

이주 노동자의 직무만족에 영향을 미치는 요인에 관한연구*

김승국^a 오가영^b
건국대학교 일반대학원 무역학과 박사과정 건국대학교 글로벌캠퍼스 인문사회융합대학경제통상학과
부교수

A Study on the Affecting Factors of Job Satisfaction of Migrant Labor Focused on Korean Industry

Sung-Gug Kim^a, Ka-Young Oh^b

^a Department of International Trade, Konkuk University, Glocal Campus, South Korea

^b Economic & Trade, Konkuk University, Glocal Campus, South Korea

Received 28 February 2023, Revised 18 March 2023, Accepted 25 March 2023

Abstract

Purpose - This study is a study on the factors affecting job satisfaction of foreign migrant workers (focusing on domestic automobile industry workers) to examine the impact of foreign workers on the corporate management of Korean manufacturers in Korean society.

Design/methodology/approach - A survey was conducted on 152 foreign laborers who lived in Korea. First, an exploratory factor analysis was performed to confirm reliability and validity. Second, an multiple regression was conducted based on the reliability and exploratory factor analysis results. Third, the mediation regression by checking the effect of organizational commitment.

Findings - The acculturation and organizational fairness were found to have a great influence on job satisfaction, and this study found that perceived acculturation had an effect on job satisfaction through the mediating effect of organizational commitment. In addition, organizational fairness was also found to have an effect on job satisfaction as a mediating effect of organizational commitment.

Research implications or Originality - It was to provide meaningful implications for foreign workers in the current Korean labor market. Based on the results, the corporate competitiveness of Korean manufacturers should be further secured.

Keywords: Acculturation, Organizational fairness, Organizational commitment, Job satisfaction

JEL Classifications: D22/ D23/ F1

* 이 논문은 2022년도 건국대학교 KU학술연구비 지원에 의한 결과임.

^a First Author, E-mail: vunctoo@hyundai.com

^b Corresponding Author, E-mail: ohkayoug@kku.ac.kr

© 2023 The Institute of Management and Economy Research. All rights reserved.

I. 서론

한국은 1987년 해외투자기업을 중심으로 인한 제조업이 활성화 되면서 인력난에 직면하게 되었고, 1991년 산업연수생 제도를 통하여 해외 근로자들이 한국의 노동시장에 유입되기 시작하였다. 한국의 급격한 경제발전으로 인하여 3D 업종이라 불리는 제조업에 대한 인력난이 시작되면서 급격히 외국인 근로자가 증가하였다(법무부, 2006). 해외 근로자의 체류인원은 코로나 팬데믹 이후 감소하긴 했으나 2022년 12월 현재 373,980명으로 네팔, 캄보디아, 인도네시아, 베트남 등 주로 아시아 지역의 국가들의 근로자가 대다수를 이루고 있다.¹⁾

외국인 근로자들은 국내기업들의 생산성에 중요한 역할을 하고 있으며, 이들의 전략적 관리 및 지원에 대한 필요성은 지속적으로 제기되고 있다(이신진, 2014). 외국인 근로자의 조직몰입과 직무만족이 높아지면 기업의 성과에도 긍정적인 영향을 미치며, 이러한 성과를 향상시키기 위해서는 문화적응과 조직에 대한 신뢰가 선결과제일 것이다. 따라서 외국인 근로자들이 한국 문화에 대한 적응과 본인의 업무에 대해 조직이 공정하게 대우하며 본인이 합당한 처우를 받는다는 생각은 근로자 개인뿐만 아니라 기업의 효율성 향상에도 중요한 변수이다(김권수·이금희, 2019).

따라서 외국인 근로자들과 관련된 노동정책의 수립과 지원이 필요하다. 나아가 기업차원에서는 한국의 노동시장과 한국에서 근무하고 있는 해외 근로자들의 특성이 파악된 전략적 방안들이 구축되어야 한다.

해외 이주 근로자들이 조직에 몰입하고 직무만족을 높이기 위해서는 문화적응과 조직의 공정성이 확립되어야 한다. 문화적응이란 Berry(1992)에 의하면 서로 상이한 두 개의 문화가 서로 접촉을 통하여 개인과 집단을 포함한 두 개의 집단이 서로 지속적인 접촉을 통하여 문화적 변화를 의미한다고 하였다. 즉, 외국인 근로자의 경우 상이한 주거환경, 언어소통의 문제, 종교, 근무환경의 차이 등 일상생활의 모든 부분에 대한 적응이 필요하다. 이러한 적응과정에서 본인의 가치관이나 생활태도 및 습관의 변화가 이루어지며 문화적 정체성을 확보하게 된다(Montgomery 1992). 이러한 차이점을 극복하지 못할 경우 조직 내의 불만으로 연결되며, 이는 이직과도 연결된다. 적응을 하지 못한 노동자의 빈번한 이직이나 실직은 노동자산업계 측면에서도 실효성이 떨어진다. 훈련되고 교육된 노동자의 빈번한 이직은 조직운영에도 애로사항을 주며 불필요한 비용을 발생시키게 된다.

해외 근로자들의 조직 내 적응이 잘 이루어진 경우 기업은 생산성과 효율성을 높일 수 있다. 특히 한국에 있는 이주 근로자들은 다양한 국가에서 유입되었기 때문에 상이한 문화 속에서 관리 감독인과 갈등 뿐 아니라 같은 근로자들끼리의 갈등을 경험할 가능성이 높다. 따라서 구성원들이 조직에서 환경의 차이를 극복하고 잘 적응하는 것은 기업의 생존과 지속적 경쟁우위 확보와도 밀접한 연관이 있다. 또한 조직 내 해외 근로자들의 차별이 존재할 경우 조직의 생산성과 효율성은 떨어질 것이다. 조직구성원들이 조직 안에서 받게 되는 대우가 본인의 노력에 비례하여야 하며, 만약 공정하지 못하다고 지각하는 경우 조직성과에 부정적인 영향을 미친다(Homans, 1961).

