

# 외국인 근로자의 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 요인에 관한 융합 연구

이윤정  
충남대학교 간호대학 초빙교수

## A Convergence Study on Factors Influencing Work-Life Balance in Foreign Workers

Yoonjeong Lee  
Visiting Professor, College of Nursing, Chungnam National University

요 약 본 연구는 외국인 근로자의 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 요인을 파악하고 일과 삶의 균형을 증진하기 위한 전략을 제공하기 위해 수행되었다. 제4차 근로환경조사를 이용하여 총 179명의 외국인 근로자를 대상으로 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 요인 및 경로를 규명하였고, 자료는 SPSS 22와 AMOS 22 프로그램을 이용하여 분석하였다. 연구 결과, 가설 경로모형은 적합한 것으로 판정되었으며, 건강상태, 근로시간, 직무만족은 일과 삶의 균형에 직접적인 영향을, 사회적 지지, 건강상태, 근로시간은 직무만족을 매개로 하여 간접 영향을 미쳤다. 이 모형은 외국인 근로자의 일과 삶의 균형을 24.9% 설명하였다. 본 연구는 외국인 근로자의 일과 삶의 균형에 대한 예측인자를 제시하였으며, 이러한 요인들은 외국인 근로자의 일과 삶의 균형을 증진시키기 위한 중재 프로그램의 개발 시 고려되어야 할 것이다.

주제어 : 융합, 외국인 근로자, 일과 삶의 균형, 건강상태, 근로시간, 직무만족

**Abstract** The purpose of this study was conducted to investigate the influencing factors on foreign workers's work-life balance and provide guidelines for interventions and strategies to increase work-life balance in foreign workers. This study was a secondary data analysis from the 4<sup>th</sup> Korean Working Conditions Survey(KWCS). The sample included 179 foreign workers. Data were analyzed using SPSS 22 and AMOS 22. As a results, the hypothetical path model was a good fit. In the path analysis, health status, social support, work time, job satisfaction had statistically significant effects on foreign workers's work-life balance and these variables explained 24.9% of work-life balance. These results reveal the predictors of work-life balance in foreign workers. Therefore, we need the active support for work-life balance predictors.

**Key Words** : Convergence, Foreign Workers, Work-Life Balance, Health Status, Work Time, Job Satisfaction

## 1. 서론

### 1.1 연구의 필요성

최근 우리나라는 고용노동부 주관으로 일·생활 균형 문화 확산의 일환으로 국민들이 참여하는 ‘대한민국 다함께 워라벨’ 캠페인을 실시하였다. 여기서 워라벨은

Work-life balance의 준말로 일과 삶의 균형을 의미한다. 일과 삶의 균형(Work-life balance)은 1970년대 중반부터 유럽에서 그 개념이 등장하였고, 다양한 관점에서 학자들 간에 정의를 내리고 있다. 일과 삶의 균형에 대한 국외 학자들의 정의를 살펴보면, Greenhaus, Collins와 Shaw [1]은 개인이 일과 삶의 각 영역에 동일한 수준의

\*Corresponding Author : Yoonjeong Lee (hilde70@naver.com)

Received July 17, 2018

Accepted October 20, 2018

Revised September 18, 2018

Published October 28, 2018

주의, 관심, 시간을 할애하고 만족하는 것으로 정의하였고, Guest [2]는 균형에 중점을 두고 질적으로 접근하여, 일과 생활의 지각된 균형감으로 정의하였다. 국내 연구에서는 Kim, Park, Sohn과 Jang [3]은 일과 생활의 균형을 일과 그 외의 부문에 시간과 심리적·신체적 에너지를 알맞게 배분함으로써 삶을 스스로 통제하고 조정할 수 있고, 이로 인해 자신의 삶을 만족하는 상태라고 하였고, Shim와 Lee [4]는 개인이 에너지, 시간 등의 자원을 조화롭게 분배하여 삶을 통제할 수 있고 일과 삶의 영역에서 균형을 만족하는 상태라고 하였다. 즉, 일과 삶의 균형은 일터와 그 외의 가정이나 사회적 활동이 조화롭게 공존하는 상태이며 일을 하면서 즐거움, 발전, 개인의 성장을 기대하는 주관적인 지각과 균형적인 삶을 향한 개인적 가치에 대한 반영이라고 정의할 수 있다[5].

경제협력개발기구(Organization for Economic Cooperation and Development, OECD)에서 발표한 2017 Better life Index에서 일과 삶의 균형과 관련된 지표를 살펴보면, 국내 근로시간은 38개국 중 36위이며 개인 여가생활 등에 투자하는 시간은 27위로 미흡한 실정이고 일과 삶의 균형 지수는 38개 OECD 회원국 중 35위로 최하위 수준에 머물러 있었다[6]. 일-생활 불균형, 긴 노동시간 등은 유럽산업안전보건연구에서 제시한 사회 정신적 위험 인자에 포함이 되고 근로자가 일과 삶에 균형을 유지하지 못하면 신체적, 정신적 건강과 직무만족이 저하될 뿐만 아니라 결근과 이직의 증가를 초래할 수 있다 [7-10].

