

한국 내 다국적기업 자회사 현지 관리자가 겪는 문화적응 스트레스의 선행요인과 결과*

유치연
서강대학교 경영학부 강사

배준영
부경대학교 국제통상학부 부교수

Antecedents and Consequences of Host Country Managers' Acculturative Stress in MNC Subsidiaries in Korea

Chi-Yeon You^a, Jun-Young Bae^b

^aSogang Business School, Sogang University, South Korea

^bInternational Commerce, Pukyong National University, South Korea

Received 27 March 2020, Revised 17 April 2020, Accepted 25 April 2020

Abstract

The purpose of this study is to examine the antecedents and consequences of host country managers (HCMS)' acculturative stress in multinational corporation (MNC) subsidiaries in Korea. We suggest that HCMS' national identification (NI) positively and organizational identification (OI) negatively influence on the HCMS' acculturative stress. In addition, we propose that HCMS' OI negatively moderate the relationship between HCMS' NI and acculturative stress. Moreover, we hypothesize a negative relationship between HCMS' acculturative stress and work engagement. To test these hypotheses, we performed hierarchical regression analysis and mediation analysis of 643 HCMS in 60 MNC subsidiaries that originate from 11 countries. Results of analyses revealed that all the hypotheses were supported except H1 (positive relationship between HCMS' NI and acculturative stress). The present findings provide theoretical and managerial implications, and we provide suggestion for future research.

Keywords: Acculturative Stress, Host Country Manager, National Identification, Organizational Identification, Work Engagement

JEL Classifications: M12, M16

* This research was supported by the academic research fund(2019) through Korea Sanhak Foundation.

^a First Author, E-mail: youchiyeon@gmail.com

^b Corresponding Author, E-mail: jybae@pknu.ac.kr

© 2020 The Korea Trade Research Institute. All rights reserved.

I. 서론

해외에서 경영활동을 수행하는 다국적기업(MNC, Multinational Corporation)은 본사국과 현지국 간의 경제, 문화, 사회, 법률, 정치, 경제적 차이로 인한 생소함과 지리적 거리로 인한 조정이 필요하기 때문에 현지 기업들은 부담하지 않는 외국인(因) 비용(liability of foreignness)을 필연적으로 부담하게 된다(Zaheer, 1995). 이러한 상황에서 다국적기업 해외자회사에 근무 중인 현지국의 국적을 가지고 있는 관리자(HCM, Host Country Manager, 이하 “현지 관리자”)는 본사국 출신 관리자와 제 3국 출신 관리자들 보다 현지국에 대해 보다 많은 지식과 정보를 가지고 있으며, 현지국의 문화, 경제, 정치 및 법률 환경과 관련된 여러 어려움에 보다 잘 대처할 수 있다(Harzing, 2001; Tarique, Schuler and Gong, 2006; Widmier, Brouters and Beamish, 2008). 따라서 다국적기업이 해외자회사를 운영함에 따라 필연적으로 부담하는 외국인 비용을 극복함에 있어서 자회사 현지 관리자의 역할은 매우 중요하다.

다국적기업 해외자회사는 본사가 위치한 국가가 현지국이 아닌 외국이라는 점과 외국 소유의 기업이라는 점 등에서 현지 기업들과 근본적인 차이가 있다. 또한, 본사국의 문화적 가치와 제도적 규범이 반영되어 있기 때문에 다국적기업 해외자회사의 조직 문화와 관행은 현지국의 문화 및 관행과 차이가 있다(Ferner, 1997; Noorderhaven and Harzing, 2003). 다국적기업이 해외자회사를 운영하면서 해외자회사의 조직 문화 및 관행과 현지국의 문화 및 관행 간의 차이를 줄이기 위해 해외자회사의 조직 문화와 관행을 현지국에 적합하게 조정할 수 있으나, 완전히 동일하게 조정하기는 매우 어렵다. 따라서 다국적기업 자회사의 조직 문화와 관행에는 본사국의 문화와 관행이 남게 되며(Ferner, Quintanilla and Varul, 2001), 이로 인해 다국적기업 해외자회사에 근무 중인 현지 관리자는 현지국 문화와 다른 조직 문화와 관행에 적응해야만 한다.

한편, 문화적응(accluturation)은 서로 다른 문화에 속한 집단이나 개인들 간의 지속적이고

직접적인 접촉을 통한 문화의 변화를 의미하며, 문화적응 스트레스(accluturative stress)는 문화적응과 관련된 원인들로 인해 발생하는 스트레스를 의미한다(Berry, Kim, Minde and Mok, 1987). 문화적응을 다룬 여러 연구들이 문화적응 과정에서 다양한 변화를 경험하는 사람들은 혼란과 불안, 소진(burnout), 소외의 감정 등 심리적 긴장 상태에 노출되고, 낮은 정신 건강 상태 등과 같은 심리적 어려움 겪는다고 주장하였다(Crockett, Iturbide, Torres Stone, McGinley, Raffaelli and Carlo, 2007; Hovey and King, 1996; Kim and Omizo, 2005; Organista, Organista and Kurasaki, 2003; Torres, Driscoll and Voell, 2012).

지금까지 사회학, 인류학 및 교육학 분야에서 문화적응 스트레스에 대한 개념적, 실증적 연구가 지속적으로 이루어져 왔으나, 이민자와 이민자의 자손 또는 체류자들로 연구의 대상이 한정되었다는 한계가 있다(예: Berry, 1998; Berry *et al.*, 1987; Crockett *et al.*, 2007; Gil, Vega and Dimas, 1994; Hovey and King, 1996; Organista *et al.*, 2003; Williams and Berry, 1991). 그리고 기업(조직) 맥락에서 문화적응 스트레스에 주목한 몇몇 연구들은 인수·합병 기업의 구성원 또는 다국적기업 주재원의 문화적응과 문화적응 스트레스를 설명하는 개념적 연구에 머무르고 있는 한계가 있다(예: Mendenhall and Oddou, 1985; Nahavandi and Malekzadeh, 1988). 따라서 문화적응 스트레스에 대한 연구의 범위를 확장하여 다국적기업 해외자회사 맥락에서 문화적응 스트레스를 연구할 필요가 있다.

다국적기업 해외자회사에 근무 중인 현지 관리자들은 현지국의 문화와 다른 문화를 가지고 있는 해외자회사에서 근무하면서 해외자회사와 본사, 때로는 다른 해외자회사 간의 경계에서 다양한 역할을 수행함에 따라 문화적응을 경험하게 되고, 이 과정에서 해외자회사의 문화에 적응하지 못하거나 문화 정체성의 혼란 등으로 인해 문화적응 스트레스를 겪게 된다. 문화적응 스트레스와 같은 조직 구성원의 심리 상태는 직장 내에서 자신을 표현하거나 역할 수행 및 행동 등과 밀접한 관련이 있으며(May,

Gilson and Harter, 2004), 개인의 열의와 몰입, 조직의 성과 등에 직접적인 영향을 미치는 중요한 요소이다(Brown and Leigh, 1996; Kahn, 1990). 따라서 해외자회사를 운영하는 다국적 기업은 자회사 현지 관리자의 문화적응 스트레스에 관심을 갖고, 이를 효과적으로 관리해야 할 필요가 있다.

한편, 문화적응과 문화적응 스트레스에 대한 초기의 연구들은 문화적응을 '새로운 문화로의 적응과 그에 따른 이전 문화의 포기'라는 하나의 차원으로 설명하였다. 구체적으로 문화적응을 경험하는 사람들 가운데 이전 문화에 대한 동일시(identification) 정도가 높은 사람은 새로운 문화에 적응하기 어려워 문화적응 스트레스가 높게 나타난다고 주장하였다(Bartlett, 1970; Gordon, 1964; Melikian and De Karapetian, 1977).

그러나 이문화 심리학(intercultural psychology)의 세계적인 대가인 John W. Berry와 그의 동료들은 문화적응 스트레스를 설명함에 있어서 '자신의 고유한 문화와 정체성을 유지하는 정도'뿐만 아니라 '접촉한 문화 집단과의 관계를 추구하는 정도'라는 두 가지 차원을 강조하였다. 즉, 문화적응을 경험하는 사람들 가운데 접촉한 문화 집단에 대한 동일시 정도가 높은 사람은 새로운 문화에 쉽게 적응해 문화적응 스트레스가 낮게 나타난다. 하지만 이전 문화에 대한 동일시 정도가 낮은 사람과 높은 사람 모두 접촉한 문화 집단에 대한 동일시가 높을 수 있고, 이에 따라 새로운 문화에 적응하는 것과 문화적응 스트레스가 다르게 나타날 수 있다(Berry *et al.*, 1987).

