

외국인근로자의 스트레스 요인과 이직의도와의 관계: 심리적 적응의 매개효과 및 사회적 지원의 조절효과*

윤아선**

박정훈***

〈目 次〉

- | | |
|-------------------|-------------|
| I. 서론 | IV. 분석 |
| II. 이론적 배경 및 연구모형 | V. 결론 및 시사점 |
| III. 연구설계 | |

〈요 약〉

본 연구는 고용허가제로 국내에 유입되는 외국인근로자의 스트레스원과 심리적 적응, 그리고 이직의도 간의 관계를 규명하고, 사회적 지지의 조절효과를 확인함으로써 외국인근로자의 효율적 관리와 정책적 지원방안을 모색한다. 이를 위해 5개 언어로 설문 문항을 개발하여 전문통역 상담사에 의한 면대면 설문조사를 진행하였다.

연구 결과, 외국인근로자의 직무스트레스원(심리적 계약위반)과 문화적응스트레스원(대인관계의 어려움)이 각각 이직의도에 정(+의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 외국인근로자의 심리적 적응(부정적 반응)은 이직의도에 정(+의 영향을 미치며, 외국인근로자가 받는 스트레스원과 이직의도와의 관계를 부분 매개하는 것으로 나타났다. 마지막으로 외국인근로자의 스트레스원과 이직의도와의 관계에서 직장동료의 사회적 지지는 문화충격에 의한 스트레스와 가족스트레스가 이직의도에 미치는 영향을 조절하는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과에 근거하여 국내노동시장에서 외국인 근로자를 위한 정책 및 효과적 관리방안을 제시한다.

【주제어: 외국인근로자, 스트레스원, 심리적 적응, 사회적지지, 이직의도】

* 이 논문은 제 1저자의 학위논문을 보완하여 발전시킨 것입니다. 유익한 논평을 주신 익명의 심사위원님께 감사드립니다.

** 제1저자, 한국산업인력공단 외국인고용지원부 부장(sosuno25@hrdkorea.or.kr)

*** 교신저자, 서울대학교 행정대학원 교수, 한국행정연구소장(dearpark@snu.ac.kr)

논문접수일(2019.10.22), 수정일(2019.12.8), 게재확정일(2019.12.22)

I. 서론

경제규모의 증가와 더불어 비교적 동질적이었던 국내 노동시장의 인력 구조에 변화가 일어나고 있다. 여성과 중고령 노동인구의 증가도 변화의 한 축을 형성하고 있지만 무엇보다도 눈에 띄는 변화는 국적과 인종이 다른 근로자의 비중이 급속히 늘어나고 있다는 점이다(Sabrina Kouba & Nilim Baruah, 2019). 정부 통계에 따르면 고용허가제를 통해 국내에 유입된 저숙련 외국인근로자는 2006년 24만 명에서 2017년 52만 명 이상으로 2배 이상 증가했다. 이제 국내 노동인력 수급의 한 축을 이루고 있는 외국인근로자에 대한 정책과 효과적 관리방안은 정부의 고용정책 수립에 있어 중요하게 고려하지 않을 수 없는 요소로 작용하고 있다(이규용, 2017).

급속히 증가한 외국인근로자의 양적 팽창이라는 흐름과 더불어, 저임금, 열악한 노동환경, 인권침해 논란 등이 사회적 갈등 요인으로 작용하고 있어 국가 경제와 사회 안정이라는 거시적 차원에서 외국인근로자에 대한 이해와 체계적 관리가 필요한 시점이기도 하다. 2004년 8월 시행 이후 15년째를 맞는 고용허가제는 기존 산업연수생 제도와 달리 근로기준법 등에 있어 내국인과 동등한 기회를 제공하는 성공적인 외국인력 도입 정책이라는 평가와, 사업주 중심의 외국인 노동력 착취제도라는 부정적 평가가 엇갈리고 있다.

이러한 논란에도 불구하고, 산업구조의 발달에 따라 일정방향의 국제노동력의 이동은 일단 통로가 개척되면 영속화되는 경향이 있기 때문에 우리나라와 노동력 수출국 간 임금 차이가 상당한 정도로 존속하는 한 외국인근로자의 유입은 일시적인 현상에 그치지 않을 것이다. 그러나 단일민족국가라는 전통적 인식이 뿌리 깊은 우리나라에서 이들을 단숨에 포용한다는 것은 쉬운 일이 아니고, 외국인근로자 본인들도 자국 문화와 다른 환경에 노출되어 많은 갈등을 겪을 것으로 예상된다. 특히 내국인이 기피하는 3D업종에 외국인근로자의 배치는 산업현장 인력난 해소라는 외국인근로자 도입 목적과 아이러니하게 이들을 바라보는 사회적 편견을 부추기는 기제가 되기도 하였다.

국내 노동시장의 한 축을 형성하는 외국인근로자들이 한국사회에 적응하면서 받는 스트레스 요인을 줄이고 이질적인 문화에 적응하는 것은 개인을 넘어서 경제 사회적으로도 매우 중요한 의미를 갖는다. 국내 노동시장 인력구조의 변화를 가져올 정도로 급증한 외국인근로자에 대한 관심은 학문적 연구를 촉발시키고 있지만, 기존 연구들은 주로 외국인근로자 정책이나 실태에 초점을 두고 있다. 제도 개선의 문제(손윤석, 2013; 이학춘·고준기, 2013)나 인력정책(이규용, 2017), 고용의 경제적·사회적 효과(이해춘 외, 2004; 이규용 외, 2011) 등에 관한 연구들이 그것이다. 국내 근로자를 대상으로 한 인사

관리와 조직효과성 측면에서의 수없이 축적된 연구에 비하여 체류기간이 짧고 직무가 단순한 외국인근로자를 대상으로 한 관리측면의 연구는 상대적으로 등한시되어온 것이 사실이다. 관리측면에서 외국인근로자의 적응과 스트레스증상에 주목한 석현호 외(1998)의 연구가 있으나 고용허가제 도입 이전 산업연수생이 대상이었다. 제도 도입 이후에는 이주자로서 받는 문화적응스트레스에 대한 연구(김혜미·김선화, 2008; 손의성, 2012; 김은경·김종남, 2016; Kim et al., 2017)와 직무스트레스에 관한 연구(이선웅 외, 2009) 등이 있으나 다각적인 스트레스 요인과 영향에 대하여 포괄적으로 접근한 시도는 거의 부재한 상황이다.

체계적이고 효과적인 외국인근로자 관리를 위해서는 먼저 이들이 받는 스트레스의 정도와 원인이 어떤 것들이 있는지 규명해 볼 필요가 있다. 스트레스는 근로자 개인의 차원을 넘어 산업의 경쟁력에까지 영향을 미칠 수 있는 요소이기 때문이다. 따라서 다양한 스트레스원이 외국인근로자와 그들이 몸담은 조직의 효과성에 어떠한 영향을 미칠 것인지도 주목해야 한다. 특히 시민단체 등이 현 고용허가제의 대표적인 인권침해 사례로 지적하는 '사업장 변경 제한' 규정은 근로환경과 직무 적응에 실패한 외국인근로자의 불법이탈로 인한 불법체류나 극단적인 경우 자살까지 이르게 하는 원인 중 하나로 지적되고 있는 바, 외국인근로자의 이직의도에 영향을 미치는 스트레스 요인 규명은 시급한 일이라 하겠다.

본 연구에서는 스트레스 과정 모델에 따라 직무스트레스원, 문화적응스트레스원, 가족스트레스원 등 세 가지 스트레스원이 이직의도라는 결과로 연결되는 데 있어서 사회적 지원의 조절효과와 스트레스의 직접적 결과인 심리적 적응의 매개효과가 작동하는지 실증조사를 통해 분석한다. 본 연구는 특히 급여와 같은 물질적 지지가 아닌 사회적 지지라는 감정적 요소에 주목함으로써 이제는 우리 사회를 구성하는 일원이 된 외국인 근로자들을 위한 사회통합적 관점에서의 이주노동자 정책의 방향성 정립에도 기여할 수 있을 것으로 사료된다.

II. 이론적 배경 및 연구모형

1. 스트레스 과정 모델

1) 스트레스의 개념

스트레스라는 말의 어원 자체에는 정신적 측면에서의 고뇌, 억압, 곤란이나 역경 등

의미를 내포하여 왔으나 오늘날 다분히 과학적인 의미를 갖게 된 것은 의학계를 중심으로 한 스트레스 반응 양상에 대한 조직적 연구로부터 시작되었다(Cooper, Dewe, & O'Driscoll, 2001). 스트레스는 각각 자극과 반응으로서의 스트레스, 그리고 둘 간의 상호작용으로서의 스트레스로 범주화가 가능하다. 자극으로서의 스트레스 개념은 개인에게 작용하는 힘이나 자극과 같은 파괴적 원인으로 정의되며, 그 결과로 긴장이라는 스트레스 결과가 나타나게 된다. 스트레스를 어떤 요구나 자극원에 대한 하나의 반응(stress as a response)으로 보는 견해에 따르면, 직무스트레스의 경우 근로자에게 위협적인 요인이 될 수 있는 직무특성에 대한 대상자의 반응 등으로 정의가 가능하다(Blau, 1981; 진중순, 2015). 자극-반응 상호작용으로서의 스트레스는 개개인의 심리적 조절과정을 거쳐서 발현된다는 견해도 있다. 이러한 관점은 조직의 환경과 개인의 욕구가 부적합한 상태로 스트레스를 정의한다(권용수, 2006; Schuler, 1980).

스트레스는 긍정적이고 건설적인 유스트레스(eustress)와 부정적이고 파괴적인 디스트레스(distress)로 구분되기도 한다(Quick & Quick, 1984). 이러한 견해에 따르면 너무 낮거나 높은 수준의 스트레스는 부정적이기 때문에 개인과 조직에게 해를 끼치지만, 극복 가능한 적정 수준의 스트레스는 오히려 긍정적 효과를 이끌어내 근로자에게 성장과 발전의 기회를 제공한다(O'Keefe, Brown, & Christian, 2014). 본 논문은 스트레스로 인한 심리적 적응의 문제와 이직의도 간 영향 여부를 알아보기 위한 연구이므로, 스트레스의 두 측면 중 역기능적인 측면인 디스트레스에 초점을 맞추어 논의하도록 한다.

