

사회적 자본과 미디어 이용이 문화적응과 직무만족에 미치는 영향[†]

- 한국의 중국인 근로자들을 중심으로 -

이금희* · 정동섭**

<요 약>

한국의 외국인 근로자 문제는 1988년 서울 올림픽 이후 외국인 근로자수가 급증하면서 본격적으로 제기되기 시작하였다. 이들은 열악한 근무환경과 저임금, 임금체불, 문화적응 등으로 많은 어려움을 겪고 있다.

본 연구는 외국인 근로자들의 사회적 자본(사회적 네트워크 및 사회적 지원)과 미디어 이용(한국 및 중국 미디어)이 그들의 문화적응과 직무만족에 미치는 영향을 분석함으로써 이들을 고용하는 기업들과 이들을 지원하는 공익단체에 실무적 시사점을 주고자 한다.

본 연구의 목적달성을 위하여 중국인 근로자 273명(조선족 근로자 216명과 한족 근로자 57명)에 대한 설문조사를 근거로 하여 연구가설을 검증하고 이론적이고 실무적인 결과를 제시하고자 하였다. 본 연구를 통해 도출된 실증적 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 외국인 근로자의 사회적 자본 중 모국인 네트워크, 한국인 네트워크, 가족지원 및 모국인 지원 등의 독립변수가 매개변수인 문화적응에 정의 (+) 영향을 미치는 것으로 나타났고, 또한 이들의 독립변수들은 직무만족에도 정의 (+) 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 미디어 이용변수 중 한국 미디어는 문화적응과 직무만족에 모두 정의 (+) 영향을 미치는 것으로 나타났다. 셋째, 매개변수인 문화적응은 모국 네트워크와 직무만족의 관계, 그리고 한국인 네트워크와 직무만족 간의 관계에서 부분매개의 역할을 하는 것으로 나타났다. 또한 문화적응은 가족지원과 직무만족의 관계, 모국인 지원과 직무만족의 관계, 그리고 한국 미디어와 직무만족의 간의 관계에서 완전매개의 역할을 하는 것으로 나타났다. 본 연구의 결과는 사회적 자본과 한국 미디어 이용이 문화적응과 직무만족의 중요한 요인임을 확인시켜 주었으며, 문화적응의 변수가 중요한 매개요인으로 나타난 것은 외국인 근로자의 경우에, 문화적응이 매우 중요한 매개관계를 하고 있음을 각인시켜주고 있다.

핵심주제어: 사회적 자본, 직무만족, 사회적 지원, 미디어 이용, 문화적응

논문접수일: 2015년 08월 28일 수정일: 2015년 11월 23일 게재확정일: 2015년 12월 19일

† 본 논문은 2014년도 경성대학교 연구년 과제로 수행되었음

* 경성대학교 경영학과 부교수, 경영경제연구소(제 1차자), jxlilee@gnu.ac.kr

** 경성대학교 경영학과 교수(교신저자), cds7144@ks.ac.kr

I. 서론

한국의 외국인 근로자문제는 1988년 서울올림픽 이후 외국인 근로자수가 급증하면서 본격적으로 제기되기 시작하였다. 한국에서의 외국인 근로자수가 급증하게 된 이유는 지속적인 경제 성장과 더불어 내국인 생산직 근로자들의 3D 직종 기피현상과 고령화 및 저출산으로 인해 산업 현장에서 외국인 근로자의 수급이 갈수록 가속화 되고 있기 때문이다.

한국의 외국인 근로자들은 대부분 근로조건이 열악한 중소기업에서 일하며 저임금과 장시간 노동 등으로 인권문제에 노출 되어 있다. 또한 외국인 근로자들에 대한 임금체불과 고용계약위반 및 이들이 경험하는 산업재해와 직장 내 문화적 갈등 등도 중요한 사회문제로 부각되고 있다. 외국인 근로자들은 한국문화에 대한 이해부족으로 어려움을 겪고 있으며 한국의 단일민족 사회의 관념으로 열등자 혹은 중요치 않게 인식되고 있다. 외국인 근로자의 문화적응을 어렵게 하는 한국문화 속성으로는 우리끼리 문화의 배타주의, 위계의식과 권위주의, 육체노동의 천시와 적당주의, 빈부차별과 인종차별, 의사소통의 문제 등이 있다. 이러한 사회적 문제를 해결하기 위하여 이들을 위한 취업교육과 함께 의료봉사, 법률상담, 구직상담 등 무료서비스가 여러 교회나 사회단체들을 중심으로 이루어지고 있다(이금희, 2008; 이금희 외, 2014).

한국에서 근무하는 외국인 근로자들이 한국이란 낯선 문화 환경에 어떻게 적응하는가는 개인뿐만 아니라 기업의 인적자원관리에도 중대한 영향을 미친다. 외국인 근로자들이 한국의 새로운 직장문화에 적응해나가는 과정에서 어떠한 사회적 자본의 요소들의 바탕 위에 노동력으로서의 역할을 충실히 이룰 수 있을지를 알아볼 필요가 있다. 그러나 한국내 외국인 근로자들에

대한 폭 넓은 조사나 연구가 매우 미진한 실정이다. 반면에, 외국인 근로자들의 한국의 노동시장의 대체현상에 대해서, 이들의 문화적 관점과 사회적 관점의 연구가 절실히 요구되고 있는 것이 현실이다(강토야, 2013).

출입국·외국인정책본부의 2015년 4월 30일 통계에 따르면 한국 내 외국인 체류자 수는 181.3만 명이고(중국, 미국, 베트남, 태국, 일본, 필리핀 순) 작년보다 12.6%로 증가하고 있다. 이중에서 가장 큰 비율을 차지하는 중국인 체류자(한국계 중국인 즉 조선족 포함)는 91.7만 명으로서 총 외국인 수의 50.6%에 이른다(법무부, 2015). 따라서 외국인 200만 시대를 맞이한 한국은 이미 다문화 시대에 접어들고 있으며 이에 따라 이민연구가 시급하고 부족한 상태이며, 특히 외국인 근로자가 직면한 최대과제인 문화적응과 직업적응에 대한 연구도 아직 부족한 상태이다.

본 연구는 한국 사회에서 외국인 근로자, 특히 본 연구의 대상인 한국내 중국인 근로자들을 중심으로 사회적 자본과 미디어 이용이 그들의 문화적응과 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지를 살펴보고자 한다. 또한 조선족 및 한족 근로자들의 문화적응이 직무만족에 어떤 영향을 미치는지도 파악해 보도록 한다. 그리고 도출된 이들의 인과관계를 통해 한국내 외국인 근로자들의 근로생활과 관련된 여러 문제를 최소화하고 도움을 줄 수 있는 효과적인 방안을 제시하고자 한다.

II. 이론적 배경 및 가설

1. 문화적응의 개념

문화적응(acculturation)의 개념은 1938년에 사회과학자들에 의해 개념화되기 시작하였으나, 1954년에 다른 인류학자들에 의해 재 개념화 되

었다. 문화적응은 여러 요소가 복합적으로 작용하는 매우 복잡한 개념으로서, 다양한 개념적 정의가 제시되고 있다. 가장 보편적으로 받아들여지는 개념은 Berry(1980)가 제시한 것으로서, 문화적응은 “2개 이상 문화시스템(그룹 혹은 개인) 간의 접촉으로 인한 culture change”이며, 그 결과는 동화(assimilation) 혹은 다문화주의(multi-culturalism)이다.

문화적응은 집단수준 현상으로서의 문화적응과 개인수준 현상으로서의 심리적 문화적응으로 구분되나, 최근에는 문화적응이라는 용어를 두 수준에서 통용하고 있다. 개인수준의 문화적응은 태도, 행위, 가치관 및 정체감 등의 변화를 동반하며, 집단수준의 문화적응은 경제적, 기술적, 사회적, 문화적 및 정치적 변화를 동반한다(이금희, 2008).

한편, 조직과 관련된 문화적응의 연구에서는 문화적응을 새로운 문화 환경에 대한 개인이 경험하는 심리적인 적응의 정도, 편안함, 친숙함, 용이함의 정도로 개념화되어 왔다. 또한 Black, Mendenhall & Oddou(1991)는 글로벌 기업의 해외에 파견된 근로자와 관련된 문화적응의 개념을 설명하면서 문화적응을 직무적응, 상호작용적응 및 일반적응 등 3가지 측면으로 구분하였다.

본 연구는 Black et al.(1991)의 개념을 도입하여 개인이 문화적응 과정에서 직면하는 3가지 차원을 제시하였다. 첫째, 일반적 적응(general adjustment)은 현지의 일상생활에 관련된 차원이고, 둘째, 업무상 적응(occupation adjustment)은 이것은 감독 책임과 업무 수행에 관한 차원이며, 셋째, 상호관계 적응(interpersonal adjustment)은 현지 지역사회 구성원들과의 상호작용 차원으로 구분하였다.

2. 사회적 자본과 문화적응의 관계

사회적 자본은 “사회구성원 간 협력을 촉진하

는 참여를 통한 네트워크, 신뢰, 규범 등 사회적 관계 속에서 발생하는 무형의 자산”으로서 신뢰, 규범, 네트워크는 일반적으로 사회적 자본을 측정함에 가장 많이 사용되는 구성요소이지만 연구 목적에 따라 사회적 자본의 구성요소를 한 가지만 사용하는 경우도 있다(이영석, 2014). 본 연구에서는 사회적 자본의 여러 구성요소 중 사회적 네트워크와 사회적 지원에 초점을 맞춰 살펴보기로 한다. 사회적 네트워크는 중국인 근로자들이 한국사회에 적응하는 데 필요한 사회적 지원의 기능을 제공하는 구조적인 역할을 하며, 이로부터 받는 사회적 지원의 정도는 중국인 근로자들의 삶의 만족에 큰 영향을 주며 타문화로의 적응과정에서 발생하는 다양한 복합적 위기 상황을 극복하는 데 매우 긍정적인 역할을 하고 있기 때문이다.