본 연구는 Berry *et al.*(1987)에 따라 다국적 기업 맥락에서 자회사 현지 관리자들이 겪는 문화적응 스트레스의 선행요인을 두 가지로 구분하였다. 구체적으로 자회사 현지 관리자가 자신의 고유한 문화와 정체성을 유지하려는 정도를 나타내는 민족동일시(national identification)와 접촉한 문화 집단과의 관계를 추구하는 정도를 나타내는 조직동일시(organizational identification)가 현지 관리자의 문화적응 스트레스에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보고자 한다. 또한 민족 동일시와 조직동일시의 상호작용이 현지 관리

자의 문화적응 스트레스에 미치는 영향을 살펴 보고, 문화적응 스트레스의 결과로서 문화적응 스트레스가 현지 관리자의 직무열의(work engagement)에 미치는 영향을 살펴보고자 한다.

II. 이론적 배경 및 가설 설정

1. 민족동일시가 문화적응 스트레스에 미치는 영향

Freud(1938)에 따르면 동일시(identification)는 “한 개인이 존경하는 사람이나 대상을 자신의 생각과 행동의 모델로 삼고 이를 모방하고자 시도하는 과정 혹은 자신의 일부분이라 생각하는 조직이나 집단에 대해 고착하는 과정”이다(as cited in Im, 2007). 한편, 사회동일시(social identification)는 한 개인이 특정한 사회 집단의 구성원으로 동일시하는 것이며, 사회 집단에 속한 구성원으로서 동일시란 ‘자신과 자신이 속한 집단이 하나임’을 의미한다(Abrams and Hogg, 2006; Bhattacharya, Rao and Glynn, 1995; Lau, 1989). 사회동일시는 개인이 특정한 집단에 속해 있다고 생각하거나 그 집단과 일체감을 느끼는 것이며, 크게 민족동일시(national identification)와 조직동일시(organizational identification)로 구분할 수 있다.

민족동일시와 관련하여 Smith(1991)는 민족주의(nationalism)를 “실체적 또는 잠재적 국가를 구성하는 것으로 간주되는 일부 구성원들을 대신하여 자치, 통합, 정체성을 획득하고 유지하기 위한 이념적 운동”이라고 정의하였다. 민족 정체성은 민족주의를 통해 추구되는 하나의 목표이며, 이는 진정한 사고방식, 행동 등 국민의 성격에서 나타나는 동질성(sameness)을 의미한다. 또한 Calhoun(1997)은 민족 정체성을 “직접적인 관계가 아닌 동일한 속성을 공유하는 회원들로 구성된 범주적 정체성”이라고 설명하였다. 즉 민족주의에서 비롯된 동일시를 민족 동일시라고 할 수 있다(Kunovich, 2009).

한편, 문화적응이란 “서로 다른 문화적 배경을 가지고 있는 사람들 간의 지속적인 직접

적인 접촉으로 인한 문화의 변화”를 의미한다 (as cited in Bae Jun-Young and Lee Khan-Pyo, 2012; Berry *et al.*, 1987). 원래 문화적응은 집단 수준에서 문화의 변화를 설명하는 개념이었지만, 최근에는 개인 수준에서 문화의 변화를 설명하고 있기 때문에 ‘심리적 문화적응(psychological acculturation)’이라고도 한다.

문화적응 스트레스는 스트레스의 하나로서 스트레스 요인들(stressors)이 문화적응 과정에서 발견되는 것이다. 문화적응 과정에서 발생하는 스트레스에는 혼란, 불안, 우울 등과 같은 낮은 정신건강 상태, 소외의 감정, 정체성 혼란, 비주류(marginality) 등이 있다(Berry *et al.*, 1987). 문화적응 및 문화적응 스트레스는 원칙적으로 서로 다른 문화와 접촉한 두 집단 및 집단의 구성원들에게 공통적으로 해당되지만, 어느 한 집단 및 집단의 구성원이 다른 한 집단 및 집단의 구성원에 비해 더 많은 변화를 경험하고, 이에 따라 스트레스를 더 많이 받는 것으로 알려져 있다(Berry, 1998). 따라서 다국적기업의 해외자회사에 근무하는 본사국 출신 관리자들과 제 3국 출신 관리자들 역시 문화적응 스트레스로 인해 어려움을 겪겠지만, 본 연구는 특히 외국인 비용 극복 등에 있어 중요한 역할을 담당하고 있는 현지 관리자들의 문화적응 스트레스에 초점을 맞추고자 한다.

다국적기업 해외자회사의 인력 구성은 현지국 출신 직원, 본사국 출신 직원, 그리고 제 3국 출신 직원들로 이루어지며, 현지 관리자가 본사 또는 제 3국의 자회사와 관련된 다양한 업무를 수행하는 점 등으로 인해 현지 관리자는 현지국과 본사국, 그리고 제 3국의 다양한 문화와 접촉하게 된다. 개인이 다른 문화 집단과의 접촉, 즉, 상이한 문화를 가진 집단과 접촉하게 되면 문화적응을 해야 할 필요에 직면하게 되며 (Berry, 1980, 1983), 문화적응 과정에서 개인들은 문화가치의 불일치, 언어 및 관습 차이 등으로 인해 문화적응 스트레스를 경험하게 된다 (Gil *et al.*, 1994). 이와 같은 맥락에서 다국적기업 자회사 현지 관리자는 다국적기업 자회사 근무 환경의 특수성과 그들의 다양한 역할들로 인해 현지국 문화와 다른 조직 문화에 적응해

야 할 필요에 직면하게 되며 이러한 문화적응 과정에서 문화적응 스트레스를 경험하게 된다.

일반적으로 문화의 변화는 집단의 관습과 경제적, 정치적 삶의 변화를 포함하며, 심리적 변화는 문화적응 과정에 대한 한 개인의 태도로 그들의 문화 정체성이 포함된다(Phinney, 2003). 따라서 자신의 고유한 문화와 정체성을 유지하려는 정도가 높은 사람은 자신의 문화와 정체성을 유지하려는 정도가 낮은 사람 보다 문화적응을 경험하는 과정에서 자신의 문화와 새로운 문화 간의 차이를 보다 강하게 인식하게 된다. 이러한 문화 차이에 대한 인식으로 인해 그들은 문화 불일치를 강하게 느끼게 되며, 문화 불일치의 정도는 접촉한 문화 집단과의 접촉 빈도가 높을수록 높게 나타난다.

현지국 문화와 다른 조직 문화를 가지고 있는 다국적기업 자회사에 근무하는 현지 관리자가 문화적응을 경험함에 있어서 그들의 고유한 문화와 정체성을 유지하려는 정도를 나타내는 민족동일시가 높은 관리자는 민족동일시가 낮은 관리자 보다 조직 구성원들 간의 언어 차이, 외모 차이 등을 비롯해 업무 방식과 관행 등 조직 문화에 대한 차이를 강하게 인식하게 될 것이다. 그리고 자회사 현지 관리자가 조직 문화에 대한 차이를 인식하는 정도가 높을수록 문화에 대한 불일치를 강하게 인식하게 되며, 이로 인해 문화적응 스트레스가 높을 것이라고 예상할 수 있다. 따라서 다음과 같이 가설 1을 설정하였다.

가설 1. 자회사 현지 관리자의 민족동일시가 높을수록 문화적응 스트레스가 높을 것이다.

2. 조직동일시가 문화적응 스트레스에 미치는 영향

사회정체성 이론에 기반을 두어 조직동일시를 재개념화한 Ashforth and Mael(1989)은 조직동일시를 “조직과 자신이 하나임, 또는 자신이 조직에 속해 있다고 인식하는 것”, 즉 “공동운명의 지각”으로 정의하였다(Ashforth and Mael, 1989: 21; as cited in Bae Jun-Young

and Lee Khan-Pyo, 2012). 따라서 조직 구성원들은 조직동일시를 통해 조직의 성공과 실패를 자신의 것으로 인식하고, 조직의 가치와 목표를 공유하기 때문에 조직동일시는 개인의 만족과 조직의 성과에 긍정적인 영향을 미치게 된다(Ashforth and Mael, 1989). 이러한 조직동일시는 조직 구성원 개인이나 팀 수준에서 이루어지는 것이 아닌 하나의 조직을 상정하여 형성되며, 조직에 대한 소속감과 만족감, 조직의 성과 등에 긍정적인 영향을 미치게 된다(Ashforth and Mael, 1989; Barnard, 1938; Mael and Ashforth, 1992; O'Reilly and Chatman, 1986).

