



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

석사학위논문

# 외국인 근로자의 직무만족에 관한 연구

- 제주지역 1차 산업 종사자를 중심으로 -

제주대학교 행정대학원

행정학과 지방자치전공

송 영 석

2012년 8월

# 外國人 勤勞者의 職務滿足에 관한 研究

- 濟州地域 1次 産業 從事者를 中心으로 -

指導教授 梁 德 淳

宋 映 錫

이 論文을 行政學 碩士學位 論文으로 提出함

2012年 8月

宋映錫의 行政學 碩士學位 論文을 認准함

審査委員長 \_\_\_\_\_ (印)

委 員 \_\_\_\_\_ (印)

委 員 \_\_\_\_\_ (印)

濟州大學校 行政大學院

2012年 8月

# A study on job satisfaction of foreign workers

- a case of the first industry employees in the Jeju region -

Yeong-Seok Song

(Supervised by professor Duk-Soon Yang)

A thesis submitted in partial fulfillment of the requirement for  
the degree of Master of Science

2012. 8.

This thesis has been examined and approved.

Department of Public Administration  
GRADUATE SCHOOL OF PUBLIC ADMINISTRATION  
JEJU NATIONAL UNIVERSITY

## <목 차>

<b>제 1 장 서론</b> .....	<b>1</b>
제1절 연구의 배경 및 목적 .....	1
제2절 연구의 방법 .....	2
<b>제 2 장 이론적 배경</b> .....	<b>5</b>
제1절 외국인근로자에 대한 고찰 .....	5
1. 외국인력 제도의 변천 .....	5
2. 고용허가제의 개념 및 도입배경 .....	9
3. 외국인 근로자의 개념 및 법적 지위 .....	11
4. 고용허가제를 통해 입국한 외국인 현황과 특징 .....	14
제2절 직무만족에 대한 고찰 .....	17
1. 직무만족의 개념 .....	17
2. 직무만족의 영향요인과 측정 .....	19
3. 직무만족 이론 .....	24
제3절 선행연구 .....	26
1. 외국인 근로자에 대한 선행연구 .....	26
2. 직무만족에 대한 선행연구 .....	28
<b>제 3 장 연구방법</b> .....	<b>30</b>
제1절 연구 모형과 연구가설 .....	30
제2절 변수의 조작적 정의와 측정 .....	31
1. 직무만족 .....	31
2. 근로조건 .....	31
제3절 자료수집 및 분석방법 .....	31
1. 설문지의 구성 .....	31

2. 자료수집 .....	33
<b>제 4 장 실증분석 .....</b>	<b>34</b>
제1절 표본의 특성 .....	34
제2절 분석도구의 신뢰성 .....	38
제3절 근로조건과 직무만족도 분석 .....	39
1. 근로조건 분석 .....	39
2. 직무만족도 분석 .....	41
3. 근로조건이 직무만족에 미치는 영향 분석 .....	53
제4절 가설검증의 요약 .....	55
<b>제 5 장 결 론 .....</b>	<b>56</b>
제1절 연구결과의 요약 및 시사점 .....	56
1. 연구결과의 요약 .....	56
2. 시사점 .....	57
제2절 연구의 한계 .....	58
<b>&lt;참고문헌&gt; .....</b>	<b>60</b>
<b>&lt;부록&gt;</b>	
설문지(국문) .....	63
설문지(외국어) .....	67
Abstract .....	83

## <표 차례>

<표 2-1> 외국인 근로자 정책 변천과정 .....	6
<표 2-2> 특례고용허가제와 방문취업제 비교 .....	8
<표 2-3> 고용허가제를 통한 외국인 근로자 국적별 입국현황 .....	15
<표 2-4> 고용허가제를 통한 외국인 근로자 업종별 입국현황 .....	16
<표 2-5> 직무만족의 제학자들의 정의 .....	19
<표 2-6> 직무만족 영향요인 .....	21
<표 2-7> Herzberg의 동기요인과 위생요인 비교 .....	25
<표 3-1> 설문지 구성 .....	32
<표 4-1> 성별 .....	34
<표 4-2> 연령 .....	34
<표 4-3> 결혼여부 .....	35
<표 4-4> 교육수준 .....	35
<표 4-5> 소득 .....	35
<표 4-6> 종교 .....	36
<표 4-7> 한국거주기간 .....	36
<표 4-8> 재직기간 .....	37
<표 4-9> 해외근무경험 .....	37
<표 4-10> 출신국가 .....	37
<표 4-11> 측정 항목의 신뢰성 분석 결과 .....	39
<표 4-12> 근로시간 .....	40
<표 4-13> 임금수준 .....	40
<표 4-14> 근로환경 .....	41
<표 4-15> 직무만족도 기술통계분석 .....	42
<표 4-16> 연령에 따른 직무만족도 차이분석 .....	43
<표 4-17> 결혼여부에 따른 직무만족도 차이분석 .....	44
<표 4-18> 교육수준에 따른 직무만족도 차이분석 .....	45

<표 4-19> 소득에 따른 직무만족도 차이분석 .....	46
<표 4-20> 종교에 따른 직무만족도 차이분석 .....	47
<표 4-21> 한국거주기간에 따른 직무만족도 차이분석 .....	48
<표 4-22> 재직기간에 따른 직무만족도 차이분석 .....	50
<표 4-23> 해외경험유무에 따른 직무만족도 차이분석 .....	51
<표 4-24> 출신국가에 따른 직무만족도 차이분석 .....	52
<표 4-25> 근로시간과 임금이 직무만족에 미치는 영향 .....	53
<표 4-26> 근로환경에 따른 직무만족도 차이분석 .....	54
<표 4-27> 가설검증의 요약 .....	55

## <그림 차례>

<그림 1-1> 연구의 과정 .....	4
<그림 2-1> 직무만족 및 불만족의 원인 및 결과 .....	22
<그림 3-1> 연구모형 .....	30



# 제 1 장 서 론

## 제1절 연구의 배경 및 목적

우리나라는 1960~1970년대에 빈곤에서 벗어나는 것이 국가적 과업이었기 때문에 독일에 광부와 간호사, 그리고 중동지역에 건설인력 등으로 많은 인력을 송출하였고, 남아있는 내국인 근로자들도 3D(Dangerous, Dirty, Difficult)업종을 마다하지 않고 취업하려는 것이 일반적인 현상이었다.

그러나 1988년 올림픽을 전후하여 기능 인력의 부족, 그 가운데서도 3D업종에서 인력난이 심화되었는데, 당시에는 외국인 근로자에 의한 내국인 근로자의 일자리 잠식을 염려하여 외국인 단순기능 인력의 취업을 허용하지 않았고, 단지 일부 전문기술직종에 한하여 외국인의 취업을 허용하는 정도였다. 하지만 1990년대 들어 3D업종을 중심으로 단순기능인력 부족이 한층 심화되기 시작하자, 중소기업 인력난 해소를 목적으로 「산업연수생제도」가 도입·운영하여 왔으나 외국 인력의 편법적 활용, 송출비리 등의 구조적 문제점과 사업장 이탈과 불법체류, 임금체불, 폭행 등 인권침해 사례가 다수 발생하였다(법무부, 2009). 이에 따라 정부는 2003년 8월 16일 「외국인 근로자 고용 등에 관한 법률」을 제정하였고, 2004년 8월 17일 외국인 근로자에게 합법적인 근로자 신분을 부여하고 외국인 근로자의 도입 및 관리를 체계적으로 하기위하여 「외국인고용허가제」를 도입하게 된다. 민간이 아닌 국가 간 협약에 따라 운영되는 고용허가제의 핵심은 국내 노동자와 동등한 권리를 외국인 노동자에게 부여한다는 것. 즉, 외국인 노동자는 단결권, 단체교섭권을 가질 수 있으며 4대 보험에도 원칙적으로 가입해야 한다(법무부, 2009).

고용허가제는 단순기능인력 분야의 원활한 인력수급과 국민경제의 균형 있는 발전을 도모하기 위하여 인력을 외국으로부터 도입할 목적으로 제정된 제도로 출입국관리법 제 18조 1항의 체류자격 중 비전문취업(E-9)과 방문취업(H-2)을 발급 받거나 받고자 하는 외국인 근로자의 도입과 관리하기 위한 제도로써 새로운 외국

인 근로자 고용 대안이 되었다(한국산업인력공단, 2011).

초기의 외국 인력의 유입은 내국 인력 부족 문제를 충당하는 과정에서 자연스럽게 이루어졌지만 노동시장의 일원으로서 외국인 근로자를 본격적으로 받아들이기 시작한 것은 고용허가제 이후부터라고 평가 할 수 있다. 외국 인력의 유입 규모가 확대 되면서 외국 인력의 사회 경제적 파급효과도 증가하고 있다. 또한 외국 인력의 유입은 편익과 비용을 동시에 내포하고 있다. 국내기업의 인력 부족을 충당하여 생산 및 소비활동에 기여하는 긍정적인 면도 있지만 내국인 고용이나 입국 및 체류지원에 따른 사회경제적 비용을 유발한다. 또한 최근에는 고용허가제로 들어온 외국인 근로자 중 상당수가 조기에 사업장 변경을 한다거나 무단이탈을 하여 인력난을 해결하려 했던 중소기업의 금전적·시간적 피해를 보고 있다.

또한 제주지역 3D업종의 외국인 근로자의 의존도는 갈수록 높아지고 있다(이규용·이승렬·박성재·노용진, 2011). 제주시 지역으로 젊은 인력들이 집중되고 있고 저출산까지 겹치며 3D업종 산업이 집중되어있는 시외 지역에는 갈수록 인력난이 심각해지고 있는 실정이다. 특히 제주지역의 1차 산업에서 인력난이 심각해져 고용허가제를 통해 입국하는 외국인 근로자가 증가하는 실정이지만, 외국인 근로자들은 대부분 열악한 근로환경, 인종차별 등으로 낮은 직무만족을 겪고 있으며 사회적 지지체계 역시 불충분한 것으로 알려져 있다.

이에 본 연구에서는 고용허가제 도입 이후 현재 제주에 외국인을 고용하고 있는 1차 산업 사업장 외국인 근로자를 대상으로 설문조사를 통해 직무만족에 영향을 주는 근로조건을 비롯한 제반요인을 파악 분석하여 외국인 고용안정화에 도움을 줄 것이며, 더불어 지역경제의 활성화에도 이바지할 수 있는 계기를 마련하고자 하는 목적이 있다.

## 제2절 연구의 방법

본 연구는 제주지역 농·축산업 및 어업 부분 외국인 근로자를 대상으로 구성

원들의 직무만족도를 분석하고, 이를 통해 외국인 근로자 활용과 관련한 시사점을 제시하는데 연구목적에 두고 있다. 본 연구에서는 연구내용에 대한 체계적인 분석과 접근을 통한 효과적인 연구목적 달성을 위해 크게 이론연구와 실증연구의 두 부분으로 나누어 접근하였다. 이론적 연구에서는 기존의 문헌을 중심으로 외국인 근로자의 현황분석과 직무만족도와 관련한 이론적 논의를 통해 외국인 근로자의 직무만족에 대한 전반적인 이해를 도모하고 이를 통해 본 연구의 분석 틀을 구성하였다.

실증연구는 이론적 연구를 통해 도출된 개념을 측정하고 설문조사를 통해 실증하였다. 본 연구에서 실시하는 실증분석의 목표는 크게 세 가지이다. 하나는 기존 선행연구에서 제시된 모형의 적합성을 검증하기 위한 것이며, 다른 하나는 직무만족도와 개인특성의 관계를 규명하는 것이고, 마지막으로 근로시간과 임금수준, 근로환경과 같은 근로조건이 직무만족에 미치는 영향을 밝히는데 있다. 이론적 연구를 통해 도출된 연구모형을 바탕으로 변수를 설정하고, 차이분석을 통해 개인특성에 따른 직무만족, 회귀분석과 차이분석을 통해서 근로조건과 직무만족의 관계를 실증하였다.

연구과정은 <그림 1-1>에 제시된 것 같이 총 5장으로 구성되어 있다.

제1장은 서론으로 연구의 배경과 목적, 연구의 방법을 제시하였다.

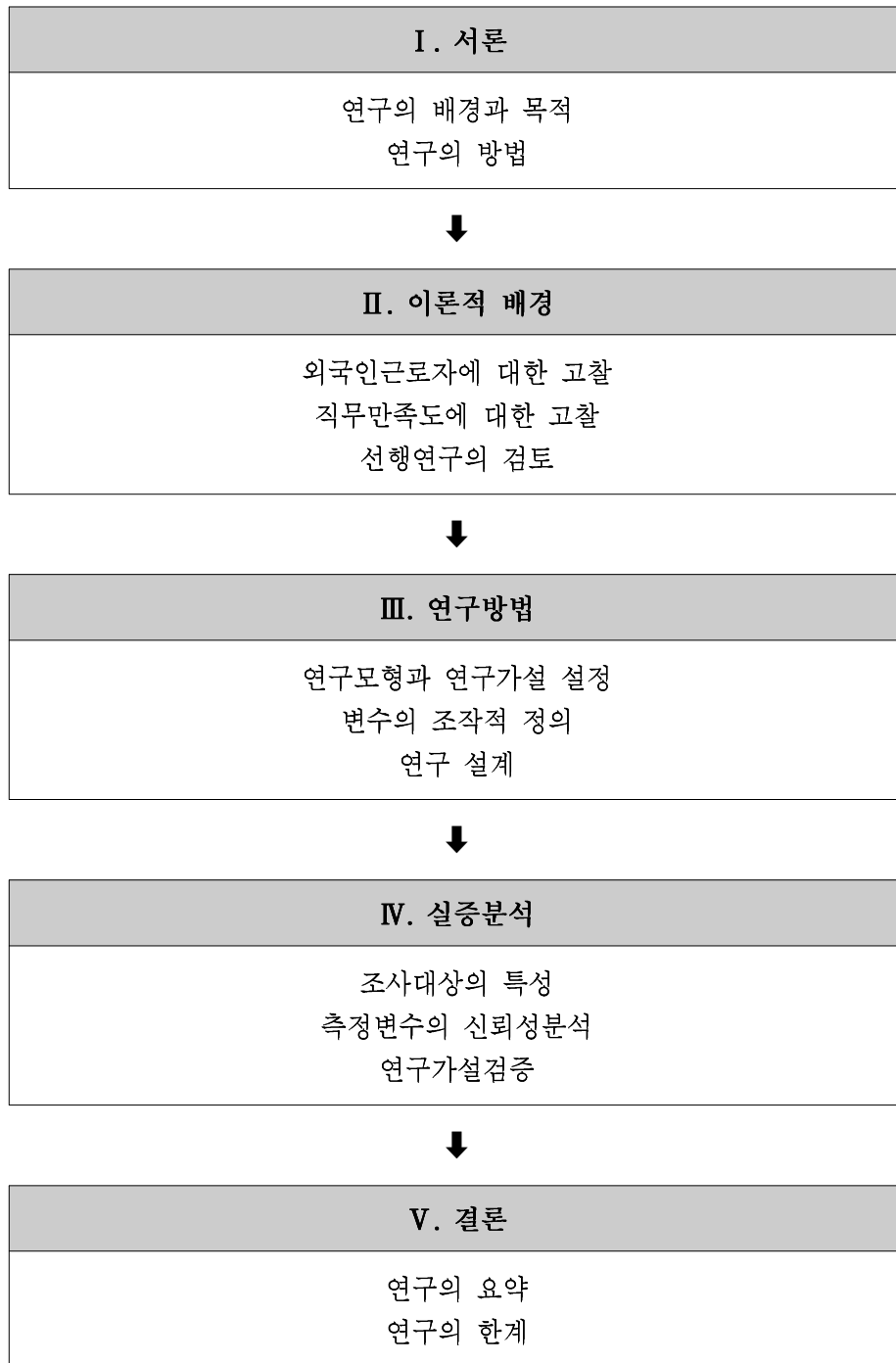
제2장은 이론적 고찰 부분으로 외국인근로자와 직무만족에 대한 이론고찰, 그리고 선행연구를 살펴보았다.

제3장은 이론적 고찰을 통해 살펴본 구성개념을 바탕으로 연구모형과 가설을 설정하였다.

제4장은 실증분석으로 연구모형을 바탕으로 설정한 가설을 통계적 방법을 통해 분석하고 분석결과에 대한 함의를 제시하였다.

제5장은 결론으로 연구의 요약과 연구의 한계 및 제언을 제시하였다.

<그림 1-1> 연구의 과정



## 제 2 장 이론적 배경

### 제1절 외국인근로자에 대한 고찰

#### 1. 외국인력 제도의 변천

한국의 외국인력 정책은 1991년 해외투자기업 연수생제도를 시작으로, 1993년 중소기업을 대상으로 한 외국인 산업연수생제도를 거쳐, 2004년 고용허가제를 도입함으로써 큰 골격이 완성되었다. 외국인 근로자 주요 정책변천과정은 <표 2-1>과 같다.

##### 1) 해외투자기업 연수생제도

해외투자기업 연수생제도는 해외투자업체의 현지 고용 인력의 기능향상과 산업 설비, 기술수출업체 등의 해외 기술이전을 명목으로 현지 법인이 직원을 초청해 국내 기업에서 연수를 시키는 것으로 1991년 11월부터 도입되어 시행하고 있는 제도이다.

연수허용기간은 최장 2년이며 기업규모에 따라 연수허용인원을 제한하고 있다. 그리고 해외투자기업 연수생은 법무부가 출입국 및 체류관리를 수행하고 있으나, 별도의 연수생 관리체제 및 구체적인 연수실시 기준도 없어 개별기업에 의한 자의적인 관리가 이루어지고 있다. 이들은 외국사업장의 노동자들로 산업연수의 체류자격을 소지하고 있어 노동관계법이 전면 적용되고 있지는 못한 실정이다.

<표 2-1> 외국인 근로자 정책 변천과정

시기	외국인 근로자 정책변천내용
1991.11	해외투자기업연수생제도 도입
1993.11	산업연수생제도 도입
2000.04	연수취업제 시행 - 연수 2년+취업 1년 - 산업연수생이 일정기간 연수생으로 근무한 후 근로자 신분으로 전환하여 취업할 수 있도록 함.
2002.11	연수취업제 수정 시행 - 연수1년+취업2년 - 취업관리제 도입 * 국내에 호적 또는 친족이 있는 외국국적 동포 대상 일부 서비스업 3년 취업허용제도
2003.08	외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률제정
2004.08	고용허가제 시행 - 취업관리제에 건설업 분야 추가허용, 고용허가제 시행과 동시에 고용허가제의 특례제도로써 고용허가제에 흡수 통합
2006	취업관리제 허용업종 확대 - 제조업, 농축산업, 연근해어업으로 확대
2007.01	산업연수제도 고용허가제로 통합 해외투자연수생제도 유지
2007.03	방문취업제 도입 - 특례고용허가제 방문취업제로 변환 - 연간 쿼터를 설정해 국내에 연고가 없는 외국국적동포에게도 적용

자료 : 이정원(2007). 한국 이주노동자 현황과 정책, 그리고 대안.

## 2) 산업연수생제도

산업연수생제도는 개발도상국과 경제협력을 도모하고 기업연수를 통하여 선진 기술을 이전하기 위한 제도로 산업연수생이 일정기간 연수 후 취업자로 전환하는 체계이다. 1993년 11월 도입되어 국내 3D산업 중소기업의 인력난을 해소하는 창구 역할을 해왔다. 시행 초기에는 연수기간이 2년이었으나 1998년 4월부터 연수 뒤 소정의 자격시험에 합격하면 1년간 국내에 취업할 수 있도록 보완하였고, 2001년 12월에는 연수기간을 1년, 취업기간을 2년으로 조정하였다. 연수생은 초기 2만명에서

2002년 14만 5,500명으로 증가했으며 관련 국가도 중국과 인도네시아 등 14개국으로 증가되었다.

연수생에 대해서는 기본적으로 내국인 근로자와 동일한 노동법이 적용되었으나, 다수가 근무지를 이탈하여 불법체류하면서 열악한 환경에서 근무하며 인권유린이라는 사회문제를 일으키기도 하였고, 인력수급에 있어서 관련기관의 비리도 발생하여 2004년 8월 17일부터 2006년까지 고용허가제와 병행하여 실시되다가 2007년 1월부터 고용허가제로 통합되면서 폐지되었다.

### 3) 고용허가제도

고용허가제는 국내인력을 구하지 못한 기업이 정부(고용노동부)로부터 고용허가서를 발급받아 적정 규모의 외국인 근로자를 합법적으로 고용할 수 있도록 하는 제도이다. 그리고 이 제도는 내국인 고용기회 보호와 3D업종 등 중소기업의 인력 부족 현상을 동시에 해결하고, 외국인 근로자에 대한 효율적인 관리체계를 구축하고자 2003년 8월 16일 ‘외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률’을 제정하여 2004년 8월 17일부터 시행된 제도이다. 기존 산업연수생제도는 2006년까지 고용허가제와 병행하다가 이후 법 개정을 통하여 2007년 1월부터 산업연수제가 폐지되고 고용허가제로 일원화되어 운영되고 있다. 그리고 2009년 10월 9일에는 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하여 외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률을 개정하여 공포하였다.

