



저작자표시-비영리-동일조건변경허락 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

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

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



동일조건변경허락. 귀하가 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공했을 경우에는, 이 저작물과 동일한 이용허락조건하에서만 배포할 수 있습니다.

- 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](#)

경영학 석사 학위 논문

외국인 노동자의 직무·조직·이문화
요인이 조직몰입에 미치는
영향에 관한 연구



2008년 2월

부경대학교 경영대학원

국제통상물류학과(국제경영전공)

성길용

경영학석사 학위논문

외국인 노동자의 직무·조직·이문화 요인이
조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구

지도교수 최순권

이 논문을 경영학석사 학위논문으로 제출함.



2008년 2월

부경대학교 경영대학원

국제통상물류학과(국제경영전공)

성길용

성길용의 경영학석사 학위논문을 인준함.

2008년 2월 26일



주 심 경영학박사 김 영 조 인

위 원 경제학박사 최 영 봉 인

위 원 경영학박사 최 순 권 인

목 차

영문요지

제 I 장 서론

제1절 연구의 필요성 및 목적 -----	1
제2절 연구의 범위와 구성 -----	3

제 II 장 이론적 배경

제1절 외국인 노동자

1. 외국인 노동자의 개념 및 유형 -----	5
2. 외국인 노동자의 유입 현황 -----	7

제2절 조직몰입

1. 조직 몰입의 개념 -----	12
2. 조직 몰입의 이론적 배경 -----	14
3. 조직 몰입의 촉진 -----	18
4. 조직 몰입에 관한 선행연구 -----	19

제3절 이(異)문화

1. 문화 및 이문화의 개념과 특성 -----	30
2. 문화 충격과 이문화 적응 -----	31
3. 이(異)문화에 관한 선행연구 -----	36

제 III 장 연구방법

제1절 연구모형 -----	40
제2절 변수의 조작적 정의 및 연구가설	
1. 독립변수의 선행결정 요인 연구 및 연구 가설 -----	41
2. 통제변수의 선행결정 요인 연구 -----	44
3. 종속변수의 선행결정 요인 연구 -----	44
4. 인구사회학적 개인특성 요인 연구 -----	45
제3절 설문 문항의 구성 -----	48

제4절 표본선정 및 자료수집방법 -----	50
제5절 분석방법 -----	50
제IV장 연구결과	
제1절 조사대상자의 사회통계학적 특성 -----	52
제2절 변수들에 대한 기술적 통계 분석 -----	55
제3절 주요변수들 간의 상관관계 분석 -----	59
제4절 가설 검증 -----	61
제5절 가설 검증 결과 -----	75
제V장 결론	
제1절 연구결과 분석 -----	76
제2절 연구의 한계 및 제안 -----	79
참고문헌	
설문지	



표 목차

<표 2-1> 등록외국인 현황 -----	8
<표 2-2> 불법 체류외국인 현황 -----	9
<표 2-3> 외국인 근로자 고용동향(업종별) -----	10
<표 2-4> 외국인 근로자 고용동향(국가별) -----	11
<표 3-1> 제1가설 정의 -----	42
<표 3-2> 제2가설 정의 -----	43
<표 3-3> 제3가설 정의 -----	44
<표 3-4> 설문문항의 구성 -----	49
<표 4-1> 국가별 구성 비율·성비·결혼·가족 소재 현황 -----	53
<표 4-2> 연령·학력·외국인 동료 수의 현황 -----	54
<표 4-3> 근속기간 및 체류기간 현황 -----	55
<표 4-4> KMO와 Bartlett의 검정 -----	56
<표 4-5> 독립변수와 종속변수의 요인 분석 -----	57
<표 4-6> 독립변수 관련 요인의 설문문항 및 신뢰도 -----	58
<표 4-7> 종속변수 관련 설문문항 및 신뢰도 -----	59
<표 4-8> 주요변수들 간의 상관계수 -----	60
<표 4-9> 조직몰입과의 영향관계 회귀분석 -----	62
<표 4-10> 성별에 따른 독립표본 검정 -----	68
<표 4-11> 결혼에 따른 독립표본 검정 -----	69
<표 4-12> 국적에 따른 독립표본 검정 -----	69
<표 4-13> 가족의 한국체재에 따른 독립표본 검정 -----	70
<표 4-14> 연령에 따른 집단 간 분산분석 -----	71
<표 4-15> 학력에 따른 집단 간 분산분석 -----	71

<표 4-16>	근속기간에 따른 집단 간 분산분석 -----	72
<표 4-17>	근속기간에 따른 집단 간 조직몰입 비교 -----	72
<표 4-18>	체류기간에 따른 집단 간 분산분석 -----	73
<표 4-19>	체류기간에 따른 집단 간 조직몰입 비교 -----	74
<표 4-20>	외국인 동료의 수에 따른 집단 간 분산분석 -----	75
<표 4-21>	가설 검증 결과 -----	75



그림 목차

<그림 1-1>	연구의 구성	-----	4
<그림 2-1>	문화 충격의 적응단계	-----	35
<그림 3-1>	연구모형	-----	40



The Study on How Primary Factors of Foreign Workers' Job Functions,
Organizational Systems, and Cross-Cultural are Effecting Their
Organizational Commitment

Kil Yong Seong

Department of International Area and Commerce,
Graduate School of Business Administration,
Pukyong National University

Abstract

Based on the rapid increase of foreign workers, this research has purposes of finding out the primary causes of their jobs functions, organizational systems, and cross-cultural influencing the workers' organizational commitment; moreover, this research want to deal with particular characteristics on their organizational commitment social statistically. The research methods include (1) using three languages—Korean, English, and Chinese, (2) applying to surveys on five point scale measurement, (3) basing on the sample of 223 foreign workers in Pusan and Kyung-Nam area.

The main findings are as following:

First, among the factors related to the job functions, the importance of its functions only had a 0.053(5.3%) of rejection or error area of the hypothesis; therefore, this has a direct(+) relation. Also, the analysis on the job related anxieties has 0.072(7.2%) of rejection area of the hypothesis showing an inverse(-) relation. This outcome illustrates that the workers' organizational commitment decreases as their work performance level decreases due to over-expected or over-skilled job duties, and the degree of unsafe work environment increases. Thus, factors that are going

to amplify the organizational commitment of the foreigner workers are (a) giving the performable level of job duties and (b) reducing any issues that may be the cause of creating unsafe work environment.

Secondly, among the factors related the organizational systems, the compensational system had 0.000(0%) showing a direct(+) relation. This percentage demonstrates that compensation including pay and general welfare increase workers'organizational commitment. Additionally, relationships with other co-workers had 0.002(0.2%) of the error area of the hypothesis. This result shows that both outer-conflict and inner-conflict can have negative influence; moreover, foreigner works'organizational commitment will increase if they feel that they are respected and trusted by their colleagues.

Thirdly, along with the factors related to the cross-cultural, adaptation into a cross-cultural had 0.624(6.24%) of the rejection area of the hypothesis. Next, acceptance with a cross-cultural had 0.000(0%) showing a direct(+) relation. This outcome points out that open-minded attitude towards adapting and accepting a cross-cultural has a positive effect on foreigner workers' attentiveness.

In brief, the end results from above in the order starting with the greatest influence are as following: (1) adaptation of a cross-cultural, (2) fair compensation, (3) positive relationship with colleagues, (4) the importance of job duties, and (5) job security. Therefore, besides trying to solve the foreigner worker issues with fair pay, programs helping the workers to adapt Korean culture, fair compensation system, and positive relationship with co-workers are required of Korean firms. All of these will increase the organizational commitment of the workers as well as increasing work performance and effectiveness.

Next, in the sociology of population perspective, gender, marital status,

nationality, number of family members living in Korea, age, educational background, number of other foreigner workers in the firm did not have much influence. However, the length of time lived in Korea did have some weight from the research. The short unemployed time had a 0.017(1.7%) of rejection area; although, based on pervious researches, more chances of better compensation increases as the time got longer, the length of unemployment showed an inverse(-) relation in this research. This might be due to high number of illegal foreigner workers or workers hired with employment license system. The reasons why their length unemployment is increasing are unfair or unsatisfied compensation, job insecurity, and home sickness. Theses two can also have a negative effect on the organizational commitment. In addition, the length of time spent in Korea showed 0.018(1.8%) of error from the hypothesis; minimum of six months demonstrated the highest organizational commitment. After the six months, the organizational commitment went down to point zero, then slowly went up.

제 I 장 서론

제1절 연구의 필요성 및 목적

대한민국은 1948년 정부 수립 이후 1960년대와 70년대의 새마을 운동과 경제개발5개년계획을 바탕으로 급속한 경제적 성장과 발전을 이룩하였다. 그리하여 1980년 대 중반까지 노동인력을 해외로 수출하던 한국경제는 한강의 기적을 이루어낸 80년대 후반부터 국내 인건비 상승과 노동인력의 3D 업종 기피로 인하여 제조업체의 인력난 현상이 심각해지기 시작하였다. 한국의 산업구조조정과 노동시장의 구조적 변화과정에서 인력난을 겪었으며, 이러한 인력난은 규모면에서는 중소기업, 산업면에서는 제조업 그리고 직종 면에서는 생산직에서 뚜렷한 문제로 대두되게 되었다.

이 시기부터 취업을 목적으로 한 중국 조선족을 비롯한 외국인 노동자들의 입국이 급증하였으나 이들은 거의 방문비자를 받고 입국하여 불법적으로 취업했던 미숙련 생산직 종사자였다. 이에 1993년부터 이들의 불법체류를 막고 중소기업의 인력난을 해소하기 위해 합법적으로 노동인력을 유입할 수 있는 산업 연수생 제도를 마련하였으나 이는 불법체류자보다 열악한 환경과 저임금으로 지정연수업체를 이탈하여 스스로 불법체류자가 되도록 하는 촉진제 역할을 하게 되었다. 1998년 IMF 위기로 인하여 일시적으로 감소하였던 외국인 수는 2003년 불법체류자에 대한 합법화 조치로 등록외국인이 급격히 증가하였으며 결국 2004년 고용허가제가 시행되었으나 2006년 법무부 출입국관리통계연보자료에 의하면 21만여 명의 불법체

류 외국인이 존재하고 있으며 등록외국인의 수도 63만 명이상이 되는 것으로 파악되고 있다. 이렇듯 한국사회는 더 이상 예전의 고유한 단일민족 국가의 문화와 사회구조를 가진 나라가 아닌 다민족 사회로 변화되었다.

그러나 이들에 대한 한국사회 전반의 폭넓은 조사나 연구가 이루어지지 못하고 있다. 현재 외국인 노동자들의 사회학적 조사와 연구는 조금씩 이루어지고 있는 반면 정작 이들이 한국에 입국한 목적이 경제적 분야에서의 연구는 거의 이루어지지 않고 있다. 또한 외국인 노동자들이 한국의 노동 시장을 빠르게 대체해 나가고 있어 이들에 대한 경제적 관점과 경영 관리적 관점의 연구가 전무한 것이 현실이다. 그러므로 이들이 한국이라는 새로운 문화에 적응해 가는 과정에서 어떠한 요소가 과연 이들에게 사회적 동화와 안정을 바탕으로 노동인력으로서의 역할을 충실히 이행 할 수 있을지를 알아볼 필요성이 있다.

따라서 본 연구는 외국인 노동자들에게 기존의 수많은 선행연구를 바탕으로 그들이 가지고 있는 직무관련 요인과 조직관련 요인이 한국사회에서 과연 그들이 근로하는 기업에 어떠한 요인과 가치로 조직 몰입에 영향을 미치는지 그 영향과 관계를 알아보고자 한다. 또한 대한민국이라는 이(異)문화권에서는 과연 이(異)문화 관련요인이 조직몰입에 미치는 영향과 그 관계를 알아보고자 한다. 그리하여 본 연구를 바탕으로 한국이라는 사회에 급증하는 외국인 노동자들의 현실적 수용과 정책적 방향 설정에 조금이라도 기여하고자 한다.

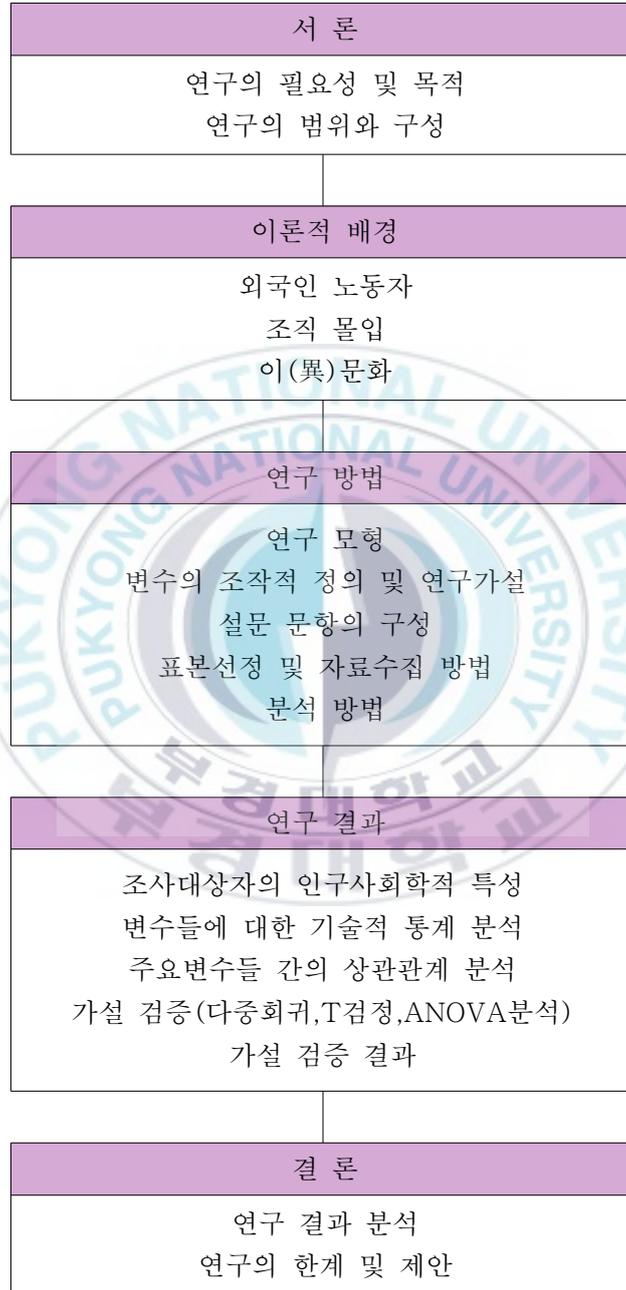
제2절 연구의 범위와 구성

본 연구는 한국에 근무하는 외국인 노동자들이 가지는 직무관련 요인과 조직관련 요인 그리고 이(異)문화 관련요인이 조직 몰입에 미치는 영향을 실증적으로 연구하는 것으로 부산경남 지역에 거주하는 외국인 노동자를 표본 추출하여 설문조사를 실시하였다.

이를 위하여 문헌 연구를 통해 외국인 노동자의 개념과 유형 그리고 유입현황을 알아보고 조직 몰입의 개념과 이론적 배경 그리고 이(異)문화의 개념과 특성을 알아본다. 직무 관련요인과 조직 관련요인 그리고 이(異)문화 관련요인에 관한 선행연구와 조사를 바탕으로 연구모형과 연구가설을 제시한다. 각각의 변수에 대한 선행 결정 요인을 바탕으로 설문지를 작성하고 상기 표본을 상대로 설문을 실시한다. 설문결과를 바탕으로 SPSS 12.0 Package를 이용하여 가설검증을 실시하여 상기의 세 가지 요인들이 외국인 노동자들의 조직몰입에 어떠한 영향 관계가 있는지에 대해 분석하고자 한다.

연구의 구성은 <그림 1-1>과 같다.

<그림 1-1> 연구의 구성



제II장 이론적 배경

제1절 외국인 노동자

1. 외국인 노동자의 개념 및 유형

외국인 노동자(foreign workers)는 이주 노동자(migrant workers), 이민 노동자(immigrant workers), 초빙 노동자(quest workers), 단기 노동자(temporary workers), 계약 노동자(contract workers), 이방인 노동자(alien workers) 등 다양한 명칭으로 불리며, 일정 기간 동안 다른 나라에 가서 돈벌이를 하는 사람을 의미한다(설동훈,1996).

국제노동기구(ILO)는 ILO협약 제97호와 제143호에서 이주 노동자(migrant workers)는 “고용을 목적으로 자신의 국적 이외의 다른 나라에 이동하는 자를 말하며 이에 합법적으로 입국이 인정된 자를 포함 한다” 라고 정의하고 있다.

또한 외국인근로의 고용 등에 관한 법률 제2조에서 외국인 근로자는 “대한민국의 국적을 가지지 아니한 자로서 국내에 소재하고 있는 자를 말한다. 다만, 출입국관리법 제18조 제1항의 규정에 의하여 취업활동을 할 수 있는 체류자격을 받은 외국인 중 취업분야 또는 체류기간 등을 고려하여 대통령령이 정하는 자를 제외 한다” 라고 정의하고 있다. 즉 여기서는 자유직업 종사자 및 예술가의 단기간 입국, 훈련 및 교육을 목적으로 입국하는 자, 단체나 기업의 요청으로 특별한 임무나 업무를 위해 잠정적으로 입국이 허가된 자는 대상에서 제외하고 있다(정연수, 2007).

한국의 외국인 노동자와 같이 타국에서 유입되어 온 이주 노동자를 호칭하는 용어는 국경을 넘어 타국에서 취업하고 있는 이주노동자라는 의미를 가진 ‘외국인 이주 노동자’ 또는 ‘국제이주노동자’ 라는 호칭이 정확하다. 현재 많이 사용되고 있는 ‘외국인 이주 노동자’ 가 더 익숙한 용어가 될 수 있으며, 외국인 이주노동자를 줄여 ‘이주 노동자’ 혹은 ‘외국인 노동자’ 라고 부를 수 있다(외국인 노동자 대책 협의회, 2001).

그러나 우리나라에서 일반적으로 사용하고 있는 이주노동자 개념은 국제노동기구의 정의를 포함하여 합법적인 취업자는 물론 본래의 방문 목적과는 다른 불법 취업자들까지를 포함하여 외국인으로서 국내 산업에 고용된 자를 이주노동자라고 인정하고 있다. 국내에 입국하여 체류하는 외국인은 그 외국인의 체류 양태가 합법적인 것이냐 또는 불법적인 것이냐(법적 신분)에 따라 크게 합법 체류자와 불법 체류자로 구분할 수 있다. 현행 출입국 관리법은 합법적인 산업 기술 연수와 취업관련 자격자를 제외한 외국인의 취업을 불법으로 규정하고 있다. 따라서 이주노동자는 출입국 관리법상의 법적 신분에 따라 합법취업자, 산업기술연수생, 불법체류 근로자로 분류될 수 있다.

합법 취업자는 출입국 관리법 등 관계법에 따라 적법하게 체류하는 외국인 취업자를 말한다. 외국 정부와 권한 있는 국제기구에서 발급하는 여권 또는 이에 상응하는 증명서와 유효한 사증을 소지하고 입국 시에 출입국 관리 공무원의 입국사증을 받은 후 사증상의 체류자격 또는 체류목적에 적합한 활동을 하면서 체류하는 외국인을 말한다. 이들은 극히 제한된 자격자들이며 대부분 고급인력이거나 극히 단기간 체류하는 사람들이다.

산업기술연수생은 출입국 관리법 시행령 제12조의 별표 1의 제12호에 법무부 장관이 정하는 연수조건을 갖춘 자로서, 국내의 산업체에서 연수를 받고자 법무부 장관이 정하는 기간 동안 체류 자격이 있는 외국인을 말한다

다. 산업기술연수는 겉으로 드러난 입국수단일 뿐 실제로는 연수내용과는 전혀 관계없는 분야에서 부족한 일손을 메우기 위해 일하는 경우가 대부분이다. 이들은 국내에서 합법적으로 체류하면서 국내기업에 취업하고, 사실상 근로를 제공하고 있지만 근로기준법 상 근로자로 인정받지 못하고 있으며 대부분 국내 제조업에서 단순 노동자로 일하고 있다.

불법체류 근로자란 출입국 관리법상 자격 외 취업자와 체류기간 초과 취업자 및 밀입국 취업자 등 합법취업자와 산업연수 기술생을 제외하고 구직 활동을 하고 있는 모든 실업자를 포괄한다.

자격 외 취업자는 한국에 체류하는 것은 합법적이지만 취업하는 것은 불법으로 간주되는 외국인이다. 예를 들면, 체류 유효기간 3개월 이내의 단기사증을 발급받고 입국한 외국인이 그 기간에 취업하는 일, 외국인 유학생이 취업하는 일, 혹은 산업기술연수생이 지정된 사업장을 이탈하여 다른 업체에 취업하는 것은 자격 외 취업으로 불법체류자에 속하게 된다(정연수, 2007).

2. 외국인 노동자의 유입 현황

우리나라는 1980년대 중반 이전까지는 노동인력을 해외로 수출하였으나, 1980년대 후반 경제 발전과 함께 국내 인건비 상승과 노동인력의 3D 업종 기피로 인해 제조업체의 인력난 현상이 심각해지기 시작하였다. 한국은 산업 구조조정과 노동시장의 구조적 변화과정에서 인력난을 겪었으며, 이런 인력난은 규모면에서는 중소기업에서, 산업면에서는 제조업에서, 그리고 직종 면에서는 생산직에서 뚜렷이 나타났다(최희락, 2001).

이 시기에 취업을 목적으로 한 중국 조선족을 비롯한 외국인 노동자들의 입국이 급증하였는데, 이들은 거의 모두가 방문비자를 받고 입국하여 불법

적으로 취업하였던 미숙련 생산직 종사자였다. 불법적으로 취업하는 외국인 노동자의 수가 급증하자 정부는 93년부터 이들의 불법체류를 막고 중소기업의 인력난을 해결하기 위해 합법적으로 노동인력을 유입할 수 있는 산업 연수생 제도를 마련하였다. 산업연수생제도는 불법체류 노동자의 유입을 막고, 국내 인력난을 해소하고 동시에 저개발국가의 노동자에게 선진 기술을 전수하기 위한 목적으로 도입된 제도이나, 사실상 산업연수생은 중소기업에서 열악한 작업환경과 저임금을 받으며 단순 기능직을 맡고 있었다. 특히 산업연수생은 불법체류자보다 저임금을 받고 있어 지정연수업체에서 이탈하여 스스로 불법체류자가 되도록 하는 촉진제가 되어 왔다(성규탁 외, 1997).

또한 산업연수제도는 외국인노동자들의 지위를 노동자 신분이 아닌, 학생 신분에 둬으로써 외국인노동자들의 임금과 노동조건 등에서 많은 차별적 요소를 갖고 있었다. 이로 인해 산업연수생이던 외국인 노동자들 중 대다수가 불법체류자로 전락하면서 한국사회내의 증가하는 미등록 이주노동자에 대한 우려를 낳았다. 산업연수제도의 이러한 문제들로 인해 2004년부터 고용허가제가 시행되고 있다(정성희, 2007).

<표2-1> 등록외국인 현황

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
합 계	147,914	169,965	219,962	244,384	271,666	460,261	491,409	510,509	631,219
단순근로자	64,214	78,945	106,915	110,028	115,466	284,192	283,971	224,732	289,633
전문근로자	11,143	12,592	15,634	18,511	21,876	21,095	20,505	23,500	27,489
기 타	72,557	78,428	97,413	115,845	134,324	154,974	186,933	262,277	314,097

법무부(출입국관리현황자료, 2007)

등록외국인 현황은 우리나라에 장기체류하고 있는 등록외국인 현황을 보여주는 지표이다. 외국인 등록제도는 외국인이 입국한 날부터 90일을 초과

하여 대한민국에 체류하게 되는 경우, 대통령령이 정하는 바에 따라 입국한 날부터 90일 이내에 그의 체류지를 관할하는 사무소장 또는 출장소장에게 외국인 등록을 하여야 한다는 법령으로 등록외국인 통계는 매년 말 기준으로 출입국관리사무소에 등록한 외국인 수치를 근거로 작성된다.

