Hom & Kinicki, 2001)

직무 만족이 주목받기 시작한 것은 학자들이 근로자의 생산성 향상에 관심을 가지면서 시작되었으며, 직무 만족이 업무 성과를 높게 할 것이라는 가정 하에 직무 만족에 영향을 미치는 요인과 직무 만족의 효과성에 대한 연구가 주를 이루고 있다. 직무 만족의 정의는 광범위하기 때문에 단일 개념으로 정의하기 어렵지만 직무 만족을 인지적 직무만족과 정서적 직무 만족으로 구분하는 것이 일반적이다. 개인들이 자신의 전반적인 직무에 대해 느끼는 긍정적 정서를 정서적 직무만족이라고 하고, 복지, 근무시간, 임금 및 직무와 관련된 특정 요인에 대한 개인의 만족도를 뜻하는 것이 인지적 직무만족이다.(손영우, 2014)

2. 직무만족 연구배경

Hawthorne의 연구로부터 직무 만족에 대한 연구는 시작되었다고 할 수 있다. Hawthorne 연구는 원래 근로자의 생산성에 미치는 영향을 보고자 실시되었다. 일련의 실증연구를 통해 'Hawthorne 효과' 즉, 작업조건에서의 새로운 조건(변화)들이 일시적으로 생산성을 증가시킨다는 것이 발견되었다. 하지만 나중에 밝혀진 사실에 의하면 일시적 생산성의 증가는 새로운 조건 변화 자체가 아닌 본인이 관찰되고 있다는 점 때문에 일어났다는 것이다. 이것은 근로자들이 임금뿐만이 아니라 다른 요인에 의해서 업무를 한다는 강력한 증거가 되어 학자들이 직무만족의 다른 요인들을 연구하는 계기가 되었다.

과학적 경영이라 불리는 테일러리즘 또한 직무만족 연구에서 중요한 부분을 차지한다. 테일러리즘은 생산성 향상을 위한 이론으로, 작업을 분석하고 각 단계를 효율적으로 수행할 수 있는 최적의 방법을 찾아내는 것을 중요시한다. 이를 통해 생산성을 높이고 비용을 절감하며 근로자의 역량을 향상시키는 것을 목표로 한다. 그 결과 산업 생산 철학에 많은 변화를 만들었고 생산성 향상을 불러왔다. 그러나 이러한 변화로 근로자들은 더 빠른 작업 속도를 강요받았고 과학적 경영이 처음 적용됐을 때는 기업의 생산성이 크게 증가하지만 나중에는 근로자들이 불만을 가지고 지치게 되어 생산성이 감소하는 것으로 나타났다. 결국 연구자들은 직무 만족과 관련하여 새로운 질문을 마주하게 된다.

기업의 생산성 향상에 관한 관심에서 시작된 테일러리즘에 대한 연구와 Hawthorne 연구는 직무수행과 직무만족의 관계에 대한 연구를 촉발시켰고 경영학 분야의 핵심 연구 주제가 되었다. 그 결과 직무 만족의 효과, 직무 만족을 가져오는 요인, 특히 직무 만족과 작업의 관계에 대한 광범위한 연구가 이루어졌다.

욕구, 인지, 정서, 직무 특성, 환경, 성격 등 다각도에서 직무 만족에 영향을 주는 요인들에 대한 연구가 진행되었다. 그 결과 직무 만족 이론이란 이름으로 집대성되었다. 한편 직무만족이 직무수행을 촉진하는지 여부 즉, 직무 만족의 효과는 학계의 지속적인 논의 대상으로 남아 있다. 선행 연구에 따

르면 둘 사이에는 정(+)의 상관이 존재하나, 그 정도가 매우 높지는 않다. 또한, 초기에는 만족이 올라갈 때 업무수행이 증가하나 어느 시점부터 만족의 증가가 수행을 더 이상 촉진하지 않는다는 주장이 있다.(손영우, 2014)

3. 직무 만족 이론

Frederick Herzberg(1966)의 두 요인 이론(혹은 동기 위생 이론)은 작업 환경에서의 만족도와 동기를 연구한 것이다. 만족과 불만족은 동기 요인과 위생 요인이라는 별개의 요인에 의해 야기된다. 만족의 원인은 업무 자체에 대한 성취감, 인정, 자기 개발 등의 내적인 요인이며, 불만족의 원인은 대개 환경적인 요인으로 임금, 규정, 규정적인 감독 등이 있다. 이론에 따르면, 직무 만족을 높이기 위해서는 내적인 요인을 강화하고, 불만족을 줄이기 위해서는 환경적인 요인을 개선해야 한다. 이 이론은 많은 조직에서 적용되고 있으며, 직무 만족과 불만족을 분석하여 조직의 생산성을 향상시키는 데 큰 역할을 하였다.

Solomon & Corbit(1974)의 상반 과정 이론은 동기부여 이론 중 하나로 동기부여의 과정을 설명하는 이론이다. 이 이론에 따르면, 동기 부여는 두 가지 상반된 과정으로 이루어진다고 한다. 첫 번째 과정은 욕구 충족 과정으로, 개인이 자신의 욕구를 충족시키기 위해 노력하는 과정이다. 두 번째 과정은 욕구 충족 부족 과정으로, 개인이 욕구를 충족시키지 못하면 불만족을 느끼게 되고, 이를 해소하기 위해 노력하는 과정이다. 이 이론에 따르면, 동기 부여를 위해서는 욕구 충족 과정을 강화하고, 욕구 충족 부족 과정을 최소화해야 한다. 이를 위해서는 조직에서 개인의 욕구를 파악하고, 이를 충족시키는 제도와 제도적 지원을 제공해야 한다. 이 이론은 개인의 동기 부여를 향상시키는 데 큰 역할을 하였다.

Locke(1976)의 정서 이론은 대표적인 직무 만족 이론이다. 그에 따르면 인간의 몸과 마음은 매우 밀접하게 연결되어 있으므로 심리적 욕구 충족과 관련되는 동기요인과 생물학적 욕구 충족과 관련되는 위생요인이 서로 영향을 주고받을 수 있다고 보았다. 이에 그는 직무만족에 영향을 미치는 요인을 동기요인으로, 직무불만족에 영향을 미치는 요인을 위생요인으로

구분하기보다는 동기요인과 위생요인 모두 직무만족과 불만족에 영향을 미칠 수 있는 것으로 보아야 한다고 주장하였다. 그는 직무만족·불만족에 영향을 미칠 수 있는 요인을 사건과 행위자로 제시하였다. 과업활동, 일의 양, 일의 순탄함, 승진, 책임감, 인정받음, 돈, 대인관계, 물리적인 근무 환경 등은 '사건'으로서 근로자를 동기화하고 직무에 대한 만족 혹은 불만족을 유발할 수 있는 잠재요인이 된다고 하였다. 또한 자신, 상사, 동료, 부하직원, 조직·관리·정책, 고객, 비인간 행위자(자연, 기계, 날씨, 신 등), 비행위자(운, 머피의 법칙 등) 등은 '행위자'로서 '사건'이 일어나게 하고 직무에 대한 만족이나 불만족을 유발하는 것으로 보았다.

Hackman & Oldham(1976)의 직무특성 이론은 직무 만족을 비롯한 직무 변인에 특정 직무의 성격이 어떤 영향을 주는지 연구하는 틀로 널리 활용되었다. 이 이론은 과제성격, 기술 다양성, 자율성, 과제 중요성, 피드백으로 이루어진 다섯 가지 핵심 직무 특성은 개개인이 느끼는 책임감, 의미, 실제 결과에 대한 지식에 영향을 준다. 결과적으로 직무 동기, 출근, 직무 만족 등 여러 직무 요인으로 이어진다.

Hatfield (1978)의 형평성 이론은 개인이 사회적 관계를 기준으로 공정성을 인식한다는 것을 보여 준다. 사회적 교환을 통해 개인은 자신이 투입한 노력과 그로부터 얻은 이익을 비교하고 그와 동시에 타인과 비교를 하게 된다. 개인들이나 사회적 집단 간에 형평성이 어긋난다고 인식할 때 개인은 그로부터 스트레스를 받게 된다.

Higgins(1987)의 불일치 이론은 낙담과 불안의 근본적인 원인을 설명하고자 한다. 자신의 책임을 다하지 못하는 개인은 불안감을 느끼고, 업무 수준이 떨어지는 것을 후회하며 자신이 원하는 것을 이루지 못함으로써 낙담하게 된다. 이 이론에 따르면 개개인의 책무 또는 의무들은 일종의 자기지침으로 기능하여 성취되지 않았을 때 낙담, 불안, 실망감 등을 야기한다. 반대로 그러한 책무 또는 의무가 성취되었을 때는 조직 내 보상뿐만 아니라 정서적 보상을 얻게 된다.

특질 이론 또한 널리 알려진 직무 만족 이론이다. 특질 이론에 따르면, 사람들은 본인들의 직업과는 상관없이 자신이 특정한 수준의 만족감을

느끼게 하는 선천적인 특질을 지니고 있다는 것이다. 이러한 접근법은 시간이 흐르면 사람들이 어떤 직업들 갖든 유사한 수준의 직무 만족을 유지한다는 것을 증거로 제시하면서 각광을 받았다. 기존 연구에 따르면 일란성 쌍둥이들은 유사한 수준의 직무 만족을 느낀다.

Judge, Locke & Durham (1997)의 핵심 자기 평가 모형에 따르면, 개인이 느끼는 직무 만족을 결정하는 데에는 일반적인 자기 효능감, 자존감, 신경증, 통제 소재의 네 가지 요소가 존재한다. 그에 따르면 높은 자존감과 일반적인 내적 통제 소재, 자기 효능감 그리고 낮은 신경증은 높은 직무 만족으로 이어진다.

4. 직무 만족에 영향을 주는 요인들

Farace(1977)은 개인의 직무 만족은 세 가지 요소에 의해 결정된다고 합니다. 첫 번째는 업무 자체와 관련된 요소로 일의 내용과 복잡성 등이 해당된다. 두 번째는 조직적인 요소로, 조직 구조와 문화 등이 해당된다. 마지막으로 세 번째는 사회적인 요소로, 동료나 상사와의 인간관계 등이 해당된다. Farace는 강력한 역할감을 가진 개인들일수록 자신들의 업무 수행능력과 결과를 중요하게 생각한다고 주장했다. 그리고 Farace가 제안하는 "역할-중심 모델"에서 나타난 것처럼 개개인은 특정한 기대치를 바탕으로 스스로 평가하며 그것을 충족시키기 위해 노력한다. 따라서 조직에서 개별 차원에서 적절한 보상 및 인센티브 시스템을 구축하여 목적 달성 가능성 확보 및 긍정적 피드백 지속 공급하는 것도 중요하다.

상사와 부하 간의 중요한 환경적 요인으로 커뮤니케이션이 있다. 부하 직원이 상사의 행동을 인식하는 방법에 따라 직무 만족에 긍정적 영향 또는 부정적 영향을 미칠 수 있다. 시선, 언어 표현, 얼굴 표정 그리고 신체 움직임 등의 커뮤니케이션은 상사와 부하의 관계에 중요한 영향을 미친다. Burgoon 외(1996)에 따르면 그 중에서도 비언어적 메시지는 매력, 사회적 영향, 인상 형성 그리고 정서 등 관계적인 상호 작용에서 중요한 역할을 한다. 따라서 상사가 부하 직원과 소통할 때 사용하는 비언어적 부분은 때로 언어적인 메시지보다도 중요할 수 있다. 상사에 대해 부정

적으로 생각하는 부하직원들은 직무 동기가 낮을 수밖에 없다. 친절하고 열린 소통을 하는 상사들은 부하 직원으로부터 높은 직무 만족도와 긍정적인 피드백을 얻는다. 반면 불친절하고 꽉 막힌 소통을 하는 상사들은 부하 직원의 낮은 직무 만족도와 부정적인 피드백을 경험하게 된다.

개인적 요인 중에서 직무 만족에 영향을 주는 대표적인 것으로는 정서와 기분이 있다. 기분은 정서보다 오래 지속되지만 특정한 원인이 없으며 상대적으로 강도가 약하다. 반면 정서는 기분보다 짧은 시간 지속되고, 강도가 강하며 분명한 원인이나 대상이 존재한다. Weiss(1999)는 기분은 전반적인 직무 만족과 관련이 있으며, 부정적 정서와 긍정적 정서 또한 전반적 직무 만족에 중요한 영향을 미친다. 또한 Fisher(2000)는 긍정적 정서의 경험은 직무 만족을 향상시키며, 부정적 정서는 직무 만족을 감소시킨다. 또한, Brief & Weiss(2002)는 성격 역시 직무 만족의 개인차를 낳는 요인이다. 개인의 성격 중에서 신경증적 성향은 부정적 정서와 강한 양의 상관을 가져, 낮은 직무 만족으로 이어진다. 반면 외향성은 긍정적 정서와 강한 양의 상관관계를 가져 높은 직무 만족을 비롯한 전반적인 삶의 만족에 영향을 준다. 이러한 개인적 차이들은 개개인이 근무조건, 임금 등 객관적인 직무 여건을 어떻게 인식하는지에 영향을 주며 그것은 직무 만족도로 이어진다.

국내에서 연구된 직무만족 결정요인 분석에서는 일반적으로 근로자의 개인적 특성(성별, 교육, 연령, 혼인지위, 건강상태, 성격유형 등)과 조직적 특성(산업, 조직 규모, 직종, 근속연수, 고용형태, 근무시간, 임금, 동료 및 상사와의 관계 등)이 직무만족에 영향을 미치는 주요 요인으로 제시되고 있다.(송명규 · 이경진, 2017; 송영석, 2012; 이홍직 외, 2019)

한국의 기능직 공무원을 대상으로 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 분석한 윤지웅 외(2012)의 연구에서는 직무만족도를 전반적인 직장생활에 대한 만족도로 측정하였다. 설명변수는 조직특성 요인(승진기회만족도, 직장 내 공정한 대우, 교육훈련 기회, 보수만족도), 직무특성 요인(업무의 난이도 적절성, 업무량, 업무의 전문성), 개인특성 요인(학력, 성별, 연령,

직급, 경력)을 설정하였다. 분석 결과, 보수와 승진기회에 만족할수록 직장에서 공정한 대우를 받을수록 직무만족도가 높게 나타났다. 또한 담당하고 있는 업무의 난이도와 양이 적절할수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났다. 또한 직급과 연령이 높을수록 직무만족도가 높은 반면, 학력이 높을수록 직무만족도는 낮게 나타났다. 이러한 연구결과는 근로자의 직무만족에 있어서 업무 및 조직의 특성과 더불어 개인의 인구사회학적 특성이 중요하게 작용할 수 있음을 시사한다.

또한 한국노동연구원의 2016년 노동패널자료를 활용하여 임금·근로자의 직무만족도를 분석한 이홍직 외(2019)의 연구에서는 직무만족도를 현재 직장에서 하고 있는 일에 대한 만족도, 열정, 즐거움, 보람, 현재 하고 있는 일을 계속 할 의향의 다섯 문항으로 측정하였다. 또한 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 인구사회학적 요인, 성격특성 요인, 조직 요인으로 구분하여 설정하였다. 분석결과, 인구사회학적 요인 중 성별, 학력, 연령이 직무만족도에 유의하게 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 여성이 남성보다, 학력과 연령이 높을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났다. 성격특성은 임금근로자의 성격이 개방적일수록, 성실할수록, 친화적일수록 직무만족도가 높다. 반면, 신경증이 높을수록 직무만족도가 낮게 나타났다. 조직 요인에서는 정규직이 비정규직에 비해, 월평균임금이 높을수록, 성과급제가 비성과급제에 비해 직무만족도가 높다. 또한 일의 교육수준과 기술수준이 적합할수록 직무만족도가 높다. 반면, 주당 정규 근로시간이 많을수록 직무만족도가 낮은 것으로 나타났다. 이들의 연구는 기존 연구에서 주로 다루어진 근로자의 인구사회학적 특성과 조직특성 외에 개인 내적인 특성인 성격적 요인을 분석함으로써 개인의 성격이 직무만족도에 미칠 수 있는 영향을 보여주었다는데 연구 의의를 가진다고 할 수 있다.

