

조선족과 한족 근로자들의 한국에서의 직무적응 및 직무만족에 관한 연구: 문화적응의 매개효과를 중심으로*

김권수(제1저자)
경상대학교 경영학과 박사수료
(kskim@gnu.ac.kr)
이금희(교신저자)
경상대학교 경영학과 부교수
(jxilee@gnu.ac.kr)

88 올림픽 이후 지속적으로 증가한 국내 외국인수는 현재 200만 명에 달하며 한국은 다문화 사회로 진입하고 있다. 하지만 한국에 근무하는 외국인 근로자들은 대부분 저임금과 열악한 근무환경, 그리고 문화적응 등으로 많은 어려움을 겪고 있다.

본 연구는 Alderfer(1972)의 ERG이론을 프레임으로 한국어 능력(Existence needs), 근로조건(Existence needs), 사회문화적 거리(Relatedness needs), 권력거리(Relatedness needs) 및 성취욕구(Growth needs) 등 ERG요인들이 문화적응(수준 1차원, 통합 2차원)과 직무만족 및 직무적응에 미치는 영향, 그리고 문화적응의 매개효과 및 민족의 조절 효과를 분석함으로써 외국인 근로자를 고용하는 기업들과 이들을 지원하는 사회복지 단체에 관리적 및 실무적 시사점을 주고자 한다.

이를 실증적으로 검증하기 위하여 중국인 근로자 181명(조선족 106명, 한족 75명)에 대한 설문조사를 토대로 Amos를 이용한 구조방정식 모형분석을 실시하였다. 실증적 연구결과는 다음과 같다. 한국어 능력은 문화적응 수준 및 문화통합에 모두 유의한 정(+)의 영향을, 근로조건은 문화적응 수준, 문화통합, 직무적응 및 직무만족에 모두 유의한 정(+)의 영향을, 사회문화적 거리는 문화통합 및 직무적응에 모두 유의한 정(+)의 영향을, 권력거리는 직무적응에 유의한 정(+)의 영향을, 성취욕구는 문화적응 수준, 문화통합, 직무적응 및 직무만족에 모두 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 문화적응 수준은 한국어 능력과 직무적응/직무만족의 관계 및 성취욕구와 직무적응/직무만족의 관계를 매개하는 것으로 나타났다. 문화통합은 근로조건과 직무적응/직무만족의 관계, 사회문화적 거리와 직무적응/직무만족의 관계, 그리고 성취욕구와 직무적응/직무만족의 관계를 매개하는 것으로 나타났다. 또한 두 민족 집단은 근로조건 → 직무만족, 권력거리 → 문화적응수준, 문화통합 → 직무적응, 문화통합 → 직무만족, 한국어 능력 → 직무적응, 권력거리 → 직무만족 등 6개 경로에서 유의한 차이가 나타났다.

본 연구는 ERG이론을 프레임으로 문화적응, 직무적응 및 직무만족에 영향 미치는 요소들을 분석함으로써 문화적응과 직무적응의 이론적 확립에 큰 기여를 하였고, 문화적응의 1차원(수준) 및 2차원(통합) 척도를 모두 사용함으로써 이 두 개념의 차이점을 실증적으로 분석하였다는데 그 의의가 있다.

주제어: 문화적응 수준, 문화통합, 직무적응, 사회문화적 거리, 권력거리, 성취욕구

1. 서론

글로벌화에 따라 국내 외국인 인구는 점점 증가하여 현재 200만 명에 달하며 한국은 이미 다문화 사회로 진입하였다. 외국인 인구의 증가와 함께 외국인 근로자 수도 점차 증가하고 있는데 그 이유는 다음의 세 가지 요인이 거의 동시에 작용하였기 때문이다. 첫째로 지속적인 경제성장과 더불어 고용기회가 크게 확장되고 임금이 급격하게 상승하였고, 둘째로 임금상승과 더불어 생활수준이 높아지자 내국인 생산직 노동자들의 3D 직종 기피현상이 두드러지게 발생하였고, 셋째로 1988년 서울올림픽을 계기로 한국의 경제적 성취가 세계에 널리 알려지면서 외국인 출입국이 이전보다 훨씬 자유로워졌다는 점이다(이금희, 2008).

한국의 중소기업은 외국인 근로자가 없이는 운영이 어려운 상황이 되었고 심지어 일부 외국인들은 관리직을 맡기도 한다. 이처럼 외국인 근로자들은 국내의 산업발전에 중요한 역할을 담당하고 있다. 하지만 이들 대부분은 근로조건이 열악한 중소기업에서 일하며 저임금과 장시간 노동 등으로 인권문제에 노출되어 있으며 범죄행위가 위험수위를 넘어 사회문제화 되고 있다(윤선오 · 박명호 · 권장수, 2005). 이밖에 외국인 노동자들에 대한 고용계약위반과 임금체불 그리고 산업재해와 직장내 문화적 갈등 등도 중요한 사회문제로 부각되고 있으며 현재는 이들을 위한 의료봉사, 법률상담, 구직상담 등 무료 서비스가 여러 교회나 사회단체들을 중심으로 이루어지고 있다(이금희, 2008).

외국인 근로자 대부분은 직업적응 즉, 한국의 '작업장 문화'에 적응하는데 큰 어려움을 호소하고 있다. 예를 들어 한국의 작업장 문화에서 '신참 · 고참

간의 엄격한 위계적 분리'는 한국사회에서 보편적으로 통용되는 '위계의식'의 반영이라고 볼 수 있다. 외국인 근로자들은 한국인 선임 노동자가 자기에게 부과하는 '신참 길들이기'를 훈련으로 받아들이기 보다는 외국인이라는 점 때문에 받는 차별대우로 생각한다. 상당수 외국인 근로자는 같은 직장에서 일하는 사람을 모두 친구이고 평등하다는 생각을 갖고 있기 때문이다. 이처럼 외국인 근로자의 가치관은 한국의 '작업장 문화'와 크게 충돌하고 있다. 이밖에 외국인 근로자는 같은 직장이나 주위의 한국인들로부터 무시나 거부, 언어적 공격, 폭행 등 괴롭힘을 당하는 경우가 많은데, 이는 한국인들이 외국인 근로자를 '못 사는 나라 출신으로 한국에 와서 막노동이나 하는 사람들'로 깔보는 근거 없는 우월의식에서 비롯되었다고 볼 수 있다. 또한 외국인 근로자의 직업적응을 어렵게 하는 요인으로는 한국인 관리자나 근로자들이 외국인 근로자에 대하여 문화적 차이를 인정하지 않은 채 '한국식 문화'를 일방적으로 강요하는 데서 비롯된다. 외국인 근로자를 고용한 한국의 대부분 업체들은 이들에 대한 문화적 배려는 거의 이루어지지 않고 있으며 그에 따른 고충은 자연스럽게 외국인노동자의 반발을 낳는다(설동훈, 1999).

한국은 다문화 시대를 맞아 이민연구가 상당히 부족하고 시급한 상태다. 특히, 외국인 근로자가 직면한 최대의 과제라고 할 수 있는 문화적응, 직업적응에 대한 연구도 아직 부족한 상태다. 문화적응과 관련한 연구는 주로 해외 유학생이나 결혼 이주민을 상대로 한 연구가 주를 이루고 있다. 더욱이 문화적응과 직업적응 간의 관계를 다루는 국내연구는 매우 드물고 대부분 연구는 해외주재원을 대상으로 한 간단하고 단편적인 척도(J. S. Black이 개발한 척도로 적응을 직무적응, 문화적응에 해당하는 일반생활적응과 상호작용 적응 등 3가지로 나눔)를 사용하고

있어 문화적응과 직업적응 간의 상호관계를 설명하지 못하고 있다는 비판을 받고 있다.

본 연구의 목적은 외국인 근로자의 문화적응과 직업적응(직무적응과 직무만족에 해당함)에 영향을 주는 요인들은 무엇인지 밝혀내고, 이 관계에서 문화적응의 매개효과, 그리고 조선족과 한족 노동자들의 적응패턴의 차이점을 알아내는 것이다. 구체적으로 보면, 연구대상에 대한 인터뷰를 통해 추출한 관련변수들을 ERG이론을 프레임으로 분류하여 독립변수로 설정하고 이 변수들과 문화적응 및 직업적응의 관계를 밝힌 다음, 이러한 관계에서 문화적응이 직업적응에 어떠한 매개효과를 가지는지 고찰하고, 상술한 모든 영향관계에서 민족(조선족/한족)의 조절효과 검증을 통해 조선족과 한족 근로자들의 적응패턴의 차이점을 발견하고자 한다. 출입국외국인정책본부에 따르면 2017년 국내 체류 외국인(단기방문 외국인 포함)은 218만 명으로 이는 한국 인구의 4.2%(1,000명당 42명이 외국인)에 달하며, 그 중에서 중국인이 46.7%(1,018,074명)로 가장 많았다. 따라서 외국인 중에서 거의 과반수로서 가장 많은 비중을 차지하는 중국인 근로자들에 대한 연구가 큰 의의를 가진다. 한국 체류 중국인은 대체로 중국 동포라고도 불리는 조선족과 순수 중국인인 한족으로 나뉘는데, 이들 대부분은 다른 나라에서 온 외국인 근로자들과 마찬가지로 근로조건이 열악한 중소기업체에서 일하고 있다. 한마디로, 본 연구는 외국인 근로자의 문화적응과 직업적응을 촉진하는 ‘처방’을 제시하고 한국 상황에서 문화적응과 직업적응에 대한 척도를 개발하는데 기여하고자 한다. 본 연구는 문화적응의 1차원 및 2차원 척도를 모두 사용함으로써 기존연구에서 간과되었던 이 두 척도의 차이점을 실증적으로 분석할 수 있을 것이다. 또한 욕구이론인 ERG이론을 프레임으로 문화적응과 직업적응

의 관련변수들을 분류 및 정리함으로써 인간의 기본 욕구와 문화적응 및 직업적응 간의 관계에 대한 이론 확립에 크게 기여할 수 있을 것으로 기대한다.

II. 이론적 배경 및 가설

2.1 문화적응의 개념 및 조작적 모델

문화적응(acculturation)의 개념은 1938년에 사회과학자들에 의해 개념화되기 시작하였으나, 1954년에 다른 인류학자들에 의해 재개념화 되었다(윤영주, 2001). 문화적응은 여러 요소가 복합적으로 작용하는 매우 복잡한 개념으로 다양한 개념적 정의가 제시되고 있다. 가장 보편적으로 받아들여지는 개념은 Berry(1980)가 제시한 것으로, 문화적응은 “2개 이상 문화시스템(그룹 혹은 개인)간의 접촉으로 인한 “culture change”이며, 그 결과는 동화(assimilation) 혹은 다문화주의(multiculturalism)이다(Phan, 2003).

Black, Mendenhall, & Oddou(1991)는 문화적응을 직무적응(work adjustment), 상호작용 적응(interaction adjustment) 및 일반적응(general adjustment) 등 3가지 측면으로 구분하였으며, Selmer(2005)는 문화적응을 사회문화적 적응(행동측면)과 심리적 적응(태도측면)으로 구분하였다. 문화적응 과정은 접촉, 갈등 및 적응 등 3단계로 나눌 수 있으며(Berry, 1980) 문화적응 집단은 이동성, 자발성 및 영속성에 따라 이민자, 체류자, 토착민, 민족문화집단 및 관광객 등으로 나눈다(정진경·양계민, 2004).

문화적응을 조작(operationalize)하는 중요한 모

텔은 uni-dimensional(1차원) 및 bi-dimensional(2차원) 모델인데(Maynard-Reid, 2005; Lee, Sobal, & Frongillo, 2003; <그림 1> 참고), 1차원 모델에서 개인은 서서히 기존의 문화를 버리고 주류문화로 이동하는 반면, 2차원 모델에서는 기존 문화와 주류문화의 변화를 독립적으로 간주한다. 2차원 모델을 근거로 Berry의 네 가지 문화적응 유형이 개발되었으며, Berry 등 많은 학자는 통합이 적응수준이 가장 높고, 동화가 두 번째, 분리가 세 번째로 높고 주변화가 적응수준이 가장 낮은 것으로 보았다.

1차원 모델의 단점은 첫째, bicultural(기존문화와 주류문화를 모두 수용하는 것)와 marginalized(기존문화와 주류문화를 모두 거부하는 것)된 사람의 특징을 분별할 수 없다는 것이고 둘째, bilingual(두 가지 언어가 능통한)인 사람의 문화적 특성을 적절히 반영하지 못한다는 것이다. 2차원 모델은 상술한 단점을 보완하나 조작이 어렵다(Cota-Robles, 2002). 기존연구에 의하면 1차원 모델과 2차원 모델은 모두 유용하며, 양자는 높은 상관관계가 있고,

적도에 대한 논란이 오늘까지 계속되고 있다(Dinh & Nguyen, 2006).

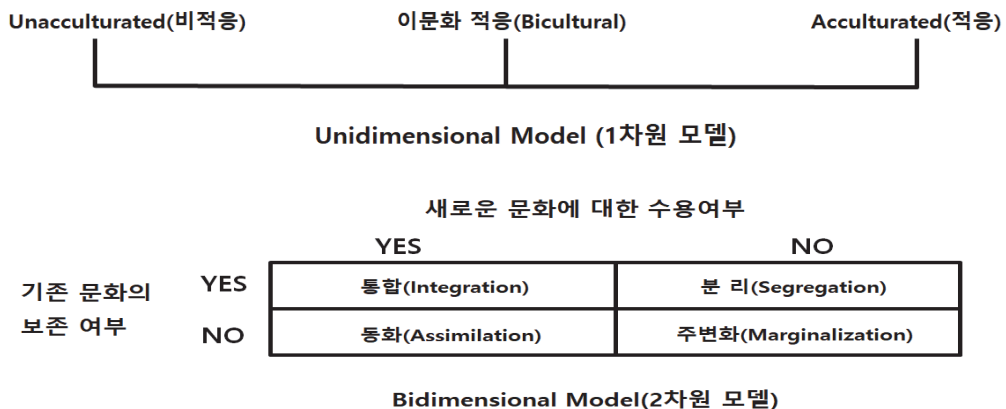
2.2 이문화 적응모델

Parker & McEvoy(1993)는 Black et al. (1991)의 적응모델을 발전시켜 새로운 문화적응 모델을 제시하였다(<그림 2> 이문화 적응모델). <그림 2>의 이문화 적응모델에 의하면, 적응에 영향 미치는 요소는 개인특성, 조직특성 및 환경특성이 있고 적응은 이직, 결근율, 조기귀환, 성과 등 조직성과에 영향 준다.

특히 본 연구의 변수인 언어능력 및 문화적 거리가 적응에 영향 미치는 것을 알 수 있다.

