

이주노동자의 모국문화유지행동이 직무태도에 미치는 영향

(An Empirical Study on the Effect of Maintaining Behavior of Native Culture on the Job Attitude)

윤 영 삼¹⁾, Trinh Thi Hue²⁾, 손 현 일³⁾*
(Yun Yeongsam, Trinh Thi Hue, and Son Heonil)

요 약 본 연구의 목적은 모국문화유지행동이 직무태도(직무몰입과 직무만족)에 미치는 영향을 살펴보고 나아가 이 영향에 대한 심리적 안녕의 매개효과가 있는지를 살펴보고자 하는 것이다. 이를 위해 선행연구결과들을 이론적으로 검토를 하고 실증연구로서 베트남 이주노동자를 대상으로 설문조사를 실시한 후 다중회귀분석을 통해 가설을 검증하였다.

실증연구결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 모국문화유지행동의 차원 중 ‘모국관련 미디어행동’, ‘모국인친구 어울림’ 및 ‘모국종교활동 지속’이 많을수록 직무태도(직무몰입과 직무만족)가 높았다. 둘째, 모국문화유지행동의 차원 중 ‘모국음식 섭취’는 직무몰입에는 영향을 미치지 않으나 직무만족에는 (-)영향을 미치는 것으로 나타났다. 셋째, 모국문화유지행동의 차원 중 ‘모국관련 미디어활동’, ‘모국인친구 어울림’ 그리고 ‘모국종교활동 지속’이 직무태도(직무몰입과 직무만족)에 미치는 영향에 대해 심리적 안녕은 부분매개하는 것으로 나타났다. 연구결과를 토대로 연구결과의 시사점, 연구의 한계점 및 향후연구의 방향을 제시하였다.

핵심주제어 : 이주노동자, 모국문화, 직무태도, 직무몰입, 직무만족, 심리적 안녕

Abstract This Paper is the Thesis that Reports Empirical Results on the Effect of Maintaining Behavior of Native Culture on the Job Attitude of Immigrant Labor and the Mediating Effect of Psychological Well-being. In order to Accomplishment this Goal, an Empirical Study was Implemented. The Data for an Empirical Study was Obtained from the Survey on 205 Immigrant Labor from Vietnam in Busan and Gyeongsangnam-do. And Multiple Regression Analysis was Conducted to Examine the Research Hypothesis. The Summary of Empirical Study's Results is Follows. 1) Among Maintaining Behavior of Native Culture, Native Culture-related Media Behavior, Meeting with Native Companions and Persistence of Native Religious Activity have the Positive Effect on the Job Attitude Significantly.

* Corresponding Author :sonheonil@naver.com

+이 논문은 부경대학교 자율창의학술연구비(2015년)에 의하여 연구되었음

This work was supported by a Research Grant of Pukyong National University(2015Year)

Manuscript received Maty 4, 2017 / revised Jun 4, 2017 / accepted Jun 19, 2017

1) 부경대 경영학부, 제1저자
2) 부경대 경영학부, 제2저자
3) 위덕대 경영학과, 교신저자

2) Eating Native Food have the Negative Effect on the Job Satisfaction Significantly. 3) There are Mediating Effects of Psychological Well-being on the Relationship Between the Maintaining Behavior of Native Culture and Job Attitudes. Maintaining Behavior of Native Culture has Significant Positive Effect on Job Involvement and Job Satisfaction Indirectly Via Mechanisms Such as the Spillover Effect of Psychological Well-being. That is, The more Immigrant Workers do Maintaining Behavior of Native Culture, the Higher Psychological Well-being is and it Improves Their Job Involvement and Job Satisfaction. The Implication of these Results, the Limitation of this Study and the Direction of Future Study were Suggested.

Key Words : Immigrant Labor, Native Culture, Job Attitude, Psychological Well-being

1. 서 론

널리 활용되고 있는 Berry(1990)[1]의 이주민의 문화변용(acculturation)전략 중 모국문화/정체성유지(의 선호)와 관련하여 매우 적은 양의 연구가 이루어진 ‘모국문화유지가 미치는 영향’에 관해서는 연구결과(김영주, 2009; 윤영삼, 2015)[2-3]가 불일치한 실정이다. 이에 모국문화유지를 측정하는 척도가 태도, 행동 및 정체성 중 어느 것에 관한 것인가에 기인하는 점도 크게 작용하였다.(Isajiw, 1990; Berry and Sabatier, 2011)[4-5] 윤영삼(2015)은 모국문화유지를 측정하는 척도를 행동으로 구성하여 이주노동자에 있어서 모국문화유지행동이 심리적 안녕에 유의하게 정(+)적 영향을 미침을 실증하였다. 이주노동자가 인사조직관리의 대상이라는 점을 고려하면 이들의 모국문화유지행동이 인사조직관리의 효과성관련 결과변수에 미치는 영향도 실증될 필요가 있다.

노동자의 직무태도는 조직성과에 중요한 영향을 미치는 변인이라는 연구결과들이 많이 제시되어 있다. 그러나 이주노동자가 외국에서 취업이라는 특별한 고용상황에 있는 근로자로서 어떠한 요인이 그들의 직무태도에 영향을 미칠 것인지를 규명할 필요가 있다.

이러한 문제의식에서 본 연구는 인사조직관리의 효과성관련 결과변수들 중의 하나인 직무태도에 모국문화유지행동이 미치는 영향을 살펴보고자 한다.

아울러 모국문화유지행동과 직무태도 간의 관

계에 대한 이론적 기초를 확장하기 위해서 윤영삼(2015)의 중요한 변수이었던 심리적 안녕⁴⁾이 모국문화유지행동이 직무태도에 미치는 영향을 매개하는지도 살펴보고자 하며, 다른 표본을 사용한다는 점을 활용하여, 모국문화유지행동이 심리적 안녕에 미치는 영향에 관해 반복연구차원에서 살펴보고자 한다.

본 연구의 방법은 개념적 연구방법과 경험적 연구방법을 병행하되, 주로 경험적 연구를 통해 연구목적을 달성하고자 한다. 개념적 연구는 관련문헌들을 검토하여 모국문화유지행동이 직무태도에 미치는 영향을 가설과 관련하여 살펴보는 것이다. 경험적 연구는 이론적 배경을 토대로 가설에 대한 설문조사를 통한 실증연구이다.

직무태도들 중 가장 중요시되어온 직무몰입과 직무만족에 한정하지만, Berry(1990)의 이주민의 문화변용(acculturation)전략 중 현지인접촉/현지사회참가(의 바람)만 높은 동화노력만이 강조되고 있는 인사조직관리분야에서 모국문화유지행동의 유의적인 영향을 살펴보는 것은 기업에서 이주노동자에 대한 관리방향의 설정과 관련된 의의가 있을 것이다.

4) 이주노동자가 경제적 목표달성 등에 대한 심리적 압박감과 부적응으로 인한 절망감으로 인하여 높은 수준의 우울과 불안을 경험하고 있으며(이선웅 외, 2009)[6] 심리적 안녕의 정도가, 윤영삼(2015)에서 평균이 3.27임을 볼 때, 낮은 이주노동자가 상당수이다. 이주노동자를 포함하는 이주민의 성공적인 이주에 관한 선행연구들에서 성공적인 이주의 표지(marker)로 가장 많이 사용된 것이 심리적 안녕이다.

2. 이론적 배경: 선행연구 검토

2.1 모국문화유지 행동⁵⁾

이주민의 문화변용에 관한 연구에서 주로 토대가 되어 온 것은 Berry가 제시한 종합적 분석틀이다. Berry와 Sabatier(2011)는 2개의 차원 즉 모국문화/정체성유지(의 선호)와 현지인접촉/현지사회참가(의 바람)를 교차시켜 통합(integration), 동화(assimilation), 분리(separation), 주변화(marginalization)라는 4가지 유형의 전략을 제시하였다.⁶⁾

이 전략유형들을 토대로 수행된 연구결과들에 대한 검토를 토대로 하여 문화변용의 종합적인 분석틀을 제시한 Ward(2013)[10]에 의하면, 모국문화유지의 영역에는 태도, 행동(사적, 공적), 정체성(심리적, 행동적, 가시적)이 있으며, 이 중에서 태도나 행동은 이상적 영역과 사실적 영역으로 구성되어 있으며, 각각 주변영역, 중간영역, 핵심영역을 포함하고 있다. 따라서 모국문화유지에 관한 연구는 연구범위로서 이러한 분석틀의 영역들 중 어느 영역에 관해 연구하는 것인지를 명확히 하면서 수행되어야 할 것이다.⁷⁾

모국문화를 유지하는 수단은 다양하게 제시되었는데, 종합적으로 제시한 것으로는 Berry and Sabatier(2011)가 모국문화유지행동(ethnic behavior)(예의 몰입)의 영역으로서 모국친구, 모국언어(능력), 모국음악, 미디어를 제시한 것을 들 수 있다.

