

誰想留下？在台外籍學生海外適應與海外工作傾向之研究

Who'll Stay? The Influence of Overseas Adjustment on Foreign Students' Intention to Work in Taiwan

壹、緒論

一、研究背景與動機

2017 年瑞士洛桑管理學院 (IMD) 發布「2017 年世界人才報告」，台灣在世界人才競爭力評比續居世界第 23 名，在亞洲則升至第 3 名，惟人才外流、對外籍技術人才吸引力、生活成本等指標仍在 40 名之外，可以發現台灣確實面臨人才外流的危機。然而，在全球化趨勢之下，國際化高等教育趨勢愈來愈高漲。台灣政府近年來提供了官方的獎學金，各大學也紛紛提供各種的獎學金企圖吸引更多優秀外籍學生來台就學。而事實上，台灣近年來也成為許多外籍學生來就學的選擇之一，104 學年度外籍學生在台灣就讀正式學位的人數有 46,523 位，主要來自亞洲國家之人數統計(如表 1)。106 年政府並規劃投入十億元進行新南向人才培育，包含提供獎學金、助學金與各式補助，鼓勵學校開專班，讓外籍學生來台攻讀學位或接受技術訓練。

政府早期擔心外籍學生排擠本地學生就業，規定接受政府獎學金之外籍學生不得在台灣工作，但這群學生具語言長才，更是寶貴人力，為促進頂尖人才留台，近期已放寬僑外生畢業留台實習一年的申請，任何時間畢業都可申請先在台灣實習工作一年，盼未來能留台工作。開放優秀外籍學生在台打工、實習，增加工作經驗，期望對未來台灣留住高階人力有所助益。

表 1 104 學年度來到臺灣留學的外籍學位生人數統計

來源	中國大陸	馬來西亞	港澳	印尼	越南	泰國	印度	新加坡	緬甸	菲律賓	其他	總計
人數	7813	11534	12353	2725	2895	768	804	190	467	174	6800	46523

資料來源：教育部國際及兩岸教育司網站 <https://ois.moe.gov.tw/fs/html/Statistics.html>

此外，企業逐漸意識到在現今激烈的全球商業環境中，人力資源在發展以及維持競爭優勢扮演一個非常重要的角色(Colakoglu & Caligiuri, 2008)。尤其多國企業愈來愈仰賴在不同文化能有效運作的人員，藉以管理海外運作、提供技術支援，並成為與母公司聯繫的窗口，因此有關外派人員的管理議題一直在實務界與學術研究之國際人力資源管理領域受到關注。然而，外派人員離開其熟悉的環境，在陌生的國家展開新的生活，通常會面臨到壓力與挑戰，

無法調適壓力承擔挑戰的外派人員將導致外派失敗。相關研究指出有 20%-40% 的外派人員提前回到母國，而外派任務失敗比率也高達 20%-25%，導致外派成本很高（Harvey, Speier, & Novecevic, 2001; Law, Wong, & Wang, 2004）。若考量目前國際教育蓬勃發展之趨勢，許多學子跨國求學，在就學國家完成學業後進入該地企業工作，可以於日後成為該企業海外拓展市場之尖兵。

然而，對於台灣培育出的外籍生留在台灣工作或成為台灣企業對外拓展海外市場尖兵的比重並未有統計數據提供參考。從政府對外籍人士在台工作的規定，特別考量已在臺讀書之僑外生，經國家投入教育資源培育，且對國內文化及語言與生活具一定程度瞭解，認為宜優先留用及延攬其在臺工作，故勞動部採取「僑外生留臺工作評點新制」，該制度不再單以聘僱薪資作為資格要求，而係改以學經歷、薪資水準、特殊專長、語言能力、成長經驗及配合政府產業發展政策等 8 項目進行評點，累計點數超過 70 點者，即符合資格。的確以全球人力資源有效運用的角度，對於在台就學的外籍生，通常經過在台 2~4 年的學習期間，可以有效使用中文進行溝通，並對台灣的文化有較深入的了解，若能為台灣企業所雇用，並於台灣企業工作一段時間後再派任其回母國擔任多國企業海外子公司之管理幹部，相信對於台灣企業海外市場拓展，能有更大的助益。