< 표 2-1 > 주요 학자별 직무만족 영향요인

학자	영향요인	
Herzberg (1959)	동기요인	성취감, 안정, 직업 그자체, 책임, 승진
	위생요인	회사정책, 감독, 작업조건, 대인관계, 임금, 안정
Friedlander (1963)	사회적·기술적 환경, 본질적 작업측면, 발전을 통한 안정	
Myers (1964)	성취감, 책임, 성과, 승진, 작업의 즐거움, 안정감	
Vroom (1964)	감독, 작업집단, 직무내용, 임금, 승진의 기회, 작업시간	
Alderfer (1969)	임금, 부가급부, 직근 상사에 의한 감독, 동료에 의한 존중, 성취	
Fournet (1996)	개인의 특성	연령, 교육과지능성, 직무수준
	직무의 특성	조직과 관리, 사회적 환경, 커뮤니케이션, 안정성, 임금, 상사의 감독
Poter&Steers (1973)	조직전반요인	임금, 승진기회, 회사정책
	작업환경요인	감독의 스타일, 참여적 의사결정, 동료관계, 작업조건
	직무내용요인	역할 모호성, 역할갈등, 잠재능력
Hackman & Oldman (1975)	기술의 다양성, 과업의 주체성, 과업의 존중성, 피드백, 자율성, Jurgenson발전	
Steer(1977)	작업 그 자체, 급여, 승진기회, 감독, 동료	
미네소타 대학 부설 연구소	능력활동, 독창성, 도덕성, 독자성, 다양성, 권위, 책임감, 회사정책, 사회적 지위, 상사와 부하와의 관계, 안정성, 임금, 작업조건, 승진, 상사의 지식능력, 동료, 직무수행 능력, 인정, 성취감, 활동성	

자료 : 송영석(2012), 외국인근로자의 직무만족에 관한 연구, 제주대학교 행정대학원 석사학위논문. P21에서 재인용

제 2 절 이직의도에 관한 이론 및 관련 실증연구

이직의도는 구성원이 현재의 조직과의 관계를 단절하려는 의지로 해석되며, 실제 이직행동에 대한 효과적인 대체변수로 평가되고 있다.(김상욱· 유홍준, 2002) Meyer와 Allen(1984)은 이직의도는 종업원이 현 직장을 떠나 조직의 구성원이기를 포기하는 의도 정도로 정의된다. 즉, 이직의도는 아직 행동으로는 보이지 않은 개인의 이직에 대한 경향성이나 태도를 말한다. 또한 이직의도란 특정한 상황 속에서 종사원이 조직을 이탈하려고 하는 개인의 심리적 반응 상태로서 실질적인 이직 행위에서부터 일시적 상상에 이르기까지의 모든 심리적, 행위적 상태(Chiu. Chien. Lin & Hsiao, 2006)라고 할 수 있다.

이직의도는 이직의 직전단계로써 행동변수인 이직의 예측을 위한 척도로 사용되어 왔다. Ajen & Fishbein(1980)은 일련의 연구를 통해 인지-행동의도-태도 사이의 관계를 모형화 했다. 개인의 행동에 대한 직접적인 요인은 그 행동을 할 것인가에 대한 개인의 의도로 이직을 구체적인 행동이라고 할 때 이직의도는 행동의도라고 할 수 있다고 하였다. 물론 행동과 행동의도가 완전히 일치하는 것은 아니지만 사람들은 대개 개인의 의도에 따라 행동하게 된다. 따라서 이직의도가 높을수록 이직행동의 가능성 또한 높을 것이라고 추측할 수 있다. 또한 실제 이직에 관한 조사 대신 이직의도의 설문을 활용하는 방법은 비용을 줄일 수 있을 뿐 아니라 실제의 이직을 기다리는 연구보다 신속한 연구결과를 제공할 수 있다는 장점을 지닌다.(Steel & Ovalle, 1984)

그동안 이직에 대한 연구 초점을 대부분 이직의도를 측정하는데 중점을 두었다. 이들 연구결과에 따르면 이직의도는 이직과 상당한 유의수준에서 정(+)의 상관관계가 있다는 것으로 밝혀졌다.(Rousseau. D. M 1978) 이처럼 이직의도는 이직에 대한 명확한 행위의 인지적 선행변수로써 가장 직접적이고 즉각적인 것은 태도이론 분야의 이론적, 개념적 개발에 의해 뒷받침되었기 때문이다. 이에 따라 이직에 관한 연구는 이직의 가장 강력한 예측변수로써 이직의도를 보고 있다.(W. H. Mobley 등 1978)

이직과 이직의도를 동등하게 취급할 수는 없으나 이직의도가 실제로 이직으로 연결되는 확률이 매우 높다. 그러므로 이직의도는 조직 환경의 변화가 불가능한 상황에서 새로운 인력의 채용과 수요를 예측하는 중요한 역할을 하게 된다. 더욱이 종업원이 일단 이직해 버리면 조직으로써는 다른 종업원을 고용하고 훈련하는 비용을 지불하여야 하기 때문에 이직자체 보다는 이직의도에 직접적인 관심을 기울이는 것이 예방차원에서 필요하다고 할 수 있겠다.(Dalton & Todor, 1993) 이직의도 연구가 중요한 것은 경영자가 근로자들의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하여 개선하거나 사전에 제거할 수 있다는 것이다. 따라서 근로자들이 계속 근로할 수 있도록 하거나 영향요인의 개선이 불가능한 이직의도의 경우 인력 수급에 대한 예측을 가능케 할 것이다.

제 3 절 외국인근로자 관련 연구

1. 외국인력도입 제도

우리나라 경제성장이 급속도로 이루어지면서 노동수요 역시 급증하게 되었으며, 1990년대 이후 경제구조가 기술집약적으로 재편되면서 저임금 노동력에 의존해왔던 3D 제조업 중심으로 단순 기능인력 부족 현상이 심각해졌다. 또한 근로인식 향상으로 열악한 작업환경, 장시간 노동, 저임금 등을 기피하게 되고, 그로 인해 외국인근로자들이 3D 업종에 대한 취업기회가 확산되었다.(하성규 외, 2006) 이러한 배경에서 다양한 정책과 제도를 운용하기 시작했다. 정부는 중소기업의 요구에 부응하여 1991년 법무부 훈령 '외국인 산업기술 연수 사증 발급 등에 관한 업무처리지침 및 시행세칙'을 통해, 해외투자 기업이 연수생 명목으로 외국인근로자를 유입하는 해외투자기업연수생제도를 도입하였다. 하지만 해외투자기업 연수생제도를 비롯한 일체의 산업연수생제도는 세부적인 연수생 관리체제와 법적 근거 마련, 기타 구체적인 연수생 관련 운영기준이 마련되지 않아 개별 기업이 자의적으로 관리가 이루어졌다. 그 때문에 제도의 확대와 함께 관리체계 미비로 외국인근로자의 저임금 장시간 근로, 사업장 이탈 등 부작용이 양산됨에 따라 폐지되었다.

산업연수생제도를 보완하기 위해 2002년 외국 국적 동포의 한국 내 취업을 허용한 취업관리제도를 도입했다. 허용대상은 한국에 8촌 이내의 혈족 또는 4촌 이내의 친인척으로부터 초청을 받거나 대한민국 호적에 등재되어 있는 자 및 그의 직계존비속으로 허용기간은 1년에 갱신하여 최대 2년까지 가능했으며 허용업종이 건설업까지 확대되었지만 특정조건을 충족해야 취업할 수 있다는 점에서 형평성 차원의 문제가 존재하였다.

이후 고용허가제의 논의를 거듭하면서, 2003년 산업연수생제도를 폐지하고 외국인 고용허가제를 추진하겠다는 입장을 발표하였고, 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」을 제정하여 고용허가제를 실시하였다. 이후 2006년까지 산업연수생제도와 고용허가제를 병행해서 운영하다가 2007년에 산업연수생 제도를 폐지하고 고용허가제로 통일되어 시행되었다

고용허가제는 1년 이상 근무를 하는 상용근로자 대상 제도로, 취업 기간은 3년이다. 그러나 숙련근로자 확보 차원에서 사업주가 요청하는 경우 1년 10개월을 연장할 수 있지만 이것으로 충분하지 않다는 건의에 따라 성실 외국인근로자 재입국 제도를 통해 요건에 맞는 사업장의 사업주가 신청할 경우 출국 후 1개월 이내에 재입국하여 최대 4년 10개월을 추가로 근무할 수 있다. 고용허가제는 E-9(비전문취업)과 H-2(방문취업) 외국인근로자로 구분된다.

E-9 외국인근로자는 송출국가[1)]에서 시행되는 한국어시험을 합격한 후, 고용센터에서 사업주에게 외국인근로자를 3배수 내외로 알선 시 사업주가 해당 외국인근로자를 선택하고, 송출국 현지에서 근로계약서 체결, 송출국 현지 사전교육 45시간을 이수하여 E-9비자를 받아야 국내에 입국하여 근로할 수 있다.

외국인 고용허가제는 상기 언급한 제도들의 총괄 정책이자 한국 외국인근로자 정책의 핵심 제도이다. 본 제도의 운용을 통해 쿼터 범위 내에서 기업은 고용허가, 외국인은 취업허가를 받아 자유롭게 취업 및 경제활동을 할 수 있으며, 외국인근로자도 내국인 근로자와 동일하게 정식 근로

1) 송출국가(16개국) : 필리핀, 인도네시아, 베트남, 태국, 스리랑카, 몽골, 우즈베키스탄, 파키스탄, 중국, 캄보디아, 방글라데시, 네팔, 미얀마, 키르기즈스탄, 동티모르, 라오스

자로서 지위를 인정받게 된다.

고용허가제의 기본 원칙은 첫째, 내국인 근로자의 고용기회 보호와 외국인근로자 활용을 함께 고려하는 노동시장 보완성 원칙이다. 내국인 근로자의 충원이 어려운 제조업, 건설업, 농축산업, 어업, 서비스 등에 외국인근로자의 취업을 허용하되, 인력수급 동향과 연계하여 적정 수준에서 도입 규모를 결정한다. 일정 기간 내국인 구인 노력을 하였음에도 인력을 구하지 못한 사업주에 한하여 외국인근로자 고용을 허용하여야 한다.

둘째, 일체의 차별대우를 금지하는 균등 대우 원칙이다. 업무가 언어능력 결여나 기타 외국인이기 때문에 알지 못하는 사회문화적 특성이 배제된 부분이라면 한국인과 동일한 대우를 해야 한다.

셋째, 외국인 인력의 도입부터 관리를 정부에서 맡는 공적관리체계 전담 원칙이다. 유사시 외교문제가 될 여지가 존재하며, 기업의 이익을 대변하는 민간부문의 단체들은 자칫 지대추구의 우려가 강하기 때문에 외국인근로자의 유입과 관리는 모두 정부나 공공기관이 맡아야 하며, 민간 이익단체를 정부를 보조하는 역할에 충실해야 한다.

고용허가제 관련기관은 고용노동부, 법무부(출입국관리사무소), 외교부(송출국 현지 한국대사관), 한국산업인력공단, 한국고용정보원, 16개 송출기관, E-9 취업교육기관(노사발전재단, 중소기업중앙회, 농협중앙회, 수협중앙회, 대한건설협회), 외국인력상담(지원)센터 등 아주 다양하다. 이러한 다양한 유관기관과의 협업과 내·외부 이해관계자와의 지속적 의견수렴을 통해 2004년 고용허가제 도입 이후 7년이라는 짧은 기간에도 불구하고 고용허가제는 투명하고 효율적인 외국인력 도입시스템으로 국제적으로 인정받게 된다. 2010년 9월 ILO로부터 아시아의 선도적인 이주관리 시스템으로 평가받았고, 2011년 6월에는 UN으로부터 부패방지 및 척결분야에서 공공행정 대상을 수상하기도 한다.(서정아, 2019)

< 표 2-2 > 외국인근로자 도입제도 변천과정

시기	외국인근로자 도입제도
1991.11	▪ 해외투자기업 연수생제도 도입
1993.11	▪ 산업연수생제도 도입
2000.04	▪ 연수취업제 시행 - 연수 2년+취업 1년 - 산업연수생이 일정기간 연수생으로 근무한 후 근로자 신분으로 전환하여 취업할 수 있도록 함
2002.11	▪ 연수취업제 수정 시행 - 연수 1년+취업 2년 - 취업관리제 도입 : 국내에 호적 또는 친족이 있는 외국국적동포 대상 일부 서비스업에 3년 취업허용제도
2003.08	▪ 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률제정
2004.08	▪ 고용허가제 시행 - 취업관리제에 건설분야 추가 허용, 고용허가제 시행과 동시에 고용허가제의 특례제도로서 고용허가제에 흡수 통합
2006	▪ 취업관리제 허용업종 확대 - 제조업, 농축산업, 연근해어업으로 확대
2007.01	▪ 산업연수생제도 고용허가제로 통합 ▪ 해외투자연수생제도 유지
2007.03	▪ 방문취업제 도입 - 특례고용허가제 방문취업제로 변환 - 연간 쿼터를 설정해 국내에 연고가 없는 외국국적동포에게도 적용
2009.07	▪ 농업분야 근무처 추가 제도 도입
2012.07	▪ 성실근로자 재입국 취업 특례제도 시행
2019	▪ 숙련기능인력 체류자격 전환 제도 시행

2. 외국인근로자 적응에 관한 연구

1) 적응

한국의 기업에 근무하는 외국인근로자의 한국에서의 행복한 삶은 외근인근로자들이 얼마나 적응을 잘 하느냐가 중요할 것이다. 낯선 환경에 적응한다는 것은 외국인근로자들 입장에서는 타국에서의 생활에 적응해야 한다는 것으로 종교, 언어, 가치관, 음식, 기후 등 많은 요소에 적응을 해야 할 것이다.

적응이 중요한 이유는 외국인근로자가 부적응할 경우 조직에 큰 영향을 미치기 때문이다. 외국인근로자는 자국에서 직면하는 문제 유형과는 다른 문제들을 부딪치게 되고 소통의 문제, 문화충돌이 발생하게 된다. 또한 외국인근로자의 부적응으로 인해 업무에 차질이 생기게 되며 공백이 발생할 경우 생산성이 저하된다.

적응이란 환경과 인간과의 관계를 나타내는 개념이다. 적응의 개념을 살펴보면 첫째, 강조하는 측면에 따라 심리적 적응과 사회문화적 적응으로 구분된다. 심리적 적응은 정신적 억압이나 불안, 긴장, 피로 등과 같은 감정 상태나 주관적 안녕감을 의미한다.(Nicholson & Imaizumi, 1993) 심리적 적응은 적응의 정서적, 심리적 측면에 관한 것으로서 문제지향적 시각(problemoriented view)에 입각하여 적응과정의 태도요인에 초점을 맞추고 있다. 따라서 심리적 적응은 개인의 성격이나 사회적 지원 등에 의하여 영향을 받는다.(정철균, 2007) 반면, 사회문화적 적응은 현지문화에서 상호작용적 측면에 적합해지는 능력과 관계되는 것으로써 일상적인 상황을 다룸에 있어 어려움이나 곤란의 양에 의하여 측정된다.(Ward et al, 1998) 사회문화적 적응은 적응의 행동적, 인지적 측면에 관한 것으로써 문화적 학습이론에 입각하여 태도요인에 잠재해 있는 사회적 행동을 강조한다. 따라서 사회문화적 적응은 문화적 거리, 현지인과의 접촉의 정도, 문화적 지식 등에 의하여 영향을 받는다.(Ward & Kennedy, 1993)

둘째, Black(1988)은 적응을 현지국가에서 다양한 측면에 대하여 가지는 심리적 평안의 정도로써 정의하고 있다. 또한 적응개념은 단일차원이

아니라 다차원적으로 구성된다고 한다. 문화의 개념이 다차원적임을 고려하면 적응의 개념이 다차원적이라는 것은 논리적으로 보이며, 또한 이는 실증적으로 지지되고 있다. (Florkowski& Fogel, 1999)

마지막으로, Berry(1992)는 적응을 환경의 요구와 행동 및 태도사이에 적합이 증가하고 갈등이 줄어드는 방향으로 개인에게 변화가 일어나는 현상으로 정의하고 있다. 따라서 성공적인 적응은 항상(homeostasis)이 있는 상태로 나타나며 그 결과 개인은 효과적인 기능이 가능하게 되고 균형 잡힌 심리상태를 유지하게 된다.(Torbjörn, 1982)

한편, 적응의 차원을 살펴보면 첫째, Mendenhall 과 Oddou(1985)는 이문화 적응에 관한 연구에서 이문화 적응을 4개의 차원으로 나누고 있다. 이문화 적응의 4가지 차원을 지각차원, 문화적 곤란성 차원, 자기 지향적 차원, 타인 지향적 차원 등을 제시하였다. 여기서 지각차원은 현지인의 행동의 이유와 원인에 대하여 이해하고 판단하는 능력을 다루고 있다. 자기 지향적 차원은 해외파견자의 자아존중, 자신감 및 정신적 위생을 강화하는 활동이나 특성을 다루고 있으며,그리고 타인 지향적 차원은 현지인과의 효과적인 상호작용을 통하여 해외파견자의 능력을 증진하는 활동을 포함하고 있다. 마지막으로 문화적 곤란성 차원은 새로운 문화에 적응하기 곤란한 정도로서 해외파견자의 적응의 정도가 현지국가의 문화와 관련됨을 나타내고 있다.

둘째, Black과 Stephen(1989)은 해외파견자의 적응의 차원으로 상호작용 적응, 일반적응, 직무 적응으로 다차원으로 제시하고 있다. 상호작용 적응은 현지인과 현지문화의 의사전달 등 상호작용 측면에 관한 것이고 일반적응은 현지국가의 음식이나 기후 등 일반 생활문화와 조건 등 일반 환경에의 적응을 의미한다. 직무적응은 해외파견자가 업무 수행과정에서 겪게 되는 상이한 가치 및 업무기준, 기대 등에 대한 심리적 평안을 의미한다.

마지막으로, Ward와 Kennedy(1993)는 Black과 Stephen(1989)의 세가지 적응유형에 덧붙여 사회문화적 적응과 심리적 적응을 제시하고 있다. 사회문화적 적응은 현지 환경과 조화를 이루거나 상호작용을 잘 이루어 나갈

능력과 관련이 있으며, 심리적 적응은 정서적 만족이나 심리적 행복과 관련이 있다고 보고 있다.

