

# 員工接受國際外派任務影響因素之研究

黃群麟、錢天真

E-mail: 9800787@mail.dyu.edu.tw

## 摘要

本研究以外派大陸人員為對象，藉以了解外派人員接受任務與否的因素。研究者以訪談的方式蒐集資料，期望能分析出外派人員接受外派任務的影響因素，希望提供企業一些資料，同時給予外派人員一些建議，讓外派人員能有更多的心理準備與生涯規劃，進而使績效提升，同時企業也可以增加外派的成功率。

本研究結果歸納出五大外派人員最在乎的因素：

1. 家庭的影響力
2. 生涯發展
3. 改善生活品質
4. 任期長短
5. 適應的問題

研究結果顯示外派人員最在乎的是家庭；而企業所提供的薪資報償越佳，則越容易吸引員工接受海外工作任務；當企業給予外派人員明確的生涯發展遠景，包括回任及升遷機會，員工較願意接受海外任務。

關鍵詞：企業外派、家庭的影響力、生涯發展、改善生活品質、任期長短、適應的問題

## 目錄

中文摘要	iii
英文摘要	iv
誌謝辭	v
內容目錄	vi
表目錄	viii
圖目錄	ix
第一章 緒論	1
第一節 研究背景與動機	1
第二節 研究目的	3
第三節 研究流程	3
第二章 文獻探討	4
第一節 外派人員	4
第二節 海外適應	6
第三節 跨文化訓練	13
第四節 外派人員薪資與福利	17
第五節 外派人員人格特質	19
第六節 外派人員的遴選	21
第三章 研究方法	26
第一節 訪談方法	26
第二節 訪談對象	26
第三節 資料收集	27
第四節 資料整理與分析	28
第四章 結果與討論	29
第一節 結果	29
第二節 討論	34
第五章 結論與建議	40
第一節 結論	40
第二節 建議	42
參考文獻	44

附錄A	訪談大綱 . . . . .	54
附錄B	A先生訪談大綱 . . . . .	55
附錄C	B先生訪談大綱 . . . . .	58
附錄D	C先生訪談大綱 . . . . .	61
附錄E	D女士訪談大綱 . . . . .	65
附錄F	E先生訪談大綱 . . . . .	69

表目錄

表 4-1 外派人員基本資料表 . . . . .	29
---------------------------	----

圖目錄

圖 1-1 研究流程圖 . . . . .	3
-----------------------	---

參考文獻

一、中文部分王怡芸(1998)，影響台商公司的海外派遣人員適應因素之探討—以派駐伊州為?，國?中山大學人?資源管?研究所未出版之碩士?文。江錦樺(2001)，人格特質與組織文化之適配性對工作績效之影響—以高科技F公司為?，國?中山大學人?資源管?研究所未出版之碩士?文。何松霖(1998)，台商中小企業派駐大?管?人員的適應情況研究，大?大學事業經營研究所未出版之碩士?文。吳李長(1995)，我國企業駐外管理人員遴選與工作績效之研究，中山大學企業管理研究所未出版之碩士論文。吳秉恩(1986)，組織?為學，台?:華泰。?錦?(1994)，台商赴大?投資之人員派遣制?研究，國文化大學?工研究所未出版之碩士?文。李敏宰(1993)，中韓兩國多國籍企業海外派遣人員人事問題之比較研究，中國文化大學企業管理研究所未出版之碩士論文。李漢雄(2000)，人力資源策略管理，台北:揚智。?淑媛(2000)，派外人員特質與其家庭特質對海外適應之影響，交通大學經營管?研究所未出版之碩士?文。周惠英(1999)，派駐大?人員之人格特質與組織社會化戰術對組織承?之影響，國?中山大學人?資源管?研究所未出版之碩士?文。林彩梅(1994)，多國籍企業論，台北:五南出版社。?明宏(2002)，我國企業外派人員適應因素及指標建構之研究，長榮管?學院經營管?研究所未出版之碩士?文。柯元達(1994)，台商派駐大?經?人適應問題研究，國?中山大學企業管?研究所未出版之碩士?文。張春興(1986)，心?學，台?:東華。黃同圳(1995)，教育程度、工作年資與性別對薪資決定之交互作用效果分析，中山管理評論，3(4)，64-75。黃英忠，鍾昆原，溫?豐(1998)，台商派駐大?人員跨文化訓?模式初探 - 重要事?法與社會學習??之應用，輔仁管?評?，5(1)，19-47。黃國隆，蔡啟通，黃敏萍，陳蕙芳(1995)，台灣派駐大陸之企業管理人員之生活適應，台灣與大陸的企業文化及人力資源管理研討會論文集(下)。黃?明(2000)，台商派駐大?人員訓?與海外適應之研究 - 以台商高爾夫球業為?，義守大學管?科學研究所未出版之碩士?文。楊國樞(1989)，心?學，台?:台灣商務印書?。廖述嘉(2000)，大?台商員工協助方案與派外適應性之探討，靜宜大學企業管?研究所未出版之碩士?文。蔡淑君(1988)，我國多國籍企業海外派遣人員人事問題之研究，中國文化大學企業管理研究所未出版之碩士論文。?美月(1998)，大?台商企業經?人工作滿意?之研究，國?中山大學人?資源管?研究所未出版之碩士?文。簡明城(1993)，企業國際化海外派遣人力資源培育之研究，中國文化大學企業管理研究所未出版之碩士論文。?婉菁(1996)，我國企業赴大?地區投資人員任用與訓?策?研究，國?中央大學人?資源管?研究所未出版之碩士?文。?雅馨(2002)，跨文化訓?實施程?、派外人員能?與海外適應之關?性研究 - 以台商派駐大?人員為?，中原大學企業管?研究所未出版之碩士?文。

