

재한 중국인 근로자의 한국문화 적응 척도 개발 및 조선족과 한족 간 상이한 내적구조 탐색 예비연구*

고 경 화 윤 정 미 이 순 목[†] 이 빛 나
무지개청소년센터 성균관대학교 학지사

본 연구는 한국에서 취업한 중국인 근로자의 한국문화 적응을 측정할 수 있는 척도를 개발하고 그 타당도를 검증하고자 실시되었다. 연구1에서는 문헌고찰과 심층면접을 통해 한국문화 적응의 특성을 측정하는 4개 하위차원, 24문항을 선정하였다. 연구2에서는 한국문화 적응 척도의 구성개념을 검증하기 위해 중국인 근로자 405명에게 설문조사를 하였다. 조선족과 한족 집단으로 분류하고 탐색적 구조방정식 모형의 틀에서 탐색적인 분석을 실시하였다. 집단별로 하위차원을 살펴보면 조선족 집단에서는 3차원(직장환경 적응, 생활환경 적응, 심리적 적응), 한족 집단에서는 4차원(직장환경 적응, 생활환경 적응, 심리적 적응, 의사소통 적응) 구조를 도출하였다. 특히, 의사소통 적응은 요인분석을 통해 한족에서만 도출된 요인이었다. 이는 조선족이 사용하는 언어가 한국어와 유사한 것에 원인이 있음을 시사하였다. 연구3에서는 한국문화 적응 척도의 측정모형이 집단 간 일반화되거나 차별화될 수 있는지를 알아보기 위해 다집단 분석을 실시하였다. 그 결과 한국문화 적응의 3요인(직장환경 적응, 생활환경 적응, 심리적 적응)에서 동일성이 성립하는 문항들에 대해 집단 간 동등한 해석이 가능하였다. 본 연구에서 개발한 한국문화 적응 척도는 중국인 근로자의 독특한 한국문화 적응을 평가할 수 있다는데 그 의미가 있다.

주제어 : 이문화 적응, 중국인 근로자, 척도, 타당화, 내적구조, 탐색적 구조방정식

* 본 논문에 유익한 조언을 주신 익명의 심사위원님들께 감사드립니다.

본 논문은 제1저자의 석사학위 논문과 제2저자의 박사학위 논문 예심본을 일부 발췌하여 수정 증보한 것임.

† 교신저자 : 이순목, 성균관대학교 사회과학대학 명예교수, smlyhl@chol.com, 010-7144-1580

본 연구는 최근까지 외국인 근로자를 대상으로 구성개념에 대한 타당화가 적극적으로 시도되지 않은 한국문화 적응에 대한 포괄적 구성개념의 틀을 파악하고자 한국문화 적응 척도를 개발하고, 그 내적구조를 검토하였다. 선행연구(예: 권종욱, 김한조, 손 건, 김정원, 2012; 성길용, 2008; 이금희, 2007)에서는 한국문화 적응의 구성개념이 무엇을 의미하는가에 답하기 위해 하위차원이 어떠한 요인들로 구성되어 있는지에 관심을 가졌다. 그러나 경험 연구에 따라 하위차원이 달라지는 것은 아직까지 한국문화 적응의 구성개념이 명확하게 정립되지 못했기 때문이다. 연구대상이나 주제에 따라 여러 연구자들 사이에 한국문화 적응의 개념이 다양하게 논의되고 있는 상황은 한국문화 적응의 연구에 충분한 여건이 확보되지 않았음(김인호, 1997)을, 즉 한국문화 적응의 이론화 단계에서 구성개념의 타당화가 되지 않았음을 의미한다.

또한, 선행연구에서 한국문화 적응의 측정에 사용된 척도는 서구의 해외파견자를 대상으로 개발된 것인데, 본국인 중국내 회사에 소속되지 않고 한국에서 일하는 중국인 근로자에게 적용하는 것이 적절함에 대한 검증이 요구된다. 다수의 선행연구(예: 김동희, 2011; 이금희, 2007; 이신전, 송계충, 2012; 이형룡, 최형민, 2013; 윤영희, 2011)에서는 미국에서 일본으로 파견된 근로자들을 연구대상으로 Black(1988)이 최초 개발하고 Black과 Stephen(1989)의 연구에서 사용된 이문화 적응 척도를 측정도구로 하였다. 그러나 한국문화 적응의 개념에는 개인, 조직, 지역사회 요인이 포함되므로 이와 다른 조건에서 도출한 측정 구조와는 일치하지 않을 수 있다. 예를 들어, 연구대상자가 소속된 민족과 해외파견국의 민

족이 다를 경우 이문화 적응의 구성개념이 Black과 Stephen의 측정구조와 다르게 나타났다고 보고되기도 하였다(예: Deepak & Monika, 2012). 이러한 점들로 인해서, 그 동안 한국문화 적응 구성개념의 측정에 사용된 Black과 Stephen의 척도가 실제로는 구성개념을 측정하지 못하고 다른 내적구조를 가졌을 가능성이 있다.

이에 본 연구는 재한 중국인 근로자를 대상으로 세 개의 연구를 수행하였다. 연구1에서는 이론적 접근과 경험적 접근을 통해 내용이 타당한 한국문화 적응 척도의 문항을 개발하였다. 연구2에서는 연구1에서 개발된 한국문화 적응 척도를 사용하여 한국문화 적응의 내적구조를 검증하였다. 연구3에서는 한국문화 적응의 측정모형이 조선족과 한족이라는 상이한 집단 간에 일반화되거나 차별화될 수 있는지를 조사하였다. 여기서 연구대상자로 고용허가제를 통해 국내에 입국한 중국인 근로자를 선택한 이유는 국내 외국인 근로자 중에서 52.2%로 가장 큰 비중을 차지(출입국·외국인 정책본부, 2016)하여, 한국문화 적응의 구성개념을 경험적으로 확인하고 이론모형에 대한 논의를 이어가는 데 기여할 수 있기 때문이다. 또한, 조선족과 한족이라는 민족에 따라 문화적, 언어적 측면에서 상이함을 보여 한국문화 적응 구성개념의 내적구조에 대한 비교가 가능하다. 조선족은 일제 식민지 시대에 만주로 이동한 이민자들의 후손으로 한국문화를 광범위하게 공유하고 있으며, 한국어를 말할 수 있다. 이에 비해, 한족은 조선족보다 한국문화와의 유사성이 적고, 한국어의 유창성 수준이 낮은 편이다.

이론적 배경

이문화 적응의 개념

적응(adjustment)이란 개인과 환경의 상호작용의 결과로 사회문화적 환경을 적극적으로 해결하여 환경과 개인의 차이를 줄여가는 과정 및 결과를 설명하는 개념이다. 심리학적 관점에서는 적응을 개인의 지각된 준거의 틀과 주변환경 요소들 간의 관계에 의해 개인의 행동이 변화하는 과정 및 결과로 설명한다. 여기서 적응의 과정은 개인과 환경간의 조화를 이루고 갈등을 합리적으로 해결해 나가는 것을 의미한다. 반면, 적응의 결과는 주변환경에 대하여 개인이 학습을 하여 일어난 기능적 변화라고 할 수 있다(Anderson, 1994).

서로 다른 문화가 접촉하는 상황에서 적응을 이론적인 개념으로 설명하고자 했던 시도는 사회과학연구협회(Social Science Research Council, 1954)에서 이루어졌다. 여기서 문화변용(acculturation)의 정의는 “두 가지 또는 그 이상의 자주적인(autonomous) 문화 체제가 연결되어 생겨난 문화 변화”로 제안되었다. 이 정의에서 자주적인 문화 체제는 그 자체로서 자립이 가능하므로 이문화 적응 과정에서 선택적 적응(selective adaptation)이 가능하다는 의미이다. 즉, 접촉이 발생한 서로 다른 집단에 속한 개인들은 새로운 문화에서 어떤 문화적 요소를 통합하고, 어떤 측면은 받아들이지 않을지 결정할 수 있다고 보았다. 이는 어떤 새로운 문화적 요소가 보다 쉽게 받아들여지고, 그렇지 않은지(예: 가치 등)에 대해 정보를 제공하고 있다는 점에서도 의미를 가진다.

그러나 해외파견자를 대상으로 연구하는 많은 연구자들은 “적응(adjustment)”의 용어에 대

해 합의를 이루지 못했다고 밝혔다(예: Ady, 1995; Caligiuri, 1997; Church, 1982; Lazarova & Thomas, 2012, Searle & Ward, 1990, Thomas, 1998; Ward & Kennedy, 1999). 이 한계점을 보완하기 위해 Hippler, Caligiuri 그리고 Johnson (2014)은 해외파견자 적응과 관련된 환경적 영역에 귀납적·탐색적(inductive-exploratory)으로 접근하는 것을 제안하기도 하였다. 이러한 상황에서 외국인 근로자의 이문화 적응 연구에서는 적응을 일컫는 말로 문화변용(acculturation), 동화(assimilation), 적응(adjustment), 이문화 적응(cross-cultural adaptation) 등의 다양한 용어가 사용되고 있다. 이를 본 연구의 주제인 적응에서 강조하는 측면으로 보면 적응의 과정을 주로 가리키는 “문화변용(acculturation)”과 “동화(assimilation)”, 적응의 결과를 주로 가리키는 “적응(adjustment)”, 적응의 과정과 결과까지 의미하여 사용되는 “이문화 적응(cross-cultural adaptation)”으로 분류해 볼 수 있다. 즉, 이문화 적응은 과정중심의 문화변용과 결과를 가리키는 적응 개념을 통합한 것으로 볼 수 있다.

이문화 적응과 관련된 연구를 크게 두 가지 측면으로 보면 과정중심으로서 Berry(1980)의 문화변용(acculturation), 그리고 결과중심으로서 Black(1988)의 해외파견자 현지 적응(international adjustment)으로 구분할 수 있다. 문화변용에서는 이문화 적응의 과정, 해외파견자의 현지 적응에서는 이문화 적응의 결과를 연구한다. 먼저 문화변용을 살펴보면, 고전적 정의는 문화변용을 서로 다른 문화의 집단들이 지속적인 접촉에 의해 한쪽 또는 두개 집단 모두의 고유문화에 변화가 일어나는 현상으로 이해했다(Redfield, Linton & Herskovits, 1936). 이 문화적 변화에 대해 Cuéllar, Harris 및 Jaso(1990), 그

리고 Gordon(1995)은 문화변용이 한 사람의 고유문화가 이주사회의 문화로 흡수되는 단일 차원의 구성개념이라고 주장했다.

반면, Berry(1984, 1994)는 문화변용(acculturation)을 집단 차원의 문화적 변화로 보았던 초기 개념 및 이주민들의 이주사회에 대한 동화(assimilation)로 보았던 단일차원 접근과 달리 다차원적(multidimensional)으로 접근하였다. Berry(1997)는 문화변용을 고유문화의 정체성 유지와 이주사회와의 관계 유지라는 두 개의 축으로 접근하는 것을 제안했다. 이 모형은 통합(integration), 동화(assimilation), 분리(separation), 주변화(marginalization)의 네 가지 유형으로 세분화되었다. 여기서 통합은 고유문화의 정체성과 이주사회와의 관계 모두를 수용하는 유형이다. 동화는 이주사회와의 관계를 유지하지만, 고유문화의 정체성을 유지하지 않는 경우이다. 반면, 분리는 고유문화의 정체성을 유지하지만, 이주사회와의 관계는 유지하지 않는 경우이다. 마지막으로 주변화는 고유문화의 정체성과 이주사회와의 관계 모두 거부하는 것을 의미한다.

그러나 Weinreich(2009)는 Berry, Kim, Power, Young 그리고 Bujaki(1989)의 문화변용 전략 모형에 대해 크게 세 가지 한계점을 지적하고 있다. 첫째, Berry 등(1989)의 모형은 이주사회의 문화(dominant culture)와 기존의 고유문화(heritage culture)가 모든 이에게 우호적일 것이라는 가정을 하고 있다. 이주사회 문화의 인종차별, 고유문화에서 표현의 자유가 억압된 실제 사례가 있음에도 불구하고, 이는 반영되지 않았다. 이러한 사례에서 이주민은 통합 또는 동화 보다는 오히려 분리 유형을 선택하는 것이 자신에게 좀 더 안전할 수도 있다. 그러나 Berry 등의 모형에서 적응이 된 경우는

이주사회의 문화와 고유문화를 모두 받아들이는 통합 유형으로, 적응이 되지 못한 경우는 이 두 개의 문화를 모두 거부하는 주변화 유형이라고 주장하고 있다. 둘째, 이주민이 문화변용 전략들 중에서 선택할 수 있다는 것에만 주목하기 때문에 심리적인 과정에서 고려되지 못한 점이 있다. 여기서는 의식적인 인지가 있는 상태에서 정체성 또는 문화변용 전략을 선택하는 것으로 접근하지만, 실제로는 의식적인 인지가 없이도 이루어질 수 있기 때문이다. 셋째, 새로운 문화의 수용 또는 거부의 논리로 문화변용 전략을 설명하는 것은 매우 단순한 접근이라고 볼 수 있다. 실제 정체성 형성의 과정은 다양한 문화적 가치와 믿음에 의한 영향을 받기 때문이다. 더욱이 Berry 등의 모형에서 연구대상인 이주민들과 달리, 국내 외국인 근로자들은 취업을 목적으로 한국에서 정해진 기간 동안 체류한다는 점에서 차이점을 보여 Berry 등의 모형을 그대로 적용하기에는 무리가 있다. 특히 외국인 근로자들이 접한 한국사회의 새로운 문화 중에서 직장의 문화 적응과 관련된 연구를 위해서는 이를 측정할 수 있는 척도의 개발이 필요하다.

이문화 적응 연구에서 Berry(1980)의 문화변용(acculturation)과 달리 해외주재원의 현지(주재 국가) 적응(international adjustment)은 해외주재원이 주재국에서 적응한 결과로 볼 수 있다. 여기서 현지 적응은 “새로운 문화환경에서 개인이 경험하는 심리적인 적응(psychological adjustment), 편안함, 친숙함, 용이함의 정도”로 정의된다(Church, 1982; Mendenhall & Oddou, 1985). Black과 Stephens(1989)는 해외주재원이 자국을 떠나 주재국에서 경험하는 현지 적응에 대해 3가지 하위차원으로 구성된 다차원적 구성개념을 제안하였다. 첫째로 일반적 적응

(general adjustment)은 주재 국가에서의 날씨, 음식, 주거, 쇼핑시설, 교통시설, 의료시설 등과 같은 생활환경 측면에서 심리적 편안함을 의미한다. 둘째로 상호작용 적응(interaction adjustment)은 주재국가의 문화(host culture)에서 의사소통 양식에 적응하는 것뿐만 아니라 사람들과의 편안한 의사소통을 말한다. 셋째로 업무 적응(work adjustment)은 새로운 업무 역할 및 과업들과 관련된 심리적인 편안함을 말한다. 한편, 해외주재원의 현지 적응에 영향을 미치는 요인들에 대해 Black, Mendenhall 그리고 Oddou(1991)는 해외주재원의 현지 적응의 틀(Framework of International Adjustment)을 제시하였다. 여기서 현지 적응은 크게 선행적 적응(anticipatory adjustment)과 주재국가 내 적응(in-country adjustment)으로 나누어진다. 선행적 적응은 주재국가에서의 적응에 영향을 미치는, 해외파견 전의 요인들이고, 주재국가 내 적응은 해외파견이 된 후 적응에 영향을 미치는 요인들이다.

Black Mendenhall 그리고 Oddou(1991)의 해외 적응의 포괄적인 모형(comprehensive model of international adjustment)은 해외주재원의 경험에 대해 인용이 많이 되고, 영향력이 있는 연구이다(Bhaskar-Shrinvas, Shaffer & Luk, 2005). 그러나 이 결과를 국내의 외국인 근로자에게 적용하기에는 세 가지 제한점이 있다. 첫째, Black, Mendenhall, 그리고 Oddou의 해외파견자의 포괄적인 모형은 아직까지도 해외 적응에 대한 개념화가 충분하지 않다는 논의가 계속되고 있다(Hippler, Caligiuri & Johnson, 2014). 많은 학자들이 여기서 말하는 “적응”의 정의가 명확하지 않다고 지적하고 있다(예: Ady, 1995; Caligiuri, 1997; Lazarova & Thomas 2012; Thomas, 1998; Ward & Kennedy,

1999). 또한, “적응”이 발생하는 원리로서 불확실성 제거(uncertainty reduction)의 개념만으로 설명하는 것은 불충분하다는 지적도 있다. 적응 개념의 제안자들은 해외주재원이 문화적으로 적합한 행동과 기술을 알게 될수록 적응한다는 관점에서 제안하였으나, 부적응은 문화적으로 적절한 행동을 하지 못해서 뿐 아니라 그렇게 하지 않으려는 개인의 의지에도 원인이 있음(Caligiuri, 1997; Selmer, 2004)이 간과되고 있다.

