

## 외국인 근로자의 조직몰입에 영향을 미치는 요인 연구

이유나 (국제교류연구소 해외교류 파트장)<sup>1)</sup> 하규수 (호서대학교 벤처대학원 교수)<sup>2)</sup>

### 국문 요약

한국에 체류하는 외국인이 200만명이 넘어서고 있다. 본 연구에서는 외국인 근로자들을 대상으로 개인 특성 및 환경 특성이 조직몰입에 미치는 영향을 실증 분석하였다. 실증 분석을 위한 연구 모형을 설정하였다. 개인특성, 적응능력, 조직생활, 사회적 지지로 크게 4개의 부분으로 나누어 독립변수를 설정하고 종속변수로 조직몰입도를 설정하여 연구 모형을 도출하였다. 이러한 연구 모형을 바탕으로 분석을 위한 데이터 수집은 한국에서 근무 중인 외국인을 대상으로 설문조사 방식으로 하였다. 응답자 중 유효한 200부를 바탕으로 SPSS 24를 활용하여 실증 분석을 하였다. 실증 분석 결과는 다음과 같다. 첫째, 외국인 근로자의 성취욕구, 언어적응능력, 상사 및 동료 관계, 직업의 미래비전, 사회적 지지는 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향이 있는 것으로 나타났다. 반면, 문화적응능력은 유의한 영향관계가 검증되지 않았다. 둘째, 조직몰입도에 유의한 영향을 미치는 요인의 크기는 사회적 지지, 상사 및 동료 관계, 직업의 미래비전, 언어적응능력, 성취욕구 순으로 나타났다. 이러한 연구 결과를 바탕으로 학술적인 시사점을 제시하였고 아울러 외국인 근로자의 조직몰입도를 높이기 위한 실무적인 시사점을 제시하였다.

■ 중심어: 외국인 근로자, 성취욕구, 언어적응능력, 문화적응능력, 상사 및 동료 관계, 직업의 미래비전, 사회적 지지, 조직몰입도

## I. 서론

4차 산업혁명의 진전으로 전 세계가 초연결화되고 있다. 또한 한류와 더불어 한국과 세계 간의 교류가 빠른 속도로 증가하고 있다. 산업구조의 다변화로 인해 산업계와 노동시장 역시 급속도로 변하고 있다. 최근 해외에서 한국을 바라보는 시각이 달라지면서 외국인들의 한국 거주의사가 늘고 있다. 우리나라에 외국인 근로자들이 유입되기 시작한 것은 1990년대 초반 생산직 근로자들의 인력난으로 인한 인력수급 불균형 때문이었다. 1991년 도입된 산업연수생 제도와 맞물려, 외국인 근로자들이 국내 산업현장에 등장하게 되었고, 여기에 낮은 인건비와 3D 업종의 인력난 해소라는 긍정적 영향은 외국인 근로자들의 수요를 증가시키는 계기가 되었다.

현재, 중소기업들은 외국인 근로자들에 대한 의존도가 높으며 이러한 현상은 지속될 것으로 전망된다(김권수, 이금희, 2021). 외국인 근로자들은 국내기업들의 생산성에 중요한 역할을 하고 있으며, 이들에 대한 전략적 관리 및 지원 필요성이 지속적으로 제기되고 있다(이신전, 2014). 하지만, 국내 외국인 근로자들의 내·외적 개인

1)제1저자 : 국제교류연구소 해외교류 파트장, 호서대학교 벤처대학원 박사과정, leenaa1551@gmail.com

2)교신저자 : 호서대학교 벤처대학원 교수, kyusooaha@naver.com

· 투고일: 2022-12-16 · 수정일: 2022-12-26 · 게재확정일: 2023-01-06

특성과 직무성과 등에 대한 종합적이고 세부적인 연구는 거의 없는 편이다. 현실적으로 외국인 근로자들의 근무조건 또는 근무환경은 열악하지만, 그럼에도 불구하고 근로자와 기업 공생을 위하여 인적 경쟁우위를 확보하기 위해서는 외국인 근로자의 조직몰입에 대한 연구가 필요하다. 따라서 본 연구를 통하여 외국인 근로자 인적 자원관리와 업무성과를 높이기 위한 하나의 방향성을 제시할 수 있을 것이다.

조직몰입에 대한 개념 정의는 매우 다양하며, 여러 분야에서 다른 접근방법이 사용되고 연구자들의 목적에 따라 다양한 개념이 제시되고 있다(배상현, 2019). Allen and Meyer(1996)는 심리적인 애정을 느껴서 조직에 대한 소속감과 자부심을 느끼고 이를 통해 조직의 목표와 가치를 동일시하는 것이라고 주장하였다. 일반적으로 조직몰입은 직무만족보다는 조직구성원들의 이직을 예측하는 데 있어 매우 효과적이고, 조직 유효성의 효과성을 설명하는 데에도 중요한 요인이다. 또한 조직몰입은 장기간에 걸쳐서 지속되기 때문에 조직구성원들의 태도와 행동 간의 관계 설명에도 유용하다고 할 수 있다. 조직몰입에 관한 연구는 첫째, 조직구성원의 이직률 등을 더 잘 설명하며, 둘째, 조직구성원의 조직몰입이 높아질수록 성과가 높을 가능성이 크고, 셋째, 조직몰입이 조직 유효성의 유용한 지표가 될 수 있어 조직행동을 연구하는 학자나 경영자들에게 중요시되고 있다. 외국인 근로자의 조직몰입과 성과를 위한 중요한 선행요인은 직장에서의 심리적 안정이며 이것은 국내 문화에 대한 적응 정도에 영향을 받을 것으로 예측된다(박지영 외, 2019). 따라서 외국인 근로자들의 조직몰입을 도울 수 있는 환경적·개인적 특성 요인들에 대하여 연구를 하고자 하였다.

본 연구에서는 첫째로, 외국인 근로자의 성취욕구, 한국어적응능력, 한국문화적응능력, 직장 및 동료 관계, 직업의 미래비전, 사회적 지지와 조직몰입의 영향관계를 알아보려고 하였다. 둘째로, 이들 중에서 어떤 변수가 외국인 근로자의 조직몰입에 가장 큰 영향을 미치는지를 알아보려고 하였다. 셋째로, 본 논문의 연구 결과에 따라 학술적 및 실무적 시사점을 제시하여 현실적으로 외국인 근로자가 국내 정착하고 직무를 수행하는 데 도움이 되고자 하였다.

## II. 이론적 배경 및 선행연구

### 2.1 외국인 근로자와 조직몰입도

외국인 근로자는 자신의 나라가 아닌 다른 나라로 이동하여 고용된 자들에 대한 통칭이다. 외국인노동자, 이주노동자, 이민노동자, 초빙노동자, 단기노동자, 계약노동자, 이방인노동자, 출가노동자 등 다양한 명칭으로 사용되지만, 일정 기간동안 다른 나라에 가서 돈벌이를 하는 사람이라는 의미는 동일하다.

국내에 체류 중인 외국인 근로자는 해마다 증가하고 있다. 체류 중인 외국인의 상당수가 산업연수제도와 2004년 8월에 도입된 고용허가제도로 한국에 들어온 외국인 근로자이다. 산업연수제도는 저개발국에 대한 기술이전 차원에서 만들어진 제도로 근로자가 아닌 노동자라는 점을 내세워 노동계의 저항을 극복하면서 외국인 노동자를 도입할 수 있는 묘안으로 제시된 정책이었다(최정희, 2011). 즉, 중소기업의 인력난과 고용비용의 증가가 외국인 근로자를 불러들이는 계기가 된 것이다. 또한 농촌과 도시의 격차로 농촌으로 시집가는 것을 기피하는 풍조로 인해 외국인 여성의 결혼이주로 인한 유입도 늘어나고 있다. 또한, 한류로 인한 글로벌화로 유입된 외국인 유학생들도 대부분 단기 체류자로서 체류 외국인 수의 상당 부분을 차지하게 된 것도 두드러지는 현상이다.

<표 1> 국내 연도별 체류 외국인 현황

	1998	2000	2005	2010	2015	2020	단위: 명 2021
체류외국인	308,339	491,324	747,467	1,261,415	1,899,519	2,036,075	1,956,781

-장기체류	147,914	219,962	510,509	1,002,742	1,467,873	1,610,323	1,569,836
-단기체류	160,425	271,362	236,958	258,673	431,646	425,752	386,945
불법체류자	99,537	205,205	204,254	168,515	214,168	392,196	388,700

출처 : 대한민국 e-나라지표, 출입국·외국인정책 통계연보(1998~2021)

국내의 외국인 근로자는 크게 전문인력과 단순기능인력으로 구분할 수 있는데, 전문인력은 비교적 적은 수로 원어민 교사들이 주를 이루고 있다. 단순기능인력은 크게 방문취업과 비전문취업으로 나뉘는데, 방문취업은 특례고용가능자로 조선족과 구소련 지역을 중심으로 한 고려인들이 주를 이루고 있다.

