

文章编号:1674-8107(2013)01-0058-07

跨国公司外派人员跨文化适应的研究综述

何燕珍,王玉梅

(厦门大学管理学院,福建 厦门 361005)

摘要: 由于不同国家文化的差异性,外派人员在东道国的适应性一直成为困扰海外扩张的难题。对国外相对成熟的跨文化适应研究进行梳理和评析,可以发现,既有的研究均源自发达国家的样本,其相对一致的研究结论并不完全适合于不同的文化情境。如果要进一步研究中国企业的外派人员跨文化适应问题,还需从具体文化情境入手,研究视角和研究方法应该有所变化。

关键词: 跨国公司;外派人员;跨文化适应

中图分类号: F276.7

文献标识码: A

DOI:10.3969/j.issn.1674-8107.2013.01.010

对于众多跨国公司而言,由于不同国家文化的差异性,外派人员在东道国的适应性一直成为困扰海外扩张的难题。大量外派人员的管理问题一直受到学术界的普遍关注,其中跨文化适应更是如此。^{[1](P277-294)[2](P257-281)[3](P1040-1064)}在国际顶级期刊,如“The Academy of Management Review”,“The Academy of Management Journal”,“Human Resource Management”以及“Journal of Management”等,大量文献涉及外派人员失败的跨文化适应原因,还有文化适应与人员满意度、工作绩效、目标达成等之间关系的研究。文献显示,外派人员的跨文化适应对人员的满意度、提前回国、工作绩效等都有显著的预测效果。^{[3][4](P87-118)[5](P1437-1445)}那些专门研究国际经营问题的期刊,如“Journal of International Business Studies”,“International Journal of Human Resource Management”和“International Journal of Intercultural Relations”等刊物对该领域的研究就更为集中。实际上,根据美国GMAC全球迁移服务有限公司2008年对全球154家跨国公司的调查结果,67%公司增加了外派员工的使用。^{[6](P2694-2715)}然而,这些企业能够顺利完成任

务的外派人员并不多,很大部分的人员因为无法适应国外环境而提前回国,稍好的情况就是业绩平平无

所作为者。^{[7](P153-171)[8](P66-78)}因此,籍以国外相对成熟的研究,对此进行梳理,其结论对于越来越多走出国门的中国企业至关重要。

一、跨文化适应问题的提出与发展

20世纪70年代末,跨文化适应概念之所以被提出,起因于跨国交流的志愿者及留学生遇到文化冲击问题。其实,跨文化适应最早可以追溯到文化休克(Culture Shock)的提法。“文化休克是指突然失去所熟悉的社会交往符号和象征,不熟悉对方的社会交往符号,从而产生的一种突如其来的忧虑,和无所适从的深度焦虑症,就像突然离开自己生长的文化茧壳,一种很不舒服而且不适应的感觉”。^{[9][10](P177-182)}也就是说,处于一种文化的个体到另一种不同文化时所面临的巨大文化差异带来的身体、心理及精神适应上的困难。最初的研究对象基本上集中于长期的移民者和短时间的旅居者。

80年代开始,该领域的研究对象发生了变化,跨国公司的外派经理(或外派人员)受到普遍的关注。^{[1][11](P657-665)[12](P39-47)}此时,跨文化适应特指外派人员在面对东道国文化差异时的心理匹配或