입국 외국인의 수가 매년 증가함에 따라 등록외국인 수도 매년 증가추세에 있다. 1996년 148,731명이던 국내 등록외국인 수는 2006년 말 631,219명으로 324% 증가하였다. 1998년만 IMF의 영향으로 일시적으로 감소하였던 외국인 수는 2003년 불법체류자에 대한 합법화 조치로 등록외국인이 급격히 증가하였다. 2006년 말 등록외국인의 구성은 산업연수, 고용허가제 등 비전문취업 단순 노동력 종사분야가 45.9%(289,633명)를 차지하고, 특정직업 등 전문 인력 분야는 4.4%(27,489명)이다.

<표2-2> 불법 체류 외국인 현황

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
합 계	99,537	135,338	205,205	272,626	308,165	154,342	209,841	204,254	211,988
남	65,062	87,235	129,363	172,660	194,177	98,775	135,271	130,965	137,848
여	34,475	48,103	75,842	99,966	113,988	55,567	74,570	73,289	74,140

법무부(출입국관리통계연보자료, 2007)

불법체류 외국인 수는 2006년 말 현재 211,988명을 차지하고 있다. 그리고 불법체류자 수의 변동요인의 분석은 다음과 같다. 1988년 서울올림픽 등 각종 국제행사의 성공적 개최로 우리나라의 국제적 위상이 높아지고, 특히 경제적 성장으로 인한 임금 격차 및 내국인의 3D업종 기피에 따른 중소기업체의 인력난 등 국내외적 환경 요인으로 동남아 저개발국가 국민 및 92년 한중 수교이후 중국 교포들이 입국, 불법체류하기 시작하였다.

1992년 산업 연수생 제도를 도입하여 중소기업체의 인력난을 완화시키는

효과가 있었으나, 근로자가 아닌 연수생 신분으로 인한 폭력 등 인권침해 논란이 있었고, 저임금으로 인해 근무지를 무단이탈하는 등 불법체류외국인이 급증하게 되었다. 1998년 IMF 경제위기로 인해 자진 출국하는 불법체류외국인이 늘어 전년 대비 불법체류자가 32.8%(48,511명) 감소하기도 하였으나, 이후 경기회복에 따라 다시 불법체류외국인은 꾸준한 증가추세를 유지하여 2003년 8월(합법화조치 직전)에는 30여만 명을 초과하기도 하였다. 2004년 8월 고용허가제 시행 이후 성공적인 고용허가제 정착과 불법체류외국인 감소를 위해 상시 자진출국 유도 및 지속적인 단속을 강화하고 2005년과 2006년에는 중국 및 구소련 동포를 위해 자진 출국 시 재입국을 보장하는 “중국동포 등 자진귀국 프로그램”을 실시하는 한편, 검찰, 경찰 노동부 등 관계기관과 강력한 합동단속을 실시한 결과 2006년 말 불법체류외국인은 21만 2천여 명 수준에 머무르고 있다.

〈표2-3〉 외국인 근로자(고용허가제) 고용동향(업종별)

비고		2004	2005	2006
취업 현황 총계		7,095	60,473	79,199
일반고용 허가제	소계	3,167	31,659	28,976
	제조업	3,124	31,115	28,182
	건설업		84	42
	농축산업	43	419	700
	서비스업		41	52
	어업			
특례고용 허가제	소계	3,928	28,814	50,223
	제조업			9,426
	건설업	2,514	18,072	20,804
	농축산업			559
	서비스업	1,414	10,742	19,422
	어업			12

한국고용정보원(외국인고용관리시스템, 2007)

* 일반은 MOU체결 국가에서 비전문취업비자(E-3)로 입국하여 합법적으로 취업한 인원임

* 특례는 재외동포가 방문동거비자(F-1-4)로 입국하여 취업한 인원임

외국인 고용허가제 개념은 순수 외국인을 고용 허가하는 일반고용 허가제와 외국국적 동포를 고용 허가하는 특례고용허가제로 구분된다. 일반고용 허가제에 의한 고용허가 국가는 2007년 8월 현재 필리핀, 태국, 인도네시아, 스리랑카, 베트남, 몽골, 우즈베키스탄, 캄보디아, 파키스탄, 중국, 방글라데시, 키르기스, 네팔 13개국이고 특례고용허가제에 의한 고용허가는 대부분 한국계중국인이다. 고용허가제 근로자의 고용허용 업종은 제조업, 건설업, 농축산업, 서비스업, 어업 등 5개 업종이다.

2007년 8월말 현재 도입인원 175,993명 중 일반고용허가제 81,685명(전체 도입인원의 46.4%), 특례고용허가제 94,308명(전체 도입인원의 53.6%)이다. 전체 외국 인력의 업종별 점유율은 제조업 53.3%로 가장 높고, 건설업 23.8%, 서비스업 20.8%, 농축산업 1.9% 순을 차지하고 있다.

<표2-4> 외국인 근로자(고용허가제) 고용동향(국가별)

비고		2004	2005	2006
취업 현황 총계		7,035	60,473	79,199
일반고용 허가제	소계	3,167	31,659	28,976
	베트남	704	8,619	5,712
	필리핀	832	5,308	8,434
	태국	558	5,964	6,746
	몽골	500	4,433	4,703
	인도네시아	359	4,361	1,215
	스리랑카	214	2,974	2,166
	중국			
	우즈베크			
	파키스탄			
	캄보디아			
특례고용 허가제	소계	3,928	28,814	50,223
	한국계중국	3920	28,778	50,139
	한국계러시아	5	7	7
	기타	3	29	77

한국고용정보원(외국인고용관리시스템, 2007)

전체 외국 인력의 국가별 점유율은 한국계 중국인 53.5%, 베트남 12.2%, 필리핀 10.5%, 태국 9.1%, 몽골 6.2%, 인도네시아 4.6%, 스리랑카 3.7% 이다.

2004년 8월 고용허가제 시행이후 제도시행 초기에는 외국인력 취업실적이 다소 저조하였으나 2005년 3월 외국인 고용절차 간소화와 사후관리 서비스 실시 등의 제도개선 이후 외국인력 도입실적이 점차 개선되어 2006년 1월 이후에는 월평균 5,860명으로 고용허가제에 의한 외국인력 도입이 정상 추진되고 있다. 2005년 12월 현재 전체 도입인원 중 일반고용허가제 52.4%, 특례고용허가제 47.6%이고 2006년 12월 현재는 특례고용허가제 63.4%, 일반고용허가제 36.6%로 전체 도입인원 중 특례고용허가제의 비중이 더 커졌음을 알 수 있다.

제2절 조직몰입

1. 조직 몰입의 개념

조직을 효율적으로 관리하기 위해서는 조직 구성원들의 개인목표와 조직 목표를 통합시켜 조직의 유효성을 제고해야함으로 조직 구성원의 조직에 대한 태도를 나타내는 조직몰입은 경영자와 조직심리학자의 연구의 관심이 되어왔다(김병창, 1992). 몰입(commitment)이라는 용어는 사회학적 논의에서 많이 다루어져 왔는데 사회학자들은 개인과 조직행위의 양 측면을 분석하는데 있어서 이 용어를 나타내기 위하여 기술적 개념으로 이 용어를 다루었다. 또한 어떠한 종류의 개인이나 집단의 행위를 설명하기 위한 독립변수로 사용하기도 하였다. 이러한 사회학적 측면의 몰입개념은 조직 행

위론에서 조직몰입 개념으로 등장하게 되었다(이현정, 1995). 이러한 조직몰입(organizational commitment)에 대한 개념에 대해서는 학자들에 따라 다양하게 정의되고 있다. Mowday(1979) 등은 조직 몰입이란 조직에 대해 갖고 있는 개인적 태도로서 자신이 소속하고 있는 조직을 개인이 얼마나 동일시하며 그 존재에 얼마나 헌신하고자 하는가 하는 정도이며 ① 조직의 목표와 가치에 대한 강한 신뢰와 애착 ② 조직을 위해 열심히 노력하고자하는 헌신과 희생 의사 ③ 조직구성원으로 남고자하는 욕구로 개념화 하고 있다(2006, 김용호).

Porter & Steers(1982)는 ‘조직몰입은 조직에 대한 개인의 동일시 및 관여의 상대적 정도를 가리키며 그 정도에 따라 결근율 및 이직률의 정도가 다르게 나타난다’ 했다. 조직몰입의 개념 속에는 조직이 추구하는 목표나 가치에 대한 강한 신뢰와 애착 그리고 조직을 위해 열심히 노력하려는 의지와 구성원으로 남아 있으려는 강한 의욕 등이 담겨 있어야 한다(장미향, 2007). Reicher(1985)는 조직몰입은 다차원적(multidimensional) 개념이라고 말할 수 있다고 했다. 첫째 요소는 조직 몰입은 조직에 대한 개인의 진실한 참여 열망을 나타내고, 둘째 요소는 조직을 자신의 삶의 중심 요소로 여기는 정도이고, 마지막 구성 요소는 조직을 자아의 핵심요소로 여기는 정도이다. 그러나 이러한 요소가 모두 충족되었다고 해서 반드시 높은 성과를 낳는 것은 아니라고 말하고 있다(정혜경, 2006). Meyer와 Allen(1993)은 조직 몰입을 정서적 몰입, 근속적 몰입, 규범적 몰입 등으로 구분하고 있다. 정서적 몰입은 조직과의 가치관이 일치하기 때문에 조직에 남기를 원하는 몰입의 형태인 반면 근속 몰입은 조직이 주는 보상으로 인하여 조직에 남아 있기를 원하는 몰입의 형태이다. 규범적 몰입은 조직에 들어오기 이전 또는 이후에 개인이 경험한 것에 의하여 영향을 받아 개인이 형성하게 되는 의무감 때문에 조직에 남아 있게 되는 조직 몰입이

다(김홍식, 2005). Greenberg & Baron(1995)은 개인과 조직의 관계를 나타내는 말로 주로 조직에 대한 개인의 일체감, 집착, 애착, 관여(몰입), 충성도, 동일시, 소속감 등의 정도를 의미한다고 말했으며 이것을 가리켜 조직을 위해 에너지와 충성심을 바칠 의사 즉, ‘개인에게 약간의 보수, 자유, 책임의 증감이 있어도 조직을 떠나지 않으려는 것으로 조직의 긍정적인 평가와 조직의 목표를 위해 일할 의사’ 라고 정의하였다. 또한 자기회사에 대한 호의적 태도를 말하는 것으로 자신과 회사를 동일시하고 조직문제에 적극적으로 관여하고자 하는 정도를 의미한다. 또한 조직몰입에 대한 관심은 조직구성원의 행동과 연관된 결과로서 결근, 이직, 직무성과 등의 잠재적 결정요인으로 이것은 종업원이 조직에 대해 얼마나 애착심을 가지고 헌신하려는 의사가 있는가를 보여주는 개념이며 조직몰입도가 높을수록 구성원들의 만족은 증대될 수 있다. 그러므로 조직 몰입도가 높은 종업원일수록 조직에 대한 그들의 태도와 일관되게 행동하게 된다(나승태, 1996).

이렇듯 여러 학자들은 조직몰입에 대한 각각의 개념과 정의를 내리고 있다는 것을 알 수 있다. 하지만 조직몰입과 관련하여 개인의 심리적 상태와 태도의 외재적 보상 또는 가치일치 등이 중요한 요인이라는 것을 알 수 있다.

2. 조직 몰입의 이론적 배경

1) 동기 이론

March 와 Simon(1958)은 조직 몰입의 이론을 처음으로 제기하였다. 그들은 조직 내 인간행위를 참가동기(decision to participate)와 생산동기(decision to produce work motivation)의 개념으로 파악하였다.

March 와 Simon의 이론을 조직몰입의 근거로 삼을 수 있는 이유는 그들이 비록 몰입이라는 단어를 직접적으로 사용하지는 않았으나 위의 참가 동기를 ‘약간의 유인이 있어도 현 조직체를 떠나지 않겠다. 또는 떠나겠다’라고 정의하고 있기 때문이다. March 와 Simon은 조직 구성원들의 참가 모형을 Banard의 ‘공헌-유인의 균형이론’에 입각하여 검증하고자 하였다. 즉 조직구성원들이 조직에서 자신에게 제공하는 유인이 자신의 조직에 대한 공헌보다 클 때에만 계속적으로 조직에 참가할 것이라는 주장을 검증하기 위하여 다음과 같은 경험론적 검증을 제시하였다.

첫째 참가자의 조직참가, 존속, 퇴거의 행동. 둘째 매 참가자의 개인의 효용에 의한 유인과 공헌의 추정이다. 여기에서 유인이란 조직을 통하여 개인에게 지불되는 임금, 고객에 대한 서비스, 투자자에게 이루어지는 수입 등과 같은 화폐단위나 서비스 시간을 의미하며 효용과는 무관하게 측정된다. 이와 같은 유인에는 각각 유인효용이 있으며 개인의 효용함수가 형성된다. 반면 공헌이란 개인이 조직체에 지불하는 기여 또는 대가를 의미하며 이는 개인의 효용과 무관하게 시간이나 비용 등의 단위로 측정이 가능하다. 공헌효용이란 개개 공헌자들의 효용으로 바꾸어놓은 것이며 이 효용은 개인이 공헌하기 위해 버려야 할 대체안의 값으로 따질 수 있다. 이를 토대로 March 와 Simon은 조직구성원 참가의 일반모형을 유인효용과 공헌효용의 비율로서 나타낸다. 이 비율의 증가는 개인 참가자가 떠나는 성향을 줄이며 그 감소는 역 현상을 초래한다. 이와 더불어 유인과 공헌의 균형은 ① 조직퇴거의 지각적 열망도 ② 조직이동의 지각적 용이도에 의해 결정되며 조직퇴거의 지각적 열망도는 직무만족도와 이동가능성에, 조직이동의 지각된 용이도는 개인의 대체안의 수 등에 의해 결정되므로, 개인의 직무에 대한 만족도가 클수록, 조직에서 택할 수 있는 대체 안이 적을수록 조직에 참가하는 경향을 높아진다고 보았다.

2) 사회교환 이론

March 와 Simon의 이론이 제시된 이후 Homans는 고전경제학에 있어서의 '경제인(economic man)'의 개념을 응용한 사회교환 이론의 대표적 학자이다. 그는 개인과 조직간 관계를 보상과 대사의 관계로 파악하여 조직참여에서 오는 보상이 클수록 조직에 더욱 몰입하게 된다고 보았다. 이와 아울러 조직 내 개인의 행동은 대부분 다음과 같은 다섯 가지의 명제로서 설명가능하다고 보았다.

명제1 : 개인의 활동이 보상을 받으면 받을수록 그 활동을 하게 될 가능성은 크다.

명제2 : 개인이 특정 자극에 대한 행위에 대하여 보상받았던 경험이 있는 경우에는 그와 유사한 자극에 대하여 동일한 행위나 유사한 행위를 즉시 행할 가능성은 크다.

명제3 : 개인에게 그 보상이 귀중한 것일수록 그 활동을 수행할 가능성은 크다.

명제4 : 개인이 최근 특정보상을 자주 받은 경우에는 그 보상의 대가가 떨어질 것이다.

명제5 : 분배정의의 실현 불가능으로 손해를 입게 되면 그 개인은 공격적 행위로 보상을 받고자 할 것이다.

3) 역할 이론

역할 이론의 대표적 학자인 Katz와 Kahn은 조직 이론에서 역할 개념을 핵심으로 삼아 인간의 조직을 역할체계(role system)로 정의하였다. 그들은 조직 내 역할과정에 대해 조직구성원이 특정 역할 담당자에 대해 역할 기대를 보내며 이에 대해 역할 담당자는 이 기대를 인식하고 해석하여 그가 적절하다고 믿는 방향으로 일정한 역할행태를 보이게 된다고 하였다. 이러한 역할 행태는 다시 역할 송신자에게 피드백 될 뿐 아니라 역할 기대

가 역할 행태를 가져올 때까지의 과정에 개인적 특성이 개입하게 된다고 하였다. 이와 같이 조직 내에서 특정한 역할을 통하여 개인이 조직에 참여함으로써 개인과 조직을 연계시키고 역할을 조직몰입의 접근과정으로 인식하게 되는 것이다. Stevens와 그의 동료들은 조직몰입을 경제적 원리에 치우쳐서 설명하는 교환이론의 미흡한 점을 보완하기 위해 교환 이론에 역할 이론을 결합하여 조직몰입과정을 분석하면서 연구결과 역할관련요인이 조직몰입의 가장 중요한 선행결정요인임을 강조했다. 조직몰입에 관한 연구들 중에 역할 관련요인으로 가장 많이 사용된 것으로는 역할 모호성, 역할 갈등, 역할 과부하 등이 있었으며 이들은 대체로 조직몰입과 부의 상관관계를 가지는 것으로 나타났다.

4) 사회화 이론

Shein은 사회화과정을 통한 조직몰입의 이론적 배경을 마련하였다. 여기에서 조직에 대한 사회화는 조직에서 중요한 것을 주입, 훈련, 가르치는 과정을 의미하는 것이며 이러한 사회화 과정을 통해 신입사원들은 ‘많은 노력과 시간을 회사에 투자한다면 그에 따른 보상을 받을 것’이라는 기대를 갖게 되고 또한 조직의 목표와 가치를 수용한 경우에 정당화 될 수 있는 행위적 몰입을 하게 된다. Shein은 조직의 사회화에 대한 개인의 반응을 ① 반항(모든 조직사회와의 시도를 거부하는 형태) ② 동조(거의 모든 조직의 가치와 규범을 수용하는 형태) ③ 창조적 개인화(조직의 중추적 규범과 가치를 수용, 주변적인 것은 거부, 수정하는 형태)의 세 가지로 분류하였는데 지나친 사회화는 조직구성원의 반항이나 비창조적인 동조형태를 초래하므로 창조적 개인화를 지향해야 한다고 주장하였다.

Weiner는 조직몰입의 결정요인으로써 일반화된 충성심과 의무 조직적 동일시라는 2개의 내재화된 규범적 신념을 사용하여 조직 몰입 과정 모형을 제시하였는데 이 중 조직적 동일시의 중요한 영향요인으로 조직사회화

를 포함시켰다.

5) 인지부조화 이론

Festinger의 인지부조화 이론은 조직구성원들의 태도변화 및 행위변화의 경향을 예측하는데 유용한 이론으로 조직몰입 형성과정의 배경이론으로 적용된다. 여기서 부조화란 ‘내적태도 및 행위와 관련된 인지들 간에 존재하는 심리적 불일치’를 말하며 인지부조화의 발생은 심리적 갈등, 긴장을 초래하기 때문에 사람들은 이러한 심리적 압박을 줄이거나 제거하는 방법을 강구하여 심리적 평형과 균형을 얻고자 한다.

이외에도 인간의 동기부여이론이 어떠한 과정을 거쳐서 이루어지는가에 초점을 두는 동기부여이론 과정이론(Process Theories of Motivation)과 개인은 자신의 태도와 행위를 사회적 상황과 그들 자신의 과거나 현재의 행위와 상황에 적응시키려 한다는 가정으로부터 나온 사회정보처리 이론(Social Information Processing Approach) 등이 있다.(이현정, 1995)

3. 조직 몰입의 촉진

조직 몰입의 촉진방안으로는 Mowday(1982)에 의해 다음과 같이 제시되었다.

첫째, 개인적으로 의미가 있는 목표를 성취할 수 있는 기회를 종업원이 가지도록 배치에 힘쓴다. 둘째, 경영자가 종업원들의 복지에 진심으로 관심을 가지려는 노력을 해야 한다. 셋째, 가능하면 종업원들이 보다 큰 자율성과 책임감을 가지도록 직무를 수정한다. 넷째, 조직목표에 대한 종업원의 이해를 촉진시킨다. 즉 목표가 왜 중요한가와 어떻게 달성될 수 있는가를 이해시킨다. 이러한 조치들은 경영자와 종업원 사이의 상호 신뢰와 후원적 분위기를 조성하여 조직과 개인 모두에게 이익을 줄 수 있다.

몰입은 매우 긍정적인 결과를 낳는다. 조직에 대한 애착으로 이직률이 줄어들며 다른 사람들에 대해서도 좋은 태도를 견지하게 된다. 조직에 몰입하는 사람은 자신의 생활과 경력관리에 있어서도 성공적인 것으로 나타나고 있다. 또한 몰입은 자기희생을 촉발하는 것으로 밝혀졌다. 그러나 몰입의 대상이 꼭 기업이나 조직으로 국한되는 것은 아니다. 의사나 연구원 같은 전문가들은 자신이 속한 조직에 대해서보다는 자신의 직업에 대하여 더 큰 몰입을 보이게 된다. 의사들은 대부분 어느 병원에서 근무하는가에 보다는 자신의 전문 직업 세계에서 얼마나 인정받고 성공하는가에 더 큰 비중을 두게 된다. 또한 몰입의 대상이 하나의 조직일 필요도 없다. 가령 노조원들 중에는 기업조직에 대해서 뿐 아니라 노동조합 조직에 대해서도 동시에 강한 심리적 몰입을 보여주는 경우가 많다. 이것을 이중몰입이라고 한다. 조직 구성원들의 몰입을 증진시키기 위해서 우선 조직의 가치를 공유할 수 있는 사람들을 선발하는 것이 중요하다. 또한 조직의 이해와 개인의 이해를 일치시킬 필요가 있다(장미향, 2007).

4. 조직 몰입에 관한 선행연구

조직 몰입에 대한 정의와 개념 그리고 측정방법이 학자들마다 조금씩 차이를 보이고 있는데 이러한 관점의 차이는 크게 두 가지로 분류할 수 있다.

첫째, 심리적 관점을 나타내는 태도적 몰입으로 이는 조직몰입을 개인의 자발적인 심리상태로 보는 관점이다. 이러한 관점에서의 정의는 조직몰입을 개인과 조직의 목표가 점차로 일치되는 과정으로 보고 있다.

둘째, 교환적 관점을 나타내는 행동적 몰입으로 이는 조직몰입을 하나의 계산된 결과로 본다. 즉, 개인의 조직에 대한 몰입의 정도는 그들이 조직

으로부터 얻을 수 있는 보상의 정도와 그들이 조직을 위하여 투입한 노력의 정도에 따라 결정된다는 것이다(D. Falless and C. E. Rusbult, 1981).

① R. M. Steers의 조직몰입 이론 모델

종업원들의 조직몰입에 관한 연구를 바탕으로 조직몰입에 영향을 미치는 네 가지 요인을 들고 이를 설명한 Steers(1977)의 조직몰입 모형 관계에서는 조직몰입에 영향을 주는 변수들과 조직몰입의 결과 어떠한 효과가 나타나는지에 대하여 분석하기 위하여 개인적 특성, 직무특성, 일 경험을 조직몰입의 선행 변수로 분류하였다. 개인적 특성 변수로는 연령, 교육, 성취욕구를 선정하여 개인적 특성이 조직몰입에 미치는 영향의 선행변수로 설정했고, 직무특성으로는 직무의 범위, 과업정체성, 직무도전, 역할 갈등, 역할 모호성 등으로 역할 관련특성을 대변했다. 또한 조직규모와 통제범위 공식화 정도, 분권화 정도, 의사결정 참여정도 등을 이용하여 구조적 특성을 설명했다. 마지막으로 작업경험 변수는 조직에 대한 집단태도, 직무에 의해 충족된 기대의 정도, 조직 신뢰성, 투자의 시각, 조직에 대한 개인적 중요성으로 작업환경에 관한 조직몰입의 선행변수로 설정하였다. 조직몰입의 결과변수는 종업원이 조직에 계속 남아 있으려는 욕망을 나타내는 근속욕망, 조직 활동에 적극적으로 참여하려는 정도를 나타내는 참여도, 직무에 대하여 몰두하거나 전념하려는 정도를 나타내는 직무몰입 그리고 자기가 맡고 있는 일에 대하여 최선을 다하려는 직무노력 등을 들 수 있다. 여기서 중요한 것은 조직몰입의 결과를 나타내는 이들 네 가지변수는 종업원의 행동의사를 나타내는 결과변수로서 이들이 실제 행동결과를 나타내는 결근율, 근무시간, 태업률 및 이직률 등과 매우 높은 상관관계를 보인다는 것이다. 연구결과에 따르면 일과 관련된 경험이 조직몰입에 영향을 많이 주는 선행변수로 나타났고, 잔류욕구 및 의도가 조직 몰입에 영향력을 받는 결과 변수로 확인되었다(신철우, 조직행동론 재구성).

