

A Study of the Impact of Overseas Employers Ethnocentric Orientation and Family Life Cycle on Offshore Job Intention

林文香、鄭華清

E-mail: 9901020@mail.dyu.edu.tw

ABSTRACT

After globalization Taiwan enterprise in order to continue to extend and expand enterprise's core competitiveness, smooth achieves the global layout, overseas employ-ers ethnocentric orientation is the important topic to the overseas dispatch human re-sources management. The family factor is more important to the external assignment personnel duty performance. Therefore, this research plans to discuss the relationship between the overseas employers ethnocentric orientation, the family life cycle and off-shore job intention. The purpose of this research was to discuss: 1. Discussion the effect of the over-seas employers ethnocentric orientation and the family life cycle on the offshore job in-tention. 2. Discussion the relationship between the overseas employers ethnocentric orientation and family life cycle. 3. To provide the opinion about t the overseas dispatch human resources management to the Taiwanese businessman. This research focused on the external assignment personnel who accredits the mainland shoe industry manufacture by Taiwan enterprise . A total of 342 valid ques-tionnaires were obtained through convenience sampling. SPSS 12.0 statistical software was used to confirm the hypothesis which the literature discussion proposed by pro-ceeding the narration statistical analysis, the correlation analysis, the regression analy-sis. The results of this research are as follows: 1. The overseas employers ethnocentric orientation remarkable negative influenced its offshore job intention. 2. The children ' s condition in the external assignment personnel's family life cycle remarkable negative influenced its offshore job intention; marital status and the condition of spouse accom-pany in family life cycle will not remarkable negative influence its offshore job inten-tion. 3. The overseas employers ethnocentric orientation has remarkable related with the family life cycle.

Keywords : ethnocentric orientation, family life cycle, offshore job intention

Table of Contents

內容目錄 中文摘要	iii	英文摘要	iii
. iv 誌謝辭	iv	vi 內容目錄	vi
. vii 表目錄	vii	ix 圖目錄	ix
. x 第一章 緒論	1	第一節 研究背景與動機	1
. 1 第二節 研究目的	4	第三節 研究流程	4
. 5 第二章 文獻探討	6	第一節 外派人員	6
. 第二節 民族優越感	14	第三節 家庭生命週期	14
. 17 第四節 外派意願	23	第三章 研究方法	31
第一節 研究架構	31	第二節 研究假設	32
操作定義與衡量	32	第三節 變項之	32
. 42 第四章 結果與資料分析	43	第一節 樣本之描述性統計分析	43
. 43 第二節 相關分析	52	第三節 迴歸分析	52
. 58 第五章 研究結論與建議	61	第一節 研究發現與結論	61
第二節 研究建議與未來研究方向	64	第三節 研究限制	68
. 70 附錄一 問卷設計版	85	參考文獻	85
放版	90	附錄二 問卷發	90

REFERENCES

- 一、中文部分 104人力銀行(2008), 2008兩岸新紀元之上班族與企業西進看法調查, 來源:
http://www.104.com.tw/cfdocs/2000/pressroom/104news970229_.htm [2008, April 22]。王怡云(1998), 影響台商公司的海外派遣人員適應因素之探討, 國立中山大學人力資源管理研究所未出版之碩士論文。王泰允(1985), 國際企業經營 - 策略與實務, 台北:環球經濟社。田文彬, 林月雲(2003), 台灣歷年海外派遣管理研究分析, 國立政治大學企管系人力資源管理學報, 3(3), 1-25。伊慶春(1991), 台北地區夫妻權力的分析:以家庭決策為例, 中央研究院三民主義研所叢刊, 25, 115-151。仲濟文(2005), 我國派外經理人的派外意願與派外