본 연구에서 실증분석에 활용된 모집단은 한국의 제조업을 중심으로 다루고 있으며 제조업의 경우 한국 노동자가 기피하는 현상이 뚜렷하여 해외 근로자가 다수 포함되어 있다. 이에 외국인 노동자들의 조직에 대한 헌신적 측면과 회사에 자기 소속감을 높일 수 있는 방안을 모색해야 하여야 한다. 이런 환경에 맞추어 외국인 근로자의 조직에 대한 소속감과 적응의 정도는 해외 근로자의 직무만족에 영향을 미치게 될 것이다.

상기와 같은 배경에서 본 연구의 목적을 달성하기 위하여 다음과 같은 연구 과제를 수행하고자 한다. 첫째, 지각된 문화적응과 관련된 선행문헌을 살펴보고 둘째, 지각된 조직공정성이 상호작용공정성, 절차공정성이 직무만족에 영향을 미치는지에 대하여 알아보려고 한다. 셋째, 조직몰입 중 규범적 몰입, 정서적 몰입, 지속적 몰입이 직무만족에 영향을 미치는지에 대하여 살펴본다. 본 연구는 한국의 제조업 환경과 한국에 현재 이주한 해외 근로자들의 직무만족도에 영향을 줄 수 있는 연구모형을 제시하며 학문적 시사점을 제시하고자 한다.

1) https://eboard.moel.go.kr/indicator/detail?menu_idx=75

II 이론적 배경

1. 지각된 문화적응

문화적응과 관련된 초기연구인 Berry(1992)에 따르면, 문화적응이란 문화적 차이가 존재하는 두 집단이 지속적으로 접촉하면서 서로 상이한 문화에 대하여 이해를 하게 되는 것이라고 정의하였다. 이주 근로자들은 이주 초기 낯선 주거환경과 새로운 기후 등과 관련하여 생존과 관련된 문화적 차이를 적응해야 하는데 이러한 과정에서 이주 근로자들은 각자의 상황에 따라 적응해 나가기 때문에 개별적으로 적응 형태가 다르게 나타난다고 하였다. 또한 Selmer(2005)는 문화적응이란 사회문화적응과 심리적 적응이라는 두 개의 차원으로 구분되는데 사회문화적응은 타국에서 직접적으로 상호작용하며 나타나는 행동적인 측면을 의미하고, 심리적 적응은 타국에서 상호작용하며 느껴지는 태도적인 감정을 의미 한다고 하였다.

외국인 이주 노동자의 지각된 문화 적응과 관련하여 Black & Stephen(1989) 문화 적응을 일반적응, 상호작용적응, 업무 적응으로 구분하여 연구하였다. Berry & Kim(1988)은 외국인이 새로운 문화를 접할 때 외적인 변화, 생물학적인 변화, 내적인 변화 세 가지로 나누어 살펴보았다. 외적인 변화는 이주한 국가의 주택이나 인구밀도, 교통과 같은 내용을 포함하고 있으며, 음식의 변화와 같은 생물학적 변화, 정치·경제, 언어·종교 등은 내적 심리적 변화로 분류하였다.

Aycan(1997)는 문화적응을 심리적 적응, 사회문화적 적응, 업무적 적응으로 구분하였다. 첫째, 심리적 적응은 타국 생활에 대한 다방면에서 심리적 안정과 만족을 의미한다. 둘째, 사회문화적 적응은 일상생활에서의 기능적 효과를 의미 한다. 셋째, 업무적 적응이란 긍정적인 업무 태도와 효과적인 업무수행능력을 뜻한다. 즉, 상기와 같이 이주 근로자의 문화적응은 다양한 측면에서 상호작용을 통하여 안정감을 갖게 된다는 것을 의미한다(김현경, 2009). 이주 근로자들은 상기와 같은 문화적 차이에서 본인의 생존과 관련된 환경 변화에 대한 적응과 정치, 언어, 종교 등 심리적 변화를 수용하는 등 전체적인 변화를 의미한다. 따라서 이러한 새로운 문화에 적응정도에 따라 사회적 통합에도 영향을 미치게 될 것이다.

문화적응과 관련된 연구들은 개인이 집단에 적응하는 정도인 개인의 심리적인 차원에서 다양한 연구가 이루어져왔다. 그러나 급격한 세계적 추세에서 인적교류가 활발하며 제조업의 경우 노동자들의 교차 유입이 활발하게 이루어지고 있다. 조직 내 업무를 처리하는데 있어서 문화적응은 단순히 개인의 삶의 변화가 아닌 조직의 생존과도 연결이 되어 있다. 이와 관련하여 문화적응의 정도에 따라서 직무만족에 긍정적인 영향을 준다는 다수의 연구가 존재한다(Mezias and Scandura, 2005; Pires et al.2006). Takeuchi et al.(2002)는 해외 주재원들을 대상으로 실시한 실증분석에서 문화적응이 높을수록 만족도 역시 올라간다고 하였으며, Jyotiet al.(2015)은 문화적응을 통하여 상이한 환경에 적응하고자 하는 스테레스가 경감하여 이는 궁극적으로 업무성과에 긍정적인 영향을 미친다고 하였다. 이신진·송계승(2012)는 한국에서 연수 혹은 근무 중인 중국인 근로자를 대상으로 문화적응의 효과를 검증하면서 문화적응을 잘 할수록 직무만족이 높고 직무성과도 향상된다고 하였다.