② Luthans, Baack & Taylor(1987)의 조직몰입 이론 모델

Luthans, Baack & Taylor(1987)의 조직몰입 연구에서는 조직몰입의 선행변수로 개인의 사회통계적 특성을 개인특성 변수로 정하였고, 조직관련 특성으로 정하고, 개인-조직의 적합관계를 매개변수로 하여 조직몰입을 연구하였다. 이 연구모형에서는 연령, 교육수준, 통제의 위치, 조직근속년수, 상사와 함께 하는 시간 등의 인구통계학적 특성들을 활용하였으며, 조직 관련특성인 리더의 구조주도행위와 감독에 대한 만족도를 선행변수로 설정하였다. 또한 개인-조직의 적합성을 인구통계학적 특성, 조직 관련특성의 선행변수를 매개하여 조직몰입에 직접 영향을 미치는 변수로 고려하였다. 연구결과 개인적 인구통계학적 변수, 조직관련 특성이 조직몰입과의 관계에서 정(+)의 상관관계로 나타났으며 선행변수 중 리더의 구조주도행위가 개인변수와 적절히 상호작용 할 때 잠재적으로 조직몰입을 증가시키는 것으로 파악되었다(정수연, 2007).

③ 국내의 조직몰입에 관한 연구 모델

이현정(1995)의 조직몰입에 관한 연구에서는 인사관리요인과 조직관리요인 그리고 개인특성요인으로 변수를 정하고, 각각의 요인이 직무만족에 미치는 영향을 파악하고 종속적으로 조직몰입에 미치는 영향관계를 연구하였다. 이 연구모형에서는 인사관리요인으로 입사초기사회화, 임금 및 복지후생관리, 직무관리, 교육훈련관리, 승진관리이고, 조직관리 요인으로는 의사소통, 동료와의 관계, 상사와의 관계이며 개인특성요인으로는 나이, 성, 교육수준, 결혼여부, 근속년수를 들었다. 연구결과 중 개인특성요인이 조직몰입에 미치는 영향관계는 나이가 많을수록, 교육수준이 높을수록, 근속년수가 많을수록, 여성보다는 남성이, 미혼자보다는 기혼자가 높은 것으로 나타났다. 심현정(1998)의 조직몰입과 직무불안정성에 관한 연구에서는 사회적 지지가 직무불안정성에 작용하여 조직몰입에 미치는 영향관계를 분

석한 연구로서 직무특성으로는 승진, 보수, 자율성, 유대감 등으로 측정하였다. 또한 사회적 지지란 사회관계에서 유발되는 인지된 도움의 정도로서 동료, 상사, 가족이나 친구 등으로부터의 도움으로 보았으며 조직 몰입은 정서적 몰입, 계산적 몰입, 규범적 몰입으로 나누어 구성하였다. 그 결과 조직몰입과 직무특성의 직무불안정성은 음(-)의 상관 영향관계를 나타냈다. 홍창남(2005)의 조직몰입 과정연구에서는 학교수준변인들이 교원 몰입에 미치는 효과를 검증하기 위하여 학교특수성 변인들을 학교배경변인, 학교과정변인으로 정하였다. 또한 학교 수준변인들의 효과를 정확히 파악하기 위하여 교원의 수준변인인 인구 통계학적 변인, 사회 심리적 변인을 분석하고 이들의 변인이 몰입에 미치는 영향력을 통제하였다. 연구결과 교원몰입은 교원 개인의 인구 통계학적, 사회 심리적 특성의 영향을 강하게 받고 있지만 개인특성들을 통제한 후에도 설립유형, 평준화 여부, 저소득층 학생비, 자율성, 학생행동관리, 학습기회 등 학교 특성변인들이 교원 몰입 수준을 높이는데 유의한 효과를 보이는 것으로 나타났다. 또한 교원의 개인적 특성이 몰입에 미치는 효과는 어떤 특성을 지닌 학교에 근무하느냐에 따라 달라지는 것이 확인되었다. 손경애(2005)는 교원의 정감적, 지속적, 규범적 몰입의 결정변수들을 검토하기 위하여 조직보상, 과업보상, 사회적 보상을 정감적 몰입의 선행 변수로 정하고, 지속적 몰입의 선행 변수로는 개인경제비용, 조직경제비용, 심리적 비용을 분류하였다. 규범적 몰입은 의무관련, 조직보상, 과업보상, 사회적 보상으로 나누어 규범적 몰입 결정요인을 분석하였다. 분석결과에 따르면 교원의 정감적, 지속적, 규범적 몰입의 요인은 각기 상이한 결정변수들에 의해 발전되는 것으로 나타났다. 즉 정감적 몰입은 분배공정성, 직무다양성, 상사지원 등 근로보상 변수들에 의해 발전되었고, 지속적 몰입은 구직기회, 분배공정성 등의 경제적 비용 변수들에 의해 발전되는 것으로 나타났다. 한편 규범적 몰입은 몰입규

범, 분배 공정성 및 동료지원 등의 노동보상 변수들에 의해 발전되는 것으로 파악되었다.(정수연, 2007). 박연정(2007)의 고용형태에 따른 비서들의 조직몰입에 관한 연구에서 독립변수로 직무특성의 중요성, 직무특성을 상실할 가능성, 직무자체의 중요성, 무기력성 등의 직무불안정성과 정서적 몰입, 계산적 몰입, 규범적 몰입의 조직 몰입에 미치는 영향과 인구통계학적 변수와의 영향관계를 연구하였다. 그 결과 고용형태에 따른 직무불안정성과 조직몰입과의 음(-)의 영향 관계가 있는 것으로 나타났다. 즉 비서가 지각하는 조직몰입에는 직무불안정 요소가 증가할수록 낮은 조직몰입도로 영향관계가 있는 것으로 나타났다.

이렇듯 조직 몰입도에 미치는 영향에 관한 선행 연구는 많은 연구와 결과가 있으나 학자들마다 직무 몰입도의 선행 결정 요인 연구 작업과 체계화가 조금씩 다르다. 그 결과 각각의 학자에 따라 조금씩 다른 변인으로 연구되었으며, 본 연구에서는 선행연구의 이론적 배경을 토대로 독립변수 직무 관련 선행 결정 요인과 조직관련 선행 결정요인으로 나누어 조직 몰입도를 측정하였다. 그리고 외국인 노동자의 한국 내 기업의 조직몰입도 측정의 특수성을 감안하여 이문화 관련 선행 결정요인이 조직 몰입도에 미치는 영향을 첨가하여 조사 분석하였다.

1) 직무관련 요인의 선행 연구

① 직무중요성

직무중요성의 개념은 조직 내에서 외부환경에서든지 혹은 직무가 다른 사람의 생활이나 작업에 실질적인 영향을 미치는 정도를 말한다. 예를 들면 비행기 제동장치의 나사를 조이는 일을 하는 사람은 상자를 포장하는 사람과 기능수준은 비슷한 일을 하지만 그의 일에 더 많은 중요성을 부여

할 수 있는 것이다. 즉 같은 정도의 기능이 요구되는 직무라 하더라도 다른 사람에게 더 큰 영향을 미친다고 느낀다면 그 직무의 중요성을 더욱 커질 것이다(김상욱, 2002).

② 직무불안정성

직무불안정성의 반대 개념이라 할 수 있는 직무안정성에 대한 개념을 살펴보는 것이 필요하다. 안정성에 대한 개념에 대해서는 일관된 정의가 내려지지 못하여 Maslow는 안정성(security)과 안전성(safety)을 상호 교환적으로 사용하면서 직무안정성을 동기 이론의 일부로 보는 반면 Blatz(1996)는 ‘안정성’과 ‘안전성’을 대조의 개념으로 사용하는 등 안정성에 대한 개념은 여러 학자들에 의해 다르게 개념 정의 되었다(L. Greenhalgh and Z. Rosenbaltt, 1984). 이러한 직무안정성에 연구의 중점을 두던 중 미국의 80년대 산업의 전체적 재구조화로 불리는 빈번한 매수합병, 노조의 세력 약화와 제조업에서 서비스업으로의 산업 구조 조정으로 인한 노동 시장의 변화로 직무불안정성이 연구 이슈화의 계기를 마련하였다.

일반적으로 직무 불안정성(Job Insecurity)은 "열악한 직무상황에서 고용과 직무의 지속성을 유지하지 못할 것이라고 인지하는 불안 혹은 무력감(Powerlessness to maintain desired continuity in a threatened job situation)"으로 정의되지만, 어떤 학자는 Porter의 직무불안정성에 대한 개념을 확대하여 개인생활에의 침해와 기술의 진부와 같은 변수를 포함시켰다(Herzberg, Mausner & Snyderman, 1959). Blum(1975)의 연구에서는 지각된 통제에의 결여와 관련된 개인, 직무, 조직의 실체는 측정된 직무불안정성과 상관관계에 있고 이직의도, 조직몰입의 감소, 직무만족의 감소와 같은 태도의 반응을 보이며, 우창열(1997)은 다양하고 복합적인 개념의 직무불안정성을 명료하게 정의내리기가 어렵지만, “조직에서 계속적

인 직무수행이 위협받는 상황에서 구성원 개인이 이를 극복할 수 없는 상태”로 개념화 했다(박연정, 2007).

③ 직무관련 요인의 선행연구

직무관련 요인에 관한 선행 연구에서는 Porter & Steers(1983)은 직무요인으로 직무의 범위, 역할의 모호성, 역할 갈등으로 연구하였고, Greenhalgh & Rosenblatt(1984)는 직무관련 요인으로 직무에 대한 위협과 상실, 한철(1992)은 직무요인으로 직무만족, 직무중요성, 직무자율성, 기능다양성, 피드백, 직무 스트레스 등으로 나누어 연구하였다. 이후의 선행 연구에서도 직무관련 요인으로 상기와 중복되기도 하고 상이한 요인들로 구성되기도 한다. 이러한 직무관련 요인이 구체적으로 중복 혹은 상이해 지는 것은 조직별로 내재된 상황, 특성, 규모, 사업형태별로 차이가 나기 때문인 것으로 유추해 볼 수 있다. Hall, D. T & Schneider(1972)의 연구에서는 직무특성변수로 직무도전성과 조직 몰입도와의 영향 관계를 연구하였으며 결과는 정(+)의 영향을 보여주는 것을 보았다. 이것은 자신이 맡은 일이 단순 반복적이지 않고 흥미로우며 자신이 능력에 비추어 해 볼 만한 일이라고 여겨질수록 몰입수준은 증가한다. Steers(1977)의 연구에서 직무의 범위와 조직 몰입도와의 관계에 대한 연구를 실시하였다. 그 결과 조직 몰입도는 직무의 범위가 넓어질수록 직무에 대한 도전감이 증가하여 정(+)의 영향을 나타낸다. Buchanan, B.(1974)의 연구에서는 직무의 중요성이 조직 몰입에 미치는 영향에 관한 연구를 하였으며 중요성은 조직몰입과의 관계에서 정(+)의 관계를 나타내는 것으로 나타났다. 이는 직무를 다른 사람의 작업이나 생활에 실질적인 영향을 끼친다고 인식할수록 또한 조직 내에서 자신의 직무를 중요하다고 인식될수록 조직 몰입도는 높아지는 것으로 해석되어진다. (이현정, 1995). J.K. Forst(1996)의 직무불안정성의 매개변수를 검증한 연구에서 직무불안정성과 조직몰입과 직

만족 등과의 관계에서 역할모호성, 역할과정이 매개 변수의 역할을 하는 것으로 나타났다. 즉 직무불안정성과 조직몰입 등과는 직접적 인과관계는 없으나 직무목표가 불확실하거나 성과 기대가 불명확할 때, 역할이 가중되는 것에 영향을 미쳐 조직몰입과 직무만족 등이 낮아지는 결과를 낳게 된다.

심현정(1997)은 조직불안정성이 조직 구성원들의 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구를 실시하였다. 그 결과 직무불안정성이 조직몰입의 충성심에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 조사되었다. 또한 노민구(1999)는 조직몰입에 대한 직무관련변인 및 직무경험변인의 영향력을 연구하기 위하여 주당수업시수, 직위, 현 학교근속연수, 담당교과목을 직무관련변인으로 선정하였고, 업무수행 효능감, 심리적 보상, 업무자율성, 자기성장기회, 학교 행정가의 후원을 직무경험변인에 포함시켰다. 연구결과 직무경험 변인 군에 포함된 학교행정가의 후원, 심리적 보상, 업무자율성, 자기성장기회 등이 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미쳤다.

2) 조직관련 요인의 선행연구

조직은 목표를 달성하기 위하여 과업을 분류하고 각 부서에 부과하며, 구성원의 역할을 규명하고 그 역할간의 관계를 결정하는 규정과 절차 등을 가지고 있다. 조직이 목적을 효율적으로 달성하기 위하여 필요한 전문적인 활동을 정하고 일정한 논리에 따라 활동을 집단화하는 것을 조직화라고 하고 조직화의 결과로서 만들어 지는 것이 조직구조이다(신구범, 2005). 이러한 조직의 문화를 조직문화라 정의내릴 수 있으며 이는 한 조직의 구성원들이 공유하고 있는 가치관, 신념, 이념, 관습 등을 총칭하는 것으로 조직과 구성원의 행위에 영향을 주는 기본적인 요인으로 인식되고 있다(Light & Keller, 1975; 김인수, 1999).

① 보상체계의 공정성

보상 체계의 개념은 임금 및 복지 후생체계에 관한 요인으로 조직에 대한 근로의 공헌에 대한 일체의 대가인 임금과 조직 구성원의 생활수준 향상을 위해 시작되는 임금과 간접적 부가급부적인 복지 후생을 관리하는 것으로 임금수준 만족도와 임금제도의 이해 그리고 직급이나 직위의 상승이 동과 그 기회 및 체계 그로 인한 임금 상승 등 조직 몰입에 관련한 전반적 보상체계로 그 요인을 일컫는다(박연정, 2007).

② 동료와의 관계

조직 내에서 갈등은 언제나 내포되어 있으며 현재적 갈등보다 잠재적 갈등이 심하다. 조직에서는 어떤 형태로든지 갈등이 발생하는데 조직관리 측면에서 매우 중요한 대상이다. 그러므로 동료와의 관계는 조직 내에서의 의사소통, 동료와의 관계 및 조직 내의 신뢰 등을 변수로 조직 내 정보공유와 동료와의 신뢰성을 동료, 조직 전체수준에서 측정하여 동료와의 관계의 신뢰성과 원만한 정도를 나타내는 말을 일컫는다.(이규석, 2000).

③ 조직관련 요인의 선행연구 모델

Porter & Steers(1983)는 조직요인으로 급여, 승진기회, 회사정책과 절차, 조직구조로 나누어 연구하였으며 많은 학자들이 조직의 임금과 승진을 조직몰입의 선행결정 요인으로 연구하였다. Jones(1986)는 조직특성과 조직몰입도와의 관계를 동료사원과의 문항으로 영향관계를 연구하였으며, Rizzo, House & Litzman(1970)은 역할 명료성과 조직몰입도와의 영향관계를 연구하였다. Siegel & Kaemmerer(1978)는 조직의 혁신성에 대한 지지적 분위기를 측정하여 조직몰입에 미치는 영향관계를 연구하였다. Scandura & Graen(1984)은 조직몰입과 조직요인과의 관계를 상사와의 관계를 근거로 연구하였으며 이를 위하여 상사와의 관계를 알아보는 문항으로는 상사와 부하 직원간의 관계의 질을 나타내었고 정(+)의 영향으

로 직장 내 연구자의 상사와의 관계가 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 설명하였다.

국내 연구에서도 조직몰입의 독립변수로 많은 결정 요인들이 있으나 이철기(1990)의 연구에서는 조직관련 요인의 변수로 고용 안정성, 조직 분위기, 임금 공정성, 동료와의 관계를 적용하였고, 한철(1992)은 조직관련 요인으로 고용안정성, 조직 분위기, 동료와의 관계, 임금공정성, 승진공정성, 후생복지, 리더십의 요인으로 설명하고 있다. 이현정(1994)은 기업체 근로자를 대상으로 조직관리 요인으로 의사소통과 동료와의 관계 그리고 상사와의 관계를 이용하여 조직 몰입도에 미치는 영향관계를 연구하였다. 조직관리 요인에 속한 변수인 의사소통과 동료와의 관계 그리고 상사와의 관계가 조직몰입에 정(+)¹의 요인으로 작용할 것이라는 연구가설을 세웠으며 그 결과 독립변수로 세운 조직관리 요인은 조직몰입과의 관계가 모두 정(+)¹의 요인으로 작용했다. 김문숙(1997)은 대기업 근로자를 대상으로 상사와의 관계, 동료와의 관계, 역할명료성, 직무특성, 조직분위기를 조직관리 요인으로 설정하여 조직몰입도와의 영향관계를 연구하였다. 가설로는 조직몰입에 조직관리 요인들이 정(+)¹의 영향관계를 나타낼 것으로 생각했으며 결과 역시 직무특성, 역할 명료성, 동료와의 관계, 조직 분위기의 요인 중요도 순으로 정(+)¹의 영향관계를 나타냈다. 김상욱(2002)은 우체부를 대상으로 고용형태별 직무만족에 관한 사례 연구를 진행하였으며 연구 방법으로는 직무특성이론을 이용하여 기술다양성, 직무정체성, 직무중요성, 자유성, 피드백 요인 등을 이용하여 직무만족에 영향을 주는 대표적인 요인으로 제시한 직무자체, 임금수준, 작업환경, 동료 및 대인관계 요인을 종속변수로 선정하였다. 그 결과 동료와의 관계 및 임금수준은 직무특성요인을 긍정적으로 평가한 대상이 조직관련 요인에도 긍정적(+)¹ 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이정주(2005)는 지방공기업 근로자를 대상으로 조직

의 문화적 특성이 직무몰입에 미치는 영향관계를 연구하였으며 그 결과 조직 문화적 행태의 합리성이 조직몰입에 긍정적인 영향을 미쳤으며 행태론적 측면과 경영 성과적 측면이 모두 높은 영향관계가 있음이 연구되었다.

조직몰입은 회사가 제공하는 금전적 보상에 의하여 흔히 이루어진다. 예를 들면 연금이나 기타 부가급부제도는 종업원으로 하여 직장을 떠나지 못하게 하는 황금의 속박(Golden Handcuffs)장치가 되고 있다. 조직 몰입은 영속적 몰입(continuance commitment)과 정의적 몰입(affective commitment)의 두 가지 유형으로 분류된다(Natalie J. Allen and J. P. Meyer). 전자는 계산적 조직몰입(calculative commitment)이라고도 불리는 것으로 종업원의 조직의 매력적인 경제적 보상 때문에 그 조직을 떠나지 않으려는 자발적인 태도를 말한다. 종업원은 그들의 조직이 다른 어떤 조직보다 높은 급여, 빠른 승진, 친절한 동료근로자, 보다 흥미 있는 직무가 제공될 것으로 믿게 될 때 그 조직에 대한 영속적 몰입이 생기게 될 것이다. 또한 도덕적 조직몰입(moral commitment)이라고도 불리는 정의적 몰입은 조직의 가치와 목표에 대한 개인적 수용을 말한다. 종업원은 그들의 정체성이나 자존심이 조직의 목표와 일치하는 정도에 따라 조직에 대한 도덕적 몰입을 지각하게 된다. 조직 몰입에 관한 연구 중 높은 수준의 정의적 몰입이나 영속적 몰입을 갖는 종업원은 보다 높은 참여도를 가지며 그 회사를 떠나지 않고 근속하려는 욕망을 갖는다. 그 결과 대부분의 경영자는 정의적 조직몰입과 충성심이 근로자들에게 긍정적인 사회적 가치관으로서 개발되고 정착되어야 한다고 주장한다(H. Angel and J. Perry, 1981). 또한 높은 수준의 정의적 몰입을 갖는 사람은 영속적 몰입을 갖는 사람보다 그들의 직무에 보다 더 만족하는 경향이 있고 경력개발기회에 더 좋은 감정을 가지며 직무 이외의 생활에서 보다 큰 만족을 추구(D. M. Randall, 1990)하고 있다(신우철, 조직행동론).

제3절 이(異)문화

1. 문화 및 이문화의 개념과 특성

문화란 오랜 세월을 거쳐 오는 동안 한 민족이 함께 생활하면서 축적하여 온 경험과 지식의 총체이며 민족 전체가 공유하고 있는 오랜 시간에 걸쳐 발전되어 온 생활양식이다. 문화의 개념에 대한 견해는 학자 간 학과 간 인류학의 다른 영역 간 그 논쟁이 무성하다. 하지만 이러한 문화의 개념 정의를 처음으로 시도한 인류학자는 Edward B. Tylor(1958)로 그는 그의 저서 Primitive Culture에서 “문화란 지식, 신앙, 예술, 법률, 도덕, 관습 그리고 사회 구성원으로서의 인간이 가진 모든 능력이나 관습을 포함하는 복합적 총체다” 라고 정의하고 “문화는 하나의 추상(abstraction)이며 문화는 하나의 정신적인 현상이다” 라고 말하며 물질문화를 배격하였다. 그 후 많은 인류학자들은 문화를 인간에게 고유한 학습을 통해 습득되며 사회적인 여러 메커니즘을 통하여 한 개인 집단 세대에서 다른 것으로 전승되어지는 행위로 정의하였다. 하지만 그 중에서 가장 일반적으로 용인되는 문화에 대한 정의는 Rebeck & Simmonds(1989)의 정의이다. “문화란 한 사회의 인간의 행동을 규정하는 사회적 규범과 양식의 총체적인 체계이다.” 이는 곧 문화란 한 사회를 다른 사회와 구별해 주고 각 사회마다 그 고유의 특성을 지니게 하는 것이 문화라 할 수 있다.

이처럼 시대적, 지역적, 사회적 전통에 따라 각기 다르게 사용되어 오던 문화의 개념이 로마시대부터 도덕적 정신을 함양하는 활동으로 생각되어지기 시작하였으며, 18세기 후반에서 19세기 중반 사이에 이르러 문화의 개념에 문명의 개념이 덧붙여지면서 근대적 의미의 개념으로 발돋움 하게 되었다. 따라서 현재 문화의 개념은 더욱 다양한 측면의 의미를 지니게 되었

다(원승룡, 김종현, 2001).

문화의 특징에 대한 견해는 크게 V. Terpstra와 K. David 그리고 Edward T. Hall의 견해 두 가지로 나누어 살펴 볼 수 있다. V. Terpstra와 K. David는 “문화란 사회구성원들의 특징을 나타내는 학습되고 공유되며 또한 강제되는 상호 관련된 일련의 상징 symbol로서 구성원들의 생존에 관련된 문제의 해결책을 제공해 주기 때문에 그 문제의 해결책을 실천하는 영리단체인 기업의 존속과 성장에 지대한 영향을 미친다” 라고 말했으며 이것은 곧 문화의 특징을 기업과 연관시켜 경영학적인 해석을 내리고 있다. 한편 Edward T. Hall(1977)은 문화는 선천적으로 유전되는 것이 아니라 학습을 통하여 습득하는 것으로 다시 말해 한 세대에서 다른 세대로 문화를 전하는 사회구성원들이 시행착오를 겪으면서 축적되는 것이라고 해석을 내리고 있다. 문화에는 여러 가지 요소가 상호관련을 맺으며 내재되어 있으며 문화는 확산에 의해 그 사회에 속해있는 공동체 구성원이 공유하는 것이다. 이렇게 공유된 문화는 다른 사회의 구성원이 가진 문화와 확연히 구별된다고 문화의 특징을 설명하고 있다(이미자, 2006).

2. 문화 충격과 이문화 적응

21세기 급속한 세계화의 흐름에 따라 기업의 경영환경은 새로운 전환의 국면을 맞이하게 되었으며 국가의 경제와 산업에 이전과는 다른 문화권에서 살아온 노동력이 유입되게 되었다. 이로 인하여 각각의 다른 문화에 익숙해 생활하던 삶의 방식이 전혀 새로운 형태와 개념의 이문화권에서 생활하는 사례가 증가하고 있다. 이러한 상이한 문화에서 오는 충격을 문화충격이라 한다.

