

**CITY UNIVERSITY OF HONG KONG**  
**香港城市大學**

**An Empirical Study on the Influence of  
Expatriate Management Practice and  
Cross-National Adaptation on Expatriate  
Performance**

**外派管理實踐、跨國適應性與外派人員績  
效的影響關係研究**

**Submitted to  
College of Business  
商學院  
in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Doctor of Business Administration  
工商管理學博士學位**

**by**

**Liang Ruizhi  
梁睿智**

**April 2019  
二零一九年四月**

## 摘要

隨著全球經濟一體化的深入，中國跨國企業在全球經濟中發揮著越來越重要的作用。根據商務部《2016 年度中國對外直接投資統計公報》，中國對外直接投資的金額達到 1961.5 億美元的歷史新高，同比增長 34.7%，在全球占比達到 13.5%。截至 2016 年底，中國有超過 2.44 萬家境內投資者，一共在境外設立對外直接投資企業多達 3.72 萬家，分布在全球 190 多個國家和地區；中國對外直接投資累計淨額（存量）達 13573.9 億美元，在全球占比提升至 5.2%，位居第六。

同時，越來越多的中國人員被派往國外工作，活躍在國際商業領域。但是，我國跨國企業普遍起步較晚，雖然外派通常會為員工帶來更高標準的薪酬福利、更快速的經驗增長和職位提升等優勢，但我國企業跨國經驗的不成熟、管理體系的不健全、管理實踐的不到位等問題，使得外派人員在國外往往會遇到很多困難和變數，從而導致外派人員績效的不穩定，甚至失敗。這種失敗會給公司帶來直接和間接的損失，小則可能是任務未完成，給其職業生涯帶來負面影響；大則可能給公司帶來高額的經濟損失。因此，加強外派人員失敗原因的研究，提高外派人員外派成功率非常重要。本研究發現企業對外派人員的管理實踐在不同階段對外派人員的績效有著不同的影響，並且外派人員自身的年齡、性別以及適應能力和價值觀等，對其在外派地區執行任務的成功也有一定程度的影響。

此外，跨文化適應也在外派人員管理實踐的過程中起著重要作用。跨文化適應是在外派人員從一種文化環境進入到另一種文化環境時，所產生的心

理以及生理的反映過程。在跨文化適應的過程中，外派人員的跨文化適應通常和外派人員的學習、生活、工作背景，以及外派人員按到達目標國之後從組織和家庭獲得的支持程度密切相關。

基于此，本研究以中國企業的外派人員為樣本，探討中國企業外派管理實踐和跨文化適應對外派人員績效之間的關係，並分析了跨文化適應在外派管理實踐和外派人員績效二者關係中所起到的中介作用。通過文獻回顧和數據分析，本研究發現：1) 中國跨國企業外派人員和傳統的西方樣本具有顯著差異，我國外派人員的組織支持感和跨文化適應程度相對於西方樣本水平偏低，但是我國外派人員的家庭支持程度顯著高于西方水平，描述性統計結果顯示中國企業樣本研究具有一定的特殊性；2) 外派管理實踐對外派管理績效有顯著的正向影響，反映出跨國企業采取外派管理實踐的重要性。並且，中國企業需要采取切實可行的外派人員管理方式，只有當外派人員對外派管理實踐有切身體會時，才能影響外派人員的績效提高；3) 外派管理實踐對跨文化適應有正向影響，並且受到組織支持和文化距離的調節影響。中國人普遍受社會交換關係影響較大，外派人員可以因為對組織的回報而更好的進行跨文化適應；4) 跨文化適應在外派管理實踐和外派人員績效之間起到中介作用，顯示出“外派管理實踐通過跨文化適應影響外派人員績效”的影響路徑。並且，本研究發現，組織支持和文化距離在外派人員的跨文化適應過程中可以起到顯著的調節作用，中國企業需要在組織支持方面進行有針對性的管理。

本研究的貢獻在于：1) 在理論意義上，本研究對國外相對成熟的研究成果進行了較為全面的回顧和總結，本研究引用的參考文獻大多來自國內外權威期刊，具有較高的可信度，因此，研究模型具有較好理論基礎；2) 在調查

