



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

碩士學位 請求論文
指導教授 徐 用 源

주재원의 글로벌 역량과 직무 효과성에
관한 연구: 이문화 적응의 매개효과를
중심으로

成均館大學校 一般大學院

心 理 學 科

孔 滋 英

목차

I. 서론	1
1. 연구배경 및 목적	1
II. 이론적 배경 및 연구문제	5
1. 이문화 적응	5
1) 주재원의 정의	5
2) 이문화 적응의 정의	6
3) 이문화 적응 연구 흐름과 선행 변수 연구	7
2. 글로벌 역량과 결과변인	13
1) 글로벌 역량	13
2) 직무 수행	14
3) 직무 만족	15
4) 직무 열의	17
3. 개인 비전	19
4. 지각된 가족 지지	21
5. 연구 가설	23
1) 이문화 적응의 매개효과	23
2) 개인 비전의 조절효과	27
3) 지각된 가족 지지의 조절효과	29
4) 조절된 매개효과	31

III. 연구방법 및 절차	32
1. 조사 대상 및 자료수집방법	32
2. 측정도구	34
3. 분석방법	37
IV. 연구결과	40
1. 측정도구에 대한 타당도 및 신뢰도 검증	40
2. 글로벌 역량이 이문화 적응에 미치는 영향	43
1) 인구통계변수의 효과	43
2) 글로벌 역량의 주효과 검증	44
3. 이문화 적응이 직무관련 준거변수에 미치는 영향	45
1) 인구통계변수의 효과	45
2) 이문화 적응이 직무 수행에 미치는 영향	47
3) 이문화 적응이 직무 만족에 미치는 영향	48
4) 이문화 적응이 직무 열의에 미치는 영향	49
4. 이문화 적응의 매개효과 검증	50
5. 조절효과 검증	52
1) 개인 비전의 조절효과 검증	52
2) 가족 지지의 조절효과 검증	55
6. 조절된 매개효과 검증	58
1) 개인 비전의 조절된 매개효과	58
2) 가족 지지의 조절된 매개효과	63

V. 논의	68
1. 연구 주요 결과 및 의의	68
1) 연구의 주요 결과	68
2) 이론적 의의	70
3) 실무적 시사점	71
2. 연구의 제한점	72
3. 후속 연구 제언	73
참고문헌	76
부록	88
Abstract	95

그림 목 차

<그림 1> 연구모형	4
<그림 2> Hayes(2013)가 제안한 조절된 매개의 개념적 모델	39
<그림 3> 측정모형에 대한 확인적 요인분석	41
<그림 4> 주재원의 글로벌 역량 X 개인 비전(고/저) 상호작용 결과	54
<그림 5> 주재원의 글로벌 역량 X 지각된 가족 지지(고/저) 상호작용 결과	54

표 목 차

<표 1> 이문화 적응의 선행변수를 탐구한 국내외 연구 정리	7
<표 2> 응답자의 인구통계학적 특징	32
<표 3> 측정모형에 대한 확인적 요인분석 결과	40
<표 4> 측정 변인들의 평균, 표준편차, 상호상관 및 신뢰도	42
<표 5> 인구통계변수들이 이문화 적응에 미치는 영향에 대한 F검증	43
<표 6> 글로벌 역량이 주재원의 이문화 적응에 미치는 영향	44
<표 7> 인구통계변수들이 직무관련 종속변수에 미치는 영향에 대한 F검증	46
<표 8> 이문화 적응이 주재원의 직무 수행에 미치는 영향	47
<표 9> 이문화 적응이 주재원의 직무 만족에 미치는 영향	48
<표 10> 이문화 적응이 주재원의 직무 열의에 미치는 영향	49
<표 11> 종속변수에 대한 이문화 적응의 매개효과	51
<표 12> 개인 비전의 조절효과	53

<표 13> 지각된 가족 지지의 조절효과	56
<표 14> 직무수행에 대한 개인비전의 조절된 매개효과	60
<표 15> 조건값(개인비전)에 따른 조절된 매개효과의 부스트래핑 결과	60
<표 16> 직무만족에 대한 개인비전의 조절된 매개효과	61
<표 17> 조건값(개인비전)에 따른 조절된 매개효과의 부스트래핑 결과	61
<표 18> 직무열의에 대한 개인비전의 조절된 매개효과	62
<표 19> 조건값(지각된 개인비전)에 따른 조절된 매개효과의 부스트래핑 결과	62
<표 20> 직무수행에 대한 가족지지의 조절된 매개효과	65
<표 21> 조건값(지각된 가족지지)에 따른 조절된 매개효과의 부스트래핑 결과	65
<표 22> 직무만족에 대한 가족지지의 조절된 매개효과	66
<표 23> 조건값(지각된 가족지지)에 따른 조절된 매개효과의 부스트래핑 결과	66
<표 24> 직무열의에 대한 가족지지의 조절된 매개효과	67
<표 25> 조건값(지각된 가족지지)에 따른 조절된 매개효과의 부스트래핑 결과	67

논문요약

주재원의 글로벌 역량과 직무효과성에 관한 연구 :이문화 적응의 매개효과를 중심으로

글로벌화로 심화되는 경쟁 속에서 새로운 기회를 발굴하고 새로운 시장과 고객, 또는 노동자원의 확보를 위해 해외로 직원을 파견하는 기업들은 더욱 증가하고 있다. 주재원 및 해외파견자 자격으로 타 국가에 근무하며 이문화적 배경을 가진 현지 직원들과 함께 근무하는 것 역시 이제는 우리나라 기업에서도 흔히 볼 수 있는 조직 장면이 되었다. 이와 같이 글로벌화로 급변하는 조직 환경에서 증가하는 주재원 부임자 수에 발맞추어, 주재원 부임과 직무 수행의 전반적인 프로세스를 규명하여 그를 검증하는 연구가 필요하나 그러한 시도나 연구가 부족한 실정이다. 따라서 본 연구에서는 주재원의 직무 효과성을 이끄는 전반적인 과정을 살펴보고자 하였다. 주재원의 글로벌 역량이 조직 효과성인, 성공적인 직무 수행과 직무 만족, 직무 열의를 일으키는데 있어 이문화 적응이 이를 매개할 것이라는 가설을 설정하였다. 또한, 글로벌 역량과 이문화 적응의 관계를 개인 비전과 지각된 가족 지지가 조절할 것이라 예측하였다. 마지막으로 이러한 전반적인 절차에 있어 매개 과정과 조절 과정을 규명하는 조절된 매개효과를 검증하고자 하였다. 연구의 타당성을 높이기 위해 본 연구에서는 민간기업 또는 공공조직 등에 근무하고 있는 직원 중, 해외파견이나 주재원 부임 경험이 1회 이상인 남녀 316명을 대상으로 자기보고식 설문조사를 실시하였다. Hayes의 Macro를 사용하여 조절된 매개효과를 분석하고, 검증하였다.

본 연구의 결과는 다음과 같다. 첫째, 글로벌 역량이 직무 효과성인 직무 수행, 직무 만족, 직무 열의에 미치는 효과에서 이문화 적응이 매개한다는 가설이 지지되었다. 둘째, 글로벌 역량이 주재원의 이문화 적응을 향상할 때, 이를 개인 비전과 지각된 가족 지지가 조절할 것이라는 가설이 지지되었다. 이는 글로벌 역량이 낮은 사람일수록, 주재원 직무에 대한 개인적 비전과 주재원이 지각하는 가족들의 지지가 이문화 적응에 있어 강하게 작용한다는 것을 의미한다. 따라서 개인적 역량의 수준이 낮더라도 주재원 직무에 대한 강한 비전을 가지고 있고, 가족들의 지지를 크게 지각한다면 파견지에서 적응을 더욱 쉽게 할 수 있을 것이다. 셋째, 본 연구는 조절된 매개효과를 검증함으로써, 주재원의 이문화 적응을 이끄는 선행요인을 추가 탐구하는 것이 아닌 주재원의 효과적인 직무 수행을 이끄는 전반적인 프로세스를 살펴볼 수 있었다. 다시 말해, 본 연구는 이문화 적응의 매개변인으로서의 효과를 규명하였고, 조절변수인 개인 비전과 지각된 가족 지지의 조건 값에 따른 간접효과를 확인하여 가설 모형이 조절된 매개효과가 있음을 밝혔다. 이는 조절변수인 개인 비전과 가족 지지의 수준에 따라 글로벌 역량이 이문화 적응에 미치는 영향력이 변화함을 의미한다.

마지막으로 이상의 결과를 바탕으로 본 연구의 의의와 향후 연구 방향에 대하여 논의하였다.

주제어 : 주재원, 이문화 적응, 글로벌 역량, 개인 비전, 지각된 가족 지지

I. 서 론

1. 연구배경 및 연구목적

기업의 글로벌화가 세계적으로 활발히 진행되면서, 조직문화 측면에서 해외 주재원의 파견에 있어 새로운 역동적인 변화가 관찰되고 있다. 이제는 우리나라 기업에서도 주재원 및 해외파견자 자격으로 타 국가에 근무하며 이문화적 배경을 가진 현지 직원들과 함께 근무하는 것 역시 흔히 볼 수 있는 조직 장면이다. 주재원은 국내의 전근 또는 근무지 이동과는 다르게 해외에서 근무 하는 자로서, ‘비교적 장기간의 해외사업체 근무를 위해 본사가 보유하고 있는 기존 인력 중에서 파견된 근무자’라고 규정하고 있다(김재문, 1987). 21세기에 들어 주재원의 수는 더욱 늘어날 것이라 이미 예견된 바 있듯이(Dolins, 1998), 글로벌화로 심화되는 경쟁 속에서 새로운 기회를 발굴하고 새로운 시장과 고객, 또는 노동자원의 확보를 위해 해외로 직원을 파견하는 기업이 더욱 증가하고 있다. 주재원 수가 증가함에 따라 주재원 근무의 실패로 인해 무형적으로나 유형적으로 큰 손실을 입는 기업들이 늘어나고 있다. 주재원의 손실로 무형적으로는 주재원 개인의 자존감 저하, 자신감 상실과 직장 동료 사이의 우월성의 상실을 초래하고(Mendenhall & Oddou, 1985), 유형적으로는 조직차원에서 상당한 비용의 발생을 들 수 있다. 주재원의 파견은 부임 전 교육과 부임 이후 주거생활 지원 등 상당한 비용이 발생하는데, 투자한 비용에 비해 주재원의 부적응으로 인해 역할을 잘 수행하지 못하고 기대된 성과를 내지 못한 경우가 많다. 몇몇 기업들은 주재원 중 30~50%가 막대한 인건비에 비해 성과가 별로 없는 것으로 평가되기도 한다(Copeland, Lennie & Griggs, 1985). 미국의 사례를 본다면, 오늘 날 미국에 근무하는 해외 주재원 수는 10만 명에 육박하며(Micco,

1998), 해외에 나가 근무하는 미국 주재원 수는 330만 명 이상이다(International Herald Tribune, 1997). 그러나 미국의 다국적 기업들에서 주재원 중에 16~40%는 조기귀국등과 같이 해외근무 실패를 겪고, 이는 적게는 20만 달러 많게는 50만 달러의 비용을 발생시키는 요인으로 작용하고 있다고 한다(Schell & Solomon, 1997). 그 밖에도 조직몰입, 성과에 미치는 영향 등 추가적 문제가 발생하기도 한다(Hechanova, Beehr & Christiansen, 2003; Kraimer, Wayne, & Jaworski, 2001).

이렇듯 주재원의 급증이 세계적인 추세이고 그 중요성이 날로 심화되고 있음에도, 해외 연구에 비해 그와 관련된 국내 연구는 아직 다양하게 이루어 지지 않는 실정이다. 글로벌 역량 척도(GCS) 개발 및 타당화(노상충, 정홍식 & 서용원, 2012) 연구는 이러한 기업의 니즈를 충족하는 척도를 개발하여 국내 주재원 연구에서 의의가 매우 크다. 기업들이 해외 주재원의 선발과 훈련에 활용할 수 있도록 해외 주재원의 성공적인 업무수행 가능성을 예측하는 것을 목적으로 하는 것이 글로벌 역량 측정척도의 기능이다. 해외 연구는 국내보다는 보다 다양한 측면에서 주재원 직무에 대해 다루고 있는데, 어떻게 하면 주재원의 이문화 적응을 촉진시킬 수 있는지에 주로 초점을 두고 있다. 주재원 근무는 조직원이 맡은 직무에 변화가 있다는 점은 국내 이동과 비슷하지만, 직무의 변화와 더불어 생활 제반 환경이 송두리째 변한다는 특수성을 지니고 있다. 그렇기 때문에 직무 수행에 앞서 다른 환경에서 어떻게 다차원적이며 효과적으로 적응할 수 있는지가 우선적인 고려 사항이다. 따라서 기존 연구들은 주재원의 이문화 적응을 이끄는 여러 선행 요인을 탐구하여 이를 개인요인, 직무요인, 조직요인 등으로 분류하고 나열하는 연구가 주를 이루었다. 즉, 주재원의 효과적인 업무 수행을 이끄는 전반적인 과정보다는 어떠한 요인들이 이문화 적응을 촉진 시키는지 구별하는 것에 초점을 맞추었다. 이는 이문화 적응을 촉진하는 여러 요인들과 우세한 변수를 구별하는데 용이 하지만, 주재원 직무의 궁극적 목표인 해외에서의 성공적인 업무 수행을 규명하기에는 실증 연구 사례가 많지 않다. 글로벌화로 급변하는 조직 환경에서 증가하는 주재원 부임자 수에 발맞추

어, 주재원 부임과 직무 수행의 전반적인 프로세스를 규명하여 그를 검증하는 연구가 필요하나 그러한 시도나 연구가 매우 부족한 실정이다.

따라서 본 연구에서는 주재원의 이문화 적응을 이끄는 선행요인을 추가 탐구하여 규명하기 보다는, 주재원의 효과적인 직무 수행을 이끄는 전반적인 과정을 살펴보고자 하였다. 해외 파견 시 주재원은 기존 일터와는 완전히 다른 환경에 놓이게 되고 이러한 새로운 환경의 원활한 적응이 수행이나 직무만족, 열의를 이끈다는 가설을 상정하여, 개인의 역량으로 대표되는 글로벌 역량이 주재원의 업무 성과를 향할 때 이를 이문화 적응이 매개할 것임을 연구할 것이다. 또한 기존 연구에서는 이문화 적응의 선행변수를 개인, 직무, 조직 요인으로 나누어 보았다면, 이번 연구에서는 통제 불가능한 외적 변수는 제외하고 글로벌 역량만을 선행변수로 두어 순수한 개인의 역량이 이문화 적응을 얼마만큼 예측 하는지 알아보려고 하였다.

다시 말해, 본 연구는 주재원 개인의 글로벌 역량이 직무 효과성인 직무 수행과 직무 만족, 직무 열의에 미치는 영향과 이문화 적응의 매개변인으로서의 효과를 밝히고, 주재원 해외파견 시 성과를 창출하는 것이 어떠한 심리적 절차를 통해 이루어지는지 규명하는데 그 목적이 있다.

또한 글로벌 역량이 이문화 적응에 영향을 미칠 때, 주재원 개인의 심리적 기제가 어떻게 조절역할을 하는지 검증하기 위해 개인 비전과 지각된 가족 지지를 조절변인으로 상정하였다. 개인 비전이란, 기존 연구의 경력 명료성과 유의한 개념으로 주재원 부임 업무가 향후 개인에게 얼마만큼의 유인가가 있는지 인지하는 정도이다. 미래 경력, 보상 측면에서 기대되는 정도가 크고 확신이 클수록 개인 비전이 크다고 보았다.

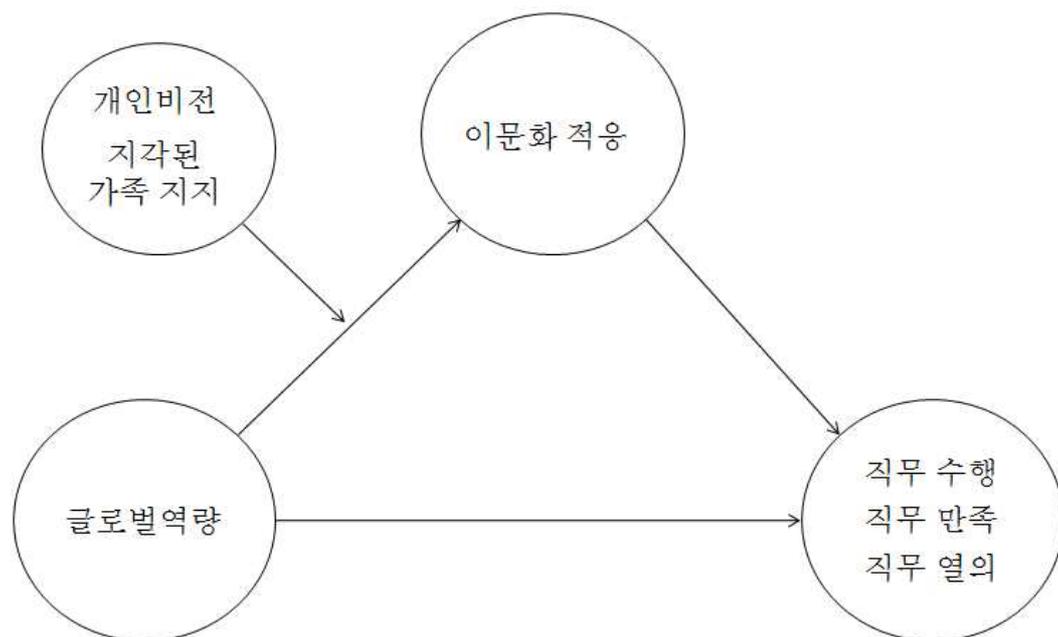
기존 주재원 대상 연구에서 다루어졌던 가족의 적응은 명확한 개념이 모호하였다. 가족이 실제로 응답하는 가족의 적응과 주재원이 인지하는 가족의 적응의 차이가 존재할 것이나 두 가지 의미가 혼용되어 변수로 연구되어 오고 있는 실정이다. 본 연구에서는, 가족의 실제적 적응에 초점을 두기보다 주재원이 느끼는 심리에 초

점을 맞추고자 한다. 따라서 본 연구에서 다루는 가족 지지는 주재원의 지각된 가족 지지로써, 가족이 자신의 주재원 부임을 얼마만큼 지지하고 후원하는지 인지하는 정도이다. 본 연구에서는 개인 비전과 지각된 가족 지지의 정도에 따라 글로벌 역량이 이문화 적응에 미치는 영향을 조절할 것이라 예측하였다.

따라서 이번 연구는 주재원의 직무 효과성인 직무 수행과 직무 만족, 직무 열의를 일으키는 전반적인 절차에 있어 매개 과정과 조절과정을 규명하는 데 그 목적이 있다.

본 연구의 모형은 <그림 1>에 제시하였다.

<그림 1> 연구모형



II. 이론적 배경 및 연구문제

1. 이문화 적응

1) 주재원의 정의

해외주재원의 개념에 대해 학자들 마다 여러 의미로 정의 내리고 있다. 크게 파견 기간에 따라 주재원에 대해 정의하거나 국적에 따라 그 개념을 정의하기도 한다.

Frith(1981)는 본국기업을 위해 보통 1년 이상의 일정한 계약기간 동안 해외지사 에서 근무하는 본국인 또는 재류 외국인으로 정의하고 있다. 따라서 해외주재 기간에 따라 근무기간이 1년 미만인 단기주재원(Short-term expatriates)과 1년 이상의 장기주재원(Long-term expatriates)으로 나누기도 한다(Murray, 1986). 또 2년까지의 해외지사 근무를 단기주재원으로 2년 이상부터 5년까지의 근무를 장기주재원으로 보고, 그 이상의 근무 시에는 해외지사 현지국을 본국으로 간주하는 경우도 있다(Fontaine, 1989). 국내 논문에서는, 비교적 장기간의 해외사업체 근무를 위해 본사가 보유하고 있는 기존 인력 중에서 파견된 근무자라고 규정하고 있다(김재문, 1987). Fayerweather(1982)은 국적을 기준으로 본국인, 현지인, 그리고 제3국인으로 나누고, 본국인과 제3국인을 해외주재원으로 봤다. 이를 종합적으로 고찰해 보면 주재원에 대한 정의를 내림에 있어서 중요한 기준으로 첫째, 해외자회사에서 근무하는 사원의 국적-본사에서 파견된 본국인, 제3국인인가 또는 현지인인가, 둘째, 해외주재 기간의 길고 짧음을 들 수 있다.

본 연구에서 주재원이란 ‘해외 자회사에서 근무하는 한국 국적의 직원으로, 근

무기간이 1년 미만인 단기주재원 또는 해외파견자와 1년 이상의 장기 주재원을 모두 포함한다’는 의미로 정의를 내리고자 한다.

2) 이문화 적응의 정의

주재원의 이문화 적응은 파견 절차에 따라 사전적응과 현지국에서의 적응, 그리고 귀임 적응으로 나눈다(Black, Gregersen & Mendenhall, 1992). 본 연구에서는 현지국에서의 적응을 다루고자 한다. Black과 Gregersen(1991)은 주재원의 이문화 적응을 “대상 국가에서 접하는 여러 국면에 대해 심리적 안정감을 느끼는 정도”라고 정의하였다. 또한, 파견근무지에서 주재원이 느끼는 심리적인 불확실성이나 문화적 충격을 해소하면서 파견근무지 생활을 편안하게 느끼고 직무에 대해 만족을 느끼는 정도(Black & Mendenhall, 1991)라고 정의 하였다. 이문화 적응에 관한 체계적인 연구는 Black 과 Stephens(1989)에 의해 제시된 적응의 다차원 모형부터 시작하였다. 그들은 기존 단일 차원으로 다루어져 왔던 이문화 적응의 개념을 일반적응(general adjustment), 관계적응(interactional adjustment) 및 업무적응(work adjustment)이라는 다차원으로 제시하였다(Black, 1988; Black & Stephens, 1989). 일반적응은 파견근무지의 기후, 음식 등 비업무적 환경에 대한 적응이다. 관계적응은 현지인과의 상호작용 측면에서 교류와 관계에 대한 적응이며, 업무적응은 자신의 직무와 책임에 대한 적응으로써 해외 파견자가 업무수행 과정에서 겪게 되는 상이한 기대나 가치 및 업무기준 등에 대한 심리적 편안함을 의미한다.

이문화 적응에 대해 그 외 많은 분류 방법이 있으나 가장 보편적으로 사용되는 것은 Black이 제시한 세 가지 차원의 적응이다. 따라서 본 연구는 일반적응, 관계적응, 업무적응으로 나눈 다차원의 적응을 통합하여 주재원의 이문화 적응으로 보기로 한다.

3) 이문화 적응 연구 흐름과 선행 변수 연구

지난 40년 간 많은 연구자들이 해외 파견 근무와 관련된 불만족 혹은 직무 고충의 다양한 원인을 파악하기 위해 탐구해왔다. '적응'이라는 용어가 일반적으로 수용이나 만족의 감정(Brislin, 1981), 문화적으로 수용 가능한 기술과 행동의 습득(Bochner, McLeod, & Lin, 1977), 또는 스트레스와 우울과 같은 정신적 문제의 결여(Berry & Kim, 1988) 등을 의미 하지만, 새로운 환경에서 개인이 느끼는 심리적 안정감을 직접적으로 측정(Black & Gregersen, 1990)하기도 한다. 따라서 해외파견 근무의 여러 문제점을 야기하는 것은 이문화 적응 정도라 상정하였고 이를 규명하고자 하였다. 이문화 적응과 관련한 단일 연구 중 중요한 연구로 꼽히는 것은 1961년 미국 평화봉사단 연구이다. 평화봉사단 연구는 6554명이 참가한 대규모 연구로, 봉사단의 이문화 적응을 촉진시키려는 목적으로 실행되었다. 1970년대와 80년대 주재원 연구는 이문화 적응이 해외 근무 효율성에 매우 중요한 요인이라 보았고, 적응을 용이하게 하는 선발 과정과 교육의 설계에 중점을 두었다(Hays, 1972, 1974; Howard, 1980; Miller & Cheng, 1978; Tung, 1981). 이러한 다양한 연구들은 주재원 파견 시 기술적 능력이나 현재 수행에 기반하여 조직은 대상자를 선발하지만, 결국 해외에서의 성공적 수행은 이문화 적응에 달려있다는 점을 규명하였다. 주재원의 이문화 적응에 중점을 둔 연구들은 1980년대 말에서 1990년대를 거쳐 현재까지 지속되어 오고 있으며(Thomas & Lazarova, 2006), 대다수의 연구는 지속적으로 주재원과 가족의 이문화 적응에 주안점을 두고있다(Thomas & Lazarova, 2006).