뿐만 아니라 조직동일시는 조직의 정체성과 일치하는 행동과 협동적인 행동, 순응(compliance)을 증가시키고, 내집단(ingroup) 갈등과 이탈(attrition)을 감소시키는 것으로 알려져 있다(Aronson, 1992; Dukerich, Golden and Shortell, 2002; Dutton, Dukerich and Harquail, 1994; Mael and Ashforth, 1995; Tajfel, 1981). 또한 조직동일시는 구성원 간의 상호작용, 구성원들의 직무만족, 동기부여, 직무 성과 등과 같은 다양한 긍정적인 결과, 행동, 업무 태도 등과 관련되어 있다(Cheney, 1983). 이와 같이 조직동일시는 구성원들을 통제하는데 도움을 줄뿐만 아니라(Pratt, 1998), 조직동일시에 대한 기존 연구들을 메타 분석한 연구에 따르면 조직동일시는 이직의도에 부(-)의 영향을 미치고, 직무와 부서에 대한 애착, 조직과 과업에 대한 만족, 정서적 조직몰입, 역할 내 성과, 역할 외 성과에는 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다(Riketta, 2005).

지금까지 조직동일시와 문화적응 스트레스 간의 관계에 대한 매우 드문 실정이지만, 조직동일시가 높은 관리자는 조직동일시가 낮은 관리자 보다 접착한 문화를 이해하려는 노력을 많이 할 것으로 예상할 수 있다. 또한 조직동일시가 높은 관리자는 조직동일시가 낮은 관리자 보다 현지국의 문화와 자회사의 문화를 구분하기 보다는 자회사의 조직 문화와 가치, 그리고 업무 관행 등을 받아들이고 공감하려고 노력하기 때문에 문화적응 스트레스가 낮을 것으로 예상할 수 있다. 따라서 다음과 같이 가설 2를 설정하였다.

가설 2. 자회사 현지 관리자의 조직동일시가 높을수록 문화적응 스트레스가 낮을 것이다.

3. 민족동일시와 조직동일시의 상호작용

문화적응 과정에서 자신의 고유한 문화와 정체성을 유지하려는 사람은 접착한 문화에의 적응이 낮아 문화적응 스트레스가 높게 나타날 것이다. 하지만 자신의 고유한 문화와 정체성을 유지하려는 정도가 높더라도 접착한 문화 집단과의 관계를 추구하는 경우에는 접착한 문화를 받아들이는 정도 및 문화적응 스트레스의 수준이 다르게 나타날 수 있다(Williams and Berry, 1991). 따라서 자신의 고유한 문화와 정체성을 유지하려는 정도(민족동일시)와 접착한 문화 집단과의 관계를 추구하는 정도(조직동일시) 간의 상호작용이 문화적응 스트레스에 미치는 영향을 살펴볼 필요가 있다.

우선 현지 관리자가 자신의 고유한 문화와 정체성을 유지하는 정도인 민족동일시 수준과 접착한 문화 집단과의 관계를 추구하는 정도인 조직동일시 수준이 모두 높은 경우, 현지 관리자는 현지국 문화를 비롯해 다국적기업의 문화 모두에 대한 공감과 이해가 높아 업무를 수행하는 과정에서 가장 낮은 수준의 문화 불일치를 경험하게 되고, 이로 인해 문화적응 스트레스의 수준이 가장 낮을 것으로 예상할 수 있다.

반대로 현지 관리자가 자신의 고유한 문화와 정체성을 유지하는 정도인 민족동일시 수준이 높고, 접착한 문화 집단과의 관계를 추구하는 정도인 조직동일시 수준이 낮은 경우, 현지 관리자는 업무를 수행하는 과정에서 높은 수준의 문화 불일치를 경험하게 되고 이로 인해 문화적응 스트레스의 수준이 가장 높을 것으로 예상할 수 있다.

뿐만 아니라 자회사 현지 관리자의 민족동일시가 높을수록 현지국의 문화 및 업무 관행과 자회사의 문화 및 업무 관행 간의 불일치에 대한 인식이 높아져 문화적응 스트레스가 높게 나타날 것으로 예상할 수 있다. 하지만 자회사 현지 관리자의 조직동일시가 높은 경우에는 현

지 관리자가 자회사와의 지속적인 관계 추구를 통해 자회사의 문화를 이해하고, 공감하게 될 것이다. 또한 조직동일시가 높은 자회사 현지 관리자는 자회사와 자신을 구분하기 보다는 조직과 자신이 하나라는 마음을 가지고, 다국적 기업 가치에 대한 유대감을 통해 현지국 문화 및 업무 관행과 자회사 문화 및 업무 관행 간의 차이점 보다는 유사점을 찾으려고 노력하며, 두 문화를 구분하기 보다는 공유하여 문화 가치 간의 불일치를 줄일 수 있을 것으로 예상할 수 있다. 따라서 자회사 현지 관리자의 민족동일시와 문화적응 스트레스 간의 정(+)의 관계는 조직동일시가 높을수록 약하게 나타날 것이라고 예상할 수 있다. 이상의 내용을 바탕으로 다음과 같이 가설 3을 설정하였다.

가설 3. 자회사 현지 관리자의 조직동일시는 민족동일시와 문화적응 스트레스 간의 정(+)의 관계를 약화시킬 것이다.

4. 문화적응 스트레스가 직무열의에 미치는 영향

조직은 헌신적(dedicated)이고, 열정적인(energetic) 직원, 즉 자신의 직무에 열의를 가지고 있는(engaged) 직원을 필요로 한다. 일반적으로 직무에 열의를 가지고 있는 직원은 자신의 업무에 완전히 빠져 있고(involved), 자신의 일에 열중하는(enthusiastic) 모습을 보이기 때문이다. Kahn(1990)은 처음으로 개인적 열의(personal engagement)란 “조직 구성원들이 자신들을 자신들의 직무에 연결시키는 것”이며, “직무 역할로부터 자신을 분리할 수 없는 것”이라고 정의하였다(as cited in Bae Jun-Young and Lee Khan-Pyo, 2012; Kahn, 1990).

직무열의에 대한 최근의 연구 흐름에 따르면 직무열의는 “활기, 헌신, 열중으로 대표되는 긍정적이고, 충만한, 업무와 관련된 마음의 상태”라고 할 수 있다(as cited in Bae Jun-Young and Lee Khan-Pyo, 2012; Schaufeli, Salanova, González-Romá and Bakker, 2002). 이 중에서 활기(vigor)는 업무 수행에 기꺼이 노력을 다하고, 업무 수행 중에 어려움에 직면했을 때 끈기

있는 모습을 보여주며, 높은 수준의 에너지와 정신적인 복원력을 보여주는 것이다. 그리고 헌신(dedication)은 업무에 대한 열정, 자부심, 도전 정신, 업무를 중요하게 생각하는 것이며, 열중(absorption)은 업무에 완전히 몰두, 집중하고, 업무 수행 중에는 시간이 빠르게 지나가고, 업무와 자신을 분리하는데 어려움을 느끼는 것이다(Schaufeli *et al.*, 2002).

기존의 여러 연구에 따르면 직무열의는 조직 몰입(organizational commitment), A 유형의 행동(Type A behavior), 일중독(workaholism), 업무 관여(job involvement), 역할 내 행동(in-role behavior), 역할 외 행동(extra-role behavior), 개인적인 주도권(personal initiative) 등과 정(+)의 상관관계를 가지고 있지만, 이 개념들과는 다른 독특한 개념으로 받아들여지고 있다(Hallberg, Johansson and Schaufeli, 2007; Hallberg and Schaufeli, 2006; Salanova and Schaufeli, 2008; Schaufeli, Taris and Bakker, 2006; Schaufeli, Taris and van Rhenen, 2008). 뿐만 아니라 직무에 열의를 가지고 있는 근로자는 낮은 수준의 신경과민(neuroticism)과 소진(burnout), 정신적, 육체적 건강, 높은 수준의 외향성 등을 보인다(González-Romá, Schaufeli, Bakker and Lloret, 2006; Langelaan, Bakker, van Doornen and Schaufeli, 2006; Schaufeli *et al.*, 2008). 따라서 해외자회사 현지 관리자의 문화적응 스트레스가 높을수록 직무열의가 낮을 것이라 예상하여 다음과 같이 가설 4를 설정하였다.

가설 4. 자회사 현지 관리자의 문화적응 스트레스가 높을수록 직무열의가 낮을 것이다.