然而截至目前為止，雖然了解企業對海外市場拓展人才需求的迫切性與困難度，也清楚目前高等教育面臨少子化而花費許多資源往海外招收外籍生來台就讀，培育外籍人才，但卻未對這二者間的需求進行鏈結。因此，本研究先從外籍學生角度瞭解外籍學生留台工作意願之影響因素，以提供政府、大學院校或企業在進行外籍學生來台就讀招募、外籍學生管理或就業招募時，提供具體有效的建議方案，以促進全球人才之有效利用。

目前對外籍學生在台之研究議題，大多探討僅探討其在台適應情形(黃璉華、羅漢強，1996；蔡文榮、徐主愛，2013)、旅遊體驗(王偉琴，2015；林雅茵、許勝程、徐永億，2017)或其華語文的學習狀況(張金蘭，2009)，鮮少針對外籍生留在地主國(求學國家)工作議題進行探討。因此本研究擬透過文獻探討與量化資料蒐集方式，了解外籍學生在台適應與留台工作之情形，並驗證本研究假設，以提供政府、大學院校或企業在進行外籍學生來台就讀招募、外籍學生管理或就業招募時參考，強化國際人才供給，增強台灣多國企業海外市場拓展之國際人力資源。

二、研究目的

基於上述背景與動機，本研究將透過文獻探討，建立本研究架構，並以問卷針對在台外

籍學生進行資料蒐集，進行統計分析，驗證本研究假設。綜言之，本研究目的包含：

- (1) 從計畫行為理論與資源保存理論之觀點，建構在台外籍學生留台工作傾向之整體研究架構；
- (2) 驗證海外適應之影響因素，包含個人因素、關係因素與組織因素；
- (3) 驗證母國家庭連結、勞動市場差異對海外適應與海外工作傾向間的干擾效果。

貳、文獻探討

一、學生海外就學與工作傾向

全球化造成了人們跨越地理與文化疆界移動，尤其是專業人才的跨國移動更是受到矚目(Ackers & Bryony, 2005；Baruch, Budhwar, & Khatri, 2007)。許多研究對於海外就學之趨勢進行研究，Kneale (2008) 指出在海外求學或工作是一件非常值得的經驗。Archer & Davison(2008) 主張國際經驗的價值不僅止於語言學習，而是能夠擁有能夠跳脫個人文化背景的眼光，去審視企業或個人議題的能力。許多學生相信這樣的海外經驗能有助於其確認並發展其職涯路徑。此一海外求學現象，尤以就學地點在富裕國家更為明顯，例如：在美國的留學生近60萬餘人(Goldstein & Kumagai, 2003)且大部分來自於遠東國家(Rajagopalan, 2004)。長期而言，當學生選擇留下並就業，地主國家就能增加人力資本，並運用這些來自發展中國家的優秀人才，提升國家競爭力。根據Wadhwa(2009)研究顯示，有60%的專利是由在美國大企業工作之外國人所發展的。因此，吸引並留住具有先進知識、技能與經驗的人力資源對一個國家的發展具有重要的價值，國家政策制定者必須要關注此一議題。

Baruch et al. (2007)指出，海外求學後留在海外工作傾向(intention to stay in the host country)受到二大因素的影響，一為推力因素，一為拉力因素，例如地主國的經濟、社會與法令可能對學生留在當地產生推力或拉力。如同自我引導的外派(self-directed expatriation)被認為是一項職涯的選擇決策，許多學生畢業後留在海外的目的，在於改善其生活型態並尋找新的職涯選擇(Baruch et al., 2007)。Santric-Milicevic, Matejic, Terzic-Supic, Vasic, Babic, & Vukovic (2015)對塞爾維亞護士學生赴海外工作傾向之研究，發現具有海外經驗者、欲改善家庭財務者，會有較高海外工作傾向。

