

긍정심리자본과 사회적 지지가 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구: 북한이탈주민 근로자와 남한 근로자의 비교분석을 중심으로

김명철 (호서대학교 벤처전문대학원 정보경영학과 박사과정)*

동학림 (호서대학교 벤처전문대학원 정보경영학과 교수)**

국문요약

통일과 북한이탈주민의 직장생활에 관한 여러 연구들이 진행되고 있지만, 경영학의 인적자원관리 측면에서 북한이탈주민의 특성을 남한 근로자와 비교한 연구는 거의 찾아볼 수가 없었다. 이러한 선행연구의 한계를 고려하여 본 연구는 북한이탈주민과 남한 근로자 사이의 집단 비교분석을 통하여, 조직몰입과 이직의도에 영향을 미치는 요인에 차이가 있는지를 분석하였다.

두 집단간의 비교분석을 위하여 북한이탈주민인 근로자 145명, 남한 근로자 213명을 대상으로 다중집단구조방정식모형을 통해 실증분석한 결과는 다음과 같다. 조직몰입과 이직의도에 영향을 미치는 측정도구에 대하여 두 집단 모두 동등하게 인식하여 측정동질성은 확인되었다. 측정동질성이 확인되어 두 집단 사이의 차이를 검정한 결과, 긍정심리자본 중 하위 구성요소인 낙관주의가 조직몰입에 영향을 미치는 것과 사회적 지지 중 애정적 지지와 교류적 지지가 조직몰입에 영향을 미치는 점에 있어서는 두 집단 사이에 통계적으로 유의한 차이가 있음을 확인했다.

두 집단 사이의 경로를 분석해보면, 첫째 긍정심리자본과 관련하여서는 낙관주의가 조직몰입에 영향을 미치는 점은 두 집단 모두 확인할 수 있었는데, 그 강도에 있어서 남한 근로자가 미치는 영향이 북한이탈주민의 경우보다 강하게 나타났다.

둘째, 사회적 지지와 관련하여서는 애정적 지지와 교류적 지지가 모두 남한 근로자의 경우 조직몰입과 유의한 영향관계를 확인할 수 없었던 반면, 북한이탈주민 근로자의 경우에는 그 두 가지 사회적 지지가 조직몰입에 영향을 미치는 점을 확인할 수 있었다.

셋째, 그 외 긍정심리자본의 하위구성요소 중 개인적인 특성이 강한 자기효능감, 희망, 복원력과 사회적 지지의 하위 구성요소(정보적 지지, 물질적 지지)에 관한 부분은 두 집단 사이의 차이를 확인할 수 없었다.

이러한 결과는 북한이탈주민 근로자를 고용한 중소기업이나 경영자들에게 북한이탈주민 근로자들이 사회적 지지, 특히 애정적 지지와 교류적 지지를 지각할 수 있도록 조직 환경을 조성해가는 것이 필요함을 시사한다.

핵심주제어: 긍정심리자본, 사회적 지지, 조직몰입, 이직의도, 북한이탈주민

1. 서론

2018년 평창동계올림픽 개최를 계기로 남한과 북한 사이의 대화가 복원되고, 남북한과 미국의 정상들이 회담을 연쇄적으로 갖던 시기에는 금방이라도 평화가 정착되고, 남북간의 경제 협력도 긴밀해지고 한반도 평화프로세스가 금방 진전될 것으로도 보이면서, 통일 이후 한국사회의 여러 모습에 대한 기대감이 높아지기도 하였다. 그러나 경제영역만 놓고 보더라도 북한과 하나의 경제공동체를 이루고 사회가 통합되어 인적·물적 교류가 원활해지는 상황에 대한 구체적인 대비는 미흡하다. 오히려 지금의 경색된 대화분위기 가운데 앞으로 다가올 남한과 북한의 경제공동체 구성 및 사회통합과정에서

발생할 문제들을 구체적으로 연구하고 대비해야 할 시점이다.

본 연구는 이러한 배경 속에서 남한의 기업이나 경영자가 북한지역 출신 근로자(이하에서는 ‘북한이탈주민의 보호 및 정착지원에 관한 법률’에서 정하고 있는 법률 용어인 ‘북한이탈주민’을 사용하여 ‘북한이탈주민 근로자’라고 칭함)을 고용할 때 직면하게 되는 상황에 대하여 인적자원관리 측면에서 북한이탈주민 근로자와 남한 근로자 사이에 차이점이 존재하는지에 대하여 연구해보고자 한다. 북한이탈주민 근로자와 남한 근로자 사이의 차이점과 공통점을 인식하는 것이 선행되어야, 통일 또는 사회경제적 통합 이후 우리나라 창업기업이나 중소기업이 직면하는 북한출신 근로자가 뒤섞인 기업환경에서 경영학적 인적자원관리기법을 어떻게 적용할 수 있을지

* 주저자, 호서대학교 벤처전문대학원 박사과정, goodwill@gachilaw.com

** 교신저자, 호서대학교 벤처전문대학원 교수, limdong@hoseo.edu

· 투고일: 2020-05-09 · 1차수정일: 2020-06-07 · 2차수정일: 2020-06-25 · 게재확정일: 2020-06-29

에 관한 올바른 추론이 가능하기 때문이다.

특히 북한이탈주민 근로자에 대한 인적자원적 측면의 분석은 그들의 대부분이 사업체 종사자 규모가 100인 미만의 중소기업과 창업기업에 종사하고 있는 점에서 창업기업과 중소기업의 인적관리에 시사하는 의미가 더 크다. 아래 표로 정리한 사업체 고용규모별 종사수준을 살펴보면, 전체 국민 기준으로 100인 미만 기업 근로자 비율은 65.2% 정도인 것에 비하여 북한이탈주민 근로자의 경우 83%에 이르고 있다. 창업기업과 중소기업이 향후 통일 또는 사회경제적 통합이 가져오는 노동환경 변화에 적극적으로 대처하기 위하여 북한이탈주민 근로자에 대한 인적자원관리 측면에서 분석하는 것은 창업기업과 중소기업에 큰 의미가 있다.

<표 1> 사업체 고용규모별 근로자 비율

사업체 고용규모		1~4	5~29	30~99	100~299	300~499	500 이상	무응답	계
전체 국민	2019년		42.8	22.4	15.0	5.0	14.8		100
북한이탈주민 근로자	2019년	29.2	37.3	16.5	8.6	2.0	5.4	1.0	100
	2018년	30.1	37.2	15.7	7.4	2.7	5.6	1.3	100
북한이탈주민	3년미만	23.7	43.3	16.5	10.6	2.8	2.0	1.1	100
	3~5년	24.6	43.5	14.9	10.3	1.5	4.4	0.8	100
남한 거주기간	5~10년	30.2	33.6	18.1	9.4	2.2	5.1	1.4	100
	10년이상	30.6	38.8	14.9	6.5	1.7	7.1	0.4	100

※ 출처 : 전체국민 통계(고용노동부, 「고용형태별 근로실태조사」, 2019)
북한이탈주민 근로자, 남한거주기간별 통계(북한이탈주민지원재단, 2020)

북한이탈주민과 관련한 현재 남한상황은 상호불만족과 상호 이해부족에서 비롯된 갈등이 나타나고 있다. 남한 근로자들은 북한이탈주민의 태만과 무능을 이해하기 어렵고, 북한이탈주민 근로자에게는 남한 근로자와 같은 생활과 복지수준을 보장하지 않는 정부를 비판하며 남한에서의 생활이 선입견과 편견에 힘들다고 호소한다(허준영, 2012). 또한 최백만·변상혜(2015)는 북한이탈주민들의 가치관이 남한주민과 많이 다르고, 시간관념이 부족하면서 타인에 대한 신뢰가 부족하여 조직구성원 사이에서 대인관계의 어려움을 많이 겪는다고 한다. 독일의 통일과정 사례 연구를 통한 시사점으로 우리나라 북한이탈주민 정책도 사회통합 방향으로 이루어져야 한다고 하는 허준영(2012)은 초기 생활기만만 마련되면 쉽게 동질화될 것이라는 기대를 바탕으로, 수용과 정착기만 마련에만 중점을 두고 있는 현재의 북한이탈주민 지원정책을 비판하고 있다. 김안나·이은미(2019)에 따르면, 이처럼 사회통합과 관련된 연구가 2011년 이후 양적으로 증가하였으나, 주로 지역사회 적응과 통합의 관점에서 정착지원제도 및 제도에 관한 연구가 주된 내용이고, 미시적으로 북한이탈주민을 당사자로 고용하고 있는 사업장에 대한 실태조사를 통해 정착프로그램에 대한 개선방향을 연구한 내용정도가 문헌조사를 통해 확인되었다.

김화순(2018)의 북한이탈주민 직업생활을 연구한 내용에서도 북한이탈주민을 더 이상 통일을 위한 ‘통일의 역군’으로서 여길 것이 아니라, 북한이탈주민도 남한 근로자들과 마찬가지로 똑같은 시민사회 구성원으로서 여기고 소통하는 노력이 필요하다고 주장하며, 기존의 ‘분단체제론’과 같은 거대담론에 머무르지 말고 미시적인 영역에서의 연구가 필요하다고 한다.

북한이탈주민지원재단(2020)의 「2019 북한이탈주민 정착실태조사」에 나타난 북한이탈주민 근로자의 근속기간이 3년 이상인 경우는 26.7%이고, 평균근속기간은 27.7개월로 남한 근로자 평균근속기간 71개월에 비하여 43.3개월이 낮은 것으로 조사되었다. 그리고 하현선(2016)은 국회예산처에 보고된 북한이탈주민 정착관련 자료를 분석한 결과, 고용지원금의 취업지원이나 미래행복통장과 같은 자산형성지원이 종료되는 국내거주기간 5년 이후에는 상용직 근로자 비율이 58.8%(거주기간 1~5년)에서 50.3%로 하락하는 반면, 고용주(1.0% → 8.1%)나 자영업자(2.0% → 8.1%) 비율이 증가하는 모습이 나타남을 보고하고 있다. 북한이탈주민의 평균근속기간이 2년 남짓으로 보통의 남한 근로자들과 차이가 나는 이유가 무엇일까. 그리고 정착기간 5년 이후에는 근로자로 생활하는 대신 자영업이나 고용주 형태로 경제활동을 전환하는 비율이 높은 이유는 무엇일까. 이는 북한이탈주민과 남한 근로자가 현재 근무하고 있는 직장에 애정을 갖는 정도나 이직의도에 영향을 미치는 요인에 있어서 차이가 있는 게 아닌지 인적자원으로서의 특성에 대한 분석이 필요한 이유이다. 본 연구는 북한이탈주민 근로자들의 평균근속기간이 남한 근로자들과 현저한 차이를 보이는 점에서 이 두 집단 간의 인적자원적인 특성을 구분하는 게 필요하다고 생각하게 되었다. 선행연구의 지적을 비롯하여, 앞으로 남한과 북한이 사회통합을 이루어갈 때를 대비하기 위해서라도 현재 남한 내 북한이탈주민 근로자에 대한 인적자원으로서의 특성에 관한 경영학적인 연구와 이해가 필요하다.

