

# 베트남 외국인 근로자의 직무 스트레스 영향요인 경로분석

전혜정<sup>1</sup> · 이가연<sup>2</sup> · 유정옥<sup>3</sup>

동아대학교병원 간호사<sup>1</sup>, 동아대학교 간호학과 교수<sup>2</sup>, 동아대학교 간호학과 조교수<sup>3</sup>

## Validation of a Path Model of Vietnamese Migrant Workers' Occupational Stress

Jeon, Hye Jeong<sup>1</sup> · Lee, Ga Eon<sup>2</sup> · Yu, JungOk<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Nurse, Dong-A University Hospital, Busan

<sup>2</sup>Professor, Department of Nursing, Dong-A University, Busan

<sup>3</sup>Assistant Professor, Department of Nursing, Dong-A University, Busan, Korea

**Purpose:** The purpose of this study is to construct and verify a path model for the influencing factors on occupational stress of Vietnamese migrant workers in Korea. **Methods:** Participants were 193 Vietnamese migrant workers recruited from Foreign Workers Support Centers. Data were collected by a self-administered survey with copies of a Questionnaire written in Vietnamese. Data were analyzed with descriptive statistics, Pearson's correlation coefficients and path analysis using SPSS/WIN 23.0 and Amos 20.0 program. **Results:** Length of residence, homeland friends' and Korean colleagues' supports, and acculturation have been found to have significant direct effects on occupational stress of Vietnamese migrant workers. Meanwhile, Length of residence, homeland friends', Korean colleagues', and their families' supports showed indirect effects on their occupational stress. What had the greatest direct effect on occupational stress of Vietnamese migrant workers was Korean colleagues' support. **Conclusion:** For reducing occupational stress of Vietnamese migrant workers, it is necessary to strengthen their Korean colleagues' supports in work places. In addition, community organizations should take strategies to enhance homeland friends' supports and to improve acculturation of Vietnamese migrant workers.

**Key Words:** Transients and migrants; Occupational stress; Acculturation; Social support

## 서 론

### 1. 연구의 필요성

우리나라 외국인 근로자들은 중소기업의 대체 인력으로 1980년대 후반부터 꾸준히 유입되어 2016년 현재 약 60만 명에 이른다[1]. 국내 사업장에서 근무하는 외국인 근로자들은

고용허가제를 통해 입국하여 대부분 중소 영세 사업장에서 내국인이 기피하는 단순한 업무에 종사하고 있다[2]. 이들은 입국과 동시에 생산 현장에 투입되며 낮은 한국의 작업방식[3]과 비인간적인 대우[2] 등으로 인하여 직무 스트레스가 높은 것으로[3] 보고되고 있다. 이러한 외국인 근로자의 높은 직무 스트레스는 이들의 산업재해율이 우리나라 근로자에 비하여 1.4배 높은 것과[4] 무관하지 않을 것이다.

**주요어:** 외국인근로자, 직무스트레스, 사회적 지지, 문화적응

**Corresponding author:** Lee, Ga Eon

Department of Nursing, Dong-A University, 32 Daesingongwon-ro, Seo-gu, Busan 49201, Korea.

Tel: +82-51-240-2885, Fax: +82-51-240-2920, E-mail: gelee@dau.ac.kr

- 이 논문은 동아대학교 교내연구비 지원에 의하여 연구되었음.

- This study was supported by Dong-A University research grant.

Received: Mar 28, 2018 / Revised: Sep 18, 2018 / Accepted: Sep 28, 2018

This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0/>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

우리나라 외국인 근로자들 중 중국 국적 다음으로 베트남 외국인들이 많은 수를 차지한다[1]. 이들은 중국인들과는 달리 우리와 다른 피부색이나 언어로 인하여 많은 스트레스를 경험하며 다른 국적의 근로자들보다 경제적 어려움과 불법 체류 비율이 높았으며[5] 한국 사회 적응과정에서도 어려움이 많은 것으로 나타났다[6]. 기존의 외국인 근로자에 대한 국내 연구들은 대상 근로자의 출신 국가를 구분하지 않고 주로 이들을 통괄하여 접근하였다. 그러나 근로자들의 출신 국가와 같은 사회문화적 배경은 이들이 우리 사업장에서 인지하는 직무 스트레스에 영향을 미칠 수 있을 것으로 보아 국적별 근로자를 대상으로 연구할 필요가 있을 것이다.

직무 스트레스는 업무상 요구되는 사항들이 근로자의 능력이나 자원, 요구 사항과 일치하지 않을 때 발생하는 유해한 물리적, 정서적 반응[7]이다. 이는 낯선 타국에서 겪어야 하는 문화적 어려움뿐 아니라, 본국에서 경험하지 못했던 생소한 직무에 처할 가능성이 높은 외국인 근로자들에게 더욱 심할 것으로 예상된다. 지금까지 미비하지만 우리나라에서 다국적의 외국인 근로자들을 대상으로 직무 스트레스를 다룬 연구에서 직무 스트레스는 근골격계 증상[8]과 우울[9,10]과 유의한 상관성이 있는 것으로 확인되었다. 이러한 결과는 외국인 근로자의 직무 스트레스는 근로자 개인의 건강뿐 아니라, 이로 인한 결근과 소진은[11] 결국 산업재해나 기업의 생산성에 영향을 미칠 수 있을 것이다. 따라서 우리나라 외국인 근로자들 중 다수를 차지하는 베트남 외국인 근로자의 직무 스트레스 관련 요인을 파악하여 사전에 관리하는 것이 필요할 것이다.

직무 스트레스를 설명하는 모델 중 National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH)의 통합적 모델에서는 직무 스트레스의 원인을 크게 직업적 스트레스원과 개인적 및 상황적 요인으로 구분하고 있으며, 직업적 스트레스원이 직무 스트레스에 직접적으로 영향을 미치지만 개인적 및 상황적 요인이 그 영향을 강화시키거나 약화시키는 것으로 보고 있다[7]. 개인적 및 상황적 요인 중 특히 사회적 지지는 직무 스트레스의 대표적인 완충요인[12]으로 알려져 있다. 사회적 지지는 개인이 타인으로부터 정보나 물질적 도움을 받거나, 타인과의 상호작용으로부터 발생하는 모든 긍정적인 작용[13]을 의미하며, 이는 개인의 심리적 적응을 돕고 좌절을 극복하게 하며 문제해결 능력을 강화하는 특성이 있어 근로자의 직무 스트레스를 경감시키는 주요 요인임에도[14] 국내 외국인 근로자를 대상으로 사회적 지지와 직무 스트레스와의 관계를 다룬 연구는 미비한 실정이다.