二、外籍學生海外適應與海外工作傾向之理論基礎

Fishbein & Ajzen (1975)提出之計畫行為理論(theory of reasoned action, TRA)指出許多因

素影響到個體最終行為，包含其信念、態度與傾向(如圖 1)。理論假設個人行為傾向決定於其所持有之態度，態度受個人信念、價值觀及規範所影響。個人對行為的態度為其對此行為的喜惡評價，規範是個人對此行為所知覺到的社會壓力。此外，Baruch et al. (2007)指出人格特質會影響個人的信念、動機及價值觀，而文化及環境則會影響個人的信念、價值觀與態度等。

計畫行為理論相關文獻指出，態度影響個體之行為傾向，進而影響行為。本研究認為影響個體態度的因素，可包含個人因素、人際因素與組織因素。在個人因素上，計畫行為理論指出包含價值、動機與信念等，個人的動機會引發外籍學生留台的意願，有意願的外籍學生傾向相信留台工作對其是有利的。換言之，可預期的利益將促使外籍學生傾向留台。此外，關於組織因素，組織提供之協助措施被認為對外籍學生海外適應與滿意度有正向影響，許多大學校院組織提供多樣的協助，例如：住宿安排、課外活動計畫、輔導制度等，能提升外籍學生於當地環境之適應程度，成為外籍學生留台工作傾向的影響力量。因此，本研究探討這些促動因子如何影響外籍學生之留台傾向。

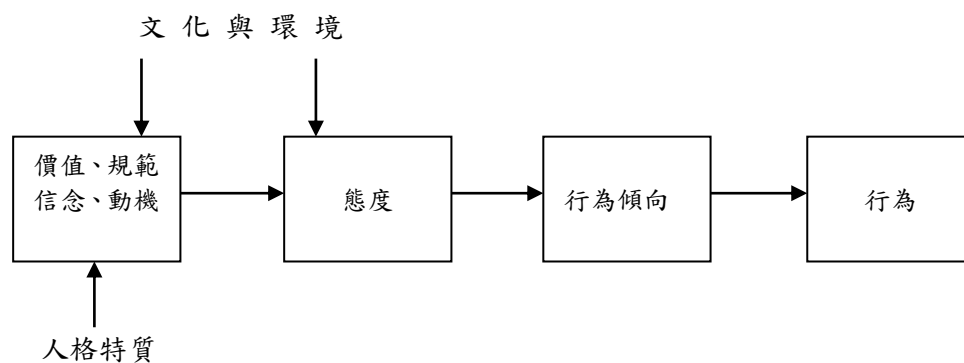


圖 1 Fishbein and Ajzen 的計畫行為理論

資料來源：修改自 Baruch et al. (2007)，101 頁。

另一方面，從資源保存理論 (conservation of resource theory, COR)之角度探討此一議題。外籍學生面對的海外新環境是一種壓力源，Hobfoll (1989)提出資源保存理論，指出個人會在預期損失資源、實際已損失資源、或預期可得卻沒有獲得資源的情況下產生壓力，而且在不同壓力的情況下，個人的對應行為會有所不同。換言之，同樣面對新環境的挑戰，會因為個人缺乏資源或擁有資源，而產生不同的結果。此理論有兩個基本假定：第一，個人會努力保留、保護和建立資源；第二、對於個人認為有價值的資源，其潛在損失或實際損失會造成威脅感而產生壓力。換言之，COR 理論主張個人對於自己重視的資源會想要獲得，同時也會避免資源損失的情況發生。在資源獲得或資源損失之間，Hobfoll (1989)以資源保存理論說明壓力產生的過程及個人因應的方式，其認為個人面臨壓力大小不同則會有不同的作為。有