二、英文部分Aextell, R. E. (1990). Do ' s and Taboos of Hosting International Visi-tors. New York: John Wiley & Sons.Aycan, Z. (1997). Expatriate adjustment as a multifaceted phenome-non: Individual and organizational level predictors. The Interna-tional Journal of Human Resource Management, 8(4), 439-455.Bandura, A. P. (1977). Social Learning Theory. New Jersey: Pren-tice-Hall.Befus, C. P. (1988). A multilevel treatment approach for culture shock experienced by sojourners. International Journal of Intercultural Relations, 12, 381-400.Bhagat, R., & Prien, K. (1996). Cross-cultural training in organiza-tional contexts. In D.Landis and S. Bhagat (Eds.), Handbook of intercultural training. Thousand Oaks, CA:Sage.Black, J. S. (1988). Work role transitions: A study of American expa-triate managers in Japan. Journal of International Business Studies, 19, 277-294.Black, J. S., & Mendenhall, M. E. (1991). The U-curve adjustment hypothesis recised: a review and theoretical framework. Annual of International Business Studies, 2, 226-247.Bochner, S. (1982). The social psychology of cross-cultural relations. Cultural in Contact: Studies in Cross-Cultural Iteration. Ox-ford: Pergamons.Brislin, R., & Yoshida, T. (1994). Improving intercultural interactions: Modules for cross cultural training programs. Lodan: Sage Pub-lications.Brislin, R. W. (1981). Cross-cultural encounters. New York: Perga-mon Press.Cascio, W. F. (1992). Managing Human Resource-Productivity, Qual-ity of Work Life. New York: McGraw-Hill.Church, A. T. (1982). Sojourn adjustment. Psychological Bulletin, 91, 540-571.Corsini, R. J. (1972). Encyclopedia of Psychology. New York: Wiley.David, V. D. (1989). Personality and Job Performance: Evidence of Incremental Validity. Personnel Psychology, 42, 25-36.Earle, P. C. (1987). Intercultural training for managers: A comparison of documentary and interpersonal methods. Academy of Man-agement Review, 30, 685-698.Feldman, D. C. (1991). Repatriate moves as career transitions. Human Resource Management, 1, 163-178.Feldman, D. C., & Thomas, G. C. (1992). Career Management Issues Facing Expatriates. Journal of International Business Studies, 23(2), 271-293.Goldberg, L. R. (1990). An alternative description of personality: The big five factor. Journal of Personality and Social Psychology, 5, 1216-1229.Guilford, J. P. (1978). Fundamental Statistics in Psychology and Edu-cation. New