적응의 단계를 살펴보면 첫째, Black, Mendenhall 및 Oddou(1991)는 국제환경 및 국내환경에서의 선행연구들을 연구하여 해외파견자의 적응을 현지적응과 예상적인 적응으로 나누고 있다. 현지적응은 조직, 개인, 직무 및 업무 외 요인 등 네 개의 요인이 영향을 미친다고 보고 있다. 반면, 예상적 적응에 영향을 미치는 요소는 과거 국제경험과 훈련 등 선발제도 및 기준과 개인적 요인 등을 들고 있다. 아울러 조직적, 개인적 측면에서의 예상적인 적응이 현지적응 과정에 영향을 미친다고 보고 있다. 해외파견자가 실제로 새로운 문화를 접하기 전에 외국문화에 예상적인 적응을 할 수 있으며, 이것은 해외파견자가 현지국가에 도착하여 경험하게 되는 현지적응에 유의미한 영향을 미칠 수 있다는 것이다.

둘째, 해외파견자가 현지국가에서 겪게 되는 적응과정에 대하여 학자들(Torbjörn, 1982; Gullahorn & Gullahorn, 1962)은 U-곡선이론(U-curve theory)을 이용하여 설명하고 있다. U-곡선은 해외파견자가 겪게 되는 심리적 반응에 기초하여 신혼단계, 위기, 상승, 적응 총 네 단계로 구성된다. ① 신혼단계는 도착 후 2개월 이내에 발생하며 새로운 문화의 흥미로운 측면에 대해서 매력을 느끼는 단계이다. 이 초기단계에는 해외파견자의 과거 행동이나 습관이 새로운 나라에 적합하지 않다는 것을 발견하는데 충분한 시간을 가지지 못했다고 할 수 있다. 이러한 부정적 피드백의 부재와 해외문화의 새로운 결합은 신혼효과를 가져오게 된다.(Torbjörn, 1982) ② 위기단계는 현지문화와 본국문화의 차이로 인하여 문화적 충격을 받게되고 새로운 문화환경에서 일상생활에 발생하는 문제들로 인하여 사기가 저하되게 된다. ③ 상승단계는 시간이 경과하면서 시행착오를 겪으면서 적절한 행동이 무엇이고 무엇이 적절하지 않은지에 대한 것을 학습하게 된다. 이 단계에서 개인은 새로운 행동유형을 수행함에 있어서 진보를 보이게 된다. ④ 적응단계는 개인의 적응이 완성되는 단계이다. 이 단계에서는 문화적 차이에 대한 불안감 없이 필요한 행동을 효과적으로

수행할 수 있게 된다.(Black, 1988)

심리적 적응과정에 대한 U-곡선 이론은 실증연구결과 만족스러운 결과를 보이지 않고 있다.(Kealey, 1989) 그러나 해외의 새로운 환경에서 각 개인은 반응의 차이를 보일 수 있으며 현지에 도착하여 시간의 경과에 따라 개인의 심리적 반응이 달라지는 과정에 대한 이해는 각 단계에 적합한 적극적인 지원방안을 구사할 수 있게 한다는 점에서 U-곡선 이론은 의의가 있다고 할 수 있다.(정철균, 2007)

2) 적응의 주요 영향요인

Black(1988)의 적응의 세가지 차원을 살펴보면, 상호작용 적응은 현지인과 현지문화의 의사전달 등 상호작용 측면에 관한 것이다. 일반적응은 현지국가의 음식이나 기후 등 일반 생활 조건과 문화 등 일반 환경에의 적응을 의미한다. 마지막으로, 업무적응은 해외파견자가 업무 수행과정에서 겪게 되는 상이한 기대나 가치 및 업무기준 등에 대한 심리적 평안을 의미한다.(Black& Stephen, 1989)

한편, 해외에서 근무하는 외국인 ·근로자의 적응에 영향을 미치는 선행변수로서 개인적 요인, 직무요인, 조직요인, 업무 외 요인 등이 있다(Black, 1991 & Shaffer, 1999). 그리고 이러한 적응의 선행변수 아래 각각의 선행요인들이 있다.

적응의 선행변수들을 살펴보면 먼저, 개인적 요인의 선행요인인 언어의 유창성은 새로운 문화에서의 역동성을 이해하고 대인관계를 형성하는데 중요한 역할을 한다.(Black et al.,1991; Mendenhall & Oddou, 1985)

둘째, 직무요인 중 직무특성은 개인의 태도와 행동에 긍정적인 영향을 미쳐 적응을 촉진 시킨다.(Hackman & Oldham, 1975)

셋째, 조직 요인 중 조직의 지원을 보면 주거, 교통수단 등 현지정착 지원이 적응에 긍정적 영향을 미치는 것으로 보고 있다.(Black et al., 1991; Tung, 1988; Torbjörn, 1982)

또한 Kaplan, Robbins and Martin(1983)은 현지국가에서 경험하는 근로자들의 일반적인 사회적 지지란 개인의 가족, 사회단체, 이웃, 친구,

기타 서비스기관에서 다양한 형태로 제공되는 도움과 원조이며 적응에 중요한 영향을 미치는 변수라는 것이다. 이는 결과적으로 기업에서 다양한 형태로 제공되는 사회적 지지는 이주 근로자가 현지국가에서 경험하는 여러 어려움을 극복하는데 도움을 주게 된다. 따라서 결과적으로 사회적 지지는 근로자의 직무만족이나 조직몰입, 문화적응을 위하여 적극적으로 고려되어야 할 사항인 것이다. Ward and Kennedy(1992)는 다른 요인들을 비교하여 현지국가 주민과의 상호작용이 이주근로자의 문화적응 수준을 예측할 수 있다고 주장하였으며 아울러 심리 적응에 직접적으로 영향을 주는 것은 사회적 지지라고 하였다.

Vaux(1988)는 연구에서 사회적 지지가 이주근로자들에게 적응에 따른 부가적인 문제를 완화시키고 조직이나 사회적 적응에 도움이 된다고 밝혔다. 관련 연구를 보면, Griffin and Soskolne(2003)은 이스라엘에 취업한 태국근로자들의 직장동료와 관계를 연구하였다. 연구에 따르면 태국근로자들이 직장동료와 형성하는 사회적 지지는 조절효과가 작용하고 있는 것으로 나타났다. 김현경(2009)은 외국인근로자에 대한 사회적 지지가 문화적응에 미치는 영향 연구에서 외국인근로자에 대한 사회적 지지가 높을수록 문화적응에 양(+)의 영향을 주는것으로 나타났다.

아울러, 차별경험은 새로운 사회로 이주해 온 소수집단에게 스트레스 요인으로 작용하게 되고, 이러한 스트레스로 인해 이들이 심리·사회적으로 적응하는 데에 심각한 저해요인이 된다고 보고되고 있다(정윤경, 김희진, 최지현, 2015). 문화, 피부색, 언어와 생활방식 등이 전혀 다른 새로운 환경에서 생활하게 되면 다양한 어려움에 직면하게 되고, 그 과정에서 차별감을 느낄 수 있다. 이러한 상황에서의 차별감은 이주민이 현지 사회에서 인종이나 민족이 다름으로 인해 불공정한 대우, 위협, 조롱, 거부를 당한다고 의식되는 느낌이며, 이는 우울감, 무기력, 긴장, 스트레스, 불안, 걱정과 같은 심리적 어려움을 유발함으로써 이주민의 현지 사회와 문화에 대한 접촉, 수용 등에 부정적인 영향을 미칠 수 있다.(이정환, 2016)

적응이 중요한 것은 외국인근로자의 한국에서의 적응은 그들의 근로환

경이 좋고 나쁨과 상관없이 모든 외국인근로자가 직면하는 점이라는 것이다. 다른 환경과 문화에 적응하는 것이 이들에게는 우선과제이다. 따라서 외국인근로자들의 한국 생활의 전반적인 만족도를 연구함에 있어 적응에 대한 연구가 선행되어야 할 것이다.

3. 외국인근로자 직무만족에 관한 선행연구

국내 외국인근로자의 직무만족을 분석한 연구들은 대부분 전통적인 직무만족 결정 요인 분석이론들에 근거하여 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 조직 및 직무 특성, 조직 내에서의 사회적 관계, 기타 인구사회학적 특성 등으로 설정하였다.(박달순, 2003; 송영석, 2012; 이꽃메 외, 2009; Tillaboev, 2019) 이와 더불어 연구대상이 외국인근로자라는 특성을 반영하여 이들의 문화적응, 한국어 능력, 체류기간, 모국인과의 네트워크 등이 직무만족에 미치는 영향이 함께 분석되기도 한다.(이금희 외, 2016)

반월·시화공단에 근무하는 외국인근로자를 대상으로 근로조건이 직무만족도에 미치는 영향을 분석한 박달순(2003)은 독립변수로 근로조건(임금수준, 근로환경, 근로시간)을 설정하였고, 통제변수로 개인특성(성별, 종교, 국적, 학력, 연령 등), 가구특성(생계책임정도, 가구원수), 직업특성(직무유형, 근무연수, 직종, 사업장 규모 등)을 설정하였다. 분석결과, 독립변수 중 근로환경이 유의미하게 직무만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 근로환경은 급식, 의료혜택, 숙소시설,여가오락 시설로 측정되었는데, 이러한 환경이 좋을수록 근로자는 직무에 더 만족한다는 것이다.

이러한 결과는 외국인근로자의 직무만족에서 임금이나 근로시간과 같은 직무와 관련된 요인보다 의료, 여가, 숙소, 급식 등 일 외의 생활 영역과 관련된 요인들이 직무만족에 영향을 미친다는 것을 시사한다.

Tillaboev(2019)는 한국에서 일하는 우즈베키스탄 근로자의 직무만족에 영향을 미치는 요인을 분석하였는데 종속변수로 직무에 대한 전반적인 만족도를 설정하였고, 독립변수로 고용, 직무내용, 작업환경, 급여수준, 인간관계를 설정하였다. 분석 결과, 직무내용이 풍부할수록, 급여수준이

높을수록, 동료들과의 관계 및 감독자와의 관계가 좋을수록 직무만족이 높게 나타났다. 반면, 육체적 피로도가 높을수록 직무만족은 낮은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 외국인근로자의 직무만족에서 임금과 업무내용 같이 업무가 가진 특성과 직장 내 인간관계, 일에 대한 보상 등이 중요함을 시사하고 있다. 또한 육체적 피로도와 직무만족의 음(-)의 관계는 일과 생활의 균형의 관점에서 볼 때, 일 외의 생활의 영역에서 근로자가 여가와 일상생활의 만족이 직무만족에서 중요할 수 있다는 것을 시사한다고 할 수 있다.

이꽃메 외(2009)는 외국인근로자의 건강관리 및 사회적지지와 관련하여 직무만족을 분석하였다. 분석 결과, 사회적 지지는 직무만족도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 구체적으로 정서적 지지가 있는 경우와 직장상사의 지지가 있는 경우에 외국인근로자는 직무에 더 만족하는 것으로 나타났다. 또한 수면시간이 7시간 미만인 근로자에 비해 9시간 이상인 근로자의 직무만족도가 높게 나타났으며, 주관적 건강상태가 좋은 근로자가 건강하지 않은 근로자에 비해 직무만족도가 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 외국인근로자의 직무만족도에 사회적 지지가 중요한 영향을 미치며, 일과 생활의 균형적 관점에서 보았을 때 생활 영역인 휴식이 외국인근로자의 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 수 있음을 시사하고 있다.

또한 조선족 근로자의 문화적응, 직무만족의 구조적 관계, 사회적 자본을 분석한 이금희 외(2016)의 연구에서 가족지원, 모국인 지원, 한국인 네트워크, 한국인 지원 등 사회적 자본의 요인들이 문화적응에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 문화적응도가 높을 수록 직무만족이 높게 나타났으며, 사회적 자본은 문화적응을 매개로 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이들의 연구는 외국인근로자의 사회적 관계를 모국인과 한국인으로 구분하여 분석하였으며, 외국인근로자의 문화적응을 직무만족과 연결하여 분석함으로써 외국인근로자의 '외국인'으로서의 삶의 측면을 직무만족 분석에 반영하였다는데 의의가 있다고 할 수 있다.

대부분의 연구들은 Herzberg(1968)의 동기 위생이론을 비롯한 전통적인 직무만족 관련 이론들을 바탕으로 직무만족에 영향을 미치는 주요 요인을

직무와 관련된 영역에 한정하여 분석하기 때문에 일과 생활의 균형적 관점에서 중요하게 다뤄진 생활 영역과 관련된 요인들과 직무만족의 관계를 명확하게 제시하지 못하는 한계를 갖는다. 하지만 일부의 연구는 일과 생활의 균형 이론에 근거하여 연구하지는 않았으나 근로환경 요인에 기숙사나 여가생활을 포함하거나 수면시간이나 육체적 피로 등이 외국인근로자의 직무만족에 미치는 영향을 제시함으로써 일 이외의 생활 관련 요인이 직무만족도와 관련이 있다는 것을 간접적으로 시사하고 있다고 할 수 있다.

E-9 외국인근로자는 주로 근무환경이 열악한 중소기업에서 일하기 때문에 장시간 노동과 저임금에 시달리는 경우가 많다. 또한 외국인근로자의 경우 가족 동반 입국이 불가능하기 때문에 한국에서 그들은 일 외의 일상생활을 제대로 향유하기 어렵다. 이와 같이 외국인근로자들의 경제적 부담, 시간 부족, 가족의 부재 등의 구조적 제약뿐만 아니라, 외국인근로자의 삶에서 여가나 휴식보다 업무에 지나치게 많은 시간을 할애하기를 원하는 사업주나 외국인근로자 스스로의 태도와 인식은 외국인근로자의 생활과 일이 균형을 이루지 못 하게 하고 있다.(이주연 외, 2011) 하지만 앞에서 제시하였듯이 일의 영역과 생활영역은 서로 단절된 것이 아니라 밀접하게 연결되어 각각에게 영향을 미치기 때문에 외국인근로자의 삶이 일과 생활이 균형을 이룰 때 개인의 생활 만족도도 올라갈 뿐만 아니라 직무에도 긍정적인 영향을 미쳐 직무만족도도 올라갈 것이다.

이에 외국인근로자의 직무만족에 영향을 미치는 요인을 분석할 때 기존 연구에서 제시되었던 조직 및 직무 특성과 같은 일과 관련된 요인과 더불어 주거, 한국생활, 사회적 지지 등 일 외의 생활영역과 관련된 요인들이 같이 분석될 필요가 있다. 이러한 연구는 외국인근로자의 일과 관련된 영역과 생활영역 모두에서 어떠한 요인들이 직무만족에 영향을 미치는지를 보여줌으로써 외국인근로자의 직무만족 향상을 위해 일과 생활의 균형 관점에서 어떠한 실천적, 정책적 지원이 이루어져야 하는지를 제시해줄 수 있을 것이다. 이에 본 연구는 E-9 외국인근로자의 직무만족에 영향을 미치는 요인을 직무요인, 생활요인, 사회요인, 인구사회학적 요인으로 구분하여 분석함으로써 외국인근로자의 직무환경 및 일상생활

전반의 환경을 개선하여 직무만족을 향상시킬 수 있는 방안을 모색하고자 한다.

위에서 검토한 외국인근로자 직업만족도에 대한 선행연구를 바탕으로 아래와 같이 연구가설을 설정하였다.

가설 1 : 근로환경은 외국인근로자의 직업만족도에 영향을 미칠 것이다.

1-1. 직무요인은 직업만족도에 영향을 줄 것이다.

1-1a. 임금이 많을수록 직업만족도에 정(+)의 영향을 줄 것이다.

1-1b. 근로시간이 길수록 직업만족도에 음(-)의 영향을 줄 것이다.

1-2. 생활요인은 직업만족도에 영향을 줄 것이다.

1-2a. 주거만족도가 높을수록 직업만족도에 정(+)의 영향을 줄 것이다.

1-2b. 여가생활 만족도가 높을수록 직업만족도에 정(+)의 영향을 줄 것이다.

1-3. 사회요인은 직업만족도에 영향을 줄 것이다.

1-3a. 사회적 지지가 강할수록 직업만족도에 정(+)의 영향을 줄 것이다.

1-3b. 차별경험이 많을수록 직업만족도에 음(-)의 영향을 줄 것이다.

가설 2 : 외국인근로자 종사 업종은 근로환경이 외국인근로자의 직업만족도에 미치는 영향을 조절할 것이다.

2-1. 외국인근로자 종사 업종에 따라 직무요인이 직업만족도에 미치는 영향력이 다르게 나타날 것이다.

2-1a. 외국인근로자 종사 업종에 따라 임금이 직업만족도에 미치는 영향력이 다르게 나타날 것이다.

2-1b. 외국인근로자 종사 업종에 따라 근로시간이 직업만족도에 미치는 영향력이 다르게 나타날 것이다.

2-2. 외국인근로자 종사 업종에 따라 생활요인이 직업만족도에 미치는 영향력이 다르게 나타날 것이다.

2-2a. 외국인근로자 종사 업종에 따라 주거만족도가 직업만족도에 미치는 영향력이 다르게 나타날 것이다.

2-2b. 외국인근로자 종사 업종에 따라 여가생활 만족도가 직업만족도에 미치는 영향력이 다르게 나타날 것이다.

2-3. 외국인근로자 종사 업종에 따라 사회요인이 직업만족도에 미치는

영향력이 다르게 나타날 것이다.

2-3a. 외국인근로자 종사 업종에 따라 사회적 지지가 직업만족도에 미치는 영향력이 다르게 나타날 것이다.

2-3b. 외국인근로자 종사 업종에 따라 차별경험이 직업만족도에 미치는 영향력이 다르게 나타날 것이다.