2) 스트레스 과정 모델

본 연구는 스트레스 과정 모델(Stress Process Model)의 틀에 적용하여 스트레스를 유발시키고 특정 결과로서 발현되는 과정을 살펴보고자 한다. 스트레스 과정 모델은 스트레스 원인, 스트레스의 조절요소, 스트레스 증상 등 세 가지 개념으로 구성되어, 개인적, 환경적 자원이 스트레스의 원인과 결과 간 관계를 조절하는 과정을 설명한다(Pearlin et al., 1981). 스트레스의 원인이 되는 스트레스 사건의 영향은 개인에 따라 다르며, 사건의 질에 의해서도 그 정도에 차이가 있고, 이는 생활 긴장과 그에 따른 증상을 유발시키는 기저로 작용한다. 그리고 긴장(strain) 상태에 처한 개인은 스트레스의 영향을 조절하거나 상황을 극복하기 위하여 행동적, 인지적으로 대응하고 이를 위한 다양한 대처자원을 활용하게 된다. 스트레스의 조절요소로서 대처자원은 개인적 자원과 환경 자원으로 구분되며, 개인적 자원은 스트레스에 반응하는 개인의 성격적, 인성적 특성을 포함한다. 환경 자원은 상사나 동료로부터의 사회적지지 등 사회적 지원과 물질적지지 등을 의미

한다(Wheaton, 1985). 특히 가족, 동료 등으로부터 얻는 사회적 지지는 스트레스 반응 과정에서의 완충작용을 포함한 주효과와 상호작용효과를 나타내는 것으로 알려져 있다 (Cohen & Wills, 1985).

Pearlin et al.(1981)의 스트레스 과정 모델은 개인마다 다른 스트레스의 요인들이 여러 대처자원의 조절을 거쳐 스트레스의 대응에 이르는 과정에 대하여 사회적 구조의 영향을 강조한다는 점에서 주목할 만하다. 본 연구에서 주목하는 외국인근로자는 가족을 떠나 이질적 문화와 직무환경에 적응해야 하는 사회적 상황에 직면해있다. 이러한 다층적 사회적 구조에 있는 개인이 성공적인 적응을 통해 직무성과를 내기까지 그 과정에 영향을 미칠 수 있는 다양한 스트레스가 어디로부터 오는지 그 스트레스요인을 먼저 명확히 할 필요가 있다.

2. 스트레스요인

1) 직무스트레스원

직무스트레스는 직무상의 여러 부정적인 환경으로부터의 자극(Beehr & Newman, 1978), 또는 개인에게 위협적인 요인으로 여겨지는 직무환경적 특성에 대한 개인의 반응 및 역기능적 감정 등으로 정의할 수 있다(Parker & Decotiis, 1983). 이연복(2012)은 직무스트레스를 유기체로서의 조직구성원이 조직 내·외적 환경과의 상호작용 속에서 개인의 능력·자원과 환경요구와의 부적합, 혹은 개인의 욕구와 이를 충족시킬 만한 직무환경과의 부적합 등으로 정의하였다.

직무스트레스를 유발하는 요인은 연구자에 따라 다양하게 제시되었는데, 이는 해당 조직이 각기 다른 환경적인 특수성과 문화를 가지고 있으며 조직구성원과 환경 간 상호작용 또한 달리 나타날 수 있기 때문이다. 기존 연구에서 직무스트레스원은 주로 세 차원으로 구분된다. 개인적 차원에서는 직무의 다양성, 자율성 등과 같은 직무특성, 역할 갈등, 보상의 공정성 등이 직무스트레스를 유발할 수 있으며(Kohn & Schooler, 1983), 조직차원에서는 조직구조 및 집단의 응집성, 집단 내 갈등(Jean-François Stich et al., 2017), 물리환경적 차원에서는 작업장 내의 빛, 소음, 온도, 작업시설 등이 원인으로 작용할 수 있다. 그러나 이러한 관점은 일반적인 근로환경에 적용되는 특성들로, 본 연구의 대상인 외국인근로자의 특수한 상황이 충분히 반영되지 않은 것으로 보인다. 대다수의 국내 외국인근로자는 제조업 등 단순 기능직 업무에 종사하고 있어 직무의 다양성이나 역할 갈등과 같은 기존 연구에서 제시된 직무스트레스 척도를 본 연구에 적용하는

것은 적합하지 않다. 또한 외국인근로자는 체류기간이 단기라는 점에서 승진이나 경력 개발 등의 일반적이고 공통적인 직무요소로 직무 요건이나 환경적 특성을 확인하는 것도 적합하지 않다고 판단된다.

대부분의 외국인근로자들은 돈을 벌기 위한 목적으로 한국에 들어온다. 설동훈·고재훈(2017)의 외국인근로자 설문조사에 따르면, 한국에 온 이유를 '임금수준이 높기 때문에'라고 응답한 비율이 55.0%로 절반 이상을 차지하였다. 이처럼 외국인근로자는 높은 임금수준 등 일의 보상에 대한 기대를 가지고 이질적인 문화와 환경에 적응하는 어려움을 감수하며 해외취업을 결행한다. 하지만 막상 현지의 근무지에서 접하는 상황이 예상과 다르거나 기대치에 부합하지 않다면 그들이 겪는 갈등은 적지 않을 것이다. 현 고용허가제 하에서 외국인근로자는 내국인근로자와는 달리 희망기업 간 비교나 선택의 기회를 제공받지 못하며, 근로계약 체결은 외국인근로자가 한국으로 입국하기 전에 이루어진다(박형기, 2014).

진현 외(2016)는 이러한 측면과 관련해 고용 계약 전 효과적인 소통이 피고용자의 막연한 기대감이나 실망감 혹은 불만을 감소시킬 수 있으며, 이를 심리적 계약 (psychological contract)의 개념으로 설명이 가능하다고 보았다. 심리적 계약은 개인과 상대방 사이 약속되었다고 보는 호혜적 교환조건에 대한 개인의 믿음으로 정의된다(Rousseau, 1990). 즉 심리적 계약은 계약의 내용과 조건에 대한 개인적 신념이며 동일한 계약조건에 대하여도 개인마다 서로 다르게 인지하고 해석할 수 있다(권상순, 2009). 이는 상호호혜적 교환의무를 기반으로 지각된 약속에 바탕을 두고 있기 때문에 심리적 계약이 위반될 경우 발생하는 부정적인 영향은 일반적인 기대가 충족치 못했을 때보다 더 심각할 수 있다(Robinson & Rousseau, 1994). 심리적 계약위반은 조직에 대한 불공정 인식과 신뢰 저하 등의 부정적 반응을 유발하는 것으로 알려져 있으며(Robinson & Morrison, 2000), 이러한 경험들은 개인에게 스트레스 요인으로 작용할 수 있다. 임현명 외(2015)는 개인이 조직에 대하여 인식한 심리적 계약위반이 조직 구성원의 스트레스를 증가시킨다고 주장하였다.

외국인근로자가 한국의 직장에서 겪을 수 있는 직무스트레스원의 또다른 요소로 다른 한국동료와의 차별에서 발생할 수 있는 조직공정성을 생각해볼 수 있다. 조직공정성은 구성원들이 어떻게 인지하느냐에 따라 구성원들의 동기부여나 직무 태도 등에 많은 영향을 미치는 중요한 변수이다. 조직으로부터 객관적으로 많은 보상을 받는 구성원도 다른 직원에 비해 적다는 느낌을 받거나 저평가된다고 인식할 경우, 불공정성을 인지하게 되며 보상에 따른 만족감과 미래상황에 대한 노력 정도에까지 영향을 미치게 된다(안관영, 2013). 보상에 대한 불공정성은 직무스트레스에도 영향을 미친다. Judge & Colquitt(2004)의 대

학 교직원을 대상으로 한 연구에 따르면, 절차공정성과 분배공정성이 낮아지는 경우 직무스트레스가 증가하는 것으로 나타났다.

2) 문화적응스트레스원

Berry(2006)는 개인이 자신의 문화와 다른 문화에 적응하는 과정에서 문화적 충격으로 인한 스트레스를 경험하게 된다고 하였다. 문화적응 스트레스란 서로 다른 문화가 접촉할 때 그 적응 과정에서 발생하는 긴장, 즉 스트레스원을 의미하기도 하고, 스트레스원의 결과로 인한 스트레스 자체를 의미하기도 한다. 외국인근로자들은 익숙한 환경을 떠나 차별, 정체성 혼란과 자신의 지지체계를 잃어버린 상실감 등으로 문화적응스트레스를 겪게 된다. 특히 단일민족 국가라는 의식이 강한 우리나라에서 외국인근로자가 경험하는 차별과 편견 등의 사회적 분위기는 외국인근로자의 적응을 더욱 어렵게 만든다(김지현·김보미, 2017). 이러한 문화적응스트레스는 외국인근로자들이 한국사회에 적응하는 과정에서 증가하는 경제적 압박과 더불어 우울이나 불안, 초조와 같은 정신적 건강문제뿐 아니라 식욕상실과 같은 신체적 증상으로도 나타나고 있다(이순희·이영주·김숙영·김신정, 2009).

문화적응스트레스와 관련한 국내의 선행연구들은 주로 결혼이민자와 유학생 등을 대상으로 이루어졌는데(정기선·한지은, 2009; 손의성, 2012 등), 외국인근로자는 이주자로서의 스트레스뿐만 아니라 근로자로서의 스트레스도 있기 때문에 스트레스의 정도는 가중될 것으로 예상할 수 있다. 또한 이들은 결혼이민자들과는 달리 가족과 분리되어 적응해야하기 때문에 문화적응스트레스가 더 높을 것으로 짐작된다.

3) 가족스트레스원

외국인력정책의 근간이 되는 고용허가제에서는 외국인근로자의 가족동반을 허용하지 않고 있다. 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제1조에 명시된 바와 같이 외국인근로자 도입정책은 우리 경제의 균형있는 발전을 위한 원활한 인력수급에 그 목적이 있다. 내국인 일자리 잠식 방지를 위하여 일정기간 내국인 채용 노력에도 불구하고 사람을 구하지 못했을 경우에만 외국인근로자를 채용하도록 하고, 취업기간도 단기(3년)로 제한함으로써 비전문 인력의 정주화를 방지한다(한국산업인력공단, 2016). 다시 말해 현 제도 하에서의 외국인근로자는 우리 산업의 이중구조 및 인력난을 해소하기 위한 공급원으로서의 역할이 주로 요구되며, 사회통합정책 대상에서는 배제되어 있다.

이러한 상황에서 외국인근로자 자신은 물론 본국에 남아있는 가족도 가족분산에 적응해야 하는 과제를 갖게 된다. 지난 1980년대 중동취업자 가족을 대상으로 한 연구에 따르면, 취업자 자신은 물론 한국에 남아있는 가족도 이를 일종의 위기적 상황으로 인식하고 있었으며(정기선, 1986), 본국에 남은 가족들은 중동취업자들에게 지지체제로서 보다는 오히려 스트레스를 유발하는 스트레스원으로 작용한 것으로 나타났다(정기선, 1999).