기존 연구들을 살펴보면, 주로 이문화 적응을 종속 변수로 두고 그에 영향을 미치는 요인을 탐구하고 규명하고자 하였다. 학자들마다 주재원의 이문화 적응의 선행 변수를 알아내고자 하였고, 대체적으로 개인요인, 일/조직의 요인, 환경적 요인으로 구분하였다. 개인적 요인은 인구통계적 변수나 업무능력, 경험, 언어 등 개인의 특성과 성향으로 구성되어 있다. 조직의 요인은 조직이 지원하는 경력관리, 보상지

원, 동료 또는 상사의 지원, 진급, 일의 특징 등이 있으며, 환경적 요인은 현지생활과 관련된 요소 또는 가족/배우자 적응으로 구성되어 전체적으로 다루어지고 있다. 적응의 선행변수를 <표 1>과 같이 정리해보았다.

<표 1> 이문화 적응의 선행변수를 탐구한 국내외 연구 정리

저자	년도	선행변수	주요결과	
			정적 관계	부적 관계
Black & Gregersen	1991	<ul style="list-style-type: none"> - 나이, 이전 해외 경험 - 귀임정책의 명료성 - 사전교육 - 개인요인 - 직무 명확성, 직무 재량권, 직무 갈등 - 문화 생소성, 주거환경 - 주재원과 배우자 상호관계 	<ul style="list-style-type: none"> - 나이 - 직무재량권 - 직무 명확성 - 주거환경 	<ul style="list-style-type: none"> - 문화 생소성
Black & Gregersen	1991	<ul style="list-style-type: none"> - 배우자 국제 경험 - 사전이사방문 - 회사 배우자 의견 청취 - 배우자의 의견 선호 - 회사 제공 교육 - 자발적 교육 - 현재 근속년수 - 현지 사람들과의 관계 - 배우자와의 대화 - 생활상태 - 문화 생소감 	<ul style="list-style-type: none"> - 사전방문 - 배우자 의견 청취 - 자발적 교육 - 생활 상태 - 현지국에서의 생활상태 	<ul style="list-style-type: none"> - 문화 생소감 - 회사 제공 교육

<p>Black, Mendenhall & Oddou</p>	<p>1991</p>	<ul style="list-style-type: none"> -선행요인 (경험, 선발 교육, 훈련) -개인요인 (효율, 업무, 관계) -직무요인 (직무 명확성, 직무 갈등) -조직문화요인(지원) -비 직무요인 (문화 환경, 가족) 	<p>-적응의 선행요인 Review</p>	
<p>Shaffer, Harrison & Gilley</p>	<p>1999</p>	<ul style="list-style-type: none"> -직무요인(직무 명확성, 직무 신중성, 직무 갈등, 직무 애매성) -조직적 요인(상사 지원, 동료 지원, 물류 지원) -비직무 요인(새로운 문화, 배우자 적응) -개인적 요인(자기효능감, 이전 업무, 언어 유창성) 	<ul style="list-style-type: none"> -직무명확성, 직무 신중성 -동료지원 및 물류지원 -배우자 적응 	<p>- 문화 새로움</p>
<p>Selmer</p>	<p>2002</p>	<ul style="list-style-type: none"> -인구통계(이전 해외 경험, 파견기간, 이전 주재원 근무 경험 등) 	<ul style="list-style-type: none"> -문화적으로 연관성 있는 경험 - 동일한 지역 파견 경험 	

Ali, Zee & Sanders	2003	<ul style="list-style-type: none"> -개인적 특성(문화적 감응, 개방형, 사회적 동기, 유연성, 감정적 안정성) -가족특성(가족 결속력, 가족 적응성, 가족 의사소통) -직무특성(파견자 업무 만족, 회사의 지원) 	<ul style="list-style-type: none"> -개방형, 감정적 안정, 가족결속, 가족적응 -회사의 지원과 파견자 업무만족 	
Shaffer, Harrison, Gregersen, Black & Ferzandi	2006	<ul style="list-style-type: none"> -성격의 5요인(신경증, 외향성, 개방성, 성실성, 순응성) -개인의 역동적 역량(문화적 유연성, 과업 지향성, 대인 지향성, 민족주의성) 	<ul style="list-style-type: none"> - 개방성, 외향성 - 과업지향성, 대인지향성 	<ul style="list-style-type: none"> - 신경증 - 민족주의성
김재창, 권중욱	2009	<ul style="list-style-type: none"> -개인변수(해외근무기간, 연령, 직급, 직종, 가족) -조직 역할(경력관리, 공개모집, 경력상담프로그램, 멘토링) - 개인의 역할(문제중심 대처전략, 증상중심) 	<ul style="list-style-type: none"> -경력상담 프로그램 - 문제중심 대처전략 - 해외근무기간 	<ul style="list-style-type: none"> - 증상중심 대처전략

		대처전략)		
장영철 등	2000	<ul style="list-style-type: none"> -문화적 유연성 -영향력에 대한 신념 -사교성, 의사소통 의지 -갈등해결스타일 -리더십스타일 -학습성향 	<ul style="list-style-type: none"> -문화적 유연성 - 사교성 -학습지향성 	
도신하	2011	<ul style="list-style-type: none"> - 개인요인(성취자신감, 대인관계능력) -직무요인(역할명료성, 역할갈등) -조직요인(복지지원) -가족요인(배우자의 적응, 자녀의 적응) 	<ul style="list-style-type: none"> - 성취자신감 - 대인관계 능력 - 역할명료성 	<ul style="list-style-type: none"> - 역할갈등
서묘	2011	<ul style="list-style-type: none"> -비직무요인(문화유사성, 배우자 적응) -개인요인(어학능력, 관계개선능력, 사전해외경험) -직무요인(역할명료성, 역할제량권, 역할갈등, 동료지원) - 조직요인(보상, 사전교육) 	<ul style="list-style-type: none"> - 역할명료성, 역할제량권, 동료지원 -보상 - 사전교육 - 배우자적응 - 어학능력 - 사전해외 경험 	<ul style="list-style-type: none"> - 역할갈등

--	--	--	--	--

전근, 부서이동, 승진으로 인한 진급 등으로 조직 내에서의 직무 이동은 국내에서도 잦다. 주재원 근무 역시 조직원이 맡은 직무에 변화가 있다는 점은 국내 이동과 비슷하지만, 직무의 변화와 더불어 생활 제반 환경이 완전히 새롭게 변한다는 특수성을 지니고 있다. 그렇기 때문에 직무 수행에 앞서 다른 환경에서 어떻게 효과적이며 다차원적으로 적응할 수 있는지가 우선적으로 고려된다. 따라서 기존 연구들은 주재원의 이문화 적응에 관한 탐구가 주를 이루고 있고, 앞서 살펴본 바와 같이 주재원의 이문화 적응을 이끄는 여러 선행 요인을 탐구하여 이를 개인요인, 직무요인, 조직요인 등으로 분류하고 나열하는 연구들이 대부분이다. 주재원의 효과적인 직무 수행을 이끄는 전반적인 과정보다는 어떠한 요인들이 이문화 적응을 촉진 시키는지, 여러 선행 요인 중 영향력이 큰 우세한 선행요인은 무엇인지 구별하는데 초점을 맞추었다. 이는 이문화 적응을 촉진하는 여러 요인들과 우세한 변수를 구별하는데 용이하지만, 주재원 직무의 궁극적 목표인 해외에서의 성공적인 업무 수행을 규명하기에는 명확하지 않고, 연구 사례 또한 많지 않다. 글로벌화로 급변하는 조직 환경에서 증가하는 주재원 부임자 수에 발맞추어, 주재원 부임과 직무 수행의 전반적인 프로세스를 규명하여 그를 검증하는 연구가 필요하나 그러한 시도나 연구가 부족한 실정이다.

또한, 선행변수가 적응에 영향을 미칠 때 다양한 요인들이 상호작용을 할 것인데 그러한 조절효과를 규명하는 연구는 드물다. 서묘(2011)의 연구에서 사전교육은 이문화 적응과 상관이 있지만 유의한 효과가 없는 것으로 나타났다. 또한, Black과 동료들(1991)의 연구에서도 사전교육이 주재원의 이문화 적응에 부정적인 영향을 미친다는 연구결과도 있었다. 그러나 Waxin과 Panaccio (2005)의 연구에서는 이문화 관련 교육이 이문화 적응에 정적으로 유의한 효과가 있다는 결과를 보고하였다. 이렇듯 선행요인이 이문화 적응으로 향할 때 결과가 상이한 연구들이 존재 하는데, 특정한 조절변인이 작용하여 그런 것은 아닌지 추론 가능하다. 그렇기 때문에 추가

적인 조절변인을 탐색하여 그를 규명하는 연구가 이루어져야 할 것이다.

2. 글로벌 역량과 결과변인

1) 글로벌 역량(Global Competency; GC)

글로벌역량은 글로벌 역량 척도(GCS) 개발 및 타당화(노상충, 정홍식, 서용원, 2012) 연구에서 다루어진 개념으로, 해외 주재원이 해외에서 겪을 수 있는 다양한 문제 상황과 해외 주재원의 업무성과에 영향을 미칠 수 있는 개인 역량에 초점을 맞추고 있다. 기존의 주재원 및 파견자의 업무, 대인관계, 환경 적응에 영향을 미쳐 성공적인 임무 수행을 촉진하는 개인특성을 글로벌 역량이라 정의하고 그것을 측정하는 척도를 개발하여 글로벌 역량 척도라 명명하였다. 기존의 척도들은 개인의 역량과 다른 차원의 요인들을 구분하기 보다는 하나의 척도에 포함시키는 경향이 있었다. 개인/비개인 변수들이 모두 주재원의 업무 성과에 영향을 미침에는 틀림없지만, 그 영향력이 다를 것이라 보고 개인 역량만을 측정 가능 한 척도를 개발하였다. 글로벌 역량 척도에는 도전정신, 인지적 유연성, 글로벌 자기 효능감(GSE), 대인유연성, 스트레스내성, 이문화수용의 6개 요인이 포함되어 있다. 도전정신은 업무 중 어려움에 직면해서도 포기하지 않고, 더 높은 목표를 달성하기 위해 지속적인 노력을 기울이는 것을 의미한다. 인지적 유연성은 어려움이 있는 상황에서 적절한 해법을 찾아내며 유연하게 대처하는 것과 관련된다. 글로벌 자기 효능감은 기존의 국내 척도들에서 다루지지 않았던 요인으로, 해외 생활 중 겪을 수 있는 업무 및 사회적 관계와 관련된 여러 다양한 상황들을 극복하는 것을 뜻한다. 대인 유연성은 해외 파견 시 전혀 새로운 사람들과 새로운 관계를 형성해야 할 때, 그들과 얼마나 효과적으로 친밀한 관계를 형성할 수 있는지를 나타낸다. 스트레스 내성은 해외 파견 시, 갑작스러운 환경 변화로 인해 발생할 수 있는 극심한 스트레스에 얼마나 효과

적으로 대처할 수 있는지를 의미한다. 이문화 수용은 기존의 자신의 신념이나 생활 방식과는 다른 새로운 신념이나 생활방식에 노출 되었을 때, 그것을 얼마나 잘 수용할 것인지를 뜻한다. 연구 결과, 글로벌역량이 해외 체류 경험에서의 성공 여부를 유의하게 설명하였다. 특히, 주재원 업무 수행 시 중요하게 다루어지는 주재원의 어학능력을 통제하였을 때 역시 글로벌 역량이 성공적인 업무 수행을 유의하게 예측하여 독립적 예측변수로 활용이 가능하다.

2) 직무 수행 (Job Performance)

Miller(1990)는 직무 수행에 대하여 조직 구성원들이 조직의 목표나 과업을 달성하기 위하여 보여준 노력의 결과라고 정의하고 있으며 직무수행은 조직의 역할 수행에 있어 실무자의 행동을 나타내는 역동적이고 다면적인 개념이라고 정의하였다. 또한 조직원이나 구성원들이 실현시키고자 하는 일의 바람직한 상태 또는 조직 구성원이 자신의 목표를 달성 할 수있는 정도라고 개념을 정의하였다(Tett & Meyer, 1993). 직무 수행은 물리적 생산량뿐만 아니라 조직의 업무와 목표달성에 지향되는 모든 활동들로 구성되며, Pincus(1986)에 따르면 ‘직무 수행은 효율성 또는 상사의 평가, 목표성취 등과 밀접하다.’라고 주장하였으며, Price(1968)는 목표를 달성할 수 있는 정도라고 정의하였다. 또한 Gross와 Etzioni(1985)는 조직원이나 구성원들이 실현시키고자 하는 일의 바람직한 상태라고 하였으며, MacCormick과 Ilgen(1983)은 직무 수행의 개념을 과실 발생률, 정확도 등 여러 가지로 주장하였다. 직무수행은 조직원의 성취라기보다 포괄적인 개념으로서 조직이 측정하고 영향력이 미치기를 바라는 조직 구성원의 조직 내 행동 측면이다. 이러한 내용을 정리하면 결과적으로 직무성과는 조직원의 행동이 직무와 관련하여 다양하게 얽혀 있음을 알 수 있다. 특히 조직과 관련된 모든 직무를 조직원이 구체적으로 성취하는 것을 직무성과 개

념으로 정리할 수 있기에 조직 내에서 직무수행과 관련되지 않는 일반적 행동은 여기에서 말하는 직무수행에 해당되지 않는다. 따라서 직무수행이란 일반적으로 조직원이나 구성원이 실현시키고자 하는 일의 바람직한 상태 또는 조직구성원이 자신의 목표를 달성할 수 있는 정도라고 할 수 있다(우석봉, 2000).

노상충, 정홍식, 서용원의 글로벌 역량 척도(GCS) 개발 및 타당화 연구(2012)에서는 직무 수행을 ‘주재원 생활 중 원하는 목표를 달성하였는지’ 등의 문항으로 직무 수행을 측정 하였다.

본 연구에서는 다양한 직무 수행의 정의 가운데 주재원이 실현 시키고자 하는 직무의 바람직한 상태의 실현, 업무 기준의 충족 혹은 목표를 달성하였는지의 개념으로 접근 하고자 한다.

3) 직무 만족 (Job Satisfaction)

조직구성원이 그 조직에서 담당하고 있는 직무에 대해서 만족하고 있느냐의 여부는 그 조직의 성과와 관련하여 중요한 의미를 지닌다. 직무 만족이란 한 개인이 직무에 대하여 가지는 일련의 태도이며 직무 또는 직무수행 결과로 충족되어지는 유쾌하고 긍정적인 정신 상태로써 인간의 건강, 안전, 귀속, 존경, 성장 등 제반욕구의 차원에서 설명되어진다고 하였다(Alderfer, 1972). 이러한 직무만족에 대한 연구는 사회·과학 연구 분야 중에서 오랜 역사를 지니고 있지만 그 정의조차 학자들 사이에 차이가 있어 오늘날에도 직무 만족에 대한 정의는 일반화 되어 있지 않다. 직무만족에 대한 개념적 정의는 매우 다양하므로 여러 학자들의 견해를 고찰하여 요약하면 다음과 같다.

Hoppock(1935)는 심리적, 환경적, 상황과 관련하여 일반적으로 개인의 욕구와 필요를 충족시켰을 때 느끼는 정도를 의미하는 것으로 ‘나는 내 직무에 만족한다.’

라고 솔직히 말하는 심리적, 환경적인 상황의 모든 결합이라고 정의하고 있다. Smith(1955)의 정의를 보면 ‘직무만족, 불만족은 각 개인이 자기의 직무와 관련하여 경험하게 되는 모든 호악감의 총화, 또는 이와 같은 감정의 평균상태에서 기인되는 태도’라고 정의하여 감정과 태도와의 상관성을 나타내고 있다. Poter와 Lawler(1968)는 보상적 측면을 강조하여 직무만족을 ‘실제로 얻은 보상이 정당하다고 인지되는 수준을 충족하거나 초과하는 것’으로 보고, 이러한 수준에 미달할수록 주어진 상황에 대한 불만은 더 커진다고 정의하였다. Constance와 Becker(1973)는 직무만족이란 감정적 반응이기 때문에 종사원 자신이 직무에 대한 평가에서 얻어지는 유쾌한 또는 궁극적인 감정 상태라고 정의하였다. 또한 Quinn과 Mangione(1973)은 직무만족이란 어떤 특별한 직무내용 즉, 보상, 안정, 감독 등에 대한 만족도를 근거로 수량화된 개선의 정도라고 하고 있다. 한편 Locke(1976)는 ‘직무 만족은 개인이 직무를 평가하거나 직무를 통해서 얻게 되는 경험을 평가함으로써 얻게 되는 유쾌하고 긍정적인 감정의 상태’라고 정의내리고, 만족과 성과의 이론에서 만족의 평가 기준으로 과업과 관련된 가치, 흥미 등에 있어서 개인적인 차이와 업무수행에 따라 주어진 보상의 차이를 들고 있다. 그리고 McCormick과 Tiffin(1979)은 ‘직무만족이란 그 직무에서 얻어지거나 경험한 욕구 만족에 대한 정도’라고 하였다. 즉 직무에서 얻어지는 자기실현의 감정과 가치 있는 성취감으로 여기서 직무만족 수준의 변화는 가치의 변화에 의해 반영된다는 것이다. Arnold와 Feldman(1983)는 개인이 자신의 직무에 대해 가지는 긍정적 정서의 양으로 정의하면서 개인이 일반적으로 그 직무를 좋아하는 동시에 큰 가치를 두며, 그 직무에 대해서 긍정적으로 생각하는 것을 의미한다고 주장하였다. Muchinsky(1997)는 ‘사람들은 어떤 직무에 대하여 아주 낮은 수준에서부터 아주 높은 수준에 이르기까지 전반적인 호감을 가지고 있다고 할 수 있다.’고 보고 이를 전반적인 직무만족이라고 보았다. Smith, Kendall과 Hulin(1969)은 직무만족의 개념을 크게 세 가지 측면에서 접근하였다. 먼저, 협의의 의미로는 욕구의 충족으로, 광의의 의미로는 직무에 대한

개개인의 태도로, 그리고 일반적 의미로는 욕구의 요인과 태도의 요인을 함께 고려하는 것으로 각각 직무만족의 개념을 설명하려 하였다. Beatty와 Schneier(1981)는 직무만족은 종업원과 직무가치를 달성하고 촉진하는 것으로서 그 사람의 직무평가에서 얻어지는 유쾌한 감정적 상태라고 하였다. 즉, 직무만족은 행동이나 활동이 아닌 느낌이라는 감정적 개념으로 이해되어야 한다.

이상의 내용을 종합하면 직무만족이란 조직구성원이 직무와 관련을 가지는 감정적 태도라 할 수 있으며 행동이나 활동이 아닌 상태로 이해되어지고 태도, 가치, 욕구, 신념 등과 밀접한 관계를 맺고 있는 것으로 요약된다. 조직의 입장에 볼 때 직무만족이 높게 되면 이직율과 결근율이 감소되고 경우에 따라서는 생산성 상승의 효과도 얻을 수 있다. 또한 즐거운 분위기에서 일한다는 것은 조직구성원 모두가 선호하는 일이다. 이와 같이 직무만족은 조직구성원의 입장뿐만 아니라 조직의 입장에서 사기와 일상적 생활만족에 영향을 미치고 직무성과를 향상시켜 조직의 목표달성에 기여하는 등의 많은 중요성을 가져다준다.

4) 직무 열의 (Job Engagement)

많은 조직에서는 조직원의 직무 열의를 경쟁우위의 주요원천으로 보고 있고 직무 열의를 통해 이직률을 낮추고 생산성을 높이려고 시도하고 있다. 1800명의 기업 매니저와 리더를 대상으로 진행한 조사결과를 보면 58%가 “몰입된 인력의 창조”를 해당 조직의 최고 경영도전으로 보았다(The Ken Blanchard Companies, 2008). Kahn(1990)은 처음으로 열의의 개념을 작업장에서 사용한 학자로 알려져 있다. Kahn(1990)은 종업원 열의를 육체적, 인지적, 정서적 차원으로 구분하였다. 육체적 몰입도는 개인이 직무역할을 수행할 때 육체적인 관여 정도를 의미하고, 인지적 몰

입도는 개인이 인지적인 면에서의 활성화 정도와 자신이 직무환경 중에서의 역할 및 사명을 명확히 인식하는 정도를 의미하며, 정서적 몰입도는 개인이 타인(상사, 동료)과의 연계 및 타인의 감정 정서에 대한 민감성을 의미한다. 또한 Kahn(1990)은 과거 연구를 기반으로 의미성, 안전감, 가용성을 사람들이 왜 그들의 업무에 몰입하는가를 이해하는 중요한 요인이라고 밝혔다. 의미성은 직무역할을 수행함으로써 얻는 투자수익에 대한 긍정적 감각이라고 하고, 안전성은 자신의 이미지, 상황, 경력의 결과에 대해 소극적 또는 두려움이 없음을 나타내는 능력이라고 하였다. 그리고 가용성은 업무를 완성하는데 필요한 육체적, 감정적, 심리적 자원에 대한 장악 정도라고 정의 내렸다. 또한, Schmidt와 그의 동료들(2003)은 종업원의 직무 열의란, 종업원의 직무에 대한 관여, 몰입 그리고 만족을 의미한다고 하였다. Shuck와 Wollard(2011)는 4 가지 하위 개념을 제시하며 종업원 열의를 정의하였다. 첫 번째, 열의는 과업 활동에서의 선호되는 자아를 표현 하는 것이다. 두 번째, 에너지, 관여, 효능감으로 구성된 열의는 탈진, 냉소, 성과부족으로 대표되는 ‘소진’과는 정반대의 개념이다. 세 번째, 열의는 직무만족의 기술적 버전이다. 네 번째, 열의는 다차원의 구성개념이다. 이는 조직적 동일시보다는 조금 더 직무 수행에 초점을 맞춘 개념이다. 따라서 조직 몰입과는 차이점이 존재한다.

Schaufeli와 그의 동료들(2002)은 직무 열의에 대해 ‘직무와 연관된 긍정적이고 충만한 심리 상태를 의미하며, 활력, 헌신 그리고 몰두라는 세 가지 구성요소를 포함한다.’고 정의 내렸다. 활력은 직무 수행 시 높은 수준의 에너지를 지니는 것이며 최대의 노력을 기울이는 것을 의미한다. 헌신은 자신의 직무를 중요하다고 생각하는 정도와 적극적 열의의 정도이며, 높은 수준의 관여도를 반영한다. 몰두는 자신의 직무에 매우 깊이 열중하며 사로잡히는 것을 의미한다(Schaufeli & Bakker, 2010).

본 연구에서는 전반적인 조직 전체에 초점을 맞춘 조직 몰입의 개념이 아닌, 개인의 직무 수행에 중심을 둔 조직원의 직무 열의를 결과변수로 보고자 한다.

3. 개인 비전

라틴어 'videre(to see)'에 어원을 두고 있는 비전(vision)은 “내가 무엇을 보다, 내가 무엇을 깨닫다, 내가 바라보는 무엇을 이해한다.”라는 뜻이다. 국어사전에서 ‘비전’은 ‘내다보이는 장래의 상황’, ‘전망’, ‘이상’으로 설명된다. 비전에 대한 학술적 정의는 연구자마다 매우 다양하다. Blanchard(2006)는 비전을 자신이 누구인지 어디로 가고 있는지 무엇이 그 여정을 인도하고 있는지를 아는 것이라 하였고, Nanus(1992)는 비전이란 ‘조직이 도달해야 하는 종착지이며 현재보다 더 나은 미래를 분명하게 표현해 놓은 것’이라고 하였다. Conger(1999)는 비전을 미래에 성취하고자 하는 이상적인 목표라 정의하였다. 또한, 비전에 대해 인생여정, 기대되는 마음의 그림, 미래 자신의 모습에 대한 인식을 제공하는 것이라 정의 내렸다(Barth, 1990).