工具上，結合國外的成熟量表，并且根據我國外派人員的實際情況開發或完善更有針對性的量表，該量表移除了西方研究中的一些財務因素，這將對中國企業的外派管理實踐的本土化研究有一定作用；3）在研究外派管理實踐以及組織支持對跨文化適應的影響時，嚴格控制了跨國企業外派人員的性別、年齡、海外工作經歷、外派時間等多個變量，從而摒除了這些因素對跨文化適應的影響，令研究結論更具可信性。

在進一步研究的可能性上，由于本研究樣本量偏小且樣本分布不均，未來研究可以采取跟中國跨國企業合作的形式，獲得更多且分布更均勻的樣本，還可以採用多種研究方法相結合的方法對本研究的結論進行檢驗，例如，案例研究的方法。并且，外派管理實踐變量的測量可能受到外派人員主觀性的影響。本研究對組織外派管理實踐的測量仍然通過外派人員本人評價，雖然在設計量表題項時盡可能用客觀的語句，但仍然不能完全避免外派人員的主觀感受。未來可以與跨國企業進行合作，採取組織和員工的配對研究的方式，由企業的相關管理人員對外派管理實踐進行打分，而由外派人員本人對組織支持感和跨文化適應情況進行評價，以此規避同源性誤差帶來的影響。

本研究的結論為全球化背景下的跨國企業人力資源管理提供了具有較強指導性的建議。在如今經濟全球化的商務環境中，國際人力資源管理成為跨國企業提升競爭力的主要戰略工具，外派管理實踐就是其中最重要的一環。本研究的結論可以指導跨國企業在外派人員管理過程中，如何幫助外派人員更好的適應外派工作和生活。總之，中國跨國企業在“走出去”戰略過程中，必須學會以國際化視野對企業人員進行跨國管理實踐，幫助外派人員快速適應國外環境，提升實現外派人員績效，幫助企業更好的進行國際化擴張。

**關鍵詞：**跨國企業；外派管理實踐；跨文化適應；外派人員績效；組織支持。

## **Abstract**

China's Multi-National Companies (MNCs) are playing an increasingly important role in the world with the deepening of global economic integration. According to the Ministry of Commerce of China's "2016 Statistical Bulletin of China's Outward Foreign Direct Investment", China's foreign direct investment (FDI) has reached a record high of US \$196 billion, an increase of 34.7% YOY, accounting for 13.5% of the world's total. By the end of 2016, China has 2.44 million domestic investors setting up 3.72 million FDI companies abroad, distributed in 190 countries (regions). The total net amount of China's FDI has reached US \$1.36 trillion, up to 5.2% in the global account, ranking 6<sup>th</sup> in the world.

Meanwhile, more and more Chinese expatriates are sent abroad to compete on the international business stage. Although expatriates usually bring higher standard salary benefits, faster experience growth and job promotion, Chinese MNCs usually encounter difficulties of expatriates' failure because of the immature expatriates' management system. This may bring direct and indirect losses to MNCs, make tasks unfinished and have a negative impact on expatriates' careers, even bring economic losses to the MNCs. Therefore, it is very important to strengthen the study of the reasons for the failure of expatriates and increase the success rate of expatriate. This paper finds that the expatriate management practice has different effects on expatriate performance in different stages. In addition, the age, sex, adaptability and values of the expatriates have impacts on it.

Besides, cross-national adaptation also plays an important role in expatriate management process. Cross-national adaptation is a process of psychological and physical reflection produced by expatriates from one to another cultural environment. The cross-national adaptation of expatriate is usually related to the learning, life, work background and the support obtained by the organization and

the family after expatriate is sent to the target country.

This paper explored the influence of expatriate management practices and cross-national adaptation on expatriate performance and analyzes the intermediary role of cross-national adaptation in the relationship between the expatriate management practice and the expatriate performance using Chinese MNCs expatriates' sample. Through literature review and data analysis, this paper finds out that: 1) Organizational support and cross-national adaptation of Chinese expatriates are relatively low compared with the sample level in western countries, but the Chinese expatriates' family support is significantly higher than that in western countries. 2) The expatriate management practice has a significant positive impact on the expatriate performance, reflecting the importance of MNCs adopting expatriate management practices. And Chinese MNCs need to adopt a practical and feasible way of expatriate management that can be felt by themselves, then it can they affect expatriates' performance. 3) Expatriate management practice has a positive impact on cross-national adaptation, and the relationship is influenced by organizational support and cultural distance. Chinese staffs are generally influenced by social exchange relations, and expatriates can better adapt to the international community because of their committee to the organization. 4) The cross-national adaptation plays an intermediary role between expatriate management practice and their performance, which shows the influence path of "expatriate management practice influence expatriate performance through cross-national adaptation. In addition, this study finds that organizational support and cultural distance play a significant role in moderating expatriate management practice and cross-national adaptation, and Chinese MNCs need to pay attention in the aspect of expatriate supporting.