우리나라는 1980년대 초반까지는 노동인력을 국외로 수출하는 국가였지만 후반부터는 외국의 노동인력을 수입하여 중소기업과 3D 업종에서 부족한 노동인력을 해결하고 있다[11]. 이들은 상대적으로 근로조건이 열악한 곳에서 종사하고 있고, 국내 근로자들이 기피하고 있는 근로환경에서 일하며 우리나라의 경제적인 측면에 긍정적 기여를 하고 있다. ‘외국인 고용조사’ 결과에 따르면, 2016년도 5월 기준으로 외국인 취업자 수는 96만 2천명으로 전년 대비 2만 5천명(2.6%) 증가를 보이고 있으며, 이들은 주로 광업 및 제조업에서 일하고 있었고 농림어업 분야의 취업자 증가율이 가장 높았다. 연평균(2013~2016년) 취업자 증가율을 비교해 보면, 경제활동인구조사의 취업자 증가율은 1.4% 증가한 반면, 외국인 취업자 증가율은 8.2%로 외국인 취업자가 더 큰 폭으로 증가한 것으로 나타나서[12], 국내 산업현장에서 외국인 근로자들은

지속적으로 늘어날 것으로 전망되고 있다.

이처럼 외국인 근로자의 규모가 커지면서 이들이 경험하는 여러 어려움 또한 지속적으로 제기되고 있다. 근로환경을 살펴보면, 외국인 근로자들은 주당 평균 62시간을 일하고 있고 주 6일 근무할 경우로 보면 하루 10시간 이상의 장시간 근로를 하고 있었으며[13], 사업장 규모별로는 50인 미만의 소규모 사업장에서 81%가 일하고 있었다[12]. 장시간의 근로시간은 선행연구에서 근로자의 직무만족과 일과 삶의 균형에 부정적인 영향을 미치는 주요한 요인으로 보고되고 있다[14, 15]. 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 요인으로 외국인 근로자의 건강문제를 살펴보면, 외국인 근로자는 근골격계 질환과 피로 등의 건강문제를 지니고 있었고, 동료와 상사의 지지가 건강문제와 정신건강에 영향을 주는 것으로 나타났다[16, 17]. 건강상태가 양호하면 직무에 대한 만족이 높았고 [18], 일과 삶에 균형을 이루는 것으로 보고되고 있다[15]. 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 요인으로 외국인 근로자의 직무관련 요인을 살펴보면, 외국인 근로자는 새로운 환경에 놓이게 되고 내국인 동료 및 상사와의 문화적인 차이는 직무만족의 차이를 야기한다[19]. 외국인 근로자는 출생국가와는 다른 이질적인 타국에서 부족한 가족과 친지의 지지 체계, 불안정한 고용과 경제적 어려움 및 3D 업종에서 육체적으로 힘든 일에 종사하는 상황으로 이들에게 동료와 상사의 사회적 지지는 직무만족을 야기하는 중요한 영향요인으로 나타났다[18]. Smith [20]는 직무만족을 ‘자신의 직무와 관련하여 개인이 경험하는 모든 감정의 총계 또는 감정의 균형 상태에서 기인되는 태도’라고 정의하였다. 국내 근로자를 대상으로 한 선행연구에서 직무만족이 높은 근로자는 일과 삶의 균형 수준이 높다는 결과를 보여 직무만족과 일과 삶의 균형의 관련성을 보고하고 있다[21]. 국내 외국인 근로자는 하루 1/3 이상의 많은 시간을 직장에서 보내므로 직장에서의 만족감은 외국인 근로자 개인의 삶과 일의 균형에 영향을 미칠 것이라 생각된다.

지금까지 외국인 근로자에 대한 선행연구들은 대부분 노동 및 경제 상황에서의 역할 및 활용과 관련된 내용들로, 인적 자원의 도입을 위한 정부의 정책과 관련되어 이루어졌다[13]. 외국인 근로자도 산업 현장에서 일을 하면서 인간 개인으로의 삶을 살아가고 있는 존재인 만큼 외국인 근로자들을 포괄적으로 이해하기 위해서 이들의 일과 삶의 균형에 대해 살펴볼 필요가 있다.

이에 본 연구는 정부 정책수립의 기초 자료를 확보하기 위해서 조사된 근로환경조사 자료를 활용하여 선행연구 결과를 기반으로 외국인 근로자의 건강상태, 사회적 지지, 근로시간, 직무만족, 일과 삶의 균형 간의 관계를 규명하고자 한다. 이를 위하여 가설적 경로모형을 구축하여 관련 변수들 간의 상호영향관계를 경로분석을 통해 검토하고, 이를 통하여 외국인 근로자의 일과 삶의 균형을 증진하는데 기초자료로 제공하고자 한다.

