

외국인근로자의 문화적응과 조직공정성이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구

A study on the Influence of Acculturation and Organizational Fairness on the Organizational Commitment of Foreign Laborer

김동희, 하규수

호서대학교 벤처전문대학원 벤처경영학과

Dong-Hoe Kim(kh1635@hanmail.net), Gyu-Soo Ha(ksh@hoseo.edu)

요약

외국인 근로자의 양적 팽창은 사회적인 문제뿐만 아니라 효율적인 인력관리라는 질적 측면을 함께 고려하여할 필요성이 제기 되고 있다. 본 연구에서는 외국인노동자의 효율적인 인력관리방안으로 외국인 근로자의 조직에 대한 헌신과 소속감, 애사심을 높이기 위한 방안의 하나로 문화적응 과 조직의 공정성이 조직 몰입에 미치는 영향 및 각 변수간의 사회적지지 조절효과를 보고자 한다. 본 연구결과는 다음과 같다.

문화적응과 조직공정성은 조직몰입에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 이 중 분배공정성은 규범적 몰입에 가장 많은 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 상호작용 공정성은 정서적 몰입과 지속적 몰입에 가장 많은 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 사회적지지의 조절효과가 부분적으로 나타났다.

그러므로 외국인노동자의 생산성을 향상시키기 위해서는 조직몰입을 높이는 것이 필요하며, 이를 위한 방안으로 문화적응과 조직공정성의 수준을 향상시켜야 하며, 외국근로자의 사회적지지를 강화하는 수단이 요구된다.

■ 중심어 : | 문화적응 | 조직공정성 | 조직몰입 | 사회적지지 |

Abstract

A need for considering effective human resources management, in addition to the social aspect of foreign workers, has been rising as the number of foreign workers increased. This study was designed to figure out effective ways to manage foreign workers. By examining an effect of acculturation and organizational fairness on the organizational commitment of foreign laborers and moderating effects of social support, this study aims to improve their commitment, sense of belonging, and loyalty to the company. The results are as follows. Acculturation and organizational fairness has a positive effect on organizational commitment. To be specific, distribution impartiality has the strongest influence on normative commitment, and interactional justice has an effect on emotional commitment and continuous commitment the most, and a partial effect on the moderating effects of social support.

Therefore, to improve productivity of foreign laborers, organizational commitment of foreign workers should be reinforced and to achieve this, acculturation and organizational fairness need to be enhanced, and there should be measures to strengthen social support for them.

■ keyword : | Cultural Adaptation | Organizational Fairness | Organizational Commitment | Social Support |

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

21세기 급속한 지구촌, 세계화의 흐름 속에서 나라간 물적, 인적 교류의 확대는 한층 증가되는 추세이다. 이러한 경향에 따라 한국도 1988년 서울올림픽을 기점으로 하여 한국인의 통제를 받는 외국인 근로자가 한국으로 유입되기 시작하였고, 그 이후 이들은 한국사회의 저변계급(underclass)으로 자리 잡게 되었다. 한편 우리나라의 외국인력 유입은 87년부터 해외투자기업을 중심으로 소규모로 진행되었으며 그 이후 93년도 산업연수생제도를 거쳐 2004년도 외국인 고용허가제도의 시행으로 도입의 제도화가 확립되었다. 한편 우리나라의 외국인력의 수요는 이제는 저임금이란 비용적인 측면을 떠나 인력 부족이라는 구조적인 문제가 내포되어 있기 때문에 인력 유입은 계속 확대될 것으로 보인다. 이제 기업 경쟁력 향상을 위하여 외국인 근로자의 조직에 대한 헌신성과 소속감을 높일 수 있는 방안이 무엇인지와 이를 위한 바람직한 정책과 효율적인 인력관리가 필요하다.

여기에 맞추어 본 연구에서는 외국인 근로자의 조직에 대한 헌신과 소속감, 애사심 등의 상태를 파악하는 방안의 하나로 조직의 공정성이 조직 몰입에 미치는 영향을 보고자 한다. 또한 외국인 근로자의 이문화 적응이 조직 몰입에 어떤 영향을 미치는지도 살펴보고 아울러 이러한 변수들에 대하여 사회적 지지가 조절적인 영향력이 있는지도 분석해 보고자 한다. 이런 본 연구에 대한 목적 달성을 위하여 구체적으로 살펴보면, 첫째, 문화적응 수준의 하위 변수인 일반적응, 업무적응, 상호작용적응이 조직몰입에 유의한 영향을 미치는가를 검증하고자 한다. 둘째, 조직공정성의 하위변수인 분배공정성, 절차공정성, 상호작용공정성이 조직몰입에 유의한 영향을 미치는가를 검증하고자 한다. 셋째, 문화적응이 조직몰입에 미치는 영향은 외국인 근로자의 사회적 지지 정도에 따라 조절되는가를 검증하고자 한다. 넷째, 조직공정성이 조직몰입에 미치는 영향은 외국인 근로자의 사회적지지 정도에 따른 조절 효과를 검증하고자 한다.

2. 연구 내용과 방법

이러한 연구의 목적 달성을 위하여 문헌적 조사를 통한 연구와 실증적 분석 방법을 병행하고자 한다. 우선 문헌적 연구에서는 국·내외 선행연구 자료를 검토하여 첫째, 문화적응이 조직몰입에 유의한 영향을 미치는지를 분석한다. 여기에서 문화적응의 하위 변수로 일반적응, 업무적응, 상호작용적응이 설정된다. 둘째, 조직공정성이 조직몰입에 유의한 영향을 미치는지를 분석한다. 이를 위하여 조직공정성의 하위 변수로 분배공정성, 절차공정성, 상호작용공정성이 설정된다. 셋째, 문화적응이 조직몰입에 미치는 영향은 외국인 근로자의 사회적 지지 정도에 따라 조절되는지를 분석한다. 이 경우 조절변수인 사회적 지지는 그 특성의 다차원성을 고려하여 기능적인 측면과 구조적인 측면을 포함한다. 넷째, 조직공정성이 조직몰입에 미치는 영향은 외국인 근로자의 사회적 지지 정도에 따라 조절되는가를 분석한다. 분석의 틀은 통계프로그램 SPSS for Window 12.0을 활용한다.

3. 논문의 구성

연구 목적과 연구 범위 내에서 연구의 완성을 위하여 본 연구는 다음과 같이 6장으로 구성 수행하였다. I 장은 서론 부분으로 이 연구에 대한 필요성을 제시하며 추구하는 목적을 밝히고 있다. II 장은 이론적 배경의 검토이다. III 장은 연구모형과 가설의 설정 및 이에 대한 분석 방법이다. 이는 제 II 장의 이론적인 배경을 토대로 설계된 모형에 따라 가설을 정하고 이의 검증을 위한 방법들이 제시되게 된다. IV 장은 통계 분석을 기초로 하여 본 연구의 가설과 연구 과제에 대한 실증연구의 결과를 서술하였다. V 장은 연구의 결과를 요약하고 그 시사점을 정리하였다.

II. 이론적 배경

1. 현황과 제도 변천

외국인근로자는 자신의 나라가 아닌 다른 나라로 이동하여 고용되어있는 자들에 대한 통칭이다. 이들에 대

하여는 대략은 외국인노동자(foreign workers)·이주노동자(migrant workers)·이민노동자(immigrant workers)·초빙노동자(guest workers)·단기노동자(temporary workers)·계약노동자(contract workers)·이방인노동자(alien workers)·출가노동자 등이지만 “일정 기간 다른 나라에 가서 돈벌이를 하는 사람”으로서의 의미는 동일하다.

