

社会资本视角：

中国跨国公司员工

S 外派适应与绩效研究

Social Capital Perspective:
Research on Chinese MNCs' Expatriate
Adjustment and Performance



周燕华 / 著



经济管理出版社
ECONOMY & MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE

社会资本视角：
中国跨国公司员工
外派适应与绩效研究
Social Capital Perspective:
Research on Chinese MNCs' Expatriate
Adjustment and Performance

周燕华 / 著

图书在版编目 (CIP) 数据

社会资本视角：中国跨国公司员工外派适应与绩效研究/周燕华著. —北京：经济管理出版社，2012.2

ISBN 978-7-5096-1771-7

I. ①社… II. ①周… III. ①跨国公司—企业管理：人力资源管理—研究—中国 IV. ①F279.247

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 013427 号

出版发行：经济管理出版社

北京市海淀区北蜂窝 8 号中雅大厦 11 层

电话：(010)51915602 邮编：100038

印刷：三河市延风印装厂

经销：新华书店

组稿编辑：赵伟伟

责任编辑：赵伟伟

责任印制：杨国强

责任校对：曹平

720mm×1000mm/16

13 印张 175 千字

2012 年 2 月第 1 版

2012 年 2 月第 1 次印刷

定价：33.00 元

书号：ISBN 978-7-5096-1771-7

·版权所有 翻印必究·

凡购本社图书，如有印装错误，由本社读者服务部
负责调换。联系地址：北京阜外月坛北小街 2 号

电话：(010)68022974 邮编：100836

序

随着中国经济不断增长和国力日益强大，中国企业国际化经营步伐在加快。据统计，2009 年底中国境外非金融类企业就业人数达 97 万，其中，中国外派员工超过 53 万。对这些外派员工管理是中国跨国公司面临的一个全新的课题和挑战。《社会资本视角：中国跨国公司员工外派适应与绩效研究》一书，从社会资本视角聚焦中国外派员工的海外适应性与外派绩效问题，在回顾和评述国内外学术文献基础上，对中国跨国公司进行实地调研和实证分析，丰富和推进了这一领域的理论研究。本书对中国企业国际化经营具有重要的理论和实践意义。

本书由四大部分共 9 章构成。第一部分（第 1、2 章）回顾国内外已有学术文献，基于社会资本和外派适应相关理论构建研究框架；第二部分（第 3 章）主要阐述中国企业国际化经营和外派员工管理的现状，归纳分析外派员工管理的问题；第三部分（第 4~8 章）在分析中国跨国公司外派员工社会资本的构成基础上，明确研究方法和调查问卷，实证分析中国跨国公司外派员工社会资本对外派适应的影响、社会资本与外派适应之间的调节效应、外派适应对外派绩效的影响，以及对不同个体特征变量在外派适应和外派绩效上的差异进行比较分析。第四部分（第 9 章）基于实证研究结论，提出中国跨国公司外派员工管理的建议，并对该主题后续研究提出可参考的研究方向。综观全书，主题突出、逻辑严谨、层次清晰、语言流畅、论证充分。

本书的突出特点是：

第一，构建适合中国文化和社会环境的研究框架。基于中国文化和特点，以独特的社会资本视角，形成关系来源、关系内容和关系结构三个维度测量员工社会资本的研究框架，不仅符合已有学术研究规范，延展和溶于现有学术文献，而且适合中国文化和社会环境。对于拓展这一主题的学术研究视野和推进相关研究具有重要的理论价值。

第二，聚焦中国跨国公司外派员工管理进行实证研究。本成果以中国跨国公司外派员工为研究对象，对外派员工的适应性、外派绩效及其影响因素进行了全面的实地调查、调查问卷和实证研究。研究得到一系列富有价值的结论，例如，外派员工与母国其他外派人员的互动在员工海外社会网络和社会关系中发挥了重要作用；多渠道多途径建立平衡综合的社会网络对外派适应性有重要作用。

第三，以中国跨国公司外派员工管理中的核心问题为主线展开研究。本研究起始于中国企业国际化经营中面临的新问题，落脚于指导中国企业外派员工管理的实践，从理论层面拓展和掌握问题的思考路径及其破解之法，不仅研究结论和政策建议对企业具有实际指导意义，而且研究中认识问题、分析问题和解决问题的思路亦有助于管理者破解实践难题。外派员工适应性是一个系统性的管理问题，外派员工选择标准、东道国文化培训、东道国绩效考核指标、东道国薪酬体系及其职业生涯规划等一系列管理工作都需要管理者前瞻性统筹规划。

