

외식산업 재한중국동포 근로자의 사회문화 적응 모델*

The Model of Korean-Chinese workers' Sociocultural Adjustment in Food-service Industry

이 형 룡** · 최 형 민***

Lee, Hyung-Ryong · Choi, Hyung-Min

ABSTRACT

The purpose of this study was to develop and examine the model of Korean-Chinese workers' sociocultural adjustment in food-service industry. This model has five constructs such as organizational support(OS), community support(CS), sociocultural adjustment(SA), life satisfaction(LS), and turnover intention(TI), and was composed of eight hypotheses based on literature review. A snowball sampling approach was conducted of Korean-Chinese restaurant workers in Seoul and Gyeonggi, Korea. Two hundred fifty-three valid cases were used for statistical analysis. The model and hypotheses were tested by estimating structural equation model, and the results are following as: (1) The effects of OS and CS on SA were significant. (2) The effects of SA were significant on LS, but OS and CS were not. (3) OS and SA influenced to TI, however CS did not. The results of this study contributed to organizational behavior literatures and food-service industry's successful human resource management related to foreign workers in the here and the hereafter.

핵심용어(Key words) : 사회적 지지(Social support),
사회문화 적응(Sociocultural adjustment),
생활만족도(Life satisfaction),
이직의도(Turnover intention),
재한중국동포 근로자(Korean-Chinese worker)

* 이 논문은 2012년 정부(교육부)의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임 (NRF-2012S1A5A2A01020910).

** 세종대학교 호텔관광경영학과 교수. e-mail: hrlee@sejong.ac.kr

*** 세종대학교 관광대학원 겸임교수. 교신저자. e-mail: hmchoi@sju.ac.kr

I. 서 론

교육수준 향상에 따른 외식산업에 대한 국민들의 3D 인식으로 인해 외식산업은 심각한 인력난을 겪고 있다. 고용노동부에서 제공하는 직종별 인력부족률 통계자료에 의하면, 외식산업의 인력부족률은 2009년 4.0%로 전체 직종에서 5위를 차지하고 있지만, 2011년에는 5.3%의 부족률을 나타내어 전체 직종에서 인력부족률이 1위로 나타나고 있다. 또한 법무부(2009)에 의하면, 고령화 및 저 출산으로 인해 2050년 대한민국의 생산가능인구(15세~64세)가 현재의 53.7% 수준으로 감소할 것으로 추정하고, 이에 대한 대체 인력으로 외국인 근로자의 필요성을 강조하고 있다. 그러나 아직까지 외국인 근로자에 대한 학문적 논의가 부족하다보니 외국인 근로자들에 대한 거주·문화·교육 등 질적인 부분을 고려하지 못하여 외국인 근로자의 사회화와 관련된 정책수립에서 빈번한 시행착오가 발생되고 있다.

2007년 방문취업제 이후, 전체 외국인 근로자 대비 재한중국동포 근로자의 비율이 연평균 약 50% 이상을 차지하는 등, 많은 중국동포 근로자들이 국내에 유입되어 있다(출입국외국인정책본부, 2008-2012). 이규용·유길상·이해춘·설동훈·박성재(2007)의 연구에 의하면 외식산업에서 중국동포 근로자가 제공하는 노동력은 외식업에 근무하는 외국인 근로자 중 80% 이상을 차지하고 있는 것으로 추정하고 있으며, 이진영·이혜경·김현미(2008)의 조사결과에 의하면 재한중국동포 여성 근로자 중 48.1%가 음식점 업에 종사하고 있는 것으로 나타났다. 이렇게 외식업계의 중국동포 근로자 채용은 늘어나는 반면 이들에 대한 업체들의 반응은 다소 회의적이라고 할 수 있다. 국내 외식업체는 중국동포 근로자 고용을 통해 부족한 인력을 충원하고 있음에도 불구하고 중국동포 근로자의 잦은 이직과 문화 차이 등의 문제로 인하여 인건비 대비 생산성의 저하라는 또 다른 인력문제가 초래되고 있다. 또한 외국인 근로자의 입장에서 한국의 외국인 근로자들은 대부분 근로조건이 열악한 영세업체에서 일하며 저임금과 장시간 노동 등으로 인권문제에 노출 되어 있으며, 외국인 근로자들에 대한 임금체불과 고용계약위반 및 이들이 경험하는 산업재해와 직장 내 문화적 갈등도 중요한 사회문제로 부각되고 있다(윤선오·박명호·권장수, 2005).

이렇듯 최근 대한민국에는 글로벌화, 한류열풍, 중국 무역 활성화 등과 함께 국내 외국인 근로자가 급증하고 있으며, 방문취업제 시행 이후, 중국동포 근로자가 늘어나고 있는 추세이다. 또한 외식업체에 근무하는 중국동포가 많은 부분을 차지하고 있는 산업적 상황에도 불구하고 이와 관련된 연구는 거의 전무한 실정이다.

2004년 12월 노동부에서 외국인고용 지원센터를 설립하고 외국인 근로자의 복지와 사회적응을 위하여 많은 노력을 하고 있음에도 불구하고 관련된 학계에서는 이와 관련된 연구가 많이 이루어지지 않고 있다. 특히 외국인 근로자에 대한 연구는 원사회와 정착사회의 문화적 차이에 초점을 맞추어 진행된 Berry(1992)의 연구와 해외 파견근로자를 대상으로 진행된 Black(1988)의 연구를 기반으로 주로 사회학분야에서 다루어지고 있지만, 이러한 연구들은 외식산업의 조직적 특성을 반영하지 못하고 있다. 또한 경영학분야에서 실시된 정철균·이광희·황규대(2007)의 연구에서는 외국인 근로자의 적응과 사회문화적 요인, 그리고 이직의도간의 인과관계를 다루고 있지만 제조업체 근로자를 대상으로 연구되었으며, 주로 동남아 지역에서 입국한 외국인 근로자를 대상으로 하기 때문에 외식산업 재한중국동포 근로자에 일반화하여 적용하기에는 한계가 있다.

본 연구의 목적은 외식산업의 중요한 인적자원인 재한중국동포 근로자의 사회문화 적응 모델을 실증자료를 토대로 검증하는 것이다. 이를 위해 본 연구에서는 해외 파견근로자의 사회화를 개념화한 Black(1988)의 사회문화 적응 모델과 사회화 관련 이론들을 기반으로 외식산업 재한중국동포 근로자의 사회문화 적응 모델을 구성하고 실증자료를 통해 검증하는 연역적 연구방법을 적용하였다. 또한 본 연구에서는 도출된 연구결과로 향후 외식업체 및 업주가 재한중국동포 근로자를 관리하고 기업에서 재한중국동포 근로자의 적응방안을 모색하는데 기여를 할 수 있는 실증적 근거와 각 산업별로 요구되는 외국인 인력관리에 대한 정부의 정책을 수립함에 있어 도움이 되는 근거자료를 제시하고자 하였다.

II. 선행연구 고찰 및 가설

1. 사회문화 적응의 개념

국가 경제의 상호의존성이 증가되면서 조직은 국제화되고 또한 국제화 경험이 없는 조직은 종종 그들의 직원을 학습시키기 위해 해외 파견을 하고 있다. 그런데, 해외로 파견 된 직원이 잘 적응하지 못한다면, 조직과 개인에게 상당한 비용을 초래하게 된다(Parker & McEvoy, 1993). 따라서 조직행동과 관련된 학계에서 해외 파견자(expatriate)를 연구하는 학자들은 해외 파견 업무의 성공을 측정하는 다른 기준을 연구하여 왔고, 연구자들은 다른 문화에 대한 조직구성원의 적응에 관심을 갖게 되었다(Black, Mendenhall, & Oddou, 1991). 해외 파견자

적응은 1980년대부터 주요 관심사로 떠올랐으며(Black, 1988; Black *et al.*, 1991), 이는 현재까지도 연구자들에 의해 중요한 결과변수로 다루어지고 있다.

사회문화 적응(sociocultural adjustment)이란 타인과의 사회적·문화적 상호관계에서 발생하는 일상적인 개인의 욕구를 스스로 만족시키고 조절해가는 사회적·문화적 유능성을 의미하는 것으로(Ward & Kennedy, 2002; Black *et al.*, 1991), Black *et al.*(1991)은 외국인 근로자의 이문화(異文化) 적응을 심리적 적응과 같이 단일 차원으로 평가하기에는 한계가 있음을 주장하며, 3가지 차원의 사회문화적 적응이라는 구성개념을 제시하였다. 첫째는 일반적 적응(general adjustment)으로 이는 날씨, 음식, 생활조건, 교통, 오락시설, 의료 관련 시설 등과 같은 일반적 생활환경 측면에 대한 심리적 유능감을 의미하며, 둘째, 상호작용 적응(interaction adjustment)은 이주국 국민 또는 주민들과의 대인 관계적인 측면에 대한 심리적 유능감을 의미한다. 셋째로 업무 적응(work adjustment)은 다른 업무의 가치, 기대, 기준과 관련한 심리적인 유능감으로 정의된다. 이러한 Black *et al.*(1991)의 사회문화 적응의 3가지 차원은 Ying & Miller(1992), Shaffer, Harrison, & Gilley(1999) 등의 해외 파견자와 관련된 후속 연구에 의해서 타당성이 지속적으로 검증되었으며, 정철균 외(2007)과 같이 외국인 근로자의 적응에 대한 연구에서도 사용되어져 왔다.