한편 2007년 3월부터는 방문취업제가 도입되었는데, 이는 국내 출입국 및 취업 등에서 그동안 상대적으로 소외받아 온 외국국적 동포에 대해 자유로운 왕래 및 취업기회를 확대하기 위한 동포포용정책이다. 재외동포 중 국내에 친인척이 초대해야만 취업이 가능했던 것과 달리 국내에 연고가 없는 동포에 대해서도 비자쿼터를 설정하여 국내에 취업이 가능하도록 한 제도이다. 하지만 대량입국에 대한 부작용을 방지하기 위해 모든 동포에 대해 적용되지 않고 한국어시험에 합격한 자에 한해 추첨을 통해 체류자격을 부여하고 있다.

<표 2-2> 특례고용허가제와 방문취업제 비교

구분	특례고용허가제	방문취업제
체류기간	3년 *방문동거비자(F-1)로 입국 후 비전문취업비자(E-9)로 전환하여 취업일로부터 3년간 취업	3년 *방문취업사증으로 입국 후 3년간 취업
대상요건	국내 친족·호적이 있는 동포(F-1 비자 발급자) *현재 비자쿼터는 없으나 외국인력정책위원회에서 매년 도입상한 결정	국내 친족·호적이 있는 동포(쿼터 무제한) 국내 연고 없는 동포(쿼터제한)
취업허용업종	제조업, 건설업, 서비스업, 농축산업, 연근해어업으로서 외국인력정책위원회에서 정하는 업종	현행 특례고용허가제 허용업종에 일부 서비스업종을 추가
동포의 취업절차	방문동거사증입국(F-1-4)→취업교육 및 구직신청→고용지원센터의 알선→근로계약 후 취업→방문동거비자를 비전문취업비자(E-9)로 변경 *취업 후 체류자격 변경의무 부과	방문취업(H-2)사증입국→취업교육 및 구직신청→고용지원센터의 알선 또는 자율구직→근로계약 후 취업 *방문취업(H-2) 자격신설(출입국관 법시행령) *근무처 변경 시 신고제 허용
	건설업 취업 시 취업허가인정서를 필수적으로 발급받아야 함	건설업의 취업허가인정서제도 폐지
사용자의 고용절차	고용허가서의 유효기간은 3개월 -유효 기간 내 노동부가 알선한 동포와 근로계약을 체결하지 않으면 내국인 구인노력 후 다시 고용허가를 받아야 함	특례고용가능확인서의 유효기간은 3년 -특례고용가능확인서를 받은 후 사용자가 원하는 동포와 근로계약을 체결하면 되고, 별도의 고용허가 절차가 없음
	건설업의 경우 내국인 구인노력 없이 동포 고용	건설업의 경우에도 다른 업종과 같이 내국인 구인노력 및 특례고용가능확인서를 발급

자료 : 법무부(2007). 외국국적동포 포용을 위한 방문취업제도



## 2. 고용허가제의 개념 및 도입배경

### 1) 고용허가제의 개념

고용허가제도는 내국인의 고용을 보장하면서 외국인 노동인력을 활용하는 제도이다. 국내 노동시장의 ‘보충성 원칙’에 따라 내국인 인력을 채용하지 못한 사용자에 한해 외국인 인력을 고용할 수 있도록 허용하는 것이다. 즉 단순기능외국 인력을 합법적 절차를 거쳐서 국내에 유입시키는 제도로서 국내인력을 구하지 못하는 사용자가 고용노동부로부터 인력부족 확인서를 발급받아 합법적으로 외국인 근로자를 고용할 수 있는 제도다. 또한 사용자의 자율적인 외국인 근로자 선택권을 보장하고, 송출비리의 방지를 위해서 외국인력 선정·도입 절차를 투명하게 하는 것이다. 1993년도에 산업연수생제도를 도입해서 민간부문에 맡겨 운영해 본 결과 송출비리 등 각종 부작용이 많이 발생한 사실을 감안하여 정부 간에 양해각서를 체결하고 외국인 근로자의 선정·도입 관리업무를 공공기관에 맡기는 등 제도의 운영을 공공부문으로 하여금 수행하게 하는 특징을 가지고 있다(법무부, 2007).

고용노동부가 제출한 고용허가제도 개선안이 2009년 9월 16일 국회를 통과해 국무회의 의결을 거쳐 동년 12월 10일과 2010년 4월 10일부터 시행되었다. 그 구체적인 내용을 보면, 먼저 사용자가 외국인 근로자의 취업활동 기간 3년이 만료되기 전에 외국인 근로자 재고용을 요청할 경우 종래 출국 일정기간이 경과한 후 재입국하는 등의 번거로움을 갖지 않고도 2년을 더 연장 할 수 있게 되었다. 즉, 외국인 근로자는 재고용 계약을 체결 할 때 출국한 뒤 1개월 후 재입국해 3년간 재고용(1회 출국 3+3제)하던 규정도 폐지하고, 출국 절차 없이 최대 2년간 재고용(무출국 3+2제) 계약을 할 수 있도록 했다.

그리고 근로계약 기간이 1년으로 제한돼 있어 기업은 각종 신고에 따른 번거로운 절차나 행정비용이 발생하고 외국인도 체류기간보다 짧은 계약 기간으로 고용불안을 느껴온 점을 감안해서 최대 취업활동 기간 3년 범위 내에서 당사자 간 자율적으로 계약기간을 정하도록 했다.

외국인 근로자를 고용하기 위해서는 외국인력 고용 규모와 업종 및 출신국 등은 ‘외국인력 고용위원회’(위원장: 고용노동부 차관)의 심의를 거쳐, 국무총리 실내의 외국인력 정책위원회(위원장: 국무조정실장)가 국내인력 수급동향과 연계해서

적정수준의 도입규모를 결정하며, 외국인 근로자를 고용하기에 앞서 고용노동부 고용지원센터에서 먼저 내국인 대상의 구인 기간을 3~7일간 부과하도록 하여 내국인의 고용기회 부여에 우선권을 주고 있다.

또 송출비리 방지 및 외국인력 선정에 있어 도입절차를 투명하게 하기 위해서 민간기관 기업을 배제한 정부 간 양해각서(MOU)를 체결하고 고용노동부 고용지원센터나 한국산업인력공단 같은 공공부문에서 외국인 근로자 선정 및 도입을 담당하도록 하고 있다. 나아가 기능수준이나 우리나라 말 능력 등을 갖추어 사용자의 수요에 맞는 적격자 선정이 가능하도록 했으며, 합리적인 이유 없이 부당한 차별금지과 내국인 근로자와 동일한 「노동관계법」 적용을 통해 외국인 근로자에 대한 기본적 인권보장을 함으로써 내국인 근로자들과 동등한 대우를 받게 되었다. 우리나라의 외국인 고용허가제도는 대만에서 채택하고 있는 제도와 유사한 성격을 가지고 있다.

## 2) 고용허가제의 도입배경

산업연수생제도 실시에 따른 외국인 근로자들의 차별대우 및 인권침해가 사회문제화 되자, 사회 각 계 각 층에서는 일관되게 산업연수생제도를 폐지하고 그 대안으로 고용허가제 또는 노동허가제가 도입되어야 한다는 주장이 제기되었다. 제도가 갖추어야 할 필수적인 요소가 있는 것도 아니다. 이러한 이유로 나라마다 운용 형태, 제도설계 및 법적제한이 다르게 나타나고 있다. 고용허가제는 외국인 근로자를 사용하려는 기업을, 노동허가제는 취업을 하려는 외국인 근로자를 각각 통제한다. 외국 인력정책은 양 제도를 혼합하는 형식으로 구성된다.

한편, 나라에 따라서는 고용허가제와 노동허가제를 혼합해서 쓰는 것 외에 이민 정책이나 외국인 산업연수생제도를 병행하고 있는 경우도 있다. 산업연수생제도는 개발도상국의 외국인에게 연수기회를 주어 선진기술을 전수시키는 제도이다. 이 제도는 선진국이 국제사회에서의 책임을 이행한다는 점을 가지고 있다. 따라서 산업연수제도는 엄밀한 의미에서 외국인력 활용도로 보기 어렵다(하갑래·최태호, 2005).

고용허가제는 내국인에 대한 구인노력에도 불구하고, 근로자를 고용하지 못하거나 고용부담금을 납부한 사업주에게 특정한 외국인을 고용할 수 있도록 허가 하는

제도이다. 외국인 구직자에게는 해당 기업에 고용되는 조건으로 입국사증 또는 취업비자가 발급된다.

한편 2002년 11월 현행 외국인고용법의 모태가 되었던 「외국인 근로자의 고용허가 및 인권보호에 관한 법률안」이 이재정 의원 등 33명의 국회의원에 의하여 국회에 제출되었다. 원래 이 법안의 부칙에는 출입국관리법 제19조의 2, 제19조의 3항을 삭제한다고 규정되어 있었으나, 입법과정에서 정치권이 관련 사업주 단체들의 요구를 받아들여 정치적인 타협을 한 결과 산업연수제의 폐지 없이 고용허가제가 도입되었다. 이후 고용허가제와 산업연수제도의 병행 실시에 따른 문제점들이 도출되는데, 병행실시의 문제로는 첫째, 산업연수제도의 문제점이 해결되지 않은 상태로 외국 인력의 편법활용·송출비리·불법체류자의 증가·노동시장의 왜곡·합리적인 관리체제의 부재 등의 문제점을 가지고 있다. 따라서 우리나라의 외국인력 제도를 전반적으로 개선하는데 한계를 드러낸다. 둘째, 산업연수생과 비전문취업(E-9)의 체류 자격을 가진 외국인 근로자와의 근로조건에 관한 형평성의 문제가 발생한다. 양자는 실질적으로 사업장에서 같은 근로를 한다. 그럼에도 불구하고 어떠한 제도와 절차로 입국하였는가에 따라서 노동관계법의 적용여부가 달라져서 근로조건에 차이가 있게 된다. 특히 양자가 동일 사업장에서 근무하는 경우에는 이러한 문제점이 크게 나타난다는 것이다(하갑래·최태호, 2005).

정부는 이러한 문제점들을 최소화하기 위하여 하나의 사업장이 하나의 제도만을 사용할 수 있도록 하였다. 그러나 이러한 조치는 사업장 단위의 문제점은 해결할 수 있으나 노동시장 전반의 문제점을 근본적으로 해결하지는 못하였다. 따라서 2007년 1월부터 고용허가제로 일원화하였다.

### 3. 외국인 근로자의 개념 및 법적 지위

#### 1) 외국인 근로자의 개념

우리나라 대다수 국민들이나 매체에서는 국내에 체류하면서 노동행위를 제공하고 있는 외국인을 ‘외국인 노동자’라 부르고 있고, 정부에서는 ‘외국인 근로자’라 하기도 하는데 법적호칭은 ‘외국인 근로자’로 통용되고 있다.

「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」 제2조(외국인 근로자의 정의)에서 ‘대

한민국의 국적을 가지지 아니한 자로서 국내에 소재하고 있는 사업 또는 사업장에서 임금을 목적으로 근로를 제공하고 있거나 제공하고자 하는 자를 말한다.'라고 규정하고 있으나, 단기취업(C-4), 교수(E-1), 특정활동(E-7), 거주(F-2), 재외동포(F-4), 영주(F-5), 관광취업(H-1), 선원법의 적용을 받는 선박에 승무하는 선원 중 대한민국 국적을 가지지 아니한 선원(E-10)은 제외하고 있다(고용노동부, 2011).

따라서 외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률의 적용대상인 외국인 근로자, 즉 고용허가제하의 외국인 근로자의 의미는 단순기능 업무에 종사할 수 있는 비전문취업사증(E-9) 및 방문취업사증(H-2)을 발급받아 취업활동 중인 자로서 두 가지 유형으로 구분할 수 있다.

첫째, 국내 입국 전 근로계약을 체결하고 비전문취업사증(E-9)을 발급받아 외국인력 정책위원회에서 인력수급 상황 등을 고려하여 심의·의결한 업종에서 근로하는 외국인 근로자,

둘째, 방문취업사증(H-2)으로 입국하여 소정의 취업교육 이수 및 구직등록 후 고용지원센터를 통한 알선 또는 자율구직으로 서비스업·건설업·제조업·농축산업·연근해어업 및 양식어업으로서 외국인력 정책위원회에서 정한 업종에서 근로하는 외국국적 동포로 구분된다.

## 2) 법적 지위

노동관계법제하에서의 지위로 보면 「근로기준법」 제2조(정의) 제1항 1호는 '근로자란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자'로 규정하고 있고, 「노동조합 및 노동관계조정법」 제2조(정의) 제1항은 '이 법에서 근로자라 함은 직업의 종류를 불문하고 임금, 급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자'라고 규정하고 있으며 「최저임금법」, 「산업안전보건법」, 「산업재해보상보험법」 등에서는 근로기준법상의 근로자 정의규정을 준용하고 있다(한국산업인력공단, 2011).

「근로기준법」 제6조(균등한 처우)는 '사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성(性)을 이유로 차별적 대우를 하지 못하고, 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.'라고 규정하고 있다. 따라서 외국인 근로자라는 이유로 노동계약, 부당해고 등 차별 대우를 받지 않으며, 사용자가 근로자

의 국적과 신앙 등을 이유로 해서 임금, 노동시간과 다른 노동조건에 관해 차별적으로 취급해서는 안 되며 이는 국내에서 노동이 있으면 국적이나 체류자격상의 등록, 미등록에 관계없이 모든 근로자에 대해 당연히 동등한 노동조건이 적용되어야 한다는 것이다.

다만, 「근로기준법」 제11조(적용범위) 제1항 ‘이 법은 상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다. 다만, 동거하는 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사 사용인에 대하여는 적용하지 아니한다.’의 규정에 의해 적용이 제외된다. 하지만 가구 내 고용활동 및 개인간병에 종사하는 외국인 근로자의 경우 민법에 위배되지 않는 범위 내에서 계약자유의 원칙에 따라 근로시간·해고·휴일·휴가, 기타 모든 근로조건에 대해 사용자와 계약을 하고 자유롭게 결정·시행할 수 있다.

또한, 「근로기준법」 제63조(적용의 제외)의 규정에 의해 농·축산업 및 어업에 종사하는 외국인 근로자의 경우 근로시간 · 휴일 · 휴게에 대하여 근로기준법 적용이 제외된다. 차별대우가 있을 경우에는 「근로기준법」 제114조 1항의 벌칙조항에 의해 500만원 이하의 벌금에 처해진다. [개정 2007.7.27, 2008.3.28, 2009.5.21, 시행일 2009.8.22]

그리고 사회보장기본법제하에서의 지위로 사회보험이 적용되어 산재보험, 국민건강보험, 국민연금(상호주의 원칙 적용) 등 보험이 적용된다.(산업재해보상보험법 제5조, 외국인고용법 제14조, 국민건강보험법 제6조, 국민연금법 제6조 및 시행령 102조)

외국인고용법상 외국인 근로자가 국내에서 취업할 수 있는 기간은 총 3년이며 동 기간 중 가족을 동반해서는 안 되고 취업기간 만료 후에는 반드시 출국해야 되며, 출국 후 6개월(재취업 제한 시간)이 경과하지 아니한 자는 고용허가제에 의하여 다시 취업할 수 없다(외국인고용법 제18조).

그러나 외국인고용법에 의하여 취업한 후 3년의 취업기간이 만료하는 외국인 근로자 중, 취업활동 기간 3년이 만료되어 출국하기 전에 사용자가 재고용 허가를 요청한 근로자에 대해서는 1회에 한정하여 2년 미만의 범위에서 취업활동기간을 연장 받을 수 있다(외국인고용법 제18조의 2).

#### 4. 고용허가제를 통해 입국한 외국인 현황과 특징

##### 1) 외국인 현황

###### (1) 국적별 입국현황

한국고용정보원 2011년 12월 통계 자료에 의하면 '11년 고용허가제를 통해 입국한 외국인 근로자는 47,559명이며, 베트남 25.4%, 인도네시아 12.8%, 스리랑카 11.1%, 캄보디아 10.3%, 태국 7.8%, 네팔 7.8% 등의 순으로 동남아시아(67.1%)와 남부아시아(23.1%)의 국적 자가 대다수인 것으로 나타났다.

그러나 제주의 경우 전국과 다르게 베트남 26.3%, 인도네시아 22.5% 등 동남아시아(68.2%) 국적 자가 가장 많은 비중을 차지하고 있었으며, 그 다음은 동북아시아 21.6%, 남부아시아 9.3%, 중앙아시아 1% 순으로 외국인 근로자가 체류하고 있는 것으로 나타났다.

〈표 2-3〉 고용허가제를 통한 외국인 근로자 국적별 입국현황

(2011.12. 현재, 단위: 명)

순번	국적	전국 입국인원	제주도 입국인원
계		47,559	1,354
1	방글라데시	1,569	4
2	미얀마	1,932	-
3	캄보디아	4,898	117
4	스리랑카	5,292	44
5	인도네시아	6,065	305
6	키르기스스탄	291	3
7	몽골	1,027	23
8	네팔	3,694	26
9	파키스탄	438	52
10	필리핀	3,056	9
11	동티모르	178	22
12	태국	3,722	113
13	우즈베키스탄	2,593	10
14	베트남	12,065	357
15	중국	739	269

자료 : 고용노동부, 제주고용지원센터

## (2) 업종별 입국현황

2011년 고용허가제를 통해 입국한 외국인 근로자 업종별 구성을 보면 제조업이 83.2%로 가장 많은 비중을 차지하고 있으며, 농·축산업이 9.5%, 어업이 3.7%, 건설업이 3.4%, 서비스업이 3.2%순으로 나타났다.

그러나 제주의 경우 전국과 다르게 어업이 38.4%, 농·축산업이 32.2%, 제조업이 22.1%, 서비스업 5.2%, 건설업 2.1% 순으로 나타나 어업, 농·축산업이 전체 비중의 70.6%를 차지하여 제주 1차 산업에 인력난이 심각하다는 것을 알 수 있다.

〈표 2-4〉 고용허가제를 통한 외국인 근로자 업종별 입국현황

(2011.12. 현재, 단위: 명)

순 번	국 적	전국 입국 인원	제주도 입국인원
계		47,559	1,354
1	제조업	39,559	299
2	건설업	1,600	28
3	서비스업	150	70
4	농축산업	4,500	437
5	어업	1,750	520

자료 : 고용노동부, 제주고용지원센터

2) 외국인 근로자 유입이 국내에 미치는 경제적 영향

외국인 근로자의 국내유입으로 발생할 수 있는 경제적 영향을 살펴보면 다음과 같다(경상남도, 2009). 첫째, 외국인 근로자와 대체·보완 가능성이다. 외국인 근로자가 노동시장에 미치는 영향을 결정하는 가장 중요한 요인은 국내 근로자와의 대체·보완관계 여부이다. 내국인과 외국인 노동력을 1:1 대체관계로 보면 외국인 근로자 고용(공급)으로 노동시장에서 주어진 임금수준이 하락하게 되어 생산량 및 기업가의 이윤이 증가하게 되지만 국내노동자의 임금과 고용은 낮아지게 된다. 그러나 내국인 근로자와 외국인 근로자는 완전한 대체관계가 아니기 때문에, 외국인 근로자 유입으로 손해를 보는 계층은 전체 근로자가 아니라 미숙련 근로자 계층으로 국한된다. 따라서 1:1 대체관계가 없는 숙련근로자는 미숙련근로자의 고용상승으로 한계 생산성 향상이 이루어지고 임금상승이 뒤따르게 되어 이익을 얻게 된다.

둘째, 중소기업의 해외 이전 가능성이다. 국내의 저임금 일자리 노동공급이 부족함에도 불구하고 외국인 근로자를 국내에 고용할 수 없을 경우 국내 중소기업은 저임금 노동력이 풍부한 해외로 기업을 이전하고자 하는 동기를 갖게 된다. 따라서 외국인 근로자의 유입을 억제할 경우 국내 중소기업의 해외 이전은 더욱 증가할



것이므로 외국인 근로자의 유입은 국내 저숙련 근로자를 대체하지 않는 한도 내에서 더욱 늘려야 할 필요가 있다. 국내 중소기업이 해외로 이전할 경우 국내 저숙련 노동자에 대한 수요가 줄고 임금도 낮아진다.

셋째, 인적자본 손실의 가능성이다. 장기적 관점에서 볼 때 외국인 근로자가 기술을 습득하여 어느 정도 숙련도를 갖추었을 때 그 동안에 축적된 인적자본으로 국내 근로자의 인적자본 형성에 영향을 줄 수 있다. 특히 외국인 근로자가 본국으로 출국한 후에는 그들의 인적자본량 만큼 국내 인적자본량이 감소하게 된다. 그리고 대체·보완성과 관계없이 외국인 근로자의 유입은 한계적으로 고용된 여성노동자를 시장에서 이탈시킬 가능성이 충분이 있다.