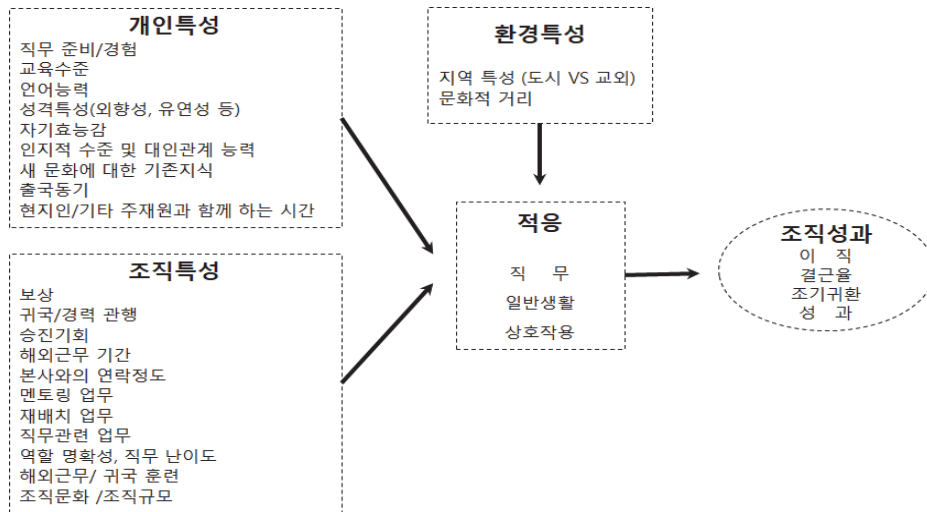
2.3 Spillover이론

Spillover이론은 문화적응과 직업적응간의 상호 관계를 잘 설명해 주는 이론으로서 Staines(1980)가 처음 제기하였다. Spillover이론은 Spillover



<출처> Two Models of Acculturation(Keefe & Padilla, 1987)

<그림 1> 문화적응의 1, 2차원 모델



〈출처〉 Model of Intercultural Adjustment(Parker & McEvoy, 1993)

〈그림 2〉 이문화 적응모델

Hypothesis와 Compensation Hypothesis 등 서로 대립되는 가설로 나뉜다. Spillover가설에 의하면 직장생활과 일반생활은 서로 영향주기 때문에 비슷한 패턴을 형성하는 반면에, Compensation가설에 의하면 직장생활과 일반생활은 상호 보완적이기 때문에 상반된 패턴을 형성한다. Spillover가설을 입증하는 연구가 Compensation가설을 입증하는 연구보다 훨씬 많다.

Spillover가설을 입증하는 대표적인 실증연구는 Takeuchi, Yun, & Tesluk(2002)의 연구다. 이 연구에 의하면 해외주재원의 직장 및 생활에서의 태도는 서로 영향 주며 직무적응은 생활만족도에, 일반생활 적응(문화적응)은 직무만족에, 역할 모호성은 일반생활 적응(문화적응)에 영향 주는 것으로 나타났다.

Bhagat(1983)는 생활 스트레스와 직무적응간의 개념적 모델(Conceptual Model)을 제시함으로써 Spillover이론을 입증하였다. Williams & Alliger

(1994) 역시 Spillover이론을 입증하고 있는데, 이 연구에 의하면 직무 스트레스와 가족생활은 서로 영향 준다.

해외주재원의 적응에 관한 연구를 많이 하여 유명한 J. S. Black은 문화적응을 직무적응(work adjustment), 일반생활 적응(general adjustment) 및 현지인과의 상호작용 적응(interaction adjustment) 등 세 가지로 구분하였는데, 이러한 분류 방법은 직장생활과 일반생활 측면을 서로 독립시켜 양자의 상호작용을 무시했다는 비판을 받고 있다(Cerdin & Stahl, 2004). 즉, Black의 분류 방법은 Spillover 이론을 무시한 셈이다.

2.4 ERG이론 및 변수의 선택기준

Alderfer(1972)는 매슬로우의 5가지 욕구위계를 다음의 3가지 욕구범주로 축소하여 실증조사가 보다 용이한 욕구이론인 ERG이론을 제시하였다.

- (1) 존재욕구(Existence Needs): 이는 인간이 생존을 유지하기 위해 필요로 하는 욕구로서 여러 가지 생리적 및 물질적 욕구에 해당되며 매슬로우의 생리적 욕구와 물리적 측면의 안전욕구와 대응된다. 조직에서는 임금이나 혜택 및 양호한 근로환경 등에 대한 욕구가 이 범주에 속한다.
- (2) 관계욕구(Related Needs): 이는 자신을 둘러싼 사회 환경에서 인간관계와 관련된 욕구로서 사회관계 및 대인관계 등이 여기에 포함되며 매슬로우의 안전욕구, 애정욕구 및 일정 수준의 존경욕구가 이 범주에 속한다.
- (3) 성장욕구(Growth Needs): 이는 직무에서 창의적·개인적 성장을 지향한 개인의 노력과 관련된 욕구이며 이러한 욕구의 충족은 개인의 능력에 있어서 근본적인 변화와 관련된다. 매슬로우의 자아실현 욕구와 일정 수준의 존경욕구가 이 범주에 속한다.

ERG이론의 존재욕구(E), 관계욕구(R), 성장욕구(G)를 이론적 틀로 모형을 만들었기 때문에 변수의 선정도 이 세 가지 욕구를 대표하면서 동시에 조선족과 한족 근로자들의 적응문제를 잘 반영할 수 있는 변수들을 선택하였다. 구체적인 변수의 선택기준은 다음과 같다.

우선 무작위로 20여명의 인터뷰 대상(조선족과 한족 근로자의 비율은 대략 50%임)을 선정하여 한국에서 생활하는데 어떤 어려움이 있는지를 질문하였다. 인터뷰 참가자들은 주로 40~50대, 월급은 대부분 150만원 내외, 일주일 평균 근무시간은 대략 50시간, 종사업종은 주로 제조업, 건축업, 식당 등이었다. 인터뷰 장소는 경기도 안산시 단원구의 외국인 근로자 숙소, 중국은행, 운동장 및 원곡본동 다

문화거리였다. 본 연구의 대상이 되는 표본을 이 지역에서 수집하였기 때문에 사전 연구문제 도출을 위한 인터뷰도 동일 지역에서 진행하였다. 인터뷰는 연구자 중 한명이 맡아서 진행하였다. 전반적으로 한국생활에서 가장 어려운 점이 무엇이나에 대한 답변으로 조선족과 한족 근로자 모두 열악한 근로조건을 가장 많이 언급하였고, 한족 근로자의 경우 부족한 한국어 능력에 대한 어려움을 주로 언급하였다. 대부분 조선족 근로자들은 중국에서 조선학교를 다녀 한국어에 능통하지만, 한족 근로자들은 한국어를 경험할 기회가 없었기 때문이다. 그리고 조선족 근로자들은 같은 한민족으로서 한국에서의 근로조건에 대한 기대가 높아 이에 대해 매우 민감하게 반응할 것으로 추리된다. 따라서 본 연구는 중국인 근로자들의 한국문화 적응에 가장 큰 영향을 주는 변수로 '근로조건'과 '한국어 능력'을 선택하였다. '근로조건'은 중국인 근로자들의 존재욕구(E)를 위협하는 대표적인 변수이며(석현호, 1998), '한국어 능력'은 관계측면(R)에 해당되나, 연구대상의 특성상 적응의 가장 기본적이고 중요한 요소이고(Flores, 2000; Westermeyer & Cheng, 1996) 존재에 직접적 영향을 미치므로 존재욕구(E)에 해당되는 것으로 표시하였다.

한국생활에서의 어려움에 대해 두 번째로 답변이 많은 내용은 한국인 상사의 권위주의와 한국인 상사 및 동료의 인종차별이었다. 이러한 답변 내용은 조선족과 한족 근로자 모두에게 공통적으로 나타났다. 권위주의와 인종차별을 학문적으로 가장 잘 대변하는 변수는 '권력거리'(Hofstede, 1991)와 '사회문화적 거리'(Lindert, Korzilius, de Vijer, Kroon, & Arends-Toth, 2008; Dubois, 1956)이며 각각 모두 관계욕구(R)에 해당한다. 따라서 본 연구는 중국인 근로자들의 한국문화 적응에 두 번째로 큰

영향을 주는 변수로 '권력거리'와 '사회문화적 거리'를 선택하게 되었다.

'성취욕구'는 연구대상의 성장욕구(G)를 반영하는 대표적인 직업관련 특성이므로(McClelland, 1962) 변수에 포함시켰다. '성취욕구'는 성장욕구(G)에 해당된다. 또한 '성취욕구'는 동기(motivation)와 관련된 변수로서 외국생활에 잘 적응하려는 동기가 높을수록 문화적응과 직업적응을 잘 할 것이다(Korman, 1971; 황윤정·이재욱, 2006).

마지막으로, 문화적응과 직업적응은 본 연구의 핵심주제이며 조선족과 한족 근로자를 비롯한 외국인 근로자들이 직면하는 가장 중요한 사회적 문제이기 때문에 변수에 포함시켰다. 또한 문화적응과 직업적응의 관계에 대한 연구가 매우 드물기 때문에 본 연구에서 그 관계를 규명하고자 두 변수를 모두 포함시켰다.

2.5 ERG이론과 문화적응, 직무적응 및 직무만족

욕구는 개인의 자아 정체성, 신념, 태도 및 가치관에 뿌리를 두고 있기 때문에 욕구충족은 직무태도나 직무행동에 일관되게 영향 줄 가능성이 높다(Arnolds & Boshoff, 2002). 실제로 많은 연구에서 근로조건(존재욕구), 상사 혹은 동료와의 관계(관계욕구), 성취욕구(성장욕구) 등 다양한 수준의 욕구에 대한 충족은 직무태도에 강한 영향을 미치는 것으로 나타났다(석현호·정기선·장준오, 1998; Kates, 1983). Arnolds & Boshoff(2000)의 연구에 의하면, 임금에 대한 만족은 고위관리자와 종업원의 직무성공에 매우 강한 영향을 미쳤으며, 동료와의 관계욕구의 충족은 종업원의 직무성공에 매우 긍정적인 영향을 미쳤고, 성장욕구의 충족은 고위관리자의 직무성공에 강한 영향을 미쳤다. 욕구충족이 직무태도나

직무행동에 영향을 미친다면, 직무적응이나 직무만족에도 마찬가지로 영향을 줄 것이다.

욕구의 충족은 스트레스를 해소하고 적응에 필요한 에너지를 축적시키므로 문화적응에도 긍정적인 영향을 미칠 수 있다. 많은 연구에 의하면 체류자격(존재욕구), 사회적 지원(관계욕구), 개인비전(성장욕구) 등 다양한 수준의 욕구에 대한 충족은 문화적응도에 영향 주는 것으로 나타났다(Shaffer, Harrison, & Gilley, 1999; Rampersad, 2001). 따라서 욕구 충족은 문화적응에 영향 미침을 알 수 있다.

존재욕구(E), 관계욕구(R), 성장욕구(G) 등 다양한 수준의 욕구에 대한 충족이 직무적응, 직무만족 및 문화적응에 영향을 미친다는 상술한 논거는 ERG이론을 틀(Frame)로 한 본 연구모형에 중요한 이론적 기초를 제공해 주고 있다.

2.6 가설

언어능력은 현지인과의 의사소통을 원활하게 함으로써 문화적 이해에 도움을 주며(Haslberger, 2005), 또한 언어는 문화적응의 핵심요소로서 문화적 정보를 전달하고 공유하는 주요채널이다(Kang, 2006). 언어문제는 문화적응의 가장 중요한 장애요인으로 나타났다(Flores, 2000; Westermeyer et al., 1996).

언어능력과 문화적응간의 실증연구를 보면, 언어능력은 문화적응에 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다(Kang, 2006; 정철균·이광희·황규대, 2007). Parker & McEvoy(1993)의 이문화 적응모델(<그림 2> 참고)에서도 개인특성에 해당하는 언어능력이 적응에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

언어능력은 의사소통을 통해 역할명료성을 증대시키고 역할갈등을 감소시키는 것으로 나타났다(Shaffer

et al., 1999). 따라서 언어능력은 직무적응과 직무 만족에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다.

언어능력에 관한 상술한 설명으로부터 다음과 같은 가설을 도출할 수 있다.

- 가설 1-1-1: 외국인 근로자의 한국어 능력이 높을수록 문화적응 수준이 높을 것이다.
- 가설 1-1-2: 외국인 근로자의 한국어 능력이 높을수록 문화통합이 높을 것이다.
- 가설 2-1-1: 외국인 근로자의 한국어 능력이 높을수록 직무적응이 높을 것이다.
- 가설 2-1-2: 외국인 근로자의 한국어 능력이 높을수록 직무만족이 높을 것이다.

근로조건과 문화적응의 관계는 Black et al.(1991)의 Framework for International Adjustment에 의해 설명될 수 있다. 이 적응모델에 의하면 근로조건외의 또 다른 표현 형태인 조직의 병참지원(logistic support)은 문화적응에 영향 준다. 조직의 병참지원과 문화적응의 관계는 Shaffer et al.(1999)의 연구에 의해 실증적으로 입증 되었는데, 이 연구에 의하면 조직의 병참지원은 해외주재원의 현지인과의 상호작용 적응(문화적응의 한 형태)에 영향 주는 것으로 나타났다. 조직의 병참지원은 생활의 편의를 증진하고 외국환경에 대한 불확실성과 스트레스를 감소함으로써 문화적응을 촉진한다(Aycan, 1997; Black et al., 1991).

Parker & McEvoy(1993)의 이문화 적응모델(〈그림 2〉참고)에 의하면, 근로조건에 해당되는 조직의 보상 및 이익은 문화적응에 영향 준다. 석현호 외(1998)의 연구에 의하면, 근로조건은 외국인 근로자의 심리적 적응(문화적응의 일종)에 강한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 정철균 외(2007)에 의

하면 조직의 현지정착 서비스는 외국인 근로자의 일 반생활 적응과 상호작용 적응에 영향 주는 것으로 나타났다.

석현호(1998)는 Maslow(1943)의 욕구위계가설과 Alderfer(1972)의 ERG이론에 근거하여 인간의 기본적 욕구인 근로조건은 직무만족 및 조직몰입에 영향 준다고 주장하였다. 이 연구에 의하면, 근로조건은 외국인노동자의 직무태도에 강한 영향을 미치는 것으로 나타났다. Parker & McEvoy(1993)의 이문화 적응모델(〈그림 2〉참고)에 의하면, 조직의 보상 및 이익은 직무적응에 영향 준다.

이상의 논거에 근거하여 아래와 같은 가설을 설정할 수 있다.

- 가설 1-2-1: 외국인 근로자의 근로조건이 좋을수록 문화적응 수준이 높을 것이다.
- 가설 1-2-2: 외국인 근로자의 근로조건이 좋을수록 문화통합이 높을 것이다.
- 가설 2-2-1: 외국인 근로자의 근로조건이 좋을수록 직무적응이 높을 것이다.
- 가설 2-2-2: 외국인 근로자의 근로조건이 좋을수록 직무만족이 높을 것이다.