가족스트레스에 관한 기존 연구는 기본적으로 가족이 어떠한 상황에서 어느 정도의 스트레스를 받으며, 어떠한 자원과 과정을 통하여 대처 혹은 반응을 하는지 분석하고 있다. McCubbin & Patterson(1983)은 자녀문제 등 스트레스원이 발생하더라도 가족이 가진 자원이나 대처 방식, 사회적 지지요인 등에 의해 가족의 적응이 달라지기 때문에 가족스트레스를 완화시키는 대처와 사회적 요인 등이 중요하다는 점을 강조하고 있다. 국내에서 가족스트레스와 관련한 연구는 주로 중년기 여성이나 장애아동가정 등 모성을 근간으로 한 연구(이강진·김영희, 2018; 추현화 외, 2008 등)가 주를 이루었고, 이주자와 관련한 연구도 결혼이민자를 중심으로 진행되어(이은희·이정란, 2012), 외국인근로자의 가족스트레스를 주목한 연구는 미미한 수준이다. 2004년 고용허가제 시행 이전 송출비리 등 사회적 논란이 심각했던 시기에 외국인 산업연수생 등을 대상으로 실시한 석현호 외(1998)와 정기선(1999)의 가족스트레스원에 대한 연구가 거의 유일한데, 이를 고용허가제가 어느 정도 정착된 현재 본 연구를 통해 다시 검증해보는 것은 의미가 있는 것으로 보인다.

Ⅲ. 연구설계

국내 근로자를 대상으로 이루어진 많은 선행연구와 달리 본 연구는 국내에서 일하는 외국인근로자의 특수성을 반영하여 이직의도의 영향 변수를 분석한다. 외국인근로자들은 입국 전 근로계약이 체결된다는 점에서 입사 전 가지고 있던 기대에 부합하지 않을 때 발생 가능한 직무스트레스 요인(심리적 계약 위반), 직장 내 한국인 동료와의 차별 인식에서 기인할 수 있는 조직공정성 요인, 이질적 문화적응에 따르는 스트레스원, 고국에 두고온 가족과 관련된 스트레스원 등은 국내 근로자에게서 발견할 수 없는 특수한 스트레스 요인이다. 관련된 선행연구로 외국인근로자의 적응과 스트레스증상에 주목한 석현호 외(1998)의 연구가 있으나 고용허가제 도입 이전 산업연수생을 대상으로 했다. 이후에는 결혼이민자와 유학생 등 이주자가 받는 문화적응스트레스에 대한 연구(김혜

미·김선화, 2008; 손의성, 2012; 김은경·김종남, 2016), 결혼이민자를 중심으로 가족스트레스와 관련한 연구(이은희·이정란, 2012), 직무스트레스에 관한 연구(이선웅 외, 2009) 등이 있으나 외국인근로자의 이직의도와 연관된 다각적인 스트레스 요인과 영향에 대하여 포괄적으로 접근한 시도는 거의 부재하다.

본 연구는 고용허가제를 통해 합법적으로 국내에 유입되는 외국인근로자의 직무, 문화 등 다양한 환경과 여건을 고려한 스트레스원과 적응, 그리고 이직의도 간의 관계를 규명한다. 또한 사회적 지지의 조절효과를 확인함으로써 지금까지 간과되었던 외국인근로자의 효율적 관리와 정책적 지원방안을 모색한다.

1. 연구가설 및 연구모형

1) 스트레스요인과 이직의도와와의 관계

근로자의 이직은 근로자와 고용주 양측 모두에게 신규 고용비용, 훈련 및 적응 등의 비용을 추가적으로 부담시키는 결과를 야기한다. 따라서 가능한 한 이직이 실행되기 전 통제방안에 대한 모색이 이루어져 왔고, 이러한 이직문제를 관리하기 위해 이직 실행 이전에 나타나는 개인의 이직의도(turnover intention)에 대한 연구가 다수 진행되었다 (Chiu.Chien. Lin & Hsiao, 2006; Meyer & Allen, 1984).

Meyer와 Allen(1984)은 이직의도를 종업원이 조직의 구성원이기를 포기하고 직장을 떠나려고 의도하는 정도로 정의했다. 즉, 이직의도는 아직 행동으로 나타나지 않은 개인의 이직에 대한 태도나 경향성을 의미한다. Chiu.Chien. Lin & Hsiao(2006)는 스트레스나 장래에 대한 불안감 등으로 인해 이직의도가 발생할 수 있고, 조직에서 사기 저하나 비용 발생 등 효율성을 떨어뜨리는 요인으로 작동하게 된다고 했다.

법무부의 2010년 외국인실태조사에 따르면, 외국인근로자가 이직 후 작업환경에 변화가 없거나 더 나빠졌다는 응답이 32.5%, 임금수준에 변화가 없거나 더 줄었다는 응답이 43.9%에 이른다(정기선 외, 2010). 이러한 어려움을 감수하고서라도 이직하고자 하는 생각에 이르게 하는 데는 앞서 논의한 적응의 문제, 스트레스 등 여러 요인이 있을 수 있다. 조철호·김미선(2010)의 연구에 따르면, 직무스트레스를 많이 받을수록 직무소진을 경험하게 되고 직무만족이 저하되며 궁극적으로 이직의도 증가가 나타날 수 있다. 양동민 등(2015)은 심리적 계약위반과 차별적 보상 지각 등의 직무스트레스가 이직의도에 정(+의 효과를 준다고 하였다. 앞서 논의한 문화적응스트레스원 및 가족스트레스원도 이직의도에 영향을 줄 것으로 판단되어 다음 가설을 설정하였다.

가설1. 스트레스원은 이직의도에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

- 1-1. 직무스트레스원은 이직의도에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.
- 1-2. 문화적응스트레스원은 이직의도에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.
- 1-3. 가족스트레스원은 이직의도에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

2) 심리적 적응과 이직의도와와의 관계

해외취업자의 적응은 그 강조하는 측면에 따라 심리적 적응(psychological adjustment)과 사회문화적 적응(socio-cultural adjustment)으로 구분된다(Nicholson & Imaizumi, 1993). 심리적 적응은 정신적 억압이나 불안, 긴장, 피로 등과 같은 감정 상태나 주관적 안녕감을 의미하며 개인의 성격이나 사회적지지 등에 의해 주로 영향을 받게 된다(정철균, 2007). 반면, 사회문화적 적응은 현지 문화의 상호작용적 측면에 적합해지는 능력과 관계되는 것으로(Ward et al., 1998) 사회적 거리, 현지인과의 접촉 정도, 문화적 지식 등에 의하여 영향을 받는다(Ward & Kennedy, 1993).

본 연구는 스트레스 결과이자 심리적 반응으로 나타나는 적응이 이직의도에 미치는 영향을 분석한다. 다른 문화적 배경으로부터 이주한 외국인근로자는 높은 수준의 우울, 불안과 같은 심리적 적응의 문제를 가지는 것으로 알려져 있다(Berry et al., 1987; Griffin & Soskolne, 2003; Hovey & Magana, 2000). 국내 체류 외국인근로자의 심리적 적응 문제를 다룬 국내 연구들에서도 외국인근로자들이 스트레스로 인하여 적응에 어려움을 느끼며 이는 이직의도와 밀접한 상관성을 가짐을 입증한 결과를 찾아 볼 수 있다(정기선, 1999; 이선웅 외, 2009; 조인영, 2010; 전해정 외, 2015; 김은경 외, 2016). 류태모 외(2012)는 외국인근로자들이 현지인과의 대화, 일상적인 상호작용과 교제 등 상호작용 적응의 정도가 높을수록 이직의도가 현저히 낮아진다고 보았다. 반면에, 외국인근로자들의 문화적응이 조직성과 중 직무만족과 조직몰입에는 영향을 미쳤으나, 이직의도에는 유의한 영향을 미치지 못했다고 본 연구(장인모·전순영, 2015)도 있다. 이처럼 적응과 이직의도의 상관성에 대하여는 상반된 주장들이 있으나 외국인근로자의 적응이 이직의도를 낮추는 것으로 본 선행연구가 다수를 차지함에 따라 외국인근로자의 심리적 적응(부정적 반응)은 이직의도에 정(+)¹의 영향을 미칠 것으로 예측된다.

가설2. 심리적 적응(부정적 반응)은 이직의도에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

3) 심리적 적응의 매개효과

스트레스원과 이직의도 간의 관계에서 심리적 적응의 매개효과는 스트레스원과 심리적 적응의 관계, 심리적 적응과 이직의도의 영향관계의 결합으로도 볼 수 있다. 현재까지 선행연구가 활발하게 이루어지고 있지 않지만 스트레스원이 심리적 적응에 미치는 영향과 심리적 적응이 이직의도에 미치는 영향에 대한 연구들을 통해 각 요인들 간 영향관계를 추론해 볼 수 있다. 외국인근로자의 직무스트레스와 심리적 적응 간의 관계를 분석한 석현호 외(1998) 연구에서는 근무조건, 계약위반 경험 등 직무에서 오는 스트레스가 외국인근로자의 심리적 적응을 저해하는 것으로 나타났다. 해외취업으로 인한 문화적응스트레스원 또한 심리적 부적응을 초래하였다. 가족간 갈등, 가족 안전 및 건강문제 등의 심각성과 현지취업자의 심리적 적응력은 반비례하는 관계를 보였다. 진현·장은미·정기선(2016)은 기업관리의 다각적인 면, 즉 계약 측면, 보상 측면, 한국인 동료대비 업무 공정성 측면, 상사 및 동료와의 관계 측면 요인들이 직장만족감을 매개로 이직의도에 영향을 미치고 있다고 주장하였다. 류태모 등(2012)은 직무특성이나 문화적 요인(문화적 거리) 등이 외국인근로자의 심리적 적응을 매개로 이직의도에 영향을 미칠 것으로 예측했다. 가족스트레스가 외국인근로자의 심리적 적응(불안)에 유의미한 영향을 미치고 있음을 검증한 연구도 있다(정기선, 1999). 심리적 적응은 수많은 선행연구를 통해 스트레스에 따른 직접적 결과이자, 궁극적으로는 이직의도나 이탈행동 등 외현적 행태를 매개하는 것으로 알려져 있다. 이러한 선행연구의 고찰을 통해 다음 변수들 간 관계를 가정했다.

가설3. 스트레스원과 이직의도 간 관계에 있어서 심리적 적응이 매개효과로 작용할 것이다.

- 3-1. 심리적 적응은 직무스트레스원과 이직의도를 매개할 것이다.
- 3-2. 심리적 적응은 문화적응스트레스원과 이직의도를 매개할 것이다.
- 3-3. 심리적 적응은 가족스트레스원과 이직의도를 매개할 것이다.

4) 사회적지지의 조절효과

사회적 지지(social support)는 대인관계 속에서 개인의 적응을 돕는 긍정적 차원의 자원을 의미한다(Lowenthal, 1999). 사회적 지지는 스트레스와 적응 간 관계를 중재하는 핵심 변인으로 다뤄져 왔으며, 그 중에서도 개인의 심리적 적응에 긍정적인 영향력을 갖는 사회-심리적 환경의 주요 변인으로 간주되고 있다(Holahan & Moos, 1981).