둘째, Black 등(1991)의 적응 모형은 미국에서 일본으로 파견된 해외주재원을 대상으로 한 것이기 때문에 국내 일반 외국인 근로자의 상황과 차이점이 있다. 이 모형은 선행적 적응이 주재국가 내 적응에 영향을 미치는 구조이다. 그러나 한국내 외국인 근로자는 본국에 소속된 회사가 존재하지 않으므로 본사의 선발기준, 이문화 훈련 등이 포함된 선행적 적응 요인을 포함할 수 없다. 또한, 고용허가제를 통해 국내에 입국한 외국인 근로자는 배우자를 동반할 수 없으므로 해외주재원과 비교하여 한국문화 적응에 배우자 적응이 미치는 영향이 다를 수 있다. 예를 들어, 해외주재원의 적응은 동반한 배우자의 이문화 적응과 높은 상관관계를 가지고 있는 것으로 나타났다(Black, & Stephens, 1989). 그러나 국내의 외국인 근로자는 해외주재원과 비교하여 업무의 특성 차이로 주재국의 직원들과의 상호작용 정도가 낮을 수도 있으며, 이는 개인 측면에서 보았을 때 상호작용 적응의 중요도에서 차이가 있을 수 있다. 심리학적 의미에서 “적응”은 사람-환경간의 관계에서 “조화”로 개념화(Wolman, 1989)되므로, 한국문화 적응 연구에서는 이러한 외국인 근로자의 신분, 파견국과 주재국의 차이, 업무의 특성 등의 환경적

인 맥락이 반영되어야 한다.

셋째, Black 등(1991)의 적응 모형의 차원과 한국문화 적응의 하위차원은 구성이 다를 수 있으며, 이에 대한 검증이 필요하다. Black 등의 모형에서 제시한 적응의 3가지 하위차원(일반적 적응, 상호작용 적응, 업무적응)은 Black과 Stephens(1989)가 제시한 문항을 사용하여 반복적으로 요인분석을 통해 확인되었지만(Black, 1990; McEvoy & Parker, 1995; Shaffer, Harrison & Gilley, 1999), 아직까지 이 3개 하위차원이 해외주재원의 경험을 정확하게 대표하고 있는지는 입증되지 않았다. 측정도구의 문항(~에 대해 당신은 얼마나 적응했습니까?)에서도 의도한 내용 외에 여러가지 의미(예: 만족, 수용, 편안함, 효과성, 정도 등)로 해석될 수 있다는 지적이 있다(Hippler, Caligiuri & Johnson, 2014). 또한, 하위차원 간 관계(예: 과거의 해외경험 요인은 적응에 기여하는 점이 있지만, 실증연구에서는 불일치한 결과를 보임)에 대해서도 검증이 부족하다(Bhaskar-Shrinivas, Harrison, Shaffer & Luk, 2005). 이 3개 하위차원이 검증되기 위해서는 문항이 해외 적응의 포괄적 모형 구조에서가 아니라 경험적으로 도출되어야 한다(Hippler, Caligiuri & Johnson, 2014).

선행연구 고찰 및 한계점

한국문화 적응은 산업장면에서 외국인 근로자의 업무수행을 예측할 수 있는 중요한 변수 중 하나로 인식되어 최근 연구가 이루어지기 시작했다. 그러나 한국문화 적응의 구성개념을 경험적인 방법에 의해 타당화한 연구결과는 부족하다. 여기서는 선행연구에서 제시된 한국문화 적응의 구성개념에 대한 하위차원,

사용된 척도, 타당화 방법 그리고 한계점을 살펴보기로 한다.

첫째로 선행연구에서는 한국문화 적응이 어떻게 개념화될 수 있는가에 대한 접근으로 하위차원의 구성에 관심을 가졌다. 예를 들어, 경험연구에 따라 성길용(2008)은 1차원(이문화 적응), 이금희(2007)는 2차원(직업적응, 문화적응), 권종욱, 김한조, 손건, 김정원(2012)은 3차원(일반적 적응, 상호작용 적응, 업무 적응)으로 제시하였다. 한국문화 적응 구성개념의 하위차원이 연구자에 따라 다른 것은 각기 다른 개념화의 수준에서 한국문화 적응을 논의하기 때문이다. 또한, 일부 선행연구에서는 명확한 실증연구의 결과에 대한 제시 없이 하위차원을 구성하거나, 서구에서 해외주재원을 대상으로 연구된 이문화 적응의 하위차원 구성을 그대로 수용하기도 하였다. 이로 인해, 한국문화 적응에 관한 연구에서 중국인 근로자의 특성을 반영한 논의는 매우 빈약하다. 이를 극복하기 위해서는 한국문화의 특성에 기반하여 중국인 근로자의 적응 측면을 구체적으로 파악하기 위한 개념화 및 그에 따른 척도의 개발이 필요하다.

둘째로 다수의 선행연구에서 Black과 Stephens(1989)의 연구에서 사용된 이문화 적응 척도를 사용하였다. 이 척도는 일반적 적응 7문항, 상호작용 적응 4문항, 업무적응 3문항으로 구성되어 있다. 그러나 이 척도로 국내 외국인 근로자의 한국문화 적응을 측정하기에는 크게 두 가지 제한점이 있다. 첫째, 척도의 문항이 국내 외국인 근로자가 경험하는 한국문화 적응의 다면적 특성을 포괄적으로 다루지 못하고 있다. 문항의 내용 타당도는 측정을 평가하는 데 최소한의 심리측정적 요구(Hinkin, 1995)인데, 이 부분을 충족하지 못하고 있다.

예를 들어, 일반적 적응의 문항에서 1번 문항은 전반적인 생활 적응으로 그 외 문항의 내용을 포괄하고 있지만 기본적인 의식주 이외에 교통수단, 기후와 같은 내용들은 척도에 반영되어 있지 않다. 또한, 업무적응의 문항 내용은 주로 관리적 책임에 대해 적응하고 있는지에 관심을 두는 데 관리자급이 많은 해외 주재원이 아닌 일반 외국인 근로자에게는 적합하지 않을 수 있다. 둘째, Black과 Stephens는 요인타당화 과정에서 현실적인 요인구조를 파악하는데 제약이 있는 방법을 사용하였다. 최종구조를 산출하기 위해 직각회전을 사용하였으나, 이를 사용한 이유는 밝히지 않았다. 직각회전은 해석이 용이하고 요인분산의 구분을 살펴볼 때 편리하지만, 현실의 자료에서 요인들 간에 상관관계가 없을 경우를 가정하고 있다(이순목, 2000). 그러나 이 척도의 하위차원 간 관계는 유의한 상관이 있는 것으로 보고 되었다(예: 정철균, 2007; Kraimer, Wayne & Jaworski, 2001). 이에 한국문화를 반영하면서도 중국인 근로자가 경험하는 적응의 다면적 구조에 기반을 둔 척도 개발이 요구된다.

셋째로 국내 중국인 근로자의 한국문화 적응의 구성개념을 타당화하는 과정에서 방법론적인 문제도 발견되었다. 선행연구에서는 측정도구에 의해 얻어진 자료의 탐색적 요인분석(예: 박종돈, 2010)이나 확인적 요인분석(예: 이금희, 2007; 이형룡, 최형민, 2013)으로 구성개념의 타당화를 시도하였다. 그러나 이러한 분석방식은 한국문화 적응의 경험자료에서 구성개념의 내적구조를 검토하는 데 한계점이 있다. 전통적인 탐색적 요인분석은 모형의 추정을 위해 척도의 문항들에서 측정오차 간 상관성이 0이라는 비현실적인 가정을 적용한다. 이러한 제약은 개발자가 제시하는 선언척도가

경험자료에서 구현되는 모습인 실제 척도와 괴리되는 결과를 가져온다(김종규, 이순목, 윤창영, 2015; 남궁준재, 이순목, 김효선, 2013; 안정원, 이순목, 2015; 이순목, 윤창영, 이민형, 정선호, 2016). 척도의 구조에 대한 확인적 요인분석 역시 변수의 복잡도(측정변수가 나타내는 요인의 수요, variable complexity, Browne, 2001; Rummel, 1970)를 1로 제한하는 전통적인 관행을 가지고 있다(Marsh et al., 2009).

이러한 한계점에 기초하여 연구 1에서는 한국문화 적응에 대하여 보다 포괄적인 구성개념의 틀을 확보할 수 있는 예비척도를 개발하였다. 연구 2에서는 한국문화 적응 구성개념의 예비척도에 대해 탐색적 구조방정식 모형(Exploratory Structural Equation Modeling, Asparouhov & Muthén, 2009: 이하 ESEM)을 사용하여 척도의 요인구조와 문항을 확정하고, 구성개념 타당도가 적절한 모형임을 확인하였다. 연구 3에서는 한국문화 적응 구성개념의 측정모형이 조선족과 한족 집단 간에 어떻게 나타나며, 일반화될 수 있는지를 확인하였다.

연구 1. 한국문화 적응 척도 개발을 위한 이론적 및 경험적 접근

연구 1에서는 재한 중국인 근로자의 한국문화 적응에 대한 특성을 반영하고, 측정이 가능한 변수로 이해하고자 내적구조를 파악할 수 있는 예비척도를 개발하였다. 이를 위해 이론적 접근과 경험적 접근을 통합하여 문항을 구성하였다. 이때, 한국문화 적응은 한국문화에 적용한 결과로 접근하였다. 한국문화 적응을 과정으로 접근할 경우 조선족과 한족의 집단별 문화적 정체성 유지와 한국사회와의

관계를 설정하는 측면이 척도에 반영될 필요가 있다. 그러나 본 연구의 목적은 경제적인 목적으로 입국한 중국인 근로자가 단기적인 체류 후에 한국문화에 적응한 정도를 자가진단한 결과로 구성개념을 타당화하는 것이기 때문에 한국문화 적응을 결과로 보는 접근이 적합하다고 판단하였다.

이론적 접근

본 연구에서는 한국문화 적응을 성취 또는 결과로 보고 한국에서 편안하게 느끼고 주위 환경과 어울린다고 느끼는 정도로 정의하였다. 제한 중국인 근로자의 한국문화 적응에 대한 내적구조를 분석하여 하위차원을 밝히는 문항

표 1. 한국문화 적응 척도의 문항 추출을 위해 검토한 척도

연구자 / 척도	차원	문항
Black & Stephen(1989) / 이문화 적응 척도	업무 적응	1. 현지에서의 구체적 직무 책임사항 2. 회사가 정한 성과기준이나 회사 기대 3. 관리적 책임
	상호작용 적응	1. 현지 사람들과의 사교활동 2. 현지 사람들과의 업무적 상호접촉 3. 현지 사람들과의 업무의 상호접촉 4. 현지 사람들과의 의사소통
	일반 적응	1. 일반 생활여건 2. 주거여건 3. 음식 4. 쇼핑 5. 생활비 6. 문화예술 또는 오락 7. 의료
Pluakos, Arad, Donovan & Plamondon (2000) / 적응적 수행 척도	적응적 수행 (문화적 적응)	1. 다른 집단의 문화와 가치를 배우려고 한다. 2. 타인의 가치를 존중하는데 필요하다면 기꺼이 나의 행동을 변화시킨다. 3. 타 집단이나 조직과 긍정적인 관계를 형성하기 위해 그들에게 다가가는 방식을 조정한다. 4. 다른 관습이나 문화에도 잘 융화한다.
Searle & Ward(1990) / 사회문화적 적응 척도	사회문화적 적응	1. 교통시설을 잘 이용한다. 2. 기후에 잘 적응한다.
Pavot & Diener(1993) / 생애만족 척도	심리적 적응	1. 대체로 나는 내 이상에 가까운 생활을 하고 있다. 2. 현재 나는 아주 좋은 조건들을 가지고 있다. 3. 나는 현재 삶에 만족한다. 4. 이제까지의 삶을 통해 나는 내가 원하는 중요한 것들을 성취했다. 5. 만약 다시 내 삶을 산다고 해도 지금까지 살아왔던 대로 살 것이다.

추출을 위해 검토한 척도는 표 1과 같다.
경험적 접근

(생활환경 적응 30개 응답, 직장내 관계 적응 10개 응답, 직장환경 적응 10개 응답, 심리적 적응 3개 응답), 17개 하위범주로 분류되었다.

문항 개발의 내용타당도를 높이고자 재한 중국인 근로자 6명(조선족 3명, 한족 3명)의 심층면접 자료를 문항에 반영하였다. 눈덩이 표집방식(snowball sampling)으로 모집하였으며, 대상자별 면접시간은 1시간~1.5시간이었다. 근무하고 있는 직종(사무직, 판매직, 교육, 건설업, 서비스)과 체류기간(1년~6년)은 다양했다. 한국에서 생활하고 근무하면서 적응하고 있는 측면과 적응하지 못하는 측면에 대해 묻고 면접조사 기록에서 유사한 내용은 하나의 하위범주로 포함했다. 그 결과 표 2와 같이 53개 응답이 도출되었다. 이것은 4개 하위차원

결과

예비문항은 문헌고찰(표 1)과 심층면접(표 2)에서 도출하였으며, 4개 범주(생활환경 적응, 직장내 관계 적응, 직장환경 적응, 정서적 적응), 24문항으로 구성되었다. 각 문항은 5점 척도 상에서 자신을 가장 잘 나타내는 지점에 표시하도록 하는 방식으로 측정되었다(1: 전혀 그렇지 않다, 2: 그렇지 못한 편이다, 3: 보통이다, 4: 그런 편이다, 5: 매우 그렇다).

표 2. 심층면접에 기초한 범주화 결과

심층면접 내용	하위범주	대범주
(1) 처음에는 음식이 맵고 입맛에 안 맞았어요. (A) (2) 중국에 있을 때부터 한국 음식을 좋아서 여기 한국 음식을 잘 먹고 있어요. (B) (3) 기름을 별로 안 넣기에 음식이 맛이 없어요. (D)	1. 음식에 대한 적응	
(4) 지하철이 편리해서 처음부터 학교에 다니고 지금은 직장 다니는데 잘 적응되어서 좋아요. (A) (5) 지하철이 편리해요. (B) (6) 교통시설이 잘되어 있기에 지방에 가서 일해도 빠른 시간으로 갈 수 있어요. (E) (7) 바로 집 앞에 지하철이 있어서 환승도 빠르기에 잘 적응하고 있어요. (F)	2. 교통시설에 대한 적응	
(8) 한국에서 큰 병을 걸린 경우는 없지만 약국이나 병원에서는 친절하게 대해주어서 매우 만족해요. (A) (9) 집 앞에도 작은 병원이 있어서 편리해요. (D) (10) 병원과 약국에서 일하는 직원들은 친절하고 태도도 좋기에 잘 적응했어요. (F)	3. 병원, 약국 등 의료서비스에 대한 적응	생활 환경 적응
(11) 날씨는 잘 적응하고 있어요. 4계절이 분명하고 좋아요. (A) (12) 중국에 있을 때 사는 곳 보다 공기가 좋아서 적응이 되었어요. (B) (13) 고향은 중국 칭도인데 한국 기후와 비슷해서 적응하는데 별 문제가 없어요. (E)	4. 기후에 대한 적응	
(14) 운 좋게 괜찮은 집주인을 만나게 되서 지금 살고 있는 집은 편안하고 좋아요. (A) (15) 사는 곳이 조용하고 동네도 깨끗해서 잘 적응하고 있어요. (C) (16) 중국에서 살던 집은 크고 한국에서 지금 반지하에 사니까 적응이 안되요. (D) (17) 살고 있는 집이 습기가 많이 차고 방도 매우 작아서 적응하지 못해요. (E)	5. 거주환경에 대한 적응	
(18) 화장품이나 옷들은 종류도 많고 가격도 괜찮아서 가격에 대해서도 적응이 잘되고 매우 만족해요. (A) (19) 한국어는 서툴지만 쇼핑하러 갈 때는 별로 문제가 안되요. (B) (20) 수입의 수준에 따라 선택할 수 있는 상품들이 있어서 잘 적응하고 있어요. (F)	6. 쇼핑에 대한 적응	

한국심리학회지: 산업 및 조직

표 2. 심층면접에 기초한 범주화 결과

(계속)