문화 충격(culture shock)의 정의는 인류학자인 Kalervo Oberg(1960)

에 의해서 1960년 처음으로 소개되었다. Kalervo Oberg는 외국 문화를 접할 때 생기는 불쾌한 느낌이란 뜻으로 사람이 갑자기 자신의 문화와 다른 환경에 가서 살거나 일을 하게 되면 문화차이 때문에 방향 감각을 잃어버리는 심리적인 상태를 문화 충격이라고 정의하였다(이미자, 2006). 또한 문화가 다른 두 사회집단이 비교적 장시간에 걸쳐 접촉 관계에 들어갈 때, 그 결과로 어느 한쪽 또는 양쪽 집단의 구성원의 문화에 변화가 일어나는 것을 일컬어 ‘문화적응’ 또는 ‘이문화 적응’ (acculturation) 이라고 정의 한다(Redfield et al. 1936). 이 정의에서 인류학자나 사회학자들은 집단 수준에 초점을 두었으나 최근 심리학자들을 포함한 연구자들은 직접적인 문화적 접촉에 의한 개인의 심리적인 변화에도 관심을 갖기 시작했다. Graves(1967)의 연구는 집단속에 있는 개인들의 변화를 경험하는 현상을 심리적인 이문화 적응(psychological acculturation)이라 명명하였다. 이러한 정의를 바탕으로 이문화 적응이란 문화충격으로 특징되어지는 처음의 혼돈 상태가 지나간 다음에 오는 새로운 환경에 대한 일반적인 심리적 안정과 적응으로 정의될 수 있다. 이문화 적응에 대한 연구는 문화충격의 개념을 소개한 연구가 분기점이 되었다. 문화 충격은 새로운 문화의 관습, 언어, 규범 등에 대한 적응의 자연스러운 결과이면서 근심, 애태움과 같은 심리적 불안의 증상을 내재하고 있다. 그 후 이문화 적응은 다양하게 규정되어 왔다(이윤숙, 2005). Black & Gregersen(1991)에 따르면 이문화 적응이란 외국인이 대상 국가에서 접하는 여러 국면에 대해 심리적 안정감을 느끼는 정도로 정의된다. 그리고 Mendenhall, Punnett & Ricks(1995)의 연구에서는 해외파견 근로자의 이문화 적응이 직무에 대한 적응, 현지인과 상호작용에 대한 적응, 일반적인 환경에 대한 적응 등 세 가지 차원으로 이루어지고 있음을 보여주고 있다.(이범희, 2007).

문화적응(acculturation) 과정은 개인의 특성과 이주자의 본국과 이주국

가의 사회경제적, 정치적 상황에 따라 또한 이주자와 이주국가 사회의 상호작용으로 서로 영향을 주고받으면서 역동적으로 일어난다. 즉 이주자는 자신의 고유한 문화에 따른 특성을 유지하면서도 새로운 사회의 특성을 배워나가게 된다. 따라서 이론적으로 문화적응 과정 중의 변화는 접촉하는 두 집단 모두에게 일어날 수 있으나 실제 한 집단이 다른 집단의 지배를 받게 되며 더 많은 문화적 영향을 받게 된다(Berry, 1980). 새로운 사회로 이주한 개인은 그 사회에 문화를 적응하는 과정에서 다양한 변화를 경험하게 된다. 첫째 경험하게 되는 변화는 주택, 인구밀도, 공해와 같은 물리적인 변화가 있다. 둘째 음식의 차이로 생기는 생물학적인 변화가 있을 수 있다. 그러나 무엇보다도 가장 중요한 변화는 정치, 경제, 기술, 언어, 종교, 사회제도의 변화와 대인관계와 심리 내적인 관계의 변화로 이러한 심리와 행동의 변화는 새로운 환경에 적응하는 개인에게 필연적으로 일어나게 된다(Berry et al. 1987). Berry & Kim(1988)은 정신건강과 관련하여 새로운 사회로 이주한 개인이 시간이 경과함에 따라 겪게 되는 문화적응과정을 다음과 같이 다섯 단계로 나누고 있다.

첫째, 접촉이전의 시기로 이주를 결심하도록 만든 개인적, 사회적 요인이 있다. 둘째, 접촉기는 이주 초기에 해당하며 이 시기에는 새 문화와 접촉하여 문화적 변화와 행동의 변화가 시작하면서 새로운 스트레스에 직면한다. 셋째, 갈등기로 이 시기는 이주자들이 생활해 가는 과정에서 이주 국가의 문화적 압력이 개인이나 이민 집단 간의 갈등을 야기하는 시기로서 정신건강에 가장 취약한 시기이다. 넷째, 위기로 갈등기의 문제가 해결되지 않고 긴장과 갈등이 계속되면 정신건강에 문제가 유발된다. 후회, 좌절, 자살, 공격적인 행동, 가정불화, 술과 약물의 탐닉 등이 그 예이다. 이주 후의 성패는 이시기에 결정된다. 다섯째, 적응기로 갈등기와 위기를 넘기면서 문화에 적응하게 된다(이승중, 1996).

Church(1982), Mendenhall & Oddou(1985), Stening(1979) 등 연구들을 살펴보면 현지국의 일반적인 문화의 생소성, 조직문화의 생소성 등이 해외 근로자의 불확실성을 증대시키는 것으로 분석되고 있다.

일반적으로 문화충격이란 말을 일반화시킨 Kalervo Oberg(1960)에 의하면 문화충격과 적응단계는 <그림 2-1>과 같은 도취(허니문)단계, 문화적 충격단계, 문화적 적응단계 그리고 마지막으로 문화적 안정단계에 접어들게 된다. 개인의 특성에 따라 차이가 존재하겠지만 일반적으로 6개월 정도 지나면 문화적 충격을 경험하게 되고 이후 차츰 문화적 적응단계에 이르게 될 것이라고 한다.

1단계 - 최초의 도취기로 마치 신혼기와 같으며 외국에서 새로운 풍물을 접하게 되므로 초기 혹은 몇 주 동안은 신기함과 호기심에 마음이 들뜨고 흥분되며 주재국에 대한 긍정적인 느낌과 좋은 인상을 가지게 되는 시기이다. 새로운 현지문화를 이해하는데 있어 충분한 시간과 경험을 갖지 못해 현지인에 대해 호감을 갖고 색다른 문화에 도취되지만 이러한 최초의 도취기는 오래 가지 못하고 끝나게 된다.

2단계 - 현지 이(異)문화에 적응하지 못하였음을 깨닫고 힘들어하며 좌절감을 느낀다. 동시에 현지국과 현지인에 대한 불만과 적개심을 드러내는 초조 불안기로 본국과의 확실한 문화적 차이로 인해 주재국에 대해 짜증과 적대감이 생겨나고 주재국 사람들을 이해하지 못하고 그들에 대해 불평을 하게 되는 시기이다. 이 시기는 병으로 치면 중증에 해당하며 이 시기를 무사히 견뎌낸 사람은 성공적으로 임무를 수행할 수 있으나 그렇지 못한 사람들은 현지적응에 실패하고 대개 1년 이내에 본국으로 돌아오게 된다.

3단계 - 점진적 적응기로 문화충격을 어느 정도 흡수하여 점진적으로 새로운 문화 환경에 적응하는 방법을 나름대로 터득하는 단계다. 이 단계에서는 문화차이에 대해 이해하기 시작하고 주재국 사람들의 행동양상을 이

해하며 어느 정도의 추측도 가능하게 된다. 또한 어떠한 상황에서는 웃어 넘길 수 있는 마음의 여유마저 생겨서 외국에서 궁극적으로 자기 자신을 되찾을 수 있는 시기이다.

4단계 - 이중문화기로 문화충격에서 완전히 벗어나 두 문화에 능률적으로 대처할 수 있는 능력을 습득하고 잃어버린 자기 자신을 다시 찾는 시기이다. 문화 충격에서 완전히 회복된 사람은 외국에 주재하면서 그 주재국 문화에 깊이 젖어 귀국 후에도 현지 문화를 잊어버리지 못하고 그리워하는 경우도 흔히 있다.

<그림2-1> 문화 충격의 적응단계



문화충격에서 발생하는 모든 문제나 갈등 그리고 실망 등은 국제적인 기업인을 배출하는 데 있어서 큰 경험이 되는 것이며 이는 고차원적인 인격 함양을 위한 자산이 될 수 있다고 Peter Adler(1975)는 연구하였고, Gary P. Ferraro(2001)은 외국에 파견된 해외근무자들이 문화 충격의 여러 단계를 거치는 동안 문화에 관한 일반적인 인식이 고양되고 자신에 대한 이해의 폭이 넓어지므로 자기 성장에 큰 도움이 된다고 하였다(이미자, 2006).

3. 이(異)문화에 관한 선행 연구

① 이문화 수용과 적응

본 연구에서는 문화적 차이에 따른 타문화의 이해와 수용을 자신의 문화와 다른 이(異)문화를 받아들이는 단계로 보았으며 그리고 상호간 문화가 존중된 생활 속에서 자신이 살아온 이전의 문화와 다른 새로운 문화에 적응하는 것을 이문화 적응 단계로 구분하였다. 일반적으로 한 국가의 생활방식이 다른 국가의 생활방식과 다른 경우 두 국가의 문화는 다르다고 할 수 있다. 이것은 문화의 다양성과 이러한 다양성이 조직에 미치는 영향력은 체계적이고 예측 가능한 패턴을 가지고 있다. 그리고 이러한 패턴을 이해함으로써 우리의 태도, 사고방식 그리고 행동을 수정해 나가는데 도움이 될 수 있다. 그러나 이러한 문화적 차이를 경영자 또는 관리자들은 다른 문화권의 사람들이 다르게 행동하고, 이러한 행동의 차이가 조직에 많은 영향을 미친다는 것을 실감할 때 문화적 차이를 인식한다. 즉, 인식은 한 문화권의 사람보다 더 우월하거나 열등하다고 판단하는 것이 아니라 단지 다르다는 점을 안다는 것, 인정한다는 것이다. 따라서 문화적 다양성과 국가 간 차이에 대한 이해는 기존의 경영지식을 무너뜨리는 것이 아니라, 오히려 오늘날의 복잡하고 다양한 글로벌 조직에서 이문화권 사람들의 행동을 잘 이해할 수 있으며 외국인 고용 관리에도 도움이 될 수 있을 것이다 (이범희, 2007).

이문화 적응이란 외국인이 대상 국가에서 접하는 여러 국면에 대해 심리적 안정감을 느끼는 정도로 정의된다(Black & Gregersen, 1991). 또한 집단속에 있는 개인들의 변화를 경험하는 현상을 심리적인 이문화 적응 (psychological acculturation)이라 명명하였고 이를 바탕으로 이문화 적응이란 문화충격으로 특정되어지는 처음의 혼돈 상태가 지나간 다음에 오

는 새로운 환경에 대한 일반적인 심리적 안정과 적응으로 정의된다고 하였다(Graves, 1967). 문화 적응이란 무엇인가를 명확하게 정의하기는 어렵다. 더구나 문화 적응을 측정하는 것은 더 어렵다. 따라서 무엇을 적응의 지표로 하는가에 따라 결과가 달라지리라 예상된다(와타나베 요시야스, 2002). 그러므로 이문화 적응과 이문화 수용의 조작적 정의 개념들을 측정하기는 상당한 어려움이 있으며 특히 이문화 적응과 수용의 여러 가지 요소들을 포함하는 다양한 의미는 여러 측면에서 해석될 수 있다.

② 이문화 관련 요인의 선행연구

Mendenhall, Punnett & Ricks(1995)의 연구에서는 해외파견 근로자의 이문화 적응이 직무에 대한 적응, 현지인과 상호작용에 대한 적응, 일반적인 환경에 대한 적응 등 세 가지 차원으로 이루어지고 있음을 보여주고 있다(이범희, 2007). Church(1982), Mendenhall & Oddou(1985), Stening(1979) 등 연구들을 살펴보면 현지국의 일반적인 문화의 생소성, 조직문화의 생소성 등이 해외 근로자의 불확실성을 증대시키는 것으로 분석되고 있다. 허춘영(1997)은 한국에 유학중인 중국 학생의 문화 적응 양상을 조사하였다. 그 결과 중국인 학생들의 적응 양상은 ‘동화하는 사람들’ ‘실용주의적인 학생들’ ‘갈등이 많고 격리된 학생들’ 등의 네 가지의 서로 다른 모습으로 나타났으며 이는 Berry(1996)가 보고한 이민의 적응 양상과 유사함을 보여 주었다. 또한 허춘영 외(1999)에서는 중국인 유학생들의 적응 과정에서의 어려움, 정신건강에 영향을 미치는 변인들이 조사되었다. 적응 과정에 관한 결과를 보면 한족과 조선족 모두 적응 과정에서 어려움이 많았다. 어려움 중에서는 대인 관계 형성이 가장 정도가 심하였고 일정 기간 경과 후에도 여전히 어려운 문제로 남아 있었다. 그리고 조선족 학생이 한족 학생에 비해 문화 적응 과정 초기에 겪는 어려움이 많

왔고 그 정도가 심하였으나 일정 기간 지난 후에는 전반적으로 감소하였다. 김현주 외(1997)은 문화 적응 과정을 문화적 적응과 사회적 적응으로 나누었다. 문화적 적응이란 소수민 개인의 행동과 신념체계가 다수집단의 그것과 비슷해지는 것을 말하고 사회적 적응이란 소수집단인 외국인이 다수집단인 현지인의 사회 경제체계에 참여하는 것을 말한다. 문화적 적응을 측정하기 위하여 한국 문화에 대한 지식수준을 스스로 평가하는 문항과 한국 문화 수용도를 측정하는 문항을 이용했다. 그리고 사회적 적응을 측정하기 위한 도구로 한국인 친구의 수, 자국민 친구의 수, 그리고 다른 국적 외국인 친구의 수를 각각 답하도록 한 후, 이를 합산해서 얻게 되는 전체 친구 중에서 한국인 친구의 수가 차지하는 비율로 조작적 정의를 하였다. 외국인을 화이트칼라, 근로자, 미군의 세 집단으로 나누어 적응도를 측정하였고 소득, 교육, 한국어 능력, 문화 간 커뮤니케이션 경험, 한국 체류기간 등을 배경 요인으로 대부분이 이 연구에서 설정된 적응 지수와 관련이 있었는데 그 중에서 한국어 능력이 외국인들의 적응에 기여하는 정도가 높았고, 한국인과의 커뮤니케이션과 메스미디어, 체류기간은 정(+)의 영향을 미쳤으나 체류기간과 인간관계의 영향은 지지되지 못했다. 그리고 자국민의 만남은 문화적응에 부(-)의 영향으로 작용하였다. 심춘화(2006)은 중국주재원을 대상으로 이문화 적응에 미치는 영향에 관한 연구로 개인적 요인과 가족 요인 그리고 조직의 지원을 독립변수로 하여 문화적 차이를 인지하는 정도가 중국의 이문화 적응에 미치는 영향에 관하여 연구하였다. 개인적 요인은 대체적으로 주재원의 이문화 적응에 별로 영향을 미치지 못했다. 가족 요인은 상당한 영향력을 가졌으며 조직 지원은 대체로 정(+)의 영향으로 나타났다. 결국 주재원의 이문화 적응에 미치는 영향은 가족 요인, 조직지원, 개인적 요인 순으로 나타났다. 이종석(2007)은 외국인 선원을 대상으로 문화 동질성과 승선근무내성의 차이로 조직 몰입도에 미치

는 영향에 관한 연구를 실시하였다. 그 가설로 우선 양 집단 간의 문화적 차이와 승선 근무내성이 차이를 확인하고 그들 중 문화 동질성이 높은 집단과 낮은 집단의 문화 동질성과 승선 근무내성의 평균을 비교함으로써 조직 몰입도와 직무만족도와의 영향관계를 파악했으며 그 결과는 동질성과 승선근무내성이 조직 몰입도에 정(+)의 영향관계를 나타내는 것으로 연구되었다.



제III장 연구 방법

제1절 연구 모형

본 연구에서는 외국인 노동자의 직무관련 요인과 조직관련 요인 그리고 이문화 관련 요인이 조직 몰입에 미치는 영향을 알아보고, 사회통계학적인 개인특성변수를 통제변수로 두어 외국인 노동자의 조직 몰입의 영향관계를 알아보기 위해 다음과 같은 연구 모형을 설정하였다.

<그림 3-1> 연구 모형



제2절 변수의 조작적 정의 및 연구가설

1. 독립 변수의 선행 결정요인 및 연구가설

1) 제1가설 : 직무 관련 요인

본 연구에서는 조직 몰입도에 미치는 영향에 관한 여러 선행 연구의 직무관련 요인으로 외국인 노동자에게 직무 중요성과 직무 불안정성의 두 요인을 중심으로 조직 몰입도에 어떠한 영향관계가 있는지 연구 분석해 본다. 우선 직무의 중요성은 조직 내에서 외부환경에서든지 혹은 직무가 다른 사람의 생활이나 작업에 실질적인 영향을 미치는 정도로 정의되는 직무 특성의 중요성이다. 그러므로 자신의 직무가 다른 사람의 작업이나 생활에 실질적인 영향을 끼친다고 인식할수록, 조직 내에서 자신의 직무가 중요하다고 인식될수록 조직 몰입이 증가하는 정(+)의 관계를 갖는 것으로 Buchanan, B(1974)의 연구에서 증명되었다. 상기의 선행 연구 중 종속변수 조직 몰입도에 영향을 미치는 독립변수 중 직무 중요성과의 영향 관계는 상기의 선행 연구와 같이 정(+)의 영향관계가 있을 것으로 예상된다. 그리고 직무불안정성은 직업안정성(Job Security)과의 반대 개념으로 직무의 특성이나 직무 자체를 지속적으로 유지하는 것을 위협 받는 상황에서 이를 통제하지 못하는 무기력성으로 조작적 정의되며 이는 직무 특성 즉, 업무의 중요성과 다양성, 사내자원으로의 접근, 상사로 부터의 인정과 직위(직급)의 감소 등이 부정적인 방향으로 변화되어 이러한 직무특성들이 상실될 수 있는 위협으로 정의된다. 영향 관계는 J.K. Forst(1996)와 심현정(1997)의 연구에서와 같이 부(-)의 영향관계가 있을 것으로 예상된다. 그러므로 직무 관련 요인으로 직무 중요성과 직무 불안정성의 측정을 위하여 Buchanan, B(1974)의 연구와 Ashford(1989)와 동료들이 개발

한 척도를 바탕으로 한 국내 연구 이현정(1995), 심현정(1997), 박연정(2007)의 설문 문항을 정리하고 아래와 같이 본 연구의 제1가설을 <표 3-1>과 같이 정의한다.

<표 3-1> 제1가설 정의

제1가설 직무관련 요인은 조직 몰입도에 영향을 미칠 것이다.
1-1. 직무관련 요인 중 직무 중요성이 높을수록 조직 몰입도는 높을 것이다.
1-2. 직무관련 요인 중 직무 불안정성이 높을수록 조직 몰입도는 낮을 것이다.

2) 제2가설 : 조직 관련 요인

본 연구에서는 조직 몰입도에 미치는 영향에 관한 여러 선행 연구의 조직관련 요인으로 외국인 노동자에게 보상의 공정성과 동료와의 관계의 두 요인을 중심으로 조직 몰입도에 어떠한 영향관계가 있는지 연구 분석해 본다. 우선 조직 관련 요인 중 보상의 공정성은 조직 내에서 자신의 직무에 상응하는 임금 수준의 합리성과 정기적 인상과 직위(직급)의 합리성과 승진 등의 공정한 보상으로 정의된다. 이러한 조직 내의 보상의 공정성이 높을수록 자신의 회사에 대한 조직 몰입이 높아진다는 영향 관계는 선행 연구 중 조직 몰입도의 영향에 미치는 보상의 공정성의 영향 관계를 연구한 Porter & Steers(1983)의 조직요인 연구와 같이 정(+)의 영향관계가 있을 것으로 예상된다. 그리고 조직 관련 요인 중 동료와의 관계는 조직 내 팀의 일원으로서 신뢰와 인정받는 것과 어려움에 처했을 때 충분한 대화를 통한 고민 해결로 정의된다. 이러한 동료와의 관계가 높을수록 조직 몰입에 미치는 영향은 이현정(1994)의 기업체 근로자를 대상으로 조직관리 요인 논문에서와 같이 정(+)의 관계를 나타낼 것으로 예상된다. 그러므로

조직 관련요인의 보상의 공정성과 동료와의 관계의 측정을 위한 설문은 Porter & Steers(1983)의 연구와 이현정(1994)를 바탕으로 재정리하였으며 본 연구의 제2가설을 <표 3-2>과 같이 정의한다.

<표 3-2> 제2가설 정의

제2가설 조직관련 요인은 조직 몰입도에 영향을 미칠 것이다.
2-1. 조직관련 요인 중 보상의 공정성이 높을수록 조직 몰입도는 높을 것이다.
2-2. 조직관련 요인 중 동료와의 관계가 좋을수록 조직 몰입도는 높을 것이다.

3) 제3가설 : 이(異)문화 관련 요인

본 연구에서는 외국인 노동자의 조직 몰입도에 미치는 영향에 관한 연구임으로 독립변수로 외국인 노동자의 이문화 관련 요인이 조직 몰입도에 미치는 영향을 연구한다. 여러 선행 연구의 이문화 관련 요인으로 외국인 노동자에게 한국의 이문화에 적응하려는 요인과 한국인과의 일하는 것에 대한 문화 수용에 대한 두 요인을 중심으로 조직 몰입도에 어떠한 영향관계가 있는지 연구 분석해 본다. 우선 이문화 관련 요인 중 이문화 적응은 상대의 새로운 문화에 대한 관심과 이해를 위한 첫과정으로 문화 충격을 이겨내기 위한 상대방 이문화의 접근과 관심 그리고 이러한 문화를 익히기 위한 노력으로 정의된다. 이러한 이문화 관련 요인 중 이문화 적응은 상대 문화에 대한 관심의 시작으로 이러한 관심이 높을수록 조직에 대한 몰입이 높다는 것이 이종석(2007)의 연구에서 증명되었으며 이를 바탕으로 본 연구에서도 정(+)¹의 영향관계가 있을 것으로 예상된다. 또한 이문화 관련 요인 중 이문화 수용은 상대의 새로운 문화에 긍정적 혹은 부정적으로 자신의 문화와 생활방식에 적응하고 융화한 것으로 정의된다. 이러한 이문화 관련 요인 중 이문화 수용은 긍정적으로 수용된 경우 부정적으로 수용된

것보다 높은 조직 몰입에 영향을 미칠 것으로 연구된 Mendenhall, Punnett & Ricks(1995)의 해외파견 근로자의 이문화 적응요인과 이범희(2007)의 외국인 선원을 대상으로 이문화 동질성이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구를 바탕으로 정(+)의 영향관계가 있을 것으로 예상된다.

그러므로 이문화 관련 요인에 관한 설문조사 문항은 Mendenhall, Punnett & Ricks(1995), 이종석(2007) 그리고 이범희(2007)의 설문을 인용하였으며, 조직몰입에 미치는 영향에 관해 아래와 같이 본 연구의 제3가설을 <표 3-3>과 같이 정의한다.

<표 3-3> 제3가설 정의

제3가설 외국인의 이(異)문화 적응과 수용은 조직 몰입도에 영향을 미칠 것이다.
 3-1. 외국인의 이(異)문화 적응이 높을수록 조직 몰입도는 높을 것이다.
 3-2. 외국인의 이(異)문화 수용이 높을수록 조직 몰입도는 높을 것이다.

2. 통제변수의 선행결정 요인 연구 : 인구사회학적 변수

본 연구의 기본적 인구사회학적 문항인 성별, 연령, 국적, 결혼, 가족의 한국 체류, 학력, 근속기간, 체류기간, 외국인 동료의 수의 개인 특성변수 중 결과에 영향을 미칠 수 있는 상황 요인들인 성별, 연령, 학력, 근속년 수, 체류기간을 통제변수로 포함하였다.

3. 종속 변수의 선행 결정요인 연구 : 조직몰입 관련 요인

본 연구에서는 조직 몰입을 회사의 문제를 개인의 문제로 동일시하는 정도와 조직과의 관계에서 발생하는 손익관계에 의거한 노력 그리고 회사에

헌신해야한다는 헌신정도로 조직 몰입을 정의한다. 이러한 조직 몰입은 회사에 충성하고 의무를 열심히 수행해야 한다는 내적인 가치관으로 조직에 헌신하는 정도를 나타내는 연구로서 Allen & Meyer(1990)의 회사 문제를 개인의 문제로 동일시하는 정도와 조직에 대해 갖는 긍정적 느낌이나 애착심, 소속감, 자부심 등의 정도를 연구하였다. 또한 O'Reilly & Chatman(1986)의 연구에서는 경제적인 기준에 입각한 조직과의 관계에서 발생하는 손익관계와 이에 따른 조직 구성원의 노력정도 그리고 Werbel & Gould의 회사충성과 의무의 내적인 가치관으로 조직에 헌신하는 정도를 연구하였다. 이는 국내 연구 자료에도 다수 인용되어 조직몰입도의 종속변수로 사용되었으며 이현정(1995), 심현정(1998), 이종석(2007), 박연정(2007) 등에 의해 연구되었으며 본 연구에서도 조직몰입을 연구하기위한 설문 문항을 인용 재구성하였다.