Ⅲ. 연구 방법

1. 샘플과 자료 수집

본 연구는 한국에서 경영활동을 수행하고 있는 다국적기업 자회사에 근무 중인 자회사 현지 관리자들을 대상으로 하고 있다. 구체적으

Table 1. Number of Subsidiaries and Respondents per Parent Country

Country	Number of Subsidiaries (%)	Number of Respondents (%)
Finland	2 (3.3)	32 (5.0)
France	1 (1.7)	13 (2.0)
Germany	10 (16.7)	120 (18.7)
Hong Kong	2 (3.3)	16 (2.5)
India	1 (1.7)	21 (3.3)
Japan	6 (10.0)	51 (7.9)
Netherlands	1 (1.7)	6 (0.9)
Sweden	1 (1.7)	15 (2.3)
Switzerland	2 (3.3)	14 (2.2)
United Kingdom	6 (10.0)	40 (6.2)
United States	28 (46.7)	315 (49.0)
Total	60 (100.0)	643 (100.0)

로 다국적기업 자회사는 KIS-Value(한국신용평가정보 데이터베이스)가 보유하고 있는 외국인 투자기업 가운데 선별하였다. 외국인투자기업은 한국의 외국인투자 촉진법(제2조 제1항 제6호, 시행령 제2조 제2항)에 따른 '외국투자자가 출자한 기업'으로 외국인 직접투자금액이 1억 원 이상이고, 그 투자비율이 의결권 있는 주식 총수 또는 출자총액의 10% 이상인 기업을 말한다. KIS-Value가 보유하고 있는 외국인투자기업 중에서 다국적기업 자회사를 선별하기 위해 외국인 투자자가 법인이 아니고 개인인 경우, 직원 수가 10명 이하(단순 연락 사무소의 기능)인 경우, 투자기업의 본국이 조세피난처인 경우(버뮤다 제도, 영국령 버진 제도, 세이셸, 케이맨 제도 등) 등을 대상에서 제외하였다.

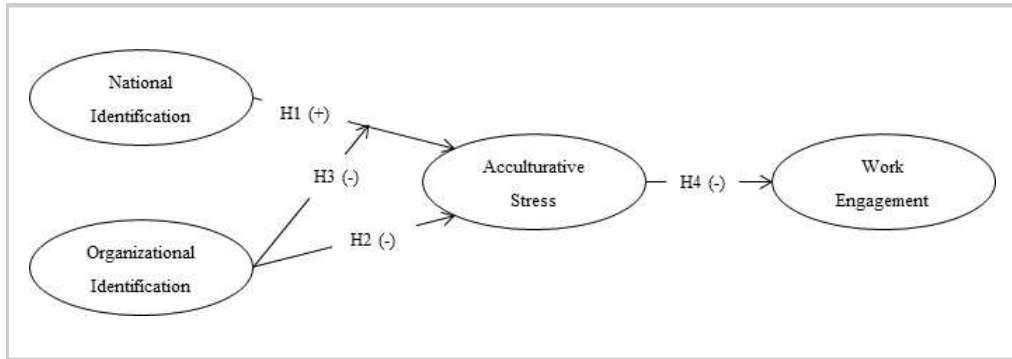
국제경영 분야의 기존 연구들은 외국인투자 촉진법에 근거하여 외국인 직접투자금액이 1억 원 이상이고, 10% 이상의 지분을 경영을 목적으로 가진 외국인 주주가 있는 경우 외국인투자기업으로 분류하여 다국적기업 자회사를 선별하였다. 그러나 다국적기업 자회사와 국내 기업 간의 가장 큰 차이가 본국이 한국이 아닌 외국이라는 점과 기업의 소유가 외국 소유라는

점을 고려하였을 때, 외국인투자촉진법에서 정하고 있는 전체 지분 중 10%의 지분 기준을 통해 출자한 기업의 소유권을 가지고 있다고 보는 것이 적합하지 않다고 판단하였다. 따라서 본 연구는 외국인투자기업의 범위를 보다 엄격하게 적용하여 전체 지분 중 50% 이상의 지분을 경영을 목적으로 가진 외국인 주주가 있는 외국인투자기업을 다국적기업 자회사로 선별하였다.

본 연구의 대상인 한국에서 경영활동을 수행하고 있는 다국적기업 자회사에 근무 중인 현지 관리자로부터 자료를 수집하기 위해 연락책(contact point) 방법을 통해 온라인 설문 조사를 실시하였다. 총 665명이 설문조사에 참여하였으나, 수집된 설문자료 중 기업명 등이 정확하지 않는 15부의 설문과 응답이 완전하지 않은 설문자료 7부의 설문을 제외하고, 11개국 출신 60개 다국적기업 자회사에 근무 중인 643명의 설문자료를 최종 분석에 사용하였다. 구체적인 본사국, 자회사 수, 응답자 수는 (Table 1)과 같다.

응답자의 성별은 남성이 425명(66.1%), 여성이 218명(33.9%), 응답자 연령의 평균과 표준

Fig. 1. Research Framework



편차는 각각 36.9세, 6.3세로 나타났고, 응답자 재직기간의 평균과 표준편차는 각각 8.8년, 6.1년으로 나타났다. 그리고 응답자의 직급은 대리 224명(34.8%), 과장 156명(24.3%), 차장 123명(19.1%), 부장 115명(17.9%), 임원 25명(3.9%)으로 나타났다.

2. 변수와 측정

1) 종속변수 (직무열의)

다국적기업 자회사 현지 관리자의 직무열의는 Schaufeli, Bakker and Salanova(2006)에 따라 '내 업무에 대해 열정을 가지고 있다고 생각하는 정도', '일할 때 일에 몰두한다고 생각하는 정도' 등 6개 항목을 Likert-type 7점 척도로 측정하였다(Cronbach's $\alpha=0.870$).

2) 매개변수 (문화적응 스트레스)

다국적기업 자회사 현지 관리자의 문화적응 스트레스는 Sandhu and Asrabadi(1994)와 Gil *et al.*(1994)에 따라 '내가 가지고 있는 한국적 가치체계에 의해 회사 문화에 적응하는데 곤란함을 겪는 정도' 등 4개 항목을 Likert-type 7점 척도로 측정하였다(Cronbach's $\alpha=0.881$).

3) 독립변수 (민족동일시와 조직동일시)

다국적기업 자회사 현지 관리자의 민족동일

시는 Phinney and Ong(2007)에 따라 '다른 한국 사람들과 유대감을 느끼는 정도' 등 3개 항목을 Likert-type 7점 척도로 측정하였다(Cronbach's $\alpha=0.876$).

다국적기업 자회사 현지 관리자의 조직동일시는 Mael and Ashforth(1992)에 따라 '내가 다니고 있는 회사의 성공을 나의 성공이라고 생각하는 정도' 등 3개 항목을 Likert-type 7점 척도로 측정하였다(Cronbach's $\alpha=0.780$).

4) 통제변수

본 연구에서는 종속변수에 영향을 문화적응 스트레스와 직무열의에 영향을 미치는 것으로 기존 연구에서 확인되었거나, 영향을 미칠 수 있을 것으로 예상되는 응답자의 인구통계학적 변수들과 조직 및 국가 수준의 변수들을 통제변수로 분석에 포함하였다(Berry, 1997, 1998; Gil *et al.*, 1994; Williams and Berry, 1991). 구체적으로 응답자의 성별, 재직기간, 자회사의 크기(정규직 직원 수)와 자회사의 연령(2020-설립년도), 그리고 본사국의 경제발전수준과 문화적 거리(cultural distance)를 통제변수로 분석에 포함하였다.

3. 연구모형

이상에서 서술한 가설들과 변수들을 도식화한 본 연구의 모형은 <Fig. 1>과 같다.

Table 2. Reliability and Convergent Validity Test

Factors	SFL	t	AVE	CR
National Identification				
National Identification 1	0.753		0.719	0.817
National Identification 2	0.911	19.570		
National Identification 3	0.871	19.213		
Organizational Identification				
Organizational Identification 1	0.679		0.541	0.723
Organizational Identification 2	0.754	12.856		
Organizational Identification 3	0.770	12.961		
Acculturative Stress				
Acculturative Stress 1	0.682		0.659	0.767
Acculturative Stress 2	0.811	15.798		
Acculturative Stress 3	0.908	17.072		
Acculturative Stress 4	0.829	16.089		
Work Engagement				
Work Engagement 1	0.881		0.550	0.827
Work Engagement 2	0.825	22.488		
Work Engagement 3	0.760	19.761		
Work Engagement 4	0.664	16.249		
Work Engagement 5	0.612	14.548		
Work Engagement 6	0.669	16.431		

$\chi^2_{05}=186.292(p=0.000)$, GFI=0.954, AGFI=0.937, NFI=0.954, CFI=0.977, RMR=0.075

Note: GFI: Goodness of Fit Index, AGIF: Adjusted Goodness of Fit Index, NFI: Normed Fit Index, CFI: Comparative Fit Index, RMR: Root Mean square Residual

Table 3. Discriminant Validity Test

Factors	1	2	3	4
1. National Identification	(0.719)			
2. Organizational Identification	0.188	(0.541)		
3. Acculturative Stress	0.000	0.005	(0.659)	
4. Work Engagement	0.151	0.329	0.024	(0.550)

Note: Diagonal values in parentheses show the AVE. Off-diagonal values show the squared correlations of each of the factors.