심층면접 내용	하위범주	대범주
(21) 간판에 쓰인 외래어를 보면서 처음에는 오타인줄 알았어요. 지금도 한국어는 어느 정도로 잘할 수 있지만, 외래어는 너무 어려워요. (C)	7. 외래어에 대한 적용	
(22) 가끔 식당이나 커피 마시러 갈 때 외래어 때문에 주문하는 것이 쉽지 않아요.(F)		
(23) 지금은 한국어로 교류하는데 큰 문제는 없지만, 그래도 대화중에 한국의 유머는 모두 이해할 수 없어요. (A)	8. 일상생활에서 의사소통에 대한 적용	생활 환경 적용
(24) 대화중 한국 사람들은 다르게 이해하거나 오해하는 경우가 많아서 한국인과 대화할 때 조심조심 말해 때가 있어요. (C)		
(25) 평상시 한국인과 이야기를 나눌 때 될수록 그들의 사고방식이나 표현방식을 이해하려고 해요. (D)		
(26) 처음으로 한국에 왔을 때 언어 문제 때문에 생활이 많이 불편했어요. 뭐 사고 싶거나 은행 등에 갔을 때 많이 어려웠어요. (E)		
(27) 여가 시간에는 영화보고 친구랑 같이 시간 보내면서 재미있었어요. (A)	9. 오락시설에 대한 적용	
(28) 가끔 친구들이랑 노래방에 가는데 중국 노래가 없고 평상시에는 한국노래 배우는 기회도 별로 없어서 오락이나 이런 활동에는 잘 참석하지 않아요. (B, E)		
(29) 한국이 가장 좋다고 생각하는 점은 여자들이 소평하는 데 있어서 편리하다는 것이예요. (C)		
(30) 밤 문화가 발달해서 늦은 시간에도 친구들과하고 만날 수 있어서 좋아요. (D)		
(31) 직장 상사들은 회사에 들어가자마자 술 잘 마시냐고 물어보는데 많이 불편했어요. 한국의 술 문화에 대해서 많은 부담감을 느꼈어요. (A)	10. 회식문화에 대한 적용	
(32) 친구들과하고 만나면 스트레스를 풀 수 있는데 퇴근시간에도 직장사람들과 모이는 게 더 스트레스 받는 것 같아서 이해도 못하고 적용하기 어려워요. (B)		
(33) 회식지리는 직장외의 환경에서 동료와 쉽게 친해 질수 있는 기회여서 잘 적용하고 있어요. (D)		
(34) 직장일 끝나고 간단하게 모이는 것이 괜찮은데 2, 3차까지 술 마시는 것이 이해도 안되고 적용도 안되요. (E)		
(35) 직장에서 선후배 관계에 너무 많은 신경을 쓰고 있는 것 같아서 많이 부담스러워요. (A)	11. 위계질서에 대한 적용	직장내 관계 적용
(36) 직장에서 등급관념이 심하고, 상사를 만나면 배꼽인사까지 해야 돼서 적용하기 너무 어려워요. (B)		
(37) 자신의 생각을 상사한테 충분히 표현할 수 없어서 서로 이해를 못하거나 오해가 종종 생겨요. (B)	12. 직장내 의사소통에 대한 적용	
(38) 직장에서 내가 맡은 일만 하면 되고 서로 교류하거나 말하는 기회가 별로 없어요. (E)		
(39) 중국에서 쓰던 단어를 그대로 번역해서 쓰는 경우가 있는데 중국에서 좋은 의미로 쓰이고 있지만 한국에서 정반대인 경우가 있어요. 서로 오해될 때가 있어요. (F)		
(40) 지금 일하고 있는 회사에서 자신의 능력을 충분히 발휘하지 못하는 것 같아요. 회사에서 내가 의견이 있거나 견해를 발표할 때는 존중을 받지 못하고 있는 것 같아요.(B)	13. 직무와 책임사항에 대한 적용	
(41) 직장에서 내가 맡은 일을 잘하고 있어요. 특히 중국 영업방면에 있어서 큰 자신을 가지고 있어요. (A)		
(42) 동료들과 교류가 좀 어렵지만 자신이 맡은 업무에 대해서는 자신이 있고 만족해요. (B)		
(43) 지금하고 있는 일에 대해서 자신감이 있고 상사와 동료들한테도 인정을 받고 있어요. (D)	14. 회사 기대, 성과기준에 대한 적용	
(44) 한국의 “빨리빨리” 뭐든지 빨리하는 것을 요구하는 것이 처음에는 너무 힘들어요. 하지만 지금은 잘 적용하고 참 효율적이라 생각해요. (B)	15. 한국의 빨리빨리 문화에 대한 적용	직장 환경 적용
(45) 한국의 비교적 빠른 속도에 대해서 처음에는 스트레스를 많이 받았어요. (C)		
(46) 한국인의 성격이 급해서 그들을 따라갈 수 있도록 많이 노력을 했어요. (D)		
(47) 고객 중에 중국인 직원이나 무시하는 경우도 있는데 회사의 이익을 고려해서 참고 그냥 넘어 가는 일도 많았어요. (D)	16. 다른 가치, 요구에 대한 이해	
(48) 업무를 처리하는 방식이 다르기에 아직도 직장생활에 적용하기에 많은 어려움을 겪고 있어요.(B)		
(49) 서비스업에 종사하기에 직원에 대한 요구가 매우 높아요. 중국에 있을 때랑 차이가 많이 나서 업무 필요에 따라서 저의 행동을 회사 요구에 부합되도록 많이 노력을 했어요. (D)		
(50) 자신만의 업무 스타일도 있지만 그래도 일하는 곳에 따라서 자신의 방법을 변화하거나 따라서 맞춰주는 경우가 많아요. (F)		
(51) 지금은 한국에서 생활하는 시간이 짧아서 적용이 잘 안되는데 다시 선택해도 한국에 와서 일을 하고 생활을 할 거예요. (B)	17. 현재 삶에 만족하는 정도상태	심리적 적용
(52) 한국에서의 생활은 완벽하다고 말할 수 없지만 그래도 원하는 것들은 대부분 얻었어요. (D)		
(53) 한국에 와서 일하는 것이 잘 선택했다고 생각해요. 한국의 생활 그리고 하고 있는 일은 나한테 잘 맞아요. (E)		

주. 각 문장 뒤의 (A), (B),(C), (D), (E), (F)은 면접대상자의 구분

연구 2. 한국문화 적응 구성개념의
내적구조 검증

한국문화 적응 구성개념의 내적구조에서 다차원성을 확인하고, 각 차원의 수렴과 변별을 검토하였다. 이때 조선족과 한족이 민족에 따라 문화적 특성에 다른 점이 있어 동일한 내적구조를 가질 것으로 기대가 되지 않기에 집단별로 분석하기로 하였다. 내적구조를 파악하는 방식으로 전통적인 탐색적 요인분석은 기본가정이 현실에서 동일방법 효과를 통제하기 어렵다(예: 김종규, 이순목, 윤창영, 2015; 이순목, 윤창영, 이민형, 정선호, 2016; Johnson, Rosen, Chang, Djurdjevic, & Taing, 2012). 또한 대부분의 척도 개발에서 확인적 요인분석은

문항이 하나의 요인에만 지표(indicator)로 설정되는 관행을 보이고 있음에 대한 문제의식(예: 남궁준재, 이순목, 김효선, 2013; 안정원, 이순목, 2015; Marsh et al., 2009)이 공유되고 있다. 따라서 집단별로 ESEM을 적용하여 요인구조를 각기 탐색하는 것이 바람직하다고 판단하였다.

자료

연구 1에서 개발된 척도를 사용하여 제1저자의 석사논문에서 수집된 자료를 본 연구의 목적을 위해 재분석하였다. 수집은 2012년 12월부터 2013년 2월까지 인천OO교회, OO한중사랑교회, 출입국관리사무소 등에서 편의 표

표 3. 재한 중국인 근로자의 한국문화 적응 측정을 위한 예비문항

생활환경 적응	
문항	출처
1. 나는 한국의 음식에 잘 적응한다.	선행연구 문항: 표 1 B & S 89, 일반 적응 3번 경험적 접근: 표 2 하위범주 1번 참조
2. 나는 한국의 병원, 약국 등 의료시설에 잘 적응한다.	선행연구 문항: 표 1 B & S 89, 일반 적응 7번 경험적 접근: 표 2 하위범주 3번 참조
3. 나는 한국의 주거환경에 잘 적응한다.	선행연구 문항: 표 1 B & S 89, 일반 적응 2번 경험적 접근: 표 2 하위범주 5번 참조
4. 나는 한국의 쇼핑시설에 잘 적응한다.	선행연구 문항: 표 1 B & S 89, 일반 적응 4번 경험적 접근: 표 2 하위범주 6번 참조
5. 나는 한국에서 오락시설을 이용하는 것에 잘 적응한다.	선행연구 문항: 표 1 B & S 89, 일반 적응 6번 경험적 접근: 표 2 하위범주 9번 참조
6. 나는 한국인과 일상생활에서 의사소통을 하는데 잘 적응한다.	선행연구 문항: 표 1 B & S 89, 상호작용 적응 4번 수정 경험적 접근: 표 2 하위범주 8번 참조
7. 나는 한국의 교통시설에 잘 적응한다.	선행연구 문항: 표 1 S & W 90, 사회문화적 적응 1번 수정 경험적 접근: 표 2 하위범주 2번 참조
8. 나는 한국의 기후에 잘 적응한다.	선행연구 문항: 표 1 S & W 90, 사회문화적 적응 2번 수정 경험적 접근: 표 2 하위범주 4번 참조
9. 나는 한국에서 외래어에 잘 적응한다.	경험적 접근: 표 2 하위범주 7번 문항화

표 3. 재한 중국인 근로자의 한국문화 적응 측정을 위한 예비문항

(계속)

직장내 관계 적응	
문항	출처
10. 나는 직장에서의 회식문화에 잘 적응한다.	경험적 접근: 표 2 하위범주 10번 문항화
11. 나는 직장에서의 위계질서(상하 관계, 선후배 관계)에 잘 적응한다.	경험적 접근: 표 2 하위범주 11번 문항화
12. 나는 일하면서 한국인과 의사소통을 하는데 잘 적응한다.	경험적 접근: 표 2 하위범주 12번 문항화
직장환경 적응	
문항	출처
13. 나는 직장에서 업무와 관련된 책임사항에 잘 적응한다.	선행연구 문항: 표 1 B & S 89, 업무 적응 1번 수정 경험적 접근: 표 2 하위범주 13번
14. 나는 회사가 정한 성과기준에 잘 적응한다.	선행연구 문항: 표 1 B & S 89, 업무 적응 2번 수정 경험적 접근: 표 2 하위범주 14번 참조
15. 나는 다른 가치를 가진 직장에서도 잘 융화한다.	선행연구 문항: 표 1 P, A, D & P 00, 적응적 수행 4번 경험적 접근: 표 2 하위범위 16번 참조
16. 나는 다른 습관(업무처리 방식)을 가진 직장에서도 잘 적응한다.	선행연구 문항: 표 1 P, A, D & P 00, 적응적 수행 4번 수정 경험적 접근: 표 2 하위범위 16번 참조
17. 나는 직장에서 타인의 가치와 관습을 존중하기 위해서 필요하다면 기꺼이 나의 행동을 변화시킨다.	선행연구 문항: 표 1 P, A, D & P 00, 2번
18. 나는 한국에서 일하면서 회사의 문화와 가치를 배우려고 한다.	선행연구 문항: 표 1 P, A, D & P 00, 적응적 수행 1번 수정
19. 나는 한국의 빨리빨리 문화에 잘 적응한다.	경험적 접근: 표 2 하위범주 15번 문항화
심리적 적응	
20. 대체로 나는 현재 내 이상에 가까운 생활을 하고 있다.	선행연구 문항: 표 1 P & D 93, 정서적 적응 1번 수정 경험적 접근: 표 2 하위범주 17번 참조
21. 나는 한국에서의 삶에 만족한다.	선행연구 문항: 표 1 P & D 93, 정서적 적응 2번 수정
22. 나는 한국에서의 현재 생활상태에 만족한다.	선행연구 문항: 표 2 P & D 93, 정서적 적응 3번 수정 경험적 접근: 표 2 하위범주 17번 참조
23. 한국에서 살면서 나는 내가 원하는 중요한 것들을 성취했다.	선행연구 문항: 표 1 P & D 93, 정서적 적응 4번 수정 경험적 접근: 표 2 하위범주 17번 참조
24. 만약 내가 한국에서 다시 산다고 해도 지금까지 살아왔던 대로 살 것이다.	선행연구 문항: 표 1 P & D 93, 정서적 적응 5번 수정 경험적 접근: 표 2 하위범주 17번 참조

주. B & S 89 : Black & Stephen(1989), 이문화 적응 척도
S & W 90 : Searle & Ward(1990), 사회문화적 적응 척도
P, A, D & P 00 : Pluakos, Arad, Donovan & Plamondon(2000), 적응적 수행 척도
P & D 93 : Pavot & Diener(1993), 생애만족 척도

집(convenience sampling)으로 설문조사를 하였다. 응답 형식은 5점 평정척도(1, 2, 3, 4, 5)이고, 문항 내용은 표 3과 같다. 총 600부의 설문지가 배포되었고, 이 중에서 미수거 되었거나 50% 이상의 결측값을 보인 175명의 자료와 불성실하게 응답한 20명의 자료를 제거하였다. 남은 405명(조선족 206명, 한족 199명)의 자료에 대해 결측치 처리(SAS 9.1의 Proc MI 절차로 다중대체를 10회 실시하여 평균값으로 대체)를 하였다. 연구대상의 기본정보는 표 4에서 확인할 수 있다.

요인분석 가능성 검토 및 요인수효 결정

요인분석이 가능한 자료인지를 판단하기 위해 무료 소프트웨어인 FACTOR 10.3(Lorenzo-Seva & Ferrando, 2015)에서 제공하는 Bartlett 검정과 표집적절성 지수(KMO, Cerny & Kaiser, 1977)를 참조하였다. 그 결과 Bartlett 검증은 조선족 집단과 한족 집단에서 모두 기각되었고, KMO는 조선족 집단에서 .851, 한족 집단에서는 .793(0.6 이상일 것)로 요인분석에 적절한 자료로 판단하였다. 다음으로 추정치별 다공선성이 너무 큰지를 판단하기 위해 Mplus 6(Muthén & Muthén, 2010)에서 회귀분석을 하여 SMC(다중상관계곱치), 즉 R^2 를 계산하였다. 그 결과 각 추정치의 공통분 추정치인 SMC가 조선족 집단과 한족 집단 모두에서 대부분 3~4 사이로 다공선성을 우려할 만큼 큰 경우가 없어서 전체 변수를 모두 분석에 사용하기로 하였다.

잠정적인 요인수효를 탐색하기 위해 발견법(Mulaik, 2010), 추론적 접근, 해석 가능성을 검토하였다. 발견법(heuristic)으로 고유치 검사(scree test)(Cattell, 1966), 누적분산비율(Gorsuch,

표 4. 인구통계적 요약(N=405)

항목	구분	명수	비율
성별	남자	179	44.2%
	여자	226	55.8%
연령	20대	191	47.2%
	30대	129	31.9%
	40대	53	13.1%
	50대	24	5.9%
	60대 이상	8	2.0%
결혼상태	미혼	207	51.1%
	기혼	199	49.9%
민족	조선족	206	51.1%
	한족	199	48.9%
교육수준	중졸	48	11.9%
	고졸	151	37.7%
	전문대졸	19	4.7%
	대졸	142	35.1%
	석사	42	10.4%
	박사	3	0.7%
체류기간	1년 미만	73	18.0%
	1-3년	129	32.0%
	3-5년	60	14.8%
	5년 이상	143	35.5%
근속연수	1년 미만	160	39.5%
	1-3년	147	36.5%
	3-5년	50	12.4%
	5년 이상	48	11.9%

1983), 평행성 분석(Parallel Analysis)을 실시하기 위해서 FACTOR 10.3을 사용하였다. 추론적 접근에서 합치도(검증적/판단적 합치도)의 참조를 위해서는 Mplus 6을 사용하였다. 끝으로 해

석 가능성을 검토하기 위해 Mplus 6판에서의 ESEM 분석 결과를 해석하였다. 그 결과 조선족 집단에서는 3요인 또는 4요인, 한족 집단에서는 3요인에서 5요인까지 해를 추출하는 것이 가능하였다.

탐색적 구조방정식 분석의 절차

요인수효를 결정한 후, 척도의 요인구조를 파악하기 위해 Mplus 6(Muthén & Muthén, 2010)을 사용하여 Asparouhov와 Muthén(2009)의 ESEM 분석을 하였다. 이는 탐색적 요인분석을 하는 가운데, 문항 간 동일방법 효과를 통제하는 방법으로서 측정오차 간 상관에 따른 추정이나 제약을 할 수 있는 장점이 있다. 자료 내 현실을 반영하여 측정오차 간 상관을 추정하는 것은 전통적인 탐색적 요인분석에서 0으로 고정하는 문제를 극복함으로써, 오차 간 상관이 요인 구조에 혼입되어 요인 간 상관이 과대추정 되는 것도 해소할 수 있다(김중규, 이순목, 윤창영, 2015; 남궁준재, 이순목, 김효선, 2013; 안정원, 이순목, 2015; 이순목, 윤창영, 이민형, 정선호, 2016; Asparouhov와 Muthén, 2009).