4. 인구사회학적 개인특성변수 요인 연구

기존의 문헌들을 통해 조직몰입도와 관련되어 연구된 개인특성변수들을 살펴보면 성별, 연령, 근속연수, 학력, 결혼여부, 직위 등이 있다. 이들 변수들이 사용되는 논리적 근거로는 조직몰입이 개인과 조직 간의 상호작용으로 나타나는 심리적인 유대관계의 정도를 나타내고, 그 정도가 개인 간에 차이가 존재하므로 개인들을 차별화 할 수 있는 변수들이 반드시 고려되어야 한다는 것이다(정연양, 1992).

성별이 조직몰입에 미치는 영향 관계는 국내외 문헌 연구 결과들 간에 일관성이 없는 것으로 나타난다. 즉 이들의 연구결과들은 남성과 여성 간에 조직 몰입도에 있어 유의한 차이가 있다는 연구들과 상관이 없다는 연구들로 분류되어진다. Grunsky(1966)의 연구와 김성국(1987)의 연구결과에서는 여성들의 조직 몰입도가 남성들에 비하여 높으며 이것은 여성들

이 남성보다 조직 내 성공을 거두기 위해 많은 장애를 극복해야만 되며 연구가 중요한 역할을 하기 때문이라고 설명하고 있다. 반면 Martin(1979)과 조휘영(1988)의 연구에서는 이와 반대로 조직 내 남성의 몰입수준이 여성의 조직 몰입보다 높다는 연구가 있었다. 이유는 여성은 남성에 비해 조직 내에서 자신의 가치를 실현할 수 있는 기회가 상대적으로 낮은 상황에서 이루어진 것이라 연구되었다. 또한 Stevens와 이법구(1988)의 연구에서는 남녀 간에 유의한 차이가 없거나 상관관계가 없다는 연구결과도 있다. 이렇게 다양한 연구결과는 정연양(1992)의 연구에 의하면 연구대상자들과 조직 간의 차이, 사회적인 관습으로 인한 남녀 간 가치관의 차이에 기인할 수 있으며 회귀분석모델에서 조직몰입에 영향을 주는 모든 변수들을 고려하지 못한 이유도 있는 것으로 생각된다. 이것은 조직몰입이 인사 및 조직 관리의 모든 분야의 영향을 받아서 결정되는 변수이기 때문에 남녀 간의 선천적인 차이보다는 임금이나 승진 등에 있어서의 남녀 간의 불평등한 제도를 통해 나타나기 때문으로 설명하고 있다. 이러한 연구 결과들로 미루어 한국에 입국하여 근무하는 외국인 노동자의 성별에서 오는 관점의 차이는 자신의 가치를 실현하려는 기회적 가치가 높을 것으로 예상되므로 본 연구의 개인통계학적 변수 중 성별에 의한 차이는 남자가 여자보다 높은 조직 몰입도를 가진 집단으로 나타날 것으로 예상된다.

이현정(1995)의 연구에서 결혼 여부에 따른 조직 몰입도의 영향관계는 많은 선행 연구결과에서 일관성 있는 설명력을 갖지 못하고 있다고 전체되어있으며 자신의 연구결과에서도 결혼여부에 따른 조직 몰입도는 유의하지 못한 결과를 나타냈다. 그러나 외국인 노동자의 결혼은 본국이나 한국의 체류가족에 대한 강한 책임감이 존재할 것으로 생각되므로 혼인 여부에 따른 집단의 조직 몰입의 차이는 존재하며 기혼자의 몰입이 높을 것으로 예상된다. 이와 비슷한 이유로 심춘화(2006)의 연구에서 가족의 현지 체

재요인은 조직 몰입에 정(+)의 요인으로 작용하였다. 그러므로 외국인 노동자의 경우 한국에 가족이 체재하는 경우 퇴근 후 가족과의 생활로 안정된 정서생활과 책임감이 보다 높을 것으로 예상되므로 가족의 한국체재를 결혼 유무와 함께 설문 조사하였으며 가족의 한국체재는 조직 몰입에 정(+)의 영향이 있을 것으로 예상된다.

외국인의 국적에 따른 조직몰입과의 관계를 연구한 경우는 거의 없을 것이다. 본 연구의 표본 대상의 70% 가까이가 중국인이며 나머지는 각국의 혼재된 국적을 가지고 있다. 그러므로 중국과 중국을 제외한 나라의 국민간 한국에서의 조직 몰입도에는 차이가 있을 것으로 생각되며 지리적으로 가까운 중국이 한국에서의 조직 몰입은 높을 것이라고 예상된다.

연령과 근속연수와 조직몰입과의 관계는 일반적으로 국내외 대부분의 연구에서 비교적 일관적으로 정(+)의 관계를 나타내고 있다. 이는 나이가 높을수록 다른 조직으로의 이직 가능성이 낮아지며 또한 나이가 높을수록 근속연수가 높아져 임금, 승진 등의 보상이 상승하여 조직 몰입에 높은 영향을 나타낸다고 볼 수 있다. 이것은 Becker의 조직몰입의 엇어 걸기 이론과도 같은 것으로 해석할 수 있으며 이현정(1995)의 연구에서도 연령과 근속연수는 조직 몰입에 정(+)의 영향을 나타내는 것으로 조사되었다. 그러므로 외국인 노동자의 조직 몰입은 연령과 근속연수에 정(+)의 영향을 나타낼 것으로 예상해 볼 수 있다.

학력과 조직몰입의 영향관계는 선행 연구에서 조금 일관되지 못한 영향관계가 있다. 유선경(1988)의 연구에서는 영향관계가 없는 것으로 나타났으며 외국의 사례인 Grunsky(1966)와 Angle & Perry(1981)과 국내의 연구인 정병은(1992)의 경우에는 학력이 높을수록 조직 몰입도가 낮(-)다는 연구결과가 나왔다. 이것은 학력이 높을수록 기대수준이 높기 때문에 조직 내에서 좌절감을 더 많이 느끼기 때문인 것으로 해석된다. 하지

만 Stevens(1978)의 연구에서는 학력은 조직 몰입에 정(+)의 영향을 가지고 있으며 이는 학력이 높을수록 직무에 대한 전문성과 애착을 갖기 때문인 것으로 해석될 수 있다. 외국인 근로자의 경우는 대부분 고학력이나 현지의 낮은 임금으로 한국에서 기술이나 이상보다는 단순한 금전적 획득이 이유일 것으로 예상되므로 전문성이 결여된 업무나 좋지 않은 작업환경으로 인해 학력과 조직몰입과의 영향관계는 부(-)의 관계가 있을 것으로 예상된다.

체류기간과 회사 내 외국인 동료의 수가 조직 몰입도와의 영향관계는 조사된 선행 연구가 전무할 것으로 예상된다. 하지만 김현주 외(1997)는 문화적응 연구의 결과에서 한국인과의 커뮤니케이션과 메스미디어, 체류기간은 정(+)의 영향을 미쳤으나 자국민의 만남은 문화적응에 부(-)의 영향으로 작용하였다. 그러므로 한국의 외국인 노동자의 한국체류 기간과 조직 몰입도와의 관계는 정(+)의 영향력이 있을 것으로 예상되며 동료 외국인 수는 부(-)의 영향관계가 예상된다.

제3절 설문 문항의 구성

연구에 사용된 설문 문항은 <표 3-4>와 같이 총 48문항으로 이루어졌으며 29개의 독립변수관련 문항인 직무관련 문항, 조직관련 문항, 이문화관련 문항과 10개의 종속변수 문항인 조직 몰입관련 10문항 그리고 통제변수와 개인특성변수 관련 인구통계학적 9개의 문항으로 구성되었다.

<표 3-4> 설문 문항의 구성

구성 내용			문항 번호
독립 변수	직무 관련 문항	직무 중요성	I - 1, 2, 3, 4, 5
		직무 불안정성	I - 6, 7, 8, 9, 10
	조직 관련 문항	보상의 공정성	II - 1, 2, 3, 4, 5, 6
		동료와의 관계	II - 7, 8, 9, 10
	이문화 관련 문항	이문화 적응	III - 1, 2, 3
		이문화 수용	III - 4, 5, 6, 7, 8, 9
통제 변수	인구사회학 관련 문항	개인 특성	V - 1, 2, 6, 7, 8
			V - 3, 4, 5, 9(통제변수제외)
중속 변수	조직 몰입 관련 문항		IV - 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10

독립 변수 중 직무관련 설문 문항은 총 10개의 문항으로 직무 중요성 문항인 I - 1, 2, 3, 4, 5번 총 5개의 문항으로 이루어 졌고, 직무 불안정성 관련 문항인 I - 6, 7, 8, 9, 10번 총 5개의 문항으로 이루어 졌다. 조직관련 문항은 총 10개의 문항으로 보상의 공정성 관련 문항인 II - 1, 2, 3, 4, 5, 6번 총 6개의 문항으로 이루어 졌으며, 동료와의 관계 문항은 II - 7, 8, 9, 10번 총 4개의 문항으로 이루어졌다. 이문화 관련 문항은 총 9개의 문항으로 이문화 적응 관련 문항으로 III - 1, 2, 3번 3개의 문항으로 이문화 수용관련 문항으로는 III - 4, 5, 6, 7, 8, 9번 문항으로 총 6개의 문항으로 이루어 졌다.

중속 변수 관련 문항은 조직 몰입도와 관련한 문항으로 총 10개의 문항으로 구성되었으며 IV - 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10번 문항이다.

인구사회학적인 개인특성 관련 문항으로는 외국인 노동자의 조직 몰입도에 영향을 미칠 수 있는 변수로 조사대상의 인구사회학적 특성인 국적, 성별, 연령, 학력, 회사 근속 기간, 한국에서의 체류기간 등 총 9개의 문항

V -1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9번 문항으로 이루어 졌으며 이중 통제변수는 V- 1, 2, 6, 7, 8 문항이다.

제4절 표본선정 및 자료수집방법

본 연구의 표본 조사 대상으로는 부산과 경남 지역에 거주하는 외국인 노동자를 대상으로 실시하였으며, 사용된 설문지는 한국어, 중국어, 영어 3개 국어로 번역 되어진 설문지를 이용하였다. 모국어를 중심으로 설문하였고 기타 외국어가 모국어인 외국인 노동자는 자신의 편의에 따라 설문 가능한 언어의 설문지를 이용 응답토록 조사하였다.

설문 조사기간은 2007년 9월 20일부터 10월 19일까지 30일간 부산과 경남 지역의 외국인 노동자 고용 기업체의 협조를 받아 실시하였으며, 설문지는 총 223부를 회수하여 이를 바탕으로 분석하였다.

제5절 분석방법

수집된 자료는 부호화 작업과 오류 검토 작업 후 실증분석을 위하여 Windows용 SPSS(Statistics Package for the Social Science)12.0를 이용하여 통계처리 하였다.

본 연구에 사용한 통계기법은 다음과 같다.

첫째, 빈도분석(frequency)을 사용하여 조사대상자의 인구사회학적 특성에 관한 전반적 실태를 분석한다.

둘째, 설문 조사된 자료를 바탕으로 요인 분석(Factor Analysis)을 실시한다.

셋째, 신뢰도 검사(reliability test)를 실시하여 각 요인별 신뢰도를 검증한다.

넷째, 상관관계분석(correlation)을 사용하여 주요 변수들의 상관관계를 측정한다.

다섯째, 다중회귀분석(Multiple Regression Analysis)을 실시하여 직무관련 요인, 조직관련 요인, 이문화 관련 요인이 조직 몰입도에 미치는 영향 관계를 분석한다.

여섯째, T-검정과 ANOVA분석을 이용하여 인구통계학적 개인특성 변수에 따른 그룹이 갖는 조직 몰입도의 집단별 차를 분석한다.

제 IV 장 연구 결과

제1절 조사대상자의 인구사회학적 특성

본 연구의 표본 조사는 조사기간은 2007년 9월 20일부터 10월 19일까지 30일간 부산과 경남 지역의 외국인 노동자 관련 기관 및 외국인 노동자 고용 기업체의 협조를 받아 실시하였으며 총 223명이 설문 조사에 응했으며 본 조사에 참여한 외국인 노동자의 인구사회학적 특성 중 국가별 구성 비율·성비·결혼·가족 소재 현황은 <표 4-1> 과 같다.

국가 수와 조사자 수는 총 20개국 223명으로 남성의 비율은 139명으로 전체 62.3%를 차지하였고 여성의 비율은 총 84명으로 전체 37.7%의 비율을 나타냈다. 전체 20개 국적 중 중국인이 154명으로 전체의 69.06%로 남자 89명 39.91%와 여자 65명 29.15%를 차지하고 있으며 중국을 제외한 국가로는 베트남 13명 5.83%, 일본 10명 4.48%, 미국 7명 3.14% 순으로 나타났다.

이들 중 미혼자의 비율은 전체 응답자 221명 중 165명으로 74%였으며 기혼자는 56명 25.1%로 나타났으며 결측값(무응답)은 2명이였다.

또한 외국인 노동자 가족의 거주지가 한국이라고 대답한 사람이 전체 33명으로 14.8%였으며 대답자의 대부분인 83.0%인 185명은 한국에서 혼자 거주하고 있는 것으로 나타났으며 결측값(무응답)은 5명이였다.

<표 4-1> 국가별 구성 비율·성비·결혼·가족 소재 현황

국적	성별	수(%)		결혼	수(%)		가족소재	수(유무)
		남자	여자		미혼	기혼		
네덜란드	남자	1(0.45)	1(0.45)	미혼	-	한국거주	-	
	여자	-		기혼	1(0.45)	외국거주	1(1.35)	
뉴질랜드	남자	-	3(1.35)	미혼	3(1.35)	한국거주	-	
	여자	3(1.35)		기혼	-	외국거주	3(1.35)	
대만	남자	3(1.35)	3(1.35)	미혼	-	한국거주	3(1.35)	
	여자	-		기혼	3(1.35)	외국거주	-	
러시아	남자	6(2.69)	6(2.69)	미혼	3(1.35)	한국거주	1(0.45)	
	여자	-		기혼	3(1.35)	외국거주	4(1.79)<1>	
미국	남자	7(3.14)	7(3.14)	미혼	4(1.79)	한국거주	3(1.35)	
	여자	-		기혼	3(1.35)	외국거주	3(1.35)<1>	
미얀마	남자	2(0.90)	2(0.90)	미혼	2(0.90)	한국거주	-	
	여자	-		기혼	-	외국거주	2(0.90)	
베트남	남자	8(3.59)	13(5.83)	미혼	10(4.48)	한국거주	2(0.90)	
	여자	5(2.24)		기혼	3(1.35)	외국거주	11(4.93)	
영국	남자	2(0.90)	3(1.35)	미혼	3(1.45)	한국거주	-	
	여자	1(0.45)		기혼	-	외국거주	3(1.35)	
우즈베키스탄	남자	3(1.35)	3(1.35)	미혼	2(0.90)	한국거주	-	
	여자	-		기혼	- <1>	외국거주	- <3>	
인도	남자	1(0.45)	1(0.45)	미혼	-	한국거주	-	
	여자	-		기혼	1(0.45)	외국거주	1(0.45)	
인도네시아	남자	1(0.45)	2(0.90)	미혼	2(0.90)	한국거주	-	
	여자	1(0.45)		기혼	-	외국거주	2(0.90)	
일본	남자	5(2.24)	10(4.48)	미혼	8(3.59)	한국거주	1(0.45)	
	여자	5(2.24)		기혼	2(0.90)	외국거주	9(4.04)	
중국	남자	89(39.91)	154(69.06)	미혼	120(53.81)	한국거주	20(8.97)	
	여자	65(29.15)		기혼	33(14.80)<1>	외국거주	134(60.09)	
캐나다	남자	2(0.90)	2(0.90)	미혼	2(0.90)	한국거주	1(0.45)	
	여자	-		기혼	-	외국거주	1(0.45)	
태국	남자	3(1.35)	3(1.35)	미혼	3(1.35)	한국거주	-	
	여자	-		기혼	-	외국거주	3(1.35)	
파키스탄	남자	1(0.45)	1(0.45)	미혼	-	한국거주	-	
	여자	-		기혼	1(0.45)	외국거주	1(0.45)	
페루	남자	1(0.45)	1(0.45)	미혼	-	한국거주	1(0.45)	
	여자	-		기혼	1(0.45)	외국거주	-	
프랑스	남자	3(1.35)	3(1.35)	미혼	-	한국거주	-	
	여자	-		기혼	3(1.35)	외국거주	3(1.35)	
필리핀	남자	1(0.45)	5(2.24)	미혼	2(0.90)	한국거주	1(0.45)	
	여자	3(1.35)		기혼	2(0.90)	외국거주	3(1.35)	
호주	남자	-	1(0.45)	미혼	1(0.45)	한국거주	-	
	여자	1(0.45)		기혼	-	외국거주	1(0.45)	
총 합계	남자	139(62.3)		미혼	165(74.0)	한국거주	33(14.8)	
	여자	84(37.7)		기혼	56(25.1)	외국거주	185(83.0)	
	합계	223(100)		합계	221(99.1)	합계	218(97.8)	

조사대상자의 연령과 학력 그리고 그들이 일하는 직장에 같이 근무하는 외국인 동료의 수는 <표 4-2>와 같다.

<표 4-2> 연령·학력·외국인 동료 수 현황

연령			학력			외국인 동료 수		
구분	빈도	%	구분	빈도	%	구분	빈도	%
25세 이하	99	44.4	고졸	27	12.1	혼자	58	26.0
26~30세	71	31.8	전문대졸	29	13.0	5명 이하	80	35.9
31~35세	28	12.6	대졸	105	47.1	6~9명	43	19.3
36세 이상	25	11.2	대학원졸	55	24.7	10명 이상	40	17.9
합계	223	100	합계	216	96.9	합계	221	99.1
결측값	-	-	결측값	7	3.1	결측값	2	0.9
총계	223	100	총계	223	100	총계	223	100

응답자의 연령 분포는 25세 이하가 99명으로 전체 44.4%를 차지했고 26~30세가 71명 31.8%였으며 31~35세가 28명으로 12.6% 36세 이상은 25명으로 11.2%로 결측 값은 없었다.

응답자의 교육수준은 고졸이 27명으로 12.1%로 가장 낮았고 전문대졸이 13.0%로 다음 순이었으며 대학원 졸업이 55명으로 전체 27.7%였다. 가장 많은 응답자가 대졸로 105명 47.1%로 대학 졸업이상이 대부분으로 높은 교육수준으로 나타났다.

그리고 같은 직장의 외국인 동료의 수는 5명 이하가 80명으로 전체 35.9%였고 혼자 근무하는 경우가 58명으로 26.0% 그리고 6~9명이 43명으로 19.3%였고 외국인이 10명 이상 같이 근무하는 경우도 40명으로 17.9%로 나타났다.

외국인 근로자의 한국 내 체류기간과 근속 기간은 <표 4-3>과 같이 나타났으며 한국 내 체류기간은 18개월 이상이 129명으로 전체의 절반 이상인 57.8%였으며 다음은 6~12개월 사이가 45명 20.2%였다. 13~18개월은 28명 12.6%였고 6개월 이하의 체류기간이 가장 적은 21명 9.4%로 나타났다.

회사의 근속기간은 체류기간과는 달리 6개월 이하가 81명으로 전체 36.3%를 차지했으며 다음은 18개월 이상으로 64명 28.7% 6~12개월이 41명으로 18.4%를 차지했으며 13~18개월이 가장 낮은 34명 15.2%의 비율로 조사되었다.

<표 4-3> 근속 기간 및 체류 기간 현황

근속 기간			체류 기간		
구분	빈도	%	구분	빈도	%
6개월 이하	81	36.3	6개월 이하	21	9.4
6~12개월	41	18.4	6~12개월	45	20.2
13~18개월	34	15.2	13~18개월	28	12.6
18개월 이상	64	28.7	18개월 이상	129	57.8
합계	220	98.7	합계	223	100
결측값	3	1.3	결측값	-	-
총계	223	100	총계	223	100

제2절 변수들에 대한 기술적 통계 분석

1. KMO와 Bartlett의 검정

변수들 간의 상호 연관성을 분석하여 이들 간에 공통적으로 작용하고 있

는 내재된 요인을 추출하기 위하여 설문에 사용된 각각의 문항을 SPSS 12.0 Package를 이용하여 요인 분석을 실시하였다.

먼저 정리된 설문 자료를 바탕으로 KMO와 Bartlett의 검정을 실시하였다. 그 결과 <표 4-4>과 같은 KMO와 Bartlett의 검정 결과표를 얻었다.

<표 4-4> KMO와 Bartlett의 검정

표준형성 적절성의 Kaiser-Meyer-Olkin 측도	.871
근사 카이제곱	3239.239
Bartlett의 구형성	자유도
검정	유의확률
	.000

이 표에서 입력변수들 간의 상관관계 정도를 나타내는 표준형성 적절성 측도의 KMO(Kaiser-Meyer-Olkin)지수가 87.1%로 나타나 요인 분석의 실시에 적절하다는 결과를 얻었다. 또한 Bartlett의 구형성 검정은 ‘상관행렬은 단위행렬이 아니다’라는 가설에 대한 검증으로 유의확률이 통계적으로 유의하므로 입력변수들 간의 상관행렬은 단위행렬이 아님을 알 수 있다. 여기서 ‘단위행렬이 아님으로 변수들 간에 연관성이 어느 정도 있다는 것을 의미하고 통계적으로 유의하다는 결과가 나왔으므로 요인분석을 실시 할 수 있다.

2. 요인 분석 및 신뢰도 분석

본 연구에서 요인분석을 위한 요인추출 방법은 주성분 분석을 사용하였고, 요인 회전 방법은 베리맥스(Varimax)법을 실시하였다. 그 결과 <표 4-5>와 같이 회전된 성분행렬을 얻을 수 있었고, 그 결과 7가지의 요인으로 추출되었다. 이를 통해 추출된 7가지의 요인들이 전체 입력변수들에게 미치는 설명력인 총분산은 61.8%로 나타났다.

<표 4-5> 독립변수와 종속변수의 요인 분석

	성분						
	조직 몰입	이문화 수용	보상의 공정성	직무 불안정성	동료와의 관계	직무 중요성	이문화 적응
IV-9	.735	.195	.114	-.114	.202	.008	-.121
IV-10	.714	.096	.127	-.125	.174	-.035	-.049
IV-8	.695	.316	.096	.096	.178	.179	.099
IV-7	.692	.086	-.007	-.097	-.019	.206	.180
IV-6	.682	.286	.159	-.001	.106	.110	.080
IV-2	.617	.214	.237	-.070	.249	.149	.120
IV-5	.598	.192	.212	-.061	.307	.084	.061
IV-3	.557	.234	.238	-.054	.212	.073	.317
III-5	.303	.727	.055	-.011	.141	.140	.107
III-4	.208	.708	.033	-.070	.233	.187	.238
III-8	.496	.647	-.044	.063	.198	.005	.160
III-6	.469	.644	.058	.084	.097	-.088	.009
III-7	.467	.611	.207	.043	.106	-.064	.044
II-6	.062	.213	.755	-.084	.131	.225	-.083
II-3	.094	.021	.745	-.122	.184	.021	-.010
II-4	.112	.144	.712	-.019	.079	.138	-.005
II-1	.267	-.053	.649	-.031	.031	.073	.369
II-2	.287	-.146	.557	-.201	.044	-.081	.278
I-6	.002	.109	-.151	.821	-.057	.055	.044
I-9	-.037	.030	.087	.776	.026	-.042	-.183
I-10	.102	.043	-.158	.747	.120	.033	-.098
I-7	-.110	-.049	-.181	.745	-.112	-.069	.117
I-8	-.260	-.120	.015	.696	-.007	-.152	.022
II-7	.193	.023	.108	-.052	.775	.096	.141
II-8	.208	.136	.121	.048	.773	.078	.161
II-9	.257	.160	.095	.022	.734	.171	.051
II-10	.178	.331	.171	-.019	.681	.018	.037
I-2	.078	.043	.037	-.005	.003	.736	.041
I-1	.171	-.156	.168	.075	.080	.726	.241
I-5	.034	.199	.031	-.171	.121	.593	-.026
I-3	.139	.077	.168	-.042	.306	.480	-.238
III-1	.062	.309	.019	-.022	.218	.068	.686
III-2	.128	.472	.209	-.014	.141	.095	.546
III-3	.199	.066	.439	-.131	.144	-.045	.463
Eigen Value	4.909	3.280	3.085	3.074	2.944	2.016	1.710
Pct of Var	14.440	9.647	9.075	9.041	8.660	5.929	5.029
Cum Pct	14.440	24.087	33.162	42.203	50.862	56.792	61.821

요인추출 방법: 주성분 분석.
회전 방법: Kaiser 정규화가 있는 베리맥스.
a 8 반복계산에서 요인회전이 수렴

1) 독립변수

본 연구에서 독립변수인 직무관련 요인과 조직관련 요인 그리고 이문화 적응 관련요인으로 요인분석을 실시하고 독립변수의 요인별 신뢰도 분석을 실시하였다. 그 결과는 <표4-3>과 같이 각각의 독립변수 관련 요인의 설문 문항 및 신뢰도를 정리할 수 있다.