4. 신뢰성 및 타당성 검증

본 연구에서 사용된 변수들의 신뢰성과 타당성 검정을 위해 (Table 2)와 같이 다항목으로 측정된 요인들에 대한 확인적 요인분석을 실시하였고, 분석 결과는 다음과 같다(Hair, Anderson, Tatham and Black, 1998).

첫째, 모델의 적합도는 기준치인 normed chi-square($\chi^2/d.f.$)가 3.0 미만, GFI, NFI, CFI 등이 0.9 이상, RMR이 0.10 미만을 충족시키는 것으로 나타났다.

둘째, 측정항목들의 표준화된 요인부하량 (SFL, Standardized Factor Loading) 값이 모두 0.6 이상이고, 통계적으로 유의한 것으로 나타

Table 4. Descriptive Statistics and Correlations

Variables	Mean	S.D	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. WE	4.94	0.93									
2. AS	3.24	1.27	-0.12								
3. NI	5.07	1.14	0.36	-0.03							
4. OI	4.76	1.20	0.50	-0.08	0.37						
5. GEN	0.35	0.48	-0.09	-0.13	-0.01	-0.06					
6. TEN	1.74	0.90	0.03	0.14	0.11	0.08	-0.19				
7. SIZE	6.13	1.40	-0.10	0.12	-0.01	-0.02	-0.13	0.30			
8. AGE	3.03	0.49	0.03	-0.13	-0.03	0.02	-0.07	0.17	0.15		
9. GDPC	10.73	0.41	0.06	-0.09	-0.05	0.00	0.06	0.01	-0.03	0.36	
10. CD	3.52	0.85	0.01	0.03	-0.04	0.00	-0.11	0.14	0.00	0.11	0.41

Notes: 1. WE: Work Engagement, AS: Acculturative Stress, NI: National Identification, OI: Organizational Identification, GEN: Gender (Male: 0, Female: 1), TEN: Tenure, SIZE: Subsidiary Size, AGE: Subsidiary Age, GDPC: GDP per Capita, CD: Cultural Distance

2. Correlations larger than ± 0.095 are significant at the $p < 0.05$ level and those larger than ± 0.122 are significant at the $p < 0.01$ level (two-tailed).

났다($t \geq 12.856$).

셋째, 측정항목들의 집중타당성 검정을 위해 평균 분산 추출지수(AVE, Average Variance Extracted)와 잠재요인 신뢰도(CR, Construct Reliability)를 계산하였고, 모든 AVE, CR값들이 기준을 충족시켜(AVE ≥ 0.5 , CR ≥ 0.7) 각 요인들의 측정항목들이 집중타당성을 갖는다고 할 수 있다.

넷째, 판별타당성은 평가의 대상이 되는 두 요인 각각의 AVE가 두 요인 간의 상관관계 제곱보다 크면 판별타당성이 있다고 할 수 있다. <Table 3>와 같이 실증분석에서 사용된 모든 변수들의 AVE가 두 요인 간의 상관관계 제곱보다 크기 때문에 판별타당성이 있다고 판단하였다(Hair *et al.*, 1998).

5. 동일방법 편익 검증

본 연구에서는 동일방법 편익으로 인한 문제를 해결하기 위해 자료수집 단계에서는 응답자의 신분을 익명으로 처리하고, 설문에 응답

한 내용이 통계처리에만 사용됨을 강조하여 솔직한 응답을 유도하였으며, 설문지 질문의 순서를 무작위로 배치하여 응답자가 변수들 간의 관계를 추측하여 임의대로 응답할 수 없게 하였다(Podsakoff, MacKenzie, Lee and Podsakoff, 2003).

동일방법 편익으로 인한 문제를 통계처리 이후에 확인하기 위해 Harman's single factor test를 실시하였다. 구체적으로 분석에 포함된 모든 변수들의 측정항목들을 투입하여 요인회전을 지정하지 않은 요인분석(unrotated factor analysis)을 실시하였다. 분석 결과 설명력을 가지고 있는(eigenvalue ≥ 1.0) 4개의 요인이 추출되었는데, 가장 큰 설명력을 가지는 요인이 전체 분산의 36.59%를 차지하고, 나머지 요인들이 전체 분산의 68.78%를 차지하여 분석에 포함된 어느 한 요인의 분산 설명력이 절대적으로 크지 않아 동일방법 편익으로 인한 문제는 심각하지 않다고 판단하였다(Podsakoff *et al.*, 2003).

Table 5. Results of Hierarchical Regression Analysis

Variables	Dependent Variable: Acculturative Stress					
	Model 1		Model 2		Model 3	
	coef	S.E	coef	S.E	coef	S.E
National Identification (A)			-0.020	0.054	-0.039	0.053
Organizational Identification (B)			-0.093 *	0.051	-0.104 **	0.050
A × B					-0.119 ***	0.036
Gender (Male: 0, Female: 1)	-0.255 **	0.123	-0.267 **	0.123	-0.294 **	0.122
Tenure	0.164 **	0.068	0.178 **	0.069	0.194 ***	0.068
Subsidiary Size	0.090 **	0.043	0.085 **	0.043	0.085 **	0.042
Subsidiary Age	-0.424 ***	0.127	-0.424 ***	0.127	-0.447 ***	0.126
GDP per Capita	-0.134	0.163	-0.134	0.163	-0.140	0.161
Cultural Distance	0.051	0.075	0.047	0.075	0.051	0.074
Constant	5.029 ***	1.588	5.051 ***	1.584	5.214 ***	1.569
R^2	0.268		0.277		0.298	
Adjusted R^2	0.256		0.261		0.280	
ΔR^2			0.009		0.021	
F	25.688 ***		24.862 ***		25.608 ***	
ΔF			2.290		10.765 ***	

Notes: 1. * $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$.

6. 무응답 편익 검증

무응답 편익(non-response bias) 검정을 위해 수집한 전체 설문 가운데 설문 수집 기간 전반부에 수집한 25%의 설문(160부)과 설문 수집 기간 후반부에 수집한 25%의 설문(160부)을 비교하였다. 구체적으로 응답자의 연령과 재직기간 등 인구통계학적 변수들과 가설 검정에 사용된 주요 변수들을 대상으로 두 독립표본 t-test를 실시하였으며, 모든 변수들에서 두 집단 간에 유의한 차이가 없는 것으로 나타나($p > 0.05$) 무응답 편익의 문제는 없는 것으로 판단하였다(Armstrong and Overton, 1977).

7. 기술통계 및 상관관계 분석

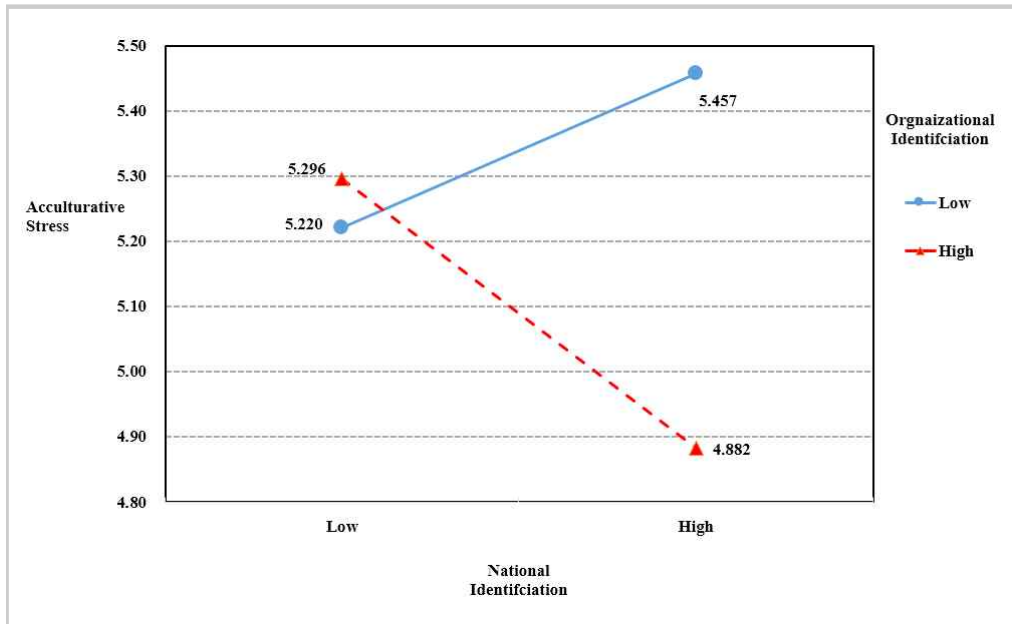
본 연구의 실증분석에 사용된 주요 변수들의 기술통계량 및 상관관계는 <Table 4>과 같다. 일반적으로 상관계수가 ± 0.40 이상이면 두 변

수 간의 상관이라고 판단하는데, 본 연구에서는 '직무열의-조직동일시'(r=0.50)와 '본사국의 경제발전 수준-문화적 거리'(r=0.41) 간에 상관이 있는 것으로 나타났다. 이는 직무열의가 높은 관리자들의 조직동일시 수준이 높고, 본사국의 경제발전 수준이 높을수록 한국과의 문화적 차이가 큰 것을 의미한다.