외국인 근로자들과 그들이 만나는 사람들 간의 상호작용은 새로운 태도나 행동 형성에 주요한 요인이 되며, 따라서 사회적 네트워크는 새로운 사회에 정착하는 다리역할을 수행하고 새로운 문화에서의 심리사회적 적응을 높일 수 있다(이주재 외, 2010). 그리고 사회적 네트워크는 새로운 환경에 적응하기 위한 정보, 자원 및 정서적 지원을 제공하기 때문에((Kim et al., 2012), 외국인 근로자의 각종 네트워크의 참여가 많을수록 그들의 적응 또한 높아진다(송인영 외, 2011). 실제로 사회적 네트워크의 크기, 다양성 및 네트워크 강도는 문화적응에 정(+의 영향을, 우울증과 불안 등 심리적 웰빙(well-being)에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다(Lim et al., 2008).

사회적 지원이란 개인의 가족, 친구, 이웃 및 사회단체와의 관계에서 다양하게 제공되는 여러 형태의 도움과 원조를 의미하는 것으로서 문화적응을 돕는 적극적인 개념이다(김현경, 2009). 기존 연구를 살펴보면 이주자의 개인적, 사회적 대처자원들 중 특히 사회적 지원이 문화적응 스

트레스를 감소시키며(Choi, 2001), 이주자의 우울, 불안 수준을 낮추고 심리적 안정감이나 적응에 긍정적 영향을 주는 중요한 요인임을 시사하고 있다(Lee, 2004).

강한 연결로 이루어진 동질적인 네트워크는 구성원들이 정서적 안정감을 갖도록 하는데 도움을 주지만, 약한 연결로 이루어진 이질적 네트워크는 동질적 네트워크로부터 습득하기 어려운 다양한 정보와 자원을 제공해 준다는 Granovetter(1976)의 논의는 외국인 근로자들의 네트워크 유형과 적응의 관계를 이해하는 데도 적용될 수 있다. 외국인 근로자들이 이주초기에 가장 쉽게 획득할 수 있는 가족 외의 사회적 자본은 모국인 친구로서, 모국인 친구는 이주초기의 문화차이에 의한 어려움에서 벗어나 함께 모국어와 모국음식을 즐김으로서 이주 스트레스를 벗어나게 도와줄 수 있고 먼저 이주한 이는 멘토 역할도 해줄 수 있다. 한국인과의 네트워크는 이질적이며 약한 연결로 이루어져 정서적으로 부담이 되고 편안함을 주지 못하지만 한국사회 적응에 필요한 다양한 정보와 지원을 제공해 주는 반면, 모국인 친구들과의 교제는 심리적 안정감을 줄 수는 있지만 한국인들과의 고립을 초래하여 한국사회 적응에 부정적일 수도 있다(송인영 외, 2011). 하지만 외국인 근로자들은 언어장벽과 문화적 차이를 경험하기 때문에 모국 공동체에 편입하거나 모국인과의 관계를 형성하는 것이 적응을 도울 수 있는 중요한 자원이 될 수도 있다(Lee, 2004).

이상의 근거로부터 다음의 가설1)을 설정할 수 있다.

가설 1: 사회적 자본은 문화적응에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-1: 모국인 네트워크는 문화적응에 정

(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-2: 한국인 네트워크는 문화적응에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-3: 가족지원은 문화적응에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-4: 모국인 지원은 문화적응에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3. 미디어 이용과 문화적응의 관계

미디어가 문화나 가치를 이해하게 함으로써 문화적응에 도움을 준다는 논리는 미디어의 사회화 기능에 주목하는 배양효과와 관련이 있다. 비록 배양효과가 텔레비전이라는 미디어 유형에 특별히 주목한 것이기는 하지만 텔레비전뿐 아니라 현대사회 대부분의 미디어는 기본적으로 사회화 기능을 담당한다고 볼 수 있다. 예를 들어, 미디어는 새로운 언어를 배우거나 간접 경험을 통한 사회와의 소통의 장을 마련함으로써 새로운 환경과 문화에 적응할 수 있는 기회를 제공한다. 또한 미디어는 다양한 문화적 요소와 단서들을 제공함으로써 이주민들이 새로운 문화나 가치를 이해하는 데 도움을 주며, 이주민들이 대인 커뮤니케이션을 통해 얻는 것들을 보충해주는 역할을 한다. 실제로 많은 연구들에서 현지 텔레비전 시청량이 많은 사람이 그렇지 않은 사람보다 더 빨리 정착 사회의 문화에 적응하는 것으로 나타났다(양혜승, 2012; 최진의 외, 2014; 김옥련 외, 2013). 예를 들면, 텔레비전 이용 및 시청 행위는 중국인 유학생 집단의 한국 문화적응에 상당한 영향력을 미치고 있음이 나타났다(박주연, 2011). 그리고 조창환 외(2010)는 국내에 체류 중인 영어권 외국인과 유학생을 대상으로 한 연구에서 한국미디어 이용이 이들의 문화

1) 한국인 지원이 문화적응에 미치는 영향에 관한 가설이 빠진 이유는 요인분석에서 한국인 지원이 한국인 네트워크와 함께 묶이는 동일한 요인으로 나타나서 삭제 되었기 때문이다.

적응에 영향을 미침을 밝혀냈다.

SNS 등 소셜 미디어의 사용이 급증함에 따라 소셜 미디어와 문화적응간의 관계에 대한 연구도 많아지고 있다. 많은 연구들에서는 소셜 미디어를 통한 가족 및 모국인과의 소통이 문화적응이나 문화적응 스트레스에 중요한 영향을 미치고 있다고 주장한다(Park et al., 2014). 매스 미디어와 달리 소셜 미디어는 현지 네트워크 뿐 아니라 모국 네트워크를 즉각적으로 형성할 수 있기에 향수병이나 두려움, 차별감 등 문화적응 스트레스를 해소하는 중요한 수단이 될 수 있다(김옥련 외, 2013). 이를테면, 이주 근로자의 사이버 공동체에서 형성되는 정치 이슈 토론, 개인(인권) 문제 토론, 시민운동 참여 등이 이주 근로자들의 문화적응과 밀접한 관련성이 있는 것으로 나타났다(이정향 외, 2013). 그리고 이주민들이 SNS 사이트(이를테면 Facebook, Twitter 등)를 자주 이용할수록 현지의 문화, 미디어, 언어 그리고 규범에 자주 접하게 됨으로서 현지문화에 더 잘 적응할 수 있다(Croucher, 2011). 또한 소셜 미디어는 개인의 문화적 지향성(cultural orientation)을 형성하는 중요한 요인이기에 문화적응의 핵심요소라 할 수 있다(Li et al., 2015).

현지 미디어뿐만 아니라 모국 미디어도 이민자들이 현지 문화에 적응하는 데에 영향을 미칠 수 있다. 모국 미디어가 이민자들의 문화적응에 상반된 역할을 한 것으로 나타나기 때문에 모국 미디어 이용이 문화적응에 긍정적 영향을 미치는지, 부정적 영향을 미치는지 결론을 내리기 힘들다고 주장하는 연구자가 있다. 그러나 많은 선행연구들은 모국 미디어 이용이 이민자를 주류 문화에서 격리시키고 새로운 환경에 적응하기가 더 어렵게 만들기에 모국 미디어 이용은 현지 문화적응과 부정적인 관련이 있다고 주장해왔다. 하지만 모국 미디어 이용은 문화적응에 긍정적 효과를 줄 수도 있다. 이를테면 모국 미디어의

여러 특정한 장르들은 새로운 현지 사회에 대한 많은 정보를 제공하여 이민자가 현지사회를 이해하고 동화하는데 기여함으로써 이들의 문화적응을 도울 수 있다. 또한 모국 미디어는 문화적응의 외부압력을 저항하는 보호 장치로 기능할 수도 있다(웅웬티겸번, 2012). 그리고 모국 미디어 이용은 이주민들의 민족적 및 문화적 정체성을 보호함으로써 이들의 자존감 등 심리적 웰빙에 긍정적 영향을 미치며(Park et al., 2014; Li et al., 2015) 따라서 이들의 문화적응에도 긍정적 영향을 미칠 수 있다.

이주민의 경우 현지 언어에 익숙하지 않은 상태에서는 모국 미디어를 이용하지만, 현지 언어에 익숙해질수록 현지 미디어를 이용하는 경향이 있다. 외국인 근로자들은 이주초기 고향에 대한 그리움을 달래고 모국 친구와 연락하기 위해 모국 미디어를 이용하다가 한국에 머무는 시간이 길어짐에 따라 한국에 대한 자신감이 늘어나고 한국인 친구들이 증가하면서 한국 미디어를 이용하는 경우가 많다(김옥련 외, 2013).

이상의 논거에 근거하여 아래와 같이 가설을 설정할 수 있다.

가설 2: 미디어 이용은 문화적응에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-1: 한국 미디어(현지국 미디어) 이용은 문화적응에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-2: 중국 미디어(모국어 미디어) 이용은 문화적응에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

4. 사회적 자본과 직무만족의 관계

기존 연구들은 사회적 자본이 직무만족에 긍정적 영향을 미칠 것이라고 주장했다. 사회적 자본이란 구성원들이 상호간에 어떻게 접근하는가 하는 관계구조로서 구성원들 간의 네트워크 연

결 형태나 구성을 의미하며, 네트워크에 의한 사회적 연결은 정보와 자원흐름의 통로가 될 수 있다. 이러한 네트워크의 형성으로 구축된 사회적 자본은 개인들로 하여금 업무수행에 따른 스트레스를 낮추고, 어려운 문제의 해결에 있어서 도움을 주며, 결과적으로 이주민들의 직무만족 수준을 높이게 된다(김희은, 2012). 그리고 사회적 네트워크는 조직목표의 이해를 높이고 조직구성원간의 이해와 합의를 이끌어 내고 직장 내 좋은 사회적 관계를 맺게 함으로서 직무만족에 긍정적 영향을 미친다(신덕정, 2011).

사회적 자본은 직장 생활의 질을 예측하는 것으로 나타났다. 즉, 직장 내에서 높은 신뢰나 사회적 관계가 있는 사람은 직장에서의 만족감이 증가하는 것으로 나타났다. 즉, 도구적인 관계가 강하게 연결되어 만난 기간이 길고, 외부 만남 빈도수가 높을 때 직무만족이 높았다. 또한 정서적으로 많은 사람들과 연결되어 있고, 직위가 비슷한 사람들과 많이 연결되어 있을수록 직무에 대한 만족도가 높게 나타났다(임중철, 2013).

