



저작자표시-비영리 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.

- 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](#)

경영학석사 학위논문

외국인 노동자의 이직의도 결정요인에 관한 연구

- 자국민 동료그룹의 영향을 중심으로 -



2012년 2월

부경대학교 경영대학원

국제통상물류학과

최 윤 호

경영학석사 학위논문

외국인 노동자의 이직의도 결정요인에 관한 연구

- 자국민 동료그룹의 영향을 중심으로 -

지도교수 최 순 권

이 논문을 경영학석사 학위논문으로 제출함



2012년 2월

부경대학교 경영대학원

국제통상물류학과

최 윤 호

최윤희의 경영학석사 학위논문을 인준함

2012년 2월



주 심 경영학박사 류 태 모 (인)

위 원 경영학박사 이 춘 수 (인)

위 원 경영학박사 최 순 권 (인)

목 차

ABSTRACT	v
제 I 장 서론	
제1절 문제의 제기 및 연구의 목적	1
제2절 연구의 방법 및 범위	2
제 II 장 이직의도에 관한 선행연구	
제1절 이직에 관한 일반적 고찰	
1. 이직의도	4
2. 이직과 관련된 기존연구 고찰	6
3. 외국인 노동자의 이직의도에 관한 연구	11
제2절 적응과 외국인 노동자의 이직	
1. 적응	13
2. 적응의 주요 영향요인	18
제3절 준거집단과 자국민 동료그룹의 역할	
1. 준거집단의 특성	19
2. 준거집단이 의사결정에 미치는 영향	22
3. 동료그룹의 역할	24
제 III 장 연구의 모형 및 연구의 가설	
제1절 연구의 모형	25
제2절 연구가설의 설정	26
제 IV 장 연구방법론	
제1절 연구대상의 설정과 자료의 수집 및 분석	29
제2절 변수의 조작적 정의 및 측정	30
제 V 장 실증연구의 결과분석	
제1절 표본의 특성	33
제2절 측정변수의 검증과 요인분석	38
제3절 신뢰성 분석	39
제4절 상관관계 분석	41
제5절 연구가설 검증	42

제Ⅵ장 결론 및 향후 연구방향	
제1절 연구결과의 요약 및 해석	47
제2절 연구의 의의 및 시사점	48
제3절 연구의 한계 및 향후 연구방향	49
참고문헌	51
설문지	55



표 목 차

<표 2-1> 이직의 유형	9
<표 2-2> 이직의 기능	11
<표 2-3> 준거집단의 정의에 대한 선행연구	21
<표 3-1> 연구가설의 정리	28
<표 5-1> 표본의 특성	37
<표 5-2> 요인 분석	38
<표 5-3> 신뢰성 분석	40
<표 5-4> 상관관계 분석	41
<표 5-5> 다중회귀 분석 I	43
<표 5-6> 다중회귀 분석 II	45
<표 5-7> 가설검증의 요약	46



그 립 목 차

<그림 2-1> 문화적응의 단계	17
<그림 3-1> 외국인 노동자의 이직의도에 관한 연구모형	25
<그림 5-1> 외국인 노동자 고용제도 분포	33
<그림 5-2> 국가별 분포	34
<그림 5-3> 근무기간 분포	35
<그림 5-4> 이직경험 분포	35
<그림 5-5> 이직횟수 분포	36



A Study on the Determinants of Foreign Worker's Turnover Intention.

- Focused on the Effect of Their Fellow Countrymen -

Choi, Yoon-ho

Major in International Commerce
Graduate School of Business Administration
Pukyong National University

ABSTRACT

To the Global Economic System, there is no barrier not only the product but also the capital. In case of Korea, foreign workers were coming from late 1980, it mainly caused from the change of industrial structure due to the high growth of economy, the avoidance of 3D jobs and the increase of wages. In 2011 the total number of foreign workers, who are working in Korea, are 716,000 and continuously increased to the manufacturing sector. Especially, in case of Small and Medium-sized company, the foreign workers status is getting higher, therefore many company has to devoted to securing enough foreign manpower. On the other hand the large scale of foreign manpower inflows to domestic manufacturing area is a positive factor for solving manpower shortage to Small and Medium-sized company but frequent turnover of foreign workers effected one of burden factor to company and society. Therefore the purpose of this study is to analyze the determinants of foreign workers turnover intention for secured stable manpower for the company and successful adaption for foreign workers.

Most of former studies of foreign workers turnover intention were only emphasis on wage, working condition, human rights. Thus this study is focused on comparison and evaluation between foreign workers group gave a big impact on intention to leave.

The study model is divided into the influenced factors of interaction adjustment which are effected to precede variable factor of turnover intention as Job factor, Organization factor, non Job factor such as Cultural distance and their fellow countrymen factor. Also this study is established these factors have an effect on the interaction adjustment and the resulted interaction adjustment effects on intention to leave as well. We distributed Questionnaires to foreign workers who are working for Small and Medium-sized company in Busan and Gyeongnam. After that we analysed of total 151 effective answers and verified it by multiple regression analysis method.

The results of this study shows as follows; First, Job Characteristics of foreign workers showed up significant relations with the interaction adjustment with Koreans. The positive evaluation of foreign colleagues turned up significant relations with interaction adjustment. And the effect of their fellow countrymen which is focused on this study, showed direct and significant relations with interaction adjustment.

The positive evaluation of their fellow countrymen group and wage, job and company are main factor of smooth adaptation to Korean life. It is played a major role of proper function for reducing the intention to leave. Therefore for further study of intention to leave of foreign workers should be include the role of their fellow countrymen.

Keyword : foreign workers, turnover intention, interaction adjustment, their fellow countrymen

제 I 장 서 론

제1절 문제의 제기 및 연구의 목적

글로벌 경제하에서 국제적 지식과 경험을 보유한 노동자는 기업의 핵심자원으로써 이들을 확보하고 유지하는 것이 인적자원 관리에 있어 매우 중요한 과제라 할 수 있다(Barney, 1991). 이제 글로벌 경제체제에서 상품과 자본뿐 아니라 노동에 있어서도 국경의 개념이 없어지고 있다.

우리나라의 경우 과거 1970년대까지는 국내 인력을 해외로 보내는 송출 국가에 해당하였다. 그러나 1980년대 후반에 들어와서 산업구조의 고도화, 고학력화, 노동운동의 심화와 생산직분야의 임금상승 등 노동시장의 여건변화로 중소기업업을 중심으로 인력부족 현상이 심화됨에 따라 외국 인력을 도입하는 국가로 변모하였다(정철균, 2007).

2011년 현재 국내에 체류하는 외국인 노동자의 규모는 약 71만 6,000명 수준에 이르고 있다. 특히, 중소기업에게는 이들이 절대적인 비중을 차지하고 있는데 신규 입국한 제조업분야 외국인 노동자의 최근 입국 현황을 살펴보면, 2009년 1만 3,000명, 2010년에는 2만 8,100명 그리고 2011년에는 4만명으로 급격한 증가 추세를 보이고 있다. 국내 중소기업의 경우 안정적 노동력 확보를 위해 더 많은 외국인 노동자들을 고용하려고 하는 추세에 있다. 이제 이들 기업의 경우 외국인 노동자들을 제외하고는 생산력 확보를 장담할 수 없게 된 실정이다. 외국인 노동자들의 대규모 국내유입은 중소기업의 인력난을 해소하고 안정된 생산성을 확보한다는 점과 외국인 노동자들에게 일자리의 기회를 제공하는 긍정적인 역할을 한다.

그러나 외국인 노동자들이 국내에 들어와서 적응을 하지 못하고 잦은 이직을 할 경우 그들을 고용한 기업과 한국사회에 부담을 주는 원인이 되기도 한다.

외국인 노동자가 국내 기업체에 고용된 후 효율적으로 적응하지 못하는 경

우 작업 구성원 간의 팀워크를 저하시킬 뿐 아니라 직무만족과 조직몰입을 저하시켜 직무성과에 부정적 영향을 미치게 된다(Kraimer, et al., 2001). 이들이 한국사회에서 성공적인 적응을 못하고 사업장 이탈이나 불법체류를 하게 되면 외국인 노동자 자신은 물론 기업과 사회에 비용의 증대를 초래할 수 있다. 외국인 노동자의 불법 체류는 2011년 7월 현재 고용허가제(2004년부터 시행) 하에서 1/3수준에 이르고 있다(2011년 국감자료). 이들 외국인 노동자들의 빈번한 이직으로 인해 기업의 입장에서는 안정된 노동력 확보에 어려움을 겪게 되고, 숙련된 노동력의 이탈과 구인 비용의 증가, 사업의 안정성 훼손, 기업 이미지 하락 등 피해가 심각하고, 또한 외국인 노동자 입장에서 새로운 근무지에서의 적응에 따른 스트레스와 비용 등을 초래할 수도 있다. 따라서 이러한 문제의식 아래 본 연구는 국내(부산/경남에 소재하는 중소제조기업)에 근무하는 외국인 노동자들의 이직의도에 영향을 미치는 선행변수인 상호작용 적응과 상호작용 적응의 선행요인인 직무요인, 조직요인, 업무 외 요인, 자국민 동료그룹 요인들을 분석하여 기업에게는 안정된 노동력 확보를, 외국인 노동자들에게는 성공적인 적응으로 인한 순조로운 한국생활을 할 수 있도록 양측 모두에게 긍정적인 시사점을 도출하고자 하는 것을 목적으로 한다.

제2절 연구의 방법 및 연구의 범위

국내경제의 고도성장과 산업구조의 변화, 노동인력의 3D업종 기피 등으로 외국인 노동자들의 국내 유입이 활발해지고 있다. 본 연구는 국내에 근무하고 있는 외국인 노동자들의 이직에 영향을 미치는 요인을 분석하고자 한다. 따라서 이직의도의 선행변수인 상호작용 적응과 상호작용 적응의 선행요인인 직무요인의 직무특성, 조직요인의 조직의 지원, 업무 외 요인의 문화적 거리감 그리고 자국민 동료그룹 요인의 동료그룹의 평가 등을 살펴봄으로써 국내에 근무하는 외국인 노동자들의 이직의도를 규명하고자 한다.

먼저, 외국인 노동자들의 이직의도에 영향을 미치는 선행변수를 식별하여

이 변수가 이직의도에 미치는 영향을 분석한다.

둘째, 상호작용 적응의 선행요인들이 상호작용 적응의 결과에 어떠한 영향을 미치는지를 규명한다.

셋째, 이직과 관련된 다수의 기존연구에서는 외국인 노동자의 적응이나 임금, 근로조건, 인권 등의 연구에 국한되었다고 본다. 따라서 본 연구에서는 이직의도에 미치는 영향을 기존연구에 더해 그들의 자국민 동료그룹의 역할을 파악하여 기존 연구와 차별화하고자 한다.

마지막으로, 이론적으로 설정한 가설들은 국내에 근무하고 있는 외국인 노동자들을 대상으로 설문조사를 실시하고 수집된 자료에 대하여 요인분석, 다중회귀분석 등 통계기법을 적용하여 분석, 검증한다.

그리고 그 결과에 대한 해석 및 시사점을 도출하여 본 연구의 결론으로 제시하고 연구의 한계점 및 향후 연구방향에 대하여 언급하고자 한다.



제Ⅱ장 이직의도에 관한 선행연구

제1절 이직에 관한 일반적 고찰

1. 이직의도

노동자의 이직은 노동자와 고용주 양측 모두에게 중요한 결과를 낳게 된다. 노동자 입장에서는 이직을 함으로써 얻게 되는 효용과 함께 그동안 직장 생활을 하면서 누렸던 기득권을 포기해야 하고, 사용자 입장에서도 새로운 채용비용과 훈련비용, 적응 등의 비용을 추가적으로 지불하게 된다. 노동자가 이직결정을 할 때 순간적으로 판단하여 이루어지지 않는 것이다. 직장을 옮긴다는 것은 많은 상황을 고려하여 신중하게 선택을 해서 한다고 봐야 한다. 이 선택을 하기 전의 움직임이 이직의도라고 할 수 있다. 이러한 이직의도가 모두 이직으로 옮겨지지 않는겠지만 많은 경우 이직의 선택을 할 것이라는 것을 유추 할 수 있다.

이직의도(turnover intention)란 조직 구성원이 조직을 이탈하려는 행동이나 태도를 말하며 대표적인 조직 유효성 측정 지표라고 할 수 있다(윤소겸, 2009).

Meyer와 Allen(1984)의 설명에 의하면 이직의도(propensity to move)는 종업원이 조직의 구성원이기를 포기하고 현 직장을 떠나려고 의도하는 정도로 정의된다. 즉, 이직의도는 아직 행동으로 나타나지 않은 개인의 이직에 대한 태도나 경향성을 의미한다. 또한 이직의도란 특정한 상황 속에서 종사원이 조직을 이탈하려고 하는 개인의 심리적 반응 상태로서 실질적인 이직 행위에서부터 일시적 상상에 이르기까지의 모든 심리적, 행위적 상태(Chiu, Chien, Lin & Hsiao, 2006)라고 할 수 있다.

이직의 직전단계인 이직의도는 행동변수인 이직의 예측을 위한 지표로 사용되어왔다. Ajen & Fishbein(1980)은 일련의 연구를 통해 인지-태도-

행동의도 간의 관계를 모형화 했는데, 이들에 따르면 개인의 행동에 대한 직접적인 요인은 그 행동을 취할 것인가에 대한 개인의 의도로, 이직을 구체적인 행동이라고 할 때 이직의도는 행동의도라고 할 수 있다고 하였다. 물론 행동의도와 행동이 완전히 일치하지는 않지만 사람들은 대개 자신의 의도에 따라 행동하게 된다.(이동희, 2007 재인용). 따라서 이직의도가 높을수록 이직행동의 가능성도 높을 것이라고 추론할 수 있다. 또한 실제 이직에 관한 자료 대신 이직의도의 설문문을 이용하는 방법은 비용을 줄일 수 있을 뿐 아니라 실제의 이직을 기다리는 연구보다 신속한 연구결과를 제공할 수 있다는 장점을 지닌다(Steel & Ovalle, 1984).

그동안 이직에 대한 연구의 대부분은 초점을 이직의도를 측정하는데 두었고 이들 연구결과에 따르면 이직의도는 이직과 상당한 유의수준에서 정(+)의 상관관계가 있다는 것으로 밝혀졌다(Rousseau, D. M 1978). 이처럼 이직의도는 이직에 대한 명백한 행위의 인지적 선행변수로서 가장 직접적이고 즉각적인 것은 태도이론 분야의 개념적, 이론적 개발에 의해 뒷받침되었기 때문이며 이에 따라 이직에 관한 연구는 이직의도를 이직의 가장 강력한 예측변수로 보고 있다(W. H. Mobley와 그의 동료들 1978). 그리고 구성원의 태도가 행동으로 이어질 가능성이 높다는 Fishbein과 Ajzen (1975)의 연구결과를 보면 이직성향에 관한 이해는 상당한 의미를 지니고 있다고 할 수 있다. 또한 Steers & Mowday(1981)는 이러한 이직의도가 실제 이직과 상당한 연관관계를 가진다고 제안하였고, Steel과 Ovalle (1984)의 연구결과에서도 평균이직의도와 실제 이직간의 관계가 상당히 의미있는 것으로 나타났다. 이직의도와 이직을 동등하게 취급할 수는 없으나 이직의도가 실제로 이직으로 이어지는 확률이 매우 높으므로, 조직 환경의 변화가 불가능한 상황이라면 이직의도는 새로운 인력의 채용과 인력수요를 예측하는 중요한 역할을 하게 된다. 더욱이 종업원이 일단 이직해 버리면 조직으로써는 다른 종업원을 고용하고 훈련시키는 비용을 지불하여야 하기 때문에 이직자체 보다는 이직의도에 직접적인 관심을 기울이는 것이 예방차원에서 필요하다고 할 수 있겠다(Dalton & Todor, 1993). 그리고 이직의 연구는 이직의도가 현실적

이직의 변화를 가장 잘 설명할 수 있는 선행변수로 간주하여 이직의도를 줄일 수 있는 동기부여를 찾아내고 있다(김홍영, 2009). 이직의도 연구의 중요성은 경영자가 노동자들의 잔류 또는 이직성향에 영향을 미치는 변수를 파악하면 노동자들로 하여금 그들이 처한 상황에 대한 평가를 다시 하여 잔류토록 할 수 있는 것이며 변화가 불가능한 이직을 대비하여 새로운 인력의 채용과 수요를 예측 가능케 하는 것이다.

2. 이직과 관련된 기존연구 고찰

이직은 학자들의 연구에 의하여 다양하게 정의되고 있다.

이직의 개념을 살펴보면 먼저, 거시적 연구와 미시적 연구에서 각각 용어와 범위를 다르게 사용하고 있는데, 거시적인 연구는 주로 경제학자들에 의해 이루어졌으며 총체적인 경제수준, 교육수준, 실업률과 같은 경제지표와 노동이동 간의 관계 및 노동자의 행위를 시장 정책의 가격 매카니즘을 통한 수요와 공급의 함수로 보았다. 따라서 거시적 연구에서의 이직개념은 노동이동의 개념으로부터 출발한다(이미라, 2002). 노동의 이동은 노동자가 한 지역으로부터 다른 지역으로 이동, 한 직업으로부터 다른 직업으로 이동, 한 산업에서 다른 산업 간의 이동을 뜻한다(송규상, 2000). 미시적 연구에서는 조직간 이동에만 초점을 맞추고 있으며 조직간 이동에도 조직 내부에서의 이동과 외부에서 내부로의 이동, 내부에서 외부로의 이동이 있다(김영철, 2001).