<표4-6> 독립변수 관련 요인의 설문 문항 및 신뢰도

구성내용		문항번호	Cronbach's Alpha	제거된 문항
직무관련	직무 중요성	I - 1, 2, 3, 5	0.608	I - 4
	직무 불안정성	I - 6, 7, 8, 9, 10	0.838	
조직관련	보상의 공정성	II - 1, 2, 3, 4, 6	0.790	II - 5
	동료와의 관계	II - 7, 8, 9, 10	0.846	
이문화 관련	이문화 적응	III - 1, 2, 3	0.644	
	이문화 수용	III - 4, 5, 6, 7, 8	0.876	III - 9

우선 독립변수 관련요인 중 직무관련 요인은 직무 중요성 요인으로 문항 번호 I - 1, 2, 3, 5 의 문항에서 Cronbach's Alpha 값 0.608을 얻었으며 문항 I - 4는 제외시켰다. 또한 직무관련 요인 중 직무 불안정성 요인으로는 I - 6, 7, 8, 9, 10 문항에서 Cronbach's Alpha 값 0.838을 얻었다.

독립변수의 두 번째 요인인 조직관련 요인 중 보상의 공정성과 관련한 문항 II - 1, 2, 3, 4, 6 에서는 Cronbach's Alpha 값 0.790을 얻었으며 문항 II - 5 는 제외시켰다. 또한 조직관련 요인 중 동료와의 관계 요인으로는 문항 II - 7, 8, 9, 10에서 Cronbach's Alpha 값 0.846의 신뢰도를 얻었다.

마지막으로 독립변수의 세 번째 요인인 이문화 관련 요인 중 이문화 적

응과 관련한 문항 III - 1, 2, 3 에서는 Cronbach's Alpha 값 0.644 를 얻었다. 또한 이문화 관련 요인 중 이문화 수용 관련 요인으로는 문항 III - 4, 5, 6, 7, 8 에서 Cronbach's Alpha 값 0.876 의 신뢰도를 얻었고 문항 III - 9 는 제외시켰다.

2) 종속변수

본 연구에서 종속변수인 조직 몰입도 관련 요인은 <표4-7> 조직 몰입도 관련 설문 문항 및 신뢰도에서는 IV - 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10 문항으로 Cronbach's Alpha 값 0.883 의 신뢰도를 얻었고, 문항 IV - 1, 4 는 제외시켰다.

<표4-7> 종속변수 관련 설문 문항 및 신뢰도

구성내용	문항번호	Cronbach's Alpha	제거된 문항
조직 몰입도	IV - 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10	0.883	IV - 1, 4

제 3 절 주요변수들 간의 상관관계 분석

본 절에서는 회귀분석에 앞서 변수들 간의 다중공선성 문제가 있는지 여부를 확인하고 각 변수들 간의 연관성 정도를 분석하기 위하여 각각의 변수들 간의 단순상관관계 분석을 실시하였고, 본 연구의 설문이 등간척도임으로 피어슨 상관분석(Pearson's correlation analysis)을 실시하였으며 그 결과 <표 4-8>의 상관계수 표를 얻었다.

〈표 4-8〉 주요변수들 간의 상관계수

	평균	표준 편차	직무 중요성	직무불안정성	보상의 공정성	동료와의 관계	이문화 적응	이문화 수용	조직 몰입
직무 중요성	3.8554	0.6283	1						
직무불안정성	2.8756	0.8340	-.117	1					
보상의 공정성	3.3212	0.7492	.304**	-.221**	1				
동료와의 관계	3.7384	0.8139	.383**	-.063	.378**	1			
이문화 적응	3.6487	0.7870	.237**	-.167*	.435**	.461**	1		
이문화 수용	3.6980	0.8854	.265**	-.020	.310**	.508**	.505**	1	
조직 몰입	3.6768	0.7476	.368**	-.174**	.456**	.566**	.484**	.697**	1

** 상관계수는 0.01 수준(양쪽)에서 유의

* 상관계수는 0.05 수준(양쪽)에서 유의

분석 결과 각각의 독립변수와 조직몰입의 종속변수와의 상관계수는 ** (아스테리크)의 유의 수준에서 통계적으로 유의함을 알 수 있다. 그러므로 독립변수와 종속변수와의 상관계수는 유의수준 0.01 (양쪽)에서 모두 유의한 관계를 갖고 있음을 알 수 있으며 각각의 변수와의 관계에서도 높은 수준의 상관관계를 나타내고 있음을 알 수 있다. 독립변수인 직무 불안정성만이 상관계수가 낮은 수준에서 유의성을 나타냈고 나머지 모든 변수들은 상관관계 계수가 0.01 수준의 높은 유의 수준을 나타냈다.

또한 독립변수인 직무 불안정성은 다른 모든 변수들과의 관계에서 음 (-)의 상관관계를 나타냈으며 상관 계수 값도 다른 요인들에 비해 상대적으로 낮은 상관계수를 나타냈다. 이후 직무 중요성, 보상의 공정성, 이문화 적응, 동료와의 관계 그리고 이문화 수용의 요인 순으로 종속변수인 조직 몰입과의 상관계수가 증가하는 것을 알 수 있다.

일반적으로 상관계수가 0.8 이상일 때 다중공선성의 존재를 의심해 볼 수 있다(이인선, 2004). 본 연구의 상관관계 분석결과 상관계수가 0.7 이

상인 계수가 존재하지 않았으므로 독립변수와 종속변수들 간 다중공선성의 문제는 없는 것으로 판단된다.

제 4 절 가설 검증

외국인 노동자의 직무관련 요인이 조직 몰입도에 미치는 영향을 분석하기 위하여 2개 이상 복수의 독립변수들과 하나의 종속변수와의 관계를 분석하기 위하여 분석 기법으로 다중회귀분석(Multiple Regression Analysis)을 실시하였고 종속 변수인 조직 몰입도에 영향을 미치는 독립 변수로는 직무관련 두 가지 요인으로 직무 중요성과 직무 불안정성, 조직 관련 두 가지 요인으로 보상의 공정성과 동료와의 관계, 이문화 관련 요인으로 이문화 적응과 이문화 수용요인으로 분석을 실시하였다. 통제변수는 성별, 연령, 학력, 근속기간, 체류기간으로 설정하여 분석하였다.

<표 4-9> 조직 몰입과의 영향관계 회귀분석의 Model의 설명은 다음과 같다. 우선 Model 1은 통제변수만을 투입한 결과로 $F=2.874^*$ 이고 6.5%의 설명력을 갖고 있으며 개별회귀계수는 체류기간만이 유의수준 0.007의 유의수준을 갖는 것으로 나타났다.

그리고 Model 2, 3, 4는 독립변수별 요인을 투입하여 직무관련 요인과 조직 관련요인 그리고 이문화 관련 요인의 각각의 변수별 요인이 종속변수와의 영향 관계에 관한 연구 분석을 설명하고 있다. 우선 Model 2는 통제변수와 직무관련 독립변수 요인인 직무중요성과 직무불안정성을 투입한 결과로 $F=18.487^{**}$ 이고 20.7%의 설명력을 갖는다. 개별회귀계수는 우선 직무관련 요인의 독립변수 직무중요성은 유의수준 0.000에서 0.334의 표준회귀계수를 갖고, 직무불안정성은 유의수준 0.028에서 0.143의 표준회

귀계수를 갖는 것으로 나타났다. 통제변수는 체류기간만이 0.027의 유의 수준에서 0.159의 표준회귀계수를 갖고 있으며, 나머지 통제변수는 유의 수준이 높아 유의하지 않은 것으로 나타났다.

〈표 4-9〉 조직 몰입과의 영향관계 회귀분석

		조직 몰입도									
		Model 1		Model 2		Model 3		Model 4		Model 5	
		표준 회귀 계수	유의 수준	표준 회귀 계수	유의 수준	표준 회귀 계수	유의 수준	표준 회귀 계수	유의 수준	표준 회귀 계수	유의 수준
통제 변수	성별	-.035	.612	-.039	.552	-.034	.524	-.075	.123	-.060	.175
	연령	.097	.234	.095	.208	.092	.143	.043	.444	.060	.240
	학력	.087	.216	.079	.223	.051	.344	.048	.319	.055	.213
	근속연수	-.070	.424	-.038	.644	-.075	.272	-.108	.077	-.079	.160
	체류기간	.208	.007	.159	.027	.169	.005	.120	.026	.103	.036
독립 변수	직무중요성			.334	.000					.091	.053
	직무불안정성			.143	.028					-.081	.072
	보상의공정성					.303	.000			.191	.000
	동료와의관계					.440	.000			.170	.002
	이문화적응							.179	.001	.026	.624
	이문화수용							.612	.000	.509	.000
회귀분석결과		F=2.874* R ² =0.065 수정된 R ² =0.042	F=18.487** R ² =0.207 수정된 R ² =0.180 ΔR ² =0.142**	F=24.381** R ² =0.453 수정된 R ² =0.435 ΔR ² =0.388**	F=37.195** R ² =0.558 수정된 R ² =0.543 ΔR ² =0.494**	F=34.130** R ² =0.650 수정된 R ² =0.631 ΔR ² =0.586**					

회귀분석 결과의 ΔR²는 각각의 연구 Model 과 Model 1과의 차이임

Model 3은 통제변수와 조직관련 독립변수 요인인 보상의 공정성과 동료와의 관계를 투입한 결과로 F=24.381**이고 45.3%의 설명력을 갖는다. 개별회귀계수는 우선 조직관련 요인의 독립변수 보상의 공정성은 유의 수준 0.000에서 0.303의 표준회귀계수를 갖고, 동료와의 관계는 유의수준 0.000에서 0.440의 표준회귀계수를 갖는 것으로 나타났다. 통제변수는 체류기간만이 0.005의 유의수준에서 0.169의 표준회귀계수를 갖고 있으며,

나머지 통제변수는 유의수준이 높아 유의하지 않은 것으로 나타났다. Model 4는 통제변수와 이문화 관련 독립변수 요인인 이문화 적응과 이문화 수용을 투입한 결과로 $F=37.195^{**}$ 이고 55.8%의 설명력을 갖는다. 개별회귀계수는 우선 이문화 관련 요인의 독립변수 이문화 적응은 유의수준 0.001에서 0.179의 표준회귀계수를 갖고, 이문화 수용은 유의수준 0.000에서 0.612의 표준회귀계수를 갖는 것으로 나타났다. 통제변수는 체류기간이 0.026의 유의수준에서 0.120의 표준회귀계수를 갖고 있으며, 근속연수는 0.050의 유의수준에는 벗어나지만 0.077의 유의수준에서 -0.108 의 표준회귀계수를 갖고 있으며, 나머지 통제변수는 유의수준이 높아 유의하지 않은 것으로 나타났다.

Model 5에서는 본 연구의 연구가설을 검증하기 위한 연구 분석 모델로서 통제변수와 각각의 독립변수인 직무관련 요인의 직무중요성과 직무불안정성, 조직관련 요인의 보상의 공정성과 동료와의 관계를 그리고 이문화 관련요인으로 이문화 적응과 이문화 수용의 변수를 함께 투입한 분석 결과이다. Model 5의 회귀분석결과는 $F=34.130^{**}$ 이고 65.0%의 설명력을 갖는다. 개별회귀계수는 우선 독립변수 직무관련 요인 중 직무중요성은 유의수준 0.053에서 0.091의 표준회귀계수를 갖고, 직무불안정성은 유의수준 0.072에서 -0.081 의 표준회귀계수를 갖는 것으로 나타났다. 또한 조직관련 독립변수 요인의 보상의 공정성은 유의수준 0.000에서 0.191의 표준회귀계수를 갖고, 동료와의 관계는 유의수준 0.002에서 0.170의 표준회귀계수를 갖는다. 그리고 이문화 관련 독립변수 요인인 이문화 적응은 유의수준 0.624에서 0.026의 표준회귀계수를 갖고, 이문화 수용은 유의수준 0.000에서 0.509의 표준회귀계수를 갖는다. 통제변수는 체류기간이 0.036의 유의수준에서 0.103의 표준회귀계수를 갖고 있으며, 나머지 통제변수는 유의수준이 높아 유의하지 않은 것으로 나타났다.

외국인 노동자의 직무·조직·이문화 관련 요인과 조직 몰입에 관한 각각의 가설 검증은 다음과 같다.

1. 외국인 노동자의 직무관련 요인이 조직 몰입도에 미치는 영향(제1가설)

본 연구에서 직무관련 요인으로 외국인 노동자에게 직무 중요성과 직무 불안정성의 두 요인이 조직 몰입도에 어떠한 영향관계가 있는지 연구 분석했다.

1) 직무 중요성

상기의 결과와 같이 종속변수 조직 몰입도에 영향을 미치는 독립변수 중 직무 중요성은 표준회귀계수 계수 값이 0.091의 정(+)의 영향 관계가 나타났다. 하지만 본 연구의 유의수준인 0.050를 넘어 0.053임으로 유의한 값으로 볼 수 없다. 하지만 유의수준 0.10에서는 유의한 값으로 볼 수 있으며 이때의 의미는 연구가설 중 직무중요성은 조직몰입에 낮은 정(+)의 상관성을 갖게 되고, 이것은 선행연구 중 Buchanan, B.(1974)의 연구와 같이 정(+)의 영향관계가 있을 것으로 조사되었다. 그러므로 한국에 거주하는 외국인 노동자는 회사 내에서 자신에게 적합한 방법으로 업무를 수행할 수 있는 자율성과 다양성 그리고 업무의 중요성 등은 조직 몰입에 영향 관계가 있다고 판단된다. 이것은 조직 내에서 외부환경에서든지 혹은 자신의 직무가 다른 사람의 생활이나 작업에 실질적인 영향을 미치는 정도가 증가할수록 조직몰입이 증가한다는 것을 의미한다. 하지만 본 연구가설은 0.050의 유의 수준을 벗어나므로 기각되었다.

2) 직무불안정성

상기의 결과와 같이 종속변수 조직 몰입도에 영향을 미치는 독립변수 중 조직 불안정성은 표준회귀계수 계수 값이 -0.081의 부(-)의 영향 관계가

나타났다. 하지만 본 연구의 유의수준인 0.050를 넘어 0.072임으로 유의한 값으로 볼 수 없다. 하지만 유의수준 0.10에서는 유의한 값으로 볼 수 있으며 이때의 의미는 연구가설 중 직무불안정성은 조직몰입에 낮은 부(-)의 관계를 갖는 것으로 판단된다. 이것은 회사에서 자신의 업무 중요성과 다양성 그리고 회사에서 자신이 업무를 수행할 수 있는 가능성이 감소할 가능성이 증가한다면 조직 몰입에 미치는 영향은 낮은 부(-)의 영향을 끼친다는 것을 알 수 있다. 또한 이것은 위협된 직무상황에서 구성원이 바라는 계속성을 유지하지 못하는 무력감이 존재하거나 증가할수록 조직몰입은 감소한다는 선행 연구 J.K. Forst(1996)와 심현정(1997)의 연구와도 일치하는 부(-)의 영향관계이다. 하지만 본 연구가설은 0.050의 유의수준을 벗어나므로 기각되었다.

2. 외국인 노동자의 조직 관련요인이 조직 몰입도에 미치는 영향(제2가설)

본 연구에서 조직관련 요인으로 외국인 노동자에게 보상의 공정성과 동료와의 관계인 두 요인이 조직 몰입도에 어떠한 영향관계가 있는지 연구 분석했다.

1) 보상의 공정성

보상의 공정성과 조직 몰입도와의 영향관계에서 유의 수준이 0.000로 그 결과는 유의적 의미를 내포하고 있으며 표준회귀계수는 0.191의 정(+)의 영향 관계를 나타냈다. 이것은 외국인 노동자가 조직에 대한 근로의 공헌에 대한 일체의 대가인 임금 및 복지 후생체계 등 생활수준 향상을 위해 시작되는 직·간접적 부가급부와 복지 후생을 관리하는 것으로 임금수준 만족도와 임금 제도 이해 그리고 직급이나 직위의 상승 이동과 그 기회 등의 보상의 공정성이 조직 몰입도에 정(+)의 영향관계를 나타내는 것을

알 수 있다. 또한 Porter & Steers(1983)의 보상의 공정성이 조직 몰입도에 미치는 영향에 관한 선행 연구와 같이 정(+)²의 영향관계를 나타냈으며 가설은 채택되었다.

2) 동료와의 관계

동료와의 관계는 조직 몰입도와의 영향관계에서 유의 수준이 0.002로 그 결과는 유의적 의미를 내포하고 있으며 표준회귀계수 값이 0.170으로 정(+)²의 영향 관계를 나타냈다. 이것은 조직 내 갈등은 언제나 내포되어 있으며 현재적 갈등보다 잠재적 갈등으로 인한 조직 몰입에 역기능을 할 수 있다. 그러므로 외국인 노동자는 조직 내 동료의 신뢰와 같은 팀의 일원으로 인정하는 등의 관계가 조직 몰입도에 정(+)²의 영향관계를 나타내는 것을 알 수 있다. 또한 조직 몰입과 동료와의 관계의 영향 관계의 선행 연구 이현정(1994)의 기업체 근로자 대상의 조직관리 요인 연구에서와 같이 정(+)²의 영향관계가 있다는 것을 알 수 있으며 가설은 채택되었다.

3. 외국인 노동자의 이문화 관련 요인이 조직 몰입도에 미치는 영향 (제3가설)

본 연구에서 이문화 관련 요인으로 외국인 노동자의 이문화 적응과 이문화 수용의 두 요인이 조직 몰입도에 어떠한 영향관계가 있는지 연구 분석했다.

1) 이문화 적응

상기의 연구 결과에서 종속변수 조직 몰입도에 영향을 미치는 독립변수 이문화 적응은 표준회귀계수에서 0.026의 정(+)²의 영향 관계를 나타냈다. 하지만 유의수준이 0.624로 본 연구의 유의수준 0.050을 넘어 유의한 값으로 볼 수 없다. 그러므로 이문화 적응이 조직 몰입에 미치는 영향관계는 의미가 없다고 볼 수 있으며 가설은 기각되었다.

2) 이문화 수용

이문화 수용은 조직 몰입도와의 영향관계에서 유의 수준이 0.000으로 그 결과는 유의적 의미를 내포하고 있으며 표준회귀계수 값이 0.509의 정(+)의 영향 관계를 나타냈다. 한국에 입국한 외국인 노동자들이 한국이라는 이(異)문화는 자신의 국가에서 겪어보지 못한 새로운 문화에 적응하고 수용하는 정도가 높을수록 조직 몰입이 높다는 것을 알 수 있다. 이것은 선행 연구 중 종속변수 조직 몰입도에 영향을 미치는 독립변수 이문화 수용과 관련된 Mendenhall, Punnett & Ricks(1995)의 연구와 이종석(2007)의 외국인 선원을 대상으로 문화 동질성과 승선근무내성의 차이로 조직 몰입도에 미치는 영향에 관한 연구와 같이 이문화 수용은 조직몰입에 정(+)의 영향관계가 있음을 알 수 있으며 가설은 채택되었다.

4. 외국인 노동자의 사회통계학적 개인특성 요인 그룹 간 조직 몰입도에 미치는 영향

사회통계학적 개인특성 요인이 조직 몰입에 미치는 영향관계에 관한 많은 선행 연구에서도 알 수 있듯 사회통계학적 요인과 조직 몰입의 관계는 일반화하기가 어렵고 설명력도 낮게 나타났으며, 이와 아울러 연구결과를 토대로 인사정책을 수립 실행하는데 어려움이 많다(이현정, 1995). 그러므로 본 연구에서도 사회통계학적 요인이 조직몰입에 미치는 영향관계를 현상과악차원에서 살펴보는 것이 바람직하다고 볼 수 있다. 그러므로 성별, 결혼, 가족 체제 여부, 중국인과 그 외 국가의 외국인 등 두 그룹으로 나누어지는 설문 결과는 조직몰입과의 관계에 대해서 두 그룹간의 평균의 차이가 존재하는지를 알아보기 위하여 T-검정을 실시하고, 연령별, 학력별, 회사 근속기간별, 한국 체류기간별, 외국인 동료의 수와 조직몰입과의 관계는 그룹간의 분산의 차이를 알아보는 ANOVA 분석을 실시하였다.

1) 성별

외국인의 성별에 따른 조직몰입도의 영향을 검증하기 위하여 T-검정을 실시한 결과 <표 4-10>와 같이 Levene의 등분산 검정에서 검정통계량인 F값이 0.308이고 이에 따른 유의확률이 0.579로서 유의수준 0.05를 넘으므로 등분산이 가정됨은 유의하지 않으므로 등분산이 가정되지 않음에서 평균의 동일성에 대한 T-검정을 실시한다. 그 결과 검정통계량 t값이 0.767이고 유의확률이 0.444이므로 그 결과 외국인 노동자의 성별에 따른 차이는 없는 것으로 나타났다. 이것은 선행연구 Martin(1979)과 조휘영(1988)과 달리 Stevens와 이법구(1988)의 연구처럼 남녀 간의 유의한 차이가 없거나 상관관계가 없다는 연구결과와 일치한다. 이것은 조직몰입이 인사 및 조직 관리의 모든 분야의 영향을 받아서 결정되는 변수인데 비해 한국에 입국하여 근무하는 외국인 노동자는 성별 차이로 인한 여러 정서적 차이보다 특수한 상황을 제외하면 동일시되는 하나의 이유로 입국하여 한국에서 근무하기 때문일 것으로 사료된다.

<표 4-10> 성별에 따른 독립표본 검정

	Levene의 등분산 검정		평균의 동일성에 대한 T-검정						
	F	유의 확률	t	자유도	유의확률 (양쪽)	평균차	차이의 표준오차	차이의 95% 신뢰구간 하한	상한
조 등분산이 가정됨	.308	.579	.781	221	.436	.08073	.10341	-.12306	.28453
몰 등분산이 가정되지 않음			.767	165.255	.444	.08073	.10529	-.12715	.28862

2) 결혼

외국인의 결혼 여부에 따른 조직몰입도의 영향을 검증하기 위하여 T-검정을 실시한 결과 <표 4-11>과 같이 Levene의 등분산 검정에서 검정통계량인 F값이 2.562이고 이에 따른 유의확률이 0.111로서 유의수준 0.05를 넘으므로 등분산이 가정됨은 유의하지 않으므로 등분산이 가정되

지 않음에서 평균의 동일성에 대한 T-검정을 실시한다. 그 결과 검정통계량 t값이 -0.531이고 유의확률이 0.597이므로 그 결과가 유의하지 않았다. 그러므로 결과는 이현정(1995)의 연구에서 결혼 여부에 따른 조직 몰입도의 영향관계는 많은 선행 연구결과에서 일관성 있는 설명력을 갖지 못하고 있다. 그러므로 결혼여부에 따른 조직 몰입도는 유의하지 못한 집단 간 차이로 본 연구는 불일치하였으며 결혼 여부에 따른 집단 간 차이는 없는 것으로 해석된다.