收稿日期:2012-05-10

基金项目:国家社会科学基金项目“中国企业海外经营中的员工关系研究”(项目编号:11BGL068)。

作者简介:1.何燕珍(1969-),女,副教授,管理学博士,主要从事人力资源管理研究。

2.王玉梅(1989-),女,硕士研究生,主要从事人力资源管理研究。

舒适程度。^{[13](P529-544)[14](P203-252)}在此期间,最大的突破就是 Black 对跨文化适应量表的开发,并在进一步研究中得到验证和完善。^{[1][13]}在原有的单一维度基础上,Ward 等人将跨文化适应维度分解为心理适应和社会文化适应两个维度,^{[15](P449-464)}^{[16](P209-225)[17](P129-147)}其中,心理适应基于情感,指的是跨文化情境下的身心健康和主观幸福感,如果外派人员没有产生负面情绪,则说明其心理上已达到适应状况;社会文化适应是指适应当地环境的能力,如能否与当地入沟通。^[15]同时,Mendenhall 等人认为外派人员跨文化适应的主要障碍有文化冲击、不同的工作方式、孤立、思乡之情,以及在医疗、住房、学校、饮食、语言、风俗习惯和生活成本等。^{[18](P331-345)}于是,Black 等人将外派人员的跨文化适应归结三个维度,即工作适应、人际适应和一般适应。^{[1][13][19](P113-136)[20](P497-515)[21](P291-317)}工作适应是指对工作任务安排、工作职责、绩效标准等的认可程度;人际适应是指与当地人在工作上以及工作外的沟通交流时的认可程度;一般适应是指生活上的舒适程度,如对居住环境、饮食、交通、娱乐、医疗等的适应。^[5]目前该三维结构在外派人员跨文化适应研究中得到了普遍使用,量表被广为采用。^{[22](P163-179)[23](P71-90)[24](P45-60)[25](P1110-1130)}量表包含 14 个题项,一般适应部分涉及人员居住环境、住房条件、饮食、购物、生活成本、休闲娱乐、医疗体系等与生活相关的内容,人际适应部分涉及与当地人的社交、日常互动、工作外的互动、交谈等社会交往方面的内容,工作适应则涉及工作职责、绩效标准和期望、管理职责等与工作相关的内容。该量表在众多实证研究中得到了反复验证,其信度和效度都很理想。^{[5][6][20][22][26](P209-237)[27](P444-450)}

到了 90 年代,外派人员跨文化适应进入综合理论研究阶段,其中 Black 等人提出的跨文化适应综合模型的影响力最大,后期的研究无一例外对该理论模型进行了全部或部分验证,逐步形成了“压力源-压力-压力后果”的研究范式。^{[4][20][28](P434-457)[29](P598-614)}

近十年来,关于跨文化适应现象的实证研究居多,研究视角更加新颖,研究范式也有了新的突破,较多引入调节变量,丰富了该领域的研究。比如,Maertz Jr. 等人^[8]将认知不协调理论引入到外派人员跨文化适应研究中,认为适应是一个心理

活动过程,提出了外派人员减少认知不协调通常采取的六种做法,并分析了这六种做法对跨文化适应以及提前回国等结果变量的影响;Wang 和 Takeuchi, Kim 以及 Pintou^{[5][25][30](P188-199)}突出分析了外派人员动机对跨文化适应的影响,包括目标导向(学习型、证明型和逃避型)对跨文化适应较为复杂的影响关系,^[5]外派积极性和主动性对跨文化适应的正向影响作用,^{[25][30]}研究还引入东道国子公司支持和文化距离作为调节变量,分别探讨在这两种情况下外派动机对跨文化适应的影响;Takeuchi 等人^[24]验证了外派人员决策自主性对跨文化适应的正向影响,并分析了在不同的全球整合压力和母公司跨国经营经验情况下其影响关系;Jenkins 和 Mockaitis^[6]关注文化距离对跨文化适应的影响,但与其他研究不同的是,他们分别验证了感知距离、客观距离以及感知准确性的影响,结论表明外派人员的感知距离及准确性更大程度上影响了跨文化适应性;还有的研究关注组织支持感对跨文化适应的影响,^{[23][26][31](P621-634)}虽然目前为止外派情境中的组织支持感尚无统一的维度结构和量表,但比较一致的结论是,组织支持感对跨文化适应是一一对应的正向影响关系,即工作方面的支持影响工作适应,而生活方面的支持影响一般适应和人际适应。除此之外,该领域大量的实证研究促进了元分析研究的实现,^{[32](P213-236)}^[2]对 Black 等人^[21]的综合理论模型进行了全面验证,对前人的实证研究结果进行了总结。