ESEM 분석은 다음과 같이 3차에 걸쳐 이루어졌다. 1차 분석에서는 각 집단별로 잠정적인 기초구조에 대하여 탐색적 회전을 하여 최종해를 구하고 해석하였다. 개념의 분포가 정규분포를 따를 것으로 가정하는 가운데 5점 척도로 수집되었으므로, 기초해 산출은 최대가능도(Maximum Likelihood)법이 가능하였다(Bovaird & Koziol, 2012). 요인 간 상관이 존재하는 것으로 판단되어 요인구조의 회전은 사각회전의 기준으로 추천되는(Lee, 2010) GEOMIN을 사용하였다. 또한, 요인계수의 크

기와 문항의 내용을 살펴보고 측정에 기여하지 못한다고 판단된 문항들을 삭제하였다. 2차 분석에서는 1차 분석에서 삭제된 문항을 제외하고, 탐색적 회전을 수행하였다. 그 결과를 반영하여 문항 분석을 하였다. 3차 분석에서는 요인계수 가운데 해석의 대상이 되지 않는 계수들을 0에 가깝게 추정함으로써 부분제약 목표회전을 실시하였다. 마지막으로 측정오차 간 상관이 유의한 경우 수정지수(Modification Indices: 이하 MI)와 문항의 내용을 검토하고 해당 문항 간 측정오차 상관을 추정하여 해석하였다.

조선족 집단의 모형 선택, 회전 및 해석가능성 검토

조선족 집단의 모형 선택, 3요인 모형 1차(문항)분석

조선족 집단의 24문항 자료에서 합치도 지수는 표 5와 같으며 3요인에서 4요인으로 모형이 커지면서 χ^2 는 유의하게 감소하였고 TLI, CFI, RMSEA가 향상되었다. 그러나 3요인 모형과 4요인 모형에 실시된 탐색적 회전결과 해석하기에 가장 적절하다고 판단되는 3요인 모형을 선택하였다. 3요인 모형에서 지표가 되는 문항과 내용적 변별을 참조하여 도출한 조선족 집단의 구성 요인은 다음과 같다. 요인1은 한국의 직장에서 직무수행, 한국인 상사, 동료들과의 관계에 대한 적응을 나타낸다. 요인2는 한국의 생활여건, 음식, 주거, 교통, 취미생활, 건강 등에 대한 적응의 내용이다. 요인3은 한국의 생활에 의미와 책임감을 느끼고, 주위 환경에 효율적으로 대응하여, 개인의 욕구를 충족시키는 것에 대한 적응의 내용이다. 3요인 모형을 보면, 요인1은 나머지 두 요

표 5. 조선족 집단에서 탐색적 모형의 합치도

문항수	모형	χ^2	df	$\Delta\chi^2(\Delta df)$	CFI	TLI	RMSEA	SRMR
24문항	3요인 모형	297.504**	207		.926	.901	.046	.045
	4요인 모형	240.534	186	56.970(21)**	.955	.934	.038	.038
22문항	3요인 모형	221.545	168		.953	.935	.039	.041
	3요인 수정모형	206.155	167	15.39(1)**	.965	.952	.034	.040

주. ** $p < .01$

정적 합치도인 TLI와 CFI는 .90 이상이 적절한 합치도이고, 부적 합치도인 RMSEA는 .08 이하, SRMR은 .10 이하를 적절한 합치도로 해석(Vandenberg & Lance, 2000)

24문항 = 원 문항

22문항 = 10번, 18번 문항이 제거된 문항 수

3요인 모형 = 측정오차 간 상관이 추정되지 않은 모형

3요인 수정모형 = 4번과 7번 문항의 측정오차 간 상관이 추정된 모형

카이제곱차이 검증은 Mplus의 EFA에서 기본으로 제공하는 방식

인인 요인2($r=.520, p<.01$), 요인3($r=.378, p<.01$)과 유의한 양의 상관이다. 요인2와 요인3 간에는 같은 방향의 유의한 양의 상관($r=.258, p<.05$)을 보였다.

이러한 해석을 바탕으로 요인계수의 크기(절대값으로 0.3 이상)에 따른 변수 복잡도를 참조하여 요인의 지표로서 기능을 하지 못하는 문항이 있는지 검토하였다. 3요인 모형의 요인계수 행렬에서 10번 문항(나는 직장에서의 회식문화에 대해 잘 적응한다)은 요인1의 지표로 제작하였는데, 요인3에서만 해석이 가능한 요인계수(.329)를 보였다. 그러나 문항의 내용상 요인3의 지표가 될 수 없다고 보고 제거하였다. 18번 문항(나는 한국에서 일하면서 한국 회사의 문화와 가치를 배우려고 한다)은 요인1의 지표로 제작하였는데, 어느 요인에서도 해석이 가능한 값을 보이지 않아 제거하였다. 이상의 문항분석 결과로 이들(10번과 18번) 문항을 제외하고, 다시 3요인 모형의 2차 분석을 하였다.

조선족 집단의 3요인 모형 2차 분석

1차 문항분석 결과로 10번과 18번 문항이 삭제된 3요인 모형에 대한 탐색적 회전 결과 표 5의 22문항 3요인 모형과 같이 CFI는 .953, TLI는 .935, RMSEA는 .039, SRMR는 .041로 양호한 합치도를 보였다. 탐색적 회전 결과를 해석하기 위해서 요인계수, 표준오차와 추정치/표준오차 비율, 구조계수, 문항의 의미를 검토하였다. 표 7의 탐색적 회전결과와 같이 해석이 가능한 크기의 요인계수(절대값으로 0.3 이상, 추정치/표준오차 비율의 절대값이 2.0 이상, 구조계수의 값이 큰 문항 집단에 속함)에는 음영을 하였다. 간명한 해를 제공하는 목표회전을 준비하기 위해 목표행렬에서는 해석상 의미있는 값들에만 자유모수로 표시하여 추정이 되도록 하였고, 그렇지 않은 값들은 값의 크기에 관계없이 모두 0에 가깝게 추정하였다.

변수복잡도가 1인 문항들 중에서 구조계수의 크기가 큰 값에 속하지 않지만, 지표의 기

한국심리학회지: 산업 및 조직

능을 하는지 판단이 필요한 문항들은 1번, 5번, 8번, 11번, 17번 문항이다. 1번(나는 한국의 음식에 잘 적응한다), 5번(나는 한국에서 오락시설을 이용하는 것에 잘 적응한다), 8번(나는 한국의 기후에 잘 적응한다), 11번(나는 직장에서의 위계질서(상하 관계, 선후배 관계)에 잘 적응한다), 17번(나는 직장에서 타인의 가치와 관습을 존중하기 위해서 필요하다면 기꺼이 나의 행동을 변화시킨다) 문항은 구조계수가 다소 작은 크기(1번: .48, 5번: .46, 8번:

표 6. 조선족 집단의 3요인 모형 2차 분석(탐색적 회전)의 표준오차(추정치/표준오차 비율) 및 구조계수

문항	표준오차(추정치/표준오차 비율)			구조계수		
	요인1	요인2	요인3	요인1	요인2	요인3
1	.10(2.23)	.10(3.75)	.07(3.0)	.43	.48	.21
2	.08(-.12)	.11(5.29)	.14(1.12)	.33	.55	.28
3	.05(.13)	.10(6.82)	.14(1.42)	.45	.71	.40
4	.10(.93)	.10(5.19)	.11(-.49)	.38	.60	.13
5	.08(-.06)	.10(5.10)	.12(-1.17)	.21	.46	-.01
6	.08(4.38)	.08(2.90)	.10(.69)	.58	.49	.31
7	.09(1.24)	.09(4.40)	.11(.46)	.40	.54	.24
8	.08(.04)	.10(3.47)	.10(1.91)	.27	.40	.31
9	.11(3.84)	.11(.65)	.10(-.47)	.42	.26	.13
11	.12(3.64)	.12(.18)	.10(1.29)	.44	.24	.27
12	.08(7.95)	.06(-.20)	.09(1.10)	.74	.37	.38
13	.08(5.13)	.08(1.41)	.05(-.27)	.56	.38	.21
14	.11(5.80)	.12(-2.46)	.02(.75)	.50	.06	.19
15	.09(7.91)	.03(-.19)	.10(-2.55)	.60	.30	.02
16	.09(6.31)	.09(1.64)	.09(-.71)	.67	.45	.21
17	.10(3.36)	.09(.61)	.08(-.81)	.46	.23	.08
19	.11(4.39)	.10(.21)	.10(1.61)	.50	.27	.32
20	.11(1.55)	.11(-1.26)	.09(6.66)	.29	.07	.58
21	.04(-.11)	.10(2.11)	.08(8.12)	.37	.36	.76
22	.09(.38)	.05(.07)	.07(10.18)	.32	.18	.79
23	.09(.01)	.12(1.95)	.11(4.90)	.28	.30	.51
24	.11(-.15)	.14(.96)	.11(6.61)	.25	.21	.59

주. 추정치/표준오차 비율의 분포는 표준정규분포인 Z값을 따르며(Bentler, 1980, p.428), 절대값으로 약 2.0 이상이면 유의하다고 해석할 수 있음.

4.0, 11번: .44, 17번: .46)였지만, 그 외 요인계수 값은 해석이 가능하고 추정치/표준오차 비율이 유의하므로 문항의 내용이 해당되는 요인의 지표(1, 5, 8번: 요인2, 11, 17번: 요인1)로 판단하였다.

다음으로 3차 분석에서 검토가 필요한 문항들은 6번, 9번 문항이다. 6번 문항(나는 한국인과 일상생활에서 의사소통을 하는데 잘 적응한다)은 요인2를 측정하는 문항으로 제작되었다. 그러나 요인2에서 추정치/표준오차 비율은 유의하지만, 그 외 요인계수와 구조계수의 값은 해석을 하기에는 작은 크기이다. 반면 요인1에서는 요인계수가 해석이 가능한 값(.365)이고 추정치/표준오차 비율(.290)이 유의하며, 구조계수(.58)는 무난한 크기이다. 일상생활에서 한국인과의 의사소통을 직장에서의 의사소통으로 여길 수도 있다고 판단하여 6번 문항은 요인1의 요인계수만을 자유모수로 하였으며, 결과를 검토할 예정이다(**검토요점 1**). 9번 문항(나는 한국에서 외래어에 잘 적응한다)은 원래 요인2의 지표로 제작된 문항이었다. 그러나 요인2에서 추정치/표준오차 비율은 유의하지만, 그 외 요인계수와 구조계수의 값은 지표로서 해석하기에는 미약하다. 반면 요인1에서는 구조계수가 다소 작은 크기(.42)이지만, 요인계수가 해석이 가능한 값이고(.431), 추정치/표준오차 비율(3.84)이 유의하다. 조선족 근로자가 직장에서 외래어를 사용해야 할 수도 있다고 판단하여 목표행렬에서 9번 문항은 요인1의 요인계수만을 자유모수로 하였다. 이 가설의 적절성 여부는 결과를 보고 검토할 예정이다(**검토요점 2**).

3요인 모형의 2차 분석 결과는 1차 분석의 해석을 구체화하여 요인1은 직장환경 적응, 요인2는 생활환경 적응, 요인3은 심리적 적응

으로 해석하였다. 표 7의 탐색적 회전 결과와 같이 요인1은 나머지 두 요인인 요인2($r=.530, p<.01$), 요인3($r=.379, p<.01$)과 유의한 양의 상관이다. 요인2와 요인3 간에는 같은 방향의 유의한 양의 상관($r=.259, p<.05$)을 보였다.

조선족 집단의 3요인 모형 3차 분석

목표행렬에 따라 3요인 모형의 부분제약 목표회전(partially specified target rotation, Browne, 1972)을 실시한 결과는 표 7에 제시되었다. 검토요점 1과 2에 대해서는 가설화한대로 6번 문항과 9번 문항 모두 요인1(직장환경 적응)에서 해석이 가능한 크기(6번: .364, 9번: .430)로 추정되어 가설이 지지되었다. 추가적인 수정을 위해 10 이상의 MI값을 살펴본 결과 문항들 간 측정오차 상관이 4번(나는 한국의 쇼핑 시설에 잘 적응한다)과 7번(나는 한국의 교통 시설에 잘 적응한다) 문항에서 15.437로 나타났다. 두 문항 간에는 시설 이용의 익숙함을 측정하는 방법상의 유사성이 있으므로 측정오차 간 상관을 추정하였다. 그 결과 표 5의 22 문항 3요인 수정모형과 같이 합치도의 양호도가 향상되었다.

측정오차 간 상관을 고려한 표 7의 수정모형을 보면, 요인1은 나머지 두 요인인 요인2($r=.550, p<.01$), 요인3($r=.381, p<.01$)과 유의한 양의 상관이다. 요인2와 요인3 간에는 같은 방향의 유의한 양의 상관($r=.375, p<.01$)이 보였다. 이는 상관이 있지만 아주 높은 정도는 아니므로 변별되는 구성개념이라고 할 수 있었다. 이론적으로 기대되는 정도의 상관이므로 3요인 모형(직장환경 적응, 생활환경 적응, 심리적 적응)으로 확인하였다.

표 7. 조선족 집단의 3요인 모형 2차 분석(탐색적 회전), 3차 분석(부분제약 목표회전과 수정모형) 결과의 요인계수

문항	탐색적 회전			부분제약 목표회전			수정모형 (4번 with 7번 문항)		
	요인1	요인2	요인3	요인1	요인2	요인3	요인1	요인2	요인3
1	.224*	.378**	.020	.223*	.379**	.007	.224*	.384**	.001
2	-.010	.563**	.151	-.011	.564**	.123	-.021	.599**	.104
3	.007	.646**	.203	.006	.645**	.173*	-.012	.690**	.154*
4	.089	.508**	-.056	.089	.519**	-.082	.124	.442**	-.067
5	-.005	.506**	.145	-.004	.525**	-.176*	.005	.522**	-.186*
6	.365**	.242**	.068	.364**	.234*	.069	.364**	.242*	.064
7	.111	.402**	.049	.111	.404**	.032	.151*	.311**	.060
8	.003	.328*	.190	.002	.322**	.177*	.013	.308*	-.176*
9	.431**	.072	-.046	.430**	.067	-.036	.428**	.073	-.038
11	.441**	.022	.130	.440**	.004	.147	.416**	.043	.140
12	.663**	-.012	.097	.661**	-.033	.124*	.668**	-.048	.131*
13	.406**	.111	-.014	.405**	.106	-.007	.414**	.086	.001
14	.662**	-.285*	.015	.660**	-.305*	.054	.637**	-.280*	.058
15	.682**	-.006	-.247*	.682**	-.005	-.228**	.683**	.187*	-.226**
16	.561**	.140	-.066	.560**	.135	-.056	.554**	.151*	-.061
17	.314*	.056	-.065	.314**	.055	-.059	.323**	.038	-.054
19	.466**	.020	.153	.464**	.000	.171*	.468**	-.008	.177*
20	.169	-.134	.604**	.166*	-.180	.632**	.169*	-.194*	.643**
21	-.005	.207*	.671**	-.008	.167*	.675**	-.019	.187*	.669**
22	.033	.004	.749**	.030	-.046	.768**	.026	-.044	.769**
23	.001	.237	.523**	-.001	.207*	.523**	-.002	.210*	.520**
24	-.016	.133	.749**	-.019	.086	.759**	-.010	.070	.763**
요인 간 상관	1.000			1.000			1.000		
	.530**	1.000		.552**	1.000		.550**	1.000	
	.379**	.259*	1.000	.383**	.368**	1.000	.381**	.375**	1.000

주. * $p < .05$, ** $p < .01$

요인1 : 직장환경 적응(한국의 직장에서 직무수행, 한국인 상사, 동료들과의 관계에 대한 적응)

요인2 : 생활환경 적응(한국의 생활여건, 음식, 주거, 교통, 취미생활, 건강 등에 대한 적응)

요인3 : 심리적 적응(한국의 생활에 의미와 책임감을 느끼고, 주위 환경에 효율적으로 대응하여, 개인의 욕구를 충족시키는 것에 대한 적응)

탐색적 회전과 목표회전 결과에서 음영은 해석대상이 되는 계수

☐ : 목표행렬

⋯ : 부분제약 목표회전 후 검토요점 1, 2

한족 집단의 모형 선택, 회전 및 해석가능성 검토

한족 집단의 모형 선택, 4요인 모형 1차 (문항)분석

한족 집단의 24문항 자료에서 합치도 지수는 표 8과 같다. 모형이 커질수록 $\Delta\chi^2$ 값은 모두 유의하게 나타났고, 5요인 모형으로 갈수록 판단적 합치도가 좋아졌다. 그러나 해석 가능성에 따라 4요인으로 해석하는 것이 적절하다고 판단하였다. 5요인 모형으로 갈수록 합치도는 좋지만 요인을 5개까지 해석할만한 내용적 근거가 없기 때문이다. 따라서 4요인 모형의 기초해를 GEOMIN 기준으로 회전시켜 최종해를 구하였다.