IV. 가설 검증 결과

본 연구의 가설 검정을 위한 위계적 회귀분석(hierarchical regression analysis) 결과는 <Table 5>와 같다. 상호작용항을 투입하면 다중공선성(multicollinearity) 문제가 발생할 수 있는데, 이를 최소화시키기 위해 독립변수들을 평균 중심화(mean centering)하여 사용하였으며(Aiken and West, 1991), 최대 분산팽창요인(Variance Inflation Factors) 값이 1.417로 나타나 다중공선성 문제는 없는 것으로 판단하였다

Fig. 2. Interaction Effect of National Identification by Organizational Identification on Acculturative Stress



(Hair *et al.*, 1998).

우선 기본 모델(baseline model)인 모델 1에서는 통제변수만을 투입하였고, 모델 2에서는 모델 1에서 투입한 변수 외에 독립변수와 조절변수를 추가로 투입하였다. 민족동일시와 문화적응 스트레스 간의 관계를 조절하는 조직동일시의 영향력을 검증하기 위해 모델 3(full model)에서는 모델 2에서 투입한 변수 외에 민족동일시와 조직동일시의 상호작용항을 추가로 투입하였다.

모델 3을 살펴보면 민족동일시가 문화적응 스트레스에 미치는 영향은 통계적으로 유의하지 않는 것으로 나타났고($B=-0.039, p>0.05$), 조직동일시는 문화적응 스트레스에 통계적으로 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다($B=-0.104, p<0.05$). 따라서 가설 1은 지지되지 않았고, 가설 2는 지지되었다.

한편, 조직동일시는 민족동일시와 조직동일시의 상호작용항의 부호가 음수(-)로 나타나 가설 3은 지지되었다($B=-0.119, p<0.01$). 가설 3

의 검증 결과에서 확인된 자회사 현지 관리자의 민족동일시와 조직동일시 간의 상호작용이 문화적응 스트레스에 미치는 영향을 그림으로 표현하면 (Fig. 2)와 같다(Aiken and West, 1991). 구체적으로 자회사 현지 관리자의 민족동일시와 조직동일시가 모두 높은 경우 문화적응 스트레스가 가장 낮게 나타났고(4.882), 민족동일시가 높고 조직동일시가 낮은 경우 문화적응 스트레스가 가장 높게 나타났다(5.457).

민족동일시와 직무열의, 조직동일시와 직무열의 간의 관계에 있어서 문화적응 스트레스의 매개효과에 검증 결과는 (Table 6)과 같다. 모델 2를 살펴보면 우선 문화적응 스트레스는 직무열의의 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 3은 지지되었다($B=-0.054, p<0.05$). 또한, 모델 1에서 독립변수들(민족동일시와 조직동일시)이 종속변수(직무열의)에 미치는 영향이 통계적으로 유의한 것으로 나타났고, 모델 2에서는 독립변수들(민족동일시와 조직동일시)과 매개변수(문화적응 스트레스)가 종속변수(직무열

Table 6. Mediation Effect of Acculturative Stress

Variables	Dependent Variable: Work Engagement					
	Model 1			Model 2		
	coef		S.E	coef		S.E
National Identification	0.174	***	0.034	0.173	***	0.034
Organizational Identification	0.322	***	0.032	0.317	***	0.032
Acculturative Stress				-0.054	**	0.022
Gender (Male: 0, Female: 1)	-0.159	**	0.078	-0.173	**	0.078
Tenure	-0.018		0.044	-0.008		0.044
Subsidiary Size	-0.060	**	0.027	-0.055	**	0.027
Subsidiary Age	0.022		0.080	-0.001		0.081
GDP per Capita	0.167		0.103	0.160		0.103
Cultural Distance	-0.016		0.047	-0.014		0.047
Constant	3.586	***	1.003	3.858	***	1.011
R^2			0.306			0.311
Adjusted R^2			0.294			0.297
ΔR^2						0.005
F			25.748***			23.384***
ΔF						3.413*

Notes: 1. * $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$.

의)에 미치는 영향이 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 그러나 <Table 5>에서 민족동일시가 문화적응 스트레스에 미치는 영향은 통계적으로 유의하지 않았기 때문에 문화적응 스트레스는 조직동일시와 직무열의 간의 관계만을 부분적으로 매개하는 효과(partial mediation effect)가 있는 것으로 나타났다(Baron and Kenny, 1986).

V. 결론

본 연구는 한국 내 다국적기업 자회사 현지 관리자의 민족동일시와 조직동일시, 문화적응 스트레스, 그리고 직무열의 간의 관계를 살펴 보았다. 이를 위해 한국에서 경영활동을 펼치

고 있는 11개국 출신 60개 다국적기업 자회사에 근무 중인 643명의 현지 관리자로부터 수집한 설문자료를 바탕으로 위계적 회귀분석과 매개효과 분석을 실시하였으며, 그 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 자회사 현지 관리자의 민족동일시가 높을수록 문화적응 스트레스가 높을 것이라고 주장하였으나 민족동일시와 문화적응 스트레스 간의 관계는 통계적으로 유의한 결과가 나타나지 않았다. 자회사 현지 관리자의 민족동일시가 문화적응 스트레스에 정(+의 영향을 미칠 것이라는 가설이 지지되지 않은 이유는 문화적응 과정은 복잡한 과정으로 한 개인이 자신의 고유한 문화와 정체성을 유지하려는 정도가 높다 하더라도 접촉한 문화 집단과의 관계를 추구하는 정도에 따라 문화적응 스트레스

의 수준이 다르게 나타날 수 있기 때문에 설명할 수 있다(Berry, 2003; Rudmin, 2003; Williams and Berry, 1991).

둘째, 자회사 현지 관리자의 조직동일시가 높을수록 문화적응 스트레스가 낮게 나타났다. 따라서 자회사 현지 관리자의 조직동일시가 높을수록 조직 문화에 대한 이해 및 조직의 업무 관행 등을 받아들이는 정도가 높아 문화적응 스트레스가 낮음을 확인할 수 있다.

셋째, 자회사 현지 관리자의 조직동일시는 민족동일시와 문화적응 스트레스 간의 관계를 조절하는 것으로 나타났다. 구체적으로 자회사 현지 관리자의 민족동일시와 조직동일시 간의 상호작용이 문화적응 스트레스에 미치는 영향을 분석한 결과, 자회사 현지 관리자의 민족동일시와 조직동일시 수준이 모두 높은 경우에 문화적응 스트레스가 가장 낮게 나타나고, 민족동일시 수준은 높지만 조직동일시 수준은 낮은 경우에 문화적응 스트레스가 가장 높게 나타났다.

넷째, 자회사 현지 관리자의 문화적응 스트레스가 높을수록 직무열의는 낮게 나타났다. 자회사 현지 관리자가 경험하는 스트레스의 한 유형인 문화적응 스트레스 또한 그들의 직무열의에 부(-)의 영향을 미침을 확인할 수 있다. 이러한 결과는 스트레스에 관한 기존의 연구결과들과 일맥상통하는 것이다.

본 연구의 학문적 시사점은 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 한국 내 다국적기업 자회사 현지 관리자의 문화적응 스트레스에 관한 연구로서 의의가 있다. 문화적응 스트레스에 대한 다양한 연구가 진행되어 왔으나 기존 연구들은 연구의 대상을 이민자와 이민자의 자손 또는 체류자 등으로 한정하였다. 본 연구는 문화적응 스트레스 연구의 연구 대상을 확장하여 다국적기업 해외자회사에 근무 중인 자회사 현지 관리자의 문화적응 스트레스를 살펴본 연구라는 점에서 기존 연구들과 차별성을 가진다.