Higgins et al.(2001)에 의하면, 사회적 네트워크의 다양성과 강도가 높은 관계를 가진 개인들은 낮은 사회적 네트워크의 다양성과 강도를 가진 개인들보다 상대적으로 직무에 만족하는 수준이 더 높다. 이는 사회적 네트워크 관계로부터 얻을 수 있는 높은 수준의 심리사회적 지원은 직무에서 있어서 높은 수준의 만족과 연관이 있기 때문이다(Higgins, 2000; 고금희, 2003). 동료들과 의미 있는 사회적 관계를 가진다는 것은 한 개인의 “심리적 존재”를 증가시켜 궁극적으로 그 개인의 직무만족을 높일 수 있다.

동료와 상사로 대표될 수 있는 대인관계는 구

성원의 직무만족을 구성하는 중요한 요소이다(Hackman & Oldham, 1976). 상사와 동료와의 상호작용은 직무스트레스의 가장 중요한 원천이며, 상사와 동료와의 관계에서의 부정적인 경험은 구성원의 직무만족과 조직몰입에 부정적인 영향을 미친다(Gaines et al., 1983). 조직 내에서 상사와의 관계가 좋지 않으면 부적절한 의사소통을 초래하여 낮은 직무만족과 직무와 관련된 우려의 느낌을 받는다(Cooper et al., 1976; French et al., 1991).

외국인 근로자들은 대부분 일주일에 5일~6일 근무하는 등 많은 시간을 직장에서 보내기 때문에²⁾ 사회적 자본의 대부분이 직장 내 사회적 자본일 가능성이 크다. 특히 한국인 네트워크와 한국인 지원이 대부분 한국인 상사나 동료와의 네트워크나 지원일 가능성이 크며, 따라서 동료나 상사 위주의 한국인 네트워크와 지원은 이들의 직무만족에 큰 영향을 미칠 것이다. 그리고 외국인 근로자들은 대부분 다른 외국인들과 함께 단순 노동이나 서비스 직업에서 일하므로(이주재 외, 2010), 모국인 동료를 위주로 한 모국인 네트워크와 모국인 지원 역시 상당수 존재 할 것이다. 이러한 맥락에서, 본 연구는 직무만족에 영향을 주는 사회적 자본을 한국인/모국인 네트워크, 한국인/모국인 지원으로 보고 살펴보고자 한다. 따라서 아래의 가설³⁾을 설정한다.

가설 3: 직장 내의 사회적 자본은 직무만족에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

가설 3-1: 모국인 네트워크는 직무만족에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

가설 3-2: 한국인 네트워크는 직무만족에 정

2) 빈도분석에서 5일 근무자와 6일 근무자가 각각 전체 샘플의 36.4%와 43.1%를 차지함. 그리고 1일 8시간 근무자, 10시간 근무자, 12시간 근무자가 각각 전체 샘플의 29.4%, 19.6%, 25.7%를 차지하는 것을 나타남.

3) 한국인 지원이 직무만족에 미치는 영향에 관한 가설이 빠진 이유는 요인분석에서 한국인 지원이 한국인 네트워크와 함께 묶이는 동일한 요인으로 나타나서 삭제 되었기 때문이다.

(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 3-3: 모국인 지원은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

5. 문화적응의 매개효과

문화적응의 스피로버(Spillover)이론은 문화적응과 직무적응(혹은 직무만족)간의 상호관계를 잘 설명해 주는 대표적인 이론으로서 Staines (1980)가 처음 제기하였다. 스피로버이론은 스피로버 가설(Spillover Hypothesis)과 보상가설(Compensation Hypothesis) 등 두 가지 서로 대립되는 가설로 나뉜다. 먼저, Spillover 가설에 의하면 직장생활과 일반생활은 서로 영향을 주어 비슷한 패턴을 형성한다고 가정한다. Spillover이론에 의하면, 해외주재원의 직장 및 생활에서의 태도는 서로 영향 주며 직무적응은 생활만족도에, 일반생활 적응(문화적응)은 직무만족에, 역할 모호성은 일반생활 적응(문화적응)에 영향 주는 것으로 나타났다. 반면, Compensation가설에 의하면, 직장생활과 일반생활은 상호 보완하여 상반된 패턴을 형성한다고 보고 있다.

문화적응에 따른 직업적응은 앞에서 설명한 Spillover이론 외에도, Biopsychosocial Model of Work Adjustment(Baker, 2004)에 의해서도 잘 설명된다. Biopsychosocial Model of Work Adjustment는 Hoffman & Driscoll(2000)의 Concentric Biopsychosocial Model of Health of Status에 근거한 것으로서 Biomedical, Biosocial, Psychosocial 등이 건강상태에 영향 주듯이 육체적 건강, 심리적 건강 및 사회적 요인이 모두 직무적응에 영향 준다는 모델이다. 심리적 적응(문화적응의 중요요소)은 환경과 스트레스에 어떻게 대처하는 지에 영향 주며, 적응에 필요한 사회적 자원의 활용에도 영향 주므로 직무적응에 영향을 준다. Baker(2004)의 연구결과에 의하면, 심리적 적응은

직무만족과 상호 연관되는 것으로 나타났다.

문화적응은 생활스타일, 문화적 지식 및 선호도에 반영되며, 이것이 다시 직무행동이나 직무태도에 반영된다(Padila,1980; Chen,1996). 초기연구에 의하면, 직무만족은 환경의 지배력과 연관되는 데(Zambrana et al.,1988) 문화적응은 환경의 지배력에 속하므로 직무만족과 연관될 수 있다. 그리고 Takeuchi(2002)의 연구에서 일반생활적응(문화적응)은 직무만족에 영향 주는 것으로 나타났고, 해외주재원의 3가지 적응(일반생활적응, 상호작용적응, 직무적응)은 직무만족에 영향 주며(Mezias et al.,2005), 성공적인 문화적응은 외국인 근로자의 직무만족에 긍정적인 효과를 주는 것으로 나타났다. 즉 문화적응이 잘될수록 직무만족이 높은 것으로 나타났다(이신진, 2012).

문화적응은 주류사회의 사람들과 관계를 개선하는데 도움을 주며, 이것은 다시 주류사회성원인 상사·동료와의 관계에 도움 주며, 이것은 궁극적으로 직무적응에 영향을 준다. 직장문화는 그것이 속한 주류사회의 문화에 의해 영향 받기에 주류 문화에 잘 적응할수록 직장문화에 잘 적응한다.

이처럼 각자의 독립적 연구에서 독립변수인 사회적 자본과 문화적응의 가설적 관계를 통해 종속변수인 직무만족의 인과적 관계의 도출이 가능하며 이는 문화적응의 매개효과를 가늠해볼 수 있다. 따라서, 본 연구에서는 직장 내의 사회적 자본에 따른 문화적응이 직무만족에 간접적으로 영향을 미칠 것이라는 가설을 도출할 수 있다. 즉, 직장 내의 사회적 자본이 문화적응(H1)과 직무만족(H3)에 영향을 주며, 문화적응이 직무만족에 영향 준다는 이론적 근거를 통하여 아래의 가설을 도출한다.

가설 4 문화적응은 직장 내의 사회적 자본(모국인/한국인 네트워크, 모국인 지원)과 직무만족 간에 매개효과가 있을 것이다.

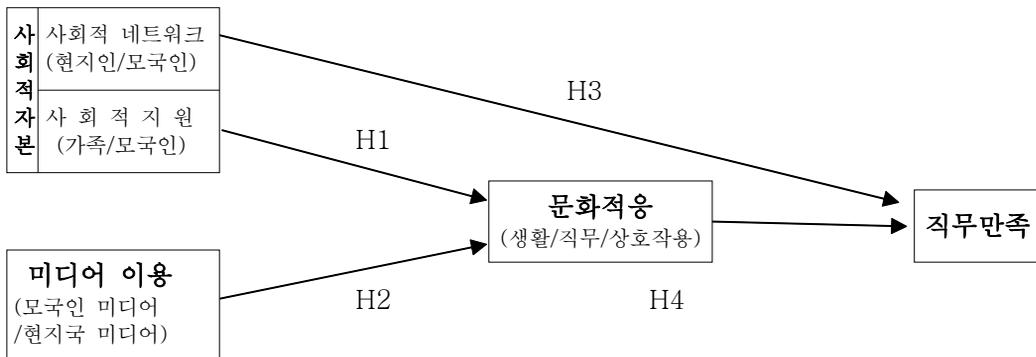
- 가설 4-1: 문화적응은 모국인 네트워크와 직무 만족 간에 매개효과가 있을 것이다.
- 가설 4-2: 문화적응은 한국인 네트워크와 직무 만족 간에 매개효과가 있을 것이다.
- 가설 4-3: 문화적응은 모국인 지원과 직무만족 간에 매개효과가 있을 것이다.

무만족에 영향을 주는 구조적 관계에서 문화적응의 매개효과 등을 도출하려는 연구명제를 도출하고 규명하는 것을 주요내용으로 하고 있다. 구체적으로 보면, 사회적 네트워크의 요소인 모국인/한국인 네트워크, 가족지원, 모국인 지원이 문화적응에 미치는 영향과 미디어 요소인 한국/중국 미디어 이용이 문화적응에 미치는 영향, 그리고 모국인/한국인 네트워크와 모국인 지원이 직무만족에 미치는 영향, 마지막으로 독립변수와 직무만족 간에 관계에 대한 문화적응의 매개효과 등이 연구모형의 구성요소로 구성하였다. 따라서 그림 1과 같은 모형을 수립할 수 있다.

III. 연구방법

1. 연구모형

본 연구의 모형은 문화적응의 선행요인과 직



<그림 1> 연구모형

2. 변수의 조작적 정의

2.1 사회적 자본

본 연구는 사회적 자본을 사회적 네트워크와 사회적 지원의 두 가지 요소로 구분하였다.