二、跨文化适应的影响因素研究

对于外派人员的跨文化适应,大量研究分别从三个维度分别探讨各自的前因变量。一般认为,一般适应维度受到个体因素,如人格、动机、国际经验、准备充分性的影响。^{[33](P227-291)[34](P63-92)[35](P557-581)[22][30][36](P734-746)}工作适应与角色新颖性、角色权限、角色模糊性、角色冲突等工作要素相关。^{[1][20][37](P150-164)[38](P783-807)[35][24]}组织因素与跨文化适应的关系相对复杂,比如选拔机制和标准^[12]、跨文化培训^{[19][39](P63-78)[40](P51-67)}以及组织支持等^{[5][22][35]},对三个维度影响的结论不尽相同。有的研究结果显示,母公司支持与一般适应正相关,子公司支持与工作适应和人际适应正相关,^[23]也有研究表明工作支持影响工作适应,而工作外的支持影响一

般适应。^[31]当然,还有的研究关注配偶适应性、国家文化差异等环境因素的影响路径。^{[20][13][29][35][6]}

实际上,这些研究都只是从局部验证了 Black 等人^[20]的跨文化适应模型,而 Bhaskar-Shrinivas 等人^[2]的元分析研究对前面零散的研究进行了总结,从整体上对跨文化适应模型进行了验证,该研究通过 66 篇实证文献、8474 名外派人员的元分析研究对 Black 等人^[20]理论模型的变量进行了检验,并且对跨文化适应三个维度的影响因素进行了研究,验证后的粗略模型如图 1 所示。需要注意的是,该模型刻意省略了一些已经被多次验证过的变量如“跨文化培训”,但是发现了工作因素对一般适应和人际适应的影响,而其他研究几乎都认为工作因素只影响工作适应,从而忽略了工作因素对生活的影响。Takeuchi^[3]在此基础上从利益相关者的视角对该领域的研究进行了最

新的综述性研究,提出了一个更加全面具体的跨文化适应理论模型(如图 2 所示)。该模型保留了 Black 等人^[20]的核心内容,从个人、家庭、母公司、子公司以及当地社会五个利益相关者出发,更加细致地概括了影响跨文化适应的因素,并恰当运用家庭-工作冲突、社会交换关系、战略人力资源管理理论加以阐释,拓宽了外派人员跨文化适应研究的理论视角。虽然该研究突破了前人固有的研究范式,以新的理论视角对外派人员跨文化适应研究进行了全面的综述,但该模型仍然存在一些问题:一方面只是从理论上提出这些因素,并未得到验证;另一方面该模型过于复杂,很难进行测量和验证,某些要素之间还可能存在交叉情形,比如与母公司相关的“对外派人员的人力资源政策”和与子公司相关的“人力资源管理实践系统”可能会有交叉,需要进一步得到验证。

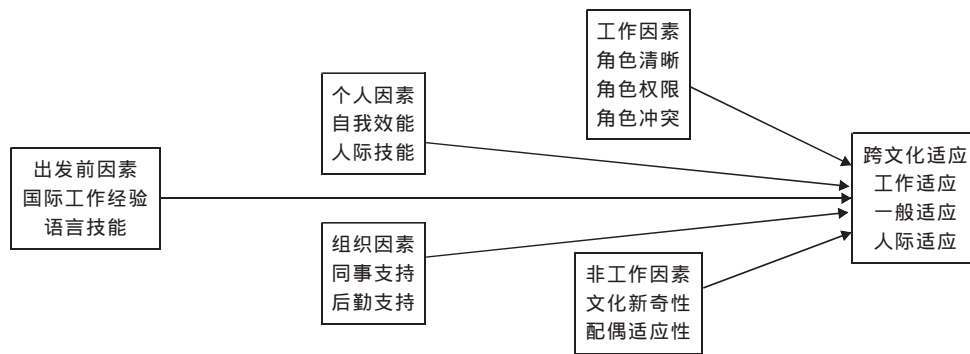


图 1 Bhaskar-Shrinivas et al.模型

图片来源:根据 Bhaskar-Shrinivas P., Harrison D. A., Shaffer M. A., Luk D. M., Input-based and time-based models of international adjustment: Meta-analytic evidence and theoretical extensions [J], Academy of Management Journal, 2005, 48(2): 257-281 整理