사회적 거리는 인종이나 민족 집단 간의 인지적 차이, 고정관념, 편견 및 갈등관계를 파악하는데 활용된 개념이다. 사회문화적 거리는 사회적 거리와 문화적 거리의 통합된 표현으로 사회적 거리라고도 한다. 이는 사회적 적응과 문화적 적응은 동전의 양면처럼 동시에 진행되는 것(석현호 외, 1998)과 같이 사회적 거리와 문화적 거리도 동전의 양면처럼 동시에 존재하기 때문이다. 사회적 거리의 주관적 정의는 여러 가지가 있다. Bogardus(1925)는 사회문화적 거리를 사람들이 서로에 대해 갖는 공감적 이

해의 정도라고 정의하였고, Westie(1952)는 접근을 허용하는 선택적 상호작용의 정도라고 정의를 내렸으며, Martin(1959)은 개인이나 집단이 다른 집단에 대해 갖는 우호적 느낌이나 태도라고 정의했다.

이주자에 대한 편견(또는 사회문화적 거리)은 이주민들에게 자신들의 문화를 유지하려는 욕구를 강화시킨다(Ward & Geeraert, 2016, p.101). 다시 말해 사회문화적 거리를 경험한 외국인은 분리 전략에 적응할 가능성이 더 크다. Lindert et al. (2008)은 또한 차별인식(또는 사회문화적 거리)이 문화적응의 가장 중요한 예측 요인이라고 주장하였다. 특히, 차별(또는 사회문화적 거리)은 자아 존중감을 손상시키고 (Dubois, 1956) 심리적응에 부정적인 영향을 미침으로써 문화적 어려움을 악화시킬 수 있다. 또한 사회문화적 거리는 커뮤니케이션의 장벽이 될 수 있기 때문에 문화적응을 방해 할 수 있다(Shandiz, 1981).

사회문화적 거리와 직업적응의 관계에 대한 연구는 많지 않다. Yamini-Benjamin(2006)의 연구에 의하면 흑인여성의 차별인식(또는 사회문화적 거리)은 직무만족과 관련이 있는 것으로 나타났다. 사회문화적 거리는 의사소통 장애(communication barrier)로 작용하여 적응을 방해하며(Shandiz, 1981) 자아 존중감을 손상시켜 심리적응에 부정적 영향을 미친다(DuBois, 1956). 따라서 직장 내 사회문화적 거리는 특히 의사소통을 방해하고 심리적응에 부정적 영향을 미쳐 직업적응을 방해할 수 있다.

상술한 설명으로부터 사회문화적 거리는 직업적응에 영향 줌을 알 수 있다. 본 연구에서 사용하는 변수인 “사회문화적 거리”는 직장을 배경으로 하기 때문에 일반적인 “사회문화적 거리”보다 직업적응에 더 큰 영향을 미친다. 따라서 아래와 같이 가설을 설정

할 수 있다.

가설 1-3-1: 외국인 근로자의 사회문화적 거리는 문화적응 수준에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-3-2: 외국인 근로자의 사회문화적 거리는 문화통합에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-3-1: 외국인 근로자의 사회문화적 거리는 직무적응에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-3-2: 외국인 근로자의 사회문화적 거리는 직무만족에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

권력거리는 “권력의 불평등 배분을 수용하는 정도”로 정의되는데(Hofstede, 1991), Hofstede의 권력거리를 측정한 결과에 의하면, 한국은 권력거리가 60으로 대만과 일본(권력거리가 모두 54)보다 크다. 한국문화에서는 권력자가 항상 정당성을 갖고 특권을 향유한다(한철희, 2004). 따라서 힘없는 자에 대한 차별이 불가피하다(권순택, 2004).

Carrillo(1993)와 Sakakihara(2001)의 연구에 의하면, 문화적응 수준은 권력거리 지표(Power Distance Index)와 부(-)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 이는 문화적응을 잘하면 인종에 관계없이 권력거리에 대한 인식이 변할 수 있기 때문이다(Sakakihara, 2001). 권력거리를 낮게 인식하는 사람들은 권력거리가 큰 한국의 문화에 적응하는 것이 어렵다. 따라서 중국인 근로자가 인식한 권력거리가 작을수록 한국에서의 문화적응도가 낮을 것이다.

권력거리는 팀 리더에게 권력이 집중되는데 대한 저항을 통해 직무만족에 영향 주는 것으로 나타났으

며(이준호, 2003), 직무만족과 유의한 상관관계를 보이는 동시에 직무만족의 예측변수로 나타났다(Yetim & Yetim, 2006). 권력거리가 큰 한국직장에서 인식된 권력거리가 클수록 직장문화에 적응하는 것이 쉬울 것이다. 따라서 중국인 근로자가 인식한 권력거리가 클수록 한국직장에서의 직업적응도가 높을 것이다.

상술한 논거에 근거하여 아래와 같이 가설을 설정한다.

가설 1-4-1: 외국인 근로자의 권력거리는 문화적응 수준에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-4-2: 외국인 근로자의 권력거리는 문화통합에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-4-1: 외국인 근로자의 권력거리는 직무적응에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-4-2: 외국인 근로자의 권력거리는 직무만족에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

성취욕구(Achievement Motivation)란 어떤 일을 보다 능률적으로 잘 수행함으로써 좋은 결과를 이루려는 동기 혹은 훌륭하고 어려운 일을 남보다 신속하고 훌륭하게 성취하려는 의욕으로 정의된다(McClelland, 1962).

성취욕구가 큰 사람은 어려운 일, 빠른 피드백, 책임지기를 좋아하기 때문에 더욱 능동적이고 효과적으로 문화적응 스트레스에 대처할 수 있다. 또한 성취욕구는 내적 욕구, 자기만족, 자기보상과 연관된 개념으로 성취욕구가 강한 사람은 문화적응과 같은 도전적인 상황을 긍정적이고 적극적으로 수용해 나갈 의지와 마음을 가지고 있기 때문에 새로운 문화 환경에 잘 적응 할 수 있다. 뿐만 아니라 성취욕구가

높은 사람은 도전적인 일을 선호하고 일을 보다 능률적으로 수행하며 일에 대한 성취의 자신감이 강해서 직무수행에 성공할 가능성이 높다(McClelland, 1962; Korman, 1971). 황윤정 · 이재욱(2006)의 연구에 의하면 성취동기는 정서장애 학교 교사의 직무만족과 전반적으로 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

따라서 아래와 같이 가설을 설정할 수 있다.

가설 1-5-1: 외국인 근로자의 성취욕구는 문화적응 수준에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-5-2: 외국인 근로자의 성취욕구는 문화통합에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-5-1: 외국인 근로자의 성취욕구는 직무적응에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-5-2: 외국인 근로자의 성취욕구는 직무만족에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

문화적응에 따른 직업적응은 앞에서 설명한 Spillover 이론 외에도, Biopsychosocial Model of Work Adjustment(Baker, 2004)에 의해서도 잘 설명된다. Biopsychosocial Model of Work Adjustment는 Hoffman & Driscoll(2000)의 Concentric Biopsychosocial Model of Health Status에 근거한 것으로서 Biomedical, Biosocial, Psychosocial 등이 건강상태에 영향을 주듯이 육체적 건강, 심리적 건강 및 사회 환경적 요인이 모두 직업적응에 영향 준다는 모델이다. 심리적 적응(문화적응의 중요 요소로서 mood와 같은 것)은 환경과 스트레스에 대응하는 방식에 영향을 주고 적응에 필요한 사회적 자원의 활용에도 영향을 주기 때문에 직업적응에 영향 준다(Baker, 2004). Baker(2004)의 연구결

과에 의하면, 심리적 적응은 직무만족과 상호 연관되는 것으로 나타났다.

문화적응과 직무적응(Work Adjustment)의 관계에 대한 실증연구는 매우 드물다. 하지만 그 가능성에 대해 일부 연구들이 지적하고 있다. 일반생활 적응(사회문화·심리적 적응)은 직무적응의 예측변수로 가능하며(Aycan, 1997) 일반생활 적응(문화적응의 일종)의 지표인 생활 스트레스는 직장에 옮겨 직무적응에 부정적 영향을 준다(Kraimer, 2001). 문화적응은 생활 스타일, 문화적 지식 및 선호도에 반영되며, 이것이 다시 직무행동이나 직무태도에 반영된다(Padila, 1980; Chen, 1996). 초기연구에 의하면, 직무만족은 환경의 지배력과 연관되는데(Zambrana & Frith, 1988) 문화적응은 환경의 지배력에 속하므로 직무만족과 연관될 수 있다.

문화적응에 따른 직무만족의 실증연구는 꽤 많은 편이다. Takeuchi et al.(2002)의 연구에서 일반생활 적응(문화적응에 해당함)은 직무만족에 영향 주는 것으로 나타났다. Lazalde(1990)의 연구에서 문화적응의 유형 수준(typological level)인 문화이동(Cultural Shift)은 직무만족에 영향 주는 것으로 나타났다. 이밖에, 해외주재원의 3가지 적응(일반생활적응, 상호작용적응, 직무적응)은 직무만족에 영향 주고(Mezias & Scandura, 2005) 문화적응 스트레스는 해외주재원의 직무만족에 영향 주며(Pires, Stanton, & Ostefeld, 2006) 이민자의 생활적응수준(Life Adjustment Index)이 높을수록 직무만족이 높았다(Berman, 1981).

문화적응은 주류사회의 사람들과 관계를 개선하는데 도움을 주며, 이것은 다시 주류사회 구성원인 상사·동료와의 관계에 도움을 줘서 궁극적으로 직업적응에 영향을 준다. 직장문화는 그것이 속한 주류사회의 문화에 영향을 받기 때문에 주류문화에 잘

적응할수록 직장문화에 잘 적응한다.

문화적응에 따른 직무적응과 직무만족의 관계를 입증하는 상술한 내용과 더불어 ERG요인이 문화적응(가설 1)과 직무적응/직무만족(가설 2)에 영향 준다는 가설을 근거로 문화적응의 매개효과를 추론해 볼 수 있으므로 아래와 같이 가설을 설정한다.

가설 3-1-1: 문화적응 수준은 ERG요인과 직무적응의 관계를 매개할 것이다.

가설 3-1-2: 문화적응 수준은 ERG요인과 직무만족의 관계를 매개할 것이다.

가설 3-2-1: 문화통합은 ERG요인과 직무적응의 관계를 매개할 것이다.

가설 3-2-2: 문화통합은 ERG요인과 직무만족의 관계를 매개할 것이다.

비교문화적 관점에서 욕구이론의 보편타당성을 연구한 대표적인 연구로는 Hofstede(1980)의 연구를 들 수 있다. 이 연구에 의하면 불확실성의 회피정도가 낮은 나라의 종업원들은 개인의 자아실현욕구(성장욕구)에 의해서 강하게 동기화되지만, 일본같이 불확실성의 회피가 강한 나라의 종업원들은 자아실현욕구보다는 안전욕구(존재욕구)에 의해서 더욱 강하게 동기화되는 경향이 있다. 일본기업들이 직무안정성과 종신고용제를 실시하고 있다는 점이 이러한 주장을 뒷받침하고 하고 있다. 또한 이 연구에 의하면 생산성을 중시하는 남성화 사회의 특징이 강한 미국보다는 생활의 질을 강조하는 여성화 사회의 특징이 강한 스웨덴, 노르웨이, 덴마크 같은 국가에서 소속감과 애정을 나타내는 사회적 욕구(관계욕구)가 더욱 강하게 동기화된다. 그리고 개인주의적 국가의 종업원들은 자아실현욕구(성장욕구)를 중시하는 경향이 있는 반면에 집단주의적 국가의 종업원들은 사

회적 욕구(관계욕구)를 더욱 강조하는 경향이 있다.

이광현(1999)의 연구에 의하면 중국기업의 종업원들은 봉급, 경제·물질적 보상 등 인간의 생리적 욕구(존재욕구)를 충족할 수 있는 동기부여요인을 가장 중요시하고 대인관계(감독자, 동료, 부하종업원과의 인간관계), 소속감, 조직분위기 등 인간의 사회적 욕구(관계욕구)는 상대적으로 가장 낮게 평가한다. 반면에 한국기업의 종업원들은 성취, 승진, 성장, 창의적 업무, 보람 있는 직무 등 인간의 욕구 단계 중 가장 고차원적 자아실현욕구(성장욕구)를 충족시킬 수 있는 동기부여요인을 가장 중요시하고 봉급, 경제·물질적 보상 등 인간의 생리적 욕구(존재욕구)를 충족하는 동기부여요인들은 상대적으로 가장 낮게 평가하고 있다.

민족에 따라 직무적응과 문화적응이 다름을 입증하는 연구가 많다. Spence(2000)의 연구에서 민족은 직무성공(job success)의 유력한 선행변수로 나타났으며 Selmer(2001)의 연구에 의하면 서유럽 관리자들은 북미 관리자들보다 사회문화적으로 적응력이 떨어지는 것으로 나타났다. 구체적으로 보면 미국, 영국 및 독일의 해외주재원들은 프랑스 관리자들보다 현지인과의 상호작용적응(interaction adjustment)에 훨씬 더 뛰어났으며, 북미 관리자들은 유럽 관리자들보다 현지인과의 상호작용적응(interaction adjustment), 일반생활적응(general adjustment) 및 직무적응(work adjustment)에서 모두 더 우수한 것으로 나타났다.

조선족은 한국인과 같은 민족이기 때문에 언어, 생활습관 등이 한국인과 비슷하다. 따라서 한국에서의 문화적 거리가 한족보다 작으며, 문화적응과 직업적응에서도 한족과 차이가 있을 것이다. 석현호 외(1998)의 연구는 중국 조선족과 한족의 적응상의 차이점을 입증하는 대표적인 연구이다. 이 연구에

의하면 인도네시아와 조선족 노동자들은 한국인과 친밀한 교분을 맺는 비율이 가장 높았으며 그다음이 필리핀과 한족 노동자였고 베트남 노동자들이 한국인과 친구관계를 맺는 비율이 가장 낮았다. 또한 국가별 심리적 적응수준은 크게 두 집단으로 나뉘는데, 심리적으로 보다 잘 적응하는 집단으로 베트남, 방글라데시, 조선족이 포함되며, 그렇지 못한 집단에 인도네시아, 한족, 필리핀이 속한다. 이밖에 한국 사람에 대한 사회적 거리감을 가장 크게 느끼는 노동자는 한족이었다. 또한 한족과 필리핀 노동자는 조선족이나 다른 민족의 노동자보다 한국의 작업방식에 더욱 큰 어려움을 겪는 것으로 나타났으며 조선족과 베트남, 방글라데시 노동자들이 높은 직무만족도를 보이는 반면, 필리핀과 한족 노동자들이 낮은 직무만족도를 보였다.