둘째, 이직의 개념은 일반적으로 조직을 떠나려는 태도나 행동을 의미하는데, Mobley(1977)는 이직에 대한 정의를 조직으로부터 보상을 받는 구성원이 조직 구성원의 자격을 종결하는 것으로 조직을 떠나는 자발적 이동이라고 정의했고, Price(1977)는 이직을 사회시스템의 구성원 경계를 넘나드는 개인의 이동이라 정의하고 광의의 이직개념에 조직 내 모든 이직은 일탈, 배치전환, 승진 등이 포함된다고 하였는데, 그는 경제 불황기를 제외하고는 대부분의 이직이 거의 자발적인 것이며, 자발적 이직을 대상으로 할 경우 그 동질성 때문에 이론 구성이 쉬워지며, 다른 이직 유형에 비해

자발적 이직은 조직에 의한 통제가 가능하기 때문이라 하였다.

Mobley(1982)는 이직에 관하여 어떤 조직 내의 모든 이동인 입직, 일탈, 배치전환 등이 포함된다는 광의의 이직 개념과 조직으로부터 금전적 보상을 받고 있는 개인이 조직 내에서 조직의 구성원 자격을 스스로 종결하는 것이라는 협의의 이직 개념을 제시함으로써 이직의 개념을 정의 내렸다.

마지막으로, 이직은 조직 행동론을 비롯하여 심리학, 경제학, 사회학 및 정치학 등 다양한 학문 분야의 연구 주제가 되어왔기 때문에 이직에 대한 정의도 다양하게 제시되고 있다(김도형, 2010). 따라서 영어로도 labor turnover, labor mobility, employee turnover, turnover, separation, quit, withdrawal, succession 등의 용어가 혼용되고 있는데 이러한 현상은 기본적으로 이직을 광의로 이해할 것이냐 아니면 협의로 이해하느냐에 차이에서 초래된다고 판단된다(김종진 2001). 광의의 이직은 “인력의 조직 외부로의 이동과 인력의 조직 내부로의 이동 모두를 포괄”하는 것으로 즉, 종업원의 입직(accession)과 이직(separation)을 모두 포함하는 개념으로써 노동이동이라고도 한다. Bluedorn(1978)은 노동자의 이직을 “어느 특정한 공장이나 회사에 있어서의 노동자의 유출입”으로 정의하면서 입직(신규채용, 재고용)과 이직(사직, 일시해고, 정년퇴직, 사망, 군대복무, 신체불구)을 모두 포함하는 것으로 설명하고 있으며, Price(1977)도 이직을 “사회시스템의 구성원 경계를 넘나드는 개인의 행동”으로 정의하고 있다. 협의의 이직은 “인력의 조직외부로의 이동”만을 뜻하는 것이다. Hedberg는 노동력 이동과 노동력 이직을 구별하여 이동을 지역간, 산업부문간, 조직간의 유출입으로 그리고 이직을 단일회사나 공장으로부터의 이직만을 포함하는 것으로 정의하고 있다. 사실 이직은 조직을 떠나는 개인과 관련되고 조직으로 들어오는 개인을 언급하지 않는 것이 보통이며, 이 분야의 많은 학자들은 이직을 결근, 지각 등과 함께 노동자의 조직 이탈행위의 한 형태로 해석하고 있다. 본 연구에서는 협의적 의미로 이직의 개념적인 정의를 규정하고자 한다.

이직의 유형을 살펴보면, 이직을 결정하는 결정주체와 결과, 원인, 통제

가능성 여부에 따라 구분할 수 있다(최종태, 1995). 즉, 자발적 이직과 비자발적 이직, 피할 수 있는 이직과 불가피한 이직, 순기능적 이직과 역기능적 이직 등 다양한 기준으로 분류되고 있다.

먼저, 이직에 관한 의사결정의 주체에 따라 자발적 이직과 비자발적 이직으로 분류될 수 있다. 이직에 관한 의사결정의 주체가 조직구성원 자신이라면 자발적 이직(voluntary turnover)이라 하며, 이는 사직(resignation, quit)을 의미한다. 여기에는 결혼, 임신, 출산, 질병, 가족의 이주와 같은 사생활의 이유와 조직에 대한 기대, 직무만족, 경력정체 등과 같은 조직관련 이유가 함께 포함되어 있다. 비자발적 이직(involuntary turnover)은 자기의사와 무관하게 사용자나 조직에 의해서 강제로 이탈되는 것으로 면직(forced resignation)이라고도 하며, 여기에는 해고(discharge)나 일시해고(lay off), 정년퇴직, 사망 등이 포함된다(박성주, 2001; 박경규, 2002).

둘째, 조직에서의 통제 가능성 여부에 따라 회피가능성 이직과 회피불가능성 이직으로 분류될 수 있다. 회피가능성 이직(avoidable turnover)은 사용자가 통제할 수 있는 요인인 임금, 복리후생, 작업시간, 근무조건 등의 원인으로 인한 이직을 의미하며, 회피불가능성 이직(unavoidable turnover)은 정년퇴직, 사망, 임신, 가족부양 등 사용자가 통제할 수 없는 요인에 의한 이직을 의미한다(정민숙, 1998). Price(1977)는 회피가능성 이직의 대부분은 타 기업으로의 이직이 차지하는데, 이러한 이직은 조직에서 통제 가능하므로 조직은 이에 많은 관심을 갖게 되며, 이에 대한 적절한 관리를 통하여 종업원의 불필요하고 과도한 이직행위를 방지하려고 한다고 말했다.

마지막으로, Dalton, Porter, Krackhardt(1982)는 이직을 자발적 이직과 비자발적 이직으로 이분화 하던 개념에서 순기능적 이직과 역기능적 이직의 개념화를 시도하였다. Dalton은 이직을 순기능적 이직(functional turnover)과 역기능적 이직(disfunctional turnover)으로 구분하여 순기능적 이직(functional turnover)은 종업원이 조직을 떠나기를 원하며, 조직도 나쁜 평가를 받고 있는 종업원이 조직을 떠나는 것에 관심을 두지 않는 것으로 양자의 이해가 일치된 상태에서 발생하는 이직을 말하며, 역기능적 이직

(disfunctional turnover)은 종업원은 조직을 떠나길 원하지만, 조직이 개인에 대한 좋은 평가를 하고 있는 종업원이 조직을 떠나는 것을 원치 않는 것으로 양자가 불일치되어 발생하는 이직을 의미한다.

<표 2-1> 이직의 유형

의사결정 주체에 따라	자발적 이직	비자발적 이직
통제가능성 여부에 따라	피할 수 있는 이직	불가피한 이직
결과에 따라	순기능적 이직	역기능적 이직

※ 쉬란란(2003)

이직의 기능적인 면에서 보면 이직은 채용비용이나 훈련비용의 증가를 초래하고 생산량의 감소 등 많은 부분에서 불이익을 발생시키는 것이 사실이다. 그러나 조직의 입장에서 보면 때로는 이직은 무능력한 자를 제거하거나 조직에 새로운 분위기를 창조하고 보다 진취적인 조직으로 전환을 모색할 수 있는 효과를 가져 올 수 있으며 이직 당사자인 개인의 입장에서 보면 자기발전의 기회가 될 수 있기 때문에 긍정적 역할을 하는 측면도 있다.

따라서 조직의 입장에서 볼 때 이직하는 사람이 그 조직에 대한 기여도가 높고 유능한 사람일 때 문제가 발생한다. 또한 개인에 있어서도 이직을 하기 위해서는 새로운 직무를 탐색하고 또 새로운 직무의 상황에 적응하기 위해서는 많은 시간과 비용을 소비함은 물론 상당한 갈등을 경험해야 하기 때문에 바람직하게만 생각할 수 없다.

그러므로 이직의 중요성은 이직이 조직의 상태를 반영하고 있다는 사실에 있다. 즉, 높은 노동이동을 보이는 조직은 종업원들에 의해서나 사회에 의해서 좋은 조직으로 평가받지 못할 것으로 여겨지기 때문이다. 이직은 비단 개별기업의 차원에서 뿐만 아니라 사회전체의 입장에서 그 중요성이 매우 크다. 생산의 수단이면서 동시에 목적인 인력은 임금이 낮은 곳에서 높은 곳으로 이동하기 때문이다.

이와 같이 인력의 자유로운 이동은 인력을 효율적으로 배치하도록 하는

원동력으로 이해되고 있으며, 반면에 노동시장이 그만큼 유동성이라는 사실은 동시에 한 직장으로부터 다른 직장으로 이동하는 동안의 실직상태, 즉 마찰적 실업의 정도가 높을 수 밖에 없다는 부정적인 측면도 존재하고 있다.

따라서 부정적인 측면의 근거로 이직에 의해서 유능한 구성원이 조직을 이탈하게 되면 양질의 인력확보가 위협받게 되며, 이들을 모집, 선발, 훈련에 막대한 비용이 소요된다는 점을 들고 있다(이창국, 1999).

그러나 이직현상은 노동이동 과정을 통해 조직분위기 쇄신과 인사적체 해소, 신기술 및 지식습득, 정책·관행 변화 촉진, 결근·지각 등 이탈행위 감소 등 조직 활성화 계기가 됨으로써 조직의 유연성과 적응성을 향상시킬 수 있을 뿐만 아니라 불필요한 직원들이 자발적으로 이직할 때는 보다 유능한 인력으로 대체할 수 있는 기회를 제공한다는 점에서 긍정적이다.

한편, 이직자 개인의 입장에서는 이직으로 인해 고참으로서 누릴 수 있는 기득권인 선임권(seniority) 손실과 사회적관계 훼손, 이직에 따른 스트레스 등 역기능적인 문제와 아울러 경력기회 확대, 적합한 조직으로의 이동에 따른 스트레스 감소, 새로운 환경에 의한 동기유발 등 순기능을 얻기도 한다.

또한 이직은 이직 직원으로 인한 이직자의 동료, 작업감독자 등 잔류직원의 태도적, 행위적 변화를 따르게 함으로써 일정한 기능을 갖는다. 대인관계, 의사소통 패턴의 파괴, 호의적 동료외면, 부하 작업량 증가 등 역기능과 내부 이동기회 증가, 신입사원에 의한 자극, 신기술 습득기회 증가 등 순기능을 발휘한다.

이처럼 이직의 효과는 양면성을 나타내기 때문에 조직의 이직관리는 세심한 고려를 바탕으로 조직 유효성을 제고시키는 방향으로 이루어질 필요가 있다. 이를 위해서 직원들의 이직행동에 영향을 미치는 요인을 이해하려는 노력이 절대적으로 필요하다고 할 것이다.

이상 논의한 이직의 양면적 기능을 요약하면 다음과 같다.

<표 2-2> 이직의 기능

구분	순기능	역기능
조 직	·이동에 따른 신기술/지식습득 ·무능한 종업원의 배제 ·조직정책/관행변화 촉진 ·결근/지각 등 일탈행위 감소 ·내부 이동기회, 유동성 증대	·인간관계, 의사소통 구조 파괴 ·생산성 저하 ·숙련인력 상실 ·이직자의 조직 비방 ·이직비용(모집/교육훈련비용) 발생
이직자	·경력축적 ·자기개발 기회의 획득 ·적합도 증가로 스트레스 감소 ·새로운 환경에 따른 자극유발 ·소득증대	·선임으로서 기득권 상실 ·대인관계 손실 ·배우자 경력개발 중단 ·이동에 따른 스트레스 증가 ·경력기회 축소
잔류자	·내부 이동기회의 증가 ·신기술 습득 ·만족/단결/몰입 증가 ·신입사원으로 인한 자극	·작업량 증가 ·만족/단결/몰입 감소 ·호의적 동료 손실 ·대인관계/의사소통 패턴 파괴

자료 : Mobley W. H.(1982), Employee Turnover : Causes, Consequences and Control, Reading, Ma : Addison-Wesley.

3. 외국인 노동자의 이직의도에 관한 연구

이직의도에 관한 선행연구로써 Mobley와 그의 동료들(1979)의 연구모델과 Steers와 Mowday(1981)의 국내 이직과정에 대한 연구모델을 들 수 있다. Mobley와 그의 동료들(1979)은 조직이나 개인 및 환경적 특성이 이직의도나 근속의도에 영향을 미치는 개인의 지각이나 만족을 형성한다고 한다. 한편, Steers와 Mowday(1981) 모델은 Mobley와 그의 동료들(1979)의 모델에 직무성과, 상황변화노력, 비업무 영향요인 등을 추가하였다. 그리고 직무만족, 조직몰입 및 직무몰입 등을 포함하여 직무에 대한 정서적 반응을 확충하고 개인의 직무만족이나 조직몰입, 직무몰입 등이 근속의사나 이직의도에 영향을 미친다고 보고 있다.

외국인 노동자의 이직의도에 관한 선행연구를 살펴보면 먼저, Nauman

(1992)은 Mobley와 그의 동료들(1979)의 모델과 Steers & Mowday(1981) 모델에 근거하여 해외파견자의 이직에 관한 통합모델을 제시하고 있다. 그는 예측변수로서 직무특성, 조직특성 및 개인특성 등 세 가지 범주를 들고 있다. 이러한 세 범주의 예측변수는 해외파견자의 직무만족, 조직몰입 및 직무몰입의 정도에 영향을 미친다고 한다. 그런데 개인의 이러한 태도는 국내 본사에 있을 때 형성된 것으로서 해외지사에 관한 직무만족이나 조직몰입, 직무몰입은 해외파견자의 경력경로의 지각이나 전반적인 이문화적응의 수준에 의하여 조절된다고 보고 있다. 따라서 해외파견자의 적응수준이 낮거나 경력경로에 관한 지각이 낮은 경우 해외지사에 대한 직무만족, 조직몰입, 직무몰입도 낮아져 이직의도를 증가시키게 되는 것으로 볼 수 있다. 또한 Nauman(1992)은 이직과 관련하여 국내경영에서 이직을 기업으로부터 개인이 이탈하는 것을 의미하고 있으나, 해외환경에서는 이직의 개념이 보다 확충되어야 한다고 보고 있다. 즉, 그는 해외파견자의 경우 이직의 개념에 조직내부에서의 전근도 포함되어야 한다고 한다. 외부이직의 경우 다른 곳에서 일자리를 찾기 위하여 개인이 조직을 떠날 때 일어나며 이는 대부분의 경우 국내환경에서 발생한다. 내부이직의 경우 개인이 근무지를 바꾸지만 같은 기업 내에 남아있는 경우로써 국내환경에서 보다는 해외환경에서 빈번하게 발생한다. 즉, 해외파견자가 내부전근을 요구하는 경우 아직 조직 전반에 대하여 긍정적인 태도를 가지고 있지만 해외업무에 대하여 비호감적인 반응을 경험한 결과라고 할 수 있다.

둘째, Tung(1981)과 Gregersen 및 Black(1990)의 연구에 의하면 해외파견자가 현지의 일반환경에 부적응하는 경우 조기귀국과 관련된다고 보고 있다.

마지막으로, 석현호와 그의 동료들(1998)이 국내에 근무하는 외국인 노동자들을 대상으로 근로조건이 이직성향에 미치는 영향에 대하여 회귀분석을 시행한 결과, 근로조건 중 임금만족도가 직무만족보다 더 큰 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 국내에 근무하는 외국인 노동자의 해외취업의 주된 목적이 임금 등 경제적 이익의 충족에 있음을

보여주는 것이라 판단된다. 그리고 임금액 보다 임금 만족도가 유의하게 나타난 것은 실제 받고 있는 임금액 수준보다는 준거집단과 비교하여 자신의 임금에 대한 상대적 만족수준이 이직의도에 중요한 영향요인이 된다는 것을 의미한다.

이상의 연구결과를 종합해 보면 외국인 노동자의 현지적응과 준거집단의 영향이 이직에 미치는 영향은 크다 할 것이다. 따라서 사용자측에는 외국인 노동자들이 국내적응을 잘 할 수 있도록 지원하고 한편으로는 그들의 준거집단과의 임금이나 근로조건, 후생복지 등을 형평성 있게 맞춘다면 외국인 노동자의 이직에 적극적으로 대처하는 요인이 될 것이다.

제2절 적응과 외국인 노동자의 이직

1. 적응

국내기업에 근무하는 외국인 노동자들의 성공적인 한국에서의 생활은 그 노동자들이 얼마나 적응을 잘 하느냐가 관건이 될 것이다. 낯선 환경에 적응한다는 것은 특히, 외국인 노동자들 입장에서는 타국에서의 생활에 대한 적응을 하여야 함으로 언어, 음식, 가치관, 기후, 종교 등 많은 요소들에 적응을 해야 할 것이다.

적응이 중요한 이유는 해외파견자의 부적응이 발생할 경우 조직에 큰 영향을 미치기 때문이다. 해외파견자는 자국에서 직면하는 문제 유형과 다른 문제들을 부딪치게 되고 생활적, 소통적 문제가 발생한다. 또한 해외파견자의 부적응으로 인해 업무의 차질을 가져오며 대체인력으로 인해 생산성이 저하된다. 따라서 외국인 노동자들의 적응 정도가 그들의 한국에서의 생활에 성공적이 될 것인지 아닌지를 가늠 할 중요한 변수로 작용할 것이라고 판단됨으로 외국인 노동자들의 해외근무의 성공여부에 중요한 역할을 하는 적응에 대해서 알아보고자 한다.

적응이란 인간과 환경과의 관계를 나타내는 개념이다. 적응의 개념을 살

펴보면 먼저, 그 강조하는 측면에 따라 심리적 적응(psychological adjustment)과 사회문화적 적응(socio-cultural adjustment)으로 구분된다. 또한 두 적응개념은 상호 관련되지만 개념적, 실증적으로 구분되고 있다.