4요인 모형에서 요인계수(절대값으로 0.3 이상)와 내용적 변별을 참조하여 도출한 한족 집단의 구성 요인은 다음과 같다. 요인1은 한국의 직장에서 직무수행, 한국인 상사, 동료들과의 관계에 대한 적응의 내용을 나타낸다. 요인2는 한국의 생활여건, 음식, 주거, 교통, 취미생활, 건강 등에 대한 적응의 내용이다. 요인3은 한국의 생활에 의미와 책임감을 느끼고, 주위 환경에 효율적으로 대응하여, 개인의 욕구를 충족시키는 것에 대한 적응의 내용이다. 요인4는 한국의 직장과 일상생활에서 원활한 의사소통에 대한 적응의 내용을 나타내고 있다. 요인1은 나머지 세 요인인 요인2($r=.225, p<.05$), 요인3($r=.376, p<.01$), 요인4($r=.295, p<.01$)와 유의한 양의 상관이다. 요

표 8. 한족 집단에서 탐색적 모형의 합치도

문항수	모형	χ^2	df	$\Delta\chi^2(\Delta df)$	CFI	TLI	RMSEA	SRMR
	3요인 모형	519.764**	207		.786	.714	.087	.062
24문항	4요인 모형	379.027**	186	140.737(21)**	.868	.804	.072	.048
	5요인 모형	313.926**	166	65.101(20)**	.899	.831	.067	.042
20문항	4요인 모형	232.083**	116		.904	.843	.071	.044
21문항	4요인 수정모형1	218.455**	115	13.628(1)**	.915	.859	.067	.042
	4요인 수정모형2	205.375**	114	26.708(2)**	.925	.874	.063	.040

주. ** $p<.01$

정적 합치도인 TLI와 CFI는 .90 이상이 적절한 합치도이고, 부적 합치도인 RMSEA는 .08 이하, SRMR은 .10 이하를 적절한 합치도로 해석(Vandenberg & Lance, 2000)

24문항 = 원 문항

20문항 = 1번, 3번, 8번, 18번 문항이 제거된 문항 수

21문항 = 1번, 3번, 8번, 18번 문항이 제거되고, 14번 문항이 요인1(직장환경 적응)과 요인3(심리적 적응)을 모두 측정하는 문항 수

4요인 모형 = 측정오차 간 상관이 추정되지 않은 모형

4요인 수정모형1 = 5번과 20번 문항의 측정오차 간 상관이 추정된 모형

4요인 수정모형2 = 5번과 20번, 17번과 19번 문항의 측정오차 간 상관이 추정된 모형

카이제곱차이 검증은 Mplus의 EFA에서 기본으로 제공하는 방식

인2와 요인3($r=.140, p>.05$) 간에는 같은 방향의 양의 상관이지만 유의하지 않았고, 요인4($r=.256, p<.05$)와는 유의한 양의 상관을 보였다. 요인3과 요인4 간에는 같은 방향의 양의 상관($r=.156, p>.05$)이지만, 유의하지는 않았다.

이러한 해석을 바탕으로 요인계수의 크기(절대값으로 0.3 이상)에 따른 변수 복잡도를 참조하여 요인의 지표로서 기능을 하지 못하는 문항이 있는지 확인하였다. 1번 문항(나는 한국의 음식에 잘 적응한다)은 요인2의 지표로 제작하였는데, 요인4에서만 해석이 가능한 요인계수(.319)를 보였다. 그러나 문항의 내용상 요인4에 포함하기 어려워서 제거하였다. 3번 문항(나는 한국의 주거환경에 잘 적응한다)은 요인2의 지표로 제작하였는데, 같은 요인에 속한 다른 문항들에 비해 요인계수(.324)가 작고, 요인3에서도 유사한 요인계수(.337)가 나와 측정에 기여하지 못한다고 판단하여 제거하였다. 8번 문항(나는 한국의 기후에 잘 적응한다)은 요인2의 지표로 제작하였는데, 요인1에서만 해석이 가능한 요인계수(.303)를 보였다. 그러나 문항의 내용상 요인1에 포함하기 어려워 제거하였다. 18번 문항(나는 (한국에서) 일하면서 한국 회사의 문화와 가치를 배우려고 한다)은 요인1의 지표로 제작하였는데, 어느 요인에도 적절한 값의 크기를 보이지 않아 제거하기로 하였다. 이상의 문항분석 결과로 이들(1번, 3번, 8번, 18번) 문항이 내용상 해석이 어렵게 되고, 측정의 기능을 하지 못한다고 판단하여 제외하고, 다시 4요인 모형의 2차 분석을 하였다.

한족 집단의 4요인 모형 2차 분석

1차 문항분석 결과로 1번, 3번, 8번, 18번 문항이 삭제된 4요인 모형에 대한 탐색적 회

전 결과 표 8의 20문항 4요인 모형과 같이 TLI(.843) 지수가 충분하지는 않았지만 CFI는 .904, RMSEA는 .071, SRMR은 .044로 양호한 합치도를 보였다. 탐색적 회전 결과를 해석하기 위해서 요인계수, 표준오차와 추정치/표준오차 비율, 구조계수, 문항의 의미를 검토하였다. 표 10의 탐색적 회전결과와 같이 해석이 가능한 크기의 요인계수(절대값으로 0.3 이상, 추정치/표준오차 비율의 절대값이 2.0 이상, 구조계수의 값이 큰 집단에 속함)에는 음영을 하였다. 목표회전을 준비하기 위해 목표행렬에서는 내용의 해석상 의미가 있다고 판단한 요인에서 자유모수로, 그 외 요인에서는 0에 가깝게 추정하였다.

변수복잡도가 1인 문항들 중에서 구조계수의 크기가 큰 값에 속하지 않지만, 지표의 기능을 하는지 판단이 필요한 문항들은 2번, 10번, 11번, 24번 문항이다. 2번(나는 한국의 병원, 약국 등 의료시설에 잘 적응한다), 10번(나는 직장에서의 회식문화에 잘 적응한다), 11번(나는 직장에서의 위계질서(상하 관계, 선후배 관계)에 잘 적응한다), 24번 문항(만약 내가 한국에서 다시 산다고 해도 지금까지 살아왔던 대로 살 것이다)은 구조계수가 다소 작은 크기(2번: .48, 10번: .49, 11번: .41, 24번: .45)였지만, 그 외 요인계수 값은 해석이 가능하고 추정치/표준오차 비율이 유의하므로 문항의 내용이 해당되는 요인의 지표(10번, 11번: 요인1, 2번: 요인2, 24번: 요인3)로 판단하였다.

다음으로 3차 분석에서 검토가 필요한 문항들은 12번, 14번 문항이다. 12번 문항(나는 일하면서 한국인과 의사소통을 하는데 잘 적응한다)은 요인4의 지표로 제작하였다. 그런데 요인1에서도 요인계수가 해석이 가능한 값이고(.329), 추정치/표준오차 비율이 유의하며, 구

표 9. 한족 집단의 4요인 모형 2차 분석(탐색적 회전)의 표준오차(추정치/표준오차 비율) 및 구조계수

문항	표준오차(추정치/표준오차 비율)				구조계수			
	요인1	요인2	요인3	요인4	요인1	요인2	요인3	요인4
2	.07(.36)	.08(5.32)	.09(2.70)	.07(-.15)	.18	.48	.27	.11
4	.06(.63)	.08(8.05)	.07(-1.26)	.04(.26)	.13	.68	-.03	.19
5	.06(-.19)	.08(6.62)	.07(1.59)	.06(.70)	.15	.60	.18	.19
6	.03(.15)	.08(1.08)	.06(1.19)	.09(10.10)	.29	.28	.18	.86
7	.04(-.38)	.06(7.51)	.02(-.54)	.06(3.17)	.15	.66	.06	.39
9	.10(2.79)	.07(.63)	.08(-1.25)	.10(5.00)	.36	.18	.06	.50
10	.11(5.41)	.05(-.81)	.10(2.35)	.10(-3.68)	.49	.03	.34	-.17
11	.10(3.68)	.08(-.56)	.09(2.85)	.08(-.06)	.41	.06	.34	.09
12	.09(3.71)	.07(-1.43)	.05(1.26)	.09(7.17)	.50	.11	.24	.66
13	.07(6.02)	.07(3.35)	.05(.86)	.07(-1.72)	.56	.36	.24	.08
14	.09(4.28)	.06(-.32)	.08(4.66)	.08(1.04)	.52	.13	.49	.19
15	.08(9.02)	.07(.71)	.05(-.47)	.07(-.57)	.73	.20	.23	.25
16	.08(7.61)	.04(-.16)	.07(-2.70)	.08(1.61)	.64	.14	.05	.33
17	.07(6.60)	.07(2.56)	.05(-.57)	.05(-.44)	.55	.31	.16	.18
19	.08(6.17)	.07(.06)	.06(.36)	.08(1.59)	.56	.15	.22	.28
20	.06(-.01)	.06(-.30)	.07(8.04)	.06(-.87)	.19	.05	.59	-.05
21	.05(3.91)	.05(1.39)	.06(9.68)	.03(.25)	.47	.24	.76	.14
22	.04(-.07)	.05(-1.01)	.06(13.51)	.05(1.35)	.33	.09	.88	.09
23	.08(.76)	.09(2.55)	.08(6.11)	.07(-.31)	.26	.29	.51	.06
24	.09(-.71)	.10(3.00)	.09(5.52)	.07(.22)	.15	.31	.45	.08

주. 추정치/표준오차 비율의 분포는 표준정규분포인 Z값을 따르며(Bentler, 1980, p.428), 절대값으로 약 2.0 이상이면 유의하다고 해석할 수 있음.

구조계수가 무난한 크기(.50)로 나타났다. 내용상 요인1과 요인4를 모두 측정하는 문항으로 분류하고 검토하였다(검토요점 1). 14번 문항(나는 회사가 정한 성과기준에 잘 적응한다)은 요인1의 지표로 제작하였다. 그런데 요인3에서도 구조계수가 다소 작은 크기(.49)이지만, 요인계수가 해석이 가능한 값이고(.361), 추정

치/표준오차 비율이 유의하게 나타났다. 내용상 요인1과 요인3을 모두 측정하는 문항으로 설정하고 가설의 적절성을 검토하였다(검토요점 2).

4요인 모형의 2차 분석 결과는 1차 분석의 해석을 구체화하여 요인1은 직장환경 적응, 요인2는 생활환경 적응, 요인3은 심리적 적응,

표 10. 한족 집단의 4요인 모형 2차 분석(탐색적 회전), 3차 분석(부분제약 목표회전과 수정모형) 결과의 요인계수

문항	탐색적 회전				부분제약 목표회전				수정모형1 (11번 with 24번 문항)				수정모형2 (11번 with 24번 문항, 17번 with 23번 문항)			
	요인1	요인2	요인3	요인4	요인1	요인2	요인3	요인4	요인1	요인2	요인3	요인4	요인1	요인2	요인3	요인4
2	.027	.449**	.231*	-.010	.034	.441**	.226*	-.044	.034	.445**	.224*	-.046	.033	.454**	.227*	-.050
4	.037	.609**	-.087	.011	.047	.620**	-.093	-.053	.047	.624**	-.097	-.055	.058	.633**	-.106*	-.062
5	-.010	.495**	.114	.042	-.003	.502**	.111*	-.003	-.010	.509**	.108	-.002	-.017	.506**	.112*	.004
6	.005	.089	.067	.931**	.009	.178*	.108	.897**	.007	.178*	.107	.900**	.010	.174*	.111	.900**
7	-.016	.484**	-.013	.200*	-.009	.513**	-.009	.146*	-.010	.513**	-.016	.147*	-.009	.505**	-.017	.153*
9	.286*	.045	-.099	.485**	.294*	.074	-.079	.461**	.298**	.069	-.080	.460**	.293*	.066	-.075	.465**
10	.579**	-.043	.234*	-.256*	.591**	-.137	.216*	-.231*	.583**	-.133	.223*	-.230*	.577**	-.127	.227*	-.232*
11	.355**	-.046	.251*	-.005	.362**	-.088	.250*	.011	.336**	-.056	.279*	.003	.343**	-.047	.280*	-.007
12	.328**	-.103	.061	.616**	.295*	-.073	.088	.630**	.282*	-.069	.093	.637**	.282*	-.061	.100	.639**
13	.442**	.223*	.046	-.117	.455**	.176*	.037	-.134*	.454**	.178*	.039	-.136*	.465**	.189*	.035	-.148*
14	.372**	-.020	.361**	.079	.381**	-.061	.364**	.094	.371**	-.052	.370**	.094	.370**	-.042	.376**	.086
15	.706**	.047	-.025	.039	.722**	-.004	-.028	.032	.726**	-.013	-.030	.032	.706**	-.013	-.018	.040
16	.619**	-.007	-.186*	.133	.632**	-.035	-.184*	.121*	.640**	-.044	-.186*	.119*	.650**	-.046	-.191**	.118*
17	.491**	.190*	-.030	-.022	.504**	.152*	-.036	-.042	.508**	.142*	-.040	-.039	.516**	.121	-.059	-.026
19	.520**	-.004	.023	.132	.532**	-.026	.026	.128	.533**	-.030	.029	.128	.527**	-.032	.033	.131
20	-.001	-.017	.529**	-.055	.001	-.048	.528**	-.028	-.001	-.047	.530**	-.027	.008	-.046	.525**	-.032
21	.296*	.072	.577**	.008	.284*	.021	.577**	.026	.286*	.018	.578**	.028	.291*	.016	.575**	.026
22	-.003	-.046	.837**	.071	-.001	-.080	.842**	.110*	-.002	-.075	.837**	.112*	.008	-.075	.830**	.106*
23	.060	.222*	.491**	-.022	.066	.195*	.488**	-.022	.065	.190*	.483**	-.016	.016	.175*	.509**	.012
24	-.063	.296*	.519**	.016	-.059	.282*	.518**	.009	-.035	.268*	.520**	.004	-.025	.273*	.516**	-.004
요인	1.000				1.000				1.000				1.000			
간	.192*	1.000			.283**	1.000			.291**	1.000			.286**	1.000		
상관	.349**	.105	1.000		.353**	.154*	1.000		.351**	.159*	1.000		.345**	.161*	1.000	
	.316**	.225*	.139	1.000	.298**	.216*	.150	1.000	.300**	.216*	.147	1.000	.298**	.215*	.145	1.000

주. * $p < .05$, ** $p < .01$

요인1 : 직장환경 적응(한국의 직장에서 직무수행, 한국인 상사, 동료들과의 관계에 대한 적응)

요인2 : 생활환경 적응(한국의 생활여건, 음식, 주거, 교통, 취미생활, 건강 등에 대한 적응)

요인3 : 심리적 적응(한국의 생활에 의미와 책임감을 느끼고, 주위 환경에 효율적으로 대응하여, 개인의 욕구를 충족시키는 것에 대한 적응)

요인4 : 의사소통 적응(한국의 직장 및 일상생활에서 원활한 의사소통에 대한 적응)

탐색적 회전과 목표회전 결과에서 음영은 해석대상이 되는 계수

☐ : 목표행렬

⋯ : 부분제약 목표회전 후 검토요점 1, 2

요인4는 의사소통 적응으로 해석하였다. 표 10의 탐색적 회전 결과와 같이 요인1은 나머지 세 요인인 요인2($r=.192, p<.05$), 요인3($r=.349, p<.01$), 요인4($r=.316, p<.01$)와 유의한 양의 상관이다. 요인2와 요인3 간에는 같은 방향의 양의 상관($r=.105, p>.05$)이지만 유의하지 않았고, 요인4와는 유의한 양의 상관($r=.225, p<.05$)이다. 요인3과 요인4 간에는 같은 방향의 양의 상관($r=.139, p>.05$)을 보였지만, 유의하지는 않았다.