2.2. 지각된 조직공정성

조직공정성은 조직과 구성원 개인 간 교환관계에서 일어나는 개인적인 노력이나 희생과 그에 따른 조직으로부터 보상 간의 비율에 대해 구성원 개인이 가지고 있는 기대치라고 정의된다(박재호, 2012). 조직공정성은 일반적으로 절차공정성과 분배공정성으로 나누어 연구되어 왔으며, 절차공정성이란 조직의 시스템측면을 의미하고 분배공정성은 직원이 투입한 노력이 비례하여 보상을 받는정도 설명된다. 즉, 지각된 조직공정성의 또 하나의 요소인 지각된 분배공정성은 근로자가 받는 보상의 총량이 그가 기업에 기여한 것과 비교할 때 어느 정도 적절한가에 관한 지각적인 정도라고 규정할 수 있다. 즉 근로자 자신이 받아야 한다고 기대하는 보상이나 직위를 받을 때 그 결과에 만족하고 기업에 대해 자신의 의무를 충실히 수행하는 것으로 보답한다는 것이다. 따라서 분배공정성이 확립될 때 근로자로서의 확고한 위상을 지각하게 되고 자기에게 주어진 직무를 충실히 이행하게 된다(Kim & Mauborgne, 1997; 이재형 외 3인, 2005).

강경석·홍철희(2008)은 교사를 대상으로 한 연구에서 교사들이 조직공정성을 높게 지각할수록 조직의 혁신적인 행동에 더 긍정적인 관계를 형성하며, 박재호(2012)은 호텔종사원을 대상으로 한 연구에서 공정성 지각이 직무만족에 긍정적인 영향을 미친다고 하였다. Konovsky et al.(1987)은 조직공정성을 절차공정성, 분배공정성으로 나누어 분석하면서 절차공정성은 조직몰입에 긍정적인 영향을 준다고 하였다. Sweeny and McFarlin(1993)은 절차공정성이 다른 공정성보다 조직몰입에 더 많은 영향을 미치며, 도윤경(2002) 역시 비서직을 대상으로 실시한 연구에서 분배 공정성과 절차공정성 모두 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치며 그 중 절차공정성이 조직몰입에 더 많은 영향력이 있다고 하였다. 개인의 노력이 정당하게 평가받고 분배가 적절하게 이루어진다고 인지할 때 조직몰입이 이루어지며 조직몰입은 결국 조직의 발전과 성장에 긍정적인 영향을 미칠 것이다. 특히 해외 이주 근로자들의 경우 이주한 국가에 대한 법적인 체계나 문화에 대한 미비한 지식으로 인하여 차별에 상습적으로 노출될 수 있으며 부당한 대우를 받는 경우가 종종 발생하여 국가가 정책적으로 해결하고자 하는 노력을 하고 있다. 따라서 조직공정성이 잘 발휘되는 조직일수록 근로자들의 조직몰입이 높아질 것이며 직무만족 역시 높아질 것이다.

2.3. 조직몰입

조직몰입은 조직에 대해서 개인이 동일시하는 정도와 몰입의 상대적 정도로 정의할 수 있다. 즉 개인이 소속 조직에 대해 얼마나 일체감을 가지고 몰두하는 정도로 볼 수 있다(Williams & Anderson, 1990). 특히 조직몰입은 개인이 조직 내에서 추구하고자 하는 목표 혹은 가치를 수용하는 신념이며, 조직의 목표 달성을 위해 상당히 노력하는 의지이자 애착, 그리고 구성원으로서 남으려고 하는 강한 욕구로 볼 수 있다(Mowday et al.1982). 이러한 조직몰입에서는 조직구성원의 심리적 애착이 강조된다. Wiener(1982)는 조직몰입을 조직의 목표를 달성하기 위하여 행동을 유도하는 내재화된 총체적인 규범적 힘으로 규정하였다. 신유근(1998)은 구성원이 소속 조직에 대해 호의적인 태도를 취하는 것으로 자신과 조직을 동일시하고, 조직의 문제에 대해 적극적으로 관여하는 정도로 규정하였다. Allen & Meyer(1990)는 조직몰입의 유형을 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입으로 구분 하였다. 김동희·하규수(2011)는 외국인 노동자의 효율적인 인력관리방안으로 조직공정성과 조직몰입의 관계를 규명한 연구에서 상호작용 공정성은 정서적 몰입과 지속적 몰입에 가장 많은 영향을 미친다고 하였다.

2.4. 직무만족

직무만족은 직원이 자신의 직무를 바라볼 때, 긍정적 혹은 부정적 감정과 그 감정의 집합이라 정의된다(Newstrom, 2007). Salazar et al.(2004)은 직무만족을 직원이 자신의 직무에 대해 다방면으로 느끼는 감정으로 규정하였다. 즉, 직무만족을 느낀 직원은 불만족한 직원에 보다 조직에 더 오래 근무하고자 하는 경향이 있다(Salazar et al., 2004). 직무만족은 다차원적인 구조로 내적 혹은 외적 만족으로 구분할 수 있다. 내재적 만족은 직무에서 얻은 내부적으로 중재된 보상, 즉, 작업, 성장기회 및 성취감과 관련이 있다. 반면 외재적 만족은 급여, 경영지원, 관측, 혹은 동료와 같이 조직이 부여하는 외부 중재 보상과 관련이 있다(Kwak et al. 2019). 직무만족은 개인적 차원에서는 직무에 대한 보람 및 성취감을 느낄 수 있도록 하고 조직의 차원에서는 직원 개인의 직무만족에서 조직 효율성과 운영을 평가할 수 있는 기준을 세울 수 있게 한다(이세한, 2013). 상기의 내용을 토대로 직무만족도는 직무를 수행하면서 느끼는 개인의 만족 수준으로 개인의 능력과 자질, 업무에 대한 적응수준, 조직 내 상하 관계와 관련이 있다고 볼 수 있다. 즉 직무만족은 직원이 직무를 수행할 때 느끼는 긍정적인 태도와 감정으로 볼 수 있다.