문화적응은 이주한 나라의 문화가 자신의 출신 국가와 다른

것으로 인하여 발생하는 문화적 심리적 변화 과정으로서[15] 외국인 근로자들에게 문화적응은 사업장의 직무뿐만 아니라, 이질적인 문화에 대한 적응이 중요한 과제가 될 수 있어 직무 스트레스에 영향을 미칠 수 있는 주요 개인적 및 상황적 요인이 될 수 있다[16]. 한편, 이민자를 대상으로 한 외국 선행연구[17,18]에서 가족지지와 사회적 지지가 낮을수록 문화적응 스트레스가 높았으며, 사회적 지지가 높을수록 문화적응을 잘하는 것으로 확인되었다. 또한 다국적 외국인 근로자를 대상으로 한 국내 연구[19]에서 한국인 친구를 통한 사회적 지지가 한국 사회 문화적응을 높인 것으로 나타났다.

국내 외국인 근로자의 거주기간과 직무 스트레스의 직접적인 관계를 다룬 연구는 미비하지만, 초기 1~2년에 문화적응에 가장 어려워하는 것으로 조사되는 등 국내 거주기간에 따라 문화적응과 사회적 지지 정도에 차이를 보여[20] 외국인 근로자의 직무 스트레스 영향 요인으로 확인할 필요가 있을 것이다.

따라서 본 연구는 외국인 근로자들의 직무 스트레스에 대한 선행연구를 토대로, 국내 외국인 근로자들 중 다수를 차지하고 있는 베트남 외국인 근로자들의 직무 스트레스 영향요인과 그 경로를 예측하여 모형을 구축하고자 시도되었다. 본 연구결과는 추후 국적별 외국인 근로자들에게 보다 직접적인 직무 스트레스 관리 방안에 대한 근거가 될 수 있을 것이다.

## 2. 연구목적

본 연구는 베트남 외국인 근로자의 직무 스트레스 경로모형을 구축하기 위한 것으로 구체적 목적은 다음과 같다.

- 선행연구를 바탕으로 베트남 외국인 근로자의 직무 스트레스를 설명하는 가설적 경로모형을 구축한다.
- 가설적 경로모형과 실제 자료간의 적합도 검증을 통해 베트남 외국인 근로자의 직무 스트레스를 설명하고 예측하는 수정 경로모형을 제시한다.
- 베트남 외국인 근로자의 직무 스트레스에 영향을 미치는 요인의 효과를 검증한다.

## 3. 연구의 개념적 기틀 및 가설적 모형

본 연구에서는 NIOSH의 직무 스트레스에 대한 통합모델[7,12]을 기반으로 베트남 외국인 근로자의 직무 스트레스에 관한 경로 모형을 구축하였다. NIOSH 모델에서 근로자의 직무 스트레스에 직접적으로 영향을 미치는 것은 직업적 특성 중 개인적 및 상황적 요인으로 볼 수 있다. 이에 본 연구에서 베트

남 외국인 근로자의 직무 스트레스에 영향을 미치는 개인적 및 상황적 요인으로 사회적 지지요인과 문화적응, 국내 거주기간으로 구성하였다. 사회적 지지요인은 기존 문헌을 토대로 모국인 친구지지, 가족지지, 한국인 직장 동료지지로 구분하였다. 사회적 지지는 근로자의 직무 스트레스를 경감시키는 주요 요인[14]으로 알려져 있다. 또한 외국인 근로자들에게 문화적응은 직무 스트레스에 영향을 미칠 수 있는 주요 개인적 및 상황적 요인이다[16]. 한편, 이민자를 대상으로 한 외국 선행연구[17,18]에서 사회적 지지가 높을수록 문화적응을 잘하는 것으로 확인되었으며 다국적 외국인 근로자를 대상으로 한 국내 연구[19]에서 한국인 친구를 통한 사회적 지지가 한국 사회 문화적응을 높인 것으로 나타나 세 변수간의 관계를 고려하여 가설적 모형을 구축하였다. 그 외 국내 거주기간이 외국인 근로자의 직무 스트레스에 미치는 인과적 관계에 대한 근거는 미흡하나 본 연구를 통해 관계를 확인하고자 경로를 추가하였다.

따라서 본 연구에서는 베트남 외국인 근로자의 직무 스트레스 경로모형 구축을 위해 설정된 가설적 모형은 4개의 외생변수와 2개의 내생변수로 구성하였으며, 외생변수는 국내 거주기간, 모국인 친구지지, 가족지지와 한국인 직장 동료지지이며 내생변수는 문화적응과 직무 스트레스이다.

## 연구 방법

### 1. 연구설계

본 연구는 베트남 외국인 근로자의 직무 스트레스에 영향을 주는 요인 및 그 경로를 설명하는 경로모형을 구축하고 이를 검증하는 연구이다.

### 2. 연구대상

대상자는 B시와 G시에 거주하는 베트남 외국인 근로자로 대상자의 선정기준은 다음과 같다.

- 만 18세 이상의 베트남 외국인 근로자
  - 베트남어로 번역된 도구를 읽고 이해가 가능한 자
  - 연구의 목적을 이해하고 자발적으로 자료 조사에 동의한 자
- 경로분석을 위한 대상자 수는 측정변수의 최소 15~20배[21]를 추천하고 있어 본 연구에서 가설적 모형의 측정변수는 6개이므로 최소 90~120명이 필요한 것으로 확인되었다. 대상자가 외국인 근로자라는 특성으로 인해 높은 탈락률을 고려하여 220명에게 설문지를 배부하였다. 배부된 설문지 중 210부가 수

집되었으나 3명은 답변이 미비하였고, 14명은 특이값으로 나타나 최종분석에 193명의 자료를 사용하였다.