2.1.1 사회적 네트워크

본 연구는 사회적 네트워크를 모국인 네트워크와 한국인 네트워크 등 2가지로 나누고, 사회적 네트워크를 사회적 관계의 개념으로 측정하였다. 사회적 네트워크를 측정하기 위해서 이영석(2014)의 문항을 수정하고 재구성하여 사용하였다. 모국인 네트워크의 문항은 “나는 조선족이

나 한족 모임에 자주 참여한다”, “나는 조선족/한족 모임활동에 적극적으로 참여한다” 등 2개 문항이고, 한국인 네트워크의 문항은 “한국인을 만나게 되는 모임(한국인과 함께 하는 지역주민모임/교회/봉사단체/학부모회 등)에는 내가 문제가 생겼을 때 도움을 요청할 수 있는 사람들이 있다”, “나는 한국인을 만날 수 있는 모임에 자주 참여하다”, “나는 한국인을 만날 수 있는 모임 활동에 적극적으로 참여한다” 등 3개 문항이다.

2.1.2 사회적 지원

본 연구는 사회적 지원을 가족 지원과 모국인 지원 등 2가지로 나누었다. 사회적 지원을 측정

하기 위해서 김현경(2009)의 문항을 수정하고 재구성하여 사용하였다. 먼저, 가족 지원 문항의 예로는 “나는 가족으로부터 필요한 정서적 도움과 지원을 얻는다”, “나의 가족은 나를 도우려고 정말로 노력한다”, “나는 가족들에게 나의 문제에 대해 이야기 할 수 있다”, “나의 가족은 내가 무언가를 결정할 때 기꺼이 도와준다” 등 4개 문항이고, 모국인 지원의 문항은 “내 주변의 조선족이나 한족 친구들은 나를 도우려고 정말로 노력한다”, “나는 어려운 일이 있으면 주로 조선족이나 한족 친구들에게 의지한다”, “나는 기쁨과 슬픔을 나눌 수 있는 조선족/한족 친구들이 있다”, “나는 조선족/한족 친구들에게 나의 문제에 대해 이야기 할 수 있다” 등 4개 문항이다.

2.1.3 미디어 이용

본 연구는 미디어 이용을 한국 미디어와 중국 미디어로 나누고 미디어 이용시간(하루에 10분이내, 하루에 10분~30분, 하루에 30분~1시간, 하루에 1시간~2시간, 하루에 2시간 이상 등 5점척도)으로 측정하였다. 미디어 이용은 양혜승(2012)이 사용한 문항을 수정하고 재구성하여 사용하였다. 한국 미디어 문항은 “인터넷이나 라디오를 통한 한국 라디오 프로그램 경청”, “종이로 된 한국신문을 읽음”, “종이로 된 한국잡지를 읽음”, “페이스북, 트위터 등 기타 한국 SNS 이용” 등 4개 문항이다. 중국 미디어 문항은 “인터넷, 휴대폰, TV를 통한 중국TV프로그램 시청”, “인터넷이나 라디오를 통한 중국 라디오 프로그램 경청”, “중국 웹사이트(바이두百度, 소우거우搜狗 등)를 봄”, “종이로 된 중국신문을 읽음”, “종이로 된 중국잡지를 읽음”, “웨이신(微信), QQ 이용”, “웨이버(微博), 런런人人 등 기타 중국SNS 이용” 등 7개 문항이다.

2.2 문화적응

문화적응은 생활적응, 직무적응 및 상호작용적

응 등 3가지로 나누었다. 문화적응을 측정하기 위해서 Black & Stephens(1989)의 문항을 수정하고 재구성하여 사용하였다. 생활적응의 문항은 “나는 한국에서 전반적인 생활에 별 문제가 없다”, “나는 한국 현지의 문화생활에도 별 문제가 없다”, “나는 한국 현지의 생활에 대해 만족한다” 등 3개 문항이다. 직무적응은 “나는 주변의 근무환경(일하는 환경)에 잘 적응한다”, “나는 일하는 곳에서 동료들과 소통이 잘 된다” 등 2개 문항으로 측정하였고, 상호작용의 문항은 “나는 현지의 환경에 적응하고 현지 사람과 잘 교류한다”, “나는 주변 사람들과 상호작용을 잘 한다”, “나는 주변 사람들과 잘 지낸다” 등 3개 문항이다.

2.3 직무만족

직무만족은 Michigan Organizational Assessment Questionnaire(MOSQ, 1979)의 모형을 단일 척도로 개념화하여 사용하였다. 문항의 예로는 “대체로 나는 나의 직장생활에 만족한다”, “나는 내 직장생활에 별 불만이 없다” 등 2개 문항이다.

3. 자료의 수집

본 연구 자료의 수집은 경기도 안산 및 서울 영등포구 대림동과 구로구 가리봉동의 중국 조선족 및 한족 근로자들을 대상으로 하였다. 실제 조사에 앞에 1차례의 예비조사를 통해 더욱 정교한 설문문항을 추출하였고, 2015년 4월에 본 연구를 위한 설문조사를 실시하였다.

배포한 설문지는 총 300부였으며, 이 중에서 응답 누락정도가 심한 설문지를 제외한 총 273부(조선족 216명, 한족 57명)를 최종분석에 활용하였다. 연구대상들은 한국어로 된 설문지와 중국어로 된 설문지를 동시에 사용하였다.

IV. 연구결과

1. 신뢰성 및 타당성 검증

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

본 연구에서는 측정도구들의 정확성이나 정밀성의 신뢰성을 측정하기 위하여 내적일관성을

측정하는 방법인 크론바하 알파(Cronbach's Alpha)값을 통해서 검증하였다. 일반적으로 사회과학에서는 문항전체에 대해 알파 값이 0.6이상이며 신뢰성이 있다고 판단하는 데, 본 연구에서 사용된 설문지의 모든 변수들이 0.6이상으로 신뢰성은 비교적 높은 것으로 나타났다. 연구변수에 대한 타당성 검증은 요인분석을 통하여 이루어졌으며, 모든 문항 적재값이 0.5이상으로 나타났다. 요인추출법으로 주성분법을 사용하였으며, 요인의 회전은 배리맥스 방식을 사용하였다 (<표 1> 참고바람).

<표 1> 측정변수에 대한 탐색적 요인분석

| 변수 | 성분 | | | | | | | | 신뢰도 (크론바하 알파) |
|------------|----------|-----------|-----------|-----------|----------|-------------|-------------|----------|---------------------|
| | 문화 적용 | 중국 미디어 | 모국인 지원 | 한국 미디어 | 가족 지원 | 한국인 네트워크 | 모국인 네트워크 | 직무 만족 | |
| 모국인 네트워크 2 | | | | | | | .815 | | .926 |
| 모국인 네트워크 3 | | | | | | | .805 | | |
| 한국인 네트워크 5 | | | | | | .863 | | | .826 |
| 한국인 네트워크 6 | | | | | | .852 | | | |
| 한국인 네트워크 4 | | | | | | .651 | | | |
| 가족 지원 2 | | | | | .834 | | | | .866 |
| 가족 지원 4 | | | | | .806 | | | | |
| 가족 지원 3 | | | | | .788 | | | | |
| 가족 지원 1 | | | | | .775 | | | | |
| 모국인 지원 12 | | | .899 | | | | | | .928 |
| 모국인 지원 11 | | | .862 | | | | | | |
| 모국인 지원 10 | | | .856 | | | | | | |
| 모국인 지원 9 | | | .825 | | | | | | |
| 중국 미디어 3 | | .876 | | | | | | | .918 |
| 중국 미디어 7 | | .872 | | | | | | | |
| 중국 미디어 6 | | .810 | | | | | | | |
| 중국 미디어 2 | | .725 | | | | | | | |
| 중국 미디어 1 | | .713 | | | | | | | |
| 중국 미디어 5 | | .689 | | | | | | | |
| 중국 미디어 4 | | .670 | | | | | | | |
| 한국 미디어 4 | | | | .862 | | | | | .860 |
| 한국 미디어 5 | | | | .859 | | | | | |
| 한국 미디어 2 | | | | .673 | | | | | |
| 한국 미디어 7 | | | | .554 | | | | | |

| | | | | | | | | | | | |
|----------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--|------|------|
| 직무만족 1 | | | | | | | | | | .808 | .804 |
| 직무만족 2 | | | | | | | | | | .784 | |
| 생활적응 6 | .840 | | | | | | | | | | .915 |
| 생활적응 3 | .817 | | | | | | | | | | |
| 직무적응 4 | .795 | | | | | | | | | | |
| 직무적응 5 | .783 | | | | | | | | | | |
| 생활적응 7 | .748 | | | | | | | | | | |
| 상호작용적응 8 | .726 | | | | | | | | | | |
| 상호작용적응 2 | .663 | | | | | | | | | | |
| 상호작용적응 1 | .630 | | | | | | | | | | |
| 고유값 | 5.260 | 4.852 | 3.393 | 3.364 | 2.902 | 2.380 | 1.820 | 1.519 | | | |
| %분산 | 15.469 | 14.271 | 9.980 | 9.894 | 8.536 | 6.999 | 5.352 | 4.467 | | | |
| %누적 | 15.469 | 29.740 | 39.720 | 49.615 | 58.151 | 65.149 | 70.502 | 74.969 | | | |

2. 상관관계 및 t-test

각 변수의 평균, 표준편차 및 상관관계는 아래의 <표 2>에 제시되어 있다. 표에서부터 알 수 있듯이, 연구대상의 평균연령은 49.59세, 평균 교육수준은 2.11(대부분 고졸), 평균 체류기간은 3.81년(3년 10개월), 평균임금은 152만 4100원이다. 남녀비율은 남자 115명, 여자 158명이였다.

<표 2>가 제시하듯이, 절반 이상의 상관관계가 0.01 혹은 0.05 수준에서 유의한 것으로 나타

났다. 종속변수인 문화적응과 유의한 상관관계를 가지는 변수는 민족, 성별, 나이, 교육수준, 체류기간, 임금, 모국인 네트워크, 한국인 네트워크, 가족지원, 모국인 지원, 한국 미디어, 및 직무만족 등 대부분 변수인 것으로 나타났다. 그리고 종속변수인 직무만족과 유의한 상관관계를 가지는 변수는 민족, 교육수준, 체류기간, 임금, 모국인 네트워크, 한국인 네트워크, 가족지원, 모국인 지원, 한국 미디어 등 변수인 것으로 나타났다.