넷째, 국내 총수요 증가 효과 가능성이다. 외국인 근로자들은 국내 총수요를 증가시키고 그들과 대체관계가 아닌 숙련근로자들의 고용과 임금수준을 높이게 된다. 비록 국내 저숙련 근로자와 대체관계라 할지라도 비숙련 근로자들의 임금하락으로 생산물효과가 커지면 고숙련 근로자의 임금이 증가할 수 있다.

다섯째, 외국인 근로자의 외부비경제 효과이다. 외국인 근로자는 저숙련 내국인 근로자를 대체할 가능성이 높아서 저숙련 근로자에게 피해를 주고 정부는 이들을 위한 직업훈련비 혹은 복지후생비 등을 지출하게 된다. 외국인 근로자를 사용하는 국내 한계기업들은 구조조정과 고부가가치기업 창출을 지연시켜서 국내인력의 근로조건을 저하시킨다. 그리고 외국인으로 인한 범죄, 교통체증, 공공서비스 이용 등으로 외부비경제 효과를 가져 온다.

## 제2절 직무만족에 대한 고찰

### 1. 직무만족의 개념

보통 만족(satisfaction)이라고 하는 것은 선택된 대안(alternatives)이 선택자의 신념과 어느 정도 일치하는지에 대한 평가(Engel, Blackwell & Kollat,1978)이기 때문에, 직무만족은 직무에 대해 보이는 호의적인 태도로서 자신의 직무수행에 대하

여 긍정적인 감정을 갖는 개인의 심리상태를 의미한다(신유근, 2005). 즉, 직무만족이 높은 수준에 있는 개인은 자신의 직무에 대해서 긍정적인 태도를 가지고 있고, 반대로 직무만족 수준이 낮은 사람은 직무에 대해 부정적인 태도를 보유하고 있게 된다(이승길, 2002).

직무만족의 이와 같은 특성으로 인해 직무만족은 일찍부터 조직학, 경영학 분야에서 가장 널리 연구된 변수 중의 하나이다. 따라서 직무만족에 대한 많은 연구가 발표되었으며, 기업이나 단체와 같은 거의 모든 관리자들이 구성원들의 만족과 불만족에 대해 관심이 많다. 그러나 이러한 수십 년간의 연구축적에도 불구하고 직무만족 연구의 가장 기초라고 할 수 있는 직무만족에 관한 정의조차 학자들 사이에 차이가 있어, 오늘날까지 직무만족에 관한 정의가 일반화 되어 있지 않고 있다.

직무 만족을 연구함에 있어 직무만족의 정의를 내리는 일은 매우 중요한 일이라고 할 수 있겠는데, 왜냐하면 직무만족의 정의를 어떻게 내리느냐에 따라서 직무만족을 측정하는 도구들이 달라질 수 있기 때문이다. 이제까지의 직무만족에 관한 실증 연구에서도 직무만족을 어떻게 정의 내리느냐에 따라서 그 결과는 다양하게 존재하여 왔다(송영희, 1998; 최복경, 1999). 여러 학자들의 직무만족에 대한 개념정의의를 살펴보면 다음과 같다.

Hoppock(1935)는 직무만족을 직무에 대한 개인의 전체적인 느낌(좋아함과 싫어함)이라고 보았으며, Smith(1955)는 직무만족을 각 개인이 자기 직무와 관련하여 경험하는 모든 호악감(好惡感)의 총화, 또는 이러한 호악감의 균형 상태에서 기인되는 하나의 태도로 개념화하였으며, Poter & Lawier(1968)는 직무만족이란 실제로 얻은 보상이 정당하다고 인정되는 보상이 정당하다고 인정되는 보상의 수준에 미달하면 할수록 주어진 상황에 대한 불만족이 커진다고 하였다. 또한 Tiffin & McCormick(1974)는 직무만족을 직무를 통해 얻어지거나 또는 직무로부터 경험하는 욕구충족의 정의로 개념화하고, 직무만족은 개인적인 것이므로 각 개인의 가치체계에 따라 상이한 형태로 나타난다고 했으며, Locke(1976)는 직무만족을 직무에 대한 상황이 자신의 가치실현에 도움이 된다고 느낄 때의 감정 상태로, 만족은 감정적 반응이기 때문에 그 개념의 정의가 내성의 과정에 의해서만 파악되는 것이라고 하였다.

이상과 같은 학자들의 각 견해를 종합해 볼 때, 직무만족이란 한 개인이 자신의

직무에 대한 기대치에서 오는 경험적 만족의 정도로 설명 할 수 있으며, 이는 각 개인이 자신의 직무에 대해서 가지는 일종의 태도라고 볼 수 있겠다. 다시 말하면 직무만족은 지극히 주관적인 개념이며 어떠한 명확한 원인에 기인하는 것이 아니라 자신의 직무에 대해서 느끼는 주관적 판단이라고 정의할 수 있을 것이다.

<표 2-5> 직무만족의 제학자들의 정의

학자	정 의
Hoppock(1935)	직무에 대한 개인의 전체적인 느낌(좋아함과 싫어함)
Smith(1955)	각 개인이 자기 직무와 관련하여 경험하는 모든 호악감(好惡感)의 총화, 또는 이러한 호악감의 균형 상태에서 기인되는 하나의 태도
Poter & Lawier(1968)	실제로 얻은 보상이 정당하다고 인지되는 수준을 충족하거나 초과하는 것
Tiffin & McComick (1974)	그 직무에서 얻어지거나 경험한 욕구만족에 대한 정도
E. A. Locke(1976)	자신의 직무 또는 직무경험을 평가한 결과에서 나오는 즐겁고 긍정적인 정서적 상태

출 처: 논자 재작성

## 2. 직무만족의 영향요인과 측정

### 1) 직무만족 영향요인

직무만족의 영향요인을 규명하기 위해서 다양한 많은 연구가 이루어져 왔다. 그러나 학자들마다 구성요인을 달리 보기 때문에 어떤 요인이 직무만족에 영향을 미치는 데 중요한 요인인지에 대해서는 일치된 의견은 없는 실정이다. 선행연구에서 나타난 직무만족의 요인에 대한 학자들의 견해를 살펴보면 다음과 같다(권형섭, 2006).

Herzberg(1959)은 동기요인과 위생요인을 직무만족의 결정요인으로 제시하고 있다. 동기요인은 조직구성원들의 직무만족 요인으로 작용하는 직무상의 성취, 직무성취에 대한 인정, 직무 그 자체, 책임감, 승진 등이며, 위생요인은 구성원들에게 직무 불만족 요인으로 작용하는 조직과 관리, 감독, 작업조건, 보수, 대인관계 등이

다. 이 위생요인은 주로 구성원의 직무수행 상황 또는 환경과 구성원 사이의 관계에 관한 것으로 이를 개선하면 직무에 대한 불만족 정도를 줄일 수 있다.

Poter & Steers(1973)는 직무만족 관련 요인을 크게 조직전체 요인과 작업환경 요인, 직무내용요인, 개인요인의 4가지로 구분하여 설명하고 있다. 조직전체요인에서는 급여와 승진기회, 정책과 관리, 절차, 조직구조 등이 주요 변수로, 작업환경요인은 감독스타일과 참여적 의사결정, 작업집단 규모, 동료와의 관계, 작업조건 등을, 직무내용 요인으로는 직무범위와 역할보호성 및 역할갈등을, 개인요인으로는 연령과 재직연수, 그리고 개인의 인상을 주요 변수로 들었지만 다른 요인에 비해 상대적으로 영향력은 작은 것으로 파악했고, Hackman & Oldman(1975)는 기술의 다양성, 과정의 주체성, 과업의 존중성, 피드백, 자율성 등을 들었다.

이러한 직무만족 결정요인과 관련해 고종욱(1999)은 직무만족도 영향요인을 직무조건이나 작업환경의 환경과 같은 상황적 요인을 중요시 하는 상황적 접근법과 직무만족은 사람과 상황간의 상호작용의 결과로 보는 상호작용 접근법으로 구분하고 있다. 상황적 접근법은 사용자들이 그들의 통제하에 있는 직무조건이나 작업환경의 제반 특성들을 조작함으로써 구성원들의 만족도를 제고할 수 있는 방안을 시사해주기 때문에 상당히 실천적인 효용성을 지닌 것으로 평가되지만, 왜 동일한 작업환경 속에서 동일한 직무를 수행하는 사람들 간에 직무만족도에 있어서 차이가 나는지를 설명하지 못하는 이론적 결함이 있다. 반면, 상호작용 접근법은 사람들은 일한 욕구나 기대를 가지고 있다는 가정을 부정하지만 상황적 접근법이 강조하는 상황특성들, 즉 노동보상과 그 노동보상에 개인들이 부여하는 가치의 두 요인에 의해서 결정되지만 노동보상의 상대적 중요성은 각 개인이 지니고 있는 특정가치에 따라서 달라진다는 입장을 취한다. 이에 따르면 상황적 접근법은 Herzberg(1959)의 두 요인 이론과 Hackman & Oldman(1975)의 직무특성모형을 들고 있고, 상호작용 접근법의 학자로는 Vroom(1964), Locke(1976)을 들고 있다.

이를 기준으로 직무만족의 영향요인과 관련한 제학자들의 견해를 요약하면 <표 2-6>과 같다.

<표 2-6> 직무만족 영향요인

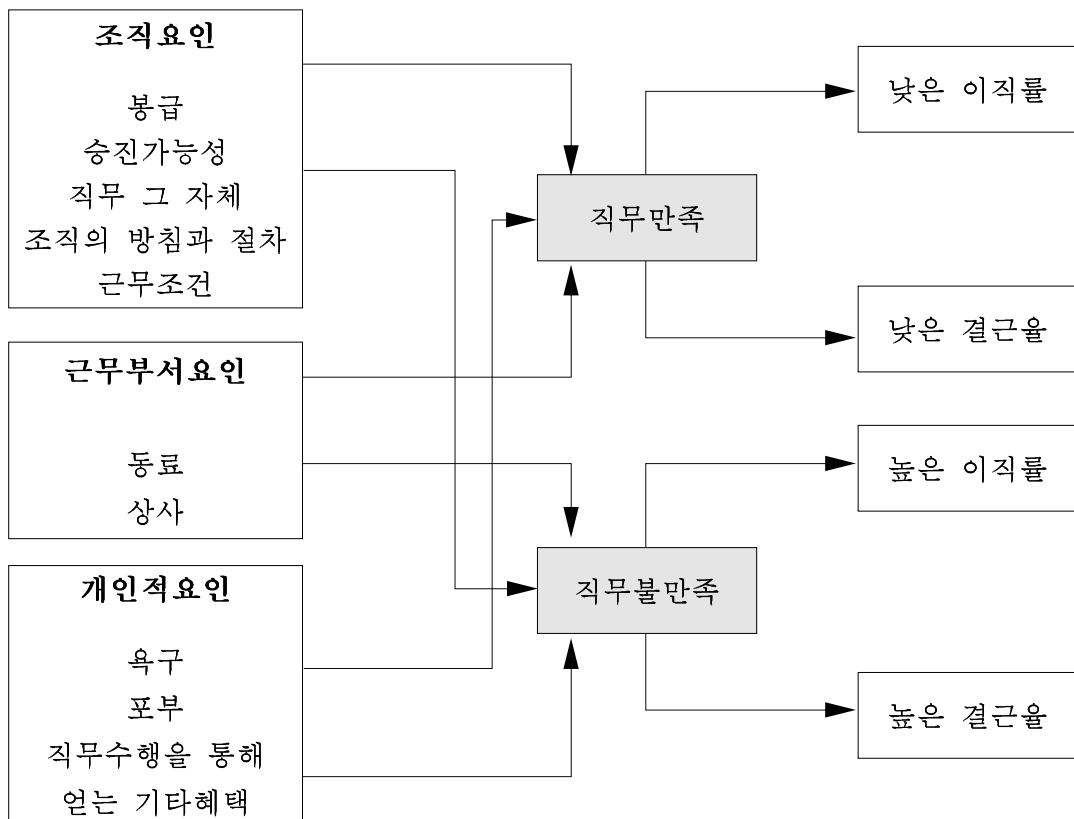
학 자	영 향 요 인	
Herzberg (1959)	동기요인	성취감, 인정, 작업 그 자체, 책임, 승진
	위생요인	회사정책, 감독, 작업조건, 대인관계, 임금, 안정
Friedlander	사회적 · 기술적 환경, 본질적 작업측면, 발전을 통한 안정	
Myers	성취감, 책임, 성과, 승진, 작업의 즐거움, 안정감	
Vroom	감독, 작업집단, 직무내용, 임금, 승진의 기회, 작업시간	
Alderfer	임금, 부가급부, 직근상사에 의한 감독, 동료에 의한 존중, 성취	
Fournet	개인의 특성	연령 · 교육과 지능성, 직무수준
	직무의 특성	조직과 관리, 사회적 환경, 커뮤니케이션, 안정성, 임금, 상사의 감독
Poter & Steers (1973)	조직전반 요인	임금, 승진기회, 회사정책
	작업환경 요인	감독의 스타일, 참여적 의사결정, 동료관계, 작업조건
	직무내용요인	역할보호성, 역할갈등, 잠재능력
Hackman & Oldman(1975)	기술의 다양성, 과업의 주체성, 과업의 존중성, 피드백, 자율성 Jurgenson 발전,	
길머	안정, 승진, 상여금, 직무의 본질적 측면, 감독, 직무의 사회적 측면, 의사소통, 작업 환경, 복리후생	
Steers	작업 그 자체, 급여, 승진기회, 감독, 동료	
미네소타대학부 설연구소	능력 활동, 독창성, 도덕성, 독자성, 다양성, 권위, 책임감, 회사정책, 사회적 지위, 상사와 부하와의 관계, 안정성, 임금, 작업조건, 승진, 상사의 지식능력, 동료, 직무수행능력, 인정, 성취감, 활동성	

자료: 권형섭(2006). 변혁적 리더십이 호텔종사원의 임파워먼트와 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 안양대 대학원 박사학위논문. p.46에서 재인용.

한편, 이창원·최창현(2007)은 직무만족 및 불만족의 원인과 결과와 관련해 원인으로서는 조직요인, 근무부서요인, 개인적 요인으로 구분하고 결과요인으로는 결과과 이직을 설정하여 직무만족 및 불만족의 원인과 결과를 통합적으로 이해하고 있다. 먼저 조직요인으로는 봉급, 승진 가능성, 직무 그 자체, 조직의 방침 및 절차 그리고 근무조건을 들고 있다. 일반적으로 구성원들은 이러한 각 요인에 관해 각기 다른 수준의 만족을 경험하게 된다. 직무만족과 불만족은 자신이 근무하는 부서 내의

상사나 동료에 의해서도 영향을 받는다. 상사라는 요인은 조직요인으로서 간주될 수도 있겠지만, 상사라는 직위 자체가 보통 조직에 의해 결정되기 때문에 부하의 태도에 가장 영향을 많이 주는 것의 하나는 상사의 개인적 특징인 것이다. 개인적 욕구나 포부 역시 만족에 영향을 줄 수 있다. 예를 들어 어느 직원이 직장에서 높은 직위를 원한다면, 그러한 직위를 성취함으로써 그 직원의 직무만족도가 높아질 수 있다. 또한 직무수행을 통해 다른 혜택을 받을 수 있는 정도도 역시 직무만족에 영향을 미친다.

<그림 2-1> 직무만족 및 불만족의 원인 및 결과



자료: 이창원·최창현(2007). 새조직론, 서울: 대영문화사: 151.

이상을 정리해 보면 직무만족은 단일차원에서 설명될 수 없는 복합적인 개념이나, 대부분의 경우 공통적인 요인에 의해 결정되고 있다. 크게 직무와 관련된 부분과 개인적 특성과 관련된 두 부분으로 나뉘지게 되는데, 즉 복합적이면서 종사자의

주관적인 인식과 밀접한 관련을 가지고 있음을 또한 알 수 있고, 또한 조직의 효율성 및 효과성과 생산성의 측면에서도 반드시 숙고되어야 할 요소이므로 조직과 개인 양 측면에서 연구되어야 한다고 요약할 수 있다.

## 2) 직무만족의 측정

직무만족 요인을 이용한 직무만족을 측정하는 방법에는 크게 두 종류의 접근 방법이 있다. 하나는 직무만족을 전체적인 단일차원으로 측정하여 전체로서 파악하는 방법이고, 다른 하나는 직무만족을 여러 직무차원으로 나누어 각각의 만족도를 구분하여 별도로 측정하는 방법이다. 전자는 업무 상황에 대한 직무수행자의 전반적인 평가를 통하여 직무만족에 대한 일반적인 측정을 하는 방법이고, 후자는 직무를 구성하는 특정 단면에 대한 직무만족을 측정하여 각 단면에 대한 측정치를 하나로 모은 것을 전체적 직무만족도로 보는 방법으로 직무만족을 다차원적인 개념으로 받아들이고 있다(Jayararatne & Chess, 1983).

일반적인 직무만족연구 문헌에서는 직무만족의 특정 단면들을 측정하여 그것들을 하나로 모아 새로운 전체적인 합을 구하는 직무만족 측정방법이 우세한 실정이며, 이러한 방법은 직무를 구성하는 여러 세부적인 특정 단면들은 제한된 수의 몇 가지 차원들로 분류될 수 있다는 것에 근거하여, 직무만족을 구성하는 모든 각각의 측면들에 대한 직무종사자의 반응을 알아볼 필요 없이 중요한 대표적인 차원들에 대한 반응만을 질문하는 방법이라고 말하였다(Koeske, 1994).

그리고 직무만족도의 구체적인 측정방법에는 점수법, 중요사실 기록법, 면접법, 외현행위법 등이 있는데 그 중 점수법이 가장 널리 쓰이고 있는 방법으로 알려지고 있다. JDI(Job Descriptive Index)와MSQ(Minesota Satisfaction Questionnaire)는 점수법의 대표적인 도구들이다(정상훈, 2001).

점수법의 장점으로는 대규모의 사람들을 대상으로 설문을 이용하여 비교적 쉬운 방법으로 측정할 수 있다는 점과 조직 간의 직무만족 비교가 쉽다는 점 등이 있다. 하지만 점수법은 이러한 장점과 함께 대상자들의 세밀하고 정확한 표현을 힘들게 하여 응답에 왜곡을 가져올 수 있다는 점과 동일한 질문에 대한 대상자들의 엇갈린 해석으로 결과에 오류를 가져올 수 있다는 점 등의 단점도 있다. 그러나 이러한 단점에도 불구하고 점수법은 여러 계층의 직무만족을 측정하는 방법으로 현

재 가장 널리 쓰이고 있다.

### 3. 직무만족 이론

직무만족과 관련한 이론은 크게 Maslow의 욕구충족이론과 Herzberg의 두 요인 이론을 중심으로 살펴본다.

#### 1) 욕구충족이론

욕구충족이론은 매슬로우(Maslow, 1943)의 욕구이론을 기반으로 한다. Maslow(1943)은 모든 인간의 내부에는 다섯 단계의 기본 욕구가 존재한다고 가정한다. 그는 임상적인 관찰을 토대로 하여 인간의 욕구는 다섯 가지 욕구의 계층에 따라 순차적으로 유발되고, 동기로 작용하는 욕구는 충족되지 않은 욕구이며, 충족된 욕구는 그 욕구가 나타날 때까지 동기로서의 힘을 상실하며, 대개의 경우 인간은 그러한 다섯 가지의 욕구들을 부분적으로밖에 충족시키지 못하기 때문에 인간은 항구적으로 무엇인가를 원하는 동물이라고 했다(이창원·최창현, 2007). 즉, 가장 하위의 생리적 욕구로부터 점점 상위의 자기실현의 욕구로 성장하고 발달한다는 이론이다. 이에 따르면 욕구는 생리적 욕구와 안전욕구는 저위욕구로 주로 임금, 고용, 기간 등과 같은 외부요인에 의해서 충족되는 반면에, 고위욕구인 사회적 욕구, 존경의 욕구, 자아실현 욕구는 자신의 내부요인에 의해 충족되는 차이가 있음을 주장하였다.

한편, Schaffer(1953)에 의하면 욕구충족이론이란 충족될 수 있는 개인의 욕구가 실제로 어느 정도나 충족되는가에 따라서 달라지는데, 이에 따르면 단일한 성과나 여러 성과들을 얼마나 받게 되느냐에 따라서 만족이 결정된다고 하였다.