4. 외국인근로자 이직의도에 관한 선행연구

이직의도에 관한 선행연구는 Mobley 외(1979)의 연구모델과 Steers와 Mowday(1981)의 국내 이직과정에 대한 연구모델을 들 수 있다. Mobley 외(1979)는 환경적 특성 및 개인이나 조직이 근속의도나 이직의도에 영향을 미치는 개인의 생각이나 만족을 형성한다고 했다. Steers와 Mowday(1981) 모델은 Mobley 외(1979)의 모델에 상황변화노력, 비업무 영향요인, 직무성과 등을 추가하였다. 그리고 조직몰입 및 직무몰입, 직무만족 등을 포함하여 직무에 정서적 반응을 추가하고 조직몰입, 직무몰입 개인의 직무만족 등이 이직의도나 근속의도에 영향을 미친다고 본다.

석현호 등(1998)이 한국에 근로하는 외국인근로자들을 대상으로 근로조건이 이직의도에 미치는 영향에 대하여 회귀 분석한 결과, 근로조건 중 임금 만족도가 직무만족보다 더 큰 음(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 한국에 근무하는 외국인근로자의 한국 취업의 가장 큰 목적이 임금 등 경제적 부를 축적하는데 있음을 보여주는 것이다. 그리고 임금액 보다 임금 만족도가 유의미하게 나타난 것은 실제 받는 임금액 수준보다는 준거집단과 비교하여 상대적인 자신의 임금 만족수준이 이직의도에 중요한 요인이 된다는 것을 의미한다.

한국에 체류하는 외국인근로자의 문화적응 스트레스와 직무 스트레스 는 이직의도에 각각 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 사회적 지지는 문화적응 스트레스를 완화하는 효과가 있는 것으로 나타났다.(윤아선 외, 2019). 류태모 외(2012)는 외국인근로자들이 자국민과의 일상적인 상호작용과 교제, 대화 등 상호작용 적응의 정도가 높을수록 이직

의도가 현저히 낮아진다고 보았다.

이상의 연구결과를 종합해 보면 외국인근로자의 근로조건과 현지적응, 동료집단과의 상호작용이 이직에 미치는 영향은 크다 할 것이다. 따라서 사업주는 외국인근로자들이 국내 생활에 잘 적응할 수 있도록 지원하는 한편 그들과 동료집단이 상호작용할 수 있는 환경을 만들어 주어야 할 것이다. 또한 임금이나 근로조건 등을 준거집단과 형평성 있게 맞춘다면 외국인근로자의 이직에 적극적으로 대처하는 요인이 될 것이다.

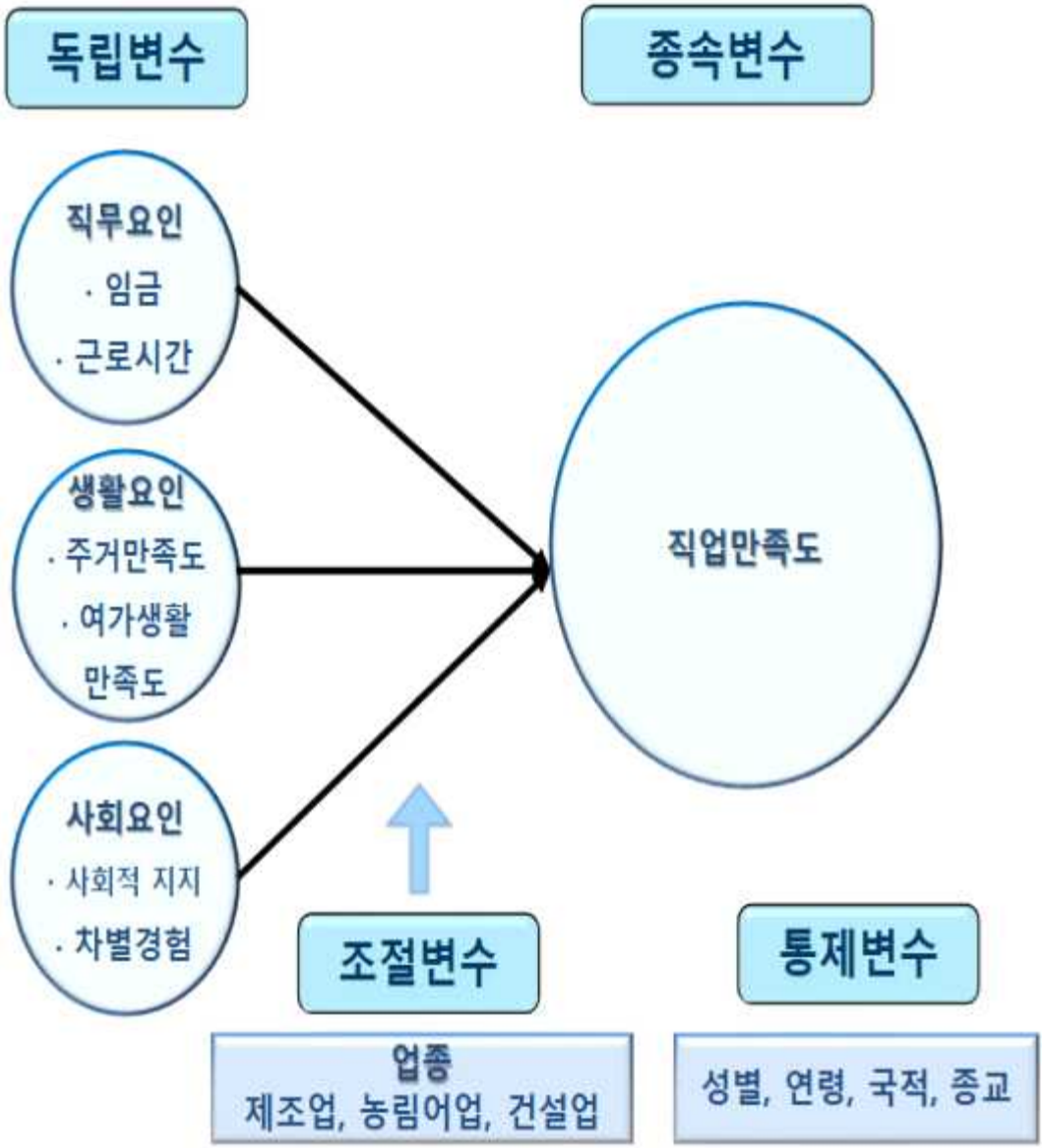
< 표 2-3 > 외국인근로자 직무만족 및 이직의도 관련 선행연구 결과

선행연구	변수		변수명
비전문취업 외국인근로자의 직무만족에 영향을 미치는 요인에 관한 연구 (경성대학교 사회과학연구소 유승희, 2019)	독립변수	근로환경요인	• 산업, 직종, 기업의 종사자수, 근로시간, 임금
		생활관련 요인	• 여가만족도, 주거환경만족도, 한국생활 어려움
		사회적지지	• 도움을 받을 수 있는 한국인·모국인의 수
		인구사회학적 요인	• 성별, 나이, 학력, 혼인여부, 건강상태, 한국어 실력, 체류기간, 국적
	종속변수	직무만족	• 직무만족
연구결과	• 임금이 직무만족에서 중요한 역할을 하는 것으로 나타남 • 여가생활만족도가 높을수록, 주거환경만족도가 높을수록 직무만족도가 높게 나타남 • 한국생활에서의 어려움이 많을수록 직무만족도가 낮게 나타남		
일반 고용허가제 저숙련 외국인근로자의 직장만족과 이직의도 (중소기업연구 제38권 제3호 진현 외 2016)	독립변수	직장 근로조건	• 근로계약조건에 대한 인지도
		보상수준	• 임금, 초과 및 휴일 근로수당
		업무공정성	• 근로시간 공정성, 근로강도 공정성
		관계	• 동료와 갈등, 상사와 갈등
	종속변수	만족도	• 직장만족도
연구결과	• 사전 근로계약조건에 대한 인지도가 높을수록, 초과 및 휴일 근로수당이 많을수록, 업무강도 공정성이 존재할수록, 동료·상사와의 갈등이 없을수록 직장만족도가 높아짐		

선행연구	변수		변수명
농업 분야 외국인근로자의 생활 애로와 직무 환경 만족도의 관계 분석 (농촌경제 제39번 제4호 논문 양순미, 2016)	독립변수	일반적 특성	• 성별, 연령, 결혼여부, 최종학력, 영농유형
		생활애로	• 음식, 의복, 숙소, 물가, 건강, 날씨, 언어소통, 문화차이
		생활 및 직무상 애로 대처	• 생활 및 직무상 애로 대처
	종속변수	직무환경 만족	• 직무환경만족도
연구결과	• 직무환경 만족도에는 날씨적응, 무시 및 편견, 물가, 음식 등의 생활 애로가 중요하게 작용		
외국인근로자의 사회적 지지가 직무만족에 미치는 영향 (한국직업건강간호학회지, 이꽃메·정혜선 외, 2009)	독립변수	일반적 특성	• 성별, 연령, 결혼여부, 최종학력, 국내 체류기간, 비자유무, 사업자의 규모, 업종, 주당근무시간, 급여
		건강행태 관련 특성	• 흡연, 음주, 운동, 수면시간, 주관적 건강상태
		사회적 지지	• 상사의지지, 동료의지지, 정서적지지, 물질적지지
	종속변수	직무만족	• 직무만족
연구결과	• 외국인근로자의 직무만족에 영향을 주는 요인 중 급여와 같은 물질적지지보다 감정적 지지가 외국인근로자의 직무만족을 높이는데 큰 영향을 주는 것으로 나타남		
건설업내 외국인 ·근로자의 직무만족에 관한 연구 (서울산업대학교 학위논문, 곽재호, 2005)	독립변수	근로조건 요인	• 임금 만족, 근로시간, 작업의 내용, 기능 습득 기회, 일자리의 안정성
		근로자의 특성요인	• 합법 여부, 본국에서의 직장, 한국어 구사능력, 체류기간, 임금차이, 외국인 동료 비율, 외국인 팀장
	종속변수	직무만족	• 직무만족
연구결과	• 외국인근로자의 특성이 직무만족에 영향을 미치지 않았으나 외국인근로자들의 근로조건 특성이 직무만족에 영향 주는 것으로 나타남		

제 4 절 연구모형

< 그림 2-1 > 연구모형



제 3 장 연구방법

제 1 절 조사대상

본 연구는 2020년 이민자 체류실태 및 고용조사에서 조사된 2020년 5월 15일 현재 한국에 91일 이상 계속 체류자인 비전문취업비자(E-9) 외국인 근로자 중 설문에 응답한 3,371명을 대상으로 한다. E-9 외국인근로자는 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」에 따른 국내 취업요건을 갖춘 사람으로 일정 자격이나 경력 등이 필요한 전문직종에 종사하려는 사람은 제외한다.

제 2 절 자료의 수집

본 연구는 법무부와 통계청이 공동으로 실시한 2020년 이민자 체류실태 및 고용조사 자료를 사용한다. 이민자 체류실태 및 고용조사는 층화 단순 임의추출방법으로 선정된 표본 외국인을 대상으로 한국에서의 생활실태, 취업 및 실업현황을 파악하여 이민자와 관련된 사회통합정책, 인력정책을 수립하고 평가하고자 수집된 자료이다.

이민자 체류실태 및 고용조사는 지방통계청(사무소)에서 고용한 조사담당자가 표본외국인을 면접조사(표본이 희망하는 경우 조사표 직접 작성 허용)를 실시하였다.

제 3 절 변수의 조작적 정의

1. 변수선정

1) 종속변수 : 직업만족도

직무만족은 직무나 직업 혹은 직장에 대한 전반적인 만족도를 나타내는 단일 문항으로 측정되기도 하고,(송명규·이경진, 2017; 윤지웅 외, 2012; Tillaboev, 2019) 직무, 급여, 동료관계 등 직업과 관련된 다양한 측면에 대하여 각각의 항목에 대한 문항들로 측정되기도 한다.(박달순, 2003; 송영석, 2012) 본 연구에서는 단일문항으로 “한국에서 본인의 직업에 대해 얼마나 만족합니까?”라는 문항에 대해 ‘매우 만족(=1)’에서 ‘매우 불만족(=5)’의 리커트 척도로 측정되었다.

< 표 3-1 > 종속변수 측정을 위한 항목선정

구분	문항	측정
직업만족도	한국에서 본인의 직업에 대해 얼마나 만족합니까?	리커트 척도 매우만족(=1) 매우불만족(=5)

2) 독립변수

독립변수는 직무만족도 결정 요인을 전통적인 이론에 근거하여 설정한 선행연구들(송명규 · 이경진, 2017; 송영석, 2012; 윤지웅 외, 2012; 이홍직 외, 2019)과 외국인근로자 현지 환경과 현지인과의 관계 적응에 대한 선행연구(Black and Stephen, 1989) 및 국내 외국인근로자의 직무만족과 이직의도에 관련된 선행연구들(유승희, 2019; 이꽃메 외, 2009; 진현 외, 2016)에 근거하여 **직무요인, 생활요인, 사회요인**으로 구분하여 각각 관련요인들을 구성하였다.

(1) 직무요인

직무요인은 외국인근로자가 종사하는 직무에 대한 근로 동기를 유발하는 요인을 파악하기 위한 것으로 임금과 근로시간으로 구성한다. 외국인근로자 월평균 임금을 '100만원~200만원 미만, 200만원~300만원 미만, 300만원 이상'의 더미변수로 구성하였다. 근로시간은 실제 일한시간으로 더미변수로 구성하였다.

(2) 생활요인

생활요인은 일과 생활의 균형과 직무만족의 관계를 분석한 선행연구들에서 다루어졌던 근로자의 여가생활만족도와 주거생활만족도로 구성하였다. 여가생활만족도는 "한국에서 평소 여가생활에 대해 얼마나 만족하십니까?"의 문항에 대해, 주거환경만족도는 "한국에서 살고 있는 지역의 주거환경(교통, 치안, 청소, 교육기관, 의료복지시설 등)에 대해 얼마나 만족하십니까?"라는 문항에 대해 '매우 만족(=1)'에서 '매우 불만족(=5)'의 리커트 척도로 측정되었다.

(3) 사회요인

사회요인은 국내 외국인근로자의 네트워크나 사회적 관계를 직무만족과 연관하여 분석한 선행연구들(이꽃메 외, 2009; 이금희 외, 2016)에 근거하여 사회적 지지와 차별경험으로 구성하였다. 사회적 지지는 경제적 어려움이 발생하였을 때 도움 받을 수 있는 인원(한국인, 모국인), 이야기 상대가 필요한 경우 도움 받을 수 있는 인원(한국인, 모국인)으로 구성하였다. 차별경험은 한국생활 차별정도를 직장, 일상생활(집주인, 공공기관)에서 경험한 정도를 '전혀 차별없음(=1)'에서 '심한 차별(=4)의 리커트 척도로 측정되었다.

(4) 인구통계학적 요인

인구통계학적 요인은 성별, 국적, 연령, 교육정도, 종교로 구성하였다. 성별은 남자를 1로, 여자를 0으로 코딩하였다. 국적은 외국인근로자 국적을 의미한다. 나이는 '15세~29세, 30~39세, 40~49세'의 더미변수들로 구성하였다. 학력은 '중졸 이하, 고졸, 대졸 이상'의 더미변수들로 구성하였다. 종교는 기독교, 이슬람교(또는 힌두교), 불교, 기타의 더미변수들로 구성하였다.

< 표 3-2 > 독립변수 측정을 위한 항목선정

독립변수		문항	측정
직무요인	임금	월평균 임금	단답형 기술
	근로시간	실제 일한 시간	단답형 기술
생활요인	주거만족도	한국에서 살고 있는 지역의 주거환경(대중교통, 치안, 청소, 교육기관, 의료복지시설 등)에 대해 얼마나 만족합니까?	리커트 척도 매우만족(=1) 매우불만족(=5)
	여가생활 만족도	한국에서의 평소 여가생활에 대해 얼마나 만족합니까?	리커트 척도 매우만족(=1) 매우불만족(=5)

독립변수		문항	측정
사회요인	사회적 지지	한국생활 돈빌릴 경우 도움인원 한국인, 모국인	단답형 기술(명)
		한국생활 이야기상대 도움인원 한국인, 모국인	단답형 기술(명)
	차별경험	한국생활 차별정도 : 집주인	리커트 척도 전혀 차별없음(=1) 심한 차별(=4)
		한국생활 차별정도 : 직장	리커트 척도 전혀 차별없음(=1) 심한 차별(=4)
		한국생활 차별정도 : 공공기관	리커트 척도 전혀 차별없음(=1) 심한 차별(=4)
인구통계학적 요인		성별, 국적, 연령, 교육정도, 종교	단답형 기술

3) 조절변수

조절변수는 업종으로 외국인근로자가 종사하는 산업 '농림어업, 광제조업, 건설업'의 더미변수들로 구성하였다. 특히 농림어업의 외국인근로자의 근로환경 개선을 중점으로 보고 농림어업과 그 외 업종을 더미로 구성하여 비교하였다.

제 4 절 분석방법

본 연구에서 수집된 자료분석은 STATA와 SPSS를 사용하였으며 연구문제에 따른 분석 방법은 다음과 같다.

첫째, 조사대상자의 일반적인 특성을 알아보기 위하여 빈도분석(Frequency Analysis)을 실시하였다.