특히 미디어의 경우 디지털시대에 인터넷과 스마트폰 등을 이용한 미디어를 이주노동자들도 많

이 사용하는 추세인데(김인철·이종석, 2015) 이를 반영하여 연구될 필요가 큼이 강조되어야 한다. 최근 들어 Damian(2014), Kim, Auh, Lee and Ahn(2013), Kim, Linton and Lum(2015), Lee(2014), Nardona, Atenb and Gulanowski(2015), Park, Song and Lee(2012), Park, Song and Lee(2014), Tabor and Milfont(2013), Zhang(2012)[11-19] 등에서 보듯이 연구가 급증하였다.

별로 연구되지 않은 것으로는 모국음식과 모국종교활동을 들 수 있다. 모국음식은, 이주민에 따라 부여하는 중요성이 다르지만, 개인을 모국문화와 연결시키는 물질적 연계물이므로 모국의 정체성을 강화한다고 제시되었다.(김영주, 2009; Kurth and Glasbergen, 2015[20]; Weller and Turkon, 2015[21]) 모국종교활동의 영향에 관한 선행연구결과는 없지만, 종교활동은 이주민의 정서적 건강에 긍정적 영향을 미친다고 제시되었다.(Connor, 2012; Levin, 2013)[22-23]

이상에서 제시한 모국문화유지수단들은 체계적으로 분류될 필요가 있다. 모국친구, 모국음식, 모국종교활동, 모국관련 미디어사용으로 분류하는 것이 타당하다고 판단된다. Berry and Sabatier(2011)가 제시하였듯이, 모국언어는 모국친구와 미디어사용에 있어서 항상 동반된다고 할 수 있는 수단이며, 모국음악은 미디어를 사용하여 접하게 되는, 영화, 뉴스 등 방송물, 정보, SNS소통, 통화와 같은, 많은 내용(content)들 중의 하나일 뿐이기 때문이다.

2.2 직무태도: 직무몰입과 직무만족

인사조직관리분야에서 태도에 대해 관심을 갖는 것은 태도가 성과로 나타나는 행동을 예측하게 해 주며 성과에 기능적 또는 역기능적 영향을 미치는 것이기 때문이므로 조직구성원들이 어떤 태도를 갖고 있고 어떻게 바람직한 태도를 갖게 할 것인가는 조직의 성과 측면에서 매우 중요하다.

지금까지 인사조직론분야(또는 조직행동론)에서 많은 태도들이 연구되어 왔다. 이러한 태도들을 체계적으로 분류하려는 시도들은 별로 없었지

5) II. 중 1. 모국문화유지행동과 3. 심리적 안녕에 관한 부분은 윤영삼(2015)의 이론적 배경에 있는 관련내용을 보완한 것이다.

6) Berry(1990; 2005)[7]는 2개 차원 모두가 높은 통합(integration)이 바람직하다고 제시하였고 이런 주장을 실증하는 연구들이 많이 이루어졌다. 현실에서는 이주민의 문화변용과 관련하여 정부나 시민단체들의 이주민에 대한 사회적 지원은 이주민인권활동이나 다문화정책으로 많이 이루어지고 있으나, 대부분은 통합(integration)이 아니라 동화(assimilation)시키는 것이라고 할 수 있다. 다시 말해서 Berry의 통합을 형성하는 2개 차원 중 현지인 접촉/현지사회참가만이 높은 동화노력만이 주어지고 있고 통합의 한 차원인 모국문화유지노력은 별로 주어지지 않고 있다고 할 수 있다.(김필, 2011; 조지영, 2013)[8-9]

7) 이러한 점에서 본 연구는 행동영역, 사실적 영역, 중간영역에 관해 수행된 연구를 수행하고자 한다.

만 체계적인 시도로서 김정석(2004)[24]을 들 수 있는데, 지금까지 연구된 행동들을 과업/비과업 차원과 긍정적/부정적 차원으로 구분할 수 있음을 제시하였다.⁸⁾ 그러나 긍정적/부정적 차원은 개념의 척도상 연속선상의 정도라는 성격이 강하므로 제외해도 괜찮다고 판단된다. 따라서 태도들은 과업측면과 직접적 관련성이 높은 과업태도와 낮은 비과업태도로 구분할 수 있으며, 과업태도의 경우 대표적 태도로서 직무몰입과 직무만족을 들 수 있다.

직무몰입(job involvement)은 개념을 소개한 Lodahl and Kejner(1965)[25]에 의해 ‘일상생활에서 일이 중심적인 가치로 자리잡고 있음’이라고 정의되었으나 Kanungo(1982)[26]가 이 정의가 지나치게 많은 의미를 담으려는 경향 때문에 직무몰입과 관련된 연구들이 혼란을 겪고 있다는 사실을 강조하면서 내적 동기유발(intrinsic motivation)이 직무몰입의 구성요소로 포함되어서는 안 된다고 주장하였다. 따라서 Kanungo (1982)는 직무몰입을 ‘자기 일에 관한 동일시임과 동시에 직무상황이 자신의 정체성에 중심이 되는 정도’라고 정의하였는데, 이후의 연구에서는 이 정의가 가장 널리 받아들여지고 있다. 51개 실증 연구결과를 메타분석한 Brown(1996)[27]에 의하면, 직무몰입은 작업행동, 작업성과, 일가정갈등, 삶만족에 유의적인 영향을 미치는데, 직무몰입에 대한 영향요인으로는, 성격, 직무특성, 감독, 역할지각 등이 있다. 본 연구가 살펴보려는 모국문화 유지행동 나아가 심리적 안녕이 직무몰입에 미치는 영향에 관한 연구는 현재까지 이루어지지 않았다.

직무만족(job satisfaction)은 노동자의 입장에서 매우 중요시되는 것이어서 가장 오랜 연구 역사를 갖고 있는 개념이다. 직무만족은 직무와 관련하여 발생하는 긍정적인 정서상태라고 정의

되고 있는데, 측정에 있어서는 2가지 방향이 제시되어 왔다. 하나는 직무를 구성하는 여러 측면 만족(facet satisfaction) 각각의 복합지표로 보는 것이고 다른 하나는 전반만족(overall satisfaction) 즉 직무의 여러 측면을 총괄하는 단일의 요약지표로 파악하는 것이다.(이영면, 2010)[28] 두 측정 방법의 우열은 가려지지 않고 있다. 전자의 경우에도 직무를 구성하는 측면이 매우 많으나, 만족의 주체와 조건의 차이를 반영할 수밖에 없다는 점에서, 연구자마다 선택한 측면들이 다르다. 본 연구와 같이 만족의 주체가 이주노동자인 경우 이주노동자의 조건을 감안하여 직무를 구성하는 여러 측면만족(facet satisfaction)의 복합지표를 만든 이영면(2010)이 제시한 것들 중에서 업무내용, 상사의 감독, 동료들과의 관계, 임금수준, 복지후생, 근무환경에 한정할 수 있을 것이다.

2.3 심리적 안녕

이주민의 성공적 이주에 관한 선행연구들에서 성공적 이주의 표지(marker)로 가장 많이 사용된 것이 안녕(well-being)/건강함(health)이다.

안녕/건강함(의 정의)의 주된 요소(ingredient)에 관해서는 폭넓은 관점으로서 쾌락적 관점(hedonistic perspective)과 행복적 관점(eudaemonistic perspective)이 제시되었는데, 전자는 즐거움을, 후자는 활력(vitality), 활성화(activation), 자아실현(self-actualization)을 중시하는 것이다.(McDowell, 2010).[29]

현재 지배적인 관점으로 위상을 갖고 있는 행복적 관점의 안녕에도 종류가 다양하게 제시되어 왔는데, 심리적(psychological) 안녕, 주관적(subjective) 안녕(SWB)(Keyes, 2005; Nistor, 2011; Vaquera and Aranda, 2011; Osborne and Taylor, 2010; Koydemir, 2013)[20-34], 정신적 안녕, 심리사회적 안녕, 사회적 안녕, 전반적 안녕(general well-being)(Dupuy 1978)[35], 사회생태적 안녕(King, Reno and Novo, 2014)[36] 등 차이가 있는 개념들이 사용되어 왔다. 행복적 관점은 주관적 안녕에서 심리적 안녕으로 미묘하게 초점을 변경시켜 왔는데(McDowell, 2010)⁹⁾, 안녕의 종류가 갖는 적합성은 대상마다 다르나, 한국

8) 김정석(2004)은 조직행동이라고 할 수 있는 직무행동의 분류를 체계화하고자 하였다. 가장 상위의 개념인 직무행동을 과업행동과 비과업행동으로 나누면서 비과업행동이라는 개념이 워낙 다양한 행동들을 포함하고 있기 때문에 연구자들이 사용하는 비과업행동들의 용어나 명칭은 복잡하다 못해 혼란스럽기까지 한다고 제시하였다. 따라서 비과업행동연구에 있어서는 우선 이러한 혼란을 정리하는 것이 요구된다면서 긍정적 행동과 부정적 행동으로 나눌 것을 제안하였다.

