

A Study of the Effect of Organizational Support and Proactive Personality on Readjustment for Returnees

Yan Yan

Business School, Shanghai Dianji University, Shanghai
Email: sadyy85@163.com

Received: May 31st, 2015; accepted: Jun. 22nd, 2015; published: Jun. 25th, 2015

Copyright © 2015 by author and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

Abstract

Based on reentry research, this paper studies the effect of perceived organizational support and proactive personality on reentry adjustment for returned knowledge workers. This paper examines the relationship between organizational support, proactive personality and reentry adjustment from general work and interaction environment. Specifically, based on trait activation theory, it explores the interaction effect of organizational support and proactive personality on reentry adjustment. Data are collected from 229 returned knowledge workers. The results show that financial organizational support, career organizational support and adjustment organizational support have significant positive effect on general adjustment, work adjustment and interaction adjustment respectively. Moreover, proactive personality has positive effect on reentry adjustment. Specifically, proactive personality shows more significant positive effect when financial organizational support and adjustment organizational support are high.

Keywords

Returnee, Perceived Organizational Support, Proactive Personality, Reentry Adjustment, Trait Activation Theory

海归知识员工组织支持和主动性人格对归国适应的影响研究

闫燕

上海电机学院商学院，上海
Email: sadyy85@163.com

收稿日期：2015年5月31日；录用日期：2015年6月22日；发布日期：2015年6月25日

摘要

本文以重返文化为研究背景，以海归知识员工为研究对象，探讨了组织支持和主动性人格对归国适应的影响和作用边界。本研究从生活环境、工作环境和沟通环境这三方面分别考察了组织支持和主动型人格对归国适应的直接影响。特别地，本文以特质激活理论为理论基础考察了组织支持和主动型人格的交互作用对归国适应的影响。对229名海归知识员工的调查数据显示，经济支持能够帮助他们适应生活环境；职业支持对工作环境有显著的积极作用；而适应支持有利于海归知识员工更加适应沟通环境。本研究还发现主动性人格对归国适应有促进作用，特别是当职业支持和适应支持高时，主动性人格对工作适应和互动适应的促进作用更显著。

关键词

海归，组织支持感，主动性人格，归国适应，特质激活理论

1. 引言

随着全球化步伐加快、世界一体化以及知识经济的到来，国际竞争的焦点发生重大转变：从以往的对资源和市场的抢占转向对人才的争夺。十八大报告指出，科技创新是提高社会生产力和综合国力的战略支撑，必须摆在国家发展全局的核心位置。然而，创新离不开人才，特别是海外人才。统计数据显示，从1978年到2013年底，我国留学回国人员总数达到144.5万人。海归知识员工作为组织的新鲜血液，在知识转移和知识传递的过程中发挥着重要的作用。由于我国近几年经济的快速发展和社会文化环境的变化，海归回国后都面临着逆向文化冲击，难以适应国内的软环境。因此，本文从组织因素和人格因素两方面出发，通过问卷调查，了解海归知识员工的组织支持感和主动性人格是否以及如何影响他们对国内环境的适应，为组织制定有效的人力资源政策提供借鉴。

2. 文献回顾

归国适应属于重返文化研究的相关范畴，这类研究于上世纪90年代引起国外学者重视，并以外派回任员工为研究对象展开研究。重返文化是指在跨文化旅游结束后，重新进入原先家乡文化语境的过程。其中，跨文化旅游是指对于自己已经熟悉的文化语境有差异的其他文化语境的一段密集并有延续性的探访(丹兰迪斯等, 2009)。在国外重返文化研究中，组织因素对归国适应的影响主要集中在人力资源管理政策对归国适应的影响方面(Caligiuri等, 2010)，其中人力资源管理政策主要分为职能性人力资源管理和战略性人力资源管理政策。这两类人力资源管理政策主要通过对外派回任员工的心理预期、沟通能力和工作内容的培训帮助他们了解并适应组织环境。研究结果显示，培训对外派回任员工的归国适应有显著的促进作用。但是，这些研究将组织支持作为一个单一维度进行研究，笼统地考察其对归国适应的影响，从而使组织支持对归国适应的影响路径模糊不清。