## 1.2 연구의 목적

본 연구의 목적은 외국인 근로자의 일과 삶의 균형에 관한 가설적 경로 모형을 구축하여 이를 검증하기 위함으로, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 외국인 근로자의 일과 삶의 균형을 설명하고 예측하기 위한 가설적 경로 모형을 구축한다.
- 가설 모형과 실제자료 간의 적합도를 검증하여 외국인 근로자의 일과 삶의 균형을 설명할 수 있는 경로모형을 제시한다.
- 외국인 근로자의 일과 삶의 균형에 영향을 주는 요인들의 효과를 검증한다.

## 2. 연구 방법

### 2.1 연구 설계

본 연구는 외국인 근로자를 대상으로 일과 삶 균형에 영향을 미치는 요인들 간의 관계를 파악하고자 수행된 경로분석 연구로써, 산업안전보건연구원의 제4차 근로환경조사 원시 자료를 이차 분석한 연구이다.

### 2.2 연구 대상 및 자료 수집

본 연구는 전국 17개의 시도에서 만 15세 이상 취업자를 대상으로 50,007명을 면담 조사한 제4차 근로환경조사의 대상자 중에서 출생국가가 대한민국이 아닌 총 179명을 외국인 근로자로 분류하였다. 국가별로는 중국 114명(63.7%), 베트남 16명(8.9%), 필리핀 8명(4.5%) 등으로 16여 개국이었다. 근로환경조사는 통계청 국가승인통계(승인번호 380002호)이며 수집된 개인정보 및 응답내용은 통계법 제33조 및 제34조에 따라 엄격히 보호된다. 근로환경조사는 대표성 있는 근로자 표본을 추출하고 2014년 6월부터 8월까지 전문 조사원이 가구방문을 통해 일

대일 개별 면접을 시행하였다. 원시자료는 조사대상자 개인을 추정할 수 있는 자료를 제외하고 연구자에게 제공되고 있다. 경로분석을 위한 표본의 크기는 측정 변수당 10~20배를 추천하고 있고[22], 최대우도법에서 최소한의 표본크기는 100~150이 필요[23]하므로 본 연구는 표본크기를 충족한 것으로 판정하였다.

### 2.3 연구 도구

제4차 근로환경조사(2014)는 유럽근로환경조사 설문항목과 영국 노동력 조사를 기초로 하여 응답자의 특성, 작업 특징, 작업환경, 건강영향 지표, 직업만족도 등 다양한 내용의 문항으로 우리나라 실정에 맞게 구성되어 있다. 본 연구를 위해 분석한 설문문항은 일반적인 특성과 문헌고찰을 토대로 외국인 근로자의 일과 삶의 균형에 관련된 요인들인 직무만족, 사회적 지지, 근로시간, 건강상태로 구분되며 근로환경조사 원시자료 이용자 지침서를 숙지하여 활용하였다.

#### 2.3.1 일반적인 특성

일반적인 특성은 성별, 연령, 직업 분류, 교육 수준, 월 수입, 사업장 규모를 포함하였다.

#### 2.3.2 직무만족

직무만족은 ‘전반적으로 귀하가 주로 하시는 일의 근로환경에 대해 어떻게 생각하십니까?’에 대한 문항의 답변으로 측정하였고, ‘전혀 만족하지 않는다’에서 ‘매우 만족한다’의 5점 척도로 구성되었다. 점수가 높을수록 직무만족이 높은 것을 의미한다.

#### 2.3.3 사회적 지지

사회적 지지는 ‘업무 상황에서 상사의 도움과 지지를 받을 수 있는지’에 대한 상사 지지의 문항과 ‘업무 상황에서 동료에게 도움과 지지를 받을 수 있는지’에 대한 동료 지지의 문항으로 총 2개 문항을 이용하여 측정하였다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’에서 ‘항상 그렇다’의 5점 척도로 구성되었다. 점수가 높을수록 사회적 지지가 높은 것을 의미한다.

#### 2.3.4 근로시간

근로시간은 ‘귀하가 주로 근무하는 직장에서 1주일에 몇 시간을 일하십니까?’ 문항으로 측정하였다.

### 2.3.5 건강상태

건강상태는 WHO-5 Well-being Index를 이용하여 측정하였고, 최근 2주 동안의 전반적 상태를 총 5개 문항을 이용하여 ‘그런 적 없다’에서 ‘항상 그랬다’의 5점 척도로 구성되었다. 점수가 높을수록 건강상태가 좋은 것을 의미한다.