한족 집단의 4요인 모형 3차 분석

목표행렬에 따라 4요인 모형의 부분제약 목표회전을 실시한 결과는 표 10과 같다. 검토요점 1에서 12번 문항은 요인1(직장환경 적응)에서 자유모수로 하였다. 그러나 해석이 가능한 요인계수 값이 나타나지 않아 가설이 기각되었다. 12번 문항은 요인4(의사소통 적응)만 측정하는 것으로 재설정하였다. 검토요점 2에서는 14번 문항이 요인1(직장환경 적응)과 요인3(심리적 적응) 모두에서 해석이 가능한 크기로 추정되어 가설이 지지되었다. 부분제약 목표회전 결과에서 MI가 10 이상이면서 내용이 이해가 가능한 문항들부터 검토하였다. MI 값이 11번(나는 직장에서의 위계질서(상하 관계, 선후배 관계)에 대해 잘 적응한다)과 24번(만약 내가 한국에서 다시 산다고 해도 지금까지 살아왔던 대로 살 것이다) 문항 간 측정오차 간 상관에 대해 13.029로 나타났다. 적응에 대한 문항의 내용과 측정방법의 유사성이 MI값의 원인이 될 수 있다고 보고, 측정오차 간 상관을 추정하였다(표 10의 수정모형1). 수정모형1의 분석 결과에서 MI가 10 이상의 값으로 17번(직장에서 타인의 가치와 관습을 존중하기 위해서 필요하다면 나는 기꺼이 내 행

동을 변화시킨다)과 23번(한국에서 살면서 나는 내가 원하는 중요한 것들을 성취했다) 문항 간 측정오차 상관에 대해 12.353으로 나타났다. 목표 성취에 대한 문항의 내용과 측정방법의 유사성이 있을 수 있다고 이해하고, 추가적으로 수정하여 분석하였다(표 10의 수정모형2). 그 결과 합치도의 양호도가 표 8의 21문항 4요인 수정모형2와 같이 수정모형1 보다 높아졌으므로 수정모형2를 최종 해석하였다.

측정오차 간 상관을 고려한 수정모형2를 보면, 요인1은 나머지 세 요인인 요인2($r=.286, p<.01$), 요인3($r=.345, p<.01$), 요인4($r=.298, p<.01$)와 유의한 양의 상관이다. 요인2는 요인3($r=.161, p<.05$), 요인4($r=.215, p<.05$)와 유의한 양의 상관을 보였다. 요인3과 요인4 간에는 같은 방향의 양의 상관($r=.145, p>.05$)이었으나, 유의하지는 않았다. 수정모형2는 수정모형1에 비해 아주 작은 크기이지만, 요인들 간 상관이 감소하여 변별도가 높아졌다고 해석할 수 있었다. 이는 상관이 있지만 변별되는 구성개념이라고 볼 수 있으므로 이론적으로 기대되는 방향의 상관으로 확인하였다.

최종적으로 한족집단에서 각 요인의 고유치와 분산비율 및 해석가능성을 고려하여 한국문화 적응 의 내부구조를 검토한 결과 4개 차원(직장환경 적응, 생활환경 적응, 심리적 적응, 의사소통 적응)이 확인되었다. 한족은 조선족과 달리 한국에 오기 전 한국어를 학습할 기회가 적어 의사소통 적응이 새로운 요인으로 추출되었다고 이해할 수 있었다.

한국문화 적응 문항 도출

조선족 집단과 한족 집단의 한국문화 적응

한국심리학회지: 산업 및 조직

의 요인구조는 표 11과 같이 요인별로 집단 또한 한족 집단에서는 조선족 집단과 달리 제
간 공통 문항과 상이한 문항으로 구성되었다. 4요인도 나타났다.

표 11. 집단별 각 요인의 공통 문항과 상이한 문항

		조선족(22문항)	한족(21문항)
요인1 직장환경 적응	공통 문항	11. 나는 직장에서의 위계질서(상하 관계, 선후배 관계)에 잘 적응한다. 13. 나는 직장에서 업무와 관련된 책임사항에 잘 적응한다. 14. 나는 회사가 정한 성과기준에 잘 적응한다. 15. 나는 다른 가치를 가진 직장에서도 잘 융화한다. 16. 나와 다른 습관(업무처리 방식)을 가진 직장에서도 잘 적응한다. 17. 나는 직장에서 타인의 가치와 관습을 존중하기 위해서 필요하다면 기꺼이 나의 행동을 변화시킨다. 19. 나는 한국의 빨리빨리 문화에 잘 적응한다.	
	상이한 문항	6. 나는 한국인과 일상생활에서 의사소통을 하는데 잘 적응한다. 9. 나는 한국에서 외래어에 잘 적응한다. 12. 나는 일하면서 한국인과 의사소통을 하는데 잘 적응한다.	10. 나는 직장에서의 회식문화에 잘 적응한다.
요인2 생활환경 적응	공통 문항	2. 나는 한국의 병원, 약국 등 의료시설에 잘 적응한다. 4. 나는 한국의 쇼핑시설에 잘 적응한다. 5. 나는 한국에서 오락시설을 이용하는 것에 잘 적응한다. 7. 나는 한국의 교통시설에 잘 적응한다.	
	상이한 문항	1. 나는 한국의 음식에 잘 적응한다. 3. 나는 한국의 주거환경에 잘 적응한다. 8. 나는 한국의 기후에 잘 적응한다.	
요인3 심리적 적응	공통 문항	20. 대체로 나는 내 이상에 가까운 생활을 하고 있다. 21. 나는 한국에서의 삶에 만족한다. 22. 나는 한국에서의 현재 생활상태에 만족한다. 23. 한국에서 살면서 나는 내가 원하는 중요한 것들을 성취했다. 24. 만약 내가 한국에서 다시 산다고 해도 지금까지 살아왔던 대로 살 것이다.	
	상이한 문항		14. 나는 회사가 정한 성과기준에 잘 적응한다.
요인4 의사소통 적응	상이한 문항		6. 나는 한국인과 일상생활에서 의사소통을 하는데 잘 적응한다. 9. 나는 한국에서 외래어에 잘 적응한다. 12. 나는 일하면서 한국인과 의사소통을 하는데 잘 적응한다.

주. 한족집단에서 14번 문항은 요인1(직장환경 적응)과 요인3(심리적 적응)을 모두 측정

연구 3. 조선족과 한족 간 한국문화 적응의 측정모형 비교

한국문화 적응의 측정모형이 조선족과 한족 집단 간에 어느 정도 일반화되고 차별화될 수 있는지를 조사하기 위해 다집단 분석(이순목, 김한조, 2011)을 실시하였다. 즉, 조선족과 한족 집단이 한국문화 적응에 대하여 동일한 구조를 공유하는지(측정틀 동일성), 구성개념들이 동일한 방식으로 측정되는지(측정단위 동일성, 측정원점 동일성), 측정오차분산이 동일한지(측정오차분산 동일성), 측정오차가 통제된 요인 점수로 볼 때 두 집단이 동일 수준인지(요인평균 비교) 등을 구조방정식 모형에서 다집단 비교를 하였다. 소프트웨어는 Mplus 6(Muthén & Muthén, 2010)을 사용하였다.

측정틀 동일성 검증

측정틀 동일성 검증을 위한 참조지표를 결정하기 위해서 집단별로 탐색적 요인분석을 한 결과는 표 12와 같다. 집단 간에 한국문화 적응 3요인 구조(직장환경 적응, 생활환경 적응, 심리적 적응)의 공통 문항에서 요인계수가 크고(Vandenberg, 2002), 유사한(Chan, 2000) 문항으로 요인1(직장환경 적응)의 15번, 요인2(생활환경 적응)의 4번, 요인3(심리적 적응)의 22번 문항을 참조지표로 결정하였다.

측정틀 동일성을 검증하기 위하여 조선족과 한족 집단 각각을 모형에 합치시킨 결과는 표 13과 같다. 두 집단의 최적모형이 표 11과 같이 집단 간 요인의 수가 동일하지 않고, 일부 문항이 상이한 측정모형이므로 집단별로 동일한 3요인(직장환경 적응, 생활환경 적응, 심리적 적응)에서 공통 문항을 모형에 합치시켰다. 그 결과 조선족 집단에서 CFI는 .941, TLI는 .930, RMSEA는 .044, SRMR은 .063으로 좋은 합치도를 보였다. 한족 집단에서 CFI는 .891, TLI는 .862, RMSEA는 .072, SRMR은 .077로 조선족 집단보다 덜하지만, 수용할 수 있는 합치도를 보였다.

조선족과 한족 집단을 모형에 동시에 합치시킨 결과, 표 13과 같이 CFI는 .912, TLI는 .892, RMSEA는 .059, SRMR은 .070으로 측정틀 동일성이 지지된다고 판단할 수 있는 합치도 지수를 보였다. 이를 통해 한국문화 적응의 3요인(직장환경 적응, 생활환경 적응, 심리적 적응)에 대한 개념구조가 집단 간 대등함을 확인하였다. 이후의 단계별 동일화 제약모형들을 검증한 결과는 표 14에 제시되었다. 여기서 각 단계의 CFI와 TLI는 기준치(Vandenberg & Lance, 2000)와 비교하면 좋은 값이 아닌 것으로 보인다. 또한 이 모형은 집단 간 동일한 3요인의 공통문항으로 구성된 모형(표 11)의 비교에는 적절할 수 있지만, 서로 상이한 문항들에 대해서는 양적 비교가 아

표 12. 탐색적 요인분석을 통한 각 집단별 요인계수

요인	직장환경 적응							생활환경 적응				심리적 적응				
문항	11	13	14	15	16	17	19	2	4	5	7	20	21	22	23	24
조선족	.468	.528	.696	.611	.627	.329	.399	.379	.679	.454	.548	.570	.743	.817	.497	.621
한족	.286	.428	.352	.689	.760	.564	.594	.445	.685	.591	.638	.596	.656	.874	.477	.458

표 13. 각 집단의 합치도 결과

모형	χ^2	df	p	CFI	TLI	RMSEA	90% CI	SRMR
조선족 집단	139.931	100	.005	.941	.930	.044	(.025 ~ .060)	.063
한족 집단	193.645	95	.000	.891	.862	.072	(.058 ~ .087)	.077
전체	333.575	195	.000	.912	.892	.059	(.048 ~ .070)	-

주. N=206(조선족 집단), N=199(한족 집단)
 전통적으로 정적 합치도인 CFI와 TLI는 .90이상, 부적 합치도인 RMSEA는 .08 이하,
 SRMR은 .10 이하를 적절한 합치도로 해석(Vandenberg & Lance, 2000).

표 14. 한국문화 적응 모형의 합치도 결과

모형	χ^2	df	p	CFI	TLI	RMSEA	SRMR
모형 1: 측정틀 동일성 검증	333.575	195	.000	.912	.892	.059	.070
모형 2: 측정단위 동일화 제약	355.696	208	.000	.907	.892	.059	.080
모형 3-1: 측정원점 동일화 제약	397.596	224	.000	.890	.882	.062	.083
모형 3-2: 부분 측정원점 동일화 제약	386.337	223	.000	.897	.889	.060	.082
모형 4: 부분 측정오차분산 동일화 제약	390.966	224	.000	.894	.887	.061	.082
모형 5: 요인분산 동일화 제약	422.106	239	.000	.884	.884	.062	.083
모형 6: 요인공분산 동일화 제약	430.642	242	.000	.881	.882	.062	.084

주. 모형 3-2: 1개의 측정원점 동일화 제약이 해제된 모형(2번 문항)
 모형 4~6: 2번 문항의 동일화 제약이 해제된 모형. 2번 문항은 모형3-2에서 이미 측정원점이 집단 간에 다르므로 문항차별기능이 일부 있음.

표 15. 한국문화 적응 측정의 동일성 가설 검증 결과

검증대상	비교	$\Delta\chi^2$	Δdf	p	ΔCFI	$\Delta RMSEA$	$\Delta SRMR$	해석
측정단위 동일성	모형 1 대 모형 2	22.121	13	.000	-.005	.000	.010	유지
측정원점 동일성	모형 2 대 모형 3-1	41.900	16	.000	-.017	.003	.003	기각
부분 측정원점 동일성	모형 2 대 모형 3-2	30.641	15	.000	-.010	.001	.002	유지
부분 측정오차분산 동일성	모형 3-2 대 모형 4	4.629	1	.000	-.003	.001	.000	유지
요인분산 동일성	모형 4 대 모형 5	31.140	15	.000	-.010	.001	.001	유지
요인공분산 동일성	모형 5 대 모형 6	8.536	3	.000	-.003	.000	.001	유지

주. Chen(2007)에서 제시한 Δ 합치도 기준치는 $\Delta CFI = .01$ 이하, $\Delta RMSEA = .015$ 이상, $\Delta SRMR = .030$ 이상
 (두 집단의 합이 300이상이고, 각 집단의 표본수가 유사할 때)
 해석: 검증대상인 영가설이 기각 또는 유지되는지를 표시.

닌 질적 해석을 통해서 상이한 구조를 이해해야 할 것이다. 모형들을 비교하여 동일성 가설들의 검증을 해석한 내용은 표 15와 같다.

측정단위 동일성 검증

측정틀 동일성이 지지되어 측정단위 동일성 검증을 실시하였다. 집단 간 요인계수의 차별성이 뚜렷하지 않으므로 전반적 제약방식을 사용하고, 요인의 척도는 Yoon과 Millsap(2007)의 방식으로 제공하였다. 집단 간 동일한 3요인의 공통 문항에서 한족 집단의 요인분산을 1.0으로 고정하고, 조선족 집단의 요인분산은 자유모수로 하였다. 측정틀 동일성이 성립하는 모든 문항의 요인계수에는 동일화 제약을 부과하였다. 동일화 제약이 부과된 모수들의 동일성 여부를 알기 위해 MI 외에 표 15와 같이 Chen(2007)이 추천한 기준치에 따라 ΔCFI 가 -0.01 이하, $\Delta RMSEA$ 가 $.015$ 이상, $\Delta SRMR$ 이 $.030$ 이상이면 측정동일성이 기각되는 것으로 판단하였다. 본 연구의 자료는 두 집단의 합이 300이상이고, 각 집단의 표본수(조선족: 206, 한족: 199)가 유사하므로 이러한 Δ 합치도 기준을 반영하였다. 측정단위 동일성 검증 결과 표 15의 모형1과 모형2 간에 카이제곱 차이값이 $22.121(df=13, p<.001)$ 로 유의하지만, ΔCFI , $\Delta RMSEA$, $\Delta SRMR$ 값이 제약 모형을 기각할 정도는 아니므로 측정단위 동일성이 지지된 것으로 판단하였다. 이를 통해 한국문화 적응 3요인의 개념에 대한 수량화의 단위가 집단 간에 동등함을 확인하였다.

부분 측정원점 동일성 검증

측정단위 동일성이 지지되는 문항에 한해

측정원점 동일화 제약을 부여하여 표 15의 모형2와 모형3-1 간의 측정원점 동일성을 검증하였다. 그 결과 카이제곱 차이값이 $41.900(df=16, p<.001)$ 으로 유의하였고, ΔCFI 는 -0.017 로 Chen(2007)에서 제시한 ΔCFI 기준치를 초과하여 전반적인 측정원점 동일성 검증이 기각되었다. 이후 MI를 참고하여 부분 측정원점 동일성 검증을 시도하였다. MI값이 10.946 인 2번 문항(나는 한국의 병원, 약국 등 의료시설에 잘 적응한다)을 자유모수화한 모형3-2의 검증 결과 이 모형이 유지되었다. 모형2와 모형3-2 간에 카이제곱의 차이값이 $30.641(df=15, p<.001)$ 로 유의하지만, ΔCFI , $\Delta RMSEA$, $\Delta SRMR$ 값이 제약 모형을 기각할 정도는 아니므로 부분 측정원점 동일성이 지지된 것으로 판단하였다. 이를 통해 동일화 제약이 해제된 2번 문항을 제외한 나머지 문항들의 자료에 기반하여 측정의 틀이 동등한 가운데, 이론변수를 측정변수로 표현하는데 사용되는 단위와 원점이 집단 간에 동등한 것은 집단 간 측정 체계가 기본적으로 동등하므로 나중에 집단 간 요인평균의 비교가 의미있게 해석되는 기반이 된다. 한국문화 적응 3요인에서 심리적 수준이 “0”일 경우, 각 집단이 보이는 측정치의 수준은 동등함을 확인하였다.

부분 측정오차분산 동일성 검증

다음 단계인 부분 측정오차분산 동일성 검증 시에는 부분 측정원점 동일성이 성립하는 문항에 한해 동일성 검증을 시행하였고, 2번 문항은 처음부터 동일화 제약을 해제하였다. 이때 MI값이 10 이상인 문항이 없어서 제약이 적절함을 알 수 있었다. 검증 결과 모형3-2와 모형4간에 카이제곱의 차이값은 $4.629(df=1,$

$p<.001$)로 유의하지만, ΔCFI , $\Delta RMSEA$, $\Delta SRMR$ 값이 모두 기준치를 초과하지 않으므로 부분 측정오차분산 동일성이 지지된 것으로 판단하였다.