適應關係之研究，國立成功大學工學院工程管理專班未出版之碩士論文。余明助(2005)，我國派外經理人報償管理與報償滿足、派外意願關係之研究，輔仁管理評論，12(1)，121-146。吳李長(1995)，我國企業駐外人員遴選與工作績效之研究，國立中山大學企業管理研究所未出版之碩士論文。吳明隆(2009)，SPSS操作與應用 問卷統計分析實務，台北市：五南圖書出版公司。吳萬益，蔡明田，林佳姿(1999)，海外派遣人員之工作績效及其因素之評估——以投資大陸地區之台商為例，管理評論，18(3)，1-34。呂錦龍(1994)，台商赴大陸投資之人員派遣制度研究，私立中國文化大學勞工研究所未出版之碩士論文。李良哲(1999)，維繫婚姻關係重要因素的成人期差異初探，教育與心理研究，22，145-160。李城忠(2008)，應用統計學SPSS完全攻略，台北：新文京開發。李秋燕(2000)，台灣企業外派大陸人員人格特質、生涯發展傾向、駐外動機及駐外適應對留任意願之研究，國立中山大學人力資源管理研究所未出版之碩士論文。李德治，童惠玲(2009)，多變量分析專題及論文常用的統計方法，台北市：雙葉書廊。李鴻文，許心怡(2007)，家庭因素、成就動機對海外派遣意願之影響，管理實務與理論研究，(4)，92-106。李鴻文(2005)，海外派遣人員之人格特質、海外適應情形對其工作績效之影響 - 以中國石油股份有限公司為例，國立嘉義大學管理研究所未出版之碩士論文。李鴻文，劉慶湘，許哲昌(2005)，海外派遣人員之家庭因素對其海外適應之影響，經營管理論叢，1，89-100。李鴻文，劉慶湘，許哲昌(2008)，家庭因素對其工作績效之影響 - 以海外派遣人員為例，經營管理論叢，4，25-41。周玉慧，張思嘉(2002)，家人關係中社會支持獲取策略之運用及其影響，緣與婚前關係的發展，中央研究院民族學研究所未出版之博士論文。林士為(2007)，產業西進大陸政策對海外派遣人員留任意願研究 - 以C公司為例，國立中山大學人力資源管理研究所未出版之碩士論文。林佩芬(2001)，派駐大陸人員生涯規劃之研究，國立台灣師範大學工業科技教育所人力資源組未出版之碩士論文。林明宏(2002)，我國企業外派人員適應因素及指標建構之研究，私立長榮管理學院經營管理研究所未出版之碩士論文。林彩梅(1992)，多國籍企業論，台北市：五南圖書出版公司。柯元達(1994)，台商派駐大陸經理人適應問題之研究，國立中山大學企業管理研究所未出版之碩士論文。孫忠凱(2004)，員工特質對外派意願之影響，國立中山大學人力資源管理研究所未出版之碩士論文。徐一帆(2000)，雙薪家庭中性別、家庭生命週期與家庭教育需求及阻礙之相關研究，國立高雄師範大學成人教育研究所未出版之碩士論文。高淑貴(1996)，家庭社會學，台北：黎明文化。張維倫(2008)，影響外派意願之個人及組織因素研究，國立中央大學人力資源管理研究所碩士在職專班未出版之碩士論文。梁愛玲(1994)，台北市雙薪家庭家庭休閒與家庭生命週期關係之探討，國立師範大學家政教育研究所未出版之碩士論文。陳以亨(1998)，經濟全球化白領專業及技術人員對國家經濟發展影響之評估，勞工行政，129，15-25。陳姿勳(2001)，家庭生命週期與婚姻滿意度關係之探討，社會政策與社會工作學刊，8，133-170。陳雅琪(2000)，臺灣企業派外人員報償管理之研究，國立成功大學企業管理研究所未出版之博士論文。陳彰儀(1996)，台商外派大陸人員之人格特質、外派前受訓程度及工作壓力、生活壓力與身心適應三者之關係(國科會，No. PC8501-1210)，台北：行政院國家科學委員會。陳漢雲(2007)，家庭理財基本認知，臺北市終身學習網通訊，(40)，2-7。程正方(2007)，外派適應影響因素對工作績效及離職傾向之研究，國立成功大學工學院工程管理專班未出版之碩士論文。黃千珊(1999)，家庭生命週期與家庭休閒活動決策歷程之研究 - 以基隆市核心家庭為例，國立高雄師範大學成人教育研究所未出版之碩士論文。黃同圳(1996)，大陸人力資源管理，台北：和風出版社。黃泉源(2009)，外派人員之跨文化職能與創業精神的整合性架構之研究，國立中山大學企業管理研究所未出版之博士論文。黃珍蘭(2009)，派外人員之人格特質對其文化智商與跨文化適應影響之研究，國立中山大學企業管理研究所未出版之博士論文。黃英忠，董玉娟，林義屏(2001)，台商派駐大陸已婚員工離開現職傾向之研究：工作-家庭衝突理論之觀點，管理評論，20(3)，85-122。黃國隆(1995)，台商派駐大陸合資企業之管理人員的生活適應與該合資企業的人力資源管理，臺大管理論叢，9(2)，1-32。