이주민의 이주사회에 대한 적응과 관련하여 크게 두 가지의 개념이 사용되고 있다. 첫째, Black(1988)의 이론에 근거한 사회문화 적응과 관련된 선행연구들은 지금까지 해외주재원 및 파견근로자를 대상으로 진행되어져 왔으며(Takeuchi, Yun, & Tesluk, 2002; Selmer, 2004), 둘째, Berry(1992)의 이론에 근거한 문화적응(acculturation)과 관련된 선행연구들은 주로 이주민을 대상으로 진행되어져 왔다(Barry, 2001; Birman, Trickett, & Vinokurov, 2002). 선행연구의 흐름을 비교하면 국내에서는 Berry(1992)의 문화적응 모델이 Black(1988)의 모델보다 많이 사용되어지고 있다. 그러나 Berry(1992)의 문화적응 모델은 모든 이주민들이 문화적응 과정에서 원 사회와 정착사회 간의 문화차이로 인한 스트레스를 경험하게 된다는 가정을 하고 있으며, 적응의 결과적인 측면보다는 적응과정의 측면에서 설명하고 있기 때문에 본 연구에서 설명하고자 하는 재한 중국동포의 결과적 측면의 적응을 설명하기 어려운 점이 있다. 본 연구에서 외식 산업 재한중국동포 근로자의 사회문화 적응은 결과적인 측면의 적응을 의미하고 있으므로, 본 연구는 Black(1988)의 구성개념을 사용하였다.

2. 지원천(조직적 지지, 공동체 지지)과 사회문화 적응의 관계

사회적 동물인 인간은 기본적으로 타인과의 사회적 상호작용을 통해 사회화하고자 하는 욕구를 가지고 있는데, 사회적 지지는 개인의 사회화에 매우 중요한 역할을 하는 것으로 기존 선행연구에서 지속적으로 밝혀져 왔다(Crockett, Iturbide, Stone, McGinley, & Raffaelli, 2007). 사회적 지지(social support)란 개인의 대인관계로부터 제공되는 다양한 자원을 의미하며(손은일·송정수, 2010), 사회적 지지에 대한 개념은 1970년대 초기부터 등장하여 현재까지 심리학·간호학·사회학 등 여러 학문분야에서 주목받으며 연구되어지고 있다. 관광학 분야에서는 주로 호텔직원(강태완·현계담·조문수, 2011; 안대희·박종철, 2011) 및 항공사 승무원(이동명, 2008)을 연구대상으로 연구되어졌으며, 주로 조직행동 관점에서 연구가 이루어져 왔다.

사회적 지지는 어떠한 내용의 도움을 받고 있는가의 기능요소와 사회관계망에서 도움을 제공하는 자가 누구인가에 대한 지원천으로 구분된다(Sherbourne & Stewart, 1991). 박지원(1985)은 기존 선행연구들의 다양한 개념적 정의와 측정도구들을 종합하여 사랑·이해·격려·신뢰·관심 등의 '정서적 지지', 사건해결과 관련된 여러 가지 정보제공 등의 '정보적 지지', 금전, 용역의 제공 등 필요시, 직·간접적으로 돕는 행위를 포함하는 '물질적 지지', 자신의 행위를 인정해 주고 칭찬하는 등 자신을 평가해 주는 태도 및 행위를 의미하는 '평가적 지지'로 구성되는 사회적 지지 척도를 개발하였으며, 이러한 척도는 지금까지 약 70회 이상 인용되며, 후속 연구들에 의해 지속적으로 사용되고 있다. 그리고 Crockett *et al.*(2007)은 지원천에 대해 부모지원, 동료지원으로 구분하고 있으며, 손은일·송정수(2012)는 상사지원과 동료지원으로 구분하고 있다. 따라서 본 연구에서는 외식산업 재한중국동포 근로자에 대한 사회적 지지를 지원천에 따라 소속된 외식업체를 의미하는 조직과 그들이 현재 생활하고 있는 생활권을 의미하는 공동체사회로 구분하여 구성개념으로 사용하였다.

한편, Black *et al.*(1991)의 연구에서는 조직의 사회적 지지와 생활지원이 파견 근로자와 이주 노동자의 적응에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그들의 연구에 의하면, 이주 노동자와 파견 근로자는 모두 동일하게 자국을 떠나 타국에서 직무를 수행하고 있으나, 이주 노동자의 경우 파견 근로자보다 자발적 이주의 성향이 더 강하며, 따라서 이주 노동자의 경우 파견 근로자보다 사회적 지지에 대한 의존도가 더욱 높다고 언급하였다. 그런데 한국 외식업체에 취업한 대부분의 재한중

국동포는 생계를 목적으로 취업했다는 점과 인건비 절감차원으로 재한중국동포 근로자의 일평균 근무시간이 10시간 이상인 국내 영세 소규모 외식업체의 특성을 고려하면 재한중국동포의 직장에서의 생활이 사회생활의 많은 부분을 차지하고 이러한 직장에서의 인간관계가 매우 중요한 부분을 차지하는 것을 추론할 수 있다. 그렇기 때문에 재한중국동포의 지원천은 그들이 근무하는 조직이 주된 역할을 할 수 있다. 따라서 본 연구에서는 외식산업 재한중국동포 근로자의 사회문화 적응에 대한 지원천으로 조직적 지지를 상정하고 다음과 같은 가설을 설정하였다.

[가설 1] 외식산업 재한중국동포에 대한 조직적 지지는 사회문화 적응에 정 (+)의 유의한 영향을 미칠 것이다.

그리고 사회적 지지는 피드백을 제공함으로써 불확실성을 감소하고 적합한 행동을 유도하기에 문화적응을 촉진하며(Black *et al.*, 1991), 사회적 지지가 제공하는 의사소통, 상호작용, 사회적 네트워크 등은 문화차이를 줄이고 문화적응을 촉진한다(Pothukuchi, Damanpour, Choi, Chen, & Park, 2002; Shenkar, 2001). 또한 Caligiuri & Lazarova(2002)는 사회적 상호작용의 원천으로 가족, 동료, 현지인, 멘토, 다른 파견 근로자, 공무원과 같은 공동체 구성원을 상호작용의 원천으로 선정하고 이들의 상호작용의 형태를 도구적 지지, 정서적 지지, 정보적 지지로 구성되는 사회적 지지가 이문화 적응에 영향을 미칠 수 있다는 모델을 제시하였다. 이를 근거로 본 연구에서는 외식산업 재한중국동포 근로자의 사회문화 적응에 영향을 미치는 선행요인으로 공동체 구성원에 의한 사회적 지지인 공동체 지지를 상정하고 다음과 같은 가설을 설정하였다.

[가설 2] 외식산업 재한중국동포에 대한 공동체 지지는 사회문화 적응에 정 (+)의 유의한 영향을 미칠 것이다.

3. 사회적 지지, 사회문화 적응과 생활만족도의 관계

생활만족도란 자신의 생애에서 기대하던 일정한 목표나 욕구의 달성에 대한 개인의 주관적이고 총체적인 감정 상태를 의미하며(Chi & Chou, 2001), Neugarten, Havighurst, & Tobin(1961)에 의해 최초로 제시된 개념이다. 송지준(2006)은 탈북자의 생활만족도에 대해 여가만족의 영향력이 유의함을 밝히며, 탈북자들

의 적응과 생활만족을 극대화하기 위해서는 정치성과 교육적인 측면만을 강조하는 것이 아니라 여가와 관련된 교육도 이루어져야 한다고 주장하였다.