스트레스와 사회적 지지의 조절효과 연구에서 사회적 지지의 스트레스 완충 효과가 있다는 연구(Wheaton, 1985)와 주효과만 존재하며 완충 효과는 발견되지 않았다는 연구

(Lin et al., 1979¹⁾) 등 조사대상과 범위, 시기에 따라 검증결과가 상이하다. 스트레스-대처 모델(stress-coping model)에서는 개인적 성격이나 사회적 지지와 같은 자원이 타문화에의 적응을 조절하는 작용을 할 수 있다고 보았다(Searle & Ward, 1990). 특히 이주 국가 구성원들과의 교제는 이주자들이 새로운 문제를 이해하고 새로운 사회에 통합할 수 있도록 도우며 문화적인 적응을 촉진시킬 수 있는 것으로 알려져 있다(Ying & Lisese, 1994). Firth et al.(2004)은 직무스트레스 요인들이 사회적 지원(상사의 지원)이나 직무만족 등을 통하여만 이직의도에 영향을 미친다고 주장하였다. 즉 종속변수인 이직의도에 영향을 주는 것은 직무관련 변수 자체가 아니라 상사의 지원 인식 등과 같은 근로자의 인지라는 것이다.

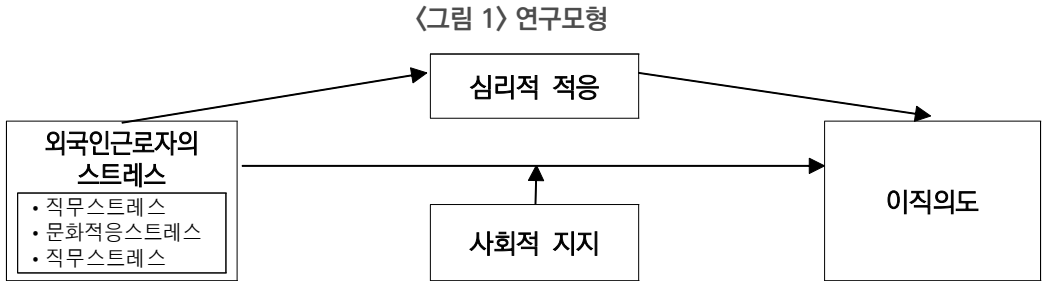
국내에서는 사회적 지지에 관한 연구들이 직무스트레스는 물론, 문화적응, 이직의도와 관련성을 확인하는 연구로까지 다양하게 확대되는 추세이다. 이순희 등의 연구(2009)에서는 외국인근로자의 문화적응 스트레스 정도가 사회적 지지와 유의한 부의 상관관계가 있음을 검증하였다. 안관영(2013)은 직무다양성이 높을수록 직무스트레스 반응이 증가하며 이러한 관계는 사회적 지원이 높을수록 오히려 심화된다는 의외의 결과를 내놓은 바 있다. 문현태·윤동열(2016)은 상사-구성원 간 관계의 질, 즉 LMX(Leader-Member Exchange)는 해외취업 중인 인턴생의 파견 전 학습과 현지적응 간 관계에서 긍정적 영향을 미친다고 하였다. 김일성과 송계충(2012)은 직무스트레스 요인과 직무소진 간의 관계에서 사회적 지원이 조절역할을 수행하고 있다고 주장하였다. 김은경·김종남(2016)은 다문화가정 청소년의 문화적응스트레스와 심리적 적응 간 관계에서 지각된 사회적 지지의 조절효과는 유의하지 않았다는 결론을 도출했다.

직장생활에 적응하는 데 직장상사나 동료들과의 관계가 중요하다는 것은 자명한 사실이나, 특히 현지의 모든 것이 생소한 외국인근로자들에게 직장 내 사회적 지지는 내국인이 인식하는 직장생활 체감도 이상의 의미를 가질 것으로 판단된다. 특히 외국인근로자들의 하루 일과는 대부분 작업장을 중심으로 이루어지기 때문에 직장상사 및 동료들의 지지는 이직의도에 영향을 미칠 것으로 예측된다. 또한 외국인 근로자의 특성상 자국민 동포의 지원이 이직의도에 영향을 미칠 것으로 예측된다.

가설4. 스트레스원과 이직의도간 관계에서 사회적 지지(상사, 동료, 자국민동포그룹)의 조절효과가 있을 것이다.

1) 이 논문의 공동저자로 참여했던 Lin, Nan은 추후 견해를 수정하여 스트레스와 우울 간 관계에 작용하는 사회적 지지의 조절효과를 인정한다. Wang et al.(2014). Social support moderates stress effects on depression, International Journal of Mental Health Systems, 2014, Vol.8.

〈그림 1〉은 본 연구의 연구가설을 종합하여 연구모형을 제시한 것이다.



2. 연구대상과 자료수집

자료수집은 경기도 안산시에 있는 외국인력상담센터를 내방한 외국인근로자 358명을 대상으로 국가별 전문통역 상담사를 통한 1대1 면접조사로 이루어졌다. 설문문항은 고용허가제로 입국한 외국인근로자 특성상 한국어의 독해 및 정확한 의미 파악에 한계가 있어 조사대상자의 가독성과 이해력을 돕기 위해 영어, 태국어(Thai), 캄보디아 크메르어(Khmer), 스리랑카 싱할라어(Sinhalese), 방글라데시 벵골어(Bengali) 등 5개 언어로 작성하였다. 전문통역 상담사에 의한 면대면 설문을 진행한 결과 불성실한 응답 등 결측치가 관찰되지 않아 수집한 자료 358개 모두를 유효표본으로 분석에 사용하였다. 조사 응답자들의 인구통계학적 특성은 〈표 1〉과 같다.

〈표 1〉 조사대상 응답자의 인구통계학적 특성

구분	내용	빈도(명)	비율(%)	구분	내용	빈도(명)	비율(%)
성별	남성	332	92.7	직종	제조업	255	71.2
	여성	26	7.3		건설업	87	24.3
연령	20세 미만	3	0.8		농축산업	16	4.5
	20대	159	44.4	임금수준	100만원미만	4	1.1
	30대	169	47.2		100~150만원	56	15.6
	40세 이상	27	7.5		150~200만원	147	41.1
200만원이상		151	42.2				
국적	태국	68	19.0	근로자수	1-4명	23	6.4
	캄보디아	95	26.5		5-10명	57	15.9
	스리랑카	67	18.7		11-30명	102	28.5
	방글라데시	63	17.6		31-50명	84	23.7
	필리핀	65	18.2				

학력	중졸이하	84	23.5	51-100명	54	16.2
	고졸	178	49.7	101-300명	11	3.1
	대졸이상	96	26.8	300명 이상	22	6.2
혼인상태	결혼	174	48.6	응답자 총인원	358명	
	미혼	184	51.4			
이직경험	있음	221	61.7			
	없음	137	38.3			

3. 측정도구

변수 측정을 위한 설문문항은 총 49개로, 5개국 현지 언어로 번역해야 하는 본 연구의 특성상 최초 설문문항은 영어로 개발하였다. 국내 연구에서 재구성된 표현에 대하여는 영문 원문을 추적하여 질문의 의도를 왜곡하지 않도록 작성하였다.

직무스트레스원은 심리적 계약위반과 조직공정성이라는 두 가지 하위변인으로 구성되며 전자는 Robinson & Rousseau(1994)가 개발하고 Turnley & Feldman(1999), 권상순(1995)과 김태은(2000)이 일부 수정한 측정도구를 참고하였다. 후자인 조직공정성 인지 에 관한 측정도구는 석현호 등(2003)의 연구와 진현 외(2016) 연구에서 개발한 설문 문항을 참고하였다.

문화적응스트레스원은 Sandhu & Asrabadi(1994)가 개발한 문화적응스트레스 척도 (Acculturation Stress Scale) 중 조인영(2010)이 국내 외국인근로자를 대상으로 수정·보완한 측정도구를 재구성하였다.

가족스트레스원에 대한 측정도구는 석현호 외(1998)와 정기선(1999)의 연구를 참고하되 측정시기와 환경의 변화를 감안하여 보완하였다.

종속변수인 이직의도는 Firth et. al.(2004)이 개발한 척도를 수정하여 사용하였다.

심리적 적응의 측정도구는 Derogatis et al.(1974)가 개발한 HSCL-58 문항 중 석현호 외(1998) 연구 및 정기선(1999)의 연구에서 선별 사용한 척도와 정기선·한지은(2009)의 연구에서 사용한 우울증 척도 문항을 참고하되, 선행연구를 통해 설명력이 높지 않은 극단적인 질문은 제외하였다.

조절변수인 사회적 지지는 석현호 외(1998) 연구에서 개발하고 임영규(2007)의 연구에서 재구성한 설문문항을 수정하여 사용하였다.

통계변인은 국적, 성별, 교육수준, 업종, 임금수준으로 설정하였다. 조사대상 국가는 태국, 필리핀, 캄보디아, 스리랑카, 방글라데시 등 최근 도입쿼터 증대로 국내 유입이 많아진 5개 국가이다. 수집된 자료는 통계패키지 프로그램인 SPSS 23.0을 활용하여 분석

하였다. 변수의 조작적 정의 및 구성은 <표 2>와 같다.

<표 2> 변수별 측정문항

구분	변수	측정항목(하위요인)		설문코드	출처 및 선행연구
독립 변수	직무스트레스원	심리적 계약 위반	급여수준 기대 불충족 근무환경 기대 불충족 직무안정성 기대 불충족	JOB1 JOB2 JOB3	Robinson & Rousseau(1994) 권상순(1995) Turnley & Feldman(1999) 김태은(2000)
		조직 공정성	근로시간 공정성 저하 노동강도 공정성 저하 임금수준 공정성 저하	JOB4 JOB5 JOB6	석현호 외(2003) 진현·장은미(2016)
	문화적응 스트레스원	문화충격		CUL1~5	Sandhu & Asrabadi(1994)
		대인관계의 어려움(차별)		CUL6~15	조인영(2010);전해정·이가연(2015)
	가족스트레스원	가족 간 갈등, 안전·건강문제 등		FAM1~3	석현호 외(1998), 정기선(1999)
종속 변수	이직의도	가능하다면 새로운 일자리를 찾아볼 생각인지 등 문항		TURN 1~2	Firth et al.(2004) 정철균(2007), 최윤호(2012)
매개 변수	심리적 적응 (부정적 반응)	대인민감증		ADA1~3	Derogatis et al.(1974)
		우울		ADA4~8	석현호 외(1998) 정기선(1999), 정기선·한지은(2009)
조절 변수	사회적 지지	직장상사의 지원			석현호 외(1998) 임영규(2007)
		직장동료의 지원			
		자국민동포의 지원			
통제 변수	인구사회학적 변수	성별, 이직여부, 나이, 임금수준			-

IV. 분석

전체 변수에 대한 요인분석 결과는 <표 3>에 정리하였다. KMO 지수는 .755이며 Bartlett의 구형성 검정에서도 단위행렬이 아닌 것으로 나타나($\chi^2=2624.841$, $df=276$, $p=.000$) 모형은 적합한 것으로 분석되었다. 스트레스원의 3가지 하위변수 중 직무스트레스 측정을 위한 요인은 심리적 계약위반과 조직공정성 2개 요인으로 묶였고, 문화적응 스트레스 측정도구는 문화충격과 대인관계의 어려움 등 2가지 요인으로 나타났다. 이후 분석에서는 요인 분석 결과에 근거하여 변수 측정항목을 조정하였다.