本书是周燕华老师在其博士论文的基础上进一步完善而成，论文答辩过程中，专家给予了充分肯定，完善过程主要是根据答辩委员会专家和评审专家的建议展开。这一成果富有创新性和开拓性，在研究和撰写过程中，作者曾面临诸多难以预料的困难和挑战，曾专赴海外调研数月，身临其境感受跨文化适应性问题，深入访谈和了解中国外派员工的生活、工作及在当地遇到的问题。周燕华对学术研究认真、严谨、执著，收集调查问卷一年有余，反复多次，解决了许多难题，获得了第一手数据资料，确保了这一成果的学术价

序

值。周燕华攻读博士学位期间，克服各种困难，潜心学习研究，成绩骄人，令我感到欣慰！相信和期望周燕华未来事业有更大发展！

崔新健

中央财经大学商学院

2012年2月10日

摘 要

伴随着中国企业国际化的步伐，中国跨国公司外派人员的数量也在不断增长。数据显示，2009年，中国境外中资企业（非金融类）就业人数达97万，中方员工超过53万，外派人员比例高达55%。相关研究显示，人员外派普遍存在外派失败率高、外派绩效低、员工流失率较高等问题，外派失败也会给企业带来较高的经济成本和社会成本，可能产生一系列负面影响。研究发现，外派不适应是导致外派失败的主要原因之一。因此，外派适应成为一项重要的研究议题。学者从不同视角对外派适应进行探讨，现有研究理论主要有：①适应阶段理论，探讨了时间因素对外派适应的影响，比较有代表性的理论如U形曲线理论。②适应素质模型，探讨了个体人格特质对外派适应的影响。③学习过程理论，探讨了个体通过与环境互动来减少不确定性和压力以提高外派适应。④压力应对理论，探讨了个体应对压力的过程，比较有代表性的理论如压力适应成长理论、跨文化适应阶段整合理论等。

上述理论从心理学、管理学、社会学等视角探讨了个体因素、组织因素及环境因素对外派适应的影响。但是前因变量与外派适应结果变量之间是否具有必然的因果关系，其过程的实现及其实现效果是否受到其他变量的影响在上述理论中并没有得到有力的阐述。因此，学术界开始尝试从社会资本视角研究外派适应。

本书对现有社会资本视角下外派适应文献进行探讨，发现以下两个方面的问题。

第一，从研究对象来看，对中国跨国公司员工外派适应和外派

绩效调查研究仍处于空白阶段。外派适应研究具有较强的针对性——即使相同的量表在不同的样本中也会产生不同的结论，如美国人到中国和中国人到美国适应性和影响因素差异非常显著。因此，中国跨国公司员工外派适应和外派绩效研究具有重要的现实意义。

第二，从研究方法来看，社会资本视角下的外派研究文献相对较少，而外派人员社会资本测量方法又存在较大的差异性。现有文献大多从社会网络和社会关系两个角度针对外派人员与东道国居民（HCNs）的互动进行测量。但事实上，外派人员和母国其他外派人员的互动同样重要，母国其他外派人员同样能够为外派人员提供工作或与工作相关的信息、情感支持等。因此，单独地考虑外派人员与东道国居民建立的社会网络是不全面的。将网络结构和关系内容割裂，也使得社会资本构成具有一定的片面性。并且关系运作是中国人建立社会资本的内在机制，它是中国文化、社会、历史的延伸。因此，如何结合中国特定的情境研究中国企业外派人员社会资本的构成及其对外派适应的影响，具有重要的理论意义和实践价值。

本书采用文献分析法、问卷调查法等研究方法，探讨了中国跨国公司外派人员社会资本、外派适应和外派绩效的问题。研究主要包括四个部分：①中国跨国公司外派人员社会资本构成；②中国跨国公司外派人员社会资本对外派适应的影响；③中国跨国公司人员外派适应对外派绩效的影响；④不同个体特征变量在外派适应和外派绩效的差异比较。通过对中国跨国公司外派人员调研，获取 255 份有效问卷，采用探索性因素分析、验证性因素分析、方差分析和层次回归等多种统计分析技术，得出结论如下。