Jasinskaja-Lahti, Liebkind, Jaakkola, & Reuter(2006)은 우울감, 걱정, 심리적 스트레스로 구성된 심리적 안녕감의 선행요인이 사회적 지지, 지각된 차별감이 매우 유의한 영향을 미치고 있음을 규명했다. 특히, 이들은 구소련에서 이주한 러시아인과 에스토니아인을 대상으로 사회적 관계망과 심리적 안녕감 간의 관계에 대한 연구에서 동일 민족 간의 사회적 지지가 심리적 안녕감에 유의한 영향을 미치고 있었으며, 현지국민과 이주민의 관계는 이주민이 경험하는 차별감과 얼마나 많은 현지인들이 이주민들에게 도움을 주는가에 따라 달라질 수 있는 것으로 나타났다. 그리고 Lai & McDonald(1995)는 캐나다에 거주하는 65세 이상의 중국이주노인을 대상으로 생활만족도와 활동수준, 일반적 건강, 심리적 건강, 사회적 지지, 자기효능감 간의 관계를 연구하였다. 이들의 결과에서는 심리적 건강과 사회적 지지가 생활만족도에 가장 강한 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 이와 같이 국내 사회적 지지와 생활만족도에 대한 연구는 주로 사회적 약자들을 대상으로 진행이 되었으며, Jasinskaja-Lahti *et al.*(2006)은 지지원천에 대하여 동일 민족과 현지국민으로 구분하고 있다. 따라서 본 연구는 지지원천을 조직차원과 공동체차원으로 구분하여 외식업체 재한중국동포 근로자의 생활만족도에 어떠한 지지원천이 더 크게 영향을 미치는 지를 알아보기 위하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

[가설 3] 외식산업 재한중국동포에 대한 조직적 지지는 생활만족도에 정(+)
의 유의한 영향을 미칠 것이다.

[가설 4] 외식산업 재한중국동포에 대한 공동체 지지는 생활만족도에 정(+)
의 유의한 영향을 미칠 것이다.

이주민의 사회문화 적응과 생활만족도간의 관계에 대한 선행연구에서는 사회문화 적응과 관련 있는 하위 개념들이 생활만족도에 유의한 영향을 미치는 결과가 나타나고 있다. Amit(2010)의 연구결과 이스라엘에 거주하는 이주민들 중 가장 큰 생활만족도를 보인 집단은 여성이며, 종교를 가지고 있고, 좋은 경제적 생활수준에 있고, 강력한 이주국 문화에 대한 정체성을 갖는 것으로 나타났다. 또한 권복순·차보현(2006)은 모국에 대한 문화 정체성이 낮을수록 그리고 한국 문화 정체성이 높을수록 결혼 이주여성의 결혼만족도가 높게 나타난다고 하였다. 그리고 최

근에는 개인의 생활만족도를 결정하는 요인으로 사회적 접촉과 지원으로 대변되는 사회적 관계망의 중요성을 언급하는 연구들이 발표되고 있다(Amit, 2010; Böhnke, 2008). 그리고 사회적 관계망과 관련된 선행연구에서 공통적으로 주장하고 있는 것은 현지인과 접촉을 많이 하면 할수록 새로운 환경에 적응하기 위한 기술의 학습이 촉진되어 일반적인 적응과 만족수준이 증가한다는 결과들이 보고되었다(Ataca & Berry, 2002; Ward & Kennedy, 2002). 따라서 본 연구에서는 이러한 선행연구의 결과들을 외식산업 재한중국동포에 적용하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

[가설 5] 외식산업 재한중국동포의 사회문화 적응은 생활만족도에 정(+)^의 영향을 미칠 것이다.

4. 사회적 지지, 사회문화 적응과 이직의도

이직의도란 직원이 현재 근무하는 조직의 구성원이기를 포기하고 현재의 직장을 떠나려는 의도를 의미하며(Meyer, Allen, & Smith, 1993), 이러한 이직의도와 관련하여 다양한 실증연구가 선행되어진 것을 확인할 수 있다. 특히, 조직후원이론(Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986; Rhoades & Eisenberger, 2002)에 근거한 많은 선행연구의 결과에서는 조직에서의 후원과 지지는 직원의 이직을 감소시키는 것으로 나타났다. 조직후원이론에 의하면, 직원들은 조직의 인간적 특성에 소속되려는 경향이 있으며, 이로 인하여 조직의 개인에 대한 후원 및 지원을 인식하게 된다(Eisenberger *et al.*, 1986). 최근 Riggle, Edmondson, & Hansen(2009)은 조직후원인식과 직무성과와 관련된 1986년부터 2006년까지인 기존 20년간의 167개의 선행연구를 메타 분석한 결과 조직에서의 지원은 직무만족과 이직의도에 매우 높은 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 Valentine, Greller, & Richtermeyer(2006)은 조직의 윤리적 상황의 기능으로써 직무반응과 조직후원간의 관계에 대한 연구를 실시했으며, 그 결과 조직후원은 직무만족 및 이직의도와 높은 관계가 있는 것으로 나타났다. 따라서 본 연구에서는 조직차원과 공동체차원으로 구분되는 사회적 지지가 외식산업 재한중국동포 근로자의 이직의도를 감소시킬 수 있을 것이라 판단하고 다음과 같은 가설을 설정하였다.

[가설 6] 외식산업 재한중국동포에 대한 조직적 지지는 이직의도에 부(-)의 유의한 영향을 미칠 것이다.

[가설 7] 외식산업 재한중국동포에 대한 공동체 지지는 이직의도에 부(-)의 유의한 영향을 미칠 것이다.

국제환경에서 이직의도와 관련된 연구에서는 해외파견자가 현지의 일반적 환경에 적응하지 못하는 경우 조기 귀국을 하게 된다고 나타났다(Tung, 1981; Gregersen & Black, 1992). 이는 해외 환경에서 근무하고 있는 외국인 근로자들의 경우 일반 환경이나 업무에 잘 적응하면 직무만족이나 조직몰입의 증대를 가져오는 한편 심리적 스트레스를 감소시켜 결과적으로 성과의 증가와 이직의도의 감소 등 긍정적 효과를 가져 온다고 볼 수 있다는 것이다. 방문취업비자를 통해 국내로 유입된 재한중국동포 근로자들의 경우 국내근로자와 동일하게 노동법상 근로기준법의 보호를 받고 있으며 한국에서의 전반적인 근로조건을 대부분 미리 알고 입국한다. 그럼에도 불구하고 여전히 재한중국동포 근로자들의 사업장 이탈문제가 제기되고 있다. 이것은 재한중국동포 근로자의 직장이직에 임금수준과 같은 경제적 요인과 더불어 새로운 환경에서의 사회문화적 부적응의 요인도 함께 작용한 결과로 이해될 수 있다. 따라서 본 연구에서는 상술한 선행연구를 바탕으로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

[가설 8] 외식산업 재한중국동포의 사회문화 적응은 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

III. 연구설계

1. 조사설계

본 연구의 모집단은 외식산업 재한중국동포 근로자이며, 표본은 서울·경기지역에서 영업 중인 외식업체 재한중국동포 근로자로 한정하였다. 본 연구에서는 눈덩이 표본추출법(snowballing sampling)을 활용 하여 표본을 추출하였으며, 조선족교회에 출석한 외식산업 재한중국동포 근로자들을 최초 응답자로 선정하여 그들과 지인관계에 있는 재한중국동포 근로자들의 연락처를 받아 설문조사 협조를 요청하고 약속시간을 정해 설문조사를 실시했다.

설문조사는 자기기입법으로 진행되었으며, 응답자에게 1만원 상당의 보상물을 제공하고, 지인을 소개했을 때는 1명당 5천원 상당의 보상물을 추가로 제공하였다. 그리고 중국어와 한국어를 모두 능숙하게 구사하는 중국동포 대학원생 2명에게 설문조사관련 교육(연구목적, 조사내용, 연구윤리 등)을 실시하고, 2013년 1월 7일부터 2월 28일까지 설문조사를 수행하였다. 총 300부의 배포 및 회수된 설문지 중 많은 결측값 및 불성실 응답을 포함한 31개와 마할라노비스 거리제곱(mahalanobis d-squared)에서 정규분포를 저해하는 16개의 이상점(outlier)을 제거하여 <표 1>과 같은 총 253개의 유효표본이 통계분석에 활용되었다.

<표 1> 유효표본의 인구통계학적 특성 및 일반적 특성

(n=253)

변수	구분	빈도	%	변수	구분	빈도	%
성별	여성	188	74.3	연령	20-29세	44	17.4
	남성	65	25.7		30-39세	75	29.6
결혼 여부	기혼	176	69.6	40-49세	90	35.6	
	미혼	59	23.3	50-59세	39	15.4	
	기타	18	7.1	60세 이상	5	2.0	
최종 학력	고등학교	128	50.6	업종	한식	132	52.2
	초등학교	69	27.3		중식	65	25.7
	대학교	39	15.4		분식	26	10.3
	소학교	10	4.0		일식	19	7.5
	대학원	7	2.8		양식	11	4.3
월 급여 소득	100만원 미만	13	5.1	업체 규모	소형(45평이하)	111	43.9
	100-150만 원	92	36.4		중형(45-90평)	77	30.4
	150-200만 원	126	49.8		대형(90평이상)	65	25.7
	200-250만 원	14	5.5	직원 수	5명 이하	113	44.7
	250-300만 원	5	2.0		5-10명	67	26.5
300만 원 이상	3	1.2	11명 이상	73	28.9		
변수	평균	표준편차	변수	평균	표준편차		
체류기간	3.53(년)	2.80	휴무일	3.97(일)	1.39		
근무시간	11.56(시간)	1.19					

2. 측정도구

본 연구에서는 재한중국동포 근로자의 경우 한국어 구사 능력에 따라 측정과정에서 오차가 발생할 수 있을 것이라 판단되어 중국어로 구성된 설문지를 추가로 제작하였다. 중국어 설문지는 한국의국어대학교 통번역센터에서 전문 번역가가 번역하였으며, 동일기관에서 원어민의 감수를 거쳐 작성되었다. 또한, 서울소재 S대

대학원 석사과정 2명의 중국동포 학생들에 의해 한국어로 재번역 되었으며, 본 연구의 최초 설문지와 비교한 결과 의미상에 큰 차이가 없는 것으로 판단되었다.