비전은 주로 ‘조직 비전’으로 통용되어 다양한 연구에서 다루어지고 있다. House와 Shamir(1993)는 조직이 불러일으키고자 하는 공유된 가치를 나타내거나 이를 반영하는 이념이라 정의하였다. 조직비전은 조직구성원들에게 조직이 가고자하는 목표를 제시하고 조직구성원들로 하여 지금 자신이 조직의 중요한 멤버라고 느낄 수 있도록 함으로써 미래의 조직목표달성에 요구되는 행동과 태도를 이끌어내어 조직구성원들의 사기를 높여주는 등 조직성과에 긍정적인 영향을 미친다(Conger & Kanungo, 1998). 조직비전은 조직구성원들이 집단적 목표와 열망을 갖는 것으로, 미래에 조직이 추구해야 하는 방향성을 제공하고 목표를 강조하며 조직의 하나 됨을 밝히는 중요한 요소이다(Berson, Shamir, Avolio & Popper, 2001). 조직비전은 조직이 열망하는 공유가치가 가시적으로 나타나는 것으로(House & Shamir, 1993), 미래에 대한 이상적이고 특별한 이미지, 이상적목표의 집합(Conger & Kanungo,

1998)이므로 미래상과 공유의 의미를 담고있다. 따라서 미래 조직이 추구하는 이상적 상태를 위해 조직구성원들이 어떻게 행동해야하는지에 대한 신념을 줄 수 있게 된다(Strange & Mumford, 2005).

본 연구에서 다룰 개인 비전은 조직 차원의 비전과는 개념은 유사하지만 방향성은 다르다. 바람직한 미래상을 제공하고 목표를 강조하며, 직원의 행동과 태도를 이끌어낸다는 점은 유사하지만, 그것이 조직 차원의 목표가 아닌 개인의 목표와 개인의 미래에 대한 이상적이고 특별한 이미지라 볼 수 있다. 정경훈과 박수홍(2012)은 개인비전의 개념정의를 세 가지 유형으로 정리 하였다. 첫째는 기대되는 미래상이며 둘째는 개인숙련의 결과, 셋째는 목적을 달성하도록 지원해주는 힘이다. 특히, 목적을 이루어가는 과정에서 어려움에 봉착하는 경우가 있을 수 있는데 이때 어려움을 이겨내고 다시 힘을 얻기 위해서는 미래의 가능성을 다시 상기시켜야 한다. 이러한 관점에서 개인 비전은 변화를 위한 과정에서 용기와 도전의식을 갖게 하여 목적한 미래를 성취하도록 도와준다.

본 연구에서는 이러한 개인 비전의 개념을 주재원 직무에 대입시켜보고자 하였다. Mowday, Porter와 Steers(2013)는 직원이 가진 기대감은 후속적 태도와 연관 있을 지도 모른다고 주장하였다. 그들은 ‘부응하는 기대(met expectation)’와 직원 태도는 정적으로 연관이 있다고 하였다. 주재원 부임 전 선행 기대와 후속 경험에 큰 차이가 있을 경우, 주재원의 태도는 감소 될 수 있다. 그러나 미래의 가능성이 높고 강하다면 기대와 경험에서 오는 차이를 극복하고 목적한 미래를 성취하려 할 것이다. 이는 이러한 개념을 선행 기대와 후속 경험에 큰 차이가 발생할 가능성이 큰 주재원 근무에도 적용 가능함을 시사한다. 따라서 본 연구에서 다룰 개인 비전이란 주재원 업무에서 기대되는 미래상을 뜻한다. 주재원 부임 업무가 향후 개인에게 얼마만큼의 유인가가 있는지, 미래에 대한 특별한 이미지화가 쉽게 가능한지 인지하는 정도로 정의하고자 한다. 구체적으로, 미래 경력 경로 측면이나 보상 측면에서 기대되는 정도가 크고 확신이 클수록 비전이 있고 이를 강하게 인지할 것이라

보았다.

4. 지각된 가족 지지

주재원의 가족의 적응은 주재원 적응의 중요한 선행 요인으로 꼽히며 다양하게 연구 되어왔다. 가족의 적응은 크게 배우자 적응과 자녀 적응으로 구분 된다. 서묘(2011)는 배우자 적응은 해외파견자의 이문화 적응에 큰 영향을 미칠 수 있다고 언급하며, 심각한 문화충격을 겪고 있는 가족과 이주에 따른 스트레스의 관리여부는 해외근무자의 사기와 성과에 영향을 미친다고 하였다. 배우자 적응은 주재원의 적응에 잠재적 영향력이 있고(Black & Stephens, 1989), 배우자는 주재원 직무의 성공 혹은 실패의 주요 요인이기도 하다(Moran, 2007; Tung 1981). 배우자의 부적응은 주재원의 부적응을 야기 시키는 주요인이며, 부임 기간을 채우지 못 하고 조기 귀환 하게 만들기도 한다(Tung, 1981). 배우자의 부적응은 주재원 이직의 직, 간접적인 요인이라는 연구 결과 역시 존재하며(Black, 1988; Tung, 1981), 주재원의 심리적 철수나 수행의 부진과 같은 부정적 결과를 야기한다(Hulin, 1991). 또한 새로운 환경의 불확실성이 가족적응에 영향을 미치는데, 배우자 혹은 자녀가 이문화 환경에 적응하지 못한다면 주재원의 적응에 영향을 미치고 업무 수행에 까지 영향을 끼칠 수 있다(Staines, 1980). 이문화 적응이 주재원에게 어렵게 다가온다면, 이는 배우자에게도 마찬가지로 일 것이다. 특히 일반적 적응과 관계적 적응과 밀접한 관련이 있다(Black & Gregersen, 1991).

자녀의 적응은 가족적응 요인의 또 한 변수로 주재원의 현지적응에 영향을 준다(도신하, 2011). 일반적으로 자녀들은 그들의 부모에 비해 새로운 환경에 적응을 쉽게 한다. 그렇다고 해서 현지의 이질적인 환경에 대한 문화충격으로 인한 자녀들의 스트레스가 주재원의 현지적응과 성과에 미치는 영향을 과소평가해서는 안된다. 비록 주재원이 성공적인 현지적응에 필요한 자질을 소유하고 있다고 하더라도, 현지

의 새로운 환경에 대한 배우자 및 자녀의 부적응은 그 자신의 현지적응에 부정적 영향을 끼치고 나아가 현지근무를 실패로 돌아가게 할 수 있음을 말해 준다(Aycan, 1997; Black, 1988; Black & Gregersen, 1991; Black, Mendenhall & Oddou, 1991; Black & Stephens, 1989; Forster, 1992; Naumann, 1992; Stephens & Black, 1991).

가족의 실제적 적응과는 별개로, 주재원 부임은 그 배우자에게 갑작스런 경력 방해 또는 장기적인 사회적 관계에 장애물로 다가올 수 있다(Black & Stephens, 1989). 그렇기 때문에 배우자가 항상 심리적으로 주재원 부임을 반기는 것은 아니다. 그러나 배우자가 주재원 부임을 긍정적으로 수용하고 지지할수록, 스스로 이문화에 대한 준비와 교육을 행할 가능성이 높다. 또한, 부임지에서 적극적으로 적응을 하기 위해 노력할 것이다. 이는 연쇄적으로 주재원의 적응에 긍정적 영향을 미친다(Black & Gregersen, 1991). 그렇기 때문에 Bourdieu(1977)은 배우자는 변환이 가능한 중요한 자원이라 하였고, 직무 수행, 경력 개발 그리고 이문화 적응을 포함하는 주재원 근무에 건설적으로 이용 가능하다(Liu & Shaffer, 2005; Wang, 2002).

이렇듯 주재원이 현지에서 원활하게 적응하며 직무를 수행 해나가는 데에 배우자와 자녀의 적응은 매우 중요한 요소로 작용하는 것을 알 수 있다. 주재원 연구에서 가족의 적응을 다루는 연구는 다른 주재원 연구에 비해 활성화 되어있는 편이지만, 연구에서 다루는 적응이 ‘실질적 적응’ 인지, 주재원이 인지하는 ‘지각된 가족의 적응’인지를 명확히 밝힌 연구는 드물다. 또한 연구 결과 역시 혼재되어있다. 자기 보고식 설문에서 가족의 적응 정도를 응답한다 하더라도 응답주체가 주재원인 경우, 그 결과는 가족의 실제 적응이 아닌 지각된 가족 적응 정도일 것이다. 그렇기 때문에 주재원의 효과적인 직무수행 과정에 초점을 맞춘다면 가족들이 실질적으로 얼마만큼 잘 적응했는지 보다는 주재원 본인이 지각하는 가족의 적응과 지지정도가 더욱 직접적으로 주재원의 심리적 안정감에 영향을 미칠 것으로 사료된다.

따라서 본 연구에서는 배우자와 가족의 적응과는 유사하지만 다소 차이가 있는 지각된 가족의 지지를 조절 변인으로 상정하고 이의 조절효과를 규명하고자 한다.

주재원의 배우자와 가족이 실제로 부임지의 이문화적 환경에 적응을 잘 하는지의 여부에 초점을 두지 않고, 주재원 개인의 인지 정도에 초점을 두었다. 즉, 가족의 지지란 주재원 부임과 관련하여 가족 구성원과 배우자가 그 것을 얼마만큼 후원하고 지지하는지 주재원 본인이 인지하는 정도를 의미한다. 이는 앞선 주재원 연구에서 거의 다루어 지지 않거나 가족 적응으로 소개된 변수이다. 해외 파견 시 주재원의 성공적인 수행에는 배우자나 가족이 얼마만큼 적응을 잘하고 있는지 보다는 업무를 수행하는 주체인 주재원이 그것을 인지하는 정도, 심리적 지지를 느끼는 정도가 조절 효과가 더욱 클 것이다. 따라서 업무 수행의 주체인 주재원의 심리적 프로세스에 중점을 두어, 가족의 실제적인 적응 정도가 아닌 지각된 가족의 지지를 조절변수로 상정하였다.

5. 연구 가설

1) 이문화 적응의 매개효과

이문화 적응은 세 가지 차원으로 구성 된다. 일반 적응은 파견근무지의 기후, 음식 등 비업무적 환경에 대한 적응이며, 관계 적응은 현지인과의 상호작용 측면에서 교류와 관계에 대한 적응이다. 업무 적응은 자신의 업무와 책임에 대한 적응으로서 해외 파견자가 업무수행 과정에서 겪게 되는 상이한 기대나 가치 및 업무기준 등에 대한 심리적 편안함을 의미한다.

글로벌 역량을 구성하는 요인을 살펴보면, 도전정신, 인지적 유연성, 글로벌 자기효능감, 대인 유연성, 스트레스 내성, 이문화 수용의 6개 요인이 있다. 이문화 적

응의 연구 검토 결과 이는 이문화 적응의 선행 변수 중 하나인 개인 요인과 유사함을 알 수 있다. Hechanova, Beehr와 Christiansen(2003)의 메타분석에 따르면, 이문화 적응의 예측하는 여러 개인요인 중 상관계수가 가장 높은 것은 자기효능감과 대인관계 기술이었고, 추가적으로 유연성, 개방성과 같은 개인적 특성이 뒤를 이었다. 따라서 이와 같은 개인 특성을 포함하는 글로벌 역량이 이문화 적응을 정적으로 예측할 것이라 추론 가능하다.

따라서, 위의 주장들을 토대로 다음과 같은 가설을 도출 할 수 있다.

가설 1. 글로벌 역량은 해외주재원의 이문화 적응에 정적인 영향을 미칠 것이다.

이문화 적응과 직무 수행과 관련한 연구는 다양하진 않지만 꾸준히 지속되어 왔다. 주재원의 수행 측면에서, 성공적 업무 수행을 예측하는 것은 이문화 적응의 정도라는 결과가 다수 존재한다. 주재원의 ‘실패’는 때때로 부적응의 결과이며, 직무적으로 잘 적응하고 현지국 국민과 안정된 상호관계를 맺는 주재원은 상사로부터 직무를 잘 수행해나간다고 인정받는다(Aycan & Kanungo, 1997; Parker & McEvoy, 1993; Tung, 1981). Louis(1980)는 해외 직무 이동의 변화, 차이, 놀라움 등은 국내 직무이동에 비해 훨씬 극적이라 하였다. 더욱이, 새로운 환경에 놓이게 되니 그 것을 받아들여야하고 야기되는 어려움을 극복하기 위해 현지인들의 도움을 얻을 수 있어야 한다. 그러나 주재원은 기존의 문화나 직무 경험을 현지 동료와 공유하는데 특히 어려움을 겪게 된다. 이러한 차이와 변화는 주재원 직무 수행의 목표 달성과 성취를 더욱 어렵게 만든다. 다시 말해, 이문화 적응이 직무 수행에 정적으로 영향을 미친다고 볼 수 있다.

직무 만족 역시 만족이란 정서적 반응이기 때문에 이 개념의 의미는 내성의 과정, 즉 개인의 정신적 내용을 향한 개념의 정의를 통해서만 알 수 있다. 따라서 직무만족이란 단지 직무 하나만을 말하는 것이 아니라 직무수행에 따른 인간관계, 직무와 관련된 개인의 감정적 태도, 임금과 같은 근로 조건 등의 여러 다른 요소를 포함한 직무에 대한 정서적 반응으로 이야기 할 수 있다. 또한 McCormick과 Tiffin(1979)은 ‘직무만족이란 그 직무에서 얻어지거나 경험한 욕구 만족에 대한 정도’라고 하였다. 즉 직무에서 얻어지는 욕구에 대한 만족이라 할 수 있는데, 주재원이 새로운 문화와 환경에 적응을 잘 할수록 만족감을 느낄 것이고 이는 직무 만족을 야기할 것이라는 추론 가능하다. 그러므로 주재원 근무의 특수성을 고려하였을 때, 이문화 적응과 직무 만족은 정적인 상관이라고 볼 수 있다.

직무 열의의 선행 요인 중 하나는 직장 내에서 동료, 상사, 부하와의 상호관계의 질이다. Ryan, Richard M과 Deci (2000)의 연구에 따르면, 종업원의 직무 열의는 그들이 상사와의 관계를 어떻게 느끼는지를 직접적으로 반영한다고 하였다. 종업원과 관리자와의 관계에 균열이 있다면, 아무리 좋은 보상이 있더라도 제 기능을 하지 못한다. 즉, 주재원 직무 시 관계 적응과 열의가 정적 상관이 있음을 예측할 수 있다. 또한 Kahn(1990)이 주장한 직원 열의의 3 가지 차원에서 인지적 몰입도는 개인의 인지적인 면에서의 활성화 정도와 자신이 직무환경 중에서의 역할 및 사명을 명확히 인식하는 정도를 의미하며, 정서적 몰입도는 개인이 타인(상사, 동료)과의 연계 및 타인의 감정 정서에 대한 민감성을 의미한다. 이는 이문화 적응의 세 차원 중 주재원이 업무수행 과정에서 겪게 되는 상이한 기대나 가치 및 업무기준 등에 대한 심리적 편안함을 의미하는 업무적응과 현지인과의 상호작용 측면에서 교류와 관계인 관계적응과 정적 관계가 있음을 유추할 수 있다. 따라서 이문화 적응이 직무 열의에 정적인 영향을 미친다는 가설을 상정하였다.

따라서, 위의 주장들을 토대로 다음과 같은 가설을 도출 할 수 있다.

가설 2-1. 이문화 적응은 주재원의 직무 수행(Performance)에 정적인 영향을 미칠 것이다.

가설 2-2. 이문화 적응은 주재원의 직무 만족(Job Satisfaction)에 정적인 영향을 미칠 것이다.

가설 2-3. 이문화 적응은 주재원의 직무 열의(Job Engagement)에 정적인 영향을 미칠 것이다.

종합하자면, 글로벌 역량이 직무 수행, 직무 만족, 직무 열의로 향할 때 이문화 적응이 이를 매개할 것임을 예측 가능하다. 따라서 본 연구에서는 주재원 직무와 같이 새롭고 낯선 환경에서의 근무 시, 현지 근무 환경에 얼마만큼 적응을 잘 하느냐가 개인의 역량과 수행, 직무 만족, 직원 열의의 관계를 매개 할 것이라 상정하였다.

따라서, 위의 주장들을 토대로 다음과 같은 가설을 도출 할 수 있다.

(이문화 적응의 매개효과)

가설 3-1. 글로벌 역량과 주재원의 직무 수행의 관계를 이문화 적응이 매개할 것이다.

가설 3-2. 글로벌 역량과 주재원의 직무 만족의 관계를 이문화 적응이 매개할 것이다.

가설 3-3. 글로벌 역량과 주재원의 직원 열의의 관계를 이문화 적응이 매개 할 것이다.

2) 개인 비전의 조절 효과

본 연구에서 개인 비전을 경력 경로 측면으로 특정화한 이유는 대부분의 주재원 부임자가 중간 관리자 직급이기 때문이다. Tung(1981)은 ‘해외 파견 근무자는 중간직급 관리자이기 때문에 경력에 대한 관심이 많고 그것이 매우 중요한 이슈가 될 것이다.’ 라고 하였다. 따라서 개인 비전은 기존 주재원 연구에서 다루어진 경력 경로 혹은 경력 명료성과 유의한 요인이 볼 수 있다. 현재까지 주재원 연구에서 주재원 직무와 전반적인 경력 경로와의 관계는 널리 다루어지지 않았다. Mendenhall, Dunbar 과 Oddou(1987)은 주재원과 그들의 경력 개발에 대해 진행된 실증적 연구가 매우 부족하다고 언급 하였다. 또한, 해외 근무가 종종 무계획적여서 직무 수행에 부적 영향을 미친다고 주장하였다. Edstrom와 Galbraith(1977)는 주재원은 미래 승진을 위한 개발, 발전으로서 해외 근무를 바라보기도 한다고 하였다. 그러나 Gonzalez 와 Negandhi(1967)는 주재원 부임자의 절반이 15년 후, 더 낮은 직급의 업무를 수행한다고 보고하였다. 주재원 부임의 경험과 근무 시 쌓은 기술들이 귀임 후 제대로 활용 되지 않기도 한다(Harvey, 1989; Howard, 1980). 이러한 불일치는 대부분의 기업에서 조직의 인사정책이 전사적 전략 계획 프로세스와 강력하게 연계되어 있지 못하기 때문이며(Lorange & Murphy 1983; Tung, 1984), 미래를 위한 통합적인 경력 개발의 일환이 아닌, 즉각적인 인력 요구의 충족이기 때문이다(Felman & Thomas, 1992). 따라서 많은 해외 근무가 특정한 관리적 기술의 개발을 위한 계획된 프로세스의 한 부분이기 보다는 무계획적으로 보이기도 한다. 그 결과, 잠재적인 부정적 후속 경력경로 때문에 우수 고과 관리직들은 해외 근무를 피하려 하기도 한다(Adler, 1981).

이렇듯, 주재원이 해외 파견근무가 더 이상 본사조직에서의 승진 가능성이 없음을 암시하고 자신의 의사에 반하여 취해진 것으로 느끼게 될 때는, 해외 파견근무

에 대해 훨씬 더 부정적인 태도를 나타내게 되고 현지적응에도 더 많은 어려움을 갖게 될 것이다(Black & Stephens, 1989). 반면에 해외파견근무에서의 역할에 대한 사전지식이나 본국의 본사에 귀임하였을 때 해외근무경험을 적절히 활용할 수 있고 자신의 능력에 적합한 직무가 주어질 것인가에 대한 경력경로가 명료하다고 확신하게 될 때, 주재원은 현지적응을 위한 긍정적인 태도를 취하게 될 뿐 아니라 성공적인 현지 업무 수행을 위해 더 많은 시간과 노력을 투입할 가능성이 높아진다(Feldman & Thomas, 1992). 이러한 해외파견근무에 대한 경력 경로의 명료성이 현지적응에 끼치는 영향에 대해 한국기업 주재원을 대상으로 한 실증 연구(서준호, 1996)에서도 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 긍정적 영향이 있기 때문에, Felman과 Thomas(1992)는 장기적 경력경로와 주재원 근무를 통합하는 것은 주재원의 성공적 수행을 위한 선행 교육이나 어학 교육만큼이나 중요하다고 주장하였다. 따라서 해외파견근무가 장기적인 경력경로의 일환임이 명료할수록 현지 파견 전후의 적응요인의 각 변수는 주재원의 현지적응에 더욱 크게 긍정적인 작용을 할 것이다(Naumann, 1992).

주재원 부임 이후 해외파견근무가 명료하고 장기적인 경력경로를 제시하고, 성공적인 부임 이후 얻을 수 있는 보상이나 승진에 대한 기대감이나 확신이 클수록 ‘미래에 대한 특별한 이미지화’가 쉽게 가능할 것이다. 이러한 개인 비전은 미래의 가능성을 제시해 주며 주재원이 목적인 미래를 성취하는데 있어 원동력 역할을 할 것이다. 따라서 자신의 부임에 대해 긍정적 태도를 보일 것이며 궁극적으로 성공적 직무 수행의 발판이 되는 현지적응을 이끌 것이라 예측 가능하다. 그러나 이와는 반대로, 해외파견근무의 목적이 불명확하고 주재원 자신의 장기적 경력 경로와 관련이 적거나 직무 완수 후 기대되는 보상이나 승진에 대해 확신이 없을 때, 이는 이상적인 미래상을 제공해 줄 수 없다. 따라서 해외파견근무에 대해 부정적 태도를 보일 가능성이 높고, 이는 원활한 이문화 적응에 방해요인의 역할을 할 것이다.

따라서, 위의 주장들을 토대로 다음과 같은 가설을 도출 할 수 있다.

가설 4. 개인 비전은 글로벌 역량이 이문화 적응에 미치는 영향을 조절할 것이다. 특히, 개인 비전이 높을 때 보다 낮을 때, 글로벌 역량이 이문화 적응에 미치는 영향이 더 클 것이다.

3) 지각된 가족 지지의 조절효과

주재원이 성공적인 이문화 적응에 필요한 자질을 가지고 있다 하더라도 파견근무지의 새로운 환경에 대한 배우자의 부적응이 발생하면 파견자의 이문화 적응에 영향을 끼치고 나아가 현지근무를 실패로 돌아가게 할 수 있다. 실제로 미국 기업의 경우 파견자가 현지 직무수행 실패의 가장 중요한 이유는 배우자의 현지 적응 실패라는 주장도 있었다(Tung, 1987). 배우자의 부적응은 주재원 적응에 부적 영향을 미치고, 역으로 배우자의 적응은 주재원 적응에 정적으로 유의하다(Arthur & Bennett, 1995; Black & Stephens, 1989; Caligiuri, Hyland, Joshi, & Bross, 1998)는 것은 반박할 소지가 없다. 배우자의 지지는 주재원의 적응 차원 중 직무 적응에 정적으로 연관이 있다(Caligiuri et al., 1998)는 연구가 존재 하지만, 배우자의 지지가 주재원의 적응에 어떠한 영향을 미치는지에 대해서는 아직 실증연구가 충분하지 않다. 가족과 배우자의 지지는 실제로 그들이 현지국에서 얼마만큼 적응하는지와는 다른 개념으로 접근하여야 한다. 직무 활동을 수행하는 주체인 직원의 입장에서 배우자는 심리적 안정감의 원천으로, 이는 만족과 적응에 일관적으로 유의한 영향이 있으며, 가족의 정서적이고 도구적 지지는 직원의 심리적 안정감과 정적 관계를 보인다(LaRocco et al., 1980). 또한, 스트레스 관리 분야의 연구자들은 스트레스적 상황에 대응하는 기체로서 가족과 배우자의 지지의 중요성을 일관되게 강조해 왔다.

