

해외파견관리자의 국제적응에 관한 30년간의 문헌 분석- CiteSpace를 이용한 계량서지학적 분석*

마차오 권종욱 장영봉 반정정
강원대학교 경영학과 박사과정 강원대학교 경영학과 교수 강원대학교 경영학과 박사과정 강원대학교 무역학과

An Analysis of 30 Years of Literature on the International Adjustment on of International Expatriate Managers: Bibliometric Analysis using CiteSpace

Chao-Ma^a, Jong-Wook Kwon^b, Yong-Feng Zhang^c, Jing-Jing Pan^d

^aCollege of Business Administration, Kangwon National University, South Korea

^bCollege of Business Administration, Kangwon National University, South Korea

^cCollege of Business Administration, Kangwon National University, South Korea

^dDepartment of International Trade, Kangwon National, South Korea

Received 09 August 2019, Revised 21 August 2019, Accepted 22 August 2019

Abstract

As the activities of global enterprises have become more globalized and the labor movement among nations has increased, many studies have been carried out on the effective adjustment of expatriate managers. By examining the literature over the past 30 years on the adjustment of expatriate managers, this study identified major research trends and presented future research directions. While prior studies have often been cumbersome, time-consuming, and dependent on the researchers' subjective judgments, this study performs a bibliometric analysis using quantitative and visualized reference materials to provide a map showing the evolution process of existing research on the adjustment of expatriates. Using the CiteSpace program, this study conducted a bibliometric analysis of 517 papers focusing on major research trends, research countries, research institutions, authors, and journals. Study results found that the study of international adjustment was mainly focused on self-directed senders, attribution adaptations, and personal characteristics. The United States, Britain, and Australia were the most represented countries, while the most influential institutions included Aarhus University, the University of Wisconsin, and Hong Kong Baptist University. As one of the leading researchers, Selmer of Orhuss University published 19 papers, followed by Luring of Orhuss University. The Journal of International Business Studies (JIBs) most frequently featured studies of overseas expatriate adjustment.

Keywords: Expatriate, International adjustment, Knowledge structure, CiteSpace

* This paper is a study carried out with the support of the research funding program for the challenge of the university innovation support project in 2019.

^a First Author, E-mail: machao@kangwon.ac.kr

^b Corresponding Author, E-mail: jwkwon@kangwon.ac.kr

^c Co-Author, E-mail: zhangyongfeng47@gmail.com

^d Co-Author, E-mail: yy961811566lovepp@gmail.com

I. 서론

글로벌기업 관리자들은 글로벌화가 진전됨에 따라 점차 더 많은 국가로 파견되는 경험을 하고 있다(Caligiuri, 2000; Templer, Tay & Chandrasekar, 2006). 하지만 해외 파견 업무를 관리하는 것은 글로벌기업에게 도전적이고 복잡한 일이며 해외사업의 성과에 큰 영향을 미치기 때문에 해외 파견자의 역할이 중요하다(Shaffer, Harrison, Gilley, & Luk, 2001). 따라서 많은 학자들도 해외 파견 관리자에 대한 연구를 많이 수행해오고 있으며 글로벌 비즈니스의 급속한 발전으로 글로벌기업의 영향력이 커지면서 해외파견관리자의 역할이 중요해지고 있다. 특히 최근에 한일관계가 악화되고 있는 상황에서 일본에서 근무하고 있는 한국 IT 기술자의 현지 적용에 주는 의미가 크다는 점에서 연구의 의미가 있다. 이러한 중요성을 반영하듯 경영관련 저널에서 해외 주제원 관련 논문들이 많이 출간되고 있다(Shaffer et al., 2012; Bhaskar-Shinivas et al., 2005; Scutari and Brewster, 2000; Feitosa et al., 2014).

해외 주제원들에 관한 연구가 상당히 많이 축적되어있어 어떠한 연구가 수행되었는지 그리고 앞으로 어떤 연구가 진행될 필요가 있는지를 분석할 필요성이 있다. 특히 본 연구는 정량적이고 시각화된 방법을 사용하는 연구는 아직까지 거의 수행되지 않았다. 일반적으로 기존 연구를 검토하는 방법은 번거롭고, 시간이 오래 걸리고, 전문가의 주관적인 판단에 의존하므로 편견이 생길 수 있다. 반면 본 연구는 CiteSpace 프로그램을 활용한 정량적 분석을 통해 해외파견 관리자의 적용에 관한 연구의 흐름과 주제를 포착하고 연구방향을 제시해 볼 수 있다. 이러한 계량지시학적 분석은 해외파견관리자 적용의 학문적 성장과정, 주요 저자, 학술지, 기관이나 대학 등에 대한 상세한 정보를 제공해 줄 수 있다. 따라서 CiteSpace 프로그램을 활용한 연구는 다른 문헌 검토 연구나 메타 분석에 비해 세 가지 장점이 있다. 첫째, CiteSpace는 해외 파견 관리자의 적용에 관한 기존 연구의 진화과정을 보여준다. 단순히 텍스트 정보를 제공하는 연구와 비교했을 때, 연

계부터 어떤 주제가 어떤 주제에 영향을 주어 발전해왔는지를 그림으로 명쾌하게 보여주어 이해하기가 쉽다는 장점이 있다. 둘째, 저자별, 발표기관별 네트워크를 보여준다. 저자, 기관들 간의 네트워크상의 강한 연결성은 높은 수준의 상호작용을 한다는 것을 나타낸다. 따라서 기관이나 저자들 간의 상호작용 빈도를 높이고 네트워크를 강화하는 것이 다른 관점의 통합을 증대시키고 사고를 확대하고 새로운 분야의 혁신 기회를 증가시킬 수 있다(Granovetter, 1973). 따라서 해외 파견 관리자의 해외 적용에 대한 연구를 수행한 저자, 저널, 기관들 간의 네트워크가 새로운 창의적인 연구를 촉발시킬 정도로 구성되어 있는지를 분석해 보는 것은 미래 연구를 위해서 중요하다.

이에 본 연구는 WOS(Web of Science)에서 1987년부터 2017까지 30년간 해외 파견자의 적용에 기존논문들 "International Adjustment, global adjustment"이라는 키워드를 사용하여 517개의 SSCI 논문을 분석하였다.