본 연구에서는 작성된 본 조사를 실시하기에 앞서 재한중국동포 근로자들이 구성된 설문지를 이해할 수 있는지를 관찰하기 위해 서울시 대림동에 위치한 조선 죽교회에서 외식업체에서 근무하고 있는 재한중국동포 근로자 48명을 대상으로 사전조사를 실시했다. 사전조사에서 체류관련 질문(체류자격, 비자유형 등)에서는 매우 민감하게 반응하며 응답을 거부하는 현상이 관찰되어 본 조사에서는 해당 항목을 제외시켰다. 그리고 사전조사 과정에서 한국어와 중국어 중 어느 언어를 더 잘하는지 사전질문을 실시하였는데, 대부분의 응답자들은 2개 국어가 모두 가능하다 답변을 했지만 설문응답 과정을 관찰한 결과 재한중국동포 근로자들은 대부분 한국어 설문지를 토대로 응답을 하면서 중국어 설문지를 참고하여 응답하였다. 또한 중국어 설문지에 응답을 하는 중국동포들도 한국어 설문지를 참고하는 모습을 볼 수 있었다. 이는 외식산업 재한중국동포 근로자들이 한국어와 중국어의 2개 국어를 모두 구사할 수 있는 반면에 어느 언어도 완벽하게 구사하지 못한다는 점이 반영된 것으로 판단하고, 본 조사에서는 한 설문지에 한국어와 중국어를 모두 포함시켜 언어소통문제로 인한 측정의 오차를 최소화 하고자 했다.

본 연구의 모든 측정척도(부록 1)는 모두 리커트 5점 척도로 구성하였으며, '1'번은 '전혀 그렇지 않다.'로 해당 개념에 대해 부정적인 것을 의미하며 '5'번은 '매우 그렇다'로 해당 개념에 대해 매우 긍정적인 것을 의미한다. 구체적으로, 사회적 지지를 지지원천에 따라 조직적 지지와 공동체 지지로 구분하였으며, 기능요소는 정서적 지지(7항목), 정보적 지지(6항목), 평가적 지지(6항목), 물질적 지지(6항목)로 구성하였다. 이러한 사회적 지지를 측정하기 위해 본 연구에서는 Sarason, Levine, Basham, & Sarason(1991)이 사회적 지지의 만족도를 측정하기 위해 개발한 SSQ-S(social support questionnaire-satisfaction) 척도 27항목과 박지원(1985)이 개발하고 이현우(2011)의 연구에서 사용된 25항목 척도를 본 연구의 대상과 지지원천에 맞게 수정하였다. 사회문화 적응은 일반적 적응(7항목), 상호작용 적응(4항목), 업무적응(3항목)로 구성된 14항목의 SCAQ(sociocultural adjustment questionnaire)로 측정하였으며, 이는 Black(1988)에 의해 최초로 개발되고 여러 후속 연구(Lii & Wong, 2008; Wood & Mansour, 2011)에서도 사용되어진 척도이다. 본 연구에서는 중국 파견 근로자를 대상으로 연구한 Selmer(2004)의 척도를 이용하였다. 그리고 생활만족도는 Diener, Emmons, Larsen, & Griffin(1985)이 개발한 SWLS(satisfaction with life scale)를

사용하였으며, 이직의도를 측정하기 위해 김현철·이정탁(2011), 정효선·윤혜현(2009)에서 사용된 척도를 원척도(Meyer *et al.*, 1993; Hasselhorn, Tackenberg & Peters, 2004; O'Reilly, Chatman, & Caldwell, 1991)와 비교 후, 수정·보완하여 사용하였다. 생활만족도와 이직의도는 외식산업 재한중국동포 근로자가 응답할 수 있는 항목으로 수정·보완되었으며, 모두 단일차원 5개 항목으로 측정하였다.

한편, 본 연구에서는 각 구성개념별로 확인적 요인분석을 실시하였다. 생활만족도 1개 항목(LS1)을 제외하고 각 잠재변수에 해당하는 모든 지표들은 .654에서 .910으로 높게 나타나 수렴타당성이 확보되었으며, 내적일관성 역시 .859에서 .944로 매우 높게 나타나 지표의 신뢰성도 충분한 것으로 판단되었다. 그리고 다차원으로 구성된 개념들은 2차 확인적 요인분석(second-order factor analysis)을 실시했으며, 상위개념에 대한 각 하위차원 잠재변수들의 요인부하량은 .828에서 .972로 모두 높게 나타났다.

IV. 연구결과

1. 측정모델에 대한 단일차원성

본 연구에서는 전체 구성개념에 대한 측정모델의 확인적 요인분석을 수행하여 <표 2>와 같이 구성타당성을 평가하여 최종 모델에서 사용될 지표를 선정하였다. 1) 측정도구에서 상술한 바와 같이, 본 연구의 확인적 요인분석에서 다차원의 구성개념은 각 구성개념별로 2차 확인적 요인분석(second order CFA)을 실시하여 도출된 하위차원별 평균을 산출하여 항목묶음(item parcelling)²⁾을 실시한 후, 이를 최종분석에 활용할 지표로 활용하였다. 그리고 단일차원으로 구성된 내생변수(생활만족도, 이직의도)는 1차 확인적 요인분석을 실시하여 각 설문문항을

1) Anderson & Gebring(1988)과 같은 연구에서도 구조방정식 모델을 수행하기 전에 확인적 요인분석을 수행하여 신뢰성이나 타당성이 충분하지 못한 지표를 제거하여 잠재변수별로 좋은 지표들만 선별하여 최종 구조방정식 모델에 활용하는 2단계 모델링 접근법(a two-step modeling approach)을 권하고 있다.

2) Hall, Snell, & Foust(1999)는 항목의 합산(aggregate item parcels)을 통하여 모델을 간명하게 구성하기를 권하고 있으며, Nasser & Wisenbaker(2003)는 항목 내용의 유사성과 요인구조를 기준으로 항목들의 평균을 산출하여 항목묶음(item parcelling)을 이용하기를 권하고 있다. 우종필(2012)에서도 다양한 항목합산 방법이 제시되어 있는데, 그 중 2차 확인적 요인분석을 통하여 항목합산의 근거를 제시하는 방법이 설명되어 있다.

지표로 활용하였다.

전체 측정모델에 대한 적합도(Normed- $\chi^2=2.477$, RMR=.028, TLI=.928 CFI=.940, RMSEA=.077)는 전반적으로 적합한 것으로 나타났다.³⁾ 그리고 모든 지표의 표준화 요인부하량은 통계적으로 유의하고, .663에서 .933 사이의 값을 갖는 것으로 나타났으며, Fornell & Larcker(1981)가 제안한 평균분산추출지수(AVE: average variance extracted)는 .587에서 .871, 합성구성신뢰도(CCR: composite construct reliability)는 .876에서 .964로 Fornell & Larcker(1981)가 제안한 기준치(AVE).5, CCR).7)를 크게 상회하여 측정도구의 수렴타당성은 충분한 것으로 판단할 수 있다. 그리고 각 잠재변수간의 상관관계는 모두 통계적으로 유의하였으며, 잠재변수간의 상관관계 제곱값보다 AVE값이 큰 것으로 나타나 구성개념간의 판별타당성은 성립되었다. 또한 각 구성개념간의 관계의 방향성이 본 연구의 가설 방향성과 일치하는 정(+) 또는 부(-)의 관계로 나타나 범칙타당성도 성립되는 것으로 평가되었다. 따라서 본 연구의 측정도구에 대한 구성타당성은 충분한 것으로 판단되었다.