人格特质对归国适应的影响始于本世纪之初，O'Sullivan (2002)认为人格特质会影响人的行为，他将

大五人格特质运用到重返文化研究中,并提出五种个性(外倾性、宜人性、尽责性、神经质和开放性)都高的人会有良好的工作表现,但他的这一观点并未经过实证数据的验证。在此基础上, Martin (2004)通过实证研究发现,外倾性、开放性和宜人性与归国适应有正相关关系,而神经质对心理健康有负面影响。通过以上研究,我们可以发现,具有前摄行为(proactive behavior)的人格特质有利于归国适应,比如外倾性、宜人性、尽责性和开放性,具有这类人格特质的人倾向于表现出积极主动寻找信息并寻求帮助,他们获取的信息能够降低环境中的不确定性,有利于归国适应。学者们把具有前摄行为的人格特质称之为主动型人格(Bateman & Crant, 1993)。国内外学者针对主动型人格的研究重点主要集中在主动型人格对个体行为的影响方面,但是这些研究忽略了主动型人格与环境的相互作用,即主动型人格特质在某些环境中被激发从而表现得更加明显。

通过以上文献回顾,我们发现,现有的文献存在以下不足:第一,以往的重返文化研究将组织支持作为单一维度考量,然而员工获得的组织支持是多元的、多方面的,这种单一维度的衡量不足以理清组织支持与归国适应的之间关系。第二,以往的研究将主动型人格对个体行为的影响看做是独立的,而忽视了两者之间的交互作用,从而使得主动型人格对个体行为的作用边界模糊不清。

综上所述,本研究以高校海归教师为研究对象,从组织因素和人格因素出发,在重返文化环境下探讨组织支持和主动性人格对归国适应的直接效应以及交互效应。特别地,根据以往研究结果,本研究将组织支持分为三个维度,并分别从生活环境、工作环境和沟通环境三个方面考察组织支持对归国适应的影响。与此同时,本研究以特质激活理论为研究基础,考察了高校海归教师的主动型人格和组织支持之间的交互作用,从而弥补目前的研究空白---主动型人格与环境的相互作用对个体行为的影响。

3. 研究假设

海归知识员工回国后通常会遇到“逆向文化冲击”(王耀辉, 2008)。也就是说,海归知识员工在外求学期间,国内的经济、社会和文化发生了变化,然而,当他们学成归来带着国外的价值观和行为模式回到熟悉的国内环境时,却发现国内环境已经不同以往,所以海归知识员工在回国后会面临环境压力(Black 等, 1992)。压力理论提出,人们在工作调动后面对陌生的环境会产生压力。海归知识员工需要从外部获取信息,来应对环境压力。在重返文化环境中,社会支持就是能够帮助个体获取信息的支持。Kahn 和 Quinn (1976)将社会支持分为三个维度,分别是肯定性支持、情感性支持和辅助性支持。当海归知识员工进入工作环境中,社会支持由组织提供并转化为组织支持。组织支持作为社会支持的最重要方式能够帮助员工有效地应对压力,降低环境中的不确定性。因此,组织支持是帮助员工工作调动后快速适应环境的决定性因素[9]。

归国适应是个体回国后对国内文化的心理感受和认同感,它体现出个体回国后对国内环境的心理舒适程度(Black & Gregersen, 1991)。Black 和 Gregersen (1991)提出归国适应包含生活适应、工作适应和互动适应。其中,生活适应是个体对日常生活环境的心理舒适程度,比如饮食条件、居住条件、交通条件等。工作适应是指海归知识员工回国就业后对工作环境的心理舒适程度。互动适应是员工指对工作中和生活中沟通环境的心理舒适程度。这一划分在重返文化研究中得到广泛的认可和应用。

肯定性支持是指对支持接收者应对压力能力的肯定。在重返文化环境中,组织为海归知识员工提供经济支持属于肯定性支持。组织为海归知识员工提供的经济支持能够保障他们的生活水平和福利(Florkowski & Fogel, 1999),是他们适应国内的生活环境的物质基础。同时,经济支持水平的高低体现出了组织对海归知识员工应对环境压力能够的肯定。实际上,在生活环境方面,经济支持作为最直接有效的方式,能够快速地帮助海归知识员工满足生活需求。较高的经济收入、住房补贴、交通补贴等能够帮助他们解决回国后面临的生活问题,比如安家置业、出行困难、医疗保障等(Guzzo 等, 1994)。由此可见,