II. 연구방법

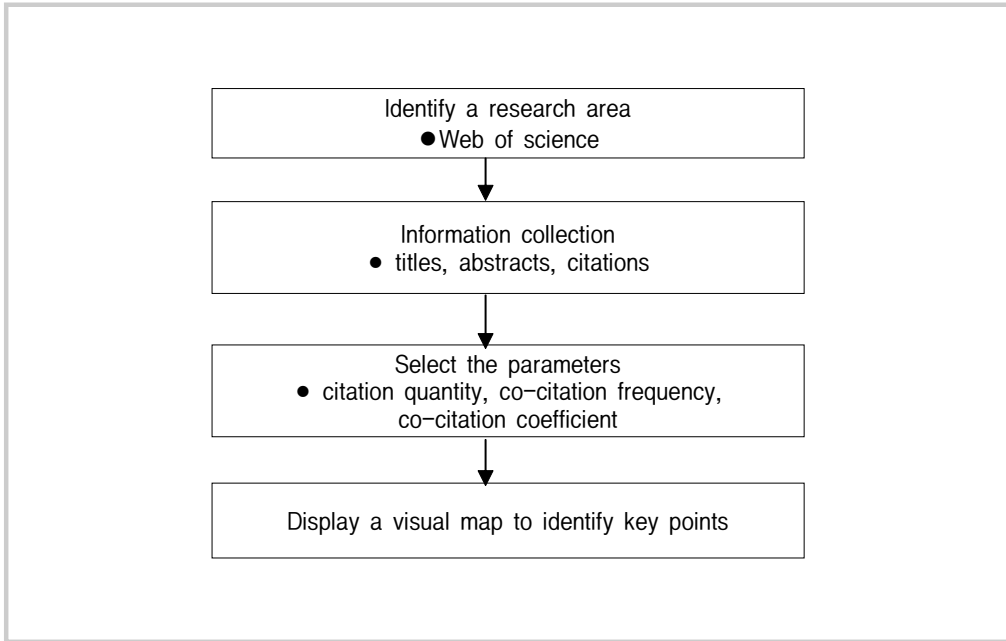
1. CiteSpace를 사용한 지식 지도

데이터 분석을 위해 본 연구는 미국 Drexel University의 Chen Chaomei 박사가 개발한 Java 플랫폼을 기반으로 한 CiteSpace 시각화 소프트웨어를 사용하였다. 이 소프트웨어는 저자간, 저널간, 발행기관간의 복잡한 네트워크의 다중성격을 파악해 볼 수 있는 신세대 정보 시각화 기술이다. 연구의 흐름을 파악할 수 있는 클러스터링(clustering), 그리고 연구 주제의 시대적 변천 과정을 파악할 수 있다.

CiteSpace의 사용 절차는 다음과 같이 정리하였다.

첫째, 국제적응과 관련된 논문이 충분히 포함될 수 있도록 광범위한 키워드를 사용한다. 두 번째 단계는 데이터를 수집하는데 본 연구에서는 주로 Web of Science를 활용하였다. 이 단계에서 논문의 제목, 요약, 참고문헌에서 발견되는 국제적응 관련 키워드를 활용하였다.

Fig. 1. CiteSpace flow chart



Source: Chen(2006).

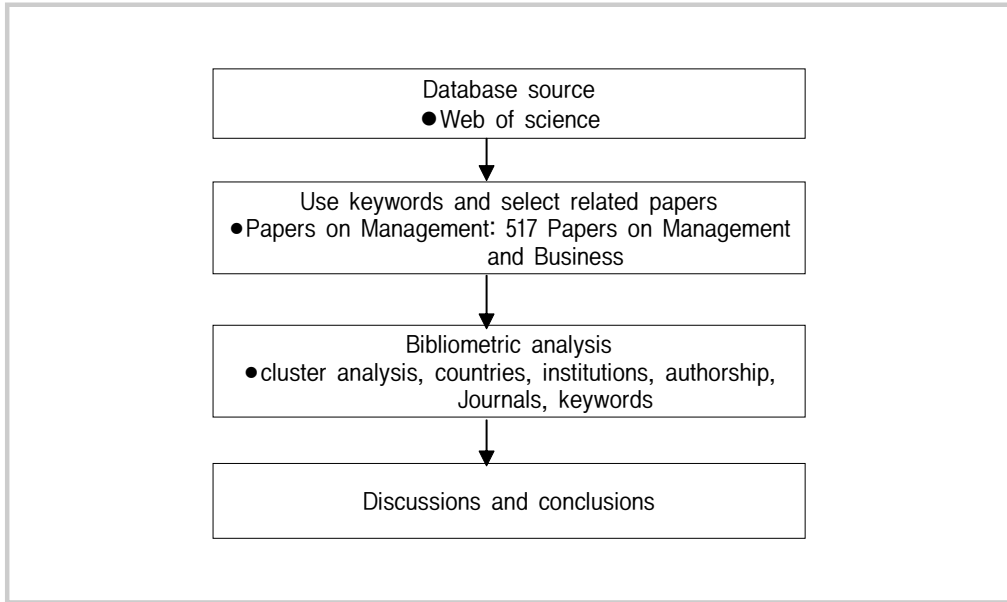
셋째. 인용분석, 동시인용 분석 빈도와 계수를 결정하고 마지막 단계에서 시각화 결과를 통해 지적구조의 변화와 특성을 보여준다.

2. 데이터 수집

본 논문에 사용된 자료는 Thomson Reuters에서 제작한 WOS(Web of Science) 데이터베이스에서 가져온 것이다. WOS는 서지학 자료의 가장 포괄적인 자료를 제공하여 과학 논문 인용 색인 확장(SCI-EXPANDED), 사회과학논문인용색인(SSCI), 예술인문인용색인(A&HCI) 등 다양한 논문을 분석에 포함할 수 있는 자료원이다. 본 연구에서는 해외파견관리자 적용에 관련된 문헌을 검색하기 위해 “international adjustment”, “global adjustment”와 같은 키워드를 사용하였다. 단순히 “adjustment” 키워드만을 사용할 경우 생물의 환경적응과 같은 너무 포괄적인 논문이 포함되어 “international”이나 “global”이라는 단어를 추가하여 검색하였

다. 또한 키워드 검색결과 1987년에서 2017년 사이에 3,492개의 관련 논문을 발견했다. 이중 경영관련 SSCI 에 논문은 “Management”, “Business”, “Industrial Relations Labor” 분야에서 최종적으로 517편의 논문을 선정하였다. CiteSpace는 내려 받은 원본 문서 데이터를 상관관계 매트릭스로 변환할 필요 없이 네트워크를 분석할 수 있는 데이터 변환기가 있다(Chen, 2006). 이 변환기를 사용하면 CiteSpace 소프트웨어의 장점 중 하나인 관련 매트릭스 변환을 수행하는 복잡한 프로세스를 수행할 필요가 없다. CiteSpace 프로그램을 사용한 517개의 원본 논문을 처리했는데, 각 논문에는 저자, 제목, 요약, 키워드, 참고문헌 및 저널이 포함되어 있다. 마지막으로 총 18,783개의 ‘reference’가 분석되었다. 결국 해외파견관리자의 해외적응에 대한 기존 연구의 지식 영역 지도를 작성하기 위해, 517개 논문 중 18,783개의 인용문을 분석하였다.