3. 연구방법

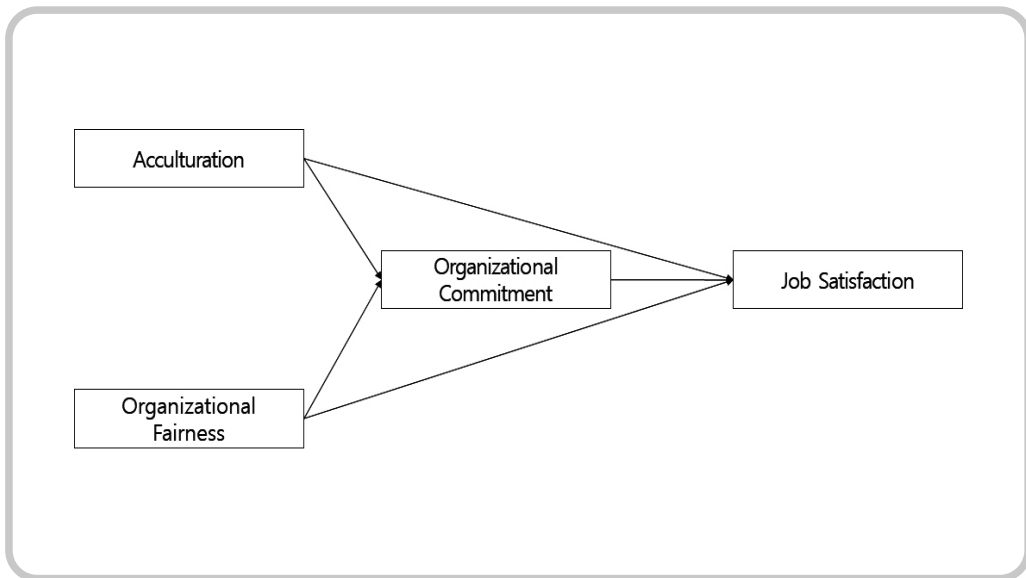
3.1. 연구모형 및 연구가설 설정

본 연구는 외국인 이주 노동자의 지각된 문화적응과 조직공정성 수준이 직무만족에 미치는 영향에서 조직몰입의 매개효과를 살펴보기 위한 연구모형은 Figure 1과 같으며, 연구가설은 다음과 같이 설정하였다.

3.2. 자료수집

본 연구는 국내 H제조회사의 2차 협력업체에서 근무하는 외국인 이주 노동자 160명을 대상으로 설문조사를 실시하였으며, 불성실하거나 무응답인 8명을 제외한 152명을 최종 분석에 사용하였다. 설문조사는 2021년 12월부터 2022년 3월까지 약 4개월 동안 실시하였으며, 현장 공정 쉬는 시간이나 점심시간, 저녁 퇴근 후 기숙사 방문 등을 통해 진행하였다. 이때 외국인 이주 노동자와의 언어로 인한 의사소통의 어려움을 해결하기 위해 장기체류로 한국어를 능숙하게 사용할 수 있는 외국인 직원의 도움을 받았고, 응답자의 학력이 대졸 이상의 경우에는 영어를 사용하여 조사하였다.

Figure. 1. 연구모형



- 가설 1. 문화적응은 조직몰입에 정(+)의 영향력을 미칠 것이다.
 가설 2. 문화적응은 직무만족에 정(+)의 영향력을 미칠 것이다.
 가설 3. 조직공정성은 조직몰입에 정(+)의 영향력을 미칠 것이다.
 가설 4. 조직공정성은 직무만족에 정(+)의 영향력을 미칠 것이다.
 가설 5. 조직몰입은 직무만족에 정(+)의 영향력을 미칠 것이다.

3.2. 연구대상

응답자의 일반적 특성은 Table 1과 같다.

Table 1. Sample Characteristics.

				(N=152)			
Characteristic	Category	N	%	Characteristic	Category	N	%
Gender	male	108	71.1	education	high school	85	55.9
	female	44	28.9		in college	22	14.5
Country	Philippines	24	15.8		graduation of univ.	44	28.9
	China	23	15.1		graduate school	1	0.7
	Indonesia	23	15.1	residence type	in-company	45	29.6
	Vietnam	20	13.2		outside of corporation	92	60.5
	Thailand	19	12.5		etc.	15	9.9
	Sri Lanka	9	5.9	salary (hundred won)	less than 200	19	12.5
	Cambodia	8	5.3		200~300	117	77.0
	Pakistan	6	3.9		300~400	16	10.5
etc	20	13.2	more than 400		0	0.0	
Age	1964~1970	8	5.3	marital status	single	73	48.0
	1971~1975	11	7.2		married	74	48.7
	1976~1980	8	5.3		etc.	5	3.3
	1981~1985	14	9.2	Children	none	83	54.6
	1986~1990	41	27.0		one	30	19.7
	1991~1995	42	27.6		two	35	23.0
	1996~2000	28	18.4		more three	4	2.6

성별은 남자가 108명(71.1%)으로 여자 44명(28.9%)보다 약 2.5배 더 많은 것으로 나타났다. 국적은 필리핀이 24명(15.8%)으로 가장 많았고 다음으로는 중국 23명(15.1%), 인도네시아 23명(15.1%), 베트남 20명(13.2%), 태국 19명(12.5%), 스리랑카 9명(5.9%), 캄보디아 8명(5.3%), 파키스탄 6명(3.9%) 등의 순으로 나타났다. 출생연도는 1964~1970년 8명(5.3%), 1971~1975년 11명(7.2%), 1976~1980년 8명(5.3%), 1981~1985년 14명(9.2%), 1986~1990년 41명(27.0%), 1991~1995년 42명(27.6%), 1996~2000년 28명(18.4%)으로 분포하였다. 최종학력은 고졸 이하 85명(55.9%), 대학교 재학 22명(14.5%), 대학교 졸업 44명(28.9%), 대학원 재학 이상 1명(0.7%)으로 나타났고, 거주형태는 사내 45명(29.6%), 회사 밖 92명(60.5%), 기타 15명(9.9%)이었다. 급여수준은 200만원 미만 19명(12.5%), 200만 원 이상 300만원 미만 117명(77.0%), 300만 원 이상 400만원 미만 16명(10.5%), 400만 원 이상 0명(0.0%)인 것으로 나타났다. 결혼 상태는 미혼 73명(48.0%), 기혼 74명(48.7%), 기타 5명(3.3%)이었으며, 자녀수는 없음 83명(54.6%), 1명 30명(19.7%) 2명 35명(23.0%), 3명 이상 4명(2.6%)으로 분포하였다.