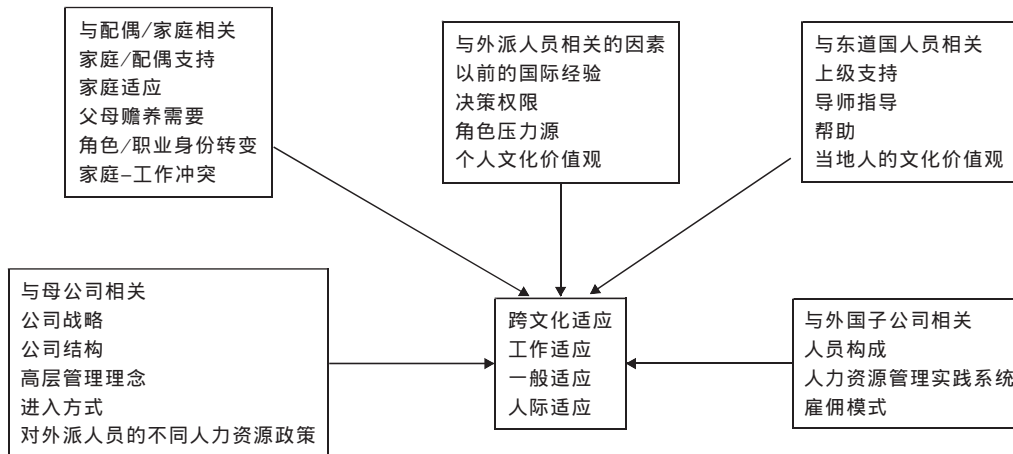


图 2 Takeuchi 模型

图片来源:根据 Takeuchi R., A critical review of expatriate-adjustment research through a multiple stakeholder view: progress, emerging trends, and prospects [J], Journal of Management, 2010, 36(4): 1040-1064 整理

三、跨文化适应的结果变量研究

外派人员跨文化适应结果变量的研究, 主要涉及工作满意度、撤退意向、提前回国意向、完成外派任务意愿、工作绩效等(如表 1 所示)。Bhaskar-Shrinivas 等人^[2]的元分析表明, 外派人员的不适应必然影响外派任务的完成, 但没有论及外派人员适应的情况下是否一定能够完成外派任务。该研究选取了工作满意度、提前回国意向以及工作绩效三个变量作为外派结果的衡量指标。通

过对相关关系的检验发现, 跨文化适应与三个结果变量都显著相关, 进而通过三个结构方程模型检验跨文化适应对三个结果变量的影响机制, 分别是“态度模型”、“态度-认知模型”以及“态度-认知-行为”模型, 最后发现“态度-认知-行为”模型最能解释管理实践中的问题, 即跨文化适应同时影响工作满意度、提前回国意向以及工作绩效, 而且还会通过工作满意度影响提前回国意向和工作绩效。