壓力時，會力求最大限度減少資源淨損失；沒有壓力時，則會努力發展資源以因應未來可能的資源損失。當個人無法順利取得資源時，會傾向防止資源損失或成為自我保護的樣態，個人也會投入資源以獲得更多資源，並長期關注資源保存(Hobfoll, 1989)。個人資源可分為四類，包含實體資源(object resources)(如居所、衣服及食物等)、條件資源(condition resources)、個人資源(personal resources)及能量資源(energy resources) (Hobfoll, 1989)，其中與外籍學生海外適應有關的資源，可包括：條件資源是指個人的學校資源等外在條件，例如住宿提供、社團活動、輔導制度等，依照個人對資源重視程度的差異，當損失此類資源時所產生的壓力大小也不一樣；個人資源是指可以幫助個人處理壓力的資源，包含個人之特質、能力或關係資源等，例如自尊、自我效能、理解他人能力、文化智商、情緒智力、社會支持等，依照個人個別能力的差異，而有不同的壓力感受；能量資源可用來幫助個人獲得其他資源，包含時間、金錢、知識、健康、情緒等。

三、海外適應與海外工作傾向

主多研究指出海外適應，即在個體心理對當地文化的舒適感受程度(e.g., Black and Gregersen, 1991)。Meloni (1986)以外籍生在美國求學研究背景，發現外籍學生共通的問題，有思鄉病、財務、租屋和飲食、英語流暢度、瞭解授課內容與在課堂裡的參與、預備書面與口頭報告、理解美國社會的風俗、結交朋友、與異性建立關係、被大學校園內的兄弟會或姐妹會的社交圈所接納等。Zhai (2004)提出赴美國之國際學生主要調適上的三個挑戰為：學業壓力、文化差異與語言挑戰。Baker & Siryk (1999)將調適項目區分為四類，分別是學業調適、社會調適、個人情緒調適與機構調適。在外派人員管理議題上，也有許多關於海外適應的研究，Black, Mendenhall, & Oddou (1991)提出外派人員海外適應的模型，其主要分成工作適應、互動適應與生活適應。工作適應是指與國外工作需求相關的舒適度；互動適應是指與地主國的人在工作內或外的社交調適；生活適應是指與非工作相關的生活調適，例如地主國當地食物、生活條件、交通、醫療設備等(Pinto, Cabral-Cardoso, & Werther Jr, 2012; Harrison & Shaffer, 2005; Black et al., 1991)。在 Halim, Bakar, & Mohamad(2014)的研究中，外派人員的適應被定義為外派人員對新環境感到舒適的程度，因而影響到其在該環境中的工作效率，其在文獻中確認了三個調適的領域，分別為心理(個人)、社會文化調適及工作(專業)調適。此外，也有一些學者指出，外派適應與非工作密切相關的因素，像是心理傾向或對國際生活的態度和與家庭有關的問題，例如外派人員對歧視的容忍度和對居住於不熟悉的環境是樂意的這些態度，可以幫助外派人員更快地適應當地生活(Osman-Gani & Rockstuhl, 2009)。

對於赴海外求學的外籍學生，亦如同外派海外之外派人員，若能勇於接受地主國文化且能夠接受新的行為及規範，則能成功適應(Church,1982)；反之若適應不良可能因對地主國產生反感而導致焦慮的狀況，且生活上會產生困難，影響身心健康與學習成效。Baruch et al. (2007)實證指出，外籍學生於當地適應情形會影響其畢業後繼續留在當地的傾向。因此提出假設 1。

H1：外籍學生海外適應對其於地主國之工作傾向有正向影響。

四、外籍學生海外適應之影響因素

以計畫行為理論與資源保存理論之觀點，盱衡相關研究發現，影響外籍學生海外適應的影響因素，可以分為個人因素、關係因素與組織因素三大類，在個人因素方面包含有：文化智商、意會因應；在關係因素方面則包括：社會支持、歧視知覺；組織因素方面則包括：學校之住宿安排、社團活動計畫、輔導制度等，以下將分別討論這些因素之影響性。