둘째. 외국인근로자 직무만족도, 직무요인, 생활요인, 여가생활 만족도에 대한 신뢰도 검사를 실시하여 문항간의 신뢰도를 측정하여 예측가능성, 정확성 등을 살펴보았다.

셋째, 직업만족도의 일반적 사항별 인식차이 검증을 위해 T-TEST와 일원배치 분산분석(One Way ANOVA 분석)을 실시하였다.

넷째, 외국인근로자 직무만족도, 직무요인, 생활요인, 사회요인의 관계를 살펴보기 위하여 상관관계분석(Correlation Analysis)을 사용하였다.

다섯째, 외국인근로자 직무만족도, 직무요인, 생활요인, 사회요인의 인과관계를 살펴보기 위하여 회귀분석(Regression Analysis)을 사용하였다.

본 연구의 실증분석은 모두 유의수준 $p<0.05$에서 검정하였다.

제 4 장 실증분석 및 가설검정

제 1 절 표본의 특성

응답자의 인구통계학적 특성을 살펴보면 <표 4-1 >와 같다. 성별의 경우 남성 3,103명(924.%), 여성 254명(7.6%)로 나타나, 대부분 남성이 표집되었음을 알 수 있다. 이는 국내에 입국한 외국인근로자의 대부분이 남성이기 때문이다. 또한 국적의 경우 캄보디아 492명(14.6%), 네팔483명(14.3%), 베트남 396명(11.7%), 인도네시아 365명(10.8%) 순이다. 교육정도의 경우 고졸 1,626명(48.4%), 대졸 이상 850명(25.3%), 중졸 652명(19.4%) 순으로 조사되었다. 근무지역의 경우 '부산, 울산, 경남' 730명(21.7%), '광주, 전남, 전북' 638명(19.0%), '대전, 충남, 충북, 세종' 596명(17.8%) 순으로 조사되었다. 연령계층의 경우에는 15~29세 1,746명(52.0%), 30~39세 1,438명(42.8%)로 응답자의 95%정도로 조사되었다. 종교는 불교 1,287명(38.3%), 이슬람교 또는 힌두교 917명(27.3%), 무교와 기타는 각각 775명(23.1%)로 조사되었다. 월평균 급여의 경우 200만원~300만원 미만 2,146명(63.9%), 100만원~200만원 미만 863명(25.7%), 300만원 이상 347명(10.3%) 순으로 조사되었다. 산업분류의 경우 광제조업 2,606명(77.6%), 농림어업 554명(16.5%)로 응답자의 경우 94% 정도가 되는 것을 알 수 있다. 주당취업시간의 경우 40~50시간 미만 2,179명(64.9%)로 가장 높게 나타났으며, 실제 일한 시간의 경우 36시간 이상 3,206명(96.6%)로 높게 나타났다.

< 표 4-1 > 응답자의 인구통계학적 속성

구분		인원(명)	비중(%)
교육정도	초졸이하	229	6.8
	중졸	652	19.4
	고졸	1,626	48.4
	대졸이상	850	25.3

구분		인원(명)	비중(%)
성별	남자	3,103	92.4
	여자	254	7.6
국적	캄보디아	492	14.6
	네팔	483	14.3
	베트남	396	11.7
	인도네시아	365	10.8
	필리핀	292	8.7
	태국	270	8.0
	우즈베키스탄	176	5.2
	몽골	44	1.3
	중국	19	0.6
	기타 아시아	834	24.7
근무지역	서울	15	0.4
	인천	181	5.4
	경기	576	17.2
	부산, 울산, 경남	730	21.7
	대전, 충남, 충북, 세종	596	17.8
	대구, 경북	399	11.9
	광주, 전남, 전북	638	19
	강원, 제주	222	6.6
연령계층	15~29세	1,746	52
	30~39세	1,438	42.8
	40~49세	173	5.2

구분		인원(명)	비중(%)
종교	기독교	360	10.7
	이슬람교또는힌두교	917	27.3
	불교	1,287	38.3
	기타	18	0.5
	무교	775	23.1
종교유무	종교(무)	775	23.1
	종교(유)	2,582	76.9
월평균급여	100만원~200만원미만	863	25.7
	200만원~300만원미만	2,146	63.9
	300만원이상	347	10.3
산업분류	농림어업	554	16.5
	광제조업	2,606	77.6
	건설업	104	3.1
	도소매, 음식, 숙박	51	1.5
	전기, 운수, 통신, 금융	5	0.1
	사업, 개인, 공공서비스	37	1.1
주당취업시간	20시간미만	20	0.6
	20~30시간미만	30	0.9
	30~40시간미만	100	3
	40~50시간미만	2,179	64.9
	50~60시간미만	740	22
	60시간이상	249	7.4
	일시휴직	39	1.2
실제일한시간	1~35시간	112	3.4
	36시간이상	3,206	96.6

제 2 절 변수에 대한 신뢰도 분석

근로환경에 대한 내적 일관성을 확인하기 위해 신뢰도 분석을 < 표 4-2 >과 같이 실시하였다. 신뢰도의 지표인 크론바흐 알파는 일반적인 논문에서 0.7 이상이면 양호한 것으로 판단한다. 직무요인 0.740, 생활요인 0.756, 사회요인 0.798로 높게 나타났다. 대체적으로 각 변수의 신뢰도는 양호한 것으로 나타났다.

< 표 4-2 > 측정변수에 대한 신뢰도 분석

<table>
<tr><th colspan="2">구분</th><th>문항 수</th><th colspan="2">Cronbach's Alpha</th></tr>
<tr><td rowspan="2">직무요인</td><td>임금</td><td>1</td><td colspan="2" rowspan="2">0.740</td></tr>
<tr><td>근로시간</td><td>1</td></tr>
<tr><td rowspan="2">생활요인</td><td>주거만족</td><td>1</td><td colspan="2" rowspan="2">0.756</td></tr>
<tr><td>여가생활만족</td><td>1</td></tr>
<tr><td rowspan="2">사회요인</td><td>사회적지지</td><td>3</td><td>0.752</td><td rowspan="2">0.798</td></tr>
<tr><td>차별경험</td><td>4</td><td>0.748</td></tr>
</table>

제 3 절 변수에 대한 기술 통계분석

변수들의 기술통계량을 확인하기 위해 기술 통계분석을 < 표 4-3 >과 같이 수행하였다.

< 표 4-3 > 근로환경 변수에 대한 기술 통계분석

구분	평균	표준편차	왜도	첨도
임금	4.18	0.88	-0.79	-0.02
근로시간	4.34	0.79	0.39	2.87
주거환경에 대한 만족도	4.34	0.82	-1.02	0.30
여가생활에 대한 만족도	3.97	0.86	-0.20	-0.99
사회적지지	1.24	1.22	1.40	1.98
차별경험	2.39	0.78	0.38	-0.61
직업만족도	4.23	0.84	-0.75	-0.32

근로환경 변수에 대한 일변량 정규성과 다변량 정규성 모두 검토하였으며 정규성 항목 중 왜도와 첨도를 통해 파악하였다. 왜도는 자료의 대칭성정도를 나타낸 것으로 평균에 대한 대칭적 정규분포와는 달리 양의 왜도는 자료가 평균 좌측에 몰려있고, 음의 왜도는 평균의 우측에 몰려있어 평균에 대한 비대칭적 분포를 이룬다.(김대업, 2008)[2] 첨도는 정규분포곡선의 분포중간이나 꼬리에 있는 점수 비율의 상대정도를 의미한다. 음의 왜도는 꼬리에 너무 많은 사례가 몰려있거나 중간에 적은 사례가 있는 경우를 말하며, 반대로 양의 첨도는 자료가 평균 부근에 많이 몰려있는 것을 말한다.(배병렬, 2011)[3] 왜도는 절대값 2이상, 첨도는 절대값 7이상일 경우 자료 정규성에 문제가 있는 것으로 판단한다. 이 연구의 응답자료 정규성 검토결과 일변량 정규성 가정에는 왜도의 경우에 -1.02~1.40, 첨도의 경우에 -0.99~2.87으로 정규성 검토결과 일변량 정규성 가정에서 왜도와 첨도의 문제가 없는 것으로 나타났다.

제 4 절 변수에 대한 상관분석

연구가설 검정에 앞서 변수들 간 상관관계 분석(Correlation analysis)을 실시하였다. 주요 변인들 간의 상관관계는 < 표 4-4 >와 같다. 분석 결과 연구가설의 종속변수 직업만족도와 독립변수 임금, 주거환경에 대한 만족도, 여가생활에 대한 만족도의 경우 유의한 상관관계를 보이는 것으로 나타났다. 자세히 살펴보면, 직업만족도와 임금의 경우 $r=0.634(p<0.01)$, 직업만족도와 주거환경에 대한 만족도의 경우 $r=0.505(p<0.01)$, 직업만족도와 여가생활에 대한 만족도의 경우 $r=0.435(p<0.01)$로 나타나, 임금, 주거환경에 대한 만족도, 여가생활에 대한 만족도가 높은 경우 직업만족도가 높다는 것을 알 수 있다. 근로시간, 사회적지지, 차별경험의 경우에는 유의한 상관관계를 보이지는 않았다.($p>0.05$)

---

2) 구조방정식 모형분석 김대업 지음 / 학현사 / 2008년 3월
3) AMOS 19 구조방정식 모델링: 원리와 실제, 배병렬 지음 | 청람 | 2011년 06월 20일 출간

< 표 4-4 > 변수들의 상관관계를 보기 위한 상관분석

변수	1	2	3	4	5	6	7
1. 임금	1						
2. 근로시간	.069**	1					
3. 주거환경에 대한 만족도	.499**	-.016	1				
4. 여가생활에 대한 만족도	.414**	.018	.423**	1			
5. 사회적지지	.062**	.001	.106**	.125**	1		
6. 차별경험	-.062	-.005	-.141**	-.117*	.010	1	
7. 직업만족도	.634**	.018	.505**	.435**	.028	-.026	1

일반적 사항에 따른 직업만족도에 대한 인식의 차이를 살펴보면, 남성이 여성보다 상대적으로 직업만족도가 높게는 나타났으나, 유의하지는 않는 것을 알 수 있다.($p>0.05$) 교육정도별의 경우에도 직업만족도와는 유의한 차이를 보이지 않았다.($p>0.05$) 연령별로는 유의한 차이를 보였다.($p<0.05$) 사후검정결과 30세 이상이 높게 나타났으며, 29세 미만은 상대적으로 낮게 나타났다. 종교별로 유의한 차이를 보였으며($p<0.001$), 사후검정결과 기독교, 이슬람교 또는 힌두교, 불교가 높게 인식하고 무교나 기타는 상대적으로 낮게 직업만족도를 인식하는 것을 알 수 있다.

< 표 4-5 > 일반적 사항에 따른 직업만족도 차이

구분		N	M	SD	F/t(p)	scheffe
성별	남자	3,115	4.24	0.85	1.162 (0.246)	
	여자	256	4.18	0.77		
교육정도	초졸이하	230	4.23	0.85	.451 (0.717)	
	중졸	655	4.24	0.85		
	고졸	1,633	4.22	0.85		
	대졸이상	853	4.26	0.81		

구분		N	M	SD	F/t(p)	scheffe
연령계층	15~29세(a)	1,755	4.19	0.85	4.285* (0.014)	b,c>a
	30~39세(b)	1,442	4.28	0.83		
	40~49세(c)	174	4.27	0.88		
종교유무	유	2,581	4.27	0.84	4.325*** (0.000)	
	무	775	4.12	0.85		
종교	기독교(a)	360	4.30	0.86	6.273*** (0.000)	a,b,c>e>d
	이슬람교 또는 힌두교(b)	920	4.28	0.84		
	불교(c)	1,294	4.26	0.83		
	기타(d)	18	3.83	0.99		
	무교(e)	779	4.12	0.85		

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

제 5 절 가설의 검정

1. 근로환경이 외국인 근로자의 직업만족도에 미치는 영향

1) 직무요인(임금, 근로시간)

< 표 4-6 > 직무요인이 직업만족도에 미치는 영향요인에 대한 회귀분석 결과

Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	VIF	R2 (수정)	F(p)
통제변수	(Constant)	3.958	.069		57.233	.000		.008 (.007)	12.941*** (.000)
	연령	.006	.002	.045	2.580**	.010	1.00		
	종교(유1,무0)	.151	.035	.076	4.376***	.000	1.00		

Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	VIF	R2 (수정)	F(p)
독립변수	(Constant)	1.903	.196		9.687	.000		406 (.651)	566.612*** (.000)
	연령	.005	.002	.032	2.365*	.018	1.001		
	종교(유1,무0)	.028	.027	.014	1.024	.306	1.010		
	임금	.612	.013	.636	47.139***	.000	1.015		
	근로시간	-.120	.063	-.026	-1.918	.055	1.005		

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

직무요인이 직업만족도에 미치는 영향에 관한 위계적 회귀분석 결과에 대한 다중공선성을 진단하기 위하여 분산팽창계수(VIF : variable inflation factor)와 허용치(tolerance)를 살펴보았으며, 일반적으로 분산팽창계수가 10이상이거나 허용치가 0.1보다 작으면 다중공선성의 문제가 있다고 판단하게 된다. 본 분석에서 변수들의 VIF값은 모두 10 이하였고, 허용치는 0.1보다 크게 나타나 다중공선성의 문제는 발생하지 않는 것으로 볼 수 있다.

통제변수를 투입한 결과 설명력은 낮게 나타났으며, 모형2에서 통제변수를 통제 후 분석을 실시한 결과 설명력은 40.6%로 높게 나타났다. 독립변수의 유의성을 살펴보면, 임금 (β=.636)으로 통계적으로 유의한 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.(t=47.139, p<.05) 근로시간의 경우에는 유의한 영향을 미치지 않았다.(p>.05) 모형의 유의성을 나타내는 F값은 566.612로 통계적으로 유의한 것으로 나타났다.

이러한 결과는 임금이 높을수록 직업만족도가 높다는 것을 알 수 있다.

2) 생활요인(주거만족도, 여가생활만족도)

< 표 4-7 > 생활요인이 직업만족도에 미치는 영향요인에 대한 회귀분석 결과

Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	VIF	R2 (수정)	F(p)
통제변수	(Constant)	3.956	.069		57.544	.00		.008 (.007)	12.891*** (.000)
	연령	.006	.002	.046	2.654**	.008	1.000		
	종교(유1,무0)	.149	.034	.074	4.323***	.00	1.000		
독립변수	(Constant)	1.307	.089		14.708	.00		.317 (.316)	388.085*** (.000)
	연령	.004	.002	.029	2.044*	.041	1.001		
	종교(유1,무0)	.054	.029	.027	1.892	.059	1.008		
	주거환경에 대한 만족도	.400	.016	.389	24.678***	.00	1.220		
	여가생활에 대한 만족도	.263	.016	.268	16.950***	.00	1.223		

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

생활요인이 직업만족도에 미치는 영향에 대한 위계적 회귀분석 결과 VIF 값은 모두 10 이하였고, 허용치는 0.1보다 크게 나타나 다중공선성의 문제는 발생하지 않는 것으로 볼 수 있다.

통제변수를 투입한 결과 설명력은 낮게 나타났으며, 모형2에서 통제변수를 통제 후 분석을 실시한 결과 설명력은 31.7%로 높게 나타났다. 독립변수의 유의성을 살펴보면, 주거환경에 대한 만족도(β=.389)는 통계적으로 유의한 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.(t=24.678, p<.001) 여가생활에 대한 만족도(β=.268)는 통계적으로 유의한 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.(t=16.950, p<.001) 모형의 유의성을 나타내는 F값은 388.085로 통계적으로 유의한 것으로 나타났다.

이러한 결과는 생활요인인 주거환경과 여가생활에 대한 만족도가 높을수록 직업만족도가 높다는 것을 알 수 있다.

3) 사회요인(사회적지지, 차별경험)

< 표 4-8 > 사회요인이 직업만족도에 미치는 영향요인에 대한 회귀분석 결과

Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	VIF	R2 (수정)	F(p)
통제변수	(Constant)	3.334	.207		16.132	.000		.008 (.007)	5.201** (.008)
	연령	.017	.007	.113	2.383*	.018	1.00		
	종교(유1,무0)	.222	.102	.104	2.185*	.029	1.00		
독립변수	(Constant)	3.281	.258		12.704	.000		.318 (.315)	3.404** (.009)
	연령	.017	.007	.111	2.350*	.019	1.001		
	종교(유1,무0)	.210	.102	.098	2.055*	.040	1.006		
	사회적지지	.195	.112	.083	1.745	.082	1.004		
	차별경험	-.022	.056	-.019	-.398	.691	1.003		

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

사회요인이 직업만족도에 미치는 영향에 대한 위계적 회귀분석 결과 VIF 값은 모두 10 이하였고, 허용치는 0.1보다 크게 나타나 다중공선성의 문제는 발생하지 않는 것으로 볼 수 있다.

통제변수를 투입한 결과 설명력은 낮게 나타났으며, 모형2에서 통제변수를 통제 후 분석을 실시한 결과 설명력은 31.8%로 높게 나타났다. 독립변수의 유의성을 살펴보면, 사회적지지(β=.083)는 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.(t=1.745, p>.05) 차별경험(β=-.019) 또한 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.(t=-.398, p>.05) 모형의 유의성을 나타내는 F값은 3.404로 통계적으로 유의한 것으로 나타났다.

이러한 결과는 사회요인 사회적 지지와 차별경험에 대한 인식이 직업만족도에 미치는 영향은 미비하다는 것을 알 수 있다.