The contributions of this study are: 1) This study made a comprehensive review of the literatures in this field. Most of the references in this study are from the international top journals and have high credibility. Therefore, the research model has a good theoretical basis. 2) On the survey tools, we combined the

mature scales and develop a more targeted scale based on the actual situation of Chinese expatriates, which removes a lot of trivial financial incentives, which have no certain use in Chinese situation. 3) The study had controlled many variables such as age, sex, educational background, expatriate time and overseas work experience, so that the impact of these factors on cross-national adaptation makes the research more credible.

As the sample size isn't big enough and the sample distribution is uneven, the future research can take the form of cooperation with Chinese MNCs to obtain more and more uniform samples and combined with a variety of research methods such as case study. Moreover, the measurement of expatriate management practice may be influenced by the subjectivity of expatriates. In this study, the measurement is evaluated by the expatriate himself/ herself. Although the objective tone is used as far as possible in the design of the scale, it still cannot completely avoid the subjective feelings of the expatriates. In the future, we can cooperate with the enterprise, adopt the matching research of organization and employee, and score the expatriate management practice to evaluate the sense of organizational support and cross-national adaptation.

The conclusion of this paper provides some guidance and suggestions for the human resource management (HRM) of MNCs in the globalization context. Nowadays, international HRM has become a core strategic tool for the promotion of competitiveness of MNCs, and expatriate management practice is the most important part of it. The conclusion of this paper can guide expatriates better adapt to expatriate work and life abroad. Overall, Chinese MNCs must learn to carry out expatriate management practice to help staffs better adapt to the foreign environment quickly, improve expatriate performance to help MNCs better carry out international expansion.

**Keywords:** MNC, Expatriate Management Practice, Expatriate Performance, Cross-Natural Adaptation, Organizational Support.

# 目錄

|                                                    |             |
|----------------------------------------------------|-------------|
| 摘要 .....                                           | i           |
| Abstract.....                                      | v           |
| <b>Qualifying Panel and Examination Panel.....</b> | <b>viii</b> |
| 致謝 .....                                           | ix          |
| 圖目錄 .....                                          | xv          |
| 表目錄 .....                                          | xvi         |
| 1. 緒論 .....                                        | 1           |
| 1.1 研究背景 .....                                     | 1           |
| 1.2 研究目的 .....                                     | 4           |
| 1.3 研究意義 .....                                     | 6           |
| 1.3.1 理論意義 .....                                   | 7           |
| 1.3.2 實踐意義 .....                                   | 7           |
| 1.4 研究方法 .....                                     | 8           |
| 1.5 研究思路與技術路線 .....                                | 10          |
| 1.6 文章結構及內容 .....                                  | 11          |
| 1.7 小結 .....                                       | 13          |
| 2. 理論回顧與文獻綜述 .....                                 | 14          |
| 2.1 外派管理實踐 .....                                   | 14          |
| 2.1.1 外派人員及管理現狀 .....                              | 14          |
| 2.1.2 外派管理實踐研究綜述 .....                             | 16          |
| 2.1.3 外派管理實踐的作用 .....                              | 19          |
| 2.2 組織支持理論 .....                                   | 21          |
| 2.2.1 理論內涵 .....                                   | 21          |
| 2.2.2 組織支持感的影響因素 .....                             | 24          |
| 2.2.3 組織支持感的作用 .....                               | 25          |
| 2.3 外派人員績效 .....                                   | 27          |
| 2.3.1 外派績效的內涵 .....                                | 27          |
| 2.3.2 外派績效的研究視角 .....                              | 30          |
| 2.3.3 外派績效的影響因素 .....                              | 31          |
| 2.4 跨文化適應 .....                                    | 37          |
| 2.4.1 跨文化的內涵 .....                                 | 38          |
| 2.4.2 跨文化適應的影響因素 .....                             | 38          |
| 2.4.3 跨文化適應的作用 .....                               | 41          |