### 3. 연구도구

#### 1) 직무 스트레스

Chang 등[22]이 개발하여 공개된 도구인 한국인 직무 스트레스 단축형 도구 24개 문항을 이용하였다. 이 도구는 한국의 직장문화를 잘 드러내었을 뿐 아니라, 기존 외국인 근로자를 대상으로 한 연구들에서 신뢰도가 높게 나타났기에 사용하였다[8-10]. 이는 직무요구 4문항, 직무자율성 4문항, 관계갈등 3문항, 직무불안정 2문항, 조직체계 4문항, 보상 부적절 3문항, 직장문화 4문항의 7개 하부요인으로 구성된 4점 척도로서 점수가 높을수록 직무 스트레스가 높은 것을 의미한다. 점수는 원저자의 제안대로 각각의 영역별로 가중치가 부여된 환산점수를 구한 후, 7개 영역의 환산점수의 평균으로 계산하였다. 영역별 환산점수는(실제점수-문항수)/(예상 가능한 최고점수-문항수) × 100으로 구하였고, 직무 스트레스 총 점수는(각 7개 영역의 환산점수의 총합)/7로 구하였다. 15개 문항은 역산처리하였다. 도구 개발 당시의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 영역별로 .51~.82였으며, 본 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .75였다.

#### 2) 문화적응

Suinn 등[23]이 미국에 거주하는 아시아인들의 문화적응 수준을 측정하기 위해 개발한 Suinn-lew Asian Self-Identify Acculturation 도구를 사용하였으며, 이는 언어, 정체성, 친구 선별, 생활태도, 지역사회 인식 등을 포함하는 21개 문항으로 구성되어 있다. 이 도구를 Kim [24]이 한국어로 수정·번안한 18문항 중 자녀들과 사용하는 언어에 대한 1문항을 제외한 총 17문항을 원저자 및 번역자의 승인을 받아 사용하였다. 각 문항은 5점 척도로서 본인의 문화와 매우 유사한 경우라고 인식하면 1점, 그렇지 않은 경우는 5점으로 점수가 높을수록 한국 문화에 적응 정도가 높음을 의미한다. Suinn 등[23]이 개발한 도구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .79였으며, 한국어로 번안한 Kim [24]의 연구에서는 .88, 본 연구에서는 .80이었다.

#### 3) 사회적 지지

Zimet 등[13]이 대학생을 대상으로 개발한 The Multi-dimensional Scale of Perceived Social Support 도구를 원저자가 허락하여 송부한 한국어판 도구를 사용하였다. 이는 가족 지지 4문항, 친구지지 4문항, 타자지지 4문항으로 총 12문항으

로 구성되어 있으나 본 연구에서 친구지지는 모국인 친구지지로, 타자지지는 한국인 직장동료지지로 수정하여 사용하였다. 한국어판 도구는 5점 리커트 척도로서 점수는 최저 12점에서 최고 60점으로 점수가 높을수록 사회적 지지 정도가 높음을 의미한다. 원도구의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .85, 영역별로 .72~.85였으며, 본 연구 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .84, 영역별로 .75~.84였다.

#### 4) 일반적 특성

이는 연구자가 관련 문헌을 토대로 성별, 연령, 교육년수, 결혼상태, 국내 거주기간, 거주형태, 종교, 주관적 건강상태, 체류자격, 근무 형태, 회사 근무기간, 월급여, 주평균 근무시간으로 구성하였다.

#### 5) 질문지 변안 과정

한국어로 작성된 일반적 특성과 직무 스트레스 도구, 사회적 지지 도구, 문화적응 도구를 전문번역기관을 통해 베트남어로 번역 및 한국어로 역 번역 과정을 거쳐 베트남어판 1차 질문지를 작성하였다. 이 질문지는 베트남 출신으로 한국어와 베트남어에 능통하며 한국 대학에서 베트남어를 가르치고 있는 교수 2인과 10년 이상 우리나라 공공기관에서 베트남어 번역 및 통역사로 활동 중인 결혼이민자 1인의 총 3인에게 내용타당도를 의뢰하여 내용 타당도 계수(Content Validity Index, CVI)를 산정하였다. 측정된 CVI 점수는 5점 척도('전혀 타당하지 않다' 0점에서 '매우 타당하다' 4점까지)로 평가한 결과 96%였다. 모든 항목의 CVI 점수가 90.0% 이상으로 나타나 1차 질문지에 사용된 모든 항목들이 최종 도구에 포함되었다. 베트남어로 작성된 최종 설문지는 베트남 외국인 근로자 3인에게 사전 조사하여 내용을 이해하고 응답하는데 문제가 없음을 확인한 후 사용하였다.

#### 4. 자료수집

자료수집은 2017년 2월 1일부터 5월 10일까지 B시와 G시 소재 2개 종교기관에서 운영하는 외국인 근로자센터 4곳에서 이루어졌다. 연구자가 대상 기관들을 직접 방문하여 기관장에게 연구의 목적과 자료수집방법을 설명하고 자료 조사에 대한 동의를 받았다. 자료수집은 종교의식이나 센터 서비스를 받기 위해 방문한 베트남 외국인 근로자를 대상으로 자가보고식으로 조사한 후에 그 자리에서 회수하였다. 설문 장소에는 베트남어와 한국어에 능숙한 베트남 유학생 1명이 연구자와 동반하

여 필요한 경우에 설문 문항의 이해를 도왔다. 설문 작성시간은 일인당 약 30분 정도였다.

#### 5. 윤리적 고려

연구대상자의 윤리적 보호를 위하여 자료수집 전 연구자가 소속된 기관생명윤리위원회의 심의를 거쳐 연구승인(2-104709-AB-N-01-201610-HR-037-04)을 받았다. 또한 대상자의 권리보호를 위해 자료수집 전에 연구에 대한 목적과 절차 등을 한국어와 베트남어에 능숙한 베트남 유학생을 통해 설명하였으며, 연구참여에 대한 서면 동의서를 작성한 뒤 자료수집을 하였다. 서면 동의서에는 연구참여로 인한 이득과 손실, 사생활과 비밀보장, 자발적 동의와 자율 의지에 의한 연구철회 가능성 및 이로 인해 불이익이 없음을 명시하였다. 모든 자료는 연구목적 이외 다른 목적으로 사용하지 않는다는 내용을 명시하였고, 설문결과는 연구 종료와 함께 폐기 될 것을 알렸다. 연구에 참여한 대상자에게는 감사의 표시로 소정의 선물을 지급하였다.

#### 6. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 23.0 프로그램과 AMOS 20.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 대상자의 일반적 특성은 빈도, 백분율, 평균, 표준편차를, 정규성 검정은 왜도와 첨도를 이용하였다. 제 변수들 간의 다중공선성은 Pearson's correlation coefficient로 분석하였다. 모형의 적합도는  $\chi^2$ , GFI, RMSEA의 적합도 지수를 구하였으며, 경로모형의 유효성 검증은 최대우도법(maximum likelihood estimation)을 이용해 모수치의 유효성을 검증하였다. 또한 경로의 유의성은 경로계수와  $p$ -value로 분석하였다.