2. 외국인근로자 종사 업종의 조절효과

1) 직무요인(임금, 근로시간)

< 표 4-9 > 외국인근로자 직무요인이 직업만족도에 미치는 영향에서 종사 업종별 조절 효과

Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	VIF	R2 (수정)	F(p)
1	(Constant)	1.903	.196		9.687	.000		.008 (.007)	12.941*** (.000)
	연령	.005	.002	.032	2.365*	.018	1.001		
	종교(유1,무0)	.028	.027	.014	1.024	.306	1.010		
	임금	.612	.013	.636	47.139***	.000	1.015		
	근로시간	-.120	.063	-.026	-1.918	.055	1.005		
2	(Constant)	1.912	.198		9.680	.000		.406 (.406)	566.812*** (.000)
	연령	.004	.002	.031	2.317*	.021	1.008		
	종교(유1,무0)	.027	.027	.013	.997	.319	1.013		
	임금	.612	.013	.635	47.032***	.000	1.018		
	근로시간	-.121	.063	-.026	-1.933	.053	1.007		
	업종(농림어업1, 기타0)	-.014	.031	-.006	-.442	.658	1.017		

Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	VIF	R2 (수정)	F(p)
3	(Constant)	1.920	.224		8.577	.000		.408 (.407)	380.758*** (.000)
	연령	.005	.002	.032	2.376*	.018	1.010		
	종교(유1,무0)	.025	.027	.012	.914	.361	1.014		
	임금	.632	.014	.657	43.805***	.000	1.256		
	근로시간	-.153	.072	-.033	-2.120*	.034	1.336		
	업종	-.023	.031	-.010	-.747	.455	1.036		
	임금x업종	-.107	.033	-.048	-3.225***	.001	1.262		
	근로시간×업종	.131	.146	.014	.899	.369	1.344		

* p<.05,** p<.01, *** p<.001, 종교(유1, 무0), 업종(농림어업1, 기타0)

외국인근로자 직무요인이 직업만족도에 미치는 영향에서 종사 업종별 조절 효과에서 VIF값의 경우 10이상으로 나타나 다중공선성의 문제가 있는 것으로 나타나 평균중심화를 통하여 분석하였다. 모형1에서 통제변수와 독립변수를 투입한 결과 설명력은 낮게 나타났다. 모형2에서는 업종 변수를 추가적으로 투입하였으며, 설명력은 40%로 향상되었음을 알 수 있다. 모형3에서는 조절변수를 투입한 결과 설명력은 40%로 모형2와 비슷한 수치를 보였음을 알 수 있다. 임금과 업종의 결합효과는 (t=-3.225, p<.001)로 유의한 부적인 영향을 미치는 것을 알 수 있다. 근로시간과 업종의 결합효과는 (t=.899, p>.05)로 유의한 영향을 미치지 않았다. 이러한 결과는 외국인근로자 직무요인이 직업만족도에 미치는 영향에서 임금의 경우 업종과 결합하여 조절효과가 유의미하다는 것을 알 수 있다.

따라서 '2-1b. 외국인근로자 종사 업종에 따라 근로시간이 직업만족도에 미치는 영향력이 다르게 나타날 것이다.'의 경우 기각되었으며, '2-1a. 외국인근로자 종사 업종에 따라 임금이 직업만족도에 미치는 영향력이 다르게 나타날 것이다.'의 경우 가설이 채택되었음을 알 수 있다.

2) 생활요인(주거만족도, 여가생활만족도)

< 표 4-10 > 외국인근로자 생활요인이 직업만족도에 미치는 영향에서 종사 업종별 조절 효과

Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	VIF	R2 (수정)	F(p)
1	(Constant)	1.307	.089		14.708	.000		.008 (.007)	12.891*** (.000)
	연령	.004	.002	.029	2.044*	.041	1.001		
	종교(유1,무0)	.054	.029	.027	1.892	.059	1.008		
	주거환경에 대한만족도	.400	.016	.389	24.678***	.000	1.220		
	여가생활에 대한만족도	.263	.016	.268	16.950***	.000	1.223		
2	(Constant)	1.315	.090		14.572	.000		.317 (.316)	388.085*** (.000)
	연령	.004	.002	.029	1.992*	.047	1.009		
	종교(유1,무0)	.053	.029	.027	1.859	.063	1.011		
	주거환경에 대한만족도	.400	.016	.389	24.573***	.000	1.227		
	여가생활에 대한만족도	.263	.016	.268	16.952***	.000	1.224		
	업종	-.017	.033	-.007	-.513	.608	1.018		

Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	VIF	R2 (수정)	F(p)
3	(Constant)	1.321	.097		13.624	.000		.317 (.315)	258.690*** (.000)
	연령	.004	.002	.028	1.983*	.047	1.009		
	종교(유1,무0)	.053	.029	.027	1.860	.063	1.012		
	주거환경에 대한만족도	.402	.018	.391	22.023***	.000	1.545		
	여가생활에 대한만족도	.259	.017	.264	15.197***	.000	1.475		
	업종	-.017	.033	-.007	-.515	.606	1.034		
	주거만족도×업종	-.012	.040	-.005	-.304	.762	1.554		
	여가생활만족도×업종	.024	.041	.010	.579	.563	1.459		

* p<.05,** p<.01, *** p<.001 종교(유1, 무0), 업종(농림어업1, 기타0)

생활요인이 직업만족도에 미치는 영향에서 종사 업종별 조절 효과에서 VIF값의 경우 10이상으로 나타나 다중공선성의 문제가 있는 것으로 나타나 평균중심화를 통하여 분석하였다. 모형1에서 통제변수와 독립변수를 투입한 결과 설명력은 낮게 나타났다. 모형2에서는 업종 변수를 추가적으로 투입하였으며, 설명력은 31.7%로 향상되었음을 알 수 있다. 모형3에서는 조절변수를 투입한 결과 설명력은 31.7%로 모형2와 비슷한 수치를 보였음을 알 수 있다. 주거만족도와 업종의 결합효과는 (t=-.304, p>.05)로 유의한 영향을 미치지 않는 것을 알 수 있다. 여가생활만족도와 업종의 결합효과는 (t=.579, p>.05)로 유의한 영향을 미치지 않았다. 이러한 결과는 외국인근로자 생활요인이 직업만족도에 미치는 영향에서 종사 업종별 조절 효과는 유의하지 않다는 것을 알 수 있다. 따라서 '2-2a. 외국인근로자 종사 업종에 따라 주거만족도가 직업만족도에 미치는 영향력이 다르게 나타날 것이다.'와 '2-2b. 외국인근로자 종사 업종에 따라 여가생활 만족도가 직업만족도에 미치는 영향력이 다르게 나타날 것이다.'의 경우 가설이 기각되었음을 알 수 있다.

3) 사회요인(사회적지지, 차별경험)

< 표 4-11 > 외국인근로자 사회요인이 직업만족도에 미치는 영향에서 종사 업종별 조절 효과

Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	VIF	R2 (수정)	F(p)
1	(Constant)	3.525	.289		12.189	.000		.023 (.019)	5.201*** (.000)
	연령	.012	.008	.077	1.425	.155	1.006		
	종교(유1,무0)	.201	.114	.095	1.761	.079	1.007		
	사회적지지	.028	.034	.044	.820	.413	1.020		
	차별경험	-.012	.062	-.010	-.194	.846	1.016		
2	(Constant)	3.539	.291		12.152	.000		.030 (.222)	3.404** (.009)
	연령	.011	.008	.075	1.397	.163	1.009		
	종교(유1,무0)	.197	.115	.093	1.712	.088	1.016		
	사회적지지	.026	.034	.043	.784	.434	1.026		
	차별경험	-.010	.062	-.009	-.162	.872	1.022		
	업종	-.063	.146	-.023	-.428	.669	1.026		
3	(Constant)	3.545	.299		11.853	.000		.036 (.022)	2.644*** (.018)
	연령	.012	.008	.076	1.409	.160	1.011		
	종교(유1,무0)	.200	.115	.094	1.736	.083	1.018		
	사회적지지	.029	.034	.047	.845	.399	1.062		
	차별경험	-.017	.067	-.015	-.251	.802	1.184		
	업종	-.127	.505	-.047	-.251	.802	12.164		
	사회적지지×업종	-.112	.200	-.049	-.562	.575	2.639		
	차별경험×업종	.066	.183	.066	.362	.718	11.671		

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$ 종교(유1, 무0), 업종(농림어업1, 기타0)

사회요인이 직업만족도에 미치는 영향에서 종사 업종별 조절 효과에서 VIF값의 경우 10이상으로 나타나 다중공선성의 문제가 있는 것으로 나타나 평균중심화를 통하여 분석하였다. 모형1에서 통제변수와 독립변수를 투입한 결과 설명력은 낮게 나타났다. 모형2와 모형3에서도 설명력은 다소 낮게 나타났다. 모형3에서는 조절변수를 투입한 결과 사회적 지지와 업종의 결합효과는 (t=-.562, p>.05)로 유의한 영향을 미치지 않는 것을 알 수 있다. 차별경험과 업종의 결합효과는 (t=.362, p>.05)로 유의한 영향을 미치지 않았다. 이러한 결과는 외국인근로자 사회요인이 직업만족도에 미치는 영향에서 종사 업종별 조절 효과는 유의하지 않다는 것을 알 수 있다.

따라서 '2-3a. 외국인근로자 종사 업종에 따라 사회적 지지가 직업만족도에 미치는 영향력이 다르게 나타날 것이다.'와 '2-3b. 외국인근로자 종사 업종에 따라 차별경험이 직업만족도에 미치는 영향력이 다르게 나타날 것이다.'의 경우 가설이 기각되었음을 알 수 있다.

< 표 4-12 > 가설검정의 요약

가설		내용	채택 여부
가설 1		근로환경은 외국인근로자의 직업만족도에 영향을 미칠 것이다.	
가설1-1 (직무요인)	1-1a	임금이 많을수록 직업만족도에 정(+)의 영향을 줄 것이다.	채택
	1-1b	근로시간이 길수록 직업만족도에 음(-)의 영향을 줄 것이다.	기각
가설1-2 (생활요인)	1-2a	주거만족도가 높을수록 직업만족도에 정(+)의 영향을 줄 것이다.	채택
	1-2b	여가생활 만족도가 높을수록 직업만족도에 정(+)의 영향을 줄 것이다.	채택
가설1-3 (사회요인)	1-3a	사회적 지지가 강할수록 직업만족도에 정(+)의 영향을 줄 것이다.	기각
	1-3b	차별경험이 많을수록 직업만족도에 음(-)의 영향을 줄 것이다.	기각
가설 2		외국인근로자 종사 업종은 근로환경이 외국인근로자의 직업만족도에 미치는 영향을 조절할 것이다.	
가설2-1 (직무요인)	2-1a	외국인근로자 종사 업종에 따라 임금이 직업만족도에 미치는 영향력이 다르게 나타날 것이다.	채택
	2-1b	외국인근로자 종사 업종에 따라 근로시간이 직업만족도에 미치는 영향력이 다르게 나타날 것이다.	기각
가설2-2 (생활요인)	2-2a	외국인근로자 종사 업종에 따라 주거만족도가 직업만족도에 미치는 영향력이 다르게 나타날 것이다.	기각
	2-2b	외국인근로자 종사 업종에 따라 여가생활 만족도가 직업만족도에 미치는 영향력이 다르게 나타날 것이다.	기각
가설2-3 (사회요인)	2-3a	외국인근로자 종사 업종에 따라 사회적 지지가 직업만족도에 미치는 영향력이 다르게 나타날 것이다.	기각
	2-3b	외국인근로자 종사 업종에 따라 차별경험이 직업만족도에 미치는 영향력이 다르게 나타날 것이다.	기각

제 6 절 이직의도 분석

양적 조사는 외국인근로자의 직업만족도에 미치는 영향에 대한 설문 문항만 있어 외국인근로자의 이직의도나 애로사항에 대한 구체적인 정보 확보에는 한계가 있다. 따라서 비전문취업 부가조사를 통한 외국인근로자 이직의도와 이직에 대한 구체적인 이유 등을 파악하여 이를 보완하였다.

자료는 법무부와 통계청이 공동으로 실시한 2020년 이민자 체류실태 및 고용조사 자료의 부가항목(비전문취업)을 사용한다. 대상자는 비전문취업 외국인근로자 3,371명이며 이민자 체류실태 및 고용조사와 동일하게 지방통계청(사무소)에서 고용한 조사담당자가 표본외국인을 면접조사를 실시하여 현재 직장이직희망여부 및 직장에서 경험한 어려움 등을 조사하였다. 본 연구에서 분석한 부분은 이직의도 및 직장 내 어려움이다.

< 표 4-13 > 이직의도 분석을 위한 항목선정

구분	문항	측정
이직의도	현재의 직장(사업체)에서 다른 직장으로 옮기고 싶습니까?	2가지 항목 예, 아니오
이직 희망 사유	직장을 옮기고 싶은 가장 중요한 이유는 무엇입니까?	자기 기입식
직장 내 어려움	지난 1년간 한국에서 일하면서 직장(사업체)에서 경험했던 어려움을 모두 선택해주십시오.	자기 기입식

1. 외국인근로자 이직의도 분석

조사대상 외국인근로자의 이직의도를 보면 응답자 3,371명 중 249명(7.39%)만이 이직의도가 있다고 답을 하였고 3,122명(92.61%)이 이직의도가 없다고 응답하였다. 249명의 이직의도가 있다고 응답한 외국인근로자의 성별을 보면 남성이 236명으로 94.78%이고 여성이 13명으로 5.22%이다. 또한 국적을 보면 네팔이 51명(20.48%)으로 가장 높고 그 다음은 캄보디아 41명(16.47%), 인도네이사 30명(12.05%), 베트남 24명

(9.64%), 미얀마 22명(8.84%), 필리핀 21명(8.43%), 태국 20명(8.03%) 순이다. 업종을 보면 이직의도가 있다고 답변한 294명 중 서비스업을 포함한 제조업은 193명(78.78%)이고 농림어업은 41명(16.73%)이고 건설업은 11명(4.49%)이다. 하지만 이것을 응답자 업종 인원 대비로 바꿔보면 건설업 104명중 11명(10.58%)이고, 농립어업 554명 중 41명(7.4%), 제조업(서비스) 2,699명 중 193명(7.15%)으로 건설업 외국인근로자가 가장 이직의도가 높다고 볼 수 있다.

< 표 4-14 > 외국인근로자 이직의도

구분		인원(명)	비중(%)	
전체		249	7.39	
성별	남성	236	94.78	
	여성	13	5.22	
국적	네팔	51	20.48	
	캄보디아	41	16.47	
	인도네시아	30	12.05	
	베트남	24	9.64	
	미얀마	22	8.84	
	필리핀	21	8.43	
	태국	20	8.03	
	기타	40	16.06	
업종			응답자 인원 대비	업종 인원 대비
	농업, 임업 및 어업	41	16.73	7.4
	제조업(서비스)	193	78.78	7.15
	건설업	11	4.49	10.58

2. 외국인근로자 이직희망 사유

이직의도가 있는 외국인근로자 249명의 이직희망 사유를 보면 가장 많은 부분을 차지(35.74%)하는 것은 ‘임금’이다. 다음은 일이 힘들거나 위험하다고 느끼는 업무관련 애로가 24.5% 이고 더 좋은 일자리를 원해서는 8.43%이고 숙소 또는 작업환경에 대한 불만은 6.43%이고 본국출신 근로자 등 아는 사람과 함께하고 싶은 경우가 4.42%로 나왔다. 기타 사유로는 임금체불, 건강문제. 직장동료들과 사이가 안 좋아서 등이 나왔다.

< 표 4-15 > 외국인근로자 이직희망 사유(전체)

구분		인원(명)	비중(%)
임금이 낮아서		89	35.74
일이 힘들거나 위험해서		61	24.5
직장에 특별한 불만은 없지만 더 좋은 일자리를 원해서		21	8.43
숙소 또는 작업환경이 안 좋아서		16	6.43
본국 출신 친구 등 아는 사람과 함께 일하고 싶어서		11	4.42
기타	임금체불	51	20.48
	회사 사정이 안 좋아서		
	건강 문제		
	입사 시 근로계약 내용과 상이		
	직장 동료 및 상사와 사이가 안 좋아서		

국적별 이직희망 사유를 보면 임금이 낮아서 이직을 희망하는 외국인근로자의 비중이 높은 나라는 캄보디아, 인도네시아, 베트남, 필리핀, 태국 등이다. 네팔과 미얀마의 경우 일이 힘들거나 위험해서가 각각 39.22%, 40.91%로 가장 높은 비중을 차지했다. 이 두 나라의 경우 임금이 낮아서는 네팔이 13.73%, 미얀마가 36.36%로 두 번째로 높은 것으로 나타났다.