심리적 적응은 정신적 억압이나 불안, 긴장, 피로 등과 같은 감정 상태나 주관적 안녕감을 의미한다(Nicholson & Imaizumi, 1993). 심리적 적응은 적응의 심리적, 정서적 측면에 관한 것으로서 문제지향적 시각(problem-oriented view)에 입각하여 적응과정의 태도요인에 초점을 맞추고 있다. 따라서 심리적 적응은 개인의 성격이나 사회적 지원 등에 의하여 영향을 받는다(정철균, 2007). 반면, 사회문화적 적응은 현지문화에서 상호작용적 측면에 적합해지는 능력과 관계되는 것으로서 일상적인 상황을 다룸에 있어 어려움이나 곤란의 양에 의하여 측정된다(Ward et al, 1998). 사회문화적 적응은 적응의 인지적, 행동적 측면에 관한 것으로서 문화적 학습이론(cultural-learning theory)에 입각하여 태도요인에 잠재해 있는 사회적 행동을 강조한다. 따라서 사회문화적 적응은 문화적 거리, 현지인과의 접촉의 정도, 문화적 지식 등에 의하여 영향을 받는다(Ward & Kennedy, 1993).

둘째, Black(1988)은 적응을 현지국가에서 다양한 측면에 대하여 가지는 심리적 평안(psychological comfort)의 정도로써 정의하고 있다. 또한 적응개념은 단일차원이 아니라 다차원적(multi-dimensional)으로 구성된다고 한다. 문화의 개념이 다차원적임을 고려하면 적응의 개념이 다차원적이라는 것은 논리적으로 보이며, 또한 이는 실증적으로 지지되고 있다(Florkowski & Fogel, 1999).

마지막으로, Berry(1992)는 적응을 환경의 요구와 태도 및 행동사이에 적합(fit)이 증가하고 갈등이 감소하는 방향으로 개인에게 변화가 일어나는 현상으로 정의하고 있다. 따라서 성공적인 적응은 항상성(homeostasis)이 있는 상태로써 특징 지워지며, 그 결과 개인은 균형 잡힌 심리상태를 유지하고 효과적인 기능이 가능하게 된다고 한다(Torbjörn, 1982).

한편, 적응의 차원을 살펴보면 먼저, Mendenhall 과 Oddou(1985)는 이문화 적응에 관한 연구에서 이문화 적응을 4개의 차원으로 나누고 있다. 이문

화 적응의 4가지 차원을 자기 지향적 차원(the self-oriented dimension), 타인 지향적 차원(the other-oriented dimension), 지각차원(the perceptual dimension), 문화적 곤란성 차원(the cultural-toughness dimension) 등을 제시하였다. 여기서 자기 지향적 차원은 해외파견자의 자신감, 자아존중 및 정신적 위생을 강화하는 활동이나 특성을 다루고 있다. 그리고 타인 지향적 차원은 현지인과의 효과적인 상호작용을 통하여 해외파견자의 능력을 증진하는 활동을 포함하고 있고, 지각차원은 현지인의 행동의 이유와 원인에 대하여 이해하고 판단하는 능력을 다루고 있으며, 문화적 곤란성 차원은 새로운 문화에 적응하기 곤란한 정도로서 해외파견자의 적응의 정도가 현지국가의 문화와 관련됨을 나타내고 있다.

둘째, Black과 Stephen(1989)은 해외파견자의 적응의 차원으로써 직무 적응, 상호작용 적응, 일반적응으로 다차원으로 제시하고 있다. 직무적응은 해외파견자가 업무 수행과정에서 겪게 되는 상이한 기대나 가치 및 업무기준 등에 대한 심리적 평안(psychological comfort)을 의미하여 상호작용 적응(interactional adjustment)은 현지문화와 현지인과의 의사전달 등 상호작용 측면에 관한 것이다. 일반적응(general adjustment)은 현지국가의 기후나 음식 등 일반 생활조건과 문화 등 일반 환경에의 적응을 의미한다.

마지막으로, Ward와 Kennedy(1993)는 Black 과 Stephen(1989)의 세 가지 적응유형에 덧붙여 심리적 적응(psychological adjustment)과 사회문화적 적응(socio-cultural adjustment)을 제시하고 있다. 심리적 적응은 심리적 행복이나 정서적 만족과 관련이 있으며 사회문화적 적응은 현지 환경과 조화를 이루거나 상호작용을 잘 이루어 나갈 능력과 관련이 있다고 보고 있다.

그리고 적응의 단계를 살펴보면 먼저, Black, Mendenhall 및 Oddou(1991)는 국내환경 및 국제환경에서의 선행연구들을 통합하여 해외파견자의 적응을 예상적인 적응(anticipatory adjustment)과 현지적응(in-country adjustment)으로 나누고 있다. 예상적 적응에 영향을 미치는 요소로써는 훈련과 과거 국제경험 등 개인적 요인과 선발제도 및 기준 등을 들고 있

다. 반면, 현지적응은 개인, 직무, 조직 및 업무 외 요인 등 크게 네 개의 요인에 의하여 영향을 받고 있다고 보고 있다. 아울러 개인적, 조직적 측면에서의 예상적인 적응이 현지에서의 적응과정에 영향을 미친다고 보고 있다. 해외파견자가 실제로 새로운 문화에 직면하기 전에 외국문화에 예상적인 적응을 할 수 있으며, 이는 해외파견자가 실제 현지국가에 도착하여 겪게 되는 현지적응에 의미 있는 영향을 미칠 수 있다는 것이다.

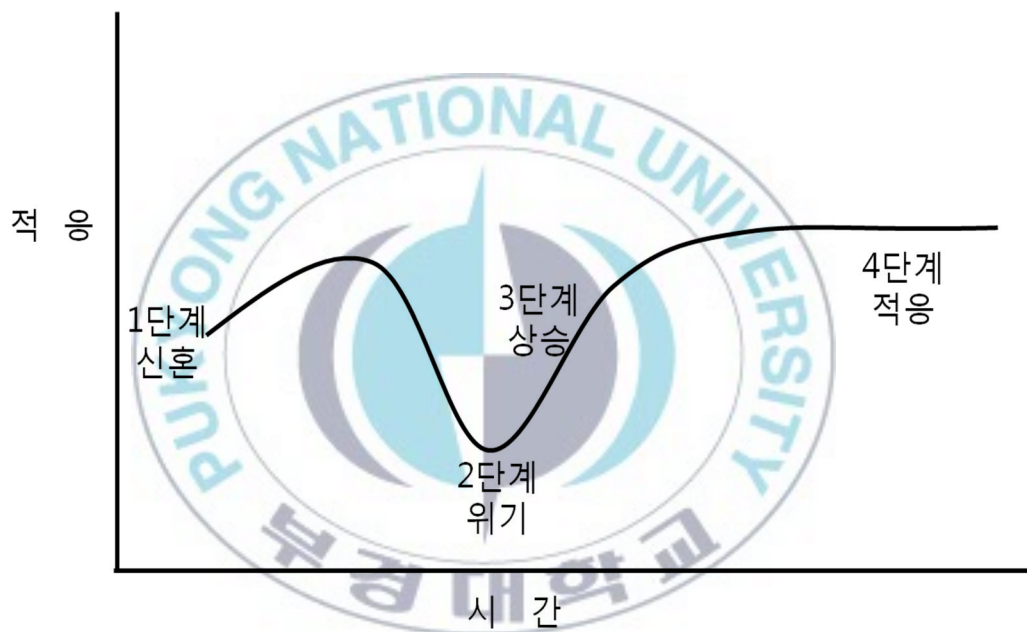
해외파견자에게 현지국가와 관련된 정보나 언어교육 등을 제공하는 경우 해외업무 과정에서의 불확실성을 감소시키는데 도움을 줄 수 있을 것으로 생각된다. 또한 해외파견자를 선발함에 있어서 해외경험이 있는 자를 선발하게 되면 해외생활에서의 적응의 노하우를 갖고 있어 적응이 보다 용이하다고 볼 수 있다. 따라서 예상적 적응에 관한 지원은 현지적응의 성공을 높이는 방향으로 기여할 것으로 생각된다. 이러한 점에서 예상적 적응과 현지적응을 구분하는 것은 의미가 있다고 할 수 있다.

둘째, 해외파견자가 현지국가에 도착하여 겪게 되는 적응과정에 대하여 학자들(Torbjörn, 1982; Gullahorn & Gullahorn, 1962; Oberg, 1960)은 U-곡선이론(U-curve theory)을 이용하여 설명하고 있다. U-곡선은 해외파견자가 겪게 되는 심리적 반응에 기초하여 <그림3-1>에서와 같이 신흠단계(honeymoon phase), 위기, 상승, 적응 총 네 단계로 구성된다. 첫째는 신흠단계(honeymoon phase)이다. 이 단계는 도착 후 수주에서 2개월 범위 내에서 발생하며 새로운 문화의 흥미로운 측면에 대한 매력을 느끼는 단계이다. 이 초기단계 동안은 해외파견자의 과거 습관이나 행동이 새로운 나라에서 적절하지 못하다는 것을 발견하는데 충분한 시간을 갖지 못했다고 할 수 있다. 이러한 부정적 피드백의 결여와 해외문화의 새로운 결합은 신흠효과를 가져오게 된다(Torbjörn, 1982). 둘째는 위기단계로써 현지문화와 본국문화와의 차이로 인하여 문화적 충격(culture shock)이 발생하며 새로운 문화환경에서 일상생활에 발생하는 문제들로 인하여 사기가 저하되게 된다.

셋째는, 시간이 경과하면서 시행착오를 통하여 어느 정도 무엇이 적절한

행동이고 무엇이 적절하지 않은지에 대한 것을 학습하게 된다. 이 단계에서 개인은 새로운 행동유형을 수행함에 있어서 진보를 보이게 된다. 네 번째 단계는, 개인의 적응이 일반적으로 완성되는 단계이다. 이 단계에서는 문화적 차이에 대한 불안감 없이 필요한 행동을 효과적으로 수행할 수 있게 된다(Black, 1988).

<그림 2-1> 문화적응의 단계



출처 : Dowling, P. J. and Welch, P. E. (2004), International Human Resource management, Thomson. P. 91

심리적 적응과정에 대한 U-곡선 이론은 실증연구결과 만족스러운 지지를 보이지 못하고 있다(Church, 1982, Kealey, 1989). 그러나 해외환경에서 각 개인은 그 반응에 있어서 차이를 보일 수 있으며 현지에 도착하여 시간의 경과에 따라 개인의 심리적 반응이 달라지는 과정에 대한 이해는 각 단계에 상응한 적극적인 지원방안을 구사할 수 있게 한다는 점에서 U-

곡선 이론은 그 의의가 있다고 할 수 있다(정철균, 2007).

2. 적응의 주요 영향요인

Black(1988)은 적응을 현지국가에서 다양한 측면에 대하여 가지는 심리적 평안(psychological comfort)의 정도로서 정의하고 있다. 그리고 적응 개념은 단일 차원이 아니라 다차원적(multi-dimensional)이며 일반적응, 상호작용 적응, 업무적응 등 세 가지 차원으로 구성된다고 한다.

적응의 세 가지 차원을 살펴보면, 먼저 일반적응은 현지국가의 기후나 음식 등 일반 생활조건과 문화 등 일반 환경에의 적응을 의미한다.

둘째, 상호작용 적응은 현지문화와 현지인과의 의사전달 등 상호작용 측면에 관한 것이다.

마지막으로, 업무적응은 해외파견자가 업무 수행과정에서 겪게 되는 상이한 기대나 가치 및 업무기준 등에 대한 심리적 평안을 의미한다(Black & Stephen, 1989).

한편, 해외에서 근무하는 외국인 노동자의 적응에 영향을 미치는 선행변수로서 개인적요인, 직무요인, 조직요인, 업무 외 요인 등이 있다(Black, 1991 & Shaffer, 1999). 그리고 이러한 적응의 선행변수 아래 각각의 선행요인들이 있다.

적응의 선행변수들을 살펴보면 먼저, 개인적 요인(Individual Factors)의 선행요인인 언어의 유창성은 새로운 문화에서의 역동성을 이해하고 대인관계를 형성하는데 중요한 역할을 한다(Aycaan, 1997; Black et al., 1991; Mendenhall & Oddou, 1985).

둘째, 직무요인 중 직무특성은 개인의 태도와 행동에 긍정적인 영향을 미쳐 적응을 촉진 시킨다(Hackman & Oldham, 1975).

셋째, 조직 요인 중 조직의 지원을 보면 주거, 교통수단 등 현지정착 지원이 적응에 긍정적 영향을 미치는 것으로 보고 있다(Black et al., 1991; Tung, 1988; Torbjörn, 1982).

마지막으로, 업무 외 요인 중 문화적 거리는 해외파견자가 느끼는 본국과의 문화적 차이로써 일반적으로, 지리적으로 가까운 나라들은 문화, 가치, 종교적 믿음 등에서 보다 더 유사하게 된다(Hofstede, 1980).

이상으로 적응과 적응에 영향을 미치는 각각의 선행변수들을 살펴보았다. 이러한 변수들이 이직의도에 미치는 영향은 선행연구들에서 잘 나타나 있다고 본다. 단지, 이러한 요소들만이 이직의도를 결정하는 것은 아닐 것이다. 석현호(1998)의 선행연구를 보면 준거집단이 외국인 노동자의 이직의도에 영향을 미친다고 보고하고 있다. 따라서 적응의 각 차원과 그 하위 변수에 더하여 준거집단의 영향이 이직의도에 미치는 영향에 관해서 연구해볼 만한 가치가 있다고 판단된다.

제3절 적응과 자국민 동료그룹의 역할

1. 준거집단의 특성

준거집단은 개인이 자신을 평가하고 태도를 형성할 때 표준으로 삼는 집단을 말한다. 또, 준거집단은 개인이 그 자신의 이해, 태도, 가치를 함께 하는 사회단위이며 자기평가(self-evaluation)와 태도를 형성하는 근거가 되고 있다.

Hyman(1942)이 최초로 준거집단이라는 개념을 사용하였는데 그 뒤 많은 후속 연구들이 이어져왔다. 준거집단 연구의 연혁을 살펴보면 먼저, 준거집단(Reference Group)은 Hyman(1942)이 자신의 논문 “지위의 심리학”에서 처음 제시하였다. 이 연구에 따르면, 준거집단은 “개인의 지위를 다른 사람 및 자신의 상대적 위치와 비교하기 위해, 그리고 자신의 문제해결에 대한 판단을 위해 사용되는 기준점(point of reference)”이라고 정의하였다.

이후 Sheriff(1953)는 “개인이 지각적 영역을 구축함에 있어 닳을 내리는 정박(anchoring points)으로 이용할 규범을 지닌 집단을 준거집단”이라

고 정의하였다.

Newcomb(1961)은 준거집단이 다른 집단들과 어떻게 구별되는지를 소속집단(membership group)과 구별하여 긍정적 준거집단(positive reference group)과 부정적 준거집단(negative reference group)으로 나누었다.

그리고 Shibutani(1963)는 준거집단을 일반적 또는 특정한 가치, 태도 등 개인의 인식적 분야의 조직에서 준거의 틀(a frame of reference)로서 관점을 제시하는 집단이라고 정의하였다.

Bilss(1963)는 광의적으로 사회계층도 준거집단의 하나라고 주장하였다.

그리고 Cocanoughter & Bruce(1971)은 사회적으로 준거집단 구성원들의 활동에 대해 호의적인 태도를 가진 사람일수록 그 집단에 의해 영향을 받기 쉽다는 연구결과를 제시하였다.

Runyon(1977)은 “개인이 소속되기를 희망하고 사람들이 모방하고자 하는 신념, 태도, 가치, 행동을 갖고 있는 집단”이라고 정의하였다.

또한, Park & Lessig(1977)등에 의하면 준거집단이란 “개인적 평가를 위해 중요한 관련성이 있다고 생각되는 현실적 혹은 상상적인 개인이나 집단”이라고 정의하고 있다.

1980년대 들어와서, Kotler(1980)는 준거집단이란 “개인의 태도, 의견 및 가치관 등에 영향을 미치는 모든 집단”이라고 정의하였다. McCarthy(1981)는 “한 개인이 특정한 문제에 관하여 태도를 형성할 때 특정된 사람들에게 기울어진다면 그것이 곧 준거집단”이라고 하였으며, Hawkins, Best, Coney(1983)는 “집단과 준거집단을 비교하여 집단은 규범, 가치, 신념을 공유하고 있는 둘 혹은 그 이상의 개인들로서 구성되며, 준거집단은 가정된 집단의 통찰력이나 가치를 개인의 행동 근거로서 사용하는 집단”이라고 하였다. 또한, Robertson et. al.(1984)등에 의하면 준거집단이란 “개인의 가치, 신념 및 규범에 영향을 주는 집단”이라 하였다.

한편, 준거집단에 대한 우리나라 학자들의 연구를 살펴보면, 김경동(1978)은 한 개인이 그 집단에 소속됨으로써 일체감(Identity)을 얻고, 행위의 기준을 배우며, 그 집단의 규범을 따라 판단하고 행동하게 하는 집단을 준거집단

이라고 정의하였고, 김원수(1980)는 준거집단을 사람들의 의견이나 태도 및 신념 등을 형성할 때 의거하게 되는 사람으로 구성된 집단이라고 하였다. 나유미(1986)는 실재하건 상상적이건 한 개인의 신념, 태도, 행동을 형성함에 있어 준거점으로써 작용하는 집단을 준거집단이라고 정의하고 있다. 황용희(2003)는 개인의 가치, 태도, 행동에 직접 또는 간접적으로 영향을 주는 모든 개인 또는 집단으로, 심수민(2007)은 한 개인의 신념, 태도, 행동 등에 영향을 미치는데 준거점으로 작용하는 집단으로 정의하였다(류미애, 2008).