둘째, 본 연구는 자신의 고유한 문화와 정체성을 유지하려는 정도를 나타내는 민족동일시와 접촉한 문화 집단과의 관계를 추구하는 정도를 나타내는 조직동일시, 그리고 민족동일시와 조직동일시의 상호작용이 문화적응 스트레

스에 미치는 영향을 살펴본 연구로서 의의가 있다.

셋째, 본 연구는 사회학, 심리학, 교육학 분야에서 주로 연구가 이루어진 문화적응 및 문화적응 스트레스 개념을 국제경영 분야에 적용하여 다국적기업 자회사 현지 관리자의 문화적응 및 문화적응 스트레스를 살펴본 학제 간 연구로서 의의가 있다.

한편, 본 연구의 결과는 다국적기업 본사의 해외자회사 운영과 관련된 유용한 정보를 제공해 준다. 다국적기업이 해외자회사를 운영함에 따라 발생하는 외국인 비용을 극복함에 있어서 자회사 현지 관리자의 역할은 매우 중요하다. 하지만 그들은 현지국 문화 및 업무 관행과 자회사의 문화 및 업무 관행의 차이로 인해 문화적응을 경험하게 되며, 문화적응 과정에서 문화적응 스트레스에 노출되는 문제가 발생하게 된다. 자회사 현지 관리자의 문화적응 스트레스에 영향을 미치는 다양한 요인을 실증 분석한 본 연구의 결과는 다국적기업 관리자들에게 자회사 현지 관리자의 문화적응 스트레스를 관리할 수 있는 방안을 제시하였다는 점에서 실무적인 시사점을 가진다.

본 연구의 한계점 및 향후 연구방향은 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 한국 내 다국적기업 자회사에 근무 중인 관리자들을 대상으로 수집한 자료를 바탕으로 실증분석을 실시하였다. 따라서 연구의 결과를 일반화하기에 어려움이 있다. 구체적으로 본 연구에서 한국 내 다국적기업 자회사는 본사와 자회사 간의 관계에서 비지배적 입장에서 문화적응 과정을 경험하게 된다. 하지만 문화적응을 지배적 입장에서 경험하는 경우 문화적응 스트레스가 나타나지 않거나 그 정도가 비지배적인 입장에서 경험하는 경우 보다 약하게 나타날 것이라 예상할 수 있다. 또한 국가들의 고유한 문화가 다르기 때문에 그 구성원인 국민들이 문화적응 과정을 다르게 받아들일 수 있으며, 어떤 사람들에게는 문화적인 변화가 부정적일지 모르나 몇몇 사람들에게는 문화적인 변화가 긍정적일 수도 있다. 따라서 향후 연구에서는 한국뿐만 아니라 여러 국가를 연구에 포함할 필요가 있다.

둘째, 본 연구는 한국 내 다국적기업 자회사에 근무 중인 현지 관리자에 초점을 두고 그들의 문화적응 스트레스를 살펴보았다. 다국적기업 해외자회사의 인력구성은 현지국 출신, 본사국 출신, 제 3국 출신 등으로 다양하게 이루어져 있고, 한국 내 다국적기업 자회사에 근무 중인 현지 관리자뿐만 아니라 본사국 또는 제 3국 출신의 관리자 또한 모국이 아닌 타국에서 근무하기 때문에 인해 문화적응 스트레스를 경험하게 된다. 따라서 향후 연구에서는 현지 관리자뿐만 아니라 본사국 또는 제 3국 출신 관리자에 대한 연구가 필요하다.

셋째, 본 연구의 자료는 11개국 출신, 60개 다국적기업의 자회사 현지 관리자 643명으로부터 수집된 자료를 구조방정식 모형분석을 통해

가설을 검증하였다. 본 연구의 자료는 개인이 조직에 포섭되고(nested), 조직이 국가에 포섭된 형태의 자료이다. 따라서 향후 연구에서는 위계구조 데이터 분석에 보다 적합한 다수준 분석을 사용할 필요가 있다.

넷째, 본 연구에서 사용된 60개의 표본 기업 중 본사가 미국인 기업이 28개로 전체의 46.7%를 차지하고, 본사가 미국인 자회사에 근무 중인 현지 관리자가 315명으로 전체의 49%를 차지한다. 따라서 연구의 결과를 해석함에 있어서 본사가 미국인 기업의 특성이 반영 되었을 수 있다. 따라서 향후 연구에서는 보다 다양한 국가 출신의 다국적기업 자회사들을 연구에 포함할 필요가 있다.

References

- Abrams, D. and M. A. Hogg (2006), *Social Identifications: A Social Psychology of Intergroup Relations and Group Processes*. Abingdon on Thames, Routledge.
- Aiken, L. S. and S. G. West (1991), *Multiple Regression: Testing and Interpreting Interactions*, Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Armstrong, J. S. and T. S. Overton (1977), "Estimating Nonresponse Bias in Mail Surveys", *Journal of Marketing Research*, 14(3), 396-402.
- Aronson, E. (1992), *The Social Animal* (6th ed), NY: W.H. Freeman.
- Ashforth, B. E. and F. A. Mael (1989), "Social Identity Theory and the Organization", *Academy of Management Review*, 14(1), 20-39.
- Bae, Jun-Young and Khan-Pyo Lee (2012), "Antecedents and Consequences of Host Country Nationals' Organizational Identification in MNE Subsidiaries in Korea", *International Business Journal*, 23(3), 1-35
- Bae, Jun-Young and Khan-Pyo Lee (2016), "The Effects of HQs Control Mechanisms on the Host Country Nationals' Acculturative Stress in MNE Subsidiaries in Korea", *Journal of Human Resource Management Research*, 23(3), 23-45.
- Barnard, C. I. (1938), *The Functions of the Executive*, Cambridge, MA: Harvard University.
- Baron, R. M. and D. A. Kenny (1986), "The Moderator-mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations", *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Bartlett, F. C. (1970), *Psychology and Primitive Culture*. Westport, CT: Greenwood Press.
- Berry, J. W. (1980) "Social and Cultural Change", In H. C. Triandis and R. W. Brislin (Eds.), *Handbook*

- of Cross-cultural Psychology*, Vol. 5, 211-279, Boston: Allyn and Bacon.
- Berry, J. W. (1983), "Acculturation: A Comparative Analysis of Alternative Forms", In R. J. Samuda and S. L. Woods (Eds.), *Perspectives in Immigrant and Minority Education*, 66-77, Lanham, MD: University Press of America.
- Berry, J. W. (1997), "Immigration, Acculturation, and Adaptation", *Applied Psychology*, 46(1), 5-34.
- Berry, J. W. (1998), "Acculturation Stress", In P. Balls Organista, K. M. Chun and G. Marin (Eds.), *Readings in Ethnic Psychology*, 117-122, New York: Routledge.
- Berry, J. W. (2003), "Conceptual Approaches to Acculturation", In K. M. Chun, P. B. Organista and G. Marin (Eds.), *Acculturation: Advances in Theory, Measurement and Applied Research*, 17-36, Washington, DC: American Psychological Association.
- Berry, J. W., U. Kim, T. Minde and D. Mok (1987), "Comparative Studies of Acculturative Stress", *International Migration Review*, 21(3), 491-511.
- Bhattacharya, C. B., H. Rao and M. A. Glynn (1995), "Understanding the Bond of Identification: An Investigation of its Correlates among Art Museum Members", *Journal of Marketing*, 59(4), 46-57.
- Brown, S. P. and T. W. Leigh (1996), "A New Look at Psychological Climate and its Relationship to Job Involvement, Effort, and Performance", *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 358-368.
- Calhoun, C. (1997), *Nationalism*. Buckingham: Open University Press.
- Cheney, G. (1983), "On the Various and Changing Meanings of Organizational Membership: A Field Study of Organizational Identification," *Communication Monographs*, 50(4), 342-362.
- Crockett, L. J., M. I. Iturbide, R. A. Torres Stone, M. McGinley, M. Raffaelli and G. Carlo (2007), "Acculturative Stress, Social Support, and Coping: Relations to Psychological Adjustment among Mexican American College Students", *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 13(4), 347-355.
- Dukerich, J. M., B. R. Golden and S. M. Shortell (2002), "Beauty Is in the Eye of the Beholder: The Impact of Organizational Identification, Identity, and Image on the Cooperative Behaviors of Physicians", *Administrative Science Quarterly*, 47(3), 507-533.
- Dutton, J. E., J. Dukerich and C. Harquail (1994), "Organizational Images and Member Identification", *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 233-263.
- Ferner, A. (1997), "Country of Origin Effects and HRM in Multinational Companies", *Human Resource Management Journal*, 7(1), 19-37.
- Ferner, A., J. Quintanilla and M. Z. Varul (2001), "Country-of-origin Effects, Host-country Effects, and the Management of HR in Multinationals: German companies in Britain and Spain", *Journal of World Business*, 36(2), 107-127.
- Freud, S. (1938), *Psychopathology of Everyday Life*. Penguin books.
- Gil, A. G., W. A. Vega and J. M. Dimas (1994), "Acculturative Stress and Personal Adjustment among Hispanic Adolescent Boys", *Journal of Community Psychology*, 22(1), 43-54.
- González-Roma, V., W. B. Schaufeli, A. Bakker and S. Lloret (2006), "Burnout and Engagement: Independent Factors or Opposite Poles?", *Journal of Vocational Behaviour*, 68(1), 165-174.
- Gordon, M. M. (1964), *Assimilation in American life*. New York: Oxford University Press.
- Hair, J. F., R. E. Anderson, R. L. Tatham and W. C. Black (1998), *Multivariate Data Analysis*, Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Hallberg, U., G. Johansson and W. B. Schaufeli (2007), "Type A Behaviour and Work Situation: Associations