조직몰입은 조직 내 개인이나 조직의 행동 특성 또는 상호작용을 분석하고 설명하기 위해 개발된 개념이다. 조직과 스스로를 동일시하는 것과 조직목표에 참여하는 정도를 의미한다(전정호, 설현도, 2016). 구성원이 속한 조직에 대하여 몰입, 일체감, 애착심과 동일시되기도 한다. 이재관(2019)은 조직이 추구하고자 하는 목표나 가치에 대한 신뢰와 수용이자 조직을 위해 애쓰는 의지로 구성된 개개인이 조직에 느끼는 일체감의 정도라고 정의하였다. 조직몰입은 조직의 목표와 가치관을 받아들이고, 조직의 성과 향상을 위해 노력을 아끼지 않으며, 조직의 구성원으로 남으려는 조직구성원의 태도이며(김진희, 2007), 자기 회사에 대한 호의적인 태도로서 자신과 회사를 동일시하고 조직 문제에 적극적으로 관여하려는 정도라 할 수 있다(신유근, 1998). 조직몰입의 개념은 주로 조직구성원의 심리적 애착을 강조하면서 특정한 사람이나 집단의 행동 특성을 나타내고 있다. 조직몰입은 하위요인에 따라 많은 학자가 그 유형을 세분화하였으며, 이는 구성원의 태도와 행동, 심리적 상태를 세밀히 파악하여 그 유용성을 확인하려는 필요성에 의한 것이었다(Powell and Meyer, 2004; 김홍식, 2005).

조직몰입에 영향을 미치는 요인은 매우 다양하다. 최신 선행연구를 통해 살펴보면 다음과 같다. 김재봉 외(2022)는 영업사원을 대상으로 조직몰입에 미치는 영향요인에 대해 실증 분석한 결과, 회복탄력성은 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 최복무(2022)는 소방관을 대상으로 실증 분석한 결과, 소방관의 직무자율성은 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 해외의 최신 연구를 살펴보면, Abdullah et al.(2020)은 간호사 412명을 대상으로 실증 분석한 결과, 내부 서비스 품질은 간호사의 조직몰입과 직무성공에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. DiPietro et al.(2020)은 프랜차이즈에 근무하는 종업원 270명을 대상으로 실증 분석한 결과, 근무환경이 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 분석되었다. Huang et al.(2020)은 장기요양병원에서 근무하는 사람 366명을 대상으로 실증 분석한 결과, 근무환경과 조직후원이 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것을 확인하였으며, 조직몰입에도 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. Redondo et al.(2021)의 다양한 경력을 가진 사람 306명을 대상으로 한 연구에서도 직무만족 및 조직몰입도가 높은 것으로 나타난 반면, 이직의도는 높지 않은 것으로 나타났다. Ampofo and Karatepe(2022)은 소규모 호텔종업원을 대상으로 연구한 결과, 직무적합성은 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

선행연구들을 보면, 조직몰입에 관한 연구들이 많고, 외국인 근로자의 조직몰입에 관한 연구들도 적으나마 찾아볼 수 있다. 하지만, 외국인 근로자의 조직몰입과 개인 특성, 환경 특성, 그리고 사회적 지지의 구조적인 영향에 관한 연구는 찾아볼 수 없었다.

## 2.2 성취욕구와 조직몰입도

McClelland et al.(1994)은 성취욕구를 우수한 표준에 대해 경쟁적으로 지향하는 행동이라고 하였고, Atkinson(1958)은 성취욕구가 인간의 동기 부여된 행동의 가장 중요한 영역을 대표한다고 하였다. Haney(1992)는 스스로 달성할 수 있는 의미 있는 목표를 설정하고 그 목표를 달성하는데 필요한 기술과 능력을 이용하여 열심히 일하는 것이라 하였다. 성취욕구가 강한 사람들은 주로 내재적 요인에 의해 동기가 유발되므로 자신의 노력으로 성과를 도출할 수 있는 상황을 선호하며(Kinicki and Kreitner, 2009), 과업 수행의 결과에 대한 피드백을 적극적

으로 원하며, 성과에 대한 기대치가 높은 것으로 나타났다(Loon and Casimir, 2008). 따라서 도전적인 목표를 설정하고 목표를 달성함에 있어 여러 가지 장애를 극복하려는 의지도 강하다고 하였다(Subramariam et al., 2002).

McClelland(1962)는 성취동기이론에서 인간은 성취욕구, 권력욕구, 친교욕구로 동기 부여되며, 문화를 초월하여 사람들을 동기화시킨다고 하였다. 이러한 성취욕구는 내재적 동기유발과 자기 노력의 강화 및 강한 목표달성에 대한 의지를 키울 수 있으므로 업무수행을 위해 필요한 조직몰입에도 영향을 미칠 것으로 예측할 수 있다. Pham et al.(2022)은 타이완의 베트남인 근로자 236명을 대상으로 한 연구에서 내적·외적 욕구는 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것을 확인하였다. 정갑두(2019)는 공무원을 대상으로 한 연구에서 성취욕구가 강할수록 조직몰입도가 상승하는 것을 확인하였다.

조직의 궁극적인 목표는 구성원들의 욕구를 충족하는 동시에 조직효과성을 증진하는 것이라고 할 수 있다(Scott and Davis, 2007). 즉 일과 조직에 몰입할수록 업무에 집중하기 때문에 짧은 시간 안에 개인의 역량을 최대한 발휘할 수 있고, 일에 몰입할수록 높은 성과를 창출하여 더 많은 보상을 받게 되며, 몰입하지 않을 때보다 개인 시간을 더 많이 확보하여 일과 삶의 균형을 맞출 수 있다는 장점이 있다(정재문, 2013). 성취욕구는 1900년 초반부터 1980년대 중반까지 성격과 직무성과 사이의 상관관계 연구가 이루어졌으며, 개인차에 대한 영향력 있는 예측변수로서(Robbins, 2005), 직무만족, 직무스트레스, 리더십 및 직무성과를 포함하는 직무 관련 행태에 영향을 미치는 것으로 확인되었다(George and Jones, 2002). 이처럼 성취욕구에 대하여 개인차에 관한 연구는 지속적으로 진행되었지만, 조직문화와 관련하여 조직몰입과 관련된 성취욕구의 실증적 연구는 상대적으로 부족한 편이었다.

선행연구를 보면, 성취욕구는 목표 달성과 강한 정(+)의 관계가 있는 것으로 나타나고 있다(Slocum et al., 2002). 높은 성취욕구를 가진 구성원들은 높은 수준의 목표 달성을 위하여 노력하게 된다. 성취욕구가 높은 사람은 성취욕구가 낮은 사람에 비해 성과달성을 통해 더 많은 즐거움과 일에 대한 몰입을 보여준다. 이러한 경향은 더 높은 수준의 행동지향 전략의 기초로 작용하여 조직몰입에 영향을 미친다고 예측할 수 있다.

### 2.3 언어 및 문화적응능력과 조직몰입도

한국에 체류하는 외국인들은 본국과 한국 간 문화 및 생활 습관의 차이로 이국 생활에 대한 어려움을 겪게 된다. 특히, 현지 문화를 충분히 이해하지 못한 외국인 근로자들은 작업장에서 현지 직원들과 갈등이 생기기도 하며, 이로 인해 조직 차원의 금전적 손실은 물론 사회적 비용까지 발생하게 된다(강대석 외, 2016). 타국에서 일하는 근로자들은 자신의 업무 능력도 중요하지만, 새로운 문화환경에 효과적으로 적응하는 능력이 무엇보다 중요하다고 할 수 있다(Earley and Ang, 2003). 이 적응과정은 긍정적일 수도 부정적일 수도 있다. 이러한 이유로 외국인 근로자들을 채용한 기업들은 이들의 문화적응 스트레스를 최소화하고 성공적인 문화적응을 위해 다양한 방안들을 고민하게 된다.

언어는 문화와 문화 간의 가장 중요한 차이점 중 하나이며, 타 문화권으로 이주하였을 때 적응에 큰 장벽으로 작용한다. 언어적응능력은 의사소통에 사용되는 언어를 이해하고, 말하고, 쓸 수 있는 능력을 의미한다(Barner-Rasmussen and Björkman, 2007). 언어실력은 그 사회에 대한 문화나 가치를 쉽게 이해할 수 있도록 하며, 효과적인 커뮤니케이션을 통한 사회적 관계형성을 가능하게 한다고 하였다(Lauring, 2008; Peltokorpi, 2010; Zhang and Peltokorpi, 2016). 국외 거주자들은 업무뿐만 아니라 개인생활에서도 의사소통할 때 언어장벽에 직면하기 때문에, 공통의 언어를 말하는 것은 효과적인 의사소통의 전제조건이다(Peltokorpi and Vaara, 2014). 또한 언어는 국외 거주자들이 거주 국가의 문화적 가치와 규범을 알게 되는 중요한 도구이기도 하다(Zhang and Harzing, 2016). 언어 실력에 관한 다수의 연구는 유학생들을 대상으로 진행되었으며, 유학생의 언어실력과 적응 간에는 유의한 정(+)의 관계가 있는 것으로 확인되었다(Alsahafi and Shin, 2019). Selmer and Lauring(2015)은 외국인 근로자들의 언어의 어려움과 조직몰입의 관계를 분석한 결과, 언어의 어려움은 조직몰입도를 낮추는 것으로 나타났다. 따라서 국외 거주자의 해당 국가 언어능력은 문화적응의 핵심 결정 요인이 될

수 있다(Zhang and Harzing, 2016).