#### 2) Herzberg의 두 요인 이론

Herzberg(1959)의 두 요인 이론은 앞에서 간략하게 살펴본 바와 같이 매슬로우의 이론에 대한 도전 또는 수정론이라 할 수 있다. Herzberg는 조직구성원에게 만족을 주는 요인과 불만족을 주는 요인은 상호 독립되어 있다고 주장한다(이창원·최창현, 2007). 그는 인적 자원의 효과적인 활용을 도모하는데 조직 관리자가 고려할



내용을 시사하기 위하여 작업동기 이론으로써 동기위생이론을 반전시켰고, 인간성이나 동기 또는 욕구에 대한 지식이 조직이나 개인을 위해 중요함을 강조하고 있다. 그의 연구에 의하면 종래 만족과 불만족을 동일 선상의 양극점으로 파악했던 것과는 달리 만족과 불만족이 별개의 차원이며, 각 차원에 영향을 주는 요인도 또한 별개의 것임을 밝혀냈다. 그의 이론이 두 요인이라 함은 이것에 바탕을 두기 때문이다. 즉, 만족에 영향을 주는 요인은 직무내용과 관련된 것이었고, 불만족에 영향을 주는 요인은 직무상황과 연관된 환경적 변수들로 밝혀졌는데, 이에 따라 만족에 영향을 주는 성취감, 인정, 작업자체, 책임감, 승진 등의 변수를 동기요인이라 하였고, 환경에 대한 감독, 보수, 대인관계, 작업조건, 직무안정, 개인생활 등의 변수를 위생요인이라 하였다. 이러한 요인을 적절히 조절하며 구성원들은 불만족을 느끼지 않고 만족도 느끼지 않는다. 따라서 구성원들은 그들의 직무와 관련하여 동기부여하기 위해서는 성취, 인정, 직무의 성격, 책임, 성장과 같은 심리적으로 보상을 하는 요인들을 제공해야 한다고 하였다.

<표 2-7> Herzberg의 동기요인과 위생요인 비교

위생요인(불만요인)	동기요인(만족요인)
(환경적 요소/외적요인)	(직무적 요소/내적요인)
직무 안정성 보수 근무환경조건 지위 회사규칙(정책) 기술적 감독의 질 동료, 상관, 부하간의 인간관계의 질 부가급여	성취감 인정 직무자체 책임감 승진 개인적 성장과 발전

박선경 · 양승범 · 송민혜(2011). 동기부여와 직무만족의 관계에 관한 연구: 지방공무원을 대상으로, 국정관리연구, 6(2), 171-198.

### 제3절 선행연구

#### 1. 외국인 근로자에 대한 선행연구

국내 외국인 근로자에 대한 초기 연구는 크게 외국인 근로자 개인에 대한 연구와 외국인 근로자 활용에 대한 연구로 구분할 수 있다. 외국인 근로자 개인에 대한 초기 연구는 이들이 국내 작업장에서 주로 고립된 생활을 하고 있고, 불법체류 근로자들은 단속에 대한 두려움으로 은둔자와 같은 생활을 하고 있었던 것을 알 수 있다. 그러나 1990년대 후반 이후의 연구에서는 외국인 근로자의 생활이 작업장 내에만 한정되어 있지 않으며 작업장 밖에서도 적극적으로 생활하여 친구를 사귀고 서로 필요한 정보와 도움을 주고받을 수 있는 사회적 연결망을 형성하고 있으며, 민족에 따라서는 한국생활에서의 친목과 상부상조를 목적으로 한 공동체가 형성되어 있다고 보고하고 있다.

이륙정(1994)은 국내 유입된 방글라데시 근로자를 중심으로 한 연구에서 이들의 사회적 교류형태의 특징으로 거리적 근접성보다는 민족적, 인종적 그리고 문화적 인접성이 사회적 교류를 형성하는데 중요한 조건임을 밝혔다. 홍윤철·하은희(1996)는 한국에 오기 전과 후의 한국에 대한 인상에 대한 연구에서 한국에 온 후 한국에 대한 인상이 부정적으로 변해하는 원인으로 체류기간, 기업주에 대한 인식과 차별대우 경험 등을 제시하고 있다. 석현호(1998)는 외국인 근로자가 한국 사회에 적응하는 정도를 그들이 한국에 대해 느끼는 사회적 거리감이라는 개념을 통해 분석하고, 한국에 오기 전 한국의 생활, 즉 문화나 관습, 하게 될 일, 작업조건 등에 대해 잘 알고 있을수록, 체류기간이 길수록, 그리고 일에 대한 만족도가 높을수록 사회적 거리감을 적게 느끼게 된다고 하였다. 유승균(2010)은 외국인 근로자의 이문화적응과 관련한 연구에서 외국인 근로자의 특성에 따라 이문화적응에 차이가 있으며, 이문화적응이 직무성과에 영향을 미치고 있음을 확인하고 이문화적응 교육 및 전문성 제고를 위한 효율적 관리방안이 마련되어야 함을 지적하고 있다. 2010년을 전후한 외국인 근로자 연구의 특성으로는 외국인 근로자의 법적지위나 권리, 인권과 관련한 연구(노재철, 2010; 송용진, 2010; 오영신, 2010)가 두드러지는 특색을

보이는데, 이는 국내에서도 이와 같은 부문에 대한 인식이 높아지는 추세에 따른 것으로 해석할 수 있다.

외국인 근로자 활용에 관한 선행연구를 보면, 2004년까지는 고용허가제도 시행 전의 제도에 관한 연구이므로 이론적인 면이 강조되어 왔기 때문에 기존의 외국인력 제도의 문제점과 법 제도의 개선방향들을 주로 다루고 있었다. 그러나 2004년 8월 고용허가제가 실시됨에 따라 고용허가제도의 인식이나 고용실태에 관한 연구가 최근 활발하게 이루어지고 있는 실정이다.

김재원(1997)은 외국인 노동자 관리 실태와 외국인 인력정책 방향 연구에서 외국 인력의 국내유입에 따르는 사회적 비용을 최소화하기 위해서는 불법취업자의 생성을 막는 방법으로 고용허가제 도입을 주장하고, 외국인 근로자에 대해서도 동일한 근로조건을 보장함으로써 이들의 직무만족도와 직장몰입도를 제고시킬 수 있다고 주장하였다. 류성규(2002)는 외국인력 정책의 문제점과 개선방향에 대한 연구에서 정부가 수립한 외국인력 대체성의 원칙이 불법 체류자를 양산한 결과를 낳았으며, 산업기술연수생 제도도 노동자를 노동자로 인정하지 않는 근본적인 한계가 있다고 보고, 고용허가제든 노동허가제든 외국인력정책이 국민경제에 순기능으로 작용할 수 있도록 수립되어야 함을 주장했다. 서형철(2003)은 외국인 노동자의 효율적 활용방안에 관한 연구에서 산업기술연수생제도에 대한 외국인 근로자의 고충 처리와 근로감독을 지속적으로 시행하고 3D업종 분야에 한시적으로 외국인력 도입을 허용하며 국내에 취업이 허용되고 있는 외국인 근로자에게 법적 제도적 혜택이 이루어져 내국인 노동자와 동등한 삶의 권리를 주어야 한다고 밝히고 있다. 김동희·하규수(2011)는 외국인 근로자의 문화적응과 조직공정성이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구에서 문화적응과 조직공정성이 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 나타나, 외국인 근로자의 생산성을 향상시키기 위해서는 조직몰입을 높이는 것이 필요하며, 이를 위한 방안으로 문화적응과 조직공정성의 수준을 향상시켜야 하고, 외국인 근로자의 사회적 지지를 강화하는 수단이 요구된다고 밝혔다.

## 2. 직무만족에 대한 선행연구

직무에 만족하는 사람은 조직에 대한 충성도, 일에 대한 집중도, 육체적·정신적 건강, 나아가 개인의 삶의 질을 높이는데 기여한다. 반면에 직무에 불만족인 사람은 이직을 하거나 직무에 대한 성실도가 떨어지고 조직 내의 분위기를 부정적으로 몰고 가는 등의 부정적 결과를 초래할 가능성이 높다. 이와 같이 직무만족은 조직에 대한 중요한 영향을 미친다.

한동일(1993)은 사회복지 전문요원의 직무만족에 관한 연구에서 온정, 즉 소속의 욕구가 만족에 중요한 요인으로 작용한다고 하였고, 고종욱(1999)도 인성특성이 직무만족도에 미치는 영향을 실증하고, 인성특성이 직무만족도에 중요한 영향요인이긴 하지만, 인성특성보다는 상황특성들이 훨씬 더 압도적인 영향을 미치는 것으로 나타나고 있어 인성특성이 직무만족에 미치는 영향은 좀 과장된 측면이 있는 것으로 주장하고 있다.

김구(2002)는 지방행정 공무원들의 직무만족과 직무성과에 대한 영향과 관련한 연구에서 인구통계적 특성과 개인특성을 중심으로 독립변수를 설정하고, 직무만족과 직무성과라는 종속변수에 미치는 영향을 분석한 결과, 지방행정 공무원들의 직무만족에 영향을 미치는 변수들은 연령과 담당업무, 교육수준인 것으로 확인되었고, 직무성과의 경우 담당업무, 근무처, 그리고 결혼여부 등이 영향을 미치는 것으로 확인하고, 조직관리 차원에서 근무환경의 개선이나 인사행정 차원에서 순환배치 등이 고려되어야 함을 제시하였다.

제갈돈(2002)은 공무원들의 직무만족에 대한 연구에서 직접적인 직무만족의 결정요인은 조직만족(다른 조직과의 비교평가, 업무진행의 전반적인 효율성, 조직의 전반적인 서비스의 질), 동료관계(업무를 함께 수행하는 공동작업자, 직장에서 타인의 지시나 충고, 직장동료), 외적보상(보수, 조직에서의 승진기회, 조직의 성공에 기여할 수 있는 기회, 우수한 성과에 대한 보상체계) 등 영향을 미치며, 총 효과 면에서 외적보상의 효과가 가장 큼을 확인하고 외적보상이 가장 핵심적인 영향요인이라고 주장했다. 황대용(2005) 외국인 농업연수생 대상으로 근로조건과 직무만족의 관계를 실증한 결과, 직무만족도에 영향을 미치는 주요한 요인으로는 휴식시간/근무조건, 한국 사회를 이해하는 프로그램 등이 주요한 영향요인인 것으로 확인하였

다. 김두식(2009)은 인천광역시 및 충청남도 태권도 사범을 대상으로 한 연구에서 직무 만족은 직무특성 중 과업중요성, 자율성, 과업정체성, 기능다양성과 상관관계를 보여 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 확인했다. 박선경·양승범·송민혜(2011)는 동기부여와 직무만족의 관계와 관련하여 지방공무원을 대상으로 한 실증연구에서, 팀 의식의 공유와 급여수준이 직무만족과 유의한 관계에 있음을 밝히고, 여러 선행연구에서 나타난 보수보다 특히 팀 의식의 공유에 주목하고 팀 의식의 공유는 공무원들이 부서별로 나뉘어 일을 처리하는 과정에서 팀워크나 팀 구성원들 간의 동료의식 등에 의해 영향을 받기 때문에 각 부서 구성들간의 원활한 의사소통을 강화하고 계층적 의사결정보다는 수평적 의사결정을 통해 각 개인들이 팀의 구성원으로서 소속감을 갖도록 하는 것이 중요하다고 주장했다.

한편, 최근에는 단순히 직무만족의 영향요인으로 인적특성이나 근로조건과 같은 요인 외에 직무스트레스, 리더십유형, 조직문화, 조직공정성 등과 관련한 연구가 이루어지는 경향이다.

이종건·최우혁(2012)은 역할 스트레스 요인이 직무만족에 미치는 영향에 대해 연구하고, 종업원들이 역할 모호에 오는 스트레스가 직무만족의 수준을 낮추는 것으로 밝혔고, 신정하·김지은(2008)은 다양성과 창의성에 초점을 두는 개발문화와 규율과 안정성에 초점을 둔 위계문화, 효율성을 강조하는 합리문화, 집단의 응집력과 사기를 중시하는 집단문화로 조직문화를 구분하고 이들 조직문화가 직무만족에 미치는 영향과 관련하여 개발문화, 위계문화, 합리문화가 직무만족에 영향을 미치는 반면 집단문화는 직무만족에 영향을 미치지 않는 것을 실증했다.

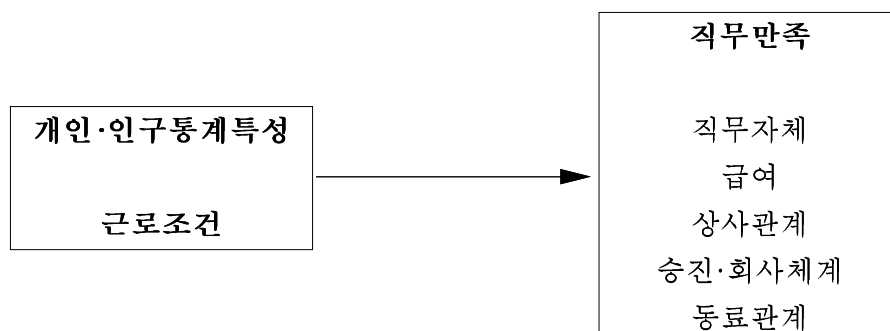
이정훈·박동균(2011)은 경찰조직을 대상으로 경찰조직문화와 직무만족에 있어서 조직공정성의 조절효과와 관련하여 실증분석하고 조직문화와 직무만족에 있어 조직공정성의 역할이 중요하며 이와 관련해서 인사나 업무에서 각종 차별이나 불공정행위를 바로 잡을 수 있도록 보수 및 승진 등의 결정 과정이 공정하고 투명해야 함을 확인했으며, 김석봉·송병주(2012)도 경찰조직을 대상으로 한 직무만족 연구에서 카리스마 리더십보다는 내부자들의 셀프 리더십이 경찰조직의 직무만족에 미치는 영향이 높음을 확인하고 직무만족의 향상을 위해서 조직 구성원의 자기통제, 자기관리 등에 의한 업무수행을 우선하고 상관에 의한 외부통제의 조화가 필요함을 밝혔다.

## 제 3 장 연구방법

### 제1절 연구 모형과 연구가설

연구목적을 달성하기 위해 이론적 고찰과 선행연구를 기반으로 연구모형을 설정하면 <그림 3-1>과 같다.

<그림 3-1> 연구모형



연구모형을 바탕으로 설정한 연구가설은 다음과 같다.

- 가설 1. 외국인 근로자의 연령에 따라 직무만족도는 차이를 보일 것이다.
- 가설 2. 외국인 근로자의 결혼여부에 따라 직무만족도는 차이를 보일 것이다.
- 가설 3. 외국인 근로자의 교육수준에 따라 직무만족도는 차이를 보일 것이다.
- 가설 4. 외국인 근로자의 소득에 따라 직무만족도는 차이를 보일 것이다.
- 가설 5. 외국인 근로자의 종교에 따라 직무만족도는 차이를 보일 것이다.
- 가설 6. 외국인 근로자의 한국거주기간에 따라 직무만족도는 차이를 보일 것이다.
- 가설 7. 외국인 근로자의 재직기간에 따라 직무만족도는 차이를 보일 것이다.
- 가설 8. 외국인 근로자의 해외근무경험유무에 따라 직무만족도는 차이를 보일 것이다.
- 가설 9. 외국인 근로자의 출신국가에 따라 직무만족도는 차이를 보일 것이다.
- 가설 10. 근로조건은 직무만족도에 영향을 미칠 것이다.

## 제2절 변수의 조작적 정의와 측정

### 1. 직무만족

직무에 대한 개인적 태도로 개념화하고 직무자체, 급여, 상사관계, 승진 및 회사정책, 동료관계 등 5가지 하위변수로 구성하였다.

### 2. 근로조건

본 연구에서의 근로조건 측정의 기준은 박달순(2004)의 연구를 참고로 하여 근로시간과 임금수준, 근로환경의 세 가지 차원에서 접근하였다. 근로시간은 개인의 근무시간과 근무강도를 함께 측정하기 위해 단위시간당 근무시간과 근무일수, 초과근무일수, 휴일근무일수 등 4개 항목으로 측정하였으며, 임금수준은 월평균 기본임금과 잔업수당, 상여금 등 3개 항목으로 측정하였고, 근로환경은 숙소시설과 급식, 의료혜택, 여가시설 등 근로자의 작업외의 환경과 자신의 근로환경에 대한 주관적인 만족도로 측정하였다.

## 제3절 자료수집 및 분석방법

### 1. 설문지의 구성

본 연구에서 사용된 설문지는 크게 4개 부분으로 구성되어 있다. 먼저 근로시간, 임금수준, 근로환경의 3개 변수로 구성된 근로조건 12문항, 직무자체와 급여, 상사관계, 승진 및 회사정책, 동료관계로 구성된 직무만족도 19문항, 문화적 거리 7문항, 그리고 인구통계적 특성 10문항 등 총 48개 문항으로 구성되어 있다.

본 연구를 위한 설문지 구성은 <표 3-1>과 같다.

<표 3-1> 설문지 구성

설문항목	변수	척도	문항수
근로시간	일평균근로시간, 월평균근로일수 연장근로일수, 휴일근로일수	비율척도	4개
임금수준	월평균기본임금, 월평균 연장근무수당 상여금		3개
근로환경	숙소시설, 급식제공, 의료혜택 여가시설, 산재처리만족도	명목척도	5개
직무자체	현재 수행하는 일에 만족 업무는 나의 능력과 적성에 맞음 현 직무에 대해 흥미와 자부심 지님	등간척도 (리커트 5점척도)	3개
급여	급여가 적당 같은 경력을 가진 다른 직종에 비해 좋은 보수 시간외 근무에 대한 합당한 수당지급 복리후생에 대한 만족 급여의 공정성과 만족		5개
상사관계	직속 상사와의 원만한 관계 상사의 업무에 대한 정보제공 상사의 신입 상사의 조언		4개
승진 및 회사정책	승진제도나 규정의 합리성 업무교육에 대한 만족 원활한 의사소통체계 구축 업무와 직책에 따른 공정한 평가		4개
동료관계	동료에게 필요한 정보를 얻음 직원들간 업무협조가 잘됨 동료들을 신뢰함		3개
문화적거리	일상적인 관습, 의료시설, 교통수단, 생활비, 음식, 기후, 주택·주거조건		7개
인구통계적특성	성별, 연령, 혼인상태, 교육수준, 소득, 종교, 한국거주기간, 재직기간, 과거해외근무경험, 출신국가		명목척도



## 2. 자료수집

본 연구의 표본은 고용허가제를 통해 입국하여 제주에서 농·축산업과 어업관련 직무를 수행하고 있는 외국인 근로자들이다. 조사방법은 이론적 고찰을 바탕으로 개발된 구조화된 설문지를 이용하였다. 설문지는 조사의 편리를 위해 한글로 먼저 작성하고 외국인 근로자별 언어로 번역하였다. 설문방식은 자기기입식을 택하였다.

조사기간은 2012년 3월 3일부터 15일까지 12일간 한국산업인력공단 제주지사에서 관리하는 제주지역 외국인 근로자 중 농·축산업과 어업에 종사하는 E-9 사증을 받은 근로자를 대상으로 조사원이 직접 작업현장에 찾아가서 조사하였다. 설문은 총 140부를 배부하였으며 127부가 회수되어 회수율 90.7%를 보였다. 이 중 불성실하게 응답한 설문지 4부를 제외하고 최종적으로는 123부를 분석에 이용하였다.

본 연구에서 수집된 자료의 분석은 SPSS 19.0을 이용하고, 구체적인 분석 방법은 먼저 기초자료 분석을 위해 빈도분석과 기술통계분석을 이용하였다.

둘째, 연구변수의 내적일관성을 조사하기 위해서 신뢰성 분석을 실시하였다.

셋째, 인구통계적 특성요인과 직무만족관의 관계를 분석하기 위해서 일원변량 분산분석을 실시하였다.

## 제 4 장 실증분석

### 제1절 표본의 특성

조사대상의 인구통계적 특성을 살펴보기 위해 빈도분석을 실시하였다. 먼저 응답자의 성별을 살펴본 결과는 <표 4-1>에 나타난 바와 같이 응답자 123명 모두 남성으로 나타났다.

<표 4-1> 성별

구분	항목	빈도(명)	비율(%)
성별	남자	123	100.0
	여자	0	0

응답자의 연령별 특성은 <표 4-2>에서 보는 바와 같이 25-29세 45명(36.6%), 30-34세 40명(32.5%), 24세 이하 24명(19.5%), 35-39세 13명(10.6%), 40세 이상 1명(0.8%)의 순으로 나타났다.

<표 4-2> 연령

구분	항목	빈도(명)	비율(%)
연령	24세 이하	24	19.5
	25세-29세	45	36.6
	30세-34세	40	32.5
	35세-39세	13	10.6
	40세 이상	1	0.8

결혼여부를 살펴보면 <표 4-3>에 나타난 바와 같이 미혼 83명(66.4%), 기혼 40명(32.0%)로 미혼인 경우가 기혼인 경우보다 높은 많은 특성을 보였다.

<표 4-3> 결혼여부

구분	항목	빈도(명)	비율(%)
결혼여부	미혼	83	66.4
	기혼	40	32.0

교육수준을 살펴보면 <표 4-4>에서 보는 바와 같이 고등학교 107명(85.8%), 전문대학 12명(9.6%), 대학 4명(3.2%)의 순으로 대부분 고등학교 졸업 이하의 교육수준을 지닌 것으로 분석되었다.

