

# 보육시설장의 다문화역량이 조직효과성에 미치는 영향에 관한 융합연구

김산용  
충신대학교 산업교육학부

## Convergence Study on The Influence of Multicultural Competence on Organizational Effectiveness

San-Yong Kim

School of Industrial Education, Chongshin University

**요약** 본 연구의 목적은 보육시설장의 다문화역량과 조직효과성의 관계와 다문화 역량이 조직효과성에 미치는 영향을 검증하는 데 있다. 연구의 목적을 달성하기 위하여 서울 C대학교에 재학 중인 보육시설장 359명을 무작위 표집하여 연구 분석을 실시하였다. 연구의 결과는 다음과 같다. 첫째, 다문화역량이 직무만족에 미치는 영향을 분석한 결과, 다문화역량의 하위영역인 다문화기술은 직무만족에 정적인 영향을, 다문화지식은 부적 영향을, 다문화 인식 및 태도는 직무만족에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 둘째, 다문화역량이 조직적응에 미치는 영향력을 알아본 결과, 다문화인식 및 태도, 다문화기술은 정적 영향을 미치는 것으로 나타났으나 다문화지식은 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 셋째, 다문화역량이 조직몰입에 미치는 영향력을 알아본 결과, 다문화인식 및 태도, 다문화기술은 정적 영향을 미치는 것으로 나타났으나 다문화지식은 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다. 따라서 향후 보육시설장을 대상으로 한 교육 및 연수 프로그램 개발 시, 다문화 지식을 전달하는 데 국한된 프로그램보다는 다문화 인식과 태도를 함양하고 이를 실제적으로 실천에 옮길 수 있는 다문화 기술에 대한 프로그램을 개발하고 수행하는 것이 필요할 것으로 사료된다.

키워드 : 보육시설장, 다문화역량, 조직효과성, 융합

**Abstract** The purpose of this study is to verify the effect of the multicultural competence of the daycare center directors on their organizational effectiveness. A total of 359 child-care center directors studying at C university in Seoul were randomly selected and interviewed. The study results were as follows: a) with respect to job-satisfaction, multicultural skill had a positive influence, multicultural knowledge had a negative influence, and multicultural perception and attitude had no significant influence on job satisfaction; b) with respect to organizational adaptation, multicultural perception and attitude and multicultural skill had positive influences, but multicultural knowledge found to have a negative influence; c) with respect to organizational commitment, multicultural perception and attitude and multicultural skill had positive influences, but multicultural knowledge had no significant influence. The results implicate the fact that there need to be more practical programs for child-care center directors in which they can facilitate their multicultural perceptions, attitudes and develop practical skills.

Key Words : Child care facilities, multicultural competence, organizational effectiveness, Convergence

## 1. 서론

### 1.1 연구의 필요성 및 목적

융합시대에 한국사회는 국제교류가 활발해 지면서 다문화가정이 증가하고 있으며, 다문화자녀들도 점차 증가하는 추세이다[1,2]. 다문화자녀가 증가하면서 여러 가지 사회문제가 나타나고 있다. 이 문제를 살펴보면 언어문제, 종교문제, 문화적응문제, 보육시설적응에 관한 문제, 학교생활적응에 관한 문제가 제기되고 있다[3]. 이러한 문제를 해결하고 예방하기 위해서는 유아기와 아동기 때부터 한국사회에 적용할 수 있는 다차원적이고 융합적인 기초교육이 필요하다. 이러한 기초교육을 보육시설에서 담당할 수 있도록 보육시설장의 역할이 중요하다.

보육시설장은 다문화자녀들을 교육하기 위해 다차원적이고 융합적인 시각에서 다문화역량을 가지고 있어야 한다. 다문화역량은 다문화자녀들을 올바르게 교육하기에 도움이 된다. 아직까지 한국사회는 보육시설의 종사자들 대상으로 다문화교육이 보편화되지 않았고, 이에 관한 연구도 부족한 편이어서 다문화사회와 융합할 수 있는 기초교육의 필요성이 제기되고 있는 실정이다[4]. 보육시설에서 다문화교육의 보편화, 활성화를 위해서는 보육시설의 종사자들을 대상으로 다문화와 소통하고 융합할 수 있는 능력을 향상시킬 수 있는 다문화교육이 필요하며, 이에 따른 조직체계와 조직분위기를 형성해야 한다[5].