이상과 같은 여러 이론에 대한 선행연구학자들의 준거집단에 관한 정의를 요약하면 <표 2-3>과 같다.

<표 2-3> 준거집단의 정의에 대한 선행연구

연구자	정 의
Hyman(1942)	·개인이 지위가 다른 사람과 자신의 상대적 위치를 비교하기 위해, 자신의 문제 해결에 대한 판단을 위해 사용하는 준거점(Reference Point)
Sheriff(1953)	·개인이 지각적 영역을 구축하는데 있어 맞을 내리는 정박점(Anchoring Points)이자 이용할 규범을 지닌 집단
Newcomb(1961)	·한 개인이 실제로 그 집단의 구성원일 필요없이 심리적 차원에서 소속되기를 바라는 집단이거나 개인이 어떤 행동을 위한 중요한 결정을 할 때 그 판단의 근거로 삼는 집단
Kelly(1966)	·한 개인이 안정되기를 바라고 계속해서 구성원으로 존재하기를 바라도록 동기화된 집단(규범적 준거집단)과 한 개인이 그와 다른 사람을 평가하는데 있어서 준거점을 찾는 집단(비교적 준거집단)
Cocanougher & Bruce(1971)	·개인이 꼭 그 집단에 속하지 않더라도 심리적으로 닮아가기 위해 노력하는 집단
Park & Lessing(1977)	·개인적 평가를 위해 중요한 관련성이 있다고 생각되는 현실적 혹은 추상적인 개인이나 집단
Runyon(1977)	·개인이 속하기를 희망하고 사람들이 모방하고자 하는 신념, 태도, 가치, 행동을 갖고 있는 집단
김경동(1978)	·한 개인이 그 집단에 소속됨으로써 일체감(Identity)을 얻고, 행위의 기준을 배우며, 그 집단의 규범을 따라 판단하고 행동하게 하는 집단

연구자	정 의
김원수(1980)	·사람들의 의견이나 태도 및 신념 등을 형성할 때 의거하게 되는 사람으로 구성된 집단
Kotler(1980)	·개인의 태도 및 행동의 형성에 영향을 미치는 직접적(face-to-face), 간접적 비교점(comparison of reference groups)을 제공하는 모든 집단
McCarthy(1981)	·한 개인이 특정한 문제에 관하여 태도를 형성할 때 특정된 사람들에게 기울어진다면 그것이 곧 준거집단
Bearden & Etzel(1982)	·개인의 행동에 중요한 영향을 미치는 개인이나 집단
나유미(1986)	·실재하건 상상적이건 한 개인의 신념, 태도, 행동을 형성함에 있어 준거점으로써 작용한 집단
유동근(1990)	·실존하건 상상적이건 한 개개인이 신념, 태도, 관심, 의견, 가치관 및 실제적 행동 등에 영향을 미치는데 준거점으로써 작용하는 집단
황용희(2003)	·개인의 가치, 태도, 행동에 직접 또는 간접적으로 영향을 주는 모든 개인 또는 집단
심수민(2007)	·한 개인의 신념, 태도, 행동 등에 영향을 미치는데 준거점으로 작용하는 집단

자료 : 류미애(2008)

2. 준거집단이 의사결정에 미치는 영향

준거집단은 개인의 가치(value), 신념(belief), 및 규범(norm)에 영향을 준다. 가치는 선(good), 도덕(moral), 등을 표현하는 상징적 개념이고, 신념은 개인이 주어진 객체에 대해 가지고 있는 안정된 인지(cognition)와 인식(perception)으로 정의되는데 가치보다는 협소한 개념이다. 규범은 신념의 지지를 위한 것으로 허용된 행동을 정의하는 사회규칙 또는 지침을 말한다(Robertson T.S. & J. Zielinski & Ward, 1984).

일반적으로 준거집단은 개인에게 집단의 신념과 가치를 강제적으로 따르게 하지 않는 반면에, 규범은 개인에게 강제적인 작용을 하게 되며 따라서 각 개인은 집단의 규범에 따르도록 강요된다(Robertson T.S. & J. Zielinski & Ward, 1984). 이와 같이 집단의 압력은 사회 심리적 실험에서 증명되는데

M. Sheriff는 빛의 이동에 관한 실험에서 피실험자들이 처음에는 빛의 이동에 대한 각 개인의 판단이 달랐으나 결국에는 일반적인 판단에 수렴된다는 결론을 내렸다(Sheriff M., 1952). 또한 S.E. Asch는 규모가 상이한 학생 집단에게 일정한 길이의 끈을 주고 세 개의 다른 끈과 비교하도록 지시하면서 집단의 각 구성원은 자신의 판단을 모두가 들을 수 있도록 발표하게 하였는데 그 결과 대부분의 피험자들이 집단이 선택한 틀린 판단에 동조한다는 사실을 입증하였다(Asch S.E., 1952).

임금만족에 있어서 준거집단이 의사결정에 영향을 미친다는 결론을 얻은 선행연구들을 살펴보면 염혜원(2000)은 노동자들이 임금만족 지각과정에서의 준거집단이 영향을 미치는 것으로 보고하고 있다. 가령, 거의 대부분의 노동자는 자신에게 주어진 보상의 만족/불만족을 지각할 때 사회적 비교의 과정을 거친다고 한다. 이때 가장 많이 비교대상이 되는 것은 준거집단이라고 판단된다. 오아라(2006)의 연구에서도 임금만족의 비교대상으로 준거집단을 꼽고 있다. 이러한 임금만족 이론은 실제 수령임금과 당위적 임금 사이의 격차이론(discrepancy theory)에 근거하고 있을 뿐만 아니라 상호비교 과정을 거친다는 점에서 Adams의 공정성 이론(equity theory)과 밀접한 연관성이 있다. 준거집단은 특히 공정성 이론에서 비교대상이 되는 집단으로부터 유추된 개념으로 공정성, 나아가 임금만족을 결정하는데 중심적 역할을 수행하고 있다. 즉, 개인은 유사한 위치에 있는 타인과 자신의 임금을 비교하여 그 투입과 산출비율이 유사하게 되면 공정성을 지각하게 된다. 결국 비교대상이 되는 준거집단은 공정성을 결정하는 요인이면서 당위임금과 실제임금에 모두 영향을 미쳐 임금만족을 결정짓는 역할을 하게 된다.(양동훈, 2001)

임금만족의 지각과정에서 준거집단의 영향이 크다는 사실을 밝혀낸 이상과 같은 연구결과를 종합해 보면, 준거집단은 개인 또는 그룹이 의사결정을 내릴 때 중요한 영향을 미치는 요인이라고 할 수 있겠다. 그렇다면 이 준거집단의 영향을 국내에 근무하는 외국인 노동자들에게 적용해 보면 이직과 이직의도를 결정할 때 외국인 노동자들은 그들의 준거집단 즉, 그들의 자국민 동료그룹으로부터 영향을 받을 것이라고 충분히 유추할 수 있다.

3. 동료그룹의 역할

동료그룹은 그 그룹의 규범이나 행동 또는 타 구성원의 태도에 상합(相合)하는 행동을 요구함으로써 서로에게 크게 영향을 미친다(조성립, 1987).

동료그룹의 역할을 살펴보면, 먼저 Middleton & Putney는 비슷한 연령·신분 및 밀착된 관계로 엮어지는 집단으로써 사회적 및 정치적 세계에 대한 정보 및 의견을 교환하는데 있어서 중요한 역할을 할 뿐만 아니라 정치 세계에서 자신의 위치와 자아를 개념화할 수 있는 계기를 마련해 주는 것이 동료그룹이라고 하였다.

둘째, Dawson과 Prewitt는 동료그룹은 가정과 같이 제1차집단의 성격을 띠고 있어서 정적(情的) 유대에 입각한 상호결합 및 접촉이 강하여 그 역할이 크다고 보이는데, 특히 가정의 역할이 미비할 경우 동료그룹의 역할은 결정적일 것이라고 제시하였다.

마지막으로, Lanton은 동료그룹의 중요한 역할로서 그 집단이 이루고 있는 하위문화(下位文化)의 전수를 들고 있다. 하위문화는 동료들 간에 상합함으로써 전수된다고 볼 수 있다. 그리고 동료들과의 접촉의 빈도와 강도에 따라서 거부태도를 보이기도 하고 동료그룹과 상합하는 경향을 나타내기도 한다. 이상의 준거집단과 동료그룹에 관한 선행연구를 보면 준거집단과 동료그룹은 개념에 있어서 미미한 차이는 있겠으나 둘 다 그 집단에 속한 구성원들의 행동이나 태도에 큰 영향을 미친다는 것을 알 수 있다.

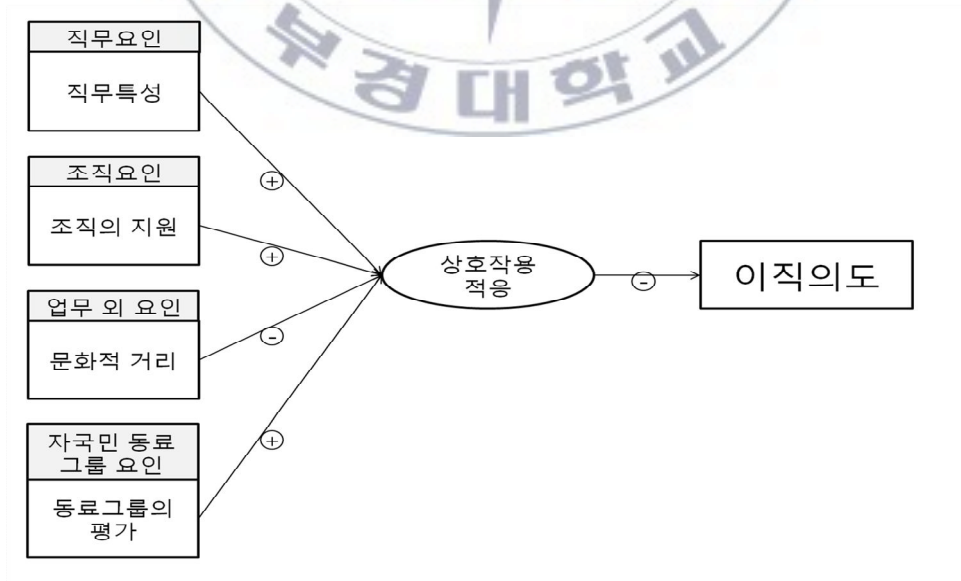
따라서 국내에 근무하는 외국인 노동자들도 의사결정을 하는데 있어서 그들의 동료그룹으로부터 많은 영향을 받을 것이라고 판단 할 수 있다. 이들 외국인 노동자들의 동료그룹은 개인적 친분관계, 회사동료, 종교단체에서의 만남 등 다양하겠지만 무엇보다도 그 노동자들의 자국민들이 그들 서로에게 영향을 미치는 대표적 동료그룹이라고 할 수 있다. 외국인 노동자들은 자국민으로 구성된 동료그룹으로부터 정보를 교류하고 각자의 임금 등의 근로조건과 근무하는 회사에 대해서 비교·평가하리라 본다. 따라서 본 연구자는 국내에 근무하고 있는 외국인 노동자들의 이직과 이직의도에 있어서 자국민 동료그룹의 영향이 클 것이라고 판단을 하고 본 연구를 진행한다.

제III장 연구의 모형 및 연구의 가설

제1절 연구의 모형

이직의도에 영향을 미치는 적응과 그 적응에 영향을 미치는 하위변수를 매개로 한 기존 선행연구는 다수를 차지하고 있다(Tung, 1981; Black et al., 1991; Shaffer et al., 1999). 그러나 이런 변수들만이 이직의 예측변수인 이직의도를 모두 설명한다고는 볼 수 없다. 따라서 본 연구는 적응의 세 차원 중 상호작용 적응과 상호작용 적응의 하위변수인 직무요인, 조직요인, 업무 외 요인에 더해 외국인 노동자들이 의사결정을 할 때 영향을 받으리라고 판단되는 자국민 동료그룹 요인을 추가하여 이러한 변수들이 이직의도에 미치는 영향에 관해서 분석하고자 한다. <그림 3-1>은 외국인 노동자의 이직의도에 영향을 미치는 상호작용 적응과 그 하위변수에 관한 연구모형을 나타내고 있다.

<그림 3-1> 외국인 노동자의 이직의도에 관한 연구모형



제2절 연구가설의 설정

1. 직무요인과 적응과의 관계

외국인 노동자가 현지국가에서 맡게 될 직무는 당해 외국인 노동자의 적응에 영향을 미치게 된다. Hackman과 Oldham(1975)은 직무특성은 작업자의 태도와 행위에 영향을 미친다고 보고 있다. 즉, 핵심직무특성(core job characteristics)의 구성으로서 기술다양성, 과업정체성, 과업중요성, 자율성, 피드백 등을 들고 있다. 이 중 기술다양성, 과업정체성, 과업중요성은 작업의 의미와 충만성을 경험하게 하여 작업자의 동기를 유발시키게 된다. 자율성은 작업결과에 대한 책임감을 높이게 되면 피드백은 작업 활동의 결과에 대한 인식을 통하여 작업만족도를 높이는 역할을 하게 된다.

따라서 외국인 노동자가 맡게 되는 직무가 이러한 특성을 가지는 경우 당해 외국인 노동자의 적응은 촉진되고 이직의도는 감소되게 될 것이다(정철균, 2007)

이에 따라 직무특성과 상호작용 적응과의 관계에 대하여 다음과 같이 가설을 설정하였다.

가설 1: 직무특성 정도는 외국인 노동자의 상호작용 적응 정도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2. 조직요인과 적응과의 관계

새로운 해외환경에 놓이게 된 외국인 노동자에게 현지정착에 필요한 주거, 교통수단, 은행 및 병원 등의 활용에 대한 지원은 이들 외국인 노동자의 생활의 편의를 증진시킬 뿐 아니라 불확실성을 감소시켜 적응을 촉진시키게 된다(Pinder & Schroeder, 1987).

외국인 노동자들은 대부분 영세업체에 취업하고 있으므로 조직으로부터의 지원수준은 그리 높지 않을 것으로 예상된다. 그러나 조직이 제공하는 기숙사와 같은 주거나 의료시설의 이용 등 현지 정착 서비스는 외국인 노동자의 생활의 편의를 증진시키는데 크게 기여할 것으로 본다(정철균,

2007). 이에 따라 외국인 노동자에 대한 조직의 지원과 상호작용 적응과의 관계에 대하여 다음과 같이 가설을 설정하였다.

가설 2: 외국인 노동자에 대한 조직의 지원 정도는 상호작용 적응 정도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3. 업무 외 요인과 적응과의 관계

문화적 거리는 해외파견자가 느끼는 현지국과 본국과의 문화적 차이로써 일반적으로 지리적으로 가까운 나라들은 문화, 가치, 종교적 믿음 등에서 보다 더 유사하게 된다(Hofstede, 1980). 외국인 노동자가 느끼는 문화적 거리가 클수록 적응에는 부정적 영향을 미치게 되고 심리적 좌절을 겪게 되어 본국으로의 귀환을 더욱 희망하게 되고 이는 이직의도를 강화하는 방향으로 나타날 것으로 본다(정철균, 2007). 이에 따라 문화적 거리와 상호작용 적응과의 관계에 대하여 다음과 같이 가설을 설정하였다.

가설 3: 외국인 노동자들이 인식하는 문화적 거리감은 그들의 상호작용 적응 정도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

4. 자국민 동료그룹 요인과 적응과의 관계

외국인 노동자들은 타국에서 정보를 취득하거나 선택을 함에 있어서 도움을 요청 할 수 있는 환경이 열악하다고 봐야한다. 따라서 외국인 노동자들은 자신들만의 자국민 동료그룹과의 교류를 통해 정보를 교환하고 자국민 동료그룹과 자신이 받고 있는 처우를 비교하여 현재 근무하고 있는 직장에 대해서 선호를 결정할 것이다. 이것은 바로 근속이나 아니면 이직을 하느냐의 예측변수인 이직의도로 이어질 것이다. 따라서 외국인 노동자들의 자국민 동료그룹은 다른 선택들에 영향을 줄 뿐만 아니라 이직의도에도 큰 기준점이 되리라고 판단된다. 이에 따라 동료그룹의 평가와 상호작용 적응과의 관계에 대하여 다음과 같이 가설을 설정하였다.

가설 4: 외국인 노동자의 자국민 동료그룹의 긍정적 평가 정도는 상호작용 적응 정도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

5. 적응의 영향과 이직의도와와의 관계

선행연구들(Firth et al., 2004; Wunder et al., 1982)에 의하면 스트레스 요인들은 직무만족이나 조직몰입의 감소를 통하여 이직의도에 영향을 미치는 것으로 보고하고 있다. 해외환경에서의 이직의도와 관련하여서는 해외파견자가 현지의 일반 환경에 부적응하는 경우 조기귀국과 관련된다고 보고 있다(Tung, 1981; Gregersen & Black, 1992). 이상의 연구결과를 종합해 보면 해외환경에서 근무하고 있는 외국인 노동자들이 일반 환경에 보다 익숙해지고 현 직장에서의 상사나 동료와의 관계가 친숙해지며 현지 인과의 대인관계에 잘 적응하는 경우 현 직장에 대한 이직의도는 감소될 것으로 본다(정철균, 2007). 이에 따라 상호작용 적응과 이직의도와와의 관계에 대하여 다음과 같이 가설을 설정하였다.