海归知识员工所获得的经济支持有助于帮助他们适应国内的生活环境。因此，我们提出：

H1a: 经济支持对生活适应有显著的正向影响。

情感性支持是基于支持给予者和接受者之间情感联系的支持关系。在重返文化环境中，职业支持属于情感性支持。*Zweig (2004)*对 183 名中国海外博士和 145 名中国海外研究人员的调查发现海归回国的主要目的是为了更好的职业发展。因此，在工作环境中，如果组织提供的职业支持恰恰能够满足海归对职业发展的需求，比如有效的培训、清晰的工作任务、明确的职业规划和良好的晋升空间等。这些支持都能够帮助海归学习如何完成工作任务、如何与同事协作、如何满足上级预期、如何利用自身的技能和知识等，从而更加适应组织的工作环境。适应组织环境的海归知识员工会更加努力工作，表现出更高的工作绩效。因此，职业支持有助于实现海归和组织双方的共同利益，并在此基础上建立两者相互依赖的情感关系，它属于社会支持中的情感性支持，这类支持有利于海归知识员工对工作环境的适应。因此，我们提出：

H1b: 职业支持对工作适应有显著的正向影响。

辅助性支持指的是组织为员工提供信息，帮助他们熟悉环境，减小压力。组织为海归提供的适应支持恰恰满足了他们对信息的渴求。这些信息涉及国内的生活环境和组织环境等各个方面，比如国内社会规范的变化、国内经济环境的改善、组织运营过程和竞争环境等。海归在国外期间难以接触国内的沟通环境，因此回国后他们需要重新熟悉国内的沟通习惯、社会规范、行为准则。因此，在沟通环境中，组织提供的适应支持，如沟通培训、社团活动、例会等都为海归提供了沟通的机会，帮助他们学习如何与国内人交流、沟通与合作，更加适应国内的沟通环境。因此，我们提出：

H1c: 适应支持对互动适应有显著的正向影响。

主动性人格是指不受环境所限并且能够影响环境的人格特质(*Bateman & Crant, 1993*)。具有主动性人格特质的个体倾向于采取主动性行为，即个体表现出有意识地直接改变周围的社会环境以及非社会环境的行为，积极寻找信息和构建社会关系网络(*O'Sullivan, 2002*)。具有主动性人格的海归会积极搜寻各种信息，包括工作信息和非工作信息。在工作环境中，他们通过与同事建立关系网络来获得与工作内容相关的信息，加深他们对工作内容的了解；与上级领导建立起的关系网络有利于获得与上级预期相关的信息，更加了解上级领导对工作角色和工作结果的预期。工作信息的获得帮助他们更加了解工作内容和工作环境，从而更加适应工作环境。不仅如此，具有主动性人格的海归他们还会频繁地与家人和朋友沟通，获得与生活习惯、行为规范、日常沟通技能等相关的非工作信息。这些信息的获取能够帮助他们更加了解国内环境和组织环境，从而帮助他们适应国内的生活环境和沟通环境。

综上所述，我们提出：

H2a: 主动性人格对生活适应有显著的正向影响；

H2b: 主动性人格对工作适应有显著的正向影响；

H2c: 主动性人格对互动适应有显著的正向影响。

根据特质激活理论(*Trait Activation Theory*)，人格特质是否能被激活取决于情境中是否提供与特质相关的线索。换句话说，个体只有在与人格特质相关的情境中才会受到该人格特质的影响，表现出与该人格特质相关的行为(*Tett & Burnett, 2003*)。当海归知识员工从组织中获得更多的经济支持时，那些具有高主动性人格的海归就会更加频繁地与亲戚、朋友等进行沟通互动，比如聚会、参加俱乐部活动、与朋友一同旅游出行等，从这些活动中获得更多有关国内的生活习惯、行为规范、沟通习惯等非工作信息。这些工作信息的获取能够帮助他们更加快速了解国内的生活环境和社会准则，从而促进具有主动性人格的海归知识员工更加迅速地适应国内的生活环境。因此，我们提出：

H3a: 经济支持和主动性人格所产生的交互作用对生活适应有正向的影响。即当高经济支持时，海归

知识员工的主动性人格对生活适应的促进作用更显著。

在工作环境中，组织为海归提供的职业支持恰恰满足了他们的职业需求时，主动性人格的员工会表现出更多的尽责性行为(Bateman & Crant, 1993)，他们感到自己应该对工作任务和组织负责。并且，从同事和上级那里得到的职业支持能够帮助他们克服工作中的困难，对于具有主动性人格特质的员工来说，组织提供的职业支持降低了他们获得工作信息的成本，使他们更容易了解工作内容和上级预期，从而更快地适应工作环境。因此，我们提出：