表 1 跨文化适应的结果变量研究

作者, 年份	结果变量	研究结论
Parker & McEvoy, 1993	工作绩效(自我测评)	工作适应与工作绩效正相关, 而一般适应与工作绩效负相关。
Caliguiri, 1997	工作绩效(自我测评+上级评价)	一般适应与自我测评绩效正相关, 而与上级评价绩效没有关系。
Kraimer et al., 2001	任务绩效和周边绩效(上级评价)	跨文化适应与工作绩效显著正相关, 其中工作适应与任务绩效正相关, 人际适应与周边绩效正相关, 而一般适应和工作绩效没有显著关系。
Bhaskar-Shrinivas et al., 2005	任务绩效; 关系绩效; 整体绩效(未区分)	一般适应与任务绩效和关系绩效显著相关, 跨文化适应的所有维度对整体工作绩效有显著预测作用。
Wang & Takeuchi, 2007	工作绩效(上级评价)	工作适应显著正向影响工作绩效, 并在外派目标导向、组织支持感与工作绩效之间起部分中介的作用, 而人际适应和一般适应对工作绩效没有显著作用。
Takeuchi et al., 2009	工作绩效(上级评价)	工作适应和一般适应对整体工作绩效有正向影响。
McEvoy & Parker, 1995		跨文化适应与提前回国意向负相关。
Bhaskar-Shrinivas et al., 2005	提前回国意向	跨文化适应的三个维度都与提前回国意向显著负相关, 并特别指出一般适应产生的影响最强, 而非工作适应和人际适应。
Wang & Takeuchi, 2007		一般适应对提前回国意向有显著的影响作用, 且在外派目标导向和组织支持感与提前回国意向之间起部分中介作用。
Feldman & Bolino, 1999	完成外派任务意愿	导师的现场指导有助于外派人员更快适应新的工作群体以及工作环境, 进而增强完成外派任务的意愿。
Black & Stephens, 1989	留任意向	配偶适应影响外派人员适应, 外派人员的一般适应和人际适应影响其留任意向, 而工作适应无显著影响。
Shaffer & Harrison, 1998	外派满意度(工作满意度和生活满意度); 撤退意向	工作适应能够显著预测工作满意度, 一般适应能够显著预测生活满意度。跨文化适应通过影响外派满意度进而影响外派人员的撤退意向。
Pinto et al., 2012	外派总体满意度; 撤退意向	跨文化适应感知不能预测总体满意度, 而总体满意度能够预测撤退意向。工作适应能够预测外派撤退意向。

由表 1 可知, 外派人员跨文化适应与工作绩效的关系是最受关注也是争议最大的。虽然结论看似复杂且存在矛盾, 但仔细分析仍可得到较为一致的结论: 一是跨文化适应对工作绩效有显著影响; 二是跨文化适应对工作绩效的影响关系在绩效指标不一样或评价主体不一样的情况下有所不同, 但是结论一致的是工作适应正向影响工作绩效; 三是跨文化适应并不能完全预测工作绩效。研究表明, 跨文化适应只能解释绩效的 10%–15%,^[2]也就留下了 85%–90% 的空间给其他因素, 说明还有其他很多因素共同影响工作绩效。已有研究中, 如人格等变量, 也只能解释其中微小的一部分, 因

此有待挖掘出一些新的变量, 如社会联结、非正式社交网络等。四是外派人员跨文化适应的三个维度都与提前回国意向显著负相关, 有趣的是, 三个维度中一般适应对提前回国意向的影响最强烈。^{[2][5]}实践中很多人没有注意到这一点, 反而把重心放在帮助外派人员的工作适应上, 而忽略了外派人员在生活上的适应。

综上, 外派人员跨文化适应会显著影响到外派任务的完成, 不适应必然会导致外派失败。而且, 跨文化适应对提前回国意向的影响大于对工作绩效的影响。^[2]

四、研究评析与研究启示

面对为数众多的文献,有理由认为跨国公司外派人员的跨文化适应问题得到了学术界和业界的重视。但是,该领域的研究似乎陷入了一个过于安稳的研究范式以及老生常谈的思路。^[14]

一是研究结论粗浅。多数研究只是简单验证变量间直接的线性关系,仅是对现象或者常识的描述和论证,雷同者居多,存在先入为主的误区,缺乏对变量间影响关系内在机理的探索性研究,无法解释跨文化适应的丰富内涵。