(一)個人因素方面

1.文化智商

當外籍學生因求學居住在一個陌生國家，研究顯示外籍學生通常會感受到文化衝擊(Hendrickson, Rosen, & Aune, 2011)。文化衝擊被視為面對新文化環境所經歷的調適過程(Pedersen, 1995)。文化衝擊程度會影響外籍學生於當地的適應程度，研究指出文化衝擊依其所造成的情緒、心理與生理壓力程度差異，可能會減少或延長個人於新文化環境的調適期間(Zhou, Jindal-Snape, Topping, & Todman, 2008)。文化智商(cultural intelligence)或文化商數(CQ)的定義是指個人在文化多樣的情境下能夠有效運作的能力(Earley & Ang, 2003)。Ang & Van Dyne(2008)將文化商數的概念劃分為四類，分別為(1)動機 CQ：當個體與來自不同文化背景他人互動時的興趣與自信；(2)認知 CQ：個體對文化環境的知識，包含文化規範、實務與習俗；(3)總體認知 CQ：能持續規劃、監控與更新文化規範的心智模式，以符合新文化環境的要求；(4)行為 CQ：能用運用口語及非口語行為以符合新文化環境的能力。由於文化智商是指一項跨文化的能力，個體能據此有效因應不同文化環境，因此能減低文化衝擊的影響，而能提升其在新環境之適應程度。因此提出假設 2。

H2：外籍學生文化智商對其海外適應有正向影響。

2.意會因應

意會(sense-making)是指人們對於陌生的事物，會主動給予解釋，以理解並決定如何因應

的過程(Weick, 1995)。意會因應(sense-making coping)是指個人發展與改變情境意義的方式，是一種對於負面事件及其涵意，所發展出認知上的因應策略(Davis, Nolen-Hoeksema, & Larson, 1998)。個人若能運用意會因應，傾向將逆境視為正常情況，並且視為個人學習與未來發展的一個好機會(Pan, Wong, Chan, & Chan, 2008)。面對不可控制環境事件，個人若能明瞭其中意義，就能獲得成長(Mahoney, 1982)，實證研究顯示意會因應與自我成長有正向關係(Park, Cohen, & Murch, 1996)。因此對於外籍學生於地主國是否能成功適應當地環境之議題，應納入意會因應之概念加以探討。外籍學生來台求學，會面臨各種適應上的問題，例如：遇到種族歧視、語言學習障礙、飲食不合、財務壓力、溝通誤解等困難與挑戰，甚至有時身體不適或感到寂寞等，對地主國環境產生負面感受，若可有效意會因應，則有助於其對當地環境的適應程度。因此提出假設 3。

H3：意會因應對外籍學生海外適應有正向影響。

(二)關係因素方面

1.地主國社會支持

社會支持是一種來自他人協助的行動或關係。Leavy (1983)將社會支持定義為可獲得的幫助關係。社會支持是一種由重要他人提供，給予處於壓力情境下的受困者因應的助力，使個人在面對困難時，感覺到被關愛、或獲得資助，因而增進個體回應問題的能力 (Thoits, 1986)。Luk & Shaffer(2005)將社會支持依提供者的來源，區分為來自工作場域以及來自非工作場域的支持。在工作領域上的支持，可來自組織之支持、主管支持及同事支持；非工作領域，例如：家庭領域上的社會支持，則主要探討來自配偶為主 (Viswesvaran, Sanchez, & Fisher, 1999)。本研究探討外籍學生的社會支持，因此其社會支持的來源可包含來自老師、同學、朋友及家人支持等主要來源，在地主國重要社會支持來源主要來自學校領域的社會支持，包括當地老師與當地同學的支持，其次是學校非當地同學支持及當地家人及朋友支持。