〈표 3〉 요인분석 및 신뢰도 분석결과

요인	측정 항목	요인값							공통성	신뢰도 Cronbach's α
		1	2	3	4	5	6	7		
심리적적응	ADA7	.811	.076	.169	.088	.126	-.040	-.181	.751	.788
	ADA6	.774	.034	.218	.084	.121	-.091	-.113	.691	
	ADA4	.722	.079	.002	.080	.100	.166	-.006	.571	
	ADA3	.565	.272	-.071	.088	-.054	.316	.185	.543	
	ADA5	.551	.233	.186	.033	-.055	.145	.024	.418	
	ADA2	.501	.171	-.146	.012	-.002	.383	.151	.471	
문화적응 스트레스 (대인관계)	CUL14	.119	.795	-.040	.053	.047	.036	.071	.659	.744
	CUL9	.009	.719	.147	.138	-.084	-.010	-.054	.567	
	CUL15	.180	.654	-.009	.038	.222	.031	-.025	.513	
	CUL8	.249	.652	-.014	-.017	.029	.176	-.103	.530	
	CUL11	.058	.617	-.005	-.005	.325	.063	.096	.503	
직무스트레스 (심리계약위반)	JOB2	.080	-.051	.864	-.015	.005	.124	.004	.771	.743
	JOB1	.089	.061	.766	.027	-.001	.124	-.050	.618	
	JOB3	.112	.040	.673	.085	.120	.149	.108	.522	
가족스트레스	FAM2	.060	.066	.004	.842	.114	.124	-.022	.746	.755
	FAM1	.073	.141	-.054	.799	.036	-.028	.056	.672	
	FAM3	.143	-.031	.183	.774	.018	-.013	-.195	.692	
문화적응 스트레스 (문화충격)	CUL2	.122	.029	.045	.017	.821	.018	-.120	.706	.695
	CUL1	.066	.090	.047	.017	.807	.090	.033	.676	
	CUL3	-.006	.239	.028	.155	.598	-.112	-.126	.468	
이직의도	TURN2	.150	.107	.305	.028	.065	.804	-.084	.785	.830
	TURN1	.197	.083	.367	.056	-.038	.769	-.072	.782	
직무스트레스 (조직공정성)	JOB4	-.071	-.038	.034	-.073	-.021	.089	.835	.718	.658
	JOB5	.012	.024	.022	-.045	-.157	-.183	.810	.718	
고유값		4.927	2.411	2.065	1.739	1.601	1.315	1.037		
누적 분산설명(%)		20.528	30.573	39.175	46.420	53.091	58.569	62.889		

외국인근로자의 스트레스원과 이직의도와와의 관계에서 심리적 적응의 매개효과를 검증하기 위하여 Baron과 Kenny(1986)가 제시한 3단계 위계적 회귀분석을 실시하였다. 본 연구는 구조방정식으로 분석이 가능하나 성별, 이직여부, 나이, 임금수준 등의 통제변수와 사회적지지 조절변수를 동시 적용하여 우회적으로 분석하는 과정에서 발생할 수 있는 구조방정식의 적합도, 샘플축소 등의 기술적 문제 및 해석적 한계도 존재한다. 따라서 본 연구의 맥락에서는 위계적 회귀분석이 인과관계 검증을 위해서는 기본에 더

욱 충실한 방법론으로 판단하였다. <표 4>의 2단계 모형2는 외국인근로자의 스트레스원이 이직의도에 직접적으로 미치는 영향요인 검증을 위해 스트레스원의 하위변인인 직무 스트레스원(심리적 계약위반, 조직공정성)과 문화적응스트레스원(문화충격, 대인관계의 어려움), 가족스트레스원 등 총 5개의 요인을 독립변수로 설정하고 회귀분석을 진행한 결과이다. 직무스트레스원(심리적계약위반)($\beta=.343, p=.000$)과 문화적응스트레스원(대인관계의 어려움)($\beta=.205, p=.000$)이 이직의도에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 나머지 변수들의 이직의도에 대한 영향관계는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타나 가설1은 부분적으로 지지되었다.

심리적 적응(부정적 반응)이 이직의도에 정(+의 영향을 미칠 것으로 예상한 가설 2는 <표 4>의 3단계 모형3의 분석결과, 유의한 것으로 나타났($\beta=.261, p=.000$). 추가적으로 스트레스원을 제외하고 통제변수와 심리적 적응(부정적 반응)만을 독립변수로 설정한 회귀모형 분석에서도 심리적 적응(부정적 반응)은 이직의도에 유의한 정(+의 영향($\beta=.356, p=.000$))을 미치는 것으로 나타났다. 즉 심리적 적응 과정에서 발생하는 부정적인 감정상태 혹은 반응이 강할수록 이직의도가 높아지는 것으로 분석되어 가설2는 지지되었다.

<표 4>를 보면 직무스트레스원(심리적 계약위반)과 문화적응스트레스(대인관계의 어려움) 요인은 3단계 위계적 회귀분석의 모든 단계에서 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 2단계 모형2에서 종속변수인 이직의도에 유의한 영향(각각 $\beta=.343^{***}, \beta=.205^{***}$)을 미치는 것으로 나타났으며, 매개변수인 심리적 적응(부정적 반응)을 독립변수로 동시에 고려한 3단계 모형3에서도 종속변수인 이직의도에 유의한 영향(각각 $\beta=.287^{***}, \beta=.116^{***}$)을 미치는 것으로 나타났다. 이들 두 요인의 이직의도에 대한 영향력은 각각 2단계보다 3단계에서 낮아져 직접효과와 간접효과가 모두 확인됨으로서 부분 매개효과가 있는 것으로 나타났다. 가족스트레스원은 이직의도에 직접 영향을 미치지 않지만 매개변수인 심리적 적응(부정적 반응)에 유의한 영향($\beta=.123, p<.001$)을 주어 이직의도에 정(+의 간접효과를 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과를 종합하면 스트레스원과 이직의도 간의 관계에서 심리적 적응(부정적 반응)은 부분 매개효과가 있는 것으로 나타나 가설3은 부분적으로 지지되었다.

〈표 4〉 위계적 회귀분석: 스트레스원과 이직의도 간의 관계에서 심리적 적응의 매개효과

투입변수 \ 종속변수		1단계(모형)		2단계(모형2)		3단계(모형3)	
		심리적 적응		이직의도		이직의도	
		β	t	β	t	β	t
상수			1.251		4.056***		3.846***
통제변수	성별	-.046	-.904	-.086	-1.777	-.074	-1.585
	이직여부	.113*	2.241*	.146***	3.051***	.117*	2.510*
	나이	-.021	-.421	-.111**	-2.358**	-.105*	-2.328*
	임금수준	.090	1.659	-.180***	-3.506***	-.204***	-4.097***
독립변수	직무스트레스원 (심리적계약위반)	.215***	4.174***	.343***	7.004***	.287***	5.927***
	직무스트레스원 (조직 공정성)	-.009	-.181	-.034	-.721	-.032	-.698
	문화적응스트레스원 (문화 충격)	.036	.689	-.060	-1.209	-.069	-1.451
	문화적응스트레스원 (대인관계의 어려움)	.340***	6.615***	.205***	4.205***	.116***	2.329***
	가족스트레스원	.123***	2.441***	.039	.808	.007	.142
매개변수	심리적 적응					.261***	5.157***
R ² (수정된 R ²)		.231(.220)		.302(.283)		.360(.341)	
F		20.398***		15.883***		18.348***	
Durbin-Watson		1.870		1.910		1.899	

주1) *p<.05, **p<.01, ***p<.001

주2) 성별은 여성(0), 남성(1), 이직여부는 없음(0), 있음(1) 더미변수

스트레스원과 이직의도 간 관계에서 사회적지지(상사, 동료, 자국민동포그룹)의 조절효과를 예측한 가설4의 검증결과, 동료를 제외한 상사와 자국민동포 지원의 조절효과는 유의하게 나타나지 않았으며, 직장 동료지원의 조절효과만 일부 발견되어 가설4는 부분적으로 지지되었다. 〈표 5〉는 스트레스원과 이직의도 간 관계에서 유의한 영향을 미친 동료지원의 조절효과를 분석한 결과이다. 3단계 위계적 회귀분석을 실시했으며, 다중공선성 문제와 관련하여 중심화(mean centering)기법을 채택하여 조절변인인 사회적지지는 변인의 평균값을 빼준 값을 적용하였다. 상호작용항을 투입한 〈표 5〉의 3단계 모형3 분석 결과를 보면, 문화적응스트레스원(문화충격)*동료지원은 이직의도에 유의한 영향(β=-.351, p=.042)을 주며, 가족스트레스원*동료지원도 이직의도에 유의한 영향(β=.503, p=.013)을 주는 것으로 나타나 사회적지지(동료지원)의 조절효과가 부분적으로 확인되었다.