한편 1991년 11월에, 해외투자기업 연수생 제도가 도입되었으며, 이후 산업연수생 제도는 1992년 9월부터 1993년 4월까지 시행되었다. 그러나 이러한 제도의 모순과 문제점 때문에 2004년 8월에 고용허가제도가 도입되어 오늘에 이르고 있다. 현재 운영되고 있는 고용허가제도는 중소기업의 인력난 해소를 위한 안정적인 노동력 공급과 외국인근로자의 노동권과 인권의 제도적 보장이라는 성과를 일정 부분 올린 것으로 평가할 수 있다. 그러나 아직도 약168,515명에 달하는 불법체류자는 고용허가제도의 정상적 운영을 저해하는 요인으로 작용할 수 있다는 것을 간과해서는 안되겠다. 한편 본 연구는 2010년 12월말로 고용허가제를 통하여 취업한 610,590명에 달하는 외국인 근로자의 조직몰입도를 높여야 할 필요가 있다는 인식에서 출발하고 있다. 이를 통하여 생산성 향상 극대화로 기업 경쟁력을 강화하는 한편 근로자의 잦은 이직을 예방하고 안정적인 직장 생활로 삶의 질을 높일 수 있는 가능성을 찾아 보고자 하는데 의미를 부여하고 있다.

2. 조직공정성

조직공정성에 대한 선행연구를 살펴보면, 절차공정성 지각은 조직의 시스템측면과 그리고 분배공정성은 결과측면과 서로 다르게 관련이 있음을 입증하였고 공정한 절차는 결과와 독립적이라고 주장하기도 하였다. 그리고 결과에 따라 절차를 생각한다고 보고 결과가 불만족할 때가 만족할 때보다 절차에 대해 더 반응한다고 제시하였다[37]. 이는 조직분야에 있어서 분배공정성은 직원이 받고 있는 보상의 총량이 그들이 회사에 기여한 것에 비해 어느 정도 적절한가에 대한 지각 정도로 정의할 수 있다. 즉 직원들은 자기가 받아야 한다고 생각하는 보상 물질이나 조직상의 직위를 받을 때 결과에

만족하며 회사에 대해 자신의 의무를 충실히 수행하는 것으로 보답한다는 것이다. 결국, 분배공정성이 확립되었을 때 직원으로서의 확고한 위치를 지각하게 되고 자기에게 주어진 직무를 충실히 이행하게 된다는 것이다 [18]. 또한 박준철, 정기호(2007)[7]는 종업원이 조직과 단기간이 아닌 장기간의 관계 속에서 절차공정성과 상호작용 공정성을 지각함으로써 본인의 직무에 대해서 호의적인 태도의 형성과 함께 조직에 대한 일체감이 높아진다고 하였다. 이외에도 강경석, 홍철희(2008)[1]도 구성원들이 조직공정성을 높게 지각할수록 혁신적인 업무행동을 증대시킨다고 하였다. 공정성과 조직몰입과의 관계를 연구한 결과를 살펴보면 Folge and Konovsky(1989)의 연구에서 분배공정성은 임금 만족도와 절차공정성은 조직몰입에 훨씬 많은 영향을 미치는 것으로 나타났으며, McFarlin and Sweeney(1992)[46]는 은행직원을 대상으로 한 연구에서 분배공정성이 임금 수준만족도와 직무만족에 유의한 영향을 미치며, 절차공정성은 조직몰입과 감독자 평가에 영향을 미친다고 하였다. 한편, Konovsky, Folger and Cropanzano(1987)[44]등은 그들의 연구에서 절차공정성은 조직몰입을 예측할 수 있게 해주지만 임금만족을 설명해 주지 못한다고 제시하고 있다. 또한 분배공정성은 그 반대의 결과를 보여 준다는 것이다. 또한 대인관계에서 처우문제를 중시한 상호작용 공정성은 태도, 절도, 해고, 조직시민행동에 영향을 미치며 이것은 절차공정성과는 변별되는 영향력을 갖고 있음을 알 수 있다. Alexander and Ruderman(1987)[25]은 결과 만족에 대한 영향을 미치는 정도는 절차공정성보다는 분배공정성이 더 크며 조직몰입이나 감독자의 신뢰 등의 태도에 대하여서는 분배공정성보다는 절차공정성의 영향력이 더 크다고 하였다.[23] Sweeney and McFarlin(1993)에 따르면 절차공정이 다른 공정성보다 조직몰입에 더 강한 영향을 미친다는 것이다. 그러나 송지준(2005)[9]에 의하면 분배공정성이 절차공정성보다도 조직몰입에 더 강한 관계가 있다고 분석하였으며, 이재훈과 최익봉(2004)[22], 정범구와 이상석(1999)등에 따르면 상호작용 공정성도 조직몰입에 큰 영향력이 있음을 주장하고 있다. Farmer et al.(2003)[35]은 조직공

정성과 조직몰입간의 상관관계를 실증분석 한 결과 분배공정성이 오히려 절차공정성보다 조직몰입에 더 많은 영향을 미친다고 하였다. 비서직을 대상으로 한 도윤경(2002)[5]의 연구에서는 분배, 절차공정성 모두에서 조직몰입에 영향을 미치지 않지만, 절차공정성이 더 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 스포츠 시설종사원을 대상으로 한 이병관·조병섭(2005)[14]의 연구에서 분배공정성은 조직몰입에 영향을 미치지 않는다고 분석하고 있다. 따라서 조직 내에서 개인이 느끼게 되는 절차와 상호작용 그리고 분배에 대한 공정성에 대한 인식은 개인의 조직에 대한 몰입과 동시에 조직에 대한 개인의 노력 수준을 결정하는데 있어 중요한 역할을 담당하게 될 것이다. 개인은 조직의 목표달성을 위하여 노력하고 노력의 대가로 조직으로부터 일련의 보상을 받게 된다[45]. 이러한 보상을 받는 과정에서 개인은 얼마나 조직에 몰입하고, 조직을 위해 얼마나 노력하고 있으며, 어떤 역할을 해야 하는지에 대한 태도를 형성하게 된다.

이와 같이 상반된 결과에도 불구하고 기존의 연구를 종합해보면 공정성 인식이 조직몰입에 중요한 선행변수임을 보여주고 있다[21]. 한편 현재까지 조직공정성에 대한 연구를 보면 주로 예정된 모의 상황이나 법적 상태, 한정적인 분야 등을 가정한 제한적인 연구가 대부분으로 시장에서 다양하게 존재하고 운영되는 조직들이나 기업들을 포괄하는 결과물은 그렇게 많지가 않은 것 같다. 따라서 앞으로 조직공정성은 시장에서 실제 작동되는 조직이나 현장 중심으로 보다 많은 실증적인 사례별 연구 축적이 필요하다고 보며 이런 의미에서 한국내 외국인 근로자를 대상으로 한 본 연구는 의미가 있을 것으로 보인다.

3. 조직몰입

조직몰입은 조직 내 개인이나 조직의 행동특성 또는 상호작용을 분석하고 설명하기 위해서 개발되어진 개념으로, 직무몰입은 다양한 학문분야에서 연구의 종속변수 또는 결과변수로서 사용되어 왔다. 조직몰입은 조직에 대한 개인의 동일시와 몰입의 상대적 정도, 즉 한 개인이 자기가 속한 조직에 대해 얼마나 일체감을 가지

고 몰두하느냐 하는 정도를 가리킨다고 정의할 수 있다 [27]. 특히 Mowday, Porter and Steers(1982)[47]는 조직몰입을 개인이 조직에서 추구하는 목표나 가치를 수용하려는 강한 신념으로서, 조직의 목표 달성을 위해 기꺼이 상당한 노력을 기울이려는 의지로서의 애착과 조직 구성원으로서 남아 있으려고 하는 강한 욕구로 범주화하고 있다. 이러한 조직몰입에 대한 개념은 주로 조직구성원의 심리적 애착을 강조하고 있는 것으로 특정한 사람이나 집단의 행동특성을 나타내고 있는 것이다. 이 때문에 최근 조직행동학자와 경영자들에게 조직몰입은 조직 관리의 큰 관심사항이 되고 있다. 이에 대하여 Steers(1977)는 조직몰입이 조직행동을 연구하는 학자나 기업을 경영하는 경영자들에게 중요시 되는 이유에 대하여 세 가지를 들고 있다. 첫째, 조직몰입이 조직 구성원의 이직률 등을 더 잘 설명하여 주며, 둘째, 조직 구성원의 조직몰입이 높아질수록 그들의 성과가 높아질 가능성이 크며, 셋째, 조직몰입이 조직유효성의 유용한 측정지표가 될 수 있기 때문이다. [55]는 조직몰입에 대해 조직의 목표를 달성하기 위해 행동을 유발하도록 하는 내재화된 규범적 힘의 총체라 하였고, 신유근(1998)[10]은 자기 회사에 대한 호의적인 태도를 말하는 것으로서 자신과 회사를 동일시하고, 조직문제에 적극적으로 관여하고자 하는 정도라 하였다.