Tsang(2001)指出，當工作者在陌生的環境中面對困境時，若能得到他人的協助可以減輕適應陌生環境中的困難度，使工作者在陌生環境快速適應。社會支持包含來自他人的情緒上的安慰、尊敬，以及資訊與實務上的幫助(Xu & Burlison, 2001)，對個人健康、人際關係、心理與溝通結果上皆有正向的效果(Braithwaite & Eckstein, 2003)。黃國寶、林世華(2007)認為社會支持能夠減緩個體所承受壓力感受，同時改善身心狀況，彈性的處理各種壓力，減少適應不良的情形。Feldman & Brett(1983)提出，藉由社會支持可以有效的減少外派人員在新環境下的不確定感，並增加其適應能力。蔡明田、余明助(1998)指出，社會支持對於外籍勞工的生

活適應是具有正向影響。劉慶洲、徐德威、黃健榮(2007)針對外籍勞工的海外適應的研究，發現社會支持對海外適應具有正向影響。因此，對外籍學生而言，若能在地主國有社會支持，則應能有勇氣裝備自己去處理歧視、新文化的不熟悉等挑戰。因此提出假設 4。

H4：地主國社會支持對外籍學生海外適應有正向影響。

2.歧視知覺(perceived discrimination)

歧視是指對某族群持有之負面態度、判斷或不公平所展現出的行為表現(Pasco & Richman, 2009)，因為法令、社會壓力或害怕報復，因此人們雖持有對某族群的負面態度，通常不會直接公開表達(Tiwari, Patel & Kumar, 2017)。調適新文化的過程中，個人會體驗到許多不同類型的壓力，這些壓力包含知覺歧視、思鄉病、恐懼、內疚、知覺敵意(Noh & Kaspar, 2003)。在這些壓力中，知覺歧視可能是外籍學生融入當地文化過程中最常遭受的，這些壓力與當地人們對待外籍學生的態度與行為有關，會直接影響外籍學生與當地成員的關係與溝通(Jung, Hecht, & Wadsworth, 2007)。個人對歧視的知覺通常會與低自尊、沮喪症狀、自殺想法與企圖(Galliher, Jones, & Dahl, 2011)及不快樂(Jaramillo, Mello, & Worrell, 2016)有關。因此，如果外籍學生感受到台灣人的歧視態度，可能會因而與台灣人溝通表達上感受不舒服，這種情形將使得外籍學生無法順利地表達需求或取得所需資訊，對其在地主國的適應會有不利的影響。因此提出假設 5。

H5：知覺歧視對外籍學生海外適應有負向影響。

(三)組織因素方面

1.住宿安排(housing arrangement)

許多研究指出，大學對國際學生的住宿安排對其人際網路有顯著影響性(Bochner, Hutnik, & Furnham, 1985)。Savicki (2010)指出外籍學生若能與當地學生一起住宿，則能提高其接觸當地文化的機會。Kudo & Simkin (2003)指出在自然而然的情境下，較易建立跨文化友誼。外籍學生若能與當地家庭共同生活建立緊密連結關係，較能頻繁接觸當地文化，且接待家庭能協助外籍學生更有自信在非正式社會情境以當地語言溝通(Jackson, 2009)，因此對於外籍學生與當地國人的接觸上，接待家庭扮演一個關鍵角色，可以創造接觸互動的機會(Kim, 2001)。因此學校在宿舍安排上，將影響外籍學生與當地人群及當地文化的接觸機會，影響其融入當地環境的程度。因此提出假設 6。