Fig. 2. Research flow chart



Source: Chen(2006).

Ⅲ. 분석결과

1. 지식 지도의 구조

본 연구는 CiteSpace 프로그램을 활용한 정량적 분석을 통해 해외파견 관리자의 적응에 관한 연구의 흐름과 주제를 포착하고 연구방향을 제시해 볼 수 있다. 이러한 계량서지학적 분석은 해외파견관리자 적응의 학문적 성장과정, 주요 저자, 학술지, 기관이나 대학 등에 대한 상세한 정보를 제공해 줄 수 있다.

첫째. 군집분석은 연구대상의 종합분석을 통해 문헌에 대해 유사성 크기 인용, 순서대로 나누고, 문헌(저널)이 친밀하거나 멀어지는 것을 똑똑히 볼 수 있는 관계를 나타냈다.

둘째. 정보가 가시화되는 기술을 이용해서 발행국가, 발행기관, 저자, 기관들 간의 네트워크상의 강한 연결성은 높은 수준의 상호작용을 한다는 것을 나타낸다. 따라서 기관이나 저자들 간의 상호작용 빈도를 높이고 네트워크를 강화하는 것이 다른 관점의 통합을 증대시키고

사고를 확대하고 새로운 분야의 혁신 기회를 증가시킬 수 있다.

셋째. 키워드 분석을 통해, 활용한 정량적 분석을 통해 해외파견 관리자의 적응에 관한 연구의 흐름과 주제를 포착하고 연구방향을 제시해 볼 수 있다. 따라서 해외파견 관리자의 적응의 연구 동태를 이해하고 예측하며, 복잡한 과학 연구 정보 속에서 새로운 미지의 영역을 개척한다.

1) 군집(cluster) 분석

CiteSpace에는 다음과 같은 파라미터가 사용되었다.

(1) 1987년부터 2017년까지의 기간; (2) 용어 출처 = 제목/추상/작성자 키워드/키워드 플러스; (3) 노드 유형 = 인용 참조; (4) Pruning = pathfinder/네트워크 구축; (5) 가장 인용된 논문은 한 부당 30개를 선정한다. CiteSpace를 실행한 후 그림 4에 표시된 지도를 얻었다. 그 결과 공동화 클러스터 정보를 기반으로 10개의 지식 클러스터를 도출하였다.

Table 1. Details of Knowledge Clusters

Id	Size	Silhouette	Mean (Year)	Label (TFIDF)	Label (LLR)	Label (MI)
0	62	0.925	2010	Authors	Self-initiated expatriate (2267.06, 1.0E-4) Cultural intelligence (1415.19, 1.0E-4)	Authoritarian cultural context (1.61); Cross-border organization (1.61);
1	62	0.793	2004	Firms	Repatriation adjustment process (2137.37, 1.0E-4); Spanish context (2137.37, 1.0E-4); Spanish repatriate (1446.13, 1.0E-4);	Authoritarian cultural context (1.31); Cross-border organization (1.31);
2	53	0.761	2003	Work adjustment	Personal attribute (2333.09, 1.0E-4); Subordinate ethnocentrism (1392.69, 1.0E-4); Spouse adjustment (966.31, 1.0E-4);	Authoritarian cultural context (1.52); Cross-border organization (1.52);
3	34	0.903	2010	Cross-cultural adjustment	Social support (3772.57, 1.0E-4); job Performance (2101.01, 1.0E-4); Cross-cultural adjustment (2065.69, 1.0E-4);	Authoritarian cultural context (0.6); Cross-border organization (0.6);
4	26	0.877	1996	Breadth	American expatriate manager (2726.73, 1.0E-4); Western European v (1803.49, 1.0E-4); Chinese mainland (1547.4, 1.0E-4);	Authoritarian cultural context (0.23); Psycho-cultural adjustment (0.23);
5	26	0.844	2007	Cross-cultural training	Work outcome (1064.7, 1.0E-4);	Authoritarian cultural context (0.39);
6	21	0.951	1997	Adjustment	Global assignment (539.22, 1.0E-4); Assignment length (342.47, 1.0E-4);	Authoritarian cultural context (0.08);
7	21	0.895	1999	Model	International human resource management (1514.74, 1.0E-4);	Authoritarian cultural context (0.06);
8	18	0.952	1991	Stressors;	Dual-career families (376.22, 1.0E-4); International relocation (215.84, 1.0E-4);	Cultural intelligence (0.03); Self-initiated expatriate (0.02);
10	13	0.885	1991	International assignees;	Dual-career couple (668.35, 1.0E-4); International program (330.87, 1.0E-4);	Cultural intelligence (0.03); Authoritarian cultural context (0.02);
12	10	0.921	1998	China;	Cross-cultural training (223.89, 1.0E-4);	Authoritarian cultural context (0.02);
14	4	0.994	2006	Self-transcendence;	Women (117.57, 1.0E-4); gender (113.16, 1.0E-4);	Cultural intelligence (0.03);

Data Source: 517 papers extracted from the WOS SSCI.