<표 4-4> 교육수준

구분	항목	빈도(명)	비율(%)
교육수준	고등학교	107	85.8
	전문대학	12	9.6
	대학	4	3.2

<표 4-5>는 응답자의 소득을 살펴본 결과로서 100-149만원 111명(88.8%), 150만원 이상 8명(6.4%), 50-99만원 4명(3.2%)의 순을 보여 대부분 100-149만원 사이의 소득을 올리는 것으로 나타났다.

<표 4-5> 소득

구분	항목	빈도(명)	비율(%)
소득	50만원-99만원	4	3.2
	100만원-149만원	111	88.8
	150만원 이상	8	6.4

종교별 특성을 살펴본 결과는 <표 4-6>과 같다. 불교 55명(44.7%), 이슬람교 46명(37.4%), 기독교 6명(4.9%)의 순을 보였고, 없음이라고 응답한 수도 16명(13.0%)을 보였다.

<표 4-6> 종교

구분	항목	빈도(명)	비율(%)
종교	기독교	6	4.9
	불교	55	44.7
	이슬람	46	37.4
	없음	16	13.0

한국에서의 거주기간별 특성을 살펴본 결과는 <표 4-7>과 같다. 가장 많은 경우는 46명(37.4%)이 응답한 1년 미만으로 나타났으며, 다음으로 1-2년 35명(28.5%), 2-3년 18명(14.6%), 4-5년 12명(9.8%), 3-4년 7명(5.7%)이었으며 5년 이상 장기연수자도 5명(4.1%)인 것으로 나타났다.

<표 4-7> 한국거주기간

구분	항목	빈도(명)	비율(%)
한국거주기간	1년 미만	46	37.4
	1-2년	35	28.5
	2-3년	18	14.6
	3-4년	7	5.7
	4-5년	12	9.8
	5년 이상	5	4.1

재직기간을 살펴본 결과는 <표 4-8>과 같다. 1년 미만이 49명(39.2%)으로 가장 많았고 이어 1-2년 46명(36.8%), 2-3년 12명(9.6%), 4-5년 9명(7.2%), 3-4년 4명(3.2%), 5년 이상 3명(2.4%)의 순을 보였다.

<표 4-8> 재직기간

구분	항목	빈도(명)	비율(%)
재직기간	1년 미만	49	39.2
	1-2년	46	36.8
	2-3년	12	9.6
	3-4년	4	3.2
	4-5년	9	7.2
	5년 이상	3	2.4

응답자의 해외근무경험 여부를 살펴본 결과는 <표 4-9>와 같다. 123명의 응답자 중 17명(13.8%)은 한국에 오기 전 다른 나라에서 근무한 적이 있는 것으로 응답했고, 106명(86.2%)은 한국이 첫 해외근무지인 것으로 나타났다. 추가적으로 해외근무경험이 있는 응답자의 평균 해외근무개월 수는 28.2개월로 약 2년 4개월 정도인 것으로 분석되었다.

<표 4-9> 해외근무경험

구분	항목	빈도(명)	비율(%)
해외근무경험	있음	17	13.8
	없음	106	86.2

응답자의 출신국가를 살펴보면 <표 4-10>에서 보는 바와 같이 캄보디아 40명(32.5%), 베트남 37명(30.1%), 인도네시아 46명(37.4%) 등으로 나타났다.

<표 4-10> 출신국가

구분	항목	빈도(명)	비율(%)
출신국가	캄보디아	40	32.5
	베트남	37	30.1
	인도네시아	46	37.4

## 제2절 분석도구의 신뢰성

측정변수들의 신뢰성과 타당성의 검증은 측정변수가 가설적인 이론개념을 대표하고 있는지를 살펴보는 것으로 가설검증을 위한 사전절차로 볼 수 있다. 신뢰성(reliability)은 동일한 개념에 대해 측정을 여러 번 반복했을 때에도 동일한 결과가 나오는 정도를 의미한다. 신뢰성에는 측정의 안정성, 일관성, 예측가능성, 정확성 및 의존 가능성 등이 내포되어 있다(채서일, 2007).

본 연구에서는 신뢰도 계수(Cronbach's alpha)를 측정하여 다항목 척도변수의 신뢰성을 측정하였다. 일반적으로 신뢰도의 척도인 신뢰도 계수가 0.6 이상이면 신뢰성이 있다고 보며, 전체 변수(항목)를 하나의 척도로 종합하여 분석할 수 있다. Nunnally(1978)에 의하면 탐색적인 연구 분야에서는 신뢰도 계수가 .60 이상이면 충분하고, 기초 연구 분야에서는 .80, 그리고 중요한 결정이 요구되는 응용연구 분야에서는 .90 이상이어야 한다고 주장하고 있다. 그리고 Van de Ven & Ferry(1980)는 조직단위의 분석수준에서 일반적으로 신뢰도 계수가 .60 이상이면 측정도구의 신뢰도에는 별 문제가 없는 것으로 알려져 있다. 본 연구에서 사용된 측정도구의 신뢰성을 분석한 결과는 <표 4-11>과 같다. 전반적으로 신뢰도 계수가 0.7 이상을 보여 신뢰성에 문제가 없는 것으로 나타났다.

<표 4-11> 측정 항목의 신뢰성 분석 결과

요인	측정 항목	문항	Cronbach's Alpha
직무자체	현재 수행하는 일에 대해 만족하고 있다 업무는 나의 능력과 적성에 잘 맞는다 현 직무에 대해 흥미와 자부심을 가진다	3	.877
급여	나의 급여는 적당하다고 생각하고 있다 같은 경력을 가진 다른 직종에 비해 보수가 좋다 시간 외 근무에 대해 합당한 수당을 받는다 회사의 복리후생에 대해 만족하고 있다 급여는 공정하고 만족스럽다	5	.866
상사관계	직속 상사와의 관계가 원만하다. 상사는 업무에 필요한 정보를 제공해준다. 상사는 나를 신임한다. 내게 어려움이 생겼을 때 상사에게 조언을 구할 수 있다.	4	.875
승진 및 회사체계	승진제도나 규정이 합리적이라고 생각한다. 회사의 업무교육에 만족한다. 회사는 활발한 의사소통이 이루어지는 체계를 가지고 있다. 업무와 직책에 따른 평가가 공정하다.	4	.893
동료관계	동료들로부터 업무에 필요한 정보를 얻는다. 직원들 간의 업무협조가 잘 이루어진다. 동료들을 신뢰한다.	3	.863

### 제3절 근로조건과 직무만족도 분석

#### 1. 근로조건 분석

제주거주 농·축산업, 어업 관련 외국인 근로자의 근로조건 특성을 분석하기 위해 근로시간, 임금수준, 근로환경의 세 가지 항목으로 구분하고 기술통계를 이용하여 살펴보았다.

먼저 근로시간을 살펴본 결과는 <표 4-12>에 나타난 바와 같다. 일평균 근로

시간은 약 8.297시간이었으며, 월평균 근로일수는 27.78일, 월평균 8시간 이상 근로 일수는 4.91일, 휴일 근로일수는 2.85일 인 것으로 분석되었다.

<표 4-12> 근로시간

항목	N	평균	표준편차
일평균 근로시간	123	8.297	.8465
월평균 근로일수	123	27.78	1.346
8시간이상 근로일수	47	4.91	1.875
휴일 근로일수	78	2.85	1.368

임금수준과 관련하여 월평균 임금, 월평균 연장근무수당, 연평균 상여금의 세 가지 항목으로 살펴본 결과는 <표 4-13>과 같다. 월평균 임금은 1,118,293원인 것으로 나타났으며, 월평균 연장근무수당은 130,893원, 연평균 상여금은 606,429원인 것으로 나타났다.

<표 4-13> 임금수준

(단위: 원)

항목	N	평균	표준편차
월평균 임금	123	1,118,292.68	110,213.707
월평균 연장근무수당	28	130,892.86	26,529.284
연평균 상여금	14	606,428.57	410,770.517

숙박시설, 급식제공, 의료혜택, 여가시설, 산재처리 만족여부 등의 5가지 항목으로 구분하여 근로환경을 살펴본 결과는 <표 4-14>과 같다. 먼저 숙박시설과 급식 제공 유무와 관련해서는 123명(100.0%) 모두 업체에서 제공하는 숙박시설에서 숙박하는 것으로 나타났고, 의료혜택은 100명(81.3%)이 제공받고 있다고 응답한 반면 23명(18.7%)은 제공받는 의료혜택이 없는 것으로 나타났다. 근무지의 여가시설과



관련해서는 있음 43명(35.0%), 없음 80명(65.0%)으로 응답해 여가시설이 부족한 것으로 보였고, 산재처리와 관련한 만족도에 있어서는 만족 83명(67.5%), 불만족 40명(32.5%)로 나타나 과반수 이상은 만족하는 것으로 분석되었다.

<표 4-14> 근로환경

구분	항목	빈도(명)	비율(%)
숙박시설	있음	123	100.0
	없음	0	0
급식제공	있음	123	100.0
	없음	0	0
의료혜택	있음	100	81.3
	없음	23	18.7
여가시설	있음	43	35.0
	없음	80	65.0
산재처리 만족여부	만족	83	67.5
	불만족	40	32.5

## 2. 직무만족도 분석

직무만족도의 분석은 먼저 직무만족도의 하위변수인 직무자체, 급여, 상사관계, 승진·회사체계, 동료관계의 기술통계분석을 실시하고, 남성으로만 나타난 성별을 제외한 연령 등의 인구통계적 특성과의 일원변량분산분석, 즉 차이분석을 실시하였다.

### 1) 직무만족도의 기술통계분석

5점 리커드 척도로 측정된 직무만족도의 하위변수인 직무자체, 급여, 상사관계, 승진·회사체계, 동료관계의 평균값을 살펴보기 위한 기술통계분석을 실시한 결과는 <표 4-15>에 나타난 바와 같다.

각 변수의 평균값을 살펴보면, 직무자체는 3.28, 급여 2.99, 상사관계 3.61, 승진·회사체계 3.39, 동료관계 3.83으로 나타나 동료관계에 있어 상대적으로 만족도가 높

은 반면 급여는 만족도가 낮은 것으로 나타났다.

<표 4-15> 직무만족도 기술통계분석

구분	N	평균	표준편차
직무자체	123	3.2846	.97853
급여	123	2.9951	.91704
상사관계	123	3.6179	.82378
승진·회사체계	123	3.3943	.86307
동료관계	123	3.8374	.78969

## 2) 연령에 따른 직무만족도 차이분석

연령에 따른 직무만족도의 차이분석을 실시한 결과는 <표 4-16>과 같다. 분석에 앞서 먼저 연령과 관련해 40세 이상이 1명인 관계로 이를 35세 이상으로 재 코딩하여 유목을 5개에서 4개로 줄였다.

분석결과 연령에 따라서는 급여와 승진·회사체계 관계만이 유의수준 0.05수준에서 통계적으로 유의한 차이를 보였고 직무자체, 상사관계, 동료관계는 유의한 결과를 보여주지 않는 것으로 나타났다.

먼저 급여와의 차이를 보면, 평균값에서 24세 이하 3.51, 35세 이상 3.00, 25세-29세 2.88, 30세-34세 2.81 순으로 높은 평균값을 보였다. 즉, 24세 이하 집단이 급여에 대한 만족도가 가장 높고 30-34세 사이 집단이 급여에 대한 만족도가 가장 낮은 것으로 해석된다. 승진·회사체계와의 차이를 평균값을 기준으로 살펴보면, 24세 이하 3.81, 35세 이상 3.64, 30세-34세 3.37, 25세-29세 3.17로 24세 이하 집단이 승진·회사체계에 대한 만족도가 가장 높은 반면 25-29세 집단은 가장 낮은 만족도를 나타냈다.

<표 4-16> 연령에 따른 직무만족도 차이분석

종속변수	독립변수 (연령)	평균	표준편차	F값	유의확률
직무자체	24세 이하	3.5694	.78315	2.044	.111
	25세- 29세	3.0667	.85458		
	30세-34세	3.2417	1.12720		
	35세 이상	3.6190	1.08492		
급여	24세 이하	3.5167	.70010	3.581	.016**
	25세- 29세	2.8800	.84574		
	30세-34세	2.8100	1.00965		
	35세 이상	3.0000	.94462		
상사관계	24세 이하	3.7500	.82423	1.640	.184
	25세- 29세	3.4278	.80591		
	30세-34세	3.6500	.85822		
	35세 이상	3.9107	.71122		
승진·회사 체계	24세 이하	3.8194	.80445	3.170	.027**
	25세- 29세	3.1704	.89787		
	30세-34세	3.3750	.92508		
	35세 이상	3.6429	.83168		
동료관계	24세 이하	3.8333	.78019	1.510	.215
	25세- 29세	3.6667	.76211		
	30세-34세	3.9333	.86463		
	35세 이상	4.1190	.59351		

\*p<0.1 \*\*p<0.05 \*\*\*p<0.01

### 3) 결혼여부에 따른 직무만족도 차이분석

결혼여부에 따른 직무만족도의 차이분석을 실시한 결과는 <표 4-17>과 같다. 분석결과 직무자체와 상사관계, 동료관계의 3변수에 대해서만 유의수준 0.05 수준에서 통계적으로 유의한 차이를 보였고 급여나 승진·회사체계와는 유의한 차이를 나타내지 않는 것으로 분석되었다.

직무자체에 대한 만족도를 평균값을 비교해 살펴보면, 기혼 3.54, 미혼 3.16으로 미혼보다 기혼의 직무자체에 대한 만족도가 높은 것으로 나타났고, 상사관계에 있어서도 기혼 3.83, 미혼 3.51로 기혼이 높은 평균값을 보였다. 마지막으로 동료관계

에 있어서도 기혼 4.09, 미혼 3.71로 기혼이 높은 만족도를 보이는 것으로 나타났다.

<표 4-17> 결혼여부에 따른 직무만족도 차이분석

종속변수	독립변수 (결혼여부)	평균	표준편차	t값	유의확률
직무자체	미혼	3.1606	.96182	4.20	.043**
	기혼	3.5417	.97457		
급여	미혼	2.9759	.94140	.111	.739
	기혼	3.0350	.87458		
상사관계	미혼	3.5120	.83365	4.328	.040**
	기혼	3.8375	.76701		
승진·회사체계	미혼	3.3695	.94426	.711	.401
	기혼	3.5167	.82327		
동료관계	미혼	3.7149	.82825	6.418	.013**
	기혼	4.0917	.64046		

\*p<0.1 \*\*p<0.05 \*\*\*p<0.01

#### 4) 교육수준에 따른 직무만족도 차이분석

교육수준에 따른 직무만족도의 차이분석을 실시한 결과는 <표 4-18>과 같다. 분석에 있어 대졸과 대학원 졸의 빈도가 높지 않은 관계로 이들 항목들은 전문대졸 이상의 항목으로 분류하여 분석하였다. 분석결과 직무자체와 급여, 승진·회사체계, 동료관계의 4가지 변수에 대해서는 유의수준 0.05 수준에서 통계적으로 유의한 차이를 보였으나 상사관계는 통계적인 유의도를 나타내지 않는 것으로 분석되었다.

직무자체에 대한 만족도를 평균값을 비교해 살펴보면, 고등학교 3.19, 전문대 이상 3.85, 급여에 대해서는 고등학교 2.90, 전문대 이상 3.58, 승진·회사체계에서는 고등학교 3.35, 전문대 이상 3.83, 동료관계와 관련해서는 고등학교 3.76, 전문대 이상 4.35로 나타나 교육수준에 대한 직무만족도는 대체적으로 교육수준이 높을수록 높은 직무만족도를 보이는 것으로 나타났다.

<표 4-18> 교육수준에 따른 직무만족도 차이분석

종속변수	독립변수 (교육수준)	평균	표준편차	t값	유의확률
직무자체	고등학교	3.1994	.98507	8.514	.012**
	전문대 이상	3.8542	.72998		
급여	고등학교	2.9065	.93216	8.123	.005***
	전문대 이상	3.5875	.51881		
상사관계	고등학교	3.5724	.82774	2.536	.114
	전문대 이상	3.9219	.75121		
승진·회사 체계	고등학교	3.3551	.90569	3.972	.049**
	전문대 이상	3.8333	.81650		
동료관계	고등학교	3.7601	.76725	8.351	.005***
	전문대 이상	4.3542	.76467		

\*p<0.1 \*\*p<0.05 \*\*\*p<0.01

5) 소득에 따른 직무만족도 차이분석

소득에 따른 직무만족도의 차이분석을 실시한 결과는 <표 4-19>와 같이, 모든 직무만족도 변수에 대해 통계적으로 유의한 값을 나타내지 않은 것으로 나타났다.

6) 종교에 따른 직무만족도 차이분석

종교에 따른 직무만족도의 차이분석을 실시한 결과는 <표 4-20>과 같이, 모든 직무만족도 변수에 대해 통계적으로 유의한 값을 나타내지 않은 것으로 나타났다.

<표 4-19> 소득에 따른 직무만족도 차이분석

종속변수	독립변수 (소득)	평균	표준편차	F값	유의확률
직무자체	50만원-99만원	2.9167	1.44978	.324	.724
	100만원-149만원	3.3033	.98222		
	150만원-200만원	3.2083	.73328		
급여	50만원-99만원	2.6000	.90921	.815	.445
	100만원-149만원	2.9874	.93586		
	150만원-200만원	3.3000	.58554		
상사관계	50만원-99만원	3.6875	.55434	.025	.975
	100만원-149만원	3.6126	.84661		
	150만원-200만원	3.6563	.65380		
승진·회사 체계	50만원-99만원	3.1667	1.26198	.457	.634
	100만원-149만원	3.4084	.91197		
	150만원-200만원	3.6667	.66667		
동료관계	50만원-99만원	3.5833	.16667	.920	.401
	100만원-149만원	3.8228	.78730		
	150만원-200만원	4.1667	.97590		

\*p<0.1 \*\*p<0.05 \*\*\*p<0.01

<표 4-20> 종교에 따른 직무만족도 차이분석

종속변수	독립변수 (종교)	평균	표준편차	F값	유의확률
직무자체	기독교	3.8333	.93690	1.907	.132
	불교	3.3576	.92930		
	이슬람	3.0507	.95314		
	없음	3.5000	1.14180		
급여	기독교	3.2667	1.00929	1.428	.238
	불교	3.0655	.92940		
	이슬람	2.7913	.77052		
	없음	3.2375	1.17125		
상사관계	기독교	3.9583	.69672	.602	.615
	불교	3.6682	.75623		
	이슬람	3.5272	.83205		
	없음	3.5781	1.06739		
승진·회사체계	기독교	3.5556	.68853	.546	.652
	불교	3.4970	.79056		
	이슬람	3.3841	.91075		
	없음	3.1875	1.29939		
동료관계	기독교	4.2778	.44305	1.027	.383
	불교	3.8606	.71345		
	이슬람	3.8261	.74615		
	없음	3.6250	1.17300		

\*p<0.1 \*\*p<0.05 \*\*\*p<0.01

7) 한국거주기간에 따른 직무만족도 차이분석

한국거주기간에 따른 직무만족도의 차이분석을 실시한 결과는 <표 4-21>과 같다. 분석결과 직무자체를 제외한 급여, 상사관계, 승진·회사체계, 동료관계의 4가지 변수에 대해서 유의수준 0.05 수준에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다.

<표 4-21> 한국거주기간에 따른 직무만족도 차이분석

종속변수	독립변수 (한국거주기간)	평균	표준편차	F값	유의확률
직무자체	1년 미만	3.5507	.99930	1.651	.152
	1-2년	3.0857	1.07965		
	2-3년	3.1111	.73208		
	3-4년	2.7143	.93152		
	4-5년	3.3611	.89283		
	5년 이상	3.4667	.60553		
급여	1년 미만	3.2870	.91569	3.309	.008***
	1-2년	2.6743	.96172		
	2-3년	2.9444	.77855		
	3-4년	2.2286	.80356		
	4-5년	3.2000	.66058		
	5년 이상	3.3200	.65727		
상사관계	1년 미만	3.9348	.89355	3.553	.005***
	1-2년	3.3929	.69209		
	2-3년	3.3333	.58158		
	3-4년	3.2143	1.11270		
	4-5년	3.4792	.74207		
	5년 이상	4.2000	.32596		
승진·회사 체계	1년 미만	3.8116	.91531	5.303	.000***
	1-2년	3.1810	.76416		
	2-3년	2.9630	.53491		
	3-4년	2.6667	.88192		
	4-5년	3.4722	1.08673		
	5년 이상	4.0000	.62361		
동료관계	1년 미만	4.0145	.75998	2.957	.015**
	1-2년	3.7143	.59487		
	2-3년	3.6667	.77544		
	3-4년	3.3333	1.21716		
	4-5년	3.6944	.95831		
	5년 이상	4.7333	.27889		

\*p<0.1 \*\*p<0.05 \*\*\*p<0.01



급여에 대한 만족도를 평균값을 비교해 살펴보면, 5년 이상 3.32, 1년 미만 3.28, 4-5년 3.20, 2-3년 2.94, 1-2년 2.67, 3-4년 2.22를 순을 보여 5년 이상 집단이 가장 높은 만족도를 보였고 3-4년 사이 집단이 가장 낮은 만족도를 보인 집단인 것으로 나타났다. 상사관계에 대해서는 1년 미만 3.93, 1-2년 3.39, 2-3년 3.33, 3-4년 3.21, 4-5년 3.47, 5년 이상 4.20으로 5년 이상 집단이 가장 높은 만족도를 보이는 집단으로 나타났고 3-4년 사이 집단이 가장 낮은 만족도를 보이는 집단으로 확인되었다.