한편, 개인환경적합성이론에 의하면, 환경의 특성, 가치와 개인이 보유하고 있는 특성, 가치, 능력 간 적합도가 높을수록 개인은 본인이 속한 환경에서 긍정적 태도, 행위, 성과들을 만들어낼 수 있다(Kristof, 2016). 개인환경적합성이론 중 주요·능력적합성의 메카니즘은 개인이 속한 환경의 요구와 개인의 능력 사이의 인지적 비교를 의미하며, 이 메카니즘에 따르면 문화적응은 이문화환경의 요구를 충족하기 위한 개인의 문화지능에 따라 그 정도가 달라진다고 하였다(Gilbreath et al., 2011). 문화적응이란 서로 다른 문화집단의 구성원들과 장기간 접촉하여 발생하는 모든 유기적 변화를 의미하며(Berry et al., 1987), 개인의 적응은 획일적으로 발생하는 것이 아니라, 개인의 특성과 상황적 맥락에 따라 다양한 양상으로 나타난다(Berry, 2005). 하숙자(2020)는 문화적응의 요인으로 타국가 체류경험이 외국인 근로자의 생활만족에 유의한 영향을 미치지 않았으며, 직장에서의 지각된 차별감이 생활만족도를 낮춘다고 하였다. 유지형(2018)은 외국인 유학생을 대상으로 한 연구에서 문화적응 스트레스가 높을수록 대학 생활적응에 어려움을 느낀다고 하였다. 정은지, 김근향(2021)의 연구에서 외국인 유학생의 실패에 대한 두려움이 클수록 대학생활적응도 어려워지는 것을 확인하였다.

선행연구들을 보면, 문화충격이 꼭 부정적 경험으로만 연결되는 것이 아니라 긍정적 동기부여도 되는 것을 확인할 수 있다(Ang et al., 2007; Shi and Franklin, 2014). 외국인 근로자의 경우 상대적으로 열악한 근무환경에서 난이도가 대체로 낮은 직무를 수행하는 경우가 많으므로(김지현, 김보미, 2017), 심리적 측면의 결과변수들을 고찰함으로써 장기적으로 직무몰입 및 근무성과를 향상할 수 있을 것으로 예측할 수 있다.

## 2.4 조직문화와 조직몰입도

조직문화는 구성원들의 생각과 행동의 방향, 나아가 장기적으로 기업의 성과와 효과성에 영향을 미친다(Fisher and Alford, 2000). 이에 조직문화는 조직이론 및 기업연구에서 핵심 변수로 인식되고 있다(Deal and Kennedy, 1982). 직장은 개인을 사회와 연결한다. 개인은 직장생활을 통해 사회적 역할을 하면서 경제적 안녕과 직업 가치를 실현하게 되는 것이다. 조직문화는 조직관리 차원에서 구성원들이 서로 어떻게 연관되어 있는지를 알게 해주어 구성원들을 통합하는 기능과 조직이 외부환경에 적응하는 데 도움을 준다(Draft, 2004). 즉 조직구성원들의 인지 상태를 말해주고 행동 방향을 제시해주므로 특정 조직마다 조직문화를 중시하지 않을 수 없으며, 조직생활의 건전성 여부에 따라 조직행동과 조직유효성에 큰 영향을 주므로 그 중요성이 매우 크다고 할 수 있다(민경호, 2005). 따라서 협력적 조직문화를 지닌 조직의 구성원들은 조직의 가치, 목표를 수용하여 조직에 일체감을 느끼게 되는 조직몰입을 경험하게 된다(Wallach, 1983).

역할이론과 사회교환이론에 토대를 둔 상사-부하관계(Leader-member exchange, LMX)이론은 상사와 부하 간의 상호작용을 중심으로 그 관계에 초점을 두는 이론이다. 상사는 부하에게 가장 영향력 있는 역할 전달자이며, 부하는 상사가 전달한 역할에 반응하고 이것이 다시 상사에게 전달되어, 상사는 이를 토대로 차후에 부하에게 전달할 역할을 결정하게 된다는 것이다(주재성, 2006). Serban et al.(2022)의 연구에서 LMX는 직무스트레스를 감소시키며, 나아가 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 차동욱 외(2010)는 조직구성원들이 상사 및 동료와의 관계를 높게 지각할수록 직무스트레스는 낮아지고, 조직에 대한 충성심을 나타내는 정서적 몰입과 조직을 떠남으로써 자신이 감수해야 할 비용 때문에 몰입하는 근속적 몰입이 높아지는 것을 확인하였다. 이종찬(2012)은 조직의 지원을 받고 상사와의 관계의 질이 높아지면 조직구성원들은 직무에 만족하고 조직에도 충성심을 가지게 되어 이직하지 않고, 동료를 더 돕는 행동을 한다고 하였다. 김나형(2010)의 연구에서도 상사와의 관계와 업무 관련 정서적 안녕, 경력만족, 업무성과의 영향관계에 대한 연구에서 종업원이 상사와의 관계의 질을 높게 지각할수록 업무와 관련된 다양한 범위의 요소들에 대해 긍정적인 정서를 더 자주 경험하고, 경력에 만족하고 성과도 높아지는 것을 확인하였다.

2019년 직장인을 대상으로 실시된 ‘일과 직장 내 인간관계’에 관한 설문조사(구인구직 매칭플랫폼 사람인,

2019.3.20.)에서 직장인들은 직장 내 갈등을 경험하고 있으며, 응답자의 81%가 일과 사람 중 사람이 퇴사에 더 많은 영향을 미친다고 응답한 것으로 나타났다. 직업 비전에 대해 Williams(1992)는 일반적인 가치 또는 가치관의 특별한 용법으로 간주하고 직업행위에 대해 개인이 가지는 이상적인 생각으로 정의하였다. 한상근 외(2002)는 직업 비전을 생애주기 관점에서 취업준비, 취업, 직장생활, 직업전환, 직업은퇴 등 직업활동 전반에 대하여 사람들이 가지고 있는 가치와 의식 등을 포괄하는 개념으로 정의하였다. Albaness and Van Fleet(1983)은 직업 비전은 절대적인 것이 아니라 세대와 시대에 따라 다양한 양상으로 변화하는 것으로 시대적 가치관의 변화에 따라 변화될 수 있는 것이라고 하였다. 또한 직업 비전에 내재적 변수, 편익, 금전적 문제, 동료관계, 경력, 복지 등이 영향을 주는 것으로 나타났다(Kalleberg, 1977). Dobrinić and Fabac(2021)은 크로아티아 민간 및 공공 부분의 종사자 214명을 대상으로 실증 분석한 결과, 직업에 대한 비전은 조직몰입에 유의한 영향을 미쳤으며, 특히 공공 부분 종사자가 더 높게 나타났다. 서인덕, 도재욱(2007)의 연구에서도 조직문화가 조직몰입에 긍정적 영향을 미치는 것을 확인하였다.

## 2.5 사회적 지지와 조직몰입도

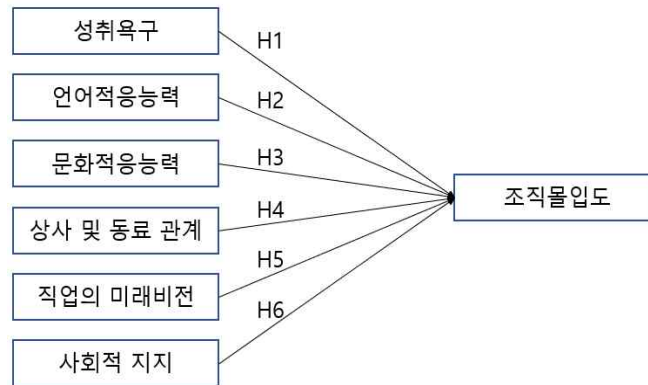
사회적 지지는 Cobb(1976)에 의하여 최초로 학문적으로 사용되었으며, 이후 사회적 관계(망), 사회통합, 사회적 유대, 사회활동, 적응자원, 사회적 지원체계(망), 사회·심리적 자원 등으로 개념이 확대되면서, 사회적 지지 유무, 수, 양, 종류, 빈도 등을 사회적 지지의 척도로 세분화하여 사용하고 있다(이세환, 2008). 사회적 지지는 우리가 의지할 수 있고, 우리를 돌봐주고 사랑하고 가치 있다는 것을 알게 해주는 사람의 존재나 이용 가능성이며(Kaplan et al., 1977), 건강에 대한 스트레스의 충격을 감소 또는 완충할 수 있는 속성으로 가족, 친구, 이웃, 기타 주변인에 의해 제공되는 여러 형식의 도움과 원조를 의미한다(박지원, 1985). 즉 사회적 환경 안에서 살아가는 인간은 타인과의 사회적 상호작용을 통해 충족되는 욕구로 살아가게 되는데, 자신의 가족, 지인들이 남아있는 고향을 떠난 외국인 근로자에 있어서 사회적 지지는 아는 사람이 많지 않은 타국에서 정착해나가 사회적 지지의 인식 수준이 미치는 효과에 대하여 조직구성원에 대해 사회적 지지가 높을수록 직무만족, 조직몰입 등의 조직유효성에 유의한 영향이 나타나는 것이 확인되었다(Abraham, 1999). 신철, 황성혜(2010)는 조직구성원 상호 간에 지지 수준이 높을수록 직무만족, 몰입, 혁신적 업무행동 등의 성과지표를 향상시킨다고 하였다. Garcia-Coll and Szalacha(2004)는 사회적 지지의 낮은 수준과 높은 스트레스 수준은 일정한 상관관계가 있다고 주장하면서, 이주자의 경우 오랜 친구나 가족과 떨어져 생활할 수밖에 없으므로 이 과정에서 기존의 사회적 지지는 감소한다고 하였다. 또한, Vaux(1988)는 사회적 지지가 이주근로자들에게 적응에 따른 제반 문제를 완충시키고 조직이나 사회 적응을 도울 수 있다고 하였다. Huaman-Ramirez and Lahlouh(2022)의 연구에서도 동료들의 사회적 지지는 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 또한, Ward and Kennedy(1992)는 이주국 주민과의 상호작용을 다른 요인들과 비교하여 외국인 근로자의 문화적응 수준을 예측할 수 있으며, 아울러 사회적 지지가 심리적응에 직접적으로 영향을 미치는 것을 확인하였다. 김나리 외(2022)는 낮은 수준의 직무만족에서 사회적 지지가 증가할 경우 이직의도가 감소하는 것을 확인하였다. 또한, 문새은, 김효진(2022)은 보육교사 대상의 연구에서 사회적 지지가 보육교사의 조직몰입의 영향요인인 것을 확인하였다.