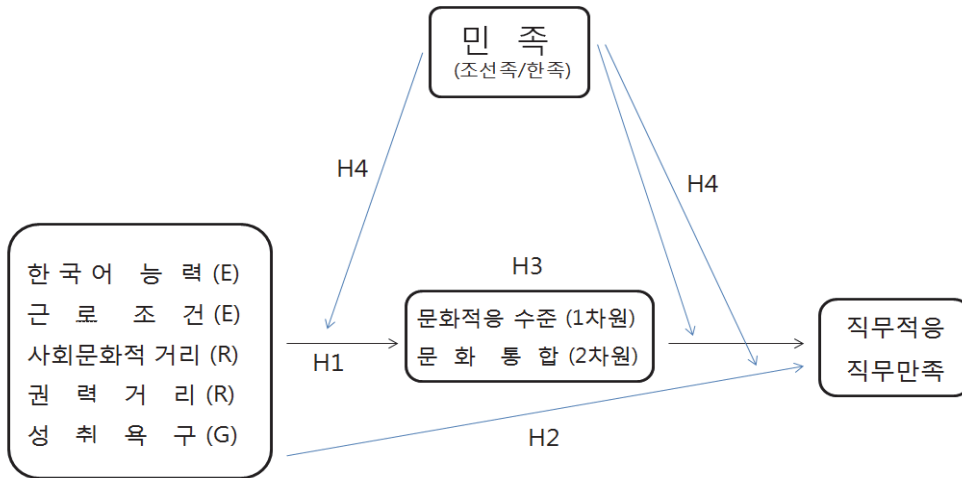
상술한 내용을 근거로 민족(조선족, 한족)은 문화적응, 직무적응, 직무만족에 모두 영향 미치며 연구모형의 모든 경로에서 조절효과로 작용 가능함을 알 수 있다. 따라서 다음과 같은 가설들을 도출할 수 있다.

가설 4: 민족(조선족/한족)은 ERG요인과 문화적응(가설 1), ERG요인과 직무적응/직무만족(가설 2), 문화적응과 직무적응/직무만족 등의 모든 경로에서 조절효과로 작용할 것이다.

III. 연구방법

3.1 연구모형

본 연구 모형은 문화적응과 직무적응, 직무만족에



〈그림 3〉 연구모형

영향을 주는 요인이 무엇이며 이러한 영향관계에서 문화적응의 매개효과, 민족의 조절효과를 검증하는 것이다. 구체적으로, ERG요인(한국어능력, 근로조건, 사회문화적 거리, 권력거리, 성취욕구)이 문화적응(문화적응 수준/문화통합)과 직무적응/직무만족에 미치는 영향, ERG요인과 직무적응/직무만족 간의 관계에 대한 문화적응의 매개효과, 그리고 민족의 조절효과 등이 연구모형의 구성요소이다. 따라서 그림 3과 같은 모형을 수립할 수 있다.

3.2 자료의 수집

본 연구 자료의 수집은 경기도 안산 및 서울 영등포구 대림동과 구로구 가리봉동의 중국 조선족 및 한족 근로자들을 대상으로 하였다. 실제조사에 앞서 1차례의 예비조사를 통해 더욱 정교한 설문문항을 추출하였다. 예비조사는 7명의 연구대상에게 설문지를 보여주고 문항의 이해도 및 적합성을 점검하는 형식으로 진행되었다. 문항의 수정 및 보완을 거쳐

가장 합당한 설문지를 만든 후 2015년 2월 2일부터 4일까지 총 3일에 걸쳐 본 연구를 위한 설문조사를 실시하였다.

배포한 설문지는 총 300부였으며, 이 중에서 응답 누락정도가 심한 설문지와 응답의 신뢰성이 떨어지는 설문지를 제외한 181명(조선족 106명, 한족 75명)을 최종분석에 활용하였다. 연구대상의 평균 나이는 45.3세, 한국에서의 평균 체류기간은 3년 1개월, 평균 월급은 136만원, 일주일 평균 근무시간은 54시간이었다. 교육수준은 중졸(33%)과 고졸(51%)이 가장 많았고, 과반수이상(54%)이 조직규모가 50명 이하인 중소기업에서 일했으며, 종사업종은 주로 제조업(39%), 건축업(18%), 가정부(16%) 등이었다. 연구대상들은 한국어로 된 설문지와 중국어로 된 설문지를 동시에 사용하였다. 양적연구의 내용을 보완하기 위하여 수시로 서울조선족교회와 안산에 가서 조선족과 한족을 상대로 인터뷰를 하였으며 그 내용을 녹음하였다.

3.3 변수의 조작적 정의

3.3.1 한국어 능력

한국어 능력은 말하기와 듣기 등 2개 항목으로 나누어 측정하였으며 석현호·정기선·이정환·이혜경·강수돌(2003)의 문항을 사용하였다. 문항의 예로는 “귀하는 한국어를 어느 정도 잘 말할 수 있습니까? 1. 전혀 못함 2. 거의 못함 3. 조금 함 4. 잘함 5. 매우 잘함”, “귀하는 한국어를 어느 정도 잘 알아들을 수 있습니까? 1. 전혀 알아듣지 못함 2. 거의 알아듣지 못함 3. 조금 알아들음 4. 잘 알아들음 5. 매우 잘 알아들음” 등 2개 문항이다.

3.3.2 근로조건

근로조건이란 근로자가 고용 되어 노동력을 제공하는데 대한 모든 조건으로서 임금, 노동시간, 작업내용, 노동밀도, 안전위생 등 광범위한 내용을 포함한다. 따라서 근로조건 만족도는 상술한 근로조건에 대한 개인의 만족정도로 정의할 수 있다.

본 연구에서는 임금, 노동시간, 작업량, 작업환경, 복지 등 사항에 대한 만족도로 측정하였으며 장준오(2002)와 석현호 외(2003)의 문항을 사용하였다. 문항의 예로는 “귀하는 현 직장의 다음 사항에 대해 어느 정도 만족 또는 불만족 하십니까?(매우 불만족, 다소 불만족, 보통, 다소 만족, 매우 만족) 1. 임금 2. 노동시간 3. 작업량 4. 작업환경 5. 복지”이다.

3.3.3 사회문화적 거리

사회문화적 거리란 사람들이 서로에 대해 공감하고 이해하는 정도, 접근을 허용하는 선택적 상호작

용의 정도, 개인이나 집단이 다른 집단에 대해 갖는 우호적 느낌이나 태도 등으로 정의된다. 따라서 직장내 사회문화적 거리란 직장에서 발생하는 사회적 거리로 정의할 수 있다.

본 연구에서는 이정환·석현호(2001)의 문항을 재구성하여 사용하였다. 문항의 예로는 “나는 사고방식의 차이 때문에 한국인 근로자들(상사, 동료)과의 의사소통에 어려움을 느낀다”, “한국인 근로자들(상사, 동료)은 조선족/한족에 대해서 편견을 가지고 차별대우 한다”, “한국인 근로자들(상사, 동료)은 조선족/한족의 생활습관을 이해하지 못한다” 등 3개 문항이다.

3.3.4 권력거리

권력거리란 권력의 불평등 배분을 수용하는 정도로 정의되며, 본 연구에서는 Hofstede(1980)와 Earley & Stubblebine(1989)의 문항을 수정하고 재구성하여 사용하였다. 문항의 예로는 “상사와 의견이 맞지 않아도 공개적으로 맞서서는 안 된다”, “상사가 내린 결정에 반대하는 것은 좋지 않다”, “상사의 요구가 불합리 할지라도, 반드시 그 요구에 순응해야 한다”, “상사가 과오를 범하더라도, 반드시 상사에게 복종해야 한다” 등 4개 문항이다.

3.3.5 성취욕구

성취욕구란 어떤 일을 보다 능률적으로 잘 수행함으로써 좋은 결과를 이룩하려는 동기 혹은 훌륭하고 어려운 일을 남보다 더 신속하고 훌륭하게 성취하려는 의욕으로 정의된다. 본 연구에서는 Steers & Braunstein(1976)의 문항을 수정하고 재구성하여 사용하였다. 문항의 예로는 “직장일이 도전적일 때

나는 그 누구보다도 최선을 다한다”, “나는 직장에서 일을 잘 하려고 다른 사람보다 더 열심히 노력한다”, “나는 직장동료들보다 일을 더 잘 해야만 직성이 풀린다” 등 3개 문항이다.

3.3.6 문화적응 수준(1차원 척도)

문화적응 수준은 1차원 척도로서 기존문화로부터 주류문화로 이동한 정도로 정의된다. 본 연구에서는 Suinn, Rickard-Figueroa, Lew, & Vigil(1987)의 Suinn-Lew Asian Self Identity Acculturation Scale(SL-ASIA)을 수정하고 재구성하여 사용하였다. 문항의 예로는 “귀하는 한국에서 주로 누구와 잘 어울립니까? 1. 조선족/한족만 2. 대부분 조선족/한족 3. 조선족/한족과 한국사람 절반 4. 대부분 한국사람 5. 한국 사람만”, “귀하는 어떤 종류의 음악을 좋아합니까? 1. 중국음악만 2. 대부분 중국음악 3. 중국음악과 한국음악 절반 4. 대부분 한국음악 5. 한국음악만”, “귀하는 어떤 음식을 좋아합니까? 1. 중국음식만 2. 대부분 중국음식 3. 중국음식과 한국음식 절반 4. 대부분 한국음식 5. 한국음식만”, “귀하는 자신을 누구라고 생각합니까? 1. 중국인 2. 중국인 성향이 높다 3. 중국인이면서 한국인 4. 한국인 성향이 높다 5. 한국인” 등 4개 문항이다.

3.3.7 문화통합(2차원 척도)

문화통합은 2차원 척도로서 기존문화와 새로운 문화의 수용정도에 따라 분류한 Berry의 4가지 문화적응 유형(통합, 동화, 분리, 주변화) 중 ‘통합’을 의미한다. 본 연구는 Barry(2001)의 The East Asian Acculturation Measure (EAAM)을 수정하고 재구성하여 사용하였다. 문항의 예로는 “나는 한국인

친구와 조선족(혹은 한족)친구가 모두 있다”, “나는 중국어로 생각하는 만큼 한국어로도 잘 생각할 수 있다”, “한국인이나 조선족, 한족 모두 나를 귀중히 여긴다고 느낀다”, “나는 한국인이나 조선족, 한족 누구와 함께 있어도 매우 편안하다” 등 4개 문항이다.

3.3.8 직무적응

직무적응은 Black(1988)의 Work Adjustment 개념을 도입한 것으로서, 직무의 여러 측면에 대한 심리적 안정감으로 정의된다. 본 연구는 Black & Stephens(1989)와 Wang & Sangalang(2005)의 문항을 수정하고 재구성하여 사용하였다. 문항의 예로는 “귀하는 다음 사항에 대해 어느 정도 적응 또는 부적응 하십니까? (매우 부적응, 다소 부적응, 보통, 다소 적응, 매우 적응) 1. 현 직장에서 맡은 일에 대해 2. 현 직장의 상사에 대해 3. 현 직장의 동료에 대해 4. 현 직장의 관리방식에 대해”이다.

3.3.9 직무만족

직무만족은 개인이 직무에 대해 호의적으로 느끼는 전반적인 감정의 정도나 긍정적인 정서 상태로 정의되며 본 연구에서는 Tymon(1988)과 석현호 외(1998)의 문항을 수정하고 재구성하여 사용하였다. 문항의 예로는 “나는 직장에서 하고 있는 일에 대해 만족한다”, “나의 직장일은 흥미가 있다”, “나는 지금 내가 하고 있는 일이 나에게 적합하다고 생각한다”, “나는 거의 매일 일하러 가기 싫은 것을 억지로 참고 일하러 간다” 등 4개 문항이다.

IV. 연구결과

4.1 신뢰성 및 타당성 검증

본 연구는 측정도구의 신뢰도와 타당성을 확보하기 위하여 변수를 구성하고 있는 모든 개념에 대해 복수항목의 설문을 개발하였고 측정도구의 개발에 활용할 수 있는 선행연구를 기반으로 하여 구성하였으며, 측정항목의 척도는 리커트 5점 척도를 이용하였다.

본 연구에서는 측정도구들의 정확성과 정밀성을 위한 신뢰성을 측정하기 위하여 내적일관성을 측정하는 방법인 크론바하 알파(Cronbach's Alpha)값을 통해서 검증하였다. 일반적으로 사회과학에서는 문항전체에 대해 알파 값이 0.6이상이며 신뢰성이 있다고 판단하는 데, 본 연구에서 사용된 설문지의 대부분 변수들이 0.6이상으로 신뢰성은 비교적 높은 것으로 나타났다.

연구에 사용된 변수들의 요인구조의 개념타당성을 확인하기 위하여 Amos 18을 이용하여 확인적 요인 분석을 실시하였다. 분석결과, $X^2=540.871$, $DF=398$, $P=.000$, $CMIN/DF=1.359$, $TLI=0.927$, $CFI=0.937$, $RMSEA=0.045$ ($LO90=0.035$, $HI90=0.054$)로 나타나 측정모델 적합도는 수용 가능한 수준을 보여주었다. 또한 모든 측정항목들의 요인 부하량은 통계적으로 유의미하였고, 이론적으로 부적합한 음분산 오차(heywood case)는 나타나지 않았다.

다음으로 변수의 개념 신뢰성과 수렴타당성을 확

인하기 위해 개념 신뢰성(construct reliability: CR)과 평균분산추출(average variance extracted: AVE)을 검토하였다. <표 1>에서와 같이 개념 신뢰도(0.5이상)와 평균분산추출(0.7이상) 모두 임계치 이상으로 나타나 신뢰성과 수렴타당성이 확보되었다.

본 연구에서 이론변수들을 한 시점에서 개인에게 모두 설문했다는 점에서 동일방법편의(common method bias)가 발생할 수 있다. 이에 측정의 타당도가 훼손되고 연구결과를 오염시킬 가능성을 최소화하고자 Harman의 단일요인검증(one factor test)¹⁾을 두 가지 기준으로 실행하였다. 첫째, 탐색적 요인 분석을 하여 고유치(eigen value)가 1.0이상인 요인이 한 개만 도출되거나, 아니면 여러 요인이 도출된다 할지라도 한 요인의 설명력이 절대적이면 동일방법편의가 발생한 것으로 해석한다(Podsakoff, MacKenzie, Lee & Podsakoff, 2003). 분석 결과, 특정한 요인이 50%이상 지배적으로 설명하지 않음이 확인되었다. 둘째, 구조방정식을 이용하여 차이분석을 통한 검증이다. 5개 요인을 단일요인으로 간주한 제약모형은 $X^2=1924.967$, $DF=461$, $P=.000$, $CMIN/DF=4.176$ 이고, 비제약 모형은 $X^2=540.871$, $DF=398$, $P=.000$, $CMIN/DF=1.359$ 로 두 모형 간의 차이는 $\Delta X^2=1384.096$ ($\Delta df=63$), $\Delta X^2=2.817$ ($\Delta df=1$)로 확인되었다. 그리고 단일요인의 제약모형은 적합도 지수($GFI=0.530$, $CFI=0.358$, $IFI=0.360$, $RMR=0.170$)가 비제약 모형($GFI=0.847$, $CFI=0.937$, $IFI=0.939$, $RMR=0.057$)보다 좋지 않게 나타나 공통방법오류가 심각하게 발생하지 않는다고 해석할 수 있다.

1) 단일요인검증(one-factor test)은 통계적 사후해결책으로서 단일잠재요인이 측정변수들 간의 공분산의 대부분을 설명하게 된다면 공통방법오류가 심각하게 발생할 수 있다고 가정한다.