〈표 2〉 측정모델의 구성타당성

	조직적지지	공동체지지	사회문화적응	생활만족도	이직의도
조직적지지	.864^a	.371 ^b	.452	.247	.266
공동체지지	.609 ^{***c}	.871	.346	.159	.148
사회문화적응	.672 ^{***}	.588 ^{***}	.812	.391	.360
생활만족도	.497 ^{***}	.399 ^{***}	.625 ^{***}	.734	.221
이직의도	-.516 ^{***}	-.385 ^{***}	-.600 ^{***}	-.470 ^{***}	.587
평균	3.32	3.48	3.38	3.39	3.10
표준편차	.73	.77	.64	.64	.75

a. AVE값
*** p<.001

b. 上삼각형: 이변량 상관계수 제곱(r^2)

c. 下삼각형: 이변량 상관계수

3) 모델 적합성을 판단하는 기준은 학자마다 다양하게 제시되고 있다. 그러나 일반적으로 χ^2 통계량은 최초적합함수 FMIN값에 표본 수에서 '1'을 뺀 값(n-1)을 곱하여 산출되기 때문에 표본 수가 큰 경우 χ^2 통계량 상승하여 통계적으로 유의하게 나타나므로 모델이 적합하지 않다고 나타나는 경향이 있다(Bentler, 1990; Baumgartner & Homburg, 1996). 그리고 GFI와 AGFI는 잘못된 모델의 식별에 민감하지 못하고 지표의 수를 줄여주면 GFI와 AGFI는 현저하게 상승하기 때문에 지표의 수를 과도하게 제거하게 하는 오류를 범할 수 있어 적합도 지수로 사용하지 않아야 한다는 주장이 제기되었다(Sharma, Mulkherjee, Kumar, & Dillon, 2005). 최근 *Journal of Marketing* 이나 *Cornell Hospitality Quarterly*와 같은 저명 학술지에 등재된 논문에서도 GFI와 AGFI를 전반적 적합도 지수에서 제외하여 보고하는 사례(Ganesan, Malter, & Rindfleisch, 2005; Han & Ryu, 2012)도 자주 발견되고 있다.

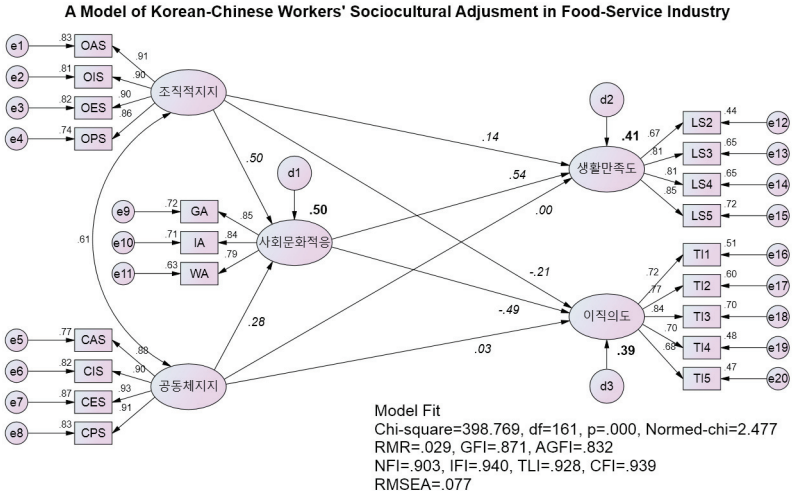
2. 가설검증

본 연구에서는 확인적 요인분석 결과로 도출된 측정모델을 <그림 1>과 같이 가설에 부합하는 구조방정식 모델로 설정하여 분석을 실시하였다. 외식산업 재한중국동포 근로자의 사회문화 적응 모델을 분석하기 위해 설정된 구조방정식 모델은 좋은 모델 적합도(Normed- $\chi^2=2.477$, RMR=.029, TLI=.928, CFI=.939, RMSEA=.077)를 나타냈으며, 가설검증 결과는 <표 3>과 같이 나타났다.

[가설 1]인 재한중국동포 근로자에 대한 조직적 지지가 사회문화 적응에 미치는 영향은 .499이며, $t=6.919(p<.001)$ 로 나타나 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 따라서 [가설 1]은 채택되었다. [가설 2]인 재한중국동포 근로자에 대한 공동체 지지가 사회문화 적응에 미치는 영향은 .284이며, $t=4.073(p<.001)$ 으로 나타나 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 따라서 [가설 2]는 채택되었다. [가설 3]인 재한중국동포 근로자에 대한 조직적 지지가 생활만족도에 미치는 영향은 .136이며, $t=1.524(p>.05)$ 로 나타나 통계적으로 유의한 수준이 아닌 것으로 나타났다. 따라서 [가설 3]은 기각되었다. [가설 4]인 재한중국동포 근로자에 대한 공동체 지지가 생활만족도에 미치는 영향은 -.004이며, $t=-.050(p>.05)$ 으로 나타나 통계적으로 유의한 수준이 아닌 것으로 나타났다. 따라서 [가설 4]는 기각되었다. [가설 5]인 재한중국동포 근로자의 사회문화 적응이 생활만족도에 미치는 영향은 .543이며, $t=5.348(p<.001)$ 로 나타나 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 따라서 [가설 5]는 채택되었다. [가설 6]인 재한중국동포 근로자에 대한 조직적 지지가 이직의도에 미치는 영향은 -.206이며, $t=-2.280(p<.05)$ 로 나타나 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 따라서 [가설 6]은 채택되었다. [가설 7]인 재한중국동포 근로자에 대한 공동체 지지가 이직의도에 미치는 영향은 .027이며, $t=.334(p>.05)$ 로 나타나 통계적으로 유의한 수준이 아닌 것으로 나타났다. 따라서 [가설 7]은 기각되었다. [가설 8]에 대한 분석결과 재한중국동포 근로자의 사회문화 적응이 이직의도에 미치는 영향은 -.486이며, $t=-4.922(p<.001)$ 로 나타나 재한중국동포 근로자의 사회문화 적응은 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 [가설 8]은 채택되었다.

그리고 조직차원과 공동체차원으로 구분된 사회적 지지가 외식산업 재한중국동포 근로자의 사회문화 적응을 50.3% 정도 설명하는 것으로 나타났다. 이 중 조직차원의 조직적 지지가 공동체 지지보다 더 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 조직적 지지, 공동체 지지, 그리고 사회문화 적응이 생활만족도를 41.0%정도 설명하는 것으로 나타났다. 그러나 이러한 대부분의 설명력은 사회문화 적응에 의

한 것으로 사회문화 적응에 대한 설명력 중 조직적 지지와 공동체 지지의 기여는 크지 않은 것으로 나타났다. 그리고 조직적 지지, 공동체 지지, 그리고 사회문화 적응이 이직의도를 39.2% 정도 설명하는 것으로 나타났다. 이 중 공동체 지지의 기여도는 크지 않은 것으로 나타났으며, 재한중국동포 근로자의 이직의도에는 사회문화 적응이 조직적 지지보다 더 많은 기여를 하는 것으로 나타났다.



〈그림 3〉 외식산업 재한중국동포 근로자의 사회문화 적응 모델

〈표 3〉 가설검증 결과

가설	결과변수	원인변수	표준화 계수	표준 오차	t-value	SMC	채택 여부
		사회문화적응				.503	
H1		조직적지지	.499	.057	6.919 ***		채택
H2		공동체지지	.284	.054	4.073 ***		채택
		생활만족도				.410	
H3		조직적지지	.136	.063	1.524		기각
H4		공동체지지	-.004	.054	-.050		기각
H5		사회문화적응	.543	.090	5.348 ***		채택
		이직의도				.392	
H6		조직적지지	-.206	.084	-2.280 *		채택
H7		공동체지지	.027	.072	.334		기각
H8		사회문화적응	-.486	.116	-4.922 ***		채택

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

V. 결 론

1. 시사점 및 제언

본 연구는 외식산업 재한중국동포 근로자의 사회문화 적응 모델을 통하여 대한민국의 사회에서 그들이 효과적인 사회화를 위해 요구되어지는 사회적 지지를 지원원천에 따라 구분하여 분석하였다. 또한 외식산업 재한중국동포 근로자의 사회문화 적응이 개인과 외식업체에 어떠한 긍정적 효과가 있는지를 알아보고자 하였다. 연구결과 외식산업 재한중국동포 근로자의 사회문화 적응 모델에서 8개의 가설 중 5개 가설은 채택되었으며, 3개의 가설은 기각되었다. 본 연구의 결과에 대한 시사점과 제언은 다음과 같다.