### 2.3.6 일과 삶의 균형

일과 삶의 균형은 ‘근무시간이 가정생활이나 사회생활을 하기에 적당합니까?’라는 문항으로 측정하였고 ‘전혀 적당하지 않다’에서 ‘매우 적당하다’의 4점 척도로 구성되었다. 점수가 높을수록 일과 삶의 균형을 의미한다.

## 2.4 자료 분석 방법

본 연구의 수집된 자료는 SPSS/WIN 22.0과 AMOS 22.0 프로그램을 이용하여 분석하였다.

- 대상자의 일반적 특성과 측정변수들은 기술통계로 분석하였다.
- 측정변수들은 정규성 검증을 위해 왜도와 첨도를 확인하였고, 변수 간의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient으로, 다중공선성은 공차한계(Tolerance)와 분산팽창계수(Variation Inflation Factor, VIF)로 분석하였다.
- 측정변수들의 결측치는 비교적 추정치가 편향되지 않고 정확하게 추정하는 기대치 최대화(Expectation Maximization)기법을 사용하여 처리였다.
- 모형의 적합도는  $\chi^2$  통계량, GFI, CFI, NFI, IFI, SRMR, RMSEA의 적합도 지수를 이용하여 검정하였다.
- 경로 모형의 분석은 최대우도법을 이용하였고, 간접효과와 총효과의 유의성은 부트스트래핑(bootstrapping) 방법으로 검증하였다.

## 3. 연구 결과

### 3.1 대상자의 일반적 특성

본 연구대상자의 일반적 특성은 Table 1과 같다. 대상자의 50.8%가 남성이었고, 연령은 평균 41.40±12.97세로, 50대 이상이 28.5%로 가장 많았으며, 40대가 25.7%, 30대가 24.0%, 20대 이하가 21.8%이었다. 직업분류를 보면 단

순노무 종사자가 30.8%로 가장 많았으며, 장치기계 조작 및 조립 종사자가 21.8%, 서비스 종사자가 14.5%를 차지하였다. 교육 수준은 고등학교 졸업이 49.4%, 중학교 졸업 이하가 27.3%, 전문대 졸업 이상이 23.3%이었다. 월수입은 100만원대가 52.0%로 가장 많았다. 외국인 근로자의 81.8%가 50인 미만 소규모 사업장에서 일하고 있었고, 50~299인 사업장 15.8%, 300인 이상 사업장 2.4% 순이었다.

Table 1. General Characteristics of the Subjects

(N=179)

Characteristics	Categories	n (%)
Gender	Male	91(50.8)
	Female	88(49.2)
Age (year)	≤29	39(21.8)
	30~39	43(24.0)
	40~49	46(25.7)
	≥50	51(28.5)
	M±SD	41.40±12.97
Occupation	Elementary Workers	55(30.8)
	Plant, Machine Operators and Assemblers	39(21.8)
	Service Workers	26(14.5)
	Craft and Related Trades Workers	24(13.4)
	Sale Workers	11(6.1)
	Professionals and related workers	11(6.1)
	Skilled Agricultural, Forestry and Fishery Workers	8(4.5)
	Clerks	5(2.8)
Educational level (n=176)	≤ Middle school	48(27.3)
	High school diploma	87(49.4)
	≥ Bachelor's degree	41(23.3)
Monthly income (10,000 won) (n=173)	<100	34(19.7)
	100~199	90(52.0)
	200~299	37(21.4)
	≥300	12(6.9)
Company size (n=165)	≤49	135(81.8)
	50~299	26(15.8)
	≥300	4(2.4)

### 3.2 측정변수의 서술적 통계 및 상관관계

본 연구에서 사용된 측정변수들에 대한 서술적 통계와 상관관계는 Table 2와 같다. 근로시간은 평균 47.48±17.11시간, 사회적 지지는 평균 3.98±1.59점, 건강상태는 평균 14.12±5.47점, 직무만족은 평균 1.63±0.67점, 일과 삶의 균형은 평균 1.61±0.77점이었다. 본 연구에서는 측정변수의 왜도 절대값은 3이내이며 첨도의 절대값은 7이내이므로 정규성을 충족하였다. 측정변수들 간의 상관관계는 .70 이하를 확인하였고, 측정변수 간 공차한

계 값은 모두 0.1이상(0.76~0.97)이고, VIF는 모두 10미만 (1.02~1.30)이므로 다중공선성의 문제는 없었다.