이주국에서 경험하는 근로자들의 일반적인 사회적 지지란 개인의 가족, 친구, 이웃, 사회단체, 기타 서비스 기관에서 제공되는 다양한 형태의 도움과 원조이며 적응에 적극적으로 영향을 미친다(Kaplan et al., 1983). 김현경(2009)은 이주근로자에 대한 사회적 지지가 문화적응에 미치는 영향 연구에서 이주근로자에 대한 사회적 지지가 높을수록 문화적응에 긍정적으로 작용하는 것을 확인하였다. 결과적으로 사회적 지지는 근로자의 문화적응이나 직무만족, 조직몰입을 위하여 적극적으로 고려되어야 할 것이다.

### Ⅲ. 연구 설계

#### 3.1 연구 모형

본 연구에서 활용된 연구 모형은 <Fig 1>과 같다. 연구 모형에서 보는 것과 같이 독립변수로는 성취욕구, 언어 적응능력, 문화적응능력, 직장 및 동료 관계, 직업의 미래비전, 사회적 지지이다. 종속변수로는 조직몰입도를 각각 설정하였다.



<그림 1> 연구 모형

#### 3.2 가설 설정

정갑두(2019), Dacholfany and Susanto(2021), Pham et al.(2022)의 선행연구를 바탕으로 조직몰입에 성취욕구가 주요 요인이 될 수 있음이 실증적으로 확인되었다. Selmer and Lauring(2015), 유지형(2018), Köllen et al.(2020), 하숙자(2020), 정은지, 김근향(2021)의 연구 결과에 따라 문화 및 언어에 대한 적응능력이 조직몰입에 영향을 미치는 요인임을 확인하였다. 차동욱 외(2010), Dobrinić and Fabac(2021), Amiruddin et al.(2021)의 연구에서 직업의 비전과 상사 및 동료와의 관계가 조직몰입도에 영향을 미치는 요인임을 확인하였다. Human-Ramirez and Lahlouh(2022), 김나리 외(2022), 문새은, 김효진(2022)의 연구를 바탕으로 사회적 지지가 조직몰입에 영향을 미치는 요인임을 확인하였다. 따라서 본 연구에서는 연구 모형과 선행연구를 바탕으로 다음과 같이 가설을 설정하였다.

- 가설1. 성취욕구는 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설2. 언어적응능력은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설3. 문화적응능력은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설4. 상사 및 동료와의 관계는 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설5. 직업의 미래비전은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설6. 사회적 지지는 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

#### 3.3 자료 수집 및 분석 방법

자료의 수집은 한국에서 근무하고 있는 외국인 근로자를 대상으로 제조업과 서비스업 종사자에 대한 구분이 없이 이루어졌다. 또한 다양한 업종과 다양한 직무를 구분하지 않았다. 설문조사는 2022년 11월 15일부터 20

일간 실시하였다. 이 중 유효한 200부를 바탕으로 SPSS 24.0을 활용하여 실증 분석을 하였다.

<표2> 변수의 조작적 정의 및 설문지 항목

구분	변수명	문항수	조작적 정의	참고문헌
독립 변수	성취 욕구	4	우수한 표준에 대해 경쟁적으로 지향하는 행동으로 도전적인 목표를 설정하고 목표달성에 있어 장애를 극복하려는 강한 의지	McClelland et al.(1994) Subramariam et al.(2002) 정갑두(2019)
	언어적응능력	5	문화적응의 핵심결정요인으로 사회적 관계형성을 가능케 하며 거주 중인 국가의 문화적 가치와 규범을 알 수 있는 도구 사용능력	Lauring(2008) Peltokorpi and Vaara(2014) Zhang and Harzing (2016) Alsahafi and Shin, 2019)
	문화적응능력	5	개인의 문화지능에 따라 그 정도가 달라지며, 거주 중인 국가의 사람들과 장기간 접촉하여 발생하는 모든 유기적 변화에 대처하는 능력	Berry et al.( 1987) Gilbreath et al.(2011) 유지형(2018)
	상사 및 동료 관계	5	구성원을 통합하며 조직이 외부환경에 적응하는데 도움을 주며 상호작용을 중심으로 한 직장 내 상하관계의 질	주재성(2006) 김나형(2010) Serban et al.(2022)
	직업의 미래비전	5	직업행위에 대해 개인이 가지는 이상적인 생각으로 사람들이 가진 가치와 의식을 포괄함	Williams(1992) 한상근 외(2002) Dobrinic and Fabac(2021)
	사회적 지지	4	타국 정착과정에서의 긍정적인 조직행동으로 가족, 친구, 이웃, 기타 주변인에 의해 제공되는 여러 형식의 도움과 원조	박지원(1985) 김명철, 동학림(2020)
종속 변수	조직몰입도	5	조직에 호의적인 태도로서 조직의 목표와 가치관을 수용하고 조직성과 향상을 위해 노력하며 조직목표에 참여하는 정도	김진희(2007) 전정호, 설현도(2016) 이재관(2019)

본 연구는 설문지의 모든 문항에 응답자의 자기보고방식으로 응답했으므로 동일방법편의(Common Method Bias)가 발생할 가능성이 존재하고 있다. 이에 대해 설문조사 시 설문항목에 따른 대상자 분리 혹은 조사 시점의 분리 등을 고려할 수도 있지만, 이 방법 역시 동일방법편의(CMB)를 완전히 제거하기 쉽지 않은 부분이 있다. 따라서 본 연구에서는 사후 통계적인 방법으로 동일방법편의 여부를 검정하는 방법을 택했다. 동일방법편의를 검정하기 위해 Harman의 single factor test를 실시하였다. 탐색적 요인분석에서 모든 변수의 문항을 포함하는 주성분분석을 실시하였다. 분석 결과, 설명력이 가장 높은 요인 1개가 총 설명력의 50% 이상을 차지하지 않으면 동일방법편의로 인한 왜곡현상이 크지 않은 것으로 판단한다(Podsakoff et al., 2003). 본 연구의 경우 설명력이 가장 높은 요인의 설명력이 30.712%로 나타났다. 따라서 본 연구의 측정자료는 동일방법편의 영향을 크게 받지 않았다고 판단되었다.

응답자의 특성을 살펴보면, 남성이 66.7%, 여성이 33.3%였다. 연령은 30대가 47.7%로 가장 많았다. 혼인 상태는 기혼이 64.3%로 나타났다. 학력은 고졸이 42.0%였다. 근무연수는 5년 미만이 80.0%를 차지하였다.

## IV. 연구 결과

### 4.1 측정도구의 신뢰도 및 타당도 검정 결과

타당도는 탐색적 요인분석으로 하였으며 신뢰도 검정은 Cronbach's  $\alpha$ 로 측정하였다. 탐색적 요인분석은



varimax 방법을 사용하였고, 최종 연구변수의 선택은 요인적재치 .6 이상으로 하였다. 먼저 탐색적 요인분석 모형이 적합한지 검정하기 위해 KMO와 Bartlett 검정을 하였다. 그 결과 KMO는 .903으로 나타났고, Bartlett 은 10704.304로 유의확률 .000이었다. 설명된 총분산은 76.213%로, 기준값 70% 이상으로 나타나, 모형은 적합한 것으로 확인되었다. 연구 모형과 동일하게 요인들이 잘 묶이는 것을 <표3>에서 확인할 수 있다.