첫째, 본 연구에서는 외식산업 재한중국동포 근로자에 대한 조직적 지지와 공동체 지지가 사회문화 적응에 정(+)의 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 이 중 조직적 지지가 공동체 지지보다 더 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 대부분의 시간을 소속된 외식업체에서 보내는 외식산업 재한중국동포 근로자는 조직에서의 지원이나 지지가 재한중국동포 근로자가 사회화되는 것에 있어 더욱 중요하다라는 것을 의미한다. 본 연구의 인구통계학적 특성과 일반적 특성을 살펴보면 외식산업 재한중국동포 근로자는 하루 평균 12시간 정도를 본인이 근무하는 업체에서 보내며, 휴무는 월 평균 4일 정도에 지나지 않는 것으로 나타났다. 결국 외식산업 재한중국동포 근로자의 사회화를 촉진시키기 위해서는 외식업체에서의 사회적 역할이 매우 중요하다는 것을 시사한다. 이를 통해 외식산업에 종사하는 재한중국동포 근로자의 효과적인 사회화를 기대하기 위해서는 외식업체의 사회적 역할이 매우 중요하게 요구된다는 점을 알 수 있다. 따라서 외국인고용지원센터와 같은 국내 유관기관에서는 재한중국동포 근로자에게 직접적인 지원을 행사하기 보다는 재한중국동포의 사회화 및 관리방법에 대한 프로그램을 고용주들을 대상으로 진행하여 고용주가 재한중국동포 근로자의 사회화에 동참할 수 있도록 유도하는 것이 외식산업 인력문제에 대한 장기적 관점에서 더욱 바람직하다고 볼 수 있다.

둘째, 외식산업에서 많은 인력을 제공하고 있는 재한중국동포 근로자의 잦은 이직은 고용주들에게 큰 고민이 되어 왔다. 그러나 이들의 잦은 이직은 결국 한국 사회에서의 효과적인 사회화가 이루어지지 않았기 때문인 것으로 이해할 수 있다. 사회문화 적응이 이직의도에 부(-)의 유의한 영향을 미치는 것으로 나타난 본 연구의 결과가 이러한 주장을 지지하고 있다. 또한 사회문화 적응은 생활만족도에

정(+)의 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이것은 이들의 효과적인 사회화는 재한중국동포 근로자 개인차원의 삶의 질에도 매우 긍정적으로 작용할 수 있다는 것을 의미한다. 그리고 조직적 지지가 생활만족도에 미치는 영향, 공동체 지지가 생활만족도 및 이직의도에 미치는 영향이 각각되었는데, 본 연구의 상관분석에서는 모두 유의한 관계가 있는 것으로 나타났다. 이는 사회문화 적응이 원인변수와 결과변수 사이에서 매우 유의한 매개역할을 수행하기 때문인 것으로 판단할 수 있다. 즉, 재한중국동포 근로자들에게 제공되는 사회적 지지는 반드시 그들의 대한민국 사회에서의 긍정적인 사회화를 돕기 위한 목적으로 제공되어야 하며, 이러한 사회화의 결과로 개인차원의 삶의 질과 외식업체의 이직률을 감소시킬 수 있을 것이다. 고령화와 저출산은 2050년 이후 심각한 인력난을 초래할 것이다. 따라서 이 시대의 사회적 혼란을 예방하기 위해서 법무부, 외국인 고용지원센터 및 한국외식업중앙회와 같은 관련된 유관기관에서는 외국인 근로자 사회화 프로그램을 더 많은 외국인 인력이 유입되기 전에 준비해야 할 것이다.

셋째, 본 연구에서는 외식 및 환대산업 분야에서 아직까지 수행된 적 없는 외국인 노동자에 대한 내용을 다루었다. 이를 위해 해외 파견근로자와 관련된 사회학 문헌들을 고찰하고 외식산업 재한중국동포 근로자에 대한 사회문화 적응이라는 개념을 사용하였다. 사회문화 적응은 외식산업뿐만 아니라 호텔 및 관광 또는 기타 경영학 분야의 인적자원 관리 차원에서도 유용하게 활용될 수 있는 개념이다. 글로벌화와 생산인구의 감소는 향후에도 많은 외국인 인력을 유입해야 한다. 따라서 각 산업분야에 해당하는 조직행동 및 인적자원 관리와 관련된 학문분야에서는 이들의 효과적인 사회화와 관련된 연구를 수행하여야 할 것이다. 본 연구는 이러한 점에서 충분한 학문적 기여를 하고 있다고 판단된다. 특히, 신입사원들의 적응과 관련된 문제를 다룰 때에도 사회문화 적응의 개념을 조직문화 적응 등과 같이 변형하여 활용할 수 있으며, 기업의 외식 기업의 글로벌 확장과 관련하여 내국인 근로자의 해외 파견과 관련된 연구에서도 유용하게 활용될 수 있을 것이다.

넷째, 본 연구에서는 재한중국동포의 문화적 특성을 고려하여 한국어 및 중국어로 구성된 2개의 설문지를 구성했다. 그런데 사전조사과정에서 외식산업에 종사하는 재한중국동포 근로자들은 대부분 한국어 및 중국어를 모두 구사하는 것으로 나타났다. 그러나 재한중국동포 근로자의 경우 학문적 목적의 설문조사와 같이 어려운 내용까지 이해할 수 있을 만큼의 한국어 및 중국어 독해능력은 모두 부족한 것으로 나타났다. 따라서 본 연구에서는 이러한 문제를 해결하기 위하여 한국어와 중국어가 혼합된 설문지를 이용하여 언어소통의 문제를 해결하고자 했다. 최근 교

통의 발달과 더불어 국가 간의 교류가 활발해지고 있다. 특히 민족주의에 대한 국민들의 의식변화, 성비의 불균형으로 인하여 국제결혼이 활성화 되고 있다. 이에 따라 다문화 가정이 증가하고 있는 현실을 고려할 때, 이러한 2개 국어 동시조사법은 기존 선행연구에서 활용되지 않았던 설문조사방법으로 향후 재외동포를 대상으로 하는 실증연구에서 유용하게 활용될 수 있을 것이다.

2. 한계점 및 향후 연구

본 연구는 몇 가지 한계점을 갖고 있다. 향후 연구에서는 본 연구의 이러한 한계점이 보완된 연구가 진행된다면 더 높은 학문적 발전이 이루어질 수 있다고 생각된다.

첫째, 본 연구에서는 재한중국동포 근로자의 사회문화 적응에 영향을 미칠 수 있는 다른 외생변수를 통제하지 못하였다. 특히, 체류유형(불법, 합법) 및 비자형태, 언어구사능력 등 다른 개인차원의 변수를 이용해 다중집단 분석을 수행하는 연구가 진행된다면 본 연구에서 제시한 사회문화 적응 모델의 교차타당성을 확보하고 일반화하는데 기여할 수 있을 것이다.

둘째, 본 연구에서는 외식산업 및 환대산업에서 외국인 근로자와 관련하여 수행된 연구가 전무한 상황이었기 때문에 조직차원과 공동체차원으로 구분되는 사회적 지지만을 재한중국동포 근로자의 사회문화 적응의 원인변수로 선정하여 연구하였다. 그러나 기존 사회학과 관련된 선행연구에서는 이보다 더 다양한 원인변수들이 있으며, 향후 연구에서는 이러한 원인변수들과 사회문화 적응 변수와의 관계에 대한 연구가 지속적으로 수행되어진다면 환대산업 외국인 근로자와 관련된 보다 구체적인 정책적 함의가 이루어질 수 있을 것이다.

끝으로 중국동포의 강점과 가치를 충분히 활용하기 위해서는 그에 대한 다양한 논의가 필요하다. 그러나 현재에 있어서 재한중국동포에 대한 논의가 충분히 이루어지고 있지 않다. 따라서 재한중국동포에 대한 경험적·실증적 연구들이 지속적으로 이루어진다면 재한중국동포들의 특성에 대한 과학적 지식이 생산될 수 있을 것이며, 이를 활용하여 그들의 노동력을 외식산업에 효과적으로 적용할 수 있는 유용한 실무적·정책적 시사점이 도출될 수 있으리라 기대된다.