第一，中国外派人员社会资本主要由三个维度构成：关系来源、关系内容和网络结构，即外派人员与谁、建立了什么样的关系，其网络结构特性表现如何。从关系来源看，分为两类：东道国居民和母国其他外派人员。从关系内容来看，分为工具性关系和情感性关系。从网络结构来看，包括网络规模、网络紧密度和互动频

率。而中国跨国公司外派人员更倾向于与母国其他外派人员的互动。

第二，社会资本对外派适应具有积极影响。从关系来源来看，本土化比例仅对互动适应有显著正向影响，对一般适应和工作适应没有显著影响。从关系内容维度来看，外派人员与 HCNs 的工具性关系对一般适应和互动适应有显著正向影响，与 HCNs 情感性关系仅对互动适应有显著影响。在工作适应中，仅外派人员与母国其他外派人员的情感性关系发挥显著作用。从社会网络结构维度来看，对一般适应而言，与 HCNs 互动频率有显著正向影响，而与母国其他外派人员的频繁接触会对一般适应产生负面影响。对互动适应而言，与 HCNs 网络规模和网络紧密度产生了显著正向影响。对工作适应而言，外派人员与 HCNs 和与母国其他外派人员的网络规模、网络紧密度都产生显著影响。此外，社会经济发展水平在外派人员与东道国居民的社会资本和外派适应之间的调节作用并不显著，但文化差异在社会资本对外派适应的影响中具有一定的调节作用。

第三，在外派适应的三个维度中，只有工作适应对外派绩效具有直接的显著正向影响效果。但互动适应和一般适应对工作适应具有显著正向影响。

第四，不同性别、不同年龄、不同教育程度、不同婚姻状态、不同外派经历、不同外派时间、不同东道国语言和英语熟练程度的外派员工在外派适应和外派绩效上存在显著差异。

根据研究结论，本书提出相应的政策建议，并对研究中存在的不足和未来的研究方向进行说明。

目 录

1	导论	1
1.1	研究背景	1
1.2	研究目标和研究意义	5
1.2.1	研究目标	5
1.2.2	研究意义	8
1.3	主要概念的界定	8
1.4	研究构想和研究内容	18
1.4.1	研究构想	18
1.4.2	研究内容	18
2	国内外研究现状	21
2.1	外派适应的研究	21
2.1.1	理论基础	21
2.1.2	实证研究	26
2.1.3	研究述评	39
2.2	社会资本的研究	40
2.2.1	理论基础	40
2.2.2	实证研究	42
2.2.3	研究述评	45

3	中国跨国公司对外投资及员工外派管理的现状	47
3.1	中国企业 FDI 发展的现状	47
3.2	中国跨国公司员工外派的管理现状	52
3.2.1	外派人员选拔	52
3.2.2	外派人员薪酬管理	54
3.2.3	外派人员的组织支持	55
3.2.4	外派人员归国后的管理	57
3.3	中国跨国公司员工外派的管理问题	58
4	中国跨国公司外派人员社会资本构成	61
4.1	相关理论和研究假设	61
4.1.1	传统社会资本构成维度	61
4.1.2	本书社会资本构成维度	67
4.1.3	社会资本构成特点的研究假设	71
4.2	研究方法和程序	73
4.2.1	研究工具	73
4.2.2	问卷发放与数据收集	76
4.2.3	统计方法	80
4.3	研究结果	85
4.3.1	描述性分析	85
4.3.2	量表质量分析	86
4.3.3	不同来源社会资本的差异性检验	92
4.4	外派人员更倾向于与母国人员互动的原因分析	93
5	中国跨国公司外派人员社会资本对外派适应的影响	95
5.1	相关理论和研究假设	95
5.1.1	外派适应的构成维度	95
5.1.2	社会资本对外派适应影响的研究假设	99