의 이주노동자연구에 있어서는 그들의 단기간 이주생활에 밀접히 관련이 있는 심리적 안녕을 사용하여 연구될 필요가 있다.

심리적 안녕에 관한 구체적 (측정)요소로서 주로 사용되어온 삶에 대한 만족(satisfaction with life)(이미숙 외, 2015)[37]은 이주노동자에게 이주 전의 삶까지 포괄한 개념이라는 점에서 이주후의 삶에만 관심을 두는 본 연구에서 한계가 있는 개념이다.

심리적 안녕에 관한 측정도구들도 개발되어 왔는데, 가장 타당성을 인정받고 있는 측정도구는 Dupuy(1978)의 PGWBI(The Psychological General Well-being Index)이다.(McDowell, 2010) Dupuy(1978)는 정신적 건강의 기반으로 심리적 안녕을 한 개인의 '내면 정서 상태'에 대해 자신의 주관적 평가라고 하였다. PGWBI는 긍정적 느낌 또는, 반대개념인, 고통(distress)을 반영하는 내적 정서상태들(의 자기기술)을 측정하는 도구이다. 이 도구는, 전반적(general) 안녕이라고 표현되었듯이, 심리적 안녕의 영역들 전반을 균형이 있게 포함하고 있다고 평가받고 있다. 이에 비하면, 심리적 안녕을 Berry and Sabatier(2011)는 자아존중으로 그리고 Ryff(1989)[38]는 자아수용으로 측정한 것에서 볼 수 있듯이, 심리적 안녕의 요소로서 전반적이지 않고 특정한 것에 한정된 것들이 대부분이라고 할 수 있다.

2.4 모국문화유지행동이 직무태도에 미치는 영향과 심리적 안녕의 매개효과

2.4.1 모국문화유지행동이 직무태도에 미치는 영향

선행연구들을 살펴보면, 별로 없지만 가설과 간접적으로 관련이 있는 연구들이 좀 있다.

직무몰입의 경우 윤토광(2015)[40]이 이주노동자를 대상으로 한 유일한 연구로서 모국문화유지행동에 영향을 미친다고 추론할 수 있는 조직관리특성이 직무몰입에 영향을 미침을 제시하였다.

9) Keyes(2002)[39]는 인간의 발달의 가능성을 무시하고 쾌락적 행복에 초점을 두는 주관적 안녕을 비판하였다.

직무만족의 경우 이주민을 대상으로 한 연구로서 Berry의 문화변용전략들 사이의 직무만족 차이를 실증연구한 Lu, Samaratunge and Härtel (2012)[41]은 모국문화유지행동이 직무만족에 영향을 미치지 않는다고 해석될 수 있는 결과를 제시하였으며, Valdivia and Flores(2012)[42]는 모국문화유지행동 중 모국언어사용과 모국전자미디어사용이 직무만족에 영향을 미치지 않는다고 제시하였다.¹⁰⁾ 한국의 이주노동자를 대상으로 연구한 조창권·이금희(2016)[43]는 직무만족에 모국미디어이용과 모국종교활동유지가 (+)영향을 미치나 모국친구와의 어울림은 영향을 미치지 않다고 제시하였다. 이상의 연구결과들만을 고려한다면, 모국문화유지행동이 직무만족에 미치는 영향은 불일치하다고 할 수 있다.

이상에서 볼 수 있듯이, 모국문화유지행동이 직무태도에 미치는 영향에 관해서 연구도 매우 적고 연구결과도 불일치하다는 점에서 하위변수를 체계화하고 연구방법을 개선한 추가연구가 필요한 실정이다.

2.4.2 모국문화유지행동이 직무태도에 미치는 영향에 대한 심리적 안녕의 매개효과

모국문화유지행동이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구결과들이 불일치한 이유를 검토하는 하나의 방법은 보다 분석적인 검토를 수행하는 것이라는 점에서 모국문화유지행동이 직무태도에 미치는 영향에 대한 매개효과를 검토하고자 한다. 매개변수로서 여기서는 윤영삼(2015)과 조창권·이금희(2016)에서 모국문화유지행동의 영향을 받는 것으로 제시된 심리적 안녕을 살펴보기로 한다.

심리적 안녕이 직무만족에 (+)영향을 미친다는 점은 많은 연구들(이윤희·김봉환, 2010[44]; 조

10) 이주민의 행동이 아니라 정체성이 직무만족에 미치는 영향을 실증연구한 Au, Garey, Bermas & Chan(1998)과 Ea, Griffin, L'Eplattenier & Fitzpatrick(2008)[51-52]은 모국정체성보다 현지국정체성을 가진 이주자가 직무만족이 높다고 제시하였다. 경력개발관련 실증연구결과를 종합적으로 검토한 Miller and Kerlow-Myers(2009)[53]는 문화변용전략이 직무만족에 미치는 영향이 혼합적이었다고 제시하였다.

창권 · 이금희, 2016; Judge and Locke, 1993[45]; Diener et al., 1999[46])에서 제시되었다. 심리적 안녕이 직무몰입에 (+)영향을 미친다는 점은, 중요성에 비해 연구가 거의 없는 가운데, Huang, Ahlstrom, Lee, Chen and Hsieh(2016)[47]에서 제시되었다. 이상의 선행연구결과를 종합하면, 모국문화유지행동의 차원들이 심리적 안녕에 정의 영향을 미치고 심리적 안녕은 직무몰입과 직무만족에 정의 영향을 미친다는 점을 토대로 심리적 안녕의 매개효과를 예상할 수 있다. 이러한 심리적 안녕의 매개효과는 과급효과(spillover effect)론으로 설명될 수 있을 것이다. 과급효과는 특정 분야의 변화양상이 확산되어 다른 분야의 양상에 영향을 미치는 것이다.(Staines, 1980)[48] Baker(2004)[49]는 일반생활(의 양상)과 직장생활(의 양상)은 서로 영향을 주어 비슷한 패턴을 형성한다고 그리고 Zambrana and Frith(1988)[50]는 심리적 건강이 현지국사회의 사람들 특히 상사나 동료와의 관계를 개선하는데 도움을 주어 궁극적으로 직무만족에 영향을 준다고 제시하였다. 따라서 일반생활에서 모국문화유지행동이 일반생활의 양상인 심리적 안녕에 미치는 영향이 확산되어 직장생활관련 양상인 직무태도에도 영향을 미친다고 추론할 수 있다. 실증연구결과로는 조창권 · 이금희(2016)가 심리적 안녕이 모국친구와의 어울림이 직무만족에 미치는 영향에 대해서는 매개효과가 없었지만 모국미디어이용과 모국종교활동유지가 직무만족에 미치는 영향에 대해서 매개효과가 있었다고 제시한 것을 들 수

있다. 이를 토대로 모국문화유지행동이 심리적 안녕을 높여 직무몰입과 직무만족을 높이는 영향을 미칠 것이라고 추론할 수 있다.

3. 실증연구 설계

3.1 연구모형과 가설

본 연구의 목적은 이주노동자의 모국문화유지행동이 직무태도에 미치는 영향을 실증적으로 분석하는 것이다. 실증연구의 모형과 가설은 기존 연구가 거의 없는 상황이라서 탐색적인 성격을 갖고 있다. 연구목적의 달성을 위한 실증연구모형을, 심리적 안녕의 매개효과를 살펴보기 위해, <figure 1>과 같이 설정하고 탐색적 성격의 연구가설을 다음과 같이 설정하고자 한다.

연구의 모형에 따른 연구가설과 관련하여 이주노동자에게 ‘모국문화유지행동이 많을수록 직무태도가 높을 것이다.’라는 전반적 가설을 세울 수 있음이 기존의 연구에서 시사되었다. 이러한 점을 토대로 세부적인 가설을 다음과 같이 설정한다.

가설1. ‘모국관련 미디어행동’이 많을수록 직무태도가 높을 것이다.

가설2. ‘모국음식 섭취’이 많을수록 직무태도가 높을 것이다.

가설3. ‘모국인친구 어울림’이 많을수록 직무태도가 높을 것이다.

가설4. ‘모국종교활동 지속’이 많을수록 직무태

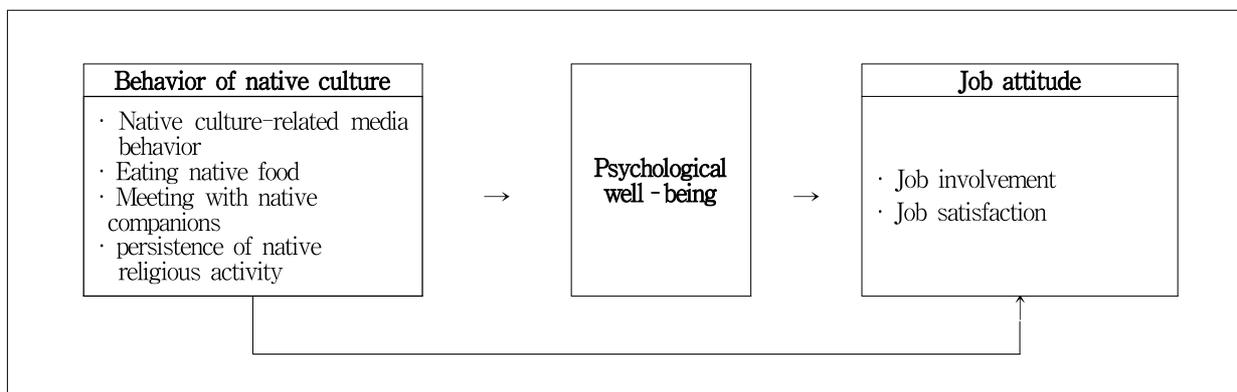


Figure. 1 Proposed Research Model

도가 높을 것이다.