이러한 조직체계와 조직분위기를 형성하는데 있어서 조직효과는 매우 중요한 요소로 보고, 여러 학자들에 의해 제기 되어 왔다[6]. 보육시설에서 다문화교육이라는 새로운 상황을 적극 수용하고 적용하기 위해서는 보육시설의 조직효과성을 향상시킬 수 있는 요인들을 탐색하는 것이 필요하다.

따라서 보육시설장의 다문화역량과 조직효과성간의 어떠한 인과관계가 있는지를 밝힘으로써 보육시설에서 다문화사회에 잘 융합하고 적용할 수 있는 교육의 기초자료로 제공하는 데 그 목적이 있다.

### 1.2 연구문제

연구문제1. 보육시설장의 다문화역량과 조직효과성간의 관계는 어떠한가?

연구문제2. 보육시설장의 다문화역량이 조직효과성에 미치는 영향은 어떠한가?

## 2. 이론적배경

### 2.1 다문화역량

다문화역량의 개념은 다문화와 역량간의 합성어이다. 우선 다문화는 사전적인 의미에서 ‘많다라는 다(多)자와 ‘문화(文化)’라는 말이 합쳐서 ‘많은 나라의 생활양식’이라는 뜻이다. 다문화 사회 한 국가나 한 사회 속에 다른 인종·민족·계급 등 여러 집단이 지닌 문화가 함께 존재하는 사회를 말한다[7]. 그리고 역량이란 조직이나 직장에서 직무성과를 높이고 경쟁사회에서 선두를 차지하고, 다양한 행동과 과제를 성공적으로 수행하기 위해 문화적이념, 충분성, 행동, 적합성, 욕구 등의 맥락 안에서 개인의 능력을 효과적으로 발휘하는 것을 의미한다[7]. ‘다문화역량’의 개념은 이주민과 관계를 맺는 종사자들이 갖추어야 할 역량으로, 최혜지는 다문화역량을 가치행위, 이해, 기술, 태도, 지식 등 다양한 차원에 걸친 능력이며, 동시에 개인, 자기가 속한 지역사회, 조직, 정책, 절차 등의 다중적인체계가 개입된 능력이라고 하였다[8].

### 2.2 조직효과성

조직효과성은 어떤 조직이 목표나 목적을 성공적으로 수행하는 정도로 정의할 수 있다[9]. 이에 김동춘은 자신의 연구에서 보육시설의 조직효과성을 교사들이 만족감을 느끼는 상태에서 외부적인 환경의 변화와 요구에 부응하면서 강한 헌신감을 느끼며 보육시설의 교육목표를 달성하는 정도로 정의하고 있다[10]. 조직효과성은 학자들 마다 하위 구성요인이 다양하게 구분하고 있다. 그러나 본 연구에서는 직무만족, 조직몰입, 조직적응으로 보육시설과 다문화교육과 연관성이 있는 3가지 하위요인으로 구성해서 선행연구를 살펴보면 다음과 같다. 먼저 직무만족 요인을 살펴보면 직무만족은 직무에 대한 평가로 인해 근로자가 느끼는 만족의 상태를 의미한다. Kontos & Stremmel는 물리적인 근무조건이나 근무환경은 교사의 직무만족도에 긍정적인 영향을 준다고 하는데, 교육에 대한 적절한 비품, 유아교육기관의 공간 배치, 교구, 그리고 교수-학습 자료의 적절성은 교사의 직무만족에 긍정적인 영향을 주고, 열악한 환경과 공간은 교사들에게 업무에 대한 스트레스와 좌절감을 심어준다고 하였다[11].

두 번째로 조직적응성 요인을 살펴보면 조직적응은 조직 구성원들이 조직에 진입하여 조직이 구성원으로서

적합한 태도와 행동을 갖는 것을 의미한다[12]. 이와 관련한 선행연구는 중등학교를 대상으로 한 김두성의 연구에서 학교조직문화의 하위변인은 조직효과성의 하위변인인 목표달성, 조직통합, 조직유지, 조직 적응과 정적인 상관관계가 있다고 하였다[13].

세 번째로 조직몰입 요인을 살펴보면 조직몰입은 조직의 목표와 가치관을 수용하고, 업무성과 향상을 위해 노력을 다하며, 직장의 구성원으로 남으려는 조직 구성원의 태도이다[14].