黃復明(2000)，台商派駐大陸人員訓練與海外適應之研究，私立義守大學管理科學研究所未出版之碩士論文。黃耀賢(2002)，企業員工赴大陸工作意願影響因素之探討：以工作 - 家庭衝突為主軸，國立台灣科技大學企業管理系未出版之碩士論文。黃馨慧(1996)，家庭生命週期論述，家庭概論，台北：空中大學出版。董玉娟(2000)，工作 - 家庭衝突、組織社會化對離開現職傾向影響之研究：以台商派駐大陸已婚員工為例，國立中山大學企管研究所未出版之博士論文。趙必孝(1998)，國際人力資源管理理論與實證，台北：華泰文化。趙必孝(2000)，國際化管理——人力資源管理觀點，台北：華泰文化。蔡仕君(1988)，從不同家庭生命週期探討已婚職業婦女之生活滿意度，私立中國文化大學家政研究所未出版之碩士論文。蔡明田，余明助(1998)，由跨文化觀點探討外籍勞工人力資源管理與績效關係之研究，人力資源學報，10，192-207。蔡明田，施佳玫，余明助(2002)，企業派外支持政策派外態度對派外意願影響之研究，勞資關係論叢，11，1-31。蔡淑君(1988)，我國多國籍企業海外派遣人員人事問題之研究，私立中國文化大學企業管理研究所未出版之碩士論文。蔡詩慧(2001)，社會人口特質、家庭生命週期與夫妻婚姻滿意度及其差異之研究：一個社區的初探性研究，成功大學學報，36，23-49。鄭彩萍(2000)，企業外派人員管理才能缺口、訓練與調適之研究，私立東吳大學國際貿易管理研究所未出版之碩士論文。鄭錦霞(2005)，共創家庭與事業的雙贏 - 淺論雙薪家庭，網路社會學期刊(No. 44)[線上資料]，來源：<http://www.nhu.edu.tw/~society/e-j/44/44-20.htm>[2005, January 15]。盧美月(1998)，大陸台商企業經理人工作滿意度之研究，國立中山大學人力資源管理研究所未出版之碩士論文。謝佩君(2004)，派外人員之人力資源管理對其跨文化適應與組織投入影響之研究，國立成功大學工業管理科學系未出版之碩士論文。謝雨生(1981)，家庭生命週期與婦女勞動參與之研究，國立台灣大學農業推廣學研究所未出版之碩士論文。簡詩怡(2000)，跨國企業外派人員跨文化訓練能力內涵研究，國立台灣師範大學工作科技教育研究所未出版之碩士論文。羅安琪(2000)，不同家庭生命週期與社經背景婦女之服裝消費行為研究，國立臺灣師範大學家政教育研究所未出版之碩士論文。顧鳳姿(1993)，資訊業駐外經理海外適應之研究，國立政治大學企業管理研究所未出版之博士論文。二、英文部分 Aryee, S., & Wyatt, T. (1996). An investigation of willingness of managerial employees to accept an expatriate assignment. *Journal of Organizational Behavior*, 17, 267-283. Axelrod, R., & Hammond, R. A. (2003, April 3-6). The evolution of ethnocentric behavior. Paper presented at the Midwest Political Science Convention, Chicago, IL. Bennett, J. M., & Bennett, M. J. (2004). Developing intercultural sensitivity: An Integrative approach to global and domestic diversity. In D. Landis, J. M. Bennett, & M. J. Bennett (Eds.), *Handbook of intercultural training* (pp. 147-165). Thousand Oaks, California: Sage. Barger, K. (2004). *Anthropology*. Indiana: Indiana University Indianapolis. Berry, J. W., & Kalin, R. (1995). Multicultural and ethnic attitudes in Canada: An Overview of the 1991 national survey. *Canadian Journal of Behavioral Science*, 27, 301-320. Black, J. S. (1990). The