### 연구 결과

#### 1. 대상자의 일반적 특성

대상자의 성별은 남자가 78.8%(152명), 여자가 21.2%(41명)였으며 평균 연령은  $30.35 \pm 5.21$ 세였다. 교육년수는 평균 11.83년이었으며, 12년 이하가 80.3%(155명), 13년 이상이 19.7%(38명)였다. 결혼상태는 기혼이 53.4%, 미혼이 46.6%였다. 거주기간은 평균 59.56개월이었으며, 12개월 이하가 12.4% (24명), 13개월 이상 60개월 이하가 40.4%(78명), 61개월 이상이



47.2%(91명)였다. 거주 형태는 모국인과 함께 거주하는 경우가 50.3%(97명), 혼자 22.8%(44명), 가족과 함께 거주하는 자가 17.6%(34명), 타국인과 함께 거주하는 경우가 7.3%(14명), 한국인과 함께 거주하는 대상자가 2.0%(4명)였다. 종교가 있는 경우가 79.3%(153명), 없는 경우가 20.7%(40명)였다. 주관적 건강상태는 나쁘다고 응답한 자가 6.2%(12명), 보통 70.5%(136명), 좋다 23.3%(45명)였다. 체류자격은 불법인 경우는 39.9%(77명), 합법적인 경우가 60.1%(116명)였다. 근무형태는 주간근무가 56.5%(109명), 교대근무가 43.5%(84명)였다. 회사 근무 기간은 평균 29.08개월이었으며, 12개월 이하가 36.3%(70명), 13개월에서 36개월 이하가 35.2%(68명), 37개월 이상이 28.5%(55명)였다. 월급은 월평균 203.92만원이었으며, 151만원 이상~200만원 이하가 53.9%(104명)로 가장 많았다. 주 평균 근무 시간은 60.23시간이었다(Table 1).

## 2. 측정 변인 간의 상관행렬 및 기술통계

본 연구에서 설정한 가설모형을 검증하기 위한 측정 변인들 간의 상관행렬 및 각 측정 변인들의 평균 및 표준편차를 분석한 결과, 대상자의 국내 거주기간, 모국인 친구지지, 한국인 직장 동료지지, 문화적응, 직무 스트레스의 상관관계는 유의한 것으로 나타났다.

대상자의 사회적 지지는 60점 만점에  $42.48 \pm 4.99$ 점이었으며, 하부 영역별로 모국인 친구지지는  $14.77 \pm 2.60$ 점, 가족지지는  $14.96 \pm 2.77$ 점, 한국인 직장 동료지지는  $12.75 \pm 2.22$ 점이었다. 문화적응 점수는 85점 만점에  $42.16 \pm 5.08$ 점, 직무 스트레스 점수는 100점 만점에  $44.94 \pm 6.94$ 점이었다. 또한 측정 변인들의 정규성 검증을 확인한 결과 국내 거주기간, 모국인 친구지지, 가족지지, 한국인 직장 동료지지, 문화적응과 직무 스트레스는 첨도 10 이하, 왜도 3 이하로 나타나 기준을 충족하였다(Table 2).

## 3. 가설적 모형의 검증

### 1) 가설적 경로모형의 적합도

가설적 모형의 적합도를 평가한 결과,  $\chi^2(p)=14.94$  (.002),  $\chi^2/df=4.98$ , GFI=.97, AGFI=.82, CFI=.88, RMSEA=.14로 나타나 가설 모형은 수정이 필요한 것으로 고려되었다.

### 2) 가설적 경로모형의 모수치 추정 및 유의성

본 연구의 가설적 경로모형에서 설정한 경로의 모수치와 유

**Table 1.** General Characteristics of Subjects (N=193)

Characteristics	Categories	n (%) or M±SD
Gender	Male	152 (78.8)
	Female	41 (21.2)
Age (year)		30.35±5.21
	≤ 29	94 (48.7)
	30~39	91 (47.2)
	≥ 40	8 (4.1)
Education (year)		11.83±2.00
	≤ 12	155 (80.3)
	≥ 13	38 (19.7)
Marital status	Not married	90 (46.6)
	Married	103 (53.4)
Length of residence (month)		59.56±35.17
	≤ 12	24 (12.4)
	13~60	78 (40.4)
	≥ 61	91 (47.2)
Living status	Alone	44 (22.8)
	Family	34 (17.6)
	Vietnamese	97 (50.3)
	Foreigners	14 (7.3)
	Korean	4 (2.0)
Religion	Have	153 (79.3)
	None	40 (20.7)
Subjective health status	Bad	12 (6.2)
	Moderate	136 (70.5)
	Good	45 (23.3)
Resident state	Illegal	77 (39.9)
	Legal	116 (60.1)
Type of shift	Day	109 (56.5)
	Shift	84 (43.5)
Employment period (months)		29.08±28.52
	≤ 12	70 (36.3)
	13~36	68 (35.2)
	≥ 37	55 (28.5)
Monthly income (10,000 won)		203.92±44.65
	≤ 150	20 (10.3)
	151~200	104 (53.9)
	≥ 201	69 (35.8)
Working hours/week		60.23±12.33
	≤ 60	115 (59.6)
	≥ 61	78 (40.4)

효성을 검증하기 위하여 경로 추정치를 산출하였다. 표준화 경로 모수치를 중심으로 가설적 모형에 대한 경로모형을 제시하면 Figure 1과 같다.

직무 스트레스에 유의하게 직접 영향을 준 변수는 국내 거주기간( $\beta=-.19, p=.004$ ), 모국인 친구지지( $\beta=-.16, p=.002$ ), 한

국인 직장 동료지지( $\beta = -.26, p < .001$ ), 문화적응( $\beta = -.17, p = .023$ )이었다. 문화적응에 직접 영향을 준 변수는 모국인 친구지지( $\beta = .21, p = .001$ ), 가족지지( $\beta = .17, p = .008$ ), 한국인 직장 동료지지( $\beta = .36, p < .001$ )였다. 모국인 친구지지에 직접 영향을 준 변수는 국내 거주기간( $\beta = -.19, p = .006$ )이었다(Table 3).