H3b: 职业支持和主动性人格所产生的交互作用对工作适应有正向的影响。即当高职业支持时，海归的主动性人格对工作适应的促进作用更显著。

在沟通环境中，当组织为海归知识员工提供较多的适应支持时，即有效的入职培训、一对一导师辅导机制、鼓励海归知识员工参加海外同学会等，那么具有主动型人格的海归知识员工会获取更多有关于组织内部的非正式信息，这些信息有助于海归知识员工了解组织内部的行为准则和沟通习惯，从而更快地适应组织的沟通环境。与此同时，组织提供较多的适应支持也能够帮助海归知识员工拓宽朋友圈，从而获取更多非工作信息，这些信息有助于他们了解国内人的沟通习惯和行为方式，从而更加适应沟通环境。因此，我们提出：

H3c: 适应支持和主动性人格所产生的交互作用对互动适应有正向的影响。即当高适应支持时，海归的主动性人格对互动适应的促进作用更显著。

4. 研究方法

4.1. 研究对象

本研究以海归知识员工为研究对象。他们在中国出生，以学习和进修为主要目的，到境外正规高等院校、科研机构求学、攻读学位、进修业务或者从事科学研究及进行学术交流，连续居留十二个月以上，回国后在工作过程中能够参与知识转移和知识创造过程，并能够产出创造性劳动成果。

本次研究主要通过在线填写的方式进行，从2013年12月1日开始至2014年1月31日结束，为期两个月。共发放问卷919份，其中由于邮箱邮件已满或邮箱地址有误等原因发送失败的邮件有48封，成功发送的邮件为871封，回收254份，回复率为29.2%。在回复的问卷中，无效问卷为25份，包括空白问卷、数据缺失、数据循环、数据极端化和数据矛盾等。最终，有效问卷为229份，有效率为90.16%。

4.2. 问卷来源

4.2.1. 组织支持

问卷参考Kraimer等(2004)的组织支持量表。量表中共有12个题项，其中包含经济支持题项4个，如“单位会努力提高我的经济待遇”；职业支持有题项4个，其中第5个题项“单位很关心我的职业发展”和第8个题项“我认为单位很关心我的职业发展”有极高的相似度，故而删去第8个题项以避免重复。最终，职业支持有3个题项，如“单位在为我的职业发展做决定时会考虑我的职业目标”；适应支持题项4个，如“单位为我和我的家人提供帮助来适应国内环境”。量表采用Likert五点量表法进行评价，从“1——非常不符合”到“5——非常符合”。

4.2.2. 主动性人格

问卷参考Seibert等(1999)的主动性人格量表。该量表包含10个题项，如“无论我在哪里，我都能主动地改变周围环境”、“当我遇到自己不喜欢的事情，我就会想方设法改变它”、“我总是在寻找更好的解决问题的方法”等。量表采用Likert五点量表法进行评价，从“1——非常不符合”到“5——非常符合”。

4.2.3. 归国适应

问卷参考 Black 等(1991)的归国适应量表。该量表共包含 15 个题项,其中生活适应有 7 个题项,如“居住条件”、“生活成本”;工作适应包含 4 个题项,如“工作责任”;互动适应包含 4 个题项,如“与国内人的社交活动”。量表采用 Likert 五点量表法进行评价,从“1——非常不适应”到“5——非常适应”。

4.3. 量表有效性评价

本文涉及“组织支持”和“主动性人格”2 个自变量、“归国适应”1 个因变量以及人口统计学变量为控制变量。为了保证量表的内容效度,我们对以上变量的相关文献进行了回顾,旨在为各变量寻找合适的测量指标。由于研究所选用的量表均为英文,因此我们对量表进行背靠背翻译。通过翻译、倒译、对比修改这三个过程,最终形成的题项不仅符合原量表的内容,还符合中文表达习惯。

