

국내 외국인 근로자의 스트레스와 적응

정기선

성균관대학교 사회학과 강사

이 연구는 국내 외국인 근로자들이 겪고 있는 스트레스와 심리적 적응문제를 직무스트레스이론들에 준거하여 분석하였다. 이 연구를 위한 자료는 지역집락표집방법으로 추출된 중국 및 4개국 동남아시아인 노동자들을 대상으로 구조화된 설문지 조사를 통하여 얻었다. 외국인 근로자의 심리적 적응에 영향을 주는 변인들은 적응의 어려움을 유발하는 스트레스원으로 직무스트레스원, 문화적응스트레스원, 가족스트레스원을 고려하였고, 적응을 도와주는 자원으로 개인적, 심리적, 그리고 사회적 자원을 분석에 포함시켰다. 아울러 사회적 자원이 스트레스원과 심리적 적응간의 관계에 미치는 상호작용효과도 분석하였다. 종속변수인 심리적 적응 변수는 3차원(우울증, 불안증후군, 정신신체증후군)으로 구분하여 분석하였다. 연구결과, 직무스트레스원중 직무만족도가 세 차원의 심리적 적응에 일관되게 영향력 있는 변수로 밝혀졌다. 문화적응스트레스원은 외국인 근로자들이 경험하는 정신신체증후군에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 본국에 남아 있는 가족이 많은 문제를 겪을수록 외국인 근로자도 더 높은 수준의 불안증후군과 정신신체증후군을 겪는다. 직장동료나 직장 상사로부터의 지원은 직무만족도, 의사소통상의 어려움 등의 스트레스원이 심리적 적응수준에 미치는 영향을 조절하는 효과를 갖는다. 외국인 노동자의 국적에 따라 심리적 적응수준이 다르게 나타나며, 이러한 국적별 차이는 다른 관련 변인들을 모두 통제한 상태에서도 일관되게 발견되어진다. 마지막으로 본 연구결과가 갖는 의미와 앞으로의 연구과제와 방향을 제시하였다.

이제 우리의 생활주변에서 만나게 되는 중국교포나 동남아시아에서 온 외국인 근로자들의 모습이 우리에게 더 이상 낯설지 않다. 1990년부터 본격적으로 우리 나라에 들어오기 시작한 이들은 1997년 22만명 정도까지 증가하였다. 1997년말 한국경제위기 이후 정부가 이들을 국내인력으로 대체하려고 노력하고 있으나, 98년 중반까지 5만 정도가 출국하고 16,7만명이 남아있는 실정이다. 비록 갑작스런 한국

경제침체로 그 수가 줄어들기는 했지만, 아직도 그들은 우리 산업인력의 1%정도를 차지하는 무시할 수 없는 비중을 가진 집단이다.

국내 외국인 근로자들에 대한 학계의 관심도 이제는 단순한 실태파악의 수준을 넘어서 보다 분석적인 방향으로 나아가고 있다. 그간에 외국인 근로자 문제와 관련하여 주로 행해진 연구들은 국내 유입된 외국인력이 우리 경제와 노동시장에 미치는 영향에 대한 분석(강수돌, 1996; 권주안, 1996; 이해경, 1994; 박호환, 1992; 설동훈, 1992; 정주연, 1998), 외국인 근로자들의 국내에서의 생활실태분석(노동정책연구

* 이 연구는 1997년 한국학술진흥재단 박사후 연수과정(Post-Doc)의 재정지원을 받아 이루어졌다. 본 논문에 대해 귀중한 조언을 해주신 익명의 심사위원들께 감사드린다.

소, 1995; 이병승 외, 1995; 이민원, 1995; 정수열, 1995, 설동훈, 1996), 그리고 문화인류학적 시각에서의 문화적 적응과정에 대한 분석(박충환, 1995; 이육정, 1994; 함한희, 1995, 1997; 유명기, 1995, 1997) 등이 있다. 그밖에 외국인 근로자의 신체적·심리적 적응문제를 다룬 연구가 있기는 하나 기초적인 수준의 분석에 그치고 있다(홍윤철·하은희, 1996; 이명희 외, 1997; 석현호 외, 1998).

일반 근로자들이 산업현장에 적응해가는 모습을 조명해주는 중요한 일면으로서 작업과 연관되어 그들이 겪는 스트레스와 이에 대한 적응은 그간 많은 학자들의 관심을 끌었다. 본 연구에서는 동일한 관심을 해외이주노동자의 경우에게로 확대 적용시켜보려고 한다. 오늘날 국가간의 경제교류가 활발해지고, 국가간의 노동 및 산업문화 현상이 심화됨에 따라, 국제 노동력 이동현상도 더욱 빈번하게 되었다. 그러므로 일반 근로자들이 어떤 형태로든 해외로 나가 일하게 될 가능성은 과거 어느 때보다 한층 더 높아지게 되었다. 따라서 해외이주노동자들이 이주취업 때문에 겪게되는 스트레스와 그에 대한 적응과 극복에 대한 보다 체계적인 접근과 분석은 학술적인 면에서는 물론 실용적인 면에서도 매우 중요하지 않을 수 없다. 현재 국내 작업장에서 수년동안 일해온 외국인 근로자들은 해외이주취업에 따른 스트레스와 적응을 연구할 수 있는 좋은 기회를 제공해주고 있다.

본 연구에서는 국내 외국인 근로자들이 겪고 있는 스트레스와 심리적 적응문제를 직무스트레스이론틀에 준거하여 분석하고자 한다. 우선 외국인 근로자들이 겪고 있는 스트레스증후군의 발생빈도를 분석함으로써 그들의 심리적 적응 수준을 가늠해보고, 적응수준의 국적별, 성별 차이를 검증할 것이다. 그 다음, 사회문화적 배경이 전혀 다른 국내 작업장에서 일하는 외국인 근로자들은 어떤 스트레스원에 의해 심리적으로 영향을 받는지를 밝힐 것이며, 아울러 이들의 심리적 적응을 도와주는 요인들은 무엇인지도 분석하고자 한다.

이론적 틀

우리의 일상이 곧 스트레스라고 하는 말을 이해

못할 사람은 아마 아무도 없을 것이다. 매일 매일 커다란 변화 없이 반복되는 듯한 우리들의 일상생활도 엄격한 의미에서는 매 순간 매 상황에 적응하고 대처하는 것이 필요하며 이 과정에서 우리는 신체적으로나 정신적으로 긴장을 느끼게 되고 이것이 누적되어 질환성 증세가 나타나기도 한다. 학술적으로 스트레스는 외부 환경으로 부터의 힘에 의해 생리적 항상성이 무너지려할 때 이를 다시 균형상태로 돌리기 위하여 취해지는 일종의 적응증후군 (adaptation syndrome)으로 정의된다 (Selye, 1956).

이처럼 일상적인 생활에서의 사소한 변화도 적응을 요구하고 이에 따른 스트레스가 생긴다고 하는데, 하물며 문화적 배경이 전혀 다른 사람들과 더불어 상당기간동안 일을 해야하는 해외취업상황은 아무리 좋은 목적과 자발적인 선택에 의해서 이루어진 것이라 하더라도 스트레스성 사건임에는 틀림이 없다. 본 연구의 대상인 국내 외국인 근로자들은 그들의 자발적 의지에 따라 한시적으로 취업이민한 사람들이다 (정기선, 1998). 이들이 행한 일시적 해외취업의 또 다른 특징은 가족을 본국에 두고 개인 단위로 이주가 이루어진다는 점이다. 그러므로 이들이 한국생활에서 겪게 되는 스트레스는 일과 관련하여 파생하는 것도 있지만(직무스트레스), 문화권을 달리하는 이국 땅에서 가족과 떨어져서 지내야하는 상황 때문에 생겨나는 것도 있다. 따라서 본 연구에서는 외국인 근로자가 한국에 있는 동안 겪게 되는 스트레스의 원인(stressor)을 일과 관련한 직무스트레스원, 이질적 문화에 적응하는 과정에서 오는 문화적응스트레스원, 그리고 가족을 본국에 두고 홀로 이주함으로써 파생되는 가족스트레스원으로 구분하여 분석하고자 한다.

기존 연구에서 직무스트레스원은 주로 세 차원으로 구분하고 있다. 개인적 차원에서는 개인이 맡고 있는 직무내용의 다양성, 자율성, 중요성, 단순반복성(routinization)과 같은 직무특성, 직무과중(work overload), 역할갈등, 역할모호성, 과중한 책임, 경력 개발의 기회부족, 보상의 공정성(fairness) 등이 직무스트레스를 유발하는 조건이 될 수 있으며(Kohn and Schooler, 1983; Karaset and Theorell, 1990; Roxburgh, 1996), 조직차원에서는 조직구조 및 분위기, 경영스타일 그리고 조직집단의 응집성, 집단내 갈등 등을 스트레스 유발요인으로 들 수 있다 (Ivancevich and Matteson, 1980; Schuler, 1985;

Cooper and Marshall, 1976; Rahim, 1996). 그리고 물리환경적 차원에서는 작업장내의 빛, 소음, 온도, 작업시설, 후생 및 복지시설 등이 스트레스유발 요인에 포함된다. 이상과 같은 직무스트레스원은 어느 직업환경에서나 일반적으로 적용될 수 있다.