가설5: 모국문화유지행동이 직무태도에 미치는 영향을 심리적 안녕이 매개할 것이다.

3.2 변수의 조작적 정의 및 측정

<Table 1>에서 볼 수 있듯이, 모국문화유지행동과 심리적 안녕의 경우 윤영삼(2015)의 것을 수정하여 사용하였다.¹¹⁾ 직무몰입의 경우 Kanungo (1982)를 따르되 측정문항 10개 중 5개를 사용하였으며, 직무만족의 경우 직무를 구성하는 여러 측면만족(facet satisfaction)의 복합지표를 만든

이영면(2010)이 제시한 것들 중 업무내용, 상사의 감독, 동료관계, 임금수준, 근무환경, 복지후생에 한정하여 측정하였다.

또한 본 연구의 결과에 영향을 미칠 수 있는 통제변수로서 성별, 연령, 결혼유무, 교육수준, 한국체류기간, 현 회사에서의 근속년수, 한국어능력을 포함시켰다. 측정에 있어서 조사대상이 외국인이어서 문항의 수를 가급적 적게 설정하였고 5점 척도를 사용하였다. 설문지는 기본적으로 한국어로 구성한 후, 번역의 정확성과 이해도를 높이기 위해 베트남인인 필자가 베트남어로 번역한 설문지를 사용하였다.

Table 1 operational definition of variables

Variable	Detailed variable	Operational definition
Behavior of native culture	native culture- related media behavior	Degree of watching motherland Entertainment program and Listening to motherland music
		Degree of search home news, motherland information
		Degree of communiaction motherland people(Cell Phone · SNS)
	eating native food	Degree of eating motherland food(eat together others)
	meeting with native companions	Degree of meeting motherland friends
Psychological well-being	persistence of native religious activity	Degree of participation motherland religion
	anxiety	Degree of feeling of discomfort, tension and pressure
	depression	Degree of feeling of hopelessness
	energy	Degree of feeling of energy
Job Involvement	feeling of positive	Degree of feeling of satisfaction
	importance of works	Degree of importance of works
	work commitment	Degree of work commitment
Job satisfaction	work concentration	Degree of work concentration
	supervision satisfaction	Degree of supervision satisfaction
	coworkers satisfaction	Degree of coworkers satisfaction
	pay satisfaction	Degree of pay satisfaction
	promotions and promotion opportunities satisfaction	Degree of promotions and promotion opportunities satisfaction
	work itself satisfaction	Degree of work itself satisfaction

11) 심리적 안녕의 경우 Dupuy(1978, 1984[54])가 제시한 영역을 따르되, 자기통제(self-control)는 안녕개념에서 거의 사용되지 않는 것이어서 그리고 전반적 건강(general health)은 심리에 한정하는 본 연구의 취지에서 제외하였다. 문항점수들을 1개의 전체적인 간결점수로 요약될 수 있다고 Dupuy(1984)가 제시한 점을 토대로 간결점수로 측정한다.

3.3 조사방법과 통계분석방법

설문조사의 표본은 부산-경남 지역에서, 불법체류자와 현재 실업자가 아닌, 고용허가제로 취

업한 베트남 이주노동자들이다.¹²⁾ 설문조사는 2016년 9~10월에 베트남 이주노동자가 모이는 장소를 직접 방문하여 배포하고 수집하였다. 총 235부를 배포하여 221부를 회수(회수율 94.0%)하였고, 작성이 부실하거나 중심화 경향이 뚜렷한 설문지를 제외하여 총 205부를 분석에 사용하였다. 표본의 분포는 남성이 67.8%, 미혼이 58.5%, 30세 이하가 55.6%, 31세 이상 40세 이하가 43.9%였다. 교육수준은 고졸이하가 47.3%, 전문대졸이상이 52.7%였으며, 한국의 체류기간은 1년 이하가 8.8%, 1년 이상 2년 미만이 39.0%, 2년 이상 3년 미만이 37.6%였으며, 3년 이상은 14.6%였다. 한국어 능력은 조금한다는 비율이 전체의 86.3%였다. 표본의 구성비를 모집단의 구성비와 비교할 수 없지만, 남성과 미혼, 전문대졸 이상 그리고 ‘한국어능력이 조금’이 다수이므로 일반적으로 알려진 이주노동자의 구성비와 크게 다르지는 않다고 판단된다. 통계분석방법으로는 SPSS 22.0을 이용하여 기술통계분석, 요인분석 및 상관분석을 실시한 후 가설검증을 다중회귀분석으로 실시하였다.

4. 실증분석결과

4.1 변수들의 타당도 및 신뢰도분석 결과

가설을 검증하기 전에 변수들의 타당성과 신뢰성을 분석하였다. 측정도구가 해당 구성개념을 얼마나 정확하게 반영하는가를 검증하기 위하여 요인분석을 실시하였다. 구성된 측정항목들의 내적 일관성을 검증하기 위하여 Cronbach’s α 계수를 사용하였는데, Cronbach’s α 계수가 0.6 이상이면 수용 가능성이 있다. 모국문화유지행동의 차원들은 서로 다른 ‘기간내 횡수’로 측정하였고 내용상 명확히 구분되므로 타당도와 신뢰도를 분석할 필요가 없다는 점에서 종속변수인 직무몰입과 직무만족 그리고 매개변수로 설정한 심리적 안녕에 대해서만 타당도와 신뢰도를 분석하였다.

종속변수인 직무몰입과 직무만족의 경우(<Table 2> 참조) 각 변수의 요인적재값이 0.624 이상인 문항들로 정리되었으므로 타당성이 있으며 Cronbach’s α 계수가 0.762 이상으로 나타나 신뢰성이 바람직하다고 판단할 수 있다.

심리적 안녕의 경우(<Table 3> 참조) 각 변수별

Table 2 (dependent variable)Results of Exploratory Factor Analysis & Cronbach’s α

variable	measuremen question	factor1	factor2	Cronbach’s α
Job Involvement	importance of works	0.329	0.678	0.762
	Work Commitment	0.289	0.774	
	work concentration	0.109	0.840	
Job satisfaction	supervision satisfaction	0.665	0.304	0.840
	coworkers satisfaction	0.624	0.317	
	pay satisfaction	0.680	0.313	
	promotions/promotion opportunities satisfaction	0.746	0.238	
	work itself satisfaction	0.840	0.167	
eigen-value		3.344	2.595	
cumulative variance		30.396	53.989	

12) 고용허가제로 고용된 이주노동자가 2016년 12월 현재 274,168명인데, 베트남노동자는 2016년 2월 현재 2만3천여 명이며 2012년 8월부터 불법체류자의 급증으로 인해 4년간 제입국노동자만 허용되고 신규노동자는 도입이 중단되었다가 2016년 허용되었다. (연합뉴스, 2016.5.17)

로 2개씩 요인적재값이 0.783 이상인 문항들로 정리되었으므로 타당성이 있으며 Cronbach’s α 계수가 0.603 이상으로 나타나 신뢰성이 바람직하다고 판단할 수 있다. 변수들의 기술통계분석결과와 상관분석결과는 <Table 4>와 <Table 5>이다.