가설 5: 외국인 노동자의 상호작용 적응 정도는 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

<표 3-1> 연구가설의 정리

	구분	가설명	연구가설의 내용
직무요인	직무특성	가설1	직무특성 정도는 외국인 노동자의 상호작용 적응 정도에 따라 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
조직요인	조직의 지원	가설2	외국인 노동자에 대한 조직의 지원 정도는 상호작용 적응 정도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
업무 외 요인	문화적 거리	가설3	외국인 노동자들이 인식하는 문화적 거리감은 그들의 상호작용 적응 정도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.
자국민 동료그룹 요인	동료그룹의 평가	가설4	외국인 노동자의 자국민 동료그룹의 긍정적 평가 정도는 상호작용 적응 정도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
적응	상호작용 적응	가설5	외국인 노동자의 상호작용 적응 정도는 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

제Ⅳ장 연구 방법론

제1절 연구대상의 설정과 자료의 수집 및 분석

1. 표본추출

본 연구의 표본은 국내에 근무하는 외국인 노동자 중에서 부산/경남에 소재하는 중소기업의 생산직 노동자를 대상으로 하였다.

2. 자료수집 및 분석

본 연구의 조사방법은 외국인 노동자를 고용하고 있는 사업체를 방문하여 설문하였고, 재취업을 위해 창원지역 고용센터에 방문하는 외국인 노동자를 상대하여 설문하였다. 그리고 김해지역에 있는 외국인 거리에 가서 외국인 노동자들이 자주 찾는 자국의 음식점과 상점, 거리에서 직접 대면하여 설문하였다.

본 연구의 설문조사기간은 2011년 10월부터 11월까지 실시하였다. 그리고 조사에 필요한 설문지는 한국어, 영어, 중국어 총 3개의 언어로 작성하였다. 설문지 조사를 할 때, 설문지의 언어적 구성은 기본적으로 해당 외국인 노동자의 출신 국가의 언어로 사용해야 한다. 그러나 외국인 노동자의 출신국가의 구성은 다양하고, 설문 내용의 동일성 문제로 인해 측정착오가 우려되고 외국인 노동자의 각 구가별 언어로 작성하였을 때 본래의 설문지 내용과 같은 번역은 현실적인 어려움이 있었다. 그래서 한국어, 영어, 중국어로 된 설문지를 활용하였다. 외국인 노동자들의 출신국가는 다양하지만 영어는 세계 공통으로 상용하고 있고, 또한 외국인 노동자들의 학력수준을 보면 그들이 영어 해독을 가능하다고 보았기 때문이다. 그리고 고용허가제 하에서는 한국에 입국하기 전 외국인 노동자들의 적응을 촉진시키기 위해 그들에게 의무적으로 한국어능력시험(EPS-KLT)을 보게 하여 고득점자 순

으로 일정 수준에 도달한 외국인 노동자에 한하여 입국자격이 주어진다. 그리하여 외국인 노동자들이 한글에 대한 독해, 해독이 일정수준으로 가능하다고 판단하여 한글로 작성된 설문지도 병행하여 사용 하였다.

설문지는 총 500부를 배포하여 이 중 176부가 회수되었다. 회수된 설문지 중 문답이 부적절하게 기재되거나 결측치(missing value)가 발생한 것 등 25부를 제외하고 총 151부를 통계분석에 사용하였다.

본 연구의 자료처리를 위해 통계프로그램인 SPSS 15.0을 활용하였다. SPSS(Statistical Package for Social Science)는 사회과학분야의 적용을 위해 고안된 통계프로그램이다. 이를 통해 평균, 표준편차, Cronbach α , 상관관계 분석 등을 실시하였다. 그리고 측정도구의 검정을 위하여 요인분석, 신뢰성분석 및 다중회귀분석을 하였다.

제2절 변수의 조작적 정의 및 측정

1. 적응(Adjustment)

적응은 외국인 노동자가 타국에서 직면하게 되는 낯선 환경 및 현지인과의 상호작용을 통한 심리적 안정감의 정도로서 적합이 증대하고 불확실성이 감소하는 현상으로 정의된다. 따라서 외국인 노동자가 현지 환경과 현지인과의 관계에 적응하게 되면 갈등과 스트레스가 감소되고 심리적 안정과 업무수행의 효율성이 증대되게 된다. 본 연구에서 적응에 대한 측정항목은 Black & Stephen(1989)이 개발한 척도를 수정하여 사용하였다. 이 척도들은 적응의 세 차원을 평가하며 일반적응 7개 항목, 상호작용 적응 4개 항목, 업무적응 3개 항목 등으로 구성되어 있다. 본 연구에서는 상호작용 적응 4개 항목만을 고려하였다. 상호작용 적응은 현지인과의 일상적인 대인관계에 대한 적응을 평가하였다. 대표적인 질문은 “한국인들과 일상적인 상호작용 과정에 적응하고 있다”이다.

2. 조직요인(Organization Factors)

조직의 지원은 외국인 노동자가 한국에 도착한 후 회사로부터 받은 주택·주거, 교통수단, 의료시설 등 현지 정착을 위한 지원에 관련된 것을 의미한다. 조직의 지원은 5개 항목으로 평가하였다. 대표적인 질문은 “회사로부터 의료기관을 소개·서비스를 지원받고 있다”이다.

3. 직무요인(Job Factors)

직무관련요인은 외국인 노동자가 맡고 있는 직무의 내용이 작업동기 유발이나 직무만족을 가져오는지를 파악하기 위하여 Hackman 과 Oldham(1975)이 제시한 핵심 직무특성 개념인 직무자율성, 다양성, 중요성, 독립성, 피드백 등 5개 항목에 자존감을 평가할 수 있는 항목 1개를 추가하여 총 6항목으로 평가하였다. 대표적인 질문은 “귀하가 수행하고 있는 과업이 중요하다고 생각하고 있다”이다.

4. 업무 외 요인(Non-work Factors)

업무 외 요인은 문화적 거리 변수를 사용하였다. 문화적 거리는 일상적인 습관, 일반적인 생활비, 주택·주거조건 등 분야에서 외국인 노동자가 느끼는 본국과 현지국가와의 문화적 차이로서 Torbjörn(1982)이 개발하고 Black & Stephen(1989)이 수정한 8개 항목 중에서 5개 항목을 평가하였다. 대표적인 질문은 ‘일상적인 생활 관습’에 관한 문화적 거리감을 묻는 것이다.

5. 자국민 동료그룹 요인(Their Fellow Countrymen Factors)

외국인 노동자들이 한국에서 근무하는 중 이직에 대해서 정보를 취합하는데 가장 많은 영향을 미칠 것이라고 판단되는 집단이 자국민 동료그룹이라고 가정하고 5개 항목을 측정하였다. 대표적인 질문은 “귀하의 동료들은

귀하가 다니고 있는 회사의 임금 수준에 대해 긍정적으로 평가하고 있다”이다.

6. 이직의도(Turnover Intention)

이직의도는 이직행동의 가장 가까운 대리지표라 할 수 있다. Nauman(1992)은 해외파견자의 이직개념을 조직 내부에서의 전근 개념인 내적이직과 조직을 떠나는 외적이직으로 나누어야 한다고 제시한 바 있다. 이러한 분류방법에 따라 본 연구에서 외국인 노동자의 이직의도는 외적 이직으로써 조직을 떠나고 싶은 것을 의미한다고 보았다. 이직의도의 측정은 Firth와 그의 동료들(2004)이 개발한 2개 항목의 척도를 사용하였다. 대표적인 질문은 “가능하다면 새로운 일자리를 찾아 볼 생각이다”이다.



제 V 장 실증연구의 결과분석

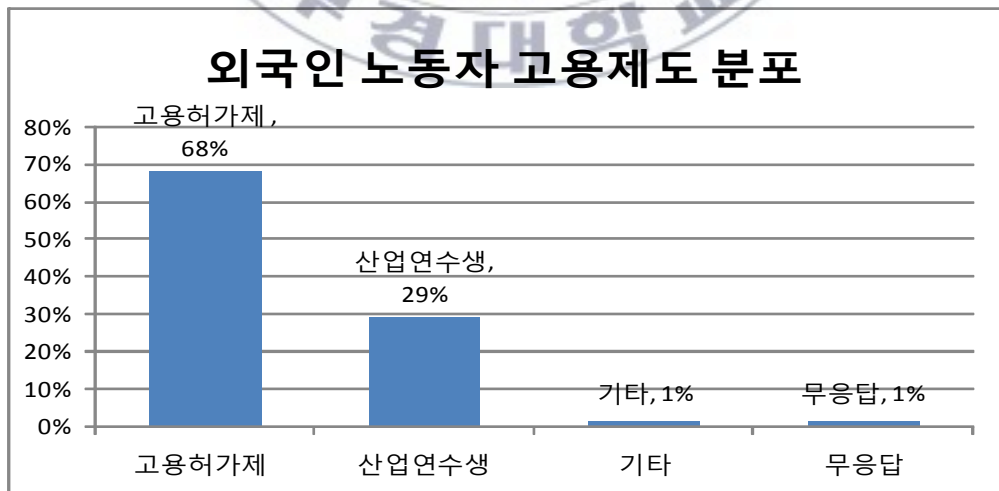
제1절 표본의 특성

1. 외국인 노동자의 고용분포

외국인 노동자들의 고용제도 분포를 살펴보면 고용허가제도로 국내에 들어온 경우가 대부분을 차지하고 있다. 고용허가제도는 2004년부터 도입되어 중소기업의 인적부족현상을 해결하고자 정부가 직접 외국인 노동자를 도입·관리하는 제도이다. 본 연구의 설문을 통해 나타난 외국인 노동자들은 68%가 고용허가제도 아래 고용되었는데, 이것은 합법적인 고용허가제도가 정착되어 가고 있고, 이 제도 하에서 외국인 노동자들의 입국이 늘어나고 있다는 것을 보여준다.

표본의 고용제도 분포를 다음과 같이 그래프로 나타내었다.

<그림 5-1> 외국인 노동자 고용제도 분포

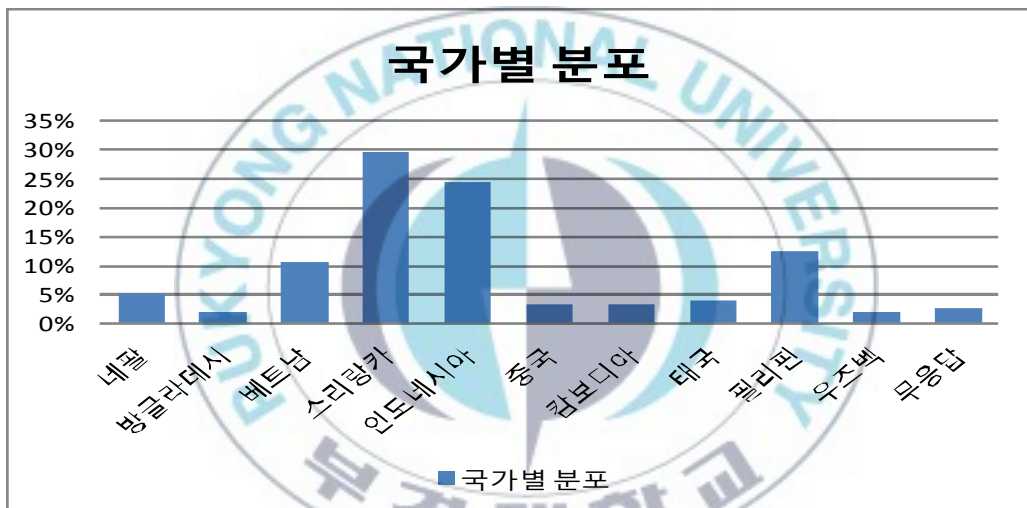


2. 외국인 노동자들의 국가적 분포

본 연구의 설문을 통해 나타난 외국인 노동자들의 국가별 분포를 살펴보면 스리랑카, 인도네시아, 필리핀, 베트남의 비중이 79%로써 이는 고용허가제 하에서 최근 수년간 국내에 들어온 이들 국가의 외국인 노동자들의 비율이 높다는 것을 반영한다.

표본의 국가별 분포를 다음과 같이 그래프로 나타내었다.

<그림 5-2> 국가별 분포

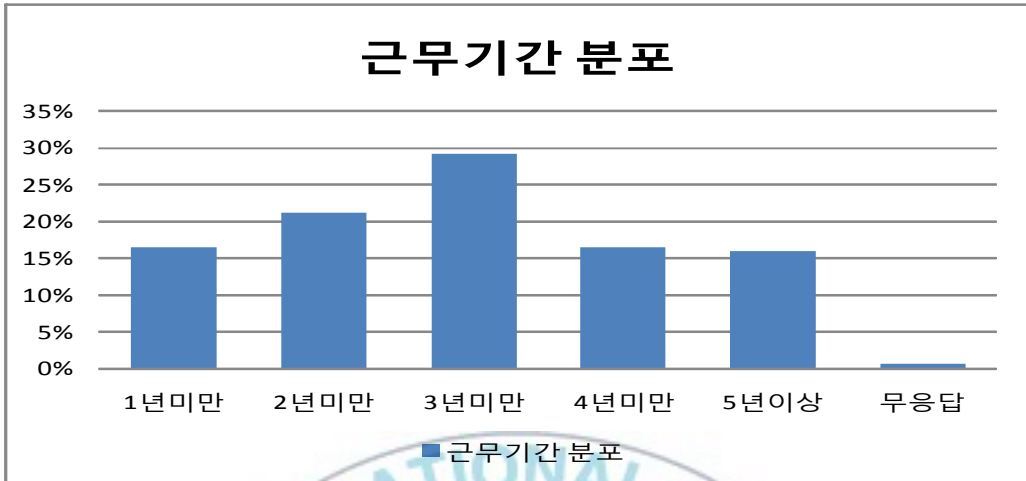


3. 외국인 노동자들의 근무기간

본 연구의 설문을 통해 나타난 외국인 노동자들의 근무기간 분포를 보면 3년 미만의 근무기간이 77%를 차지하고 있다. 이것은 최근 들어 외국인 노동자들의 국내유입이 급격히 늘어나고 있다는 것을 보여주는 것이라고 판단된다.

표본의 근무기간 분포를 다음과 같이 그래프로 나타내었다.

<그림 5-3> 근무기간 분포

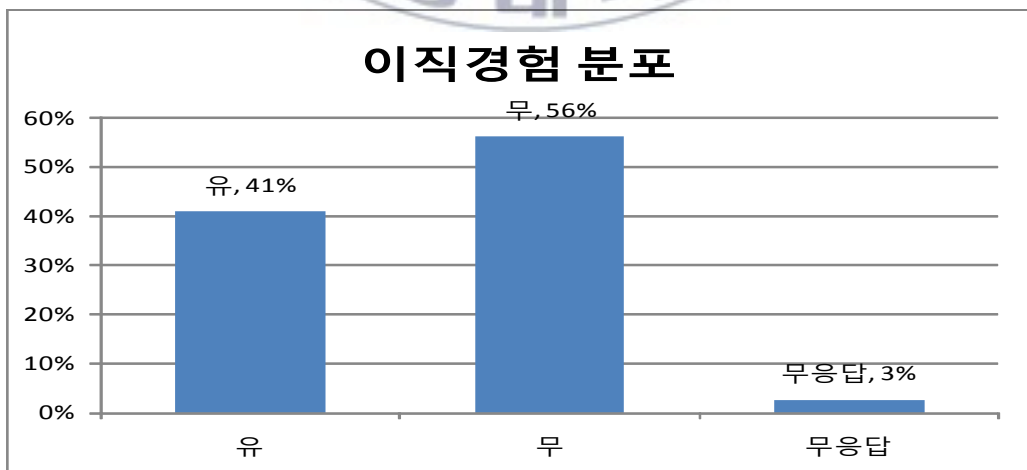


4. 외국인 노동자들의 이직경험 유무

표본에 나타난 외국인 노동자들의 이직경험 비율이 50% 이상이라는 것은 그들이 국내에 들어와서 적응에 성공하지 못한다는 것을 설명하는 것이며, 또한 이직을 시도한 외국인 노동자 중에서 상당수가 불법체류자로 남게 되는 결과를 낳게 된다는 것을 보여준다.

표본의 이직경험 분포를 다음과 같이 그래프로 나타내었다.

<그림 5-4> 이직경험 분포

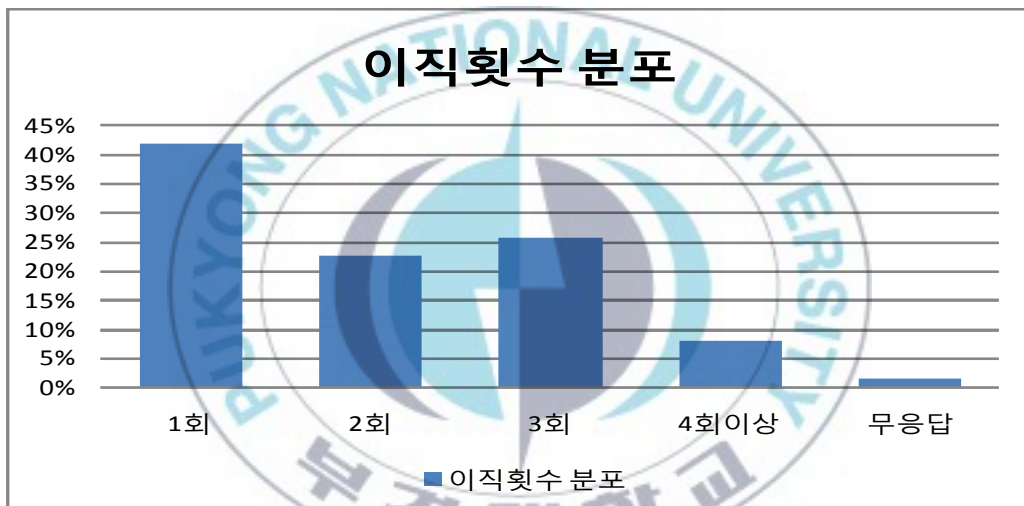


5. 외국인 노동자들의 이직횟수

본 연구의 표본에 나타난 외국인 노동자들의 이직 경험자 중 2회 이상의 경험을 가진 외국인 노동자가 50%를 넘는다는 것은 이들을 고용한 사업자와 외국인 노동자 양측 모두에게 비용과 부담을 초래하게 된다고 볼 수 있다.