3.4. 분석방법

본 연구에서는 수집된 자료를 분석하기 위해 SPSS Statistics 27.0 프로그램을 사용하였으며, 구체적인 분석방법은 다음과 같다. 첫째, 응답자의 일반적 특성을 살펴보기 위해 빈도분석을 실시하였다. 둘째, 측정도구의 타당도를 검증하기 위해 탐색적 요인분석을 실시하였으며, 신뢰도를 검증하기 위해 Cronbach's α 값을 산출하였다. 셋째, 지각된 문화적응, 지각된 조직공정성, 조직몰입, 직무만족의 분포를 파악하기 위해 평균, 표준편차, 최소값, 최대값, 왜도, 첨도를 산출하였다. 넷째, 지각된 문화적응, 지각된 조직공정성, 조직몰입 및 직무만족 간 상관관계를 파악하기 위해 상관분석을 실시하였다. 다섯째, 외국인 이주 노동자의 지각된 문화적응과 조직공정성 수준이 직무만족에 미치는 영향에서 조직몰입의 매개효과를 파악하기 위해 Hayes(2013)가 제안한 PROCESS macro version 4.1을 활용하여 부트스트랩(bootstrap) 검증을 실시하였다.

4. 연구결과

4.1. 측정도구의 타당도 및 신뢰도

1) 문화적응

지각된 문화적응에 대한 타당도 및 신뢰도는 Table 2와 같다. 지각된 문화적응은 총 3개의 요인(업무적응, 일반적응, 상호적응)으로 구분되었다. 설명된 총 분산은 68.25%로 나타났다. 각 요인은 선행연구를 고려하여 ‘업무적응’, ‘일반적응’, ‘상호적응’으로 명명하였다.

일반적응은 한국생활 전반에 대한 만족과 영화나 방송과 같은 콘텐츠를 즐기는 정도, 음식을 적응한 정도로 측정하였다. 업무적응은 사장이나 상급자의 지시를 따르는 정도, 업무와 개인의 능력의 조화 등으로 측정하였다. 상호적응은 한국어를 활용할 수 있는 정도로 측정하였다(김동희·하규수, 2011). 측정도구에 대한 KMO 값은 0.831이며, Bartlett 구형성 검정 결과 통계적으로 유의하게 나타나므로($\chi^2=1126.08$, $p<0.001$), 수집된 자료는 탐색적 요인분석을 실시하기에 적합하다고 판단한다. 지각된 문화적응에 대한 Cronbach’s α 값은 업무적응 0.881, 일반적응 0.845, 상호작용적응 0.711이므로, 모두 비교적 높은 신뢰도를 가진다고 판단할 수 있다.

2) 조직공정성

지각된 조직공정성에 대한 타당도 및 신뢰도는 Table 3과 같다. 지각된 조직공정성은 총 2개의 요인(상호작용공정성과 절차공정성)으로 구분되었으며, 상호작용공정성은 한국 회사 동료와의 관계 및 의사소통의 정도로 측정되었으며, 절차공정성은 회사의 규칙에 대해 인지하고 있는 정도로 측정하였다. 설명된 총 분산은 69.61%로 나타났다. 각 요인은 선행연구를 고려하여 ‘상호작용공정성’, ‘절차공정성’으로 명명하였다. 이때 측정도구에 대한 KMO 값은 0.833이며, Bartlett 구형성 검정 결과 통계적으로 유의하게 나타나므로($\chi^2=829.69$, $p<0.001$), 수집된 자료는 탐색적 요인분석을 실시하기에 적합하다고 판단한다. 지각된 조직공정성에 대한 Cronbach’s α 값은 상호작용공정성 0.905, 절차공정성 0.789이므로, 모두 비교적 높은 신뢰도를 가진다고 판단할 수 있다.

Table 2. Results of Reliability and Validity and Reliability and Validity of Acculturation

(N=152)

Items	Work Acculturation	General Acculturation	Interaction Acculturation
A7	0.869	0.065	0.123
A10	0.808	0.186	0.176
A6	0.800	0.247	0.033
A9	0.769	0.137	0.310
A8	0.652	0.353	0.145
A4	0.033	0.892	0.070
A2	0.438	0.771	0.006
A3	0.042	0.758	0.302
A1	0.443	0.667	-0.060
A5	0.292	0.601	0.129
A12	0.162	-0.017	0.865
A11	0.198	0.066	0.857
A13	0.093	0.316	0.612
Eigen Value	3.62	3.12	2.14
Variance(%)	27.81	24.00	16.43
Cronbach's α	0.881	0.845	0.711

A(Acculturation), KMO=0.831, Bartlett $\chi^2=1126.08(p<0.001)$

Table 3. Results of Factor Loading and Reliability and Validity of Perceived Organizational Justice

(N=152)		
Items	Interaction Fairness	Procedural Fairness
OJ5	0.817	0.237
OJ6	0.816	0.227
OJ1	0.813	0.156
OJ3	0.787	0.258
OJ2	0.745	0.274
OJ4	0.715	0.389
OJ8	0.152	0.921
OJ7	0.282	0.852
OJ9	0.429	0.550
Eigen Value	3.96	2.30
Variance(%)	44.05	25.56
Cronbach's α	0.905	0.789