5.2	研究方法	107
5.3	研究结果	109
5.3.1	外派适应的描述性分析	109
5.3.2	外派适应量表的质量分析	110
5.3.3	实证结果	113
5.4	社会资本对外派适应影响效果的讨论	120
5.4.1	本土化比例对外派适应的影响分析	120
5.4.2	工具性关系和情感性关系对外派适应的 影响分析	121
5.4.3	网络结构对外派适应的影响分析	123
6	中国跨国公司外派人员社会资本与外派适应之间调节 效应影响	125
6.1	相关理论和研究假设	125
6.1.1	文化差异的调节效应	125
6.1.2	社会经济发展水平的调节效应	126
6.2	研究方法	127
6.2.1	研究工具	127
6.2.2	统计方法	129
6.3	研究结果	129
6.3.1	描述性分析	129
6.3.2	文化差异的质量分析	130
6.3.3	实证结果	133
6.4	社会经济发展和文化差异的调节效应分析	136
7	中国跨国公司员工外派适应对外派绩效的影响	139
7.1	相关理论和研究假设	139
7.1.1	外派绩效的相关研究	139
7.1.2	外派适应对外派绩效影响的研究假设	141

7.2	研究方法	143
7.3	研究结果	144
7.3.1	外派绩效的描述性分析	144
7.3.2	外派绩效的质量分析	145
7.3.3	实证结果	147
7.4	工作适应对外派绩效的影响分析	149
8	不同个体特征变量在外派适应和外派绩效的差异分析	151
8.1	研究方法	151
8.2	研究结果	152
8.2.1	不同性别员工的比较	152
8.2.2	不同年龄员工的比较	153
8.2.3	不同教育程度员工的比较	155
8.2.4	不同婚姻状态员工的比较	155
8.2.5	有无外派经历员工的比较	156
8.2.6	不同外派时间员工的比较	157
8.2.7	不同东道国语言熟练程度员工的比较	159
8.2.8	不同英语熟练程度员工的比较	159
8.3	讨论	162
9	研究结论和政策建议	165
9.1	研究结论	165
9.2	研究创新	169
9.3	政策建议	171
9.3.1	中国跨国公司外派人员的外部环境	171
9.3.2	中国跨国公司外派人员的内部管理	171
9.3.3	中国跨国公司外派人员的长期发展	175
9.4	不足之处与研究展望	176

目 录

附录	179
附录 1	179
附录 2	181
参考文献	185
后 记	197

1 导 论

在经济全球化的背景下，中国跨国公司的发展也加快了进程。人力资源已成为跨国公司获取动态竞争优势的重要源泉。结合当前理论和实践的发展，首先，本部分对本书研究背景进行介绍；其次，阐述了本书的研究目标和研究意义；最后，在界定本书主要概念的基础上，对本书研究构想和研究内容进行简要的说明。

1.1 研究背景

(1) 人力资源管理对中国企业跨国经营的重要性。随着经济全球化的深入发展，中国企业的国际化也加快了步伐。根据商务部、国家统计局于 2010 年 9 月 8 日联合发布的《2009 年度中国对外直接投资统计公报》统计数据显示，中国对外直接投资（FDI）明显呈快速增长的态势，如图 1-1 所示。截至 2009 年底，中国 8500 多家境内投资者在全球 174 个国家（地区）设立境外直接投资企业达 12000 家，对外直接投资累计净额（以下简称存量）达 1839.7 亿美元，境外企业资产总额超过 1 万亿美元。

这种全球性扩张给中国企业跨国经营管理带来了巨大的挑战，即当企业的竞争舞台由国内延展至全球市场，如何能在全球市场中获取竞争力，以持续的、动态的竞争优势在全球竞争舞台中占据有利的竞争地位成为大众关注的焦点。学者从不同的角度进行探讨，