〈표 1〉 확인적 요인분석 결과

	요인	문항항목	표준화 부하량	표준오차	C. R. (t값)	P	개념 신뢰도	AVE
내생변수	근로조건	5	.672	-	-	-	.457	.808
		4	.599	.126	6.863	***		
		3	.697	.119	7.783	***		
		2	.708	.128	7.879	***		
		1	.701	.129	7.818	***		
	권력거리	4	.794	-	-	-	.537	.823
		3	.826	.086	11.367	***		
		2	.750	.085	10.265	***		
		1	.792	.085	10.894	***		
	사회문화 거리	3	.761	-	-	-	.494	.741
		2	.797	.141	7.239	***		
		1	.535	.114	6.138	***		
	성취욕구	3	.726	-	-	-	.656	.849
		2	.901	.129	9.330	***		
		1	.691	.111	8.600	***		
	한국어 능력	2	.916	-	-	-	.890	.942
		1	.943	.085	11.704	***		
	외생변수	직무적응	4	.769	-	-	-	.631
3			.672	.088	8.786	***		
2			.844	.095	11.013	***		
1			.739	.104	9.731	***		
직무만족		3	.812	-	-	-	.672	.860
		2	.809	.094	10.503	***		
		1	.743	.091	9.825	***		
문화통합		3	.802	-	-	-	.502	.748
		2	.693	.114	7.235	***		
		1	.595	.117	6.619	***		
문화적응수준		4	.720	-	-	-	.518	.810
		3	.717	.121	8.042	***		
		2	.735	.119	8.177	***		
		1	.561	.104	6.533	***		

$X^2=540.871$, $DF=398$, $P=.000$, $CMIN/DF=1.359$, $TLI=0.927$, $CFI=0.937$, $RMSEA=0.045$ ($LO90=0.035$, $HI90=0.054$)

〈표 2〉 측정변수 평균, 표준편차 및 상관관계

	평균	표준 편차	민족	사회문화 거리	성취욕구	문화적응 수준	문화통합	근로조건	권력거리	직무만족	직무적응	한국어 능력
민족	.41	.494	-									
사회문화 거리	3.4755	.81926	.027	(.7029)								
성취욕구	4.0939	.76075	-.088	.196**	(.8099)							
문화적응 수준	2.3858	.71177	-.521***	-.072	.174*	(.7197)						
문화통합	3.5202	.79179	-.151*	-.120	.235***	.255***	(.7085)					
근로조건	2.9351	.75304	-.249***	-.156*	.060	.301***	.246***	(.6760)				
권력거리	3.2419	1.02020	-.053	.189*	.016	.056	-.105	-.002	(.7328)			
직무만족	3.1903	.77683	-.167*	-.040	.231**	.208**	.223**	.431***	.020	(.8198)		
직무적응	3.4554	.73717	-.065	-.138⁺	.166*	.232**	.302***	.472***	.131⁺	.454***	(.7944)	
한국어 능력	3.5014	.85574	-.616***	-.062	.063	.432***	.235***	.275***	.026	.155*	.153*	(.9434)

주) N=181, 조선족=0, 한족=1, ⁺p < .10, *p < .05, **p < .01, ***p < .001 (양측검증); 대각선 값은 AVE의 제곱근 값

4.2 평균, 표준편차 및 상관관계

가설검증에 앞서 본 연구에 사용된 변수간의 상관관계를 분석하였다. 〈표 2〉가 제시하듯이, 대부분 변수의 상관관계가 유의한 것으로 나타났다. T-test 결과, 조선족과 한족은 문화적응 수준, 문화통합, 근로조건, 직무만족 및 한국어 능력 등에서 유의한 차이를 보였고 조선족이 한족보다 상술한 변수들이 모두 통계적으로 유의한 수준으로 더 높게 나타났다.

4.3 가설 1, 2의 검증

ERG요인이 문화적응에 미치는 영향(가설 1)과

문화적응이 직무적응/직무만족에 미치는 영향(가설 2)을 검증하기 위하여 구조방정식 모형분석을 실시하였으며, 연구모형의 적합도와 가설 검증결과는 〈표 3〉과 같다. Amos를 이용하여 최적 경로찾기를 실행하였고 (Kelloway, 1998; 문수백, 2009; 허준, 2013) 가장 적합한 모형으로 선정된 최적의 모형 및 부분매개모형은 〈그림 2〉에 나타나 있다.

먼저 최적의 모형의 적합도를 살펴보면, $X^2=551.025$, $DF=404$, $P=.000$, $CMIN/DF=1.364$, $TLI=0.926$, $CFI=0.936$, $RMSEA=0.045$ ($LO90=0.035$, $HI90=0.054$)로 나타나 수용 가능한 수준으로 확인되었다. 부분매개 모형의 적합도 역시 $X^2=550.247$, $DF=400$, $P=.000$, $CMIN/$

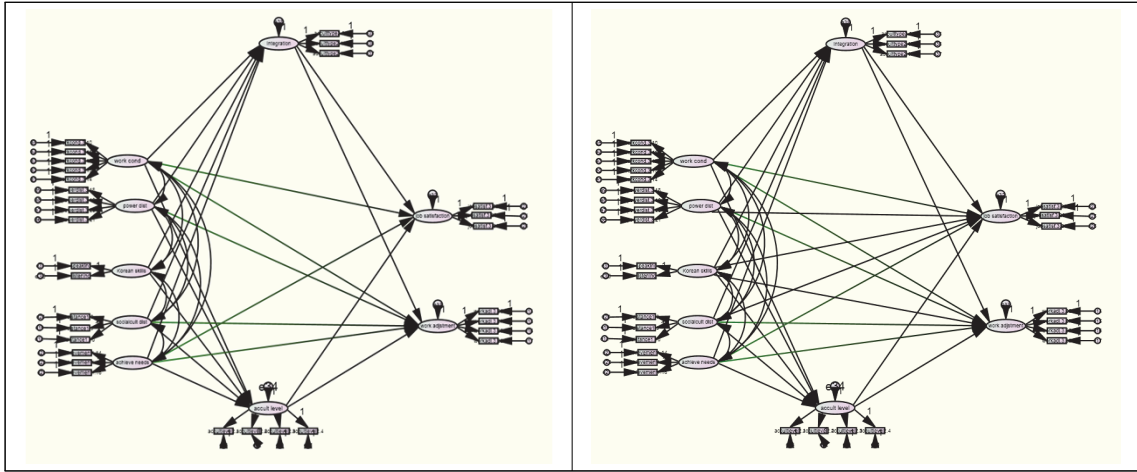
DF=1.376, TLI=0.923, CFI=0.934, RMSEA=0.046(LO90=0.036, HI90=0.055)로 나타나 수용 가능한 수준인 것으로 확인되었다. 두 모형의 적합도를 비교하면, ΔX^2 값이 .0778로 $\Delta df=4$ 의

.05 유의수준 기준 값인 9.48773보다 훨씬 작아 비슷한 수준이라 할 수 있다.

〈표 3〉의 경로분석 결과를 살펴보면, 최적의 모형에서 한국어 능력($\beta=.413, P<.001; \beta=.220, P<$

〈표 3〉 연구가설 1, 2의 검증결과

연구 가설	가설경로	분석결과						결과 채택 여부
		최적의 모형			부분매개 모형			
		표준화 계수	표준 오차	C. R. (t값)	표준화 계수	표준 오차	C. R. (t값)	
H1-1	(E) 한국어 능력 → 문화적응수준	.413***	.075	4.622	.410***	.075	4.581	채택
H1-2	(E) 한국어 능력 → 문화통합	.220*	.067	2.420	.219*	.068	2.394	채택
H2-1	(E) 한국어 능력 → 직무적응	-	-	-	-.050	.075	-5.666	기각
H2-2	(E) 한국어 능력 → 직무만족	-	-	-	-.038	.073	-4.10	기각
H1-3	(E) 근로조건 → 문화적응수준	.217*	.093	2.336	.214*	.093	2.281	채택
H1-4	(E) 근로조건 → 문화통합	.198*	.087	1.992	.194 ⁺	.087	1.948	채택
H2-3	(E) 근로조건 → 직무적응	.532***	.106	5.048	.537***	.107	5.068	채택
H2-4	(E) 근로조건 → 직무만족	.504***	.100	4.687	.507***	.101	4.665	채택
H1-5	(R) 사회문화거리 → 문화적응수준	-.044	.083	-4.68	-.045	.083	-4.76	기각
H1-6	(R) 사회문화거리 → 문화통합	-.184 ⁺	.080	-1.800	-.185 ⁺	.080	-1.807	채택
H2-5	(R) 사회문화거리 → 직무적응	-.159 ⁺	.080	-1.794	-.155 ⁺	.080	-1.737	채택
H2-6	(R) 사회문화거리 → 직무만족	-	-	-	-.005	.077	-.058	기각
H1-7	(R) 권력거리 → 문화적응수준	.079	.057	.961	.081	.057	.975	기각
H1-8	(R) 권력거리 → 문화통합	-1.100	.053	-1.132	-.100	.054	-1.129	기각
H2-7	(R) 권력거리 → 직무적응	.208**	.054	2.668	.214**	.055	2.733	채택
H2-8	(R) 권력거리 → 직무만족	-	-	-	.049	.052	.615	기각
H1-9	(G) 성취욕구 → 문화적응수준	.146 ⁺	.091	1.708	.145 ⁺	.091	1.696	채택
H1-10	(G) 성취욕구 → 문화통합	.294**	.091	3.014	.294**	.091	3.008	채택
H2-9	(G) 성취욕구 → 직무적응	.193*	.092	2.251	.186*	.093	2.156	채택
H2-10	(G) 성취욕구 → 직무만족	.252**	.085	2.943	.246**	.092	2.658	채택
	문화적응수준 → 직무적응	-.025	.087	-2.88	.000	.098	.003	
	문화적응수준 → 직무만족	-.010	.084	-1.16	.001	.096	.014	
	문화통합 → 직무적응	.125	.106	1.359	.139	.110	1.457	
	문화통합 → 직무만족	.061	.098	.660	.079	.106	.794	
모형 적합도		X ² =551.025, DF=404, P=.000, CMIN/DF=1.364, TLI=0.926, CFI=0.936, RMSEA=0.045(LO90=0.03 5, HI90=0.054)			X ² =550.247, DF=400, P=.000, CMIN/DF=1.376, TLI=0.923, CFI=0.934, RMSEA=0.046(LO90=0.03 6, HI90=0.055)			



주) ⁺p < .10, *p < .05, ** p < .01, ***p < .001

〈그림 4〉 최적의 모형과 부분매개모형

.05), 근로조건($\beta = .217, P < .05$; $\beta = .198, P < .05$; $\beta = .532, P < .001$; $\beta = .504, P < .001$), 사회문화적 거리($\beta = -.184, P < .10$; $\beta = -.159, P < .10$), 권력거리($\beta = .208, P < .01$), 성취욕구($\beta = .146, P < .10$; $\beta = .294, P < .01$; $\beta = .193, P < .05$; $\beta = .252, P < .01$) 등으로 나타나 가설 1-1-1, 1-1-2, 1-2-1, 1-2-2, 1-3-2, 1-5-1, 1-5-2, 2-2-1, 2-2-2, 2-3-1, 2-4-1, 2-5-1, 2-5-2는 모두 지지되었다. 가설검증에 있어 부분매개모형의 분석결과도 최적의 모형과 정확히 일치함을 알 수 있다.

이와 같은 결과는 중국인 근로자의 ERG요인들은 이들의 문화적응과 직무적응 및 직무만족에 영향 주는 중요한 변수임을 입증한다.

4.4 가설 3의 검증

가설 3은 문화적응이 ERG요인과 직무적응/직무만족의 관계를 매개한다는 내용이다. 가설 3을 검

증하기 위해 별도의 모형을 설정하고 부트스트랩(Bootstrap) 절차를 활용하였으며, 결과는 〈표 4〉에 제시되어 있다.

〈표 4〉에서 보면, 한국어 능력($B = .122, p < .01$; $B = .099, p < .05$), 근로조건($B = .128, p < .01$; $B = .104, p < .05$) 및 성취욕구($B = .072, p < .10$; $B = .058, p < .10$) 등의 간접효과가 유의하게 나타나 이들 변수가 문화적응 수준을 매개로 직무적응과 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 근로조건($B = .231, p < .05$; $B = .186, p < .05$), 사회문화적 거리($B = -.093, p < .10$; $B = -.075, p < .10$) 및 성취욕구($B = .193, p < .05$; $B = .156, p < .05$) 등의 간접효과가 유의하게 나타나 이들 변수가 문화통합을 매개로 직무적응과 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 가설 3-1-1, 3-1-2, 3-2-1, 3-2-2는 모두 부분 지지되었다. 〈표 4〉에서 유의할 점은 전체 샘플을 조선족과 한족 두 집단으로 분류한 다음 각각 부트스트랩(Bootstrap) 절차를 활용하여 매개효과를

〈표 4〉 매개효과 분석결과 (연구가설 3)

가설	경로	전체	조선족	한족
H3-1-1	한국어 능력 → (문화적응 수준) → 직무적응	.122 (.008)	.033 (.308)	-.182 (.088)
H3-1-2	한국어 능력 → (문화적응 수준) → 직무만족	.099 (.013)	.016 (.398)	-.224 (.136)
H3-1-1	근로조건 → (문화적응 수준) → 직무적응	.128 (.010)	.051 (.450)	1.019 (.004)
H3-1-2	근로조건 → (문화적응 수준) → 직무만족	.104 (.012)	.024 (.408)	1.254 (.011)
H3-1-1	사회문화거리 → (문화적응 수준) → 직무적응	-.021 (.597)	-.047 (.192)	-.081 (.316)
H3-1-2	사회문화거리 → (문화적응 수준) → 직무만족	-.017 (.580)	-.022 (.190)	-.100 (.441)
H3-1-1	권력거리 → (문화적응 수준) → 직무적응	.025 (.361)	.083 (.088)	-.124 (.247)
H3-1-2	권력거리 → (문화적응 수준) → 직무만족	.020 (.417)	.039 (.305)	-.152 (.268)
H3-1-1	성취욕구 → (문화적응 수준) → 직무적응	.072 (.066)	.072 (.262)	.463 (.002)
H3-1-2	성취욕구 → (문화적응 수준) → 직무만족	.058 (.086)	.034 (.320)	.570 (.004)
모형 적합도		X ² =673.570, DF=417, P=.000, CMIN/DF=1.615, TLI=0.875, CFI=0.888, RMSEA=0.058 (LO90=0.050, HI90=0.066)	X ² =537.925, DF=417, P=.000, CMIN/DF=1.290, TLI=0.890, CFI=0.902, RMSEA=0.053 (LO90=0.039, HI90=0.065)	X ² =619.303, DF=417, P=.000, CMIN/DF=1.485, TLI=0.765, CFI=0.789, RMSEA=0.081 (LO90=0.067, HI90=0.094)
H3-2-1	한국어 능력 → (문화 통합) → 직무적응	.057 (.212)	.034 (.580)	-.132 (.349)
H3-2-2	한국어 능력 → (문화 통합) → 직무만족	.046 (.211)	.019 (.343)	-.140 (.349)
H3-2-1	근로조건 → (문화 통합) → 직무적응	.231 (.038)	.067 (.358)	.941 (.014)
H3-2-2	근로조건 → (문화 통합) → 직무만족	.186 (.039)	.039 (.322)	.998 (.044)
H3-2-1	사회문화거리 → (문화 통합) → 직무적응	-.093 (.095)	-.040 (.237)	-.164 (.162)
H3-2-2	사회문화거리 → (문화 통합) → 직무만족	-.075 (.070)	-.023 (.232)	-.174 (.109)
H3-2-1	권력거리 → (문화 통합) → 직무적응	-.014 (.517)	.009 (.835)	-.080 (.488)
H3-2-2	권력거리 → (문화 통합) → 직무만족	-.012 (.482)	.005 (.549)	-.085 (.384)
H3-2-1	성취욕구 → (문화 통합) → 직무적응	.193 (.026)	.162 (.098)	.450 (.000)
H3-2-2	성취욕구 → (문화 통합) → 직무만족	.156 (.021)	.093 (.125)	.477 (.001)
모형 적합도		X ² =671.909, DF=417, P=.000, CMIN/DF=1.611, TLI=0.875, CFI=0.888, RMSEA=0.058 (LO90=0.050, HI90=0.066)	X ² =534.952, DF=417, P=.000, CMIN/DF=1.283, TLI=0.893, CFI=0.904, RMSEA=0.052 (LO90=0.038, HI90=0.064)	X ² =624.928, DF=417, P=.000, CMIN/DF=1.499, TLI=0.759, CFI=0.784, RMSEA=0.082 (LO90=0.068, HI90=0.095)