本文通过验证行因子分析(CFA)和 Cronbach's α 系数来分析单维性(unidimensionality)、信度(scale reliability)和收敛效度(convergent validity)这 3 个指标,用以评价本研究量表的有效性。由于本研究的样本量并不充足,因此参照 Hewett 和 Bearden(2001)的做法在验证性因子分析中将所有变量分为内生变量和外生变量两个子集。其中组织支持感和主动性人格 2 个自变量构成外生变量模型,归国适应因变量构成内生变量模型。尽管这两个因子模型的卡方都是显著的(外生变量模型的 $\chi^2 = 383.048$, $df = 183$;内生变量模型的 $\chi^2 = 257.097$, $df = 87$)。但是由于卡方对样本量过于敏感,我们应当进一步参考其他拟合优度指标。外生变量模型的 $GFI = 0.858$, $CFI = 0.935$, $TLI = 0.926$;内生变量模型的 $GFI = 0.865$, $CFI = 0.904$, $TLI = 0.884$ 。根据 Hewett 和 Bearden (2001)的建议,这些指标说明两个因子模型具有较好的拟合优度。

接下来,我们对量表的信度进行检验。从表 1 中我们可以看出,各子量表的 Cronbach's α 系数均大于 0.7,这说明他们具有较好的内部一致性。基于 CFA 模型中的因子载荷而计算出的各子量表平均抽取方差(AVE)和组合信度(Composite Reliability)分别超过了 Fornell 和 Larcker (1981)建议的阈值 0.5 和 0.7。并且,所有因子的载荷都显著地大于 Bagazzi 和 Yi (1988)建议的阈值 0.5。因此,本研究的量表具有较好的单维性和收敛效度。

5. 数据分析

本文根据 Jaccard 和 Turrisi (2003)的建议,采用多元回归对本研究中的直接效应和交互效应进行检验。首先构建数学模型对表 1 中的假设进行正式的表达:

$$\text{模型 1A: } GA = \beta_0 + \beta_1 FOS + \beta_2 PAP + \beta_3 CV + \varepsilon_1 = f_1(x) + \varepsilon_1$$

$$\text{模型 1B: } WA = \beta'_0 + \beta'_1 COS + \beta'_2 PAP + \beta'_3 CV + \varepsilon'_1 = f'_1(x) + \varepsilon'_1$$

$$\text{模型 1C: } IA = \beta''_0 + \beta''_1 AOS + \beta''_2 PAP + \beta''_3 CV + \varepsilon''_1 = f''_1(x) + \varepsilon''_1$$

$$\text{模型 2A: } GA = f_1(x) + \alpha_1 FOS * PAP + \varepsilon_2$$

$$\text{模型 2B: } WA = f'_1(x) + \alpha'_1 COS * PAP + \varepsilon'_2$$

$$\text{模型 2C: } IA = f''_1(x) + \alpha''_1 AOS * PAP + \varepsilon''_2$$

其中,模型中变量的缩写与表 1 中所标示的一致, CV 为控制变量,包含了性别、年龄、受教育程度、婚姻状况、出国时间、回国时间、出国前正式的工作经历和海外经历。 β_0 、 β'_0 和 β''_0 为常数项, $(\beta_1 \cdots \beta_3)$, $(\beta'_1 \cdots \beta'_3)$, $(\beta''_1 \cdots \beta''_3)$ 以及 $(\alpha_1, \alpha_2, \alpha_3)$ 为相应变量的回归系数, $(\varepsilon_1, \varepsilon_2)$, $(\varepsilon'_1, \varepsilon'_2)$ 和 $(\varepsilon''_1, \varepsilon''_2)$ 为相应模型中的误差项。

模型 1A、1B 和 1C 分别验证三种组织支持对归国适应的直接效应,以及主动性人格对归国适应的直接效应。对应的假设为 H1a、H1b、H1c、H2a、H2b 和 H2c。模型 2A、2B 和 2C 分别验证的是三种组织支持和主动性人格对归国适应的交互作用。对应的假设为 H3a、H3b、H3c。

Table 1. The credibility test results

表 1. 量表的信度检验结果

变量	维度	α 系数	平均抽取方差	复合信度
组织支持	经济支持感	0.916	0.734	0.917
	职业支持感	0.897	0.746	0.898
归国适应	适应支持感	0.929	0.767	0.929
	生活适应	0.873	0.504	0.876
	互动适应	0.867	0.633	0.869
	工作适应	0.826	0.554	0.832
组织承诺		0.914	0.443	0.918

本研究采用多元回归分析分别对以上 6 个模型中的参数进行估计。分析中使用的变量值为各变量所包含题项得分的均值。为了减少多重共线性并得到无偏估计，模型 2A、2B 和 2C 中涉及的交互项的自变量取值全部进行均值中心化(Mean-Centered)处理，即将各变量在每个样本上的原始观察值减去该变量的均值。6 个模型中，最大的方差膨胀因子(VIF)为 2.01，这说明本研究的模型中并不存在严重的多重共线性。