Table 3 (mediated effect variable)Results of Exploratory Factor Analysis & Cronbach's α

variable	measurmen question	factor1	factor2	factor3	factor4	Cronbach's α
anxiety	Sensitive & inconvenient	0.060	0.111	0.880	-0.043	0.630
	Anxiety & excitement	0.064	0.094	0.783	0.289	
depression	Emotional anxiety	-0.057	0.188	-0.006	0.862	0.603
	Loss of feeling & depression	0.160	-0.140	0.227	0.796	
energy	Lively	0.325	0.785	0.153	-0.019	0.721
	Freshness & freshness	0.165	0.874	0.076	0.077	
feeling of positive	Happiness & satisfaction	0.832	0.296	0.033	0.084	0.782
	Interesting	0.900	0.166	0.093	0.015	
eigen-value		1.670	1.572	1.478	1.475	
cumulative variance		20.881	40.534	59.010	77.444	

Table 4 descriptive statistic analysis

Variable		Mean	S.D	Variable		Mean	S.D
Behavior of native culture	native culture- related media behavior	2.71	1.15	Psychological well - being	anxiety	3.53	0.89
	eating native food	3.05	1.24		depression	3.97	0.87
	meeting with native companions	3.68	1.00		energy	3.47	0.93
	persistence of native religious activity	2.17	0.92		feeling of positive	3.60	0.90
Job commitment		3.38	0.95	Job satisfaction		3.40	0.97

Table 5 Results of Discriminant validity

Variable	1	2	3	4	5	6
1. native culture- related media behavior	1					
2. eating native food	0.51**	1				
3. meeting with native companions	0.49**	0.53**	1			
4. persistence of native religious activity	0.25*	0.22	0.20	1		
5. Psychological well - being	0.55**	0.23*	0.67**	0.25*	1	
7. Job commitment	0.60**	0.29**	0.61**	0.27*	0.73**	1
6. Job satisfaction	0.68**	0.30**	0.65**	0.23*	0.79**	0.83**

Note: * p<0.05, ** p<0.01

4.2 가설 검증결과

4.2.1 가설 1~4 검증결과

모국문화유지행동(모국관련 미디어행동, 모국 음식 섭취, 모국인친구 어울림, 모국종교활동 지

속)이 많을수록 직무태도가 높을 것이라는 가설을 검증을 위해, 모국문화유지행동의 각 차원별로 종합한 측정치를 사용하여, 다중회귀분석을 실시한 결과가 <Table 6>이다. 가설1에 대해 모국관련 미디어행동은 직무몰입과 직무만족 모두에 대해 1% 유의수준에서 (+)영향을 미치는 것

Table 6 Result of Hypotheses Test

Variable		Job commitment		Job satisfaction	
		standardized coefficient	t-value	standardized coefficient	t-value
control variable	gender(1=female)	.117	.714	.141	.875
	married	-.289	-1.637	-.338	-1.956
	age	.023	1.349	.026	1.520
	years of stay	-.004	-.207	-.002	-.112
	Koran speaking	.375	1.429	.364	1.414
	Koran listening	.212	2.076 *	.152	-1.893
independent variable	Native culture-related media behavior	.253	3.230 **	.295	4.378 **
	Eating native food	-.109	-1.280	-.185	-2.533 *
	Meeting with native companions	.323	3.834 **	.271	3.738 **
	persistence of native religious activity	.158	2.101 *	.447	6.890 **
R ²		.231		.430	
F-value		11.029		27.721	

note : * p < .05 ** p < .01

으로 나타나 가설이 채택되었다. 가설2에 대해 모국음식 섭취는 직무몰입에는 영향을 미치지 않으나 직무만족에는 5% 유의수준에서 (-)영향을 미치는 것으로 나타나 가설이 기각되었다. 가설3에 대해 모국인친구 어울림은 직무몰입과 직무만족 모두에 대해 1% 유의수준에서 (+)영향을 미치는 것으로 나타나 가설이 채택되었다. 가설4에 대해 모국인친구 어울림은 직무몰입과 직무만족 각각에 대해 1% 유의수준에서 (+)영향을 미치는 것으로 나타나 가설이 채택되었다.

채택된 내용을 종합하자면, ‘모국관련 미디어 행동’, ‘모국인친구 어울림’ 및 ‘모국종교활동 지속’이 많을수록 직무몰입과 직무만족이 높았다.¹³⁾ 그러나 ‘모국음식 섭취’가 많을수록 직무만족은 낮았다. 검증결과에 대한 토의는 뒤에서 다루기로 한다.

4.2.2 가설 5 검증결과

모국문화유지행동이 직무태도에 미치는 영향에 대한 심리적 안녕의 매개효과에 대한 검증은 Baron & Kenny(1986)의 3단계 회귀검증법에 의한 매개효과 검증 절차를 따랐다. 매개효과가 존

재하기 위해서는 1단계에서 독립변수와 종속변수 간의 회귀식이 유의해야 하며, 2단계에서 독립변수와 매개변수 간의 회귀계수가 유의해야 하고, 3단계에서 매개변수와 종속변수 간의 회귀계수 또는 독립변수 및 매개변수와 종속변수 간의 회귀계수가 유의해야 한다. 이때, 독립변수가 종속변수에 미치는 영향력은 2단계보다 3단계에서 표준화된 β값이 줄어들거나 유의하지 않게 되어야 한다. 전자를 부분매개라고 하며, 후자를 완전매개라고 한다.

모국문화유지행동을 모국관련 미디어 행동, 모국음식 섭취, 모국인친구 어울림, 모국종교활동 지속으로 각각 구분하고 각 차원별로 종합한 측정치를 사용하여 매개효과를 검증한 결과가 <Table 7>이다. 모국문화유지행동이 직무몰입에 미치는 영향에 대한 심리적 안녕의 매개효과를 보면, 5% 수준에서 1단계에서 모국문화유지행동인 모국관련 미디어 행동(β=.253, p<.01), 모국인친구 어울림(β=.323, p<.01), 및 모국종교활동 지속(β=.158, p<.05)은 각각 직무몰입에 유의한 영향력을 미쳤다. 2단계에서 모국문화유지행동인 모국관련 미디어 행동(β=.240, p<.01), 모국인친구 어울림(β=.127, p<.01), 그리고 모국종교활동 지속(β=.166, p<.05)은 매개변수인 심리적 안녕에 유의한 영향을 미쳤다. 3단계에서 심리적 안녕이 독립변수인 모국문화유지행동과 함께 회귀식에

13) 통제변수로 설정한 인구통계변수들의 영향을 보면, 한국어 듣기 능력이 높을수록 직무몰입이 높았다.

Table 7 Result of mediator effect of Psychological well - being

variable	step1		step2		step3		step1		step2		step3	
	Independent → Job Commitment		Independent → Psychological Well - being		Independent mediated → Job Commitment		Independent → Job Satisfaction		Independent → Psychological Well - being		Independent mediated → Job Satisfaction	
gender	.117	.714	-.086	-.992	.010	.074	.141	.875	-.086	-.992	.103	.647
married	-.289	-1.637	.049	.750	.125	1.030	-.338	-1.956	.049	.750	-.173	-1.010
age	.023	1.349	-.014	-.119	-.007	-.707	.026	1.520	-.014	-.119	.028	1.659
years of stay	-.004	-.207	.057	1.486	-.351	-2.517	-.002	-.112	.057	1.486	-.008	-.472
Koran speaking	.375	1.429	.295	1.085	.238	1.435	.364	1.414	.295	1.085	.144	1.069
Koran listening	.212	2.076*	.206	1.993*	.150	1.719	.152	-1.893	.206	1.993*	.286	1.989*
Native culture- related media behavior	.253	3.230**	.240	2.651**	.231	2.976**	.295	4.378**	.240	2.651**	.270	4.114**
Eating native food	-.109	-1.280	-.156	-2.581**	-.092	-1.098	-.185	-2.533*	-.156	-2.581**	-.167	-2.346*
Meeting with native companions	.323	3.834**	.336	4.260**	.302	3.625*	.271	3.738**	.336	4.260**	.247	3.504**
persistence of native religious activity	.158	2.101*	.166	2.154*	.127	1.686	.447	6.890**	.166	2.154*	.412	6.467**
Psychological well - being					.187	2.540*					.209	3.355**
R ²	.200		.229		.219		.214		.229		.256	
F-value	8.549		10.603		9.213		9.657		10.603		12.133	

note: numerical value is standardized B-value, t-value. * $p < .05$ ** $p < .01$

투입되었을 때, 모국미디어행동($\beta=.231$, $p<.05$), 모국인친구 어울림($\beta=.302$, $p<.01$), 그리고 모국종교활동 지속($\beta=.412$, $p<.05$)의 회귀계수의 값이 모두 작아졌다. 즉, 심리적 안녕은 모국문화행동의 차원 가운데 모국관련 미디어행동, 모국인친구 어울림 및 모국종교활동 지속이 직무몰입에 미치는 영향을 부분매개하는 것으로 나타났다. 보다 정확한 매개효과 결과를 검증하기 위해 추가적으로 Sobel test(Sobel, 1982)[55]를 실시하였다. 모국관련 미디어행동이 직무몰입에 미치는 영향에 대한 심리적 안녕의 매개효과(Sobel test 값=2.26, $p < .05$, 단측검정), 모국인친구 어울림이 직무몰입에 미치는 영향에 대한 심리적 안녕의 매개효과(Sobel test 값=2.43, $p < .01$, 단측검정), 모국종교활동 지속이 직무몰입에 미치는 영향에

대한 심리적 안녕의 매개효과는 유의(Sobel test 값=2.11, $p < .05$, 단측검정)하게 나타났다.

즉, Baron & Kenny(1986)[56]의 매개효과검증법과 Sobel(1982) 테스트를 통해 가설이 채택되었다. 모국문화유지행동이 직무만족에 미치는 영향에 관한 심리적 안녕의 매개효과를 보면, 5% 수준에서 1단계에서 모국문화유지행동인 모국관련 미디어행동($\beta=.295$, $p<.01$), 모국인친구 어울림($\beta=.271$, $p<.01$), 그리고 모국종교활동 지속($\beta=.447$, $p<.01$)은 각각 종속변수인 직무만족에 유의한 영향력을 미쳤다.