국내에서도 직무스트레스의 원인과 결과를 분석하려는 연구들이 80년대 말부터 비교적 활발하게 진행되어 왔다 (이종목, 1989, 1990; 이종목 외, 1991; 송대현 외, 1988; 권순일, 1993; 이재창 외, 1997). 이들 선행연구결과에 따르면, 성, 혼인여부, 학력, 직종, 성격 등과 같은 개인적 요인들에 따라 직무스트레스 인지에 차이가 있으며, 조직체제보다는 개인이 직무와 관련하여 가지고 있는 여러 역할간의 갈등(역할경계), 역할불충분, 책임감, 그리고 물리적 환경 등의 직무스트레스원이 개인적 긴장에 영향을 주고 있음을 밝히고 있다. 또한 직무스트레스가 직무만족, 직무성과, 조직몰입 등에 미치는 영향을 분석한 연구도 있다(이재창 외, 1997; 송대현, 이종목, 1986; 이종목 외, 1991).

그런데 본 연구가 대상으로 하고 있는 외국인 근로자들은 앞서 언급한 직업 자체에서 오는 스트레스원에 덧붙여 다른 문화권에서의 직업생활과 일상생활에 적응이라는 또 다른 스트레스원을 갖게 된다. 일하는 방식, 속도, 작업장내의 권위체계, 의사전달방식 등에서의 문화적 차이는 물론이고 작업장 밖에서도 언어와 생활습관이 다르기 때문에 해외취업자들은 적응에 어려움을 겪게 마련이다. 게다가 일반적으로 직무스트레스를 완화시켜주는 자원체계(支援體系)로서 알려진 가족이 해외취업의 경우 오히려 스트레스원으로 작동하기도 한다(정기선, 1994). 일시적 해외취업은 가족을 동반한 영구취업이민과는 달리 대개의 경우 가족을 본국에 남겨두고 자신만 취업한 경우로서 가족의 이산으로 생기는 여러 문제들로 해외취업자의 현지적응이 더욱 어렵게 되기도 한다.

우리로 하여금 스트레스를 느끼게 하는 원인들을 찾아내는 것 못지 않게 그 결과에도 스트레스학자들은 커다란 관심을 보여왔다. 지금까지 밝혀진 바에 따르면, 스트레스가 장기간 지속될 경우 생리적으로 비정상적인 수준의 혈압과 콜레스테롤, 심장질환, 각종 신경계통질환이 유발될 가능성이 높아지며, 정신적 원인(긴장, 스트레스, 감정)으로 신체에 나타나는 이상을 의미하는 정신신체증적 증상(psychosomatic

symptoms)으로(Stedman, 1990) 잦은 두통, 소화불량, 설사나 변비, 가슴통증, 무기력증, 근육통 등의 증상을 겪을 수도 있다고 한다. 또한 심리적으로 우울증, 지나친 불안증후군(anxiety), 대인관계에서 지나치게 민감하게 반응하거나 (interpersonal sensitivity), 일종의 강박관념적 증세를 보이기도 한다. 행위적으로는 과도한 음주, 흡연, 커피, 향정신성 약물복용, 잦은 걸근, 높은 이직율 등의 형태로 나타난다고 한다.

스트레스원과 그로 인한 스트레스증후군과의 인과관계에서 사회학자나 심리학자들이 큰 관심을 보이는 부분은 '왜 동일한 스트레스상황에서도 모든 사람이 같은 정도의 스트레스증후군을 경험하지 않는가?'이다. 다시 말하면 도대체 어떤 변인들이 스트레스원과 스트레스증후군과의 관계에 어떻게 작동하여 그 관계가 강화되기도 하고 약화되기도 하는지를 밝히는 데 관심이 모아졌다. 현재까지 밝혀진 이와 같은 역할을 하는 변인들로 개인적 자원, 심리적 자원, 사회적 자원 등을 들 수 있다. 개인이 가지고 있는 자원(resources)은 스트레스성 사건에 의미를 부여하고 인지하는 과정, 이에 대처하려는 의지나 대처능력, 그리고 대처방식이나 전략 등에 영향을 줌으로서 스트레스결과에 개인별 차이를 가져오게 한다(Lazarus and Folkman, 1984; Lin, Dean, and Ensel, 1986; Pearlin et al., 1981). 개인적 자원은 연령, 성, 교육이나 지식수준, 직업과 경력 같은 사회인구학적 변인들로 지표화되며, 심리적 자원은 개인의 인성적 특성으로 A 또는 B유형 성격특성(A/B type personality), 자아존중감(self-esteem), 내/외적 통제력(internal/external locus of control), 자아효능감(self-efficacy), 동조적 성격 (compliant personality) 등으로 지표화된다. 사회적 자원은 개인이 타인들과의 관계 속에서 얻게되는 사회적 지원(social support)으로 지표화된다. 사회적 지원은 여러 학자들에 의해 개념적, 이론적인 수준에서 가장 심층적으로 논의되어온 자원이다(Cobb, 1976; Cohen and Wills, 1985; Thoits, 1983, 1995).

이들 자원이 스트레스원과 스트레스결과에 미치는 영향은 직접적일 수도 있고 간접적일 수도 있으며 직접, 간접효과가 공존할 수도 있다. 직접적 효과는 스트레스의 수준에 상관없이 자원을 많이 소유한 사람이 그렇지 못한 사람보다 낮은 스트레스증후군

을 보이는 경우로 주효과라고도 한다. 간접적인 효과는 다시 조절효과(moderating effect)와 매개효과(mediating effect)로 나누어진다(Baron and Kenny, 1986; Finney et al., 1984; James and Brett, 1984). 전자는 자원의 소유여부 또는 소유정도가 스트레스원과 스트레스증후간의 관계를 강화 또는 약화시키는지를 검증하는 것으로, 이는 회귀분석에서 스트레스원과 자원의 상호작용변인(interaction term)이 종속변인(스트레스증후군)에 미치는 영향의 유의도를 통해 검증되기 때문에 상호작용효과(interaction effect)라고도 불리운다. 후자는 스트레스원이 자원의 증감에 영향을 주고 이것이 다시 스트레스증후군에 영향을 주고 있음을 입증할 수 있을 때 자원이 매개효과를 갖는다고 말한다. 이론적으로는 앞에서 언급한 세 자원 모두 스트레스와 그 결과에 주효과, 조절효과, 그리고 매개효과를 가질 수 있지만, 현재까지의 경험적 연구는 주로 사회적 지원의 효과에 집중되어왔다 (Thoits, 1982; Cohen and Wills, 1985; Lin and Ensel, 1989; 이미숙, 1996). 본 연구에서도 사회적 자원이 스트레스원과 그에 따른 심리적 결과에 어떤 매개역할을 하는지를 밝히는데 초점을 두고자 한다. 따라서 개인적 자원과 심리적 자원의 심리적 적용에 대한 영향은 주효과 분석에 국한될 것이다.

이상의 이론적 논의에 기초하여 본 연구는 외국인 근로자들의 한국 취업중 심리적 적응문제를 다음의 분석틀에 준거하여 분석하고자 한다.

외국인 근로자들이 국내 노동시장에서 주로 하는 일은 어떤 직종에 종사하건 단순노동에 가깝다고 볼 수 있다. 그러므로 기존 연구에서 직무스트레스원으로 논의되던 변인들중 직무내용의 다양성, 자율성, 중요성, 지나친 책임, 역할의 모호성이나 갈등, 경력 개발기회 등의 면에서 국내 외국인 근로자들은 상당히 유사한 상황에 놓여있다고 볼 수 있다. 이러한 이유로 본 연구에서는 외국인 근로자가 자신의 일에 대해 느끼는 주관적 평가--일에 대한 흥미, 열심, 싫증, 지루함과 같은--를 직무스트레스원의 하나로 고려하였다. 그리고 또 다른 직무스트레스원으로 일이 과중한 정도(직무과중)는 근무시간을 통하여 평가하였다. 그밖에 개인적 차원에서 보상의 상대적 수준과 계약위반의 경험, 물리환경적 차원에서 작업장내 시설 및 복지 후생을 포함한 여러 작업조건에 대한 평가를 직무스트레스원의 하나로 분석에 포함시켰다.

상대적 보상수준을 직무스트레스원으로 고려한 것은 자신의 능력이나 노력에 비해 충분한 보상을 받지 못한다고 인식할 때나 유사한 직종 유사한 직무에 종사하는 타인과 비교하여 상대적으로 낮은 보상을 받고 있다고 생각할 경우 임금이 스트레스원으로 작동할 가능성이 있음이 지적되고 있기 때문이다 (Werther and Davis, 1982). 또한 외국인 근로자의 한국취업은 고용계약에 근거한 단기간 고용을 전제로 하고 있기 때문에 한국에 들어와 있는 동안 회사가 얼마나 고용계약을 잘 이행하느냐의 문제는 일반적인 취업상황보다 훨씬 중요하며, 만일 고용계약이 충실히 이행되지 않았을 때, 근로자가 받게 될 스트레스도 내국인 근로자와는 비교가 되지 않을 정도로 높을 수 있다고 생각되기 때문에 고용계약위반의 경험여부를 직무스트레스원의 하나로 고려하였다. 그리고 작업장의 물리적 환경조건이 열악할 때 근로자가 스트레스를 느낀다는 것은 이미 여러 기존 연구에서도 지적되었으며, 특히 한국인 중동취업자에 대한 연구에서도 작업장환경 변인은 해외취업중 취업자의 심리적 적응력을 결정하는데 가장 설명력이 큰 변인이었다(정기선, 1994). 따라서 본 연구에서도 작업장환경을 포함한 근무조건에 대한 만족도를 직무스트레스원으로 간주하였다.