가족, 특히 배우자는 (a) 스트레스적 상황에 있어 도움과 정보가 되고, (b) 정서적 지지가 되며, (c) 직원의 성공에 확신을 부여한다(Brett, 1984). 따라서 배우자는 협조, 정서적 지지와 확신이라는 모든 종류의 사회적 지지를 충족하는 중요한 요인이다.

이렇듯, 가족과 배우자의 지지는 직원의 심리적 안정과 만족감에 영향을 미치는 중요한 요인이다. 직원의 직무가 가족에게 부정적으로 다가온다면, 가족은 이를 지지하고 후원하는데 어려움을 겪고(Jackson & Shuler, 1985), 가족의 삶을 저해하는 요인이 된다. 가족의 삶의 질이 낮아진다면 이 역시 직원의 만족감을 저해하게 된다(Higgins et al, 1992). 배우자 지지가 있다는 것 역시 주재원이 업무를 수행을 하는데 있어 심리적 안정감을 부여하고 확신을 부여하는 역할을 할 것이다. 배우자가 주재원이 부임지의 새로운 생활환경에 잘 적응할 수 있도록 돕고 지지할 때, 주재원이 맡은 현지 업무에 집중할 수 있도록 촉진하는 역할을 한다. 또한 주재원이 자신의 능력을 믿고 능력을 발휘하게끔 확신을 주고 ‘치어리더’ 역할(Kraimer, Wayne & Jaworsk, 2001)을 한다.

‘적응’이라는 용어가 일반적으로 수용이나 만족의 감정(Brislin, 1981), 문화적으로 수용 가능한 기술과 행동의 습득(Bochner, McLeod, & Lin, 1977), 또는 스트레스와 우울과 같은 정신적 문제의 결여(Berry & Kim, 1988) 등을 의미 하지만, 새로운 환경에서 개인이 느끼는 심리적 안정감을 직접적으로 측정(Black & Gregersen, 1990)하기도 한다. 이렇듯 적응이라 함은 심리적 안정감에 기반 하는 것이기 때문에 주재원이 가족의 지지를 지각하게 되고, 그 정도가 클수록 부임지에서 심리적 안정감을 느낄 수 있을 것이다.

따라서, 위의 주장들을 토대로 다음과 같은 가설을 도출 할 수 있다.

가설 5. 지각된 가족의 지지는 글로벌 역량이 이문화 적응에 미치는 영향을 조절할 것이다. 특히, 지각된 가족의 지지가 높을 때 보다 낮을 때, 글로벌 역량

이 이문화 적응에 미치는 영향이 더 클 것이다.

4) 조절된 매개효과

글로벌 역량과 직무관련 결과변인간의 관계에서 이문화 적응이 매개하고 각각의 조절변인인 개인 비전과 지각된 가족 지지가 글로벌 역량과 이문화 적응의 관계를 조절할 때, 조절변인의 수준에 따라 글로벌 역량이 이문화 적응에 미치는 영향력이 변화할 것이다. 따라서 매개 효과의 크기가 조절변수의 수준별로 달라질 것이라는 조절된 매개효과를 가설을 상정하고자 한다.

(개인 비전의 조절된 매개효과)

가설 6-1. 글로벌 역량과 직무 수행간의 관계에서 이문화 적응이 매개하고, 이를 개인 비전이 조절하는 조절된 매개효과를 보일 것이다.

가설 6-2. 글로벌 역량과 직무 만족간의 관계에서 이문화 적응이 매개하고, 이를 개인 비전이 조절하는 조절된 매개효과를 보일 것이다.

가설 6-3. 글로벌 역량과 직무 열의간의 관계에서 이문화 적응이 매개하고, 이를 개인 비전을 조절하는 조절된 매개 효과를 보일 것이다.

(지각된 가족 지지의 조절된 매개효과)

가설 7-1. 글로벌 역량과 직무 수행간의 관계에서 이문화 적응이 매개하고, 이를 지각된 가족 지지가 조절하는 조절된 매개효과를 보일 것이다.

가설 7-2. 글로벌 역량과 직무 만족간의 관계에서 이문화 적응이 매개하고, 이를 지각된 가족 지지가 조절하는 조절된 매개효과를 보일 것이다.

가설 7-3. 글로벌 역량과 직무 열의간의 관계에서 이문화 적응이 매개하고,

이를 지각된 가족 지지가 조절하는 조절된 매개효과를 보일 것이다.

Ⅲ. 연구방법 및 절차

1. 조사대상 및 자료수집방법

본 연구에서는 민간기업 또는 공공조직 등에 근무하고 있는 직원 중, 해외파견이나 주재원 부임 경험이 1회 이상인 남녀를 대상으로 자기보고식 설문조사를 실시하였다. 자료수집방법은 지면을 사용한 방식과 구글 닥스(Google Docs)를 이용한 온라인 방식이 이용되었다. 직접 전달하는 방식과 우편 및 이메일을 이용하여 배포하고 동일한 방식으로 회수하였다. 모든 설문은 해외 파견이나 주재원 부임 경험이 있는 지인을 대상으로 하여 연구의 타당성을 높이고자 하였다. 회수된 총 332부수의 설문지 중 설문에 불성실하게 응답한 16부를 제외한 총 316부를 대상으로 본 연구의 분석을 실시하였다.

조사대상자들의 인구통계학적 특성을 살펴보면, 남성이 95.6%, 여성은 4.4%였으며, 연령은 30대가 49.1%로 가장 많았고, 직급은 과장이 22.8%로 가장 많은 비중을 차지하였다. 직종은 건설업이 38.0%, 응답자들의 근무연한은 3년~10년 이하가 가장 많았다.

본 연구에 참여한 응답자들의 인구통계학적 특징을 <표 2>에 제시하였다.

<표 2> 응답자의 인구통계학적 특징 (N = 316)

	성별		연령		경력
남	302(95.6%)	20대	12(3.8%)	3년 이하	30(9.5%)
여	14(4.4%)	30대	155(49.1%)	3년-10년 이하	99(31.3%)

40대	120(38.0%)	10년-15년이하	87(27.5%)
50대	23(7.3%)	15년-20년이하	49(15.5%)
60대 이상	6(1.9%)	20년-25년이하	31(9.8%)
		25년-30년이하	13(4.1%)
		30년 이상	7(2.2%)

업종		직무		직급	
금융업	2(0.6%)	영업/마케팅	90(28.5%)	사원	31(9.8%)
제조업	98(31.0%)	전략/기획	22(7.0%)	대리	61(19.3%)
서비스업	14(4.4%)	재무/회계	38(12.0%)	과장	72(22.8%)
IT	3(0.9%)	지원/HR	36(11.4%)	차장	66(20.9%)
공공	9(12.7%)	생산직	24(7.6%)	부장	74(23.4%)
유통/물류업	70(22.2%)	기술/연구직	64(20.3%)	임원이상	12(3.8%)
건설업	120(38.0%)	기타	42(13.3%)		

주재원기간		주재원총횟수		부임국가	
1년이하	62(19.6%)	1회	214(67.7%)	동북아시아	70(22.2%)
1년1월-2년	65(20.6%)	2회	68(21.5%)	동남아시아	73(23.1%)
2년1월-3년	98(31.0%)	3회	24(7.6%)	북미	40(12.7%)
3년1월-4년	59(18.7%)	4회	5(1.6%)	남미	10(3.2%)
4년1월-5년	19(6.0%)	5회이상	5(1.6%)	유럽	22(7.0%)
5년 이상	13(4.1%)			유라시아	9(9.8%)
				인도	9(2.8%)
				아프리카	19(6.0%)
				중동	48(15.2%)
				오세아니아	4(1.3%)
				무응답	12(3.8%)

사전 교육		배우자		자녀	
있음	175(55.4%)	있음	255(80.7%)	있음	225(71.2%)
없음	141(44.6%)	없음	61(19.3%)	없음	91(28.8%)

2. 측정도구

본 연구에서 사용된 자기보고식 질문지는 이문화 적응 척도, 글로벌 역량 척도, 직무 수행 척도와 직무 만족 척도, 직무 열의 척도, 개인 비전 척도, 지각된 가족 지지 척도로 구성되었다. 본 연구에서 사용된 척도에 대한 구체적인 설명은 아래와 같으며 설문지는 <부록1>에 제시하였다.

1) 이문화 적응

주재원의 이문화 적응을 측정하기 위해, Black과 Stephens(1989)의 자기보고문항을 수정 사용하였다. 총 14문항으로, 업무적응을 측정하는 문항은 3개, 관계적응을 측정하는 문항은 4개, 그리고 일반적응을 측정하는 문항은 7개이다. 업무적응에 대한 문항은 ‘주재원으로서 회사에서 기대하는 수행 기준이 명확하였다.’ 등이며, 관계적응은 ‘현지인들과 의사소통에는 어려움이 없었다.’ 등으로 구성되어 있다. 일반적응 문항은 ‘현지 전반적 생활 여건이 만족스러웠다.’ 등이다. 응답자들이 각 항목에 본인의 생각이나 느낌과 일치하는 정도에 따라 ‘전혀 그렇지 않다.’에서 ‘매우 그렇다.’의 Likert 7점 척도로 응답하도록 하였다.

2) 글로벌 역량

노상충, 정홍식, 서용원(2012)의 글로벌 역량 척도(GCS)를 사용하였다. 총 24개의 문항으로 이루어져 있으며 도전정신, 인지적 유연성, 글로벌 자기효능감, 대인

유연성, 스트레스 내성, 이문화 수용의 6개 요인으로 구성되어있다. 예시 문항은 다음과 같다. ‘자신이나 타인을 위한 도전적 목표를 설정하고 이를 달성하기 위해 행동한다.’, ‘해외에서 근무하는 중에 어려운 상황에 처하게 된다면, 나는 그런 상황을 극복할 수 있는 충분한 능력이 있다고 생각한다.’, ‘다른 나라 문화의 생활방식이 내가 생각하는 것과 다르더라도 잘 수용할 수 있다.’ 응답자들이 각 항목이 자신과 얼마나 일치하는지에 대해 ‘전혀 그렇지 않다.’에서 ‘매우 그렇다.’로 Likert 7점 척도로 응답하도록 하였다.

3) 직무 수행

직무수행은 Williams 와 Anderson(1991)이 개발한 역할 내 수행 문항을 주재원 직무에 맞게 수정 사용하였다. 총 7개 문항으로 문항에 대한 예시로는 ‘나는 현지에서 맡은 업무와 책임을 이행하였다.’, ‘나는 현지에서 공식적으로 요구되는 업무 기준을 충족 시켰다.’ 등이다. 응답자들이 각 항목이 자신과 얼마나 일치하는지에 대해 ‘전혀 그렇지 않다.’에서 ‘매우 그렇다.’로 Likert 7점 척도로 응답하도록 하였다.

4) 직무 만족

직무 만족은 Hackman과 Oldham(1975)이 개발한 직무진단조사(JDS)의 전반적 직무만족 척도와 Brayfield와 Rothe(1951)가 사용한 측정문항, Locke(1976), Curry와 그 동료들(1986)이 사용한 측정문항을 주재원의 직무에 맞게 수정하여 총 10개의 문항으로 구성하였다. 문항 예시로는 ‘나는 대체로 현지에서의 직무에 만족하였다.’, ‘주재원으로서 내가 받고 있는 임금과 상여금은 만족할 만 하였다.’, ‘나는 현지에서 함께 근무하고 있는 사람들에 대해 만족하였다.’ 등이다. 응답자들이 각 항목이 자신과 얼마나 일치하는지에 대해 ‘전혀 그렇지 않다.’에서 ‘매우 그렇다.’로 Likert 7점

척도로 응답하도록 하였다.

5) 직무 열의

Schaufeli와 Bakker가 2003년에 만든 UWES(Utrecht Work Engagement Scale)을 주재원 직무에 맞게 수정 사용하였다. 열정/헌신/몰입으로 구성되어 있으며, 각각의 하위요인마다 5개의 문항으로 이루어져있다. 문항에 대한 예시로는 ‘현지에서, 나는 일을 할 때 원기 왕성함을 느꼈다.’, ‘현지에서, 나는 일을 하는데 있어서 열정적이었다.’, ‘현지에서, 나는 일을 할 때 시간가는 줄을 몰랐다.’ 등이다. 응답자들이 각 항목이 자신과 얼마나 일치하는지에 대해 ‘전혀 그렇지 않다.’에서 ‘매우 그렇다.’로 Likert 7점 척도로 응답하도록 하였다.

6) 개인비전

Dunbar와 Ehrlich(1993)의 International Career Satisfaction 척도를 수정 사용하였다. 총 5개 문항으로, 문항에 대한 예시로는 ‘주재원 및 해외파견 근무는 장기적인 나의 경력 개발 측면에서 하나의 발판이라 생각하였다.’, ‘주재원 및 해외파견 근무는 실무능력이나 전문역량을 추가적으로 개발할 수 있어 나의 미래에 도움을 줄 것이라 생각하였다.’ 등이다. 응답자들이 각 항목에 본인의 생각이나 느낌과 일치하는 정도에 따라 ‘전혀 그렇지 않다.’에서 ‘매우 그렇다.’의 Likert 7점 척도로 응답하도록 하였다.

7) 지각된 가족 지지

노상충, 정홍식, 서용원(2012)에서 가족요인을 측정하기 위한 4문항을 수정 사용하였다. 가족들의 해외 생활에 대한 선호인 ‘나의 가족 모두는 해외에서 생활하는 것을 적극적으로 지지하였다.’와 같은 문항으로 구성되어 있다. 응답자들이 각 항목에 본인의 생각이나 느낌과 일치하는 정도에 따라 ‘전혀 그렇지 않다.’에서 ‘매우 그렇다.’의 Likert 7점 척도로 응답하도록 하였다.

8) 통제변수

본 연구에서는 인구통계학적 특성인 성별, 연령 뿐만 아니라 주재원의 이문화 적응과 직무수행, 직무만족, 직무열의에 영향일 미칠 수 있는 변수(주재원 부임 횟수, 부임 기간, 부임 국가, 사전교육 이수 여부, 배우자와 자녀 유무 여부 등)을 통제하기 위해 설문지에 추가하여 응답하게 하였다.

3. 분석방법

연구에 사용된 척도의 타당도를 분석하기 위해 Mplus 7.0을 사용하여 확인적 요인분석을 실시하였다. 또한 문항의 신뢰도 및 변수들 간의 상관관계를 분석하기 위해 SPSS 21.0을 사용하였다. 또한 본 연구에서 제안된 가설을 검증하기 위해 SPSS 21.0을 사용하여 위계적 회귀분석을 실시하였으며, 사전에 이문화 적응, 직무 수행, 직무 만족, 직무 열의에 대한 인구통계변수의 효과를 분석하기 위해 F검증을 실시

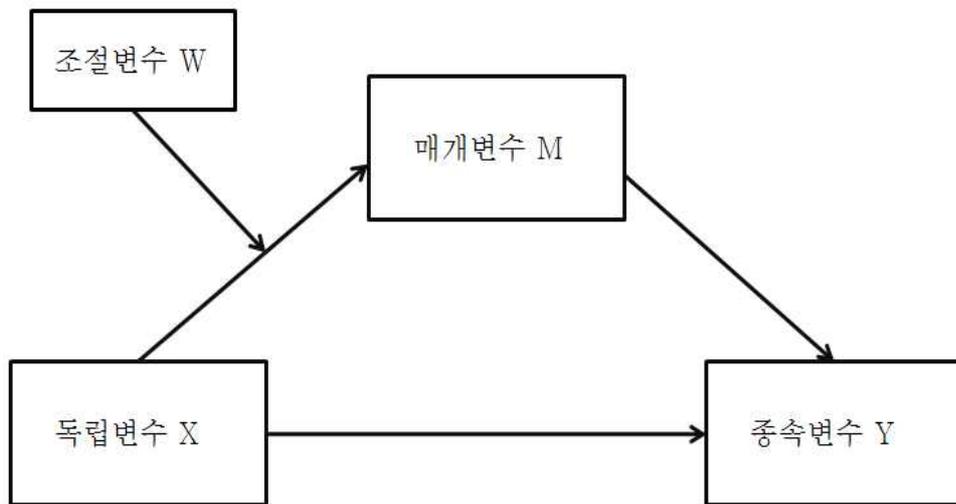
하였다. 그 결과 각 종속변수에 유의미한 영향을 미치는 인구통계변수를 위계적 회귀 분석의 1단계에서 투입하고, 그 효과를 통제된 뒤, 2단계에 가설을 검증하기 위한 독립변수를 투입하였다(가설1, 2).

독립변수가 종속변수에 미치는 효과를 이문화 적응이 매개하는지를 확인하기 위해 SPSS 21.0을 사용하여 Mackinnon 등(2002)이 제안한 위계적 회귀분석을 통한 매개효과 검증을 실시하고 Hayes와 Preacher(2014)가 고안한 SPSS Macro 프로그램을 이용하려 부스트래핑을 적용해 간접효과의 유의성을 검증하였다(가설3). 기존 Baron & Kenny(1986)의 매개 검증 방식은 예측변수와 준거 변수간의 직접효과를 검정한 후에 매개변인을 추가하여 예측변수와 준거변수간의 간접효과를 검정하기 때문에, 계수에 약간의 감소만으로도 유의도가 변할 수 있다. 따라서 실제로는 매개효과가 거의 없음에도 불구하고 매개효과가 있다는 잘못된 결론을 내릴 수 있을 뿐만 아니라 간접효과가 있을 경우 그 수치를 제시하지 못한다는 비판이 있어왔다.(Preacher & Hayes, 2004). 이에 대한 대안으로 나온 것이 Sobel 검정이다. Sobel 검정은 간접 효과 크기를 계산해주는 장점이 있지만, 간접효과의 크기가 정상분포를 갖는다고 가정하기 때문에 표본이 작을 경우 이러한 가정에 위배되기 쉽다는 한계가 있다. Hayes는 이러한 한계점을 해결하기 위해 부스트래핑 방식을 제안하였다. 부스트래핑 방식은 원자료에서 간접효과 데이터를 무작위로 여러 번 표집하여 통계 분포를 생성한 후, 측정값의 분포도와 신뢰구간을 제시하는 방법으로 간접효과 크기의 통계적 유의도를 검증하는 방식이라고 할 수 있다.

개인비전과 가족지지의 조절 효과 검증을 위해 SPSS 21.0을 사용하여 위계적 회귀분석을 실시하였다(Aiken & West, 1991). 이 때, 다중공선성을 피하기 위해 독립변인과 조절변인을 평균중심화 하여 사용하였고, 상호작용 효과가 유의한 모형을 대상으로 단순기울기 차이 검증을 통해 세부적인 상호작용의 형태를 살펴보았다(가설4, 5).

마지막으로 조절된 매개효과를 검증하였다. 조절된 매개효과는 Hayes(2013)에서

제시한 모델 8로 개념화 할 수 있으며, 그림 3과 같다. 조절된 매개는 매개모형과 조절모형이 결합된 형태이기 때문에 각 모형을 구성하고 있는 단순 매개효과와 단순 조절 효과가 모두 유의한 경우에 이루어 질 수 있다(Preacher et al., 2007). 따라서 위의 가정이 충족된 모형에 한해 Hayes(2013)가 제안한 SPSS Macro를 사용하여 조절된 매개효과를 검증하였다(가설6, 7).



<그림2> Hayes(2013)가 제안한 조절된 매개의 개념적 모델

IV. 연구결과

1. 측정도구에 대한 타당도 및 신뢰도 검증

본 연구에서는 사용된 글로벌 역량, 이문화 적응, 직무수행, 직무만족, 직무열의, 개인 비전, 가족 지지의 7요인 모형에 대한 전반적 합치도를 확인하기 위하여 Mplus 7.0을 이용하여 확인적 요인분석을 실시하였다. 본 연구는 횡단 연구이기 때문에 예측변수와 준거변수가 서로 독립적인 구성개념으로 측정된 것임을 증명하고자 확인적 요인분석을 실시하였다. 분석 결과, 예측변수와 종속변수가 별개의 구성개념임을 확인할 수 있었다. 본 연구의 측정모형의 경우 모형이 크고 문항의 수가 많으므로 추정오차가 커질 수 있다. 추정오차를 줄이기 위하여 문항합산(item parceling)을 사용(Coffman & MacCallum, 2005)하여 요인별로 2-6개의 지표변인을 갖게 하였다. 그 결과로 얻어진 모형의 합치도를 <표 3>에 제시하였다. 대략적으로 적절한 모형을 알려주는 것은 RMSEA(Browne & Cudeck, 1993)이다. RMSEA값이 .05이하이면 좋은 부합도, .08까지도 괜찮은 부합도를 나타내며, .10이상이면 곤란한 부합도이다(이순목, 2000). Bentler와 Bonett(1980)이 제시한 적합도는 CFI와 TLI로 이 지수가 .90보다 클 시 적절한 적합도라 하였다. SRMR지수는 Hu와 Bentler(1999)가 제시한 적합도 지수로 .08이하를 일 경우 바람직한 적합도를 의미한다. 본 연구 전반적 합치도 지수는 CFI(.929), TLI(.907), RMSEA(.084), SRMR(.053)으로 좋은 모형의 기준치를 충족하거나 유사한 값을 나타냈으므로 척도

가 타당하다는 것을 알 수 있다.

<표3> 측정모형에 대한 확인적 요인분석 결과

$\chi^2 (df)$	CFI	TLI	RMSEA	SRMR
423.149(131)	.929	.907	.084	.053

다음으로 본 연구에 사용된 각 측정 변인들에 대한 평균, 표준편차, 상관계수, 신뢰도를 <표 4>에 제시하였다.

<표4> 측정 변인들의 평균, 표준편차, 상호상관 및 신뢰도(N=316)

변인	M	SD	1	2	3	4	5	6	7
1. 글로벌역량	5.214	.5616	(.872)						
2. 개인비전	6.017	.8498	.507**	(.928)					
3. 가족지지	4.861	1.3661	.362**	.441**	(.728)				
4. 이문화 적응	4.814	.8763	.438**	.474**	.543**	(.876)			
5. 직무수행	5.681	.7586	.625**	.494**	.265**	.535**	(.896)		
6. 직무만족	4.876	.9514	.487**	.467**	.471**	.735**	.573**	(.881)	
7. 직무열의	5.012	.9066	.630**	.514**	.430**	.583**	.682**	.764**	(.952)

주. $p < .05$, $**p < .01$

주. () 안에 각 변인의 계수를 제시하였다.

일반적으로 신뢰도 계수 값은 .60이상이면 측정도구의 신뢰성에는 문제가 없는 것으로 받아들여지고 있다(Van & Ferry, 1980). 본 연구에서 사용된 척도들의 신뢰도 계수는 모두 .728 이상으로 나타나 적절한 것으로 판단되었다. 주요변수 간 상관분석 결과 상관계수가 $p < .01$ 수준에서 모두 유의 하였다.