Table 2. The most active citer to the cluster

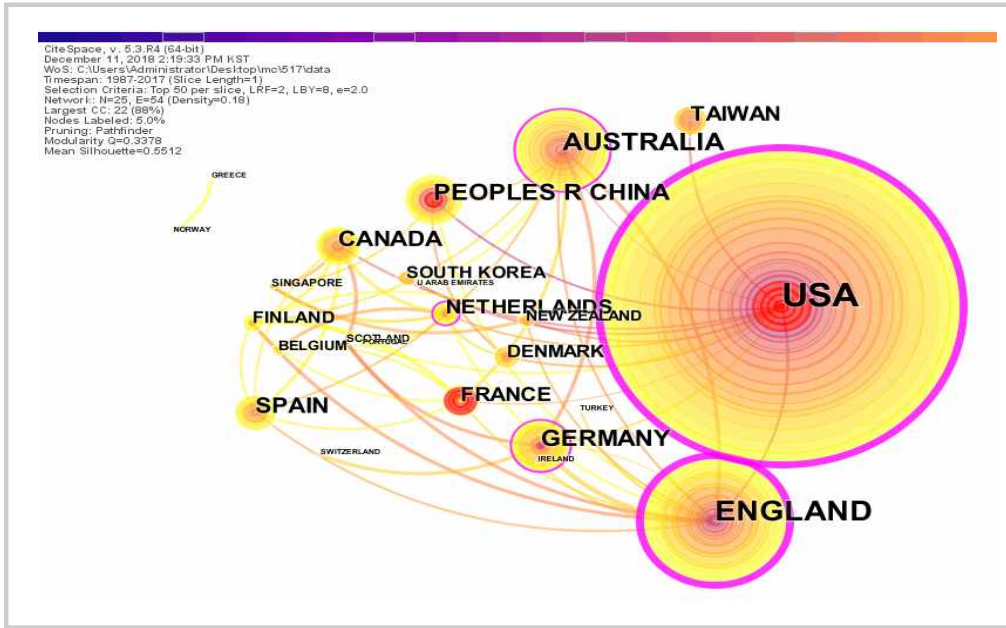
Coverage	Author and year	Articles
Cluster #0		
16%	Yvonne Mc Nulty(2017)	Theorizing the meaning(s) of "expatriate": establishing boundary conditions for business expatriates.
15%	Jan Selmer(2011)	Acquired demographics and reasons to relocate among self-initiated expatriates.
13%	Stefan Remhof(2013)	Working in the "global village": the influence of cultural intelligence on the intention to work abroad.
10%	Jan Selmer(2011)	Marital status and work outcomes of self-initiated expatriates is there a moderating effect of gender?
Cluster #1		
11%	Jakob Luring(2010)	The supportive expatriate spouse: an ethnographic study of spouse involvement in expatriate careers.
11%	Ma Eugenia Sanchez Vidal(2010)	Analysis of the repatriation adjustment process in the spanish context.
8%	B. Sebastian Reiche(2011)	Why do international assignees stay? an organizational embeddedness perspective.
Cluster #2		
11%	Chen, Gilad(2010)	When does cross-cultural motivation enhance expatriate effectiveness? a multilevel investigation of the moderating roles of subsidiary support and cultural distance.
11%	Li Yueh Lee(2010)	The effects of cultural intelligence on expatriate performance: the moderating effects of international experience.
11%	KlausJ. Templer(2010)	Personal attributes of expatriate managers, subordinate ethnocentrism, and expatriate success: a host-country perspective.
8%	Margaret A. Shaffer(2001)	Forgotten partners of international assignments: development and test of a model of spouse adjustment.
Cluster #3		
24%	Jeevan Jyoti(2017)	Factors affecting cultural intelligence and its impact on job performance role of cross-cultural adjustment, experience and perceived social support.
21%	Dana L. Ott(2017)	Does exposure to host country language during international experiences influence the development of cultural intelligence?
21%	Stefan Remhof(2013)	Working in the "global village": the influence of cultural intelligence on the intention to work abroad.

Data Source: 517 papers extracted from the WOS SSCI.

The Modularity Q는 0 -1 범위의 값이며, 1에 근접한 값은 클러스터 내의 긴밀한 관계와 연결을 나타내며 그림 4와 그림 5는 The Modularity Q 값이 0.816이고 평균 실루엣이

0.2873임을 보여준다. 모두 주요 클러스터 실루엣(Silhouette)의 값이 0.8보다 크게 보인다. 이것은 국제 적용에 대한 클러스터 분석이 양호함을 보여준다.

Fig. 3. The network of countries for international adjustment research



Source: CiteSpace (2018).

Table 3. International Adjustment Research Distribution by Countries

Country/Region	Frequency	Country	Centrality
USA	180	USA	0.49
England	71	England	0.45
Australia	46	Australia	0.20
Germany	33	Germany	0.16
Peoples Republic of China	30	Netherlands	0.13
Canada	25	France	0.08
Spain	23	Canada	0.07
Taiwan(china)	19	Peoples Republic of China	0.06
France	18	Finland	0.06
Netherlands	15	New Zealand	0.03

Data Source: 517 papers extracted from the WOS SSCI.

〈Table 1〉에서 첫 번째 클러스트는 자기 주도 파견자(self-initiated expatriate) (#0)이라는 것을 알 수 있다. 이 연구 그룹은 자기 주도 파견 관리자, 문화 지능, 해외 조직(cross-border organization)등의 연구 내용을 포함한다. 이 클러스터는 62개의 논문을 포함했고, 대부분

2010년에 출판되었다. 클러스터의 실루엣 값이 0.925라는 것은 인용문 사이에 높은 공통성이 있음을 나타낸다. 이 클러스터 중에서 McNulty(2017)의 해외 파견자의 개념에 관한 연구는 제일 많이 인용하고 있다. 두 번째로 가장 인용된 논문은 Leun(2014)와 Selmer(2011)의 자기 주도 파

견자의 해외 파견 이유에 관한 연구이다. 두 번째로 큰 클러스터(#1)에 포함되는 논문은 Luring(2010)의 배우자가 해외 파견자에게 미치는 영향의 연구가 가장 많이 인용되었다. 세 번째로 큰 클러스터(#2)는 실루엣 값이 0.761이고 총 53개의 인용문을 포함하고 있다. Gilad(2010) 연구는 자회사 지원과 문화적 거리의 적응 역할에 대한 영향을 조사하였다. Lee(2010)의 연구 "문화적 지성이 해외 파견에 미치는 영향: 국제 경험의 완화적 작용에 관한 연구"는 피인용율이 11%에 달했다. Templer(2010) 외국인 관리자의 개인 속성 중속적 민족주의와 해외 파견 관리자의 성공: 개회국적 시각적으로 한 관해 연구하였다.