대부분의 외국인 근로자들은 문화적 배경이 전혀 다른 다수의 한국인 직장상사와 동료들과 한 작업장에서 일하게 된다. 이와 같이 서로 다른 문화권의 사람들이 함께 일하는 작업장 상황에서 근로자들이 흔히 접하게 되는 문화적 차이로 인한 어려움을 문화적응스트레스원이라 칭하고자 한다. 기존 연구결과에 따르면, 국내 작업장의 외국인 근로자들이 토로하고 있는 문화적 차이로 인한 어려움(문화적응스트레스원)으로 의사소통 문제, 인종차별, 한국인들과 일하는 방식이 다르기 때문에 오는 마찰 등이 많이 지적되고 있다(박충환, 1995; 설동훈, 1996; 유명기, 1995; 함한희, 1995). 외국인 근로자들은 언어 문제 때문에 의사소통에 어려움을 겪을 수도 있지만, 사고방식과 가치관, 생활관습이 다르기 때문에 의사소통이 잘 안될 수도 있다. 본 연구에서는 그 원인 무엇이든 전체적으로 직장내 상사나 동료들과 의사소통에 어느 정도 어려움을 겪고 있는지를 문화적응스트레스원의 하나로 다루고자 한다. 어떤 문화권의 사람들은 빨리 일하는 것을 강조하는 반면, 어떤 문화권에서는

천천히 일하는 것을 선호할 수 있다. 이와 같이 일하는 방식이 서로 다를 때 직장상사와 부하간 또는 같은 동료간에 마찰이 생길 수 있다. 본 연구에서는 외국인 근로자가 한국식 작업방식에 적응하는데 어느 정도 어려움을 겪고 있는지를 물어봄으로써 이 문제를 문화적응스트레스원의 하나로 고려하였다. 여러 인증집단이 함께 일하는 상황에서 자주 등장하는 또 다른 스트레스원으로 인종차별을 들 수 있다. 대부분 외국인 근로자들은 경제발전 수준이 우리 보다 떨어지는 동남아시아에서 온 사람들이며, 중국인을 제외하고 대부분의 동남아시아 사람들은 피부색도 우리와 다르다. 따라서 가난한 나라 사람들이 돈을 벌기 위해 한국에 온 것이라는 외국인 근로자에 대한 일반적인 인식이 국내 작업장내에서 외국인 근로자에게 편견적이고 차별적인 태도로 나타날 수 있다. 그리고 한국인 직장상사나 동료가 그런 인종차별적인 태도로 자신들을 대한다고 느낀다면 이는 분명 외국인 근로자가 극복해야 할 문화적응스트레스원이 된다.

외국인 근로자들은 작업장내에서 문화적 차이로 인한 여러 어려움을 겪을 수 있지만, 작업장 밖의 일상생활에서도 같은 이유로 좋지 못한 생활사건들(undesirable life events)을 경험할 가능성이 높다. 그래서 본 연구에서는 외국인 근로자들이 한국에서 생활하는 가운데 좋지 못한 생활사건을 어느 정도 경험했는지도 문화적응스트레스원의 하나로 고려하였다.

이상의 스트레스원이 외국인 근로자들의 심리적 적응을 어렵게 하는 것이라면, 각 근로자가 가지고 있는 개인적 자원, 심리적 자원, 사회적 자원은 그런 어려움을 극복하는데 기여할 것이다. 본 연구에서는 외국인 근로자의 개인적 자원으로 교육수준과 한국에 오기 전 한국에 대한 지식 수준을, 심리적 자원으로 자아존중감(self-esteem)을, 그리고 사회적 자원으로 직장상사나 동료로부터의 지원과 친구수를 고려하였다.

연구방법

자료수집

이 연구의 표본은 모집단의 목록이 없는 상황하

에서 일반적으로 사용되는 지역집락표집방법으로 추출되었다. 조사대상 외국인 근로자의 국적은 현재 우리 나라에 들어와 있는 국적별 외국인 근로자의 인력규모를 고려하여 중국, 필리핀, 방글라데시, 인도네시아, 베트남에 한정하였다. 조사대상지로 외국인근로자를 주로 고용하고 있는 중소기업체들이 밀집되어 있는 B공단과 S공단을 선정하였다. 모두 약 4,200여개의 업체들이 입주하여 있는 이 두 공단은 서로 인접하여 있으며 구획이 잘되어 집락표집하기에 다른 어떤 지역보다 더 적합한 것으로 판단되어 선정되었다. 두 공단지역을 200개의 블록으로 구획하고 이중 단순무작위추출방식으로 20개 블록을 뽑았다. 표집된 20개 블록에는 약 400여 업체가 입주하여 있었으며 이들 업체를 전수 탐문조사하였다. 그 결과 약 100여개 업체가 본 연구에서 대상으로 하고 있는 외국국적 근로자들을 고용하고 있었으며, 이들이 고용하고 있는 외국인 근로자는 약 500여명이었다. 이들 업체를 대상으로 관리자는 반구조화된 설문지로 면접조사를 하고 외국인 근로자들은 자기기입방식의 설문지를 통하여 조사하였다. 설문지는 조사대상자의 해당국어로 번역하여 사용하였다. 조사는 1996년 3월부터 7월까지 5개월간에 걸쳐 행해졌다. 본 연구에서는 외국인 근로자의 설문지 응답 자료만을 분석에 포함시켰다. 조사결과 430명의 외국인 근로자들이 설문문에 답하였으며 응답이 부실한 10명은 분석에서 제외하였다.

변수의 조작화 및 측정

본 연구의 종속변수인 심리적 적응 척도는 정신건강을 측정하기 위하여 만들어진 홉킨스증후군체크리스트(the Hopkins Symptom Checklist, HSCL, Derogatis et al. 1974)의 58개 문항중 연구의 편의상 20개 문항만을 선정하여 구성하였다. 홉킨스증후군체크리스트는 우울증(depression), 정신신체증(somatization), 불안(anxiety)과 대인민감증(interpersonal sensitivity)의 4개 하위차원의 스트레스증후군을 포함하고 있다. 본 연구가 사용한 20개 문항 중에도 이 4개 하위차원이 모두 포함되도록 하였다. 설문은 지난 30일 동안 얼마나 자주 그런 증후를 경험했는지를 묻고, 그런 경험이 전혀 없을 경우 1점, 매우 자주일 경우 5점으로 한 리커트척도로 구

성되었다. 우울증은 불면, 입맛없음, 외로움이나 우울함 등 7개 문항으로 구성되었으며 신뢰도 $\alpha=.74$ 였다. 정신신체증은 두통, 가슴통증, 무기력증의 3문항으로 구성되었으며 ($\alpha=.59$), 불안증후군은 신경과민, 가슴이 두근거림, 이유없이 놀람의 3문항으로 ($\alpha=.65$) 구성되었다. 다른 사람에 대해 비판적으로 되거나 쉽게 화를 내거나, 열등감을 느끼거나 누군가를 패주고 싶은 생각이 든다 등 4개 문항으로 구성된 대인민감증 차원은 신뢰도가 .43으로 낮게 나타나서 본 연구 분석에서 제외시켰다.

설명변인중 개인적 자원은 교육년수(교육-이하 팔호 속의 단어는 분석표에 사용될 변수명을 축약어 형태로 표시한 것이다), 한국에 오기 전 한국어, 생활관습, 물가에 대한 지식정도(한국정보1), 한국의 직장환경, 숙소사정, 계약조건에 대한 지식정도(한국정보2)로 측정하였다. 한국정보1과 II 변수는 각 항목에 대한 지식이 어느 정도 충분했는지를 5점척도(매우 불충분 1점, 매우 충분 5점)로 측정하고 그 평균을 사용하였다. 심리적 자원은 로젠버그(Rosenberg, 1979)의 자아존중감척도(self-esteem scale)중 자아에 대한 긍정적 평가를 묻는 4개문항 만으로 측정하였다(자아존중감, $\alpha=.56$). 사회적 자원은 마음을 터놓고 이야기할 수 있는 한국내 친구의 수(친구수), 직장상사나 직장동료로부터의 지원정도로 측정되었다(직장상사지원; 직장동료지원). 직장상사의 지원은 직장상사가 불공정한 작업지시를 하는지, 응답자의 업무 또는 업무와 생활에 대해 관심을 보이는 정도로 측정되었고, 직장동료의 지원은 직장동료들이 업무수행에 협조적인지, 직장 밖에서 어느 정도 잘 어울리는지의 정도로 측정되었다. 각 항목은 5점 척도로 측정되었으며, 점수가 높을수록 사회적 지원이 높다.

직무스트레스원중 직무에 대한 주관적 평가는 직장에서 하고 있는 일에 흥미가 있는지, 열심인지, 작업이 지루하고 일하러 가지 싫은 지 등을 묻는 5개 항목으로 구성하였다(직무만족도, $\alpha=.65$). 상대적 수입은 같은 국적의 외국인 근로자들이 한국에서 받는 월평균 수입과 응답자 자신의 월평균 수입과의 차이로 산출하였다(상대적 수입차). 고용계약위반은 그런 경험이 있는지의 여부로 측정되었다(계약위반). 그리고 직무가 과중한 정도를 보기 위하여 일주일 평균 근무시간(근무시간)을 측정하였으며, 작업장내의 복지후생 및 근로조건을 평가하기 위하여 작업량, 급

식, 작업장안전도, 숙소시설, 의료혜택, 고충처리, 오락시설등 7개항목에 대한 만족도를 5점척도로 측정하여 그 평균을 얻었다(근무조건만족도).

문화적응스트레스원은 작업장내 문화적응으로 직장동료나 상사들과의 의사소통의 어려움(의사소통), 한국식 작업방식적응의 어려움(한국식작업방식), 인종차별경험정도(인종차별)를 5점 척도(매우 그렇다 1점, 전혀 그렇지 않다 5점)로 측정하였고, 작업장 밖의 문화적응스트레스원은 한국에서 폭언이나 폭행, 강도나 도난, 심각한 사고나 부상, 심각한 질병, 사기 등을 경험한 횟수를 합산하여 측정하였다(생활사건). 그리고 가족관련 스트레스원은 응답자가 한국에 있는 동안 가족간 갈등, 자녀교육문제, 가족안전문제 등 6개 항목의 가족문제가 발생했는지의 여부를 합산하여 측정하였다(가족문제).