### 2.3 다문화역량과 조직효과성간의 관계

다문화역량과 조직효과성 간의 관계에 대한 선행연구를 살펴보면, 다문화역량은 조직효과성에도 정적인 영향을 미치는 것으로 나타나 조직효과성을 향상시키기 위해 다문화역량을 높이게 되면 다문화역량이 조직효과성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 조사하였다[15].

## 3. 연구방법

### 3.1 연구대상

본 연구는 사전조사를 위해 2015년 11월 14일 서울에 소재하는 C대학교에서 보육종사자를 대상으로 실시하는 특강에 참여한 보육시설장 100명에게 설문지를 배포하였다. 사전조사를 통하여 설문지에 대한 수정을 위해 유아교육을 전공한 교수 2명과 보육시설장 2명에게 자문회의를 실시하여 문항을 수정 보완하였다.

표본 수집은 확률적 표본추출방법인 단순무작위표본추출방법을 활용하여 수도권 지역에서 보육시설을 운영하는 시설장으로서 C대학교에 계약학과에서 2015년 2학기에 강의를 듣고 있는 보육시설장(유치원, 어린이집)을 대상으로 본 설문조사를 실시하였다. 설문조사는 2015년 12월 5일부터 12월 12일 까지 8일간 실시되었으며, 인쇄된 설문지를 통하여 자기기입식 방법을 사용하였다. 설문지는 총 450부를 배포해 432부를 회수하였으며, 보육시설장이 아니거나 불성실하게 답변을 제외한 후 최종 유효표본 358부를 가지고 결과분석 자료로 활용하였다.

### 3.2 측정도구

#### 3.2.1 다문화역량

다문화역량척도는 최소연이 개발한 '한국판 문화적역

량 척도'를 사용하였다[16]. 이 척도는 다문화역량의 3개의 구성요소로 되어 있는데 기술(7문항), 문화적 인식 및 태도(13문항), 지식(13문항)의 총 33문항으로 구성되어 있었다. 하위범주별 신뢰도 계수인 Cronbach's  $\alpha$ 는 문화적 인식 및 태도 .92, 기술 .88, 지식 .95로 나타났다.

#### 3.2.2 조직효과성

조직효과성척도는 김진아가 개발한 것으로 직무만족의 12개 문항, 조직몰입의 13개 문항, 조직적응성의 9개 문항 등 총 34개 문항이다[4]. 이 문항들은 모두 긍정적인 문항들이었고, 문항별 답변과 점수는 5점으로 '매우 아니다=1점', '거의 아니다'=2점, '보통이다=3점', '약간 그렇다=4점', '매우 그렇다=5점'으로 배점되었다. 따라서 영역별 총점과 평균점수가 낮을수록 각 하위영역에 대한 의식 정도가 낮으며, 그러나, 점수가 높을수록 의식 정도가 높은 조직으로 해석할 수 있다. 보육시설장의 조직효과성을 측정하기 위해 개발된 질문지의 하위범주는 직무만족, 조직적응성, 조직몰입으로 나뉘지는데, 하위영역별 신뢰도 계수인 Cronbach's  $\alpha$ 는 조직적응성 .92, 직무만족 .86, 조직몰입 .92로 나타났다.

### 3.3 자료분석방법

본 연구에서 수집된 모든 자료의 통계처리는 IBM/SPSS 20.0 프로그램을 사용하여 분석하였다. 사용될 통계는 이 연구의 문제를 검증하기 위하여 신뢰도 검증(Cronbach's  $\alpha$ 계수 분석), 빈도분석, 연구문제 1를 검증하기 위해 피어슨 상관관계분석, 연구문제 2를 검증하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다.

## 4. 연구결과

### 4.1 일반적인 특성

설문조사에 참여한 응답자 358명의 일반적인 특성은 Table 1과 같다. 결혼 상태는 '배우자가 있다' 332명(92.7%), '배우자가 없다' 26명(7.3%)으로 '배우자가 있다'가 더 높은 분포를 보였으며, 주요 연령대는 30세~39세 55명(15.4%), 40세~49세 207명(57.8%), 50세~59세 90명(25.1%), 60세 이상 6명(1.7%)으로 분포되어 있었다. 보육경력은 1년~10년이 142명(39.7%), 11년~20년이 202명(56.4%), 21년~30년이 14명(3.9%)으로 분포되어 있었다.