기존 북한이탈주민에 관한 연구는 그들의 정착과정에 대한 연구 위주였으나, 최근 경영학적 시각에서 인적자원관리 측면에서의 몇 가지 연구가 제시되고 있다. 북한이탈주민 근로자에 대한 경영학적 시각의 기존 연구는 북한이탈주민 근로자의 직장생활부적응에 관한 요인을 연구한 김중태(2014)와 박은숙(2014)가 있다. 북한이탈주민 근로자가 조직 안에서 보이는 긍정적 행동과 관련하여서, 그들이 직장생활에서 경험하는 컴패션과 조직시민행동과 심층행동을 긍정심리자본이 매개하는 것을 확인한 고성훈·최용준(2019)의 연구가 있고, 국내거주기간이 조직정체성 지각을 조절하여 조절된 조직정체성 지각이 개인직무적합성, 상호작용 공정성 지각, 심리적 불안을 각 매개하여 이직의도에 영향을 미치는 연구를 확인한 연구 김승진(2019)의 연구가 있다. 그러나 북한이탈주민 근로자와 남한 근로자 사이의 인적자원적인 측면에서의 유사성과 차이성을 실증적으로 연구한 내용은 찾기 어려웠다.

본 연구는 이러한 문제의식을 기초로 하여 북한이탈주민 근로자와 남한 근로자 각 직장인들을 대상으로 조직몰입과 이

직의도에 영향을 미치는 요인을 설문하여, 집단 간에 차이가 존재하는지를 알아보고자 한다. 북한이탈주민 근로자가 직장에 적응하는 요인에 관하여 개인적인 차원과 집단수준 차원에서 영향을 미치는 요인을 함께 고찰해보고자, 긍정심리자본과 사회적 지지를 중심으로 조사하였다. 아울러 북한이탈주민 근로자의 조직몰입에 영향을 미치는 개인적 특성인 긍정심리자본과 집단차원의 특성을 포함하는 사회적 지지를 함께 살펴보면, 북한이탈주민 근로자를 고용한 기업이나 경영자가 집단차원에서 고민하고 개선해나갈 방향을 모색하고자 한다.

이를 위하여 본 연구는 아래와 같이 구성되어 있다. 2장의 이론적 배경에서는 북한이탈주민에 관한 연구를 살펴보고, 선행연구에서 밝혀진 조직몰입과 이직의도에 영향을 미치는 변수에 대하여 정리하여, 긍정심리자본과 사회적 지지가 조직몰입에 영향을 미치는 관계, 그리고 조직몰입이 이직의도에 영향을 미치는 관계에 관한 가설을 수립한다. 3장에서는 선행연구를 기초로 한 연구모형과 설문조사를 통하여 수집된 내용을 분석하고, 4장에서는 그 결과를 정리하였다. 그리고 5장에서는 결론 및 본 연구 결과의 시사점과 이러한 시사점으로 해석할 수 있는 북한이탈주민 근로자를 고용한 기업에 적용할 수 있는 실무적 의미를 생각해보고자 한다. 이러한 연구과정을 통하여 향후 남한과 북한이 사회경제적 통합을 이루어가는 과정에서 필요한 기업의 인적자원관리 측면에서 고려할 요인들을 준비할 수 있을 것이다.

II. 이론적 배경

2.1 인적자원으로서 북한이탈주민 근로자

무엇보다 남한주민이자 노동수요자로서 기업인의 시각에서 북한이탈주민 근로자 문제에 접근한 연구가 부족하다. 선행연구를 살펴보면, 사회경제적 관점에서 북한이탈주민의 정착실태를 조사하기 위한 연구이거나(최정진, 2014), 정착지원제도에 대한 문제점 연구(김연희·백학영, 2011), 사회학적 접근방법으로 한국사회 적응 정도에 대한 연구(이민영, 2015), 심리학적 접근방법으로 한국사회 정착에 관한 연구(채정민·이중환, 2004), 개인의 능력 향상을 위한 직업교육 경험과 취업전략수립에 초점을 맞춘 질적 연구(이은주, 2017), 직업적응의 한계와 경험을 바탕으로 사회적응교육에 대한 정부지원정책 개선방향을 제안한 연구(이지영, 2019), 북한이탈주민이 정착과정에서 형성한 사회적 신뢰 중 일반신뢰가 직업적응에 미치는 영향을 검증한 연구(배선길 외, 2020) 등이 있으나, 주로 정착지원제도 중심의 연구로 인적자원관리 측면에서 접근한 연구는 부족하다.

북한이탈주민을 인적자원으로 보고 접근한 경영학적인 연구방법을 적용한 연구로는 김중태(2014)와 박은숙(2014)의 각각의 박사학위논문에서 북한이탈주민 근로자의 직장생활부적응에 대한 연구를 한 바 있으나, 두 연구 모두 요인분석에 그치

고 있는 한계가 있다. 양경식·양동우(2015)는 북한이탈주민 근로자의 개인적 특성이 근로안정성에 미치는 영향을 확인하였고, 전현영(2019)은 북한이탈주민 근로자의 직무만족도에 개인/환경간 하위요소인 종교성향, 친밀감, 사회적 지지가 중요하게 작용함을 확인했다. 고성훈·최용준(2019)은 북한이탈주민 근로자가 직장생활에서 경험하는 컴패션과 조직시민행동과 심층행동을 긍정심리자본이 매개하는 것을 확인하였다. 김승진(2019)은 북한이탈주민 근로자의 국내거주기간이 조직정체성 지각을 조절하고, 조절된 조직정체성 지각은 개인직무적합성, 상호작용 공정성 지각, 심리적 불안과 매개역할을 하여 이직의도에 부(-)의 영향을 미친다는 점을 확인하였다. 그러나 선행연구에서는 북한이탈주민 근로자와 남한 근로자 사이의 집단비교분석을 통하여 인적자원관리 측면에서 차이가 있는지를 밝히고 있는 연구가 확인되지 않았다.

북한이탈주민지원재단(2020)의 「2019 북한이탈주민 정착실태조사」는 2019년 5월 기준 만 15세 이상 북한이탈주민 28,652명을 모집단으로 하여 층화계통 추출방법으로 3,000명을 표본으로 조사한 내용이다. 이를 통해서 살펴볼 수 있는 북한이탈주민의 경제활동상태 지표(괄호 안은 같은 기간 일반국민 지표대비 비교)는 경제활동참가율은 62.1%(일반국민 대비 1.2%p 낮음), 고용률은 58.2%(3.2%p 낮음), 실업률은 6.3%(3.3%p 높음)로 일반국민의 고용상태에 비하여 나쁜 상황이었다. 임금근로자의 최근 3개월 평균임금은 204.7만원으로 일반국민 대비 59.6만원 낮은 것으로 조사되었다. 그리고 임금근로자 중 근속기간이 3년 이상이 되는 비율은 26.7%로 조사되었고, 평균 근속기간은 27.7개월로 일반국민 71개월에 비하여 현저히 짧은 것으로 조사되었다.

북한이탈주민 근로자는 남한 근로자(일반국민)에 비하여 직장생활을 안정적으로 하고 있지 못함을 알 수 있다. 이러한 차이는 인적자원의 특성에 있어서도 두 집단 사이에 차이가 있을 것이라는 추측이 가능하다. 이하에서는 근속기간에 영향을 미치는 변수인 조직몰입과 이직의도를 중심으로 살펴보자.

2.2 긍정심리자본과 조직몰입

북한이탈주민 근로자를 아직 북한에 거주하고 있는 주민들과 비교해본다면, 나는 탈북에 성공할 것이라는 자신감이나 탈북과정에서의 어려움을 해결할 긍정적인 기대나 탈북이 실패했다라도 다시 탈북을 시도한 점에서 개인적인 특성은 차이가 있을 것이다. 북한이탈주민 근로자가 북한 거주 주민과 차이를 보일 것으로 보이는 이러한 긍정적인 태도와 성향을 설명할 수 있는 변수가 긍정심리자본으로 보인다.

긍정심리자본은 긍정적 조직행동을 가져오는 심리적 자본으로 설명할 수 있다. 긍정적 조직행동(positive organizational behavior)은 “오늘날 직장에서 효과적인 성과 향상을 위해 개인을 관리하고 평가하며 발전시킬 수 있는 긍정적으로 지향된 인적 자원의 힘과 심리수용력에 대한 연구와 응용”이라

고 정의한다(Luthans, 2002a). 이러한 긍정적 조직행동의 이론적 기준을 만족시키는 상태적 심리역량으로 자기효능감(self-efficacy), 희망(hope), 낙관주의(optimism), 그리고 복원력(resiliency)이 제시되고 있다. 긍정심리자본이란 이 네 가지를 자본(capital)으로 개념화시킨 것을 의미한다(Luthans et al., 2007).

Luthans et al.(2007)에 따르면, 자기효능감이란 “주어진 상황에서 특정한 업무를 성공적으로 실행하고자 할 때 필요한 동기부여와 인지적 자원, 그리고 행동의 방향을 결집할 수 있는 능력에 대한 개인의 확신 또는 자신감”으로 정의한다. 희망이란 “목표를 성취할 수 있고, 계획을 성공적으로 수행할 수 있다는 믿음을 바탕으로 ① 그것을 직접 추구하려는 의지(agency), ② 목표를 이루기 위한 달성 경로(pathway)에 대한 긍정적 동기부여 상태”로 정의한다. 낙관주의는 “긍정적 사건의 발생 원인이 개인적이고 항구적이며 확산적이라고 설명할 수 있는 귀인적 양식”이라고 정의하는데, 즉 낙관주의적인 성향이 높은 사람들은 자신이 충분히 노력한다면 언젠가는 성공할 것이라고 생각하면서, 역경을 성공적으로 이겨 낼 수 있다고 상황을 바라본다. 그리고 복원력이란 문제가 발생했을 때, 그 문제를 해결하고 정상 수준으로 회복하는 것뿐만 아니라 균형수준 이상으로 개선하려는 노력을 하면서, 역경을 극복하고 다시 회복하는 능력이라고 설명한다.

긍정심리자본은 이러한 네 개의 변수를 통합해서 만들어진 상위개념이다(Luthans et al., 2007). 개인의 복합적인(composite) 긍정심리상태를 의미하는 것이 긍정심리자본이다(Luthans & Youssef, 2007).

근래의 선행연구에서는 긍정심리자본의 4가지 구성요소가 각각 독립된 변수이기도 하나, 상위 개념인 긍정심리자본 자체로 개념적으로나 실증적으로 하나의 변수로 측정가능하다는 주장도 있다. Bandura(1997), 이동섭·최용득(2010)의 연구에서도 긍정심리자본을 통합적으로 이해할 때 긍정적 심리상태와 성과에 대한 영향을 잘 설명할 수 있다고 한다.

그러나 북한이탈주민 근로자의 경우 북한에서의 비관적인 상황을 벗어나고자 생명을 담보로 선택을 하면서 자신이 탈출에 성공할 수 있을 거라는 믿음이 없이는 쉽사리 시도할 수 없고, 상당수의 북한이탈주민 근로자는 탈출과정에서 북한이나 중국에서 체포되어 실패했음에도 불구하고 다시 탈북을 시도하여 성공한 사람들이다. 이러한 북한이탈주민 근로자의 심리적 자원을 하나로 통합하여 분석하기 보다는 하위 개념으로 구분되는 특성을 측정하여 남한에서의 직장생활에 미치는 영향을 측정하고자, Luthans et al.(2007)이 정의한 4가지의 하위 개념으로 긍정심리자본을 구분하여 살펴보고자 한다.

긍정적인 심리상태인 자기효능감은 조직문화를 뛰어넘어 긍정적인 조직행동을 보이면서 직무성과를 증대하는데 긍정적인 영향을 미친다. Luthans et al.(2008)은 직원들이 자신의 직무를 성공적으로 수행할 수 있도록 동료, 상사로 부터 도움받는 인식된 지원인, 지원적 조직분위기와 직무성과와의 관계에서 긍정심리자본이 완전 매개함을 밝혔다.