요인분산 동일성 검증

요인평균을 비교하고자 효과크기를 계산할 때 공통된 표준편차의 적용이 가능한지 확인하기 위해 요인분산 동일성 검증을 실시하였다. 집단 간 3요인 구조(직장환경 적응, 생활환경 적응, 심리적 적응)의 공통 문항에 한하여 요인분산 동일화 제약을 부과하였다. 모형4와 모형5 간에 카이제곱의 차이값은 31.140 ($df=15$, $p<.001$)로 유의한 차이를 보이지만, ΔCFI 와 $\Delta RMSEA$, $\Delta SRMR$ 값이 제약모형을 기각할 정도는 아니므로 요인분산 동일성이 지지된 것으로 판단하였다. 이를 통해 집단 간 한국문화 적응의 3요인에 대한 개념적 사고의 범주가 유사하다는 것을 알 수 있었다. 요인분산이 동등할 때 앞서 검증된 측정오차분산 동일성은 측정치의 신뢰도가 집단 간에 동등함을 의미한다.

요인공분산 동일성 검증

요인4(의사소통 적응)를 제외한 요인1(직장환경 적응), 요인2(생활환경 적응), 요인3(심리

적 적응)의 공통 문항에서 조선족과 한족 집단 간에 요인공분산 동일성이 성립하는지를 검증하였다. 모형5와 모형6 간에 차이값은 8.536($df=3$, $p<.001$)로 유의하지만, ΔCFI 와 $\Delta RMSEA$, $\Delta SRMR$ 값이 모형 간 유의한 차이를 보이지 않아 모형6의 요인공분산 동일성이 지지된 것으로 판단하였다. 이를 통해 집단 간 한국문화 적응의 3요인의 개념 간 관계가 집단 간에 일관됨을 알 수 있었다.

집단간 요인평균 비교

측정틀, 측정단위, 부분 측정원점, 부분 측정오차분산, 요인분산, 요인공분산의 동일성이 지지되어 두 집단 간 요인평균을 비교하였다. 참조집단인 한족 집단의 요인1, 요인2, 요인3의 요인평균이 0일 때, 조선족 집단의 각 요인평균은 .089, -.081, -.018로 나타났다. 직장환경 적응에서는 조선족 집단의 평균이, 생활환경 적응과 심리적 적응에서는 한족 집단의 평균이 상대적으로 높았지만 통계적으로 유의하지는 않았다. 표 16과 같이 Cohen(1988)의 효과 크기 d 를 계산했을 때, 요인1은 .192, 요인2는 .163, 요인3은 .031로 모두 작은 크기(작은 효과 크기=.20)였다. 즉, 동등한 정도의 성질을 가지는 문항들로 구성되는 요인들의 측면에서 집단 간 차이는 없는 것으로 판단하였다.

표 16. 집단 간 요인평균 비교

요인	한족	조선족	p	효과크기(d)
요인 1. 직장환경 적응	0	.089	.098	.192
요인 2. 생활환경 적응	0	-.081	.151	.163
요인 3. 심리적 적응	0	-.018	.774	.031

논 의

이문화 적응은 외국인 근로자의 조직몰입(예: Florkowski & Fogel, 1999), 직무만족(예: Bonache, 2005), 조기귀국의사(예: Takeuchi, Yun & Russell, 2002), 업무성과(예: Kraimer, Wayne & Jaworski, 2001) 등의 다양한 준거를 예측하는 것으로 나타나고 있다. 국내에서도 한국문화 적응이 경험연구에서 조직몰입(예: 김동희, 하규수, 2011), 직무만족(예: 박종돈, 2010), 이직의도(예: 이형룡, 최형민, 2013) 등의 준거를 예측하는 것으로 보고되었다.

위와 같이 외국인 근로자의 한국문화 적응에 대한 중요성이 언급되고 있지만, 한국문화 적응 구성개념의 타당화는 이루어지지 않았다. 그 동안 한국문화 적응의 구성개념은 이주민 대상의 문화변용 모형(Berry, 1980) 또는 해외파견자 대상의 현지 적응의 틀(Black, Mendenhall & Oddou, 1991)에서 도출되었다. 이러한 이유로 외국인 근로자들이 경험하는 한국문화 적응의 다면적 특성을 반영하는 데는 제약이 있었다. 또한, 한국문화 적응 구성개념의 하위차원이 1차원에서 3차원까지로 논의되었으나 충분히 변별되는 가운데 하나의 구성개념으로 볼 수 있을 정도로 수렴된 연구결과는 제시되지 않아 일반화하기 어려웠다. 이에 본 연구에서는 국내 중국인 근로자를 대상으로 한국문화 적응을 측정하는 척도를 개발하고 그 타당도를 검증하였다.

연구 1에서는 한국문화 적응 척도를 개발하기 위해 이론적으로는 Black과 Stephen(1999), Pluakos, Arad, Donovan 그리고 Plamondon(2000), Searle와 Ward(1990), Pavot와 Diener(1993)가 개발한 이문화 적응 척도를 검토하여 6개 차원(업무적응, 상호작용 적응, 일반 적응, 적응적

수행(문화적 적응), 사회문화적 적응, 정서적 적응), 25문항을 수집하였다. 개발되는 문항들의 내용타당도를 높이기 위해 경험적 접근으로 중국인 근로자 6명(조선족 3명, 한족 3명)을 대상으로 심층면접을 실시하였으며 53문항을 선별하였고, 4개 대범주(생활환경 적응, 직장내 관계 적응, 직장환경 적응, 정서적 적응), 17개 하위범주로 분류하였다. 예비척도는 이를 통합하여 4개 범주(생활환경 적응, 직장내 관계 적응, 직장환경 적응, 정서적 적응), 24문항으로 구성되었다.

예비척도의 요인을 살펴보면, 생활환경 적응은 Black과 Stephen(1999)의 이문화 적응 척도에서 “상호작용 적응”, “일반 적응”, Searle와 Ward(1990)의 사회문화적 적응 척도에서 “사회문화적 적응” 요인과 관련이 있다. 직장환경 적응은 Black과 Stephen의 이문화 적응 척도에서 “업무 적응”, Pluakos, Arad, Donovan & Plamondon(2000)의 적응적 수행 척도에서 “적응적 수행(문화적 적응)” 요인과 관련이 있다. 심리적 적응은 Pavot와 Diener(1993)의 생애만족 척도에서 “정서적 적응” 요인과 관련이 있다. 마지막으로 직장내 관계 적응은 심층면접을 통해 도출된 요인이다. 이는 생활환경 적응에 일반적인 생활적응 뿐 아니라 일상에서 한국인과의 의사소통 적응이 포함됨을 보여준다. 직장환경 적응에는 적응적 수행(문화적 적응)이 강조되었는데, 업무 적응 외에도 한국의 직장문화 적응이 필요함을 보여준다. 특히, 직장내 관계 적응은 한국의 고유한 직장문화와 관련된 내용이다. 심리적 적응에서는 한국에서의 삶에 대한 만족이 강조되었는데, 삶의 만족도와 한국문화 적응 간 상관성이 있을 것으로 추측되었다.

연구 2에서는 연구 1에서 개발한 척도를 사

용하여 한국문화 적응 구성개념의 내적구조를 검증하였다. 척도의 타당도를 검증하기 위해 중국인 근로자 405명(조선족 206명, 한족 199명)에게 설문조사를 실시하였다. ESEM 분석을 실시하여 한국문화 적응 척도의 구성개념을 검증하였다. 조선족 집단에서는 3개 차원(직장환경 적응, 생활환경 적응, 심리적 적응), 한족 집단에서는 4개 차원(직장환경 적응, 생활환경 적응, 심리적 적응, 의사소통 적응)으로 모형의 합치도가 높게 나타나서 요인들의 타당도가 지지되었다. 측정하고자 기대된 요인을 측정하지 못한다고 판단한 문항들(조선족 2문항, 한족 4문항)이 제거되어 최종 조선족 집단에서는 22문항, 한족 집단에서는 21문항(단, 14번 문항은 요인1과 요인3을 모두 측정)으로 구성되었다.

흥미로운 결과로 의사소통 적응은 요인분석을 통해 한족 집단에서만 나타난 요인이었다. 조선족은 사용하는 언어가 한국어와 유사하지만, 한족은 그렇지 않기 때문인 것으로 추측되었다. 의사소통 적응요인의 문항을 살펴보면, 언어적 의사소통(외래어에 대한 적응)과 사회적 상호작용(직장생활과 일상생활에서 한국인과의 의사소통에 대한 적응)에 대한 내용을 포함하고 있다. 언어를 포함한 의사소통은 단순한 의사전달 기능뿐 아니라 문화를 수용하는 방법이기 때문에 한족 출신의 근로자가 한국이라는 새로운 사회에 언어, 문화적으로 어떻게 적응하는지를 파악할 수 있는 요인이라고 볼 수 있다.

연구 3에서는 조선족과 한족 집단에서 동일한 3요인(직장환경 적응, 생활환경 적응, 심리적 적응)의 공통 문항에 대해 집단 간 일반화되거나 차별화될 수 있는지를 검토하기 위해 다집단 분석으로 요인구조에서 측정의 동등성

이 확보되었는지 검증하였다. 그 결과 조선족 집단에 없는 요인4(의사소통 적응)를 제외한 직장환경 적응, 생활환경 적응, 심리적 적응 요인에서 측정구조 동일성이 성립하는 것을 확인하였다. 조선족과 한족 집단에서 공통적인 문항들에 기반하여 한국문화 적응의 3요인 구조에 대한 측정틀, 측정단위, 부분 측정원점, 부분 측정오차분산, 요인분산/공분산, 요인평균이 모두 동등하게 나타나는 것으로 확인하였다. 또한, 한국문화 적응 3요인의 요인평균 차이를 검토한 결과, 모두 작은 수준으로 나타났다. 즉, 한국문화 적응의 3요인에서 동일성이 성립하는 문항들로 이루어진 척도에 기반하여 조선족 집단과 한족 집단 간에 측정체계와 내적구조가 동등함을 파악하였다.

이 연구의 의의는 다음과 같다. 첫째로 한국문화와 환경을 고려한 내용을 포함하여 한국문화 적응 척도를 개발하였다. 즉, 기존 척도들의 문제점으로 제기되었던 다차원성의 논란, 내용의 결핍을 보완하였다. 현재 국내에 중국인 근로자의 한국문화 적응을 측정하는 척도가 없는 상황에서 국외에서 개발된 척도를 번안하여 사용하는 것에 그치지 않고 심층 면접을 통해 척도의 문항을 도출하여 타당도를 검증하였다는 점에서 학문적 의의가 있다. 둘째로 제한 중국인 근로자들의 한국문화 적응에 대한 구성개념을 검증하였다. 그 동안 국내 선행연구에서는 한국문화 적응의 구성개념에 대한 검증 없이 서구에서 해외주재원을 대상으로 개발된 척도를 번역하여 측정했다(이금희, 2007). 그러나 척도를 번역하여 외국인 근로자의 한국문화 적응을 측정할 경우 적합도가 떨어질 수 있다. 선행연구(Black & Gregersen, 1991)에서는 해외주재원의 적응에 영향을 미치는 요인 중 조직요인이 제시되는

데 국내 외국인 근로자들은 본국 기업으로부터 지원을 받는 해외주재원과 달리 본국의 지원이 거의 없다. 또한 배우자 적응을 중요하게 제시하는 선행연구들(Aycan, 1997; Black & Stephen, 1989; Shaffer, Harrison, & Gilley, 1999)도 있는데 고용허가제로 국내에 취업하는 외국인 근로자들은 가족을 동반할 수 없다. 즉, 외국인 근로자의 한국문화 적응 모형에 새로운 접근방법이 필요하며 본 연구는 구성개념을 타당화한 기초자료로 활용될 수 있을 것이다.

이러한 시사점에도 불구하고 본 연구는 몇 가지 제한점을 가지고 있다. 첫째로 고용허가제를 통해 국내에 취업한 중국인 근로자를 대상으로 하였기 때문에 다른 국적의 외국인 근로자 또는 신분이 다른 주재원(expatriate)에게 그대로 적용하기에는 한계가 있다. 따라서 주재원을 포함한 다양한 국적의 외국인 근로자에게 적용이 가능한 한국문화 적응 연구가 필요하다. 본 연구는 다른 국적의 외국인 근로자들과 주재원이 보이는 한국문화 적응 구성개념의 내적구조와 중국인 근로자간 차이점을 밝히는 연구에 활용될 수 있을 것이다. 둘째로 본 연구의 설문 대상자 중 체류기간이 1년 이상인 응답자가 약 82%이었다. 문화적 수용 단계에 접어들면서 외국생활에 대한 안정감과 자신감이 높아지면 적응해야 할 측면도 입국 초기와 많이 달라질 것이다. 이러한 점은 조선족과 한족 집단 간 요인평균을 비교하였을 때 그 차이가 통계적으로 유의하지 않았던 결과와도 관련이 있을 수 있다. 이는 체류기간이 길어질수록 현지에서 직면하는 문제를 해결하는 방법을 더 많이 알게 되기 때문인 것으로 추측된다.

한국문화 적응은 이론적이고, 가설적인 개

념이므로 그 유용성은 구성개념의 타당화로 판단된다. 여기서 타당화는 검사 점수로부터 도출된 가설에 대해 다양한 방법들을 통해 얻어진 증거들이 얼마나 지지하는가를 의미한다(AERA, APA & NCME, 1985). 만약 타당화의 대상이 검사 점수에서 추론되는 해석이라면, 관련된 이론도 함께 평가해야 한다(Angoff, 1988; 이원석, 2008에서 재인용). 이러한 점에서 한국문화 적응의 구성개념과 척도의 타당화에 지속적인 연구가 필요하며, 후속연구에 대해 크게 두 가지 제안을 할 수 있다. 첫째, 그 동안 한국문화 적응의 구성개념은 타당화 과정에서 구성개념의 구조를 검증하려는 노력보다는 측정도구로 얻어진 자료의 신뢰도나 요인분석으로 타당화를 마쳤다. 그러나 측정도구의 측정치로 얻어진 경험적 자료가 측정하려는 구성개념의 속성에 얼마나 적합한지에 대한 구조적 관계에 근거한 논의가 강조되어야 한다. 한국문화 적응이 심리학적 개념의 타당도를 확보하기 위해서는 다른 변수들과의 이론적 관계를 명확히 하고, 논리적 연결망(nomological network) 내에서 구성개념의 위치를 검토하는 연구가 필요하다. 대부분의 선행 연구들은 한국문화 적응에 영향을 미치는 선행변수와의 관계를 다루고 있으며, 준거변수와의 관계까지 살펴보는 연구는 매우 부족하다. 따라서 한국문화 적응과 준거변수와의 이론적 관계를 가설화하고, 경험자료에 근거하여 검증한다면 측정결과의 활용에 대한 논의도 이어갈 수 있을 것이다. 둘째, 한국문화 적응 척도가 실제 경험자료에서 잘 기능하는지 검증하기 위한 다집단 분석 연구에서 집단 내의 하위집단 간에 차별성이 논의되어야 한다. 하나의 집단 내에서도 한국어의 유창성 수준, 체류기간, 이주행태 등에 따라 한국문화의 적

응이 달라질 수 있다는 해석이 필요하다. 다집단 분석에 다층적 접근(이순목, 2010; 한태영, 김원형, 2006; 한태영, 탁진국, 2005; Kozlowski & Klein, 2000)의 개념을 적용한다면, 한국문화 적응 척도의 차별기능 여부를 보다 정교하게 평가할 수 있을 것이다.