주) 표의 수치는 비표준화 계수(P값)임

(표 5) 조선족과 한족 근로자의 경로계수의 차이검증(연구가설 4)

연구 가설	가설경로	최적의 모형			부분매개 모형			채택 여부
		조선족	한족	경로계수 비교 Z	조선족	한족	경로계수 비교 Z	
		표준화 계수	표준화 계수		표준화 계수	표준화 계수		
H4-1	(E) 한국어 능력 → 문화적응수준	.082	.367*	.250	.057	.328 ⁺	.510	기각
H4-2	(E) 한국어 능력 → 문화통합	.088	.262 ⁺	1.001	.116	.301*	1.199	기각
H4-3	(E) 한국어 능력 → 직무적응	-	-	-	.188 ⁺	-.169	-2.043	채택
H4-4	(E) 한국어 능력 → 직무만족	-	-	-	.038	-.059	-.550	
H4-5	(E) 근로조건 → 문화적응수준	.066	.324 ⁺	.210	.083	.341 ⁺	.128	기각
H4-6	(E) 근로조건 → 문화통합	.118	.141	.073	.116	.143	.114	기각
H4-7	(E) 근로조건 → 직무적응	.537***	.625***	.089	.517***	.619***	.291	기각
H4-8	(E) 근로조건 → 직무만족	.390**	.851***	2.496	.375**	.897***	2.589	채택
H4-9	(R) 사회문화거리 → 문화적응수준	-.165	.029	1.202	-.158	.016	1.117	기각
H4-10	(R) 사회문화거리 → 문화통합	-.149	-.283 ⁺	-.816	-.140	-.290 ⁺	-.874	기각
H4-11	(R) 사회문화거리 → 직무적응	-.116	-.072	.161	-.120	-.066	.210	기각
H4-12	(R) 사회문화거리 → 직무만족	-	-	-	.012	.012	.030	
H4-13	(R) 권력거리 → 문화적응수준	.377**	-.266	-3.271	.378**	-.375*	-3.459	채택
H4-14	(R) 권력거리 → 문화통합	-.033	-.151	-.729	-.017	-.120	-.636	기각
H4-15	(R) 권력거리 → 직무적응	.160	.268*	.874	.165	.150	.109	기각
H4-16	(R) 권력거리 → 직무만족	-	-	-	.264*	-.357*	-3.077	채택
H4-17	(G) 성취욕구 → 문화적응수준	.211	.337 ⁺	-.579	.209	.393*	-.448	기각
H4-18	(G) 성취욕구 → 문화통합	.491**	.318*	-.477	.480**	.329*	-.398	기각
H4-19	(G) 성취욕구 → 직무적응	.114	.268*	.937	.117	.268 ⁺	.864	기각
H4-20	(G) 성취욕구 → 직무만족	.279*	.417***	1.548	.331*	.558***	1.707	기각
H4-21	문화적응수준 → 직무적응	.100	-.110	-.947	.071	-.079	-.564	기각
H4-22	문화적응수준 → 직무만족	.047	-.290 ⁺	-1.877	-.074	-.468 ⁺	-1.788	기각
H4-23	문화통합 → 직무적응	-.025	.397**	2.059	-.060	.421**	2.294	채택
H4-24	문화통합 → 직무만족	-.178	.283*	2.520	-.155	.280*	2.261	채택
모형 적합도		X ² =1028.420, DF=808, P=.000, CMIN/DF=1.273(자유모델), X ² =1069.424, DF=828, P=.000, CMIN/DF=1.292(제약모델), TLI=0.884, CFI=0.899, RMSEA=0.039 (LO90=0.031, HI90=0.046)			X ² =1012.326, DF=800, P=.000, CMIN/DF=1.265(자유모델), X ² =1067.809, DF=824, P=.000, CMIN/DF=1.296(제약모델), TLI=0.887, CFI=0.903, RMSEA=0.039 (LO90=0.031, HI90=0.046)			

주) ⁺: p < 0.10, * : p < 0.05, ** : p < 0.01, *** : p < 0.001, 양측검정

검증한 결과가 전체 집단의 결과와 다소 다르다는 점이다. 한족 집단은 대체로 전체집단의 결과와 비슷하지만 조선족의 경우 권력거리와 성취욕구 2개 변수에만 매개효과가 나타나 전체집단의 결과와 많은 차이를 보였다. 조선족 집단에서 한국어 능력과 근로조건이 매개효과가 나타나지 않은 이유는 순수 중국혈통의 한족에 비해 조선족은 한국인과 같은 한민족으로 한국어 능력과 근로조건에서 훨씬 유리했기 때문에(〈표 2 참고) 이들 변수들이 문화적응에 영향을 미치지 못했다(〈표 5)참고). 즉 조선족은 한국어에 능통하고 근로조건에서 많은 우대를 받기 때문에 이 두 변수가 문화적응에 영향을 미치지 않을 수 있다. 또한 조선족은 한족과 달리 권력거리가 문화적응을 매개로 직무적응에 영향을 주는 것으로 나타났다. 이는 조선족 근로자들의 경우 한국의 권력거리를 이해할 수 있도록 교육훈련이 필요함을 시사한다. 한족의 경우 인식된 권력거리가 높아도 문화적응과 직무만족이 낮게 나타나(〈표 4) 한국직장의 권력거리에 미치지 못해 수긍하는 특성을 보인다. 하지만 조선족은 한국인과 같은 민족으로 타민족인 한족과는 구별되는 평등의식을 가지고 있다. 그렇기 때문에 한국직장의 높은 권력거리에 억지로 수긍하는 것이 아니라 당당히 맞서 충돌하고 갈등하는 것을 피하지 않는 경향이 있음을 설명한다.

4.5 가설 4의 검증

민족(조선족, 한족)에 따라 ERG요인이 문화적응(수준 및 통합)과 직무적응 및 직무만족에 미치는 영향력에 차이가 있을 것으로 예측한 연구가설 4를 검증하기 위하여 다중집단분석(Multiple Group Analysis)을 실시한 결과는 〈표 5)에 제시되어 있다. 〈표 5)에서 알 수 있듯이, 최적의 모형에서 자유

모델의 $X^2 = 1028.420$, $DF=808$ 이며, 제약모델의 $X^2 = 1069.424$, $DF=828$ 로 나타났다. 즉 자유모델과 제약모델은 자유도가 20만큼 증가하면서 카이스퀘어 차이는 $\Delta X^2 = 41.004$ ($df=20$)로서 두 집단 간에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($\Delta X^2 = 31.4104$, $df=20$ 이상이면 유의함). 그리고 부분 매개모형에서 자유모델의 $X^2 = 1012.326$, $DF=800$ 이며, 제약모델의 $X^2 = 1067.809$, $DF=824$ 로 나타났다. 즉 자유모델과 제약모델은 자유도가 24만큼 증가하면서 카이스퀘어 차이는 $\Delta X^2 = 55.483$ ($df=24$)로서 두 집단 간에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($\Delta X^2 = 36.34151$, $df=24$ 이상이면 유의함). 다시 말해서 조선족과 한족 집단에서 경로 간 유의한 차이가 있음을 보여주고 있다. 〈표 5)의 “경로계수비교 Z”값은 경로 간 C. R.값(t값)으로서 ± 1.965 이상이면 통계적으로 유의한 것으로 판정한다. 따라서 두 민족 집단은 근로조건 → 직무만족($Z = 2.496/2.589$), 권력거리 → 문화적응수준($Z = -3.271/-3.459$), 문화통합 → 직무적응($Z = 2.059/2.294$), 문화통합 → 직무만족($Z = 2.520/2.261$), 한국어 능력 → 직무적응($Z = -2.043$), 권력거리 → 직무만족($Z = -3.077$) 등 6개 경로에서 유의한 차이가 나타나 가설 4는 부분 지지되었다. 대체적으로 한족집단이 조선족 집단보다 거의 모든 경로에서 더욱 유의한 영향을 미치고 있었다.

V. 결론 및 토의

5.1 연구결과 및 시사점

본 연구에서는 국내 체류 중인 조선족 및 한족 근

로자들을 대상으로 이들의 문화적응과 직무적응 및 직무만족에 영향 주는 요인들을 밝혀내고 문화적응의 매개효과 및 민족의 조절효과를 검증하고자 하였다. 독립변수들은 ERG이론을 프레임으로 하였다. 연구 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 한국어 능력은 문화적응 수준 및 문화통합에 모두 유의한 정(+)의 영향을, 사회문화적 거리는 문화통합 및 직무적응에 모두 유의한 부(-)의 영향을, 권력거리는 직무적응에 유의한 정(+)의 영향을, 근로조건과 성취욕구는 문화적응 수준, 문화통합, 직무적응 및 직무만족에 모두 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

둘째, 문화적응 수준은 한국어 능력과 직무적응/ 직무만족의 관계 및 성취욕구와 직무적응/ 직무만족의 관계를 매개하는 것으로 나타났다. 문화통합은 근로조건과 직무적응/ 직무만족의 관계, 사회문화적 거리와 직무적응/ 직무만족의 관계, 그리고 성취욕구와 직무적응/ 직무만족의 관계를 매개하는 것으로 나타났다.

셋째, 두 민족 집단은 근로조건 → 직무만족, 권력거리 → 문화적응수준, 문화통합 → 직무적응, 문화통합 → 직무만족, 한국어 능력 → 직무적응, 권력거리 → 직무만족 등 6개 경로에서 유의한 차이가 나타났다.

본 연구의 시사점을 정리하면 다음과 같다.

본 연구는 외국인 근로자의 적응연구가 부족한 국내 상황에서 많은 이론적, 실무적 시사점을 제공할 것으로 기대된다. 본 연구가 제시하는 이론적 시사점은 아래와 같다.

첫째, 문화적응의 척도개발에 기여하였다. 본 연구는 문화적응의 1차원 척도인 '문화적응 수준'과 2차원 척도인 '문화통합'을 모두 사용함으로써 이 두 척도의 차이점을 실증적으로 분석할 수 있었다. 이를테면, '문화통합'은 사회문화적 거리와 유의한 상관

관계가 있을 뿐만 아니라($\beta = -.184, P < .10$; $\beta = -.159, P < .10$) 사회문화적 거리와 직무적응 및 직무만족간의 관계를 모두 매개하는 것으로($B = -.093, p < .10$; $B = -.075, p < .10$) 나타났다. '문화적응 수준'은 이러한 관계에서 모두 유의하지 않았다. 이는 사회문화적 거리가 문화적 동화보다는 주재국과 모국 문화를 모두 수용하는 문화적 통합에 더욱 유의한 부적(-) 영향을 미침을 의미한다. 또한 '문화적응 수준'은 한국어 능력과 직무적응 및 직무만족간의 관계를 모두 매개하는 것으로 나타났다($B = .122, p < .01$; $B = .099, p < .05$), '문화통합'은 이러한 관계에서 모두 유의하지 않는 것으로 나타났다. 이는 한국어 능력은 주재국과 모국문화를 모두 수용하는 문화적 통합보다는 문화적 동화를 매개로 직업적응에 영향 줌을 의미한다. 이러한 사실은 한국문화에 적합한 문화적응의 척도를 개발하는데 보다 복합적이고 현실적인 접근을 위한 다양한 기회를 제공할 수 있을 것으로 기대된다.

둘째, 문화적응과 직업적응의 이론 확립에 크게 기여하였다. 본 연구는 ERG이론을 프레임으로 문화적응과 직업적응의 영향요인들을 분류 및 정리함으로써 인간의 기본욕구 충족이 문화적응이나 직업적응에 크게 기여함을 실증적으로 입증하였다. 따라서 욕구충족과 문화적응 및 직업적응간의 영향관계, 그리고 이러한 관계에서 문화적응의 매개효과를 밝혀냄으로서 문화적응과 직업적응의 이론적 확립에 크게 기여했다고 볼 수 있다.

본 연구의 실무적 시사점은 아래와 같이 정리할 수 있다.

첫째, 한국어 능력, 사회문화적 거리, 권력거리 등은 모두 문화적응이나 직무적응에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났는데 외국인 근로자들을 고용한 기업이나 사회복지 단체들은 상술한 여러 요인들을

잘 통제함으로써 외국인 근로자의 적응을 도울 수 있다. 구체적으로 보면 외국인 근로자들의 적응을 돕기 위하여 한국어 교육을 실시하고, 외국인 근로자에 대한 차별을 중지하거나 내국인과 똑같은 평등한 대우를 제공하도록 노력해야 한다. 그리고 외국인 근로자들이 한국의 높은 권력거리를 이해하고 적응할 수 있도록 위계질서 문화에 대한 이문화 교육을 실시할 필요가 있다.

사회문화적 거리는 인종이나 민족 집단 간의 차별, 고정관념, 편견 및 갈등관계를 파악하는 개념으로서 문화적응과 직무적응에 모두 역기능으로 작용함을 입증하였다. 외국인 200만 시대를 맞이한 한국은 다문화시대로 진입하면서 외국인에 대한 국민들의 인식도 예전에 비해 많이 관대하고 포용적이다. 하지만 미국이나 뉴질랜드 등 다민족 국가에 비하면 외국인에 대한 사회문화적 거리가 아직도 많이 크다고 할 수 있다. 현재 시행중인 여러 가지 다문화 프로그램(이들테면 다문화가족지원센터, 외국인 유학생 도우미, 교회의 복지 프로그램 등)을 통해 많은 국민들이 외국인들을 위해 한국어 교육, 부모교육, 자녀생활 지도사로 활동하거나 무료 법률상담이나 의료봉사 등을 하고 있다. 이는 외국인에 대한 한국인들의 편견이나 차별 등 사회문화적 거리를 줄여 줄 수 있는 좋은 방법으로서 앞으로 더 많은 국민들이 다양한 다문화 지원 프로그램에 참여할 수 있도록 정책적 지원을 확대해 나가야 할 것이다.