긍정심리자본의 하위 요소에 관하여 Bandura(1997)는 자기효능감이 구성원의 직무태도에 영향을 미치며 직무성과를 높인다는 점을 확인했고, Peterson & Luthans(2003)는 조직 리더의 희망 수준과 그들 집단의 이익률, 조직의 만족도와 고용인의 존속률 사이에 긍정적인 관계가 있음을 발견했다. Luthans & Youssef(2007)는 희망이 직무만족에 긍정적인 영향을 끼친다는 점을 확인했다. Luthans(2002b)는 구성원이 복원력이 높은 경우 직무에서 어려움을 겪더라도 본래 상태로 회복하는데 긍정적인 효과가 있음을 확인하였다.

또한 긍정심리자본은 조직몰입에도 의미 있는 영향을 주는 것으로 나타났다. 조직몰입(Organization Commitment)은 조직 성과를 측정하는 기준 중 하나로 여겨지며, 경영학뿐만 아니라 사회학과 교육학 등 다양한 영역에서도 사용되고 있다(서윤희, 2012). 조직몰입은 자신이 속한 조직에 대해 헌신하려는 심리적인 일체감 또는 애착의 정도를 의미한다(Allen & Meyer, 1990). 긍정심리자본은 조직몰입에 긍정적인 영향으로 인하여 이직의도를 줄이고, 직무성과를 증대하며, 직장생활을 만족하게 하는 것으로 확인되었다(김명수·김주엽, 2011).

이처럼 선행연구는 긍정심리자본이 높은 구성원의 경우 직무성과를 전반적으로 높이며 긍정적 조직행동을 유발하여 조직몰입에도 긍정적인 영향을 미친다는 점을 보여준다. 본 연구는 선행연구를 바탕으로 두 집단 사이에 있어서 긍정심리자본의 4가지 하위구성요소별로 독립변수를 구분하여 연구를 진행하였다.

2.3 사회적 지지와 조직몰입

사회적 환경 안에서 살아가는 인간은 타인과의 사회적 상호작용을 통해서 충족되는 욕구로 살아가게 된다. 자신의 가족이나 지인들이 남아 있는 고향을 떠난 북한이탈주민 근로자에게 있어서 사회적 지지는 아는 사람이 많지 않은 대한민국 사회에서 정착해가는 과정에서 긍정적인 조직행동의 원인으로 작용할 것으로 보인다.

사회적 지지라는 개념은 1970년대 중반 이후에 건강과 스트레스에 관한 연구를 기초로 조직과의 관계를 조절하는 요인으로 주목받기 시작하였으며, 조직과의 상호관계 속에서 긍정적 감정을 표현하는 것을 의미한다(Holahan & Moos, 1981). 사회적 지지의 개념에 대하여 Kaplan et al.(1977)은 “우리가 의지할 수 있는 사람, 우리를 돌봐주고 사랑하고 가치 있다는 것을 알게 해주는 사람의 존재나 이용가능성”으로 정의하였다. 우리나라에 적용 가능한 사회적 지지척도 개발을 연구한 박지원(1985)은 사회적 지지가 건강에 대한 스트레스의 충격을 감소 또는 완충할 수 있는 속성으로 가족, 친구, 이웃, 기타 주변인에 의해 제공되는 여러 형식의 도움과 원조를 의미한다고 설명한다. 이러한 선행연구의 정의를 고려할 때, 사회적 지지는 직무과정에서 겪게 되는 어려움을 이겨내기 위한 정신적인 도움이나 해결책을 주변 사람들로 부터 직간접적으

로 제공받는 정도로 정의할 수 있다.

사회적 지지는 지지형태에 따라 4가지 범주로 구분될 수 있다. House(1981)는 기능에 따라 동정심과 사랑, 신뢰 등을 표현하는 것과 관련되는 정서적 지지(emotional support), 도움이 필요한 사람에게 실질적인 도움을 제공하는 도구적 지지(instrumental support), 문제해결에 필요한 조언, 제안 또는 정보를 제공해주는 정보적 지지(informational support), 스스로를 적절하게 평가할 수 있도록 건설적인 피드백을 제공하는 것과 같은 평가적 지지(appraisal support)로 구분하였다. 사회적 지지의 국내 척도를 개발한 박지원(1985)도 정서적 지지, 정보적 지지, 물질적 지지, 평가적 지지로 구분하였다(House, 1981: 재인용 Karen et al., 2008).

Sherbourne & Stewart(1991)는 지지형태에 따른 분류를 정서·정보적 지지(emotional/informational support), 물질적 지지(tangible support), 애정적 지지(affectionate support), 교류적 지지(positive social interaction)로 구분하고 있다. 이 때 교류적 지지는 동료나 지인들과의 긍정적 상호작용을 통해서 심리적 지지를 얻는 것을 의미한다. Levine et al.(2015)는 Sherbourne & Stewart(1991)의 4가지 범주를 지지하는 연구결과를 바탕으로 영적지지를 추가하여 5가지 지지로 구분하고 영적지지에 대해 측정항목을 제시하고 있다.

Becerra & Gupta(1999)는 정서적 지지 또는 애정적 지지로 평가할 수 있는 신뢰가 갈등과 스트레스를 경감시켜 주고 구성원개인의 직무성과에 긍정적인 영향을 미치며 조직 간 소통을 증대시키는 효과가 있음을 확인했다. Hackman(1987)은 팀 구성원 사이의 정보적 지지로 설명할 수 있는 지식, 기술 그리고 수행전략 간의 상호작용이 조직성과와 구성원의 만족에 긍정적인 영향이 있다고 하였다. 김주명(2014)은 사회적 지지가 호텔직원의 직무몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것을 확인하면서 하위 요인들이 정보적 지지와 교류적 지지, 애정적 지지 그리고 물질적 지지의 순서로 정(+)의 영향을 미친다고 한다.

결국 구성원이 조직 구성원을 통해서 사회적 지지를 받고 느낄수록 직무만족과 조직몰입이 높고, 사회적 지지와 이직의도 사이는 조직몰입에 의해 매개되게 된다(Naoyuki & Kosuke, 2012). Naoyuki & Kosuke(2012)의 연구에 따르면 사회적 지지가 작용하면서 정서적 지지보다는 물질적 지지(도구적 지지)가 조직몰입에 더 큰 영향을 보인다고 한다.

이와 같은 선행연구를 기초로 사회적 지지를 받는 구성원의 경우 직무성과가 전반적으로 높으며, 구성원의 조직몰입에 긍정적인 효과가 나타난다는 점을 확인할 수 있다. 본 연구에서도 이러한 선행연구의 가설을 참고하여 근로자의 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 사회적 지지의 4가지 하위변수를 각각의 독립변수로 구분하여 조직몰입에 영향을 미치는 변수로 연구를 진행하였다.

2.4 조직몰입과 이직의도

조직몰입(Organization Commitment)은 조직성과를 측정하는 기준 중 하나로 여겨지며(서윤희, 2012), 조직몰입은 “자신이 속한 조직에 대해 헌신하려는 심리적인 일체감 또는 애착의 정도”를 의미하고, 이직의도는 “종업원이 조직의 구성원이기를 포기하고 현재의 직장을 떠나려는 의도”라고 정의하고 있다(Allen & Meyer, 1990).

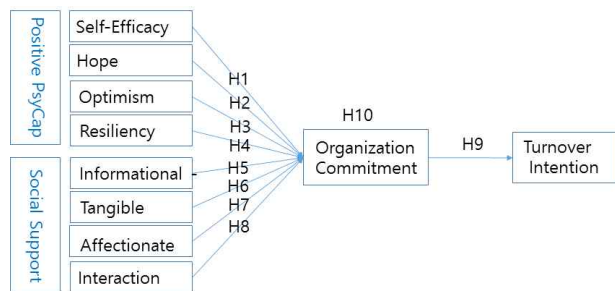
조직몰입은 긍정적 조직행동 그 자체이나, 이직의도는 이직 행동에 앞서는 선행변수로 사용된다. 조직몰입 수준이 높은 구성원은 좋은 성과와 낮은 이직의도를 보이게 된다(Chen & Francesco, 2003). 긍정적 조직행동으로 설명되는 조직몰입은 직무성과를 증대시키고, 직장생활에 만족하게 되기 때문에 구성원의 이직의도는 감소한다(김명수·김주엽, 2011).

이러한 선행연구를 기초로 조직몰입이 이직의도를 감소시키는 매개변수로 작용할 것으로 보아 이러한 매개효과에 두 집단 간 차이가 있는지 살펴보았다.

III. 연구 방법

3.1 연구의 모형

본 연구는 Luthans et al.(2007)의 긍정심리자본 정의와 4가지 하위 구성요소들, 즉 자기효능감(self-efficacy), 희망(hope), 낙관주의(optimism), 그리고 복원력(resiliency)을 중심으로, Sherbourne & Stewart(1991)의 사회적 지지의 정의와 지지형태에 따른 구분(정서·정보적(informational) 지지, 물질적(tangible) 지지, 애정적(affectionate) 지지, 교류적(interaction) 지지)을 기초로 <그림 1> 연구모형을 설정하였다.



<그림 1> 연구모형

3.2 가설설정

앞서 살펴본 2019년 북한이탈주민 정착실태조사에서 확인되는 북한이탈주민 근로자와 남한 근로자의 경제활동 지표가 현저히 차이가 나는 것을 봤을 때, 두 집단 사이에 연구모형에 표시한 변수들간 관계에 있어서도 통계적으로 유의미한

차이가 있을 것이라는 생각으로 다음과 같이 연구가설을 설정하였다.

먼저 긍정심리자본과 조직몰입에 대한 가설을 다음과 같이 설정하였다.

가설 1: 자기효능감이 조직몰입에 미치는 영향에 있어서 북한이탈주민 근로자와 남한 근로자 간 유의한 차이가 있을 것이다.

가설 2: 희망이 조직몰입에 미치는 영향에 있어서 북한이탈주민 근로자와 남한 근로자 간 유의한 차이가 있을 것이다.

가설 3: 낙관주의가 조직몰입에 미치는 영향에 있어서 북한이탈주민 근로자와 남한 근로자 간 유의한 차이가 있을 것이다.

가설 4: 복원력이 조직몰입에 미치는 영향에 있어서 북한이탈주민 근로자와 남한 근로자 간 유의한 차이가 있을 것이다.

사회적 지지와 조직몰입에 대하여는 선행연구와 연구모형을 근거로 하여 다음과 같이 가설을 설정하였다.

가설 5: 정보적 지지가 조직몰입에 미치는 영향에 있어서 북한이탈주민 근로자와 남한 근로자 간 유의한 차이가 있을 것이다.

가설 6: 물질적 지지가 조직몰입에 미치는 영향에 있어서 북한이탈주민 근로자와 남한 근로자 간 유의한 차이가 있을 것이다.

가설 7: 애정적 지지가 조직몰입에 미치는 영향에 있어서 북한이탈주민 근로자와 남한 근로자 간 유의한 차이가 있을 것이다.

가설 8: 교류적 지지가 조직몰입에 미치는 영향에 있어서 북한이탈주민 근로자와 남한 근로자 간 유의한 차이가 있을 것이다.

조직몰입과 이직의도에 대하여는 선행연구와 연구모형에 따라 다음과 같이 가설을 설정하였다.

가설 9: 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향에 있어서 북한이탈주민 근로자와 남한 근로자 간 유의한 차이가 있을 것이다.

3.3 연구 설계 및 측정항목

본 연구에서 설정된 연구 모형을 기초로 실증적인 분석을 위해 설문 조사를 실시하였다. 설문은 2020년 3월 8일부터 3주간 남한 근로자와 북한이탈주민 근로자를 대상으로 조사를 실시하였다.