二是研究方法和研究视角略显单调。虽然“压力源-压力-压力后果”研究范式得到普遍的认同,但是在该研究框架下,研究视角没有大的变化,多数研究局限于 Black 等人^[20]的跨文化适应模型范畴;其次能够突破现有研究方法的研究也不多。比如,Bhaskar-Shrinivas 等人^[2]基于元分析的研究显示出良好的效果,但类似效果的文献并不多。

三是研究情境的局限。大多数文献的研究对象是发达国家的外派人员,其母语基本以英语体系为主。从文化角度分析,该人群的文化适应具有一定的共性,导致量表的开发均以此为前提条件,量表的内容偏简单。以 Black 等人^{[1][13]}开发的三维度量表为例,现有的实证研究无一例外采用此问卷。通过对该量表的仔细分析发现,一般适应的7个题项包含了衣食住行各个方面,能够比较

全面地测量外派人员对东道国生活环境的整体适应情况;而人际适应应该包括工作场所的人际交往和工作以外的人际交往,但该量表中的4个题项似乎没有清楚地体现,且作者提出这些题项时也未做任何详细说明;工作适应的测量过于简单,仅3个题项,只涵盖了职责要求和绩效标准两个方面,而对于授权及汇报方式等没有涉及到。因此,后续研究可以对外派人员跨文化适应量表进行补充和完善,特别能针对不同文化背景外派人员跨文化适应进行比较研究。

近些年,我国跨国企业海外外派的员工越来越多,出现的管理问题也引起了诸多的争论。毫无疑问,现有的国外研究成果对企业政策的选择影响直接。但是,细化到中国情境下的外派管理,其特殊性并不能得到深入的讨论,西方式的研究显得有些“隔靴搔痒”的感觉。中国企业跨出国门,越来越多的中国员工也迈出国界到海外公司工作,基于中国情境的跨文化适应也会有别于西方的情况。比如,国外研究认为,家属适应性是影响外派人员跨文化适应最重要的因素,而自古以来我国在外经商者并没有“携家带口”的习惯,这也许会影响到公司政策和适应的偏向性,也会得到不同的研究结论。随着全球经济一体化的进程,跨文化适应的现象还会出现更复杂的变化,研究视角和研究方法还会有新的变化,这个领域的研究将会呈现更丰富多彩的局面。

参 考 文 献

- [1] Black J. S.. Work Role Transitions: A Study of American Expatriate Managers in Japan [J]. Journal of International Business Studies, 1988, 19 (2).
- [2] Bhaskar-Shrinivas P. et al. Input-based and time-based models of international adjustment: Meta-analytic evidence and theoretical extensions [J]. The Academy of Management Journal, 2005, 48(2).
- [3] Takeuchi R. A critical review of expatriate-adjustment research through a multiple stakeholder view: progress, emerging trends, and prospects [J]. Journal of Management, 2010, 36(4).
- [4] Shaffer M. A., Harrison D. A. Expatriates' psychological withdrawal from international assignments: work, nonwork, and family influences [J]. Personnel Psychology, 1998, 51.
- [5] Wang M., Takeuchi R. The role of goal orientation during expatriation: A cross-sectional and longitudinal investigation [J]. Journal of Applied Psychology, 2007, 92(5).
- [6] Jenkins E. M., Mockaitis A. I. You're from where? The influence of distance factors on New Zealand expatriates' cross-cultural adjustment [J]. The International Journal of Human Resource Management, 2010, 21(15).
- [7] Tungli, Z., Peiperl, M. Expatriate practices in German, Japanese, UK, and US multinational companies: A comparative survey of changes [J]. Human Resource Management, 2009, 48(1).
- [8] Maertz Jr. C. P., Hassan A., Magnusson P. When learning is not enough: process model of expatriate adjustment as cultural cognitive dissonance reduction [J]. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 2009, 108.