OJ(Organizational Justice), KMO=0.833, Bartlett $\chi^2=829.69(p<0.001)$

3) 조직몰입

조직몰입에 대한 타당도 및 신뢰도는 Table 4와 같다. 조직몰입은 총 3개의 요인으로 구분되었으며, 설명된 총 분산은 71.39%로 나타났다. 각 요인은 선행연구를 고려하여 '정서적 몰입', '규범적 몰입', '지속적 몰입'으로 명명하였다. 규범적 몰입은 회사의 이직과 관련된 항목으로 측정하였으며, 정서적 몰입은 회사의 조직원으로 참여 하는 정도, 지속적 몰입은 회사에 지속적으로 근무하고 싶어 하는 정도로 측정하였다. 측정도구에 대한 KMO 값은 0.819로 비교적 높았고, Bartlett 구형성 검정 결과 통계적으로 유의하게 나타나므로($\chi^2=1176.37$, $p<0.001$) 수집된 자료는 탐색적 요인분석을 실시하기에 적합하다고 판단한다. 조직몰입에 대한 Cronbach's α 값은 정서적 몰입 0.904, 규범적 몰입 0.843, 지속적 몰입 0.883이므로, 모두 높은 신뢰도를 가진다고 판단할 수 있다.

4) 조직만족

직무만족에 대한 타당도 및 신뢰도는 Table 5와 같다. 직무만족은 총 1개의 요인으로 구분되었으며, 직무만족은 급여나 임금에 대한 만족도 업무량에 대한 만족으로 측정하였다. 조직만족은 설명된 총 분산은 75.64%로 나타났다. 각 요인은 선행연구를 고려하여 '직무만족'으로 명명하였다. 이때 측정도구에 대한 KMO 값은 0.887로 비교적 높았고, Bartlett 구형성 검정 결과 통계적으로 유의하게 나타나므로($\chi^2=526.31$, $p<0.001$) 수집된 자료는 탐색적 요인분석을 실시하기에 적합하다고 판단한다. 직무만족에 대한 Cronbach's α 값은 0.919이므로, 높은 신뢰도를 가진다고 판단할 수 있다.

Table 4. Results of Factor Loading and Reliability and Validity of Organizational Commitment

(N=152)			
Items	Affective Commitment	Normative Commitment	Continuance Commitment
OC9	0.866	0.148	0.023
OC10	0.839	0.323	0.037
OC8	0.832	0.225	0.167
OC7	0.811	0.135	0.148
OC6	0.722	0.211	0.175

OC2	0.193	0.827	0.010
OC4	0.238	0.791	-0.089
OC3	0.115	0.754	-0.274
OC1	0.128	0.738	0.084
OC5	0.386	0.653	-0.014
OC13†	0.094	-0.082	0.892
OC12†	0.122	-0.099	0.889
OC11†	0.170	0.012	0.876
Eigen Value	3.65	3.11	2.53
Variance(%)	28.06	23.90	19.42
Cronbach's α	0.904	0.843	0.883

OC(Organizational Commitment), KMO=0.819, Bartlett $\chi^2=1176.37(p<0.001)$, tinverse coding items

Table 5. Results of Reliability and Validity of Job Satisfaction

(N=152)	
Items	Job Satisfaction
JS3	0.898
JS2	0.884
JS5	0.864
JS4	0.856
JS1	0.845
Eigen Value	3.782
Variance(%)	75.639
Cronbach's α	0.919

KMO=0.887, Bartlett $\chi^2=526.31(p<0.001)$

4.2. 연구변수의 분포

연구변수의 분포는 Table 6과 같다.

Table 6. Distribution of Factors

(N=152)					
Construct	M \pm SD	Min	Max	Skewness	Kurtosis
Acculturation	5.06 \pm 0.91	2.23	7.00	-0.26	-0.09
Organizational Fairness	5.30 \pm 1.00	2.67	7.00	-0.24	-0.66
Organizational Commitment	4.49 \pm 0.93	1.69	6.85	0.30	-0.09
Job Satisfaction	4.69 \pm 1.30	1.00	7.00	-0.02	-0.61

외국인 이주 노동자의 지각된 문화적응은 평균 5.06점(SD=0.91), 지각된 조직공정성은 평균 5.30점(SD=1.00)으로 모두 보통 이상인 것으로 나타났다. 조직몰입은 평균 4.49점(SD=0.93), 직무만족은 평균

4.69점(SD=1.30)으로 모두 보통 수준이었다. 일반적으로 왜도는 절대값 3 미만, 첨도는 절대값 7 미만이면 정규분포를 따른다고 판단하므로, 모든 연구변수에 대해 정규성 가정이 만족한다고 할 수 있다.

4.3. 상관관계

지각된 문화적응, 지각된 조직공정성, 조직몰입 및 직무만족 간 상관관계는 Table 7과 같다. 지각된 문화적응과 조직몰입 간 상관관계수는 0.523, 지각된 문화적응과 직무만족 간 상관관계수는 0.477로 모두 보통의 양의 상관관계가 존재하는 것으로 나타났다. 지각된 조직공정성과 조직몰입 간 상관관계수는 0.583, 지각된 조직공정성과 직무만족 간 상관관계수는 0.573으로 모두 보통의 양의 상관관계인 것으로 나타났다. 또한 직무몰입과 직무만족 간 상관관계수는 0.748로 비교적 높은 양의 상관관계를 가지는 것으로 나타났다.