표본의 이직횟수 분포를 다음과 같이 그래프로 나타내었다.

<그림 5-5> 이직횟수 분포



이상과 같이 본 연구의 표본의 특성을 살펴보면, 국내에 근무하는 외국인 노동자들 중 상당수가 적응에 어려움을 겪고 있고, 이것이 여러 번의 이직으로 이어지고 있다는 것을 확인할 수 있다. 이러한 결과는 이들을 고용한 사업자뿐만 아니라 이직을 경험한 외국인 노동자 자신들에게도 상당한 부담으로 작용할 것이다. 따라서 본 표본집단은 외국인 노동자의 이직의도를 파악하기 위한 본 연구의 목적에 부합하다고 판단된다.

<표 5-1> 표본의 특성

구 분		빈 도	백분율
고용제도	고용허가제	103	68%
	산업연수생	44	29%
	기타	2	1%
	무응답	2	1%
연령별	25세 미만	19	13%
	25세 이상~30세 미만	66	44%
	30세 이상~35세 미만	43	28%
	35세 이상~40세 미만	15	10%
	40세 이상	8	5%
	무응답	0	0%
혼인별	미혼	62	41%
	기혼	81	54%
	무응답	8	5%
국가별 분포	네팔	8	5%
	방글라데시	3	2%
	베트남	16	11%
	스리랑카	45	30%
	인도네시아	37	25%
	중국	5	3%
	캄보디아	5	3%
	태국	6	4%
	필리핀	19	13%
	우즈베키스탄	3	2%
	무응답	4	3%
교육정도 분포	중학교	12	8%
	고등학교	82	54%
	전문대학	33	22%
	대학교	19	13%
	대학원	4	3%
	무응답	1	1%
근무기간 분포	1년 미만	25	17%
	2년 미만	32	21%
	3년 미만	44	29%
	4년 미만	25	17%
	5년 이상	24	16%
	무응답	1	1%
이직경험	유	62	41%
	무	85	56%
	무응답	4	3%
이직횟수	1회	26	42%
	2회	14	23%
	3회	16	26%
	4회이상	5	8%
	무응답	1	2%

제2절 측정변수의 검증과 요인분석

확률(Probability)은 통계학이나 조사방법론에서 매우 중요한 개념으로 대부분의 통계분석은 모집단 전체 자료를 분석하는 것이 아니라 모집단으로부터 추출한 표본자료를 분석함으로써 이에 따른 오류를 없애고자한다(이훈영, 2006). 본 연구에서 사용할 설문응답에 대한 단일 차원성(Unidimensionality)을 높이기 위하여 측정변수의 정화절차(Purification Process)를 실시하였다(John. G. 1984). 그 결과 본 연구의 설문 측정변수 중 0.3미만의 계수로 측정된 자회사 특성의 조직지원1(0.329)로 모든 변수가 0.3이상을 나타냈다. 그러므로 본 연구의 변수들은 정화절차에서 모두 만족한 결과 값을 갖는 것으로 생각할 수 있어 모든 변수들에 대한 요인분석을 실시하였다.

<표 5-2> 요인 분석

	성 분					
	1	2	3	4	5	6
문화적 거리1	.862	-.200	.070	-.037	.022	-.018
문화적 거리3	.754	.075	.004	-.013	.262	-.050
문화적 거리4	.632	.234	.100	.217	-.200	.330
문화적 거리2	.562	.132	.231	-.039	-.406	-.218
직무특성1	-.196	.725	.354	-.027	-.058	-.159
직무특성5	.038	.694	.152	.145	.031	.096
직무특성2	.023	.636	.171	.277	.076	-.032
직무특성6	.357	.587	-.192	.045	.227	-.093
동료그룹의 평가2	.318	.096	.733	.041	.191	-.105
동료그룹의 평가3	-.077	.152	.716	.144	.099	.131
동료그룹의 평가4	.084	.204	.679	.220	.099	.029
상호작용 적응1	-.067	.220	.174	.777	.063	-.104
상호작용 적응2	.079	.299	.244	.719	-.071	-.192
상호작용 적응4	.017	.110	-.089	.659	.468	.041
상호작용 적응3	.088	-.256	.330	.533	.068	-.339

	성 분					
	1	2	3	4	5	6
조직의 지원3	.109	.154	.201	.067	.770	-.166
조직의 지원5	-.019	.011	.326	.140	.659	.219
이직의도2	.052	-.147	.041	-.198	-.216	.788
이직의도1	-.071	.029	.042	-.117	.285	.782
Eigen Value	2.347	2.207	2.151	2.137	1.779	1.706
Pct of Var	12.354	11.618	11.322	11.249	9.363	8.981
Cum Pct	12.354	23.972	35.294	46.542	55.906	64.887
표준형성 적절성의 Kaiser-Meyer-Olkin 측도 0.715						
Bartlett의 구형성 검정 유의확률 0.000						

요인추출 방법: 주성분 분석.

회전 방법: Kaiser 정규화가 있는 베리맥스.

a. 7 반복계산에서 요인회전 수렴

본 연구에서는 자국민 동료그룹 평가1과 5, 직무특성3과 4, 조직의 지원1, 2, 4, 문화적 거리5의 변수가 단일 차원성 확보를 위하여 제거되었다. 본 연구에서는 요인분석의 요인추출 방법은 주성분 분석을 사용하였고, 요인회전 방법은 베리맥스(Varimax)법을 이용하였다. <표 5-2>와 같이 총 6가지의 요인으로 추출되었으며 요인의 설명력인 총 분산은 64.89%이다. 각 문항들의 요인 적재 값(Factor Loading)은 상호적응3의 요인 값이 0.533의 최소값을 갖고 문화와의 거리 변수가 0.862의 최대값을 갖는다.

제3절 신뢰성 분석

신뢰성(Reliability)이란 측정하고자 하는 현상이나 대상을 얼마나 일관성 있게 측정하였는가를 나타내는 것으로 안정성(Stability), 일관성(Consistency), 예측가능성(Predictability), 정확성(Accuracy)이라고도 표현한다.

본 연구의 신뢰성 분석을 다음과 같이 표로 나타내었다.

<표 5-3> 신뢰성 분석

항목	설명	CITC	제거 이유	Cronbach`α
이직의도1	이직의향	.423		0.588
이직의도2	이직 가능성	.423		
상호적응1	교제에 적응	.585		0.692
상호적응2	일상적인 상호작용에 적응	.577		
상호적응3	상호작용에 적응	.383		
상호적응4	대화에 적응	.386		
동 료1	한국생활 평가	.334	단일차원성	0.734
동 료2	회사에 대한 평가	.576		
동 료3	임금에 대한 평가	.464		
동 료4	인사관리에 대한 평가	.587		
동 료5	직무에 대한 평가	.529	단일차원성	
직 무1	다양한 감독하에서의 업무수행능력	.508		0.706
직 무2	커뮤니케이션의 원활성	.477		
직 무3	직무 자율성	.487	단일차원성	
직 무4	직무 독립성	.394	단일차원성	
직 무5	피드백 기회	.388		
직 무6	직무 중요성	.380		
조직지원1	주거 지원	.329	단일차원성	0.692
조직지원2	교통수단 지원	.396	단일차원성	
조직지원3	의료기관 소개·서비스지원	.489		
조직지원4	한국문화 설명	.544	단일차원성	
조직지원5	직무 설명	.504		
문화적 거리1	생활관습	.512		0.705
문화적 거리2	가치관	.416		
문화적 거리3	음식	.540		
문화적 거리4	자녀교육	.491		
문화적 거리5	종교	.369	단일차원성	



이러한 신뢰성은 어떠한 측정대상을 반복적으로 측정하는 경우 동일한 결과 값을 얼마나 많이 얻을 수 있는지를 나타내는 지표로서 여러 번 반복해서 얻은 측정 결과, 값들의 분산으로 신뢰성을 판단할 수 있으며, 내적일관성 (Internal Consistency Reliability)을 통해 측정할 수 있다(이훈영, 2006).

본 연구에서 <표 5-3>과 같은 결과를 얻었으며, 우선 독립변수인 동료그룹 특성에 관한 Cronbach`α값은 0.734이며 직무특성의 Cronbach`α값은 0.706이다. 그리고 조직지원 특성의 Cronbach`α값은 0.692이고, 문화적 거리 특성의 Cronbach`α값은 0.705이다. 상호적응 특성의 Cronbach`α값은 0.692이며 이직의도의 Cronbach`α값은 0.588이다. 이는 Nunnally(1978)의 Cronbach`α값 0.6 이상은 신뢰성 수용수준을 만족하고 변수의 측정에 필요한 내적 일관성에 문제가 없다는 연구결과와 대체로 일치하는 것으로 이직의도 특성만이 0.6에 조금 미치지 못하였으나, 본 연구변수의 내적 일관성에 문제가 없는 것으로 판단하고 상관관계 분석을 실시하였다.

제4절 상관관계 분석

본 연구에서 상관관계는 <표 5-4>와 같으며 상호적응 특성과 상관성이 존재하는 변수로는 조직특성이 0.454(**), 동료특성이 0.386(**) 그리고 직무특성이 -0.327(**)로 유의수준 0.01에서 비교적 양호한 상관계수를 나타냈다.

<표 5-4> 상관관계 분석

요 인	평 균	표준편차	상호적응	직 무	문화거리	조 직	이직의도	동료
상호적응	3.35	0.73	1					
직 무	3.52	0.66	-.327(**)	1				
문화거리	3.33	0.79	.112	.169(*)	1			
조 직	3.16	0.92	.454(**)	.286(**)	.141	1		
이직의도	3.17	1.01	-.295(**)	-.106	-.006	-.060	1	
동 료	3.37	0.82	.386(**)	.327(**)	(**).233	(**).495	-.034	1

** 상관계수는 0.01 수준(양쪽)에서 유의

* 상관계수는 0.05 수준(양쪽)에서 유의

또한 상호작용 적응 특성과 이직의도와의 상관성은 $-0.295(**)$ 로 음의 상관성을 갖는 것으로 조사되었다. 독립변수 중 상호작용 적응 특성과 문화적 거리 특성의 상관성은 유의적이지 않은 것으로 조사되었다.

이유재(2000)의 연구에서는 판별타당성(Discriminant Validity)에 관한 판단기준이 0.85이하의 상관계수를 갖는 것으로 판단함으로 본 연구의 모든 요인들 간 상관계수가 0.454 이하의 값을 가지므로 활용된 변수들 간의 판별타당성에 문제가 없는 것으로 판단 할 수 있다.

제5절 연구가설 검증

본 연구에서는 입력(Enter)방식을 이용한 다중회귀분석법(Multiple Regression)을 실시하였고 <표 5-5>와 <표 5-6>의 결과를 얻었다. 우선 상호작용 적응 특성에 영향을 미치는 독립변수인 동료특성, 직무특성, 조직지원특성 그리고 문화적 거리 특성과의 관계를 분석한 다중회귀모형을 Model I 로 그리고 통제변수의 영향관계를 첨가해 다중회귀분석을 실시한 다중회귀모형 Model II를 먼저 다중회귀분석 I로 분석 정리하였다.

1. 다중회귀 분석 I

우선 <표 5-5>의 다중회귀 분석의 모든 변수들의 분산확대지수(VIF : Variance Inflation Factor)값이 1.066에서 2.185의 값을 나타냈다. 이는 VIF값이 10이하이므로 본 연구 다중회귀분석 모형의 다중공선성 문제는 없는 것으로 판단된다(Hair, etc. 2006).

독립변수에 영향을 미치는 특성들이 상호작용 특성에 미치는 영향관계를 분석한 Model 1에서 직무특성의 상호작용 특성에 대한 영향은 유의확률 0.019에서 비표준 β 값 0.202와 표준 β 값 0.185의 값이 나타났다. 조직특성은 상호작용 특성에 대한 영향은 유의확률 0.000에서 비표준 β 값 0.244와 표준 β 값 0.313의 값이 나타났다. 문화특성의 상호작용 특성에 대한 영향은 유의확률 0.817로 유의적이지 못한 결과가 나타났다. 동료 특성은 상호

적응 특성에 대해 유의확률 0.019에서 비표준 β 값 0.187과 표준 β 값 0.207의 값이 나타났다.

<표 5-5> 다중회귀 분석 I

구 분		상호작용 적응							
		Model 1				Model 2			
		비표준 β	표준 β	유의확률	VIF	비표준 β	표준 β	유의확률	VIF
독립변수	(상수)	1.305		.000		1.593		.024	
	직무특성	.202	.185	.019**	1.156	.156	.143	.074*	1.219
	문화적 거리	-.016	-.017	.817	1.066	-.009	-.010	.899	1.234
	조직의 지원	.244	.313	.000***	1.368	.240	.308	.001**	1.435
	자국민 동료그룹 평가	.187	.207	.019**	1.443	.192	.212	.018**	1.513
통제변수	고용제도					-.202	-.128	.122	1.309
	성 별					.171	.033	.667	1.157
	연 령					.003	.004	.969	2.185
	혼 인					-.076	-.051	.622	2.035
	교 육					-.050	-.063	.434	1.227
	근무기간					.059	.106	.230	1.483
회귀분석 결과		F=14.021** R ² =0.294 수정된R ² =0.273 R ² 변화량=0.294				F=6.409** R ² =0.332 수정된R ² =0.280 R ² 변화량=0.038			

이러한 독립변수와 상호작용 특성에 대한 다중회귀분석에 통제변수를 추가한 Model 2의 분석에서 우선 통제변수의 값은 모두 유의적이지 못한 결과 값으로 조사되었다. 그리고 직무특성의 상호작용 특성에 대한 영향은 유의확률 0.074에서 비표준 β 값 0.156과 표준 β 값 0.143의 값이 나타났다. 이러한 결과 값에서 가설 1 직무특성은 외국인 노동자의 상호작용 적응에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설은 채택되었다. 이것은 선행연구에서처럼 외국인 노동자가 맡게 되는 직무에 대한 적응은 외국인 노동자의 적응을 촉진시키고 직무만족과 조직몰입의 증대효과를 준다고 사료된다. 조직특성은 상호작용 특성에 대한 영향을 유의확률 0.001에서 비표준 β 값 0.240과 표준 β 값 0.308의 값이 나타났다. 이러한 결과 값에서 가설 2 조직특성은 외국인 노동자의 상호작용 적응에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설은 채택되었다. 새로운 해외환경에 놓이게 된 외국인 노동자에게

현지정착에 필요한 지원은 이들 외국인 노동자 생활의 편의를 증진시킬 뿐 아니라 불확실성을 감소시켜 적응을 촉진시키는 결과로 나타난다는 선행연구와 같은 결과로 도출됨을 알 수 있다. 문화특성의 상호적응 특성에 대한 영향은 유의확률 0.899로 유의적이지 못한 결과가 나타났다. 이러한 결과 값에서 가설 3 외국인 노동자에 대한 문화특성은 상호작용 적응에 부(-)의 영향을 미칠 것이라는 가설은 기각되었다. 동료특성은 상호적응 특성에 대해 유의확률 0.018에서 비표준 β 값 0.192와 표준 β 값 0.212의 값이 나타났다. 이러한 결과 값으로부터 가설 4 외국인 노동자 준거집단 동료특성은 상호작용 적응에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설은 채택되었다. 이것은 외국인 노동자들이 자신들의 준거집단과의 교류를 통해 정보를 교환하고 자신이 받고 있는 처우에 대한 정보를 얻으므로 현재 근무하고 있는 직장에 대해서 선호를 결정하게 된다는 선행연구와 같은 결과를 갖는다고 사료된다.

2. 다중회귀 분석Ⅱ

<표 5-5>의 다중회귀 분석의 모든 변수들의 분산확대지수(VIF : Variance Inflation Factor) 값이 1.000에서 2.144의 값을 나타냈다. 이는 VIF값이 10 이하이므로 본 연구 다중회귀분석 모형의 다중공선성 문제는 없는 것으로 판단된다(Hair, etc., 2006).

다중회귀분석모형 Model 3의 결과에서 상호적응 특성이 이직의도에 미치는 영향관계 분석에서 회귀모형은 $F=12.262(**)$ 유의수준 0.001에서 유의한 회귀모형을 갖고 R^2 는 0.082의 설명력으로 조사되었다. 또한 상호적응이 이직의도에 미치는 영향은 유의확률 0.001에서 비표준 β 값 -0.395와 표준 β 값 -0.286 유의수준 0.001에서 유의한 값을 갖는다.

통제변수를 추가한 Model 4의 회귀모형은 $F=3.284(**)$ 로 유의수준이 0.003의 유의한 회귀모형을 갖고 R^2 는 0.148의 설명력으로 조사되었다. 또한 상호적응이 이직의도에 미치는 영향은 유의확률 0.001에서 비표준 β 값 -0.392와 표준 β 값 -0.283의 값이 나타났다. 이러한 결과를 바탕으로

가설 5 상호작용 적응은 외국인 노동자의 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이라는 가설은 채택되었다. 이러한 결과는 선행연구에서처럼 외국인 노동자들에게 상호적응의 수준이 낮을수록 직무만족이나 조직몰입이 감소하게 되고, 이것은 결국 외국인 노동자의 이직의도를 증가시키는 것으로 사료된다. 그리고 통제변수 중 교육수준만이 유의확률 0.090에서 비표준β값 -0.161과 표준β값 -0.146의 값이 나타났으며 이외의 통제변수는 유의수준이 높아 유의한 결과 값을 얻지 못했다. 이것은 상대적으로 높은 수준의 교육을 받은 외국인 노동자들이 이직에 대한 수준이 낮다는 것을 보여주는 것을 알 수 있다.