〈표 5〉 위계적 회귀분석: 스트레스원과 이직의도 간의 관계에서 동료지원의 조절효과

투입변수		종속 변수	이직의도								
			1단계(모형1)			2단계(모형2)			3단계(모형3)		
			β값	t값	p값	β값	t값	p값	β값	t값	p값
상수			4.056***	.000		4.083***	.000		2.035*	.043	
통제변수	성별	-.086	-1.777	.174	-.067	-1.370	.172	-.060	-1.243	.215	
	이직여부	.146**	3.05**	.002	.146**	3.026**	.003	.141**	2.896**	.004	
	나이	-.111*	-2.358*	.026	-.107*	-2.258*	.025	-.114*	-2.409*	.017	
	임금수준	-.180**	-3.506**	.001	-.175**	-3.402**	.001	-.181***	-3.549***	.000	
독립변수	직무스트레스원 (심리적 계약위반)	.343***	7.004***	.000	.336***	6.740***	.000	.542***	3.810***	.000	
	직무스트레스원 (조직 공정성)	-.034	-.721	.270	-.052	-1.095	.274	-.133	-.902	.368	
	문화적응스트레스원 (문화 충격)	-.060	-1.209	.158	-.069	-1.382	.168	.135	.908	.365	
	문화적응스트레스원 (대인관계의 어려움)	.205***	4.205***	.000	.198***	4.069***	.000	.077	.572	.568	
	가족스트레스원	.039	.808	.298	.051	1.063	.288	-.299*	-1.977*	.049	
조절변수	사회적지지 (동료지원)				-.019	-.385	.701	-.101	-.332	.740	
상호작용항	직무스트레스원 (심리적계약위반)*동료지원							-.267	-1.557	.120	
	직무스트레스원 (조직 공정성)*동료지원							.131	.669	.504	
	문화적응스트레스원 (문화 충격)*동료지원							-.351*	-1.985*	.042	
	문화적응스트레스원 (대인관계의 어려움)*동료지원							.180	.983	.326	
	가족스트레스원*동료지원							.503*	2.502*	.013	
R ² (수정된 R ²)		.302(.283)			.302(.281)			.326(.295)			
ΔR ²		.302***			.000			.024*			
Durbin-Watson		1.880									

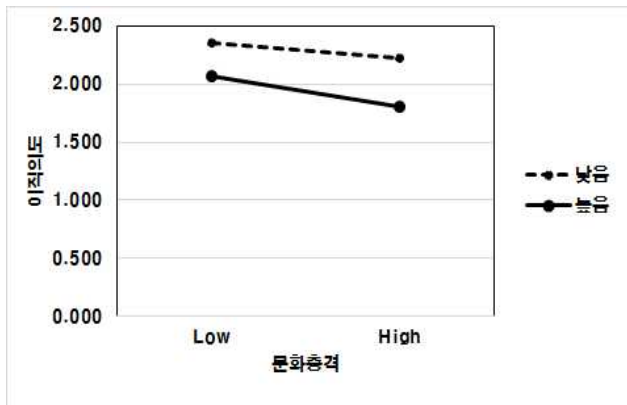
주1) *p<.05, **p<.01, ***p<.001

주2) 성별은 여성(0), 남성(1), 이직여부는 없음(0), 있음(1) 더미변수

〈표 4〉와 〈표 5〉를 보면 문화적응스트레스원(문화충격)이 이직의도에 미치는 주효과는 발견되지 않았지만, 사회적지지(동료지원)와의 상호작용 조절효과(β=-.351, p=0.042)를 통해서 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 〈그림 2〉는 사회적지지(동료지원)의 인식 수준에 따라 문화적응스트레스원(문화충격)의 이직의도에 대한 영향력이 어

떻게 달라지는지 확인하기 위해 Aiken과 West(1991)가 제시한 방식에 따라 평균값을 기준으로 조절변수 값이 높은 집단과 낮은 집단으로 나누어 추가 분석을 한 결과이다. <그림 2>를 보면 동료지원 인식 수준이 높은 집단이 낮은 집단보다 이직의도가 더 낮은 것으로 나타났지만, <표 5>의 분석결과를 보면 사회적지지(동료지원)가 이직의도에 미치는 주효과 영향($p=.740$)은 유의미하지 않은 것으로 나타났다.

<그림 2> 문화적응스트레스원(문화충격)과 이직의도 간의 관계에서 동료지원의 조절효과

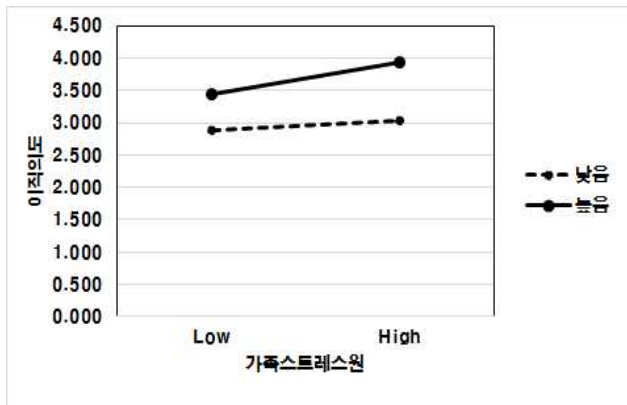


분석결과를 요약하면 두 집단 모두 문화적응스트레스원(문화충격)이 클수록 이직의도는 오히려 낮아지는 것으로 나타났다. 이는 문화충격으로 인해 문화적응 스트레스를 받고 있는 외국인근로자들의 경우 다른 직장으로 이직할 경우 또 다시 새로운 환경과 조직 문화, 새로운 사람들을 만나 적응해야만 하는 어려움 때문에 오히려 이직을 꺼려하는 심리상태가 반영된 결과로 판단된다. 또한 사회적지지(동료지원) 인식이 높은 집단이 낮은 집단에 비해 상대적으로 문화적응스트레스원(문화충격)이 클수록 이직의도가 더 민감하게 낮아지는 것으로 나타났다. 즉 동료지원을 높게 인식하고 있는 경우에는 문화충격이 클수록 현 직장을 유지하려는 성향이 강한 것으로 해석된다.

<표 4>를 보면 가족스트레스원은 심리적 적응(부정적 반응) 매개요인을 통해 이직의도에 간접적으로 정(+)의 영향을 미치며, 이직의도에 미치는 직접효과는 발견되지 않았다. 하지만 <표 5>를 보면 가족스트레스원은 사회적지지(동료지원)와 상호작용을 하는 경우 주효과($\beta=-.299, p=0.049$)와 상호작용 조절효과($\beta=.503, p=0.013$)를 통해서 이직의도에 동시에 영향을 미치는 것으로 나타났다. <그림 3>은 사회적지지(동료지원)의 인식 수준에 따라 가족스트레스원의 이직의도에 대한 영향력이 어떻게 달라지는지 확인하기 위해

조절변수인 동료지원 인식수준 값이 높은 집단과 낮은 집단으로 나누어 추가 분석을 한 결과이다. <그림 3>를 보면 동료지원 인식 수준이 높은 집단이 낮은 집단보다 이직의도가 더 높은 것으로 나타났지만, <표 5>의 분석결과를 보면 사회적지지(동료지원)가 이직의도에 미치는 주효과 영향($p=.740$)은 유의미하지 않다.

<그림 3> 가족스트레스원과 이직의도 간의 관계에서 동료지원의 조절효과



분석결과를 요약하면 두 집단 모두 가족스트레스원이 클수록 이직의도는 높아지는 것으로 나타났다. 또한 사회적지지(동료지원) 인식이 높은 집단이 낮은 집단에 비해 상대적으로 가족스트레스원이 클수록 이직의도가 더 민감하게 높아지는 것으로 나타났다. 즉 동료지원을 높게 인식하고 있는 경우에는 가족스트레스원이 클수록 현 직장을 이직하려는 성향이 강한 것으로 해석된다. 이러한 결과는 <그림 2>에 나타난 문화적응스트레스원(문화충격)과 이직의도 간의 관계에서 동료지원의 조절효과와는 정 반대의 결과이다. 직장 내 동료들로부터 지원을 더 많이 받고 있는 집단의 경우 사업장 등에 대한 정보를 더 많이 접할 수 있기 때문에, 고국에 있는 가족과 관련한 경제적 문제 등 긴장상황을 타계하기 위한 대응책으로 이직을 좀 더 고려해 볼 수 있는 것으로 보인다. 또한 동료지원 인식이 높은 집단과 낮은 집단 모두 가족스트레스가 클수록 이직의도가 높아지는 것으로 나타나 가족 간의 갈등, 가족의 건강과 안전문제, 송금사용문제 등과 같은 가족과 관계된 스트레스가 외국인근로자의 적응과 이직의도에 중요한 요소임이 확인되었다.

V. 결론 및 시사점

국가 간 노동력의 이동은 전 세계적인 현상이며 우리나라도 예외가 아니다. 이주노동이 본격화되면서 외국인력 정책과 제도 측면의 연구 또한 활발해졌으나, 조직 성과와 직결되는 외국인근로자의 직무스트레스에 관한 연구나 관리의 효율성을 개선하기 위한 연구는 거의 이루어지지 않았다. 본 연구는 국내에서 일하는 외국인근로자에 대한 보다 효과적인 관리와 정책적 지원에 대한 시사점을 모색하기 위하여 이들이 지각하는 다양한 스트레스원과 심리적 적응, 이직의도, 사회적지지 간의 영향관계를 검증하였다.

본 연구의 분석 결과에서도 나타났듯이 외국인근로자의 이직의도를 낮추는데 임금수준과 같은 경제적 보상이 중요할 수 있겠지만 이미 재정적으로 열악하고 인력난에 시달리는 중소기업에 큰 정책적 의미를 부여할 수는 없을 것이다. 연구 결과를 통해 도출된 여러 시사점 가운데 특히 의미있는 부분은 외국인근로자 관리에 있어 임금 외에도 다른 관리적 특성들이 효과적으로 작용할 수 있는 가능성을 발견한 데에 있다. 본 연구의 시사점과 정책적 함의를 제시하면 다음과 같다.

첫째, 직무스트레스 요인 중 심리적 계약위반 인식에 따른 스트레스는 이직의도에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 해외취업이라는 어려운 선택을 결정하여 실제 행동에 옮기기까지 낮은 환경에 대한 두려움과 적응에 따른 여러 어려움을 치환할 정도의 기대치와 실제 한국에서의 근무 사이에는 간극이 존재한다. 그 간극의 크기, 즉 심리적 계약위반은 실제 외국인근로자의 스트레스원으로 작용하고 있고, 조직성과와 직결되는 이직의도에까지 영향을 미친다는 것이다. 현 고용허가제 하에서 외국인근로자는 한국으로 입국하기 전에 고용자와 근로계약을 체결한다. 고용 계약을 실시하기 전에 외국 현지에서 고용 조건에 대한 구체적인 설명과 소통이 정확히 이루어진다면 외국인근로자는 입사 전 근무환경이나 근로조건 등에 대하여 막연한 기대감을 갖거나, 입사 후 실망이나 불만족으로 인한 스트레스가 발생하는 것을 줄일 수 있을 것이다. 실제로 관련 연구들도 이러한 논거를 지지하고 있는데, Philips(1998)의 연구에 따르면 입사 전에 근로조건과 업무내용 등과 관련하여 구체적인 정보를 제공받은 피고용자들의 경우 업무에 대해 현실적 인지를 하기 때문에 입사 후 만족감 증가와 이직 감소를 기록하는 것으로 나타났다. 이러한 측면에서 사전에 계약을 하고 입국하도록 하는 일반 고용허가제의 특성을 활용하여 사전직무설명을 보다 현실화할 필요가 있다. 현재 임금, 근로시간, 휴일 등 근로조건에 대한 기본적인 사항들에 대해 단순히 문서를 형식적으로 전달만 하는 것이 아니라 상호 피드백과 의사소통이 효과적으로 이루어져서 외국인근로자가 고용 후 근무상

황에 대하여 충분히 인지를 하고 계약하도록 현지 송출기관에 주의를 환기시킬 필요가 있는 것이다. 입국 전 근로계약 체결 단계에서 실질적이고 자세한 정보를 제공하고, 피고용자의 질문에 대하여 적극적인 소통 절차를 마련하도록 하는 것이 급선무라 하겠다.