넷 번째로 큰 클러스터(#3)는 실루엣 값이 0.903이고 총 34개의 인용문을 포함하고 있다. Jyoti (2017) 문화적 지능에 영향을 미치는 요소 및 그것이 작업성과에 미치는 영향에 관해 연구가 24% 인용되었다. Ott(2017) 국제 경험 중에 개회국어에 대한 접촉이 문화적 지능의 발달에 영향을 미치는 연구가 21% 인용된다. 따라서 지난 30년간의 국제적응에 관한 연구는 주로 자기주도 파견자, 귀임 적응, 개인적 특성에 관한 연구가 중심이 되었으며 현재 이슈가 되고 있는 여성과 배우자의 역할, 일과 삶의 균형, 위험국가나 산업에서의 파견관리자 적응에 관한 연구는 여전히 부족함을 알 수 있다.

2) 발행 국가

이 연구에서 1987년부터 2017년까지 가장 많이 출판한 미국 출판기관은 전체 출판량의 3분의 1인 180편을 차지하고 있다. 영국에서는 출판기관 2위, 총 71편, 중국에서는 30편의 논문이 발행되었고, 대만은 19편으로 8위를 차지했다(Fig 3). 주목할 만한 것은 아시아 과학 연구 산출이 10위 안에 들었다는 점이며 아시아 태평양 지역의 중요성에 대한 연구 결과를 확인시켜 주었다.

수집된 데이터를 바탕으로 미국에서의 연구는 가장 먼저 중심도를 나타냈다. 중심도는 다른 국가기관들과의 네트워크가 많이 연결되어 네트워크관계에서 중심에 위치한다는 것을 의

미한다. 따라서 중심도가 높을수록 영향력이 높다는 것을 의미한다. 미국이 가장 높고 영국과 호주가 그 뒤를 이었다.

여기서 몇 가지 흥미로운 결과를 발견했는데 우선 출판물의 빈도수는 높지만 영향력이 낮은 국가가 있고 반면 출판물의 빈도수는 낮지만 영향력이 높은 국가가 있었다. 네덜란드의 경우 15편으로 빈도수는 낮지만 영향력이 높은 국가였다. 반면 중국과 프랑스는 많은 출판물이 있었지만, 이 두 나라가 해외파견적응 연구 분야에서 영향력은 낮은 것으로 나타났다.

〈Fig 3〉과 〈Table 3〉에서 미국과 중국은 많은 양의 출판물에도 불구하고 미국과 중국이 긴밀한 학술 네트워크를 형성하지 않았다는 것을 보여준다. 미국과 중국의 연구팀들은 개별적 협력체계를 구축하거나 직접 연구할 수 있을 만큼 충분히 강하다. 그러나 국제 협력이 필요하고 여러 관점에서 연구가 필요하기 때문에, 국제 적응 연구 분야에서 내부적인 협력 네트워크 개발의 필요성을 시사한다.

3) 연구 기관

연구기관 중에서 오르후스 대학교가 7편으로 1위를 차지하고 University of Wisconsin(7) 및 Hong Kong Baptist University(7)가 뒤를 이었다. 하지만, 영향력을 나타내는 중심성 순위는 달랐다. 중심성 면에서 위스콘신 대학교는 (0.01) 1위를 차지했다. 이 대학의 해외파견관리자의 관해 연구에서의 영향력이 있음을 보여준다. 버스트(Burst) 분석은 최근에 영향력이 높아지고 있는 기관을 나타내는데 고려 대학교는 6.01로 1위를 차지했다. 그 뒤를 Hong Kong Baptist University(5.53)과 Aarhus University(3.48)가 이었다. 고려 대학교의 버스트(Burst)성장 기간은 2001부터 2015년까지 사이였고, Hong Kong Baptist University의 버스트성장 기간은 2011-2015년까지이다. 이 결과는 최근 몇 년간 그 대학은 해외파견관리자 적응에 대해 크게 성장한 것을 반영했다. 자세한 내용은 〈Table 4〉에 나타난다. 따라서 최근 Korean University와 다른 아시아 국가 기관들의 부상에도 불구하고 여전히 미국 기관의 영향력이 높음을 알

Table 4. Contributing Institutions by Frequency, Centrality and Burst

Institutions	Frequency
Aarhus University	7
University Wisconsin	7
Hong Kong Baptist University	7
Korea University	6
University Lancaster	5
University Bath	5
University Vaasa	4
University Erlangen Nurnberg	4
University Texas	4
University Aarhus	4

Institutions	Centrality
University Wisconsin	0.01
Korea University	0.00
Hong Kong Baptist University	0.00
Aarhus University	0.00
University Lancaster	0.00

Institutions	Burst
Korea University,2012	6.01
Hong Kong Baptist University,2001	5.53
Aarhus University,2011	3.48

Data Source: 517 papers extracted from the WOS SSCI.

수 있다.

4) 저자

과학 웹 데이터베이스(Web of Science)는 1987년부터 2017년까지 오르후스 대학의 Selmer가 19편 논문을 발표하고 1위를 차지했다고 밝혔다. 그 다음으로 오르후스 대학의 Lauring(9)이 차지하고 랑카스터 대학교의 Robert (5)가 있다. 자세한 내용은 <Fig 4> <Table 5>에 나타나 있다. <Table 5>은 이 데이터베이스에 발표한 논문 수 상위 10명 학자

를 나열하고 있다. 학술 연구 분야의 발전과 개선은 연구자 간의 협력에 크게 의존한다.