<표 5-6> 다중회귀 분석Ⅱ

구 분		이직의도							
		Model 3				Model 4			
		비표준β	표준β	유의확률	VIF	비표준β	표준β	유의확률	VIF
독립	(상수)	4.445		.000		5.868		.000	
	상호작용 적응	-.395	-.286	.001	1.000	-.392	-.283	.001	1.091
통제변수	고용제도					-.292	-.134	.142	1.272
	성 별					-.480	-.068	.431	1.144
	연 령					-.168	-.164	.166	2.144
	혼 인					.120	.058	.610	1.991
	교 육					-.161	-.146	.090	1.133
	근무기간					.023	.030	.755	1.419
회귀분석결과		F=12.262** R ² =0.082 수정된R ² =0.075 R ² 변화량=0.082				F=3.284** R ² =0.148 수정된R ² =0.103 R ² 변화량=0.067			

a 종속변수: 이직의도

이상의 연구결과를 종합해 보면, 국내에서 근무하는 외국인 노동자들이 한국에서의 낮은 환경에 보다 익숙해지고 직장에서의 상사나 동료와의 긍정적 관계가 직장에 대한 이직의도를 낮추는 것으로 생각되며, 또한 한국에 거주하는 동료그룹과의 활발한 교류와 적응 역시 이직의도를 낮추는데 긍정적인 영향을 주는 것으로 판단된다.

<표 5-7> 가설검증의 요약

가설	내 용	검증결과
가설1	· 직무특성 정도는 외국인 노동자의 상호작용 적응 정도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채 택
가설2	· 외국인 노동자들에 대한 조직의 지원 정도는 상호작용 적응 정도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채 택
가설3	· 외국인 노동자들이 인식하는 문화적 거리감은 그들의 상호작용 적응 정도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.	기 각
가설4	· 외국인 노동자 자국민 동료그룹의 긍정적 평가 정도는 상호작용 적응 정도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채 택
가설5	· 외국인 노동자의 상호작용 적응 정도는 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.	채 택



제VI장 결론 및 향후 연구방향

제1절 연구결과의 요약 및 해석

본 연구는 국내에 근무하는 외국인 노동자들의 이직의도 결정요인에 관해 규명하는 것을 목적으로 하고 있다. 먼저, 상호작용 적응의 선행요인들인 직무요인, 조직요인, 업무 외 요인, 자국민 동료그룹 요인 등을 살펴보고 이 요인들이 상호작용 적응에, 상호작용 적응이 이직의도에 미치는 영향을 연구하였다.

연구결과를 요약하고 해석하면 다음과 같다.

먼저, 직무특성은 외국인 노동자들이 한국인과의 상호작용 적응에 영향을 주는 것으로 나타났다. 이를 해석해 보면, 외국인 노동자들이 자신이 맡은 업무의 수행능력이나 원활한 커뮤니케이션, 그리고 피드백의 기회가 보장되면 이것이 직무에 대한 만족으로 연결되고 이는 곧 상호작용 적응에 순기능적 역할을 하게 되는 것으로 보인다.

둘째, 기업의 입장에서 외국인 노동자들이 생활하고 근무하는데 지원을 아끼지 않으면 외국인 노동자들이 상호작용 적응을 하는데 좋은 영향을 주는 것으로 나타났다. 이를 해석해 보면, 외국인 노동자들에게 주거 지원, 교통수단 지원, 의료기관 소개·서비스, 한국문화에 대한 충분한 설명, 직무에 대한 자세한 지도 등은 외국인 노동자들이 한국생활에 적응하는데 상당한 도움이 되는 것으로 판단된다.

셋째, 외국인 노동자들이 인식하는 문화적 거리감은 상호작용 적응에 영향을 미칠 것이라는 결론을 얻지 못했다. 이를 해석해 보면, 음식, 종교, 가치관 등은 그들이 한국에서 생활하고 근무하는데 큰 장애가 되지 않는 것으로 보인다. 외국인 노동자들은 타국에서 근무하는 경우 일정부분의 문화적 거리감은 감수하고 생활하는 것으로 판단된다.

넷째, 외국인 노동자들의 자국민 동료그룹 간의 긍정적 평가는 현재의 직장생활에 만족하게 되고 적응을 하는데 큰 영향을 주는 것으로 나타났다. 이를 해석해 보면, 동료들로부터 자신의 임금, 회사, 직무 등에 긍정적으로 평가받으면 현 직장생활에 만족하게 되고, 따라서 상호작용 적응 정도에도 긍정적 영향을 미치는 것으로 보인다.

마지막으로, 외국인 노동자들의 상호작용 적응 정도는 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이를 해석해 보면, 외국인 노동자들이 현지인과의 대화, 일상적인 상호작용, 교제 등이 원활하면 이직의도가 현저히 줄어드는 것으로 판단된다.

이와 같은 결론을 종합해 볼 때 외국인 노동자들은 자신들의 직무에 만족하고 회사의 지원이 원활하며 자국민 동료그룹의 평가가 긍정적일 때 현재의 생활에 만족하게 되며, 이는 곧 상호작용 적응에 긍정적 역할을 하여 이직의도도 현저히 줄어드는 것으로 나타난다고 판단된다.

제2절 연구의 의의 및 시사점

본 연구는 현재 국내 중소제조기업의 외국인 노동자에 대한 의존도가 현저히 높고, 급격한 추세로 늘어나는 외국인 노동자의 국내진입이 진행되는 상황에서 외국인 노동자들의 이직의도 결정요인을 분석함으로써 향후 기업 내에서의 인사관리상의 하나의 방향을 제시하였다고 본다. 본 연구의 분석결과는 다음과 같은 의의 및 시사점을 갖는다고 할 수 있다.

먼저, 직무특성은 상호작용 적응에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 외국인 노동자들이 한국의 기업에 근무하면서 다양한 관리·감독 하에서의 업무수행 능력이 높고 원활하게 커뮤니케이션이 되고 자신이 맡은 일이 중요하다고 판단될 때 이들은 직무에 만족하게 되고, 따라서 이직의도도 줄어들고 한국에서의 적응은 순조롭게 되어 생활에 안정을 갖는 것으로 판단된다.

둘째, 조직의 지원은 상호작용 적응에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 외국인 노동자들이 근무하고 있는 기업에서 적극적으로 그들의 주거지원, 교통수단지원, 의료기관 소개·서비스, 한국문화에 대한 설명과 직무에 대한 지도 등은 그들이 한국생활 하는데 있어서 평안과 빠른 적응에 상당한 도움이 되는 것으로 판단된다.

셋째, 자국민 동료그룹의 좋은 평가는 외국인 노동자들이 상호작용 적응을 하는데 긍정적 역할을 하는 것으로 나타났다. 이러한 점이 시사하는 바는 기업을 운영하는 경영자들은 자신의 기업에서 근무하는 외국인 노동자들이 그들의 자국민 동료그룹과의 임금, 회사에 대한 이미지, 인사관리 등의 비교·평가에서 상대적 우위를 유지하도록 하는 것이 자사에서 근무하는 외국인 노동자들의 만족감을 높이고 이러한 점은 이직을 예방하는 차원에서 필요한 조치라고 본다.

넷째, 문화적 거리감이 상호작용 적응에 유의한 영향을 미친다는 결론을 얻지는 못하였지만 외국인 노동자들은 타국에서의 생활에서 문화적 이질감을 분명히 느낄 것으로 판단된다. 따라서 기업차원에서 이들이 한국생활에서 불편을 느끼지 못하도록 세심한 배려가 있어야 된다고 본다. 외국인 노동자들이 자국의 음식을 섭취할 설비를 제공하고, 그들 고유의 기념일 등의 행사를 할 수 있도록 지원을 하고, 인터넷 기반시설을 완비하여 자국에 있는 친지와 커뮤니케이션 등을 할 수 있도록 지원을 아끼지 않는다면 외국인 노동자들은 한국에서의 적응은 순조로울 것이고 회사에서의 만족감이 높아져 근속을 유도할 수 있어 이직을 현저히 줄어든게 하는 요인이 될 것이다.

제3절 연구의 한계 및 향후 연구방향

본 연구가 국내에 근무하는 외국인 노동자들의 이직의도에 영향을 미치는 선행변수인 상호작용 적응과 상호작용 적응의 선행요인들 특히, 외국인 노동자들의 자국민으로 이루어진 자국민 동료그룹의 영향이 크다는 연구결과를

도출하였지만 다음과 같은 한계점을 지니고 있다고 판단된다.

먼저, 문화적 거리감이 상호작용 적응에 유의한 영향을 미친다는 결론을 얻지 못하였다. 이점은 본 연구자가 설문지의 작성에 있어서 오류를 범할 가능성이 있고, 동남아·중국 등에서 일어나고 있는 한류의 영향으로 이 지역출신들의 외국인 노동자들이 한국문화에 어느 정도 적응이 되어 있다고도 볼 수 있겠다. 또 외국인 노동자들은 타국생활에서 일정 정도의 문화적 이질감은 흡수할 자세가 되어 있는 것으로 판단된다. 따라서 차후 연구에서는 보다 더 세밀한 질문의 구성과 외국인 노동자들의 한국문화에 대한 인식을 제대로 파악하는 것이 선행되어야 한다고 본다.

둘째, 본 연구에서는 다중회귀 분석을 통해 자료를 분석하는데 그쳤지만 차후 연구에서는 구조방정식 모형을 사용하는 등의 다양한 통계분석을 통한 연구가 이루어져야 한다고 본다.

셋째, 본 연구에서 사용된 설문지의 언어적 구성이 국내에 근무하는 외국인 노동자들의 국적과 사용하는 언어가 다양함에도 불구하고 한국어, 영어, 중국어에 국한되어 이외의 다른 언어를 구사하는 외국인 노동자들과의 의미가 제대로 전달이 되지 않아 설문지의 정확도에 한계가 있다는 것이다. 차후 연구에서는 다양한 언어로 구성된 설문으로 정확한 설문에 대한 답을 구해야 된다고 본다.

넷째, 설문대상 지역이 부산/경남에 국한되는 지역적 편중으로 인해 이 연구의 결과가 일반적이라고 평가하기 어렵다는 것이다. 후속연구에서는 전국적 차원에서 연구가 이루어져 연구의 일반성을 확보하여야 한다고 본다.

마지막으로, 충분하지 못한 샘플 수로 인해 본 연구의 일반화에 무리가 있다는 한계가 있다고 본다. 차후 연구에서는 표본 수를 확대하여 연구의 정확도를 높여야 한다고 판단된다.

참 고 문 헌

1. 국내문헌

- 김도형(2010) 학습동기, 경력계획 및 조직지원이 경력정체와 이직의도간 관계에 미치는 조절효과, 안동대학교 대학원 박사학위 논문
- 김홍영(2009) 지각된 외부 평판, 윤리적인 조직분위기, 리더-구성원간 교환 관계가 이직의도에 미치는 영향: 중국내 국유기업과 와자기업을 중심으로, 인하대학교 대학원 박사학위 논문
- 나유미(1986) 소비자행동에 있어 준거집단의 영향에 관한 연구, 숙명여자대학교 석사학위논문
- 쉬란란(2003) 중국진출 한국기업의 생산직 근로자의 이직의도의 결정요인에 관한 연구, pp. 12 명지대학교 석사논문
- 류미애(2008) 준거집단이 고객의 여행상품 구매 결정에 속성에 미치는 영향, 세종대학교 석사논문
- 심수민(2007) 준거집단에 따른 브랜드의미에 관한 연구 :자아해석적 관점을 중심으로, 서울대학교 대학원 pp.8.
- 양동훈(2001) 임금만족에 대한 준거집단의 역할, 서강대 경제연구소
- 염혜원(2000) 임금만족 지각과정에서의 준거집단 결정요인, 서강대학교 석사논문
- 오아라(2006) 임금비교 대상으로서 준거집단 선택의 결정요인, 서강대학교 석사논문
- 윤소겸(2009) Egogram에 나타난 성격유형과 대인신뢰가 구성원의 태도에 미치는 영향에 대한 연구, 한양대학교 석사논문
- 이유재(2000) 시도이론에 관한 이론적 연구: 목표지향적 행동을 중심으로, 한국마케팅저널, 2(2), pp. 39-62.
- 정철균(2007) 외국인근로자의 적응의 선행요인 및 이직의도에 관한 실증적 연구, 성균관대학교 박사논문
- 조성립(1987) 변한기의 정치사회화과정에 관한 연구: 한국 대학생의 정치정향과 그 형성과정을 중심으로, 숙명여자대학교
- 황용희(2003) 소비자의 서비스구매에서 준거집단의 영향과 만족도간의 관계에 대해서 이동통신서비스를 중심으로 연세대학교 대학원 pp. 8.

2. 외국문헌

- Ajen T. & Fishbein M.(1980), "Understanding attitudes and predicting social behavior", Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall
- Black J.S.(1988), "Work role transitions: a study of American expatriate managers in Japan, Journal of International business Studies, Summer.
- Black J.S. and Stephen G.K.(1989), "The influence of the spouse on American expatriate adjustment in Pacific Rim overseas assignment", Journal of Management, 15(4).
- Black J.S., Mendenhall M. and Oddou G.(1991), "Towards a comprehensive model of intemational adjustment: an integration of multiple theoretical perspectives", Academy of Management Review, 16, pp.291-317.
- Dalton. D.R. & Todor. W.D(1993), Turnover, Transfer, Absenteeism: An Interdependent Perspective, Journal of Management, Vol19, pp.193-219
- Dalton D.R. & Tudor D.R. & Krackhardt D.M.(1982), Turnover Overstated: The Functional Taxonomy. Academy of Management Review, 7: pp. 117-123
- Firth L., Mellor D.J., Moore K.A. and Loquet.C.(2004), "How can managers reduce employee intention to quit?", Journal of Managerial Psychology, Vol.19, No.2
- Florkowski G.W. and Fogel D.S.(1999), "Expatriate adjustment and commitment: the role of host-unit treatment", International Journal of Human
- Gregersen H.B. and Black J.S.(1992), "Antecedents to comlllitment to parent company and a foeign operation", Academy of Management Journal, pp.35, pp.65-90.
- Hackman J.R. and Oldham G.R.(1975), " Development of the job diagnostic survey", Journal of Applied Psychology, Vol60, No.2, pp.159-70.
- Hofstede G.(1980), "Culture's consequences: International differences

- in work related values", Beverly Hills, CA: Sage. Huang
- Hyman H.H.(1942), The Psychology of Status, Archives of Psychology, Vol.38, No.269, cited by T.S.R.Destson, Z.Zielinski and S. Ward, Consumer Behavior,(Illinois: Scott Foresman and Company), 1984, pp.424
- Kotler, Philip(1980), Marketing Management, 4th ed., Prentice-Hall, Inc., pp.140
- K.P. Lanton(1968), Political Socialization. (New York : Oxford Univ Press)
- McCarthy, E. Jerome(1981), Basic Marketing, 7th ed., Richard D. Irwin, Inc.
- Mendenhall M. and Oddou,G.(1985), "The dimensions of expatriate acculturation", Academy of Management Review, Vol.10, 39-47.
- Mobely W.H.(1977), "intermediate linkage in the relationship between job satisfaction and employee turnover", Journal of Applied Psychology, Vol 62. pp.23-240
- Mobely W.H.(1982), "Supervisor and Employee Race and Sex Effects on Performance Appraisals: A field Study of Adverse Impact and Generalize ability:", Academy of Management Journal, 25. pp.598-606
- Mobely. W.H. & S.O. Horner & A.T. Hollingsworth(1978), "An Evaluation of Precursor of Hospital Employee Turnover", Vol. 63, Journal of Applied Psychology, pp.408-414
- Nauman, Earl(1992), "A conceptual model of expatriate turnover", Journal of International Business Studies, Vol.23, No.3
- Newcomb T.M.(1961), The Acquaintance Process, (New York: Holt, Rinehart and Winston), pp.225
- Park, C Whan and V. Parker Lessing(1977), Students and Housewives: Differences in Susceptibility to Reference Group Influence, Journal of Consumer Research, Vol.14, pp.44-457
- Price J.L.(1977), The Study of Turnover, Ames, Iowa Sate Univ. Press
- Resource Management Vol.10, No.5, October, pp.783-807.
- R.E. Dawson, Kenneth, Prewitt and K.S. Dawson(1977), Political Socialization. (Little Brown and Company)

- R. Middleton & S. Putney(1963), "Student Rebellion Against Parental Political Beliefs"
- Robertson, Thomas S., Joan Zielinski and Scott Ward(1984), Consumer Behaviour(Scott, Foresman and Company), pp.424-425
- Runyon, Kenneth E.(1977), Consumer Behavior and the Practice of Marketing Columbus, Ohio: Charles E. Merrill, pp.287-303
- Shaffer M.A., Ilarrison, D.A. and Gilley, K.M.(1999), "Dimensions, determinants, and differences in the expatriate adjustment process". Journal of International Business Studies, Vol.30, No.3, pp.557-581.
- Sherif, Muzafer(1953), The concept of Reference Groups in Human Relations, in Group Relations at the Crossroads, (New York: Harper, Inc), pp.203-231
- Steel. R.P. & Ovalle N.K.(1984), A review and meta-analysis of research on the relationship between behavioral intentions and employee turnover. Journal of Applied Psychology. Vol.69, No4, pp.673-686
- Steers. R.M. & Mowday. R.T.(1981), "Employee turnover and post-decision accommodation process" in B. M. Stay & L. L. Cummings(Eds.), Research in Organizational Behavior, Greenwich, Conn: JAI, Vol.3, pp.235-281
- Torbjörn. I.(1982), Living abroad: Personal Adjustment and Personnel Policy in the overseas setting, New York: Wiley.
- Tung R.L.(1981), "Selecting and training of overseas assignment", Columbia Journal of World Business, Vol.16, pp.68-78.
- Tung R.L.(1988), The new expatriate, Cambridge, Mass: Ballinger.
- Ward C. & Kennedy A.(1993), "Psychological and sociocultural adjustment during cross-cultural transitions: A comparison of secondary students overseas and at home, International Journal of Psychology, Vol.28, pp.129-147

설 문 지

안녕하십니까?