#### 4. 수정모형의 검정

##### 1) 수정모형의 적합도 검정

가설적 모형을 수정하기 위해 수정지수와 이론적 근거를 고려하여 경로계수가 유의하지 않는 경로를 순차적으로 제거하여 8개의 경로로 수정모형을 구성하였다. 그 결과 본 수정모형의 적합도는  $\chi^2(p) = 17.48 (.015)$ ,  $\chi^2/df = 2.49$ , GFI = .97 (.90 이상), AGFI = .91 (.90 이상), CFI = .90 (.90 이상), RMSEA = .07 (.08 이하)로 기준을 만족시켰다.

##### 2) 수정모형의 경로계수 분석

수정모형의 경로계수를 분석한 결과, 대상자의 직무 스트레스에 유의하게 직접적인 영향을 준 경로는 국내 거주기간( $\beta = -.20, p = .003$ ), 모국인 친구지지( $\beta = -.16, p = .018$ ), 한국인 직장 동료지지( $\beta = -.26, p < .001$ ), 문화적응( $\beta = -.17, p = .018$ )이었다. 문화적응에 직접적인 영향을 준 경로는 모국인 친구지지( $\beta = .20, p = .003$ ), 가족지지( $\beta = .18, p = .005$ ), 한국인 직장 동료지지( $\beta = .36, p < .001$ )였으며, 모국인 친구지지에 직접적인 영향을 준 경로는 거주기간( $\beta = -.19, p = .006$ )이었다(Table 3).

#### 5. 대상자의 직무 스트레스에 영향을 주는 변인 간의 직접효과, 간접효과 및 총효과

대상자의 국내 거주기간, 모국인 친구지지, 한국인 직장 동료지지, 문화적응이 직무 스트레스에 유의한 직접효과가 있었

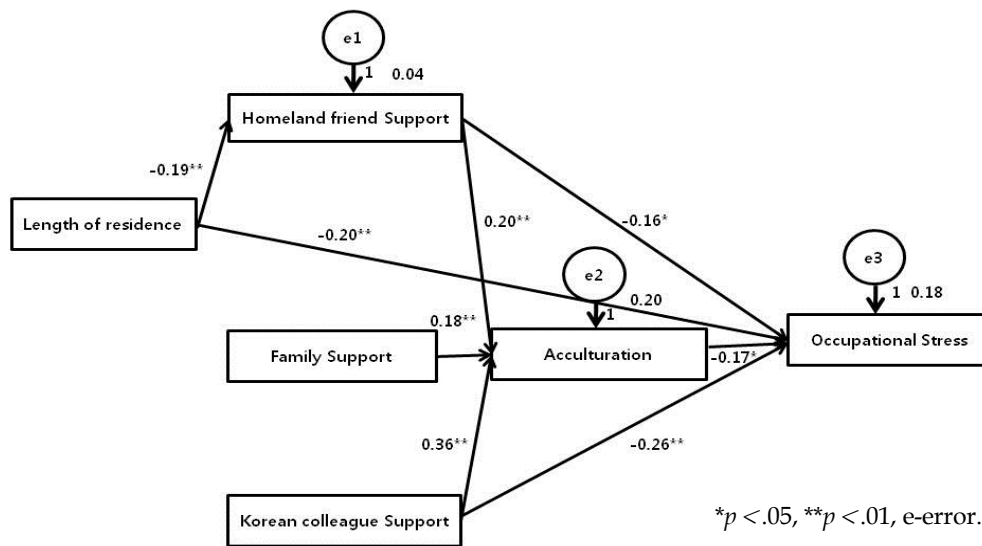


Figure 1. Path diagram of occupational stress.

Table 2. Correlation Coefficients and Mean of Variables

(N=193)

Variables	1 r (p)	2 r (p)	3 r (p)	4 r (p)	5 r (p)	M±SD	Kurtosis	Skewness
1. Length of residence	1.00					59.56±35.17	-0.45	0.34
2. Homeland friend support	-.19 (.649)	1.00				14.77±2.60	1.42	-0.84
3. Family support	.08 (.027)	.23 (< .001)	1.00			14.96±2.77	-0.26	-0.14
4. Korean colleague support	-.03 (.256)	.07 (.315)	.04 (.654)	1.00		12.75±2.22	-0.46	0.05
5. Acculturation	.03 (.707)	.22 (< .001)	.13 (.034)	.24 (< .001)	1.00	42.16±5.08	-0.39	-0.14
6. Occupational stress	-.16 (.007)	-.18 (.010)	-.07 (.315)	-.32 (< .001)	-.19 (.009)	44.94±6.94	0.75	-0.10

으며, 또한 국내 거주기간, 모국인 친구지지, 가족지지, 한국인 직장 동료지지가 직무 스트레스에 유의한 간접효과가 있었다. 이중 한국인 직장 동료지지가 직무 스트레스에 총효과가 가장 높은 것으로 확인되었다. 다음으로 모국인 친구지지, 문화적응, 국내 거주기간, 가족지지 순이었으며, 이들 변수는 직무 스트레스를 18.4% 설명하였다(Table 4).

대상자의 모국인 친구지지, 가족지지, 한국인 직장 동료지지가 문화적응에 유의한 직접효과가 있었으며, 국내 거주기간은 문화적응에 유의한 간접효과가 있었다. 이중 한국인 직장 동료지지가 총 효과가 가장 높았으며, 이들 변수는 문화적응을 19.8% 설명하였다. 또한 국내 거주기간은 모국인 친구지지에 유의한 직접효과가 있었으며 설명력은 3.8%였다(Table 4).

**Table 3.** Parameter and Significance in Path Model

(N=193)

Path effect		Hypothetical path model					Modified path model				
		B	SE	CR	p	$\beta$	B	SE	CR	p	$\beta$
Homeland friend support	← Length of residence	-0.01	.01	-2.74	.006	-.19	-0.01	.01	-2.74	.006	-.19
Family support	← Length of residence	0.01	.01	1.14	.253	.08					
Korean colleague support	← Length of residence	0.00	.01	-0.46	.647	-.03					
Acculturation	← Length of residence	0.01	.01	1.01	.315	.07					
Acculturation	← Homeland friend support	0.40	.13	3.19	.001	.21	0.37	.12	3.02	.003	.20
Acculturation	← Family support	0.31	.12	2.66	.008	.17	0.33	.12	2.81	.005	.18
Acculturation	← Korean colleague support	0.80	.14	5.57	< .001	.36	0.80	.15	5.52	< .001	.36
Occupational stress	← Length of residence	-0.04	.01	-2.90	.004	-.20	-0.04	.01	-2.94	.003	-.20
Occupational stress	← Homeland friend support	-0.42	.18	-2.32	.020	-.16	-0.43	.18	-2.37	.018	-.16
Occupational stress	← Family support	-0.03	.17	-0.20	.842	-.01					
Occupational stress	← Korean colleague support	-0.79	.22	-3.64	< .001	-.26	-0.79	.22	-3.66	< .001	-.26
Occupational stress	← Acculturation	-0.23	.10	-2.27	.023	-.17	-0.23	.10	-2.36	.018	-.17