York: MacGraw-Hill. Harris J. E. (1989). Moving managers internationally: The care and feeding of expatriates. *Human Resource Planning*, 12(1), 49-53. Harrison, J. K. (1994). Developing successful expatriate managers: A framework for the structural design and strategic alignment of cross-cultural training programs. *Human Resource Planning*, 17(3), 17-34. Harvey, M. G. (1985). The executive family: An overlooked variable in international assignments. *Columbia Journal of World Business*, 20(1), 84-91. Harvey, M. G. (1989). Repatriation of corporate executives: An empirical study. *Journal of International Business Studies*, 20(1), 131-144. Harvey, M. G. (1995). The impact of dual-career families on international relocations. *Human Resource Review*, 5, 223-244. Harvey, M. G. (1997). Dual-career expatriates: Expectations, adjustment and satisfaction with international relocation. *Journal of International Business Studies*, 28(3), 627-658. Hodgetts, R. M. & Luthans, F. (1993). U.S. multinational's expatriate compensation strategies. *Compensation and Benefits Review*, 25(1), 57-62. Hofstede, G. H. (1983). The cultural relativity of organizational practices and theories. *Journal of International Business Studies*, 14 (2), 75-89. Kealy, D. I. (1989). A study of cross culture effectiveness: Theoretical issues, practical applications. *International Journal of Intercultural Relation*, 13, 387-428. Kobrin, S. J. (1988). Expatriate reduction and strategic control in American multinational corporations. *Human Resources Management Journal*, 27, 63-75. Louis, R. (1980). Surprise and sense making: What newcomers experience in entering an unfamiliar organization setting. *Administrative Science Quarterly*, 25(2), 226-251. Luo, Y. (2001). Antecedents and Consequences of Personal Attachment in Cross-Cultural Cooperative Ventures. *Administrative Science Quarterly*, 46(2), 177-201. McClenahan, J. S. (1997). To go or not to go? How do you answer the call of a job abroad? *Industry Week*, 246(2), 33-36. McDaniel, C. O. Jr. (1988). Transferability of multicultural education from training to practice. *International Journal of Intercultural Relations*, 12, 19-33. McEnery, J., & DesHarnais, G. (1990). Cultural Shock. *Training and Development Journal*, 44(4), 43-47. Mendenhall, M., & Oddou, G. R. (1985). The dimensions of expatriate acculturation: A review. *Academy of Management Review*, 10(1), 39-47. Mendenhall, M., & Oddou, G. R. (1991). *International human resource management*. Boston: PWS-DENT. Nicholson, N. (1984). A theory of work role transitions. *Administrative Science Quarterly*, 29(2), 172-191. Oberg, K. M. (1960). Culture shock: Adjustment to new cultural environments. *Practical Anthropologist*, 7, 177-182. Peterson, L. A. (1997). International HRD: What we know and don't know. *Human Resource Development Quarterly*, 8(1), 63-79. Punnett B. J., & Ricks, D. A. (1991). *International Business*. Mac Graw Hill Book Company. Robinson, R. D. (1984). *Internationalization of business. An introduction: The Dryden Press*. Ronen, S. (1986). *Comparative multinational management*. New York: John Wiley and Sons, 352-353. Schell, M. S., & Solomon, T. M. (1996). *Capitalizing on the global workforce: A strategic guide for expatriate management*. Irwin Profession Publish. Selmer, J. (2001). Antecedents of Expatriate / Local Relationships: Pre-knowledge v.s. Socialization Tactics. *The International Journal of Human Resource Management*, 12, 916-925. Stening, B. W., & Hammer, M. R. (1992). Cultural baggage and adaptation of expatriate American and Japanese managers. *Management International Review*, 32(1), 77-89. Tayeb, M. (1987). Contingency theory and culture: A study of matched English and Indian manufacturing firms. *Organization Studies*, 8(3), 241-261. Thomas, D. C. & Au, K. (2002). The effect of cultural difference on behavioral responses to low job satisfaction. *Journal of International Business Studies*, 33(1), 309-326. Thomas, G. C., & Worley, C. G. (1975). *Organization Development and Change*. West Publishing Company. Torbiorn, I. (1982). *Living abroad: Personal adjustment and personal policy in the overseas setting*. New York: Wiley. Tung, R. L. (1981). Selecting and training of personnel for overseas assignments. *Columbia Journal of World Business*, 16, 68-78. Tung, R. L. (1982). Selecting and training of procedures of U.S., European and Japanese multinationals. *California Management Review*, 25(1), 57-71. Tung, R. L. (1987). Expatriate assignments: Enhancing success and minimizing failure. *Academy of Management Review*, 1(2), 117-125. Williams, G., & Ritchie, B. (1995). Developing expatriate managers for southeast Asia. *Area Studies*, 21, 383-399.