<표 2> 측정변수 평균, 표준편차 및 상관관계

| | 평균 | 표준 편차 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 |
|----|--------|--------|---------|--------|---------|---------|---------|--------|---------|---------|---------|-------|---------|----|----|----|
| 1 | .20 | .398 | 1 | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | .58 | .861 | .174** | 1 | | | | | | | | | | | | |
| 3 | 49.59 | 15.553 | -.7*** | -.11+ | 1 | | | | | | | | | | | |
| 4 | 2.11 | 1.097 | .578*** | .096 | -.6*** | 1 | | | | | | | | | | |
| 5 | 3.81 | 1.512 | -.3*** | -.11+ | .371*** | -.19** | 1 | | | | | | | | | |
| 6 | 152.41 | 64.204 | -.4*** | -.2*** | .210** | -.20** | .302*** | 1 | | | | | | | | |
| 7 | 3.13 | 1.088 | .049 | .070 | .013 | .034 | .082 | -.041 | 1 | | | | | | | |
| 8 | 2.92 | .968 | -.060 | .083 | .099 | -.077 | .057 | .012 | .448*** | 1 | | | | | | |
| 9 | 3.96 | .827 | .217*** | -.010 | -.4*** | .242*** | -.159* | -.026 | .249*** | .138* | 1 | | | | | |
| 10 | 3.49 | 1.028 | .233*** | .093 | -.2*** | .214*** | -.042 | -.152* | .388*** | .282*** | .394*** | 1 | | | | |
| 11 | 1.78 | 1.079 | .012 | -.11+ | -.127* | -.11+ | .086 | .095 | .038 | .113+ | .220*** | -.043 | 1 | | | |
| 12 | 2.10 | 1.225 | .351*** | .066 | -.5*** | .190** | -.12+ | -.049 | .127* | .007 | .304*** | .142* | .568*** | 1 | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|------|------|--------|-------|--------|--------|---------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|------|---------|---|
| 13 | 3.45 | .847 | -.146* | .054 | .090 | -.127* | .223*** | .132+ | .226*** | .290*** | .157* | .178** | .234*** | .088 | 1 | |
| 14 | 3.61 | .722 | -.3*** | .109+ | .203** | -.2*** | .250*** | .180** | .262*** | .349*** | .248*** | .221*** | .268*** | .035 | .592*** | 1 |

주) N=273, +p<.10, *p<.05, **p<.01, ***p<.001 (양측검증)

1=민족(조선족 0, 한족 1), 2=성별(남자 0, 여자 1), 3=나이, 4=교육수준(중졸 이하 1, 고졸 2, 전문대졸 3, 대졸 4), 5=체류기간(년), 6=임금(만원), 7=모국인 네트워크, 8=한국인 네트워크, 9=가족지원, 10=모국인 지원, 11=한국 미디어, 12=중국 미디어, 13=직무만족, 14=문화적응

민족 간의 t-test(<표 3> 참고) 결과, 조선족과 한족 근로자는 성별, 나이, 교육수준, 체류기간, 임금, 가족지원, 모국인 지원, 중국 미디어, 직무만족, 문화적응 등에서 유의한 차이를 보였다. 구체적으로 보면 조선족 근로자가 한족 근로자보다 나이가 더 많고, 체류기간이 더 길며, 임금이 더 높은 것으로 나타났다. 그리고 조선족 근로자는 한족 근로자보다 직무만족과 문화적응

도가 더 높았다. 반면에 한족 근로자는 조선족 근로자보다 교육수준이 더 높고(대부분 전문대 이상), 가족지원과 모국인 지원을 더 많이 받으며, 중국 미디어를 더 많이 이용하는 것으로 나타났다. 그리고 한족 근로자는 조선족 근로자보다 여성이 더 많았다. 이러한 결과들은 상술한 상관관계 분석(<표 2>)의 결과와 일치함을 알 수 있다.

<표 3> 중국인 근로자 조선족-한족 두집단 간의 t test

| | | 조선족: 216명, 한족 57명 | | | |
|----------|-----|-------------------|--------|------------|-----|
| | | 평균 | 표준편차 | t | 자유도 |
| 성별 | 조선족 | .51 | .501 | -2.878** | 265 |
| | 한족 | .88 | 1.641 | | |
| 나이 | 조선족 | 55.02 | 11.667 | 15.775*** | 255 |
| | 한족 | 27.67 | 8.291 | | |
| 교육수준 | 조선족 | 1.80 | .863 | -11.476*** | 262 |
| | 한족 | 3.38 | 1.023 | | |
| 체류기간 | 조선족 | 4.02 | 1.475 | 4.843*** | 261 |
| | 한족 | 2.94 | 1.350 | | |
| 임금 | 조선족 | 164.90 | 55.975 | 5.512*** | 210 |
| | 한족 | 110.88 | 72.493 | | |
| 모국인 네트워크 | 조선족 | 3.11 | 1.071 | -.791 | 261 |
| | 한족 | 3.24 | 1.174 | | |
| 한국인 네트워크 | 조선족 | 2.95 | .992 | .980 | 262 |
| | 한족 | 2.80 | .861 | | |
| 가족 지원 | 조선족 | 3.87 | .829 | -3.580*** | 260 |
| | 한족 | 4.32 | .744 | | |
| 모국인 지원 | 조선족 | 3.38 | 1.056 | -3.866*** | 261 |
| | 한족 | 3.99 | .734 | | |
| 한국 미디어 | 조선족 | 1.77 | 1.108 | -.195 | 259 |
| | 한족 | 1.80 | .878 | | |
| 중국 미디어 | 조선족 | 1.90 | 1.176 | -5.990*** | 256 |
| | 한족 | 2.98 | 1.062 | | |
| 직무 만족 | 조선족 | 3.51 | .857 | 2.342* | 252 |
| | 한족 | 3.20 | .762 | | |
| 문화 적응 | 조선족 | 3.69 | .705 | 3.975*** | 247 |
| | 한족 | 3.26 | .687 | | |

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

3. 가설 1, 2, 3의 검증

가설 1은 사회적 자본이 문화적응에 미치는 영향을 검증하였다. 그리하여 사회적 자본의 하위변수들인 모국인 네트워크, 한국인 네트워크, 가족지원, 모국인 지원이 각각 문화적응에 어떠한 영향을 미치는 지를 살펴보았다.

먼저 <표 4>의 모형 1에서 응답자 민족, 성별, 나이, 교육수준, 체류기간, 임금 등을 통제변수로 투입한 상태에서 모국인 네트워크($\beta=0.164$, $P<.05$)가 정(+의 영향을 미치고 있음을 확인하였다. 모형 2에서 한국인 네트워크($\beta=0.281$,

$P<.001$), 모형 3의 가족지원($\beta=0.275$, $P<.001$), 그리고 모형 4의 모국인 지원($\beta=0.196$, $P<.01$)도 모두 문화적응에 유의적인 영향을 미치고 있음을 확인하였다. 따라서 가설 1은 전부 지지되었다.

가설 2는 미디어 이용이 문화적응에 미치는 영향을 검증하였다. <표 4>의 모형 5에서 통제변수들을 투입한 상태에서 한국 미디어($\beta=0.223$, $P<.01$)가 정(+의 영향을 미치고, 모형 6에서 중국미디어는 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 따라서 가설 2-1은 지지되고, 가설 2-2는 기각되었다.

<표 4> 사회적 자본/미디어 이용과 문화적응의 다중회귀분석

| | 모형 1 (문화적응) | 모형 2 (문화적응) | 모형 3 (문화적응) | 모형 4 (문화적응) | 모형 5 (문화적응) | 모형 6 (문화적응) |
|----------------|---------------------|------------------------|------------------------|-----------------------|-----------------------|----------------|
| | 표준화계수 (t값) | 표준화계수 (t값) | 표준화계수 (t값) | 표준화계수 (t값) | 표준화계수 (t값) | 표준화계수 (t값) |
| 민족(0=조선족,1=한족) | -.132(-1.137) | -.134(-1.194) | -.122(-1.077) | -.144(-1.234) | -.111(-.970) | -.167(-1.410) |
| 성별(0=남자, 1=여자) | .189***(2.710) | .171*(2.529) | .214***(3.144) | .192***(2.741) | .224*** (3.243) | .203***(2.869) |
| 나이 | -.027(-.234) | -.040(-.366) | .036(.321) | -.019(-.170) | .049(.429) | -.017(-.133) |
| 교육수준 | -.179*(-2.005) | -.157+(-1.824) | -.207*(-2.382) | -.203*(-2.278) | -.118(-1.296) | -.152(-1.637) |
| 체류기간 | .083(.987) | .085(1.050) | .135+(1.658) | .103(1.246) | .086(1.056) | .134(1.609) |
| 임금 | .159*(2.110) | .145*(1.992) | .120(1.621) | .157*(2.075) | .129+(1.717) | .144+(1.874) |
| 모국인 네트워크 | .164*(2.400) | | | | | |
| 한국인 네트워크 | | .281*** (4.266) | | | | |
| 가족지원 | | | .275*** (3.929) | | | |
| 모국인 지원 | | | | .196** (2.766) | | |
| 한국 미디어 | | | | | .223** (3.176) | |
| 중국 미디어 | | | | | | .047(.572) |
| R제곱 | .187 | .237 | .224 | .191 | .202 | .179 |
| 수정 R제곱 | .156 | .208 | .194 | .159 | .171 | .147 |
| F | 5.947*** | 8.089*** | 7.434*** | 6.088*** | 6.548*** | 5.517*** |
| R제곱 변화량 | .026 | .076 | .067 | .035 | .044 | .002 |

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

가설 3의 사회적 자본이 직무만족에 미치는 영향을 검증하기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다. 앞서서와 마찬가지로, 사회적 자본의 하위

변수들인 모국인 네트워크, 한국인 네트워크, 가족지원, 모국인 지원 각각의 특성들이 직무만족에 어떠한 영향을 미치는 지를 살펴보았다.