참고문헌

- 강대완·현계담·조문수(2011). 호텔 직원의 일-가족갈등, 사회적지지, 소진, 직무만족 관계에 관한 연구. 『관광학연구』, 35(3), 177-199.
- 권복순·차보현(2006). 농촌지역 코시안가정주부의 의사소통능력, 문화적 정체성이 결혼만족도에 미치는 영향. 『한국사회복지학』, 58(3), 109-134.
- 김현철·이정탁(2011). 서비스 인카운터에서 감정노동, 직무스트레스, 조직몰입, 이직의도 간의 구조적 관계: 패밀리 레스토랑 대면접촉 종사원을 중심으로. 『관광학연구』, 35(4), 299-315.
- 박지원(1985). 사회적 지지 척도 개발을 위한 일 연구. 연세대학교 대학원 박사학위논문.
- 법무부(2009). 『국가경쟁력 강화를 위한 외국인력 유치정책 방향』. 2009년 12월.
- 손은일·송정수(2012). 심리적 자본이 사회적 지지와 심리적 안녕감에 미치는 영향. 『산업경제연구』, 25(6), 3953-3975.
- 송지준(2006). 남한거주 탈북자들의 관광과 여가만족이 신체적·정서적 스트레스, 생활만족도에 미치는 영향. 『관광학연구』, 30(2), 237-258.
- 안대회·박종철(2011). 호텔 종사원의 사회적 지지가 자기 효능감 및 무력감에 미치는 영향. 『관광학연구』, 35(7), 167-187.
- 우종필(2012). 『우종필교수의 구조방정식모델 개념과 이해』. 서울: 한나래출판사.
- 윤선오·박명호·권장수(2005). 이주노동자 현황 및 개선방안. 『복지행정논총』, 15(2), 221-260.
- 이규용·유길상·이해춘·설동훈·박성재(2007). 『외국인력 노동시장 분석 및 중장기 관리체계 개선방향 연구』. 한국노동연구원 연구보고서, 2007년 9월.
- 이동명(2008). 정서노동 및 사회적 지지가 항공사 객실승무원의 소진에 미치는 영향 연구. 『관광학연구』, 32(2), 213-231.
- 이진영·이혜경·김현미(2008). 『방문취업제에 대한 실태 및 동포 만족도 조사』. 법무부 용역보고서.
- 이현우(2011). 결혼이주여성 배우자의 역기능적 의사소통이 부부갈등에 미치는 영향: 사회적 지지의 매개·조절 효과 검증. 성결대학교 대학원 박사학위논문.
- 정철균·이광희·황규대(2007). 외국인 근로자 적응의 사회문화적 요인에 대한 연구. 『조직과 인사관리연구』, 31(2), 1-28.
- 정효선·윤혜현(2009). 호텔 기업의 윤리 경영이 종사원의 개인조직적합성, 직무만족도, 이직의도 및 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구. 『호텔경영학연구』, 18(1), 59-83.
- 출입국외국인정책본부(2008-2011). 『출입국·외국인정책통계월보』. 2008년 1월호-2011년 12월호.
- Amit, K.(2010). Determinants of life satisfaction among immigrants from

western countries and from the FSU in Israel. *Social Indicators Research*, 96(3), 515-534.

- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W.(1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103(3), 411-423.
- Ataca, B., & Berry, J. W.(2002). Psychological, sociocultural, and marital adaptation of Turkish immigrant couples in Canada. *International Journal of Psychology*, 37(1), 13-26.
- Barry, D. T.(2001). Development of a new scale for measuring acculturation: The East Asian Acculturation Measure(EAAM). *Journal of Immigrant Health*, 3(4), 193-197.
- Baumgartner, H., & Homburg, C.(1996). Applications of structural equation modeling in marketing and consumer research: A review. *International Journal of Research in Marketing*, 13, 139-161.
- Bentler, P. M.(1990). Comparative fit indexes in structural models. *Psychological Bulletin*, 107, 238-246.
- Berry, J. W.(1992). Acculturation and adaptation in a new society. *International Migration*, 30, 69-85.
- Birman, D., & Trickett, E. J.(2001). The process of acculturation in first generation immigrants: A study of Soviet Jewish refugee adolescents and their parents. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 32(4), 456-477.
- Black, J. S.(1988). Work Role Transition: A Study of American expatriate managers in Japan. *Journal of International Business Studies*, 19(2), 277-294.
- Black, J. S., & Stephens, G. K.(1989). The influence of the spouse on American expatriate adjustment and intent to stay in pacific rim overseas assignments. *Journal of Management*, 15(4), 529-544.
- Black, J. S., Mendenhall, M., & Oddou, G.(1991). Toward a comprehensive model of international adjustment: An integration of multiple theoretical perspectives. *The Academy of Management Review*, 16(2), 291-317.
- Böhnke, P.(2008). Does society matter? Life satisfaction in the enlarged Europe. *Social Indicators Research*, 87(2), 189-210.
- Caligiuri, P., & Lazarova, M.(2002). A model for the influence of social interaction and social support on female expatriates' cross-cultural adjustment. *The International Journal of Human Resource Management*,

13(5), 761-772.

- Chi, I., & Chou, K. L.(2001). Social support and depression among elderly Chinese people in Hong Kong. *The International Journal of Aging and Human Development*, 52(3), 231-252.
- Crockett, L. J., Iturbide, M. I., Stone, R. A. T., McGinley, M., & Raffaelli, M.(2007). Acculturative stress, social support, and coping: Relations to psychological adjustment among Mexican American college students. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 13(4), 347-355.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S.(1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D.(1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Fornell, C., & Larcker, D. F.(1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Ganesan, S., Malter, A. J., & Rindfleisch, A.(2005). Does distance still matter? Geographic proximity and new product development. *Journal of Marketing*, 69(4), 44-60.
- Gregersen, H. B., & Black, J. S.(1992). Antecedents to commitment to parent company and a foreign operation. *The Academy of Management Journal*, 35(1), 65-90.
- Hall, R. J., Snell, A. F., & Foust, M. S.(1999). Item parceling strategies in SEM: Investigating the subtle effects of unmodeled secondary constructs. *Organizational Research Methods*, 2(3), 233-256.
- Han, H., & Ryu, K.(2012). Key Factors driving customers' word-of-mouth intentions in full-service restaurants: The moderating role of switching costs. *Cornell Hospitality Quarterly*, 53(2), 96-109.
- Hasselhorn, H. M., Tackenberg, P., & Peters, R.(2004). Effort-reward imbalance among nurses in stable countries and in countries in transition. *International Journal of Occupational and Environmental Health*, 10(4), 401-408.
- Jasinskaja-Lahti, I., Liebkind, K., Jaakkola, M., & Reuter, A.(2006). Perceived discrimination, social support networks, and psychological well-being among three immigrant groups. *Journal of Cross-Cultural*

Psychology, 37(3), 293-311.

- Kraimer, M. L., Wayne, S. J., & Jaworski, R. A.(2001). Source of support and expatriate performance: The mediating role of expatriate adjustment. *Personnel Psychology*, 54(1), 71-99.
- Lai, D. W. L., & McDonald, J. R.(1995). Life satisfaction of Chinese elderly immigrants in Calgary. *Canadian Journal on Aging*, 14(3), 536-552.
- Lii, S. Y., & Wong, S. Y.(2008). The antecedents of overseas adjustment and commitment of expatriates. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(2), 296-313.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A.(1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.
- Nasser, F., & Wisenbaker, J.(2003). A Monte Carlo study investigating the impact of item parceling on measures of fit in confirmatory factor analysis. *Educational and Psychological Measurement*, 63(5), 729-757.
- Neugarten, B. L., Havighurst, R. J., & Tobin, S. S.(1961). The measurement of life satisfaction. *Journal of Gerontology*, 16(2), 134-143.
- O'Reilly, C. A., Chatman, J., & Caldwell, D. F.(1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *The Academy of Management Journal*, 34(3), 487-516.
- Parker, B., & McEvoy, G. M.(1993). Initial examination of a model of intercultural adjustment. *International Journal of Intercultural Relations*, 17(3), 355-379.
- Pothukuchi, V., Damanpour, F., Choi, J., Chen, C. C., & Park, S. H.(2002). National and organizational culture differences and international joint venture performance. *Journal of International Business Studies*, 33(2), 243-265.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R.(2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Riggle, R. J., Edmondson, D. R., & Hansen, J. D.(2009). A meta-analysis of the relationship between perceived organizational support and job outcomes: 20 years of research. *Journal of Business Research*, 62(10), 1027-1030.
- Sarason, I. G., Levine, H. M., Basham, R. B., & Sarason, B. R.(1983).

- Assessing social support: The social support questionnaire. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44(1), 127-139.
- Selmer, J.(2004). Psychological barriers to adjustment of western business expatriates in china: newcomers vs long stayers. *International Journal of Human Resource Management*, 15(4/5), 794-813.
- Shaffer, M. A., Harrison, D. A., & Gilley, K. M.(1999). Dimensions, determinants, and differences in the expatriate adjustment process. *Journal of International Business Studies*, 30(3), 557-581.
- Sharma, S., Mulkherjee, S., Kumar, A., & Dillon, W. R.(2005). A Simulation study to investigate the use of cutoff values for assessing model fit in covariance structure models. *Journal of Business Research*, 58, 935-943.
- Shenkar, O.(2001). Cultural distance revisited: Towards a more rigorous conceptualization and measurement of cultural differences. *Journal of International Business Studies*, 32(3), 519-535.
- Sherbourne, C. D., & Stewart, A. L.(1991). The MOS social support survey. *Social Science & Medicine*, 32(6), 705-714,
- Takeuchi, R., Yun, S., & Tesluk, P. E.(2002). An Examination of Cross over and Spillover Effects of Spousal and Expatriate Cross-Cultural Adjustment on Expatriate Outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 655-666.
- Tung, R. L.(1981). *The new expatriate*, Cambridge, MA: Ballinger.
- Valentine, S., Greller, M. M., & Richtermeyer, S. B.(2006). Employee job response as a function of ethical context and perceived organization support. *Journal of Business Research*, 59(5), 582-588.
- Ward, C., & Kennedy, A.(2002). Acculturation strategies, psychological adjustment, and sociocultural competence during cross-cultural transitions. *International Journal of Intercultural Relations*, 18(3), 329-343.
- Wood, E. D., & Mansour, B. E.(2010). Integrative literature review: Performance interventions that assist Chinese expatriates' adjustment and performance: Toward a conceptual approach. *Human Resource Development Review*, 9(2), 194-218.
- Ying, Y. W., & Miller, L. S.(1992). Help-seeking behavior and attitude of Chinese Americans regarding psychological problems. *American Journal of Community Psychology*, 20(4), 549-556.