relationship of personal characteristics with the adjustment of Japanese expatriate managers. *Management International Review*, 130, 119-134.

Black, J. S., & Gregersen, H. B. (1999). *Globalizing people through international assignments*. Boston, Massachusetts: Addison-Wesley.

Blocklyn, P. L. (1989). Developing the international executive. *Per-sonnel*, 66(3), 44-47.

Black, J. S. & Stephens, G. K. (1989). The influence of spouse in American expatriate adjustment and the interest to stay in pa-cific rim overseas assignments. *Journal of Management*, 15, 526-544.

Brislin, R. W. (1993). Orientation programs for cross-cultural prep-aration. In A. J. Marsella, G. Tharp, & T. J. Giborowski (Eds), *Perspectives on cross cultural psychology* (pp. 287-304). Aca-demic Press, Orlando, Florida.

Brett, J. M., & Reilly, A. H. (1988). On the road: Predicting the job transfer decision. *Journal of Applied Psychology*, 73, 614-620.

Brett, J. M., & Stroh, L. K. (1995). Willingness to relocate interna-tionally. *Human Resource Management*, 34, 405-424.

Borstoff, P. C., Harris, S. G., & William, F. G. (1997). "Who I ' ll go? " A review of factors associated with employee willingness to work overseas. *Human Resource Planning*, 20(3), 29-40.

Brett, J. M., Stroh, L. K., & Reilly, A. H. (1993). Willingness to work overseas. *Human Resource Planning*, 20(3), 405-423.

Cascio, W. F. (1992). *Managing human resources*. New York: McGraw-Hill.

Chen, G. M., & Starosta, W. J. (2000). The development and valida-tion of the international communication sensitivity scale. *Hu-man Communication*, 3, 2-14.

Chen, G. M., & Starosta, W. J. (2004). Communication among cul-tural diversities: A Dialogue. *International and Intercultural Communication Annual*, 27, 3-16.

Dong, Q., Day, K. D., & Collaco, C. M. (2009). Overcoming eth-nocentrism through developing intercultural communication sensitivity and multiculturalism, *Human Communication. A Publication of the Pacific and Asian Communication Asso-ciation*. 11(1), 27-38.

Dowling, P. J., Welch, D. E., & Schuler, R. S. (1999). *International Human Resource Management*. Kansas: South-Western College Publishing.

Dowling, P. J., Schuler, R. S., & Welch, D. E. (1994). *International dimensions of human resource management* (pp. 51-101)(2nd ed.). Kentucky: Wadsworth Publishing Company.

Furnham, A., & Bonchner, S. (1989). *Culture shock: Psychological reactions to unfamiliar environments*. London: Methuen.

Grosse, R., & Kujawa, D. (1992). *International business: Theory and managerial applications*. Irwin: Massachusetts.

Gould, J., & W. L. (1985). *A dictionary of the social science*. New York: The Free Press.

Guy, B. S., & Patton, W. E. (1996). Managing the effects of culture shock and sojourner adjustment on the expatriate industrial sales force. *Industrial Marketing Management*, 25, 385-393.

Gonzalez, R. D., & Negandhi, A. R. (1967). *The United States ex-ecutive: His orientation and career pattern*. Michigan: Michi-gan States University.

Modelski, G. (1972). *Principle of world politics*. Publisher: Washing-ton, 56.

Hollensen, S. (2007). *Global Marketing: A Decision Oriented Ap-proach* (4th ed). Publisher: Prentice Hall.

Harvey, M. G. (1997). Expectations, adjustment and satisfaction with international relocation. *Journal of International Busi-ness Studies*, 3, 627-658.

Harvey, M. G. (1982). The executive family: an overlooked variable in international assignments. *Columbia Journal of World Busi-ness*, 20, 84-92.