<표 4-11> 결혼에 따른 독립표본 검정

	Levene의 등분산 검정	평균의 동일성에 대한 T-검정								
		F	유의 확률	t	자유도	유의확률 (양쪽)	평균차	차이의 표준오차	차이의 95% 신뢰구간	
									하한	상한
조 직 몰 입	등분산이 가정됨	2.562	.111	-.596	219	.552	-.06901	.11575	-.29714	.15913
몰 입	등분산이 가정되지 않음			-.531	79.471	.597	-.06901	.13001	-.32776	.18975

3) 국적

외국인의 국적에 따른 조직몰입도의 영향을 검증하기 위하여 T-검정을 실시하였다. 표본에서 중국이 차지하는 표본수가 154명 69.01%이고 중국을 제외한 외국인 수가 69명 30.99%로 표본의 모든 집단 간 비교가 아닌 통계적으로 유의한 표본 내 두 집단 간 평균의 동일성에 대한 비교분석을 실시하였다.

<표 4-12> 국적에 따른 독립표본 검정

	Levene의 등분산 검정	평균의 동일성에 대한 T-검정								
		F	유의 확률	t	자유도	유의확률 (양쪽)	평균차	차이의 표준오차	차이의 95% 신뢰구간	
									하한	상한
조 직 몰 입	등분산이 가정됨	2.416	.122	-.365	221	.715	-.03965	.10852	-.25351	.17421
몰 입	등분산이 가정되지 않음			-.394	157.844	.694	-.03965	.10063	-.23840	.15909

그 결과 <표 4-12>와 같이 Levene의 등분산 검정에서 검정통계량인 F값이 2.416이고 이에 따른 유의확률이 0.122로서 유의수준 0.05를 넘으므로 등분산이 가정됨은 유의하지 않으므로 등분산이 가정되지 않음에서 평균의 동일성에 대한 T-검정을 실시한다. 그 결과 검정통계량 t값이 -0.394이고 유의확률이 0.694이므로 그 결과가 유의하지 않았다. 따라서 중국과 그 외 다른 나라 외국인 노동자의 조직 몰입도는 차이가 없었다.

4) 가족의 한국 체재

외국인 가족의 한국 체재의 여부에 따른 조직몰입도의 영향을 검증하기 위하여 T-검정을 실시한 결과 <표 4-13>와 같이 Levene의 등분산 검정에서 검정통계량인 F값이 0.002이고 이에 따른 유의확률이 0.962로서 유의수준 0.05를 넘으므로 등분산이 가정됨은 유의하지 않으므로 등분산이 가정되지 않음에서 평균의 동일성에 대한 T-검정을 실시한다. 그 결과 검정통계량 t값이 1.375이고 유의확률이 0.176이므로 그 결과가 유의하지 않았다.

<표 4-13> 가족의 한국체재에 따른 독립표본 검정

	Levene의 등분산 검정	평균의 동일성에 대한 T-검정								
		F	유의 확률	t	자유도	유의확률 (양쪽)	평균차	차이의 표준오차	차이의 95% 신뢰구간	
									하한	상한
조 직	.002	.962	1.375	216	.171	.19412	.14117	-.08412	.47236	
몰 입			1.375	44.181	.176	.19412	.14120	-.09042	.47866	

5) 연령

외국인의 연령에 따른 조직몰입도의 영향을 검증하기 위하여 일원분산분석을 실시하여 <표 4-14>의 분산분석표를 얻었으며, 그 결과 F값이 2.274이고 유의확률이 0.081이므로 외국인 노동자의 연령에 따른 조직

몰입의 차이는 유의 수준을 벗어났다.

<표 4-14> 연령에 따른 집단간 분산분석

	제공합	자유도	평균제공	F	유의확률
집단-간	3.748	3	1.249	2.274	.081
집단-내	120.333	219	.549		
합계	124.080	222			

6) 학력

외국인의 학력에 따른 조직몰입도의 영향을 검증하기 위하여 일원분산분석을 실시하여 <표 4-15>의 분산분석표를 얻었으며, 그 결과 F값이 1.656이고 유의확률이 0.178이므로 외국인의 학력에 따른 조직 몰입도의 영향을 미칠 것이라는 선행 연구 유선경(1988)의 연구에서와 일치하는 결과를 얻었다. 하지만 외국의 사례인 Grunsky(1966)와 Angle & Perry(1981)과 국내의 연구인 정병은(1992)의 경우에는 학력이 높을 수록 조직 몰입도가 낮(-)다는 연구결과와 Stevens(1978)의 연구에서처럼 학력은 조직 몰입에 정(+)의 영향을 가진다는 결과와 달리 집단 간 조직 몰입도의 차이는 없었으며 유의 수준을 벗어났다.

<표 4-15> 학력에 따른 집단 간 분산분석

	제공합	자유도	평균제공	F	유의확률
집단-간	2.770	3	.923	1.656	.178
집단-내	118.175	212	.557		
합계	120.945	215			

7) 근속기간

외국인의 근속기간에 따른 조직몰입도의 영향을 검증하기 위하여 일원분산분석을 실시하여 <표 4-16>의 분산분석표를 얻었으며, 그 결과 F값이 3.486이고 유의확률이 0.017이므로 외국인의 근속기간에 따른 조직 몰입

도의 영향이 유의미한 영향을 미치므로 사후 검정을 실시하였다.

<표 4-16> 근속기간에 따른 집단 간 분산분석

	제곱합	자유도	평균제곱	F	유의확률
집단-간	5.711	3	1.904	3.486	.017
집단-내	117.958	216	.546		
합계	123.668	219			

그 결과 <표 4-17>와 같이 비슷한 종류의 집단끼리 하나의 집단으로 묶어주는 동일집단군의 조직몰입에 관한 영향에서 Duncan과 Scheffe의 사후검정 모두에서 1집단과 2집단으로 나눌 수 있다.

<표 4-17> 근속기간에 따른 집단 간 조직몰입 비교

	근속기간	N	유의수준 = .05에 대한 부집단	
			1	2
Duncan(a,b)	18개월 이상	34	3.4007	
	13~18개월	41	3.5976	3.5976
	6~12개월	81	3.6693	3.6693
	6개월 이하	64		3.8881
	유의확률		.091	.067
Scheffe(a,b)	18개월 이상	34	3.4007	
	13~18개월	41	3.5976	3.5976
	6~12개월	81	3.6693	3.6693
	6개월 이하	64		3.8881
	유의확률		.360	.289

동일 집단군에 있는 집단에 대한 평균이 표시

a 조화평균 표본 크기 = 48.916을(를) 사용

b 집단 크기가 같지 않음. 집단크기의 조화평균이 사용

제1종 오류 수준은 보장할 수 없음

결과는 한국 내 근속기간이 낮을수록 높은 조직 몰입도를 나타내는 것으로 나타났다. 이것은 선행연구의 Becker의 조직몰입의 옅어 걸기 이론과도 같은 것으로 해석할 수 있으며 이현정(1995)의 연구에서 근속연수와 조직몰입과의 일반적 정(+)의 관계가 나이가 높을수록 다른 조직으로의 이직 가능성이 낮아지며 또한 나이가 높을수록 근속연수가 높아져 임금,

승진 등의 보상이 상승하여 조직 몰입에 높은 영향을 나타낸다는 결과로 일반적인 직장인의 조직몰입도와는 상반되는 결과다. 이 결과로부터 한국의 외국인 노동자들은 직장에서 미래를 보장하는 것보다 고용허가제나 불법체류 외국인이 다수이므로 단순한 시간의 경과에 따른 직장 내 보상의 증가나 생활의 안정이 결여되고 시간의 경과에 따라 고향의 향수가 느껴지며 자신의 이상과 작업환경 혹은 한국에서의 현실이 상당한 차이가 나기 때문에 근속기간과 조직몰입과는 부(-)의 영향관계가 있는 것으로 사료된다.

8) 체류기간

외국인의 한국 체류기간에 따른 조직몰입도의 영향을 검증하기 위하여 일원분산분석을 실시하여 <표 4-18>의 분산분석표를 얻었으며, 그 결과 F값이 3.422이고 유의확률이 0.018이므로 외국인의 한국체류기간에 따른 조직 몰입도에 영향을 미칠 것으로 판명되어 사후 검정을 실시하였다.

<표 4-18> 체류기간에 따른 집단 간 분산분석

	제공합	자유도	평균제공	F	유의확률
집단-간	5.556	3	1.852	3.422	.018
집단-내	118.525	219	.541		
합계	124.080	222			

그 결과 <표 4-19>과 같이 비슷한 종류의 집단끼리 하나의 집단으로 묶어주는 동일집단군의 조직몰입에 관한 영향에서 Duncan은 사후검정에서 1집단과 2집단으로 나눌 수 있고 Scheffe의 경우에는 단일화된 1집단으로 나누어진다. 결과 한국체류기간 최초 일부부터 6개월까지가 가장 높았고 이후에는 가장 낮은 조직 몰입도를 나타냈으며 시간이 지날수록 다시 높아지는 조직 몰입도를 나타내는 것으로 나타났다. 김현주 외(1997)는

문화적응 연구의 결과에서 한국인과의 커뮤니케이션과 메스미디어, 체류기간은 정(+)의 영향을 미치기 때문에 한국의 외국인 노동자의 한국체류기간과 조직 몰입도와의 관계는 정(+)의 영향력이 있을 것으로 예상되었다. 하지만 결과는 최초 6개월이 가장 높았고 다음으로는 긴 체류기간이 높은 조직 몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 Kalervo Oberg(1960)에 의하면 문화충격과 적응단계의 <그림 2-1>과 완벽하게 일치하는 것으로 최초 6개월간의 허니문기에 가장 높은 조직 몰입도가 나타났고 이후 문화적 충격기에 가장 낮은 조직 몰입이 이루어졌다. 이후 적응기를 거쳐 문화적 안정기에 이르러 다시 높은 조직 몰입도를 나타내는 것을 알 수 있다.

<표 4-19> 체류기간에 따른 집단 간 조직몰입 비교

	체류기간	N	유의수준 = .05에 대한 부집단	
			1	2
Duncan(a,b)	6~12개월	21	3.3214	
	13~18개월	45	3.5444	3.5444
	18개월 이상	28	3.5938	3.5938
	6개월 이하	129	3.7989	3.7989
	유의확률		.144	.173
Scheffe(a,b)	6~12개월	21	3.3214	
	13~18개월	45	3.5444	
	18개월 이상	28	3.5938	
	6개월 이하	129	3.7989	
	유의확률		.062	

동일 집단군에 있는 집단에 대한 평균이 표시

a 조화평균 표본 크기 = 35.302을(를) 사용

b 집단 크기가 같지 않음. 집단크기의 조화평균이 사용
제1종 오류 수준은 보장할 수 없음

9) 외국인 동료의 수

외국인 동료 수에 따른 조직몰입도의 영향을 검증하기 위하여 일원분산분석을 실시하여 <표 4-20>의 분산분석표를 얻었으며, 그 결과 F값이

1.430이고 유의확률이 0.235이므로 유의수준을 벗어났다.

<표 4-20> 외국인 동료의 수에 따른 집단 간 분산분석

	제곱합	자유도	평균제곱	F	유의확률
집단-간	2.399	3	.800	1.430	.235
집단-내	121.372	217	.559		
합계	123.771	220			

제 5 절 가설 검증 결과

본 연구 외국인의 조직 몰입도에 관한 영향에 관한 가설 검증 결과는 <표 4-21>과 같이 정리된다.

<표 4-21> 가설 검증 결과

가 설	검증결과
가설1. 직무관련 요인은 조직 몰입도에 영향을 미칠 것이다.	
1-1. 직무관련 요인 중 직무 중요성이 높을수록 조직 몰입도는 높을 것이다.	기각
1-2. 직무관련 요인 중 직무 불안정성이 높을수록 조직 몰입도는 낮을 것이다.	기각
가설2. 조직관련 요인은 조직 몰입도에 영향을 미칠 것이다.	
2-1. 조직관련 요인 중 보상체계가 높을수록 조직 몰입도는 높을 것이다.	채택
2-2. 조직관련 요인 중 동료와의 관계가 높을수록 조직 몰입도는 높을 것이다.	채택
가설3. 외국인의 이문화 적응은 조직 몰입도에 영향을 미칠 것이다.	
3-1. 외국인의 이문화 적응이 높을수록 조직 몰입도는 높을 것이다.	기각
3-2. 외국인의 이문화 수용이 높을수록 조직 몰입도는 높을 것이다.	채택

제 V 장 결론

본 연구는 한국사회의 급속한 증가 추세를 나타내고 있는 외국인 노동자의 조직 몰입도에 관한 연구로서 한국 거주 외국인 노동자들의 직무관련 요인과 조직관련 요인 그리고 이문화 관련요인들이 조직 몰입도에 미치는 영향을 알아보고 사회통계학적 개인특성관련 요인별 조직몰입도의 집단별 차이를 알아보는데 그 목적이 있다. 본 장에서는 앞에서 논의된 주요 연구 결과들을 요약하고, 이를 바탕으로 외국인 노동자의 조직 몰입을 향상시키기 위한 정책적 제언과 후속 연구를 위한 제언을 하고자 한다.

제1절 연구결과 분석

본 연구는 외국인 노동자의 직무관련 요인, 조직관련 요인, 이문화 관련 요인 그리고 사회통계학적 개인특성관련 요인들이 조직 몰입도에 미치는 영향에 관한 연구 분석을 위해 부산 경남지역 외국인 노동자를 중심으로 한국어, 영어, 중국어의 3개국 언어를 이용한 설문조사를 바탕으로 총 223명의 외국인 노동자를 대상으로 실증 연구를 실시하였다.

직무관련 요인으로는 직무중요성과 직무불안정성의 두 가지 요인을 채택하였으며, 조직관련 요인으로는 보상의 공정성과 동료와의 관계의 두 가지 요인으로, 마지막 이문화 관련 요인으로는 이문화 적응과 이문화 수용 두 가지 요인을 택하였다. 통제변수로는 성별, 연령, 학력, 근속연수 그리고 체류기간으로 설정하고 독립변수가 조직몰입에 미치는 영향관계를 분석하였다. 그리고 사회통계학적 개인특성 관련요인으로는 성별, 결혼, 가족의

한국체제, 연령, 학력, 근속기간, 한국체제기간, 외국인 동료 수 등의 사회 통계학적 개인변수로 각각의 요인별 집단 평균의 차이를 비교 분석했으며 연구 결과는 다음과 같다.

첫째, 직무관련 요인 중 직무 중요성 요인은 0.053 유의수준에서 정(+)
의 영향관계라는 의미를 갖는다. 이 결과는 회사에서 자신에게 적합한 방
법으로 업무를 수행할 수 있는 자율성과 다양성 그리고 중요성 등은 조직
몰입의 상승에 도움이 되며 자신의 직무가 다른 사람의 업무나 작업에 실
질적인 영향을 증가시키는 요인으로 작용할 때 조직 몰입은 증가한다는 것
을 알 수 있다. 또한 직무불안정성 요인의 영향관계 분석은 유의수준이
0.072임으로 다소 낮은 수준의 유의수준에서 부(-)의 영향관계를 나타냈
다. 이 결과는 자신에게 주어진 업무의 수행 가능성이 감소하거나 위협적
직무상황이 높아지면 조직의 몰입은 감소하는 것을 알 수 있다. 결과적으
로 외국인 노동자의 조직 몰입을 증가시키기 요인으로는 타인과의 연관성
이 있는 적합한 자신의 업무를 제공하며 업무 수행성의 감소나 위협을 최
소화시킴으로써 조직 몰입을 증가시킬 수 있다.

둘째, 조직관련 요인 중 보상의 공정성 요인은 유의수준 0.000에서 정
(+)의 영향관계를 나타냈다. 이것은 외국인 노동자의 근로에 대한 일체의
대가인 임금과 복지 후생체계가 상승할수록 조직 몰입도를 증가시킨다는
것으로 해석된다. 또한 동료와의 관계 요인은 0.002의 유의수준에서 정
(+)의 영향관계가 나타났다. 이 결과는 조직의 외재적 갈등 혹은 내재되
어 있는 갈등은 조직 몰입에 나쁜 영향을 나타내고 외국인 노동자를 조직
내 동료로서 인정하고 신뢰하는 것은 조직 몰입을 증가시킨다는 것을 알
수 있다.

셋째, 이문화 관련 요인 중 이문화 적응에 관련된 요인의 유의 수준은 0.624로 그 의미를 말하기에는 다소 무리가 있다고 사료되는바 그 의미는 생략하기로 한다. 이문화 수용 요인은 0.000의 유의수준에서 조직 몰입도에 정(+)의 영향을 나타낸다. 이 결과는 기업 혹은 한국의 문화에 대한 적극적 수용이 이루어진 외국인 노동자의 경우 조직 몰입도가 상승하는 영향관계로 분석되었다.

넷째, 상기의 세 가지 요인의 분석을 바탕으로 각 요인 간 영향력을 비교 분석하면 이문화 수용 > 보상의 공정성 > 동료와의 관계 > 직무 중요성 > 직무 불안정성 순서로 조직 몰입에 영향을 미친다. 그러므로 일반적으로 외국인 노동자를 단순히 낮은 노동임금의 저가 노동력의 관점에서 접근하기 보다는 외국인 노동자에게는 낮설고 새로운 이문화인 한국과 한국의 기업 문화를 빠르게 수용할 수 있는 프로그램이 절실히 요구되며, 또한 외국인 노동자들이 원하는 임금과 그에 따른 보상의 공정성을 높이며, 외국인 노동자들을 동료로서 신뢰하고 인정함으로써 보다 높은 조직 몰입을 이끌어내고 높은 생산성과 효율성을 달성할 수 있을 것으로 사료된다.

다섯째, 사회통계학적 개인특성 요인이 조직몰입에 미치는 영향관계에서 성별, 결혼 여부, 국적, 가족의 한국 체재, 연령, 학력, 직장 내 외국인 동료의 수에 따른 집단 간 차이는 유의하지 않은 것으로 나타났다. 그러나 한국 내 체류기간과 기업의 근속기간에는 집단 간 유의한 차이가 있는 것으로 연구되었다. 근속기간의 경우는 0.017의 유의확률을 나타냈으며, 근속기간이 증가함에 따라 조직으로부터 발생하는 보상의 기회가 증가하는 기존의 선행 연구와는 달리 근속기간과 조직몰입과의 부(-)의 영향관계가

나타났다. 이것은 많은 외국인 노동자들이 고용허가제나 불법체류 외국인 노동자가 상당수일 것으로 예상되며 이들은 근무기간의 증가는 보상의 증가나 직무의 안정성을 보장받지 못하기 때문인 것으로 생각되며 더불어 오랜 기간의 타향 생활로 인한 고국에 대한 향수가 조직 몰입을 감소시키는 이유로 작용할 것이라 사료된다. 또한 한국의 체류기간에 따른 조직 몰입과의 관계는 유의확률 0.018의 유의성을 나타내며, 한국 체류 최초 6개월 까지 가장 높은 조직 몰입도를 나타내며 이후는 최저로 감소하여 점차 증가하는 형태를 나타냈다. 이 결과는 Kalervo Oberg(1960)의 문화충격과 적응단계 곡선과 완벽하게 일치하는 것으로 한국 입국 6개월 이내에 한국의 문화에 외국인 노동자들이 쉽고 빠르게 적응할 수 있도록 정부와 기업에서는 프로그램을 집중 강화할 필요성이 있다고 사료된다.

제2절 연구의 한계와 제안

1. 연구의 한계점

첫째, 본 연구의 조사대상 표본은 임의 추출방법에 의해 선정되었으며, 부산 경남으로 제한하였기에 본 연구결과의 결과를 전체 외국인 노동자에 일반화하기에는 다소 어려움이 있다.

둘째, 조사 대상 외국인 노동자의 비율이 한국 내 출입국 외국인 전체의 비율과 한국고용정보원의 한국 내 외국인 고용동향 비율과는 다소 차이가 있으므로 현재 한국에 거주하는 외국인 노동자 전체에게 일반화 하기는 어려움이 있다.

셋째, 외국인 노동자의 직종별 산업별 등의 세분화된 분류를 인정하지 않고 동일한 하나의 외국인 노동자라는 대상으로 표본을 삼았으므로 외국

인 노동자의 직종별 산업별 차이는 무시되었다.

넷째, 본 연구에서 사용된 설문지는 한국어, 중국어, 영어의 3개 국어로만 사용되었으며, 이로 인해 자국어로 번역하는 과정에서 발생할 수 있는 번역상의 오차의 가능성은 적용하지 못하였다.

다섯째, 한국으로의 이주 후 노동과정 적응에 영향을 줄 수 있는 다양한 이주 전 요인과 이주 후의 요인 그리고 인구사회학적 특성을 모두 통제하지는 못한 한계가 있다.

2. 정책 및 후속 연구를 위한 제안

본 연구의 분석 결과 국내 체류 외국인 노동자들에게 미치는 조직 몰입도의 영향은 업무의 중요성과 보상체계 그리고 직무의 안정성도 일정한 수준의 영향을 미치고 있으나 그보다 외국인 노동자에 대한 높은 동료로서의 신뢰와 문화적 수용성이 조직 몰입에 높은 영향을 미치는 것을 알 수 있다.

그러므로 다음과 같은 몇 가지 정책적 및 후속 연구를 위한 제안을 한다.

1) 정책적 제언

첫째, 현재의 한국사회를 더 이상 단일문화 사회로 바라보기보다는 급속한 외국인의 증가로 인해 다문화 사회로의 급진적 전환기로 인식해야만 한다. 그러므로 정부의 외국인 노동자에 대한 정책이 외국인 노동자의 고용방향과 불법 체류에 대한 방지책에 대한 정책만을 우선하기보다 한국에 입국한 외국인 노동자들이 한국 문화를 수용하고 적응함으로써 한국 문화에 자연스럽게 융화될 수 있는 적극적 정책이 요구되며 그 시기도 한국 입국 6개월 이전에 집중적 프로그램이 효과적이겠다.

둘째, 기업은 외국인 노동자를 단순히 저임금의 노동력으로만 인식해 단

순한 수적 증가의 고용보다는 기업의 정책과 문화를 이해시키고 나아가 같은 직장 동료로서 신뢰와 포용을 바탕으로 수준 높은 조직몰입을 이끌어냄으로서 기업의 생산성과 효율성 향상을 제고할 수 있을 것이다.

셋째, 국민 개개인도 외국인들을 바라보는 시각을 한국문화와 융화되지 못하는 이(異)문화권 사람으로 인식하기보다 글로벌적 사고를 바탕으로 상대의 문화를 인정하고 우리문화를 적극 알림으로서 문화적 충격에서 발생하는 사회적 문제를 줄여나가도록 노력해야 하겠다.

2) 후속 연구를 위한 제언

첫째, 조사대상의 지역적 확대와 외국인 고용동향에 맞는 표본 선정으로 일반화된 외국인 노동자의 조직 몰입도 구축 모델이 필요하겠다.

둘째, 외국인 노동자의 직종별 산업별 세분화된 연구를 통해 보다 차별화된 외국인 노동자의 직무몰입에 관한 연구가 필요하겠다.

셋째, 외국인 노동자의 한국으로의 이주 후 노동과정 적응에 영향을 줄 수 있는 다양한 이주 전 요인과 이주 후의 요인을 연구의 접목이 필요하겠다.