승진·회사체계와 관련해서는 1년 미만 3.81, 1-2년 3.18, 2-3년 2.96, 3-4년 2.66, 4-5년 3.47, 5년 이상 4.00의 평균값을 보여, 5년 이상 집단이 가장 만족도가 높았고 3-4년 사이 집단이 만족도가 가장 낮은 집단으로 나타났다. 마지막으로 동료관계와 관련해서는 1년 미만 4.01, 1-2년 3.71, 2-3년 3.66, 3-4년 3.33, 4-5년 3.69, 5년 이상 4.73의 값을 보여 5년 이상 집단이 가장 높은 만족도를 보이는 집단으로 3-4년 사이 집단이 가장 낮은 만족도를 보이는 집단으로 분석되었다.

#### 8) 재직기간에 따른 직무만족도 차이분석

재직기간에 따른 직무만족도의 차이분석을 실시한 결과는 <표 4-22>와 같다. 분석결과 5가지 변수 모두에 대해서 유의수준 0.05 수준에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다.

이를 평균값을 기준으로 구체적으로 살펴보면, 직무자체는 1년 미만 3.54, 1-2년 3.17, 2-3년 2.86, 3-4년 2.16, 4-5년 3.40, 5년 이상 3.55를, 급여는 1년 미만 3.27, 1-2년 2.82, 2-3년 2.71, 3-4년 1.70, 4-5년 3.17, 5년 이상 3.33을, 상사관계는 1년 미만 3.93, 1-2년 3.41, 2-3년 3.20, 3-4년 3.00, 4-5년 3.52, 5년 이상 4.25를, 승진·회사체계는 1년 미만 3.86, 1-2년 3.20, 2-3년 2.80, 3-4년 2.16, 4-5년 3.29, 5년 이상 3.88을, 동료관계는 1년 미만 4.01, 1-2년 3.78, 2-3년 3.50, 3-4년 3.08, 4-5년 3.66, 5년 이상 4.66의 평균값을 보이는 것으로 나타났다. 전반적으로 5년 이상 집단이 가장 높은 만족도를 보였고 3-4년 사이 집단이 가장 낮은 만족도를 보이는 집단으로 나타났고, 재직한 이후부터 3년까지는 만족도가 낮아지다가 4년부터 만족도가 높아지고 5년 이상 재직하면서 가장 높은 만족도를 보이는 특성을 보이는 것으로 나타났다.

<표 4-22> 재직기간에 따른 직무만족도 차이분석

종속변수	독립변수 (재직기간)	평균	표준편차	F값	유의확률
직무자체	1년 미만	3.5442	1.02219	2.524	.033**
	1-2년	3.1739	.96798		
	2-3년	2.8611	.70293		
	3-4년	2.1667	.88192		
	4-5년	3.4074	.77778		
	5년 이상	3.5556	.50918		
급여	1년 미만	3.2735	.91168	3.514	.005***
	1-2년	2.8261	.90981		
	2-3년	2.7167	.76969		
	3-4년	1.7000	.52915		
	4-5년	3.1778	.70317		
	5년 이상	3.3333	.61101		
상사관계	1년 미만	3.9337	.88503	3.785	.003***
	1-2년	3.4185	.70525		
	2-3년	3.2083	.47474		
	3-4년	3.0000	1.47196		
	4-5년	3.5278	.49124		
	5년 이상	4.2500	.43301		
승진·회사 체계	1년 미만	3.8639	.93273	7.150	.000***
	1-2년	3.2029	.67943		
	2-3년	2.8056	.52143		
	3-4년	2.1667	.83887		
	4-5년	3.2963	1.05993		
	5년 이상	3.8889	.19245		
동료관계	1년 미만	4.0136	.74212	2.607	.028**
	1-2년	3.7826	.67483		
	2-3년	3.5000	.54123		
	3-4년	3.0833	1.64148		
	4-5년	3.6667	1.11803		
	5년 이상	4.6667	.33333		

\*p<0.1 \*\*p<0.05 \*\*\*p<0.01

9) 해외경험유무에 따른 직무만족도 차이분석

해외경험유무에 따른 직무만족도의 차이분석을 실시한 결과는 <표 4-23>과 같다. 분석결과 5가지 변수 중 직무자체와 급여에 대해서만 유의수준 0.05 수준에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다.

평균값을 보면, 한국에 오기 전 다른 나라에서 일한 경험이 있는 근로자가 그렇

지 않은 근로자보다 직무자체에 대한 만족도와 급여에 대한 만족도가 높은 특성을 보여주었다.

<표 4-23> 해외경험유무에 따른 직무만족도 차이분석

종속변수	독립변수 (해외경험)	평균	표준편차	t값	유의확률
직무자체	있음	3.8431	.85892	6.730	.011**
	없음	3.1950	.97032		
급여	있음	3.5294	.68169	7.027	.009***
	없음	2.9094	.92340		
상사관계	있음	3.7794	.73358	.757	.386
	없음	3.5920	.83760		
승진·회사 체계	있음	3.7059	.65492	2.018	.158
	없음	3.3711	.93415		
동료관계	있음	3.8824	.78121	.063	.802
	없음	3.8302	.79449		

\*p<0.1 \*\*p<0.05 \*\*\*p<0.01

#### 10) 출신국가에 따른 직무만족도 차이분석

출신국가유무에 따른 직무만족도의 차이분석을 실시한 결과는 <표 4-24>와 같다. 분석결과 5가지 변수 중 직무자체와 급여에 대해서만 유의수준 0.1 수준에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다.

평균값을 보면, 출신국가가 캄보디아, 베트남, 인도네시아 순으로 직무자체와 급여에 대한 만족도가 높은 특성을 보였다.

<표 4-24> 출신국가에 따른 직무만족도 차이분석

종속변수	독립변수 (국적)	평균	표준편차	F값	유의확률
직무자체	캄보디아	3.5000	.86066	2.401	.095*
	베트남	3.3423	1.08721		
	인도네시아	3.0507	.95314		
급여	캄보디아	3.2200	.78027	2.395	.096*
	베트남	3.0054	1.15709		
	인도네시아	2.7913	.77052		
상사관계	캄보디아	3.7438	.67341	.758	.471
	베트남	3.5946	.95625		
	인도네시아	3.5272	.83205		
승진·회사 체계	캄보디아	3.5083	.73955	.302	.740
	베트남	3.3604	1.06684		
	인도네시아	3.3841	.91075		
동료관계	캄보디아	3.7583	.57975	.495	.611
	베트남	3.9369	1.01786		
	인도네시아	3.8261	.74615		

\*p<0.1 \*\*p<0.05 \*\*\*p<0.01

### 3. 근로조건이 직무만족에 미치는 영향 분석

근로조건이 직무만족에 미치는 영향 분석은 변수의 측정척도에 따라 근로시간과 임금수준이 직무만족에 미치는 영향은 회귀분석으로 실시하고 근로환경이 직무만족에 미치는 영향은 분산분석으로 구분하여 분석하였다.

먼저, 근로시간과 임금수준이 직무만족에 미치는 영향을 분석한 결과를 살펴보면 <표 4-25>에 나타난 바와 같이 회귀모형은 유의하지 않은 것으로 나타났다. 선행연구와 다른 이러한 결과는 대상이 근로시간이나 임금수준의 차이가 거의 없고 직급에 따른 차이도 거의 없는 농·축산업 분야의 외국인 근로자를 대상으로 한 결과이기 때문으로 보인다.

<표 4-25> 근로시간과 임금이 직무만족에 미치는 영향

모형		비표준화계수		표준화계수	t	유의확률
		B	표준오차	베타		
직무 만족	(상수)	16.325	3.746		4.358	
	근로시간	.327	.362	.084	.905	.367
	임금수준	.443	.105	.149	1.597	.113
R제곱 .151 수정된 R제곱 .023 F값=1.409 유의확률 .248						

\*p<0.1, \*\* p<0.05, \*\*\* p<0.01

근로환경에 따른 직무만족도 차이를 살펴본 결과는 <표 4-26>과 같다. 숙소유무 및 급식제공은 모두 있음의 단일집단으로나 분석의 의미가 없기 때문에 의료혜택, 여가시설, 산재처리만족 유무와 관련하여서만 살펴본 결과, 여가시설 유무와 산재처리만족여부에 따라서는 유의수준 0.05수준에서 유의한 것으로 나타났다. 평균값을 보면 여가시설이 있고 산재처리에 만족인 집단의 평균값이 높게 나타났다. 이러한 결과는 여가시설과 산재처리와 관련한 근로환경이 좋을수록 직무만족도 높은 것으로 해석할 수 있다.

<표 4-26> 근로환경에 따른 직무만족도 차이분석

종속 변수	독립변수		평균	표준편차	F값	유의확률
직무 만족	의료 혜택 유무	있음	3.3689	.0572	2.689	.157
		없음	3.6981	.6883		
	여가 시설 유무	있음	3.7185	.8259	10.535	.002***
		없음	3.2756	.6594		
	산재 처리 만족 여부	만족	3.7388	.7618	10.844	.001***
		불만족	3.2819	.6258		

\*p<0.1 \*\*p<0.05 \*\*\*p<0.01

#### 제4절 가설검증의 요약

분석결과를 바탕으로 가설검증을 요약하면 <표 4-25>와 같다. 즉, 가설 7인 재직기간에 따른 직무만족도 차이만 채택되었고, 소득과 종교에 따른 직무만족도 차이와 관련한 가설 4와 가설 5는 기각되었으며, 가설 1, 가설 2, 가설 3, 가설 6, 가설 8, 가설 9와 관련한 연령, 결혼여부, 교육수준, 한국거주기간, 해외근무경험유무, 출신국가와 관련한 가설은 부분적으로 채택되었다. 가설 10은 여가시설, 산재처리 만족여부와 관련한 가설이 부분적으로 채택되었다.

<표 4-27> 가설검증의 요약

가설	내용	채택여부
1	연령에 따른 직무만족도 차이	부분채택
2	결혼여부에 따른 직무만족도 차이	부분채택
3	교육수준에 따른 직무만족도 차이	부분채택
4	소득에 따른 직무만족도 차이	기각
5	종교에 따른 직무만족도 차이	기각
6	한국거주기간에 따른 직무만족도 차이	부분채택
7	재직기간에 따른 직무만족도 차이	채택
8	해외근무경험 유무에 따른 직무만족도 차이	부분채택
9	출신국가에 따른 직무만족도 차이	부분채택
10	근로조건이 직무만족에 미치는 영향	부분채택

## 제 5 장 결 론

### 제1절 연구결과의 요약 및 시사점

#### 1. 연구결과의 요약

본 연구는 1차 산업에서 인력난이 심각해져 고용허가제를 통해 입국하는 외국인 근로자가 증가하는 상황에서 제주지역 농·축산업 및 어업에 종사하는 외국인 근로자를 대상으로 직무만족도를 살펴봄으로써 외국인 근로자 활용과 관련한 시사점을 제시하는 것을 목적으로 하고 있다.

이를 위해 문헌연구를 통해 도출된 변수들을 대상으로 설문조사를 실시하고 가설을 검증한 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 근로조건을 분석한 결과, 근무시간은 일평균 근로시간 약8.297시간이었으며, 월평균 근로일수는 27.78일, 월평균 8시간 이상 근로일수는 4.91일, 휴일 근로일수는 2.85일, 임금수준으로 월평균 임금은 약 112만원, 근로환경으로는 여가시설에 대한 여건이 상대적으로 부족한 것으로 분석되었다.

둘째, 직무만족도를 분석한 결과, 직무자체는 3.28, 급여 2.99, 상사관계 3.61, 승진·회사체계 3.39, 동료관계 3.83으로 나타나 동료관계에 있어 상대적으로 만족도가 높은 반면 급여는 만족도가 낮은 것으로 나타났다.

셋째, 개인의 인구통계적 특성에 따른 직무만족도 요인에 대한 차이분석을 실시한 결과, 연령에 따라서는 급여와 승진·회사체계관계만이, 결혼여부에 대해서는 직무자체와 상사관계, 동료관계의 3변수만, 교육수준에 따라서는 직무자체와 급여, 승진·회사체계, 동료관계가, 한국거주기간에 대해서는 급여, 상사관계, 승진·회사체계, 동료관계의 4가지 변수가, 재직기간에 대해서는 직무자체, 급여, 상사관계, 승진·회사체계, 동료관계의 5가지 변수 모두에, 해외경험유무와 출신국가에 따라서는 직무자체, 급여의 2개 변수가 유의수준 0.05수준에서 통계적으로 유의한 차이를



보이는 것으로 나타났고, 소득과 종교 변수는 직무만족도와 통계적인 유의한 차이를 보여주지 않는 변수로 나타났다.

다섯째, 근로조건과 직무만족의 관계를 분석한 결과, 임금수준과 근로시간은 직무만족에 영향을 미치는 않는 것으로 나타났고, 근로환경은 여가시설이 존재하고, 산재처리만족이 높은 집단이 상대적으로 직무에 만족하는 것으로 나타났다.

## 2. 시사점

본 연구에서 나타난 분석결과를 중심으로 시사점을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 고용허가제의 도입은 외국인 근로자의 활용과 관련해 외국인 근로자 고용정책의 발전과정에서 주요한 진전을 이룬 것으로 평가되며, 산업연수생제도와 비교할 때 불법체류 문제와 외국인 인권보호의 측면에서도 상당한 성과를 거두고 있는 것으로 평가받고 있다(경상남도, 2009). 이러한 평가는 제주지역 1차 산업 외국인 근로자의 근로조건 분석결과에서 여가시설과 관련한 여건이 다소 부족하다는 것을 제외하면 대체로 근로조건에서 적어도 외국인이라고 해서 받는 불리함은 적은 것으로 보인다. 또한 여가시설의 부족도 일하는 곳이 농촌이란 현실을 감안하면 외국인 근로자들이 부족하다고 판단하는 것도 이해하지 못할 수준은 아닌 것으로 보인다. 하지만, 노동에서 여가는 노동의 생산성과 근로의욕을 돋우는 역할을 한다고 볼 때 외국인 근로자 활용에 있어 노동시장의 관점인 효율성 측면과 동시에 인격체인 인간의 이동이라는 측면도 살펴보아야 한다. 외국인 근로자에 대해서는 관리 및 통제가 필요하면서도 동시에 복지·문화적인 측면의 외국인 근로자들의 여가환경에 대해서도 정책적 지원을 강화하는 방향으로 정책이 실시되는 것이 바람직하다.

둘째, 직무만족도와 관련해 급여에 대한 만족도가 상대적으로 낮다. 외국인 근로자 활용과 관련해 급여문제는 사용자와 고용자의 욕구차이를 보이는 지점이다. 따라서 이들 차이를 어떻게 줄여나갈지는 중요한 문제라 할 수 있다. 이를 위해서는 한국거주기간이 상대적으로 길거나 저 연령층, 캄보디아 출신, 교육수준이 높고, 해외근무경험이 있는 근로자가 급여에 대한 만족도가 상대적으로 높다는 점을 볼 때, 제주지역 1차 산업 외국인 근로자의 고용허가는 이들 층을 전략적으로 공략하는 정책을 펼칠 필요가 있다.

셋째, 직무만족도와 관련해 동료관계 변수에 대한 만족도가 상대적으로 높게 나타났는데, 여러 가지로 도시에 비해 여건이 미비한 농촌이란 현실을 감안할 때 지역이나 마을 차원에서 언어와 문화가 되도록 동일한 국가의 외국인 근로자 집단을 전략적으로 선택할 방안을 고려해 볼 수 있을 것이다.

넷째, 직무만족을 높이기 위해서는 근로조건 중 특히 여가시설 및 산재처리가 중요한 것으로 나타났는데, 이는 여가시설이 부족한 외국인 근로자의 대상이 1차 산업에 종사하는 농촌지역인 것이기 때문인 것으로 해석할 수 있다. 따라서 이에 외국인 근로자가 많은 지역이나 마을에서 이를 위한 우호적인 환경조성을 마련해야 할 필요가 있다.

## 제2절 연구의 한계

본 연구의 한계점은 다음과 같다.

첫째, 외국인 근로자를 고용하고 있는 조직의 표본 구성과 관련하여 본 연구의 대상을 제주지역으로 한정하여 진행하였다. 그러나 국내에 유입된 외국인 근로자는 전국 각지에 상당수 존재하고 있기 때문에 그들을 포함한 종합적인 연구가 필요하다.

둘째, 체류기간이 지났음에도 본국으로 돌아가지 않은 불법 체류자들에 대해서는 상세한 응답을 듣기가 어려웠다.

셋째, 외국인 근로자의 국가, 언어, 문화, 종교 등의 특성에 대해 산업별 구분 없이 단순히 1차 산업 종사자들만을 비교함으로써 통계자료를 해석함에 있어 의미가 한정될 가능성이 있다.

끝으로 본 연구의 후속연구를 위한 제언은 다음과 같다.

첫째, 제주에서 근로활동을 하고 있는 외국인 근로자의 특성에 대해 1차 산업 종사자들만 한정할 것이 아니라 제조업 등 다른 산업 종사자들에 대한 연구를 함께 진행하여 제주지역 외국인 근로자의 직무만족을 결정하는 요인에 대한 연구가 필요하다.

둘째, 현재 근로활동을 하고 있는 외국인 근로자를 중심으로 다문화사회로 진입한 국내 환경을 반영하여 외국인 근로자들의 국내 적응정도에 따른 직무만족도의 제고방안을 모색할 필요가 있다.

## <참고문헌>

### 국내문헌

- 고종욱(1999). 인성특성이 직무만족도에 미치는 영향. 한국사회학 33(여름호), pp.359-387.
- 권형섭(2006). 변혁적 리더십이 호텔종사원의 임파워먼트와 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 안양대 대학원 박사학위논문.
- 김구(2002) 지방공무원의 직무만족과 직무성과의 영향요인에 관한 의사결정나무 분석, 한국정책학회보, 11(2): 65-87.
- 김동희·하규수(2011). 외국인 근로자의 문화적응과 조직공정성이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구, 한국콘텐츠학회논문지, 11(9), 187-201.
- 김석봉·송병주(2012). 카리스마 리더십과 셀프 리더십이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구, 지방정부연구, 15(4), 229-251.
- 김재원(1997). 외국인 노동자 관리 실태와 외국인 인력정책 방향. 경제교육연구, 제3호.
- 노재철(2010). 외국인노동자의 법적지위와 권리보호에 관한 연구. 동아대 대학원 박사학위논문.
- 류성규(2002). 외국 인력 정책의 문제점과 개선방향에 관한 연구. 고려대학교 석사학위논문.
- 박달순(2004). 외국인 근로자와 한국 근로자의 근로조건이 직무만족도에 미치는 영향.
- 박선경·양승범·송민혜(2011). 동기부여와 직무만족의 관계에 관한 연구: 지방공무원을 대상으로, 국정관리연구, 6(2), 171-198.
- 서형철(2003). 외국인 노동자의 효율적 활용방안에 관한 연구. 한남대학교 석사학위논문.
- 송영희(1998). 직무만족에 영향을 주는 직무특성요인에 관한 연구. 서강대학교 경영대학원 석사학위논문.

- 송용진(2010). 외국인 근로자의 노동법 상의 지위에 관한 연구. 연세대 대학원 석사학위논문.
- 신정하·김지은(2008). 호텔관리자의 리더십과 조직문화가 직무태도에 미치는 영향. 호텔관광연구, 10(4), 199-212.
- 오영신(2010). 불법체류 외국인 근로자의 형사절차상 기본권 보장에 관한 연구. 성균관대 대학원 석사학위논문.
- 유승균(2010). 외국인 근로자의 이문화적응에 관한 연구. 동국대 대학원 박사학위논문.
- 이규용·이승렬·박성재·노용진(2011). 외국인력 노동시장 분석, 한국노동연구원.
- 이승길(2002). 기업의 직무발명과 그 보상에 대한 연구. 노동법연구, 13: 247-299.
- 이정원(2007). 한국 이주노동자 현황과 정책, 그리고 대안. 노동사회과학연구소.
- 이정훈·박동균(2011). 경찰조직문화와 직무만족에 있어서 조직공정성의 조절효과 분석, 사회과학연구, 18(1), 89-122.
- 이종건·최우혁(2012). 역할 스트레스 요인이 개인적 성취 감소와 직무만족에 미치는 영향, 산업경제연구, 25(1), 907-925.
- 이창원·최창현(2007). 새조직론, 서울:대원문화사.
- 정상훈(2001). 직업재활 전문 인력의 직무만족에 관한 조사연구. 대구대학교 대학원 석사학위논문.
- 제갈돈(2002). 지방공무원의 직무만족 결정요인. 한국행정학보, 36(4), 263-280.
- 조동훈(2010). 외국인과 국내 근로자 임금격차 분석. 노동정책연구, 10(3), 65-86.
- 최복경(1999). 직무만족과 조직몰입에 관한 연구. 경상대학교 경영대학원 석사학위논문.
- 현대경제연구원(2011). '잠재성장률 2%p 제고'를 위한 VIP REPORT: 주요국 외국인력 정책 비교 및 시사점 1-산업노동력 확보를 위한 외국인력 정책방안.
- 홍윤철·하은희(1996). 외국인근로자의 근로실태조사. 대한산업의학회지, 8(1), 1-14.
- 황대용(2005). 외국인 농업연수생의 근로조건과 직무만족, 2005년도 한국사회학회 전기 사회학대회 2005.6, pp.115-121.