정부는 외국인 근로자의 고용에 관한 법적 규정에 근거하여 합법적으로 입국한 모든 근로자에 대해서는 입국 후 15일 내에 취업교육을 받도록 규정하고 있다. 이러한 취업교육은 외국인 근로자들의 문화적응과 직무적응을 돕기 위한 것으로 2박3일의 집합 교육 형태로 한국산업인력공단이 2007년 6월부터 전국적으로 실시하고 있다. 교육내용은 관계법령(근

로기준법), 제조기초(안전), 서비스 기초(안전), 농축산기초(안전), 출입국관리법, 산업안전보건, 고층처리, 성희롱 예방, 한국문화 이해, 직업생활, 기초법질서 등이다(이금희·김성국, 2014). 이 중에서 문화적응과 직무적응에 직접적으로 영향을 미치는 '한국문화 이해', '직업생활'과 같은 내용의 우선순위를 높이고 전략적으로 확대할 필요가 있다. 특히 전반적인 한국문화를 소개하는 것에서 탈피해서 한국에서 느낄 수 있는 차별과 고정관념, 편견에 대한 이해를 높이도록 구성되어야 한다. 또한 전통적으로 뿌리내리고 있는 '위계를 중시하는 문화'나 사회에서 용인되고 있는 권력거리에 대해 오해나 갈등이 없도록 교육내용을 변경 및 추가할 필요가 있다.

둘째, 근로조건과 성취욕구는 문화적응 수준, 문화통합, 직무적응, 직무만족 등 모든 결과변수에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 근로조건과 성취욕구가 특히 중요함을 시사하고 있다. 무엇보다 임금체불과 열악한 근로환경을 개선해야 할 필요가 있다. 관련 규정이 있지만 외국인 근로자에 대해서는 국내 근로자들에 비해 상대적으로 관대한 법정 규정을 강화하고 정부의 지원을 받을 수 있는 사업장의 근로환경 조건을 강화할 필요가 있다. 외국인 근로자들의 성취욕구를 증대시키기 위해서는 관련된 주체의 교육훈련을 시행할 필요가 있다. 특히 한국에서 성공한 외국인 근로자들과의 멘토링 프로그램이나 특강을 통해 이들의 성취욕구를 고취시키는 것도 좋은 방법이다. 또한 외국인 근로자들에게 도움을 줄 수 있는 직장동료 그룹이나 동호회를 형성하여 멘토링 프로그램을 운영하는 것도 이들의 직무적응이나 문화적응을 도울 수 있는 좋은 방법이다(정자경·박연환, 2012). 외국인 개인의 성취욕구는 한국어 능력, 한국사회에 대한 이해력이 높고 이질감이 적으며 한국 사회와 문화, 직장에 대해 긍정적으

로 사고할 수 있어야 발휘되고 강화될 수 있다. 이런 부분에 대한 법적 제도적 지원을 통해 외국인 근로자들이 직장에서 자신의 능력을 발휘하는데 대한 희망과 만족을 높일 수 있어야 한다.

90년대 사회적 문제로 부각되었던 외국인 근로자의 임금체불이나 산업재해 및 열악한 근로조건은 교회를 중심으로 하는 많은 사회복지단체의 지원과 관련 법률의 제정으로 인해 많이 개선되었다. 이를테면 2003년에 제정된 “외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률”은 총칙, 외국인근로자 고용절차, 외국인 근로자의 고용관리, 외국인근로자의 보호, 보칙, 벌칙의 6장으로 나누어진 전문 32조와 부칙으로 구성되어 있다. 이 법률은 “외국인 근로자를 체계적으로 도입·관리함으로써 인력수급을 원활하게 하고 국민 경제를 균형있게 발전시키기 위해 제정한 법”이다 (2003. 8. 16, 법률 제6967호).

셋째, 문화적응수준과 문화통합의 매개효과가 검증된 것은 외국인 근로자들의 직무적응과 직무만족을 높이기 위해서는 문화적응이 전제되어야 함을 시사하고 있다. 특히 문화적응과 관련된 제도나 정책이 우선시 되어야 한다. 그렇기 때문에 직무에 적응할 수 있도록 지원하는 직접적이고 기술적 지원보다 문화적응에 대한 근본적인 지원을 확대할 수 있도록 정책의 우선순위 변화가 필요하다.

경기도 안산이나 서울 대림동, 가리봉동, 혜화동 등 지역에는 외국인 근로자들에게 무료숙식, 무료 법률상담, 무료 의료봉사 등 여러 복지 프로그램을 실행하는 교회나 외국인 근로자 지원센터들이 있는데 이러한 복지 프로그램은 외국인 근로자들의 문화적응을 촉진하는 좋은 방법이다. 이러한 교회나 지원센터들은 정부나 민간단체의 후원을 받고 있는데 다문화 현상이 가속화되는 한국사회의 상황을 감안했을 때, 이러한 후원은 지속되어야 할 뿐만 아니라

앞으로 더욱 증가하여야 할 것이다.

또한 사이버 공동체도 외국인 근로자들의 문화적응에 도움이 될 수 있다. “외국인 근로자 사이버 공동체”는 외국인 근로자들에게 일상생활에 필요한 정보를 제공하고 자국민간의 교류를 통한 친목도모의 기능을 하며 한국의 이주민 관련 정책 등 정보제공자의 역할을 한다. 이처럼 사이버 공동체는 외국인 근로자의 사회적 자본을 증대하여 이들이 사회통합이나 문화적응에 긍정적인 역할을 할 수 있을 것이다(이정향·김영경, 2013). 정부에서는 사이버 공동체와 연결될 수 있는 기회를 확대하고 외국인 근로자를 고용하고 있는 기업의 관련자들이 의무적으로 사이버 공동체에 참여할 수 있도록 정책적으로 지원하는 방안을 고려할 필요가 있다.

넷째, 두 민족 집단의 조절효과가 검증된 것은 민족에 따라 차별된 제도나 정책이 필요함을 시사하고 있다. 구체적으로 보면, 조선족은 한국어 능력이 직무적응에 정(+의 영향을 미쳤지만, 한족은 부(-)의 영향을 미치고 있었다. 이는 한족 근로자의 경우 한국어 능력이 떨어짐에도 오히려 직무적응이 높다는 것을 의미하는 것으로, 한국어를 못해도 묵묵히 일만 하면서 본인의 직무에 적응해 나가는 한족 근로자들의 특성이 반영된 것이다. 근로조건이 직무만족에 미치는 영향은 한족이 조선족보다 훨씬 커서 한족이 조선족보다 직무만족에 있어서 근로조건에 더 크게 의존함을 나타낸다. 따라서 외국인 근로자들을 후원하는 기업이나 단체들은 한족 근로자에 대해서는 상대적으로 근로조건 개선에 우선순위를 둔 활동이 전개되어야 할 것이다.

권력거리가 문화적응 수준과 직무만족에 미치는 영향은 모두 조선족이 한족보다 더 큰 것으로 나타났다. 이는 한족은 한국직장의 권력거리에 가지못해 수궁하기 때문에 인식된 권력거리가 높아도 문화적

응도와 직무만족이 낮을 수 있기 때문이다. 실제로 많은 한족 근로자들은 “나는 한국의 권위주의가 매우 못 마땅하지만, 돈을 벌기 위해서는 복종할 수밖에 없지 않나?”고 했다. 하지만 조선족은 한민족으로서 모국인 한국에서 한족과 구별되는 평등의식을 가지고 있어 한국직장의 높은 권력거리에 수긍하는 것보다는 당당히 맞서 충돌하고 갈등하는 경향이 있다. 특히 조선족은 한족과 달리 권력거리가 문화적응을 매개로 직무적응에 영향을 주는 것으로 나타났다. 이는 조선족 근로자들의 경우 한국의 권력거리를 이해할 수 있는 특별한 교육훈련이 필요함을 시사한다. 문화통합이 직무적응과 직무만족에 미치는 영향은 모두 한족이 조선족보다 더 큰 것으로 나타났다. 따라서 한족 근로자들에 대한 문화적응이 특히 중요함을 시사하고 있기에, 정부나 사회복지단체는 조선족 보다는 한족 근로자들에 대한 문화적응 정책을 집중적으로 관리할 필요성이 있다.

5.2 연구의 한계 및 미래 연구방향

본 연구는 많은 실무적 시사점에도 불구하고 시간의 제약 등 여러 상황적인 요인으로 불가피하게 일부 한계점이 존재한다. 본 연구의 한계와 향후과제를 정리하면 다음과 같다.

첫째, 경기도 안산 및 서울 영등포구 대림동과 구로구 가리봉동의 조선족 및 한족 근로자들을 대상으로 한 본 연구의 결과를 일반화하는데 한계가 있다. 전국에 있는 모든 외국인 근로자를 대상으로 할 수 없기 때문에 표본선정의 편의가 불가피했지만 이러한 표본으로 도출한 결과를 일반화 시키는 데는 한계가 따른다. 또한 표본수가 181명으로 적어서 표본을 일반화 하는데 더욱 무리가 따른다.

둘째, 본 연구의 자료는 설문조사 방법을 활용하

여 모두 동일 원천으로부터 수집하였기에 공통방법 오류(common method bias)의 문제가 발생할 수 있다. 앞서도 언급했듯이 본 연구는 Harman의 단일요인검증(one factor test)을 두 가지 기준으로 실행하여 공통방법오류가 심각하게 발생하지 않음을 확인하였다. 하지만 향후 연구에서는 직무적응의 경우 객관적 지표를 사용하거나 본인이 아닌 상사나 동료로부터 자료를 수집하는 등 여러 원천으로부터 자료를 수집하여 공동방법오류를 차단하는 것이 바람직하다.

셋째, 문화통합은 사회문화적 거리에 유의한 부(-)적 영향을 받을 뿐만 아니라 사회문화적 거리와 직무적응/직무만족 간의 관계를 매개하는 것으로 나타났다. 문화적응수준은 이러한 영향관계가 없는 것으로 나타났다. 이는 사회문화적 거리는 문화통합과 유의한 상관관계가 있지만, 문화적응 수준과는 상관관계가 없음을 의미한다. 또한 문화적응 수준은 한국어 능력에 유의한 정(+)의 영향을 받지만, 문화통합은 이러한 영향이 없는 것으로 나타나 한국어 능력은 문화적응 수준과는 유의한 상관관계가 있지만, 문화통합과는 상관관계가 없음을 의미한다. 이는 문화적응을 문화적응 수준(1차원) 혹은 문화통합(2차원)에 따라 달리 측정함에 따라 상이한 결과가 나타남을 입증하는 것으로 향후 연구에서는 문화적응에 대한 더욱 정교한 측정도구의 개발이 필요하다. 최소한 문화적응을 1차원(문화적응 수준) 혹은 2차원(문화통합) 척도로 구분해서 측정하는 것이 바람직하다.

넷째, 사회문화적 거리와 권력거리는 모두 직무적응에 유의한 영향을 미쳤지만, 직무만족에는 영향을 미치지 않았다. Dawis & Lofquist(1984)의 직업적응이론(Theory of Work Adjustment)에서 직업적응이란 개인과 직업 간의 욕구와 강화요인 사이

의 관계로서, 개인의 욕구가 환경의 강화요인에 의해 만족되는 것을 의미하는 만족(satisfaction)과 환경의 요구조건이 개인의 능력/기술에 의해 충족되는 것을 의미하는 충족(satisfactoriness)으로 구성된다고 정의하였다. 따라서 직무만족은 직업적응의 지표로 많이 쓰이며, 실제로 많은 연구에서 직무만족을 직업적응의 지표로 사용하여 왔다. 그리고 Black 외(1988)의 직무적응(work adjustment) 개념은 직업적응의 지표로 사용되어 왔던 직무만족과 확연히 다른 개념이다. 직업적응을 직무적응으로 측정하느냐 아니면 직무만족으로 측정하느냐에 따라 상이한 연구결과가 나타나듯이, 향후 연구에서는 직업적응에 대한 더욱 정교한 측정도구가 개발되어야 할 것이다.

다섯 째, 연구대상을 중국인 근로자만 국한시켜 너무 제한적이다. 향후 연구에서는 다양한 나라(베트남, 필리핀, 태국 등)에서 온 외국인 근로자들을 대상으로 조사하여 국가 간 비교연구를 진행하는 것이 필요하다.

참고문헌

- 권순택(2004), "차별 문화에 대한 기독교 교육적 대안 모색: 헤르트 홉스테드의 문화분석 이론을 중심으로," **기독교교육정보**, 43-70.
- 문수백(2009), **구조방정식모델링의 이해와 적용**, 학지사.
- 석현호(1998), "외국인 취업자의 직무만족과 조직몰입," **한국사회학**, 32(4): 679-701.
- 석현호 · 정기선 · 장준오(1998), **외국인 노동자의 노사관계와 사회적 적응**, 아산재단 연구총서, 49, 집문당.
- 석현호 · 정기선 · 이정환 · 이혜경 · 강수돌(2003), **외국인 노동자의 일터와 삶**, 지식마당.
- 설동훈(1999), **외국인노동자와 한국사회**, 서울대학교출판부.
- 윤선오 · 박명호 · 권장수(2005), "이주노동자 현황 및 개선 방안," **복지행정논총**, 15(2): 221-260.
- 윤영주(2001), **한국체류 중국동포의 문화적응 스트레스에 관한 연구**, 중앙대학교 대학원 석사학위논문, 미간행.
- 이광현(1999), **중국기업과 한국기업 종업원간의 동기부여 요인에 관한 비교 연구**, 단국대학교 대학원 석사 학위논문, 미간행.
- 이금희(2008), **조선족과 한족 근로자들의 한국에서 직업/문화 적응에 관한 연구: ERG이론을 중심으로**, 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 이금희 · 김성국(2014), "한국에서의 이문화 교육훈련 개선 방안에 관하여," **경상논총**, 32(1), 27-49.
- 이정향 · 김영경(2013), "한국 이주 근로자의 '사이버 공동체'에 관한 연구," **한국지역지리학회지**, 19(2), 73-91.
- 이정환 · 석현호(2001), "외국인 노동자의 기대체류기간에 관한 연구," **한국사회학**, 35(4): 129-157.
- 이준호(2003), "우리나라 조직구성원들에 인지된 문화적 가치관이 팀제에 대한 저항과 조직성과에 미친 영향," **조직과 인사관리연구**, 27(4): 25-56.
- 장준오(2002), **불법외국인노동자의 실태와 문제점**, 한국형사정책연구원.
- 정철균 · 이광희 · 황규대(2007), "외국인 근로자 적응의 사회문화적 요인에 대한 연구," **조직과 인사관리연구**, 31(2), 1-28.
- 정자경 · 박연환(2012), "외국인 근로자의 문화적응도, 사회적 지지와 건강증진행위," **한국사회복지조사연구**, 32, 29-52.
- 정진경 · 양계민(2004), "문화적응이론의 전개와 현황," **한국심리학회지: 일반**, 23(1), 101-136.
- 한철희(2004), "논찬," **기독교교육정보**, 71-78.
- 허준(2013), **허준의 쉽게 따라하는 Amos 구조방정식 모형(고급편)**, 한나래 아카데미.
- 황윤정 · 이재욱(2006), "정서장애학교교사의 성취동기와 직