조직몰입은 구성요소에 따라 많은 학자들이 그 유형을 세분화 하였으며 이는 구성원의 태도와 행동, 심리적 상태를 보다 세밀하게 접근 접합도를 찾아보려는 필요성에 의한 것이며 이의 대표적인 연구자들은 Powell and Meyer(2004)[49], 김홍식(2005)[4]등이 있다. 이들의 주장을 보면, 연구자마다 조직몰입을 다양하게 유형화하여 분류하였다. 이중 Jaros et al.(1993)[41]은 조직구성원이 조직의 목표와 가치를 내재화하는 정도로 구분하고 있다. 조직몰입의 유형에서 Allen and Meyer(1990)[26]가 연구한 세 가지 차원의 유형인 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입은 많은 조직에서 광범위하게 활용될 수 있고 또한 이 세 가지의 기본적인 몰입구조는 여러 영역에서 일반화되어 있다. Allen and Meyer(1990)는 그의 연구에서 세 가지 차원의 조직 몰입 유형을 하위변수로 정리하고 이에 대한 실증적인 척

도를 제시하였다. 이처럼 Allen and Meyer(1990)가 정의한 조직몰입 유형은 연구자들에 의하여 상당부분 검증되었기에 본 연구에서도 이를 조직몰입의 하위 변수로 활용하고자 한다. 최근의 연구들에 의하면 조직몰입이 직무만족에 대한 설명 도구로써 보다는 조직의 성과나 생산성, 기업 경쟁력 향상, 이직 등의 조직현상을 알아 볼 수 있는 것에 연구자들의 관심이 증대되고 있음을 알 수 있다. 한편 조직몰입을 조직차원의 몰입에 초점을 맞춘다하여도 조직 구성원 즉 종업원 개인차원 목표달성과 조직 차원의 목표달성을 아우르기 위하여 조직과 종업원간의 연계 몰입에 대한 연구는 지속적으로 진행되어야 할 것이다. 그리고 Choi(2002)등의 연구에서 조직몰입에 영향을 미치는 변수로는 조직공정성, 사회적지지, 조직문화, 종업원의 적응 등이 제시되고 있음을 확인할 수 있는데 이러한 점은 본 연구 목적의 타당성을 입증한다 할 수 있다. 따라서 본 연구에서는 조직몰입을 종속변수로 사용키로 하였으며, 특히 몰입의 주체인 종업원이 한국 내 기업에 근무하는 외국인 근로자라는데 의미가 있다 하겠다.

4. 사회적지지

사회적 지지의 개념은 접근하는 방식이나 연구자에 따라 다양하게 정의되고 있다. 이러한 사회적 지지의 연구는 사회 환경과 건강과의 관계를 규명하려는 생태학적 연구에서 출발하였다. 이후 Cobb(1976)에 의하여 최초로 사회적 지지에 대한 학문적 개념화를 시도하였으며 오늘날에 사회적 지지는 사회적 관계, 사회적 관계망, 사회 통합, 사회적 유대, 사회활동, 적응자원, 사회적 지원체계, 사회·심리적 자원, 사회적 지원망 등으로 연구자마다 필요에 의하여 유사한 의미로 각각 사용하고 있다. 또한 많은 연구자들이 사회적 지지의 존재, 수, 양, 종류, 빈도 등을 사회적 지지의 척도가 된다고 보고 있다[16].

Kaplan, Robbins and Martin(1983)[42]는 이주국에서 경험하는 근로자들의 일반적인 사회적 지지란 개인의 가족, 친구, 이웃, 사회단체, 기타 서비스기관에서 제공되는 다양한 형태의 도움과 원조이며 적응에 적극적인 영향을 끼치는 변수라는 것이다. 이는 결과적으로 기업

에서 제공되는 다양한 형태의 사회적 지지는 근로자가 현장에서 부딪히는 여러 어려움을 극복하는 데 도움을 주게 된다. 따라서 결과적으로 사회적 지지는 근로자의 문화적응이나 직무만족, 조직몰입을 위하여 적극적으로 고려되어야 할 사항인 것이다.

Garcia-Coll and Szalacha(2004)[38]은 그의 연구에서 사회적지지의 낮은 수준과 높은 스트레스 수준과는 일정한 상관관계가 있음을 분석하였다. 그는 이주자의 경우 오랜 친구들이나 가족과 떨어져 생활할 수밖에 없으며 이 과정에서 기존의 사회적 지지는 감소하게 된다는 것이다. Ward and Kennedy(1992)는 이주국 주민과의 상호작용이 다른 요인들을 비교하여 이주근로자의 문화적응 수준을 예측할 수 있다고 주장하였으며 아울러 사회적 지지가 심리 적응에 직접적으로 영향을 준다고 하였다. Vaux(1988)는 그의 연구에서 사회적 지지가 이주근로자들에게 적응에 따른 제반 문제를 완충시키고 조직이나 사회적 적응을 도울 수 있다고 밝혔다. 관련 연구를 살펴보면, Griffin and Soskolne(2003)[39]은 이스라엘에 체류하는 태국근로자들의 직장동료와 관계를 연구하였다. 그의 연구에 의하면 태국근로자들이 직장동료와 형성하는 사회적 지지의 질은 조절효과가 작용하고 있는 것으로 나타났다. 김현경(2009)[3]은 이주 근로자에 대한 사회적 지지가 문화적응에 미치는 영향 연구에서 이주근로자에 대한 사회적 지지가 높을수록 문화적응에 긍정적으로 작용하고 있는 것으로 나타났다. 또한 Kaplan, Robbins and Martin(1983)[42]는 이주국에서 경험하게 되는 가족, 친구, 이웃, 사회단체, 기타 서비스기관에서 제공되는 다양한 형태의 도움과 원조인 사회적 지지가 적응에 적극적인 영향을 끼치는 변수라는 것이다. 이는 결과적으로 사회나 기업으로 부터 받을 수 있는 다양한 형태의 사회적 지지는 외국인 근로자의 직무현장 적응수준을 높이게 된다. 따라서 사회적 지지는 근로자의 문화적응이나 직무만족, 조직몰입을 위하여 적극적으로 고려되어야 할 사항인 것이다.