〔부록 1〕 설문항목

사회적 지지(조직적 지지: 내가 일하는 매장의 사람들은....和我一起工作的人....)

(공동체 지지: 한국에 있는 내 주변 사람들은....我身邊的人)

조직적 지지 2nd-order CFA Model Fit: $\chi^2=655.897(df=271, p=.000)$, Normed- $\chi^2=2.420$, RMR=.041, TLI=.916, CFI=.924, RMSEA=.075

공동체 지지 2nd-order CFA Model Fit: $\chi^2=635.078(df=271, p=.000)$, Normed- $\chi^2=2.343$, RMR=.035, TLI=.934, CFI=.940, RMSEA=.073

정서적 지지(조직: $\alpha=.922$, 공동체: $\alpha=.944$)

나를 사랑해주고 보살펴 준다. 關心我, 照顧我。

내게 친밀감을 느끼게 해준다. 讓我有種親密感。

내 문제에 관심을 갖고 들어준다. 關心我的問題。

내가 믿고 의지할 수 있는 사람들이다. 能讓我相信, 讓我依靠。

내 일에 관심을 갖고 걱정해준다. 會為我的事情擔心。

내게 용기를 심어준다. 能給我勇氣。

내가 기분이 나쁠 때, 내 기분을 이해해주고 기분전환을 시켜준다. 當我不高興的時候, 能理解我的心情, 讓我高興。

정보적 지지(조직: $\alpha=.908$, 공동체: $\alpha=.931$)

내가 그들에게 배울 점이 많다. 我有很多要向他們學習的地方。

내가 어려운 상황에 처했을 때, 현명하게 대처할 수 있도록 방법을 제시해준다. 當我遇到困難的時候, 能告訴我解決困難的好辦法。

내가 모르는 일에 대해 내가 잘 알 수 있도록 설명해준다. 當我有不知道的事情的時候, 能給我解釋清楚。

내가 한국사회에 적응할 수 있도록 조언을 해준다. 能給我一些建議, 告訴我怎樣去適應韓國的社會。

나에게 발생된 문제의 원인을 찾을 수 있도록 내게 좋은 정보를 준다. 能給一些信息, 讓我發現問題的原因。

내가 어떤 선택을 해야 할 때, 합리적인 결정을 내릴 수 있도록 조언해준다. 當我要做出選擇的時候, 給我一些建議讓我做出合理的決定。

평가지적 지지(조직: $\alpha=.907$, 공동체: $\alpha=.929$)

나를 필요하고 가치 있는 존재로 인정해준다. 需要我, 覺得我很重要。

내 행동의 옳고 그름을 평가해준다. 會告訴我現在做的事情是對的, 還是錯的。

내가 하고 있는 일에 자부심을 가질 수 있도록 나의 일을 인정해준다. 支持我的工作, 讓我對自己的工作有自信。

내가 좋은 일을 했을 때 칭찬을 아끼지 않는다. 當我做好的時候, 會夸獎我。

내게 인격적인 대우를 해준다. 尊重我的人格。

내 의견을 존중해 주고 긍정적으로 받아들여 준다. 尊重我的意見, 願意接受我的意見。

물질적 지지(조직: $\alpha=.911$, 공동체: $\alpha=.922$)

내가 돈이 필요할 때, 기꺼이 빌려준다. 當我需要錢的時候, 願意借錢給我。

그들이 나를 직접 도와줄 수 없을 때는 주변 사람에게 부탁을 해서라도 나를 도와준다. 不能直接幫助我的話, 會拜托周圍的朋友幫助我。

무슨 일이든지 나와 관련된 일은 항상 최선을 다해 도와준다. 不管什麼事情, 只要和我有關, 總是會盡最大的努力幫助我。

내가 어떤 물건이 필요할 때, 그 물건을 사용할 수 있도록 도와준다. 當我需要什麼東西的時候, 總是會幫助我。

나에게 문제가 발생되었을 때, 내게 시간을 내주고 나와 상담해준다. 當我有問題的時候, 會抽出時間聽我說。

내가 아플 때, 내가 해야 할 일을 대신해준다. 當我生病的時候, 會代替我工作。

사회문화적 적응 2nd-order CFA Model Fit: $\chi^2=220.445(df=74, p=.000)$, Normed- $\chi^2=2.979$, RMR=.038, TLI=.923, CFI=.937, RMSEA=.089

일반적 적응($\alpha=.887$)

나는 한국의 주거 조건(전세, 월세 및 계약제도 등)에 대하여 잘 알고 있다. 我很了解韓國的住房方式(全稅, 月稅, 合約方式等)。

나는 한국의 음식 및 음식문화에 대하여 익숙하다. 我習慣韓國的飲食和飲食文化。

나는 한국에서 생활하면서 필요한 물건을 구매하기 위해 어떻게 해야 하는지 알고 있다. 我知道在韓國應該怎麼購買生活需要的用品。

나는 한국에서 생활하기 위해 생활비가 얼마나 필요한지 알고 있다. 我知道在韓國生活大概需要多少生活費。

나는 한국에서 휴가를 보내기에 어디가 좋은지 알고 있다. 我知道在韓國去什麼地方休假比較好。
 나는 한국 병원에서 치료를 받고 약을 구입하는 것에 익숙하다. 我習慣在韓國去醫院看病和去藥店買藥。
 나는 한국의 전반적인 생활환경에 적응했다고 생각한다. 我覺得基本上已經適應了韓國的生活環境。
 상호작용 적응($\alpha = .908$)
 나는 한국인들과 일 외적으로 만나 대화를 하는 편이다. 我在工作以外, 也經常和韓國人見面聊天。
 나는 일상에서 한국인들과 자주 만나 대화를 하는 편이다. 我平常經常和韓國人見面聊天。
 나는 한국인들과의 대화하는 것에 익숙하다. 我習慣和韓國人聊天的方式。
 나는 한국인들과 함께 지내는 것에 익숙하다. 我習慣和韓國人打交道。

업무적응($\alpha = .860$)
 나는 현재 업장에서 내게 할당된 업무수준에 익숙하다. 我習慣現在工作的地方分配給我的工作量。
 나는 현재 업장에서 내가 체크해야 할 내용을 잘 알고 있다. 我很了解在現在工作的地方應該確認哪些事情。
 나는 현재 업장에서 내가 어떤 역할을 해야 하는지 잘 알고 있다. 我很了解在現在工作的地方應該承擔什麼職責。

내생변수 1st-order CFA Model Fit: $\chi^2 = 64.500(df = 26, p = .000)$, Normed- $\chi^2 = 2.481$,
 RMR = .035, TLI = .950, CFI = .964, RMSEA = .077

생활만족도($\alpha = .859$)

나는 현재 내 건강에 대해 만족한다. 我對自己的身體健康感到滿意。(제거됨)
 나는 내가 한국으로 온 것에 대해 만족한다. 我對來韓國感到滿意。
 나는 중국인(또는 중국동포)으로서 한국에서의 삶에 대해 만족한다.
 我對作為一個中國人(中國同胞)在韓國生活感到滿意。
 내 인생에서 내가 바라던 것들을 생각할 때, 나는 현재 내 생활에 대하여 만족한다.
 想一想我的人生希望, 我對現在的生活感到滿意。
 나는 한국에서의 내 생활에 대하여 전반적으로 만족한다. 我對在韓國的生活基本上感到滿意。

이직의도($\alpha = .863$)

나는 가끔 내가 일하는 업장에서 일을 그만두고 싶은 충동을 느낀다. 我有時候會突然想辭職不干。
 나는 향후 1년 안에 이 업장에서 일을 그만 둘 것이다. 我準備一年之內辭職不干。
 나는 향후 1년 안에 이 업장에서 일을 그만 둘 것이다. 我很認真地考慮過去其他地方工作。
 나는 내가 일하는 현재의 업장에서 근무여건이 나빠지면 이 업장을 그만둘 것이다.
 現在工作的條件要是變得不好了, 我就辭職不干了。
 나는 현재 다른 더 좋은 조건이 있는 업장을 알아보고 싶다. 我想打听一下有沒有比現在工作條件更好的地方。

2013년 7월 12일 최초투고논문 접수

2013년 9월 13일 최종심사완료 및 게재확정 통보

2013년 9월 17일 최종논문 도착

3인 익명심사 畢