### 3.3 경로 모형 분석

#### 3.3.1 가설 모형의 검증

본 연구에서 가설 경로모형의 적합도를 검정한 결과는  $\chi^2(p)=1.97(p=.116)$ ,  $\chi^2/df=1.97$ , GFI= .99, CFI= .99, NFI= .98, IFI= .99, SRMR= .02, RMSEA= .07으로 나타나 권장기준을 충족하였다. Table 3

#### 3.3.2 가설 모형의 분석

본 연구에서 가설 모형의 경로에 대해 분석한 결과에서 총 6개의 경로 모두가 통계적으로 유의하였다(Figure 1). 외국인 근로자의 직무만족에 유의하게 직접적인 영향을 준 경로는 사회적 지지( $\beta=.35, p<.001$ ), 건강상태( $\beta=.24, p<.001$ ), 근로시간( $\beta=-.13, p=.044$ )이었으며, 이는 사회적 지지가 높고 건강상태가 양호하고 근로시간이 적을수록 직무만족이 높아지는 것을 의미한다. 일과 삶의

균형에 유의하게 직접적인 영향을 준 경로는 직무만족( $\beta=.27, p<.001$ ), 근로시간( $\beta=-.25, p<.001$ ), 건강상태( $\beta=.24, p<.001$ )이었다. 이는 직무만족이 높고 근로시간이 적고, 건강상태가 양호할수록 일과 삶의 균형을 이룬다는 것을 의미한다.

직무만족에 영향을 미치는 요인들의 효과 분석 결과, 사회적 지지, 건강상태, 근로시간은 직접효과와 총효과가 통계적으로 유의하였다. 이들 변수들에 의해 설명력은 23.4%였다. 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 요인들의 효과 분석 결과, 건강상태, 근로시간은 직접·간접 효과와 총효과가 유의하였고, 직무만족은 직접효과와 총효과가 유의하였다. 사회적 지지는 간접효과와 총효과가 통계적으로 유의하였다. 사회적 지지, 건강상태, 근로시간이 직무만족을 매개로 하여 일과 삶의 균형에 유의한 영향을 미치는 직무만족의 매개효과가 있었다. 위와 같은 경로분석 모형의 일과 삶의 균형 설명력은 24.9%였다.

Table 4

Table 2. Descriptive Statistics and Correlations among Study Variables (N=179)

Variable	Health status	Social support	Work time	Job satisfaction	Tolerance	VIF	M±SD	Skewness	kurtosis
Health status	1				0.87	1.13	14.12±5.47	-0.36	-0.53
Social support	.243*	1			0.82	1.21	3.98±1.59	-0.53	0.47
Work time	.024	-.024	1		0.97	1.02	47.48±17.11	-0.19	-0.37
Job satisfaction	.318*	.406*	-.135	1	0.76	1.30	1.63±0.67	-0.72	0.41
Work life balance	.319*	.256*	-.278*	.382*			1.61±0.77	-0.50	-0.12

\*  $p<.01$

Table 3. Fit Index of the Hypothetical Path Model

Model	$\chi^2(p)$	$\chi^2/df$	GFI	CFI	NFI	IFI	SRMR	RMSEA
Evaluation Criteria	>.05	<3	≥.90	≥.90	≥.90	≥.90	≤.05	≤.10
Hypothetical Model	1.97(p=.166)	1.97	.99	.99	.98	.99	.02	.07

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

Endogenous variables	Exogenous variables	$\beta$	C.R.(p)	SMC	Direct effect(p)	Indirect effect(p)	Total effect(p)
Job satisfaction	Work time	-.13	-2.02(.044)	0.234	-.13(.040)		-.13(.040)
	Social support	.35	5.11(<.001)		.35(.011)		.35(.011)
	Health status	.24	3.51(<.001)		.24(.003)		.24(.003)
Work life balance	Work time	-.25	-3.75(<.001)	0.249	-.25(.009)	-.04(.023)	-.28(.008)
	Social support					.09(.018)	.09(.018)
	Health status	.24	3.47(<.001)		.24(.016)	.07(.003)	.30(.012)
	Job satisfaction	.27	3.94(<.001)		.27(.016)		.27(.016)

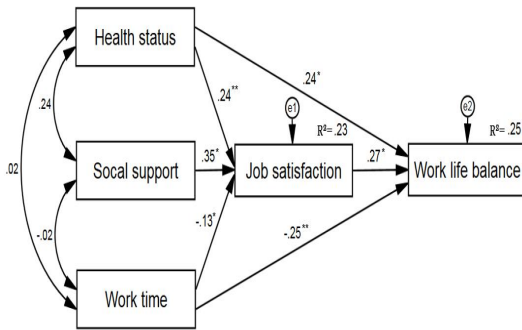


Fig. 1. Hypothetical path model diagram.

#### 4. 논의

본 연구는 선행연구를 기반으로 외국인 근로자의 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 요인들 간의 경로를 규명함으로써 외국인 근로자의 일과 삶의 균형을 위한 간호중재의 기초자료를 제공하고자 시도되었다.

본 연구에서 사회적 지지, 건강상태, 근로시간은 외국인 근로자의 직무만족에 영향을 미치는 요인으로 확인되었다. 이는 선행연구에서 외국인 근로자를 대상으로 직무만족에 영향요인으로 보고된 사회적 지지, 건강상태, 근로시간을 지지하는 결과이고[14, 18], 이를 통합적으로 설명할 수 있는 연구 결과이다.