<표3> 요인분석 결과

요인	측정항목	1	2	3	4	5	6	7
문화 적응능력	ACC2	.792	.251	.186	.175	.219	.163	.233
	ACC3	.764	.211	.191	.247	.235	.211	.160
	ACC1	.764	.225	.247	.169	.170	.196	.108
	ACC4	.760	.131	.271	.242	.195	.174	.157
	ACC5	.759	.264	.220	.174	.196	.211	.216
언어 적응능력	ACL3	.287	.742	.272	.192	.219	.237	.285
	ACL5	.265	.711	.265	.247	.209	.260	.158
	ACL4	.348	.701	.243	.283	.316	.227	.190
	ACL2	.381	.656	.218	.328	.380	.172	.148
	ACL1	.345	.644	.227	.247	.274	.219	.257
상사 및 동료 관계	JCR1	.363	.248	.846	.238	.253	.165	.212
	JCR2	.367	.241	.842	.311	.257	.154	.177
	JCR3	.326	.277	.780	.295	.206	.258	.219
	JCR5	.318	.258	.696	.216	.256	.417	.248
	JCR4	.377	.287	.678	.252	.287	.375	.244
조직몰입	OC3	.299	.315	.278	.821	.250	.238	.243
	OC4	.320	.261	.271	.806	.333	.229	.165
	OC2	.321	.267	.319	.770	.231	.318	.253
	OC5	.315	.256	.333	.751	.199	.208	.315
	OC1	.320	.266	.307	.686	.311	.293	.340
성취욕구	PCA2	.308	.254	.239	.296	.774	.200	.181
	PCA3	.345	.359	.275	.179	.700	.208	.210
	PCA1	.315	.272	.274	.275	.699	.237	.275
	PCA4	.304	.272	.254	.219	.677	.261	.125
직업의 미래비전	JCV4	.366	.246	.174	.296	.255	.879	.225
	JCV5	.354	.312	.216	.273	.284	.821	.314
	JCV3	.373	.327	.286	.265	.247	.710	.215
	JCV2	.320	.275	.368	.354	.220	.705	.170
	JCV1	.320	.344	.365	.262	.261	.674	.268
사회적 지지	SPS3	.327	.287	.307	.285	.225	.245	.789
	SPS2	.373	.290	.274	.306	.255	.267	.743
	SPS4	.369	.285	.250	.367	.224	.259	.735
	SPS1	.323	.271	.332	.332	.264	.310	.657
Eigen Value		10.811	8.163	5.544	3.546	3.503	2.430	1.390
% of Variance		17.658	11.269	10.624	10.404	9.905	8.761	7.592
Cumulative %		17.658	28.927	39.551	49.955	59.860	68.621	76.213

이어 측정항목의 신뢰도분석을 실시하였다. 분석 결과 Cronbach's  $\alpha$  계수는 <표 4>에서 보는 바와 같이 직업의 미래비전 .905, 상사 및 동료관계 .750이었다. 나머지 요인들은 이들 사이로 나타났다. Cronbach's  $\alpha$  값이 .6을 넘을 경우 측정요인의 신뢰도는 있는 것으로 간주한다.

<표4> 신뢰도 분석 결과

변수	Cronbach's $\alpha$
성취욕구	.855
언어적응능력	.895
문화적응능력	.907

상사 및 동료 관계	.750
직업의 미래비전	.905
사회적 지지	.859
조직몰입도	.901

### 4.2 상관관계 분석 결과

<표5>는 요인 간 상관관계 분석 결과이다. 언어적응능력과 직업의 미래비전 간 상관관계가 .688로 가장 높았으며 통계적으로 유의하였다. 나머지 요인 간 상관관계는 .688보다 낮았으며, 모두 정(+)의 상관관계를 보였다. 상관계수가 .8 이상을 넘는 것이 없으므로 변수 간 다중공선성은 없는 것으로 확인되었다(우종필, 2022).

<표5> 상관관계 분석 결과

	1	2	3	4	5	6	7
성취욕구	1						
언어적응능력	.375**	1					
문화적응능력	.478**	.491**	1				
상사 및 동료 관계	.554**	.564**	.514**	1			
직업의 미래비전	.565**	.688**	.513**	.603**	1		
사회적 지지	.545**	.571**	.503**	.686**	.607**	1	
조직몰입도	.461**	.574**	.489**	.594**	.605**	.611**	1
Mean	3.442	3.356	3.420	3.350	3.442	3.393	3.350
SD	.172	.167	.397	.199	.192	.247	.186

\*\* p<.01

### 4.3 인과관계 가설 검정 결과

신뢰도와 타당도 분석을 통해 최종적으로 선정된 연구변수를 바탕으로 위계적 회귀모형을 활용하여 인과관계 검정하였다. 성별, 연령, 결혼상태, 최종학력, 총 근무연수를 통제변수로 투입한 이후 독립변수를 투입하여 분석하였다. 한국에서 근무하는 외국 근로자의 경우 성별, 결혼 여부나 한국에서의 총 근무연수 등에 따라 조직몰입도가 달라질 수 있으므로 본 연구에서 설정한 독립변수들과 조직몰입 간의 순수한 영향관계를 보기 위해 이들을 통제변수로 활용하였다. 통제변수 중 성별, 결혼상태, 최종학력은 범주형 변수이므로 회귀분석을 위해 먼저 이들을 더미변수화하였다. 성별의 경우 남성은 1로 여성은 0으로 하였다. 결혼상태의 경우 기혼은 1로 미혼은 0으로 하였다. 학력의 경우 해당 학력을 1로 나머지는 0으로 하였다. 최종 모형 통계량을 살펴보면 R값은 .690, 수정된 R<sup>2</sup>은 .584로 나타났다. F값은 63.977로 유의한 것으로 나타났다. VIF값이 모두 10 미만으로 독립변수 간 다중공선성은 없는 것으로 나타났다. 따라서 본 연구의 회귀모형은 적합한 것으로 나타났다.

<표6>은 인과관계 검정 결과이다. 모형1은 통제변수와 조직몰입 간의 인과관계를 분석한 결과인데, 연령을 제외하고 성별, 결혼상태, 학력, 총 근무연수 모두 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 모형2는 통제변수가 투입된 상태에서 독립변수와 조직몰입 간의 관계를 분석한 것인데 여기서는 통제변수로 설정된 것 모두가 조직몰입에 유의한 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다. 이러한 전제에서 인과관계를 분석한 결과는 다음과 같다.

<표6> 조직몰입도에 미치는 영향

변수	모형 1				모형 2					
	B	$\beta$	t	p	B	$\beta$	t	p	VIF	
(상수)	1.653		7.576	.000	-.414		-1.705	.089		
성별	.202	.080	2.121	.035	-.014	-.006	-.264	.792	1.177	
연령	.100	.061	1.019	.309	.106	.065	1.880	.059	2.769	
결혼상태	-.216	-.087	-2.206	.028	.106	.043	1.923	.055	1.270	
최종학력	고등학교	.457	.155	2.493	.013	.026	.009	.258	.796	2.999
	대학교	.617	.235	3.509	.001	.068	.026	.685	.494	3.648
	대학원	.726	.719	10.324	.000	-.020	-.008	-.170	.865	4.004
총 근무연수	.156	.344	6.532	.000	.014	.031	.958	.339	2.684	
성취욕구					.110	.109	2.104	.036	3.884	
언어적응능력					.140	.137	2.550	.011	4.471	
문화적응능력					.037	.044	1.082	.280	2.275	
상사 및 동료 관계					.199	.201	3.683	.000	3.681	
직업의 미래비전					.192	.193	3.186	.002	4.429	
사회적 지지					.309	.324	5.956	.000	3.656	
F값	14.012***				63.977****					
F 변화량					54.744***					
R <sup>2</sup>	.205				.690					
수정된 R <sup>2</sup>	.196				.584					
R <sup>2</sup> 변화량					.485					

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

성취욕구는  $\beta=.109$ ,  $p<.05$ 로 조직몰입도에 유의한 정(+)의 영향을 미쳤다. 따라서 가설1 성취욕구는 조직몰입도에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 채택되었다. 언어적응능력은  $\beta=.137$ ,  $p<.05$ 로 조직몰입도에 유의한 정(+)의 영향을 미쳤다. 따라서 가설2 언어적응능력은 조직몰입도에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 채택되었다. 문화적응능력은  $\beta=.044$ ,  $p >.05$ 로 조직몰입도에 유의한 정(+)의 영향을 미치지 못했다. 따라서 가설3 문화적응능력은 조직몰입도에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 기각되었다. 상사 및 동료 관계는  $\beta=.201$ ,  $p<.001$ 로 조직몰입도에 유의한 정(+)의 영향을 미쳤다. 따라서 가설4 상사 및 동료 관계는 조직몰입도에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 채택되었다. 직업의 미래비전은  $\beta=.193$ ,  $p<.01$ 로 조직몰입도에 유의한 정(+)의 영향을 미쳤다. 따라서 가설5 직업의 미래비전은 조직몰입도에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 채택되었다. 사회적 지지는  $\beta=.324$ ,  $p<.001$ 로 조직몰입도에 유의한 정(+)의 영향을 미쳤다. 따라서 가설6 사회적 지지는 조직몰입도에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 채택되었다.