- 고용노동부(2011). 『고용허가제 업무편람』 .
- 경상남도(2009). 『고용허가제 도입 이후 경남 외국인 근로자 고용실태 및 정책 방안』 .
- 법무부(2007). 『외국국적동포 포용을 위한 방문취업제도』 .
- 법무부(2009). 『국가경쟁력 강화를 위한 외국인력 유치정책 방향』 .
- 신유근(2005). 『인간존중의 경영』 . 서울: 다산출판사
- 하갑래·최태호(2005), 『외국인 고용과 근로관계』 , (주)중앙경제.
- 한국산업인력공단(2011). 『외국인력 관련법·제도 상담 길라잡이』 .
- 고용노동부, 제주고용지원센터

## 국외문헌

- Engel, Blackwell & Kollat, 1978 Consumer Behavior, Illinois: The Dryden Press
- Herzberg, F., Mausner, B., Snyderman, B.(1956), The Motivation to Work
- Jayarathne, S. & Chess, W. A (1983). Job satisfaction and turnover among social work administrators : a national study, Administration in Social Work, 7, (2), 11-22
- Koeske, G.F., Kirk, S.A., Koeske, R.D., & Rauktis, M.B(1994). Measuring the Monday blues: Validation of a job satisfaction scale for the human services. Social Work Research, Vol 18(1), Mar 1994, 27-35.
- Maslow, A.H(1943). A theory of human motivation. Psychological review.
- Porter, L. W. & R. M. Steers. (1973). Organizational Productivity, In M. D. Dunnett & L. M. Hough eds. Handbook of Industrial and Organizational Psychology, 2nd ed. 443-471. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Schaffer, R.H.(1953). Job satisfaction as related to need satisfaction in work. Psychological Monographs: General and Applied, Vol 67(14), 1-29

「외국인 근로자 직무만족도 향상」을 위한 설문조사

□□	□□□□
□□□□□□□□	

안녕하십니까?

귀하의 발전과 건승을 기원합니다. 바쁘신 중에 번거롭게 설문을 드려 죄송합니다.

본 설문조사는 현재 제주지역 외국인 근로자와 관련한 특성들에 대해 어떻게 생각하고 평가하는지를 알아보려는 데 그 목적을 두고 있습니다.

바쁘시더라도 외국인 근로자와 관련한 연구와 정책대안 개발에 도움을 주신다는 생각으로 솔직히 응답해 주시기를 바랍니다.

설문에 대한 선생님의 응답은 통계적 목적으로만 사용되며 개인의 응답 내용이 외부에 알려질 우려는 전혀 없습니다.

본 설문지에 대한 의문사항이나 의견이 있으시면 언제든지 아래 연락처로 연락 주시기 바랍니다. 감사합니다.

2012년 03월

제주대학교 행정대학원  
행정학과 석사과정  
지도교수 : 양 덕 순  
연구자 : 송 영 석  
연락처 : 010-3637-1600

**I. 다음의 문항들은 근로조건에 대한 질문입니다. 아래의 내용을 기재 후 해당되는 곳에 (√)해 주시기 바랍니다.**

근로시간	
1. 하루에 평균 몇 시간 일을 하십니까?(일평균근로시간)	_____시간
2. 한달에 평균 몇 일 일을 하십니까? (월평균근로몇일)	_____일
3. 하루에 8시간 이상 근무하는 날이 일주일에 몇 일 정도 됩니까?	_____일
4. 휴일에 근무하는 날이 한달에 몇 일정도 됩니까?	_____일

임금수준	
1. 월 평균 기본임금은 얼마정도입니까?	_____원
2. 월평균 연장근무수당은 얼마정도입니까?	_____원
3. 일년동안 상여금은 얼마정도입니까?	_____원

근로환경	
1. 숙소시설이 있습니까?	예__ 아니오__
2. 급식이 제공됩니까?	예__ 아니오__
3. 의료혜택을 받을 수 있습니까?	예__ 아니오__
4. 여가(오락)시설을 갖추고 있습니까?	예__ 아니오__
5. 본인 및 동료가 산업재해를 당했을 경우 처리과정에 만족하십니까?	예__ 아니오__

**II. 아래 사항들에 대하여 귀하가 한국에서 친숙한 정도를 체크하여 주십시오**

문화적 거리	전혀	그렇지	보통	그러함	매우
	그렇지	않음			
	않음	않음			그러함
1. 일상적인 관습	①	②	③	④	⑤
2. 의료시설	①	②	③	④	⑤
3. 교통수단	①	②	③	④	⑤
4. 일반적인 생활비	①	②	③	④	⑤
5. 음식	①	②	③	④	⑤
6. 기후	①	②	③	④	⑤
7. 주택, 주거조건	①	②	③	④	⑤



**Ⅲ. 다음 문항은 직무만족도에 대한 설문입니다. 해당하는 곳에 (✓)해 주 시기 바랍니다.**

직무자체	전혀 그렇지 않음	그렇지 않음	보통	그러함	매우 그러함
나는 현재 수행하고 있는 일에 만족하고 있다.	①	②	③	④	⑤
나의 업무는 나의 능력과 적성에 잘 맞는다.	①	②	③	④	⑤
나는 현 직무에 대해 흥미와 자부심을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤

급 여	전혀 그렇지 않음	그렇지 않음	보통	그러함	매우 그러함
나는 현재 나의 급여가 적당하다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
나와 같은 경력을 가진 다른 직종에 비해 보수가 좋다.	①	②	③	④	⑤
시간 외 근무에 대해 합당한 수당을 받는다.	①	②	③	④	⑤
회사의 복리후생에 대해 만족하고 있다.	①	②	③	④	⑤
나의 급여는 공정하고 만족스럽다.	①	②	③	④	⑤

상사관계	전혀 그렇지 않음	그렇지 않음	보통	그러함	매우 그러함
나는 직속 상사와의 관계가 원만하다.	①	②	③	④	⑤
나의 상사는 업무에 필요한 정보를 제공해준다.	①	②	③	④	⑤
상사는 나를 신임한다.	①	②	③	④	⑤
내게 어려움이 생겼을 때 상사에게 조언을 구할 수 있다.	①	②	③	④	⑤

승진 및 회사정책	전혀 그렇지 않음	그렇지 않음	보통	그러함	매우 그러함
나는 승진제도나 규정이 합리적이라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
나는 회사의 업무교육에 만족한다.	①	②	③	④	⑤
우리 회사는 활발한 의사소통이 이루어지는 체계를 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
업무와 직책에 따른 평가가 공정하다.	①	②	③	④	⑤

동료관계	전혀 그렇지 않음	그렇지 않음	보통	그러함	매우 그러함
나의 동료들로부터 업무에 필요한 정보를 얻는다.	①	②	③	④	⑤
직원들 간의 업무협조가 잘 이루어진다.	①	②	③	④	⑤
나는 동료들을 신뢰한다.	①	②	③	④	⑤

IV. 다음은 인구통계적 특성과 관련한 질문문항입니다. 해당되는 곳에 (√)해주시기 바랍니다.

1. 성별 ① 남성 ② 여성

2. 연령

- ① 24세 이하 ② 25세 이상 - 29세 이하 ③ 30세-34세 ④ 35세-39세  
⑤ 40세-44세 ⑥ 45세 이상

3. 혼인상태 ① 미혼 ② 기혼

4. 교육수준

- ① 고등학교 ② 전문대학 ③ 대학 ④ 대학원 이상

5. 월평균 소득

- ① 49만원 이하 ② 50만원-99만원 ③ 100만원-149만원 ④ 150만원-200만원  
⑤ 200만원-245만원 ⑥ 250만원 이상

6. 종교

- ① 가톨릭 ② 기독교 ③ 불교 ④ 이슬람 ⑤ 없음 ⑥ 기타(\_\_\_\_\_)

7. 한국에서의 거주기간

- ① 1년 미만 ② 1년-2년 ③ 2년-3년 ④ 3년-4년 ⑤ 4년-5년 ⑥ 5년 이상

8. 재직기간

- ① 1년 미만 ② 1년-2년 ③ 2년-3년 ④ 3년-4년 ⑤ 4년-5년 ⑥ 5년 이상

9. 과거 해외 근무경험 ① 있음 ② 없음

9-1. 해외 근무경험이 있는 경우, 근무기간 (\_\_\_\_\_)년 (\_\_\_\_\_)월

10. 출신국가

- ① 캄보디아 ② 베트남 ③ 스리랑카 ④ 네팔 ⑤ 인도네시아 ⑥ 우즈베키스탄  
⑦ 태국 ⑧ 중국 ⑨ 필리핀 ⑩ 기타(\_\_\_\_\_)

감사합니다.

설문지(외국어)

<b>Survei untuk</b> <b>「 Peningkatan Kepuasan TKA Terhadap Pekerjaan 」</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="text"/>			

Salam sejahtera,

Semoga Anda senantiasa berjaya dan meraih kesuksesan. Kami mohon maaf karena merepotkan Anda yang sedang sibuk bekerja untuk mengisi survei ini.

Survei ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana tanggapan Anda dan menilai keadaan TKA yang menghuni di daerah Jeju pada saat ini.

Kami mohon bantuan Anda untuk mengisi survei ini dengan sejujurnya agar dapat membantu mengembangkan studi dan membangun alternatif kebijakan berhubungan dengan TKA.

Isi survei Anda hanya akan digunakan untuk statistik dan bersifat konfidensial sehingga tidak diumumkan secara terbuka.

Apabila ada pertanyaan ataupun pendapat mengenai survei ini, silakan menghubungi kami pada info kontak berikut ini.

Terima kasih.

**March 2012**

Program Magister Ilmu Administrasi

Pasca Sarjana Universitas Jeju

Pembimbing : Yang Deok-sun

Peneliti : Song Yeong-seok

No.Telp : 010-3637-1600

**I .Berikut ini adalah pertanyaan yang menanyakan kondisi kerja.  
Isilah bagian Jam Kerja dan Penghasilan, kemudian centanglah bulatan sesuai dengan kondisi Anda.**

<b>Jam Kerja</b>	
1. Berapa jam rata-rata Anda bekerja sehari? (Jam kerja rata-rata per hari)	_____jam
2. Berapa hari rata-rata Anda bekerja per bulan? (Hari kerja rata-rata per bulan)	_____hari
3. Berapa hari Anda bekerja lembur dalam satu minggu?	_____hari
4. Kira-kira berapa hari libur Anda masuk kerja per bulan?	_____hari

<b>Penghasilan</b>	
1. Berapakah gaji rata-rata per bulan Anda?	_____Won
2. Berapakah upah lembur rata-rata per bulan?	_____Won
3. Berapakah bonus rata-rata dalam setahun?	_____Won

<b>Lingkungan Kerja</b>	
1. Apakah disediakan asrama?	Ya___ Tidak___
2. Apakah disediakan makan dari perusahaan?	Ya___ Tidak___
3. Apakah Anda mendapatkan jaminan kesehatan?	Ya___ Tidak___
4. Apakah disediakan fasilitas rekreasi?	Ya___ Tidak___
5. Apakah Anda puas terhadap proses penanggulangan kecelakaan yang Anda atau teman sekerja alami di tempat kerja?	Ya___ Tidak___

**II . Centanglah bulatan sesuai dengan tingkat adaptasi Anda.**

<b>Tingkat Adaptasi Lingkungan Kebudayaan</b>	Sangat rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat tinggi
1. Kebiasaan Masyarakat Sehari-hari	①	②	③	④	⑤
2. Fasilitas Pengobatan	①	②	③	④	⑤
3. Sarana Transportasi	①	②	③	④	⑤
4. Biaya Hidup	①	②	③	④	⑤
5. Makanan	①	②	③	④	⑤
6. Iklim	①	②	③	④	⑤
7. Lingkungan Perumahan	①	②	③	④	⑤

**III. Pernyataan berikut ini berhubungan dengan kepuasan terhadap pekerjaan. Centanglah bulatan sesuai dengan kondisi Anda.**

<b>Perkerjaan</b>	Sangat tidak puas	Tidak puas	Sedang	Puas	Sangat puas
Saya puas dengan pekerjaan yang saya lakukan sekarang.	①	②	③	④	⑤
Pekerjaan saya cocok dengan kemampuan dan kecerdasan saya.	①	②	③	④	⑤
Saya tertarik dengan pekerjaan saya dan merasa bangga.	①	②	③	④	⑤
<b>Gaji</b>	Sangat tidak sesuai	Tidak sesuai	Sedang	Sesuai	Sangat sesuai
Gaji saya sekarang sangat sesuai dengan pekerjaan saya.	①	②	③	④	⑤
Gaji saya relatif lebih tinggi dibandingkan gaji pekerja di bidang lain yang mempunyai jenjang karir yang sama.	①	②	③	④	⑤
Saya memperoleh upah yang sesuai dengan jam lembur.	①	②	③	④	⑤
Saya puas dengan kemudahan yang diberikan oleh perusahaan.	①	②	③	④	⑤
Saya merasa sistem penggajian perusahaan asy adil dan saya puas dengannya.	①	②	③	④	⑤
<b>Hubungan dengan Atasan</b>	Sangat tidak betul	Tidak betul	Sedang	Betul	Sangat betul
Saya mempunyai hubungan yang baik dengan atasan langsung saya.	①	②	③	④	⑤
Atasan saya memberikan informasi yang dibutuhkan untuk tugas saya.	①	②	③	④	⑤
Atasan saya mempercayai saya.	①	②	③	④	⑤
Apabila ada masalah, saya dapat meminta nasihat kepada atasan saya.	①	②	③	④	⑤
<b>Sistem Kenaikan Pangkat dan Kebijakan Perusahaan</b>	Sangat tidak betul	Tidak betul	Sedang	Betul	Sangat betul
Saya berpikir sistem kenaikan pangkat atau peraturannya bersifat rasional.	①	②	③	④	⑤
Saya puas dengan program training perusahaan saya.	①	②	③	④	⑤
Perusahaan saya mempunyai sistem komunikasi yang sangat aktif.	①	②	③	④	⑤
Penilaian terhadap tugas dan pangkat dianggap adil.	①	②	③	④	⑤

Hubungan antara Sesama Pekerja	Sangat tidak betul	Tidak betul	Sedang	Betul	Sangat betul
Saya mendapat informasi yang saya butuhkan untuk tugas saya dari teman kerja.	①	②	③	④	⑤
Kerja sama antars karyawan sangat baik.	①	②	③	④	⑤
Saya mempercayai teman-teman kerja saya.	①	②	③	④	⑤

**IV. Berikut ini berhubungan dengan info kependudukan. Centanglah bulatan sesuai dengan kondisi Anda.**

**1. Jenis kelamin**    ① Laki-laki    ② Perempuan

**2. Usia**

- ① 24 atau di bawah    ② 25-29    ③ 30-34    ④ 35-39    ⑤ 40-44  
⑥ 45 atau lebih

**3. Status menikah**    ① Belum menikah    ② Sudah menikah

**4. Pendidikan**

- ① SMA/SMK    ② Program Diploma    ③ Program S-1    ④ Program S-2 ke atas

**5. Pendapatan rata-rata per bulan**

- ① 490.000 Won atau di bawah    ② 500.000 Won - 990.000 Won  
③ 1.000.000 Won - 1.490.000 Won    ④ 1.500.000 Won - 200.000 Won  
⑤ 2.000.000 Won - 2.450.000 Won    ⑥ Lebih dari 2.500.000 Won

**6. Agama**

- ① Katolik    ② Kristen    ③ Budha    ④ Islam    ⑤ Tidak punya/Ateis  
⑥ Lainnya (ditulis : \_\_\_\_\_)

**7. Masa tinggal di Korea**

- ① kurang dari 1 tahun    ② 1-2 tahun    ③ 2-3 tahun    ④ 3-4 tahun  
⑤ 4-5 tahun    ⑥ 5 tahun lebih

**8. Masa kerja di perusahaan sekarang**

- ① kurang dari 1 tahun    ② 1-2 tahun    ③ 2-3 tahun    ④ 3-4 tahun  
⑤ 4-5 tahun    ⑥ 5 tahun lebih

9. Pengalaman bekerja di luar Indoneisa sebelumnya ① Ada ② Tidak ada  
9-1. Apabila ada, (\_\_\_\_\_)tahun (\_\_\_\_\_)bulan

10. Kewarganegaraan

- ① Kamboja ② Vietnam ③ Srilangka ④ Nepal ⑤ Indonesia ⑥ Uzbekistan  
⑦ Thailand ⑧ Cina ⑨ Pilipina ⑩ Lainnya (ditulis :\_\_\_\_\_)

**Terima kasih.**

**Câu hỏi điều tra nhằm 「Nâng cao mức độ hài lòng công  
việc của người lao động nước ngoài」**

□□	□□□□
□□□□□□	

Chào các bạn!

Chúc các bạn phát triển và thành đạt. Xin lỗi vì đã làm phiền các bạn trong khi các bạn đang bận rộn.

Mục đích của bản câu hỏi điều tra này nhằm tìm hiểu về suy nghĩ và đánh giá như thế nào về đặc tính liên quan tới người lao động nước ngoài ở vùng Jeju hiện nay.

Mặc dù bận rộn nhưng chúng tôi cũng mong rằng các bạn hãy trả lời thật thẳng thắn để giúp chúng tôi nghiên cứu và đưa ra những chính sách liên quan tới người lao động nước ngoài.

Câu trả lời của các bạn chỉ nhằm mục đích để thống kê nên tất cả những nội dung trả lời cá nhân của các bạn sẽ được bảo mật không lộ ra bên ngoài.

Nếu các bạn có ý kiến hay thắc mắc về bản câu hỏi này mong các bạn hãy liên lạc vào số liên lạc bên dưới. Xin cảm ơn.

Tháng 3 năm 2012

Viện sau đại học khoa hành chính trường đại học Jeju

Chương trình thạc sĩ khoa hành chính

Giáo sư chỉ đạo : Yang Teok Sul

Người nghiên cứu : Song Yong Sik

Điện thoại : 010-3637-1600



I. Các câu hỏi sau được yêu cầu về điều kiện làm việc vui lòng đánh dấu(✓) vào ô thích hợp, nếu bạn cần điền vào những khoảng trống.