본 연구에서 직무만족, 근로시간, 건강상태는 외국인 근로자의 일과 삶의 균형에 직접적인 영향을 미치는 요인으로 나타났으며, 또한 사회적 지지, 건강상태, 근로시간은 직무만족을 매개로 하여 일과 삶의 균형에 유의한 영향을 미쳤다. 이는 선행연구에서 일과 삶의 균형과의 관련성과 영향 요인으로 확인된 직무만족, 근로시간, 사회적 지지, 건강상태를 지지하는 결과와 비슷하였다[15,21,24].

세계보건기구(World Health Organization, WHO)는 "질병이 없거나 허약하지 않은 상태를 넘어 신체적, 정신적, 사회적으로 완전한 안녕의 상태"라고 건강을 정의하였고[25], 이러한 정의는 여러 영역에서 균형을 이루어야 삶을 건강하게 영위할 수 있음을 의미한다. 이처럼 건강상태는 인간의 삶의 질에 중요한 요인이며, 본 연구에서도 외국인 근로자의 일과 삶의 균형에 대한 효과가 높은 영향요인으로 건강상태가 좋을수록 일과 삶의 균형이 향상된다는 결과를 확인할 수 있었다. 선행연구에서 외국인 근로자의 건강은 작업에서의 유해한 환경 노출에 영

향을 받고 있었으며[17], 본 연구의 대상자들은 81.8%가 50인 미만 소규모 사업장에서 일하고 있었고, 직업으로는 단순노무와 장치기계 조작 및 조립 종사자가 52.6%를 차지하고 있었다. 주로 소규모의 3D직종에 종사하는 외국인 근로자의 건강증진 및 관리를 위해 사업장은 안전한 근로환경을 조성하고 이와 함께 건강증진 프로그램을 운영하고 활성화를 위해 노력해야 할 필요가 있다. 더불어 정규 건강검진 수혜와 안전보건교육을 받도록 하고, 50인 미만 소규모사업장 근로자들의 건강관리를 지원하고 직업건강 서비스를 제공하는 근로자 건강센터 등과 같은 지역사회 기관에 연결하여 양질의 서비스와 관리를 제공 받도록 하고 근로자의 건강보호를 위하여 노력해야 한다.

본 연구에서 근로시간은 외국인 근로자의 일과 삶의 균형에 대한 영향요인으로 근로시간이 길지 않을수록 일과 삶의 균형을 이룬다는 결과를 확인할 수 있었다. 선행연구에서 외국인 근로자의 월 근로시간은 내국인 근로자와 비교하여 가장 높았고, 근로시간을 고려한 임금수준에서도 외국인 근로자의 시간당 평균 임금수준은 내국인 정규직의 49.3% 수준이며, 내국인 비정규직의 74.2% 수준이었다[26]. "2016 OECD 고용 동향에 따르면 우리나라의 취업자 1인당 평균 노동시간은 OECD 회원국 중 두 번째로 장시간 노동을 하고 있었고 이러한 국내의 노동환경에서 외국인 근로자는 저임금으로 더 많은 시간을 일에 할애하고 있었다. 장시간의 근로시간은 국내외 선행연구에서 일과 삶의 균형에 부정적 영향을 주는 요인으로 확인된다[24, 27]. 일에 많은 시간을 할애한다는 것은 외국인 근로자 개인의 삶에 시간을 상대적으로 적게 배분한다는 것으로 일과 삶의 균형에 주요한 영향요인일 뿐만 아니라 근로자의 안전과 건강에도 영향을 미칠 것으로 사료된다. 우리나라는 2018년 7월부터 근로자를 보호하기 위하여 근로시간 단축을 단계적으로 시행하고 있다. 내국인 근로자에 비해 저임금의 장시간 근로를 하는 외국인 근로자들의 적절한 근로시간을 확립하기 위한 지도와 노력이 필요하겠다.

본 연구에서 직무만족은 일과 삶의 균형에 대한 영향요인으로 직무만족이 높을수록 외국인 근로자들은 일과 삶이 균형을 이룬다고 지각하였다. 선행연구에서 국내 근로자를 대상으로 직무만족과 일과 삶의 균형은 정적인 관련성이 확인되었고[21], 개인은 일과 삶의 균형을 통해 삶의 모든 영역에서 통제력의 회복과 만족감을 궁극적으