<그림3> 측정모형에 대한 확인적 요인분석

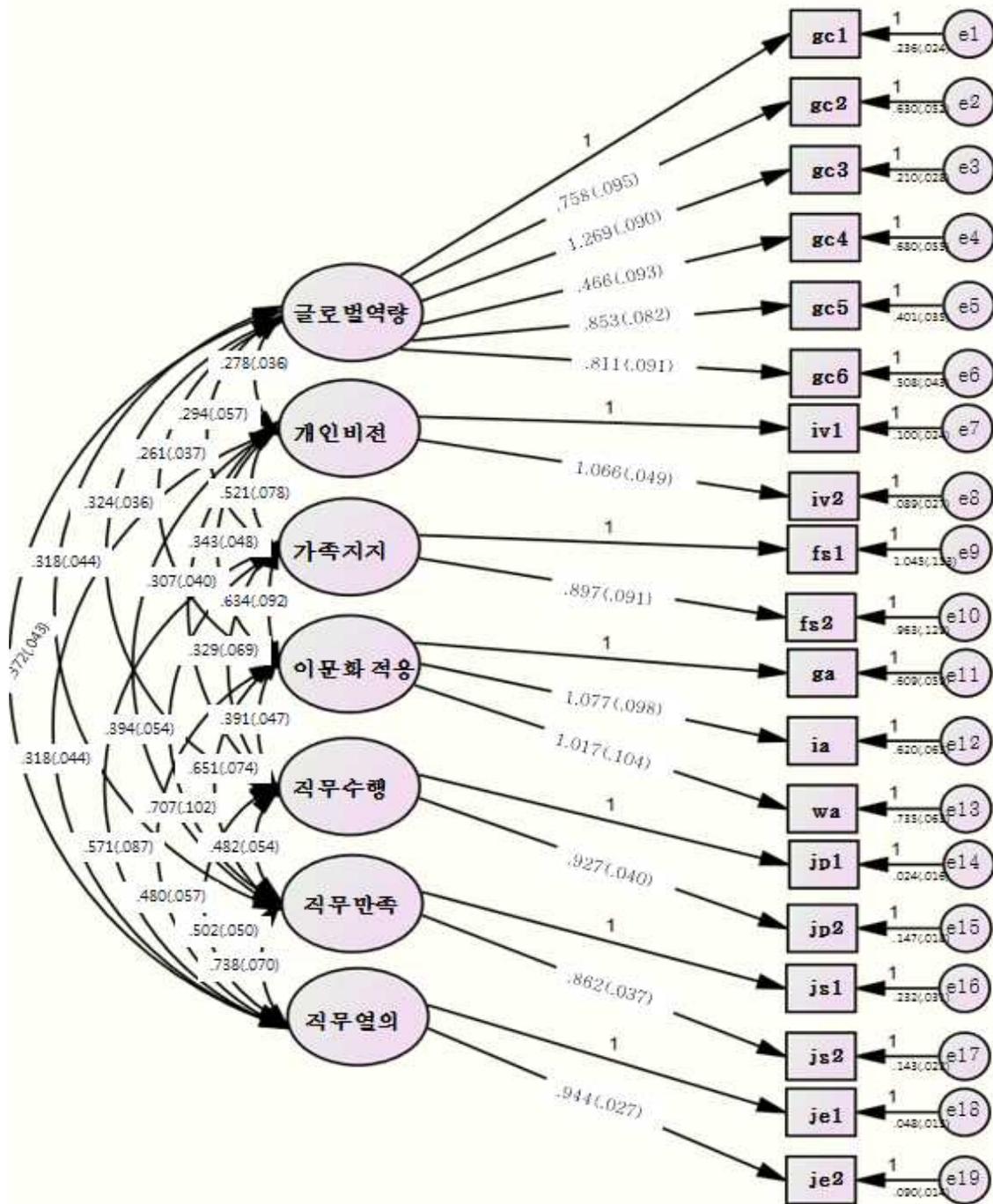
2. 글로벌 역량이 이문화 적응에 미치는 영향

1) 인구통계변수의 효과

본 연구에서는 글로벌 역량이 주재원의 이문화 적응에 미치는 영향에 대한 가설을 검증하기 위해 SPSS 21.0을 사용하여 위계적 회귀분석을 실시하였다. 먼저, 종속변인인 이문화 적응에 영향을 미치는 인구통계변수들의 효과를 알아보기 위해 더미변수로 변환하여 F검증을 실시하였다. 그 결과, <표 5>에 제시된 바와 같이 인구통계변수들이 이문화 적응에 미치는 영향에 대한 총 설명량은 36.5%($p < .01$)로 유의하게 나타났다. 특히, 직무, 주재원 부임 기간과 부임국가가 이문화 적응에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이에 따라 가설 검증을 위한 위계적 회귀분석 과정에서 1단계에 해당변수를 더미 코딩하여 투입함으로써 그 효과를 통제된 후 이후 분석을 진행하였다.

<표 5> 인구통계변수들이 이문화 적응에 미치는 영향에 대한 F검증

종속변수	요인	SE	β	t	p	<i>F</i>		
이문화 적응	상수	4.217	.489	8.630**	.000	.365	3.878**	
	성별	.141	.253	.033	.556			.578
	연령	.077	.123	.067	.627			.531
	경력	.075	.080	.121	.939			.348
	업종	-.001	.024	-.003	-.057			.955
	직무	-.068	.023	-.173	-2.952**			.003
	직급	-.007	.085	-.012	-.086			.932
	주재원기간	.079	.038	.120	2.059*			.040
	부임총횟수	.072	.056	.076	1.297			.195



주. $p < .05$, $**p < .01$

2) 글로벌 역량의 주효과 검증

글로벌 역량이 주재원의 이문화 적응에 미치는 영향을 알아보기 위해, 인구통계 변수 중 이문화 적응에 유의한 효과가 있음이 확인된 직무, 주재원 부임 기간과 부임 국가를 통제하고 글로벌역량의 효과를 검증하기 위해 1단계에서는 인구통계변수를 투입하고 2단계에서 글로벌 역량을 투입하는 위계적 회귀분석을 실시하였다.

<표 6>에 제시된 결과와 같이 인구통계변수의 효과를 제거하였을 때 글로벌 역량이 주재원의 이문화 적응에 대해 추가적으로 설명하는 증분 설명량(R^2)은 14.8%이며, $p < .0001$ 로 통계적으로 유의하였다.

따라서 ‘글로벌 역량은 주재원의 이문화 적응에 정적 영향을 미칠 것이다.’의 가설 1은 지지되었다.

<표 6> 글로벌 역량이 주재원의 이문화 적응에 미치는 영향 (N=316)

종속변인	단계	예측변인	SE	β	t	p	
이문화 적응	1	직무	.021	-.205	-3.777**	.000	
		부임기간	.036	.135	2.491*	.013	
		부임국가	.015	-.168	-3.132**	.002	
				=.319, $F_{(3,312)}=11.802$, $p=.000$			
	2	직무	.020	-.142	-2.827**	.005	
		부임기간	.033	.070	1.379	.169	
		부임국가	.014	-.169	-3.438**	.001	
		글로벌역량	.079	.397	7.838**	.000	
				$R^2=.500$, $\Delta R^2=.148$, $F_{(1,311)}=61.431$, $p=.000$			

주. $p < .05$, ** $p < .01$

3. 이문화 적응이 직무관련 준거변수에 미치는 영향

1) 인구통계변수의 효과

이문화 적응이 직무관련 종속변수인 주재원의 직무 수행, 직무 만족, 직무 열의에 미치는 영향에 대한 가설을 검증하기 위해 SPSS 21.0을 사용하여 위계적 회귀 분석을 실시하였다. 먼저, 종속변수인 직무 수행, 직무 만족, 직무 열의에 영향을 미치는 인구통계변수들의 효과를 알아보기 위해 dummy 변수로 변환하여 F검증을 실시하였다. 그 결과를 <표 7>에 제시하였다.

인구통계변수들이 직무수행에 미치는 영향에 대한 총 설명량은 33.1%($p < .01$)로 유의하게 나타났다. 특히, 주재원 부임 기간과 사전교육 이수 여부가 직무 수행에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이에 따라 가설 검증을 위한 위계적 회귀 분석 과정에서 1단계에 해당변수를 더미 코딩하여 투입함으로써 그 효과를 통제한 후 이후 분석을 진행하였다.

인구통계변수들이 직무 만족에 미치는 영향에 대한 총 설명량은 26.8%($p < .05$)로 유의하게 나타났다. 특히, 주재원 부임 기간이 직무 만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이에 따라 가설 검증을 위한 위계적 회귀분석 과정에서 1단계에 해당변수를 더미 코딩하여 투입함으로써 그 효과를 통제한 후 분석을 진행하였다.

직무 열의에 인구통계변수가 미치는 영향에 대한 총 설명량은 40.2%($p < .01$)로 유의하였고, 특히 업종과 주재원 부임 기간이 직무 열의에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 가설 검증을 위한 위계적 회귀분석 과정에서 1단계에 해당변수를 더미 코딩하여 투입하였다. 인구통계변수를 통제한 후 이문화 적응이 직무 열의에 미치는 영향에 대한 분석을 진행하였다.

<표7> 인구통계변수들이 직무관련 종속변수에 미치는 영향에 대한 F검증

종속변수	요인	SE	β	t	p	F		
직무수행	상수	4.457	.429	10.400**	.000	.331	3.115**	
	성별	.049	.222	.013	.220			.826
	연령	.022	.108	.022	.205			.838
	경력	.126	.070	.232	1.788			.075
	업종	-.003	.021	-.010	-.160			.873
	직무	-.021	.020	-.063	-1.054			.293
	직급	-.017	.075	-.031	-.230			.819
	주재원기간	.119	.034	.209	3.532**			.000
	부임총횟수	.018	.049	.022	.376			.707
	부임국가	.019	.014	.077	1.320			.188
	사전교육	.199	.092	.131	2.170*			.031
	배우자	.072	.165	.037	.436			.663
	자녀	.053	.153	.032	.349			.727
직무만족	상수	3.700	.549	6.741**	.000	.268	1.949*	
	성별	.334	.284	.072	1.177			.240
	연령	.103	.138	.082	.743			.458
	경력	.149	.090	.220	1.655			.099
	업종	.007	.027	.017	.272			.786
	직무	-.012	.026	-.028	-.457			.648
	직급	-.052	.096	-.076	-.543			.588
	주재원기간	.091	.043	.128	2.113*			.035
	부임총횟수	-.067	.062	-.064	-1.066			.287
	부임국가	.011	.018	.035	.586			.559
	사전교육	.041	.118	.021	.345			.730
	배우자	-.158	.211	-.066	-.748			.455
	자녀	.171	.196	.082	.875			.383
직무열의	상수	4.394	.497	8.838**	.000	.402	4.862**	
	성별	-.024	.257	-.005	-.093			.926
	연령	.054	1.25	.046	.432			.666
	경력	.129	.082	.199	1.577			.116
	업종	-.055	.024	-.134	-2.310*			.022
	직무	-.015	.023	-.036	-.628			.531
	직급	.040	.087	.061	.460			.646
	주재원기간	.090	.039	.132	2.294*			.022
	부임총횟수	-.041	.057	-.041	-.718			.473
	부임국가	.017	.016	.057	1.013			.312
	사전교육	.071	.107	.039	.664			.507
	배우자	-.161	.191	-.070	-.839			.402
	자녀	.102	.177	.051	.573			.567

주. $p < .05$, ** $p < .01$

2) 이문화 적응이 직무 수행에 미치는 영향

이문화 적응이 주재원의 직무 수행에 미치는 영향을 알아보기 위해, 인구통계변수 중 직무 수행에 유의한 효과가 있음이 확인된 주재원 부임 기간과 사전교육 이수 여부를 통제하고 이문화 적응의 효과를 검증하기 위해 1단계에서는 인구통계변수를 dummy 변수화 하여 투입하고 2단계에서 이문화 적응을 투입하는 위계적 회귀분석을 실시하였다.

<표 8>에 제시된 결과와 같이 인구통계변수의 효과를 제거하였을 때 이문화 적응이 주재원의 직무 수행에 대해 추가적으로 설명하는 증분 설명량(R^2)은 25.8%이며, $p < .0001$ 로 통계적으로 유의하였다.

따라서 ‘이문화 적응은 주재원의 직무 수행에 정적 영향을 미칠 것이다.’의 가설 2-1은 지지되었다.

<표 8> 이문화 적응이 주재원의 직무 수행에 미치는 영향 ($N=316$)

종속변인	단계	예측변인	SE	β	t	p
직무수행	1	부임기간	.031	.244	4.442**	.000
		사전교육	.084	.082	1.501	.134
	$=.252, F_{(2,313)}=10.584, p=.000$					
	2	부임기간	.027	.155	3.268**	.001
		사전교육	.071	.117	2.503*	.013
		이문화적응	.041	.517	10.885**	.000
$R^2=.567, \Delta R^2=.258, F_{(1,312)}=118.477, p=.000$						

주. $p < .05, **p < .01$

3) 이문화 적응이 직무 만족에 미치는 영향

이문화 적응이 주재원의 직무 만족에 미치는 영향을 알아보기 위해, 인구통계변수 중 직무 만족에 유의한 효과가 있음이 확인된 주재원 부임 기간을 통제하고 이문화 적응의 효과를 검증하기 위해 1단계에서는 인구통계변수를 dummy 변수화 하여 투입하고 2단계에서 이문화 적응을 투입하는 위계적 회귀분석을 실시하였다.

<표 9>에 제시된 결과와 같이 인구통계변수의 효과를 제거하였을 때 이문화 적응이 주재원의 직무 만족에 대해 추가적으로 설명하는 증분 설명량(R^2)은 51.6%이며, $p < .0001$ 로 통계적으로 유의하였다.

따라서 ‘이문화 적응은 주재원의 직무 만족에 정적 영향을 미칠 것이다.’의 가설 2-2는 지지되었다.

<표 9> 이문화 적응이 주재원의 직무 만족에 미치는 영향 ($N=316$)

종속변인	단계	예측변인	SE	β	t	p
직무만족	1	부임기간	.040	.158	2.840**	.005
		=.158, $F_{(1,314)}=8.065$, $p=.005$				
직무만족	2	부임기간	.028	.030	.770	.442
		이문화적응	.042	.517	18.765**	.000
$R^2=.736$, $\Delta R^2=.516$, $F_{(1,313)}=352.122$, $p=.000$						

주. $p < .05$, ** $p < .01$

4) 이문화 적응이 직무 열의에 미치는 영향

이문화 적응이 주재원의 직무 열의에 미치는 영향을 알아보기 위해, 인구통계변수 중 직무 열의에 유의한 효과가 있음이 확인된 업종과 주재원 부임 기간을 통제하고 이문화 적응의 효과를 검증하기 위해 1단계에서는 인구통계변수를 dummy 변수화 하여 투입하고 2단계에서 이문화 적응을 투입하는 위계적 회귀분석을 실시하였다.

<표 10>에 제시된 결과와 같이 인구통계변수의 효과를 제거하였을 때 이문화 적응이 주재원의 직무 열의에 대해 추가적으로 설명하는 증분 설명량(R^2)은 29.6%이며, $p < .0001$ 로 통계적으로 유의하였다.

따라서 ‘이문화 적응은 주재원의 직무 열의에 정적 영향을 미칠 것이다.’의 가설 2-3은 지지되었다.

<표 10> 이문화 적응이 주재원의 직무 열의에 미치는 영향 ($N=316$)

종속변인	단계	예측변인	SE	β	t	p
직무열의	1	업종	.022	-.183	-3.351**	.001
		부임기간	.037	.205	3.766**	.000
	$=.293, F_{(2,313)}=14.651, p=.000$					
	2	업종	.019	-.158	-3.506**	.001
		부임기간	.031	.112	2.447*	.015
		이문화적응	.047	.553	12.206**	.000
$R^2=.617, \Delta R^2=.296, F_{(1,312)}=148.984, p=.000$						

주. $p < .05, **p < .01$

4. 이문화 적응의 매개효과 검증

글로벌 역량이 주재원의 직무수행, 직무만족, 직무열의에 미치는 영향을 주재원의 이문화 적응이 매개하는지를 검증하기 위해 각 선행변인 별로 위계적 회귀분석 및 부스트래핑을 통한 매개효과 검증을 실시하였다.

분석은 SPSS 21.0의 위계적 회귀분석을 이용하였고, 부스트래핑을 위해 Hayes와 Preacher (2013)가 고안한 SPSS Macro 프로그램을 이용하였다. 분석결과는 <표 11>에 제시하였으며, 편의상 독립변인이 매개변인에 미치는 효과에 대한 경로를 a, 독립변인과 매개변인을 동시에 투입한 후 매개변인이 종속변인에 미치는 효과에 대한 경로를 b로, 독립변인이 매개변인을 통해 종속변인에 미치는 간접효과에 대한 경로를 ab로, 독립변인이 종속변인에 미치는 직접효과에 대한 경로를 c로 표시하였다.

먼저, 종속변인을 이문화 적응으로 하여 글로벌역량의 효과를 검증한 후 (경로 a), 이문화 적응이 직무 수행에 미치는 효과를 검증하고 (경로 b), 선행변인인 글로벌 역량이 직무 수행에 미치는 직접 효과(경로 c)를 검증한 후 마지막으로 간접효과(경로 ab)의 유의도 검증을 위해 부스트래핑 5000회 실시하여 a, b 경로를 정규분포화한 후, 95% 신뢰구간에서의 상한값과 하한값 사이에 0이 존재하는지 여부를 검증하였다. 이때 직접효과(경로 c)가 유의할 경우 이문화 적응은 선행변수와 종속변수간의 관계를 부분 매개하며, 유의하지 않을 때는 그 관계를 완전 매개하는 것으로 보았다. 종속변수인 직무 만족과 직무 열의에 대해서도 동일한 절차로 분석을 실시하였다.

부스트랩 분석결과 각각의 종속변수인 직무 수행, 직무만족, 직무열의의 ab경로의 유의도 검증 시, 신뢰구간 사이에 모두 0을 포함하지 않아 이문화 적응은 선행변수

인 글로벌 역량의 종속변수인 직무 수행, 직무 만족, 직무 열의에 대한 효과를 매개하는 것으로 나타났다.

종속변수인 직무 수행, 직무 만족, 직무 열의에 대한 글로벌 역량의 직접 효과(경로 c)가 $p < .0001$ 로 모두 유의하여 이문화 적응이 선행변수와 종속변수간의 관계를 부분 매개 하는 것으로 나타났다. 이를 통해 이문화 적응의 매개효과에 대한 가설 3-1, 3-2, 3-3이 지지됨을 알 수 있다.

<표11> 종속변수에 대한 이문화 적응의 매개효과 ($N = 316$)

독립변수	종속변수	경로	B	SE	t	p	LLCI	ULCI	결과
글로벌 역량	직무수행	a	.684	.079	8.6458**	.000	.5285	.8399	부분 매개
		b	.279	.039	7.0838**	.000	.2018	.3569	
		c	.654	.062	10.6238**	.000	.5326	.7748	
		ab(부스트래핑)		Effect	SE	LLCI	ULCI		
			.1911	.0360	.1296	.2694			
						=.6890, $F_{(2,313)}=141.7842, p=.000$			
	직무만족	a	.684	.079	8.6458**	.000	.5285	.8399	부분 매개
		b	.701	.0446	15.7301**	.000	.6135	.7890	
		c	.344	.0696	4.9500**	.000	.2075	.4812	
		ab(부스트래핑)		Effect	SE	LLCI	ULCI		
			.4798	.0657	.3564	.6145			
						$R^2=.7574, F_{(2,313)}=210.6101, p=.000$			
직무열의	a	.684	.079	8.6458**	.000	.5285	.8399	부분 매개	
	b	.393	.045	8.6606**	.000	.3038	.4824		
	c	.748	.071	10.5611**	.000	.6086	.8873		
	ab(부스트래핑)		Effect	SE	LLCI	ULCI			
		.2689	.0516	.1738	.3800				
					$R^2=.7165, F_{(2,313)}=165.1299, p=.000$				

주. $p < .05, **p < .01$

주. 경로 a) 독립변수->매개변수, 경로b) 매개변수->종속변수, 경로c) 독립변수->종속변수

5. 조절효과 검증

1) 개인 비전의 조절효과 검증

주재원의 개인 비전이 글로벌 역량과 이문화 적응 사이를 조절하는지 검증하기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다(Aiken & West, 1991). 분석 과정에서 다중공선성을 피하기 위해 독립변수와 조절변수를 평균 중심화(Mean Centering)하여 분석을 진행하였다. 위계적 회귀분석의 1단계에서는 종속변인인 이문화 적응에 유의한 영향을 미친 인구통계변수를 dummy 변수화 하여 투입하였고, 2단계에서 글로벌 역량과 개인 비전 변수가 투입되었다. 3단계에서는 글로벌 역량과 개인비전의 상호작용항이 투입되었다. 조절효과 검증의 결과는 <표12>에 제시되어 있다.

제시된 바와 같이 인구통계변수와 2단계에 투입된 변수들의 효과를 통제하였을 때 상호작용항이 추가적으로 설명하는 증분 설명량은(Δ)은 0.9%였으며, 글로벌 역량과 개인 비전의 상호작용항의 회귀 계수와 증분 설명량은 $p < .05$ 수준에서 유의하였다. 상호작용 효과가 유의하므로, 추가적으로 두 집단의 기울기 차이 검증을 위하여 단순 기울기 차이 검증을 실시하였다(Cohen, 2003). Dawson은 자신의 홈페이지(<http://www.jeremydawson.co.uk/slopes.htm>)를 통해 상호작용 도표를 그려주고 기울기 차이검증을 가능하게 하는 템플릿을 제공하였기에 이를 사용하여 상호작용 도표를 그리고 기울기 차이 검증을 실시하였다. 기울기 차이는 $p < .000$ 수준에서 유의하였다. 상호작용 그래프는 <그림4>에 제시하였다.

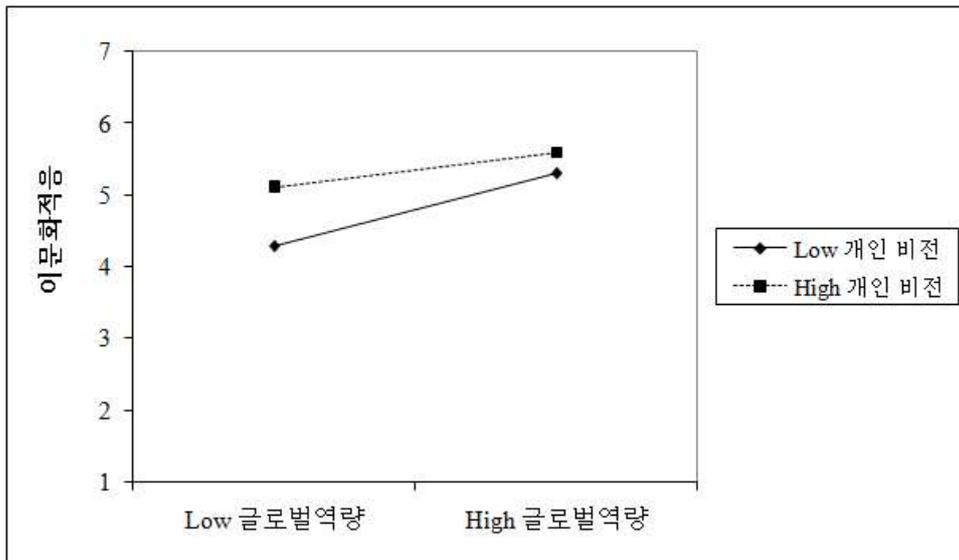
따라서, ‘개인 비전은 글로벌 역량이 주재원의 이문화 적응에 미치는 영향을 조절할 것이다.’라는 가설 3은 지지되었다.

<표12> 개인 비전의 조절효과

종속변수	단계	예측변수	SE	β	t	p	
이문화적응	1	직무	.021	-.205	-3.777**	.000	
		부임 기간	.036	.135	2.491*	.013	
		부임 국가	.051	-.168	-3.132**	.002	
	=.319, $F=11.802$, $p<.000$						
	2	직무	.019	-.116	-2.397*	.017	
		부임 기간	.032	.073	1.523	.129	
		부임 국가	.013	-.151	-3.213**	.001	
		글로벌 역량	.086	.243	4.388**	.000	
		개인 비전	.056	.314	5.736**	.000	
	$R^2=.567$, $\Delta R^2=.220$, $F_{(2,310)}=50.319$, $p<.000$						
	3	직무	.019	-.129	-2.662**	.008	
		부임 기간	.032	.076	1.587	.113	
		부임 국가	.013	-.149	-3.192**	.002	
		글로벌 역량	.086	.242	4.390**	.000	
		개인 비전	.060	.273	4.713**	.000	
글로벌역량 * 개인비전		.066	-.101	-1.985*	.048		
$R^2=.575$, $\Delta R^2=.009$, $F_{(1,309)}=3.940$, $p=<.05$							

주. $p < .05$, ** $p < .01$

<그림4> 주재원의 글로벌 역량 X 개인 비전(고/저) 상호작용 결과



그림에서 볼 수 있듯이, 개인비전이 높은 집단에서는 글로벌 역량에 따른 이문화 적응 정도의 차이가 적지만 개인 비전이 낮은 집단에서는 글로벌 역량에 따른 이문화 적응 정도의 차이가 컸다. 이는 ‘개인 비전이 낮을수록, 글로벌 역량이 주재원의 이문화 적응에 미치는 영향은 강할 것이다.’는 가설을 지지하는 것이다.