<참 고 문 헌>

국내문헌

- 구혜란(2005), 비정규직의 고용안정성과 조직몰입에 대한 국제비교연구, 한국사회학회
- 김남희(2007), 직무특성이 개인특성에 따라 직무몰입에 미치는 영향에 관한 연구, 서울시립대학교, 석사학위논문
- 김대권(2005), 한국의 외국인력도입제도 변화에 관한 연구, 단국대학교, 석사학위논문
- 김문숙 외(1997), 조직몰입의 결정요인으로서의 조직이미지에 대한 연구, 한국산학경영학회
- 김선화(2005), 외국인노동자의 문화적응 스트레스에 영향을 미치는 요인에 관한 연구, 충남대학교, 석사학위논문
- 김성국(1987), 조직의 통제체계와 헌신이 이직에 미치는 영향에 관한 연구, 한국사회학 21, 한국사회학회
- 김용호(2006), 비정규직의 직무만족과 조직몰입에 관한 연구, 부산대학교, 석사학위논문
- 김혜정(2004), 개인-조직간 가치적합성이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구, 이화여자대학교, 석사학위논문
- 김홍식(2005), 병원 근로자의 직무 스트레스가 직무 만족과 조직 몰입에 미치는 영향, 연세대학교, 석사학위논문
- 노하나(2007), 중국 국제결혼 이주여성의 문화적응스트레스에 관한 연구, 이화여자대학교
- 박연정(2007), 고용형태에 따른 비서의 직업안정성과 조직 몰입에 관한 연구, 이화여자대학교, 석사학위논문

신기섭(2007), 이주 노동자 프로그램의 현황과 방송 제작자의 태도에 관한 연구, 서강대학교, 석사학위논문

심춘화(2006), 해외주재원의 이문화 적응에 영향을 미치는 요인에 관한 연구, 충남대학교, 석사학위논문

심현정(1998), 직무불안정성이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구, 이화여자대학교, 석사학위논문

유선경(1988), 우리나라 기업의 조직몰입 결정요인에 관한 연구, 숙명여자대학교, 석사학위논문

와타나베 요시야스(2002), 일본인 한국어 학습자의 문화적응에 관한 연구, 연세대학교, 석사학위논문

이미자(2006), 글로벌기업과 이문화, 서울시립대학교, 석사학위논문

이범희(2007), 한국송입선원의 조직환경요인이 조직유효성에 미치는 영향 연구, 부경대학교, 박사학위논문

이법구(1988), 조직몰입의 구성요소와 영향요인에 관한 연구, 서울대학교, 석사학위논문

이인선(2004), 문화적응 스트레스가 외국인 노동자의 정신건강에 미치는 영향, 연세대학교, 석사학위논문

이정주(2005), 지방공기업에서 조직문화가 조직효과성에 미치는 영향에 관한 연구, 서울시립대학교, 석사학위논문

이종성(2007), 외국인 선원 혼승선박내 선원간 문화동질성과 승선근무내성의 차이가 조직커미트먼트에 미치는 영향에 관한 연구, 한국해양대학교, 석사학위논문

이현정(1995), 직무만족의 결정요인과 조직몰입에 관한 연구, 이화여자대학교, 석사학위논문

장미향(2007), 스포츠센터 조직 구성원의 신뢰와 의사소통이 조직 몰입에

- 미치는 영향, 경성대학교, 석사학위논문
- 장재원(1997), 기업문화와 조직성과에 관한 실증적 연구, 목포대학교, 석사학위논문
- 전재일(2005), 외국인 근로자의 생활실태와 사회복지서비스 방안 연구, 대구대학교, 석사학위논문
- 정병은(1981), 제조업 근로자의 이직에 관한 K기업 사례연구, 연세대학교, 석사학위논문
- 정병헌(2007), 조직문화유형이 조직몰입도에 미치는 영향에 관한 연구, 한양대학교 석사학위논문
- 정성희(2007), 강원도 외국인노동자 정책과 공동체주의, 강원대학교, 석사학위논문
- 정수연(2007), 외국인교원의 대학조직몰입에 관한 연구, 숙명여자대학교, 석사학위논문
- 정연수(2007), 통전적 선교의 관점에서 본 국내외국인 이주노동자 선교 전략 연구, 장로회신학대학교, 석사학위논문
- 정영양(1992), 조직몰입의 결정요인에 관한 연구, 한국노동연구원.
- 정혜경(2006), 병원 간호사의 조직갈등 및 조직몰입 영향요인 연구, 연세대학교, 석사학위논문
- 최윤정(2007), 멘토기능이 직무유형에 따라 조직적응에 미치는 영향에 관한 연구 서울소재 특1급 호텔 종사원을 대상으로, 이화여자대학교, 석사학위논문
- 최희락(2001), 외국인노동자 수입의 경제적 효과 분석, 연세대학교, 석사학위논문
- 허미연(2004), 외국인근로자 고용허가제 정책형성과정에 관한 연구, 연세대학교, 석사학위논문

국외문헌

- Becker, H. S.(1960), Notes on the Concept of Commitment, American Journal of Sociology, Vol. 66
- Berry, J. W. and U. Kim(1988), Acculturation and Mental Health, in dean, P., J. W. Berry, and Sartorius, Cross-cultural Psychology and Health: Towards Applications, London: Sage
- Berry, J. W.(1998), Cross-cultural Psychology: Research and Applications, Cambridge University Press.
- Black, J. S. and H. B. Gregersen(1991), The Other Half of the Picture, Journal of International Business Studies, Third Quarter, 461-477
- Bronw, M. E.(1969), Identification and Some Conditions of Organizational Involvement, Administrative Science Quarterly, Vol. 14
- Buchanan, B.(1974), Building Organizational Commitment, Administrative Science Quarterly, Vol. 19
- Greene, C. N.(1978), Identification Models of Professional, Academy of management Journal, Vol. 21
- Hall, D. T. and Schneider, B.(1972), Correlates of Organizational Identification as a Function of Career Pattern and Organizational Type, Administrative Science Quarterly, Vol.17
- Hrebiniak, L. G. and Alutto, J. A.(1972), Personal and Role Related Factors in the Development of Organizational Commitment, Administrative Science Quarterly, Vol. 17

- Marsh, R. M. and Mannari, H.(1977), Organizational Commitment and Turnover, Administrative Science Quarterly, Vol. 22
- Martin, J. N.(1979), A Contextual Model of Employee Turnover Intentions, Academy of management Journal, Vol. 22
- Mendenhall, M., Punnett, B. and Ricks, D.(1995), Global Management, Cambridge, Ma: Blachwell Publishers.
- Morris, J. and Sherman, J. D.(1981), Generalizability of an Organizational Commitment Model, Academy of Management Journal, Vol. 24
- Mowday, R. T., Porter, L. M. and Steers, R. M.(1982), Employee–Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover, New York: Academic Press.
- Porter, L. M. teers R. M. Owday, R, R. and Boulian, P. V.(1974), Organizational Commitment, Job satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians, Journal of Applied Psychology, Vol. 59
- Salancik, G. R.(1977), Commitment and the Control of Organizational Behavior and Belief, New Direction in Organizational Behavior, Chicago: St. Clair.
- Steer, R. M.(1977), Antecedents and Ourcomes of Organizational Commitment, Administrative Science Quarterly, Vol. 22
- Stevens, J. M., Beyer, J. M. and Trice, H. M.(1978), Assessing Personal, Role and Organizational Predictors of Managerial Commitment, Academy of management Journal, Vol. 21

(비) 본 조사의 내용은 통계법 제 8조에 의거 비밀이 보장되며 통계 목적 이외는 사용되지 않습니다.

설문지

DATE	2007. . .
SERIAL #	

안녕하십니까?

본 설문 조사는 **외국인 노동자의 이문화 적응이 조직 몰입에 미치는 영향에 관한 연구**를 위한 설문조사입니다.

설문조사는 익명으로 실시되어 내용이 절대 공개되지 않습니다.
또한 귀하께서 응답해 주시는 모든 내용은 연구 목적 이외의 다른 목적으로는 일체 사용되지 않을 것이며, 컴퓨터로 통계 처리되기 때문에 특정 개인이나 특정 기업의 성격은 절대 밝혀 지지 않을 것입니다.

본 설문에 대한 귀하의 소중한 응답은 한국에서 일하는 외국인 노동자가 한국이라는 다른 문화에 적응하는 정도가 기업조직이나 조직업무에 몰입하는 정도의 연구에 크게 기여하리라 생각합니다.

모든 문항에 성심껏 자신에게 맞는 항목을 선택해 답변해 주시면 고맙겠습니다.

다시 한 번 설문에 응해 주셔서 감사드립니다.

부경대학교 경영대학원 국제통상물류학과

연구자 : 성길용

지도교수 : 최순권

연락처 : 017-560-0844, xxx73s@naver.com

I. 귀하께서는 직장 생활에 있어서 다음의 각 문항이 개인적으로 얼마나 중요하다 혹은 발생할 가능성이 있다고 생각하는지 각 항목별로 귀하께서 생각하는 것과 가장 가깝다고 느끼는 곳에 √표 해주십시오.

문 항	매우 그렇다	보통	매우 그렇지 않다		
1. 회사에서 나의 업무는 중요하다.	⑤	④	③	②	①
2. 회사에서 나의 업무의 다양성이 중요하다.	⑤	④	③	②	①
3. 회사에서 업무수행 시 나에게 적합한 방법으로 행할 수 있는 자율성이 중요하다.	⑤	④	③	②	①
4. 회사에서 상사로부터 인정을 받는 것이 중요하다.	⑤	④	③	②	①
5. 회사에서 나의 직위(직급)가 중요하다.	⑤	④	③	②	①
6. 회사에서 나의 업무의 중요성이 감소할 가능성이 있다.	⑤	④	③	②	①
7. 회사에서 나의 업무의 다양성이 감소할 가능성이 있다.	⑤	④	③	②	①
8. 회사에서 업무수행 시 나에게 적합한 방법으로 행할 수 있는 자율성이 감소할 가능성이 있다.	⑤	④	③	②	①
9. 회사에서 상사로부터 인정을 받는 것이 감소할 가능성이 있다.	⑤	④	③	②	①
10. 회사에서 나의 직위(직급)가 감소할 가능성이 있다.	⑤	④	③	②	①

II. 귀하께서는 직장 생활에 있어서 다음의 각 문항에 개인적으로 느끼거나 동의하는 각 항목별로 귀하께서 생각하는 것과 가장 가깝다고 느끼는 곳에 √표 해주십시오.

문 항	매우 그렇다	보통	매우 그렇지 않다		
1. 회사의 임금 수준은 합리적이다.	⑤	④	③	②	①
2. 회사에서 현재 나의 임금은 적정수준이다.	⑤	④	③	②	①
3. 회사에서 나의 임금은 정기적으로 인상되고 있다.	⑤	④	③	②	①
4. 회사의 승진제도는 합리적이다.	⑤	④	③	②	①
5. 회사에서 현재 나의 직위(직급)는 적당하다.	⑤	④	③	②	①
6. 회사에서 나의 직위(직급)는 합리적으로 승진되고 있다.	⑤	④	③	②	①
7. 회사에서 직장동료가 개인적으로나 직무와 관련된 어려움에 처해 있을 때 같이 고민하고 도와준다.	⑤	④	③	②	①
8. 회사에서 동료들은 나를 신뢰하고 같은 팀의 일원으로 나를 인정한다.	⑤	④	③	②	①
9. 회사에서 나는 동료들을 신뢰하고 인정하고 있다.	⑤	④	③	②	①
10. 회사에서 나는 동료들과 충분히 이야기 한다.	⑤	④	③	②	①

III. 귀하께서는 다음의 각 문항에 항목별로 한국 문화에 대한 적응과 생활에 있어 귀하께서 생각하시는 것과 가장 가깝다고 느끼는 곳에 √표 해주십시오.

문 항	매우 그렇다	보통	매우 그렇지 않다		
1. 나는 신문, TV, 잡지 등에서 한국과 관련된 기사 혹은 프로그램을 자주 보거나 시청한다.	⑤	④	③	②	①
2. 나는 한국의 문화에 관심이 많다.	⑤	④	③	②	①
3. 나는 한국 문물을 익히기 위해 노력한다.	⑤	④	③	②	①
4. 나는 한국의 문화의 가치와 생활방식을 인정하고 존중한다.	⑤	④	③	②	①
5. 나는 외국인의 입장에서 한국의 문화를 이해하려고 노력한다.	⑤	④	③	②	①
6. 나는 한국인과 같이 일하는 것이 즐겁다.	⑤	④	③	②	①
7. 나는 한국에서 일하는 것에 긍지를 느낀다.	⑤	④	③	②	①
8. 나는 한국인에 대해 호의적 태도를 가지고 있다.	⑤	④	③	②	①
9. 나는 우리나라 문화와 상이한 한국의 문화는 무시하는 편이다.	⑤	④	③	②	①

IV. 귀하께서는 직장 생활에 있어서 다음의 각 문항에 대하여 개인적으로 느끼거나 동의하는 각 항목별로 귀하께서 생각하시는 것과 가장 가깝다고 느끼는 곳에 √표 해주십시오.

문 항	매우 그렇다	보통	매우 그렇지 않다		
1. 나는 회사에 대한 소속감을 느끼고 있다.	⑤	④	③	②	①
2. 나는 회사에 대해 애착심을 가지고 있다.	⑤	④	③	②	①
3. 나는 회사에서 일한다는 사실에 개인적으로 많은 의미를 두고 있다.	⑤	④	③	②	①
4. 나는 회사 직원들을 모두 가족이라는 생각을 가지고 있다.	⑤	④	③	②	①
5. 나는 회사의 문제는 곧 나의 문제라는 생각을 가지고 있다	⑤	④	③	②	①
6. 나는 회사의 일원임을 다른 사람들에게 자랑스럽게 이야기한다.	⑤	④	③	②	①
7. 나는 회사에서 보상을 제대로 받으려면 회사가 바라는 태도를 보여야 한다는 생각을 가지고 있다.	⑤	④	③	②	①
8. 나는 회사의 목적을 달성하기 위하여 적극 참여한다.	⑤	④	③	②	①
9. 나는 회사 밖에서도 항상 회사의 일원임을 생각한다.	⑤	④	③	②	①
10. 나는 회사에 헌신하고 있다고 생각한다.	⑤	④	③	②	①

V. 다음은 통계학적 분류를 위한 일반적 사항입니다. 다음 해당 항목에 표시하거나 문항에 대답해 주십시오.

1. 성별

① 남자() ② 여자()

2. 연령

① 25세 이하() ② 26~30세() ③ 31세~35세() ④ 36세 이상()

3. 국적 (_____)

4. 결혼

① 미혼() ② 기혼()

5. 한국 내 가족 체재 여부

① 한국() ② 외국()

6. 학력

① 고졸() ② 전문대졸() ③ 대졸() ④ 대학원졸() ⑤ 기타()

7. 회사 근속기간

① 6개월 이하() ② 6~12개월() ③ 13~18개월() ④ 18개월 이상()

8. 한국 체류기간

① 6개월 이하() ② 6~12개월() ③ 13~18개월() ④ 18개월 이상()

9. 같이 근무하는 외국인의 수

① 혼자() ② 5명 이하() ③ 6~9명() ④ 10명 이상()

끝까지 정성스런 설문 답변에 다시 한 번 감사드립니다.

(Security) This research is protected by the 8th clauses of the Statistical Law and is not used for any purposes except the Statistical data.

RESEARCH

DATE	2007. . .
SERIAL #	

Hello,

This research is for **how well foreign workers' adjust to the cross-culture influences on the organizational commitment.**

The research is carried out anonymously and won't be released. Furthermore, your kind responses won't be used for any other purposes except the academic one. Since the computers handle the results statistically, the specific personal or corporate characteristics won't be shown.

Your valuable responses on this research will contribute to the study that aims at how well foreign workers adjust to Korean culture and are absorbed into the corporate organizations or the systematic works.

Please respond to all the inquiries as sincerely as possible.

I would appreciate your cooperation.

Thank you.

Department of International Trade and Logistics

PuKyung University MBA

Student : Kil-Yong Sung

Tutor : Soon-Kwon Choi

Contact : 017-560-0844, xxx73s@naver.com

I. How much do you think the below items are important in your work place? Or How often are they supposed to happen? Please select one where you are placing a "√" to your answer.

Items	Most agree	Middle	Not agree
1. My work is important in my company.	5	4	3
2. The variety of my work in my company is important.	5	4	3
3. When performing the duty in the company, liberty that I can handle with the appropriate ways is important.	5	4	3
4. It is important that my seniors recognize me.	5	4	3
5. My position is important.	5	4	3
6. The importance of my job can be reduced.	5	4	3
7. The diversity of my job can be reduced.	5	4	3
8. When performing the duty in the company, liberty that I can handle with the appropriate ways can be reduced.	5	4	3
9. My seniors' recognition to me can be reduced.	5	4	3
10. I can be demoted in the company.	5	4	3

II. How much do you sympathize and agree with each of the following items. Please select one where you are placing a "√" to your answer.

items	Most agree	Middle	Not agree
1. The wage in my company is reasonable.	5	4	3
2. My wage in my company is at an optimum level.	5	4	3
3. My wage in my company is rising periodically.	5	4	3
4. The promotion system in my company is reasonable.	5	4	3
5. My current position is appropriate.	5	4	3
6. I am being promoted reasonably.	5	4	3
7. When I am in trouble, my colleagues worry and help me.	5	4	3
8. My colleagues trust me and recognize me as member of our team.	5	4	3
9. I trust my colleagues and recognize them.	5	4	3
10. I fully communicate with my colleagues.	5	4	3

III. For each item regarding adjustment to Korean Culture and your life. Please select one where you are placing a "√" to your answer.

item	Most agree	Middle	Not agree
1. I frequently concentrate on Mass Communication such as newspapers, TV and magazines which deal with Korean affairs.	5	4	3
2. I am much interested in Korean culture.	5	4	3
3. I try to learn Korean civilization.	5	4	3
4. I recognize and respect the values of Korean culture and the life style.	5	4	3
5. I try to understand Korean culture as a foreigner.	5	4	3
6. I enjoy working with Korean people.	5	4	3
7. I am proud of working in Korea.	5	4	3
8. I have a friendly attitude towards Korean People.	5	4	3
9. I often ignore Korean culture in because it is different from ours.	5	4	3

IV. Please select one which you most agree, and sign √.

item	Most agree	Middle	Not agree
1. I feel a sense of belonging to my company.	5	4	3
2. I have an attachment to my company.	5	4	3
3. I give much significance personally to the fact I am working in this company.	5	4	3
4. I think all of my coworkers are my family.	5	4	3
5. I think when the company has problems they are mine, too	5	4	3
6. I am proud of telling other people that I am member of this company.	5	4	3
7. I think I should show the attitude my company expects, to gain the appropriate rewards.	5	4	3
8. I actively participate in all the reliant task so that my company gains their goals.	5	4	3
9. I regards myself as a member of my company, even outside the company.	5	4	3
10. I think I devote myself to the company.	5	4	3

V. The followings are normal questions for the statistical classification.

Please sign the blank which applies to you, or reply on each question.

1. sex

① male() ② female()

2. age

① under 25() ② between 26~30() ③ between 31~35() ④ over 36()

3. nationality (_____)

4. marriage

① single() ② married()

5. Where is your family?

① Korea() ② other country()

6. academic career (graduation)

① high school() ② college() ③ university() ④ graduate school()

7. employment period

① under 6 month() ② between 6~12 month() ③ between 13~18() ④ over 18 month()

8. length of visit to Korea

① under 6 month() ② between 6~12 month() ③ between 13~18() ④ over 18 month()

9. the number of the foreigners you work with ()

① alone() ② under 5 person() ③ between 6~9 person() ④ over 10 person()

Again, I would appreciate your sincere responses on the questions.

Thank you.

调查问卷

DATE	2007. . .
SERIAL #	

您好！

首先，对阁下花费宝贵的时间来回答问卷表示感谢。本问卷是针对雇用异文化外籍劳动者对组织上的影响。

本问卷采用不记名形式，您所答得所有内容将被完全保密。我们保证只做单纯的研究，并应用电脑统计方式，所以决不会显露您个人或所属公司的一切特征。

您宝贵的回答将对按韩国采用异文化的程度，对公司汲取业务上产生影响的研究做出巨大的贡献。

对本问卷的回答，希望您能够一项不漏的仔细回答，谢谢合作！

再次感谢您的配合，祝您愉快！

釜庆大学校 经营大学院 国际通商物流学科

研究者：成吉谿

指导教师：崔淳權

联系方式：017-560-0844, xxx73s@naver.com

I. 阁下认为在工作生活中，以下各项是对个人的重要度及发生的可能性的问题，请在您认为合适的答案上做√标记。

问 题	完全同意	一般	完全不同意		
1. 在公司里，我的业务很重要。	⑤	④	③	②	①
2. 在公司里，我的业务的多样性重要。	⑤	④	③	②	①
3. 在公司里，工作中选择适合自己工作方式的自由性重要。	⑤	④	③	②	①
4. 在公司里，得到上司赏识重要。	⑤	④	③	②	①
5. 在公司里，我的职位重要。	⑤	④	③	②	①
6. 在公司里，我的业务的重要性有减少的可能。	⑤	④	③	②	①
7. 在公司里，我的业务的多样性有减少的可能。	⑤	④	③	②	①
8. 在公司里，工作中有减少选择适合自己工作方式的自由性的可能。	⑤	④	③	②	①
9. 在公司里，有减少得到上司赏识的可能性。	⑤	④	③	②	①
10. 在公司里，有减少我的职位的可能性。	⑤	④	③	②	①

II. 阁下认为在工作生活中，以下各项中与您感觉相同或相近的您的数字上做√标记。

问 题	完全同意	一般	完全不同意		
1. 公司的薪水程度合理。	⑤	④	③	②	①
2. 在公司里，我现在所得薪水适当。	⑤	④	③	②	①
3. 在公司里，我的薪水正在定期的上涨。	⑤	④	③	②	①
4. 公司的晋升制度合理。	⑤	④	③	②	①
5. 在公司里，我现在的职位适当。	⑤	④	③	②	①
6. 在公司里，我的职位正在逐步的晋升。	⑤	④	③	②	①
7. 在公司里，同事遇到个人或业务上的难题时，会一起担忧和帮忙。	⑤	④	③	②	①
8. 在公司里，同事们信任我，并把我视为集体里的一员。	⑤	④	③	②	①
9. 在公司里，我信任并认可我的同事。	⑤	④	③	②	①
10. 在公司里，我和同事们进行充分的沟通交流。	⑤	④	③	②	①

III. 阁下在以下各项中，对韩国文化的适应和在生活中与您想法最贴近出做√标记。

问 题	完全 同意	一 般	完全不 同意		
1. 我经常通过报纸、TV、杂志等收看有关韩国的新闻和节目。	⑤	④	③	②	①
2. 我很关心韩国的文化。	⑤	④	③	②	①
3. 我在熟悉韩国文物上下功夫。	⑤	④	③	②	①
4. 我认可并尊重韩国的文化价值和生活方式。	⑤	④	③	②	①
5. 我站在外国人的立场上，努力理解韩国的文化。	⑤	④	③	②	①
6. 我和韩国人一起工作很愉快。	⑤	④	③	②	①
7. 我为能在韩国工作而感到自豪。	⑤	④	③	②	①
8. 对韩国人我持有友好的态度。	⑤	④	③	②	①
9. 我不十分关注中/韩文化的不同。	⑤	④	③	②	①

IV. 阁下在以下问题中，在与您想法最相近处做√标记。

问 题	完全 同意	一 般	完全不 同意		
1. 公司给我归属感。	⑤	④	③	②	①
2. 对公司我持有热爱之心。	⑤	④	③	②	①
3. 在公司里做事，带给我很多意义。	⑤	④	③	②	①
4. 我把公司职员们看作是一个家族。	⑤	④	③	②	①
5. 我把公司的问题看作自己的问题。	⑤	④	③	②	①
6. 我会很自豪地告诉别人我是公司的一员。	⑤	④	③	②	①
7. 我认为想得到公司的补贴就必须让公司看到其所期望的做事态度。	⑤	④	③	②	①
8. 我为达到公司的目标而积极参与。	⑤	④	③	②	①
9. 即使不在公司里，我也不忘自己是公司的一员。	⑤	④	③	②	①
10. 我会献身于公司。	⑤	④	③	②	①

V. 下面是关于阁下一些基本情况，请如实填写或做标记。

1. 阁下的性别

① 男() ② 女()

2. 阁下的年龄

① 25岁 以下() ② 26~30岁() ③ 31~35岁() ④ 36岁 以上()

3. 阁下的国籍 (_____)

4. 阁下的婚姻状况

① 未婚() ② 已婚()

5. 阁下家人所在处

① 韩国() ② 外国()

6. 阁下的最终学历

① 高中以下(含高中)() ② 专科学校() ③ 大学毕业() ④ 硕士以上()

7. 阁下在公司工作的时间

① 6个月 以下() ② 6~12个月() ③ 13~18个月() ④ 18个月 以上()

8. 阁下在韩国逗留的时间

① 6个月 以下() ② 6~12个月() ③ 13~18个月() ④ 18个月 以上()

9. 与阁下一起工作的外国人数

① 自己() ② 5人 以下() ③ 6~9人() ④ 10人 以上()

感谢您的作答