조직몰입도에 유의한 영향을 미치는 요인의 영향관계의 크기는 사회적 지지( $\beta=.324$ ), 상사 및 동료 관계( $\beta=.201$ ), 직업의 미래비전( $\beta=.193$ ), 언어적응능력( $\beta=.137$ ), 성취욕구( $\beta=.109$ ) 순이었다.

#### 4.4 논의

첫째, 외국인 근로자의 성취욕구, 언어적응능력, 상사 및 동료 관계, 직업의 미래비전, 사회적 지지는 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향이 나타났다. 이는 선행연구 Selmer and Luring(2015), 정갑두(2019), 하숙자(2020), Köllen et al.(2020), Dacholfany and Susanto(2021), 정은지, 김근향(2021), Dobrinić and Fabac(2021), 차동욱 외(2010), Huaman-Ramirez and Lahlouh(2022), 김나리 외(2022), 문새은, 김효진(2022)의 연구 결과를 지지한다. 이러한 연구 결과가 나온 것은 당연한 결과라 할 수 있다. 외국인 근로자든 자국의 근로자든 어디서 일하든지

사회생활에는 일을 잘 해내고 싶고 노동의 대가를 높이 받고 싶은 성취욕구와 어느 조직이든 필수적인 상사 및 동료와의 상호관계, 내 일의 가치를 높이는 미래의 비전, 그리고 내 주변의 모든 사회적 지지가 전 세계 어느 직장, 어느 조직에서도 반드시 지속적으로 필요한 요인이기 때문이다. 또한, 기업에서 근로자들이 업무에 몰입할 수 있도록 긍정적인 조직문화를 형성하는 이유이다. 더구나 외국인 근로자의 입장에서 타국에서 일하는 데 가장 큰 어려움이면서, 가장 필수적인 것 중 하나가 정확한 의사소통이므로, 언어적응능력도 마찬가지로 근로자가 일에 집중할 수 있도록 하는 중요한 도구라 예측할 수 있다.

둘째, 외국인 근로자의 문화적응능력은 조직몰입에 유의한 영향이 나타나지 않았다. 이는 선행연구 유지형(2018), 하숙자(2020), 정은지, 김근행(2021)의 연구 결과를 지지하지 않고 있다. 이러한 연구 결과가 나온 것은 다소 의외의 결과라 할 수 있다. 문화는 그 나라를 이루는 것들의 총체라고 할 수 있다. 문화 속에는 사람들이 살아온 시간과 역사, 음식, 생활방식 외에도 가치관, 규범 등 그 나라의 독특한 삶의 방식들이 포함되어 있기 때문이다. 따라서 다른 문화권에서 또 다른 문화권으로의 삶의 터전을 옮기는 것은 매우 어렵고 힘든 일이라 할 수 있다. 본 연구에서 문화적응능력이 조직몰입에 영향을 미치지 않은 것은, 문화적응능력과 조직몰입 간에 전혀 영향관계가 없는 것이 아니라, 방송, 뉴스 등의 미디어와 주변인들을 통해 이주할 나라의 문화정보들을 사전에 많이 접하고 예상하고 어느 정도 적응한 상태이기 때문으로 예측할 수 있다. 삶의 터전을 옮기는 일에 내가 이주할 나라의 기본정보도 모른 채로 가는 사람은 없다. 따라서 설문조사에 응한 많은 외국인 근로자들이 이미 한국문화에 상당한 수준에서 적응한 상태이므로 조직몰입에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다고 예측할 수 있다. 다만 이 부분에 대해서는 추후 보다 많은 연구가 필요해 보인다.

셋째, 외국인 근로자의 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 요인의 영향관계의 크기는 사회적 지지, 상사 및 동료 관계, 직업의 미래비전, 언어적응능력, 성취욕구 순으로 나타났다. 이러한 결과는 외국인 근로자가 타국에서 가족, 친구, 지인들과 떨어져 살면서 일하지만, 일하는 동안에도 타국의 생활 속에서 지속적으로 사회적인 네트워크를 맺기 때문에 본국에 있는 가족들의 응원과 이주한 국가의 새로운 네트워크가 서로 시너지를 일으켜 사회적 지지의 영향이 조직몰입에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 예측할 수 있다.

## V. 결 론

본 연구는 외국인 근로자의 조직몰입에 영향을 미치는 요인과 그 영향관계를 실증적으로 분석하기 위해 이루어졌다. 이를 위해 조직몰입에 영향을 미치는 특성 중에서 대표적인 요인으로 성취욕구, 언어적응능력, 문화적응능력, 상사 및 동료 관계, 직업의 미래비전, 사회적 지지를 설정하였다. 그리고 이 중 어떤 요인이 조직몰입에 가장 큰 영향을 미치는지를 살펴보았다. 이를 실증적으로 분석하기 위해 국내 취업 중인 외국인 근로자를 대상으로 설문조사를 하였으며, SPSS 24.0를 활용하여, 200개의 유효한 데이터를 분석하였다. 본 연구의 실증 분석 결과, 성취욕구, 언어적응능력, 상사 및 동료 관계, 직업의 미래비전, 사회적 지지는 조직몰입에 정(+)의 유의한 영향을 미쳤다. 하지만 문화적응능력은 유의한 영향관계가 검증되지 않았다. 영향을 미친 독립변수 중 사회적 지지가 조직몰입도에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 본 연구 결과는 국내 중소기업들이 여전히 인력난으로 어려운 시점에서 지속적으로 외국인 근로자를 고용하고 이직을 줄여 정착할 수 있도록 실질적인 요인들의 영향력을 실증적으로 확인하였다는 점에서 의의가 있다.

### 5.1 시사점

본 연구의 학술적인 시사점은 다음과 같다. 첫째, 외국인 근로자를 연구 대상으로 한 연구들이 일부 진행되고 있지만, 중소기업에 종사하는 이들의 조직몰입에 관한 연구는 많지 않다. 본 연구는 개인적인 특성과 조직, 문화적인 맥락을 포괄한 연구 모형을 도출하고 이를 실증적으로 검증하였다는 점에서 기존 연구의 지평을 넓힌

것으로 사료된다. 둘째, 외국인 근로자가 한국 조직 사회에 적응하고 몰입하기 위해서는 다양한 요인들이 있겠지만 사회적 지지가 가장 중요한 요인으로 나타났다. 이 부분은 후속 연구를 통한 검정이 필요하겠지만 이러한 검정은 학술적으로도 매우 의미가 있는 것으로 사료된다.

본 연구의 실무적 시사점은 다음과 같다. 첫째, 외국인 근로자의 조기 정착을 위해 정책적으로 언어 연수와 성취욕구를 고취할 수 있는 교육 프로그램이 지속적으로 마련될 필요가 있어 보인다. 둘째, 외국인 근로자의 이직을 줄이는데 직장 내 안정적인 근무환경을 비롯해 사회적 관계 형성을 위한 적극적인 대처 방안이 필요해 보인다. 셋째, 외국인 근로자의 조직몰입에 사회적 지지가 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 외국인 근로자에 대한 인식 제고를 위한 캠페인 등으로 인식의 변화를 꾀할 필요가 있어 보인다. 인구가 급격히 감소하고 있는 상황에서 외국인 근로자는 하나의 좋은 대안이 될 수 있으므로 이들이 조직에 몰입하고 장기적으로 근무가 가능할 수 있는 환경 및 제도적 장치 마련을 위한 실무적인 차원에서 좋은 시사점이 될 것으로 사료된다.

## 5.2 연구 한계 및 향후 방향

첫째, 본 연구는 코로나19 팬데믹이 진행 중인 상황에서 이루어졌다. 외국인 근로자들이 입출국이 자유롭지 못한 특수한 상황에서 이루어진 연구이므로 연구 결과의 일반화 또는 해석에 있어서 이러한 점을 유의할 필요가 있어 보인다.

둘째, 본 연구의 경우 언어적응능력은 조직몰입에 유의한 것으로 나타났으나 문화적응능력은 유의한 영향 관계가 검정되지 않았다. 향후 연구에서는 문화적응능력에 대하여 더 정직한 연구 설계 및 조사를 통해 이에 대한 추가 검정이 필요해 보인다.

셋째, 본 연구는 제조업과 서비스업 종사자에 대한 구분이 없이 이루어졌다. 그리고 업종과 직무에 따라 조직몰입에 미치는 영향이 달라질 수 있는 부분도 있을 것이다. 향후 연구에서는 연구 대상을 좀 더 세분화해서 조사가 이루어진다면 보다 많은 시사점을 도출할 수 있을 것으로 보인다.