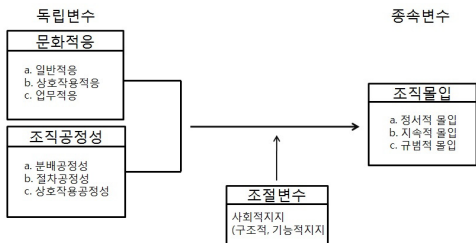
사회적지지의 인식 수준이 미치는 효과에 대해 Abraham(1999)[24]은 조직 구성원에 대해 사회적 지지가 높을수록 직무만족, 조직몰입 등의 조직 유효성에 영향을 미친다고 하였으며, 박봉규(2008)[6], Bishop et

al.(2005)[32], 신철, 황성혜(2010)[11] 등은 조직 구성원 상호간 지지 수준이 높을수록 직무만족, 몰입, 혁신적 업무행동 등의 성과지표를 향상시킨다고 하였다. 이상과 같이 사회적지지 인식 수준은 외국인근로자의 조직 몰입에 긍정적인 효과를 나타내는 측면에서 고려할 중요한 요소라고 하겠다. 그러나 대부분의 선행연구는 사회적지지 수준이 한 개인의 이문화, 사회, 조직 적응에 대한 영향력의 정도와 그에 대한 선행요인들에 집중되어 있다. 이에 따라 사회적지지가 조절변수의 하나로 적용과 공정성에 작용 조직 내에서 어떠한 영향을 미치며 어떠한 효과를 나타내는지에 대한 실증적 연구는 빈약한 편이다. 한편 선행 연구에서 이주자는 사회적 지지를 통하여 조직이나 사회에 대한 적응 수준을 높일 수 있다는 것을 확인하였다. 따라서 이를 바탕으로 하여 사회적 지지가 외국인 근로자의 적응과 조직의 공정성, 조직 몰입에 미치는 영향력을 분석하는 본 연구는 의미 있는 시도라 보여진다

III. 모형의 설정과 가설

1. 연구모형

선행연구를 바탕으로 다음과 같은 모형을 설정하고 이를 바탕으로 가설을 도출하였다.



2. 가설의 설정

가설 1. 문화적응 수준은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

1-a1.일반적응 수준은 정서적 몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

1-a2.일반적응 수준은 지속적 몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

1-a3.일반적응 수준은 규범적 몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

1-b1.상호작용적응 수준은 정서적 몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

1-b2.상호작용적응 수준은 지속적 몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

1-b3.상호작용적응 수준은 규범적 몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

1-c1.업무적응 수준은 정서적 몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

1-c2.업무적응 수준은 지속적 몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

1-c3.업무적응 수준은 규범적 몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2. 조직공정성 수준은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2-a1.분배공정성 수준은 정서적 몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2-a2.분배공정성 수준은 지속적 몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2-a3.분배공정성 수준은 규범적 몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2-b1.절차공정성 수준은 정서적 몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2-b2.절차공정성 수준은 지속적 몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2-b3.절차공정성 수준은 규범적 몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2-c1.상호작용공정성 수준은 정서적 몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2-c2.상호작용공정성 수준은 지속적 몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2-c3.상호작용공정성 수준은 규범적 몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 3. 사회적 지지의 수준에 따라 문화적응이 조직 몰입에 미치는 영향력이 커질 것이다.

가설 4. 사회적 지지의 수준에 따라 조직공정성이 조직몰입에 미치는 영향력이 커질 것이다.

IV. 실증 분석 결과 및 논의

1. 자료수집 및 분석방법

본 연구의 표본은 고용허가제를 통하여 입국한 외국인 근로자이다. 자료의 수집은 한국산업인력공단의 위탁으로 운영되고 있는 외국인 근로자지원센터를 방문하는 외국인 근로자들을 대상으로 하였다. 외국인 근로자지원센터는 현재 안산, 의정부, 창원, 인천, 대구, 천안 등 6개 지역에 소재하고 있다. 설문지의 작성은 설문지의 몰입도와 신뢰성을 높이기 위하여 센터 방문자들이 국가별 통역요원의 도움을 받아 즉석에서 작성하는 방식으로 진행하였다.

조사기간은 2011년 2월22일부터 2011년 3월 30일까지 30일간 700부의 설문지를 배포하였고, 이중 응답이 부실한 데이터를 제외하고 598개의 데이터를 분석하였다. 본 연구에서 수집된 설문자료는 SPSS for Windows 12.0을 활용하였으며, 기초자료 분석을 위한 빈도분석(frequency analysis)과 변수들의 신뢰도를 검증하기 위한 신뢰도 검증(reliability test), 타당성을 확인하기 위한 요인분석(factor analysis)을 실시하였다. 본 연구의 가설분석은 단순회귀분석(simple regression)과 다중회귀분석(multiple regression)을 이용하여 실시하였다.

2. 변수의 정의

2.1 문화적응

문화적응에 대한 개념이나 특성에 대한 정의는 연구자별로 차이가 있으나, Black and Stephen(1989)이 개발한 척도를 기본으로 하여 다른 연구자의 항목을 일부 참고하여 국내 외국인 근로자의 특성을 고려 항목을 선별적으로 선택 사용하였다. Black and Stephen(1989)이 사용한 척도는 문화적응의 세 차원으로 우선 구분하였고, 일반적응 7개 항목, 상호작용적응 4개 항목, 업무적응 3개 항목 등으로 구성하였다. 그러나 본 연구에서

는 일반적응은 여가, 생활비, 음식 등에 대하여 적응수준을 평가하고, 상호작용 적응은 한국인과의 일상적인 상호작용 대인관계를 평가하였다. 또한 업무적응은 한국 기업에서 부여된 업무 적응, 성과기준, 상사와의 적응을 평가하였다. 각 항목은 적응수준에 따라 Likert 형의 5점 척도로 측정하였다.

2.2 조직공정성

조직공정성은 조직구성원이 자신의 직무 수행과정에서 공정하게 처우 받고 있는지와 직무와 관련된 제반 변인들에 대하여 공정하게 처리되는지에 대한 구성원들의 인식 정도를 바탕으로 하고 있다.

본 연구에서는 Bies and Moag(1986)[31]의 연구를 참고로 하여 외국인 근로자들의 공정성 인식을 세 가지 유형, 즉, 분배공정성, 절차공정성, 상호작용공정성의 개념으로 정하여 Likert 형의 5점 척도로 하였다. 이를 구분 하위 변수로 사용하였다.

2.3 조직몰입

조직몰입의 유형에도 연구자별로 차이를 보이고 있으나 Allen and Meyer(1990)가 제시한 세 가지 차원의 유형인 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입은 많은 조직에서 광범위하게 활용될 수 있고, 또한 이 세 가지의 기본적인 몰입구조는 여러 영역에서 일반화되어 있다. 따라서 본 연구에서도 Allen and Meyer(1990)가 정의한 세 가지의 조직몰입 유형을 하위 변수로 사용하기로 하였다. 이에 대한 측정을 위하여 Allen and Meyer(1990)가 개발한 항목 중에서 외국인 근로자의 특성에 맞게 일부 수정 하여 Likert 형의 5점 척도로 하였다.

2.4 사회적 지지

Peggy(1982), Warheit(1979)등은 사회적 지지를 구조적 특성의 단일 및 몇 개의 개별 항목으로 접근하여 인근에 사는 친구들, 사람들의 방문빈도, 인근에 사는 친척의 숫자, 교회참석빈도, 가족과의 동거 유무, 사회 또는 종교단체의 가입 유무 등으로 보았다. 이에 따라 사회적 지지의 구조적 측면이라 할 수 있는 사회적 망과

의 만남, 즉 접촉 빈도를 사회적지지 척도로 측정하였다. 즉 외국인 근로자가 사회 지지망 또는 사회 지지원과 갖는 만남이나 대화의 회수를 접촉 빈도로 하기로 하고 Kim(2001)이 개발사용하고 이인선(2004)이 그의 연구에서 활용한 문항 과 척도를 본 연구의 목적에 맞게 일부 수정하여 활용하였다. 각각의 항목에 대해 Likert 형의 5점 척도로 하였다.