본 연구는 부경대학교 경영대학원에서 부산, 경남 소재 중소기업에 근무하는 외국인 노동자를 대상으로 「**외국인 노동자의 이직의도 결정요인에 관한 연구**」를 위한 것입니다.

향후 한국시장 내 외국인 노동자에 적응 정도와 자국민 동료그룹간의 상호작용이 이직의도에 미치는 영향에 관한 분석을 통해 외국인 노동자들의 안정적 근무여건과 기업의 효율적 인사관리에 기여하고자 하는 것에 그 목적이 있습니다.

본 설문지를 통해 수집된 자료는 익명으로 처리됩니다. 또한, 그 결과는 학문적 목적으로만 사용될 것이며, 귀사에 누를 끼치지 않을 것임을 약속드립니다.

아울러 경영학의 발전에 기여한다는 차원에서 성의껏 답변해 주시면 감사하겠습니다.

작성 중 궁금하신 사항이 있으시면 아래의 연락처로 문의하여 주시기 바랍니다.

혹시 연구결과를 받아 보시기 원하시는 분은 봉투 안에 명함이나 연락처를 기재하여 주시면 연구결과물을 보내 드리도록 하겠습니다.

본 설문조사를 위해 소중한 시간을 내 주신 것에 대해 진심으로 감사드립니다.

그리고 선생님의 건승과 귀사의 무궁한 발전을 기원합니다.

책임연구원 : **최순권**, 부경대학교 경영대학 국제통상학부 부교수

연구 원 : **최윤호**, 부경대학교 경영대학원 국제통상물류학과 석사과정

608-737

부산광역시 남구 대연3동 599-1번지

전화: 051-629-5761

팩스: 051-629-5754

※ 조사에 참여해 주셔서 감사드립니다.

외국인 노동자의 이직의도 결정요인에 관한 연구

1. 귀하가 한국 회사에 재직하시면서 평소 회사에서 함께 생활하고 있는 한국인과의 일반적인 적응에 대한 질문입니다. 업무 생활 경험을 바탕으로 다음 질문들에 알맞은 응답(✓표시)을 해 주십시오.

· 상호관계 관련 적응	전혀 그렇지않다			매우 그렇다		
	1	2	3	4	5	
① 한국인들과의 교제에 적응하고 있다.	1	2	3	4	5	
② 한국인들과 일상적인 상호작용과정에 적응하고 있다.	1	2	3	4	5	
③ 업무 외에 한국인들과 상호작용 하는데 적응하고 있다.	1	2	3	4	5	
④ 한국인들과 대화하는데 적응하고 있다.	1	2	3	4	5	

2. 다음은 재직하고 계신 회사에서 귀하가 수행하고 있는 직무와 관련된 질문입니다. 귀하가 느끼시는 것과 가깝다고 생각되는 곳에 응답(✓표시)을 해 주십시오.

· 상호관계 관련 적응	전혀 그렇지않다			매우 그렇다		
	1	2	3	4	5	
① 감독자가 다양하게 존재하는 환경에서도 업무를 수행할 수 있다.	1	2	3	4	5	
② 편안하고 자신감 있는 태도로 다른 사람과 대화를 나눌 수 있다.	1	2	3	4	5	
③ 귀하 자신의 업무를 수행함에 있어서 스스로가 판단하고 있다.	1	2	3	4	5	
④ 귀하가 업무를 수행함에 있어서 다른 사람과 독립적으로 행하고 있다.	1	2	3	4	5	
⑤ 귀하가 업무를 수행한 결과를 알아볼 수 있는 기회가 있다.	1	2	3	4	5	
⑥ 귀하가 수행하고 있는 과업이 중요하다고 생각하고 있다.	1	2	3	4	5	

3. 다음은 재직하고 계신 회사에서 귀하의 업무 외 요인 중 귀하가 느끼는 문화적 거리감에 관한 질문입니다. 귀하가 느끼시는 것과 가깝다고 생각되는 곳에 응답(✓표시)을 해 주십시오.

· 상호관계 관련 적응	전혀 그렇지않다			매우 그렇다	
① 일상적인 생활 관습	1	2	3	4	5
② 가치관 및 태도	1	2	3	4	5
③ 음식	1	2	3	4	5
④ 자녀교육	1	2	3	4	5
⑤ 종교	1	2	3	4	5

4. 다음은 재직하고 계신 회사에서 귀하에게 조직적인 지원을 한 것에 관한 질문입니다. 귀하가 느끼시는 것과 가깝다고 생각되는 곳에 응답(✓표시)을 해 주십시오.

· 상호관계 관련 적응	전혀 그렇지않다			매우 그렇다	
① 회사로부터 주택·주거를 지원받고 있다.	1	2	3	4	5
② 출·퇴근 때 회사로부터 교통수단을 지원받고 있다.	1	2	3	4	5
③ 회사로부터 의료기관을 소개·서비스를 지원받고 있다.	1	2	3	4	5
④ 회사로부터 한국문화에 대한 설명을 들었다.	1	2	3	4	5
⑤ 회사로부터 귀하가 맡을 직무에 대하여 설명을 들었다.	1	2	3	4	5

5. 다음은 재직하고 계신 회사에서 귀하의 이직의도에 관한 질문입니다. 귀하가 느끼시는 것과 가깝다고 생각되는 곳에 응답(✓표시)을 해 주십시오.

· 상호관계 관련 적응	전혀 그렇지않다			매우 그렇다		
	1	2	3	4	5	
① 귀하가 근무하고 있는 회사에서 떠나고 싶은 때가 종종 있다.	1	2	3	4	5	
② 가능하다면 새로운 일자리를 찾아 볼 생각이다.	1	2	3	4	5	

6. 다음은 귀하가 자주 접촉하는 동료와 관련된 질문입니다. 귀하가 느끼시는 것과 가깝다고 생각되는 곳에 응답(✓표시)을 해 주십시오.

· 상호관계 관련 적응	전혀 그렇지않다			매우 그렇다		
	1	2	3	4	5	
① 귀하의 동료들은 한국생활에 대해 긍정적으로 생각하고 있다.	1	2	3	4	5	
② 귀하의 동료들은 귀하의 회사에 대해 긍정적으로 평가하고 있다.	1	2	3	4	5	
③ 귀하의 동료들은 귀하가 다니고 있는 회사의 임금수준에 대해 긍정적으로 평가하고 있다.	1	2	3	4	5	
④ 귀하의 동료들은 귀하가 다니고 있는 회사의 종업원 관리에 대해 긍정적으로 평가하고 있다.	1	2	3	4	5	
⑤ 귀하의 동료들은 귀하가 수행하고 있는 직무에 대해 긍정적으로 평가하고 있다.	1	2	3	4	5	

7. 다음은 통계학적 분류를 위한 일반적 사항입니다. 다음 질문들에 알맞은 응답(✓표시)을 하거나 문항에 답해 주십시오.

① 어떤 제도를 통하여 한국에 들어오셨습니까?

- a) 고용허가제 ()
- b) 산업연수생제도 ()
- c) 기타 ()

② 성별

Questionnaire

Questionnaire

Greetings !

This research is to analyze a study on the determinants of foreign worker's turnover intention in Busan & Gyeongsang province for foreign worker's .

For the future, This research will help foreign worker's company better work environment & company's efficient foreign worker personnel management through study on the determinants of foreign worker's turnover intention.

All the information gathered from this questionnaire is guaranteed anonymity and will remain confidential. The outcome of this study will be used only for academic purposes and That neither you nor your company will be caused any harm from this study.

If you have any questions or concerns , please do not hesitate to contact us

Through the contact information at the bottom of this page.

In addition, if you would like to receive the results of this research please attach

Your business card or put your contact information in the return envelope.

Thank you for your time and we wish you success in your future endeavors.

Choi, Soon-gwon,
Associate Professor, Division of International Commence.
Pukyong National University.

Choi, Yoon-Ho,
Master of Business Administration candidate

608-737
599-1 Daeyeon 3-dong, Nam-gu, Busan
Pukyong National University

Office : 051-629-5761
Fax : 051-629-5754

An Empirical Study of the effects of Peer Group on Intention to leave a job for Foreign Worker's in Korea

1. The following questions are about your General conditions of living in Korea. Please answer the following questions.

• Interaction Adjustment	Almost none			Very much	
① I have adjusted to socializing with Koreans.	1	2	3	4	5
② I have adjusted to interacting with Koreans on a day-to-day basis.	1	2	3	4	5
③ I have adjusted to interacting with Koreans outside of work.	1	2	3	4	5
④ I have adjusted to speaking with Koreans.	1	2	3	4	5

2. The following questions are about your job duties. Please answer the following questions.

• Interaction Adjustment	Almost none			Very much	
① I can work effectively under different kinds of supervision	1	2	3	4	5
② I can speak with others in a relaxed and self-confident manner.	1	2	3	4	5
③ I am working under my own direction.	1	2	3	4	5
④ I am working independently.	1	2	3	4	5
⑤ I am given feedback on my job performance	1	2	3	4	5
⑥ I feel my job is important to my company	1	2	3	4	5

3. The following questions are about Cultural Differences while you work in Korea. Please answer the following questions.

• Interaction Adjustment	Almost none			Very much	
① General customs	1	2	3	4	5
② Values and attitude	1	2	3	4	5
③ Food	1	2	3	4	5
④ Education system	1	2	3	4	5
⑤ Religion	1	2	3	4	5

4. The following questions are about Organizational Support while you work in Korea. Please answer the following questions.

• Interaction Adjustment	Almost none			Very much	
① You have received housing support from the company	1	2	3	4	5
② You have received transportation support from the company	1	2	3	4	5
③ You have received health care services from the company	1	2	3	4	5
④ You have received culture-related information from your company	1	2	3	4	5
⑤ You have received job-related training from your company	1	2	3	4	5

5. The following questions are about Intention to Leave your job while you work in Korea. Please answer the following questions.

• Interaction Adjustment	Almost none			Very much	
① I think about leaving my present job from time to time.	1	2	3	4	5
② I am looking for a new job.	1	2	3	4	5

6. The following questions are about your friends, who you meet outside of work. Please mark or answer the following questions.

• Interaction Adjustment	Almost none			Very much	
① My friends are satisfied with living in Korea	1	2	3	4	5
② My friends think that my company is a good company	1	2	3	4	5
③ My friends think that the wage of my company is good.	1	2	3	4	5
④ My friends think that the management and foreign employee relationship of my company is good.	1	2	3	4	5
⑤ My friends think that my job responsibilities are good.	1	2	3	4	5

7. The following questions are general information about you. Please mark or answer the following questions.

- ① Under which system were you brought into Korea?
- a) Employment Permit System ()
 - b) Industrial Trainee system ()
 - c) Others ()

- ② Your gender
a) Male ()
b) Female ()
- ③ Your age
a) Under 25 () b) Between 25~30 () c) Between 30~35 ()
d) Between 35~40 () e) Over 40 ()
- ④ Your Marital status Married () Single ()
- ⑤ Your Nationality ()
- ⑥ Your highest education achievement
a) Middle School ()
b) High School ()
c) College ()
d) Bachelor's Degree ()
e) Graduate Degree ()
- ⑦ How long you have been working in Korea
Less than 1year () Less than 2years () Less than 3years ()
Less than 4years () More than 5years ()
- ⑧ Do you have working experience in another foreign country : Yes () No ()
* How long have you worked (If you have experience) : year(s) month(s)
- ⑨ Have you changed jobs in Korea : Yes () No ()
*How many times (If you have experience) : times

- Thank you very much for your time and responses.

问 卷

您好！

我们这次的调查内容是釜庆国立大学商学院主管对在釜山庆尚南道的中小企业将关于外国劳工离职意图决定因素的研究

我们的目标是通过研究韩国市场内外国劳工的适应程度，以及关于外国劳工离职意图决定因素的研究，从而得出使外国劳工安定工作的基本条件，以期对企业人事工作提供有效帮助，

请您对此次调查工作提出宝贵意见。

我们向您保障您所作出的答案我们将严格保密！

如果您对此次的调查有任何问题，请您通过以下的联系方式联系我们。

另外，如果您需要研究结果的话，请给我们提供下名片或者其他的联系方式，我们将给您出具书面的调查内容，

感谢您在百忙之中对于我们学术上的帮助，我们在此向您致以诚挚的问候并预祝您万事顺利！

责任研究员：

Choi, Soon-gwon,

Associate Professor, Division of International Commerce,

Pukyong National University.

研究院：

Choi, Yoon-Ho,

Master of Business Administration candidate

608-737

599-1 Daeyeon 3-dong, Nam-gu, Busan

Pukyong National University

电话：051-629-5761

传真：051-629-5754

※ 非常感谢您的回

关于外国劳工离职意图决定因素的研究

1. 以下为您在韩国公司工作时，与韩国同事间的适应程度方面的问题
 （一起生活时一般的适应的问题，） 按照工作生活经验，
 请选择合适选项：（回答以下的问题答案.）

· 相互关系方面的适应

1.非常低	2.缺乏	3.普通	4.好	5.非常好
-------	------	------	-----	-------

- ① 与韩国人交往的适应度 & 能够很好适应与韩国人之间的交往
- ② 与韩国人日常工作上相互配合、互动过程中的适应度
- ③ 工作以外，与韩国人的交流、互动适应度
- ④ 与韩国人语言交流适应度

1 2 3 4 5

1 2 3 4 5

1 2 3 4 5

1 2 3 4 5

2. 下面是在公司 执行业务方面的有关问题, 请选择与您想法接近的选项.

1.非常低	2.缺乏	3.普通	4.好	5.非常好
-------	------	------	-----	-------

- | | | | | | |
|----------------------|---|---|---|---|---|
| ① 在公司多种监督下, 也能够做好业务. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ② 能够放松、自信地与人交流 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ③ 执行业务时, 自行判断 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ④ 执行业务时, 独立完成 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ⑤ 您可以有机会查询业务结果 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ⑥ 您自己觉得自己的任务很重要 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

3. 下面是在所任职的公司, 除了业务以外, 文化差异方面的问题
(您感到当地文化距离感,) 请选择与您想法接近的选项.

1.非常低	2.缺乏	3.普通	4.好	5.非常好
-------	------	------	-----	-------

- | | | | | | |
|----------|---|---|---|---|---|
| ① 日常生活习惯 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ② 价值观及态度 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ③ 饮食 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ④ 子女教育 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ⑤ 宗教 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

4. 下面是在公司任职时（职的公司时） ,公司提供支援方面的问题 .

请选择与您想法接近的答案

1.非常低	2.缺乏	3.普通	4.好	5.非常好
-------	------	------	-----	-------

① 您到韩国时，公司给您提供居住方面服务 1 2 3 4 5

② 公司给您提供上下班交通方面服务. 1 2 3 4 5

③ 公司给您提供医疗机构的介绍及服务. 1 2 3 4 5

④ 公司给介绍韩国文化. 1 2 3 4 5

⑤ 公司向您说明所任职的工作 1 2 3 4 5

5. 下面是在公司任职时，有关公司您离职方面的问题.

请回答您想法接近的答案

1.非常低	2.缺乏	3.普通	4.好	5.非常好
-------	------	------	-----	-------

① 您工作时，总有离开公司的想法 1 2 3 4 5

② 条件可以的话，有找新的工作的打算. 1 2 3 4 5

6. 下面是通常跟您接触的同事方面的问题。请选择与您想法接近的答案

1.非常低	2.缺乏	3.普通	4.好	5.非常好
-------	------	------	-----	-------

- | | | | | | |
|----------------------|---|---|---|---|---|
| ① 您的同事认可您的韩国生活 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ② 您的同事认可您的工作 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ③ 您的同事认可您公司工资水平. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ④ 您的同事对您管理公司职员给予肯定评价 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ⑤ 您的同事对您的业务给予肯定评价 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

7. 下面是统计学上分类的一般事项。请回答与您想法接近的答案

- ① 请回答通过什么制度，进入韩国
- a) 雇用许可制 ()
- b) 产业进修生制度 ()
- c) 其他 ()
- ② 性别
- a) 男 ()
- b) 女 ()
- ③ 年龄
- a) 25岁以下 () b) 25岁以上~ 30岁以下 () c) 30岁~ 35岁 ()
- d) 35岁~40岁 () e) 40岁以上 ()

④ 婚姻状况 结婚 () 未婚 ()

⑤ 国际 ()

⑥ 教育程度

a) 初中 ()

b) 高中 ()

c) 大专 ()

d) 大学 ()

e) 研究生 ()

⑦ 韩国工作时间 : 1年以下 () 2 年以下 () 3 年以下 ()
4 年以下 () 5 年以下 ()

⑧ 过去海外工作经验： 是 () 否 ()

* 有海外工作经历时： 年 月

⑨ 离职的经验： 是 () 否 ()

* 有离职的经验的话，几次： 2 次

- 非常感谢您的回