Heenan, D. A., & Perlmutter, H. V. (1979). *Multinational organiza-tion development: A social architecture perspective*. Reading, Massachusetts: Addison-Wesley.

Harvey, M. (1996). Dual-career couples during international reloca-tion: The trailing spouse. *The International Journal of Human Resource Management*, 9, 309-331.

Kotler, P., & Armstrong, G. (1991). *Principles of marketing*. Engle-wood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.

Kelly, R. (1974). Work family role strain among employed parents. *Family Relations*, 34, 367-374.

Landau, J. C., & Shamir, B., & Arthur, M. B. (1992). Predictors of willingness to relocate for managerial and professional em-ployees. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 667-680.

Lennon, M. C., Rosenfield, S. (1991). Women and mental health: The interaction of job and family conditions. *Journal of Health and Social Behavior*, 33, 316-327.

Lin, Y., & Rancer, A. S. (2003). Ethnocentrism, intercultural com-munication apprehension, intercultural willing-ness-to-communicate, and intentions to participate in an in-tercultural dialogue program: Testing a proposed model. *Communication Research Reports*, 20, 62-72.

Lin, Y., Rancer, A. S., & Trimbilas, O. (2005). Ethnocentrism and ntercultural-willingness-to-communicate: A cross-cultural comparison between Romanian and US American college students. *Journal of Intercultural Communication*, 34, 138-151.

Markham, W. T., Harlan, S. L., & Hackett, E. J. (1987). Promotion opportunity in organizations: Causes & consequences. In K. Rowland & G. Ferris (Eds.), *Research in Personnel & Human Resource Management*, 5 (pp. 225-287). Greenwich, Con-necticut: JAI Press Inc

McNerney, D. J. (1996). Global staffing: Some common problems and solutions, *HR Focus*, 73(6), 1-4.

Miller, E. L., & Cheng, J. L. (1978). A closer look at the decision to accept an overseas position. *Management International Re-view*, 18, 25-33.

Neuliep, J. W., & McCroskey, J. C. (1997). The development of intercultural and interethnic communication apprehension scales. *Communication Research Reports*, 14, 145-156.

Neuliep, J. W., Chaudoir, M., & McCroskey, J. C. (2001). A cross-cultural comparison of ethnocentrism among Japanese and United States college students. *Communication Research Re-ports*, 18(2), 137-146.

Olson, D., & DeFrain, J. (2003). *Marriages and families: Intimacy, diversity, and strengths* (4th ed.). Boston: McGraw-Hill Pub-lishers.

Peng, S. (2006). A comparative perspective of intercultural sensi-tivity between college students and multinational employees in China. *Multicultural Perspectives*, 8(3), 38-45.

Ronen, S. (1986). Training the international assignee. In I. Gold-stein (Ed.), *Training and career development*. San Francisco, California: Jossey-Bass.

Reynolds, C. (1997). Strategic employment of third country nationals. *Human Resource Planning*, 20, 33-39

Sumner, W. G. (1906). *Folkways*. Boston, Massachusetts: Ginn.

Shaffer, M. A., & Harrison, D. A. (1998). Expatriates ' psychological withdrawal from international assignments: Work, nonwork, and family influences. *Personnel Psychology*, 51, 87-118.

Shamir, B., Landau, J., & Arthur, M. B. (1990). Factors related to manager ' s and professionals ' willingness to relocate. *Acad-emy of Management Proceedings*, 37, 48-52.

Selmer, J. (2001). Psychological barriers to adjustment and how they affect coping strategies: Western Business Expatriates in China. *International Journal of Human Resource Management*, 12, 151-165.

Stroh, L. K., Dennis, L. E., & Cramer, T. C. (1994). Predictors of ex-patriateadjustment. *International Journal of Organizational Analysis*, 2, 177-194.

Suh, T., & Kwon, I-W. G. (2002). Globalization and reluctant buy-ers. *International Marketing Review*, 19(6), 663-680.

Wortzel, H. V., & Wortzel, L. H. (1988). Globalizing strategies for multinationals from developing countries *Columbia Journal of World Business*, 23(1), 27-35.