## REFERENCE

- 강대석, 도형기, 김정은(2016), 주재원 문화지능: 역량발휘 기회 지각을 통해 현지 직원들의 제언과 침묵에 미치는 영향, *국제경영리뷰*, 20(4), 105-131.
- 구인구직 매칭 플랫폼 사람인(2019.3.20.), *일과 직장 내 인간관계'에 관한 설문조사*.
- 김권수, 이금희(2021), 중국인유학생-노동자들의 긍정 심리자본이 직업적응에 미치는 영향: 문화적응의 매개효과를 중심으로, *인적자원개발연구*, 24(2), 31-62.
- 김나리, 박은서, 신혜민, 장준선, 조영일(2022), 청년층의 지각된 사회적 지지와 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향: 직무만족의 조절된 매개효과, *한국범죄심리연구*, 18(3), 21-36.
- 김나형(2010), *상사-부하 관계(LMX)의 질과 부하직원의 경력만족, 업무성과, 업무관련 정서적 웰빙(JAWS)에 대한 연구: 멘토링의 조절효과를 중심으로*, 고려대학교 대학원 석사학위논문.
- 김명철, 동학림(2020), 근장 심리자본과 사회적 지지가 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구: 북한이탈주민 근로자와 남한근로자의 비교분석을 중심으로, *벤처창업연구*, 15(3), 191-206.
- 김재봉, 김명훈, 한희성(2022), 직무스트레스와 회복탄력성이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향 요인, *산업융합연구*, 20(11), 233-240.
- 김지현, 김보미(2017), 외국인 근로자의 문화적응스트레스 영향 요인, *디지털융복합연구*, 15(8), 277-287.
- 김진희(2007), 조직문화, 조직몰입 및 조직성과와의 관계: 고용지원센터를 중심으로, *노동정책연구*, 7(2), 103-134.
- 김현경(2009), 이주근로자에 대한 사회적 지지가 문화적응에 미치는 영향, *산업경제연구*, 22(1), 385-409

- 김홍식(2005), *병원근로자의 직무스트레스가 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향*, 연세대학교 대학원 석사학위논문. 대한민국 e-나라지표, 출입국·외국인정책 통계 연보(1998~2021)
- 문새은, 김효진(2022), 보육교사의 긍정 심리자본과 사회적 지지가 조직몰입에 미치는 영향' *구성주의 유아교육연구*, 9(1), 57-81.
- 박지영, 윤동열, 장제욱(2019), 진성 리더십이 외국인 근로자의 이직의도에 미치는 영향: 직무스트레스의 매개효과, *인적자원관리연구*, 26(3), 33-55.
- 박지원(1985), *사회적 지지 척도 개발을 위한 일 연구*, 연세대학교 대학원 박사학위논문.
- 배상현(2019), *중소기업 구성원의 핵심가치 내재화와 조직몰입의 관계에서 하급 지원 환경의 조절효과 분석*, 연세대학교 대학원 박사학위논문.
- 서인덕, 도재욱(2007), 조직문화 지각이 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향에 있어서 조직동일시의 매개효과, *인적자원관리연구*, 14(2), 77-97.
- 신유근(1998), *현대경영학*, 서울: 다산출판사
- 신철, 황성혜(2010), 호텔종사원의 사회지능이 사회적 지원 및 직무성공에 미치는 영향에 관한 연구, *관광연구*, 24(6), 437-456.
- 우종필(2022), *구조방정식모델 개념과 이해*, 서울: 한나래.
- 유지형(2018), *외국인 유학생의 성격 강점이 대학 생활적응에 미치는 영향: 문화적응 스트레스의 매개효과*, 동신대학교 대학원 석사학위논문.
- 이세환(2008), *민간경비원의 교육훈련 만족도와 사회적 지지가 직무수행에 미치는 영향*, 용인대학교 대학원 박사학위논문.
- 이신전(2014), 문화지능이 이문화 적응, 해외 체류만족과 직무성공에 미치는 영향: 국제경험의 조절효과, *한국콘텐츠학회논문지*, 14(11), 422-429.
- 이재관(2019), *근무환경 인식이 직무만족과 조직몰입에 미치는 효과: 세종시로 이전한 중앙부처 공무원을 대상으로*, 가천대학교 대학원 박사학위논문.
- 이종찬(2012), 조직지원 인식과 상사-부하 간 교환관계가 구성원의 태도와 행위에 미치는 영향, *대한경영학회지*, 25(3), 1361-1377.
- 전정호, 설현도(2016), 절차공정성이 조직몰입과 조직시민행동에 미치는 영향, *인적자원관리연구*, 23(5), 27-47.
- 정갑두(2019), 성취욕구와 조직문화의 적합 관계에 관한 실증 연구, *동북아관광연구*, 15(3), 1-28.
- 정은지, 김근향(2021), 외국인 유학생의 실패에 대한 두려움과 대학생활적응의 관계에서 문화적응 스트레스의 매개효과, *한국웰니스학회지*, 16(4), 187-194.
- 정재문(2013), 외국인 근로자 교육훈련이 직무태도에 미치는 영향에 관한 연구: 성장욕구 및 자기효능감의 조절효과를 중심으로, 목원대학교 대학원 박사학위논문.
- 주재성(2006), *상사와 부하 간 관계의 질(Leader-Member Exchange)을 통한 조직성과 연구: 벤처기업을 중심으로*, 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 차동욱, 김정식, 곽신근, 신유순(2010), 리더-부하 간 교환관계(LMX)가 정서적 몰입과 근속적 몰입에 미치는 영향: 직무스트레스의 매개효과를 중심으로, *한국콘텐츠학회논문지*, 10(1), 353-364.
- 최복무(2022), 소방관의 직무 자율성과 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구, *소방안전연구*, 3, 63-78.
- 최정희(2011), *외국인 근로자 대상 한국 언어문화 교육 방안 연구: 인도네시아 근로자를 중심으로*, 계명대학교 대학원 석사학위논문.
- 하숙자(2020), *외국인 근로자의 생활만족도에 영향을 미치는 문화적응 요인 연구*, 평택대학교 대학원 박사학위논문.
- 한상근, 임언, 이지연, 이경상, 정윤경(2002), *한국인의 직업의식 조사(II)*, 한국직업능력개발원.
- Abdullah, M. I., D. Huang, M. Sarfraz, L. Ivascu and A. Riaz(2020), Effects of Internal Service Quality on Nurses' Job Satisfaction, Commitment and Performance: Mediating Role of Employee Well-being, *Nursing Open*, 8, 607-619.

- Abraham, R.(1999), The Impact of Emotional Dissonance on Organizational Commitment and Intention to Turnover, *The Journal of Psychology*, 133(4), 441-445.
- Albaness, R. and D. D. Van Fleet(1983), *Organizational Behavior. A Managerial Viewpoint*, Hinsdale, Illinois: The Dryden Press.
- Allen, N. J. and J. P. Meyer(1996), Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity, *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 252-276.
- Alsahafi, N. and C. C. Shin(2019), Factors Affection the Academic and Cultural Adjustment of Saudi International Students in Australian Universities, *Journal of International Students*, 7(1), 53-72.
- Amiruddin, A., Y. Rongre, S. Sudirman and A. Malik(2021), Shared Vision based Teamwork Cohesiveness: Catalyst for Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior, *Journal Penelitian Pendidikan Indonesia*, DOI : <https://doi.org/10.29210/020211276>
- Ampofo, E. T. and O. M. Karatepe(2022), The Effects of On-the-job Embeddedness and its Sub-dimensions on Small-sized Hotel Employees' Organizational Commitment, Work Engagement and Turnover Intentions, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 34(2), 509-533.
- Ang, S., L. Van Dyne, C. Koh, K. Y. Ng, K. J. Templer, C. Tay and N. A. Chandrasekar(2007), Cultural Intelligence: Its Measurement and Effects on Cultural Judgment and Decision Making, Cultural Adaptation and Task Performance” *Management and Organization Review*, 3(3), 335-371.
- Atkinson, J. W.(1958), *Motives in Fantasy, Action, and Society*, Princeton, NJ: Van Nostrand.
- Barner-Rasmussen, W. and I. Björkman(2007), Language Fluency, Socialization and Inter-unit Relationships in Chines and Finnish subsidiaries, *Management and Organization Review*, 3(1), 105-128.
- Berry, J. W.(2005), Acculturation: Living Successfully in Two Cultures, *International Journal of Intercultural Relations*, 29(6), 697-712.
- Berry, J. W., U. Kim, T. Minde and D. Mok(1987), Comparative Studies of Acculturative Stress, *International Migration Review*, 21(3), 491-511.
- Cobb, S.(1976), Social Support as a Moderation of Life Stress, *Psycho-somatic Medicine*, 38(5), 621-627.
- Dacholfany, M. I. and A. Susanto(2021), Organizational Commitment and Achievement Motivation on Teacher Performance in School, *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(3), 248-262.
- DiPietro, R. B., A. Moreo and L. Cain(2020), Well-being, Affective Commitment and Job Satisfaction: Influences on Turnover Intentions in Casual Dining Employees, *Journal of Hospitality Marketing and Management*, 29(2), 139-163.
- Dobrinić, D. and R. Fabac(2021), Familiarity with Mission and Vision: Impact on Organizational Commitment and Job Satisfaction, *Business Systems Research Journal*, 12(1), 124-143.
- Draft, R. L.(2004), *Organizational Theory and Design(8th ed.)*. Ohio : Thomson South-western.
- Earley, P. C. and S. Ang(2003), *Cultural Intelligence*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Fisher, C. J. and R. J. Alford(2000), Consulting on Culture: A New Bottom Line, *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 52(3), 206.
- Garcia-Coll, C. and A. Szalacha(2004), Children of Immigrant Families. The Multiple Contexts of Middle Childhood” *The Future of Children*, 14(2), 81-97.
- George, J. M. and G. R. Jones(2002), *Understanding and Managing Organizational Behavior(3rd ed.)*. NJ: Pearson Prentice Hall.