로 얻는다고 한다[28]. 본 연구에서 외국인 근로자의 직무만족을 높이는 가장 큰 영향요인은 사회적 지지로 나타났다. 선행연구에서도 동료와 상사의 사회적 지지를 받는 외국인 근로자는 직무만족이 높은 것으로 나타났다[18]. 이러한 연구 결과는 외국인 근로자의 직무만족을 높이기 위해서 함께 근무하는 내국인 근로자들이 외국인 근로자들을 이해하고 어려움을 도와주려는 지지와 노력이 필요함을 의미한다. 이를 위해서는 내·외국인 근로자가 함께 하는 지지체계를 마련하고 서로를 알 수 있도록 교육 프로그램을 수행하여 친화적인 근로환경 조성을 위한 노력이 필요할 것으로 사료된다. 일터에서 많은 시간을 보내는 외국인 근로자들에게 높은 수준의 직무만족은 일과 삶의 균형과 더불어 외국인 근로자 개인이 더욱 만족스러운 삶을 영위할 수 있도록 하여서 삶의 질을 향상시킬 뿐만 아니라 더 나아가 근무 현장인 사업장의 바람직한 발전을 가져올 것으로 사료된다. 본 연구에서 높은 사회적 지지는 직무만족을 높이고 이를 통해 일과 삶의 균형에 긍정적인 영향을 주었다. 외국인 근로자들은 소규모 사업장에서 주로 근무하므로 동료와 상사의 친밀한 지지체계를 마련하고, 이들 간에 친화적인 관계를 맺는데 있어서 용이할 수 있을 것이다.

본 연구는 원시 자료인 근로환경조사에 포함된 문항에 국한하여 분석하였기 때문에 연구 결과가 한정적일 수 있다. 이러한 제한점에도 불구하고 전국 단위의 자료를 활용하여 다양한 출신국가와 직종의 외국인 근로자를 대상으로 일과 삶의 균형 경로모형을 탐색하였으며, 일과 삶의 균형의 중요성을 상기시켰다는 점에서 의의가 있다고 본다.

## 5. 결론 및 제언

본 연구는 제4차 근로환경조사에서 총 179명의 외국인 근로자를 대상으로 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 요인 및 경로를 규명하고자 건강 상태, 사회적 지지, 근로시간, 직무만족, 일과 삶의 균형 간의 직·간접 경로를 구성하고 경로 모형을 구축하였다.

본 연구의 경로 분석 결과, 외국인 근로자의 일과 삶의 균형은 24.9%의 설명력을 지니며, 건강상태, 근로시간, 직무만족은 일과 삶의 균형에 직접적인 영향을 미치고, 사회적 지지, 건강상태, 근로시간은 직무만족을 매개로

하여 영향을 미치는 매개효과가 있는 것으로 나타났다.

최근 일과 삶의 균형이 주요 이슈로 주목을 받고 있지만 국내에서 외국인 근로자를 대상으로 한 연구는 아직 미흡한 편이다. 본 연구를 통해서 외국인 근로자의 일과 삶의 균형에 관심을 두고 삶의 질 향상에 기여할 수 있는 계기가 될 수 있을 것이다. 본 연구는 외국인 근로자만을 대상으로 하였으므로 내국인 근로자와의 격차를 확인할 수 없었다. 이에 추후 외국인 근로자와 내국인 근로자 간의 일과 삶의 균형 영향요인에 대한 비교 연구를 제언한다. 또한 본 연구에 근거하여 외국인 근로자의 일과 삶의 균형에 직·간접적인 영향을 주는 요인들을 활용하여 더 나은 근로환경을 조성하고자 노력하고, 외국인 근로자의 일과 삶의 균형을 위한 중재 프로그램을 개발하고 효과를 확인할 수 있는 연구를 시행할 것을 제언한다.

## REFERENCES

- [1] J. H. Greenhaus, K. M. Collins & J. D. Shaw. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of vocational behavior*, 63(3), 510-531. DOI: 10.1016/s0001-8791(02)00042-8
- [2] D. E. Guest. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-279. DOI: 10.1177/0539018402041002005
- [3] C. W. Kim, C. Y. Park, Y. M. Sohn & H. Jang. (2005). The conceptual understanding on 'Work-Life Balance' and its effectiveness. *Journal of Leisure Studies*, 2, 29-48.
- [4] C. H. Shim & G. T. Lee. (2013). Employees' work life balance in hotel organization influencing subjective career success and career commitment. *International Journal of Tourism Management and Sciences*, 28(3), 307-325.
- [5] J. M. Twenge, S. M. Campbell, B. J. Hoffman & C. E. Lance. (2010). Generational differences in work values: Leisure and extrinsic values increasing, social and intrinsic values decreasing. *Journal of management*, 36(5), 1117-1142. DOI: 10.1177/0149206309352246
- [6] Index Better Life. OECD Better Life Index. Retrieved July: 2018.
- [7] O. Hämmig, F. Gutzwiller & G. Bauer. (2009). Work-life conflict and associations with work-and non