Table 7. Correlation

(N=152)				
Construct	Acculturation	Organizational Fairness	Organizational Commitment	Job Satisfaction
Acculturation	1			
Organizational Fairness	0.740**	1		
Organizational Commitment	0.523**	0.583**	1	
Job Satisfaction	0.477**	0.573**	0.748**	1

* p<0.05, ** p<0.01

4.4. 지각된 문화적응, 지각된 조직공정성과 직무만족 간 관계에서 조직몰입의 매개효과

Table 8. The effect between Perceived Cultural Adjustment, Perceived Organizational Justice and Organizational Commitment

(N=152)							
Model	Variable	B	S.E	t	p	95% CI	
						LLCI	ULCI
Model 1 (Organizational Commitment)	(Constant)	1.323	0.361	3.668**	<0.001	0.610	2.036
	Acculturation	0.207	0.100	2.073*	0.040	0.010	0.404
	Organizational Fairness	0.401	0.090	4.436**	<0.001	0.222	0.579
	R ² =0.358, F=41.548**						

* p<0.05, ** p<0.01

외국인 이주 노동자의 지각된 문화적응과 조직공정성 수준이 직무만족에 미치는 영향에서 조직몰입의 매개효과를 검증하기 위해 Hayes(2013)의 PROCESS macro(model 4)를 사용하였다. 1단계 모형은 독립변수인 문화적응, 조직공정성이 매개변수인 조직몰입에 미치는 영향으로, 이는 Table 8과 같다. 유의 수준 5%에서 회귀모형은 통계적으로 유의하게 나타났으며(F=41.548, p<0.001), 이때 설명력은 35.8%로 나타났다. 회귀계수를 살펴보면 독립변수인 지각된 문화적응(B=0.207, p=0.040)과 지각된 조직공정성(B=0.401, p<0.001)은 매개변수인 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

2단계 모형은 독립변수인 지각된 문화적응, 지각된 조직공정성과 매개변수인 조직몰입이 종속변수인 직무만족에 미치는 영향으로, 이는 Table 9와 같다. 유의수준 5%에서 회귀모형은 통계적으로 유의하게 나타났으며($F=37.504$, $p<0.001$), 이때 설명력은 34.8%로 나타났다. 회귀계수를 살펴보면 독립변수인 지각된 조직공정성($B=0.279$, $p=0.011$)과 매개변수인 조직몰입($B=0.878$, $p<0.001$)은 종속변수인 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

Table 9. The effect of Acculturation, Perceived Organizational Justice and Organizational Commitment

Model	Variable	B	SE	t	p	95% CI	
						LLCI	ULCI
Model 2 (Job Satisfaction)	(Constant)	-0.654	0.424	-1.543	0.125	-1.492	0.184
	Acculturation	-0.015	0.114	-0.132	0.895	-0.240	0.210
	Perceived Organizational Justice	0.279	0.108	2.580*	0.011	0.065	0.493
	Organizational Commitment	0.878	0.092	9.528**	<0.001	0.696	1.061
$R^2=0.348$, $F=37.504$ **							

* $p<0.05$, ** $p<0.01$

부트스트랩을 통해 검증한 지각된 문화적응, 지각된 조직공정성과 직무만족 간 관계에서 조직몰입의 매개효과는 Table 10과 같다. 이때 95% 신뢰구간에서 상한값(ULCI)과 하한값(LLCI) 사이에 0이 포함되지 않으면, 유의수준 5%에서 통계적으로 유의하다고 판단한다. 따라서 유의수준 5%에서 조직몰입은 지각된 문화적응, 지각된 조직공정성과 직무만족 간 관계에서 각각 매개효과를 가진다고 할 수 있다.

Table 10. The mediation effect of Perceived Cultural Adjustment, Organizational Commitment and Job Satisfaction

Path	B	SE	95% CI	
			LLCI	ULCI
Acculturation → Organizational Commitment → Job Satisfaction	0.182	0.095	0.003	0.373
Organizational Fairness → Organizational Commitment → Job Satisfaction	0.352	0.077	0.212	0.517

* $p<0.05$, ** $p<0.01$

5. 결론

본 연구는 급격히 증가하고 있는 외국인 근로자를 대상으로 문화적응과 조직 공정성이 조직몰입에 미치는 영향과 나아가 조직 만족에 어떠한 영향을 미치는지 검증하였다. 그 연구결과를 보면 먼저, 문화적응은 조직몰입에 t-value 2.073으로 p-value 0.040으로 통계적으로 유의미한 영향을 미치며, 조직공정성은 조직몰입에 t-value 4.436으로 p-value 0.001로 통계적으로 유의미하게 나타나면서 가설 1과 가설 3은 채택되었다.

둘째, 문화적응과 조직공정성이 조직만족에 미치는 관계를 보면 각각 문화적응과 조직만족도간의 t-value는 t-value가 -0.312로 통계적으로 기각되었으며, 조직공정성과 조직만족의 t-value는 2.580으로 p-value 0.011로 유의미하게 나타났다. 따라서 가설 2는 기각되었으며, 가설 4는 채택되었다.

셋째, 조직몰입과 조직만족도간의 관계를 보면 t-value가 9.528 p-value가 0.001로 높게 나타났다. 따라서 가설 5는 채택되었다.

마지막으로 문화적응, 조직공정성과 조직만족도 사이에서 조직몰입의 매개효과를 살펴보면 유의수준 5%에서 조직몰입은 지각된 문화적응, 지각된 조직공정성과 직무만족 간 관계에서 각각 매개효과를 가진다고 할 수 있다.

본 연구의 가설 검증 결과는 기존 선행연구와 크게 다르지 않지만, 문화적응과 조직만족도 사이가 통계적으로 유의미하지 않게 나타난 부분이 다르다. 본 연구에서 문화적응을 측정하기 위하여 사용한 변수가 한국 음식이나 방송과 영화 등으로 측정하였다. 이는 문화에 대한 만족도와 직무의 만족도는 연결되지 않으며, 문화에 대한 적절한 적응이 본인의 직무나 업무에 대한 만족과 구별되어 있는 것으로 볼 수 있다. 즉, 문화의 적응은 개인의 삶과 조직에서 다른 직원들과 상호관계에는 긍정적으로 작용할 수 있으나 직업의 만족도는 업무 능력과 관련된 부분이기 때문에 서로 영향관계가 없는 것으로 해석할 수 있다.