<표 2> 조작적 정의 및 출처

측정 항목		출처
자기효능감	일을 하면서 얼마나 자신감을 갖고 있는지에 관한 5문항	Luthans et al.(2007)의 설문문항을 번안함.
희망	성공과 목표를 향한 에너지를 얼마나 갖고 있는지에 관한 5문항	
낙관주의	미래에 성공할 것이라는 기대를 얼마나 갖고 있는지에 관한 5문항	
복원력	역경에 처했다더라도 원래 상태로 돌아오거나 극복하는 능력에 관한 5문항	
정보적 지지	주변에 자신의 상황에 대한 이야기를 나눌 수 있는 사람이 얼마나 있는지에 관한 5문항	Sherbourne & Stewart(1991)의 설문문항을 박지원(1985)를 참고하여 수정 사용함
물질적 지지	주변에 행동으로 옮겨서 도움을 줄 수 있는 사람이 얼마나 있는지에 관한 4문항	
애정적 지지	주변 사람들로부터 얼마나 애정을 받고 있는가에 대한 4문항	
교류적 지지	주변 사람들과 얼마나 교류하고 있는지에 관한 4문항	강인주(2015)의 설문문항 활용
조직몰입	다니는 직장과 얼마나 일체감을 느끼는지에 관한 5문항	
이직의도	다른 직장으로 옮기려는 생각에 관한 4문항	

선행연구를 바탕으로 설문 문항을 구성하면서 설문대상이 북한이탈주민임을 고려하여, 실제 북한이탈주민에게 설문문항을 제시하며 의미가 통하며 그들이 쉽게 이해할 수 있도록 번안하였다. 척도는 리커트의 5점 척도를 활용하였다. 총 370부중 기재오류 및 성의 없이 편향된 응답을 제외하고 유효한 358부를 분석의 대상으로 삼았다. 가설은 표본전체에 대하여 SPSS 24.0으로 다중회귀분석을 한 후, AMOS 23을 활용한 다중집단 구조방정식분석과 Process Macro 3.4를 활용한 매개효과 분석을 통해 검증하였다.

IV. 연구 결과

4.1 표본의 특성

유효한 총 358명중 북한이탈주민 근로자는 145명으로 40.5%였으며, 남한 근로자는 213명으로 59.5%를 차지하였다.

전체표본 비율을 먼저 살펴보면, 남성이 162명으로 45.3%였

으며, 여성이 196명으로 54.7%였다. 연령은 40대가 31.8%, 30대가 31.3%, 50대가 21.5%였다. 현 직장 근무연수는 1년미만이 62명으로 17.3%였으며, 1년이상~3년미만이 85명으로 23.7%였다. 3년이상~5년미만이 15.6%, 5년이상~10년미만 19.8%였다. 10년 이상은 87명으로 24.3%였다.

두 집단간 비교분석을 위해서 설문조사과정에서 가급적 두 집단간 연령별 응답비율을 유사한 비율로 통제하였고, 집단간 연령별 비율은 아래 <표 3>과 같다. 그리고 북한이탈주민 근로자의 경우, 북한이탈주민지원재단(2020)에서 확인된 모집단 비율을 고려하여 그 연구조사에서 사용한 구간(20대~40대, 그리고 50대 이상으로 구분)으로 연령을 구분하였다.

<표 3> 표본집단의 연령대별 비율

		북한이탈주민 근로자			남한 근로자	
		표본수	비율(%)		표본수	비율(%)
			본 연구	모집단*		
유호 표본	20대	23	15.9	17.9	32	15.0
	30대	41	28.3	25.2	71	33.3
	40대	52	35.9	30.0	62	29.1
	50대 이상	29	20.0	26.9	48	22.5
	전체	145	100.0		213	100.0

* 모집단 : 북한이탈주민지원재단(2020) 「북한이탈주민 정착실태조사」

북한이탈주민 응답자는 남성이 39명으로 26.9%였으며, 여성이 106명으로 73.1%였다. 연령은 40대가 35.9%, 30대가 28.3%, 50대가 20.0%였다. 현 직장 근무연수는 1년미만이 36명으로 24.8%였으며, 1년이상~3년미만이 38명으로 26.2%였다. 3년이상~5년미만이 30명으로 20.7%, 5년이상~10년미만 32명으로 22.1%였다. 10년이상은 9명으로 6.2%였다.

이러한 표본분포는 2019년 북한이탈주민 정착실태조사에서 보고되고 있는 아래 <표 4>로 확인되는 모집단의 분포(정착실태 조사대상인 만 15세이상)임을 고려했을 때, 적절한 비율로 여겨진다(북한이탈주민지원재단, 2020).

<표 4> 2019년 5월 통일부 등록자료 기준 북한이탈주민 현황

성별	합계(명)	연령별 구분				
		10대	20대	30대	40대	50대이상
남성	7,048	371	1,472	1,763	1,497	1,945
여성	21,604	434	2,838	5,454	7,113	5,765
합계	28,652	805	4,310	7,217	8,610	7,710
합계(비율)	100%	2.9%	15.0%	25.2%	30.0%	26.9%
		17.9%				

4.2 타당성과 신뢰성 분석

가설검정에 앞서 측정모형의 타당성과 신뢰성을 분석하였다. 이 과정을 통해 변수를 정화하였다.

먼저 집중타당도를 분석하기 위해 AMOS 23을 활용하였다. 최대 우도법(maximum likelihood: ML) 방식을 활용하여 검증하였다. 요인분석 결과는 <표 5>와 같다.

<표 5> 확인적 요인분석 및 신뢰성 분석 결과

Construct	Variables	β	C.R	A.V.E	Cronbach's α
자기효능감	eff5	.740	.917	.689	.848
	eff4	.808			
	eff3	.697			
	eff2	.676			
	eff1	.735			
희망	hope5	.752	.920	.698	.854
	hope4	.745			
	hope3	.792			
	hope2	.715			
	hope1	.685			
낙관주의	opt5	.767	.927	.717	.875
	opt4	.816			
	opt3	.772			
	opt2	.734			
	opt1	.749			
복원력	res5	.589	.872	.632	.800
	res4	.812			
	rse3	.708			
	res1	.721			
	inf5	.825			
정보적 지지	inf4	.852	.935	.741	.903
	inf3	.793			
	inf2	.785			
	inf1	.782			
	tan4	.924			
물질적 지지	tan3	.942	.939	.837	.928
	tan2	.840			
	aff3	.938			
애정적 지지	aff2	.968	.973	.923	.963
	aff1	.938			
	int4	.837			
교류적 지지	int3	.918	.956	.844	.935
	int2	.889			
	int1	.903			
	oc1	.787			
조직몰입	oc2	.728	.923	.707	.888
	oc3	.874			
	oc4	.721			
	oc5	.824			
	이직의도	ti1			
ti2		.672			
ti3		.913			
ti4		.899			

$\chi^2/df = 1.832$, RMR = .032, RMSEA = .048, GFI = .843, TLI = .932, CFI = .939

측정모형은 $\chi^2/df=1.832$, RMR=.032, RMSEA=.048, GFI=.843, TLI=.932, CFI=.939값을 가지는 것으로 나타났다. χ^2/df , RMR,

RMSEA, AGFI, TLI, CFI 모두 모형 적합도 기준치에 부합되는 것으로 나타났다. GFI=.843이 비록 .9보다 낮게 나타났지만, 표본 특성에 기인한 비일관성(inconsistencies)으로 인하여 영향을 받을 수 있기 때문에 표본의 특성으로부터 자유로운 CFI를 더 의미 있는 기준으로 권고하는데(조철호, 2017), 본 연구의 CFI 값이 기준치 .9를 훨씬 상회하는 .939로 나타났으므로 적합하다고 볼 수 있다. 또한 GFI도 기준치에 거의 근사한 수치이다. 이들을 종합적으로 판단해 보면 측정 모델 적합도는 수용 가능한 수준이라 평가할 수 있다.

집중타당성의 검정값인 표준 요인 적재치(β), 유의성(p), 개념 신뢰성(CR) 및 평균분산 추출 지수(AVE)를 살펴보면, 전부 기준치에 부합되고 있다. 즉, 집중 타당성의 검정 값의 기준은 표준 요인 적재치(β)가 최소 .5이상, 유의성에서 t 값이 1.965이상, 개념 신뢰성(CR) .7이상, AVE(평균분산추출) .5이상으로 삼고 있다(Hair et al., 1998, 우종필, 2017).

이 기준에 비추어 보았을 때 변수별로 측정 항목들의 요인 적재치는 모두 유의한 .5이상을 보였고 개념 신뢰성은 모두

.7이상을 나타내고 있다. 평균 분산추출(AVE)은 모두 .5이상의 값을 나타냈다. 따라서 요인 적재량과 개념 신뢰성을 나타내는 지표들이 모두 기준치를 충족하고 있으므로 집중 타당성에는 문제가 없을 것으로 판단된다.

한편, 각 항목의 신뢰도 Cronbach's α 값으로 검정한 결과 모두 .7이상으로 나타나 신뢰성도 있는 것으로 밝혀졌다.

판별 타당성을 분석하기 위해 본 연구에서는 Fornell and Larcker(1981)가 제시한 AVE 값의 제곱근 값(square root of AVE)과 상관관계 계수를 비교하는 방식을 채택하였다. 즉, AVE 값의 제곱근 값이 상관관계 계수보다 큰 경우 판별 타당성이 있는 것으로 판단한다(조철호, 2017). 본 연구의 경우 <표 6>에서 보는 바와 같이 음영으로 표시된 값이 AVE의 제곱근 값인데 모든 상관계수가 이 값보다 낮게 나타나고 있다. 따라서 연구에서 설정한 모든 변수들 간에는 판별 타당성이 있다고 판단되었다.

따라서 측정 데이터는 본 연구에 적합한 데이터로 판단되어 이를 활용하여 가설 검정을 하였다.

<표 6> 판별타당성 분석결과

	효능감	희망	낙관주의	복원력	정보적 지지	물질적 지지	애정적 지지	교류적 지지	조직몰입	이직의도
자기효능감	.830									
희망	.654**	.835								
낙관주의	.451**	.612**	.847							
복원력	.540**	.589**	.604**	.795						
정보적 지지	.391**	.293**	.434**	.373**	.861					
물질적 지지	.243**	.228**	.322**	.283**	.492**	.915				
애정적 지지	.334**	.259**	.314**	.268**	.584**	.566**	.961			
교류적 지지	.364**	.303**	.372**	.382**	.629**	.573**	.721**	.919		
조직몰입	.257**	.413**	.548**	.387**	.348**	.235**	.254**	.267**	.841	
이직의도	-.045	-.112*	-.341**	-.147**	-.200**	-.173**	-.114*	-.140**	-.508**	.757

** 상관계수가 0.01 수준에서 유의, * 상관계수가 0.05 수준에서 유의(양측). 표의 대각선 셀의 값은 AVE제곱근값임

4.3 가설 검정

남한 근로자와 북한이탈주민간의 긍정심리자본과 사회적 지지가 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향의 차이를 비교 분석하기에 앞서 다음 <표 7>과 같이 표본전체를 놓고 다중회귀분석을 통하여 변수간의 인과관계를 살펴보았다. 먼저 분산 확대지수(VIF: variance inflation factor)의 최대값이 2.624로 10 이하로 나타나고 있어 다중공선성의 문제는 나타나지 않는다

고 진단할 수 있다. 유의확률 0.05 수준에서 긍정심리자본의 하위요소 중에서는 복원력을 제외하고 나머지 자기효능감, 희망, 낙관주의가 유의미한 변수로 확인되었다. 복원력이 기각된 것은 본 연구의 설문조사가 진행된 기간을 비롯하여 최근 장기간 경제불황이 계속되면서 기업성어나 경영문제가 자신이 통제할 수 없다는 비관적인 상황에서는 개인 스스로의 특성인 복원력은 긍정적인 조직행동에 제한적으로 영향을 미친 것으로 생각된다. 그리고 사회적지지 중에서는 정보적 지지만

이 유의미한 변수로 확인되고, 조직몰입은 이직의도에 유의미한 변수로 확인되고 있다. 표준화된 회귀계수 베타값을 통해 조직몰입에 영향을 미치는 상대적인 영향력을 확인해보면, 낙관주의가 정(+의 측면에서 가장 큰 영향(.397)을 미치는 것이 확인된다.