2) 지각된 가족 지지의 조절 효과 검증

주재원이 지각한 가족들의 지지가 글로벌 역량과 이문화 적응 사이를 조절하는 지 검증하기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다(Aiken & West, 1991). 분석 과정에서 다중공선성을 피하기 위해 독립변수와 조절변수를 평균 중심화(Mean Centering)하여 분석을 진행하였다. 위계적 회귀분석의 1단계에서는 종속변수인 이문화 적응에 유의한 영향을 미친 인구통계변수가 투입되었고, 2단계에서 글로벌 역량과 지각된 가족 지지 변수가 투입되었다. 3단계에서는 글로벌 역량과 지각된 가족 지지의 상호작용항이 투입되었다. 조절효과 검증의 결과는 <표13>에 제시되어 있다.

제시된 바와 같이 인구통계변수와 2단계에 투입된 변수들의 효과를 통제하였을 때 상호작용항이 추가적으로 설명하는 증분 설명량은(Δ)은 1.2%였으며, 글로벌 역량과 지각된 가족 지지의 상호작용항의 회귀 계수와 증분 설명량은 $p < .05$ 수준에서 유의 하였다. 상호작용 효과가 유의하므로, 추가적으로 두 집단의 기울기 차이 검증을 위하여 단순 기울기 차이 검증을 실시하였다(Cohen, 2003). Dawson은 자신의 홈페이지(<http://www.jeremydawson.co.uk/slopes.htm>)를 통해 상호작용 도표를 그려주고 기울기 차이검증을 가능하게 하는 템플릿을 제공하였기에 이를 사용하여 상호작용 도표를 그리고 기울기 차이 검증을 실시하였다. 기울기 차이는 $p < .000$ 수준에서 유의하였다. 상호작용 그래프는 <그림5>에 제시하였다.

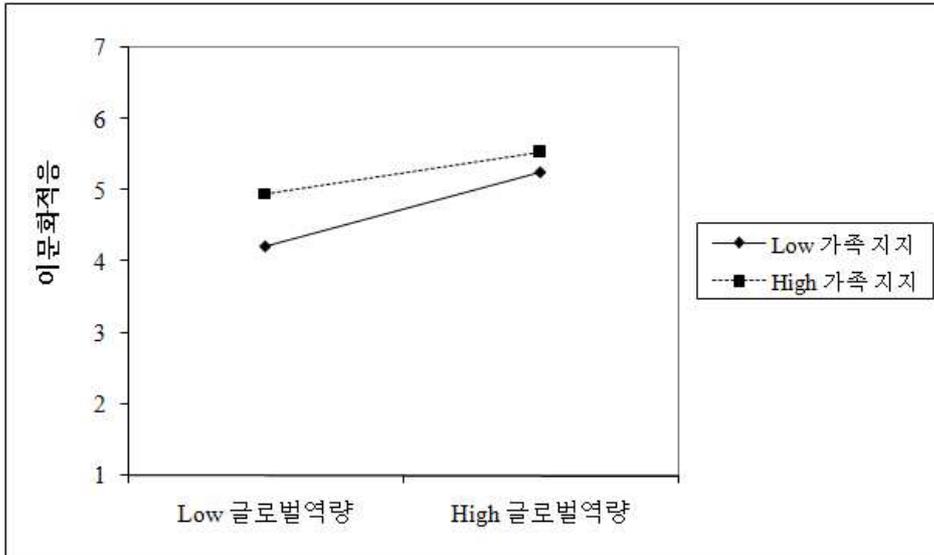
따라서, ‘지각된 가족 지지는 글로벌 역량이 주재원의 이문화 적응에 미치는 영향을 조절할 것이다.’라는 가설 5는 지지되었다.

<표13> 지각된 가족 지지의 조절효과

종속변수	단계	예측변수	SE	β	t	p	
이문화적응	1	직무	.021	-.205	-3.777**	.000	
		부임 기간	.036	.135	2.491*	.013	
		부임 국가	.015	-.168	-3.132**	.002	
	=.319, $F=11.802$, $p<.000$						
	2	직무	.018	-.074	-1.577	.116	
		부임 기간	.030	.049	1.055	.292	
		부임 국가	.013	-.101	-2.206*	.028	
		글로벌 역량	.076	.269	5.512**	.000	
		가족 지지	.032	.402	8.074**	.000	
	$R^2=.617$, $\Delta R^2=.278$, $F_{(2,310)}=69.652$, $p<.000$						
	3	직무	.018	-.083	-1.793	.074	
		부임 기간	.030	.052	1.134	.258	
		부임 국가	.013	-.097	-2.145*	.033	
		글로벌 역량	.076	.259	5.340**	.000	
		가족 지지	.032	.399	8.072**	.000	
		글로벌역량 * 가족지지	.048	-.110	-2.469*	.014	
	$R^2=.626$, $\Delta R^2=.012$, $F_{(1,309)}=6.096$, $p<.05$						

주. $p < .05$, ** $p < .01$

<그림 5> 주재원의 글로벌 역량 X 지각된 가족 지지(고/저) 상호작용 결과



그림에서 확인 가능하듯이, 지각된 가족 지지가 높은 집단에서는 글로벌 역량에 따른 이문화 적응 정도의 차이가 적지만 지각된 가족 지지가 낮은 집단에서는 글로벌 역량에 따른 이문화 적응 정도의 차이가 컸다. 이는 ‘지각된 가족 지지가 낮을수록, 글로벌 역량이 주재원의 이문화 적응에 미치는 영향은 강할 것이다.’는 가설을 지지하는 것이다.

6. 조절된 매개효과 검증

앞서 글로벌 역량과 주재원의 직무관련 종속변수인 직무수행, 직무만족, 직무열의 간의 관계에서 이문화 적응의 매개효과와, 글로벌 역량과 이문화 적응의 관계에서 개인 비전과 지각된 가족 지지의 조절효과를 검증하였다. 조절된 매개효과를 검증하기 위해서는 각 모형에 나타난 매개효과와 조절효과가 각각 유의미하다는 선행가설이 충족 되어야 한다. 따라서 앞서 실시한 분석을 통해 매개 효과와 조절 효과가 모두 유의미 하다는 것이 검증되었기 때문에 SPSS Macro를 사용하여 조절된 매개효과를 검증 하였고 개인 비전이 조절할 때와 지각된 가족 지지가 조절할 때로 각각 나누어 분석 결과를 논하고자 한다.

1) 개인 비전의 조절된 매개효과

Hayes가 제안한 SPSS Macro를 사용하여 종속변수가 각각 직무 수행, 직무 만족, 직무 열의일 경우 개인비전의 조절된 매개효과를 분석하였고 이를 <표14>.<표16>, <표18>에 제시하였다. 먼저, 독립변수인 글로벌 역량에서 매개변수인 이문화 적응으로 가는 경로(a1)가 $p < .01$ 수준에서 유의미 하였고, 글로벌 역량과 개인 비전의 상호작용항이 이문화 적응에 미치는 영향력(a3) 또한 $p < .05$ 수준에서 유의미 하였다. 매개변수인 이문화 적응에서 종속변수인 직무수행으로 가는 경로(b) 역시 $p < .0001$ 수준에서 유의하였다.

종속변수가 직무 만족일 경우, 독립변수인 글로벌 역량에서 매개변수인 이문화 적응으로 가는 경로(a1)가 $p < .01$ 수준에서 유의미 하였고, 글로벌 역량과 개인 비전의 상호작용항이 이문화 적응에 미치는 영향력(a3) 또한 $p < .05$ 수준에서 유의미 하

였다. 매개변수인 이문화 적응에서 종속변수인 직무수행으로 가는 경로(b) 역시 $p < .0001$ 수준에서 유의하였다.

종속변수가 직무 열의일 경우 역시 독립변수인 글로벌 역량에서 매개변수인 이문화 적응으로 가는 경로(a1)가 $p < .01$ 수준에서 유의미 하였고, 글로벌 역량과 개인 비전의 상호작용항이 이문화 적응에 미치는 영향력(a3) 또한 $p < .05$ 수준에서 유의미 하였다. 매개변수인 이문화 적응에서 종속변수인 직무수행으로 가는 경로(b) 역시 $p < .0001$ 수준에서 유의하였다.

글로벌 역량과 개인 비전의 상호작용항이 이문화 적응에 미치는 영향력(a3)이 유의하다는 것은, 글로벌역량이 이문화 적응으로 가는 경로(a1)가 조절변수인 개인 비전의 정도에 따라 달라질 수 있다는 것을 의미한다. 조절된 매개효과의 크기를 조절변수 수준별로 자세히 살펴보기 위해 부스트래핑 5000회를 실시하였다. 결과는 <표15>, <표17>, <표19>에 제시하였다. 부스트래핑 결과의 경우 조절변수 수준별로 95% 신뢰구간에 0이 포함되지 않으면 매개효과가 유의미 하다고 볼 수 있다. <표15>를 보면, 개인 비전이 -1 표준편차(SD) 일 경우, 평균일 경우와 +1 표준편차(SD)일 경우 모두 신뢰구간에 0이 포함되지 않으므로 유의미한 결과로 해석할 수 있다. 종속변수가 직무만족일 경우와 직무 열의일 경우 역시(표17, 19), 조절변수인 개인비전의 세 조건값 모두 신뢰구간에 0이 포함되지 않으므로 유의미한 결과로 해석할 수 있다. 특히 종속변수가 직무만족일 경우, 독립변수인 글로벌 역량이 직무만족에 미치는 영향력(c)이 유의하지 않아 이문화 적응이 완전 매개함을 알 수 있다.

종합적으로, 개인 비전이 낮아질수록 조절된 매개효과의 값이 커짐을 나타낸다. 즉, 주재원의 글로벌 역량이 높아질수록 이문화 적응을 더욱 잘하며 그로인해 직무수행, 직무 만족, 직무 열의가 좋아진다는 것을 의미(매개효과)하며 조절변수인 개인비전의 수준에 따라 글로벌 역량이 이문화 적응에 미치는 영향력이 변화함(조절효과)을 의미하는 조절된 매개효과가 검증되었다.

따라서 가설 6-1, 6-2, 6-3은 지지되었다.

<표14> 직무수행에 대한 개인비전의 조절된 매개효과

종속변수: 이문화 적응							
	B	se	t	p	LLCI	ULCI	결과
직무	-.0505	.019	-2.6624**	.0082	-.0879	-.0132	
부임기간	.0501	.0316	1.5875	.1134	-.0120	.1122	
부임국가	-.0420	.0132	-3.1924**	.0016	-.0680	-.0161	
글로벌역량(a1)	1.1657	.4058	2.8725**	.0044	.3672	1.9642	
개인비전	.9647	.3279	2.9416**	.0035	.3194	1.6100	
글로벌역량*개인비전 (a3)	-.1310	.0660	-.19849*	.0480	-.2609	-.0011	

종속변수: 직무수행							
	B	se	t	p	LLCI	ULCI	결과
글로벌역량	.6526	.3068	2.1273*	.0342	.0490	1.2562	
개인비전	.1856	.2476	.7495	.4541	-.3016	.6727	부분
글로벌역량*개인비전	-.0117	.0494	-.2360	8.136	-.1089	.0855	매개
이문화적응(b)	.2398	.0414	5.7874**	.0000	.1583	.3213	

=.699, $F_{(4,311)}=74.4305$, $p=.000$

주. $p < .05$, ** $p < .01$

<표15> 조건값(개인비전)에 따른 조절된 매개효과의 부스트래핑 결과

개인 비전	조절변수의 조건부 값에 따른 조절된 매개의 간접효과			
	간접효과계수	Boot SE	95% 신뢰구간	
			LLCI	ULCI
-1SD	.1172	.0303	.0643	.1852
Mean	.0905	.0254	.0480	.1487
+1SD	.0638	.0277	.0173	.1268

<표16> 직무만족에 대한 개인비전의 조절된 매개효과

종속변수: 이문화적응							
	B	se	t	p	LLCI	ULCI	결과
직무	-.0505	.019	-2.6624**	.0082	-.0879	-.0132	
부임기간	.0501	.0316	1.5875	.1134	-.0120	.1122	
부임국가	-.0420	.0132	-3.1924**	.0016	-.0680	-.0161	
글로벌역량(a1)	1.1657	.4058	2.8725**	.0044	.3672	1.9642	
개인비전	.9647	.3279	2.9416**	.0035	.3194	1.6100	
글로벌역량* 개인비전 (a3)	-.1310	.0660	-.19849*	.0480	-.2609	-.0011	
종속변수: 직무만족							
	B	se	t	p	LLCI	ULCI	결과
글로벌역량	.0070	.3490	.0200	.9841	-.6797	.6936	
개인비전	-.1330	.2817	-.4723	.6370	-.6872	.4212	완전
글로벌역량* 개인비전	.0466	.0562	.8301	.4071	-.0639	.1572	매개
이문화적응(b)	.6753	.0417	14.3267**	.0000	.5826	.7681	
=.761, $F_{(4,311)}=107.199, p=.000$							

주. $p < .05, **p < .01$

<표17> 조건값(개인비전)에 따른 조절된 매개효과의 부스트래핑 결과

개인 비전	조절변수의 조건부 값에 따른 조절된 매개의 간접효과			
	간접효과계수	Boot SE	95% 신뢰구간	
			LLCI	ULCI
-1SD	.3300	.0718	.1941	.4760
Mean	.2548	.0616	.1400	.3829
+1SD	.1796	.0723	.0381	.3223

<표18> 직무열의에 대한 개인비전의 조절된 매개효과

종속변수: 이문화적응							
	B	se	t	p	LLCI	ULCI	결과
직무	-.0505	.019	-2.6624**	.0082	-.0879	-.0132	
부임기간	.0501	.0316	1.5875	.1134	-.0120	.1122	
부임국가	-.0420	.0132	-3.1924**	.0016	-.0680	-.0161	
글로벌역량(a1)	1.1657	.4058	2.8725**	.0044	.3672	1.9642	
개인비전	.9647	.3279	2.9416**	.0035	.3194	1.6100	
글로벌역량* 개인비전 (a3)	-.1310	.0660	-1.9849*	.0480	-.2609	-.0011	
종속변수: 직무열의							
	B	se	t	p	LLCI	ULCI	결과
글로벌역량	.8496	.3521	2.4127*	.0164	.1567	1.5425	
개인비전	.3147	.2842	1.1074	.2690	-.2445	.8739	부분
글로벌역량* 개인비전	-.0315	.0567	-.5555	.5789	-.1431	.0801	매개
이문화적응(b)	.3426	.0476	7.2038**	.0000	.2490	.4362	
=.727, $F_{(4,311)}=87.222, p=.000$							

주. $p < .05$, ** $p < .01$

<표19> 조건값(개인비전)에 따른 조절된 매개효과의 부스트래핑 결과

개인 비전	조절변수의 조건부 값에 따른 조절된 매개의 간접효과			
	간접효과계수	Boot SE	95% 신뢰구간	
			LLCI	ULCI
-1SD	.1674	.0431	.0942	.2657
Mean	.1293	.0364	.0692	.2128
+1SD	.0911	.0396	.0238	.1796

2) 지각된 가족 지지의 조절된 매개 효과

Hayes가 제안한 SPSS Macro를 사용하여 종속변수가 각각 직무 수행, 직무 만족, 직무 열의일 경우 지각된 가족 지지의 조절된 매개효과를 분석하였고 이를 <표 20>, <표 22>, <표 24>에 제시하였다.

먼저, 독립변수인 글로벌 역량에서 매개변수인 이문화 적응으로 가는 경로(a1)가 $p < .01$ 수준에서 유의미 하였고, 글로벌 역량과 지각된 가족 지지의 상호작용항이 이문화 적응에 미치는 영향력(a3) 또한 $p < .05$ 수준에서 유의미 하였다. 매개변수인 이문화 적응에서 종속변수인 직무수행으로 가는 경로(b) 역시 $p < .0001$ 수준에서 유의하였다.

종속변수가 직무 만족일 경우, 독립변수인 글로벌 역량에서 매개변수인 이문화 적응으로 가는 경로(a1)가 $p < .01$ 수준에서 유의미 하였고, 글로벌 역량과 지각된 가족 지지의 상호작용항이 이문화 적응에 미치는 영향력(a3) 또한 $p < .05$ 수준에서 유의미 하였다. 매개변수인 이문화 적응에서 종속변수인 직무수행으로 가는 경로(b) 역시 $p < .0001$ 수준에서 유의하였다.

종속변수가 직무 열의일 경우 역시 독립변수인 글로벌 역량에서 매개변수인 이문화 적응으로 가는 경로(a1)가 $p < .01$ 수준에서 유의미 하였고, 글로벌 역량과 지각된 가족 지지의 상호작용항이 이문화 적응에 미치는 영향력(a3) 또한 $p < .05$ 수준에서 유의미 하였다. 매개변수인 이문화 적응에서 종속변수인 직무수행으로 가는 경로(b) 역시 $p < .0001$ 수준에서 유의하였다.

글로벌 역량과 지각된 가족 지지의 상호작용항이 이문화 적응에 미치는 영향력(a3)이 유의하다는 것은, 글로벌역량이 이문화 적응으로 가는 경로(a1)가 조절변수인 지각된 가족 지지의 정도에 따라 달라질 수 있다는 것을 의미한다. 조절된 매개 효과의 크기를 조절변수 수준별로 자세히 살펴보기 위해 부스트래핑 5000회를 실시하였다. 결과는 <표 21>, <표 23>, <표 25>에 제시하였다. 부스트래핑 결과의 경우

조절변수 수준별로 95% 신뢰구간에 0이 포함되지 않으면 매개효과가 유의미하다고 볼 수 있다. <표21>를 보면, 지각된 가족 지지가 -1 표준편차(SD)일 경우, 평균일 경우와 +1 표준편차(SD)일 경우 모두 신뢰구간에 0이 포함되지 않으므로 유의미한 결과로 해석할 수 있다. 종속변수가 직무 만족일 경우와 직무 열의일 경우 역시(표23, 25), 조절변수인 지각된 가족 지지의 세 조건값 모두 신뢰구간에 0이 포함되지 않으므로 유의미한 결과로 해석할 수 있다. 특히 종속변수가 직무 만족일 경우, 독립변수인 글로벌 역량이 직무만족에 미치는 영향력(c)이 유의하지 않아 이문화 적응이 완전 매개함을 의미한다.

종합적으로, 지각된 가족 지지가 낮아질수록 조절된 매개효과의 값이 커짐을 나타낸다. 즉, 주재원의 글로벌 역량이 높아질수록 이문화 적응을 더욱 잘하며 그로 인해 직무 수행, 직무 만족, 직무 열의가 좋아진다는 것을 의미(매개효과)하며 조절변수인 지각된 가족 지지의 수준에 따라 글로벌 역량이 이문화 적응에 미치는 영향력이 변화함(조절효과)을 의미하는 조절된 매개효과가 검증되었다.

따라서 가설 7-1, 7-2, 7-3은 지지되었다.

<표20> 직무수행에 대한 가족지지의 조절된 매개효과

종속변수: 이문화적응							
	B	se	t	p	LLCI	ULCI	결과
직무	-.0326	.0182	-1.7935	.0739	-.0684	.0032	
부임기간	.0342	.0301	1.1340	.2577	-.0251	.0934	
부임국가	-.0273	.0127	-2.1448*	.0327	-.0524	-.0023	
글로벌역량(a1)	.9859	.2415	4.0831**	.0001	.5108	1.4611	
가족지지	.8794	.2536	3.4678**	.0006	.3804	1.3783	
글로벌역량 *가족지지(a3)	-.1196	.0485	-2.4691*	.0141	-.2150	-.0243	
종속변수: 직무수행							
	B	se	t	p	LLCI	ULCI	결과
글로벌역량	.6289	.1961	3.2066**	.0015	.2430	1.0148	
가족지지	-.1245	.2042	-.6096	.5425	-.5262	.2772	부분
글로벌역량 *가족지지	.0105	.0368	.2772	.7856	-.0654	.0864	매개
이문화적응(b)	.3324	.0444	7.4795**	.0000	.2450	.4199	
=.693, $F_{(4,311)}=73.564$, $p=.000$							

주. $p < .05$, ** $p < .01$

<표21> 조건값(가족지지)에 따른 조절된 매개효과의 부스트래핑 결과

가족지지	조절변수의 조건부 값에 따른 조절된 매개의 간접효과			
	간접효과계수	Boot SE	95% 신뢰구간	
			LLCI	ULCI
-1SD	.1888	.0448	.1078	.2808
Mean	.1344	.0320	.0779	.2026
+1SD	.0801	.0329	.0192	.1498

<표22> 직무만족에 대한 가족지지의 조절된 매개효과

종속변수: 이문화적응							
	B	se	t	p	LLCI	ULCI	결과
직무	-.0326	.0182	-1.7935	.0739	-.0684	.0032	
부임기간	.0342	.0301	1.1340	.2577	-.0251	.0934	
부임국가	-.0273	.0127	-2.1448*	.0327	-.0524	-.0023	
글로벌역량(a1)	.9859	.2415	4.0831**	.0001	.5108	1.4611	
가족지지	.8794	.2536	3.4678**	.0006	.3804	1.3783	
글로벌역량 *가족지지(a3)	-.1196	.0485	-2.4691*	.0141	-.2150	-.0243	

종속변수: 직무만족							
	B	se	t	p	LLCI	ULCI	결과
글로벌역량	.3845	.2232	1.7227	.0859	-.0547	.8236	
가족지지	.1098	.2323	.4725	.6369	-.3474	.5669	완전
글로벌역량 *가족지지	-.0120	.0439	-.2724	.7855	-.0984	.0744	매개
이문화적응(b)	.6645	.0506	13.1392**	.0000	.5650	.7640	

=.760, $F_{(4,311)}=106.027$, $p=.000$

주. $p < .05$, ** $p < .01$

<표23> 조건값(가족지지)에 따른 조절된 매개효과와 부스트래핑 결과

가족지지	조절변수의 조건부 값에 따른 조절된 매개의 간접효과			
	간접효과계수	Boot SE	95% 신뢰구간	
			LLCI	ULCI
-1SD	.3774	.0756	.2261	.5239
Mean	.2688	.0553	.1648	.3857
+1SD	.1602	.0636	.0403	.2893

<표24> 직무열의에 대한 가족지지의 조절된 매개효과

종속변수: 이문화적응							
	B	se	t	p	LLCI	ULCI	결과
직무	-.0326	.0182	-1.7935	.0739	-.0684	.0032	
부임기간	.0342	.0301	1.1340	.2577	-.0251	.0934	
부임국가	-.0273	.0127	-2.1448*	.0327	-.0524	-.0023	
글로벌역량(a1)	.9859	.2415	4.0831**	.0001	.5108	1.4611	
가족지지	.8794	.2536	3.4678**	.0006	.3804	1.3783	
글로벌역량 *가족지지(a3)	-.1196	.0485	-2.4691*	.0141	-.2150	-.0243	
종속변수: 직무열의							
	B	se	t	p	LLCI	ULCI	결과
글로벌역량	1.0144	.2264	4.4808**	.0000	.5689	1.4598	
가족지지	.3653	.2357	1.5500	.1222	-.0984	.8290	부분
글로벌역량 *가족지지	-.0594	.0445	-1.3337	.1833	-.1471	.0282	매개
이문화적응(b)	.3443	.0513	6.7106**	.0000	.2433	.4452	

=.722, $F_{(4,311)}=84.453$, $p=.000$

주. $p < .05$, ** $p < .01$

<표25> 조건값(가족지지)에 따른 조절된 매개효과의 부스트래핑 결과

가족지지	조절변수의 조건부 값에 따른 조절된 매개의 간접효과			
	간접효과계수	Boot SE	95% 신뢰구간	
			LLCI	ULCI
-1SD	.1955	.0487	.1107	.3040
Mean	.1392	.0353	.0804	.2208
+1SD	.0830	.0353	.0212	.1594

V. 논 의

1. 연구 주요 결과 및 의의

1) 연구의 주요 결과

기업의 글로벌화가 진행될수록 주재원 및 해외 파견자의 수는 증가하는 추세이고, 이에 따라 주재원의 직무 수행과 관련한 실증 연구에 대한 니즈도 늘어나고 있는 실정이다. 주재원 및 해외 파견 근무는 직무 이동이 있다는 점에서 ‘전근’과 비슷하지만, 직무의 변화 뿐만 아니라 생활 제반 환경과 문화가 송두리 짜 변한다는 특수성을 지니고 있다. 그렇기 때문에 일반적인 ‘전근’과는 다르게 직무 변화와 문화와 생활의 변화까지 아우를 수 있는 실증 연구가 필요하고, 본 연구에서 이를 다루고자 하였다. 본 연구에서 밝혀진 결과를 정리하면 다음과 같다.