|                                     |    |
|-------------------------------------|----|
| 2.5 家庭支持 .....                      | 42 |
| 2.5.1 家庭支持的內涵 .....                 | 42 |
| 2.5.2 家庭支持的作用 .....                 | 46 |
| 2.6 小結 .....                        | 48 |
| 3. 跨國企業外派績效管理過程存在的問題 .....          | 50 |
| 3.1 績效管理模式選擇帶來的問題 .....             | 50 |
| 3.2 跨國企業外派人員績效管理模式實施問題 .....        | 50 |
| 3.2.1 制定合適績效目標面臨的困難 .....           | 50 |
| 3.2.2 跨國企業外派人員績效管理模式實施過程問題 .....    | 51 |
| 3.3 跨國企業外派人員績效管理過程中的問題 .....        | 52 |
| 4. 理論模型和研究假設 .....                  | 54 |
| 4.1 變量基本概念界定 .....                  | 54 |
| 4.1.1 外派人員 .....                    | 54 |
| 4.1.2 外派管理實踐 .....                  | 55 |
| 4.1.3 跨文化適應 .....                   | 55 |
| 4.1.4 外派績效 .....                    | 55 |
| 4.1.5 組織支持 .....                    | 56 |
| 4.1.6 家庭支持 .....                    | 57 |
| 4.1.7 文化距離 .....                    | 59 |
| 4.1.8 變量概念匯總 .....                  | 59 |
| 4.2 研究假設 .....                      | 60 |
| 4.2.1 外派管理實踐對外派績效的直接作用 .....        | 60 |
| 4.2.2 外派管理實踐對跨文化適應的直接作用 .....       | 62 |
| 4.2.3 跨文化適應對外派績效的直接作用 .....         | 63 |
| 4.2.4 跨文化適應在外派管理實踐對外派績效影響中的中介作用 ... | 64 |
| 4.2.5 組織支持的調節作用 .....               | 66 |
| 4.2.6 家庭支持的調節作用 .....               | 69 |
| 4.2.7 文化距離的調節作用 .....               | 70 |
| 4.3 中國跨國企業本土化管理研究的實證模型 .....        | 71 |
| 5. 問卷設計 .....                       | 73 |
| 5.1 問卷設計原則 .....                    | 73 |
| 5.2 實證研究設計 .....                    | 74 |
| 5.2.1 調查目標選取 .....                  | 74 |
| 5.2.2 數據分析方法 .....                  | 76 |

|                                      |     |
|--------------------------------------|-----|
| 5.3 測量維度選取與定義 .....                  | 76  |
| 5.3.1 自變量 .....                      | 78  |
| 5.3.2 中介變量 .....                     | 78  |
| 5.3.3 因變量 .....                      | 79  |
| 5.3.4 調節變量 .....                     | 79  |
| 5.3.5 控制變量 .....                     | 79  |
| 5.3.6 測量變量概覽 .....                   | 79  |
| 5.4 小結 .....                         | 81  |
| 6. 數據來源和驗證 .....                     | 82  |
| 6.1 數據來源 .....                       | 82  |
| 6.2 問卷分析方法 .....                     | 84  |
| 6.3 信度分析 .....                       | 86  |
| 6.4 效度分析 .....                       | 87  |
| 6.5 小結 .....                         | 92  |
| 7. 描述性統計分析 .....                     | 93  |
| 7.1 樣本描述 .....                       | 93  |
| 7.2 研究變量的描述性統計 .....                 | 98  |
| 7.2.1 自變量的描述性統計 .....                | 98  |
| 7.2.2 中介變量的描述性統計 .....               | 100 |
| 7.2.3 因變量的描述性統計 .....                | 101 |
| 7.2.4 調節變量的描述性統計 .....               | 102 |
| 7.2.5 控制變量的描述性統計 .....               | 106 |
| 7.3 相關性分析和多重共線性檢驗 .....              | 107 |
| 7.3.1 Pearson 相關性分析 .....            | 107 |
| 7.3.2 多重共線性檢驗 .....                  | 110 |
| 7.4 小結 .....                         | 110 |
| 8. 假設檢驗 .....                        | 112 |
| 8.1 跨國管理實踐對外派績效的直接作用檢驗 .....         | 112 |
| 8.1.1 制度保障對外派績效的直接作用檢驗 .....         | 113 |
| 8.1.2 福利支持制度保障對外派績效的直接作用檢驗 .....     | 115 |
| 8.1.3 工作促進制度保障對外派績效的直接作用檢驗 .....     | 117 |
| 8.2 跨國管理實踐對跨文化適應的直接作用檢驗 .....        | 118 |
| 8.3 跨文化適應對外派績效的直接作用檢驗 .....          | 120 |
| 8.4 跨文化適應在外派管理實踐對外派績效影響的中介作用檢驗 ..... | 122 |