연구결과 및 논의

조사대상자의 일반적 특성

본 연구는 종속변인인 심리적 적응척도의 20개 문항중 10개 미만을 응답한 56명을 제외한 364명만을 대상으로 분석하였다. 분석에 포함된 외국인 근로자들의 국가별 분포는 중국교포 10.4%, 한족 26.2%, 필리핀 15.1%, 인도네시아 22.8%, 방글라데시 16.2%, 그리고 베트남 9.3%이다. 성별로는 남자 89%, 여자 11%이다. 연령별로 보면 20대가 60%, 30대가 24%로 주류를 이루었다. 평균학력수준은 10.8년으로 한국식 교육체계로 본다면 중졸수준이 28.7%, 고졸수준이 55.6%, 고졸이상이 15.7%로 나타났다. 국가별로 보았을 때, 한족이 평균학력 9.17년으로 가장 낮았고 인도네시아가 12.1년으로 제일 높았다. 연령을 국적별로 비교해보면, 인도네시아가 약25세로 가장 낮았으며, 중국교포가 31.5세로 가장 높았다.

외국인 근로자의 심리적 적응수준

외국인 근로자들이 가장 빈번하게 경험한다고 보고한 스트레스증후군은 외로움, 불면, 입맛을 잃음, 우울함, 무기력증이었다. 10명중 1명 꼴로 이들 증후군을 상당히 자주 또는 매우 자주 겪는다고 응답하

었다. 20명중 1명 꼴로 상당히 또는 매우 자주 두통이나 가슴통증을 느끼며, 쉽게 화를 내게되고, 일에 흥미를 잃어버리거나 집중하기가 어렵고 열등감을 느낀다고 한다. 또한 죽고 싶은 생각이 매우 또는 상당히 자주 든다는 외국인 근로자도 6.6%나 되었다.

표 2부터 표 4의 회귀모형I은 국적별 심리적 적응수준의 차이를 우울증, 불안증후군, 정신신체증차원으로 나누어 보여주고 있다. 우선 우울증후군을 보면, 필리핀 근로자가 가장 높았으며, 다음으로 한족, 인도네시아가 높았다. 가장 낮은 수준의 우울증후군을 보인 사람들은 방글라데시와 중국교포 근로자였다. 그리고 국적별 ANOVA 분석을 실시할 결과, 필리핀, 한족의 우울증 수준은 방글라데시나 중국교포보다 통계적으로 유의미할 정도로 높았다. 불안증후군은 필리핀과 인도네시아 근로자가 다른 국적 근로자에 비해 통계적으로 유의미할 정도로 높았으며, 베트남 근로자가 가장 낮았다 (표 3 참조). 정신신체증후군에서도 한족, 인도네시아, 필리핀 순으로 높은 부적응 점수를 보였으며, 이는 방글라데시, 중국교포, 베트남보다 통계적으로 유의미할 정도로 높은 수준이다 (표 4 참조). 이상 세 차원을 하나로 묶어서 국적별 차이를 ANOVA 분석한 뒤 심리적인 적응을 잘하는 집단과 그렇지 못한 집단을 나누어본다면, 베트남, 방글라데시, 조선족이 전자에 속하고, 인도네시아, 필리핀, 한족이 후자에 속하였으며, 이들 집단간의 차이는 통계적으로 유의미했다.

이와 같은 심리적 부적응 수준의 국적별 차이는 본 연구에서 검토하고 있는 다른 변수들을 통제한 상태에서도 거의 유사하게 나타난다(표 2-4의 회귀모형 II-IV 참조). 그리고 이 국적 변수는 다른 관련변인을 고려하지 않는 상태에서 외국인 근로자의 심리적 적응 수준의 변이를 적게는 약7%에서 많게는 13%까지 설명하고 있다.

일반적으로 대부분의 정신건강척도에서 여성이 남성보다 높은 부적응 점수를 보이는 경향이 있다는 기존 연구의 지적 때문에(Roxburgh, 1996), 본 연구에서도 심리적 적응수준의 성별 차이를 검증하여 보았다. 그러나 본 연구에서는 심리적 적응척도의 세 차원 중 어느 것에서도 통계적으로 유의미한 성별 차이를 발견하지 못하였다.

연구모형의 분석결과

이번에는 통계적으로 유의미한 차이를 보이고 있는 국적을 통제한 가운데 외국인 근로자의 심리적 적응에 어떤 요인이 영향을 주는지를 앞서 이론적 논의를 통해 구성한 분석모형을 토대로 검증해 보고자 한다.

스트레스원의 심리적 적응에 대한 주효과 분석

먼저 이론적으로 이끌어낸 직무스트레스원, 문화적응스트레스원, 그리고 가족스트레스원이 외국인 근로자의 심리적 적응에 어떤 영향을 주는지를 각 스트레스원만으로 구성된 회귀분석을 통해 알아보았다(표 1 참조). 우선 외국인 근로자들이 경험하고 있는 세 차원의 스트레스원이 그들이 겪고 있는 우울증, 불안, 정신신체증후군의 차이에 어느 정도 설명력을 갖는지를 보자.

외국인 근로자가 겪는 우울증후군의 변이는 다른 변인들을 고려하지 않은 상태에서 직무스트레스원에 의해 약27%가 설명되며, 문화적응스트레스원에 의해 18.3%가 설명된다. 좀 더 구체적으로 보면, 직무스트레스원 중에서도 계약위반의 경험, 근무조건이나 일에 대한 불만족이 통계적으로 유의미할 정도로 우울증후군을 높이는 것으로 나타나며, 문화적응스트레스원으로 고려한 모든 변수들이 또한 우울증후군을 높인다. 가족스트레스원으로 고려한 가족문제가 많을수록 우울증후군도 높게 나타난다. 표 2의 회귀모형II는 국적을 통제한 가운데 위의 세 스트레스원과 자원변인들을 동시에 고려한 중다회귀분석을 결과를 보여주고 있다. 이 표에서 개별 스트레스원들이 우울증후군에 기여하는 정도를 살펴보면, 직무스트레스원 중에서도 직무만족도와 근무조건만족도가 우울증후군에 가장 큰 영향력을 갖는 것으로 나타났다. 즉 외국인 근로자가 자신이 하는 일에 흥미를 갖고 열심일수록, 또한 싫증과 지루함을 덜 느낄수록 그리고 근무조건에 만족할수록 우울증후군도 적게 경험한다. 문화적응스트레스원 중에서는 의사소통에 어려움을 적게 겪을수록, 일상 생활에서 좋지 못한 사건을 적게 겪을수록 낮은 수준의 우울증후군을 보인다. 가족문제를 포함한 그 밖의 변수들은 다른 변인들을 통제했을 때, 통계적 유의도를 잃어버렸다.

불안증후군에서는 세 스트레스원의 설명력이 우울증후군에서 보다는 떨어지는데, 직무스트레스원은 불안증후군의 변이중 7.5%를, 문화적응스트레스원은

표 1 스트레스원, 개인적, 심리적, 사회적 자원의 심리적 적응에 대한 회귀분석

설명변인	비표준화된 회귀계수(표준오차)		
	우울증후군	불안증후군	정신신체증후군
<개인적 자원/심리적 자원>			
교육	.028(.016)*	.062(.015)***	.015(.018)
한국정보 1	-.103(.041)*	-.140(.037)***	-.066(.045)
한국정보 2	-.073(.035)*	.064(.032)*	-.010(.038)
자아존중감	-.060(.064)	.099(.058)	.107(.071)
Adj. R	.059***	.087***	.007
<직무스트레스원>			
상대적 수입차	-.000(.000)	-.000(.000)	.000(.000)
계약위반	.167(.080)*	-.078(.084)	.114(.096)
근무시간	.000(.006)	-.000(.003)	.000(.003)
근무조건만족도	-.230(.048)**	-.266(.051)***	-.096(.057)
직무만족도	-.229(.049)**	-.042(.050)	-.253(.058)***
Adj. R	.266***	.075***	.116***
<문화적응스트레스원>			
의사소통	-.106(.026)***	-.082(.026)**	-.094(.029)**
한국식 작업방식	-.025(.031)***	-.032(.031)	-.130(.035)***
인종차별더미 ¹⁾	-.146(.037)***	-.060(.037)	-.124(.041)**
인종차별	-.100(.029)***	-.077(.029)**	-.082(.032)*
생활사건	.198(.045)***	.018(.045)	.048(.051)
Adj. R	.183***	.064***	.121***
<가족스트레스원>			
가족문제	.073(.033)*	.053(.031)	.051(.036)
Adj. R	.011*	.006	.003
<사회적 지원>			
친구수	-.006(.007)	.004(.007)	-.002(.008)
직장상사지원	-.196(.039)**	-.135(.037)***	-.167(.043)***
직장동료지원	-.084(.035)*	-.047(.033)	-.048(.039)
Adj. R	.094***	.032**	.044**

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05 + p<.08

주: 1) 인종차별더미는 인종차별을 묻는 항목에 응답하지 않은 사람은 1, 응답한 사람은 이 항목의 평균점수를 주어 더미변수화한 것임. 이 더미변수는 무응답이 '무작위적'인지를 점검하는 동시에, 무작위적이지 않을 경우 그 효과를 통제하기 위하여 회귀분석에 포함된 것이다. (Cohen and Cohen, 1983).