첫째, 글로벌 역량이 직무 수행에 미치는 효과에서 이문화 적응이 매개한다는 가설이 지지되었다. 이는 노상충, 정홍식, 서용원(2012)의 연구에서 글로벌 역량이 주재원의 직무 수행에 정적인 영향을 미친다는 선행 연구를 보완한 것이다. 또한, 글로벌 역량 척도를 사용하여 실증연구를 행함으로써 척도의 타당성을 재확인하였다. 기존 연구에서 종속변수로 직무수행만이 다루어 졌지만, 본 연구에서는 직무관련 종속변수로 직무 만족과 직무 열의를 추가 하여 이에 관한 효과도 확인하였다. 즉, 이문화 적응이 직무 수행 뿐만 아니라 직무 만족과 직무 열의와도 정적 관계라는 가설이 지지되었고, 이는 이문화 적응과 직무 수행간의 관계를 밝힌 연구(Aycan

& Kanungo, 1997; Parker & McEvoy, 1993; Tung, 1981)와 일치한다. 또한, 직무 만족과 직무 열의까지 추가 검증하여 이문화 적응과 직무효과성 변수간의 관계까지 규명하였다. 이러한 직무 효과성 증가에 주재원의 이문화 적응이 매개함을 뜻한다. 이는 직무수행에 대한 주재원의 이문화적응의 매개효과를 밝힌 연구(Kraimer, Wayne & Jaworski, 2001)와 직무만족에 대한 이문화 적응의 매개효과를 규명한 연구(서묘, 2011)의 연구 결과와도 일치하는 결과이다.

둘째, 글로벌 역량이 주재원의 이문화 적응을 향할 때, 이를 개인 비전과 지각된 가족 지지가 조절할 것이라는 가설이 지지되었다. 이는 글로벌 역량이 낮은 사람일수록, 주재원 직무에 대한 개인적 비전과 주재원이 지각하는 가족들의 지지가 이문화 적응에 있어 강하게 작용한다는 것을 의미한다. 본 연구의 결과는 해외파견근무에 대한 경력 경로의 명료성이 현지적응에 끼치는 영향에 대해 한국기업 주재원을 대상으로 한 실증 연구(서준호, 1996)의 결과와도 일치한다. 또한, 경력경로가 명료하다고 확신하게 될 때, 주재원은 현지적응을 위한 긍정적인 태도를 취하게 될 뿐 아니라 더 많은 시간과 노력을 투입할 가능성이 높아진다(Feldman & Thomas, 1992)는 기존 연구와도 유사한 결과이다. 지각된 가족 지지의 조절효과는, 배우자의 지지는 주재원의 적응 차원 중 직무 적응에 정적으로 연관이 있다(Caliguiri et al., 1998)는 연구와 그 결과가 일치한다. 따라서 개인적 역량의 수준이 낮더라도 주재원 직무에 대한 강한 비전을 가지고 있고, 가족들의 지지를 크게 지각한다면 파견지에서 적응을 더욱 쉽게 할 수 있을 것이다.

셋째, 본 연구는 조절된 매개효과를 검증함으로써, 주재원의 이문화 적응을 이끄는 선행요인을 추가 탐구하는 것이 아닌 주재원의 효과적인 직무 수행을 이끄는 전반적인 프로세스를 살펴볼 수 있었다. 다시 말해, 본 연구는 이문화 적응의 매개변인으로서의 효과를 규명하였고, 조절변수인 개인 비전과 지각된 가족 지지의 조건값에 따른 간접효과를 확인하여 가설 모형이 조절된 매개효과가 있음을 밝혔다. 주재원의 글로벌 역량이 높아질수록 이문화 적응을 더욱 잘하며 그로인해 직무 수행,

직무만족, 직무열의가 증가한다는 가설이 지지되었다. 또한, 주재원의 개인 비전과 지각된 가족 지지가 낮아질수록 조절된 매개효과의 값이 커지는 것으로 나타나, 가설이 지지되었다. 이는 조절변수인 개인 비전과 지각된 가족 지지의 수준에 따라 글로벌 역량이 이문화 적응에 미치는 영향력이 변화함을 의미한다.

2) 이론적 의의

본 연구는 주재원의 직무수행에 관한 전반적인 프로세스를 규명하여 검증하고, 통제 불가능한 외적 변수보다는 주재원의 심리적 기제에 초점을 두고 심리적 절차를 밝혔다는 것에 의의가 있다. 특히, 주재원의 직무 수행, 직무만족 및 직무열의에 영향을 미치는 중요한 심리적 변수를 밝혀내었고, 이는 문화적으로나 환경적으로 전혀 다른 파견지에서 주재원의 심리적 안정이 직무 효과성에 중요한 영향을 미친다는 것을 규명하였다는 의의가 있다.

또한, 기존연구에서 다루어 지지 않았던 직무 열의에 대한 글로벌역량과의 관계와 이문화 적응의 매개효과를 규명하였다는 점에 이론적 의의가 있다. 기존 연구에서는 주로 주재원의 직무수행에만 초점을 맞추어 연구를 진행하거나(Aycan & Kanungo, 1997; Parker & McEvoy, 1993; Tung, 1981), 혹은 직무만족만을 다루었다(서묘, 2011). 본 연구는 직무 수행, 직무 만족 뿐만 아니라 직무 열의와 글로벌역량과 이문화 적응의 관계 또한 규명하여 전반적인 조직효과성에 미치는 글로벌역량과 이문화 적응의 중요성을 밝혔다는데 의의가 있다. 또한, 추후 주재원 관련 연구의 영역을 확장시켰다는 이론적 의의를 지닌다.

또 다른 이론적 의의는 개인비전이라는 변수의 포괄적 정립이다. 개인 비전은 기존 주재원 연구에서 다루어졌던 경력경로를 포함하는 개념이다. 주재원 직무의

경력적 측면에서의 명료성을 포함하면서 개인적인 유인가와 미래상의 개념으로 확대한 것으로, 기존 연구에서 다루어 지지 않은 변수이다. 개인 비전이 글로벌역량과 이문화 적응을 조절한다는 것이 규명되었으므로, 앞으로 주재원 관련 연구에서 보다 활발하게 개인 비전을 활용한 연구의 가능성을 열었다는 점에서 시사하는 바가 크다고 할 수 있다.

마지막으로, 본 연구의 설문 대상자는 실제 주재원 직무 경험 1회 이상인 자 316명을 대상으로 하였다. 이는 기존에 이루어진 선행 연구들 보다 많은 표본 수와 실제 주재원 직무 경험자만을 대상으로 조사한 실증 연구이다. 이는 연구의 일반화 가능성을 높여주고 준거관련 타당성을 높인다. 또한, 통계적 검증력을 강화시킨다. 따라서 주재원 관련 실증 연구가 다양하게 이루어 지지 않은 시점에서 더욱 의미있는 연구결과라고 할 수 있겠다.

3) 실무적 시사점

본 연구는 조직 차원에서 주재원의 직무 효과성을 끌어 올릴 수 있는 다양한 교육 프로그램과 지원방안 마련에 연구 결과 활용이 가능함을 시사한다. 조직에서 주재원 선발 시, 후보 직원의 글로벌 역량을 참조 자료로 활용 가능하며 직원의 강약점 파악 목적으로도 사용할 수 있을 것이다. 또한, 주재원의 직무 효과성 향상을 위해 주재원 사전 교육 시 글로벌 역량 강화 또는 이문화 적응에 초점을 맞춘 교육을 설계할 수 있고, 이는 교육의 효율성과 효과성을 증진시킬 것이다. 뿐만 아니라, 주재원이 타지에서 좀 더 수월하게 적응할 수 있도록 조직 차원에서 부임지 환경에 맞춘 맞춤형 지원도 고려 가능하다.

주재원 부임이 부임자의 전반적인 경력경로에 부합한다는 점을 명확히 인지시켜 주고, 주재원 직무 수행 이후의 발전 가능성이나 유인가를 명확히 제시하는 것도

고려해 볼 필요가 있다. 부임 대상자가 높은 개인 비전을 가진다면 더욱 적극적으로 이문화 적응을 위해 노력할 것이기 때문이다.

지각된 가족의 지지가 이문화 적응을 조절하는 중요한 변수로 밝혀진 만큼, 가족의 지지를 얻을 수 있는 가족 관련 교육을 실시하는 것도 하나의 방법이 될 수 있다. 혹은 조직 차원에서 주재원의 가족 대상으로 주재원 직무 이해도를 높일 수 있는 사전 교육이나 지도, 지원 역시 효과적일 것이다.

2. 연구의 제한점

본 연구의 첫 번째 제한점은 동일 방법에 의한 분산(Common method variance)에 의한 오류가 나타났을 가능성이 크다는 것이다. 글로벌 역량과 이문화 적응, 개인비전과 가족지지와 종속변수인 직무 효과성 변수들이 모두 동일인의 설문 응답으로 측정되었다. 이로써 변수들 간의 상관관계가 높게 나타났을 가능성을 배제하기는 어렵다. 따라서 변수들의 특성에 따라 측정방법을 세분화 하여 연구를 진행한다면 해당 문제를 보완하는데 도움이 될 것이다.

둘째, 본 연구는 횡단연구(cross-sectional study)로 설계되어 예측변인과 결과변인이 동일한 시점에서 측정되었기 때문에 두 변인 간의 인과관계를 해석하는 데 한계가 존재한다. 따라서 추후 연구에는 종단연구(longitudinal study)를 실시하여 변인들 간의 인과관계를 보다 명확하고 정교하게 파악할 필요가 있다고 여겨진다.

셋째, 본 연구에서는 지면 뿐만 아니라 온라인 설문방식을 함께 사용하여 설문은 수집하였다. 이는 자료 수집 방법에 따른 방법효과(method effect)를 발생시킬 가능성이 존재한다. 추후 연구에서는 자료 수집 방법을 통일하여 방법효과를 감소

시키거나, 방법 효과를 통제하는 통계방법을 사용한다면 해당 문제를 보완 가능할 것이다.

3. 후속 연구 제언

급변하는 기업 외적 환경과 그에 따른 조직 장면에서의 글로벌화에도 불구하고 그에 초점을 맞춘 실증연구가 부족하다는 사실을 발견하고 주재원의 직무 수행 증진을 규명하는 전반적 프로세스를 규명하였다는 점에서 본 연구는 시사 하는바가 크고 의미있는 연구라고 할 수 있다.

본 연구를 바탕으로 향후 주재원 및 해외파견자에 관한 연구가 더욱 활발히 진행되기를 바라며, 다음과 같은 후속 연구 방향을 제안한다.

첫째, 앞서 본 연구의 제한점에서 제시한 바와 같이 종단연구를 통한 보다 정확한 변수들 간의 관계 측정이 필요하다. 이를 통해 실제 조직에 적용하기 더욱 용이해 질 것이다. 주재원 및 해외 파견 부임 전의 시점에서 글로벌 역량과 개인 비전을 측정하고, 직무 수행 중 이문화 적응과 지각된 가족 지지 정도를 측정한 후, 귀임 후 직무 효과성 변수들을 측정한다면 예측변인과 종속변인간의 인과관계에 대한 설명력을 높일 수 있을 것이다. 또한, 조절변수의 조절효과 역시 더욱 명확히 측정 가능 할 것이다.

둘째, 직무수행 등 직무 효과성 관련 종속변수 측정 시 자기보고식 응답으로 측정하는 것이 아닌 타인평가로 자기고양의 편향(self-serving bias)을 막고 보다 객관적으로 측정하는 것이 필요하다. 주재원 귀임 후 상사의 평가나 인사고과 자료를 활용하여 직무 수행을 측정한다면 예측변인과의 인과관계를 보다 정확하고 명확하게 밝힐 수 있을 것이다.

셋째, 글로벌 역량과 이문화 적응의 관계에서 각각의 하위요인간의 구체적 관계를 밝히는 연구의 필요성이다. 글로벌 역량은 하나의 개념이 아닌 도전정신, 인지적 유연성, 글로벌 자기 효능감, 대인 유연성, 스트레스 내성과 이문화 수용성이라는 6 가지 하위 요인을 포괄하는 상위개념이다. 이문화 적응 역시 일반적응, 관계적응, 업무적응의 세 가지 하위요인으로 구성되어 있는 다차원적 구성 개념이다. 본 연구에서는 글로벌 역량과 이문화 적응간의 정적 관계가 존재함을 밝혔지만, 각각의 하위요인이 적응의 어떤 부분에 영향을 미치는지 그 구체적인 관계는 추가 분석하지 않았다. 후속 연구가 이루어진다면, 다양한 측면에서 이문화 적응 정도를 증가시키기 위해 구체적으로 어떠한 글로벌 역량을 향상시켜야 하는지 등과 관련한 설명력을 높일 수 있을 것이다.

넷째, 주재원 및 해외파견자가 지각하는 가족지지의 조절효과를 보다 명확하게 규명하기 위해 적합한 척도를 개발하는 것도 의미 있을 것이다. 본 연구에서는 가족의 실제 적응 정도를 측정하는 것이 아닌 주재원 본인이 지각한 가족의 지지정도를 측정하였다. 현재 주재원 연구에서 가족 적응은 Black 과 Stephen(1989)가 개발한 척도를 주로 사용하여 측정하고 있으나, 지각된 가족 지지를 측정하기 위한 타당성 높은 측정 척도는 존재하지 않는다. 본 연구를 통해 지각된 가족의 지지가 주재원의 이문화 적응에 조절효과가 있음이 규명되었으므로, 추후 지각된 가족의 지지를 좀 더 명확하고 정확하게 측정할 수 있는 척도가 개발될 필요가 있을 것으로 보인다.

다섯째, 한국 본사에서 해외로 파견되는 직원들 대상이 아닌, 주재원 및 해외파견 신분으로 한국에 근무하는 외국인을 대상으로 하는 후속 연구를 제안하고자 한다. 기업의 글로벌화로 인해 해외 주재 및 해외 파견 하는 경우뿐만 아니라, 해외에서 한국으로 파견 와 근무하는 경우 역시 매년 증가 추세에 있다. 이들 역시 동일한 심리적 기제와 절차를 통해 직무 효과성을 증진 시킬 수 있는지 반복검증이 필요하다. 만일 한국 주재원들 대상으로 한 연구와 상이한 결과를 얻게 된다면 어떠

한 이유 때문인지 그 원인을 규명하는 것도 매우 의의 있을 것이다. 한국으로 파견된 근로자 역시 직무 효과성을 증진 시킬 수 있게끔 조직 차원의 다양한 교육이나 지원 방안이 요구된다. 앞으로 한국에서 근무하는 해외 근로자들은 더욱 증가할 것이다. 따라서 후속적 실증연구는 필요하고, 이를 제안하고자 한다.

참고문헌

- 김재문(1987). 우리나라 해외진출 기업의 주재원 관리에 관한 연구. 중앙대학교 석사학위 논문.
- 김재창, & 권종욱. (2009). 한국 다국적기업 해외파견관리자들의 현지적응 분석. *국제경영리뷰*, 13(2), 119-149.
- 노상충, 정홍식, 서용원(2012). 글로벌 역량 척도(GCS) 개발 및 타당화. *한국심리학회지 산업 및 조직*, Vol.25 No.4.
- 도신하(2011). 해외주재원의 현지적응에 영향을 미치는 요인에 관한 실증연구: 중국 IT기업-화웨이(華爲)를 중심으로. 인하대학교 석사학위 논문.
- 서묘 (2011). 해외파견자의 이문화 적응에 영향을 미치는 직무요인과 조직요인: 중국진출 한국기업 중심으로. 성균관대학교 석사학위 논문.
- 서준호. (1996). 해외진출기업의 해외파견인 인적자원관리에 관한 탐색적연구: 대중국진출기업을 대상으로, 성균관대학교 대학원 경영학과 박사학위논문.
- 장영철. (2000). 해외근무자의 개인적 특성과 이문화적응, 역할외 행동 및 조기귀환 의도와외의 관계에 대한 연구. *국제경영연구*, 11(2), 249-281.
- 정경훈, & 박수홍. (2012). 초등학생의 개인비전 프로그램 개발 기초 연구. *아동교육*, 21(4), 337-355.
- 우석봉. (2000). 호텔종사자 조직시민행동과 선행요인 및 직무성과간의 관계에 관한 연구. 경성대학교 대학원 박사학위논문.
- 이순목. (2000). 요인분석의 기초. 서울: 교육과학사.

- Adler, N. J. (1981). Re-entry: Managing cross-cultural transitions. *Group & Organization Management*, 6(3), 341-356.
- Aiken, L. S., West, S. G., & Reno, R. R. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Sage.
- Alderfer, C. P. (1972). Existence, relatedness, and growth: *Human needs in organizational settings*.
- Ali, A., Van der Zee, K., & Sanders, G. (2003). Determinants of intercultural adjustment among expatriate spouses. *International Journal of Intercultural Relations*, 27(5), 563-580.
- Arnold, H. J., & Feldman, D. C. (1983). *Managing individual and group behavior in organizations*. McGraw-Hill College.
- Arthur, W., & Bennett, W. (1995). The international assignee: The relative importance of factors perceived to contribute to success. *Personnel Psychology*, 48(1), 99-114.
- Aycan, Z., & Kanungo, R. N. (1997). Current issues and future challenges in expatriate management. *New approaches to employee management*, 4, 245-260.
- Barth, R. (1990). A personal vision of a good school. *Phi Delta Kappan*, 71(7), 512-516.
- Beatty, R. W., & Schneier, C. E. (1981). *Personnel administration: An experiential skill-building approach*. Addison-Wesley.
- Bentler, P. M., & Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological bulletin*, 88(3), 588.
- Berry, J. W., & Kim, U. (1988). Acculturation and mental health.
- Berson, Y., Shamir, B., Avolio, B. J., & Popper, M. (2001). The relationship

- between vision strength, leadership style, and context. *The Leadership Quarterly*, 12(1), 53-73.
- Black, J. S. (1988). Work role transitions: A study of American expatriate managers in Japan. *Journal of International Business Studies*, 277-294.
- Black, J. S., & Gregersen, H. B. (1990). Expectations, satisfaction, and intention to leave of American expatriate managers in Japan. *International Journal of Intercultural Relations*, 14(4), 485-506.
- 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., & Gregersen, H. B. (1991). When Yankee comes home: Factors related to expatriate and spouse repatriation adjustment. *Journal of International Business Studies*, 671-694.
- Black, J. S., & Gregersen, H. B. (1991). The other half of the picture: Antecedents of spouse cross-cultural adjustment. *Journal of International Business Studies*, 461-477.
- Black, J. S., Gregersen, H. B., & Mendenhall, M. E. (1992). Toward a theoretical framework of repatriation adjustment. *Journal of International Business Studies*, 737-760.
- Black, J. S., & Mendenhall, M. (1991). The U-curve adjustment hypothesis revisited: A review and theoretical framework. *Journal of International Business Studies*, 225-247.
- Black, J. S., Mendenhall, M., & Oddou, G. (1991). Toward a comprehensive model of international adjustment: An integration of multiple theoretical perspectives. *Academy of management review*, 16(2), 291-317.
- 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.
- Blanchard, K. (2006). Elements of top performance. *Leadership Excellence*, 23(12), 4-4.
- Bochner, S., McLeod, B. M., & Lin, A. (1977). Friendship patterns of overseas students: A functional model. *International journal of psychology*, 12(4), 277-294.
- Bourdieu, P. (1977). *Outline of a Theory of Practice* (Vol. 16). Cambridge university press.
- Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of applied psychology*, 35(5), 307.
- Brett, J. M. (1984). Job transitions and personal and role development. *Research in personnel and human resources management*, 2(2), 155-185.
- Brislin, R. W. (1981). Cross-cultural encounters: face-to-face interaction. Pergamon, Elmsford, NY, No.94, p.372
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. *Sage Focus Editions*, 154, 136-136.
- Caligiuri, P. M., Hyland, M. M., Joshi, A., & Bross, A. S. (1998). Testing a theoretical model for examining the relationship between family adjustment and expatriates' work adjustment. *Journal of Applied Psychology*, 83(4), 598.
- Coffman, D. L., & MacCallum, R. C. (2005). Using parcels to convert path analysis models into latent variable models. *Multivariate Behavioral Research*, 40(2), 235-259.
- Conger, J. A. (1999). Charismatic and transformational leadership in organizations: An insider's perspective on these developing streams of

- research. *The Leadership Quarterly*, 10(2), 145-179.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1998). *Charismatic leadership in organizations*. Sage Publications.
- Constance, N. A., & Becker, M. J. (1973). Job Satisfaction and Performance, An Empirical Test of Some Theoretical Propositions. *Organizational Behavior and Human Performance*, 9(2), 267-279.
- Copeland, Lennie & Louis Griggs. (1985), *Going international*. New York: Random House.
- Curry, J. P., Wakefield, D. S., Price, J. L., & Mueller, C. W. (1986). On the causal ordering of job satisfaction and organizational commitment. *Academy of Management Journal*, 29(4), 847-858.
- Dolins, I. L. (1998). 1998 global relocation survey: Current trends regarding expatriate activity. *Employment Relations Today*, 25(4), 1-11.
- Dunbar, E., & Ehrlich, M. H. (1993). Preparation of the international employee: Career and consultation needs. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 45(1), 18.
- Edström, A., & Galbraith, J. R. (1977). Transfer of managers as a coordination and control strategy in multinational organizations. *Administrative science quarterly*, 248-263.
- Fayerweather, J. (1982). *International business strategy and administration*. Ballinger Pub Co.,
- Feldman, D. C., & Thomas, D. C. (1992). Career management issues facing expatriates. *Journal of International Business Studies*, 271-293.
- Fontaine, G. (1989). *Managing international assignments: The strategy for success*. Prentice Hall Direct.

- Forster, N. (1992). International managers and mobile families: the professional and personal dynamics of trans-national career pathing and job mobility in the 1990s. *International Journal of Human Resource Management*, 3(3), 605-624.
- Frith S. W. (1981). *The Expatriate Dilemma: How to Relocate and Compensate US Employees Assigned Overseas*. Burnham Incorporated Pub.
- Gonzalez, R. F., & Negandhi, A. R. (1967). *The United States overseas executive: His orientations and career patterns*. Institute for International Business and Economic Development Studies, Division of Research, Graduate School of Business Administration, Michigan State University.
- Gross, E., & Etzioni, A. (1985). *Organizations in society*. Prentice-Hall.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied psychology*, 60(2), 159.
- Harvey, M. G. (1989). Repatriation of corporate executives: An empirical study. *Journal of International Business Studies*, 131-144.
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. Guilford Press.
- Hayes, A. F., & Preacher, K. J. (2014). Statistical mediation analysis with a multicategorical independent variable. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*, 67(3), 451-470.
- Hays, R. D. (1972). Ascribed behavioral determinants among US expatriate managers. *Journal of International Business Studies*, 2: 40-46.
- Hays, R. D. (1974). Expatriate election: insuring success and avoiding failure. *Journal of International Business Studies*, 5: 25-37.
- Hechanova, R., Beehr, T. A., & Christiansen, N. D. (2003). Antecedents and

- consequences of employees' adjustment to overseas assignment: a meta analytic review. *Applied Psychology*, 52(2), 213-236.
- Higgins, C. A., Duxbury, L. E., & Irving, R. H. (1992). Work-family conflict in the dual-career family. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 51(1), 51-75.
- Hoppock, R. (1935). Job satisfaction.
- House, R. J., & Shamir, B. (1993). Toward the integration of transformational, charismatic, and visionary theories.
- Howard, C. G. (1980). The expatriate manager and the role of the MNC. *Personnel Journal*.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural equation modeling: a multidisciplinary journal*, 6(1), 1-55.
- Hulin, C. (1991). Adaptation, persistence, and commitment in organizations.
- Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (1985). A meta-analysis and conceptual critique of research on role ambiguity and role conflict in work settings. *Organizational behavior and human decision processes*, 36(1), 16-78.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*, 33(4), 692-724.
- Kraimer, M. L., Wayne, S. J., & Jaworski, R. A. (2001). Sources of support and expatriate performance: The mediating role of expatriate adjustment. *Personnel Psychology*, 54(1), 71-100.
- LaRocco, J. M., House, J. S., & French Jr, J. R. (1980). Social support, occupational stress, and health. *Journal of health and Social Behavior*, 202-218.