从表 2 可以看出，模型 1A 和 2A 的调节后 R^2 分别为 0.186 和 0.19，模型 1B 和 2B 调节后的 R^2 为 0.169 和 0.146，模型 1C 和 2C 调节后的 R^2 为 0.15 和 0.166。由此可见，各模型自变量对因变量的解释度都显著大于 0。

从表 2 中模型 1A、1B 和 1C 的参数可以发现，经济支持对生活适应有显著的正向影响(T 值为 4.428)，职业支持对工作适应有显著的正向影响(T 值为 2.639)，适应支持对互动适应有显著的正向影响(T 值为 5.162)。因此，假设 H1a、H1b 和 H1c 成立。另外，主动性人格分别对生活适应、工作适应和互动适应有显著的正向影响(T 值分别为 3.098, 3.063, 2.526)。因此，假设 H2a、H2b 和 H2c 成立。

从表 3 的模型 2A、2B 和 2C 的参数可以看出，职业支持和主动性人格的交互作用对工作适应有显著的正向影响(T 值为 2.228)，适应支持和主动性人格的交互作用对互动适应有显著的正向影响(T 值为 2.286)，故假设 H3b 和 H3c 成立。但是，经济支持和主动性人格的交互作用对生活适应的影响不显著，因此假设 H3a 不成立。也就是说，当高经济支持时，主动性人格对生活适应的促进作用不显著。

6. 结论与讨论

6.1. 研究结论与讨论

本研究以海归知识员工为研究对象，探讨了在重返文化环境中，海归知识员工的组织支持和主动性人格对归国适应的直接效应和交互效应。数据分析结果表明，假设 H1a、H1b、H1c、H2a、H2b、H2c、H3b 和 H3c 得到支持，假设 H3a 未得到支持。本研究得出的结论如下：

第一，经济支持有助于海归的生活适应，职业支持有助于海归的工作适应，适应支持有助于海归的互动适应。这一研究结论与压力理论相一致，陌生环境会给人们带来压力和不确定性，组织支持作为社会支持的最重要方式能够帮助员工有效地应对压力，降低环境中的不确定性，更加适应环境。

第二，具有主动性人格的海归教师能够更快更好地适应生活环境、工作环境和沟通环境。海归知识员工主要从事脑力劳动。与知识员工相同的是，他们渴望组织能够提供良好的工作条件，比如职业发展机会、完善的培训体系、辅助性的人力资源政策等。但是不同于知识员工的是，海归知识员工在国外的生活和学习练就出较强的生存意识和竞争意识，他们的自我效能感更强。回国后新的生活环境激发了他

们的生存意识，新的工作环境唤起了他们的竞争意识。他们渴望并相信能够通过自己的努力适应国内的环境，并实现职业成就。

第三，当高职业支持时，具有主动性人格的海归教师更容易适应工作环境；当高适应支持时，具有主动性人格的海归教师更容易适应沟通环境。如前所述，海归教师回国的主要原因是希望有良好的职业发展机会，实现自己的职业抱负。但是，他们在国外求学多年，难以接触国内的行为规范和沟通习惯等信息。他们学成归来进入组织时，当组织给予较多的职业支持和适应支持，对于积极主动的海归教师来说，这些支持恰恰降低了他们搜寻信息的成本，提高了信息搜寻的质量和数量，帮助他们更快更好地融入组织环境中。在本研究中，我们发现当高经济支持时，经济支持和主动型人格的交互作用对归国适应不显著。出现这一结果可能是由于大多数海归以往缺乏工作经验，毕业后回国后直接进入工作环境中，开始职业生涯的发展。他们的职业生涯处于探索期，在这一期间，他们更关注工作技能和技术学习、专业知识的应用以及行业的相关信息。与此同时，在工作中不断审视自己是否适合这份工作。在此期间，他们对于职业发展需求大于对于经济收入的需求。因此，对于具有主动性人格的海归来说，无论组织提供何种程度的经济支持，都不会影响他们主动搜寻信息的积极性。只有那些能够展现他们才能的组织才能留住他们，而不是那些提供较高收入却不能给予职业发展的组织。

6.2. 创新点

本研究的创新点主要体现在以下两个方面：第一，本研究将社会支持理论引入重返文化研究中对组织支持进行分类，并分别从生活环境、工作环境和沟通环境三个方面考察组织支持对归国适应的影响，