둘째, 고용허가제가 제도 도입 15년차에 들어서면서 초반 인력수급 해결에서 점차 인권문제와 외국인근로자 보호를 위한 여러 장치를 마련하는 등 정책적 개선이 진행되고 있다. 하지만 여전히 우리나라에서 취업활동을 하고 있는 외국인근로자들은 법적으로 충분한 보호를 받고 있다는 느낌을 받지 못하거나 차별감을 지각하고, 한국사람들과 대인관계를 형성하는 데 어려움을 겪고 있는 것으로 보인다. 이러한 지각된 차별감이나 한국인과의 대인관계 형성의 어려움은 외국인근로자의 문화적응스트레스원으로 기능하면서 이직의도에 직접적인 정의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 심리적 계약위반과 문화적응스트레스 중 대인관계의 어려움 등 하위요인들은 이직의도에 직접효과를 미치는 동시에, 외국인근로자의 심리적 적응을 매개로 이직의도에 간접효과 영향도 미치고 있는 것으로 나타났다. 결국 이러한 스트레스 요인은 외국인근로자가 한국생활에 성공적으로 정착하고 적응하는데 가장 큰 장애요인으로 작용하는 것으로 보인다. 현재 정부기관에서는 전체 입국 인원의 일부에 대하여만 방문 모니터링을 수행하고 있는데, 입국 초 원활한 초기 적응을 위하여 방문 모니터링을 확대 강화할 필요가 있다. 이를 위해서는 외국인근로자 분포가 높은 경기, 인천 지역의 담당인원을 늘리는 등 사업주 및 외국인근로자 지원업무를 현실적으로 개선할 필요가 있다.

셋째, 가족스트레스원은 심리적 적응(부정적 반응) 매개요인을 통해 이직의도에 간접적으로 정(+)의 영향을 미치며, 이직의도에 미치는 직접효과는 발견되지 않았다. 이러한 결과만 보면 타국에 있는 가족의 안전과 건강문제, 경제적 문제 등에 대한 염려로 인한 스트레스만으로는 사업장 변경과 같은 큰 변화를 이끄는 직접 동인이 되지 않는 것으로 보인다. 하지만 가족스트레스원은 사회적지지(동료지원)와 상호작용을 하는 경우 주효과와 상호작용 조절효과를 통해서 이직의도에 동시에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 타기업 정보 입수 등 직장 내 동료들의 지원을 높게 인식하는 경우 가족 문제로 인한 스트레스를 타개하기 위한 대응책으로 이직의도 수준이 더 높아지는 것으로 판단된다. 실제 사업장 변경의 원인은 근로환경 문제나 작업장 내 다툼 등 업체 자체의 문제도 있지만, 잔업이 많아 더 많은 연장수당을 받을 수 있는 타업체로의 이동 등 금전적 사유에서 고의적으로 잦은 사업장 변경 문제가 발생하는 경우가 많다. 외국인근로자의 가족스트레스 완화에 대한 대응책 모색이 요구된다.

마지막으로 외국인근로자의 스트레스원과 이직의도와와의 관계에서 직장동료의 사회적

지지는 문화충격에 의한 스트레스와 가족스트레스가 이직의도에 미치는 영향을 완충시켜주는 것으로 나타났다. 직장 동료가 아닌 상사의 지지는 이직의도에 영향을 조절할 정도의 통계적 유의성을 가지지 않았다. 단순 반복적인 국내 외국인근로자의 업무 특성상 매일 얼굴을 맞대고 일하는 동료로부터의 지원에 비해, 작업을 관리 감독하는 상사의 지지는 스트레스 대처 및 이직의도 감소에 효과적으로 기능하지 않는 것으로 보인다. 자국민동포 그룹의 지지 또한 이직의도 조절효과가 검증되지 않았다. 자국민 동포모임이 낯선 환경에 적응하는데 어떤 지원의 역할을 하면서 보다 나은 근로조건과 취업의 기회 등에 대한 정보 획득 능력과 연관된다고 보는 박형기 외(2014)의 연구, 그리고 고국 동포들과의 교류가 일자리 정보나 한국생활에 대한 정보 등을 교환하는 장으로서 기능한다는 이규용 외(2011)의 연구결과가 존재하지만 이직의도에 미치는 실질적 영향력은 중립적인 것으로 판단된다. 많은 외국인근로자들이 언어적 문제뿐만 아니라 생활방식이나 습관 등의 차이로 인한 문화적응 충격과 동료와 상사로부터 폭언 혹은 폭력을 직간접적으로 경험하는데, 이러한 문화충격 및 대인관계적인 측면의 갈등과 관련해 직장동료 지지의 중요성에 주의를 환기할 필요가 있다. 본 연구의 결과를 보면 외국인근로자들은 문화충격이 클수록 다른 직장으로 이직할 경우 또 다시 새로운 환경과 조직문화, 새로운 사람들을 만나 적응해야만 하는 어려움 때문에 오히려 이직을 꺼려하는 것으로 해석된다. 또한 동료지원을 높게 인식하고 있는 경우에는 문화충격이 클수록 현 직장을 유지하려는 성향이 더욱 강한 것으로 해석된다. 이는 외국인근로자 고용기업 단위에서 내국인 직원들을 대상으로 주기적 교육이나 매뉴얼 등으로 갈등 관리를 위한 노력을 하는 것은 소규모로 이루어지더라도 효과적 조직관리에 있어 큰 의미가 있음을 시사한다.

여러 의미 있는 연구결과에도 불구하고, 본 논문은 다음과 같은 한계가 있다는 점을 간과할 수 없다. 첫째, 본 연구의 분석대상이 고용허가제로 입국한 단기 저숙련 외국인근로자(E-9)로 한정되었기에 여러 상이한 목적과 그에 따른 여건 속에서 국내 환경에 적응해야 하는 결혼이민자, 유학 및 전문인력, 외국국적동포 등 다른 외국인들에 대한 일반화가 어려운 점을 주지할 필요가 있다. 둘째, 조사지역이 경기지역에 집중된 한계가 있다. 연구의 모집단인 외국인근로자 고용사업체의 소재지 분포를 보면, 전국 51,040개 업종 중 약 42%에 해당하는 21,207개가 경기도에 분포하고 있으며(설동훈 등, 2017), 제조업이 전체 고용허가제 허용 업종 중 77%를 차지하여 대표성을 고려한 분석대상 선정이었음을 감안하더라도 전국에 분포한 외국인근로자의 스트레스와 적응, 이직문제를 보다 심도 있게 연구하기 위해서는 권역별, 업종별 할당 표본 추출과 분석을 고려해볼 필요가 있다. 셋째, 본 연구에서 사용된 자료가 횡단적이라는 한계가 있다. 외국인근로자의 적응은 시

간이 경과함에 따라 그 수준이 증가할 수 있으므로 시간을 두고 정기적 관찰을 통해 분석하는 것이 보다 효과적일 수 있다. 후속연구에서는 종단연구(longitudinal)를 시도하여 변수들 간 관계를 보다 명확히 할 필요가 있다. 마지막으로, 본 연구의 분석 자료로 쓰인 응답결과가 한 설문지를 통하여 수집되었다는 점에서 동일방법 편향(common method bias) 문제가 있을 수 있다. 단일요인 검정 방법으로 요인분석 결과 가장 많은 설명력을 차지하는 첫 번째 요인의 설명력이 총설명력의 50% 이상을 차지하지 않는다면 동일방법 편향으로 인한 왜곡현상이 크지 않은 것으로 해석된다. 본 연구의 요인분석 결과를 보면 첫 번째 요인의 설명력이 20.5%로 동일방법편향에 의한 왜곡이 연구결과를 심각하게 왜곡하지 않음을 확인하였으나 향후 조사 시에는 외국인근로자의 사용자나 동료 평가 방법을 병행하는 것도 보다 객관적인 측정을 도출하는 방법이 될 수 있을 것이다.

참고문헌

- 김일성·송계충. (2012). “직무스트레스 요인과 감정노동의 직무만족과의 관계에서 직무소진의 매개효과 및 사회적 지원의 조절효과 연구. 「인적자원개발연구」, 15(2): 1-36.
- 김은경·김종남. (2016). 다문화가정 청소년의 문화적응 스트레스와 심리사회적 적응의 관계: 자아 정체감의 매개효과와 지각된 사회적 지지의 조절효과. 「한국심리학회 학술대회 자료집」.
- 김지현·김보미. (2017). Factors Influencing Acculturative Stress of Migrant Workers. 「디지털융복합연구」, 15(8): 277-287.
- 김태은. (2000). 조직공정성과 심리적 계약위반의 영향에 따른 조직구성원의 태도변화, 박사학위논문, 이화여자대학교대학원.
- 김혜미·김선화. (2008). 외국인 노동자의 문화적응 스트레스와 예측요인: 사회적 지지를 중심으로. 「정신보건과 사회사업」, 30: 78-100.
- 권상순. (2009). 점점종업원의 공정성지각이 조직몰입에 미치는 차원별 영향에 관한 연구: 심리적 계약의 매개효과. 「국제경상교육연구」, 6(4): 115-140.
- 권용수. (2006). 사회복지전담직원의 직무스트레스 유발요인 및 이직의도에 관한 실증적 연구. 「한국행정논집」, 18(3): 743-764.
- 류태모·최윤호·최순권. (2012). 외국인 노동자의 이직의도 결정요인에 관한 연구: 자국민 동료그룹의 영향을 중심으로. 「인적자원관리연구」, 19(3): 1-19.
- 문현태·윤동열. (2016). 글로벌인턴십 파견 전 학습이 현지적응에 미치는 영향: LMX의 조절효과를 중심으로. 「생산성논집」, 30(4): 157-187.
- 박형기. (2014). 국내 외국인근로자의 사회연결망과 이직경험: 고용허가제로 입국한 외국인근로자