먼저, <표 5>의 모형 1에서 응답자 민족, 성별, 나이, 교육수준, 체류기간, 임금 등을 통제변수로 투입한 상태에서 모국인 네트워크($\beta=0.242$, $p<.001$), 모형 2에서 한국인 네트워크($\beta=0.343$, $p<.001$), 모형 3에서 가족지원($\beta=0.189$, $P<.01$), 그리고 모형 4의 모국인 지원($\beta=0.168$, $P<.05$)도 모두 직무만족에 유의적인 영향을 미치고 있음을 확인하였다. 따라서 가설 3은 전부 지지되었다. 특이한 점은 예상 밖으로 가족지원이 직무만족에 직접적으로 영향 주기 보다는, 문화적응을 통해 간접적으로 영향 줄 가능성이 있음을 시사한다. 또한 <표 5>의 모형 5에서 통제변수들을 투입한 상태에서 한국 미디어($\beta=0.160$,

$P<.05$) 역시 직무만족에 유의한 영향을 미치는 점도 예상 밖이다. 이는 아마도 외국인 근로자들이 소위 3D분야의 직종에서 근로하지만 제한된 노동공간을 이탈해서 지인 혹은 새로운 정보를 접하고자 하는 욕구가 있고 TV시청과 인터넷 매체이용이 이를 충족시키며, 충족된 매체 이용은 다시 이주근로자의 직장만족도로 연결된다고 해석할 수 있다(박노일 외, 2011).

이와 같은 결과는 외국인 근로자의 사회적 자본의 하위요인들이 모두 그들의 직무만족을 유도하는 중요한 변수이며, 한국어 미디어의 이용 역시 그들의 직무만족을 향상시키는 요인임을 시사한다.

<표 5> 사회적 자본/미디어 이용과 직무만족의 다중회귀분석

| | 모형 1 (직무만족) | 모형 2 (직무만족) | 모형 3 (직무만족) | 모형 4 (직무만족) | 모형 5 (직무만족) | 모형 6 (직무만족) |
|----------------|------------------------|------------------------|------------------------|----------------------|----------------------|----------------|
| | 표준화계수(t값) | 표준화계수(t값) | 표준화계수(t값) | 표준화계수(t값) | 표준화계수(t값) | 표준화계수(t값) |
| 민족(0=조선족,1=한족) | -.169(-1.455) | -.167(-1.499) | -.136(-1.153) | -.151(-1.269) | -.133(-1.129) | -.206+(-1.735) |
| 성별(0=남자, 1=여자) | .125+(1.801) | .110(1.636) | .159*(2.254) | .131+(1.829) | .155*(2.175) | .140+(1.959) |
| 나이 | -.106(-.946) | -.142(-1.309) | -.063(-.546) | -.090(-.787) | -.027(-.235) | -.040(-.326) |
| 교육수준 | -.165+(-1.848) | -.139(-1.612) | -.181*(-2.005) | -.193*(-2.116) | -.124(-1.320) | -.108(-1.151) |
| 체류기간 | .095(1.156) | .130(1.645) | .168*(2.034) | .125(1.509) | .120(1.447) | .174*(2.129) |
| 임금 | .086(1.141) | .068(.938) | .069(.890) | .089(1.142) | .064(.818) | .064(.818) |
| 모국인 네트워크 | .242*** (3.504) | | | | | |
| 한국인 네트워크 | | .343*** (5.221) | | | | |
| 가족지원 | | | .189*** (2.596) | | | |
| 모국인 지원 | | | | .168* (2.302) | | |
| 한국 미디어 | | | | | .160* (2.210) | |
| 중국 미디어 | | | | | | .131(1.594) |
| R제곱 | .164 | .221 | .138 | .126 | .132 | .139 |
| 수정 R제곱 | .133 | .191 | .106 | .093 | .099 | .106 |
| F | 5.214*** | 7.559*** | 4.248*** | 3.806*** | 4.012*** | 4.190*** |
| R제곱 변화량 | .055 | .114 | .031 | .025 | .023 | .012 |

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

4. 가설 4의 검증

가설 4는 문화적응이 독립변수와 직무만족의

관계를 매개한다는 명제를 설정하였는데, 매개효과를 분석하기 위하여 다음 네 가지 조건들이 충족되는지를 살펴보았다. 변수가 매개효과가 있

기 위해서 1단계로 독립변수는 매개변수에 유의한 영향을 미쳐야 하며, 2단계로 독립변수는 종속변수에 유의한 영향을 미쳐야 하고, 3단계로 독립변수와 매개변수를 동시에 투입한 다중회귀 분석에서 매개변수는 종속변수에 유의한 영향을 미쳐야 하며, 3단계에서 종속변수에 대한 독립변수의 효과가 유의적이지 않으면 완전매개효과가 확인되며, 독립변수의 효과가 유의하고 2단계에서의 독립변수 효과보다 적으면 부분매개효과가 확인된다.

<표 6>에서 보면, 모국인 네트워크($\beta=0.145$)와 한국인 네트워크($\beta=0.196$)가 부분매개효과가 있음을 확인하였고 가족지원($\beta=0.051$), 모국인 지원($\beta=0.062$) 및 한국 미디어($\beta=0.014$)는 완전매개효과가 있음을 알 수 있다. 따라서 가설 4는

모두 지지되었다. 그리고 <표 7>의 Sobel Test의 결과도 이들의 매개관계를 추가적으로 확인하여 주고 있다.

특히, 사회적 자본의 모든 하위요인에서 매개효과가 나타난 것은 외국인 근로자의 직무만족에서 문화적응이 얼마나 중요한 매개역할을 하는지를 보여주고 있다. 따라서 외국인 근로자의 관리정책에서 문화적응의 매개관계를 고려한 외국인 근로자들의 사회적 네트워크의 모델을 입안하는 노력도 필요할 것이고 수요가 요구되는 기업에서도 외국인 근로자의 문화적응 프로그램에 보다 많은 노력을 경주해야 할 것이다. 또한 한국 미디어 이용이 문화적응을 매개로 직무만족에 영향 주고 있어 현지국의 미디어를 적극 활용한 문화적응 프로그램도 고려해 볼 수 있다.

<표 6> 사회적 자본/미디어 이용과 직무만족에 대한 문화적응의 매개회귀분석

| | 모형 1 | 모형 2 | 모형 3 | 모형 4 | 모형 5 | 모형 6 | 모형 7 |
|----------------|---------------|--------------------|--------------------|-------------------|-------------------|-------------------|--------------------|
| | (직무만족) | (직무만족) | (직무만족) | (직무만족) | (직무만족) | (직무만족) | (직무만족) |
| | 표준화계수 (t값) | 표준화계수 (t값) | 표준화계수 (t값) | 표준화계수 (t값) | 표준화계수 (t값) | 표준화계수 (t값) | 표준화계수 (t값) |
| 민족(0=조선족,1=한족) | -.092(-.890) | -.110(-1.07) | -.111(-1.10) | -.098(-.892) | -.094(-.896) | -.085(-.821) | -.126(-1.18) |
| 성별(0=남자, 1=여자) | .048(.769) | .040(.638) | .039(.636) | .054(.845) | .040(.626) | .043(.663) | .046(.708) |
| 나이 | -.096(-.949) | -.095(-.951) | -.119(-1.20) | -.083(-.811) | -.083(-.820) | -.082(-.797) | -.045(-.398) |
| 교육수준 | -.066(-.833) | -.067(-.841) | -.059(-.750) | -.074(-.920) | -.077(-.954) | -.064(-.782) | -.037(-.437) |
| 체류기간 | .090(1.230) | .073(.975) | .099(1.339) | .099(1.318) | .079(1.055) | .084(1.141) | .099(1.309) |
| 임금 | .006(.094) | .017(.250) | .008(.114) | .003(.040) | .013(.193) | .001(.015) | -.004(-.054) |
| 문화적응 | .529***(.82) | .500***(.76) | .464***(.69) | .515***(.75) | .520***(.78) | .533***(.79) | .499***(.74) |
| 모국인 네트워크 | | .145*(2.35) | | | | | |
| 한국인 네트워크 | | | .196**(3.2) | | | | |
| 가족지원 | | | | .051(.761) | | | |
| 모국인 지원 | | | | | .062(.952) | | |
| 한국 미디어 | | | | | | .014(.219) | |
| 중국 미디어 | | | | | | | .033(1.256) |
| R제곱 | .352 | .372 | .385 | .354 | .355 | .355 | .343 |
| 수정 R제곱 | .328 | .344 | .358 | .325 | .326 | .327 | .313 |
| F | 14.223*** | 13.254*** | 14.085*** | 12.245*** | 12.188*** | 12.341*** | 11.464*** |
| R제곱 변화량 | .235 | .252 | .267 | .238 | .243 | .242 | .214 |

주) *p < .10, **p < .05, ***p < .001

<표 7> 매개효과 검증을 위한 Sobel Test 결과

| 경로 | B(S.E) 독립→매개 | B(S.E) 매개→결과 | Z값(S.E.) | P |
|--------------------|--------------|--------------|-------------|------|
| 모국인 네트워크→문화적응→직무만족 | .105(.044) | .632(.078) | 2.289(.029) | 0.02 |
| 한국인 네트워크→문화적응→직무만족 | .205(.048) | .632(.078) | 3.778(.034) | 0.00 |
| 가족지원→문화적응→직무만족 | .249(.063) | .632(.078) | 3.552(.044) | 0.00 |
| 모국인 지원→문화적응→직무만족 | .127(.046) | .632(.078) | 2.613(.031) | 0.01 |
| 중국 미디어→문화적응→직무만족 | .025(.044) | .632(.078) | 0.567(.028) | 0.57 |
| 한국 미디어→문화적응→직무만족 | .150(.047) | .632(.078) | 2.969(.032) | 0.00 |

V. 결론 및 토의

1. 연구결과 및 시사점

본 연구에서는 한국에 있는 중국 조선족 및 한족 근로자들을 대상으로 이들의 사회적 자본이 문화적응과 직무만족에 어떻게 영향 주는지를 검증하고자 하였다. 연구 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 사회적 자본은 문화적응에 긍정적 영향을 미친다는 가설을 검증한 결과, 모국인 네트워크, 한국인 네트워크, 가족지원, 모국인 지원 등 사회적 자본의 모든 하위요인들이 문화적응에 긍정적 영향을 미치고 있음이 검증되었다. 구체적으로 보면, 한국인 네트워크와 모국인 네트워크가 강할수록 문화적응도가 높고, 가족 지원과 모국인 지원을 많이 받을수록 문화적응도가 높은 것으로 나타났다. 또한 한국 미디어 역시 문화적응에 긍정적 영향을 미치고 있어 한국 미디어를 많이 이용할수록 문화적응도가 높았다.