**Table 4.** Direct Effect, Indirect Effect, and Total Effect in Path Model

(N=193)

Variables	Categories	Direct effect (p)	Indirect effect (p)	Total effect (p)	R <sup>2</sup>
Homeland friend support	Length of residence	-0.19 (.006)		-0.19 (.006)	.04
Acculturation	Length of residence		-0.04 (.029)	-0.04 (.029)	.20
	Homeland friend support	0.20 (.003)		0.20 (.003)	
	Family support	0.18 (.005)		0.18 (.005)	
	Korean colleague support	0.36 (< .001)		0.36 (< .001)	
Occupational stress	Length of residence	-0.20 (.003)	0.04 (.019)	-0.16 (.042)	.18
	Homeland friend support	-0.16 (.018)	-0.03 (.039)	-0.19 (.003)	
	Family support		-0.03 (.043)	-0.03 (.043)	
	Korean colleague support	-0.26 (< .001)	-0.06 (.021)	-0.33 (< .001)	
	Acculturation	-0.17 (.018)		-0.17 (.018)	

## 논 의

본 연구는 베트남 외국인 근로자의 직무 스트레스에 미치는 영향요인과 그 경로를 설명하는 모형을 구축하여 추후 베트남 외국인 근로자의 직무 스트레스 관리 방안에 대한 근거자료를 제시하였기에 의의가 있다고 본다.

본 연구대상자의 직무 스트레스에 직접적인 효과를 나타낸 유의한 경로는 국내 거주기간, 모국인 친구지지, 한국인 직장 동료지지 및 문화적응이었다. 즉 국내 거주기간이 짧을수록 모국인 친구지지와 한국인 직장 동료지지 정도가 낮을수록, 문화적응 정도가 낮을수록 직무 스트레스가 높았다. 이러한 결과는 측정 변수간의 차이로 선행연구와 직접 비교하기는 어렵지만, 중국과 조선족 근로자를 대상으로 직무만족에 영향을 주는 요인을 확인한 연구[3,25]에서 사회적 지지 정도가 높을수록 문화적응 정도가 높을수록 직무만족이 높은 것으로 나타나 본 연구결과와 같은 맥락으로 볼 수 있다. 또한 다국적 외국인 근로자를 대상으로 한국인 직장상사의 지지와 직무만족의 관계를 확인한 연구[26]에서 직장상사의 지지가 있는 그룹이 없는 그룹에 비해 직무만족이 1.71배 높았던 결과나 한국인 동료지지가 직무만족에 주요 변수로 제시한 것[2]과 유사하여 외국인 근로자의 직무 스트레스에 영향을 미치는 요인으로 사회적 지지와 문화적응이 확인된 본 연구결과는 선행연구의 결과를 지지하였다. 또한 중국인 근로자를 대상으로 직무만족에 미치는 영향요인을 확인한 선행연구[3,27]에서 대상자의 국내 거주기간이 길수록 직무만족도가 높아 국내 거주기간이 짧을수록 직무 스트레스가 높다는 본 연구의 결과와 유사한 맥으로 볼 수 있다.

본 연구결과에서 국내 거주기간, 모국인 친구지지, 한국인 직장 동료지지가 유의한 간접효과 변수였는데 간접효과 수준이 직접효과보다 적었다. 이는 외국인 근로자들의 개인적 특성인 국내 거주기간과 사회적 지지요인인 모국인 친구지지와 한국 직장 동료지지는 문화적응을 매개하지 않고 직접적인 경로를 통해 미치는 효과가 더 큰 것으로 파악된다. 이러한 결과는 베트남 외국인 근로자의 직무 스트레스를 감소시키기 위해서는 이들을 고용한 사업장에서는 국내 거주기간이 짧은 근로자를 집중적으로 관리하는 방안과 사업장에서 한국인 직장 동료지지를 강화할 수 있는 방안이 모색되어야 할 것이다. 또한 지역사회 유관기관이나 사업장에서는 모국인 친구지지를 높이기 위해 한국 사회에 이미 정착한 외국인 근로자를 멘토로 배정하거나 자조모임 등을 통하여 서로 사회적 지지가 될 수 있는 전략이 필요할 것이다. 한편 본 연구에서 가족지지가 직무 스트레스에 간접효과를 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 가

족지지와 직무 스트레스간의 관계에서 문화적응이 매개하는 것으로 나타났으며, 이는 중국인 근로자를 대상으로 한 선행연구[3]에서 가족지지와 직무만족 관계에서 문화적응이 완전매개 역할을 하는 것으로 나타나 본 연구결과와 맥을 같이한다. 따라서 외국인 근로자들에게 가족지지는 문화적응을 높이며, 한국의 직장생활의 스트레스를 견뎌낼 수 있는 자원으로도 해석될 수 있어 이를 강화할 수 있는 방안도 고려되어야 할 것이다.

본 연구에서 베트남 외국인 근로자의 직무 스트레스에 대한 총 효과가 가장 높았던 것은 한국인 직장 동료지지였으며, 다음으로 모국인 친구지지, 문화적응, 국내 거주기간, 가족지지 순이었으며, 이들 변인들의 설명력은 18.4%였다. 이 요인들 중 한국인 직장동료지지는 직무 스트레스를 완화할 수 있는 주요인으로 볼 수 있어 시사점이 크다고 본다. 직무 스트레스는 업무적 특성이 일차 스트레스원이기 때문에[7] 함께 근무하는 동료의 이해와 도움이 다른 지지체계보다 더 직무 스트레스에 완충효과를 보였을 것으로 생각된다. 특히 한국의 문화에 아직 익숙하지 않은 상태에서도 직장 동료의 충분한 지지가 있다면 낯선 사업장 환경과 업무에 쉽게 적응하여 업무를 수행할 수 있음을 나타내는 것이라 생각된다. 따라서 베트남 외국인 근로자의 직무 스트레스를 감소시키기 위한 방안의 일례로 국내 입국 초기 근로자를 대상으로 한국인 동료와 일대일로 연결하여 개별 맞춤형 훈련과 같은 업무지원 시스템을 들 수 있겠다. 또한 베트남 외국인 근로자를 대상으로 사회적 지지 체계를 구축할 수 있는 방안과 대책마련이 필요할 것으로 사료된다. 한편 본 연구결과 대상자의 직무 스트레스 설명력이 18% 정도로 낮은 것은 이와 관련된 다른 변수들이 추가로 파악되어야 함을 나타낸다. 이는 추후 외국인 근로자를 대상으로 직무 스트레스에 대해 다양하면서도 다각적인 연구가 이루어져야 함을 시사한다. 특히 외국인 근로자의 직무 스트레스에 대한 보다 총체적이고 심층적인 이해를 위해서는 질적 연구접근이 필요하겠다.