참고문헌

- 고경화 (2014). 제한 중국인 근로자의 이문화 적응 구성개념 타당화 및 선행요인 탐색. 성균관대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 권중욱, 김학조, 손 건, 김정원 (2012). 한국거주 외국인 근로자 적응 분석: Black의 해외파견자 적응 모델을 중심으로. 국제통상연구, 17(2), 161-183.
- 김동희 (2011). 외국인 근로자의 문화적응과 조직공정성이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 호서대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 김동희, 하규수 (2011). 외국인근로자의 문화적응과 조직공정성이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 한국콘텐츠학회논문지, 11(9), 187-201.
- 김인호 (1997). 한국기업 주재원의 현지적응에 관한 이론적 모델의 탐색. 논문집, 17, 389-425. 안양대학교.
- 김종규, 이순목, 윤창영 (2015). 핵심자기평가의 내적구조 검토: 탐색적 구조방정식 모형(ESEM)의 적용을 통한 선언척도와 실제척도의 차이 검토. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 28(3), 355-384.
- 남궁준재, 이순목, 김효선 (2013). 상황판단검사에서 시나리오효과를 통제된 탐색적 요인분석. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 26(4), 599-624.
- 박종돈 (2010). 중국인 근로자의 직무성과 향상을 위한 기업문화 적용에 관한 연구. 통상정보연구, 12(2), 145-166.
- 성길용 (2008). 외국인 노동자의 직무·조직·이문화 요인이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 부경대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 안정원, 이순목 (2015). 조직몰입 3요소 모형의 내적구조 검토: 탐색적 구조방정식 모형(ESEM)의 적용. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 28(4), 795-827.
- 이금희 (2007). 조선족과 한족 노동자들의 한국에서의 직업/문화 적응에 관한 연구. 이화여자대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 이순목 (1995). 요인분석 I. 서울: 학지사.
- 이순목 (2000). 요인분석의 기초. 서울: 교육과학사.
- 이순목 (2010). 역량과 역량관련 프로그램의 타당화를 위한 제안. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 23(3), 551-573.
- 이순목, 김한조 (2011). 구조방정식 모형의 일반화 또는 집단차 연구를 위한 다집단 분석의 관행과 문제점. 사회과학(성균관대), 43(1), 63-112.
- 이순목, 윤창영, 이민형, 정선호 (2016). 탐색적 요인분석: 어떻게 달라지나?. 한국심리학회지: 일반, 35(1), 217-255.
- 이신전, 송계충 (2012). 문화지능과 직무만족 및 직무성과 간의 관계에서의 문화적응의 매개 역할 분석. 인적자원개발연구, 15(2), 75-100.
- 이원석 (2008). 타당도에 대한 통합적 관점. 교육평가연구, 21(4), 67-79.

- 이형룡, 최형민 (2013). 외식산업 재한중국동포 근로자의 사회문화 적응 모델. *관광학연구*, 37(8), 251-275.
- 윤영희 (2011). 외국인 근로자의 심리적 안녕감에 관한 연구: 중국인 근로자 및 조선족 근로자를 중심으로. 한남대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 정철균 (2007). 외국인 근로자의 적응의 선행요인 및 이직의도에 관한 실증적 연구. 성균관대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 출입국·외국인 정책본부 (2016). 출입국·외국인정책 통계월보 2016년 1월호. <http://www.immigration.go.kr/HP/TIMM/index.do?strOrgGbnCd=104000>에서 2016, 03, 22 자료 연음.
- 한태영, 김원형 (2006). 권한위임과 조직공정성이 직무효과성에 미치는 영향에 대한 다수준적 고찰. *인사·조직연구*, 14(1), 183-216.
- 한태영, 탁진국 (2005). 변혁적 및 거래적 리더십의 효과: 다수준 접근법을 적용한 재조명. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 18(2), 337-360.
- Ady, J. C. (1995). Toward a differential demand model of sojourner adjustment. In R. L. Wiseman (Ed.), *Intercultural Communication Theory* (pp. 92-114). Thousand Oaks, CA: Sage.
- American Educational Research Association, American Psychological Association, & National Council on Measurement in Education (1985). *Standards for educational and psychological Testing*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Angoff, W. H. (1988). Validity: An evolving concept. In H. Wainer (Ed.), *Test validity* (pp. 19-32). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Asparouhov, T., & Muthén, B. (2009). Exploratory structural equation modeling. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 16(3), 397-438.
- Aycan, Z. (1997). Expatriate adjustments a multifaceted phenomenon: Individual and organizational level predictors. *The International Journal of Human Resource Management*, 8(4), 434-456.
- Bentler, P. M. (1980). Multivariate analysis with latent variables: Casual modeling. *Annual Review of Psychology*, 31, 419-456.
- Berry, J. W. (1980). Social and cultural change. In H. C. Triandis. & Brislin (Eds.), *Handbook of cross-cultural psychology*. (pp. 211-279). Boston: Allyn & Bacon.
- Berry, J. W. (1984). Cultural relations in plural societies. In N. Miller, & M. Brewer (Eds.), *Groups in contact* (pp. 11-27). San Diego: Academic Press.
- Berry, J. W. (1994). Acculturation and psychological adaptation. In A.-M. Bouvry, F. J. R. van de Vijver, & P. Schmitz (Eds.), *Journeys into cross-cultural psychology* (pp. 129-141). Lisse, Netherlands: Swets & Zeitlinger.
- Berry, J. W. (1997). Immigration, acculturation, and adaptation. *Applied Psychology*, 46(1), 5-34.
- Berry, J. W., Kim, U., Power, S., Young, M., & Bujaki, M. (1989). Acculturation attitudes in plural societies, *Applied Psychology*, 38(2), 185-206.
- Bhaskar-Shrinivas, P., Harrison, D. A., Shaffer, M.

- A., & Luk, D. M. (2005). Input-based and time-based models of international adjustment: Meta-analytic evidence and theoretical extensions. *Academy of Management Journal*, 48(2), 257-281.
- Black, J. S. (1988). Work role transitions: A study of American expatriate managers in Japan. *Journal of International Business Studies*, 19(2), 277-294.
- Black, J. S. (1990). The relationship of personal characteristics with the adjustment of Japanese expatriate managers. *Management International Review*, 30(2), 119-134.
- Black, J. S., & Stephens, G. K. (1989). The influence of the spouse on American expatriate adjustment in Pacific Rim overseas assignment. *Journal of Management*, 15(4), 529-544.
- Black, J. S., & Gregersen, H. B. (1991). Antecedents to cross-cultural adjustment for expatriates in Pacific Rim assignments. *Human Relations*, 44(5), 497-515.
- Black, J. S., Mendenhall, M. E., & Oddou, G. (1991). Toward a comprehensive model of international adjustment: An integration of multiple theoretical perspective. *Academy of Management Review*, 16(2), 291-317.
- Bonache, J. (2005). Job satisfaction among expatriates, repatriates and domestic employees: The perceived impact of international assignments on work related variables. *Personnel Review*, 34(1), 110-124.
- Bovaird, J. A., & Koziol, N. A. (2012). Measurement models for ordered-categorical indicators. In R. H. Hoyle (Ed.), *Handbook of structural equation modeling* (pp. 495-511). NY: Guilford Press.
- Browne, M. W. (1972). Oblique rotation to a partially specified target. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*, 25(2), 207-212.
- Browne, M. W. (2001). An overview of analytic rotation in exploratory factor analysis. *Multivariate Behavioral Research*, 36(1), 111-150.
- Caligiuri, P. M. (1997). Assessing expatriate success: Beyond just 'Being There'. In D. M. Saunders, & Z. Aycan (Eds.), *New Approaches to Employee Management* (pp. 117-140). Greenwich, CT: JAI Press.
- Cattell, R. B. (1966). The Scree test for the Number of Factors. *Multivariate Behavioral Research*, 1, 245-276.
- Chan, D. (2000). Detection of differential item functioning on the Kirton Adaption-Innovation Inventory using multiple-group mean and covariance structure analyses. *Multivariate Behavioral Research*, 35(2), 169-199.
- Chen, F. F. (2007). Sensitivity of goodness of fit indices to lack of measurement invariance. *Structural Equation Modeling*, 14(3), 464-504.
- Cheung, G. W., & Rensvold, R. B. (2002). Evaluating goodness-of-fit indexes for testing measurement invariance. *Structural Equation Modeling*, 9(2), 233-255.
- Church, A. T. (1982). Sojourner adjustment. *Psychological bulletin*, 91(3), 540-572.
- Cudeck, R. & Henly, S. J. (1991). Model selection in covariance structures analysis and the "problem" of sample size: A clarification. *Psychological Bulletin*, 109(3), 512-519.
- Cuéllar, I., Harris, L. C., & Jaso, R. (1980). An

- acculturation scale for Mexican Americans normal and clinical populations. *Hispanic Journal of Behavioral Sciences*, 23), 199-217.
- Deepak, K. S., & Monika, P. (2012). Dimensions of Indian expatriate adjustment in the USA: An exploratory study. *Competitiveness Review*, 22(4), 320-328.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.
- Florkowski, G. W., Fogel, D. S. (1999). Expatriate adjustment and commitment: The role of host-unit treatment. *The International Journal of Human Resource Management*, 10(5), 783-807.
- Gordon, M. (1995). Assimilation in America: Theory and reality. In A. Aguirre, & E. Baker (Eds.), *Notable selections in race and ethnicity* (pp. 91-101). Guilford, CT: Dushkin.
- Gorsuch, R. L. (1983). *Factor Analysis* 2nd Ed. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Hinkin, T. R. (1995). A review of scale development practices in the study of organizations. *Journal of Management*, 21(5), 967-988.
- Hipper, T., Caligiuri, P., & Johnson, J. (2014). Revisiting the construct of expatriate adjustment. *International Studies of Management & Organization*, 44(3), 8-24.
- Ibrahim, A. R., Dean, B., & Yochanan, A. (2013). Research note: The development of an Arabic cross-cultural adjustment scale. *Cross Cultural Management*, 20(3), 449-463.
- Johnson, R. E., Rosen, C. C., Chang, C. H., Djurdjevic, E., Taing, M. (2012). Recommendations for improving the construct clarity of higher-order multidimensional constructs. *Human Resource Management Review*, 22(2), 62-72.
- Kossoudji, S. A. (1989). Immigrant Worker Assimilation: Is It a Labor Market Phenomenon. *The Journal Of Human Resources*, 24(3), 494-527.
- Kozlowski, S. W., & Klein, K. J. (2000). A multilevel approach to theory and research in organizations: Contextual, Temporal, and Emergent Processes. In K. J. Klein & S. W. J. Kozlowski (Ed.). *Multilevel Theory, Research, and Methods in Organizations* (pp.1-90). San-Francisco: Jossey-Bass.
- 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.
- Lazarova, M. B. & Thomas, D. C. (2012). Expatriate adjustment and performance revisited. In G. Stahl, I. Björkman, & S. Morris (Eds.), *Handbook of Research in International Resource Management* (pp. 271-292). Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Lee, S. (2010). A review of CEFA software: Comprehensive Exploratory Factor Analysis program. *International Journal of Testing* 10(1), 95-103.
- Linda E. Anderson (1994). A new look at an old construct: Cross-cultural adaptation. *International Journal of Intercultural Relations*, 18(3), 293-328.
- MacCallum, R. C. (2003). Working with imperfect models. *Multivariate Behavioral Research*, 38(1),

- 113-139.
- Lorenzo-Seva, U & Ferrando, P. J. (2015). *FACTOR 10.3*. University of Rovirai Virgili, Spain.
- Marsh, H. W., Muthén, B., Asparouhov, T., Lüdtke, O., Robitzsch, A., Morin, A. J. S., & Trautwein, U. (2009). Exploratory structural equation modeling, integrating CFA and EFA: Application to students' evaluations of university teaching. *Structural equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 16(3), 439-476.
- Marin, G., & Gamba, R. J. (1996). A New Measurement of Acculturation for Hispanics: The Bidimensional Acculturation Scale for Hispanics (BAS). *Hispanic Journal of Behavioral Sciences*, 18(3), 297-316.
- McEvoy, G. M., Parker, B. (1995). Expatriate adjustment: Causes and Consequences. In J. Selmer (Ed.), *Expatriate Management: New Ideas for International Business* (pp. 97-114). Westport, CT: Quorum Books.
- Mendenhall, M., & Oddou, G. (1985). The dimensions of expatriate acculturation: A review. *Academy of management review*, 10(1), 39-47.
- Mulaik, S. A. (2010). *Foundations of factor analysis*, 2nd Ed. Boca Raton FL: Chapman & Hall.
- Muthen, L. K. and Muthen, B. O. (1998-2010). *Mplus User's Guide*, 6th Ed. Los Angeles, CA: Muthen & Muthen.
- Pavot, W., & Diener, E. (1993). Review of the Satisfaction with Life Scale. *Psychological Assessment*, 5(2), 164-172.
- Piore, M. J. (1979). *Birds of passage Migrant labor and industrial societies*. London: Cambridge University Press.
- Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., & Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology*, 85(4), 612-624.
- Redfield, R., Linton, R., & Herskovits, M. J. (1936). Memorandum for the study of acculturation. *American Anthropologist*, 38(1), 149-152.
- Selmer, J. (2004). Psychological barriers to adjustment of western business expatriates in China: Newcomers vs. long stayers. *International Journal of Human Resource Management*, 14(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.
- Searle, W., & Ward, C. (1990). The prediction of psychological and sociocultural adjustment during cross-cultural transitions. *International Journal of Intercultural Relations*, 14(4), 449-464.
- Social Science Research Council (1954). Acculturation: An exploratory formulation. *American Anthropologist*, 56(6), 973-1000.
- Rummel, R. J. (1970). *Applied Factor Analysis*. Evanston, IL: Northwestern University Press.
- Takeuchi, R., Yun, S., & Russell, J. E. A. (2002). Antecedents and consequences of the perceived adjustment of Japanese expatriates in the USA. *The International Journal of Human Resource Management*, 13(8), 1224-1244.
- Thomas, D. C. (1998). The expatriate experience:

- A critical review and synthesis. In Advances
In J. L. C. Cheng, & R. B. Peterson (Eds.),
International Comparative Management (pp.
237-273). Greenwich, CT: JAI.
- Vandenberg, R. J., & Lance, C. E. (2000). A
review and synthesis of the measurement
invariance literature: Suggestions, practices, and
recommendations for organizational research.
Organizational Research Methods, 3(1), 4-70.
- Ward, C., & Keneddy, A. (1999). The
Measurement of Sociocultural Adaptation.
International Journal of Intercultural Relations,
23(4), 659-677.
- Weinreich, P. (2009). 'Enculturation', not
'acculturation': Conceptualising and assessing
identity processes in migrant communities.
International Journal of Intercultural Relations,
33(2), 124-139.
- Wolman, B. B. (1989). *Dictionary of Behavioral
Science* San Diego: Academic Press.
- 1차 원고접수 : 2015. 12. 21
2차 원고접수 : 2016. 05. 23
최종게재결정 : 2016. 05. 24

Development of the Korean Culture Adjustment Scale for Chinese Workers in Korea and Exploration into the Different Internal Structure of Korean Chinese and Han Chinese: A Preliminary Study

Qinghua Gao

Rainbow Youth Center

Jungmee Yoon

Sungkyunkwan University

Soonmook Lee

Bitna Lee

Hakjisa

This study was conducted to develop a scale which can measure the Korean culture adjustment of Chinese workers employed in Korea. In the study 1, we selected 4 sub-dimensions and 24 questions that measure the characteristics of Korean culture adjustment through literature review and in-depth interviews. In the study 2, we conducted surveys on 405 Chinese workers to verify the constructs of the Korean culture adjustment scale. Subjects were divided into the two groups of Korean Chinese and Han Chinese, exploratory analysis was conducted in Exploratory Structure Equation Model frame. If sub-divisions are observed by group, the Korean Chinese group showed a 3 dimensional (adjustment to occupational environments, adjustment to living environments, psychological adjustment) structure and the Han Chinese showed a 4 dimensional (adjustment to occupational environments, adjustment to living environments, psychological adjustment, communicational adjustment) structure. In particular, communicational adjustment was a factor drawn only from the Han Chinese through factor analysis. This implied that the reason is because the language used by the Korean Chinese is similar to the Korean language. In the study 3, multi-group analysis was performed to observe whether a measurement model of the Korean culture adjustment scale can generalize or differentiate between groups. As a result, equal interpretation between groups was possible for questions forming coidentity. The Korean culture adjustment scale developed in this study is significant in that it can assess the unique Korean culture adjustment of Chinese workers.

Key words : cross-cultural adjustment, Chinese workers, scale, validation, internal structure, exploratory structural equation modeling

부록 1. 조선족 집단의 요인별 요약자료 (N=206)

	문항수	평균	표준편차	한국문화 적응 하위요인		
				1	2	3
직장환경 적응	10	3.591	.984	(.794)		
생활환경 적응	7	3.924	.971	.550**	(.747)	
심리적 적응	5	3.196	1.107	.381**	.375**	(.776)

주. 대각선 ()안은 신뢰도 α 계수

** $p < .01$

부록 2. 한족 집단의 요약자료 (N=199)

	문항수	평균	표준편차	한국문화 적응 하위요인			
				1	2	3	4
직장환경 적응	8	3.460	.989	(.779)			
생활환경 적응	4	3.996	.901	.286**	(.692)		
심리적 적응	6	3.238	.998	.345**	.161*	(.780)	
의사소통 적응	3	3.064	1.100	.298**	.215*	.145	(.726)

주 1. 대각선 ()안은 신뢰도 α 계수

주 2. 14번 문항(나는 회사가 정한 성과기준에 잘 적응한다)은 요인 1(직장환경 적응)과 요인 3(심리적 적응)을 모두 측정

* $p < .05$, ** $p < .01$