둘째, 모국인 네트워크, 한국인 네트워크, 가족 지원, 모국인 지원 및 한국 미디어는 모두 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 구체적으로 보면, 모국인 네트워크와 한국 네트워크가 강할수록 직무만족도가 높으며 가족지원 및 모국인 지원을 많이 받을수록 직무만족도가

높은 것으로 나타났다. 또한 한국 미디어를 많이 이용할수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났다.

셋째, 사회적 자본과 직무만족 간의 관계에서 문화적응의 매개효과 분석은 다중회귀분석을 이용하였다. 분석결과, 모국인/한국인 네트워크와 직무만족 간의 관계에서 문화적응이 부분매개 역할을 하고, 가족/모국인 지원과 직무만족 간의 관계에서 문화적응이 완전매개 역할을 하는 것으로 밝혀졌다. 그리고 한국 미디어와 직무만족 간의 관계에서 문화적응이 완전매개 역할을 하는 것으로 나타났다. 즉, 사회적 자본(모국인/한국인 네트워크 및 가족/모국인 지원)과 한국 미디어는 직무만족에 긍정적인 영향을 미치며 문화적응은 사회적 자본과 직무만족의 관계 및 한국 미디어와 직무만족의 관계에서 중요한 역할을 하는 매개변수임을 확인하였다.

본 연구의 시사점을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 모국인/한국인 네트워크, 가족/모국인 지원은 문화적응에 모두 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있다. 따라서 외국인 근로자의 문화적응을 촉진하기 위해서는 이들의 모국인/한국인 네트워크와 가족/모국인 지원을 높일 수 있는 방안을 강구해야 한다. 정책적 시사점으로는 일상생활에서 외국인 근로자들이 쉽게 도움을 구하고 받을 수 있도록 동호회나 직장동료 그룹을 형성하도록 지원하고, 각종 공공 기관에서 외국인 근로자를 위

한 교육이나 상담 프로그램을 계획할 때 한국사회에 잘 정착한 외국인 근로자를 멘토로 배정하여 외국인끼리 서로 사회적지지 자원이 되도록 하는 방안도 고려해 볼 수 있다(정자경 외, 2012). 앞으로 정부는 이와 같은 외국인 근로자 전용 복지시설이나 프로그램을 확대 지원함으로써 외국인 근로자들의 문화적응을 돕는데 일조할 필요가 있다.

사회적 자본은 교육의 효과를 증대시키는 요인으로서 사회통합을 촉진하고 다면적 사회적 배제를 완화시킬 수 있는 주요 기제로 논의되고 있다. 예를 들어 캐나다의 공공정책연구소에서는 사회적 자본을 이주자 정착 등 다양한 사회문제를 해결하기 위한 정책도구로 인식하고, 특히 사회적 네트워크 형성을 통해 이주자의 사회·경제적 통합을 촉진하고자 시도하고 있다(송인영 외, 2011). 사회적 자본을 활용한 이러한 정책적 시도는 다문화 시대를 맞이한 한국도 벤치마킹할 필요가 있다.

둘째, 한국 미디어 이용은 문화적응과 직무만족에 모두 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있다. 외국인 근로자의 미디어 이용패턴은 그들의 노동환경에 대한 이해나 태도형성에 영향 줄 수 있다. 박노일 외(2011)의 연구에서 외국인 근로자의 인터넷과 TV이용 시간이 많을수록 직장에 대한 만족도가 높아지는 것으로 나타났다. 이는 외국인 근로자들이 대부분 3D분야의 직종에서 근로하지만 제한된 노동공간을 이탈해서 지인 혹은 새로운 정보를 접하고자 하는 욕구가 있고 TV시청과 인터넷 매체이용이 이를 충족시키며, 충족된 매체 이용은 다시 이들의 직장만족도로 연결되기 때문일 것이다. 따라서 정책실무자들은 외국인 근로자 관련 행사나 캠페인 메시지를 전달 할 때 인터넷을 중요한 창구로서 활용할 필요가 있다. 또한 사이버 공동체를 구축 및 활용하는 것도 외국인 근로자의 문화적응을 도울 수 있는 좋은 방법이다. “이주 근로자 사이

버 공동체”는 외국인 근로자들이 원활한 정착과 일상생활을 영위할 수 있도록 필요한 정보를 제공하고 연락 수단의 역할과 더불어 자국민간의 교류를 통한 친목도모 및 연대 기능 등을 수행하고 한국의 이주민 관련 정책, 뉴스기사들을 번역하여 제공하는 등 정보제공자의 역할을 한다. 사이버 공동체를 통한 사회적자본 증대는 외국인 근로자의 사회통합이나 한국사회의 문화적응에 보완적 기능을 다할 수 있을 것으로 유추된다. 사이버 공동체의 적극적인 활용을 위해서는 공동체 활동 참여에 장애요소로 제기되고 있는 한국형 포탈 사이트 가입의 어려움과 기기로의 공간적 접근 어려움 등을 해결할 필요가 있다고 판단된다(이정향 외, 2013).

셋째, 모국인/한국인 네트워크, 그리고 가족지원과 모국인 지원은 모두 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있다. 외국인 근로자 대부분은 직업적응, 즉 한국의 ‘작업장 문화’에 적응하는데 큰 어려움을 호소하고 있다. 이처럼 외국인 근로자의 가치관은 한국의 ‘작업장 문화’와 크게 충돌하고 있다. 이밖에 외국인 근로자는 같은 직장이나 주위의 한국인들로부터 무시나 거부, 언어적 공격, 폭행 등 괴롭힘을 당하는 경우가 많은데, 이는 한국인들이 외국인근로자를 ‘못 사는 나라 출신으로 한국에 와서 막노동이나 하는 사람들’로 깔보는 근거 없는 우월의식에서 비롯된다. 또한 외국인근로자의 직업적응을 어렵게 하는 요인으로는 한국인 관리자나 근로자들이 외국인 근로자에 대하여 문화적 차이를 인정하지 않은 채 ‘한국식 문화’를 일방적으로 강요하는 데서 비롯된다. 외국인근로자를 고용한 한국의 대부분 업체들은 이들에 대한 문화적 배려는 거의 이루어지지 않고 있으며 그에 따른 고충은 자연스럽게 외국인근로자의 반발을 낳는다(설동훈, 1999).

취업교육은 외국인 근로자뿐만 아니라, 이들을 고용한 업체의 한국인 상사나 동료들을 대상으

로 할 필요가 있다. 특히 이문화 교육을 통해 한국인 상사나 동료들의 타문화 이해를 바탕으로 한 외국인 근로자에 대한 이해와 상호 존중 등을 적극 독려함으로써 외국인 근로자들의 직장 생활적응을 도울 수 있다.

마지막으로, 문화적응은 사회적 자본(모국인/한국인 네트워크, 가족지원 및 모국인 지원)과 직무만족 간의 관계, 그리고 한국 미디어와 직무만족의 관계를 매개하는 것으로 나타났다. 따라서 외국인 근로자들의 직무만족을 높이기 위해서는 사회적 자본과 미디어 이용이 전제된 문화적응의 확보가 필요하다는 것을 시사하고 있으며 이에 대한 정책적 대안이 필요하다.

2. 연구의 한계 및 미래 연구방향

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

첫째, 경기도 안산 및 서울 영등포구 및 구로구의 조선족 및 한족 근로자들을 대상으로 한 본 연구의 결과는 일반화함에 한계가 있다. 표본 대상들이 한국에 있는 전체 외국인 근로자를 대표하지 않기에 표본선정의 편의가 불가피하며 따라서 이러한 표본으로 도출한 결과를 일반화 시킬에 한계가 따른다. 또한 조선족과 한족의 표본차이가 나서 이들의 차이검증에서도 한계가 있음을 밝혀둔다.

둘째, 본 연구는 주관적인 자기기입식 설문자료를 사용하였다. 이 방법은 동일방법편의(Common Method Variance)가 발생할 수 있는 가능성이 존재한다. 우리는 동일방법편의가 현 자료에서 심각한지를 추정하기 위해 단일요인 분석을 실행하였다. 단일요인분석이란 본 연구모델의 독립변인과 종속변인을 구성하는 모든 문항을 동시에 요인 분

석에 투입해 그 분산을 설명할 수 있는 주요 요인의 분산 설명력 크기를 검토함으로써 동일방법편의의 심각성 정도를 판단하는 방법이다. 그 결과 본 연구에서는 분산 설명력이 가장 큰 요인이 15.469%로 나타나(<표 1> 참고) 동일방법편의가 심하지 않다는 판단을 할 수 있었다.

셋째, 연구대상을 조선족과 한족 근로자만 국한시켜 너무 제한적이다. 향후 연구에서는 다른 나라(베트남, 필리핀, 태국 등)에서 온 외국인 근로자들을 대상으로 본 연구의 모형을 검증할 필요가 있다.