다음으로 본 연구결과에서 대상자의 문화적응에 직접적인 경로로 영향을 준 요인은 모국인 친구지지, 가족지지, 한국인 직장 동료지지로 확인되었다. 즉 모국인 친구지지, 가족지지, 한국인 직장 동료지지 정도가 높을수록 문화적응 정도가 높다는 것을 의미한다. 이는 다국적 이주 노동자를 대상으로 본 연구와 동일한 도구를 사용하여 문화적응 영향요인을 확인한 연구[19]에서 한국인 친구지지가 문화적응에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 모국인과 가족 지지를 많이 받을수록 문화적응에 긍정적 영향을 미친 연구결과[28]와 유사한 맥락으로 볼 수 있다. 또한 대상자의 문화적응에 간접적인 영향을 준 요인은 국내 거주기간으로 국내 거주기간이 길수록 문화적응 정도가



높았다. 이는 중국인 근로자를 대상으로 사회적 지지가 문화적응에 미치는 영향을 확인한 연구[3]와 결혼이민자를 대상으로 한 연구[29]에서도 국내 거주기간이 길수록 문화적응을 잘하는 것으로 나타나 본 연구결과와 일관된다.

대상자의 문화적응에 대해 총 효과가 가장 높았던 것은 역시 한국인 직장 동료지지였으며, 다음으로 모국인 친구지지, 가족지지, 국내 거주기간 순으로 나타났으며 이들 변인들은 문화적응 설명력이 19.8%였다. 이러한 결과는 베트남 외국인 근로자의 문화적응을 예측할 수 있는 중요 변인으로 확인되었기에 이들의 문화적응을 높이기 위해서는 직무 스트레스 감소 방안과 마찬가지로 한국인 직장 동료지지 등을 강화할 수 있어야 하겠다. 따라서 베트남 외국인 근로자의 한국 문화 적응을 돕기 위하여 회사 입사 시 사업장의 한국인 동료와 더불어 한국 사회에 적응한 모국인 친구와 연계하여 직무와 한국 문화를 익힐 수 있는 전략이 필요하다고 본다.

본 연구결과에서 대상자의 국내 거주기간은 모국인 친구지지에 유의한 직접효과가 있었으며 설명력은 3.8%였다. 따라서 외국인 근로자들이 한국에 거주하는 모국인 친구지지는 이주 초기에 문화적 차이의 어려움에서 벗어나 함께 모국어와 같은 문화를 나눌 수 있는 중요한 요소이므로 입국 초기에 일정 기간 모국인 근로자들을 연계하거나 모국인 공동체를 활성화 할 수 있는 지역사회 전략이 필요할 것이다.

본 연구는 베트남 외국인 근로자의 직무 스트레스에 미치는 영향요인과 그 경로를 확인하였다. 이러한 결과는 베트남 외국인 근로자를 고용하고 있는 사업장이나 지역사회 외국인 근로자 유관기관에서 이들의 안정된 한국사회 적응과 직무 스트레스를 완화할 수 있는 방안의 근거를 마련하였기에 의의가 있다고 본다. 그러나 본 연구는 우리나라에서 기존 외국인 근로자의 직무 스트레스에 대한 연구가 제한된 상황에서 경로모형을 구축한 것과 직무 스트레스 도구에서 물리적 환경을 고려하지 않은 것과 연구대상이 일부 지역의 근로자를 대상으로 한 것은 제한점으로 볼 수 있다. 이로 인해 전체 모형의 설명력이 낮은 점은 본 연구의 제한점으로 추후 이들을 고려하여 외국인 근로자의 직무 스트레스에 대한 반복연구가 필요할 것이다.

## 결론 및 제언

본 연구는 베트남 외국인 근로자의 직무 스트레스 영향요인 및 경로를 설명하는 경로모형을 구축하고, 이를 검증하고자 시도되었다.

연구결과 베트남 외국인 근로자의 직무 스트레스에 총 효과

가 가장 높았던 것은 한국인 직장동료 지지였다. 다음으로 모국인 친구지지, 문화적응, 국내 거주기간, 가족지지 순이었으며 이들 변인들은 직무 스트레스를 18.4% 설명하였다. 따라서 베트남 외국인 근로자의 직무 스트레스 감소를 위하여 한국인 직장동료와 모국인 친구들의 지지를 높일 수 있는 방안과 한국문화 적응을 유도하는 전략이 필요하다고 본다.

이에 본 연구결과를 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다. 첫째, 베트남 외국인 근로자의 직무 스트레스를 완화하기 위하여 입사 초기에 한국인 직장동료와 일대일로 연결하여 개별 맞춤형 훈련과 같은 업무지원 시스템이 필요하겠다. 둘째, 지역사회 유관기관에서는 모국인 친구지지와 문화적응을 높일 수 있는 방안이 필요하겠다. 셋째, 베트남 외국인 근로자들의 직무 스트레스를 통합적으로 이해하기 위하여 질적 연구와 같은 보다 다각적인 연구들이 이루어져야 할 것이다.

## CONFLICTS OF INTEREST

The authors declared no conflict of interest.