또한 문화적응과 조직만족도에서 조직몰입이 상당히 영향력이 높은 매개변수로 활용된다는 것을 알 수 있기 때문에 된 직무만족이 높아진다는 나타났기 때문에 조직몰입에 대한 동기 부여로서 문화적응은 여전히 중요한 변수이다. 조직몰입을 높이기 위해서는 문화적응보다 조직공정성이 더 영향력이 높은 변수라는 것을 알 수 있었다. 즉, 외국인 근로자들의 조직만족과 몰입을 위해서는 본인의 노력에 대한 만족할 만한 대우가 중요한 정책적 방향이라는 것을 알 수 있다. 특히 사회적으로 외국인 근로자의 부당한 대우는 끊임없이 제기되고 있다. 외국인 근로자를 단순히 저렴한 노동력을 제공하는 경쟁우위의 수단이 아닌 한국 산업의 지속적 발전과 상생을 위하여 정부차원의 정책이 제시되어야 하며 나아가 제안된 정책이 올바른 방향인지 주기적인 확인이 필요할 것이다. 또한 본 연구의 학문적 시사점으로는 한국의 노동시장과 특히 제조업 분야에 특화된 외국인 근로자를 위한 조직몰입과 조직 만족도에 관한 연구모형을 제시하였다는 데에서 찾을 수 있을 것이다.

References

- Allen, N. J. and J. P. Meyer (1990), "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, Normative Commitment", *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- and Han-Chinese Workers in Korea: Mediating Role of Acculturation", *The Journal of the Korea Contents Association*, 48(3), 733-766.
- Aycan Zeynep (1997), "Expatriate adjustment as a multifaceted phenomenon: individual and organizational level predictors," *The International Journal of Human Resource Management*, 8(4), 434-456.
- Berry, J. W.(1992), " Acculturation and adaption in a new society", *International Migration*, 30(1), 69-85.
- Black, J. C. and G. K. Stephen, (1989), " The influence of the spouse on American expatriate adjustment and intent to stay in Pacific Rim overseas assignment", *Journal of Management*, 15(4), 529-544.
- Do, Y. K.(2002), "Intermediate Effects of Supervisory Trust in the Influence of the Secretaries' Organizational Justice Perception on the Organizational Effectiveness", *Korean Association of Secretarial Studies*, 11(2), 5-23.
- Homan, G. C. (1961), *Social Behaviour: Its elementary forms*, Harcourt, Brace & Word.
- Jyoti, J. and S. Kour (2015), "Assessing the Cultural Intelligence and Task Performance equation: Mediating role of Cultural Adjustment", *Cross Cultural Management an International Journal*, 22(2), 236-258.
- Kang, K. S. and C. H. Hong (2008), "The Effects of Teacher's Perception of Organizational Justice and Teacher's Organizational Citizenship Behavior on Teacher's Innovation Behavior", *The Journal of Educational Administration*, 26(2), 287-315.

- Kim, Dong-Hoe and Gyu-Soo Ha (2011), "A Study on the Influence of Acculturation and Organizational Fairness"
- Kim, Hyun-Kyoung(2009), "The Influence of Social Support for Migrant Workers on Cultural Adjustment", *Korean Industrial Economic Association*, 22(1), 385-409.
- Konovsky, M. A., R. Folger, and R. Cropanzano, (1987), "Relative Effects of Procedural and Distributive Justice on Employee Attitudes", *Representative Research in Social Psychology*, 17(1), 15-24.
- Kwak, H., Rolph E. Anderson, W. L. Thomas and D. B.Scott (2019), "Impact of salesperson macro-adaptive selling strategy on job performance and satisfaction", *Journal of Business Research*, 94, 42-55.
- Kwon-Su Kim and xi Jin, Michelle Li (2019), "Work Adjustment and Job Satisfaction of Korean-Chinese Li, Xi-Tian (2014), "Linking Cultural Intelligence to Satisfaction with Staying in the Host Country and Performance: the Moderating Effect of International Experience", *The Journal of the Korea Contents Association*, 14(11), 422-429.
- Mezias, J. M. and T. A.Scandura, (2005), " A needs-driven approach to expatriate adjustment and career development: A multiple mentoring perspective", *Journal of Internatioal Business Studies*, 36(5), 519-538.
- Montgomery, J.d. (1992), "Job search and network composition: Implication of the strength-of-weak-ties hypothesis", *American Sociological Reviews*, 57(5), 586-596.
- Mowady, R. T., L. W. Porter and R. Steers (1982), "Organizational Linkage: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover", New York: Academic Press.
- Newstrom, J. W. (2007). *Organizational Behaviour-Human Behaviour at work* (12th ed). New York: McGraw Hill International Edition.
- Park, J. H.(2012), "Effects of the Fairness Perception of Hotel Employees on their Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior", *Korea Tourism Research Association*, 26(5): 501-519.
- Pires, G., J. Stanton and S. Ostefeld (2006), "Improving Expatriate Adjustment and Effectiveness in Ethnically Diverse Countries: Marketing Insights", *Cross Cultural Management: An International Journal*, 13(2), 156-170.
- Salazar, J., C. Pfaffenberg, and L. Salazar (2006) "Locus of Control vs. Employee Empowerment and the Relationship with Hotel Managers' Job Satisfaction". *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 5(1), 1-16.
- Sweeney, P. D. and D. B. McFarlin(1993), "Workers' evaluations of the "ends" and "means": An examination of four models of distributive and procedural justice", *Organizational Behaviour and Human Decision Process*, 55(1), 23-40.
- Takeuchi, R., S. Yun, and P. E. Tesluk (2002), "An Examination of Crossover and Spillover Effects of Spousal and Expatriate Cross-Cultural Adjustment on Expatriate Outcomes", *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 655-666.
- Wiener, Y. (1982), "Commitment in organizations: A normative view", *The Academy of Management Review*, 7(3), 418-428.
- Williams, L. J., & S. E. Anderson (1990), "Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in role behavior", *Journal of Management*, 17(3), 160-167.
- 이세한(2013), "직무환경요인이 사회복지전담공무원의 직무만족과 직무성고에 미치는 영향: 조직지원 인식의 매개 및 조절효과를 중심으로", 청주대학교 대학원 박사학위논문.