Thời gian làm việc	
1. Bạn làm bao nhiêu giờ bình quân trong một ngày ? (Giờ làm việc hàng ngày)	_____ thời gian
2. Bạn làm bao nhiêu ngày bình quân trong một tháng? (Giờ làm việc trung bình hàng tháng)	_____ ngày
3. Trung bình trong ngày làm việc 8 giờ trong ngày một tuần trung bình làm mấy ngày làm việc?	_____ ngày
4. Những ngày nghỉ làm việc trong một tháng bạn làm được việc được mấy ngày?	_____ ngày

Mức lương	
1. Mức lương cơ bản bình quân hàng tháng là bao nhiêu?	_____ won
2. Mức lương trợ cấp giờ làm thêm bình quân mỗi tháng bao nhiêu?	_____ won
3. Trong một năm các khoản tiền thưởng được bao nhiêu?	_____ won

Môi trường làm việc	
1. Bạn có phương tiện chỗ ở	Có___ Không ___
2. Được cung cấp thức ăn	Có___ Không ___
3. Có nhận được trợ cấp y tế?	Có___ Không ___
4. Có các phương tiện giải trí (vui chơi)?	Có___ Không ___
5. Bạn có hài lòng trong công ty xử những trường hợp và bạn đồng nghiệp của bạn nếu có trường hợp sự cố trong công ty trong của bạn?	Có___ Không ___

II. Các nội dung dưới đây với bạn ở tại Hàn Quốc mức độ quen thuộc xin vui lòng kiểm tra các nội dung dưới đây với bạn ở tại Hàn Quốc mức độ quen thuộc của tôi bạn, vui lòng đánh dấu ✓ vào ô thích hợp,

Khoảng cách Văn hóa	không có trung bình	không trung bình	trung bình	rất trung bình	rất nhiều trung bình
1. thực tập nói chung	①	②	③	④	⑤
2. Phương tiện y tế	①	②	③	④	⑤
3. Giao thông vận tải	①	②	③	④	⑤
4. Tổng chi phí sinh hoạt	①	②	③	④	⑤
5. Thức ăn	①	②	③	④	⑤
6. Khí hậu	①	②	③	④	⑤
7. Nhà ở ,điều Kiện nhà ở	①	②	③	④	⑤

III. Các câu hỏi sau đây về cuộc khảo sát sự hài lòng công việc, Nếu có thể, xin vui lòng (✓) vào ô thích hợp,

công việc riêng của mình	không có trung bình	không trung bình	trung bình	rất trung bình	rất nhiều trung bình
Tôi hài lòng này thực hiện làm công việc đang làm.	①	②	③	④	⑤
Công việc này rất phù hợp với năng khiếu và năng khả của tôi.	①	②	③	④	⑤
Tôi và tự hào thích ứng công việc hiện tại đang làm	①	②	③	④	⑤

Mức lương	không có trung bình	không trung bình	trung bình	rất trung bình	rất nhiều trung bình
Tôi nghĩ rằng mức lương hiện tại của tôi là phù hợp.	①	②	③	④	⑤
Tôi với người khác so với nghề nghiệp cũng giống như tôi khác như tôi được tốt hơn.	①	②	③	④	⑤
Nhận hưởng lương trợ cấp hợp lý với làm việc ngoài giờ.	①	②	③	④	⑤
Có hài lòng với lợi ích đối với của công ty.	①	②	③	④	⑤
Tôi công bằng và thỏa đáng với mức lương của tôi	①	②	③	④	⑤

<b>Mối quan hệ công ty.</b>	không có trung bình	không trung bình	trung bình	rất trung bình	rất nhiều trung bình
Tôi các thành viên có liên quan với chỉ đạo với công ty	①	②	③	④	⑤
Tôi làm việc cung cấp những thông tin cần thiết cho công ty.	①	②	③	④	⑤
Sự tận tâm của tôi đối với công ty.	①	②	③	④	⑤
Tôi Khi có gặp khó khăn có thể tìm lời khuyên từ ông chủ của công ty .	①	②	③	④	⑤

<b>Khuyến khích và chính sách công ty</b>	không có trung bình	không trung bình	trung bình	rất trung bình	rất nhiều trung bình
Tôi nghĩ rằng đó là tổ chức xúc tiến hợp lý và các quy định	①	②	③	④	⑤
Tôi hài lòng với giáo dục làm việc của công ty	①	②	③	④	⑤
Công ty chúng tôi là một hệ thống hoạt động truyền thông này đã làm	①	②	③	④	⑤
Được dựa trên công làm là và đánh giá công bằng vị trí với những công việc	①	②	③	④	⑤

<b>Mối quan hệ đồng nghiệp</b>	không có trung bình	không trung bình	trung bình	rất trung bình	rất nhiều trung bình
Tôi cần thiết các thông tin làm việc từ các đồng nghiệp	①	②	③	④	⑤
Hợp tác giữa các nhân viên, làm việc phát triển mạnh mẽ hơn	①	②	③	④	⑤
Tôi tin tưởng vào các đồng nghiệp	①	②	③	④	⑤

**IV. Các câu hỏi sau đây là những câu hỏi liên quan đến đặc điểm cá nhân.**

1. Giới Tính Của Bạn?      ① Nam      ② Nữ

2. Tuổi Của Bạn?

- ① dưới 24tuổi    ② 25 tuổi-29 tuổi    ③ 30 tuổi-34tuổi    ④ 35tuổi-39tuổi  
 ⑤ 40tuổi- 44tuổi    ⑥ đến 45 tuổi

**3. Tình trạng hôn nhân**

- ① Độc thân ② lập gia đình

**4. Cấp độ giáo dục**

- ① Trung học ② đại học cao đẳng ③ đại học ④ đại học tốt nghiệp

**5. Thu nhập hàng tháng**

- ① Dưới 490.000 won ② 500.000 won - 990.000 won  
③ 1 triệu won - 1 triệu 49 nghìn won  
④ 1 triệu 50 nghìn won - 2 triệu won ⑤ 2 triệu won - 2 triệu 45 nghìn won  
⑥ Hơn 2 triệu 50 nghìn won

**6. Tôn giáo**

- ① Công giáo ② Kitô giáo ③ đạo phật ④ đạo Hồi ⑤ Không  
⑥ Khác(\_\_\_\_\_)

**7. thời gian lưu trú ở Hàn Quốc**

- ① dưới 1 năm ② 1 năm - 2 năm ③ 2 năm - 3 năm ④ 3 năm - 4 năm  
⑤ 4 năm - 5 năm ⑥ hơn 5 năm.

**8. Thời gian tuyển dụng**

- ① dưới 1 năm ② 1 năm - 2 năm ③ 2 năm - 3 năm ④ 3 năm - 4 năm  
⑤ 4 năm - 5 năm ⑥ 5 năm trở lên

**9. Kinh nghiệm làm việc ở nước ngoài trước** ① Có ② Không

9-1. Thời gian làm việc (\_\_\_\_\_)năm (\_\_\_\_\_)tháng

**10. Bạn thuộc quốc tịch nào**

- ① Campuchia ② Việt Nam ③ Sri Lanka ④ Nepal ⑤ Indonesia  
⑥ Uzbekistan ⑦ Thái Lan ⑧ Trung Quốc ⑨ Philippine  
⑩ Khác(\_\_\_\_\_)

Cám ơn sự Tham Gia Của Bạn.

**សំណួរស្ទង់មតិដើម្បី លើកកម្ពស់ការពេញចិត្តការងាររបស់ពលករបរទេស ៀ**

ជំរាបសួរ?

សូមជូនពរអោយលោកអ្នកមានជោគជ័យនិងសុខភាពល្អ។

ខ្ញុំបាទសូមអភ័យទោសផងដែរដែលបានផ្តល់សំណួរស្ទង់មតិដែលរំខានដល់ពេលវេលាមាញឹករបស់លោកអ្នក។

នៅក្នុងសំណួរស្ទង់មតិនេះមានគោលដៅចង់ដឹងអំពីគំនិត និង ការវាយតម្លៃយ៉ាងណាចំពោះលក្ខណៈពិសេសរបស់ពលករបរទេសនៅតំបន់ ចេជូ។

ទោះបីជាវល់យ៉ាងណាក៏ដោយ សូមមេត្តាជួយឆ្លើយអោយសច្ចៈនូវសំណួរដែលទាក់ទងជាមួយពលករបរទេសដោយគិតថាជាការចូលរួមជួយអភិវឌ្ឍន៍ និង ជួយការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ។

ចំលើយរបស់លោកអ្នកនឹងត្រូវប្រើតែនៅក្នុងបញ្ជីស្ថិតិប៉ុណ្ណោះខ្ញុំបាទសូមសន្យាថានឹងមិនយកចំលើយរបស់លោកអ្នកទៅប្រើជាប្រយោជន៍ផ្ទាល់ខ្លួន ឬមួយបង្ហាញទៅខាងក្រៅជាដាច់ខាត។

ប្រសិនបើលោកអ្នកមានសំណួរ ឬមួយគំនិតផ្សេងៗអំពីសំណួរស្ទង់មតិនេះ លោកអ្នកអាចទាក់ទងមកកាន់អាស័យដ្ឋានខាងក្រោមបានគ្រប់ពេលវេលា។

សូមអរគុណ!

ឆ្នាំ ២០១២ ខែ មិនា

ផ្នែកគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល នៃសកលវិទ្យាល័យ ចេជូ  
ដេប៉ាដេម៉ង់ គ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល ថ្នាក់អនុបណ្ឌិត  
សាស្ត្រាចារ្យទទួលបន្ទុកណែនាំ : យ៉ាង ដក់ ស៊ិន  
អ្នកស្រាវជ្រាវ : ស៊ីង យ៉ុង សក  
ទូរស័ព្ទ : 010-3637-1600



**I សំណួរទាក់ទងអំពីលក្ខខណ្ឌនៃការងារពលករសូមឆ្លើយសំណួរខាងក្រោមនេះសូមគូសសញ្ញា(v)**

<b>ម៉ោងការងារពលករ</b>	
1. តើក្នុងមួយថ្ងៃជាធម្មតាធ្វើការងាររយៈពេលប៉ុន្មានម៉ោង? (ជាធម្មតាពលករធ្វើការប៉ុន្មានម៉ោង)	_____ ម៉ោង
2. តើក្នុងមួយខែជាធម្មតាធ្វើការងាររយៈពេលប៉ុន្មានថ្ងៃ?(ជាធម្មតាពលករធ្វើការប៉ុន្មានថ្ងៃ)	_____ ថ្ងៃ
3. . តើក្នុងមួយសប្តាហ៍អ្នកធ្វើការងារលើសពី៨ម៉ោងទៅបានប៉ុន្មានថ្ងៃ?	_____ ថ្ងៃ
4. តើក្នុងថ្ងៃសំរាកអ្នកធ្វើការងារបានប៉ុន្មានថ្ងៃ	_____ ថ្ងៃ
<b>កំរិតប្រាក់ឈ្នួល</b>	
1. តើក្នុងមួយខែបានប្រាក់ឈ្នួលប៉ុន្មានដេល?	_____ រៀល
2. តើក្នុងមួយខែធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោងបានប្រាក់ប៉ុន្មានដេល?	_____ រៀល
3. ពេលបានមួយឆ្នាំតើអ្នកទទួលបានប្រាក់បន្ថែមបានប៉ុន្មានដេល?	_____ រៀល
<b>បរិដ្ឋានពលករ</b>	
1. . តើអោយកន្លែងស្នាក់អាស្រ័យដែលរឺទេ?	មាន__ អត់__
2. តើមានផ្គត់ផ្គង់អាហារដែលរឺទេ?	មាន__ អត់__
3. តើអ្នកបានទទួលការគាំទ្រពិនិត្យនិងព្យាបាលជំងឺដែលទេ?	មាន__ អត់__
4. តើមានពេលទំនេរសំរាប់ខ្លួនអ្នកដែលរឺទេ?	មាន__ អត់__
5. ឧទាហ៍ថាខ្លួនយើងរឺអ្នករួមការងារជាមួយគ្នាមានគ្រោះថ្នាក់តើអ្នកមានសើចក្តីសោមមនស្សដែលរឺទេ?	មាន__ អត់__

II. សូមឆ្លើយសំណួរខាងក្រោមនេះតើអ្នកមកប្រទេសកូរ៉េធ្លាប់មានបញ្ហាអ្វីក៏ភាពស្មិតស្មាលសូមគូសសញ្ញា(v)

ការជិតស្និទ្ធជាមួយវប្បធម៌	មិនបានទាំងស្រុង	មិនបាន	ធម្មតា	ទាំងស្រុង	បានទាំងស្រុង
1.សន្តិសញ្ញាប្រចាំថ្ងៃ	①	②	③	④	⑤
2.ការពិនិត្យនិងព្យាបាលជំងឺ	①	②	③	④	⑤
3.មធ្យោបាយនិងចរាចរ	①	②	③	④	⑤
4.ការចំណាយប្រាក់ប្រចាំថ្ងៃ	①	②	③	④	⑤
5. អាហារ	①	②	③	④	⑤
6.ធាតុអាកាស	①	②	③	④	⑤
7.លក្ខខណ្ឌ ការស្នាក់នៅផ្ទះ	①	②	③	④	⑤

III. ខាងក្រោមខាសំណួរទាក់ទងនឹងការពេញចិត្តសូមឆ្លើយគូសសញ្ញា(v)

តួនាទីរបស់នណាម្នាក់	មិនបានទាំងស្រុង	មិនបាន	ធម្មតា	ទាំងស្រុង	បានទាំងស្រុង
ខ្ញុំពេញចិត្តធ្វើការងារនេះ	①	②	③	④	⑤
ការងារនេះខ្ញុំមានអារម្មណ៍ថាខ្ញុំអាចធ្វើការងារនេះបាន	①	②	③	④	⑤
ឥឡូវខ្ញុំបានចាប់អារម្មណ៍និងការងារហើយថែមទាំងមានមោទនភាពទៀតផង	①	②	③	④	⑤

ប្រាក់ខែ	មិន បានទាំង ស្រុង	មិន បាន	ធម្មតា	ទាំង ស្រុង	បានទាំង ស្រុង
ខ្ញុំគិតថាប្រាក់ខែរបស់ខ្ញុំបានតិចណាស់	①	②	③	④	⑤
បើសិនខ្ញុំមានវិជ្ជាជីវៈក្នុងការធ្វើការងារនិងអាចរកប្រាក់កំរៃ បានល្អ.	①	②	③	④	⑤
ការធ្វើការថែមម៉ោងគេគត់ប្រាក់សមហេតុផលរឺទេ	①	②	③	④	⑤
ខ្ញុំពេញចិត្តចំពោះក្រុមហ៊ុនសុខុមាលភាពសាធារណៈ	①	②	③	④	⑤
ខ្ញុំពេញចិត្តក្នុងការគត់ប្រាក់ខែអោយត្រឹមត្រូវ	①	②	③	④	⑤
គំនិតទំនាក់ទំនង	មិន បានទាំង ស្រុង	មិន បាន	ធម្មតា	ទាំង ស្រុង	បានទាំង ស្រុង
ខ្ញុំមានទំនាក់ទំនងជាមួយមេក្រុមយ៉ាងជិតស្និទ្ធិ	①	②	③	④	⑤
ខ្ញុំគត់ថាពេលធ្វើការត្រូវផ្តល់ព័ត៌មានកិច្ចការ	①	②	③	④	⑤
ខ្ញុំមានគំនិតជឿជាក់	①	②	③	④	⑤
ពេលខញ្ញមានភាពលំបាកមេក្រុមនិងអាចជួយណែនាំបាន	①	②	③	④	⑤
ក្រុមហ៊ុននិងមានការតែងតាំងជាគោលការណ៍	មិន បានទាំង ស្រុង	មិន បាន	ធម្មតា	ទាំង ស្រុង	បានទាំង ស្រុង
ខ្ញុំគត់ថាគេតែងតាំងឋានណាក់វាជាការសមហេតុផលត្រឹមត្រូវ	①	②	③	④	⑤
ខ្ញុំពេញចិត្តចំពោះការអប់រំការងារនេះ	①	②	③	④	⑤



ក្រុមហ៊ុនរបស់យើងមានសកម្មជាប្រព័ន្ធក្របកន្លែង	①	②	③	④	⑤
ធ្វើតាមដំនើការវាយតម្លៃមុខងារ	①	②	③	④	⑤
ការទាក់ទងជាមួយមិត្តរួមការងារ	មិន បានទាំង ស្រុង	មិន បាន	ធម្មតា	ទាំង ស្រុង	ទាំង ស្រុង
ពីមិត្តរួមការងារដើម្បីទទួលបានព័ត៌មានដែលត្រូវការសំរាប់ជំនួញ	①	②	③	④	⑤
បុគ្គលិកទាំងអស់ត្រូវមានការសហការគ្នានិងទទួលបានជោគជ័យ	①	②	③	④	⑤
ខ្ញុំនិងមិត្តរួមការងារត្រូវមានការទុកចិត្តគ្នា	①	②	③	④	⑤

**IV. សំនួរខាងក្រោមទាក់ទងនឹងសាសនាចក្ខុសសញ្ញា(v).**

**1. ភេទ** ① បុរស ② ស្រី

**2. អាយុ**

① ក្រោម24ឆ្នាំ ② 25ឆ្នាំ - ទៅ29ឆ្នាំ ③ 30ឆ្នាំ -ទៅ34ឆ្នាំ ④ 35ឆ្នាំ -ទៅ39ឆ្នាំ

⑤ 40ឆ្នាំ-ទៅ44 ឆ្នាំ ⑥ 45 ឆ្នាំ

**3. តើរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍នៅ** ① នៅលើវ ② អ្នករៀបការហើយ

**4. រៀនបានកំរិតណា**

① មហាវិទ្យាល័យ ② បញ្ចប់ផ្នែកជំនាញ ③ អនុបណ្ឌិត ④ លើសពីអនុបណ្ឌិត

**5. ប្រាក់ខែចំណូល**

- ① តិចជាង49រៀន    ② 50ទៅ -99រៀន    ③ 100ទៅ -149រៀន    ④ 150ទៅ -200រៀន
- ⑤ 200 ទៅ-245រៀន    ⑥ លើសជាង 250 រៀន

**6. សាសនា**

- ① ខាធូលីក ② សាសនាគ្រិស្ត ③ ព្រះពុទ្ធ ④ អ៊ីស្លាម ⑤ អត់មាន ⑥ ផ្សេង(\_\_\_\_\_)

**7. រយៈពេលស្នាក់នៅក្នុង**

- ① ក្រោម1ឆ្នាំ    ② 1ឆ្នាំ ទៅ-2 ឆ្នាំ    ③ 2ឆ្នាំ -ទៅ3ឆ្នាំ    ④ 3ឆ្នាំ-ទៅ4ឆ្នាំ    ⑤ 4ឆ្នាំទៅ-5ឆ្នាំ
- ⑥ លើសជាង 5 ឆ្នាំ

**8. ពេលវេលាការងារ**

- ① ក្រោម1ឆ្នាំ    ② 1ឆ្នាំ ទៅ-2 ឆ្នាំ    ③ 2ឆ្នាំ -ទៅ3ឆ្នាំ    ④ 3ឆ្នាំ-ទៅ4ឆ្នាំ    ⑤ 4ឆ្នាំទៅ-5ឆ្នាំ
- ⑥ លើសជាង 5

**9. តើធ្លាប់ធ្វើការងារនៅស្រុកកំណើតដែលរឺទេ    ① ធ្លាប់    ② អត់ធ្លាប់**

9-1., បើសិនធ្លាប់ធ្វើការងារនៅស្រុកកំណើតបានប៉ុន្មានដែល (\_\_\_\_\_)ខែ(\_\_\_\_\_)ឆ្នាំ

**10. កំណើតប្រទេស**

- ① ខ្មែរ ② វៀតណាម ③ ស៊ីឡូកា ④ នេបាល ⑤ អ៊ិនដូនេស៊ី ⑥ អូបេគីស្ថាន ⑦ ថៃ
- ⑧ ចិន ⑨ ភីលីពីន ⑩ ផ្សេង(\_\_\_\_\_)

**សូមអរគុណ**

## Abstract

This paper has the primary aim of throwing some light in the future perspective of employing foreign workers by looking into the satisfaction rate of the current foreign workers working within the 1st industrial sector in the Jeju region. This would be especially meaningful as the number of foreign workers who are being hired through the employment allowance system are increasing in the 1st industrial sector whose situation in the shortage of workers is becoming more serious each day.

In order to achieve the research target, the hypothesis was substantiated by using a structured survey paper developed on the basis of theoretical studies. The period of the investigation began on March 3rd to March 15th, 2012 for 12 days. The foreign workers in question were selected among E-9 visa holders working within the agricultural or livestock sector managed by the Human Resources Development Service of Korea, Jeju Branch. The investigator personally visited the workers on site and carried out the survey. A total of 140 survey sheets were distributed and the retrieval rate was recorded at 90.7%. Excluding the 4 survey sheets that had insufficient answers, a total of 123 sheets were used in the final analysis.

The first results showed that after analyzing the working conditions of the foreign workers, the total number of an average daily working hour amounted to about 8.297 hours while the average number of working days per month amounted to 27.78 days. The number of days that had more than 8 working hours reached up to 4.91 days and the number of days off were 2.85. The average monthly salary was about 1.12 million won while the working environment showed a comparative lack of leisure facilities that the workers could enjoy.

Secondly, after analyzing the work satisfaction rate, the work itself

showed a rate of 3.28, the pay a rate of 2.99, satisfaction with relationships with superiors a rate of 3.61, promotion opportunities and the company structure showed a rate of 3.39, and relationship between colleagues a rate of 3.83. This indicates while there was a relatively high satisfaction rate of relationships with colleagues, the satisfaction rate in terms of pay was comparatively low.

Thirdly, after executing a difference analysis in terms of the elements that affected work satisfaction rate following the special characteristics of population statistics of individuals, depending on the age, only the pay, promotion & company structure were relevant. According to marital status, only the three factors of the work itself, relationship with bosses and colleagues were relevant. As for education level, the work itself, pay, promotion & company structure, relationships with colleagues were relevant. In relation to the living period in Korea, the 4 elements of pay, relationship with bosses, promotion & company structure, relationships with colleagues were relevant. Employment period had all checks in the 5 variants of work itself, pay, relationships with bosses, promotion & company structure. Finally, depending on the country that they come from and whether they had overseas experience or not, 2 variants related to pay showed a significance level of 0.05 statistically while the variants of income and religion showed that it didn't contribute to a significant statistical difference in work satisfaction.

Fifthly, after analyzing the relationship between work conditions and work satisfaction, the results showed that the pay level and working hours didn't significantly affect work satisfaction rate. As for working conditions, the people who had access to leisure facilities and company insurance against industrial accidents were comparatively shown to have higher satisfaction rate.