- 무 만족도와와의 관계,” *한국동서정신과학회지*, 9(2), 45-55.
- Alderfer, C. (1972), *Existence, Relatedness, & Growth*. New York: Free Press.
- Arnolds, C. A. & Boshoff, C. (2000), Does Higher Remuneration Equal Higher Job Performance? An Empirical Assessment of the Need-Progression Proposition in Selected Need Theories, *South African Journal of Business Management*, 31(2), 53-64.
- Arnolds, C. A. & Boshoff, C. (2002), Compensation, Esteem Valence and Job Performance: An Empirical Assessment of Alderfer’s ERG Theory, *International Journal of Human Resource Management*, 13(4), 697-719.
- Aycan, Z. (1997), Expatriate Adjustment as a Multifaceted Phenomenon: Individual and Organizational Level Predictors, *The International Journal of Human Resource Management*, 8(4), 434-456.
- Baker, L. M. (2004), *Work Adjustment in Persons Living with HIV/AIDS(PLWHA): A Biopsychosocial Perspective*, Unpublished doctoral dissertation, University of Maryland.
- Barry, D. T. (2001), Development of a New Scale for Measuring Acculturation: The East Asian Acculturation Measure(EAAM), *Journal of Immigrant Health*, 3(4), 193-197.
- Berman, G. S. (1981), Work Satisfaction and General Adjustment of Migrants, *Sociology of Work and Occupations*, 8, 417-438.
- Berry, J. W. (1980), Acculturation as Varieties of Adaptation. In A. M. Padilla (Eds.), *Acculturation: Theory, Models, and Some New Findings*, Boulder, CO: Westview Press.
- Bhagat, R. S. (1983), Effects of Stressful Life Events on Individual Performance Effectiveness and Work Adjustment Processes within Organizational Settings: A Research Model, *Academy of Management Review*, 8(4), 660-671.
- Black, J. S. (1988), Work Role Transition: A Study of American Expatriate Managers in Japan, *Journal of International Business Studies*, 19(2), 277-294.
- Black, J. S., & Stephens, G. K. (1989), The Influence of the Spouse on American Expatriate Adjustment and Intent to Stay in Pacific Rim Overseas Assignments, *Journal of Management*, 15(4), 529-544.
- Black, J. S., Mendenhall, M., & Oddou, G. (1991), Toward a Comprehensive Model of International Adjustment: An Integration of Multiple Theoretical Perspectives, *Academy of Management Review*, 16(2), 291-317.
- Bogardus, E. S. (1925), Measuring Social Distance, *Sociology and Social Research*, 9, 299-308.
- Carrillo, I. (1993), *Acculturation, Work Values and Participation: Application of Hofstede’s Model to Mexican American Engineering Students*, Unpublished doctoral dissertation, California State University.
- Cerdin, J. L. & Stahl, G. K. (2004), Global Careers in French and German Multinational Corporations, *The Journal of Management Development*, 23(9), 885-902.
- Chen, I. H. (1996), *Work Values, Acculturation and Job Satisfaction among Chinese Immigrant Professionals*, Unpublished doctoral dissertation, New York University.
- Cota-Robles, S. L. (2002), *Acculturation, Familism and Parent-Adolescent Processes: The Role of Adherence to Traditional Cultural Values in Reducing the Risk for Delinquency for*

- Mexican American Adolescents*, Unpublished doctoral dissertation, University of Arizona.
- Dawis, R. V. & Lofquist, L. H. (1984), *A psychological Theory of Work Adjustment*, Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Dinh, K. T. & Nguyen, H. H. (2006), The Effects of Acculturative Variables on Asian American Parent-Child Relationships, *Journal of Social and Personal Relationships*, 23(3), 407-426.
- DuBois, C. (1956). *Foreign Students and Higher Education in the United States*, Washington, DC: American Council on Education.
- Earley, P. C., Stubblebine, P. (1989), Intercultural Assessment of Performance Feedback, *Group & Organization Studies*, 14, 161-81.
- Flores, G. (2000), Culture and the Patient-Physician Relationship: Achieving Cultural Competency in Health Care, *J Pediatr*, 136(1), 14-23.
- Haslberger, A. (2005), Facets and Dimensions of Cross-Cultural Adaptation: Refining the Tools, *Personnel Review*, 34(1), 85-109.
- Hoffman, M. A. & Driscoll, J. M. (2000), Health Promotion and Disease Prevention: A Concentric Biopsychosocial Model of Health Status, in S. D. Brown & R. W. Lent (eds.), *Handbook of Counseling Psychology*(3rd ed., pp. 532-567), New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Hofstede, G. (1980), *Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values*, Beverly Hills, CA: Sage.
- Hofstede, G. (1991), *Cultures and Organizations: Software of the Mind*, London: McGraw-Hill.
- Kang, S. M. (2006), Measurement of Acculturation, Scale Formats, and Language Competence: Their Implications for Adjustment, *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 37(6), 669-693.
- Kats, R. (1983), Occupational Mobility of Immigrants and Their Job Satisfaction: A Secondary Analysis, *International Migration*, 21, 345-357.
- Keefe, S. & Padilla, A. M. (1987), *Chicano Ethnicity*, Albuquerque, University of New Mexico Press.
- Kelloway, E. K. (1998). *Using LISREL for Structural Equation Modeling: A Researcher's Guide*, CA: Sage Publications.
- Korman, A. (1971), *Industrial and Organizational Psychology*, Englewood Cliffs, Prenticehall, 52.
- Kraimer, M. L. (2001), Sources of Support and Expatriate Performance: The Mediating Role of Expatriate Adjustment, *Personnel Psychology*, 54(1), 71-99.
- Lazalde, P. (1990), *Acculturation and Job Satisfaction among Working Hispanic Women*, Unpublished doctoral dissertation, California School of Professional Psychology.
- Lee, S. K., Sobal, J., & Frongillo, E. A. (2003), Comparison of Models of Acculturation: The Case of Korean Americans, *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 34, 282-296.
- Lindert, A. T., Korzilius, H., de Vijer, F. J. R., Kroon, S., & Arends-Toth, J. (2008). Perceived Discrimination and Acculturation among Iranian Refugees in the Netherlands. *International Journal of Intercultural Relations*, 32, 578-588.
- Martin J. W. (1959), *Adolescent social distance toward occupational status*, Indiana University (June), Michigan: U. M. I.

- Maslow, A. (1943). A Theory of Human Motivation, *Psychological Review*, 50, 370-96.
- Maynard-Reid, N. A. (2005), *The Relations among Acculturation, Acculturative Stress, and Social Self-Efficacy*, Unpublished doctoral dissertation, Arizona State University.
- Mezias, J. M. & Scandura, T. A. (2005), A Needs-Driven Approach to Expatriate Adjustment and Career Development: A Multiple Mentoring Perspective, *Journal of International Business Studies*, 36(5), 519-540.
- McClelland, D. (1962), Business Drive and National Achievement, *Harvard Business Review*, 40(4), 99-112.
- Padilla, A. M. (1980), The Role of Cultural Awareness and Ethnic Loyalty in Acculturation. In A. Padilla (Eds.), *Acculturation: Theory, Models and Some New Findings*, Boulder, CO: Westview Press, 47-84.
- Parker, B. & McEvoy, G. M. (1993), Initial Examination of a Model of Intercultural Adjustment, *International Journal of Intercultural Relations*, 17(3), 355-379.
- Phan, P. T. (2003), *Acculturation and the Occupational Choice of Immigrant Vietnamese Men*, Unpublished doctoral dissertation, University of Minnesota.
- Pires, G., Stanton, J., & Ostefeld, S. (2006), Improving Expatriate Adjustment and Effectiveness in Ethnically Diverse Countries: Marketing Insights, *Cross Cultural Management: An International Journal*, 13(2), 156-170.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J., & Podsakoff, N. P. (2003), Common method biases in behavioral research: A critical reviews of the literature and recommended remedies, *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903.
- Rampersad, H. K. (2001), A Visionary Management Model, *The TQM Magazine*, 13(4), 211-223.
- Sakakihara, J. A. (2001), *The Influence of Power Distance on Ethnic Students' Likelihood of Engaging in Extra Class Communication*, Unpublished doctoral dissertation, California State University.
- Selmer, J. (2001), Adjustment of Western European vs North American Expatriate Managers in China, *Personnel Review*, 30(1), 6-21.
- Selmer, J. (2005), Cross-Cultural Training and Expatriate Adjustment in China: Western Joint Venture Managers, *Personnel Review*, 34(1), 68-84.
- Shaffer, M. A., Harrison, D. A., & Gilley, K. M. (1999), Dimensions, Determinants, and Differences in the Expatriate Adjustment Process, *Journal of International Business Studies*, 30(3), 557-580.
- Shandiz, M. T. (1981). *Factors Influencing Foreign Students' Adjustments and Attitudes in the Community of Oklahoma State University*, Unpublished doctoral dissertation, Oklahoma State University.
- Spence, M. A. (2000), *Successful Vocational Rehabilitation for Persons with Significant Mental Disabilities: A Logistic Regression Analysis*, Unpublished doctoral dissertation, Ohio State University.
- Staines, G. L. (1980), Spillover Versus Compensation: A Review of the Literature on the Relationship between Work and Nonwork, *Human Relations*, 33(2), 111-129.
- Steers, R. M. & Braunstein, D. N. (1976), A Behaviorally-Based Measure of Manifest Needs in Work Settings, *Journal of Vocational*

- Behavior*, 9, 251-266.
- Suinn, R. M., Rickard-Figueroa, K., Lew, S., & Vigil, P. (1987). The Suinn-Lew Asian Self-Identity Acculturation Scale: An Initial Report. *Educational and Psychological Measurement*, 47, 401-407.
- Takeuchi, R., Yun, S., & Tesluk, P. E. (2002). An Examination of Crossover and Spillover Effects of Spousal and Expatriate Cross-Cultural Adjustment on Expatriate Outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 655-666.
- Tymon, W. G. Jr. (1988). *An Empirical Investigation of a Cognitive Model of Empowerment*. Unpublished doctoral dissertation, Temple University.
- Wang, X. & Sangalang, P. J. (2005). Work Adjustment and Job Satisfaction of Filipino Immigrant Employees in Canada. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 22(3), 243-254.
- Ward, C. & Geeraert, N. (2016). Advancing Acculturation Theory and Research: the Acculturation Process in Its Ecological Context. *Current Opinion in Psychology*, 8, 98-104.
- Westermeyer, J. & Cheng, H. (1996). English Fluency and Social Adjustment among Hmong Refugees in Minnesota. *J Nerv Ment Dis*, 184 (2), 130-131.
- Westie, F. R. (1952). Negro-White Status Differentials and Social Distance. *American Sociological Review*, 17(5), 550-558.
- Williams, K. J. & Alliger, G. M. (1994). Role Stressors, Mood Spillover, and Perceptions of Work-Family Conflict in Employed Parents. *Academy of Management Journal*, 37, 837-868.
- Yamini-Benjamin, Y. I. (2006). *Moving toward a Better Understanding of Black Women's Work Adjustment: The Role of Perceived Discrimination and Self-Efficacy in Predicting Job Satisfaction and Psychological Distress in Black Women*. Unpublished doctoral dissertation, University of California, Santa Barbara.
- Yetim, N. & Yetim, U. (2006). The Cultural Orientations of Entrepreneurs and Employees' Job Satisfaction: The Turkish Small and Medium Sized Enterprises(SMEs) Case. *Social Indicators Research*, 77, 257-286.
- Zambrana, R., & Frith, S. (1988). Mexican American Professional Women: Role Satisfaction Differences in Single and Multiple Role Life Styles. *Journal of Social Behavior and Personality*, 3(4), 347-361.

Work Adjustment and Job Satisfaction of Korean-Chinese and Han-Chinese Workers in Korea: Mediating Role of Acculturation*

Kwon-Su Kim** · Jinxi Michelle Li***

Abstract

Since the Olympics in 1988, the number of foreigners has increased to 2 million now and Korea is entering a multicultural society. However, most foreign workers in Korea are suffering from poor working conditions, low wages, delayed payment of wages, and cultural adaptation. The variables, duly sorted by different human needs under ERG theory, were assumed to predict the work and cultural adjustment as well as job satisfaction, and included Korean language skills(Existence needs), work conditions(Existence needs), power distance(Relatedness needs), social-cultural distance (Relatedness needs), and achievement needs(Growth needs). The sample of our respondents was 181 Chinese workers(106 Han-Chinese and 75 Korean-Chinese).

The empirical results are as follows. Korean language skills positively affected acculturation level and cultural integration, while social-cultural distance negatively influenced cultural integration and work adjustment. Power distance had a positive(+) impact on work adjustment. Work conditions and achievement needs both significantly influenced all the outcome variables including acculturation level, cultural integration, work adjustment and job satisfaction. Acculturation level was found to mediate the relationship between Korean language skills and work adjustment/job satisfaction as well as between achievement needs and work adjustment/job satisfaction. Cultural integration was found to mediate the relationship between working conditions and work adjustment/job satisfaction, social-cultural distance and work adjustment/job satisfaction as well as between achievement needs and work adjustment/job satisfaction. In

* This work was supported by the fund of research promotion program, Gyeongsang National University, 2017

** Gyeongsang National University, Dept. of Business Administration, Ph.D. Candidate, First Author

*** Gyeongsang National University, Dept. of Business Administration, Associate Professor, Corresponding Author

addition, the two ethnic groups were significantly different in the following paths: working conditions → job satisfaction, power distance → acculturation level, cultural integration → work adjustment, cultural integration → job satisfaction, Korean language skills → work adjustment, and power distance → job satisfaction.

This study made a meaningful contribution to the theories of acculturation and work adjustment by analyzing the factors affecting them. The unidimensional and bidimensional measurements of acculturation used in this study also enabled us to compare these two concepts empirically.

Key words: acculturation level, cultural integration, work adjustment, social-cultural distance, power distance, achievement needs

-
- 저자 김권수는 현재 경상대학교 일반대학원 경영학과 박사과정을 수료하고 학부 강의를 하고 있다. 동 대학에서 경영학 학사와 석사 학위를 취득하였다. 주요 관심 연구분야는 긍정심리자본과 회복력, 외국인의 적응과 심리자본 등이다.
 - 저자 이금희는 현재 경상대학교 경영학과 부교수로 재직 중이다. 미국 Liberty University와 Southern Illinois University에서 각각 커뮤니케이션 학사와 석사 학위를 취득하였고 이화여자대학교에서 인사조직 전공으로 박사학위를 취득하였다. 주요 연구분야는 문화적응, 동기부여, 조직문화 등이다.