6.4%를 설명하는 것으로 나타난다(표 1 참조). 직무스트레스원 중에서 근무조건만족도가 낮을수록, 문화적응스트레스원 중에서 직장상사나 동료와 의사소통이 어렵다고 느낄수록 그리고 인종차별을 받고 있다고 느낄수록 불안증후군이 높게 나타난다. 하지만 인종차별과 의사소통의 어려움이 불안증후군에 미치는 영향은 본 연구에서 심리적 적응에 관련되는 것으로 고려하고 있는 다른 변수들을 통제했을 때, 통계적 유의도를 잃을 정도로 약화되는 것으로 나타났다(표 3 참조). 반면, 가족스트레스원으로서 가족문제는, 불안증후군의 경우와는 달리, 다른 모든 변수들을 통제했을 때 불안증후군에 통계적으로 유의미한 영향

력을 갖는다. 즉 외국인 근로자가 한국에 머무르는 동안 고국에 남아있는 가족이 많은 문제를 경험했을수록 높은 수준의 불안증후군을 보인다.

정신신체증후군에서는 문화적응스트레스원이 변량의 12%를 설명함으로써, 가장 높은 설명력을 보이고 있으며, 그 다음이 직무스트레스원으로 R²가 11.6%이다(표 1 참조). 문화적응스트레스원으로 고려한 변수들 중 좋지 않은 생활사건의 경험을 제외하고 모든 변수들이 정신신체증후군에 유의미한 영향력을 갖으며, 직무스트레스원 변인 중에는 직무만족 변인만이 통계적으로 유의미한 영향력을 갖는다. 표 4의 회귀모형 II에서 알 수 있듯이, 심리적 적응에 관련된 다른 모든 변인들을 통제했을 때, 정신신체증

표 2. 외국인 근로자의 우울증후군에 대한 다중회귀분석: 주효과와 상호작용효과

설명변수			비표준화된 회귀계수 (표준오차)			
			회귀모형 I	회귀모형II	회귀모형III	회귀모형IV
통제변수	국적 ¹⁾	필리핀	.065(.108)	.005(.113)	.054(.117)	.073(.117)
		인도네시아	-.286(.096)**	-.151(.121)	-.103(.125)	-.091(.122)
		베트남	-.208(.134)	-.116(.136)	-.097(.140)	-.048(.139)
		방글라데시	-.531(.111)***	-.384(.114)***	-.369(.117)**	-.360(.114)**
		중국교포	-.391(.122)**	-.257(.126)*	-.253(.126)*	-.267(.126)*
주효과	개인적 자원	교육(edu)		.037(.016)*	.037(.016)*	.035(.016)*
		한국정보1		-.012(.043)	.004(.043)	-.003(.043)
		한국정보2		-.019(.034)	-.018(.034)	-.017(.034)
	심리적 자원	자아존중감		-.034(.058)	-.043(.058)	-.051(.059)
		직무스트레스원	상대적 수입차		-.000(.000)	-.000(.000)
	계약위반			.074(.080)	-.062(.082)	.014(.082)
	근무시간			.001(.003)	.001(.003)	.002(.003)
	직무만족도			-.157(.053)**	-.138(.056)**	-.156(.054)**
	근무조건만족도			-.170(.053)**	-.199(.051)***	-.202(.053)***
	문화적응스트레스원	의사소통 어려움		-.063(.026)*	-.066(.026)*	-.067(.026)*
		한국식 작업방식		.025(.030)	.032(.031)	.021(.031)
		인종차별 ²⁾		-.061(.037)	-.059(.038)	-.057(.037)
		인종차별		-.043(.028)	-.049(.029)	-.045(.028)
		생활사건		.119(.044)**	.115(.044)**	.116(.045)*
	가족스트레스원	가족문제		.037(.030)	.036(.030)	.035(.030)
	사회적 지원	친구수		-.009(.006)	-.010(.006)	-.013(.006)*
		직장상사지원		.013(.043)	.014(.043)	.039(.044)
직장동료지원			-.001(.033)	-.003(.033)	.011(.033)	
상호작용효과 ³⁾	직무스트레스원*사회적 지원	계약위반*직장상사지원			.075(.082)	
		근무조건*직장상사지원			.043(.054)	
		근무조건*직장동료지원			.000(.045)	
		직무만족*직장상사지원			.036(.053)	
		직무만족*직장동료지원			.022(.050)	
	문화적응스트레스원*사회적 지원	생활사건*친구수				.007(.008)
		의사소통*직장상사지원				.044(.028)
		의사소통*직장동료지원				.048(.023)*
		한국식작업*직장상사				.006(.030)
		인종차별*직장상사지원				.005(.021)
상수		2.174(.066)***	3.037(.362)***	2.956(.365)***	2.971(.368)***	
Adj. R ²		.087***	.335***	.335***	.350***	
사례수		341	341	341	341	

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05 + p<.08

주: 1) 각 국적은 더미변수이며, 한족이 준거집단이다

2) <표 2> 주 1)과 동일함.

3) 상호작용효과 분석에서, 상호작용항을 계산할 때 이에 포함된 모든 변수들은 해당변수의 중앙값(평균)으로부터 편차로 대체한 다음 계산되었다. 이는 상호작용효과가 통계적으로 유의미할 때, 해당 변수의 주효과를 제대로 분석을 위해서 취해진 조작이다.(Finney et al., 1984:88)

후군에 가장 큰 영향력을 갖는 변수는 직무만족도였

으며, 그 다음이 인종차별의 경험과 한국식 작업방식에 적응하기 어려움이였다. 그리고 가족문제도 외국인 근로자의 정신신체증후군을 높이는데 통계적으로 유의미할 정도로 영향을 주고 있는 것으로 나타났다.

개인적, 심리적, 사회적 자원의 심리적 적응에 대한 주효과 분석

개인이 가지고 있는 인적 자원이나 심리적 자원은 스트레스상황을 잘 극복하는데 긍정적 기여를 할

것이라는 것이 일반적인 가정이다. 다시 말해, 교육 수준이 높은 사람일수록, 그리고 이입지에 대해 잘 알고 있는 사람일수록, 현지에서 적응을 보다 쉽게 할 수 있을 것이고, 따라서 적응상의 어려움으로 인한 스트레스도 적게 받을 것이라는 가정이다. 본 연구의 결과를 보면, 불안증후군 ($R^2=.08$)을 제외하고는 우울증이나 정신신체증후군의 경우 개인적 자원과 심리적 자원의 설명력은 앞서 살펴본 스트레스원보다 많이 떨어진다. 표 1에서 보았을 때, 개인적 자원의 변인중 한국취업을 하기 전 한국에 대해 많은 정보를 가지고 있었던 사람일수록 심리적 부적응 수준은 낮게 나타난다. 그런데 교육수준은 기대했던 것과는 달리, 교육수준이 높은 사람일수록 오히려 심리적 부적응 수준이 높게 나타난다. 본 연구에서 고려한 다른 모든 변인들을 통제했을 때 자아존중감이 국내 작업장에 대한 사전지식(한국정보2)은 통계적 유의도를 잃는 반면, 교육수준의 심리적 부적응에 대한 긍정적 영향력은 우울증과 불안증후군에서 통계적으로 유의미하다. 그리고 한국에 대한 사전지식중 한국어와 생활관습과 같은 한국생활 일반에 대한 정보만이 외국인 근로자의 불안증후군을 낮추는 효과를 갖는다 (표 3 회귀모형II 참조).

개인적 자원중 스트레스 상황을 극복하는데 도움을 줄 것으로 기대했던 교육수준의 영향력이 기대와는 달리 더 스트레스수준을 높이는 결과로 나타나게 된 것은 한국에서 외국인 근로자가 하는 일의 성격과 작업장내외에서의 사회적 지위에서 그 이유를 찾을 수 있지 않을까 한다. 다시 말해, 외국인 근로자의 교육수준이 어떠한 간에 그들은 한국에서 최하위의 사회적 지위를 가지고, 아주 단순 반복적인 일에 대부분 종사한다(석현호 외, 1998; 정기선, 1998). 따라서 교육수준이 높은 사람일수록 이러한 종류의 일로부터 만족을 얻기 어렵고, 일 자체로부터 소외되기도 쉽기 때문에 이러한 결과가 나타난 것으로 추론해 볼 수 있다.

외국인 노동자가 가지고 있는 사회적 자원이 그들의 심리적 적응에 어떤 영향을 주는가를 보면, 우울증후군에서는 개인적 자원이나 심리적 자원보다 사회적 자원의 설명력이 9.4%로 비교적 크게 나타난다. 그리고 친구수보다는 직장상사나 동료로부터의 지원이 우울증후군을 낮추는 효과를 갖는다. 불안과 정신신체증후군에서는 다른 변인을 고려하지 않은

상태에서 사회적 자원의 설명력은 3-4%에 불과하며, 사회적 자원 변인들중 직장상사로 부터의 지원만이 심리적 부적응을 낮추는 효과를 갖는다. 그런데, 스트레스원과 개인적, 심리적 자원을 동시에 고려한 중다회귀분석 결과는 앞서 사회적 지원 변인만을 회귀분석했을 때 보여주었던 사회적 지원 변인들의 직접적인 영향력이 거의 무의미해지는 것을 보여주고 있다 (표 2, 3, 4의 회귀모형II 참조). 따라서 관련된 다른 변인들을 통제한 상태에서 친구나 직장상사 또는 동료가 주는 사회적 지원이 외국인 근로자의 심리적 적응을 직접적으로 도와주는 효과는 거의 없다고 보아야 할 것이다.