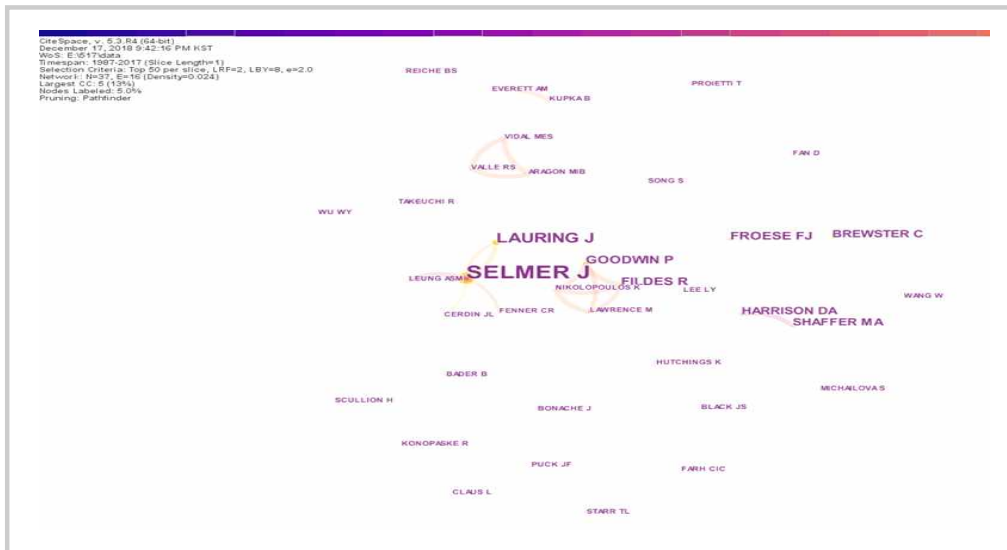
<Fig 4>은 저자간 네트워크가 비교적 느슨하고 협력 네트워크가 적다는 것을 보여준다. 자세히 살펴보면 상대적으로 중요한 몇몇 협력 네트워크가 드러난다. 예를 들어, 다음과 같은 저자들이 높은 중심성을 보이면서 <Table 5>, Selmer와 Lauring은 해외 파견 업무 중 중동의 문화 언어 난이도가 국제 적응에 대한 미치는 영향을 공동 연구하였다. 또한 오클라호마 대학교의 Margaret와 텍사스 대학교의 Harrison 이 이끄는 네트워크를 포함되었다.

Table 5. Top 10 most production authors

Authors	Institutions	Publications	Year Begin
Selmer, Jan	Aarhus University	19	2001
Lauring, Jakob	Aarhus University	9	2009
Robert Fildes	Lancaster University	5	2007
Fabian Jintae Froese	University of Gottingen	5	2012
Paul Goodwin	University of Bath	5	2007
Margaret Shaffer	University of Oklahoma	4	2001
Harrison, David A.	University Texas Austin	4	2001
Brewster, Chris	University Vaasa	4	2015
Nikolopoulos, Konstantinos	Manchester Business Sch	2	2007
Cerdin, Jean-Luc	Aarhus University	2	2014

Data Source: 517 papers extracted from the WOS SSCI.

Fig. 4. Contributing Authors



Source: CiteSpace (2018).

5)저널

〈Table 6〉에서 더 큰 원은 인용 빈도가 더 높다는 것을 나타낸다. JIBS저널(Journal of International Business Studies) 기사의 총인용 부수는 349이다. AMR저널 (Academy of Management Review)의 논문은 총 315편이다. AMJ 저널의 (Academy of Management Journal) 논문 부수

는 총 298개의 인용을 하고 있다. IJHR저널 (International Journal Of Human Resource) 논문 부수는 총 293개의 인용을 하고 있다. 인용 빈도 순위는 SSCI 〈Table 7〉의 저널 전체 순위와 일치한다. 그것은 또한 이 연구에 저널을 포함하는 것이 적절하다는 것을 나타냈다. 하지만 지속시간(1987-2017년), Burst 측면에서, The Columbia Journal of World Business

Table 6. Top 10 Journals Citations

Source	Frequency	Year	Centrality
Journal of International Business Studies	349	1991	0.08
Academy of Management Review	315	1991	0.07
Academy of Management Journal	298	1991	0.08
International Journal Of Human Resource	293	2000	0.01
Journal of Applied Psychology	259	1991	0.01
Journal of Management	254	1991	0.04
Journal of World Business	244	2000	0.02
Personnel Psychology	217	1996	0.03
International Journal of Intercultural Relations	198	1995	0.11
Management International Review	173	1998	0.01

Data Source: 517 papers extracted from the WOS SSCI.

Table 7. Top10 Cited Journals with by Citation Bursts Centrality

Journals	Strength
The Columbia Journal of World Business	13.75
International Journal of Cross Cultural Management	11.23
International Dimensions Organizational	15.48
International dimensions of organizational behavior	10.43
Journals of Managerial Psychology	10.14
Globalizing People I	9.82
Human Resource Management	9.7
Pers J	8.4
International Journal of Intercultural Relations	8.37
Management International Review	8.33
Journals	centrality
Organizational Behavior and Human Decision Processes	0.25
Journal of Behavioral Decision Making	0.2
Journal of Forecasting	0.19
Journal of Organizational Behavior	0.16
Economics and Identity	0.13
Administrative Science Quarterly	0.12
Human Resource Planning	0.11
International Journal of Intercultural Relations	0.11
Journal of Business Research	0.11
The Columbia Journal of World Business	0.1

Data Source: 517 papers extracted from the WOS SSCI.

Table 8. Main Research Topics Year

Year	Frequency	Keyword	Centrality
1994	181	Adjustment	0.14
1994	131	Model	0.04
2001	119	International Assignment	0.08
1995	108	Expatriate	0.10
1999	93	Performance	0.12
2001	64	Antecedent	0.10
1996	63	Manager	0.18
1995	59	Assignment	0.08
1996	56	Work	0.04
2005	49	International Adjustment	0.09
1998	45	Cross cultural Adjustment	0.08
2002	38	Experience	0.03
2005	38	Expatriate Adjustment	0.09
2007	37	Perspective	0.08
2005	37	Management	0.08
2001	35	China	0.09
1995	35	Selection	0.05
2005	33	Career	0.03
2004	33	Job Performance	0.08

Data Source: 517 papers extracted from the WOS SSCI.

저널은 1991년과 2006년 사이에 burst 가치 13.75까지 치솟으며 1위를 차지했다. International Journal of Cross Cultural Management 저널은 2014-2017년에 11.23의 버스트적인(burst) 가치를 가지고 있다.

6) 키워드 분석

키워드가 한 연구의 가장 핵심적인 내용으로 표현할 수 있기 때문에, 키워드 빈도분석을 통해 국제 적응 관련 분야의 연구동향을 파악할 수 있으며, 학자들이 가장 많은 관심을 기울고 있는 연구 주제도 확인할 수 있다. 그리고 키워드의 중심도가 높을수록 키워드 영향력이 높아지는 것을 의미한다. 키워드 빈도 30회 이상으로 나타난 키워드와 중심도를 정리한다면, 다음 <Table 8> 같다. "적응", "모형", "국제 임무"

, "해외 파견", "성과"는 빈도 90회 이상, 중심도 0.08 이상으로 상대적 높은 것을 나타냈으며 "해외 파견 관리자", "교차문화 적응", "국제 적응" 등 키워드는 빈도 40회 이상으로 높은 것을 나타냈다.