3. 표본의 인구통계적 특성

표 1. 인구통계적 특성

변수	집단	N(%)	변수	집단	N(%)
성별	남성	486(84.5)	결혼 여부	미혼	338(57.7)
	여성	89(15.5)		기혼	248(42.3)
연령	27세 이하	164(28.5)	학력	초등학교졸업	11(1.9)
	28~39세	356(61.9)		중학교 졸업	101(17.9)
	40세 이상	55(9.6)		고등학교졸업	316(55.9)
				대학교 졸업	137(24.2)
거주 기간	1년	73(13.1)	재직 기간	1년	203(37.9)
	2년	98(17.6)		2년	154(28.8)
	3년	119(21.4)		3년 이상	178(33.3)
	4년	100(18.0)			
	5년 이상	167(30.0)			
거주 지역	서울	24(4.3)	월평균 용돈	20만원 이하	175(31.3)
	경기도	279(49.7)		21~40만원	237(42.4)
	지방	258(46.0)		41만원	147(26.3)
종교	카톨릭	28(5.0)	출신 국가	캄보디아	24(4.1)
	기독교	43(7.7)		베트남	109(18.7)
	불교	269(48.0)		스리랑카	95(16.3)
	이슬람	76(13.6)		네팔	35(6.0)
	무교	91(16.3)		인도네시아	42(7.2)
	기타	53(9.5)		태국	99(17.0)
직업	섬유	40(7.0)		우즈베키스탄	27(4.6)
	도금	36(6.3)		몽골	35(6.0)
	염색	48(8.4)		중국	55(9.4)
	가구	75(13.2)		필리핀	39(6.7)
	금속	105(18.5)	기타	23(3.9)	
	금형	62(10.9)			
	서비스	13(2.3)			
	기타	190(33.4)			

표본의 특성을 살펴보면 남성이 84.5%로 여성 15.5%보다 많았으며, 연령은 28~39세 61.9%로 가장 많았다. 결혼여부는 미혼이 57.7%, 기혼이 42.3%로 나타났다. 학력은 고등학교 졸업이 55.9%로 가장 많았다. 거주기간은 5년 이상이 30%로 가장 많았으며, 그 다음이 3년 21.4%, 4년 18%, 2년 17.6%, 1년 13.1%순으로 나타났다. 재직기간이 1년 미만이 37.9%, 3년 이상이 33.3%, 2년 28.8%로 나타났다. 종교는 불교가 48%로 가장 많았다. 직업은 기타가 33.4%로 가장 많았으며, 거주지역은

경기도가 49.7%로 가장 많았으며, 월평균 용돈은 20~40만원이 42.4%가 가장 많았으며, 출신국가는 베트남이 18.7%로 가장 많았다.

4. 측정도구의 타당성검증

타당성(validity)이란 측정도구가 측정하고자 하는 개념이나 속성을 얼마나 정확히 측정하였는가를 나타내는 개념이다. 본 연구에서는 개념타당성을 검증하기 위하여 요인분석을 실시하였다. 요인분석에 의한 개념타당성 평가는 어떤 개념에 대하여 여러 가지의 측정항목들을 이용하여 측정을 실시한 후 각 항목들에 의한 측정치들의 요인을 분석하였을 때 그 결과로 나온 요인들이 원래 의도한 개념을 대표할 수 있는가를 평가하는 것이다. 따라서 하나의 요인 내에 묶여진 항목들은 동일한 개념을 측정한 것으로 간주할 수 있고, 각 요인은 서로 상이한 개념이라고 판단할 수 있다. 즉 요인내의 항목들은 집중타당성에 해당되며 요인 간에는 판별타당성이 적용된다고 볼 수 있다. 본 연구에서는 측정항목간의 타당성검증을 위해 측정항목에 대하여 탐색적 요인분석(exploratory factor analysis)을 실시하였다. 요인 추출방법은 주성분분석, 베리맥스(varimax) 방식으로 요인을 회전하였으며, 요인의 수를 결정하기 위하여 고유치(eigenvalue)가 1.0 이상인 경우를 기준으로 추출하였다.

[표 2]의 문화적응의 요인분석 결과 각 요인의 특성에 따라 요인 1을 일반적응 요인 2를 업무적응, 요인 3을 상호작용 적응이라 명명하였다. 설명된 총 분산은 63%로 나타났다. [표 3]의 조직공정성의 요인분석 결과 각 요인의 특성에 따라 요인 1을 상호작용 공정성, 요인 2를 분배 공정성, 요인 3을 절차공정성이라 명명하였다. 설명된 총 분산은 61%로 나타났다. [표 4]의 조직몰입의 요인분석 결과 각 요인의 특성에 따라 요인 1을 규범적 몰입, 요인 2를 정서적 몰입, 요인 3을 지속적 몰입이라 명명하였다. 설명된 총 분산은 60%로 나타났다.

표 2. 문화적응의요인분석

문항	문화적응		
	일반적응	업무적응	상호작용적응
한국에서의 생활이 유익하고 재미있다고 생각한다.	.841	.137	.105
나는 한국생활에 전반적으로 만족하고 있다.	.822	.185	.083
나는 한국의 방송(TV,라디오)영화를 즐긴다.	.733	.134	.318
나는 한국의 음식을 좋아한다.	.658	.224	.174
나는 우리 회사의 사장이나 상급자의 지시에 잘 따른다.	.206	.808	.044
나에게 주어진 우리 회사의 업무가 나는 잘 맞는다.	.104	.785	.241
나는 우리 회사에서 나에게 바라는 것보다 더 잘해낸다.	.246	.771	.091
나에게 주어진 일을 나는 아주 잘하고 있다.	.083	.431	.274
나는 한국어를 이해하는 문제가 없다.	.031	.162	.842
나는 한국인들과 보통 대화하는데 어려움이 없다.	.246	.240	.759
나는 한국에서 물건을 살 때 가격을 흥정하여 산다.	.349	.103	.659
고유값	2.658	2.265	2.012
설명 분산	24.161	20.590	18.289
전체분산	24.161	44.751	63.039

표 3. 조직공정성의 요인분석

문항	조직공정성		
	상호작용공정성	분배공정성	절차공정성
우리 회사에서 동료들은 나를 신뢰하고 같은 팀의 일원으로 나를 인정한다.	.826	.185	.088
나의 상사는 나를 인정 해주고 절(인격적)대우를 해준다.	.803	.214	.052
나의 상사는 사건이 발생하면 그 이유를 나에게 자세히 설명해준다.	.763	.211	.173
나의 상사는 나의 의견을 잘 들어주는 편이다.	.755	.184	.077
나의 상사는 사람 차별을 하지 않는다.	.580	.275	.346
나는 내가 받고 있는 임금수준은 적당하다.	.307	.774	.016
나는 나의 경험이나 경력에 맞는 대우를 받고 있다.	.143	.772	.032
나는 내가 받고 있는 임금 외수당은 적당하다.	.132	.762	.059
나에게 현재 주어지는 작업량은 적당하다고 생각한다.	.144	.667	.226
나는 현재하는 업무에 만족하고 있다.	.377	.577	.052
우리 회사는 사장이나 상사가 마음대로 규칙을 만들지 않는다.	.040	.008	.884
우리 회사는 모든 것을 규칙대로 한다.	.359	.207	.568
고유값	3.243	2.831	1.329
설명 분산	27.021	23.590	11.074
전체분산	27.021	50.611	61.685