스트레스원과 사회적 자원의 심리적 적응에 대한 상호작용효과 분석

앞서 이론적 논의에서 언급했듯이, 기존 연구에 따르면, 사회적 자원은 스트레스에 대한 적응에 직접적인 영향을 줄 수도 있지만, 스트레스원과 그 결과와의 관계를 완충함으로써 조절효과(또는 완충효과, buffering effect)를 가질 수도 있다고 한다. 그런데, 앞 절에서 살펴보았듯이, 외국인 근로자의 경우 심리적 적응에 관련된 다른 변인들을 통제했을 때 친구들이나 직장상사나 동료로부터 사회적 지원이 심리적 부적응을 낮추는데 직접적으로 기여하고 있지는 못한 것으로 나타났다. 그러면 이번에는 사회적 자원이 스트레스원과 심리적 부적응과의 관계에서 어떤 상호작용효과를 가지고 있는지를 보자.

직장상사나 직장동료로부터 지원이 높고 낮음에 따라 직무스트레스원중 계약위반의 경험, 근무조건 만족도와 직무만족도가 심리적 부적응에 미치는 영향이 어떤 차이가 있는지를 분석하였다(표 2, 3, 4의 회귀모형 III). 그 결과, 우울증이나 정신신체증후군의 경우에는 직장상사나 동료로부터 지원이 어느 직무스트레스원과 심리적 부적응과의 관계에서도 통계적으로 유의미한 조절효과(또는 상호작용효과)를 갖고 있지 않은 것으로 나타났다. 그리고 불안증후군의 경우에도 직무만족도와 직장동료로부터의 지원만이 심리적 부적응에 통계적으로 유의미한 상호작용효과를 갖는 것으로 나타났다. 즉, 직장동료로부터 지원이 많으나 적으냐에 따라 직무만족도가 불안증후군에 미치는 영향이 다르게 나타났다. 직장동료로부터 지원이 평균으로부터 1 표준편차(Standard

표 3. 외국인 근로자의 불안증후군에 대한 다중회귀분석: 주효과와 상호작용효과

설명변수		비표준화된 회귀계수 (표준오차)				
		회귀모형 I	회귀모형II	회귀모형III	회귀모형IV	
통제변수	국적 ¹⁾	필리핀	.450(.099)***	.281(.115)*	.259(.117)*	.264(.120)*
		인도네시아	.392(.087)***	.253(.123)*	.230(.126)*	.278(.125)*
		베트남	-.255(.122)*	-.370(.139)**	-.433(.140)**	-.421(.142)**
		방글라데시	-.052(.100)	.064(.116)	.071(.118)	.065(.117)
		중국교포	-.059(.111)	.088(.128)	.074(.127)	.064(.129)
주효과	개인적 자원	교육(edu)		.037(.016)*	.034(.016)*	.035(.016)*
		한국정보1		-.113(.044)*	-.112(.043)*	-.105(.044)*
	심리적 자원	한국정보2		.056(.035)	.054(.034)	.055(.035)
		자아존중감		.060(.059)	.045(.059)	.056(.060)
	직무스트레스원	상대적 수입차		-.000(.000)	-.000(.000)	-.000(.000)
		계약위반		-.123(.081)	-.116(.082)	-.110(.084)
		근무시간		.004(.003)	.004(.003)	.004(.003)
		근무조건만족도		-.018(.054)	-.013(.056)	-.010(.054)
	문화적응스트레스원	직무만족도		-.126(.054)*	-.146(.054)**	-.151(.055)**
		의사소통 어려움		-.045(.026)	-.049(.026)*	-.043(.027)
		한국식 작업방식		.008(.030)	.010(.031)	.019(.031)
		인종차별터미 ²⁾		-.041(.038)	-.031(.038)	-.040(.038)
	가족스트레스원	인종차별		-.030(.029)	-.024(.029)	-.028(.029)
		생활사건		.017(.044)	.032(.044)	.003(.046)
		가족문제		.067(.030)*	.067(.030)*	.064(.031)*
	사회적 지원	친구수		-.004(.007)	-.002(.007)	-.005(.007)
		직장상사지원		-.008(.044)	-.024(.044)	-.007(.045)
직장동료지원			.025(.033)	.011(.033)	.021(.034)	
상호작용효과 ³⁾	직무스트레스원*사회적 지원	계약위반*직장상사지원			-.005(.082)	
		근무조건*직장상사지원			.011(.054)	
		근무조건*직장동료지원			-.018(.045)	
		직무만족*직장상사지원			.012(.056)	
	문화적응스트레스원*사회적 지원	직무만족*직장동료지원			-.122(.050)*	
		생활사건*친구수				.014(.008)
		의사소통*직장상사지원				.043(.029)
		의사소통*직장동료지원				-.046(.023)*
		한국식작업*직장상사				.007(.031)
		인종차별*직장상사지원				-.015(.022)
상수		1.348(.060)***	1.395(.368)***	1.511(.367)***	1.354(.377)***	
Adj. R ²		.131***	.209***	.228***	.216***	
사례수		341	341	341	341	

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05 + p<.08

주: 1), 2), 3)은 <표 2>의 주 1), 2), 3)과 상동.

Deviation)가 높으면 지원이 높은 집단으로, 평균이 고 생각하는 사람일수록 직무만족도에 의해 불안증

면 보통인 집단으로, 그리고 평균으로부터 1 표준편차가 낮으면 지원이 낮은 집단으로 구분하고, 이들 집단 각각에서 불안증후군에 대한 직무만족도의 기울기(b값)을 Cohen and Cohen(1983:322)이 제시한 방법으로 계산한 결과, 직장동료로부터 지원이 높은 집단 b=-.621, 평균인 집단 b=-.500, 낮은 집단 b=-.378이었다. 다시 말해, 직장동료의 지원이 높다

후군이 높아지거나 낮아지는 정도가 직장동료의 지원이 낮다고 생각하는 사람들보다 더 큰 경향이 있다.

다음은 문화적응스트레스원과 사회적 지원과의 상호작용효과를 분석하기 위하여, 좋지 않은 생활사건의 경험, 직장상사나 동료와 의사소통의 어려움, 한국식 작업방식 적응의 어려움, 그리고 인종차별의

표 4. 외국인 근로자의 정신신체증후군에 대한 다중회귀분석: 주효과와 상호작용효과

설명변수			비표준화된 회귀계수 (표준오차)			
			회귀모형 I	회귀모형II	회귀모형III	회귀모형IV
통제변수	국적 ¹⁾	필리핀	-.201(.119)	-.424(.135)**	-.380(.140)**	-.335(.138)*
		인도네시아	-.081(.106)	-.071(.144)	-.022(.149)	.031(.145)
		베트남	-.463(.147)**	-.430(.162)**	-.416(.167)*	-.371(.164)*
		방글라데시	-.531(.122)***	-.551(.136)***	-.539(.140)***	-.510(.135)***
		중국교포	-.416(.134)**	-.385(.150)*	-.383(.151)*	-.412(.149)**
주효과	개인적 자원	교육(edu)		.031(.019)	.030(.019)	.028(.019)
		한국정보1		.029(.051)	.040(.052)	.048(.050)
		한국정보2		-.021(.041)	-.022(.041)	-.026(.040)
	심리적 자원	자아존중감		.111(.069)	.097(.070)	.075(.069)
		상대적 수입차		-.000(.000)	-.000(.000)	-.000(.000)
	직무스트레스원	계약위반		.042(.095)	.029(.098)	-.030(.096)
		근무시간		.000(.003)	.000(.003)	-.002(.003)
		근무조건만족도		-.024(.063)	-.050(.067)	-.058(.063)
		직무만족도		-.189(.063)**	-.174(.064)**	-.218(.064)***
	문화적응스트레스원	의사소통 어려움		-.052(.031)	-.055(.031)*	-.059(.031)*
		한국식 작업방식		-.092(.035)**	-.083(.037)*	-.081(.036)*
		인종차별더미 ²⁾		-.125(.045)**	-.120(.045)**	-.119(.044)*
		인종차별		-.063(.034)*	-.069(.034)*	-.066(.034)*
	가족스트레스원	생활사건		.011(.052)	.010(.052)	-.030(.054)
		가족문제		.067(.036)	.067(.036)	.065(.035)
	사회적 지원	친구수		-.001(.008)	-.002(.008)	-.007(.008)
		직장상사지원		.053(.051)	.052(.053)	.091(.053)
		직장동료지원		-.026(.039)	-.030(.040)	-.020(.039)
상호작용효과 ³⁾	직무스트레스원*사회적 지원	계약위반*직장상사지원			.096(.098)	
		근무조건*직장상사지원			.078(.064)	
		근무조건*직장동료지원			-.022(.054)	
		직무만족*직장상사지원			.021(.064)	
		직무만족*직장동료지원			-.003(.060)	
	문화적응스트레스원*사회적 지원	생활사건*친구수				.015(.010)
		의사소통*직장상사지원				.101(.033)**
		의사소통*직장동료지원				.022(.027)
	한국식작업*직장상사				-.011(.035)	
	인종차별*직장상사지원				.009(.025)	
상수		2.028(.072)***	2.854(.432)***	2.807(.436)***	2.791(.435)***	
Adj. R ²		.067***	.202***	.199***	.233***	
사례수		341	341	341	341	

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05 + p<.08

주: 1), 2), 3)은 <표 2>의 주 1), 2), 3)과 상동.