## REFERENCES

1. Ministry of Justice Republic of Korea. Immigration policy statistics reports [Internet]. Gwacheon: Ministry of Justice Republic of Korea. 2017[cited 2017 March 4]. Available from: [http://www.immigration.go.kr/doc\\_html/attach/imm/f2017/20170421281813\\_1\\_1.hwp.files/Sections1.html](http://www.immigration.go.kr/doc_html/attach/imm/f2017/20170421281813_1_1.hwp.files/Sections1.html).
2. Kwon JW, Kim HC, Sun J, Kim JW. Cross-cultural adjustment of foreign workers in Korea. *Journal of International Trade and Industry Studies*. 2012;17(2):161-183.
3. Li JM, Chung DS. The effects of social capital and media use on cultural adaptation and job satisfaction among Chinese workers in Korea. *Management Information Systems Review*. 2016; 35(1):1-22. <https://doi.org/10.29214/damis.2016.35.1.001>
4. Ministry of Employment and Labor. Industrial accident [Internet]. Sejong: Ministry of Employment and Labor. 2018 [cited 2018 June 10]. Available from: <http://www.moel.go.kr/english/pas/pasMajor.jsp>
5. Kim NK, Lim CW. The correlation between human capital and labor status of returning Vietnamese migrants: Focusing on the labor migrants in Korea. *Korean Association of Southeast Asian Studies*. 2015;25(1):201-234. <https://doi.org/10.21652/kaseas.25.1.201502.201>
6. Kim YL. A study on the sociocultural adaptation of immigrant workers in Korea. *Discourse*. 2008;11(2):103-138. <https://doi.org/10.17789/discou.2008.11.2.004>
7. Sauter S, Murphy L, Colligan M, Swanson N, Hurrell J, Scharf F, et al. Stress at work [Internet]. Cincinnati, OH: National

- Institute for Occupational Safety and Health. 1999 [cited 2018 May 15]. Available from: <https://www.cdc.gov/niosh/docs/99-101/default.html>
8. Jo MH, Kim KS, Lee SW, Kim TG, Ryu HW, Lee MY, et al. The relationship between job stress and musculoskeletal symptoms in migrant workers. *Annals of Occupational and Environmental Medicine*. 2009;21(4):378-387.
  9. Kim JK, Kim JE, Moon DH. Effect of occupational stress and sleep quality on depression among male immigrant workers manufacturing industry, Korea. *Journal of Korean Society of Occupational and Environmental Hygiene*. 2012;22(3):244-256.
  10. Lee SW, Kim KS, Kim TG, Ryu HW, Lee MY, Won YL, et al. The relationship between job stress and depressive symptoms in migrant workers in Kyung-gi province in Korea. *Annals of Occupational and Environmental Medicine*. 2009;21(1):76-86.
  11. Luo H, Yang H, Xu X, Yun L, Chen R, Chen Y, et al. Relationship between occupational stress and job burnout among rural-to-urban migrant workers in Dongguan, China: A cross-sectional study. *British Medical Journal Open*. 2016;6:e012597. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2016-012597>
  12. Hurrell JJ, McLaney MA. Exposure to job stress: A new psychometric instrument. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*. 1988;14(suppl 1):27-28.
  13. Zimet GD, Dahlem NW, Zimet SG. The multidimensional scale of perceived social support. *Journal of Personality Assessment*. 1988;52(1):30-41. [https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5201\\_2](https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5201_2)
  14. García-Herrero S, Mariscal MA, Gutiérrez JM, Ritzel DO. Using Bayesian networks to analyze occupational stress caused by work demands: Preventing stress through social support. *Accident Analysis & Prevention*. 2013;57:114-123. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2013.04.009>
  15. Berry JW. Acculturation: living successfully in two cultures. *International Journal of Intercultural Relations*. 2005;29(6):697-712. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2005.07.013>
  16. Reid JA, Romans JS, Koch JM. Job stress and acculturation strategies in african american professionals. *Western Journal of Black Studies*. 2014;38(1):24-34.
  17. Hovey JD, Magaña C. Acculturative stress, anxiety, and depression among Mexican immigrant farmworkers in the Mid-west United States. *Journal of Immigrant Health*. 2000;2(3):119-131. <https://doi.org/10.1023/A:1009556802759>
  18. Ayers JW, Hofstetter CR, Usita P, Irvin VL, Kang S, Hovell MF. Sorting out the competing effects of acculturation, immigrant stress, and social support on depression: A report on Korean women in California. *The Journal of Nervous and Mental Disease*. 2009;197(10):742-747. <https://doi.org/10.1097/NMD.0b013e3181b96e9e>
  19. Kim HK. The influence of social support for migrant workers on cultural adjustment. *Korea Industrial Economic Association*. 2009;22(1):385-409.
  20. Park GS, Song BK. An analysis of correlation among participation in education programs, social support, and acculturation of migrant workers. *The Journal of Soonchunhyang Humanities*. 2015;34(2):319-353.
  21. Stevens J. *Applied multivariate statistics for the social sciences*. 3rd ed. Mahwah NJ: Lawrence Erlbaum Associates; 1996. 659 p.
  22. Chang SJ, Koh SB, Kang DM, Kim SA, Kang MG, Lee CG, et al. Developing an occupational stress scale for Korean employees. *Korean Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 2005;17(4):297-317.
  23. Sunin RM, Ahuna C, Khoo G. The Suinn-Lew asian self-identity acculturation scale: Concurrent and factorial validation. *Educational and Psychological Measurement*. 1992;52(4):1041-1046. <https://doi.org/10.1177/0013164492052004028>
  24. Kim DH. Study of effect on parenting efficacy of immigrant women for marriage: Focusing on the mediating effect of acculturation [dissertation]. [Seoul]: Ewha Womans University; 2008. 159 p.
  25. Li JM, Liu Y, Chung DS. The effects of social capital on cultural adaptation and job satisfaction among Korean-Chinese workers in Korea. *Journal of Human Resource Management Research*. 2016;23(1):1-18. <https://doi.org/10.14396/jhrmr.2016.23.1.1>
  26. Yi GM, Jung HS, Yi YJ, Hyun HJ, Kim HG. The influence of social support on job satisfaction of migrant workers. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*. 2009;18(2):165-173.
  27. Kim YH, Lim SY. A study on the occupational and labor consciousness' of foreign workers- focused on the type of foreign workers (E9, H2 visa). *The Journal of Vocational Education Research*. 2014;33(5):63-83.
  28. Chin H, Chang EM, Chung KS. Work satisfaction and turnover intention of foreign workers with the employment permit system. *The Journal of Small Business Innovation*. 2016;38(3):1-23.
  29. Song JH, Lee TY. A study on the determinant factors of the acculturation of female immigrants by marriage. *Social Welfare Policy*. 2014;41(1):241-266. <https://doi.org/10.15855/swp.2014.41.1.241>