<표 7> 표본전체를 대상으로 한 회귀분석 결과

모형	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률	VF
	B	표준오차	베타			
(상수)	.047	.452		.104	.918	
자기효능감→조직몰입	.156	.074	.130	2.100	.036	2.001
희망→조직몰입	.209	.080	.176	2.615	.009	2.362
낙관주의→조직몰입	.443	.070	.397	6.363	.000	2.037
복원력→조직몰입	.068	.069	.060	.980	.328	1.966
정보적지지→조직몰입	.146	.061	.147	2.391	.017	1.979
물질적지지→조직몰입	.002	.044	.002	.044	.965	1.664
애정적 지지→조직몰입	.045	.056	.055	.818	.414	2.376
교류적 지지→조직몰입	-.039	.064	-.044	-.615	.539	2.624
조직몰입→이직의도	-.686	.062	-.508	-11.127	.000	1.000

다음으로 두 집단 간에 조직몰입과 이직의도에 영향을 미치는 요인들의 경로계수 차이가 통계적으로 유의한지를 검정하였다. 이를 위해 먼저 두 집단간 측정 동일성(measurement equivalence) 검정을 하였다. 측정 동일성은 두 집단의 응답자들이 측정 도구에 대해서 동등하게 인식하고 있는지를 검정하는 과정이다. 측정 동일성 검정을 위해 집단 간 요인 부하량의 제약 모형(constrained model)과 자유 모형(unconstrained model)간 카이제곱(χ^2) 검정을 하였다. 검정 결과 값은 <표 8>과 같다.

<표 8> 측정동질성 검정 결과

Model	χ^2	df	$\Delta\chi^2$	CFI	TLI	RMSEA	Significance
Unconstrained	2831.766	1646		.900	.888	.045	
Measurement weights	2861.056	1679	29.29	.900	.890	.044	유의하지 않음

Unconstrained: 형태 동일성 검정을 위한 것으로 집단 간 어떠한 제약도 하지 않은 모델
Measurement weights: 요인 부하량 동일성 검정을 위한 것으로 집단 간 요인 부하량을 동일하게 제약하는 모델

검정 결과 자유 모형은 $\chi^2=2831.766$, $df=1646$ 이었으며, 제약 모형의 경우 $\chi^2=2861.056$, $df=1679$ 이었다. 제약 모형은 자유

모형에 비해 자유도가 33 증가 하였다. 카이제곱 차이($\Delta\chi^2$)는 29.29로써 남한 근로자와 북한이탈주민 간에 측정항목 인식에 있어서 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다($p=.05$ 에서 $df=33$ 일 때, $\Delta\chi^2=47.400$ 이상이면 유의한 차이가 있는 것으로 본다). 또한, 함께 측정된 CFI, TLI, RMSEA 등도 거의 변화가 없는 것으로 나타나 두 집단 간 측정 동일성이 확보 되었다고 할 수 있다.

측정동질성이 검정되었으므로 두 집단의 경로간 χ^2 를 검정하였다. <표 9>는 경로간 χ^2 검정 결과값이다. 경로 간 CR값(t값)이 $P=.05$ 에서 ± 1.965 를 초과할 때 경로 간 유의한 차이가 있다고 본다(우종필, 2017). 낙관이 조직몰입에 미치는 경로($t=2.178$), 애정적 지지가 조직몰입에 미치는 경로($t=2.944$), 교류적 지지가 조직몰입에 미치는 경로($t=2.285$)에서 유의한 차이가 있는 것으로 분석되었다.

<표 9> 경로간 χ^2 검정결과 (t-value)

Path			t-value	Significance
자기효능감	→	조직몰입	.459	차이 없음
희망	→	조직몰입	.014	차이 없음
낙관	→	조직몰입	2.178	차이가 있음
복원력	→	조직몰입	-.692	차이 없음
정보적 지지	→	조직몰입	.839	차이 없음
물질적 지지	→	조직몰입	.445	차이 없음
애정적 지지	→	조직몰입	2.944	차이가 있음
교류적 지지	→	조직몰입	2.285	차이가 있음
조직몰입	→	이직의도	-.367	차이 없음

경로간 유의한 차이를 보인 변인에 대해 두 집단 사이의 경로를 분석해보면 <표 10>과 같다. 낙관이 조직몰입에 미치는 영향에 있어서 남한 근로자의 경우 $\beta=.621$, $P<.05$ 에서 정(+의 영향을 미친다는 것을 알 수 있다. 북한이탈주민 역시 $\beta=.430$, $P<.05$ 에서 정(+의 영향을 미친다는 것을 알 수 있다. 두 집단 모두 유의하지만, 두 집단의 χ^2 검정결과 유의한 차이가 있었다. 따라서 남한 근로자($\beta=.621$)이 북한이탈주민($\beta=.430$)보다 낙관이 조직몰입에 더 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 따라서 가설 3(낙관주의가 조직몰입에 미치는 영향에 있어서 북한이탈주민 근로자와 남한 근로자 간 유의한 차이가 있을 것이다.)은 채택되었다.

한편, 애정적 지지가 조직몰입에 미치는 영향에 있어서 북한이탈주민의 경우 $\beta=.411$, $P<.05$ 에서 정(+의 영향을 미친다는 것을 알 수 있다. 반면, 남한 근로자의 경우 유의한 영향 관계가 검정되지 않았다. 두 집단의 χ^2 검정결과 역시 유의

한 차이가 있었다. 따라서 가설 7(예정적 지지가 조직몰입에 미치는 영향에 있어서 북한이탈주민 근로자와 남한 근로자 간 유의한 차이가 있을 것이다.)는 채택되었다.

교류적 지지 역시 조직몰입에 미치는 영향에 있어서 북한이탈주민의 경우 $\beta=.332, P<.05$ 에서 정(+)의 영향을 미친다는 것을 알 수 있다. 반면, 남한 근로자의 경우 유의한 영향 관계가 검증되지 않았다. 두 집단의 χ^2 검증결과 역시 유의한 차이가 있었다. 따라서 가설 8(교류적 지지가 조직몰입에 미치는 영향에 있어서 북한이탈주민 근로자와 남한 근로자 간 유의한 차이가 있을 것이다.)는 채택되었다.

조직몰입이 이직의도에 남한 근로자 및 북한이탈주민 모두 부(-)의 유의한 영향관계를 미치는 것으로 분석되었으나, 이들 간 χ^2 검증결과가 유의한 차이가 나타나지 않았다. 따라서 가설 9(조직몰입이 이직의도에 미치는 영향에 있어서 북한이탈주민 근로자와 남한 근로자 간 유의한 차이가 있을 것이다.)는 기각되었다.

<표 10> 가설검정결과

Hypothesis	path	남한 근로자			북한이탈주민			집단간 경로차이 검증값(t)
		β	CR	P	β	CR	P	
H1	EF → OC	.101	.883	.377	.261	1.145	.252	.459
H2	HP → OC	.124	.830	.406	.167	.823	.410	.014
H3	OP → OC	.612	4.886	.000	.430	2.489	.013	2.178
H4	RE → OC	.061	.468	.640	.100	.510	.610	-.692
H5	IF → OC	.066	.738	.460	.247	1.750	.080	.839
H6	TA → OC	-.024	-.334	.738	.040	.316	.752	.445
H7	AF → OC	.124	1.508	.131	.411	2.538	.011	2.944
H8	IT → OC	.102	1.006	.315	.332	2.165	.030	2.285
H9	OC → TI	-.574	-6.430	.000	-.560	-5.311	.000	-.367

EF=자기효능감, HP=희망, OP=낙관주의, RE=복원력, IF=정보적 지지, TA=물질적 지지, AF=예정적 지지, IT=교류적 지지, OC=조직몰입, TI=이직의도,

이외 본 연구에서 설정한 가설 1(자기효능감이 조직몰입에 미치는 영향에 있어서 북한이탈주민 근로자와 남한 근로자

간 유의한 차이가 있을 것이다.), 가설 2(희망이 조직몰입에 미치는 영향에 있어서 북한이탈주민 근로자와 남한 근로자 간 유의한 차이가 있을 것이다.), 가설 4(복원력이 조직몰입에 미치는 영향에 있어서 북한이탈주민 근로자와 남한 근로자 간 유의한 차이가 있을 것이다.), 가설 5(정보적 지지가 조직몰입에 미치는 영향에 있어서 북한이탈주민 근로자와 남한 근로자 간 유의한 차이가 있을 것이다.), 가설 6(물질적 지지가 조직몰입에 미치는 영향에 있어서 북한이탈주민 근로자와 남한 근로자 간 유의한 차이가 있을 것이다.)은 기각되었다.

V. 결론

5.1 연구결과 요약

본 연구에서는 북한이탈주민과 남한 근로자 사이의 집단간 비교분석을 위하여, 북한이탈주민인 근로자 145명, 남한 근로자 213명을 대상으로 긍정심리자본과 사회적 지지의 각 요소들이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향을 살펴보았다.

분석 결과 조직몰입과 이직의도에 대한 측정도구들의 측정 동질성이 확인되었다. 두 집단 간 경로를 검증한 결과 긍정심리자본 중 4가지 하위 구성요소 중 낙관주의만이 조직몰입에 영향을 미치는 점에서 두 집단 간 차이가 있음이 확인되고, 사회적 지지 중 4가지 하위 구성요소 중 애정적 지지와 교류적 지지가 조직몰입에 영향을 미치는 점에 있어서는 두 집단 사이에 통계적으로 차이가 있음을 확인했다.

두 집단간 경로를 분석해보면, 첫째 긍정심리자본과 관련하여서는 두 집단 모두에서 낙관주의가 조직몰입에 영향을 미치는 것을 확인할 수 있었는데, 이러한 두 집단 간 경로분석은 χ^2 검증결과 $t=2.178$ 로 통계적으로도 유의한 차이가 있음을 확인할 수 있었다. 그리고 두 집단 사이에 차이가 확인되었을 때, 인과관계의 강도는 남한 근로자에게 있어 낙관주의가 조직몰입에 더 영향을 미치는 것이 북한이탈주민의 그것보다 더 큰 것으로 확인되었다.

둘째, 사회적 지지와 관련하여서는 하위 구성요소 모두 남한 근로자에게는 조직몰입과 유의한 영향관계를 확인할 수 없었던 반면, 북한이탈주민의 경우에는 두 가지 사회적 지지(예정적 지지와 교류적 지지)가 조직몰입에 영향을 미치는 점을 확인할 수 있었다. 이러한 두 집단 간 경로분석은 χ^2 검증결과 애정적 지지는 $t=2.944$, 교류적 지지는 $t=2.285$ 로 통계적으로도 유의한 차이가 있음을 확인할 수 있었다.

셋째, 그 외 긍정심리자본의 하위구성요소인 자기효능감, 희망, 복원력이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향에 있어서는 두 집단 사이의 차이를 확인할 수 없었다. 그리고 사회적 지지의 하위 구성요소 중 정보적 지지와 물질적 지지(도구적 지지)가 조직몰입에 미치는 영향도 집단간 차이는 확인되지 않았다.