|                                         |     |
|-----------------------------------------|-----|
| 8.5 組織支持對外派管理實踐效果的調節作用檢驗 .....          | 127 |
| 8.5.1 組織支持在外派管理實踐對外派績效影響中的調節作用檢驗 .....  | 127 |
| 8.5.2 組織支持在外派管理實踐對跨文化適應影響中的調節作用檢驗 ..... | 129 |
| 8.6 家庭支持在外派管理實踐影響效果中的調節作用檢驗 .....       | 131 |
| 8.6.1 家庭支持在外派管理實踐對外派績效影響中的調節作用檢驗 .....  | 132 |
| 8.6.2 家庭支持在外派管理實踐對跨文化適應影響中的調節作用檢驗 ..... | 134 |
| 8.7 文化距離在外派管理實踐影響效果中的調節作用檢驗 .....       | 135 |
| 8.7.1 文化距離在外派管理實踐對外派績效影響中的調節作用檢驗 .....  | 136 |
| 8.7.2 文化距離在外派管理實踐對跨文化適應影響中的調節作用檢驗 ..... | 138 |
| 8.8 實證研究結果匯總 .....                      | 140 |
| 8.9 小結 .....                            | 141 |
| 9. 結論和啓示 .....                          | 143 |
| 9.1 研究結論 .....                          | 143 |
| 9.2 研究啓示和對策 .....                       | 143 |
| 9.2.1 注重加強對外派員工的培訓，注重投入外派管理實踐 .....     | 144 |
| 9.2.2 注重獲得外派人員家庭的支持 .....               | 145 |
| 9.2.3 注重加強與東道國國民的互動，促進外派人員跨文化適應 .....   | 145 |
| 9.2.4 注重發揮東道國本土員工對外派人員的組織支持作用 .....     | 146 |
| 9.3 研究創新和不足 .....                       | 147 |
| 9.3.1 研究創新 .....                        | 147 |
| 9.3.2 研究不足 .....                        | 148 |
| 9.3.3 進一步的研究方向 .....                    | 149 |
| 參考文獻 .....                              | 151 |
| 附錄 .....                                | 174 |
| 附：訪談問卷 .....                            | 174 |

## 圖目錄

|                                         |     |
|-----------------------------------------|-----|
| 圖 1- 1 本研究技術路線圖.....                    | 10  |
| 圖 2-1: 外派績效的影響因素. ....                  | 31  |
| 圖 3-1: 跨國企業外派績效管理.. ....                | 53  |
| 圖 4-1 本研究的實證模型.. ....                   | 72  |
| 圖 8- 1 中國跨國企業外派管理實踐對外派績效的直接作用.....      | 112 |
| 圖 8- 2 中國跨國企業制度保障對外派績效的直接作用.....        | 114 |
| 圖 8- 3 中國跨國企業福利支持對外派績效的直接作用.....        | 115 |
| 圖 8- 4 中國跨國企業工作促進對外派績效的直接作用.....        | 117 |
| 圖 8- 5 中國跨國企業外派管理實踐對外派人員跨文化適應的直接作用..... | 119 |
| 圖 8- 6 中國跨國企業外派人員跨文化適應對外派績效的直接作用.....   | 120 |
| 圖 8- 7 跨文化適應在外派管理實踐和外派績效影響過程的中介作用.....  | 122 |
| 圖 8-8 組織支持外派管理實踐對外派績效和跨文化適應影響中調節作用. .   | 127 |
| 圖 8- 9 組織支持在外派管理實踐對外派績效影響中的調節作用.....    | 129 |
| 圖 8- 10 組織支持在外派管理實踐對跨文化適應影響中的調節作用.....  | 131 |
| 圖 8- 11 執行力在社會責任投入對本土化管理影響中的調節作用.....   | 132 |
| 圖 8-12 文化距離在外派管理實踐影響中的調節作用.....         | 136 |
| 圖 8- 13 文化距離在外派管理實踐對外派績效影響中的調節作用.....   | 138 |
| 圖 8- 14 文化距離在外派管理實踐對跨文化適應影響中的調節作用.....  | 140 |