표 4. 조직몰입 요인분석

문항	조직몰입		
	규범적몰입	정서적몰입	지속적몰입
내가 만일 지금 우리 회사를 그만두면, 회사를 배신하는 것이다.	.827	.090	.163
내가 우리 회사를 떠나는 것이 나에게 이익이 될지라도 떠나는 것은 옳지 않다.	.784	.176	-.029
내가 만일 지금 우리 회사를 떠나게 되면 나는 나쁘다는 생각을 갖게 될 것이다.	.783	.094	.139
나보고 더 좋은 회사에서 오라고 해도 지금 내가우리 회사를 떠나는 것은 옳지가 않다.	.739	.159	.022
나는 우리 회사에 계속 다녀야 한다는 의무감이 있다.	.659	.337	-.031
나는 우리 회사에 깊은 소속감을 느낀다.	.191	.791	.030
나는 우리 회사에서 일하는 것이 즐겁다.	.156	.776	.013
나는 우리 회사 일을 내일처럼 느낀다.	.054	.770	.039
나에게 개인적으로 우리 회사는 매우 중요하다.	.145	.717	-.060
나는 우리 회사 직원을 모두 가족이라 생각한다.	.223	.702	-.031
나는 다른 회사에서 현재 수준의 임금을 준다면, 그 회사로 갈 것이다.	.068	-.016	.800
나는 가능하다면 우리 회사를 떠나고 싶다.	.013	-.094	.789
나는 갈만한 다른 회사가 없어 우리 회사를 다닌다.	.085	.084	.655
고유값	3.038	3.031	1.746
설명 분산	23.369	23.316	13.429
전체분산	23.369	46.686	60.114

5. 측정도구의 신뢰성 검증

신뢰성이란 동일한 개념을 독립된 측정방법에 의해 측정하는 경우 결과가 비슷하게 나타나야 한다는 것을 의미한다. 본 연구를 구성하는 모든 변수들은 하나의 개념을 측정하는 데 있어서 여러 항목들을 이용하고 있기 때문에 신뢰성을 분석하는 여러 가지 방법 중 내적 일관성을 토대로 측정 도구의 신뢰성을 분석하였다. 신뢰성 지표가 되는 신뢰도 계수의 추정방법은 재검사 신뢰도와 동형검사, 신뢰도 반분검사 신뢰도, 문항 내적 일관성 신뢰도 등이 있다. 본 연구에서는 신뢰성의 기준으로는 Cronbach'a 계수로 판단하였다. Van de Ven and Ferry(1980)는 조직 단위의 분석 수준에서 일반적으로 요구되는 Cronbach'a 계수가 0.6이상이면 측정도구의 신뢰성에는 문제가 없다고 하였다. 본 논문에서도 이 방법으로 신뢰도 계수가 0.6 이상을 수용하는 것으로

하였고 분석결과는 [표 5]와 같다. 그 결과 본 연구의 측정 항목간 Cronbach's α는 모두 0.6이상으로 양호하게 나타남으로써 각 측정 변수들의 신뢰성이 확보되었다.

표 5. 신뢰도 분석

문항		Cronbach's α
문화적응	일반적응	.814
	업무적응	.725
	상호작용 적응	.730
조직 공정성	상호작용 공정성	.855
	분배 공정성	.804
	절차 공정성	.792
조직몰입	규범적 몰입	.840
	정서적 몰입	.826
	지속적 몰입	.670
사회적 지지		.736

6. 가설 검증

외국인근로자의 조직몰입에 대한 제 변수들에 대한 상대적 영향력을 보다 상세하게 알아보기 위해 다중회귀분석(multiple regression analysis)을 실시하였다. 모형 1은 문화적응 3개의 변수들과 조직공정성 3개 변수들로 구성하였으며, 모형2는 사회적지지의 조절효과를 검증하기 위해서 사회적지지, 사회적 지지와 문화적응, 사회적 지지와 조직공정성 간의 곱으로 만들어진 6개의 상호작용항을 추가적으로 투입하였다. 상호작용항들의 상호작용효과를 검증하는데 있어 각각의 변수들과 그 변수들과 사회적지지간의 곱으로 만들어지는 상호작용항들 간에 심각한 다중공선성이 존재할 우려가 있다는 점이다. 따라서 Jaccard, Turrisi and Wan(1990)[40]의 제안에 따라, 다중공선성 문제를 피하기 위해서 회귀방정식에 들어가는 모든 이론적 변수들의 평균값을 0으로 표준화 하여 조절효과항들을 만들었다.

그 결과, 규범적 몰입에서 모형 1은 문화적응의 일반적응을 제외한 업무적응, 상호작용적응, 조직공정성 모두에서 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 모형 2의 조절효과에서는 업무적응과 사회적지지, 상호작용 공정성과 사회적 지지가 규범적 몰입에 정적인 영향을

미치는 것으로 나타났다.

표 6. 조직몰입의 회귀분석

구분	규범적 몰입		정서적 몰입		지속적 몰입	
	제1모형 B(Beta)	제2모형 B(Beta)	제1모형 B(Beta)	제2모형 B(Beta)	제1모형 B(Beta)	제2모형 B(Beta)
(Constant)	.044	.076	-.065	-.075	.044	.056
문화적응	일반적응 (.064)	.109 (.100)	.312 (.299)***	.425 (.406)*	.058 (.055)	.001 (.001)
	업무적응 (.108)*	-.392 (-.388)	.247 (.255)***	.584 (.601)**	.194 (.199)**	.268 (.275)
	상호작용 적응 (.175)***	-.025 (-.025)	.188 (.194)***	.251 (.259)	.064 (.066)	.370 (.380)
조직공정성	상호작용 (.191)**	.750 (.708)**	.171 (.168)**	-.036 (-.035)	.187 (.183)**	.218 (.213)
	분배 (.396)***	.210 (.190)	.111 (.105)*	.154 (.145)	.166 (.155)**	.034 (.032)
	절차 (.110)*	.222 (.211)	.163 (.162)**	.046 (.046)	.159 (.156)**	.147 (.145)
사회적지지		-.010 (-.010)		-.032 (-.032)		.104 (.103)*
일반적응 * 사회적지지		-.005 (-.005)		-.130 (-.128)		.104 (.102)
업무적응 * 사회적지지		.546 (.523)*		-.368 (-.367)		.510 (.507)*
상호작용 적응 * 사회적지지		.208 (.200)		-.069 (-.069)		.445 (.443)
상호작용 공정성 * 사회적지지		.599 (.563)*		.228 (.224)		.422 (.412)
분배 공정성 * 사회적지지		.238 (.222)		-.032 (-.031)		.160 (.155)
절차 공정성 * 사회적지지		-.132 (-.125)		.027 (.027)		.292 (.286)
F비	28.760 ***	14.195 ***	29.736 ***	13.940 ***	6.633 ***	4.589 ***
R ²	.578	.595	.342	.330	.104	.150
Adj R ²	.322	.354	.330	.325	.088	.118
R ² change	.020		.008		.047*	

*P<.05 **P<.01 ***P<.001

정서적 몰입에서 모형 1은 문화적응과 조직공정성 모두에서 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 모형 2에서는 문화적응의 일반적응과 업무적응에서만 유의미한 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 조절효과에서는 유의미한 영향력이 없는 것으로 나타났다. 지속적 몰입에서 모형 1은 문화적응의 업무적응과 조직공정성 모두에서 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며,

모형 2에서는 사회적 지지와 조절효과에서 업무적응과 사회적지지가 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

V. 결론 및 제언

1. 연구의 요약

본 연구에서는 외국인근로자를 대상으로 문화적응과 조직공정성이 조직몰입에 각각 어떠한 영향을 미치는가를 분석하고 사회적지지의 조절효과를 검증하였다. 그 연구 결과를 정리하면 다음과 같다. 첫째, 문화적응은 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이를 구체적으로 보면 일반적응은 정서적 몰입에만 유의한 영향을 보이고 있고 업무적응은 규범, 정서, 지속적몰입 모두에 유의한 영향을 미치고 있으나 정서적몰입에 가장 크게 작용하고 있다. 상호작용적응은 지속적몰입을 제외한 규범적 몰입과 정서적 몰입에 영향을 미치고 있다. 즉 외국인근로자의 문화적응 수준이 높을수록 정서적 몰입도가 높으며 특히 이 경우 일반적응 수준의 영향력이 큰 것으로 나타나고 있다.