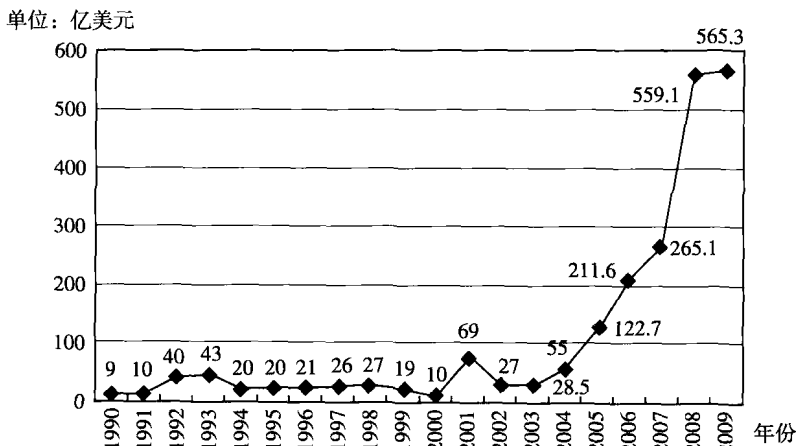


图 1-1 1990~2009 年中国对外直接投资流量情况

资料来源：中华人民共和国商务部网站 [EB/OL]，<http://hzs.mofcom.gov.cn>，2011-03-09。

如从战略角度研究跨国公司如何在全球市场中进行有效定位，以获取和维持垄断优势；从组织角度研究如何通过战略联盟获取战略性资源；从技术角度研究如何进行研发、技术创新和知识转移以攫取超额利润……但不论是战略问题或战术问题，都涉及人员的国际化问题。因此，人力资源成为中国跨国公司跨国经营成功的重要保证。即如何实现全球资源的有效整合，并实现有效的本土响应，从战略性人力资源的层次来有效配置资源，支持战略的动态发展成为中国跨国公司人力资源管理的难点。

(2) 外派人员管理的挑战。在实施全球化战略和平衡本土化需求的过程中，从员工国籍属性角度出发，跨国公司人员配置包括三种模式：母国化、本土化和全球化。母国化是指子公司人员直接由母国派遣；本土化则强调人员从东道国选拔；全球化指从公司的全球利益出发，不分国籍，只要能胜任工作，符合公司的用人标准即可。而从具体的配置方式上，我们又可将跨国公司海外子公司人员配置方式归为两类：人员外派和人员本土化。人员外派是指跨国公司总部派遣人员到海外子公司进行一段时间的任职，期满后人员返回母国总部。外派期限通常是在 6 个月以上 5 年以下。人员本土化是指海外子公司中，由东道国本土人员替代外派人员。

相关研究显示,使用外派人员是跨国公司适应全球化环境支持其全球战略及维持其自身竞争优势和竞争地位的重要手段(Kobrin, 1984)。^① 据调查,全球 80%的跨国公司都出现了人员外派。^② 而根据中国商务部的统计数据,中国跨国公司在海外子公司人员外派比例虽然呈逐年下降趋势,但中方外派人员的绝对数量和相对比例仍然较高,如表 1-1 所示。

表 1-1 中国境外企业数量及人员配置状况

年 份	2006	2007	2008	2009
境内投资主体数量 (个)	5000	7000	8500	12000
境外企业数 (个)	近万家	超万家	12000	13000
分布国家和地区 (个)	172	173	174	177
境外企业就业人数 (万人)	63	65.8	102.6	97
雇用外方人员 (万人)	26.8	29.5	45.5	43.8
中国外派人员 (万人)	36.2	36.3	57.1	53.2
人员外派比例 (%)	57.46	55.17	55.65	54.85

资料来源:根据中华人民共和国商务部《中国对外直接投资报告公告》数据整理。

如果外派人员在外派任命中无法很好地适应环境,不仅影响外派的绩效表现,更可能因此离职或提早返国,这必将导致任务失败的情形产生(Shaffer & Harrison, 1998)。^③ 有关资料显示,大多数跨国公司人员外派的效果差强人意,普遍存在外派失败率高、员工外派绩效低、员工流失率较高等问题。如 Mendenhall (1985) 研究表明,美国跨国公司的外派人员失败率在过去 20 年间在 25%~40% 波动,而在发展中国家这一比例上升到了 70%。美国公司的外派人员失败率要大大高于欧洲公司和日本公司。^④ Tung (1987) 对 80

① Kobrin, S. J. International expertise in American business. New York: Institute of International Education, 1984.

② 刘欣. TNC 的成功外派 [J]. 中国人力资源开发, 2000 (5): 43-44.

③ Shaffer, M.A. & Harrison, D.A. Expatriates psychological withdrawal from international assignments: work, nonwork, and family influences. Personnel Psychology, 1998, 51 (1): 87-118.

④ Mendenhall, M. and Oddou. G. The dimensions of expatriate acculturation: a review. Academy of Management Review, 1985, 10: 67.