- with Burnout and Work Engagement”, *Scandinavian Journal of Psychology*, 48(2), 135-142.
- Hallberg, U. E. and W. B. Schaufeli (2006), “Same Same” But Different? Can Work Engagement be Discriminated from Job Involvement and Organizational Commitment?”, *European Psychologist*, 11(2), 119-127.
- Harzing, A. W. (2001), “Who’s in Charge? An Empirical Study of Executive Staffing Practices in Foreign Subsidiaries”, *Human Resources Management*, 40(2), 139-158.
- Hovey, J. D. and C. A. King (1996), “Acculturative Stress, Depression, and Suicidal Ideation among Immigrant and Second-generation Latino Adolescents”, *Journal of the American Academy of Child and Adolescent Psychiatry*, 35(9), 1183-1192.
- Im, C-H. (2007), “A Study on Buffering Effect of Social Identity to the Moderating Role of Social Support in Stress-Outcomes Relations”, *Journal of Organization and Management*, 31(3), 55-78.
- Kahn, W. A. (1990), “Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work”, *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kim, B. S. and M. M. Omizo (2005), “Asian and European American Cultural Values, Collective Self-esteem, Acculturative Stress, Cognitive Flexibility, and General Self-efficacy among Asian American College Students”, *Journal of Counseling Psychology*, 52(3), 412-419.
- Kunovich, R. M. (2009), “The Sources and Consequences of National Identification”, *American Sociological Review*, 74(4), 573-593.
- Langelaan, S., A. B. Bakker, L. J. P. Van Doornen and W. B. Schaufeli (2006), “Burnout and Work Engagement: Do Individual Differences Make a Difference?”, *Personality and Individual Differences*, 40(3), 521-532.
- Lau, R. R. (1989), “Individual and Contextual Influences on Group Identification”, *Social Psychology Quarterly*, 52(3), 220-231.
- Mael, F. and B. E. Ashforth (1992), “Alumni and Their Alma Mater: A Partial Test of the Reformulated Model of Organizational Identification”, *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 103-123.
- Mael, F. A. and B. E. Ashforth (1995), “Loyal from Day One: Biodata, Organizational Identification, and Turnover among Newcomers”, *Personnel Psychology*, 48(2), 309-333.
- May, D. R., R. L. Gilson and L. M. Harter (2004), “The Psychological Conditions of Meaningfulness, Safety and Availability and the Engagement of the Human Spirit at Work”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 11-37.
- Melikian, L. H. and A. De Karapetian (1977), “Personality Change Over Time: Assimilation of an Ethnic Minority in Lebanon”, *Journal of Social Psychology*, 103(2), 185-191.
- Mendenhall, M. and G. Oddou (1985), “The Dimensions of Expatriate Acculturation: A Review”, *Academy of Management Review*, 10(1), 39-47.
- Nahavandi, A. and A. R. Malekzadeh (1988), “Acculturation in Mergers and Acquisitions”, *Academy of Management Review*, 13(1), 79-90.
- Noorderhaven, N. G. and A. W. Harzing (2003), “The “Country-of-origin Effect” in Multinational Corporations: Sources, Mechanisms and Moderating Conditions”, *Management and International Review*, 43(2), 47-66.
- O’Reilly, C. and J. Chatman (1986), “Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behaviour”, *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.

- Organista, P. B., K. C. Organista and K. Kurasaki (2003), "The Relationship between Acculturation and Ethnic Minority Health", In K. M. Chun, P. B. Organista and G. Marin (Eds.), *Acculturation: Advances in Theory, Measurement, and Applied Research*, 139-161, Washington, DC: American Psychological Association.
- Phinney, J. (2003), "Ethnic Identity and Acculturation", in K. Chun, P. Organista and G. Marin (Eds.), *Acculturation: Advances in Theory, Measurement, and Applied Research*, (pp. 63-81), Washington, DC: American Psychological Association.
- Phinney, J. S. and A. D. Ong (2007), "Conceptualization and Measurement of Ethnic Identity: Current Status and Future Directions", *Journal of Counseling Psychology*, 54(3), 271-281.
- Podsakoff, P. M., S. B. MacKenzie, J-Y. Lee and N. P. Podsakoff (2003), "Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies", *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903.
- Pratt, M. G. (1998), "To Be or not to Be: Central Questions in Organizational Identification", In D. A. Whetten and P. C. Godfrey (Eds.), *Identity in Organizations: Building Theory through Conversations*, 171-207, Thousand Oaks, CA: Sage.
- Riketta, M. (2005), "Organizational Identification: A Meta-analysis", *Journal of Vocational Behavior*, 66(2), 358-384.
- Rudmin, F. W. (2003), "Critical History of the Acculturation Psychology of Assimilation, Separation, Integration, and Marginalization", *Review of General Psychology*, 7(1), 3-37.
- Salanova, M. and W. B. Schaufeli (2008), "A Cross-national Study of Work Engagement as a Mediator between Job Resources and Proactive Behavior: A Cross-national Study", *International Journal of Human Resources Management*, 19(1), 116-131.
- Sandhu, D. S. and B. R. Asrabadi (1994), "Development of an Acculturative Stress Scale for International Students: Preliminary Findings", *Psychological Reports*, 75(1), 435-448.
- Schaufeli, W. B., A. B. Bakker and M. Salanova (2006), "The Measurement of Work Engagement with a Short Questionnaire: A Cross-national Study", *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.
- Schaufeli, W. B., M. Salanova, V. González-Romá and A. B. Bakker (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., T. W. Taris and A. B. Bakker (2006), "Dr. Jekyll and Mr. Hide: On the Differences between Work Engagement and Workaholism," In R. Burke (Ed), *Work Hours and Work Addiction*, 193-252 Northampton, UK: Edward Elgar.
- Schaufeli, W. B., T. W. Taris and W. van Rhenen (2008), "Workaholism, Burnout and Engagement: Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well-being?", *Applied Psychology: An International Review*, 57(2), 173-203.
- Smith, A. D. (1991), *National Identity*. Reno, NV: University of Nevada Press.
- Tajfel, H. (1981), *Human Groups and Social Categories: Studies in Social Psychology*, NY: Cambridge University Press.
- Tarique, I., R. Schuler and Y. Gong (2006), "A Model of Multinational Enterprise Subsidiary Staffing Composition", *International Journal of Human Resource Management*, 17(2), 207-224.
- Torres, L., M. W. Driscoll and M. Voell (2012), "Discrimination, Acculturation, Acculturative Stress, and

- Latino Psychological Distress: A Moderated Mediation Model”, *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 18(1), 17-25.
- Widmier, S., L. E. Brouther and P. W. Beamish (2008), “Expatriate or Local? Predicting Japanese Subsidiary Expatriate Staffing Strategies”, *International Journal of Human Resource Management*, 19(9), 1607-1621.
- Williams, C. L. and J. W. Berry (1991), “Primary Prevention of Acculturative Stress among Refugees: Application of Psychological Theory and Practice”, *American Psychologist*, 46(6), 632-641.
- Zaheer, S. (1995), “Overcoming the Liability of Foreignness”, *Academy of Management Journal*, 38(2), 341-363.