5.2 연구결과에 대한 논의

북한이탈주민 근로자와 남한 근로자라는 두 집단 간 특성을 인적자원관리적인 측면에서 비교분석하여, 두 집단 사이에 조직몰입에 영향을 미치는 요소가 통계적으로 차이가 있음을 제시한 점에서 본 연구는 학문적 의의가 있다. 본 연구에서 확인한 바와 같이, 북한이탈주민 근로자나 북한 근로자들을 남한 근로자들과 인적자원적 특성이 동일할 것으로 간주한 인사관리는 지양되어야 함을 알 수 있다. 본 연구에서 개인적인 특성으로는 긍정심리자본, 집단 수준의 요인으로는 사회적 지지를 기준으로 두 집단 간 차이점을 살펴보았지만 인적자원적인 다른 특성에 대한 집단간 비교분석과 경영학적인 분석이 필요함을 알 수 있다.

첫째로 긍정심리자본 중 낙관주의에 관한 가설 3(낙관주의 → 조직몰입)이 채택이 되었다. 두 집단 모두 조직에서 자신이 성장할 수 있을 것이라는 낙관적인 기대가 조직몰입에 영향을 미치지만, 북한이탈주민에게는 남한근로자에 비하여 그 강도가 약한 것으로 확인된다.

가설 3(낙관주의)이 채택된 것은 통상적인 북한이탈주민이 직장에서의 낙관적인 기대 대신 단기간의 급여 조건 등을 중요하게 여기는 특성이 두 집단간 차이를 유발한 것으로 보인다. 북한이탈주민의 경우 낙관적인 기대가 조직몰입에 영향을 미치지만, 강도가 남한 근로자에 비하여 약하게 나타난 것은 기존의 북한이탈주민에 관한 선행연구에서 나타난 북한이탈주민 근로자 노동력 평가 내용 및 경제활동실태와 연계하여 그 의미를 추론해볼 수 있다.

북한이탈주민 근로자를 고용한 기업주들을 대상으로 한 김화순(2011)의 연구에서 확인되는 북한이탈주민 근로자 고용시 애로사항 중 가장 큰 어려움은 한국문화 및 생활관습과의 차이가 지적되었다. 구체적으로는 북한이탈주민 근로자가 배급제 사회에 익숙한 태도를 보이는 점과 직업의식의 부재, 그리고 추후 이직 및 창업을 목적으로 하는 현금지향적인 태도가 특히 어려운 점으로 확인되었다. 북한이탈주민 근로자는 개인에게 동등한 기회가 주어지지 않고 개인이 노력한 만큼 보상으로 이어지지 않는 사회주의 국가에서 성장하였기 때문에 자유시장경제인 대한민국에서는 노력한 만큼 경제적 보상으로 이어진다는 것에 대한 믿음이 부족한 것으로 보인다. 즉 노력의 결과로 보상이 돌아 올 것이라는 것을 신뢰하지 못하는 성향이 남한 근로자들 보다 심할 것이고, 그로 인하여 북한이탈주민 근로자는 남한 근로자 보다 상대적으로 낙관주의가 조직몰입에 영향을 미치는 정도가 작은 것으로 추정된다.

북한이탈주민 근로자들은 법률에 따라 처음 대한민국에 입국한 이후에 최초 보호결정일로부터 5년간 고용지원 등의 보호를 받게 된다. 이 기간에는 북한이탈주민 근로자에게는 취업장려금이, 일정한 조건의 채용기업에게는 고용지원금이 지급되게 된다. 그런데 박성재·김화순(2012)의 연구에 따르면, 고용지원금이나 취업장려금을 받은 경우, 그 지원이 종료된

후에도 계속 그 기업에 근무하는 기간을 살펴보면 3.14개월에 불과한 것으로 나타났는데, 이러한 원인 중 하나로 북한이탈주민 근로자들이 취업한 기업의 경영상황이 열악하여 긍정적인 비전을 제시하지 못하는 것으로 나타났다. 이러한 내용을 가설 3에 비추어 추론해 볼 때에 북한이탈주민 근로자들이 취업하는 상당수의 창업기업이나 중소기업이 소속 근로자들에게 장기적인 비전이나 성장가능성을 보여주지 못하는 것으로 보인다. 또한 북한이탈주민 근로자들은 조직에서의 성장가능성을 고려하며 조직에 몰입하기 보다는 정부지원금 등을 통해 조금 더 높은 임금을 받아 법률에 따른 보호기간이 종료한 이후 자영업을 영위하기 위한 자본형성을 목적으로 근로하는 경우가 상당한 것으로 보인다. 이로 인해 낙관주의와 같은 심리적 요소보다는 단기적 급여조건 등 경제적 요인이 북한이탈주민 근로자의 조직몰입에 더 영향을 미치는 것으로 보인다.

결국 낙관주의가 조직몰입에 영향을 미치는 측면에서 두 집단 간 차이가 발생하는 이유는 북한이탈주민 개인적 특성으로서 노력의 결과에 대한 낮은 믿음을 보이는 점에서 기인한 것으로 보인다.

둘째로 가설 7(애정적 지지)과 가설 8(교류적 지지)이 채택된 것은 북한이탈주민 근로자에게 사회적 지지나 근로자가 느끼는 지지적 환경이 중요하다는 선행연구에 부합하는 결과로 여겨진다. 사회적 지지 중 애정적 지지와 교류적 지지가 남한 근로자와 달리 북한이탈주민의 경우에는 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 나타난 것은 기존의 북한이탈주민의 직업 적응에 사회적 자본의 핵심요인인 사회적 신뢰 하위변인(일반신뢰, 공공신뢰, 민간신뢰, 정부신뢰) 중 직장에서의 동료관계 등 타인에 대한 일반신뢰가 직업적응에 유의미한 영향을 미친다는 연구(배선길 외, 2020)로도 설명할 수 있다. 또한 북한이탈주민에게 있어 조직 내에서 경험하는 지지적 환경이 긍정적인 조직행동을 증대시킨다는 점은 고성훈·최용준(2019)이 조직 내에서 경험하는 컴패션(compassion)이 긍정심리자본을 매개로 조직시민행동과 심층행동(deep acting)에 긍정적인 영향을 미친다는 선행연구로도 일부 지지되고 있다.

특히 애정적 지지가 조직몰입에 유의미한 영향을 미치는 점에서 남한 근로자와 차이를 보인 것은 북한이탈주민 근로자들이 북한지역에 가족과 기존 사회적 관계를 남겨 두고 온 사람들이라는 점에서 그 원인을 추측할 수 있다. 친인척들로 구성된 가족공동체를 보유한 남한 근로자는 직장으로부터 애정적인 지지를 기대하지 않는 반면에 가족을 북한에 두고 온 북한이탈주민 근로자는 애정과 공감을 나눌 수 있는 가족이 제한되어 있어, 조직이 제공하는 사회적 지지의 영향을 더욱 받는 것으로 추정된다. 북한이탈주민 근로자가 취업 후 직장 생활에 적응하고 조직에 몰입하기 위해서는 가정에서 받는 지지나 사회적 관계에서 얻는 지지적 환경이 필요하다. 또한 남한사회에서 북한이탈주민 근로자들이 경험하는 타인들의 시선이 긍정적이지 못한 경우가 많다. 그런 상황에서 북한이탈주민 근로자에게 호의적인 직장 분위기는 근로자가 적응하

는데 큰 영향을 미치게 되고 그러한 애정적 지지는 조직에 대한 몰입도를 높여주는 것으로 추정된다.

그리고 교류적 지지와 관련하여서는 북한이탈주민 근로자들은 교류의 대상이 북한출신이나 북한이탈주민지원기관 인사 등으로 제한되고 있는 점에서 발생하는 차이로 보인다. 박은숙(2014)은 북한이탈주민들이 갖고 있는 사회적 네트워크는 거주지 관할 경찰서 신변보호담당관, 지역하나센터 직원, 사회복지관 사회복지사와 먼저 정착한 다른 북한이탈주민과 가족들로 제한적이라는 점을 확인하고 있다. 학연, 지연 등으로 얽혀있는 남한근로자에 비하여 사회적 네트워크가 부족한 북한이탈주민 근로자에게는 조직 내 교류적 지지가 긍정적인 영향을 미치는 점에서 남한 근로자와 큰 차이를 보인다. 또한 북한이탈주민 근로자가 조직 밖에서 일반적인 남한 사람과 접촉하면서 경험하는 냉대와 차별로 인하여 타인과 긍정적인 상호작용이 쉽지 않은 점을 고려할 때, 조직의 상사나 동료가 보여주는 교류적 지지는 조직몰입에 긍정적 영향을 미치는 것으로 보인다. 따라서 사회적 네트워크가 제한되어 있는 북한이탈주민 근로자에게는 조직 내에서 긍정적인 상호작용을 할 수 있는 교류적 지지가 조직에 대한 충성도를 높이게 되며 이것이 조직몰입으로 이어지는 것으로 보인다.

반면 남한 근로자의 경우 사회적 지지의 긍정적 영향이 제한적인 이유는 “90년대생이 온다”라는 캐치프레이즈가 상징하듯 조직을 우선하기보다는 개인의 영역이 강조되는 분위기를 반영하는 것으로 보인다. 이러한 점에서 남한 근로자에게는 사회적 지지가 조직몰입에 유의한 영향을 미치지 못하여 관련 가설이 모두 기각된 것으로 보인다. 북한이탈주민을 고용하는 기업이라면 해당 근로자에게 필요한 적절한 관심과 지지를 관리자가 표시하는 방법이 필요하고, 인적네트워크가 부족한 북한이탈주민 근로자가 교류적인 활동을 할 수 있는 동아리활동이나 커뮤니티활동을 지원하는 등 사회적 지지를 지각할 수 있는 조직차원의 노력이 필요함을 시사한다.

셋째로 긍정심리자본의 하위 요소인 자기효능감(가설 1), 희망(가설 2), 복원력(가설 4)의 경우, 두 집단 사이에서 유의미한 차이가 없는 것으로 나타나 연구가설이 기각되었다. 이러한 결과가 나온 이유 중 하나는 설문에 응답한 북한이탈주민 근로자의 인구통계학적 특성에서 유추할 수 있다. 북한이탈주민 근로자는 보다 나은 미래를 개척하기 위하여 북한으로부터 목숨을 걸고 탈북한 자들이므로 원천적으로 사회주의 체제 하의 일반인들 보다는 자기효능감이나 희망에 대한 긍정심리가 높은 자들인 것으로 추정된다. 또한 한국에서 생소한 환경 속에서 차별과 냉대를 견디며 삶을 개척하는 것으로 보아 복원력 또한 높을 것으로 추정된다. 이러한 높은 긍정심리가 조직몰입으로 이어질 수 있을 것으로 생각하여 연구가설을 설정하였다. 그러나 연구조사의 대상이 된 북한이탈주민 근로자들의 남한 내 총근로기간을 살펴보면, 31.1%만이 3년 미만의 근로경험을 가졌고 나머지 69.9%의 응답자의 남한 직장생활 경험기간이 3년 이상인 것으로 나타났다. 상당한 시간 남한에서 직장생활을 하면서 인적자원으로서의 개인적 특성

이 남한 근로자와 유사해져 통계적 차이가 나타나지 않는 것으로 생각된다. <표 10>에서 통계적으로 차이는 없으나, 북한이탈주민 근로자의 자기효능감, 희망, 복원력 경로계수 값이 남한 근로자의 그것 보다 높게 나타난 것은 이러한 점을 반영하고 있는 것으로 생각된다.