- [9] Oberg K. Culture shock [M]. Bobbs-Merrill Series in Social Sciences, Indianapolis, 1954.
- [10] Oberg K. Culture shock: adjustment to new cultural environments [J]. *Practical Anthropology*, 1964, 7.
- [11] Lee Y., Larwood L. The socialization of expatriate managers in multinational firms [J]. *Academy of Management Journal*, 1983, 26(4).
- [12] Mendenhall M. Oddou G., The Dimensions of Expatriate Acculturation: A Review [J]. *The Academy of Management Review*, 1985, 10(1).
- [13] Black J.S., Stephens G.K. The influence of the spouse on American expatriate adjustment and intent to stay in Pacific Rim Overseas Assignments [J]. *Journal of Management*, 1989, 15(4).
- [14] Harrison, D. A., Shaffer, M. A., & Bhaskar-Shrinivas, P. Going places: Roads more and less traveled in research on expatriate experiences [A]. In Martocchio J.J. (Eds.), *Research in personnel and human resources management* [C], Greenwich, CT: JAI, 2004.
- [15] Searle W., Ward C. The prediction of psychological and socio-cultural adjustment during cross-cultural transitions [J]. *International Journal of Intercultural Relations*, 1990, 14(4).
- [16] Ward C., Searle W. The impact of value discrepancies and cultural identity on psychological and socio-cultural adjustment of sojourners [J]. *International Journal of Intercultural Relations*, 1991, 15(2).
- [17] Ward C., Kennedy A. Psychological and socio-cultural adjustment during cross-cultural transitions: A comparison of secondary students overseas and at home [J]. *International Journal of Psychology*, 1993, 28(2).
- [18] Mendenhall M. E., Dunbar E., Oddou G. R., Expatriate selection, training and career-pathing : A review and critique [J]. *Human Resource Management*, 1987, 26(3).
- [19] Black J. S., Mendenhall M. Cross-cultural training effectiveness: A review and a theoretical framework for future research [J]. *The Academy of Management Review*, 1990, 15(1).
- [20] Black J. S., Gregersen H. B. Antecedents to cross-cultural adjustment for expatriates in Pacific Rim assignments [J]. *Human Relations*, 1991, 44 (5): 497-515.
- [21] Black J. S., Mendenhall M., Oddou G., Toward a comprehensive model of international adjustment: An integration of multiple theoretical perspectives [J]. *The Academy of Management Review*, 1991, 16(2).
- [22] Caligiuri, P. M., Joshi, A., & Lazarova, M. Factors influencing the adjustment of women on global assignments [J]. *The International Journal of Human Resource Management*, 1999, 10(2).
- [23] Kraimer M. L., Wayne, S. J., & Jaworski, R. A. Sources of support and expatriate performance: The mediating role of expatriate adjustment [J]. *Personnel Psychology*, 2001, 54.
- [24] Takeuchi R., Shay J. P., Li J. T. When does decision autonomy increase expatriate managers' adjustment? An empirical test [J]. *Academy of Management Journal*, 2008, 51(1).
- [25] Kim K. When does cross-cultural motivation enhance expatriate effectiveness? A multilevel investigation of the moderating roles of subsidiary support and cultural distance [J]. *Academy of Management Journal*, 2010, 53(5).
- [26] Kraimer M. L., Wayne, S. J. An examination of POS as a multi-dimensional construct in the context of an expatriate assignment [J]. *Journal of Management*, 2004, 30(2) 7.
- [27] Bruning N. S. et al. Host-country national networks and expatriate effectiveness: A mixed-methods study [J]. *Journal of International Business Studies*, 2012, 43(4).
- [28] Aycan Z. Expatriate adjustment as a multifaceted phenomenon: individual and organizational level predictors [J]. *The International Journal of Human Resource Management*, 1997, 8(4).
- [29] Caligiuri P. M., Hyland M. M., Joshi A., Bross A. S. Testing a theoretical model for examining the relationship between family adjustment and expatriates' work adjustment [J]. *Journal of Applied Psychology*, 1998, 83(4).
- [30] Pinto L. H. et al. Adjustment elusiveness: An empirical investigation of the effects of cross-cultural adjustment on general assignment satisfaction and withdrawal intentions [J]. *International Journal of Intercultural Relations*, 2012, 36(2).
- [31] Takeuchi R., Wang M., Marinova S. V., & Yao X. The role of domain-specific perceived organizational support during expatriation and their implications for performance [J]. *Organization Science*, 2009, 20(3).
- [32] Hechanova R., Beehr T. A., & Christiansen N. D. Antecedents and consequences of employees' adjustment to overseas assignment: A meta-analytic review [J]. *Applied Psychology: An International Review*, 2003, 52(2).
- [33] Dunbar E. The German executive in the U.S. work and social environment; Exploring role demands [J]. *International Journal of Intercultural Relations*, 1994, 18.
- [34] Ones D. S., Viwesvaran C. Personality determinants in the prediction of aspects of expatriate job success [A]. In