<Table 8>은 연도를 기초로 하여 이 핵심 단어들을 나열한다. 표에서 해외 임무(2001), 해외 파견관리자 적응(2005)과 교차 문화의 적응(1998)은 높은 중심도를 나타냈다. 1980년대 (Black, 1988; Black & Stephens, 1989)의 연구는 국제 적응의 최소 세 가지 구체적인 측면이 있음을 보여준다: (1) 업무에 대한 적응, (2) 주 최국과의 상호작용에 대한 적응, (3) 일반 환경 적응에는 해외 문화에 대한 적응도 포함된다. 해외 임무는 글로벌 측면과 가장 강하게 연관되어 있고 특정 해외 직무는 특정 측면과 가장 강하게 연관되어 있다는 선행연구가 있다(Black,

Mark M. & Gary O(1991). 예를 들어, Black(1988)은 직무 변수(예: 역할 모호성 및 역할 충돌)가 업무 적응과 관련이 있지만, 일반적인 적응과 관련이 없다는 것을 알아냈다.

(Table 8)는 각 연구 주제가 처음 나타난 시간과 기간을 보여준다. 예를 들어, 1990년 이후에 나온 인기 있는 연구 주제에는 적응, 업무, 관리자가 포함되었다. 2000년 이후에 주제는 해외 파견, 해외 임무, 본국 송환, 그리고 기대였다. 2010년과 2017년의 연구 주제는 결정요인과 교차문화 적응, 문화 지능, 개인 특정 차이성에 집중되어 있다.

IV. 결론 및 시사점

결론적으로, 국제 적응에 관한 기존 문헌을 계량서지학적 분석으로 결과를 요약하면 다음과 같다. 지난 30년간의 국제적응연구에 대해 면밀하게 검토한 결과, 주로 자기주도 파견자, 귀임 적응, 개인적 특성에 관한 연구가 중심이 되었으며 국제 적응 연구에서 가장 크게 기여한 국가로는 미국, 영국과 오스트레일리아였고 기관은 오르후스 대학, 위스콘신대학교와 홍콩 침례대학교는 차지했다. 대표적인 연구자로는 오르후스 대학의 Selmer가 19개 논문을 발표하고 1위를 차지했다. 그다음으로는 오르후스 대학의 Luring으로 국제경영학 저널의 인용 건수가 가장 많았다(349건). 해외파견 적응에 관한 연구는 JIBs(Journal of International Business Studies)에서 가장 많이 수록하고 있었으며 국제 적응 분야의 최근 인기 있는 연구 주제로는 최근 이슈가 되고 있는 여성의 적응에 관한 연구 등이 포함되어 있다.

이 연구 결과 분석을 바탕으로 향후 연구 시사점을 제시하였다. 미래 연구는 연구 테마를 더 깊게 하고 넓힐 필요가 있다. 우리는 적응 모형, 국제 임무, 해외 파견 관리자, 교차 문화 적응이 심도 있게 연구했다. 반면 일과 삶의 균형과, 여성의 적응과 교차문화 적응에 관한 연구는 심층적으로 연구되지 않았다. 따라서 향후에 우리는 우선 일과 삶의 균형, 여성의 적응과 교차문화 적응의 주제를 더 깊이 있게 연구

할 것을 제안한다. 왜냐하면 첫째, 일과 삶의 균형과 여성 해외 관리자의 적응에 대해서는 IB(International business) 환경이 급변하고 있어 새로운 환경이 연구 주제에 반영될 수 있다. 예를 들어, 여성 직원과 직장생활의 균형은 중요한 대상이 되었고 앞으로 더 깊게 연구하는 필요성이 있다(Bader and Froese, 2016). 둘째, 글로벌 인력 배치 추세에 따라 장기 해외 근무로 인한 생활 문제에 직면한 사람이 늘고 있다. 일과 삶의 갈등이 격렬할수록 해외 체류 의지는 낮아지고, 업무 수행도 나빠지고, 일찍 퇴근하는 경향도 뚜렷하였다. 직원들의 생활의 영향은 해외 관리자들의 업무로 확산될 것이다. 따라서 일과 삶의 균형을 만드는 것이 매우 중요하다. 셋째 본 연구 분석에서 국제적응에 관한 연구를 수행한 국가, 기관, 저자, 저널 측면에서 여전히 서구 중심의 연구와 영향력이 높음을 알 수 있다. 중국의 경우 연구의 숫자 면에서는 상당히 증가하고 있지만 영향력 측면에서는 아직 부족한 편이다. 더구나 미국과 중국은 많은 양의 출판물에도 불구하고 미국과 중국이 긴밀한 학술 네트워크를 형성하지 않았다는 것을 보여준다. 보다 창의적이고 다양한 시각이 반영된 연구를 도출하기 위해서는 미국과 중국의 연구팀들은 개별적 협력체계를 구축하거나 국제 적응 연구 분야에서 내부적인 협력 네트워크 개발의 필요성을 시사한다.

본 연구에서 활용한 CiteSpace는 특정 주제의 연구에 대한 진화과정을 포괄적으로, 객관적으로, 정확하게 반영할 수 있지만 다음과 같은 한계를 가지고 있다.

첫째, 본 연구는 CiteSpace의 추천 소스 웹사이트(Web of science)의 데이터베이스만 이용하여 분석하였으며, 향후 연구는 더 많은 데이터베이스를 추가해서 비교 분석할 수 있다. 둘째, 본 논문에서 지식 그래프(Knowledge Graph)를 보여주는 도구인 CiteSpace로 분석 결과를 보여주었지만 단일한 분석도구를 사용하면 결과에 대한 오차가 생길 수 있다. 따라서 앞으로 연구 중 다른 정보 가시화 분석 도구 UCINET, Pajek, VOSviewer등 사용하여 재검증할 필요가 있다. 셋째, 본 논문에서 Co-citation 분석기법을 517편 논문의 참고문헌을 분석한 결과 12개

클러스터를 도출하였다. 하지만 참고문헌의 내용은 분석 데이터 안에 나타나지 않기 때문에 중요한 연구는 저자들의 주관적인 분석과 해석이 이루어져야 한다. 이런 과정은 시간적 문제와 오류 문제가 존재한다. 마지막에 한 논문의

인용 횟수는 하나의 연구흐름의 영향력을 대표할 수 있다고 볼 수 있지만, 실제 저자가 논문의 인용 동기를 파악할 수 없다. 또는 최근에 발표한 논문은 영향력을 발휘하는 데는 시간이 필요하므로 이러한 점을 고려한 연구가 필요하다.