넷째로 사회적 지지와 관련된 가설 5(정보적 지지)와 가설 6(물질적 지지)는 모두 두 집단 사이에서 통계적인 차이는 존재하지 않는 것으로 나타났는데, 앞서 북한이탈주민 근로자의 남한 정착기간을 고려할 때 두 집단 사이에 인적자원특성이 유사해진 것으로 추측해볼 수 있다.

정보적 지지와 관련하여, 북한이탈주민의 어려움을 생각해 보면 많은 경우 북한식 사고방식으로 인한 직장 내 갈등을 겪을 것으로 보이지만, 남한기업의 고용주나 상사들이 구체적인 상황마다 적절한 규칙이나 태도를 가르쳐 주기는 어렵다. 이것은 북한이탈주민 근로자 입장에서든 마찬가지로 직장 생활 중에 발생하는 문제를 주변에 도움을 요청하기 보다는 스스로 풀어나가려고 노력하고, 문제를 해결하지 못하면 결국 자신의 능력이 부족해서 라는 식으로 생각하는 경우를 많이 만나게 된다. 이러한 태도가 자신의 직무능력을 향상시키기 위한 개인적인 노력을 애쓰는 성향으로 나타나기도 하지만, 아예 근로자로 일하는 것을 포기하고 자영업 등을 시도하거나 단순노무직을 전전하는 모습으로 나타나기도 한다. 이처럼 북한이탈주민 근로자가 남한 사회에 적응하면서 정보적 지지를 추구하기 보다는 스스로의 능력 중심으로 대처하는 태도가 가설 5를 기각시킨 이유로 추측된다.

물질적 지지는 누군가 조직 안에서 근로자가 해야 할 일을 어떤 상황에서 대신해주면서 도움을 제공하거나 지지하는 것을 내용으로 한다. 그러나 협력적이고도 경쟁적인 조직환경에서 두 집단 근로자들 모두 경쟁적인 방식으로 대처하는 경향이 두드러져 물질적 지지를 경험하는 경우도 부족하고, 이로 인한 조직몰입에 대한 영향도 미비한 것으로 보인다.

정보적 지지나 물질적 지지가 조직몰입에 미치는 영향이 유의하지도 않고, 두 집단 간 차이도 검증되지 않은 것으로 보인 부분은 질적 연구조사를 통한 심층분석이 필요한 것으로 보인다. 다만, 가설검정 과정에서 확인된 정보적 지지의 경우 $p < .080$ 를 고려해볼 때, 유의수준을 완화한 경우 인과관계를 인정할 수도 있다. 이것은 북한이탈주민 근로자의 경우 직장 생활에 적응하거나 문제를 해결 할 수 있는 정보를 제공받는 정보적 지지가 직장생활 적응과 조직 몰입에 보다 유의미한 조치임을 시사하고 있다.

끝으로 조직몰입과 이직의도 사이의 인과관계는 두 집단 모두 유의한 것으로 확인되었지만, 집단간의 차이는 유의하지 않은 것으로 나왔다. 이를 통해 조직몰입이 이직의도에 부(-)의 영향을 미친다는 점에서는 북한이탈주민 근로자와 남한 근로자 사이에 차이가 없다는 점을 확인할 수 있다. 이러한 연구결과는 북한이탈주민을 고용한 관리자들에게 북한이탈주민 근로자를 오래 근속시키기 위해서는 개인적인 특성에 기초한 긍정심리자본 형성도 중요하지만, 특히 사회적 지지가

느껴지는 조직환경을 조성하려는 노력이 북한이탈주민 근로자들에게 더 중요함을 시사한다.

5.3 연구의 시사점

이상의 내용을 종합해보면, 학문적인 시사점으로는 기존 선행연구에서 검토되지 않은 긍정심리자본과 사회적 지지 개념을 사용하여 남한 근로자와 북한이탈주민 근로자를 비교분석하여, 인적자원적 특성에 차이가 있음을 확인하였다. 이는 두 집단 간의 인적자원특성에 차이가 있음을 인식하고, 집단간 차이를 가져오는 변수를 찾기 위하여 더 다양한 개인적 특성에 관하여 두 집단 간 비교분석이 필요함을 알 수 있다.

실무적인 시사점으로는 창업기업이나 중소기업에서 북한이탈주민 근로자를 채용한 경우, 북한이탈주민이 조직 안에서 노력의 결과에 대한 믿음을 높일 수 있도록 공정한 보상과 경력관리를 취하는 인사관리 노력이 필요하다. 그리고 북한이탈주민의 경우 애정적 지지나 교류적 지지를 느낄 수 있는 사회적 관계가 제한적인 것을 고려하여, 조직생활을 하며 사회적 지지를 느낄 수 있도록 사회적 교류가 가능한 동아리나 친교모임 등 비공식적 집단을 후원하는 방식을 고려해볼 수 있다. 그리고 북한이탈주민이 조직생활하면서 겪게 되는 문제를 질문하거나 필요한 정보를 얻기 쉽도록 직장생활에서 멘토를 지정해주어 지지적인 환경을 조성하는 노력이 특히 큰 효과를 보일 것임을 추론할 수 있다.

5.4 한계점 및 향후 연구방향

본 연구는 북한이탈주민 근로자와 남한 근로자라는 두 집단 사이의 비교분석을 가장 큰 목적으로 한다. 이러한 집단간 비교분석이라는 연구목적에 충실하게 달성하기 위해서는 두 집단 사이의 표본집단을 세분화하여 각각의 모집단의 특성을 반영하면서, 세분화된 특성별로 세분화된 집단 사이에서도 상응하게 대응되도록 표본을 수집해야 한다. 특히 본 연구주제와 관련하여서는 전체 직장생활기간, 학력, 연령, 현 직장 근속연수, 근무환경 등을 유사하게 대응하는 연구가 필요하다. 특히 본 연구에서 기각된 가설과 관련해 추측해볼 때, 북한이탈주민 근로자의 남한 정착기간에 따라 집단을 구분하면, 더욱 엄밀한 분석이 가능할 것이다. 그러나 본 연구에서는 북한이탈주민지원재단(2020)에서 확인된 북한이탈주민 근로자의 모집단의 연령대별 비율을 고려하여, 두 집단의 연령대별 세부 집단 비율을 유사하게 통제하였으나 그 외 집단간 세부적 특성별 비율은 통제하지 못하였다. 향후 집단간 비교분석 연구에서는 이러한 세부집단간 특성이 유사하게 대응되도록 표본추출을 통제하는 노력이 요구된다.

그리고 또 다른 한계점은 본 연구에서 사회적 지지에 대한 하위 구성요소를 지지형태에 따라 4가지로 구분하였지만, 그 지지의 원천이 조직 내 구성원인지, 조직 밖의 구성원인지를

구분하지 못하였다. 김유미(2019)는 사회적 지지의 구성요소가 가족, 직장동료와 상사로 구분하면서, 가정에서의 긍정적 분위기와 지지가 직장 생활에서 자신감을 갖게 하고 자신의 직무만족에도 긍정적인 영향을 미치고, 그 반대로 직무만족이 가정생활에도 긍정적인 영향을 미치는 것을 확인하고 있다. 북한이탈주민에게 의미 있는 것으로 나타난 애정적 지지와 교류적 지지가 조직 내 구성원과 조직 밖의 사람들, 가족 중 어떤 사람들에 의한 지지가 의미 있는지 구분한 연구가 필요하다. 북한이탈주민을 고용한 기업이 창출하거나 직접 관리할 수 있는 사회적 지지는 결국 조직 내 직무와 관련된 지지이기 때문이다. 따라서 추후 북한이탈주민의 사회적 지지에 대한 연구에서는 직무적 지지와 비직무적 지지를 구분한 연구가 뒷받침되어야 할 것으로 보인다.

그리고 셋째로 본 연구방법에서는 설문조사를 통하여 양적 연구방법을 이용하였으나, 북한이탈주민의 특성을 고려한 질적 연구방법 등을 통하여 보다 면밀히 북한이탈주민 근로자와 남한 근로자의 차이점을 구분하려는 노력이 필요하다. 두 집단이 문화와 인식이 다름에도 불구하고 연구가설의 상당수가 기각된 이유를 구체적으로 밝히기 위해서도 질적 연구방법으로 뒷받침할 필요가 있다.

REFERENCE

강인주(2015). 대기업 사무직 근로자의 이직의도와 경력학습, 경력 동기, 조직지원인식, 조직몰입, 경력몰입 및 고용가능성의 관계. 박사학위 논문, 서울대학교대학원.

고성훈·최용준(2019). 조직 내 북한이탈주민이 경험하는 컴페션이 조직시민행동과 심층행동에 미치는 영향. *로고스경영연구*, 17(1), 63-82.

김명수·김주엽(2011). 긍정심리자본이 조직구성원의 직무만족과 정서적 몰입에 미치는 영향. *경영교육연구*, 20(3), 117-148.

김승진(2019). 북한이탈주민의 개인 직무적합성과 상호작용 공정성 지각, 심리적 불안이 조직정체성 지각과 이직의도에 미치는 영향: 국내 거주기간 조절효과 중심으로. 박사학위 논문, 서강대학교 경영전문대학원.

김안나·이은미(2019). 북한이탈주민의 한국사회 '통합'에 관한 연구 동향 분석. *한국사회정책*, 26(3), 171-194.

김연희·백학영(2011). 북한이탈주민의 경제적응지원 프로그램의 성과 분석. *한국사회정책*, 18(4), 237-269.

김유미(2019). 사회적 지지가 직장-가정 간의 촉진, 직무만족, 생활만족에 미치는 구조관계 연구: 국내 외식 직업체인 직원을 중심으로. 박사학위논문, 세종대학교 대학원.

김주명(2014). 특급호텔직원의 사회적 지지, 직무열의, 직무몰입과의 관계연구. *관광연구저널*, 28(11), 225-235.

김중태(2014). 북한이탈주민의 직장생활과 적응 장애요인에 관한 연구. 박사학위논문, 경남대학교 북한대학원.

김화순(2011). 남한기업의 탈북이주민 노동력 평가. *북한연구학회보*, 15(2), 109-139.

김화순(2018). *분단체제의 노동: 북한출신주민이 경험한 남북한의 직업세계*. 서울: 도서출판 선인.

박성재·김화순(2012). 북한이탈주민 고용보조금제도 효과성 평가. *노동정책연구*, 12(1), 115-140.