2단계에서 모국문화유지행동인 모국관련 미디어행동($\beta=.240$, $p<.01$), 모국인친구 어울림($\beta=.366$, $p<.01$), 그리고 모국종교활동 지속($\beta=.166$, $p<.05$)은 매개변수인 심리적 안녕에 유의한 영향

을 미쳤다.

3단계에서 심리적 안녕이 독립변수인 모국문화 행동과 함께 회귀식에 투입되었을 때, 모국관련 미디어행동($\beta=.270, p<.01$), 모국인친구 어울림($\beta=.247, p<.05$), 그리고 모국종교활동 지속($\beta=.412, p<.05$)의 회귀계수의 값이 모두 작아졌다. 즉, 심리적 안녕은 모국문화유지행동의 차원 가운데 모국관련 미디어행동, 모국인친구 어울림, 그리고 모국종교모임이 직무만족에 미치는 영향을 부분 매개하는 것으로 나타났다.

보다 정확한 매개효과 결과를 검증하기 위해 추가적으로 Sobel test(Sobel, 1982)를 실시하였다. 모국관련 미디어행동이 직무만족에 미치는 영향에 대한 심리적 안녕의 매개효과(Sobel test 값=2.32, $p < .05$, 단측검정), 모국인친구 어울림이 직무만족에 미치는 영향에 대한 심리적 안녕의 매개효과(Sobel test 값=2.36, $p < .01$, 단측검정), 모국종교활동 지속이 직무만족에 미치는 영향에 대한 심리적 안녕의 매개효과는 유의(Sobel test 값=2.93, $p < .05$, 단측검정)하게 나타났다. 즉, Baron & Kenny(1986)의 매개효과검증법과 Sobel(1982) 테스트를 통해 가설이 채택되었다.

4.3 실증분석결과에 대한 토의

전체적으로 볼 때, 가설들은 채택된 것이 다수이지만, 기각된 것도 있다. 기각된 내용을 중심으로 해석과 토의를 하면 다음과 같다.

첫째, 모국문화유지행동이 논란이 되는 이유는 한편으로 이주민의 심리에 긍정적 영향을 미칠 것이라는 당연하다시피한 점이 있지만, 다른 한편으로 현지국에의 적응을 저해하여 부정적 영향을 미칠 수 있다는 점이다. 따라서 모국문화유지행동의 긍정적 영향과 부정적 영향 특히 직무태도(직무몰입과 직무만족)에 대한 긍정적 영향과 부정적 영향이 어떻게 종합되어 영향의 성격이 나타날 것인가가 문제인데, 본 실증연구결과는 모국문화유지행동의 세부행동들이, ‘모국음식 섭취’를 제외하고, 긍정적 영향으로 종합된다고 실증하고 있다.

둘째, 가설이 기각된 검증결과를 보인 ‘모국음식 섭취’는 직무몰입에는 영향을 미치지 않으나

직무만족에는 (-)영향을 미치는 것으로 나타났다. 이에 대해서는, ‘모국음식 섭취’가 모국의 정체성을 강화한다고 제시한 결과(김영주, 2009; Weller and Turkon, 2015)가 있기는 한데, 비교 가능한 기존연구결과가 없지만, 해석이 필요하다. 윤영삼(2015)에서 제시하였듯이, 이주노동자들이, 노동조건이 상대적으로 괜찮은 편인, 기숙사가 있는 회사에 종사할 경우 제공되는 한국음식을 주로 먹으므로 모국음식을 섭취하는 경우가 상대적으로 적다. 이는 ‘모국음식 섭취’가 낮은 응답자는 ‘노동조건 높음’이 상대적으로 높고 ‘모국음식 먹음’이 높은 응답자는 ‘노동조건 높음’이 상대적으로 낮다는 점 즉 ‘모국음식 섭취’가, 직무몰입과 직무만족에 긍정적 영향을 미칠 가능성이 있는, ‘노동조건 높음’과 부(-)의 상관관계를 갖고 있음을 의미한다. 다시 말해서 ‘모국음식 섭취’의 직무태도(직무몰입과 직무만족)에 대한 영향은 ‘노동조건’의 직무태도(직무몰입과 직무만족)에 대한 영향에 의해 중화되는 식으로 종합되어 나타나는 성격이 있다는 것이다. 본 실증연구결과는 영향의 종합결과로서 ‘모국음식 섭취’가 높을수록 직무몰입의 차이는 없으나 직무만족이 낮은 것으로 나타났다고 해석된다.¹⁴⁾

셋째, ‘모국인친구 어울림’이 직무만족에 (+)의 영향을 미친다는 실증연구결과는 영향을 미치지 않는다는 조창권·이금희(2016)와 다른 결과이다. 직무만족의 측정과 표본구성의 차이가 있기 때문에 반복연구가 필요하다고 보여진다.

넷째, 윤영삼(2015)의 심리적 안녕에 미치는 영향에 관한 실증연구결과와 비교할 때, 모국문화유지행동의 세부행동에 있어서 ‘모국종교활동 지속’이 (+)영향을 미친다는 점은 같으나, ‘모국관련 미디어행동’과 ‘모국인친구 어울림’은 윤영삼(2015)에서 (+)영향을 미쳤으나 본 실증연구결과에서는 유의적인 영향을 미치지 않았다. 측정과 표본구성의 차이가 있기 때문에 반복연구가 필요하다고 보여진다. 또한 ‘모국음식 섭취’는 윤영삼(2015)에서 (-)영향을 미쳤으나 본 실증연구결과

14) 윤영삼(2015)은 ‘모국음식 섭취’의 영향을 정확히 파악하기 위해서는 노동조건을 통제하고 분석해야 할 것이라고 제시하였지만, 본 연구에서 그렇게 연구하지 못했다. 향후연구과제로 남기고자 한다.

에서는 영향을 미치지 않았다. 이러한 차이점도 둘째에서 제시한 해석과 관련이 있다고 추정된다.

다섯째, 심리적 안녕에 가장 강한 영향을 미치는 모국문화유지행동이 윤영삼(2015)에서는 ‘모국 관련 미디어행동’이었으나 본 실증연구결과에서는 ‘모국관련 미디어행동’이 유의적인 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 일반인뿐만 아니라 이주노동자도 거의 사용하고 있는 미디어와 관련된 ‘모국관련 미디어행동’의 영향에 관해서 반복연구가 필요하다고 보여진다.

여섯째, 직무몰입에 가장 강한 영향을 미치는 모국문화유지행동은 ‘모국종교활동 지속’이고 직무만족에 가장 강한 영향을 미치는 모국문화유지행동은 ‘모국친구 어울림’으로 차이가 있었다.

5. 결론

본 연구의 목적은 모국문화유지행동이 직무태도(직무몰입과 직무만족)에 미치는 영향을 살펴보고 이 영향에 대한 심리적 안녕의 매개효과가 있는지를 살펴보고자 하는 것이다. 이를 위해 선행연구결과들을 이론적으로 검토를 하고 실증연구로서 베트남 이주노동자를 대상으로 설문조사를 실시한 후 다중회귀분석을 통해 가설을 검증하였다.

실증연구결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 모국문화유지행동의 차원 중 ‘모국관련 미디어행동’, ‘모국인친구 어울림’ 및 ‘모국종교활동 지속’이 많을수록 직무태도(직무몰입과 직무만족)가 높았다. 둘째, 모국문화유지행동의 차원 중 ‘모국음식 섭취’는 직무몰입에는 영향을 미치지 않으나 직무만족에는 (-)영향을 미치는 것으로 나타나 가설이 기각되었다. 셋째, 심리적 안녕은 모국문화유지행동의 차원 중 ‘모국관련 미디어활동’, ‘모국인친구 어울림’ 그리고 ‘모국종교활동 지속’이 직무태도(직무몰입과 직무만족)에 미치는 영향에 대해 부분매개하는 것으로 나타났다.

본 연구의 실증분석결과와 토의내용은 이주노동자관리·정책이 ‘다문화주의’를 표방하면서도 모국문화유지행동을 부정적으로 보면서 ‘다문화’의 공존과 조화보다는 동화 즉 ‘한국문화로의 통

합’을 꾀해 온 한국현실에서 모국문화유지행동이 긍정적인 영향을 이론적으로 실증적으로 제시했다는 의의가 있다고 생각한다. 특히 Berry(1990)의 이주민의 문화변용(acculturation)전략 중 동화노력만이 강조되고 있는 인사조직관리분야에서 모국문화유지행동이 개인차원 나아가 조직차원의 성과와 관련된 직무태도에, 가장 중요시되어온 직무몰입과 직무만족에 한정하였지만, 미치는 영향을 살펴본 것은 기업에서 이주노동자에 대한 관리방향의 설정과 관련된 의의를 찾을 수 있을 것이다.

이러한 점에서 모국문화유지행동이 이주노동자의 직무태도(직무몰입과 직무만족)에 미치는 영향을 분석한 실증연구결과가 합의하는 시사점을 제시하고자 한다.