- (E-9)를 중심으로. 「한국인구학」, 37(1): 31-57.
- 석현호·정기선·장준오. (1998). 『외국인 노동자의 노사관계와 사회적 적응』, 서울 : 집문당.
- 설동훈·고재훈. (2017). 『2017년 외국인근로자 근무환경 실태조사』, 한국산업인력공단 위탁연구 보고서.
- 손윤석. (2013). 이주노동자의 고용허가제 개선방안. 「법학연구」, 49: 1-23.
- 손의성. (2012). 결혼이주여성의 문화적응 스트레스 척도 개발에 관한 연구. 「한국가족복지학」, 38: 169-199.
- 안관영. (2013). 조직공정성 인지도와 직무스트레스의 관계 및 신뢰의 조절효과. 「대한안전경영과학회지」, 15(4): 365-372.
- 양동민·하성욱·심덕섭. (2015). 차별적 보상 지각이 심리적 계약위반과 이직의도에 미치는 영향. 「인적자원관리연구」, 2(4): 101-119.
- 이강진·김영희. (2018). 중년여성의 가족스트레스와 삶의 의미와의 관계에서 자기성찰지능의 매개효과. 「학습자중심교과교육연구」, 18(7): 695-715.
- 이규용. (2017). 경제·사회적 편익제고를 위한 외국인력정책 방향. 「노동리뷰」, 3: 31-42
- 이규용·이승렬·박성재·노용진. (2011). 『외국인력 노동시장 분석』, 한국노동연구원.
- 이선웅·김규상·김태균·류향우·이미영·원용립·송윤희. (2009). 경기지역 일부 이주노동자들의 직무스트레스와 우울증상의 상관성. 「대한직업환경의학회지」, 21(1):76-86.
- 이순희·이영주·김숙영·김신정. (2009). 외국인 노동자의 사회적 지지와 문화적응 스트레스. 「Journal of Korean Academy of Nursing」, 39(6): 899-910.
- 이연복. (2012). 『고용노동행정분야 직무스트레스요인 측정도구 확립에 관한 실증적 연구』, 명지대학교 대학원 박사학위논문.
- 이은희·이정란. (2012). 다문화가정 한국남성 배우자의 문화적응 스트레스가 결혼만족도에 미치는 영향: 가족탄력성의 매개효과. 「디지털정책연구」, 10(11): 441-448.
- 이학춘·고준기(2013). 고용허가제를 둘러싼 주요 갈등과 쟁점 및 향후 법적 과제. 「노동법논총」, 27: 291-341.
- 이해춘·이규용·조준모. (2004). 외국인력고용의 사회적 효과. 「응용경제」 6(3): 85-111.
- 임영규. (2007). 외국인 노동자들의 스트레스원, 스트레스 증후군, 이탈행동 간의 인과적 관련성에 관한 연구. 「社會科學論叢」, 26(2): 185-207.
- 임현명·노명화·정원호. (2015). 심리적 계약위반이 스트레스에 미치는 영향: 긍정심리자본의 매개효과. 「대한경영학회지」, 28(10): 2519-2540.
- 장인모·전순영. (2015). 외국인근로자의 조직 갈등이 조직 성과에 미치는 문화적응 매개효과 연구. 「대한경영학회지」, 28(1): 159-177.
- 전혜정·이가연. (2015). 베트남 외국인 근로자의 문화적응 스트레스와 우울. 「지역사회간호학회지」, 26(4): 380-389.
- 정기선. (1986). 가족위기와 부부관계의 변화: 일시 해외취업자 가족의 연구. 학위논문, 성균관대학교

- _____. (1999). 국내 외국인근로자의 스트레스와 적응. 「한국심리학회지」, 12(2): 61-78.
- 정기선·한지은. (2009). 국제결혼이민자의 적응과 정신건강. 「한국인구학」, 32(2): 87-114.
- 정기선·강동관·김석호·설동훈·이규용. (2010). 「2010 체류외국인 실태조사: 고용허가제와 방문취업제 외국인의 취업 및 사회생활」, 법무부.
- 정철균. (2007). 외국인근로자의 적응의 선행요인 및 이직의도에 관한 실증적 연구. 박사학위논문, 성균관대학교대학원.
- 조인영. (2010). 외국인 노동자의 문화적응 스트레스가 한국어 말하기 수행 불안에 미치는 영향”, 학위논문, 연세대학교 교육대학원.
- 조철호·김미선. (2010). 간호사의 직무스트레스가 직무소진, 직무만족, 이직의도에 미치는 영향. 「대한경영학회 학술발표대회 발표논문집」, 366-380.
- 진종순. (2015). 관리자의 리더십과 조직구성원의 직무스트레스: 연구직 공무원을 중심으로. 「행정논총」. 53(2): 209-235.
- 진현·장은미·정기선. (2016). 일반 고용허가제 저숙련 외국인근로자의 직장만족과 이직의도. 「중소기업연구」 38(3): 1-23.
- 추현화·박옥임·김진희·박준섭. (2008). 결혼이주여성 남편의 가족스트레스, 사회적 지지가 결혼적응에 미치는 영향. 「한국가족복지학」. 13(4): 85-101 .
- Beehr, T.A. & J.E. Newman. (1978). Job Stress, employee health, and organizational effectiveness: A facet analysis, Model and Literature Review. *Personnel Psychology*, 31: 665-699.
- Berry, J. W., Kim, Uichol, Minde, Thomas, & Mok, Doris. (1987). Comparative Studies of Acculturative Stress. *International Migration Reviews*, 21(3): 491-511.
- Berry, J. W., Phinney, J. S., Sam, D. L., & Vedder, P. (2006). Immigrant Youth: Acculturation, Identity, and Adaptation. *APPLIED PSYCHOLOGY: AN INTERNATIONAL REVIEW*, 55(3): 303-332.
- Blau, G. (1981). An Empirical Investigation of Job Stress, Social Support, Service Length, and Job Strain. *Organizational Behavior and Human Performance*, 27(2): 279-302.
- Chiu, C., Chien, C., Lin, C. & Hsiao, C. Y. (2006). Understanding Hospital Employee Job Stress and Turnover Intentions on a Practical Setting: The Moderating Role of Locus of Control. *Journal of Management Development*, 24: 837-855.
- Cohen S. & Wills, T. A. (1985). Stress, Social Support, and the Buffering Hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2): 310-357.
- Cooper, C. L., Dewe, P. J. & O'Driscoll, M. P. (2001). Organizational stress, A review and critique of theory research and applications. Thousand Oaks, CA, SAGE Publications, Inc.
- Firth, L., Mellor, D. J., Moore, K. A. & Loquet, C. (2004). How can managers reduce employee intention to quit? *Journal of Managerial Psychology*, 19(2).
- Griffin, J., & Soskolne, V. (2003). Psychological distress among Thai migrant workers in Israel.

- Social Science & Medicine*, 57(5): 769-774.
- Holahan, C. J., & Moos, R. H. (1981). Social support and psychological distress. *Journal of Abnormal Psychology*, 90: 365-370.
- Hovey & Magana. (2000). Anxiety, Depression and the Identification of Stressors Experienced by Mexican Migrant Farmworkers in the Midwest. *PROCEEDINGS OF THE ANNUAL CONFERENCE- AMERICAN ASS*, 33.
- Kim, H., Oh, H. G. & Lee, S. J. (2017). Determining the quality of life of marriage migrant women in Korea. *Korean Journal of Policy Studies*, 32(3): 83-104.
- Jean-François Stich, Monideepa Tarafdar, Cary L. Cooper, Patrick Stacey. (2017). Workplace stress from actual and desired computermediated communication use: a multimethod study. *New Technology Work and Employment*, 32(1): 84-100
- Judge, T. A., & Colquitt, J. A. (2004). Organizational justice and stress: The mediating role of work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 89(3): 395-404.
- Kohn, M. & Schooler, C. (1983). *Work and Personality: An Inquiry into the Impact of Social Stratification* Norwood, NJ: Ablex Publishing.
- Lin, N., Simeone, R.S., Ensel, W. M. & Kuo, W. (1979). Social support, stressful life events, and illness: A model and an empirical test. *Journal of Health and Social Behavior*, 20(2): 108-119.
- Lowenthal, B. (1999). Effects of maltreatment and ways to promote children's resiliency. *Human Development*, 28: 151-154.
- McCubbin, H. I. & Patterson, J. M. (1983). The Family Stress Process: The Double ABCX Model of Adjustment and Adaptation. *Marriage & Family Review*, 27 April 1983, 6(1-2): 7-37
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1984). Testing the side-bet Theory of Organizational Commitment: Some Methodological Consideration. *Journal of Applied Psychology*, 69: 372-378.
- Nicholson, Nigel & Imaizumi, Ayako. (1993). The adjustment of Japanese expatriates to living and working in Britain. *British Journal of Management*, 4: 119-134.
- O'Keefe, L. C., Brown, K. C. & Christian, B. J. (2014). Policy perspectives on occupational stress. *Workplace Health & Safety*, 62(10): 432-439.
- Parker, D. F. & DeCotiis, T. A. (1983). Organizational determinants of job stress. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32(2): 160-177.
- Pearlin, Leonard I.; Menaghan, Elizabeth G.; Lieberman, Morton A.; Mullan, Joseph T. (1981) The Stress Process. *Journal of Health and Social Behavior*, 1 December 1981, 22(4): 337-356
- Quick, J. C. & J. D. Quick. (1984). *Organizational Stress and Preventative Management*. New York: McGraw-Hill.

- Robinson, S. L., & Wolfe Morrison, E. (2000). The development of psychological contract breach and violation: A longitudinal study. *Journal of Organizational Behavior*, 21(5): 525-546.
- Robinson, S. L. & Rousseau, D. M.(1994). Violating the Psychological contract : Not the Exception but the Norm.. *Journal of Organizational Behavior*, 15: 245-249.
- Rousseau, D. M.(1990). New hire perceptions of their own and their employer' obligation: A study of psychological contracts. *Journal of Organizational Behavior*, 11(5): 389-400.
- Sabrina Kouba & Nilim Baruah. (2019). Access to the labour market for admitted migrant workers in Asia and related corridors. International Labour Office
- Searle, W., & Ward, C. (1990). The prediction of psychological and sociocultural adjustment during cross-cultural transitions. *International Journal of Intercultural Relations*, 14.
- Schuler, R, S.(1980). Definition and Conceptualization of Stress in Organazations", *Organizational Behavior and Human Performance*, 25: 184-215.
- Turnley, W. H. & Feldman, D. C. (1999). The Impact of Psychological Contract Violations on Exit, Voice, Loyalty, and Neglect. *Human Relations*. 52(7): 895-922.
- 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*, 28: 129-147.
- Ward, C., Okura, Y., Kennedy, A. & Kojima, T.(1998). The u-curve on trail: A longitudinal study of psychological and sociocultural adjustment during cross-cultural transition. *International Journal of Intercultural Relation*, 22(3): 227-291.
- Wheaton. (1985). Models for the stress-buffering functions of coping resources. *Journal of Health and Social Behavior*. 26(4): 352-364.
- Ying, Y., & Lisese, L. H. (1994). Initial adjustment of Taiwanese students to the United States: The impact of post-arrival variables. *Journal of Cress-Cultural Psychology*, 25.

ABSTRACT

The Effects of Stressors on Foreign Workers on their Turnover Intention: The Mediating Effects of Psychological Adjustment and the Moderating Effect of Social Support

A-Sun Yun & J. Hun Park

The purpose of this study is to identify the relationship among stressors, psychological adjustment, and turnover intention in foreign workers, along with the moderating effect of social support.

The regression analysis shows that job stressors (violation of psychological contracts) and acculturation stressors (interpersonal difficulties) on foreign workers have a significant positive influence on turnover intention. The results show that psychological adjustment (negative response) has a positive effect on turnover intention and partially mediates the relationship between stressors and turnover intentions. The analysis also shows that social support from job colleagues has a moderating effect on turnover intention. Some policy and managerial implications for foreign workers in the domestic job market are suggested based on these results.

【Keywords: foreign workers, stressor, psychological adjustment, social support, turnover intention】