- Gilbreath, B., T. Y. Kim and B. Nichols, Person-environment Fit and Its Effects on University Students: A Response Surface Methodology Study, *Research in Higher Education*, 52(1), 47-62.
- Graen, G. B. and T. A. Scandura(1987), Toward a Psychology of Dyadic Organizing, *Research in Organizational Behavior*, 9, 175-208.
- Haney, W. V.(1992), *Communication and Interpersonal Relations, Text and Cases*, 6th ed, Richard, D., Irwin, Inc.
- Huaman Ramirez, R. and K. Lahlouh(2022), Understanding Career Plateaus and their Relationship with Coworker Social Support and Organizational Commitment, *Public Organization Review*, <https://doi.org/10.1007/s11115-022-00621-0>
- Huang, C. Y., R. H. Weng, T. C. Wu, C. T. Hsu, C. H. Hung and Y. C. Tsai(2020), The Impact of Person-centred Care on Job Productivity, Job Satisfaction and Organisational Commitment among Kalleberg, A. L.(1977), Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction”, *American Sociological Review*, 124-143.
- Kaplan, B. H., J. C. Cassel and S. Gore(1977), Social Support and Health, *Medical Care*, 15(5), 47-58.
- Kaplan, H. B., C. Robbins and S. Martin(1983), Antecedents of Psychological Distress in Young Adults: Self-rejection, Deprivation of Social Support, and Life Events, *Social Behavior*, 24, 230-244.
- Kinicki, A. and R. Kreitner(2009), *Organizational Behavior ; Key Concept, Skills and Best Practices*, 4th ed., Boston: McGraw-Hill.
- Köllen, T., A. Koch and A. Hack(2020), Nationalism at Work: Introducing the Nationality based Organizational Climate Inventory and Assessing its Impact on the Turnover Intention of Foreign Employees, *Management International Review*, 60, 97-122
- Kristof, A. L.(1996), Person Organization Fit: An Integrative Review of its Conceptualizations, Measurement, and Implications, *Personnel Psychology*, 49(1), 1-49.
- Lauring, J.(2008), Rethinking Social Identity Theory in International Encounters: Language Use as a Negotiated Object for Identity Making, *International Journal of Cross Cultural Management*, 8(3), 343-361.
- Loon, M. and G. Casimir(2008), Job-demand for Learning and Job-related Learning, *Journal of Managerial Psychology*, 23(1), 89-102.
- McClellandm, D. C.(1962), Business Drive and National Achievement, *Harvard Business Review*, 40(4), 99-112.
- Peltokorpi, V.(2010), Intercultural Communication in Foreign Subsidiaries: The Influence of Expatriates' Language and Cultural Competencies, *Scandinavian Journal of Management*, 26(2), 176-188.
- Peltokorpi, V. and E. Vaara(2014), Knowledge Transfer in Multinational Corporation.: Productive and Counterproductive Effects of Language-sensitive Recruitment, *Journal of International Business Studies*, 45(5), 600-622.
- Pham, T. L., Y. F. Huang and T. D. Van(2022), Self-determined Motivation, Cross-cultural Adjustment and Organizational Commitment: A Study of Foreign Low-skilled Workers in a Developed Economy, *Personnel Review*, DOI 10.1108/PR-07-2020-0558
- Podsakoff, P. M., S. B. MacKenzie, J. Lee and N. P. Podsakoff(2003), Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies, *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903.



- Powell, D. M. and J. P. Meyer(2004), Side-bet Theory and the Three-componet Model of Organization Commitment, *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 157-177.
- Redondo, R., P. Sparrow and G. Hernández-Lechuga(2021), The Effect of Protean Careers on Talent Retention: Examining the Relationship between Protean Career Orientation, Organizational Commitment, Job Satisfaction and Intention to Quit for Talented Workers, *The International Journal of Human Resource Management*, 32(9), 2046-2069.
- Robbins S. P.(2005), *Essentials of Organizational Behavior*, Pearson Prentice Hall: New Jersey
- Scott, W. R. and G. F. Davis(2007), *Organizations and Organizing: Rational, Natural, and Open System Perspectives*. NJ: Prentice-Hall.
- Serban, A., A. L. Rubenstein and F. A. Bosco(2022), Stressors and Social Resources at Work: Examining the Buffering Effects of LMX, POS, and their Interaction on Employee Attitudes, *Journal of Business and Psychology*, 37, 717-734.
- Selmer, J. and J. Lauring(2015), Host Country Language Ability and Expatriate Adjustment: The Moderation Effect of Language Difficulty, *The International Journal of Human Resource Management*, 26(3), 401-420.
- Shi, X. and P. Franklin(2014), Business Expatriates' Cross Cultural Adaptation and their Job Performance, *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 52(2), 193-214.
- Slocum, J., W. Cron and S. Brown(2002), The Effect of Goal Conflict on Performance, *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 9(1), 77-89.
- Subramariam, N., L. McManus and L. Mia(2002), Enhancing Hotel Manager's Organizational Commitment: An Investigation of Impact of Structure, Need for Achievement and Participative Budgeting, *Hospitality Management*, 21, 303-320.
- Vaux, A.(1988). *Social Support: Theory, Research, and Intervention*. Praeger publishers.
- Ward, C. and A. Kennedy(1992), Locus of Control, Mood Disturbance, and Social Difficulty during Cross-cultural Transitions, *International Journal of Intercultural Relations*, 16(2), 175-194.
- Wallach, E. J.(1983). Organizations: The Cultural Match, *Training and Development Journal*, 37(2), 29-36.
- Williams, R. M.(1992), "The Concept of Values in David L. sills(eds.)", *International Encyclopedia of the Social Sciences*, 16, 283. Crowell, Collier and Macmillan.
- Zhang, L. E. and A. W. Harzing(2016), "From Dilemmatic Struggle to Legitimized Indifference: Expatriates' Host Country Language Learning and its Impact on the Expatriate-HCE Relationship", *Jounrnal of World Business*, 51(5), 774-786.
- Zhang, L. E. and V. Peltokorpi(2016), "Multifaceted Effects of Host Country Language Proficiency in Expatriate Cross-cultural Adjustment: A Qualitative Study in China", *The International Journal of Human Resource Management*, 27(13), 1448-1469.

# Factors Affecting Organizational Commitment of Foreign Workers

Lee, Yu-na<sup>1)</sup>  
Ha, Kyu-soo<sup>2)</sup>

## Abstract

More than 2 million foreigners were staying in Korea. In this study, the effect of individual and environmental characteristics of foreign workers on organizational commitment was empirically analyzed. A research model for empirical analysis was established. A research model was established independent variables by dividing them into four parts: personal desire, adaptability, organizational life, and social support and setting organizational commitment as dependent variables. Based on this research model, data collection for analysis was conducted in a survey method for foreign workers in Korea. An empirical analysis was conducted using SPSS 24 based on 200 valid sample of the respondents.

The results of the empirical analysis were as follows. First, it was found that foreign workers' desire for achievement, language adaptability, relationships with supervisors and colleagues, future vision of jobs, and social support had a significant positive (+) effect on organizational commitment. On the other hand, the significant influence relationship of cultural adaptability was not tested. Second, factors that significantly affect organizational commitment was in the order of social support, relationships with supervisors and colleagues, future vision of jobs, language adaptability, and desire for achievement. Based on these research results, academic implications were presented, and practical implications were presented to increase the organizational commitment of foreign workers.

**Keyword:** foreign workers, desire for achievement, language adaptability, cultural adaptability, relationships with supervisors and colleagues, future vision of jobs, social support, organizational commitment

---

1)First Author, Institute of International Center(Director), leenaa1551@gmail.com

2)Corresponding Author, Professor of Graduate School of Venture, Hoseo University, kyusooaha@naver.com

## 저 자 소 개

- 이유나(Lee, Yu-na)
- 국제교류연구소 해외교류 파트장, 호서대학교 벤처대학원 박사과정, 사회복지사 2급, 평생교육사 2급  
<관심분야> : 벤처창업, 외국인 창업지원, 한국어교육, 한국어언어문화 연구, 외국인 이민정책 연구, 지자체 국제교류사업 연구

## 교 신 저 자 소 개

- 하규수(Ha, Kyu-soo)
- 호서대학교 벤처대학원 교수, 경영학 박사, 미국 Georgetown 법과전문 대학원 졸업(LL.M)
- 한국벤처창업학회 회장(2013), 한국산업정보학회 회장(2015~2016), 미국 뉴욕주 변호사 / 미국 연방 변호사  
<관심분야> : 벤처창업, 벤처경영, 경영전략 등