- Liu, X., & Shaffer, M. A. (2005). An investigation of expatriate adjustment and performance a social capital perspective. *International Journal of Cross Cultural Management*, 5(3), 235-254.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of industrial and organizational psychology*, 1, 1297-1343.
- Lorange, P., & Murphy, D. C. (1983). Strategy and human resources: Concepts and practice. *Human Resource Management*, 22(1-2), 111-135.
- Louis, M. R. (1980). Surprise and sense making: What newcomers experience in entering unfamiliar organizational settings. *Administrative science quarterly*, 226-251.
- MacCormick, E. J., & Ilgen, D. R. (1983). *Industrial psychology*. Allen & Unwin
- MacKinnon, D. P., Lockwood, C. M., Hoffman, J. M., West, S. G., & Sheets, V. (2002). A comparison of methods to test mediation and other intervening variable effects. *Psychological methods*, 7(1), 83.
- Mccormick, E. J. (1974). tiffin, J., *Industrial Psychology*.
- Mendenhall, M., & Oddou, G. (1985), The dimensions of expatriate acculturation: A review, *Academy of Management Review*, Vol. 10, No. 1, p. 39-47
- Mendenhall, M. E., Dunbar, E., & Oddou, G. R. (1987). Expatriate selection, training and career pathing: a review and critique. *Human Resource Management*, 26(3), 331-345.
- Micco, L. (1998). Study: Homesickness of foreign born executives too often is overlooked. *HR News*, 12.
- Miller, G. E. (1990). The assessment of clinical skills/competence/performance. *Academic medicine*, 65(9), S63-7.
- Miller, E. L., & J. L. C. Cheng (1978). A closer look ate the decision to accept

- an overseas position. *Management International Review*, 18(3): 25–33.
- Moran, R. T. (2007). *Managing cultural differences*. Routledge.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (2013). *Employee – organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic Press.
- Muchinsky, P. M. (1997). *Psychology Applied to Work: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*, Brooks.
- Murray, F. T., & Murray, A. H. (1986). SMR Forum: Global managers for global businesses. *Sloan Management Review* (1986–1998), 27(2), 75.
- Nanus, B. (1992). *Visionary Leadership: Creating a Compelling Sense of Direction for Your Organization*. Jossey-Bass Inc., 350 Sansome Street, San Francisco, CA 94104-1310.
- Naumann, E. (1992). A conceptual model of expatriate turnover. *Journal of International Business Studies*, 499–531.
- Parker, B., & McEvoy, G. M. (1993). Initial examination of a model of intercultural adjustment. *International Journal of Intercultural Relations*, 17(3), 355–379.
- Pincus, J. D. (1986). Communication satisfaction, job satisfaction, and job performance. *Human communication research*, 12(3), 395–419.
- Porter, L. W., & Lawler, E. E. (1968). Managerial attitudes and performance.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior research methods, instruments, & computers*, 36(4), 717–731.
- Preacher, K. J., Rucker, D. D., & Hayes, A. F. (2007). Addressing moderated mediation hypotheses: Theory, methods, and prescriptions. *Multivariate*

- behavioral research*, 42(1), 185-227.
- Price, J. L. (1968). *Organizational effectiveness: An inventory of propositions*. Homewood, Ill: RD Irwin.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). Utrecht work engagement scale: Preliminary manual. *Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University, Utrecht*.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 10-24.
- Schell, M. S., & Solomon, C. M. (1997). *Capitalizing on the global workforce: A strategic guide for expatriate management*. Irwin Professional Pub.
- Schmidt, F. L., Harter, J. K., & Killham, E. A. (2003). *Employee engagement, satisfaction, and business-unit-level outcomes: A meta-analysis*. Princeton, NJ: Gallup Organization.
- Selmer, J. (2002). Practice makes perfect? International experience and expatriate adjustment. *MIR: Management International Review*, 71-87.
- Shaffer, M. A., Harrison, D. A., & Gilley, K. M. (1999). Dimensions, determinants, and differences in the expatriate adjustment process. *Journal of International Business Studies*, 557-581.
- Shaffer, M. A., Harrison, D. A., Gregersen, H., Black, J. S., & Ferzandi, L. A. (2006). You can take it with you: individual differences and expatriate effectiveness. *Journal of Applied psychology*, 91(1), 109.

- Smith, H. C. (1955). *Psychology of industrial behavior*. McGraw-hill.
- Smith, K., & Kendall, L. M. Hulin (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes*.
- Staines, G. L. (1980). Spillover versus compensation: A review of the literature on the relationship between work and nonwork. *Human relations*, 33(2), 111-129.
- Stephens, G. K., & Black, S. (1991). THE IMPACT OF SPOUSE'S CAREER ORIENTATION ON MANAGERS DURING INTERNATIONAL TRANSFERS. *Journal of Management Studies*, 28(4), 417-428.
- Strange, J. M., & Mumford, M. D. (2005). The origins of vision: Effects of reflection, models, and analysis. *The Leadership Quarterly*, 16(1), 121-148.
- Quinn, R. P., & Mangione, T. W. (1973). Evaluating weighted models of measuring job satisfaction: A Cinderella story. *Organizational Behavior and Human Performance*, 10(1), 1-23.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychologist*, 55(1), 68.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta analytic findings. *Personnel psychology*, 46(2), 259-293.
- Thomas, D. C., & Lazarova, M. B. (2006). 13 Expatriate adjustment and performance: a critical review. *Handbook of research in international human resource management*, 247.
- Tung, R. L. (1981). Selection and training of personnel for overseas assignments. *Columbia Journal of World Business*, 16: 68-78.

- Tung, R. L. (1984). Strategic management of human resources in the multinational enterprise. *Human Resource Management* (pre-1986), 23(2), 129.
- Tung, R. L. (1987). Expatriate assignments: Enhancing success and minimizing failure. *The Academy of Management Executive* (1987-1989), 117-125.
- Van de Ven, A. H., & Ferry, D. L. (1980). *Measuring and assessing organizations*. John Wiley & Sons.
- Wang, X. (2002). Expatriate Adjustment from a Social Network Perspective: Theoretical Examination and a Conceptual Model. *International Journal of Cross Cultural Management*, 2(3), 321-337.
- Waxin, M. F., & Panaccio, A. (2005). Cross-cultural training to facilitate expatriate adjustment: it works!. *Personnel Review*, 34(1), 51-67.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of management*, 17(3), 601-617.

부 록

설 문 지

안녕하십니까?

바쁘신 중에도 귀중한 시간을 내어 설문에 참여해 주셔서 진심으로 감사드립니다.

본 설문은 응답에 10분 내외의 시간이 소요됩니다.

본 설문지는 주재원의 근무환경 개선방안을 연구하기 위한 것입니다. 설문 문항은 이문화 적응과 직무수행에 관련된 것으로서, 주재원 부임 시 수행한 업무와 부임지 환경에 대한 전반적인 느낌과 관련된 의견을 알아보려 하는 것입니다. 각 질문에는 정답이 없으므로 질문을 읽고 난 후 순간적인 느낌이나 생각을 사실 그대로 기록해 주시기 바랍니다.

귀하께서 본 설문지에 응답하신 내용은 모두 연구 목적으로만 사용되며, 익명으로 작성되어 개인에 관한 일체의 비밀이 보장됨을 약속드립니다.

끝으로, 서로 비슷하다고 느껴지는 문항일지라도 **모든 문항**을 체크해 주셔야만 연구 자료로 사용할 수 있으니 누락 없이 작성해 주실 것을 꼭 부탁드립니다.

본 설문지나 연구에 대하여 궁금하신 사항은 아래의 연락처로 연락주시면, 성의를 다하여 설명하여 드리겠습니다. 감사합니다.

연구자 공 자 영 드림
성균관대학교 산업 및 조직심리학과

성균관대학교 응용심리 연구소

설문조사와 관련하여 의문사항이 있으신 경우 아래의 연락처로 문의하여 주십시오.

- 연구자 : 공 자 영 (성균관대학교 심리학과 석사과정)
- 문의메일 : hermoso512@naver.com

■ 다음의 유의사항을 읽고, 설문에 응답해주시기 바랍니다.

1. 각 질문에는 정답이 없습니다. 질문을 읽고 난 후, 순간적인 느낌이나 생각을 사실 그대로 기록해 주시기를 부탁드립니다.
2. 사회적으로 바람직하다고 생각하는 내용으로 응답하지 마시고, 귀하의 실제 느낌을 그대로 기록해 주시기를 부탁드립니다.
3. 서로 비슷하다고 느껴지는 질문일지라도 하나도 빠뜨리지 말고 응답해 주시기를 부탁드립니다.

A. 다음은 현재 귀하가 생각하는 **자신에 대한 느낌과 생각**을 묻는 질문입니다.

귀하가 각 문항에 대하여 동의하는 정도를 나타내는 번호에 **√**, 혹은 **0** 표시하여 주십시오.

		전혀 아니다		보통 이다		매우 그렇다		
1	자신이나 타인을 위한 도전적 목표를 설정하고 이를 달성하기 위해 행동한다.	1	2	3	4	5	6	7
2	나는 주어진 업무 외에도 기꺼이 다른 업무를 찾아서 수행하려고 노력한다.	1	2	3	4	5	6	7
3	업무를 수행하던 중 어려움에 직면해서도 끝까지 목적을 성취해낸다.	1	2	3	4	5	6	7
4	나는 과제 완수를 위해서는 며칠이나 몇 주가 걸리더라도 일에 몰입할 수 있다.	1	2	3	4	5	6	7
5	업무 완수를 위해, 공식적인 권한 없이도 행동을 취하고, 개인적인 위험부담을 감수한다.	1	2	3	4	5	6	7
6	나는 다른 사람들이 생각내지 못하는 새로운 아이디어를 잘 생각해내는 편이다.	1	2	3	4	5	6	7
7	나는 더 효과적인 해결책을 위해 주어진 한계나 규정을 벗어나서 생각한다.	1	2	3	4	5	6	7
8	나는 조직에 피해가 되지 않는 범위에서, 개별적 상황에 맞도록 규정이나 절차를 유연하게 적용한다.	1	2	3	4	5	6	7

9	해외에서 근무하는 중에 어려운 상황에 처하게 된다면, 나는 그런 상황을 극복할 수 있는 충분한 능력이 있다고 생각한다.	1	2	3	4	5	6	7
10	나는 내 분야에서 충분한 전문성을 갖추고 있기 때문에, 해외에서도 훌륭한 성과를 낼 수 있다.	1	2	3	4	5	6	7
11	외국인과 친구가 되는 것은 나에게 크게 어려운 일이 아니다.	1	2	3	4	5	6	7
12	외국인 상사/부하와 의견차이가 있을 때, 나는 내 생각을 분명하게 전달하고 그를 설득할 수 있다.	1	2	3	4	5	6	7
13	나는 상대방이 원한다면 마음에 없는 말도 할 수 있다.	1	2	3	4	5	6	7
14	나는 다른 사람에게 좋은 인상을 주기 위해서 나의 행동을 바꿀 수 있다.	1	2	3	4	5	6	7
15	나는 내가 싫어하는 사람일지라도 웃으면서 이야기 할 수 있다.	1	2	3	4	5	6	7
16	나는 나와 다른 신념을 가진 사람과도 잘 지내는 편이다.	1	2	3	4	5	6	7
17	스트레스가 심한 상황에서 건설적인 방향으로 스트레스를 해소하는 편이다.	1	2	3	4	5	6	7
18	쓸데없는 개입이나 충동적인 행동에 대한 유혹은 잘 물리치는 편이다.	1	2	3	4	5	6	7
19	나는 불행하다고 여겨질 때, 상황을 바꾸기 위해서 적극적으로 노력한다.	1	2	3	4	5	6	7
20	분노, 극심한 좌절감, 혹은 스트레스를 받는 경우에도 이를 통제할 수 있다.	1	2	3	4	5	6	7
21	나는 다른 나라의 역사와 문화에 흥미를 가지고 있다.	1	2	3	4	5	6	7
22	윤리와 도덕은 시대와 상황, 그 나라의 특수성에 따라 그 판단 기준이 달라질 수 있다고 생각한다.	1	2	3	4	5	6	7
23	새로운 음식이나 외국 음식을 먹어보는 것을 좋아한다.	1	2	3	4	5	6	7
24	다른 나라 문화의 생활방식이 내가 생각하는 것과 다르더라도 잘 수용할 수 있다.	1	2	3	4	5	6	7

B. 다음은 귀하의 **가장 최근의 주재원 근무 시절**에 관한 질문입니다.

귀하의 주재원 근무 시 경험을 회상하시며 각 문항에 대하여 동의하는 정도를 나타내는 번호에 √, 혹은 0 표시하여 주십시오.

다음은 주재원 부임 전 귀하의 느낌과 생각을 묻는 질문입니다.		전혀 아니다	보통 이다	매우 그렇다				
1	주재원 근무는 장기적인 나의 경력 개발 측면에서 하나의 발판이라 생각하였다.	1	2	3	4	5	6	7
2	주재원 근무는 경력개발 측면에서 국내 비슷한 직무 이동보다 더욱 유용하다 생각하였다.	1	2	3	4	5	6	7

3	주재원 근무는 실무능력이나 전문역량을 추가적으로 개발할 수 있어 나의 미래에 도움을 줄 것이라 생각하였다.	1	2	3	4	5	6	7
4	주재원 근무는 나의 지식과 경험을 넓힐 수 있어서 나의 경력에 유리할 것이라 생각하였다.	1	2	3	4	5	6	7
5	주재원 근무로 인해 국내 본사에서 입지가 좁아질까 두려웠다.	1	2	3	4	5	6	7
다음은 주재원 근무 당시 귀하의 느낌과 생각을 묻는 질문입니다.		전혀 아니다		보통 이다		매우 그렇다		
1	현지 전반적 생활 여건이 만족스러웠다.	1	2	3	4	5	6	7
2	현지에서 주택마련에 어려움이 없었다.	1	2	3	4	5	6	7
3	현지 음식은 적응하기 괜찮았다.	1	2	3	4	5	6	7
4	현지에서 쇼핑하기에 큰 불편함이 없었다.	1	2	3	4	5	6	7
5	현지 생활비는 적절한 수준이었다.	1	2	3	4	5	6	7
6	현지에서 문화생활이나 휴양을 즐길 기회가 충분히 있었다.	1	2	3	4	5	6	7
7	현지에 적절한 의료시설이 갖추어져 있었다.	1	2	3	4	5	6	7
8	현지인들과의 모임 등 사교활동은 적절하였다.	1	2	3	4	5	6	7
9	현지 직원들과 일상적 상호교류는 원활하였다.	1	2	3	4	5	6	7
10	회사 밖에서 현지인들과 상호교류 하는데 불편함이 없었다.	1	2	3	4	5	6	7
11	현지인들과 의사소통에는 어려움이 없었다.	1	2	3	4	5	6	7
		전혀 아니다		보통 이다		매우 그렇다		
12	주재원으로서 내가 할 일이 무엇인지 구체적으로 주어졌다.	1	2	3	4	5	6	7
13	주재원으로서 회사에서 기대하는 수행 기준이 명확하였다.	1	2	3	4	5	6	7
14	현지에서 부하직원을 감독하는 관리자로서의 역할이 명확하였다.	1	2	3	4	5	6	7
15	나의 가족 모두는 해외에서 생활하는 것을 적극적으로 지지하였다	1	2	3	4	5	6	7
16	나는 가족들과 함께 해외에서 생활하는 것이 자녀 교육에 도움이 되었다고 생각한다.	1	2	3	4	5	6	7
17	나는 자녀들이 어린 나이에 해외에서 생활하는 것이 정체성에 부정적 영향을 주었다고 생각한다.	1	2	3	4	5	6	7
18	장기간의 해외생활은 자녀의 진학문제에 어려움을 주었다고 생각한다.	1	2	3	4	5	6	7

19	나는 현지에서 맡은 업무와 책임을 이행하였다.	1	2	3	4	5	6	7
20	나는 현지에서 나에게 기대되는 과업을 수행하였다.	1	2	3	4	5	6	7
21	나는 현지에서 공식적으로 요구되는 업무기준을 충족시켰다.	1	2	3	4	5	6	7
22	나는 현지에서 업무성과에 직접적으로 영향을 미치는 활동을 수행하였다.	1	2	3	4	5	6	7
23	나는 현지에서 반드시 수행해야 할 업무에 최선을 다하였다.	1	2	3	4	5	6	7
24	나는 현지에서 업무와 관련된 책임과 의무를 반드시 수행 하였다.	1	2	3	4	5	6	7
25	나는 현지에서 업무를 생각해도 무기력하거나 피곤하지 않았다.	1	2	3	4	5	6	7
26	나는 현지에서 근무하던 곳의 근무환경에 만족하였다.	1	2	3	4	5	6	7
27	나는 대체로 현지에서의 직무에 만족하였다.	1	2	3	4	5	6	7
28	나는 현지에서의 직무보다 본사로 빨리 돌아가고 싶었다.	1	2	3	4	5	6	7
29	나는 현지에서 맡은 임무에서 다른 사람들보다 일의 보람을 더 많이 느끼는 편이었다.	1	2	3	4	5	6	7
30	나는 현지에서 맡은 직무가 싫어서 결근하고 싶은 마음이 생길 때가 있었다.	1	2	3	4	5	6	7
31	전반적으로 나는 다른 주재원들에 비해서 직무에 더 만족하는 편이었다.	1	2	3	4	5	6	7
32	나는 주재원으로서의 직무의 안정성에 대해 만족하는 편이었다.	1	2	3	4	5	6	7
33	주재원으로서 내가 받고 있는 임금과 상여금은 만족할 만 하였다.	1	2	3	4	5	6	7
34	나는 현지에서 함께 근무하고 있는 사람들에 대해 만족하였다.	1	2	3	4	5	6	7
35	나는 현지에서 상사의 지시 및 평가에 대해 전반적으로 만족하였다.	1	2	3	4	5	6	7
36	현지에서, 나는 일을 할 때 넘치는 힘을 느꼈다.	1	2	3	4	5	6	7
37	현지에서, 나는 일을 할 때 원기 왕성함을 느꼈다.	1	2	3	4	5	6	7
38	현지에서, 나는 아침에 일어났을 때 회사에 가고 싶은 마음이 들었다.	1	2	3	4	5	6	7
39	현지에서, 나는 한 번에 오랜 시간 동안 계속 일을 할 수 있었다.	1	2	3	4	5	6	7
40	현지에서, 나는 일을 하면서 정신적으로 쉽게 원기를 회복하였다.	1	2	3	4	5	6	7
41	현지에서, 내가 하는 일은 매우 의미 있고 가치 있는 일이었다.	1	2	3	4	5	6	7
42	현지에서, 나는 일을 하는데 있어서 열정적이었다.	1	2	3	4	5	6	7
43	현지에서, 나의 일은 나에게 영감을 주도록 자극하였다.	1	2	3	4	5	6	7
44	현지에서, 나는 내 일에 대해 자부심을 느꼈다.	1	2	3	4	5	6	7
45	현지에서, 내가 맡은 일은 도전적이었다.	1	2	3	4	5	6	7
46	현지에서, 나는 일을 할 때 시간가는 줄을 몰랐다.	1	2	3	4	5	6	7

47	현지에서, 나는 일을 할 때 일 이외의 다른 모든 것을 잊었다.	1	2	3	4	5	6	7
48	현지에서, 나는 집중해서 일을 할 때 행복감을 느꼈다.	1	2	3	4	5	6	7
49	현지에서, 나는 나의 일에 푹 빠져있었다.	1	2	3	4	5	6	7
50	현지에서, 나는 일을 할 때 매우 몰입해서 하였다.	1	2	3	4	5	6	7

* 다음은 자료 분석을 위해 꼭 필요한 귀하의 일반적인 사항에 대한 문항들입니다. 해당되는 보기에 √, 혹은 0 로 응답하여 주시거나 적절한 사항을 빠짐없이 기입해주시기 바랍니다. (기타의 경우 해당 내용을 적어주시기 바랍니다.)

1. 성별: ① 남() ② 여()

2. 연령: ① 20대() ② 30대() ③ 40대() ④ 50대() ⑤ 60대 이상()

3. 경력: 현재까지의 직장 경력
_____ 년 _____ 월

4. 업종: ① 금융업() ② 제조업() ③ 서비스업() ④ IT ()
⑤ 공공 () ⑥ 유통/물류업() ⑦ 기타 _____

5. 직무: ① 영업/마케팅() ② 전략/기획() ③ 재무/회계() ④ 지원/HR()
⑤ 생산직() ⑥ 기술직(연구직)() ⑦ 기타 _____

6. 직급: ① 사원() ② 대리() ③ 과장() ④ 차장() ⑤ 부장()
⑥ 임원 이상() ⑦ 기타 _____

7. 최근 주재원 부임 기간:
_____ 년 _____ 월

8. 주재원 부임 횟수: (가장 최근 근무 포함)
_____ 회

9. 최근 주재원 부임 국가:

10. 주재원 근무 전 사전 교육 이수 여부: ① 있음() ② 없음()

11. 배우자 유무 여부: ① 있음() ② 없음()

12. 자녀 유무 여부: ① 있음() ② 없음()

(① 표기 시, 자녀 나이 _____ 세)

ABSTRACT

A study of Expatriate Global Competency and Job Effectiveness: The Mediating Role of Expatriate Adjustment

Gong, Ja Young

Department of Psychology

Sungkyunkwan University

Businesses in the competition which is intensified by globalization, uncover new opportunities and send employees abroad to secure new markets, customers and labor resources. It is also easily found in Korean companies that expatriates work with local employees in diverse backgrounds. The more expatriates are sent, the more needs of expatriates' empirical studies are increased. However, the current empirical studies are very limited. Thus, this study aims to examine the overall process of leading expatriates' job effectiveness. That is, expatriates' cross-cultural adjustment mediates the relationship between global competency and successful job performance, job satisfaction and job engagement as job effectiveness. In addition, this study anticipates that expatriates' individual vision and perceived family support moderate the relationship between global competency and cross-cultural adjustment. Finally, this study verifies the

moderated mediation relationship in order to examine the overall psychological process. To increase validity of study, we conducted a survey of 316 employees who have experience working abroad as a expatriate and tested the hypothesis by regression analysis using Hayes's SPSS macro.

The results of this study are as follows. First, expatriates' cross-cultural adjustment mediated the relationship between global competency and successful job performance, job satisfaction and job engagement as job effectiveness. Second, expatriates' individual vision and perceived family support moderated the relationship between global competency and cross-cultural adjustment. It means that individual vision and perceived family support strongly affected to the expatriates with low global competency. Therefore, if they have strong individual vision and highly perceived family support, they will adjust to new location more easily although they have low global competency. Last but not least, this study verified the moderated mediation relationship, which means it examined expatriates' overall psychological process. Based on these results above, this study discussed the direction of future study and research significance.

keyword: expatriate, global competency, job effectiveness, expatriate job performance