경험 등이 심리적 부적응 정도에 미치는 영향이 친구수, 직장상사나 직장동료의 지원이 많고 적음에 따라 어떤 차이가 있는지를 살펴보았다(표 2, 3, 4의 회귀모형 IV). 그 결과, 직장동료로부터 사회적 지원 정도에 따라 의사소통의 어려움이 우울증과 불안증후군에 미치는 영향이 다르게 나타났다. 정신신체증후군의 경우는 직장상사의 사회적 지원 정도에 따라 의사소통의 어려움이 심리적 부적응에 미치는 영향

이 달랐다. 이를 좀 더 구체적으로 살펴보면, 직장동료로부터 사회적 지원을 적게 받는 사람일수록 한국인 직장상사나 동료와의 의사소통의 어려움에 의해 우울증후군이 더 큰 영향을 받는다. 앞서 직장동료로부터 지원 정도에 따른 직무만족도와 불안증후군과의 관계 분석에서와 같은 방법으로 우울증후군에 대한 직장동료의 지원과 의사소통 어려움과의 상호작용효과를 계산하면, 직장동료의 지원이 높을 때 우울증후군에 대한 의사소통 어려움의 기울기 b=.166, 지원이

보통일 때 $b=-.213$, 지원이 낮을 때 $b=-.262$ 인 것으로 나타난다. 풀어서 말하자면, 한국인 직장상사나 동료와 의사소통에 어려움이 클수록 우울증후군을 경험하는 빈도가 높아지는 정도가 직장동료로부터 지원이 낮을수록 더 커진다.

그런데 불안증후군의 경우는 우울증후군과는 달리, 직장동료로부터 사회적 지원을 많이 받고 있다고 생각하는 사람들일수록 의사소통의 어려움 정도에 따라 불안증후군이 더 큰 영향을 받고 있다. 즉, 직장동료의 지원이 높을 때 불안증후군에 대한 의사소통 어려움의 기울기 $b=-.233$, 지원이 보통일 때 $b=-.187$, 지원이 낮을 때 $b=-.138$ 이다. 결국, 직장동료로부터 지원을 많이 받고 있다고 생각하는 사람들일수록 직장동료와의 의사소통이 잘 되느냐 못되느냐에 따라 불안을 느끼는 정도의 더 기복이 커짐을 알 수 있다.

정신신체증후군의 경우, 사회적 지원 변인중 직장상사로부터의 지원 정도가 의사소통 어려움이 심리적 부적응에 미치는 영향을 조절하는 효과를 갖는 것으로 나타났다. 분석결과에 따르면, 직장상사의 지원이 높을 때 정신신체증후군에 대한 의사소통 어려움의 기울기 $b=-.038$, 지원이 보통일 때 $b=-.127$, 지원이 낮을 때 $b=-.217$ 이다. 따라서 직장상사로부터 지원을 많이 받고 있다고 생각하는 사람들의 경우, 의사소통의 어려움이 정신신체증후군의 경험정도에서 거의 영향을 주지 않는다고 볼 수 있다. 하지만, 직장상사로부터 지원이 낮다고 생각하는 사람들에게서는 의사소통의 어려움이 정신신체증후군에 미치는 영향이 높게 나타난다.

이상의 사회적 지원이 갖는 조절효과(또는 상호작용효과)의 분석 결과를 다음과 같이 종합하여 볼 수 있다. 심리적 부적응의 하위차원에 따라 사회적 지원 정도가 스트레스원과 그 심리적 결과에 미치는 조절효과가 다르게 나타난다. 우울증과 불안증후군의 경우 직장동료로부터 사회적 지원이 의사소통의 어려움으로 인한 심리적 부적응을 조절하는 효과를 갖는다. 그런데 조절의 방향이 서로 다르게 나타난다. 우울증후군의 경우 직장동료의 지원이 낮을수록 의사소통의 어려움이 심리적 부적응에 미치는 부정적 영향력 더 커지는 반면, 불안증후군은 그와 반대로 직장동료의 지원이 높을수록 의사소통의 어려움이 심리적 부적응에 미치는 부정적 영향이 더 커진다.

유사하게, 직장동료로부터 지원이 높을수록 직무만족도가 불안증후군에 미치는 영향—직무만족도가 높을수록 불안증후군은 낮아지는 정도—도 커지는 경향이 있다. 정신신체증후군의 경우에는 직장동료의 지원보다는 직장상사로부터 지원이 조절효과를 갖는 것으로 나타난다. 직장상사로부터 지원이 많을수록 의사소통의 어려움의 정신신체증후군에 대한 부정적 영향이 약화되는 경향이 있다. 따라서 본 연구 결과는 사회적 지원과 심리적 부적응 반응의 하위특성에 따라 사회적 지원이 스트레스원의 영향을 완화시키는 조절효과를 가질 수도 있지만, 오히려 스트레스원의 영향에 더 민감하게 반응하게 하는 조절효과를 가질 수도 있음을 보여주고 있다.

결론

본 연구결과는 일반적인 직무스트레스연구에서는 찾아볼 수 없는 해외취업 스트레스의 독특한 측면을 보여주고 있다. 우선, 일반적인 직업스트레스연구에서 중요하게 다루었던 직무스트레스원, 그중에서도 직무만족도는 해외이주 취업자들의 정신건강에도 매우 큰 영향을 주고 있음을 알 수 있다. 이와 더불어 문화가 다른 작업환경에서 일하게 되는 이주노동자들의 경우에는 문화적응스트레스원도 그들의 심리적 적응을 평가하는데 반드시 고려해야하는 중요한 변수임을 본 연구를 통해 입증할 수 있었다. 스트레스 결과로 나타나는 심리적 반응 중에서도 정신신체증후군은 문화적응스트레스원에 특히 민감하게 영향을 받는 것으로 나타났다. 이처럼 작업장내의 문화적 적응이 외국인 근로자들의 심리적 부적응에 주요 요인으로 작용하는 만큼 외국인력을 활용하는 사업체에서는 고용하고 있는 외국인 근로자들의 문화나 생활습관에 대해 이해하려는 노력이 조직차원에서 되어야 하겠다.

두 번째는 한국 건설근로자들의 중동취업 연구결과에서도 밝혀졌듯이 (정기선, 1994), 일시적 해외이주취업에서는 가족이 사회적 지원체계로서 보다는 적응하고 극복해야할 스트레스원으로 작용하고 있다는 점이다. 따라서 외국인 근로자의 복지를 증진시키려한다면 이산 가족의 상황에 대한 이해와 이로 인하여 파생하는 문제에 대한 조직차원에서의 배려가

있어야 하겠다.

세 번째로 국내 외국인 근로자들의 경우 고용과정 자체가 그들의 능력이나 경력사항을 고려하여 직무를 배당하고 있지 않기 때문에 고학력자들이 오히려 적응이 어렵다는 예상밖의 결과를 초래하고 있다. 따라서 근로자의 능력의 효율적인 활용이라는 측면에서 작업을 배당할 때, 그들의 교육수준과 경력사항에 대한 적절한 고려가 필요하다.

네 번째로 사회적 지원의 조절효과에 관련해서, 본 연구결과는 높은 사회적 지원이 반드시 스트레스원의 영향력을 약화하는 방향으로만 조절효과를 갖는 것은 아니며, 오히려 그 영향력이 강화될 수도 있음을 보여주고 있다. 따라서 앞으로의 연구에서는 사회적 지원이 후자와 같은 조절효과를 갖게 되는 사회적 맥락과 조건들에 대한 보다 심층적인 분석이 요구된다.

마지막으로, 본 연구결과는 국적별 차이가 다른 변인들을 모두 통제된 상황에서도 지속적으로 유의미하게 나타나고 있음을 보여주고 있다. 이는 곧 해외취업의 상황에서 심리적 적응에 영향을 줄 수 있는 여타의 조건들이 동일하다고 하더라도 외국인 근로자가 어느 나라에서 왔느냐에 따라 한국취업상황에 얼마나 잘 적응하느냐가 상당 부분 좌우된다는 것을 의미한다. 그런데 현 연구의 수준에서는 구체적으로 국가간의 어떤 차이가 그런 심리적 적응의 차이를 일으키는지 알 수가 없다. 이에 대한 설득력 있는 해석을 제공하기 위해서는 앞으로 해당국가의 문화와 그 국민성에 대한 비교문화적 차원에서 보다 심층적인 연구가 필요하다.

참 고 문 헌

- 강수돌 (1996). 외국인 노동자 고용 및 관리실태와 정책대안-기업적 합리성과 사회적 합리성의 비교관점에서. 한국노동연구원.
- 권순일 (1993). 직장스트레스의 영향요인에 대한 실증적 연구-부산지역 금융업체의 종업원을 중심으로. 부산여대 논문집, 35.
- 권주안, 이변송, 조준모 (1996) 외국인 노동력의 대체성 분석: 서울지역을 중심으로. 경제학연구, 44(2).
- 노동정책연구소 (1995). 한국내 외국인노동자의 생활실태 조사연구. 외국인력정책과 인권보호 대책마련을 위한 정책토론회 보고서.
- 박충환 (1995) 한국인과 외국인 노동자간 문화접촉에 관한 연구: 작업장내 비형식적 인간관계를 중심으로. 석사학위청구논문, 경북대학교 대학원.
- 박호환 (1992). 외국인 노동자 고용의 경제적 효과: 국내 고용과 임금을 중심으로. 노사관계연구, 3.
- 석현호, 정기선, 장준오 (1998). 외국인 근로자의 노사관계와 사회적 적응. 서울: 집문당.
- 설동훈 (1996). 한국사회의 외국인 노동자에 대한 사회학적 연구: 외국인 노동자의 유입과 적응을 중심으로. 박사학위청구논문, 서울대학교 대학원
- 설동훈 (1992). 국제노동력 이동과 한국내 외국인 근로자. 한국사회사연구회 논문집.
- 송대현, 이종목 (1986). 직무스트레스와 직무만족과의 관계에 대한 이론적 고찰. 전남대학교 논문집(사회과학 편), 31.
- 송대현, 이종목, 박한기 (1988). 직무스트레스와 직무만족과의 관계에 대한 상관관계 연구. 한국심리학회지:산업 및 조직, 1(1):123-147.
- 유명기 (1997). 외국인 노동자와 한국문화. 송병준 등저, 외국인 근로자의 현실과 미래. 미래인력연구센터.
- 유명기 (1995). 재한 외국인노동자의 문화적 적응에 관한 연구. 한국문화인류학회, 27.
- 이미숙 (1996). 사회적 지원의 심리적 효과:주효과와 완충효과의 검증을 위한 이론적 모델과 방법론. 한국사회학, 30(여름호):449-472.
- 이민원 (1995). 불법취업 외국인 노동자에 관한 연구: 필리핀인 근로자를 중심으로. 석사학위청구논문. 서울대학교 행정대학원
- 이변송, 최문경, 권주안 (1995). 서울의 외국인 근로자 실태조사연구. 서울시정개발연구원.
- 이육경 (1994). 국내 방글라데시 노동자들의 생활실태와 적응전략에 관한 사례연구. 석사학위청구논문. 서울대학교 인류학과
- 이계창, 송관재, 이훈구 (1997). 직무스트레스와 조직몰입과의 관계에 대한 연구. 한국심리학회지:

- 산업 및 조직, 10(1): 21-38.
- 이명희, 박정일, 구정완, 임현우 (1997). 외국인 근로자의 근로실태가 스트레스에 미치는 영향. *대한산업의학회지*, 9(2): 309-319.
- 이종목 (1990). 여성근로자의 직무스트레스와 조직행동과의 관계에 관한 공변량 구조모형. 박사학위 청구논문. 고려대학교 대학원 심리학과.
- 이종목 (1989). 직무스트레스의 원인, 결과 및 대책. 성원사.
- 이종목, 송대현, 박한기, 송병일 (1991). 직무스트레스와 조직성과의 관계모형 검증연구. *한국심리학회지:산업 및 조직*, 4(1):1-21.
- 이혜경 (1994). 외국인노동자 고용에 관한 연구: 국내 노동시장에 미치는 영향. *한국사회학*, 28(가을호): 89-113.
- 정기선 (1998). 외국인 노동자의 사회문화적 적응. 이혜경 등저, *한국사회와 외국인 노동자-그 종합적 이해를 위하여*. 외국인 노동자 연구 시리즈 2. 서울: 미래인력연구센터.
- 정기선 (1994). 해외일시취업과 스트레스. *한국사회학*, 28(가을호):115-141.
- 정수열 (1996). 국내 외국인 노동자의 이주 및 적응 형태. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 정주연 (1998). 한국기업에서 외국인 근로자의 고용에 따른 경제사회적 효과: 국제 비교적인 시각에서의 분석. 고려대학교 노동문제연구소 1998년 춘계학술발표회 발표논문.
- 함한희 (1997). 외국인 노동자의 갈등과 적응. 송병준 등저, *외국인 근로자의 현실과 미래*. 미래인력연구센터.
- 함한희 (1995). 한국에 있어서 외국인노동자 유입에 따른 인종과 계급문제. *한국문화인류학회*, 28:199-221.
- 홍윤철, 하은희 (1996). 외국인 근로자의 근로실태조사. *대한산업의학회지*, 8(1):1-14.
- Baron, R.M. and Kenny, D.A. (1986). The Moderator-mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6): 1173-82.
- Cobb, S. 1976. Social Support as a Moderator of Life Stress." *Psychosomatic Medicine*, 38(5): 300-14.
- Cohen, J. and Cohen, P. (1983). *Applied Multiple Regression/Correlation Analysis for the Behavioral Sciences*. 2nd ed. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Cohen S. and Wills, T.A. (1985). Stress, Social Support, and the Buffering Hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2): 310-57.
- Cooper, C.L. and Marshall, J. (1976). Occupational Sources of Stress: A Review of The Literature relating to Coronary Heart Disease and Mental Health. *Journal of Occupational Psychology*, 49.
- Derogatis, L.R., Lipman, R.S., Rickels, K., Uhlenhuth, E.H. and Covi. L. (1974). The Hopkins Symptom Checklist (HSCL): A Self-report Symptom Inventory. *Behavioral Science*, 19: 1-15.
- Finney, J.W., Mitchell, R.E., Cronkite, R.C. and Moos, R.H. (1984). Methodological Issues in Estimating Main and Interactive Effects: Examples from Coping/Social Support and Stress Field. *Journal of Health and Social Behavior*, 25(March): 85-98.
- Ivancevich, J.M. and Matteson, M.T. (1980). *Stress and Work*. Scott, Foresman & Co.
- James, L.R. and Brett, J.M. (1984). Mediators, Moderators, and Tests for Mediation. *Journal of Applied Psychology*, 69: 307-321.
- Karasek, R.A. and Theorell, T. (1990). *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books.
- Kohn, M. and Schooler, C. 1983. *Work and Personality: An Inquiry into the Impact of Social Stratification*. Norwood, NJ: Ablex Publishing.
- Lazarus, R.S. and Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer Pub. Co.
- Lin, N., Dean, A., and Ensel. W.M. eds. (1986).

- Social Support, Life events, and Depression.* Orlando: Academic Press.
- Lin, N., and Ensel. W.M. (1989). Life Stress and Health: Stressors and Resources. *American Sociological Review*, 54: 382-99.
- Pearlin, L.I., Lieberman, M.A., Menaghan, E.G. and Mullan, J.T. (1981). The Stress Process. *Journal of Health and Social Behavior*, 22: 337-56.
- Rahim, Afzalur. (1996). Stress, Strain, and their Moderators: An Empirical Comparison of Entrepreneurs and Managers. *Journal of Small Business Management*. January.
- Rosenberg, M. (1979). *Conceiving the Self*. Malabar, FL: Robert E. Krieger Pub. Co.
- Roxburgh, S. (1996). Gender Differences in Work and Well-Being: Effects of Exposure and Vulnerability. *Journal of Health and Social Behavior*, 37(Sept.): 265-277.
- Schuler, R.S. (1985). *Integrative Transactional Process Model of Coping with Stress in Organization, Human Stress and Cognition in Organization*. John Wiley & Sons.
- Selye, H. (1956). *The Stress of Life*. New York: McGraw-Hill.
- Stedman, T.L. (1990). *Medical Dictionary*. 25th ed. Baltimore: Williams & Wilkins.
- Thoits, P.A. (1995). Stress, Coping, and Social Support Processes: Where are We? What Next? *Journal of Health and Social Behavior* Extra Issue: 53-79.
- Thoits (1982). Conceptual, Methodological, and Theoretical Problems in Studing Social Support as a Buffer against Life Stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 23(2): 145-59
- Werther, W.B.Jr. and Davis, K. (1982). *Personnel Management and Human Resources*. New York: McGraw-Hill.

1차 원고 접수: 1998년 8월 21일

2차 원고 접수: 1999년 8월 20일

최종 원고접수: 1999년 11월 15일

Stress and Psychological Well-Being of Foreign Workers in Korea

Ki-seon Chung

Department of Sociology
SungKyunKwan University

This study proposes to examine the relationship of stress and psychological distress among foreign migrant workers in Korea on the basis of the theoretical framework of job stress. The data for this study comes from a sample survey research on foreign workers from China and other four East Asian countries which was conducted in 1996. The subjects were sampled by an area-cluster sampling method and asked to answer a structured questionnaire. This study considers four stressor variables which assume to be influential on foreign workers' level of psychological distress: job stressor, cultural adjustment stressor, and family stressor. The individual, psychological, and social resources which assume to be supportive for overcoming stress are examined in this study. This study also examines the moderating effect of social resources on relationship of stressor and psychological distress. The three dimensions of psychological distress are analyzed as dependant variables: depression, anxiety, and somatization. As a result of analysis, it is found that the degree of job satisfaction is significant predictor on migrant worker's all three dimensions of psychological distress. The cultural stressor has important impact on somatization. The more troubles his/her family has, the higher level of anxiety and somatization the migrant worker has. The social supports from supervisor or coworkers moderate the impact of job stress and cultural adjustment stress on psychological well-being. The worker's ethnicity is found to be important in explaining the differential level of psychological adjustment among migrant workers. Lastly, the implications of these findings and suggestions for future research are discussed.

부록 1. 사회심리적 적응변인과 설명변인의 평균, 표준편차 및 단순상관관계

설명변인	평균	표준 편차	상관계수 (r)		
			우울증후군	불안증후군	정신신체증후군
<개인적 자원>					
교육	10.85	2.23	.067	.217***	.050
한국정보 1	2.49	.95	-.188***	-.148**	-.093
한국정보 2	3.14	1.11	-.185***	.038	-.046
<심리적 자원>					
자아존중감	1.82	.56	-.036	.142**	.094*
<직무스트레스원>					
상대적 수입차	.51	155.01	-.102*	-.032	-.028
계약위반	.21	.41	.236***	.011	.143**
근무시간	65.35	11.93	.149**	.019	-.095*
근무조건만족도	2.94	.81	-.466***	-.113**	-.276***
직무만족도	3.59	.76	-.443***	-.288***	-.338***
<문화적응스트레스원>					
의사소통	2.84	1.29	-.273***	-.216**	-.229***
한국식 작업방식	3.29	1.10	-.123*	-.128**	-.261***
인종차별	2.33	1.85	-.060	-.163***	-.088*
생활사건	.48	.75	.309***	.061	.118**
<가족스트레스원>					
가족문제	.72	1.07	.120**	.093*	.076
<사회적 지원>					
친구수	4.73	4.84	-.054*	.039	-.014
직장상사지원	3.29	.83	-.258***	-.183***	-.219***
직장동료지원	3.06	1.00	-.176**	-.045	-.104*

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05