박은숙(2014). 북한이탈주민의 직장생활부적응에 영향을 미치는 요

- 인 연구. 박사학위논문, 숭실대학교 대학원.
- 박지원(1985). *사회적 지지척도 개발을 위한 일 연구*. 박사학위논문, 연세대학교 대학원.
- 배선길·백남설·하재룡(2020). 북한이탈주민의 사회적 자본이 직업 적응에 미치는 영향에 관한 탐색. *한국경찰학회보*, 22(1), 69-95.
- 북한이탈주민지원재단(2020). *2019 북한이탈주민 정착실태조사*. 서울: 북한이탈주민지원재단.
- 서윤희(2012). *매개변인으로서의 개인내적변인을 고려한 유치원 교사의 자기도성(Self-leadership)과 직무태도 간 구조분석*. 박사학위논문, 한국교원대학교 대학원.
- 양경식·양동우(2015). 중소기업 재직 새터민의 개인특성이 근로안정성에 미치는 영향. *대한경영학회 학술발표대회 발표논문집*, 대한경영학회.
- 우종필(2017). *구조방정식모델 개념과 이해*. 서울: 한나래출판사.
- 이동섭·최용득(2010). 긍정심리자본의 선행요인과 결과에 관한 연구. *경영학연구*, 39(1), 1-28.
- 이민영(2015). 북한이탈주민의 사회통합을 위한 정착 지원에 관한 연구 동향 분석: 통합적 문헌고찰 방법을 활용하여. *한국가족복지학*, 49(0), 39-69.
- 이은주(2017). 북한이탈여성들의 직업교육 경험과 취업전략에 관한 질적 연구. *한국과학예술통합학회*, 27(0), 173-189.
- 이지영(2019). *북한이탈주민의 취업과 적응에 관한 연구: 남한 직업생활 및 적응교육 서베이*. 박사학위논문, 경기대학교 정치전문대학원.
- 전현영(2019). 북한이탈주민의 적응 유연성과 직무만족도에 관한 특성 및 영향에 관한 연구. *글로벌사회복지연구*, 9(2), 61-76.
- 조철호(2017). *SPSS/AMOS 활용 구조방정식모형 논문 통계분석*. 서울: 도서출판청담.
- 채정민·이중환(2004). 북한이탈주민의 개별성-관계성이 남한 내 심리적 적응에 미치는 영향. *한국심리학회지: 건강*, 9(4), 793-814.
- 최백만·변상해(2015). 북한이탈주민의 벤처창업 성향이 남한사회 적응성과 가족건강성에 미치는 영향. *벤처창업연구*, 10(2), 69-76.
- 최정진(2014). 통일대비 북한이탈주민의 지역정착과 취업 제고방안. *아태연구*, 21(3), 181-211.
- 하현선(2016). *북한이탈주민 보호 및 정착지원사업평가(사업평가 16-12, 통권 364호)*. 서울: 국회예산정책처.
- 허준영(2012). 북한이탈주민 사회통합정책 방안 모색: 서독의 갈등 관리에 대한 비판적 검토. *통일정책연구*, 21(1), 271-300.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P.(1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Bae, S. G., Baek, N. S., & Ha, J. R.(2020). A Study on the Effects of Social Capital on Occupational Adaptation of North Korean Refugees. *The Korean Association of Police Science Review*, 22(1), 69-95.
- Bandura, A.(1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York, Freeman.
- Becerra, M., & Gupta, A.(1999). Trust within the organization: Integrating the trust literature with agency theory and transaction cost economics. *Public Administration Quarterly*, 23, 178-203.
- Chae, J. M., & Lee, J. H.(2004). North Korean Defectors' individuality-relatedness affecting their psychological adaptation. *Korean Psychological Association: Health*, 9(4), 793-814.
- Chen, Z. X., & Francesco, A. M.(2003). The Relationship between the Three Components of Commitment and Employee Performance in China. *Journal of Vocational Behavior*, 62(3), 490-510.
- Cho, C. H.(2017). *Structural Equation Model Statistical Analysis Using SPSS/AMOS*. Seoul, Cheong-lam.
- Choi, B. M., & Byun, S. H.(2015). Effect of Venture Business Tendency of North Korea Refugee Families on Adaptation to South Korean Society and Family Health. *Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship*, 10(2), 69-76.
- Choi, J. J.(2014). Enhancing local employment and settlement of the North Korean defectors than unity. *Journal of Asia-Pacific Studies*, 21(3), 181-211.
- Jeon, H. Y.(2019). A Study of the Characteristics and Influence of North Korean Defectors' Resilience and Job Satisfaction. *Global Social Welfare Review*, 9(2), 61-76.
- Ha, H. S.(2016). *North Korean refugee protection and settlement support project evaluation(16-12, 364)*. Seoul: National Assembly Budget Office.
- Hackman, J. R.(1987). *The design of work teams*. In: Lorsch J Handbook of organizational behavior. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Hair, J. F., R. E. Anderson, R. L. Tatham, & W. C. Black(1998). *Multivariate Data Analysis(5th ed.)*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Holahan, C. J., & Moos, R. H.(1981). Social support and psychological distress: A longitudinal analysis. *Journal of Abnormal Psychology*, 90(4), 365-370.
- House, J. S.(1981). *Work Stress and Social Support*. Reading, Mass.: Addison-Wesley.
- Hur, J. Y.(2012). An Explanatory Study on South Korean Social Integration Policy for North Korean Refugees: A Critical Approach to West German Conflict Management. *Unification Policy Studies*, 21(1), 271-300.
- Kang, I. J.(2015). *The Relationships among Turnover Intention, Career related Learning, Career Motivation, Perceived Organizational Support, Organizational Commitment, Career Commitment and Employability of Office Workers in Large Corporations*. Doctoral dissertation, Seoul National University.
- Karen, G., Barbara, K. R., & Viswanath, K.(2008). *Health Behavior and Health Education Theory: Research, and Practice*. San Francisco, Jossey-Bass
- Kaplan, B. H., Cassel, J. C., & Gore, S.(1977). Social Support and Health. *Medical Care*, 15, 47-58.
- Kim, A. N., & Lee, E. M.(2019). Research trends analysis on North Korean refugees' integration into the Korean society. *Korean Association of Social Policy*, 26(3), 171-194.
- Kim, H. S.(2011). The Evaluation on Labor Force of North Korean Migrants from Entrepreneur's Viewpoint. *NORTH KOREAN STUDIES REVIEW*, 15(2), 109-139.
- Kim, H. S.(2018). *Divisional Labor: The North and South*

- Korea-born Profession World Experienced by North Korea-born*. Seoul, Press Seon-in.
- Kim, J. M.(2014). A Study on the Relation among Hotel Employee's Social Support Network, Job Engagement and Job Involvement. *International Journal of Tourism and Hospitality Research*, 28(11), 225-235.
- Kim, J. T.(2014). *A study on the life and barriers of North Korean refugees in South Korean workplace*. Doctoral dissertation, Kyung-nam University.
- Kim, M. S., & Kim, J. Y.(2011). The effects of positive psychological capital on employee job satisfaction and affective commitment. *Korean Association Of Business Education*, 26(3), 117-148.
- Kim, S. J.(2019). *Influence of a North Korean Defector's Person-Job Fit, Perceived of Interactive Justice, and Psychological Anxiety Has on the Perceived of Organizational Identity and Turnover Intention: focusing on the Moderate Effects of Regarding the Residing Years in South Korea*. Doctoral dissertation, Sogang University.
- Kim, Y. H., & Baek, H. Y.(2011). The outcomes of the resettlement assistance programs for the North Korean refugees' economic adjustment. *Korea Social Policy Review*, 18(4), 237-269.
- Kim, Y. M.(2019). *The Structural Study on the Relationship between Social Support and Work-Family Facilitation, Job Satisfaction, Life Satisfaction: Focused on the Domestic Chain Restaurant Employees*. Doctoral dissertation, Sejong University
- Ko, S. H., & Choi, Y. J.(2019). The Effect of Compassion Experienced by North Korean Defectors on Organizational Citizenship behavior and Deep Acting: Focusing on the Mediating Effect of Positive Psychological Capital. *The Korean Association Of Logos Management*, 17(1), 63-82.
- Korea Hana Foundation(2020). *2019 North Korean Refugees' Settlement Survey*, Seoul.
- Lee, D. S., & Choi, Y. D.(2010). A Study on Antecedents and Consequences of Positive Psychological Capital in Organizations. *Korean management review*, 39(1), 1-28.
- Lee, E. J.(2017). A qualitative study on female North Korean defectors' experience of vocational education and job-seeking strategies. *The Korean Society of Science & Art*, 27(0), 173-189
- Lee, J. Y.(2019). *A Study on the Employment and Adaptation of North Korean Refugees : South Korea's vocational life and adaptation education Survey*. Doctoral dissertation, Kyonggi University
- Lee, M. Y.(2015). An integrative Literature Review on Integration Support for North Korean Migrants in South Korea. *Korean Journal of Family Social Work*, 49(0), 39-69.
- Levine, E. G., S. Vong, & Yoo, G. J.(2015). Development and Initial Validation of a Spiritual Support Subscale for the MOS Social Support Survey. *Journal of Religion Health*, 54, 2355-2366.
- Luthans, F.(2002a). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Manangement Executive*, 16(1), 57-72.
- Luthans, F.(2002b). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B.(2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate: Employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 219-238.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J.(2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. New York: Oxford University Press.
- Luthans, F., & Youssef, C. M.(2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33(3), 321-349.
- Naoyuki Z., & Kosuke, I.(2012). Performance management of knowledge workers: Mediating effects of job satisfaction and organizational commitment in the relationships between social support and turnovers. *Japanese Journal of Administrative Science*, 25(2), 113-128.
- Park, E. S.(2014). *A Study on the Factors Affecting North Korean Refugees' Maladaptation in the Workplace: Focused on Turnover Intention*. Doctoral dissertation, Soong-sil University.
- Park, J. W.(1985). *A study to Development a Scale of Social Support*. Doctoral dissertation, the Graduate School of Yonsei University
- Park, S. J., & Kim, H. S.(2012). An Analysis of the Effect of Employment Subsidy for the North Korean Migrants. *Quarterly Journal of Labor Policy*, 12(1), 115-140.
- Peterson, S. J., & Luthans, F.(2003). The positive impact and development of hopeful leaders. *Leadership & Organization Development Journal*, 24, 26-31.
- Seo Y. H.(2012). *A Structural Analysis of Kindergarten Teachers' Self-leadership and Job Attitude Considering Individual Inner Variables as Mediators*. Doctoral dissertation, Graduate School of Korea National University of Education.
- Sherbourne, C., & Stewart, A.(1991). The MOS Social Support Survey. *Social Science and Medicine*, 32, 705-714.
- Woo J. P.(2017). *Structural Equation Model Concept and Understanding*. Seoul; Hanarae Press.
- Yang, K. S., & Yang, D. W.(2015). The Effect of Personal Characteristics of North Korean Refugees Residing in SMEs on Work Stability. *DAEHAN Association of Business Administration*, 19-32

A Study on the Effects of Positive Psychological Capital and Social Support on Organizational Commitment and Turnover Intention: Comparative Analysis of North Korean Refugee Workers and South Korean Workers

Kim, Myung-chul*
Dong, Hak Lim**

Abstract

Although several studies have been conducted on unification and the life of North Korean refugees, there have been few studies comparing the characteristics of North Korean refugees with South Korean workers, in terms of human resources in business administration. By considering the limitations of these prior studies, this study analyzed whether there are differences in factors affecting organizational commitment and turnover intention through a group comparative analysis between North Korean refugees and South Korean workers.

For a comparative analysis between the two groups, we recruited 145 workers from North Korea and 213 South Korea-born workers. We found the following results with a multi-group structural equation model. We confirmed the measurement homogeneity by ensuring that both groups were equally aware of the measurement tools affecting organizational commitment and turnover intentions. As a result of testing the homogeneity of measurement, we also confirmed that there was a significant difference in optimism between the two groups; optimism affects organizational commitment and among social supports, affectionate support and interaction support affect organizational commitment. Analyzing the path between the two groups, we first were able to find that optimism influenced organizational commitment for both groups, in relation to positive psychological capital. However, in terms of degree, South Korean workers were found to be strongly affected.

Second, with regard to social support, we were not able to find that affectionate support and interaction support have a significant impact on organizational commitment for South Korean workers, while for North Korean refugees, we confirmed that both supports have a significant impact.

Third, we were unable to find any differences between the two group, in terms of other sub-components of positive psychological capital (self-efficacy, hope, and resiliency) or the sub-components of social support (informational support, tangible support).

These results suggest that companies or managers employing North Korean refugee workers need to create an organizational environment that allows them to perceive social support, especially affectionate support and interaction support.

KeyWords: Positive Psychological Capital, Social Support, Organization Commitment, Turnover Intention, North Korean Refugees

* First Author, Ph. D. Candidate, Graduate School of Venture, Hoseo University, goodwill@gachilaw.com

** Corresponding Author, Professor, Graduate School of Venture, Hoseo University, limdong@hoseo.edu