< 표 4-16 > 외국인근로자 이직희망 사유(국적)

단위 : 명(%)

구분		캄보디아	네팔	인도네시아	베트남	필리핀	태국	미얀마	기타
계(100)		41	51	30	24	21	20	22	40
임금이 낮아서		16(39.02)	7(13.73)	12(40)	12(50)	9(42.86)	5(25)	8(36.36)	20(50)
일이 힘들거나 위험해서		7(17.07)	20(39.22)	6(20)	7(29.17)	5(23.81)	4(20)	9(40.91)	3(7.5)
직장에 특별한 불만은 없지만 더 좋은 일자리를 원해서		2(4.88)	7(13.73)	1(3.33)	1(4.17)	-	4(20)	-	1(2.5)
숙소 또는 작업환경이 안 좋아서		1(2.44)	1(1.96)	4(13.33)	1(4.17)	1(4.76)	2(10)	1(4.55)	-
본국 출신 친구 등 아는 사람과 함께 일하고 싶어서		4(9.76)	3(5.88)	3(10)	2(8.33)	-	1(5)	3(13.64)	5(12.5)
기타	임금체불	11(26.83)	13(25.49)	4(13.33)	1(4.17)	6(28.57)	4(20)	1(4.55)	11(27.5)
	회사 사정이 안 좋아서								
	건강 문제								
	입사 시 근로계약 내용과 상이								
	직장 동료 및 상사와 사이가 안 좋아서								

업종별 이직희망 사유를 보면 모든 업종의 경우 임금이 낮아서 이직을 희망하는 경우가 가장 높았다. 건설업 54.55%, 제조업 36.27%, 농림어업 31.71%이다. 농림어업과 제조업의 경우 일이 힘들거나 위험해서가 각각 21.95%, 25.91%로 두 번째로 높았으나 건설업의 경우 본국출신 등 아는 사람과 함께 일하고 싶은 경우가 18.18%로 두 번째로 높았다.

< 표 4-17 > 외국인근로자 이직희망 사유(업종)

단위 : 명(%)

<table>
<tr><th colspan="2">구분</th><th>농업, 임업 및 어업</th><th>제조업</th><th>건설업</th></tr>
<tr><td colspan="2">계(100)</td><td>41</td><td>193</td><td>11</td></tr>
<tr><td colspan="2">임금이 낮아서</td><td>13(31.71)</td><td>70(36.27)</td><td>6(54.55)</td></tr>
<tr><td colspan="2">일이 힘들거나 위험해서</td><td>9(21.95)</td><td>50(25.91)</td><td>1(9.09)</td></tr>
<tr><td colspan="2">직장에 특별한 불만은 없지만 더 좋은 일자리를 원해서</td><td>5(12.2)</td><td>11(5.7)</td><td>-</td></tr>
<tr><td colspan="2">숙소 또는 작업환경이 안 좋아서</td><td>2(4.88)</td><td>8(4.15)</td><td>1(9.09)</td></tr>
<tr><td colspan="2">본국 출신 친구 등 아는 사람과 함께 일하고 싶어서</td><td>4(9.76)</td><td>15(7.77)</td><td>2(18.18)</td></tr>
<tr><td rowspan="5">기타</td><td>임금체불</td><td rowspan="5">8(19.51)</td><td rowspan="5">39(20.21)</td><td rowspan="5">1(9.09)</td></tr>
<tr><td>회사 사정이 안 좋아서</td></tr>
<tr><td>건강 문제</td></tr>
<tr><td>입사 시 근로계약 내용과 상이</td></tr>
<tr><td>직장 동료 및 상사와 사이가 안 좋아서</td></tr>
</table>

3. 외국인근로자 직장 내 어려움

외국인근로자가 직장에서 경험한 어려움을 겪었다고 응답한 외국인근로자는 응답자 3,371명 중 852명으로 25.27%를 차지한다. 이중 빠른 작업속도로 인한 어려움을 가장 큰 애로사항으로 뽑은 인원은 282명으로 33.1%를 차지하고 다음은 작업 중 부상으로 22.89%를 차지한다. 직장 내 한국인과 갈등이 10.56%, 임금 체불 또는 부당해고가 10.45%, 작업으로 인한 질병 9.62%, 욕설 7.15%, 신체적 위해 등이 3.76% 등을 차지한다.

< 표 4-18 > 외국인근로자 직장 내 어려움(전체)

구분	인원(명)	비중(%)
빠른 작업속도로 인한 어려움	282	33.1
작업 중 부상	195	22.89
직장 내 한국인과 갈등	90	10.56
임금 체불 또는 부당해고	89	10.45
작업으로 인한 질병	82	9.62
욕설	61	7.15
신체적 위해 및 기타	32	3.76
여권 압류 또는 외출통제	21	2.46

국적별 외국인근로자가 직장에서 경험한 어려움은 빠른 작업속도로 인한 어려움으로 태국을 제외한 모든 국가에서 가장 높은 비중을 차지했다. 태국의 경우 작업 중 부상이 28.95%로 가장 높았다. 다음은 작업 중 부상으로 대부분의 나라에서 두 번째로 높은 비중을 차지했고, 태국의 경우 빠른 작업속도로 인한 어려움이 두 번째를 차지했다.

< 표 4-19 > 외국인근로자 직장 내 어려움(국적)

단위 : 명

구분	캄보디아	네팔	인도네시아	베트남	필리핀	태국	미얀마	기타
계	124	159	80	94	81	76	72	166
작업 중 부상	23(18.55)	39(24.53)	17(21.25)	24(25.53)	13(16.05)	22(28.95)	14(19.44)	43(25.9)
작업으로 인한 질병	9(7.26)	9(5.66)	2(2.5)	6(6.38)	17(20.99)	10(13.16)	3(4.17)	26(15.66)
임금 체불 또는 부당해고	15(12.1)	12(7.55)	10(12.5)	13(13.83)	7(8.64)	9(11.84)	7(9.72)	16(9.64)
빠른 작업속도로 인한 어려움	42(33.87)	60(37.74)	27(33.75)	35(37.23)	27(33.33)	20(26.32)	29(40.28)	42(25.3)
직장 내 한국인과 갈등	17(13.71)	14(8.81)	11(13.75)	9(9.57)	2(2.47)	6(7.89)	13(18.06)	18(10.84)
욕설	12(9.68)	12(7.55)	8(10)	4(4.26)	10(12.35)	4(5.26)	4(5.56)	7(4.22)
여권 압류 또는 외출통제	2(1.61)	9(5.66)	1(1.25)	1(1.06)	3(3.7)	2(2.63)	-	3(1.81)
신체적 위해 및 기타	4(3.23)	4(2.52)	4(5)	2(2.13)	2(2.47)	3(3.95)	2(2.78)	11(6.63)

업종별 외국인근로자가 직장에서 경험한 어려움은 모든 업종의 경우 빠른 작업속도로 인한 어려움이 가장 높은 비중을 차지했다. 건설업은 34.78%, 제조업이 33.18%, 농림어업이 32.9%이다. 다음은 작업 중 부상으로 제조업은 24.22%, 농립어업은 18.06%, 건설업의 경우 17.39%로 임금 체불 또는 부당해고도 17.39%로 동일하다.

< 표 4-20 > 외국인근로자 직장 내 어려움(업종)

구분	농업, 임업 및 어업	제조업	건설업
계	155	669	23
작업 중 부상	28(18.06)	162(24.22)	4(17.39)
작업으로 인한 질병	10(6.45)	71(10.61)	1(4.35)
임금 체불 또는 부당해고	29(18.71)	55(8.22)	4(17.39)
빠른 작업속도로 인한 어려움	51(32.9)	222(33.18)	8(34.78)
직장 내 한국인과 갈등	9(5.81)	78(11.66)	2(8.7)
욕설	15(9.68)	44(6.58)	2(8.7)
여권 압류 또는 외출통제	7(4.52)	13(1.94)	1(4.35)
신체적 위해 및 기타	6(3.87)	24(3.59)	1(4.35)

제 5 장 결론

제 1 절 연구결과

본 연구는 외국인근로자(E-9)를 대상으로 직업만족도 및 이직의도에 미치는 영향 요인을 파악하였다. 직업만족도를 분석하기 위하여 인구통계학적 특성(연령, 종교)을 통제하여 직무요인, 생활요인, 사회요인이 직업만족도에 미치는 영향을 분석하였다. 분석한 결과 직무요인과 생활요인은 전반적으로 외국인근로자의 직업만족도에 영향을 미치는 유의미한 결과를 보였고 업종에 따른 조절효과는 없는 것으로 나타났다.

또한 이직의도에 미치는 영향요인을 파악하기 위해 업종별, 국적별 이직희망 사유를 분석하였다. 분석에 사용된 자료는 법무부와 통계청이 공동으로 실시한 2020년 이민자 체류실태 및 고용조사 자료(부가항목 포함)를 사용하였다. 조사대상은 2020년 5월15일 현재 한국에 91일 이상 계속 체류자인 비전문취업비자(E-9) 외국인근로자 중 설문에 응답한 3,371명을 대상으로 했다. 분석결과 외국인근로자의 이직의도는 업종 응답인원 대비 건설업, 농림어업, 제조업(서비스) 순으로 높은 것으로 나타났다. 이직희망 사유는 임금이 가장 높은 비중을 차지하였고 직장 내 어려움은 빠른 작업속도로 인한 어려움이 가장 높은 비중을 차지하였다.

연구결과를 해석해보면 다음과 같다. 첫째, 외국인근로자의 직업만족도에 영향을 미치는 요인을 살펴본 결과 직무요인 중 임금은 직업만족도에 영향을 주는 것으로 나타났다. 반면 근로시간은 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 많은 선행연구에서 제시한 것처럼 외국인근로자의 직업만족도에 가장 큰 영향을 미치는 것은 임금이라는 것을 알 수 있다. 우리나라는 외국인근로자에게도 최저임금을 보장하고 있어 외국인근로자의 본국 임금의 몇 배에서 몇 십배에 달하는 임금을 받고 있기 때문에 많은 외국인근로자들이 한국에서 돈을 모아 본국으로 돌아가서 부유한 삶을 살고자 코리아드림을 꿈꾸며 취업하는 것이다. 또한 임금을 최우선으로 하는 외국인근로자에게 근로시간이 길다는 것은 초과 수당을 발생시키기

때문에 근로시간은 직업만족도에 영향을 미치는 유의미한 요인이 되지 못한다.

둘째, 생활요인 중 주거환경과 여가생활 만족도가 높을수록 직업만족도가 높은 것으로 나타났다. 이는 외국인근로자의 직무요인뿐만 아니라 생활요인인 주거생활, 여가생활에 대한 욕구가 충족될 때 직업만족도 또한 높아진다는 것을 알 수 있다. 이는 임금이나 근로환경뿐만 아니라 한국에서의 삶의 만족도 또한 직업만족도에 영향을 미친다는 것을 알 수 있다. 따라서 외국인근로자의 직업만족을 높이기 위해서는 직무 외에 주거 및 여가생활 등 일상생활의 만족도를 높일 수 있도록 기업뿐만 아니라 정부 차원의 지원이 필요할 것이다.

셋째, 사회요인이 직업만족도에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났는데 사회요인은 한국생활에서 돈 빌릴 경우 도움 인원이나 이야기 상대 도움 인원으로 측정하였는데 한국생활에서 도움을 받을 수 있는 대상 인원이 직업만족도에는 직접적인 영향을 미치지는 않는 것을 알 수 있다. 선행연구와는 다르게 사회요인인 도움인원이 직업만족도에 유의미한 영향을 미치지 않은 것은 조사시기인 2020년이 코로나19로 인해 사회적 관계를 형성하기 어려운 시기였기 때문인 것으로 파악된다. 사적 모임 제한 등으로 한국인뿐만 아니라 자국민과도 사회적 지지를 형성하기 어려웠기 때문에 사회요인이 직업만족도에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

넷째, 종사 업종에 따라 직업만족도에 미치는 영향력은 임금을 제외한 나머지는 다르지 않은 것으로 나타났다. 농림어업이 타업종(제조업, 건설업, 서비스업)에 비해서 직업만족도에 미치는 영향력이 다르게 나타난 것은 임금뿐이었다. 농림어업의 경우 타업종에 비해 임금이 낮고 농번기의 임금과 휴한기의 임금의 차이가 크기 때문에 직업만족도에 음(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

다섯째, 외국인근로자의 7.39%가 이직의도를 가지고 있고 업종인원 대비 건설업 외국인근로자의 10.58%가 이직의도를 가지고 있어 높은 것으로 나타났다. 이는 건설업 외국인근로자의 경우 야외에서 업무를 진행함에 따라 날씨, 현장 상황에 따라 외국인근로자가 체감하는 근로조건과 환경이 다르기 때문이라고 생각할 수 있다. 또한 이직희망 사유가 임금과 일이

힘들거나 위험해서는 대부분의 국가와 업종에서 동일하게 나온 것을 알 수 있다. 직업만족도와 유사하게 임금이 외국인근로자의 이직의도에 가장 큰 영향을 미친다는 것을 알 수 있다. 또한 직장내 어려움 중 빠른 작업속도로 인한 어려움이 가장 많은 비중을 차지하는 것은 더운 나라가 대부분인 외국인근로자들에게 한국의 빠른 속도에 적응하는 것이 쉽지 않다는 것을 알 수 있다.

제 2 절 연구의의 및 시사점

본 연구는 외국인근로자 업종별 직무요인, 생활요인 그리고 사회요인이 직업만족도에 미치는 영향에 대한 연구라는 것에 가장 큰 의의가 있겠다. 그 동안 외국인근로자의 직무요인, 생활요인, 사회요인이 직무만족도나 이직의도에 미치는 영향에 대한 연구는 미비한 실정이었다. 또한 외국인근로자의 업종별 특히 농림어업에 초점을 두고 직업만족도와 이직의도에 관해 연구한 것은 전무한 상태이다. 따라서 외국인근로자들의 직무만족도 및 이직의도를 파악하여 외국인근로자가 사회구성원으로 한국사회에 적응할 수 있도록 정책 수립에 도움을 줄 수 있는 근거를 제공한다는 것에 의의가 있다. 정책 수립 시 다음과 같은 사항을 고려할 필요성이 있다.

첫째, 외국인근로자의 직업만족을 높이기 위해서 표준 임금과 근로시간에 대한 관리가 필요하다. E-9 외국인근로자의 경우 저임금과 장시간 노동에 처해있는 경우가 많기 때문에 임금이 제대로 지급되는지 또한 초과근무를 한 경우 이에 합당한 수당이 지급되었는지를 정부차원에 관리감독 해야 할 것이다.

둘째, 외국인근로자의 직업만족을 높이기 위해서 주거 및 여가생활 등 일상생활의 만족도를 높이기 위하여 기업뿐만 아니라 정부 차원의 지원이 필요하다. 기업에서는 외국인근로자를 위한 여가활동 프로그램을 개설하여 근무시간 중이나 퇴근 후 여가활동을 할 수 있는 환경을 조성하여 근로자들이 스트레스를 해소하고 동료 간에 친목을 다질 수 있도록 한다. 또한 외국인근로자 주거환경 개선을 위해 기업에서 제공하는 기숙사의 경우 냉난방 같은 기본적인 환경 개선뿐만 아니라 삶의 질을 높이는 방안도 강구해야 할 것이다. 또한 정부는 외국인근로자의 문화적응을 위한 한국생활 안내, 한국어 교육, 여가생활 프로그램 제공 등의 지원이 필요하다.

또한 외국인근로자의 주거환경 개선을 위해 주거비를 지원하거나 농어촌 지역의 버려진 집이나 건물을 보수하여 외국인근로자 기숙사로 제공하는 등의 지원이 필요하다.

셋째, 농림어업의 경우 근로시간이 명확하게 규정되어 있지 않기 때문에 임금 산정이나 휴게시간 산정 등이 명확하지 않은 경우가 있다. 또한 농번기나 농한기의 임금과 근로시간의 차이가 크기 때문에 이 사이의 간극을 메울 수 있는 방안을 마련해야 할 것이다. 또한 임금 체불이나 휴게시간 불이행 등에 대한 관리감독을 더욱 강화할 필요성이 있다.

넷째, 외국인근로자의 작업 적응과 작업환경에 대한 개선이 필요하다. 외국인근로자는 우리나라와 같이 빨리빨리하는 문화에 적응하기 위한 적응시간이 필요하다. 작업에 대한 미적응은 부상 또는 사고와도 직결될 수 있기 때문에 빠른 작업속도에 적응하고 작업 중 발생하는 부상의 위험도를 낮추기 위한 기업과 정부의 노력이 필요하다. 기업에서는 작업 관련 교육과 안전관련 교육을 실시하고 기계 작동 등 업무내용을 정확히 숙지할 수 있도록 멘토링을 진행해야 할 것이다. 또한 정부에서는 안전 관련 관리감독을 철저히 하여 외국인근로자 안전사고 등을 줄이기 위해 노력해야 할 것이다.

제 3 절 연구의 한계 및 향후 연구방향

본 연구는 2차 자료를 활용함에 따라 자료의 한계로 인해 직업만족도에 영향을 미치는 E-9 외국인 근로자 개인의 특성(성격, 인정 욕구, 성취도 등)과 조직의 특성(조직 문화, 리더십 등)을 반영한 변수를 확인할 수 없었다. 개인의 성격이나 인정욕구에 따라 직업만족도는 달라질 수 있고 또한 조직의 수평적이거나 수직적인 분위기에 따라 직업만족도가 달라질 수 있을 것이다. 하지만 본 연구는 이러한 변수를 반영하지 못한 한계가 있다. 따라서 향후 이러한 변수를 반영하여 외국인근로자의 직업만족도와 이직의도를 연구할 것을 제언한다.

또한 통계조사원이 면접조사를 함에 따라 직업만족도나 이직의도에 대해 솔직하게 응답하지 못할 가능성이 있다. 이는 언어적(한국어, 영어) 제약으로 인한 의사소통의 문제일 수도 있고, 문화차이로 인해서 직업만족에

대한 기준이 다를 수도 있다. 또한 정부에서 하는 조사라는 인식으로 자신의 의사를 숨길 수도 있다. 따라서 향후에는 모국어 설문조사 또는 자국민이 조사함으로써 그들의 의도를 명확하게 표현할 수 있도록 하고 더불어 인터뷰를 통해서 그들의 솔직한 의견을 분석할 필요성이 있다.