본 연구결과는 대체적으로 선행연구에서 문화적응이 조직몰입이나 조직성과에 유의한 영향을 미치고 있다는 분석 결과와 일치하는 것을 확인 할 수 있다. 둘째, 조직공정성은 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 세분화 하면 상호작용공정성은 규범적 몰입에 가장 큰 영향을 미치고 있으며, 분배공정성도 규범적 몰입에 큰 영향을 미치고 있다. 그리고 절차공정성은 정서적 몰입에 가장 많이 영향을 미치고 있다. 특히 정서적몰입과 지속적몰입은 상호작용공정성과 절차공정성에 상대적으로 더 많은 영향을 받는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 송지준(2005)이 분배공정성이 절차공정성보다도 조직몰입에 더 강한 관계가 있다고 분석한 것과는 차이를 보이고 있다. 그러나 이러한 차이점은 본 연구의 대상이 외국인근로자는 점을 고려할 때 매우 의미 있는 분석이라 할 수 있다. 이는 외국인근로자가 직무와 관련되어 절차가 공정하고, 절차가 실제로 운영될 때 발생하는 상사와 부하 간 의사소통의 중요성을 보여 주고 있다. 이분석 결과는 외국인근로자들에게 대한 직무 생산성 향상을 위하여 관심 가져주어야

할 전제조건이 무엇인지를 가능하게 한다.

셋째, 사회적지의 조절효과에 대한 검증에서는 지속적 몰입에만 유의미한 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 결과적으로 사회적지지의 조절효과는 지속적몰입에만 영향을 미치지만 일정 부분 사회적지지의 유효성은 존재한다고 할 수 있다. 특히 2개의 상호작용항이 규범적 몰입과 지속적 몰입에 작용하고 있는 것으로 나타났다. 따라서 외국인 근로자의 조직몰입을 위한 동기부여 수단으로 사회적지지 수준에 대한 강화의 필요성을 느끼게 한다.

2. 이론 및 실무적 시사점

이상의 연구결과를 종합하여 몇 가지 시사점을 정리 하도록 한다. 첫째, 문화적응이 조직몰입에 미치는 영향은 유의하나 업무적응이 조직몰입에 가장 큰 영향을 주는 것으로 분석되었다.

이런 연구 결과로 볼 때 외국인근로자의 조직몰입 수준을 높여 조직 생산성의 극대화를 위하여서는 업무적응 과정에 따른 연락처를 위하여 세심한 배려가 있어야 할 것이다. 둘째, 조직공성이 조직몰입에 미치는 영향은 유의하나 상대적으로 상호작용공정성과 절차공정성이 조직몰입에 더 큰 영향을 주는 것으로 나타났다.

이것은 외국인근로자에게 인간적인, 인격적인 처우와 의사소통이 매우 중요한 것임을 알 수 있게 한다. 결국 절차나 의사소통 과정에서 조직이 실현하는 공정성은 외국인근로자로 하여금 조직에 대한 기여를 크게 향상시킬 수 있음을 보여주는 것이라 할 수 있다. 셋째, 사회적 지지는 일정 부분 조절효과가 있는 것으로 나타났다. 따라서 기업의 생산성 향상차원에서 외국인근로자에 대한 사회적 지지 수준을 높이는 방안이 필요하다고 할 수 있다.

3. 연구의 한계 및 향후 과제

본 연구 결과 다음과 같은 한계와 향후 연구가 요구가 되어 진다. 첫째, 본 연구에서는 직무를 분야별로 세분화하지 않고 전체를 대상으로 분석하였다. 분명 외국인근로자의 직무와 직종 그리고 제공되는 서비스의 특성에 따라 외국인 근로자가 지각하는 문화적응과 조직

공정성에 차이가 날 것이다. 그러함에도 이러한 구분 없이 불특정 다수에 대하여 포괄적으로 접근 분석한 것에 한계가 있다. 따라서 본 연구 결과를 적용함에 있어서는 세심한 주의가 필요하다. 향후 연구에서는 직종, 직무 등을 구분하여 그 영향을 알아보는 세부적인 노력이 요구되고 있다.

둘째, 본 연구는 인구학적 특성을 고려하지 않았지만 분명 인구학적 특성에 따라 변수별 영향력에 차이가 있을 것으로 보여진다. 따라서 본연구의 이러한 한계점을 인식 향후 연구에서는 가능한 인구학적 특성이 고려된 세밀한 분석을 통하여 맞춤형 외국인근로자의 인사관리 방안이 마련되어야 할 것이다.

셋째, 본 연구에서 조절변수인 사회적지지는 조직몰입에 제한적으로 영향을 미치는 것으로 나타났는데 이는 사회적지지의 일반적 영향력과 차이가 있는 것으로 보인다. 외국인근로자의 특성을 고려한 신뢰성 담보 차원에서 사회적지지의 구조적기능만을 선택한 결과로 보여진다. 따라서 향후 연구에서는 가능한 사회적지지의 기능적 부분도 포함하되 측정 항목의 변별성과 이해성을 확보하여 조절효과에 대한 검증이 정치하게 이루어져야 할 것이다.

참 고 문 헌

- [1] 강경석, 홍철희, “교사의 조직공정성 인식과 조직 시민행동이 교사의 혁신행동에 미치는 영향”, 교육행정학연구, 제26권, 제2호, pp.287-318, 2008.
- [2] 김근우, 장영진, “호텔종사원의 공정성 지각이 직무만족에 의한 조직시민행동과 의도에 미치는 영향”, Tourism Research, 제21권, pp.269-289, 2005.
- [3] 김현경, “이주 근로자에 대한 사회적 지지가 문화적응에 미치는 영향”, 산업경제연구, 제22권, 제1호, p.390, 2009.
- [4] 김홍식, “병원근로자의 직무스트레스가 직무 만족과 조직 몰입에 미치는 영향”, 연세대학교 대학원 석사학위논문, 2005.
- [5] 도윤경, “비서의 조직공정성 지각이 조직유효성에 미치는 영향에 있어서 상사에 대한 신뢰의 매개효과”, 비서학논총, 제11권, 제2호, pp.5-23, 2002.
- [6] 박봉규, “조직구성원의 감정노동과 직무태도간의 관계에서 조직지원과 자기효능감이 미치는 조절효과”, 인적자원관리연구, 제15권, 제1호, pp.69-85, 2008.
- [7] 박준철, 정기호, “호텔종사원의 조직공정성, 조직몰입, 종업원노력이 역할 내 행동에 미치는 영향”, 관광연구, 제22권, 제1호, pp.365-383, 2007.
- [8] 성길용, “외국인 노동자의 직무 조직 이문화요인이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구”, 부경대학교 경영대학원 석사학위논문, 2008.
- [9] 송지준, “호텔종사원이 지각하는 조직공정성과 심리적 계약위반이 결과변수에 미치는 영향”, 관광레저연구, 제17권, 제3호, pp.171-190, 2005.
- [10] 신유근, 조직론, 서울: 다산출판사, 1998.
- [11] 신철, 황성혜, “호텔종사원의 사회지능이 사회적 지원 및 직무성과에 미치는 영향에 관한 연구”, 관광연구, 제24권, 제6호, pp.437-456, 2010.
- [12] 이규용, “외국적 동포의 국내 취업과 외국인 기능인력 도입검토 방안”, 한국산업인력공단, 2009.
- [13] 이범희, “한국승업선원의 직무환경 요인이 조직유효성에 미치는 영향 연구: 인도네시아선원을 중심으로”, 부경대학교 대학원 박사학위논문, 2007.
- [14] 이병관, 조병섭, “스포츠시설 경영의 인적관리시스템에 대한 조직공정성 차원이 종사자들의 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향”, 한국사회체육학회지, 제25권, pp.177-187, 2005.
- [15] 이병열, 이용희, “호텔 종업원의 조직공정성 지각과 직무만족 및 이직의도의 인과관계에 관한 연구”, 관광학연구, 제30권, 제2호, pp.321-338, 2006.
- [16] 이세환, “만간경비원의 교육훈련만족도와 사회적지지가 직무수행에 미치는 영향”, 용인대학교 대학원 박사학위논문, 2008.
- [17] 이수지, 김유진, 손영우, “채용결과에 따라 절차공정성 및 상호작용 공정성이 자아존중감에 미치