Table 1. Characteristics of Respondents

|                 | classification        | n   | %     |
|-----------------|-----------------------|-----|-------|
| Marital status  | I have a spouse       | 332 | 92.7  |
|                 | I have no spouse      | 26  | 7.3   |
|                 | Sum                   | 358 | 100.0 |
| age             | 30 to 39 years        | 55  | 15.4  |
|                 | 40 to 49 years        | 207 | 57.8  |
|                 | 50 to 59 years        | 90  | 25.1  |
|                 | 60 years old or older | 6   | 1.7   |
|                 | Sum                   | 358 | 100.0 |
| Care experience | 1~10years             | 142 | 39.7  |
|                 | 11~20years            | 202 | 56.4  |
|                 | 21년~30years           | 14  | 3.9   |
|                 | Sum                   | 358 | 100.0 |

#### 4.2 다문화역량과 조직효과성간의 상관관계

다문화역량과 조직효과성간의 관계를 Table 2를 살펴 보면, 먼저, 다문화인식 및 태도와 조직적응, 조직몰입간의 관계에서는 직무만족(.072)에서만 유의하지 않았고, 조직적응(.314), 조직몰입(.296)간의 관계에서 정적인 상관관계가 있는 것으로 확인이 되었다(p<.01).

다문화지식과 직무만족(.168), 조직적응(.159), 조직몰입(.146)간의 관계에서는 모두 정적인 상관관계가 있는 것으로 조사되었다(p<.01).

Table 2. Correlation between Multicultural competence and organizational effectiveness

|                            | Multicultural Competence |            |        | Organizational Effectiveness |                             |                             |
|----------------------------|--------------------------|------------|--------|------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
|                            | Percepti on and Attitude | Knowle dge | Skill  | Job Satisfac tion            | Organiz ational Adaptati on | Organiz ational Commitm ent |
| Perception and Attitude    | 1                        |            |        |                              |                             |                             |
| Knowledge                  | .158**                   | 1          |        |                              |                             |                             |
| Skill                      | .196**                   | .755**     | 1      |                              |                             |                             |
| Job Satisfact-ion          | .072                     | .168**     | .323** | 1                            |                             |                             |
| Organizational Adaptat-ion | .314**                   | .159**     | .298** | .499**                       | 1                           |                             |
| Organizational Commitment  | .296**                   | .146**     | .229** | .572**                       | .682**                      | 1                           |

\*\*p<.01

다문화기술과 직무만족(.323), 조직적응(.298), 조직몰입(.229)간의 관계에서는 모두 정적인 상관관계가 있는 것으로 조사되었다(p<.01).

#### 4.3 다문화역량이 조직효과성에 미치는 영향

##### 4.3.1 다문화역량이 직무만족에 미치는 영향

다문화역량이 직무만족에 미치는 영향력을 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과는 Table 3과 같다. 다문화역량의 하위영역인 다문화기술( $\beta=.455, p<.001$ )에서만 직무만족에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 다문화지식( $\beta=-.177, p<.05$ )은 직무만족에 부적인 영향을 미쳤으며, 다문화인식 및 태도는 직무만족에 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다.

Table 3. Effects of Multicultural Competence on Job Satisfaction

|  | B      | SE    | $\beta$ | t         |
|--|--------|-------|---------|-----------|
| Constant   | 2.837  | 0.248 |         | 11.442*** |
| Cognitive Attitude   | 0.013  | 0.060 | 0.011   | 0.217     |
| Culture Technolog  | 0.437  | 0.074 | 0.455   | 5.931***  |
| Culture Knowledge  | -0.170 | 0.073 | -0.177  | -2.329*   |
| $R^2 = .118, \text{adj } R^2 = .111$<br>$F = 15.795^{***}$ |        |       |         |           |

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

##### 4.3.2 다문화역량이 조직적응에 미치는 영향

다문화역량이 조직적응에 미치는 영향력을 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과는 Table 4와 같다.