관리적 시사점은 다음과 같다. 첫째, ‘모국관련 미디어행동’, ‘모국인친구 어울림’ 및 ‘모국종교활동 지속’이 많을수록 직무태도(직무몰입과 직무만족)가 높다는 결과는 이주노동자의 회사관련 긍정적 태도를 높이기 위해서는 ‘모국관련 미디어행동’, ‘모국인친구 어울림’ 및 ‘모국종교활동 지속’을 높여야 함을 제시한다. 둘째, ‘모국관련 미디어행동’이 주로 인터넷을 이용한 행동이라는 점에서 스마트폰이나 컴퓨터를 이용할 수 있게 지원하는 정책을 실시할 필요가 있다. 셋째, ‘모국인친구 어울림’의 (+)영향을 고려할 때, 이주노동자 모국인끼리 단위를 만들어 주고 공동활동을 지원하는 정책을 실시할 필요가 있으며 근무후나 주말 등에서 모국인친구와의 어울림이 방해가 되지 않도록 근무시간을 배려해 줄 필요가 있다. 넷째, ‘모국종교활동 지속’의 (+)영향을 고려할 때, 관리정책에 있어서 이주노동자가 모국종교활동을 지속할 수 있도록 기회를 제공하고 근무후나 주말 등에서 모국종교활동의 지속에 방해가 되지 않도록 근무시간을 배려해 줄 필요가 있다. 다섯째, 실증연구결과들을 종합적으로 볼 때, 이주민 특히 이주노동자에게 모국문화유지행동이 긍정성을 갖고 있음 나아가 기업의 목적과 이주노동자의 목적을 조화시킬 수 있음을 시사한다. 따라서 사용자 나아가 중앙정부·지방정부가 이주노동자들이 모국문화유지행동을 많이 할 수 있도록 정책적 지원을 할 필요가 있다.¹⁵⁾

또한 이주노동자에 대해서도 그들의 직무만족에 대한 관리가 중요하다는 점을 고려하여 Yoo et al.(2015)[57]의 주장처럼 기업 경영에서 복지 지원, 업무성과에 대한 인정 등을 높이기 위한 노력도 병행될 필요가 있다. 뿐만 아니라 박준철·서재범(2013)[58]의 주장과 같이 구성원간의 신뢰수준을 높임으로써 외국인노동자들의 만족수준을 높이기 위한 방안도 필요하다.

학문적 시사점을 들자면, 첫째, 모국문화유지 행동 특히 급증하고 있는 미디어행동이 개인차원 나아가 조직차원의 성과와 관련된 직무태도에 유의한 영향을 미쳤다는 실증결과는 이 행동의 다양한 영향에 관한 추가연구가 필요함을 시사한다. 우선되어야 할 연구로는 미디어행동개념을 체계적으로 적용하면서 노동자로서의 과업관련 태도나 행동뿐만 아니라 비과업관련 태도나 행동(김경석, 2004)에 미치는 영향에 관한 연구를 들 수 있다. 둘째, 모국문화유지행동 중 ‘모국음식 섭취’가 직무몰입에 영향을 미치지 않고 직무만족에 유의적인 (-)영향을 미치는 것으로 나타난 실증분석결과와 관련하여 ‘모국음식 섭취’의 영향을 정확히 파악하기 위해서는 노동조건을 통제하고 분석해야 함을 시사한다.

본 연구는 다음과 같은 한계점을 가지고 있다. 첫째, 설문조사가 갖는 동일방법의 한계가 있다. 둘째, 본 실증연구는 횡단적 연구로서 변수들 간의 인과적 방향이 불확실한 한계가 있다. 셋째, 부산경남지역의 베트남출신 이주노동자들이 표본이어서 일반화에 한계가 있다. 넷째, 이주노동자의 직무만족에 대해 ‘모국음식 섭취’가 (-)영향을 미치는 것으로 나타난 점 등과 관련하여, 토의에서 제시하였듯이, 노동조건을 통제하지 못한 한계가 있다.

연구를 통하여 얻게 된 주요 경험에 근거하여 향후연구의 방향을 제언하면 다음과 같다.

첫째, 한계점을 극복하기 위해 향후연구는 설문조사법이 갖는 일반적인 한계점을 극복하기 위

해 질적 조사방법을 병행할 필요가 있다. 둘째, 지역과 국적을 넓힌 연구를 수행해야 할 것이다. 특히 모국인이 많이 있는 지역에 있지 않는 이주노동자를 대상으로 연구하는 것이 바람직할 것이다. 셋째, 변수들 간의 인과적 방향이 불확실한 횡단적 연구의 한계를 극복하기 위해서 종단적 연구가 필요하다. 넷째, 영향이 무시될 수 있는 정도이거나 각각의 부(-)의 영향과 정(+의 영향이 서로 상쇄된 결과라고 해석할 수 있는 결과가 나타나서, 이러한 영향들에 관해 반복적인 실증 연구를 할 필요가 있다. 다섯째, 모국문화유지행동의 다양한 영향 특히 과업관련 태도나 행동뿐만 아니라 비과업관련 태도나 행동(김경석, 2004)에 미치는 영향에 관한 추가연구가 필요하다.

References

- [1] Berry, J., “Psychology of Acculturation: Understanding Individuals Moving Between Cultures”, In R. Brislin(ed), Applied Cross-cultural Psychology, 232-253, 1990
 - [2] Kim, Y.J., Cultural Conflicts and Adaptation Strategies of Korean Migrant Women in International Marriage about Food, The Journal of Rural Society, Vol 19, No.1, 121-160, 2009.
 - [3] Yun, Y.S., “A Empirical Study on the Behavior of Maintaining Native Culture Affecting Psychological Wellbeing of Immigrant Labor - A Study on the Positivity of the Behavior of Maintaining Native Culture ”, Journal of Human Resource Management Research, Vol 22, No.4, 165-186, 2015
 - [4] Isajiw, W., “Ethnic-identity Retention”, In W. Isajiw(ed.), Ethnic Identity and Equality, 34-91, 1990
 - [5] Berry, J. and C. Sabatier, “Variations in the Assessment of Acculturation Attitudes: Their Relationships with Psychological Well-being”, International Journal of
-
- 15) ‘모국문화유지’와 ‘현지문화수용’이라는 다문화주의에 대한 기본적 이해가 부족하여 다문화정책에 대한 접근방식을 잘못 설정해 왔던 중앙정부와 지방정부의 이주노동자정책에 대한 시사점에 관해서는 윤영삼(2015)을 참조할 것. 모국문화유지행동의 긍정성을 동일하게 실증연구하였다는 점에서 시사점도 동일하다고 할 수 있다.

- Intercultural Relations Vol 35, 658-669, 2011
- [6] Lee, S.W., K.S., Kim, T.G., Kim. H.W., Ryu, M.Y., Lee, Yoon, H.S., "The Relationship Between Job Stress and Depressive Symptoms in Migrant Workers in Kyung-gi Province in Korea", *Korean J Occup Environ Med*, Vol 21, No.1, 76-86, 2009
- [7] Berry, J., "Acculturation: Living Successfully in Two Cultures", *International Journal of Intercultural Relations*, Vol 29, No.6, 697-712, 2005
- [8] Kim, R., "The Effect of Policy Support on Acculturation of Marriage Immigrant Women in Korea", *Journal of Korean Association for policy sciences*, Vol 15, No.4, 285-308, 2011
- [9] Joe, J.Y., "Who Sings the Multicultural Society?", *Yeonse University Master's Thesis*, 2013
- [10] Ward, C., "Probing Identity, Integration and Adaptation: Big Questions, Little Answers", *International Journal of Intercultural Relations*, Vol 37, No.4, 391-404, 2013
- [11] Damian, E., "Social Network Site Usage and Personal Relations of Migrants", *Societies*, Vol 4, No.4, 640-653, 2014
- [12] Kim, B., E. Auh, Y. Lee and J. Ahn, "The Impact of Social Capital on Depression Among Older Chinese and Korean Immigrants", *Aging & Mental Health*, Vol 17, No.7, 844 - 852, 2013
- [13] Kim, B., K. Linton and W. Lum, "Social Capital and Life Satisfaction Among Chinese and Korean Elderly Immigrants", *Journal of Social Work*, Vol 15, No.1, 87-100, 2015
- [14] Lee, S., "The Impact of Social Capital in Ethnic Religious Communication Networks on Korean Immigrant's Intercultural Development", *International Journal of Intercultural Relations*, Vol 43(Part B), 289-303, 2014
- [15] Nardona, L., K. Atenb and D. Gulanowski, "Expatriate Adjustment in the Digital Age", *International Journal of Intercultural Relations*, Vol 47, 41-55, 2015
- [16] Park, K., H. Song and K. Lee, "Does Social Networking Service Usage Mediate the Association Between Smartphone Usage and Social Capital?", *New Media & Society*, Vol 15, No.7, 1077-1093, 2012
- [17] Park, K., H. Song and K. Lee, "Social Networking Sites and Other Media Use, Acculturation Stress, and Psychological Well-being Among East Asian College Students in the United States", *Computers in Human Behavior*, Vol 36, 138 - 146, 2014
- [18] Tabor, A. and T. Milfont, "We are all in the Same Boat: How Online Communities Facilitate the Process of Migration", *New Zealand Journal of Psychology*, Vol 42, No.1, 31-35, 2013
- [19] Zhang, S., *Babel or Great Wall: Social Media Use in an Acculturation Context*, A Dissertation in Information Sciences and Technology, The Pennsylvania State University, 2012
- [20] Kurth L. and P. Glasbergen, "Dealing with Tensions of Multiculturalism", *European Journal of Cultural Studies*, Vol 19, No.1, 1-20, 2015
- [21] Weller, D. and D. Turkon, "Contextualizing the Immigrant Experience", *Ecology of Food and Nutrition*, vol.54 no.1, 57-73, 2015
- [22] Connor, P., "Balm for the Soul: Immigrant Religion and Emotional Well-being", *International Migration*, Vol 50, No.2, 130-157, 2012
- [23] Levin, J., "Religious Behavior, Health, and