마지막으로 직무요인, 생활요인, 사회요인에 해당하는 독립변수가 직무만족도에 영향을 미치고 직무만족도가 생산성 및 이직에 어떻게 영향을 미치는지 구조적 분석을 할 필요성이 있다.

참 고 문 헌

1. 국내문헌

김동회, & 하규수. (2011). 외국인근로자의 문화적응과 조직공정성이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 한국콘텐츠학회논문지, 11(9), 187-201.

김선희. (2005). “여행사 종사원의 직무만족과 이직의도와의 관계에 관한 연구,” 「관광학연구」, 제28권, 제4호, pp. 255-272.

김상욱·유홍준. (2002). “직무만족과 이직의사의 행태학적 결정요인,” 「한국사회학」, 제36권, 제1호, pp. 51-81.

김안나, & 최승아. (2017). 외국인근로자의 삶의 만족도에 대한 영향요인 연구: 학력 미스매치, 차별경험, 임파워먼트를 중심으로. 사회복지연구, 48(2), 331-357.

김종열·김창호·하정훈. (2013). “외국인 노동자 관련 범죄의 실태분석 및 대응방안에 관한 연구,” 「한국사회안전학회지」, 제9권, 제1호, pp. 113-135.

김주엽, 박종찬, 김찬중. (2009) “일과 생활의 균형, 만족 및 이직의도의 관계.” 인사관리연구 , 33(4),121-153.

김현경. (2009). 이주 근로자에 대한 사회적 지지가 문화적응에 미치는 영향. 산업경제연구, 22(1), 385-409.

김홍영. (2009). 지각된 외부평판, 윤리적인 조직 분위기, 리더-구성원 간 교환관계가 이직의도에 미치는 영향: 중국 내 국유기업과 외자기업 중심으로. 박사학위논문. 인하대학교 대학원.

류태모, 최윤호, & 최순권. (2012). 외국인 노동자의 이직의도 결정요인에 관한 연구-자국민 동료그룹의 영향을 중심으로. 인적자원관리연구, 19(3), 1-19.

박달순. (2003). “외국인근로자와 한국 근로자의 근로조건이 직무만족도에 미치는 영향에 관한 비교연구-반월 · 시화공단의 근로자를 중심으로.” 연세대학교 행정대학원 석사학위논문.

박종돈. (2011). “외국인근로자 고용기업의 성과제고 방안,” 「e-비즈니스연구」, 제12권, 제1호, pp. 3-23.

석현호. (1998). “외국인 취업자의 직무만족과조직몰입,” 「한국사회학」, 제32권, 가을호, pp. 679-701.
손기상, 이승영. (2008). “안전관리자의 건설현장 외국인근로자에 대한 의식조사”, 대한안전경영학회 논문집, 제 10권 제1호.
손창백. (2005). “국내 건설현장의 외국인근로자 고용실태 분석”, 대한건축협회 논문집, 제21권 제6호.
송명규 · 이경진. (2017). “부동산업 종사 대졸 청년들의 직무 및 직장 만족에 미치는 영향 요인.” 不動産學報(부동산학보) , 70, 108-122.
송영석. (2012). “외국인근로자의 직무만족에 관한 연구-제주지역 1차 산업 종사사를 중심으로.” 제주대학교 행정대학원 석사학위논문.
오인수·김광현·Darnold·황종오·유태용·박영아·박량희. (2007). “직무만족,조직몰입, 성과, 이직의도 간의 관련성-문헌고찰 및 메타분석,” 「인사조직연구」,제15권, 제4호, pp. 43-86.
오치돈, 박찬식. (2010). “고용허가제 도입에 따른 외국인근로자의 고용실태 분석 및 개선방안”, 한국건설관리학회 논문집, 제11권 제2호.
양순미. (2016). 농업 분야 외국인근로자의 생활 애로와직무 환경 만족도의 관계 분석. 97.
엄기욱·박인아. (2007). “사회복지사의 기관유형, 급여수준, 직업만족이 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구,” 「한국사회복지조사연구」, 제16권, pp. 105-124.
우봉우, & 윤동열. (2017). 외국인근로자의 이문화 학습 만족도, 적응, 그리고 직무열의의 관계. 한국인사관리학회 학술대회 발표논문집, 1-35.
옥민국. (2009). “건설현장 외국인근로자의 효율적 활용방안” 인천대학교 석사학위논문.
울산저널. 2016. “고용허가제 입국 이주노동자에게 시급한 정책들.”
유길상, & 이규용. (2002). 외국인근로자의고용실태및정책과제. 한국노동연구원.
유승희. (2019). 비전문취업 외국인근로자의 직무만족에 영향을 미치는 요인에 관한 연구-근로환경과 일 외 생활 관련 요인을 중심으로. 사회과학연구, 35(4), 53-79.

윤아선, & 박정훈. (2019). 외국인근로자의 스트레스 요인과 이직의도와의 관계: 심리적 적응의 매개효과 및 사회적 지원의 조절효과. 행정논총, 57.

윤지웅 · 김주경 · 이중근. (2012). “우리나라 기능직공무원의 직무만족에 미치는 요인 및 영향 분석.” 사회과학연구 , 38(1), 71-98.

이금희, & 정동섭. (2016). 사회적 자본과 미디어 이용이 문화적응과 직무만족에 미치는 영향-한국의 중국인 근로자들을 중심으로. 경영과 정보연구, 35(1), 1-22.

이꽃메, 정혜선, 이윤정, 현혜진, & 김희걸. (2009). 외국인근로자의 사회적 지지가 직무만족에 미치는 영향. 산업간호학회지, 18(2), 165-173.

이주연, 김혜숙, 신희천, & 최진아. (2011). 외국인 노동자의 노동· 여가 생활 변화 인식과 삶의 만족감에 대한 연구. 한국여가레크리에이션학회지, 35(4), 83-97.

이정환, & 이성용. (2007). 외국인 노동자의 이주 특성과 연구동향. 한국인구학, 30(2), 147-168.

이정환. (2016). 외국인근로자의 한국생활 만족도. 한국인구학, 39(2), 25-48.

이창국. (1999). 호텔주방 조리 종사원의 직무 만족도와 이직에 관한 연구. 경기대학교 대학원석사학위논문, 1-120.

이홍직, 윤수인, 최순례, 윤승태. (2019). “임금노동자의 직무만족도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 인구사회학적 요인, 성격특성요인, 조직요인을 중심으로.” 생명연구 , 52, 85-107.

이효정. (2009). “건설현장 외국인근로자의 효율적 안전관리를 위한 자동통역 기기 개발 및 적용”, 한국건설관리학회 학술발표대회.

정경환, 신윤석. (2012). “건설업 외국인근로자의 재해현황 분석과 산업안전 보건 의식조사를 통한 안전관리 개선방안”, 한국건축시공학회 논문집, 제12권 제6호.

정기선·김석호·고지영·이규용·이혜경·이창원·최서리. (2013). 「2013년 체류외국인 실태조사: 고용허가제와 방문취업제 외국인의 취업 및 사회생활」, IOM이민정책연구원(법무부 용역보고서).

정병채. (2017). 외국인근로자의 생활만족도 실태조사 비교분석 (Doctoral dissertation, 조선대학교).

정윤경, 김희진, & 최지현. (2015). 북한이탈주민의 차별경험과 적응의 관계: 자활효능감의 매개효과. 사회과학연구, 31(2), 157-182.

정철균, 이광희, & 황규대. (2007). 외국인근로자 적응의 사회문화적 요인에 대한 연구. 조직과 인사관리연구, 31(2), 1-28.

채연주 · 윤세준. (2012). “통합과 분리: 경계활동으로 살펴본 일과 삶의 균형.” 인자조직연구 , 20(2), 109-165.

진현, 장은미, & 정기선. (2016). 일반 고용허가제 저숙련 외국인근로자의 직장 만족과 이직의도. 중소기업연구, 38(3), 1-23.

최윤호. (2012). 외국인 노동자의 이직의도 결정요인에 관한 연구 (Doctoral dissertation, 부경대학교 경영대학원).

통계청, 법무부. (2020). 2020년 이민자 체류실태 및 고용조사 결과.

하성규, & 고성열. (2006). 외국인근로자의 주거실태에 관한 연구. 대한부동산학회지, 24, 9-31.

홍윤철·하은희(1996), “외국인근로자의 근로실태조사,” 「대한산업의학회지」, 제8권, 제1호, pp. 1-14.

Tillaboev Ikhtiyorjon. (2019). “외국인근로자의 직무 만족 영향요인에 관한 연구: 우즈베키스탄 근로자들 중심으로.” 서울과학기술대학교 일반대학원 석사학위논문.

2. 외국문헌

Ajen T. & Fishbein M.(1980), "Understanding attitudes and predicting social behavior", Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Aziri, B. (2011). "Job satisfaction: a literature review." Management Research and Practice, 3(4), 77-86.

Black J.S. and Stephen G.K.(1989), "The influence of the spouse on American expatriate adjustment in Pacific Rim overseas assignment", Journal of Management, 15(4).

Black J.S.(1988), "Work role transitions: a study of American expatriate managers in Japan, Journal of International business Studies, Summer.

Black J.S., Mendenhall M. and Oddou G.(1991), "Towards a comprehensive model of intemational adjustment: an integration of multiple theoretical perspectives", Academy of Management Review, 16, pp.291-317.

Brayfield, A. H. & Crockett, W. H. (1955). "Employee attitudes and employee performance." Psychological Bulletin, 52(5), 397-424.

Chiu, C. K., Chien, C. S., Lin, C. P., & Hsiao, C. Y. (2005). Understanding hospital employee job stress and turnover intentions in a practical setting: The moderating role of locus of control. Journal of management development.

Dalton D.R. & Tudor D.R. & Krackhardt D.M.(1982), Turnover Overstated: The Functional Taxonomy. Academy of Management Review, 7:pp. 117-123

Dalton. D.R. & Todor. W.D(1993), Turnover, Transfer, Absenteeism: An Interdependent Perspective, Journal of Management, Vol19, pp.193-219

Firth L., Mellor D.J., Moore K.A. and Loquet.C.(2004), "How can managers reduce employee intention to quit?", Journal of Managerial Psychology, Vol.19, No.2

Florkowski G.W. and Fogel D.S.(1999), "Expatriate adjustment and commitment: the role of host-unit treatment", International Journal of Human.

George, J. M. & Jones, G. R. (2008). "Understanding and managing organizational behavior." Fifth Edition, Pearson/Prentice Hall, New Jersey.

Gregersen H.B. and Black J.S.(1992), "Antecedents to coml1litment to parent company and a foeign operation", Academy of Management Journal, pp.35, pp.65-90.

Griffin, J., & Soskolne, V. (2003). Psychological distress among Thai migrant workers in Israel. Social science & medicine, 57(5), 769-774.

Gullahorn, J. T., & Gullahorn, J. E. (1963). An extension of the U-Curve Hypothesis 1. Journal of social issues, 19(3), 33-47.

Hackman J.R. and Oldham G.R.(1975), " Development of the job diagnostic survey", Journal of Applied Psychology, Vol60, No.2, pp.159-70.

Herzberg, F. 1968. "One more time: How do you motivate employees?" Havard Business Review, 65(5), 109-120.

Hofstede G.(1980), "Culture's consequences: International differences in work related values", Beverly Hills, CA: Sage. Huang

Hom, P. W. & Kinicki, A. J. (2001). "Toward a greater understanding of how dissatisfaction drives employee turnover. " Academy of Management Journal, 44(5), 975-987.

Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). "The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review." Psychological Bulletin, 127(3), 376-407.

Kalleberg, A. L. (1977). "Work values and job rewards: A theory of job satisfaction." American Sociological Review, 42, 124-143.

Kaplan, H. B., Robbins, C., & Martin, S. S. (1983). Antecedents of psychological distress in young adults: Self-rejection, deprivation of social support, and life events. Journal of health and social behavior, 230-244.

Kealey, D. J. (1989). A study of cross-cultural effectiveness: Theoretical issues, practical applications. International Journal of Intercultural Relations, 13(3), 387-428.

Kraimer, M. L., Wayne, S. J., & Jaworski, R. A. A. (2001). Sources of support and expatriate performance: The mediating role of expatriate adjustment. Personnel psychology, 54(1), 71-99.

Locke, E., A. (1976). "The nature and causes of job satisfaction." in M. D. Dunnette (ed.). Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Chicago: Rand McNally.

Mendenhall M. and Oddou,G.(1985), "The dimensions of expatriate acculturation", Academy of Management Review, Vo1.10, 39-47.

Mobely W.H.(1977), "intermediate linkage in the relationship between job satisfaction and employee turnover", Journal of Applied Psychology, Vol 62. pp.237-240

Montgomery, E., & Foldspang, A. (2008). Discrimination, mental problems and social adaptation in young refugees. European journal of public health, 18(2), 156-161.

Nicholson, N., & Imaizumi, A. (1993). The adjustment of Japanese expatriates to living and working in Britain. British Journal of Management, 4(2), 119-134.

Rousseau, D. M. (1978). Characteristics of departments, positions, and individuals: Contexts for attitudes and behavior. Administrative Science Quarterly, 521-540.

Shaffer M.A., Harrison, D.A. and Gilley, K.M.(1999), "Dimensions, determinants, and differences in the expatriate adjustment process". Journal of International Business Studies, Vol.30, No.3, pp.557-581.

Sherif, Muzafer(1953), The concept of Reference Groups in Human Relations, in Group Relations at the Crossroads, (New York: Harper, Inc), pp.203-231

Steel. R.P. & Ovalle N.K.(1984), A review and meta-analysis of research on the relationship between behavioral intentions and employee turnover. Journal of Applied Psychology. Vol.69, No4, pp.673-686.

Steers, R. & Mowday, R. (1981). Employee turnover and post decision accommodation processes. Pp. 235-281 in L.L. Cummings & B. Staw (eds.) Research in organizational behavior, Vol. 3. Greenwich,

Torbjörn. I.(1982), Living abroad: Personal Adjustment and Personnel Policy in the overseas setting, New York: Wiley.

Tung R.L.(1981), "Selecting and training of overseas assignment", Columbia Journal of World Business, Vo1.l6, pp.68-78.

Tung R.L.(1988), The new expatriate, Cambridge, Mass: Ballinger.

Vaux, A. (1988). Social and emotional loneliness: The role of social and personal characteristics. Personality and Social Psychology Bulletin, 14(4), 722-734.

Ward C. & Kennedy A.(1993), "Psychological and sociocultural adjustment during cross-cultural transitions: A comparison of secondary students overseas and at home, International Journal of Psychology, Vo1.28, pp.129-147

Ward, C., & Kennedy, A. (1992). Locus of control, mood disturbance, and social difficulty during cross-cultural transitions. International Journal of Intercultural Relations, 16(2), 175-194.

Weiss, H. M. (2002). "Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences." Human Resource Management Review, 12, 173-194.

Abstract

The effect of the Job satisfaction and Turnover intention of Foreign Workers

LEE SEUNG AH

Master of Public Enterprise Policy

The Graduate School of Public Administration

Seoul National University

According to Korea economy growth, the people's standard of living has been increased, but there is a lack of the labor manpower due to avoidance phenomenon of 3D industry. To solve the problem, foreign workers have been introduced since early 1990' and now it has taken an important part in Korea. However, there are lots of issues behind the external expansion. Of those issues, human right issue and leaving the work of foreign workers are emerging as not only foreign workers and employers but also a social issue.

Therefore, the study, by helping preventing leavings and increasing foreign workers' job satisfaction and adaptability through improvement of an interactive environments like works

environment, life environment and social support for foreign workers as figuring out effect to job satisfaction and intention of job changing of foreign workers, would like to seek ways that foreign workers live along with together as social members in Korea.

The study was the survey of 3,371 foreign workers with Non-Professional Employment Visa (E-9) researched by '2020 Survey on Immigrants' Living Conditions and Labour Force'. To look into the causal relationship between job satisfaction, job factors (wages, working hours), life factors (satisfaction with living environment, satisfaction with leisure activity), social factors (social support, experience of discrimination) used Regression Analysis.

As the study result, first, it was founded that wages of job factors are affected to job satisfaction. But working hours was not affected.

Second, it was found that the more satisfaction of living environments and leisure activities which are life factors, the more job satisfaction. It can be known that as not only job factors of foreign workers but also desires of living environments and leisure activities which are life factors were satisfied, job satisfaction was also increased.

Third, it was found that social factors are not affected to job satisfaction. Social factors were surveyed based on how many supporters have who could help financially or mentally, it did not affect directly.

Lastly, it was found that the influence on job satisfaction by type of industry is not difference except wages.

The main significance of this study is that it is a study on the

effects of job factors, life factors, and social factors on job satisfaction of foreign workers by industry. Until now, there have been no studies on job satisfaction and turnover intention of foreign workers by industry, with a particular focus on agriculture and fisheries. Therefore, it is meaningful of the study in providing evidence for helping to set up to making policy, figuring out job satisfaction and intention of job changing of foreign workers, for helping foreign workers adapt Korea as social members.

keywords : Employment Permit System, Foreign workers, Job satisfaction, Turnover intention
Student Number : 2022-29129