- Saunders D.M, Aycan Z (Eds.), *New approaches to employee management* [C], Greenwich, CT JAI Press. 1997,4.
- [35] Shaffer M. A., Harrison, D. A., & Gilley, K. M. Dimensions, determinants, and differences in the Expatriate adjustment process [J]. *Journal of International Business Studies*, 1999, 30(3).
- [36] Peltokorpi V. and Froese F. J. The impact of expatriate personality traits on cross-cultural adjustment: A;in Japan [J]. *International Business Review*, 2012,21.
- [37] Aryee S., Stone R. J. Work experiences, work adjustment, and psychological well-being of expatriate employees in Hong Kong [J]. *International Journal of Human Resource Management*, 1996,7.
- [38] Florkowski G.W.and Fogel D.S. Expatriate adjustment and commitment:The role of host-unit treatment[J]. *International Journal of Human Resource Management*,1999, 10.
- [39] Forster, Expatriates and the impact of cross-cultural training [J]. *Human Resource Management*, 2000, 10(3).
- [40] Waxin M. F. and Panaccio A. Cross-cultural training to facilitate expatriate adjustment;it works[J]. *Personnel Review*, 2005, 34(1).
- [41] Feldman, D. C., Bolino, M. C. The impact of on-site mentoring on expatriate socialization: a structural equation modeling approach [J]. *The International Journal of Human Resource Management*, 1999, 10(1).
- [42] Pinto L. H. Compelled to go abroad? Motives and outcomes of international assignments [J]. *International Journal of Human Resource Management*, 2012, 23(11).

Studies of Multinational Companies' Foreign Dispatched Employees' Intercultural Adaptability: A Review

HE Yan-zhen, WANG Yu-mei

(School of Management, Xiamen University, Xiamen 361005, China)

Abstract: Thanks to the cultural differences between nations, foreign dispatched employees' adaptability to the host nation culture remains a problem to the multinational companies. This paper is a survey and review of the intercultural adaptability studies in other countries. It is argued that the existing studies are based on the samples from developed countries, so the conclusions achieved therefrom is not entirely applicable to other cultural contexts. For further studies of intercultural adaptation of Chinese companies' foreign dispatched employees, it is necessary to proceed on basis of concrete cultural contexts and in somewhat different perspective and methods.

Key words: multinational companies;foreign dispatched employees;intercultural adaptation

(责任编辑:吴凡明)

(上接第 48 页)

Beyond Realism and Constructivism ——Analyzing the cognitive role of scientific theory

LI Shu-ying

(Tianjin Polytechnic University, Tianjin 300387, China)

Abstract: The history of the philosophy of science is essentially an incessant course of disclosing the subjective constructivity of scientific knowledge. Analysis of scientific theory's cognitive role is the starting point for all other problems in the field. This paper makes critical analyses of some accepted theories, including realism, instrumentalism, descriptivism and constructivism. On the basis it argues that each theory has its un-overcomeable limits, and proposes a theory of reality-constructivism based on the interaction among nature, society and cognitive subject, which means that scientific theory is based on rational construction of embodiment.

Key words: facts;construction;reality;nature;embodied reason

(责任编辑:吴凡明)