- 는 효과”, 한국심리학회지:산업 및 조직, Vol.20, No.2, pp.156-157, 2007.
- [18] 이재형, 김태구, 김성혁, “호텔직원의 성과주의 연봉제 실행요인에 대한 공정성 지각”, 호텔경영학연구, 제14권, 제1호, pp.71-87, 2005.
- [19] 이정환, 김석호, “외국인근로자 취업 및 실태조사”, 한국산업인력공단, 2010.
- [20] 이종석, “외국인 선원훈증선박내 선원간 문화 동질성과 승선 근무내성의 차이가 조직 커밋먼트에 미치는 영향에 관한 연구”, 한국해양대학교 석사학위논문, 2007.
- [21] 정범구, “조직공정성과 조직유효성: 분배공정성과 절차공정성의 상호작용효과”, 인사관리연구, 제18집, pp.469-497, 1993.
- [22] 최익봉, 이재훈, “조직공정성, 신뢰, 조직유효성 간의 관련성에 관한 연구”, 인사조직연구, 제12권, 제1호, 2004.
- [23] 한주희, 고일수, “급여탄력성에 따른 조직공정성, 회사-구성원 교환관계 및 조직몰입에 대한 연구”, 인사조직연구, 제11권, 제2호, pp.171-197, 2003.
- [24] R. Abraham, “The Impact of Emotional Dissatisfaction on Organizational Commitment and Intention to Turnover,” The Journal of Psychology, Vol.133, No.4, pp.441-445, 1999.
- [25] S. Alexanderman and M. Ruderman, “The Role of Procedural and Distributive Justice in Organizational Behavior,” Social Justice Research, Vol.1, No.2, pp.177-198, 1987.
- [26] N. J. Allen and J. P. Meyer, “The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, Normative Commitment,” Journal of Occupational Psychology, Vol.63, pp.1-18, 1990.
- [27] S. E. Anderson, and L. J. Williams, “Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behavior,” Journal of Management, Vol.17, pp.601-617, 1991.
- [28] Aycan and Zeynep, “Expatriate adjustment as a multifaceted phenomenon: individual and organizational level predictors,” The International Journal of Human Resource Management, Vol.8, No.4, 1997(8).
- [29] J. W. Berry and U. Kim, “Acculturation and mental health,” In P. Dasen, J. W., Berry and N. Sartorius(Eds), Cross-cultural psychology and health: Towards Applications, London: Sage, 1988.
- [30] J. W. Berry, “Immigration, acculturation and adaptation Applied Psychology: An International Review,” Vol.46, pp.5-34, 1997.
- [31] R. J. Bies and J. S. Moag, “Interactional Justice: The Management or Moral Outrage,” In L. L. Cummings and B. W. Staw(Eds.), Research in Organizational Behavior, Vol.9, pp.289-319, 1986.
- [32] J. W. Bishop, K. D. Scott, G. G. Michael, and C. Russel, “A Construct Validity of Commitment and Perceived Support Variables :A multi-fociapproach across different team environments,” Group and Organization Management, Vol.30, pp.153-180, 2005.
- [33] J. S. Black and G. K. Stephen, “The influence of the spouse on American expatriate adjustment and intent to stay in Pacific Rim overseas assignments,” Journal of Management, Vol.15, No.4, pp.529-544, 1989.
- [34] S. Cobb, “Social Support as a Moderation of Life Stress,” Psycho-somatic Medicine, Vol.38, No.5, pp.621-627, 1976.
- [35] S. J. Farmer, T. A. Beehr, and K. G. Love, “Becoming an undercover police officer: A note on fairness perceptions, behavior, and attitudes,” Journal of Organizational Behavior, Vol.24, pp.373-387, 2003.
- [36] G. W. Florkowski and D. S. Fogel, “Expatriate

- austment and commitment: the role of host-unit treatment," International Journal of Human Resource Management, Vol.10, No.5, pp.783-807, 1999(10).
- [37] G. E. Fryxell and M. E. Gordon, "Workplace justice and job satisfaction as predictors of satisfaction with union and management," Academy of Management Journal, Vol.32, pp.851-886, 1989.
- [38] C. Garcia-Coll and A. Szalacha, "Children of Immigrant Families. The Multiple Contexts of Middle Childhood," The Future of Children, Vol.14, No.2, pp.81-97, 2004.
- [39] J. Griffin and V. Soskolne, "Psychological distress among Thai migrant workers in Israel," Social Science and Medicine, Vol.57, 2003.
- [40] J. Jacard, R. Turrisi, and C. K. Wan, "Interaction effects in multiple regression," Newbury Park, CA : Sage, 1990.
- [41] S. J. Jaros, J. M. Jermier, J. W. Koehier, and T. Sincich, "Effects of Continuance, Affective, and Moral Commitment on the withdrawal Process: An Evaluation of Eight Structural Equation Models," Academy of Management Journal, Vol.36, No.5, pp.951-995, 1993.
- [42] H. B. Kaplan, C. Robbins, and S. Martin, "Antecedents of psychological distress in young adults: Self-rejection, deprivation of social support, and life events," Social Behavior, Vol.24, pp.230-244, 1983.
- [43] W. C. Kim and R. Mauborgne, "Fair Process : Managing in the Knowledge Economy," Harvard Business Review, July-August, pp.65-75, 1997.
- [44] M. A. Konovsky, R. Folger, and R. Cropanzano, "Relative Effects of Procedural and Distributive Justice on Employee Attitudes," Representative Research in Social Psychology, Vol.17, pp.15-24, 1987.
- [45] E. E. Lawler, "Motivation in work organization," Monterey: Brooks: Cole, 1973.
- [46] D. B. McFarlin and P. D. Sweeney, "Distributive and procedural justice as predictors of satisfaction with personal and organizational outcomes," Academy of Management Journal, Vol.35, pp.626-637, 1992.
- [47] R. T. Mowady, L. W. Porter, and R. Steers, "Organizational Linkage: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover," New York: Academic Press, 1982.
- [48] B. Parker and G. McEvoy, "Initial examination of a model of intercultural adjustment. Intercultural Relations," Vol.17, No.3, pp.355-379, 1993.
- [49] D. M. Powell and J. P. Meyer, "Side-bet theory and the three-component model of organization commitment," Journal of Vocational Behavior, Vol.65, No.1, pp.157-177, 2004.
- [50] J. Selmer, "Cross-Cultural Training and Expatriate Adjustment in China: Western Joint Venture Managers," Personnel Review, Vol.34, No.1, 2005.

저 자 소 개

김 동 회(Dong-Hoe Kim)

정회원



- 2007년 : 한남대학교대학원 경영학석사
- 2006년 : 전)대전지방노동청장
- 2009년 : 전)한국산업인력공단 기획운영이사
- 현재 : 호서대학교 항공서비학과 학과장

- 현재 : 호서대학교 신기술창업보육센터장
- 현재 : 호서대학교 창업지원단 부단장
- <관심분야> : 인적자원관리

하 규 수(Kyu-Soo Ha)

정회원



- 1995년 : 고려대학교 경영대학원(경영학석사)
 - 1998년 6월 : Touro 법과전문대학원(J.D.)
 - 1999년 6월 : Georgetown 법과전문대학원(LL.M.)
 - 2009년 2월 : 한양대학교 경영학과(경영학박사)
 - 2002년 3월 ~ 현재 : 호서대학교 벤처전문대학원 교수
- <관심분야> : 창업, 벤처경영, 전략경영