References

- Bader, B., Schuster, T., & Bader, A. K. (Eds.). (2016). *Expatriate Management: Transatlantic Dialogues*. Springer.
- Bhaskar-Shrinivas, P., Harrison, D. A., Shaffer, M. A., & Luk, D. M. (2005). Input-based and time-based models of international adjustment: Meta-analytic evidence and theoretical extensions. *Academy of management Journal*, 48(2), 257-281.
- Black, J. S. (1988). Work role transitions: A study of American expatriate managers in Japan. *Journal of international business studies*, 19(2), 277-294.
- Black, J. S., & Stephens, G. K. (1989). The influence of the spouse on American expatriate adjustment and intent to stay in Pacific Rim overseas assignments. *Journal of management*, 15(4), 529-544.
- Black, J. S., Mendenhall, M., & Oddou, G. (1991). Toward a comprehensive model of international adjustment: An integration of multiple theoretical perspectives. *Academy of management review*, 16(2), 291-317.
- Caligiuri, P. M. (2000). Selecting expatriates for personality characteristics: A moderating effect of personality on the relationship between host national contact and cross-cultural adjustment. *MIR: Management International Review*, 61-80.
- Chen, C. (2006). CiteSpace II: Detecting and visualizing emerging trends and transient patterns in scientific literature. *Journal of the American Society for information Science and Technology*, 57(3), 359-377.
- Chen, C., Ibekwe-SanJuan, F., & Hou, J. (2010). The structure and dynamics of cocitation clusters: A multiple-perspective cocitation analysis. *Journal of the American Society for information Science and Technology*, 61(7), 1386-1409.
- Chen, C., Dubin, R., Kim, M.C.(2014). Emerging trends and new developments in regenerative medicine: a scientometric update (2000-2014). *Expert Opin. Biol. Ther.* 14 (9), 1295-1317.
- Chen, G., Kirkman, B. L., Kim, K., Farh, C. I., & Tangirala, S. (2010). When does cross-cultural motivation enhance expatriate effectiveness? A multilevel investigation of the moderating roles of subsidiary support and cultural distance. *Academy of Management journal*, 53(5), 1110-1130.
- McNulty, Y., & Brewster, C. (2017). Theorizing the meaning (s) of 'expatriate': Establishing boundary conditions for business expatriates. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(1), 27-61.
- Gipp, B., & Beel, J. (2009). Citation proximity analysis (CPA): A new approach for identifying related work based on co-citation analysis. In *ISSI'09: 12th International Conference on Scientometrics and Informetrics* (pp. 571-575).

- Granovetter, M. (1973). The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology* 78 (6):1360-80.
- Gupta, G. and Gupta, A (2012), "International assignments, expatriate adjustment and perceived impact of parent organization support", *The Business & Management Review*, 3(1), 57-65.
- Jyoti, J., & Kour, S. (2017). Factors affecting cultural intelligence and its impact on job performance: Role of cross-cultural adjustment, experience and perceived social support. *Personnel Review*, 46(4), 767-791.
- Lauring, J., & Selmer, J. (2010). The supportive expatriate spouse: An ethnographic study of spouse involvement in expatriate careers. *International business review*, 19(1), 59-69.
- Lirio, P. (2014), "Taming travel for work-life balance in global careers", *Journal of Global Mobility*, 2(2), 160-182.
- Li, X, Y& Ma, E, & Qu, H, (2017), Knowledge mapping of hospitality research - A visual analysis using CiteSpace. *Int. J. Hospitality Manag.*60.77-93.
- Liu, S. and Chen, C (2012), "The proximity of co-citation", *Scientometrics*, 91(2), 495-511.
- Harzing, A-W., Markus, Pudelko and Reiche, B. S (2016), "The Bridging Role of Expatriates and Inpatriates in Knowledge Transfer in Multinational Corporations", *Human Resource Management*, 55(4), 679-695.
- Haslberger, Arno. and Brewster, C (2009), "Capital gains: expatriate adjustment and the psychological contract in international careers", *Human Resource Management*, 48(3), 379-397.
- Kraimer, M. L., Shaffer, M. A and Bolino, M. C (2009), "The influence of expatriate and repatriate experiences on career advancement and repatriate retention", *Human Resource Management*, 48(1), 27-47.
- Mayrhofer, W. and Reiche, B. S (2014), "Guest editorial: context and global mobility: diverse global work arrangements", *Journal of Global Mobility*, 2(2), 5-10.
- Ott, D. L., & Michailova, S. (2017). Does exposure to host country language during international experiences influence the development of cultural intelligence?. *European Journal of International Management*, 11(6), 733-753.
- Peltokorpi, V. and Froese, F. J (2009), "Organizational expatriates and self-initiated expatriates: who adjusts better to work and life in Japan?", *The International Journal of Human Resource Management*, 20(5), 1096-1112.
- Selmer, J., Suutari, V., & Lauring, J. (2011). Marital status and work outcomes of self-initiated expatriates. *Cross Cultural Management: An International Journal*.
- Shaffer, M. A., Harrison, D. A., Gilley, K. M., & Luk, D. M. (2001). Struggling for balance amid turbulence on international assignments: Work-family conflict, support and commitment. *Journal of Management*, 27(1), 99-121.
- Shaffer, M. A., Kraimer, M. L. Chen, Y-P and Bolino, M. C (2012), "Choices, Challenges, and Career Consequences of Global Work Experiences: A Review and Future Agenda", *Journal of Management*, 38(4), 1282-1327.
- Small, H. (1973), "Co-citation in the scientific literature: A new measure of the relationship between two documents", *Journal of the American Society for information Science*, 24(4), 265-269.
- Suutari, V. and Brewster, C. (2000), "Making their own way: International experience through self-initiated foreign assignments", *Journal of World Business*, 35, 417-436.
- Templer, K. J., Tay, C., & Chandrasekar, N. A. (2006). Motivational cultural intelligence, realistic job

preview, realistic living conditions preview, and cross-cultural adjustment. *Group & Organization Management*, 31(1), 154-173.

Templer, K. J. (2010). Personal attributes of expatriate managers, subordinate ethnocentrism, and expatriate success: A host-country perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(10), 1754-1768.

Tharenou, P. (2005), "International work in domestic jobs: an individual explanation", *International Journal of Human Resource Management*, 16(4), 475-496.