## 表目錄

|                                            |     |
|--------------------------------------------|-----|
| 表 2-1: 由任命特徵決定的外派成功因素的優先程度表.....           | 19  |
| 表 2-2: 工作-家庭關係的影響因素. ....                  | 47  |
| 表 4-1 本研究變量概念一覽表.....                      | 59  |
| 表 4-2 本研究的研究假設.....                        | 71  |
| 表 5-1 研究變量涉及的概念明細表.....                    | 77  |
| 表 5-2 研究變量測量維度. ....                       | 80  |
| 表 6-1 本研究問卷的 Chronbach $\alpha$ 信度測量. .... | 87  |
| 表 6-2 外派管理實踐相關題項的因子載荷矩陣. ....              | 88  |
| 表 6-3 跨文化適應題項的因子載荷矩陣.....                  | 89  |
| 表 6-4 外派績效分量表題項的因子載荷矩陣. ....               | 90  |
| 表 6-5 組織支持分量表題項的因子載荷矩陣. ....               | 91  |
| 表 6-6 家庭支持分量表題項的因子載荷矩陣. ....               | 91  |
| 表 7-1 本研究樣本性別分布情況.. ....                   | 93  |
| 表 7-2 本研究樣本年齡分布情況.. ....                   | 94  |
| 表 7-3 本研究樣本學歷分布情況... ....                  | 95  |
| 表 7-4 本研究樣本職務分布情況. ....                    | 95  |
| 表 7-5 本研究樣本外派目標地情況.....                    | 96  |
| 表 7-6 本研究樣本單次外派時長情況.....                   | 97  |
| 表 7-7 本研究樣本工作年限情況.....                     | 97  |
| 表 7-8 本研究樣本海外工作年限情況.....                   | 98  |
| 表 7-9 外派管理實踐的描述性統計.....                    | 98  |
| 表 7-10 跨文化適應的描述性統計.....                    | 100 |
| 表 7-11 外派績效的描述性統計.....                     | 101 |
| 表 7-12 組織支持的描述性統計.....                     | 102 |
| 表 7-13 家庭支持的描述性統計.....                     | 104 |
| 表 7-14 文化距離的描述型統計.....                     | 106 |
| 表 7-15 控制變量的描述性統計.....                     | 106 |
| 表 7-16 本研究變量的 Person 相關矩陣.....             | 107 |

|                                        |     |
|----------------------------------------|-----|
| 表 8-1 跨國管理實踐對外派績效的直接作用檢驗.....          | 112 |
| 表 8-2 制度保障對外派績效的直接作用檢驗.....            | 114 |
| 表 8-3 福利支持對外派績效的直接作用檢驗.....            | 116 |
| 表 8-4 工作促進對外派績效的直接作用檢驗.....            | 117 |
| 表 8-5 跨國管理實踐對跨文化適應的直接作用檢驗.....         | 119 |
| 表 8-6 跨文化適應對外派績效的直接作用檢驗.....           | 121 |
| 表 8-7 跨文化適應在外派管理實踐對外派績效的中介作用檢驗.....    | 124 |
| 表 8-8 跨文化適應在外派管理實踐對外派績效影響的中介作用檢驗結果.    | 125 |
| 表 8-9 組織支持在跨國管理實踐對外派績效影響中的調節作用檢驗.....  | 128 |
| 表 8-10 組織支持在跨國管理實踐對跨文化適應影響中的調節作用檢驗...  | 130 |
| 表 8-11 家庭支持在跨國管理實踐對外派績效影響中的調節作用檢驗..... | 133 |
| 表 8-12 家庭支持在跨國管理實踐對跨文化適應影響中的調節作用檢驗...  | 134 |
| 表 8-13 文化距離在跨國管理實踐對外派績效影響中的調節作用檢驗..... | 136 |
| 表 8-14 家庭支持在跨國管理實踐對跨文化適應影響中的調節作用檢驗.... | 138 |
| 表 8-15 本研究的實證研究結果.....                 | 140 |