Table 4. Effects of Multicultural Competence on Organizational Adaptation

|  | B      | SE    | $\beta$ | t        |
|--|--------|-------|---------|----------|
| Constant   | 1.838  | 0.273 |         | 6.744*** |
| Cognitive Attitude   | 0.357  | 0.066 | 0.267   | 5.406*** |
| Culture Technolog  | 0.398  | 0.081 | 0.366   | 4.910*** |
| Culture Knowledge  | -0.173 | 0.080 | -0.159  | -2.155*  |
| $R^2 = .168, \text{adj } R^2 = .161$<br>$F = 23.762^{***}$ |        |       |         |          |

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

다문화역량의 하위영역인 다문화인식 및 태도( $\beta=.267, p<.001$ ), 다문화기술( $\beta=.366, p<.001$ )에서만 조직적응에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 다문화지식( $\beta = -.159, p<.05$ )은 조직적응에 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

### 4.3.3 다문화역량이 조직몰입에 미치는 영향

다문화역량이 조직몰입에 미치는 영향력을 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과는 Table 5와 같다. 다문화역량의 하위영역인 다문화인식 및 태도( $\beta=.262, p<.001$ ), 다문화기술( $\beta=.229, p<.01$ )에서만 조직몰입에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 다문화지식은 조직몰입에 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다.

Table 5. The influence of multicultural competence on organizational commitment

|   | B      | SE    | $\beta$ | t        |
|---|--------|-------|---------|----------|
| Constant  | 2.144  | 0.282 |         | 7.598*** |
| Cognitive Attitude  | 0.352  | 0.068 | 0.262   | 5.150*** |
| Culture Technolog   | 0.250  | 0.084 | 0.229   | 2.981**  |
| Culture Knowledge   | -0.074 | 0.083 | -0.068  | -0.888   |
| R <sup>2</sup> = .120, adj R <sup>2</sup> = .113<br>F=16.086*** |        |       |         |          |

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

한 결과 다문화역량의 하위영역인 다문화기술에서만 직무만족에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 이러한 결과는 선행연구와 일치하였다[14]. 그러나 다문화지식은 직무만족에 부적인 영향을 미쳤으며, 다문화인식 및 태도는 직무만족에 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 선행연구와 불일치하는 것으로 확인이 되었다. 이는 다문화에 대한 인식과 태도가 긍정적으로 수용하고 있을 때 직무만족에 긍정적인 영향을 미칠 것인데 아직 다문화에 대한 인식과 태도가 긍정적이지 못하기 때문이다[14]. 또한, 다문화역량의 하위영역인 다문화인식 및 태도, 다문화기술에서만 조직적응에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 선행연구와 일치하였다[14]. 다문화지식은 조직적응에 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 선행연구와 불일치한다[14]. 다문화역량의 하위영역인 다문화인식 및 태도, 다문화기술은 조직몰입에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 선행연구와 일치하였다[14]. 다문화지식은 조직몰입에 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 선행연구와 불일치하는 것으로 확인 할 수 있었다[14].

## 5. 결론 및 제언

### 5.1 결론

보육시설장의 다문화역량과 조직효과성간의 관계를 파악하고 보육시설장의 다문화역량이 조직효과성에 미치는 영향을 검증하는 것을 본 연구의 목적으로 분석한 결과는 다음과 같다.

첫째, 다문화역량과 조직효과성간의 관계를 살펴본 결과 다문화인식 및 태도와 조직적응, 조직몰입간의 관계에서는 직무만족에서만 유의하지 않았다. 이러한 결과는 선행연구와 다른 결과이다. 그 이유는 아직 보육시설장의 다문화에 대한 인식과 태도가 긍정적으로 수용하지 않고 있기 때문이다[14]. 그리고 조직적응, 조직몰입간의 관계에서 정적인 상관관계가 있는 것으로 확인할 수 있었다. 문화지식과 직무만족, 조직적응, 조직몰입간의 관계에서는 모두 정적인 상관관계가 있는 것으로 확인할 수 있었다. 다문화기술과 직무만족, 조직적응, 조직몰입간의 관계에서는 모두 정적인 상관관계가 있는 것으로 조사되었다. 이러한 결과는 선행연구와 동일한 결과와 일치하였다[14].

둘째, 다문화역량이 조직효과성에 미치는 영향을 분석

### 5.2 제언

본 연구의 결과를 통해 후속연구를 위한 제언을 제시하면 다음과 같다.

- 첫째, 보육시설 종사자들의 다문화역량을 향상시킬 수 있는 인과관계 연구가 이루어져야 한다.
- 둘째, 보육시설장의 다문화역량과 조직효과성간의 관계에서 조직효과성을 향상시킬 수 있는 매개변수나, 조절변수를 활용하여 연구할 필요가 있다.
- 셋째, 보육시설장의 다문화역량의 하위영역 중 다문화에 대한 인식과 태도에 긍정적으로 수용할 수 있는 교육프로그램개발 및 효과성에 관한 연구도 진행해 볼 필요가 있다.