Table 2. Result of the main effect

表 2. 直接效应的检验结果

模型类别	模型 1A: 直接效应测试 调节后的 $R^2 = 0.186$, $F = 6.095$			模型 1B: 直接效应测试 调节后的 $R^2 = 0.169$, $F = 4.329$			模型 1C: 直接效应测试 调节后的 $R^2 = 0.15$, $F = 4.933$		
	因变量	生活适应		工作适应			互动适应		
自变量	回归系数	标准误差	T 值	回归系数	标准误差	T 值	回归系数	标准误差	T 值
截距项	2.218	0.51	4.346 ^a	3.112	0.54	5.759 ^a	1.705	0.519	3.286 ^a
经济支持	0.21	0.047	4.428 ^a						
职业支持				0.137	0.052	2.639 ^c			
适应支持							0.253	0.049	5.162 ^a
主动性人格	0.236	0.076	3.098 ^b	0.25	0.082	3.063 ^b	0.195	0.077	2.526 ^b
控制变量									
性别	-0.224	0.104	-2.159	-0.064	0.11	-0.58	-0.089	0.105	-0.849
年龄	-0.008	0.10	-0.816	0.006	0.01	0.562	-0.003	0.01	-0.029
受教育程度	0.171	0.161	1.064	-0.203	0.172	-1.182	0.251	0.163	1.536
婚姻状况	-0.112	0.132	-0.854	-0.142	0.14	-3.503 ^a	-0.142	0.133	-1.069
出国时间	-0.063	0.014	-4.611 ^a	-0.05	0.14	-1.01	-0.023	0.014	-0.115
回国时间	0.051	0.016	3.235 ^a	0.016	0.017	0.929	0.028	0.016	1.785
工作经历	-0.046	0.098	-0.469	0.096	0.105	0.92	0.05	0.1	0.498
海外经历	0.005	0.108	0.044	0.195	0.114	1.706 ^c	0.061	0.109	0.56

注: a 代表 $p < 0.05$, b 代表 $p < 0.01$, c 代表 $p < 0.1$ 。

Table 3. Result of the interaction effect
表 3. 交互效应的检验结果

模型类别	模型 2A: 交互效应测试 调节后的 $R^2 = 0.19$, $F = 5.745$			模型 2B: 交互效应测试 调节后的 $R^2 = 0.146$, $F = 4.46$			模型 2C: 交互效应测试 调节后的 $R^2 = 0.166$, $F = 5.048$		
	生活适应			工作适应			互动适应		
自变量	回归系数	标准误差	T 值	回归系数	标准误差	T 值	回归系数	标准误差	T 值
截距项	2.24	0.509	4.398 ^a	3.11	0.535	5.809 ^a	1.785	0.515	3.466 ^a
经济支持	0.22	0.048	4.593 ^a						
职业支持				0.161	0.053	3.065 ^b			
适应支持							0.268	0.049	5.461 ^a
主动性人格	0.228	0.076	2.991 ^b	0.243	0.081	3.004 ^b			
经济支持*主动性人格	0.112	0.08	1.401						
职业支持*主动性人格				0.19	0.085	2.228 ^b			
适应支持*主动性人格							0.188	0.082	2.286 ^b
控制变量									
性别	-0.236	0.104	-2.271 ^b	-0.097	0.11	-0.875	-0.117	0.105	-1.114
年龄	-0.008	0.009	-0.857	0.007	0.01	0.659	-0.002	0.01	-0.225
受教育程度	0.171	0.161	1.067	-0.216	0.17	-1.268	0.234	0.162	1.444
婚姻状况	-0.1	0.132	-0.759	-0.124	0.139	-0.892	-0.131	0.132	-0.997
出国时间	-0.064	0.014	-4.713 ^a	-0.053	0.014	-3.737 ^a	-0.025	0.014	-1.865 ^c
回国时间	0.053	0.016	3.349 ^a	0.018	0.017	1.074	0.032	0.016	2.039 ^b
工作经历	-0.042	0.098	-0.43	0.094	0.104	0.91	0.05	0.099	0.509
海外经历	0.015	0.108	0.135	0.197	0.113	1.739 ^c	0.058	0.108	0.538