- work-related factors and with physical and mental health outcomes: a nationally representative cross-sectional study in Switzerland. *BMC Public Health*, 9(1), 435.  
DOI: 10.1186/1471-2458-9-435
- [8] Y. Lee & S. Jang. (2013). The effects of work-family conflicts, organizational culture, and supervisor support, on the mental and physical health of married nurses. *Health and Social Welfare Review*, 33(4), 397-418.  
DOI: 10.15709/hswr.2013.33.4.394
- [9] H. Lingard, K. Brown, L. Bradley, C. Bailey & K. Townsend. (2007). Improving employees' work-life balance in the construction industry: Project alliance case study. *Journal of Construction Engineering and Management*, 133(10), 807-815.  
DOI: 10.1061/(asce)0733-9364(2007)133:10(807)
- [10] Y. M. Sohn, C. Y. Park & E. Yang. (2017). Psychological Symptom to Work-Life Balance : An examination of negative belief in emotional expression and emotional clarity among working men and women. *Korean Psychological Association of Culture and Social Issues*, 23(3), 333-359.  
DOI: 10.20406/kjcs.2017.08.23.3.333
- [11] Y. M. Moon. (2016). A study on the wage differentials by the status of work and wage determinants of foreign workers. *Korean Association of Labor Studies*, 22(2), 107-133.
- [12] Statistics Korea. (2016). *Foreigner Employment Investigation*. Daejeon: Statistics Korea.
- [13] J. W. Lee. (2016). Life satisfaction of foreign workers in Korea. *Korea Journal of Population Studies*, 39(2), 25-48.
- [14] C. W. Lim & B. K. Sun. (2015). The relational analysis of work environment and job satisfaction of wage workers of returned Korean. *Studies of Koreans Abroad*, 35(-), 199-228.
- [15] J. K. Kim & J. S. Yang. (2012). Analysis of the factors influencing work-family balance: A focus on the impact of social support. *Korea Journal of Public Administration*, 50 (4), 251-280.
- [16] S. Y. Jung, Y. R. Oh & I. J. Bae. (2013). A study on social networks, daily difficulties, and social support systems and their influence on the mental health of foreign workers. *Korean Journal of Social Welfare Research*, 34(-), 1-35.
- [17] B. Lee. (2014). A comparative study on health status and health determinants of foreign workers and native workers. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 23(3), 180-188.  
DOI: 10.5807/kjohn.2014.23.3.180
- [18] G. M. Yi, H. S. Jung, Y. Yi, H. H. Jin & H. G. Kim. (2009). The influence of social support on job satisfaction of migrant workers. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 18(2), 165-173.
- [19] H. Li & S. Chung. (2007). A Comparative Study on the Job Satisfaction and Organizational Commitment by the Motivation of Korean and Chinese Employees. *Korean Business Education Review*, 46, 181-202.
- [20] H. C. Smith. (1955). Psychology of industrial behavior. *Psychology of industrial behavior*.
- [21] Y. Lee & S. Hwang. (2018). Job satisfaction according to work-life balance level of integrated sports council worker. *The Korean Journal of Physical Education*, 57(1), 379-390.  
DOI: 10.23949/kjpe.2018.01.57.1.28
- [22] R. J. Mitchell. (2001). Path analysis. *Design and analysis of ecological experiments*. Oxford University Press, Oxford, UK, 217-234.
- [23] J. P. Yu. (2012). *The concept and understanding of structural equation modeling*. Seoul: Hannare Publishing Co. 1-567.
- [24] M. S. Jung, H. L. Kim & Y. Lee. (2017). Factors influencing work-life balance in Korean registered nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 26(2), 114-123.  
DOI: 10.5807/kjohn.2017.26.2.114
- [25] World Health Organization. (1995). Constitution of the World Health Organization.
- [26] D. Cho. (2010). Analysis of wage differentials between domestic and foreign workers in Korea. *Journal of Labor Policy*, 10(3), 65-86.
- [27] M. T. Ford, B. A. Heinen & K. L. Langkamer. (2007). Work and family satisfaction and conflict: a meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of applied psychology*, 92(1), 57-80.  
DOI: 10.1037/0021-9010.92.1.57
- [28] S. J. Lambert & A. H. Lock. (2004). The organizational stratification of opportunities for work-life balance: Addressing issues of equality and social justice in the workplace. *Community, work & family*, 7(2), 179-195.  
DOI: 10.1080/1366880042000245461



이 윤 정(Yoonjeong Lee)

[정회원]



- 2015년 2월 : 충남대학교 대학원  
간호학과(간호학 석사)
- 2018년 2월 : 충남대학교 대학원  
간호학과(간호학 박사)
- 2018년 4월 ~ 현재 : 충남대학교  
간호대학 초빙교수

· 관심분야 : 근로환경, 근로자 건강증진, 삶의 질

· E-Mail : hilde70@hanmail.net