## REFERENCES

- [1] S. S. Ahn, M. S. Min, Y. S. Kim M. J. Lee and G. M. Kim, "National multicultural acceptance research," Korean Women's Development Insititute, <http://miandhu.maru.net/xs/archive/803>, 2012. 11.
- [2] S. Y. Kim, "Convergence Study on The Influence of

Dental Hygiene Students' Stress in Their Major Satisfaction and Career-Decision Attitude," *Journal of Convergence for Information Technology*, Vol. 6, No. 4, pp. 115-122, 2016. DOI: 10.22156/CS4SMB.2016.6.4.115

[3] K. S. Jeon, "Changes in the Trends of Multicultural Family Children and Policy Tasks," *Gyeonggido Family & Women Research institute*, Vol. 19, pp. 1-16, 2015.

[4] J. A. Kim, *Organizational Culture and Effectiveness of Child Care Centers Perceived by Child Care Practitioners*, Dongduk Women University Doctoral thesis, 2008.

[5] G. J. Seo, "Research approaches for Improving multicultural awareness," Korean Association of International Culture Exchange, Vol. 4, No. 3, pp. 29-45, 2015.

[6] J. S. Gallegos, C. Tindall and S. A. Gallegos, "The Need for Advancement in the Conceptualization of Cultural Competence," *Advances in Social Work*, Vol. 9, No. 1, pp. 51-62, 2008.

[7] Daum, "Multicultural," <http://100.daum.net/encyclopedia/view/v102ha130a1>, 2017. 3.

[8] H. J. Choi, "Exploratory study on experience in multicultural and cultural competence of service providers in multicultural settings," *Mental Health & Social Work*, Vol. 37, pp. 405-439, 2011.

[9] S. C. Choi, J. S. Lee, S. Y. Sim, J. H. Lee and J. H. Park, "The Effect of Job Stress and Depression on Job Satisfaction among Workers in Small and Medium Sized Enterprises," *Convergence Society for SMB*, Vol. 7, No. 1, pp. 1-9, 2017. DOI: 10.22156/CS4SMB.2017.7.1.001

[10] D. C. Kim, *A Study on the relationship between organizational culture and organizational effectiveness of early childhood education institutions as perceived by teachers*, Seoul Women's University Doctoral thesis, 1997.

[11] S. Kontos and A. Stremmel, "Caregivers' perceptions of working conditions in a childcare environment," *Early Childhood Research Quarterly*, Vol. 3, No. 1, pp. 77-90, 1988, DOI: 10.1016/0885-2006(88)90030-0

[12] S. Y. Kim, W. S. Chang and M. Y. Kim, "Canonical correlations analysis between organizational adaptation variables and individual characteristics, structural, learning experiences at work variables for college graduate early careerst," *THE Journal of Korean Education*, Vol. 34, No. 4, pp. 105-129, 2007.

[13] D. S. Kim, *A Study on the Relationship between School Organizational Culture and Organizational Effectiveness*, Chonbuk National University Master Thesis, 1993.

[14] J. H. Kim, "The Relationship between Organizational Culture, Organizational Commitment and Performance:

An Examination of Public Employment Service," *Labor Policy Research*, Vol. 7, No. 2, pp. 103-134, 2007.

[15] H. J. Chun and B. H. Leem, "A Study on Mediation Effect Analysis of the Intercultural Competence Relating to the Cultural Orientation and the Multicultural Organization Performance in the Multicultural organization," *The Journal of Eurasian Studies*, Vol. 9, No. 4, Dec. 2012.

[16] S. Y. Choi, "A Study on the Development of Cultural Competence Measure for Helping Professions," *Journal of community welfare*, Vol. 35, pp. 23-53, 2010.

## 저 자 소 개

김 산 용(San-Yong Kim)

[정회원]



- 2006년 2월 연세대학교 학사
- 2009년 2월 연세대학교 석사
- 2012년 국제대학원대학교 박사
- 2011년 3월~현재 충신대학교 산업교육학부 교수

<관심분야> : 다문화, 사회복지, 아동학, 융합교육