注: a 代表 $p < 0.05$, b 代表 $p < 0.01$, c 代表 $p < 0.1$ 。

从而理清了重返文化研究中组织支持和归国适应之间的关系; 第二, 本研究以特质激活理论为理论基础考察了组织支持和主动型人格之间的交互作用对归国适应的影响, 从而更加明确了主动型人格对归国适应的作用边界, 弥补了此研究领域的空白。

6.3. 研究不足与展望

由于时间、财力和人力所限, 本研究还存在一些不足: 第一, 问卷设计需要进一步完善。本研究所采用的数据采集方法主要是有被试者自报告的方式, 这种数据采集方法可能会产生称许性误差。尽管在问卷设计时, 我们采用了多种方法来降低这种误差, 但是称许性误差可能依然存在。第二, 模型数据的测量方法可以进一步改进。由于笔者时间和精力有限, 在采集数据方法选择横截面数据, 这一数据采集方法对于验证变量之间因果关系方面存在一定的局限性。因此, 在今后的研究中, 如果研究人员有充足的时间、精力和财力的支撑下, 可以考虑对海归高校教师的数据进行跨时间采集, 分阶段进行探讨。

致谢

本论文受到教育部人文社会科学研究青年基金“海归知识员工归国适应的影响因素及作用机制研究”(14YJC630156); 教育部人文社会科学研究规划项目“企业一线员工体面劳动测量及其实现途径研究”

(13YJA630070); 上海市高校青年教师培养资助计划“海归知识员工个人感知对归国适应的影响研究”(ZZSDJ13015); 上海电机学院重点学科建设项目(13XKJ02), 上海电机学院科研启动项目(13QD19)资助, 在此表示感谢。

参考文献 (References)

- 丹·兰迪斯, 珍妮特·M·贝内特, 米尔顿·J·贝内特, 著(2009). 关世杰, 何明智, 陈征, 项向飞, 译. *跨文化培训指南*. 北京: 北京大学出版社.
- 王耀辉(2008). 海归现状. *中国中小企业*, 4期, 51-53.
- Bagozzi, R. P., & Yi, Y. (1988). On the evaluation of structural equation methods. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 16, 74-94.
- Bateman, T. B., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 103-118.
- Black, J. S., & Gregersen, H. B. (1991). When Yankee comes home: Factors related to expatriate and spouse repatriation adjustment. *Journal of International Business Studies*, 22, 671-694.
- Black, J. S., Gregersen, H. B., & Mendenhall, M. E. (1992). Toward a theoretical framework of repatriation adjustment. *Journal of International Business Studies*, 23, 737-760.
- Caligiuri, P., & Lazarova, M. B. (2010). *Developing global business leaders*. Westport, CT: Quorum Books.
- Florkowski, G. W., & Fogel, D. S. (1999). Expatriate adjustment and commitment: The role of host-unit treatment. *International Journal of Human Resource Management*, 10, 783-870.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Structural equation model with unobservable variables and measurement error algebra and statistics. *Journal of Marketing Research*, 18, 382-389.
- Guzzo, R. A., Noonan, K. A., & Elron, E. (1994). Expatriate managers and the psychological contract. *Journal of Applied Psychology*, 79, 617-626.
- Hewett, K., & Bearden, W. O. (2001). Dependence, trust and relational behavior on the part of foreign subsidiary marketing operations: Implications for managing global marketing operation. *Journal of Marketing*, 65, 51-66.
- Jaccard, J., & Turrisi, R. (2003). *Interaction effects in multiple regressions*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Kahn, R. L., & Quinn, R. P. (1976). *Mental health, social support and metropolitan problems*. Ann Arbor, MI: Institute of Social Research, University of Michigan.
- Kraimer, M. L., & Wayne, S. J. (2004). An examination of perceived organizational support as a multidimensional construct in the context of an expatriate assignment. *Journal of Management*, 30, 209-237.
- Martin, J. N., & Harrell, T. (2004). *Intercultural reentry of students and professionals: Theory and practice*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- O'Sullivan, S. L. (2002). The protean approach to managing repatriation transitions. *International Journal of Manpower*, 23, 597-616.
- Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology*, 84, 416-427.
- Tett, R. P., & Burnett, D. D. (2003). A personality trait-based interactionist model of job performance. *Journal of Applied Psychology*, 88, 500-517.
- Zweig, D., Chen, C., & Rosen, S. (2004). Globalization and transnational human capital: Overseas and returnee scholars to China. *The China Quarterly*, 179, 735-757.