- Well-being Among Israeli Jews”, *Psychology of Religion and Spirituality*, Vol 5, No.4, 272-282.
- [24] Kim, K.S., A Configurational Approach to Organizational Citizenship Behavior, Korea university doctorate thesis, 2004
- [25] Lodahl, T. and M. Kejner, “The Definition and Measurement of Job Involvement”, *Journal of Applied Psychology*, Vol 49, No.1, 24-3, 1965
- [26] Kanungo, R., “Measurement of Job and Work Involvement”, *Journal of Applied Psychology*, vol.67 no.2, 341-349, 1982
- [27] Brown, S., “A Meta-Analysis and Review of Organizational Research on Job Involvement”, *Psychological Bulletin*, Vol 120, No.2, 235-255, 1996
- [28] Lee. Y.M., Meanings and Measurement Scale of Job satisfaction, Keongmunsa, 2010
- [29] McDowell, I., “Measures of Self-perceived Well-being”, *Journal of Psychosomatic Research*, Vol 69, No.1, 69 - 79, 2010
- [30] Keyes, C., “Mental Illness and/or Mental Health”, *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, Vol 73, No.3, 539-548, 2005
- [31] Nistor, A., “Developments on the Happiness Issue”, *The Scientific Journal of Humanistic Studies*, Vol 3, No.4, 58-66, 2011
- [32] Vaquera, E. and E. Aranda, “The Multiple Dimensions of Transnationalism”, *Journal of Social Research & Policy*, Vol 2, No.2, 48-72, 2011
- [33] Osborne, E. and D. Taylor, “The Role of Cultural Identity Clarity for Self-concept Clarity, Self-esteem, and Subjective Well-being”, *Personality and Social Psychology Bulletin*, Vol 36, 883-897, 2010
- [34] Koydemir, S., “Acculturation and Subjective Well-being: The case of Turkish Ethnic Youth in Germany”, *Journal of Youth Studies*, Vol 16, No.4, 460-473, 2013
- [35] Dupuy, H., “Self-representations of General Psychological Well-being of American Adults”, Paper Presented at American Public Health Association Meeting, 1978
- [36] King, M., V. Reno and E. Novo, “The Concept, Dimensions and Methods of Assessment of Human Well-being Within a Socioecological Context”, *Social Indicators Research*, Vol 116, No.3, 681-698, 2014
- [37] Lee, M.S, H.S. Kim, S.G. Hong, “An Empirical Study of the Elderly’s Information Literacy on Their Happiness”, *Journal of the Korea Industrial Information systems Research*, Vol 20, No.2, 125-131, 2015
- [38] Ryff, C., “Beyond Ponce de Leon and Life Satisfaction”, *International Journal of Behavioral Development*, Vol 12, No.1, 35-55, 1989
- [39] Keyes, L., “The Mental Health Continuum”, *Journal of Health and Social Behavior*, Vol 43, No.2, 207-222, 2002
- [40] Yun, T.G., A Study on the Factors Influencing Migrant Workers’ Job Commitment : Focused on Macheon Industrial Complex, Gyeongnam University master’s thesis, 2015
- [41] Lu, Y., R. Samaratunge and C. Härtel, “The Relationship Between Acculturation Strategy and Job Satisfaction for Professional Chinese Immigrants in the Australian Workplace”, *International Journal of Intercultural Relations*, Vol 36, No.5, 669-681, 2012
- [42] Valdivia, C. and L. Flores, “Factors Affecting the Job Satisfaction of Latino/a Immigrants in the Midwest”, *Journal of Career Development*, Vol 39, No.1, 31-49, 2012
- [43] Cho, C.K., J.M., Li, “The Effects of Ethnic

- Identity on Psychological Well-being and Job Satisfaction Among Myanmar and Vietnam Workers in Korea”, *The journal of Eurasia studies*, Vol 13, No.3, 177-197, 2016
- [44] Lee. Y.H., B.W., Kim, “Lifelong Capability Development : The Relationship Between Job Satisfaction and Ego-Identity with Psychological Well-Being of The Office Workers”, *Journal of Korean Institute for Practical Engineering ducation*, Vol 2, No.1, 136-145, 2010
- [45] Judge, T. and E. Locke, “Effects of Dysfunctional Thought Processes on Subjective Well-being and Job Satisfaction”, *Journal of Applied Psychology*, Vol 78, 475-490, 1993
- [46] Diener, E., E. Suh, R. Lucas and H. Smith, “Subjective Well-being: Three Decades of Progress”, *Psychological Bulletin*, Vol 125, 276-302, 1999
- [47] Huang, L., D. Ahlstrom, A. Lee, S. Chen and M. Hsieh(2016), “High Performance Work Systems, Employee Well-being, and Job Involvement”, *Personnel Review*, Vol 45, No.2, 296-314, 2016
- [48] Staines, G., “Spillover Versus Compensation: A Review of the Literature on the Relationship Between Work and Nonwork”, *Human Relations*, vol 33, No.2, 111-129, 1980
- [49] Baker, M., Stabile, M., & Deri, C. (2004). What do Self-reported, Objective, Measures of Health Measure?. *Journal of human Resources*, Vol 39, No.4, 1067-1093.
- [50] Zambrana, R. and S. Frith, “Mexican American Professional Women”, *Journal of Social Behavior and Personality*, Vol 3, No.4, 347-361, 1988
- [51] Au, A., J. Garey, N. Bermas & M. Chan, “The Relationship Between Acculturation and Job Satisfaction Among Chinese Immigrants in the New York City Restaurant Business”, *Hospitality Management*, Vol 17, No.1, 11 - 21, 1998
- [52] Ea, E., M. Griffin, N. L’Eplattenier & J. Fitzpatrick, “Job Satisfaction and Acculturation Among Filipino Registered Nurses”, *Journal of Nursing Scholarship*, Vol 40, No.1, 46 - 51, 2008
- [53] Miller, M. and A. Kerlow-Myers, “A Content Analysis of Acculturation Research in the Career Development Literature”, *Journal of Career Development*, Vol 35, No.4, 352-384, 2009
- [54] Dupuy, H., “The Psychological General Well-Being(PGWB) Index”, In N. Wenger, M. Mattson, C. Furberg and J. Elinson (eds.), *Assessment of Quality of Life in Clinical Trial of Cardiovascular Therapies*, 170 - 183, 1984
- [55] Sobel, M., “Asymptotic Confidence Intervals for Indirect Effects in Structural Equation Models”, In S. Leinhardt(ed.), *Sociological methodology*, 290-312, 1982
- [56] Baron, R. and D. Kenny, “Moderator-mediator Variables Distinction in Social Psychological Research”, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol 51, No.6, 1173 - 1182, 1986
- [57] Yoo, E. H., & Kim, J. K., “Effects of HRM Practices and LMX on Turnover Intention of SMEs Employees : Focusing on the Mediating Effects of Job Satisfaction”, *Journal of the Korea Industrial Information Systems Research* Vol. 20, No. 6, pp91-106, 2015.
- [58] Park, J. C., & Suh, J. B., “An Extended View of Information System Employees Exchange Relationships(LMX, TMX) and ITs Effects on Trust in Supervisor, Coworker”, *The Journal of Internet Electronic Commerce Research*, Vol 13, No.4, 45-60.



윤 영 삼 (Yun Yeongsam)

- 연세대학교 경영학과 학사
- 연세대학교 경영학과 석사
- 연세대학교 경영학과 박사
- 부경대학교 경영학부 교수

• 관심분야: 인사관리, 노사관계



Trinh Thi Hue (Trinh Thi Hue)

- 동의대학교 경영학과 학사
- 부경대학교 경영학과 석사
- 관심분야 : 인사관리



손 현 일 (Son Heonil)

- 평생회원
- 부경대학교 경영학과 학사
- 부경대학교 경영학과 석사
- 부경대학교 경영학과 박사
- 위덕대학교 경영학과 강사

• 관심분야 : 인사관리, 노사관계, 인사관리시스템