참고문헌

1. 강토야(2013), “한국 내 몽골 근로자의 직무적응 및 이문화 적응에 관한 연구”, 숭실대학교 대학원 석사학위논문.
2. 고금희(2003), “조직구성원의 사회적 네트워크가 직무태도에 미치는 영향”, 서강대학교 대학원 석사학위논문.
3. 김연수(2013), “여성결혼이민자의 문화적응 영향요인 연구: 서울·경기 및 충청지역을 중심으로”, *보건사회연구*, 33(4), 5-38.
4. 김옥련·왕설(2013), 문화적응 스트레스와 SNS이용에 관한 연구: 재한 중국인 유학생을 중심으로, *사회과학연구* 제24권 4호: 377-401
5. 김현경(2009), “이주 근로자에 대한 사회적 지지가 문화적응에 미치는 영향”, *산업경제연구*, 22(1), 85-409.
6. 김희은(2012), 주도적 사회화가 사회적 자본과 직무만족에 미치는 영향, 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
7. 박노일·정지연·한정호(2011), “주한(駐韓) 이주근로자의 미디어 이용이 직장만족도와 한국 인식 및 한국 재입국 의지에 미치는 영향”,

- 미디어, 젠더 & 문화, 41-71.
8. 박주연(2011), 중국인 유학생들의 TV 시청과 문화적응에 관한 연구: 재한 중국인 유학생을 중심으로. *중국연구* 제58권 19-35
 9. 법무부(2015), 출입국·외국인정책 통계월보, 2015년 3월호. <http://www.moj.go.kr>.
 10. 설동훈(1999), 『외국인근로자와 한국사회』, 서울대학교출판부.
 11. 송인영·김영화(2011), “여성결혼이민자의 평생교육경험 및 사회적 자본의 유형과 적응의 관계”, *平生教育學研究*, 17(4), 147-169.
 12. 신덕정(2011), 사회적 네트워크가 직무태도 및 직무수행에 미치는 영향: 관계적 자원의 매개효과를 중심으로, *중앙대학교 대학원* 박사학위논문.
 13. 양혜승(2012), 이주근로자의 대인 커뮤니케이션 및 미디어 이용이 문화적응 스트레스에 미치는 영향, *방송과 커뮤니케이션* 제13권 1호: 57-92.
 14. 응웬티킴번(2012), “유학생의 미디어 이용이 현지 문화적응에 미치는 영향에 관한 연구: 베트남 유학생을 대상으로”, 숙명여자대학교 석사학위논문.
 15. 이금희(2008), “조선족과 한족 근로자들의 한국에서 직업/문화 적응에 관한 연구: ERG 이론을 중심으로”, 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.
 16. 이금희·김성국(2014), “한국에서의 이문화 교육훈련 개선방안에 관하여”, *경상논총*, 32(1), 27-49.
 17. 이민혜·이현경·김수·장연수(2013), “조선족 이민자의 문화적응 사회적 관계망과 건강 관련 삶의 질의 관계”, *지역사회간호학회지*, 24(4), 438-450.
 18. 이신전(2013), “문화지능과 조직유효성 간의 관계에서 이문화 적응의 매개효과 및 자기 효능감의 조절효과 분석”, 충남대학교 대학원 박사학위논문.
 19. 이정향·김영경(2013), “한국 이주 근로자의 ‘사이버 공동체’에 관한 연구”, *한국지역지리학회지*, 19(2), 324-339.
 20. 이주재·김순규(2010). “결혼이주 여성의 사회관계망이 심리적 적응에 미치는 영향”, *한국가족복지학*, 15(4), 73-91.
 21. 이영석(2014), “결혼이주여성의 사회자본이 사회통합에 미치는 영향”, 성균관대학교 대학원 석사학위논문.
 22. 임중철(2013). “노년기 경제활동 참여자의 사회적 자본이 삶의 질에 미치는 영향: 직무만족의 매개효과를 중심으로”, 경기대학교 대학원 박사학위논문.
 23. 정자경·박연환(2012). “외국인 근로자의 문화적응도, 사회적 지지와 건강증진해위”, *한국사회복지조사연구*, 32, 29-52.
 24. 조창환·성윤희(2010), 국내 체류 외국인의 한국문화적응과 모국문화친화도에 영향을 미치는 요인, *한국언론학보*, 54(4), 374-397.
 25. 최진화·주정민(2014), “결혼 이주여성의 미디어 이용과 문화적응에 관한 탐색적 연구”, *디아스포라연구*, 8(2), 7-21.
 26. Baker, L. M.(2004), Work Adjustment in Persons Living with HIV/AIDS: A Biopsychosocial Perspective, University of Maryland, Unpublished Ph. D. dissertation.
 27. Berry, J. W.(1980), Acculturation as Varieties of Adaptation. In A. M. Padilla (Eds.), Acculturation: Theory, Models, and Some New Findings, Boulder, CO: Westview Press.
 28. Berry, J. W., and Kim, U.(1988), Acculturation and Mental Health. In P, Dasen, J. W. Berry. N. Sartorius (Eds), Cross-

- cultural Psychology and Health: Towards Applications, London: Sage.
29. Black, J. S., and Stephens, G. K.(1989), The Influence of the Spouse on American Expatriate Adjustment and Intent to Stay in Pacific Rim Overseas Assignments, *Journal of Management*, 15(4), 529-544.
 30. Black, J. S., Mendenhall, M., and Oddou, G.(1991), Toward a Comprehensive Model of International Adjustment: An Integration of Multiple Theoretical Perspectives, *Academy of Management Review*, 16(2), 291-317.
 31. Chen, I. H.(1996), Work Values, Acculturation and Job Satisfaction among Chinese Immigrant Professionals, Unpublished Ph. D. dissertation, New York University.
 32. Choi, J. M.(2001), The Violence of Assimilation and Psychological Well-being. In E. Kramer (Ed.), *The Emerging Monoculture* (pp.75-84). New York, NY: Praeger.
 33. Cooper, C. L., and Marshall, J.(1976), Occupational Sources of Stress: A Review to the Literature Relation to Coronary Heart Diseases and Mental Health, *Journal of Occupational Psychology*, 49, 11-18.
 34. Croucher, S. M.(2011), Social Networking and Cultural Adaptation: A Theoretical Model. *Journal of International and Intercultural Communication*, 4(4), 259-264.
 35. French, J. R. P., and Caplan, R. D.(1991), *Organization Stress and Industrial Readings*, Business Publication, 307-309.
 36. Gaines, J., and Jermier, J. M.(1983), Emotional Exhaustion in a High Stress Organization, *Academy of Management Journal*, 26, 567-586.
 37. Granovetter, M.(1976), The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology*, 78, 1260-1380.
 38. Hackman, J. R., and Oldham, G. R.(1976), Motivation through the Design of Work : A Test of A Theory, *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279.
 39. Higgins, M. C., and Kram, K. E.(2001), Reconceptualizing Mentoring at Work: A Developmental Network Perspective, *Academy of Management Review*, 26(2), 264-288.
 40. Higgins, M. C.(2000), The More, the Merrier? Multiple Developmental Relationships and Work Satisfaction, *Journal of Management Development*, 19, 277- 296.
 41. Hoffman, M. A., and Driscoll, J. M.(2000), Health Promotion and Disease Prevention: A Concentric Biopsychosocial Model of Health Status, in S. D. Brown & R. W. Lent (eds.), *Handbook of Counseling*.
 42. Kim, B. J., Sangalang, C. C., and Kihl, T.(2012), Effects of Acculturation and Social Network Support on Depression among Elderly Korean Immigrants, *Aging & Mental Health*, 16(6), 787-794.
 43. Lee, C.(2004), Korean Immigrants' Viewing Patterns of Korean Satellite Television and Its Role in Their Lives. *Asian Journal of Communication*, 14, 68-80.
 44. Li, C., Tsai, W. S.(2015), "Social Media Usage and Acculturation: A Test with Hispanics in the U.S", *Computers in*

- Human Behavior*, 45, 204-212.
45. Lim, J. W., Yi, J., and Zebrack, B. (2008), Acculturation, Social Support, and Quality of Life for Korean Immigrant Breast and Gynecological Cancer Survivors, *Ethnicity & Health*, 13(3), 243-260.
 46. Mezas, J. M. and Scandura, T. A. (2005), A Needs-Driven Approach to Expatriate Adjustment and Career Development: A Multiple Mentoring Perspective, *Journal of International Business Studies*, 36(5), 519-540.
 47. Miller, A. M., Sorokn, O., Wang, E., Feetham, S., Choi, M., and Wilbur, J. (2006), Acculturation, Social Alienation, and Depressed Mood in Midlife Women from the Former Soviet Union, *Research in Nursing & Health*, 29, 134-146.
 48. Padilla, A. M.(1980), The Role of Cultural Awareness and Ethnic Loyalty in Acculturation. In A. Padilla (Eds.), *Acculturation: Theory, Models and Some New Findings*, Boulder, CO: Westview Press, 47-84.
 49. Park, N., Song, H., and Lee, K. M.(2014). Social Networking Sites and Other Media Use, Acculturation Stress, and Psychological Well-Being among East Asian College Students in the United States, *Computers in Human Behavior*, 36, 138-146.
 50. Selmer, J.(2005), Cross-Cultural Training and Expatriate Adjustment in China: Western Joint Venture Managers, *Personnel Review*, 34(1), 68-84.
 51. Staines, G. L.(1980), Spillover Versus Compensation: A Review of the Literature on the Relationship between Work and Nonwork, *Human Relations*, 33(2), 111- 129.
 52. Takeuchi, R., Yun, S., and Tesluk, P.(2002), An Examination of Crossover and Spillover Effects of Spouse and Expatriate Cross- Cultural Adjustment on Expatriate Outcomes, *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 655-666.
 53. Zambrana, R., and Frith, S.(1988), Mexican American Professional Women: Role Satisfaction Differences in Single and Multiple Role Life Styles. *Journal of Social Behavior and Personality*, 3(4), 347-361.

Abstract

The Effects of Social Capital and Media Use on Cultural Adaptation and Job Satisfaction among Chinese Workers in Korea

Jinxi Michelle Li* · Dong Seop Chung**

The increased number of foreigners in Korea (now more than 1.8 million) has necessitated understanding, analyzing and interpreting the immigration issues in order to solve the foreign workers' social problems. Foreign workers in Korea are suffering from a lot of difficulties such as bad working conditions, lower income, unpaid wages, cultural adaptation, etc. This paper aims to investigate how the social capital factors (social network and social support) and media use (Korean and Chinese media) influence cultural adaptation and job satisfaction. In addition, the paper aims to provide practical guidelines for social welfare organizations and enterprises which support and recruit them. The sample of our respondents was 273 Chinese workers (216 Korean-Chinese workers and 57 Han-Chinese workers) in Korea. We used SPSS 21.0 for statistical analysis.

The results are as follows: Korean network, native network, family support, native support and Korean media use have a significant effect on cultural adaptation. Korean network, native network, family support, native support and Korean media use have a significant impact on job satisfaction. Furthermore, cultural adaptation was found to mediate the relationship between Korean/native network and job satisfaction as well as between family/native support and job satisfaction. Cultural adaptation was also found to mediate the relationship between Korean media use and job satisfaction.

Key Words: Social Capital, Social Network, Social Support, Cultural Adaptation

* Associate Professor of Business Administration, BERI, Gyeongsang National University(First Author), jxlilee@gnu.ac.kr

** Professor of Business Administration, Kyungshung University(Corresponding Author), cds7144@ks.ac.kr