H6：學校的住宿安排對外籍學生海外適應有顯著影響。

2.課外活動計畫

課外活動(extracurricular activities)指不屬學校日常課程的活動與方案，例如：國際學生會、運動團隊、音樂社團等。參與課外活動(extracurricular activities)可為學生帶來許多好處。課外活動參與對學生生活有正向的影響，參與課外活動能為外籍學生帶來安全感並能快速適應學習環境。許多研究也建議外籍學生參與有組織的課外活動，以促進與當地人關係的發展(Allen & Herron, 2003; Dewey, Belnap, & Hillstrom, 2013)。透過群體成員及群體成員與其他團體的關係，個體可以直接獲得社會資本與資源(Lin, 2005)。學生通常透過社團與當地人建立社會網絡關係(Mittelmeier & Kennedy, 2016)。與當地人們建立關係，當地人可提供地主國溝通、生活等相關資訊，並且協助外籍學生接觸更多的當地其他群體，因此研究顯示參與課外活動可以增加生活滿意度(Toyokawa & Toyokawa, 2002)及歸屬感 (Glass & Westmont, 2014)。Hendrickson(2018)針對於阿根廷就學的國際學生進行研究，發現可在海外就讀學程中安排較多有組織的課外活動，增加接觸當地文化機會，亦可促使本身較無動力參與活動的國際學生投入，使其盡快融入當地文化。因此提出假設 7。

H7：學校的課外活動計畫對外籍學生海外適應有顯著影響。

3.輔導制度(tutor program)

針對外籍學生所進行的同儕輔導計畫已是北美大學教育與日本國立大學採行的制度(Lassegard, 2008)。研究指出推行同儕輔導制度可以有幾項優點，包含較高的社會適應程度(Abe, Talbot, & Geelhoed, 1998)、大學生活是應較佳 (Glaser, Hall, & Halperin, 2006)、高成就與低退學率 (Westwood & Barker, 1990)、較高的海外學習滿意度、較高的學業表現(Lassegard, 2008)、感覺為大學團體的一份子、對與其他學生互動感到快樂(Leask, 2009)。Campbell (2012)指出同儕輔導制度可幫助外籍學生學習當地文化、透過跨文化互動了解溝通上的挑戰，並且欣賞文化的差異性。因此提出假設 8。

H8：學校的輔導制度對外籍學生海外適應有顯著影響。

五、外籍學生海外適應與地主國工作傾向間之干擾變數

(一)母國家庭連結

對國際學生而言，其生涯移動決策可能會受到家庭成員的期待與利益所影響(Kim, 2015)。許多研究顯示，與母國家庭具有高度關係者通常有返回母國的傾向(Baruch et al., 2007; Reynolds & Constantine, 2007)。人們會對提供其支持者或是其角色模範者所吸引，對學生而

言，提供其資助者就是其家庭，因此家庭關係強度對學生完成學業後留在海外的決策具有強大影響力(Baruch et al., 2007)。從外派人員相關文獻，亦指出家庭連結強度將促使其返回母國(Dowling & Welch, 2004)。此外，Baruch et al. (2007)對外籍印度學生的訪談發現，學生來自富裕家庭(可以支付海外就學高昂學費)，通常目的在獲得沉浸西方生活方式，獲取學位後返回母國承接家族企業。尤其外籍學生主要來自中上階層家庭，通常家庭僅有一至二位孩子，因此雙親通常希望其學成返國。因此，對於外籍學生在海外適應與海外工作傾向的正向關係間，母國家庭連結會產生負向的干擾效果。故提出假設 9。

H9：母國家庭連結會對海外適應與海外工作傾向關係間產生負向干擾效果。

(二)母國與地主國勞動市場差異的干擾效果

勞動市場之就業或失業情形，將影響學生就業之機會與選擇性。Baruch et al. (2007)認為外籍學生對母國與地主國勞動市場的知覺，會影響其是否留在海外或返回母國，因此對工作尋找的期盼，將影響外籍學生的選擇。因此，對於外籍學生在海外適應與海外工作傾向的正向關係間，母國與地主國勞動市場就業機會差異會產生干擾效果。故提出假設 10。

H10：母國與地主國勞動市場差異對海外適應與海外工作傾向關係間產生干擾效果。

據上述討論，推導出本研究架構，如圖 2 所示。

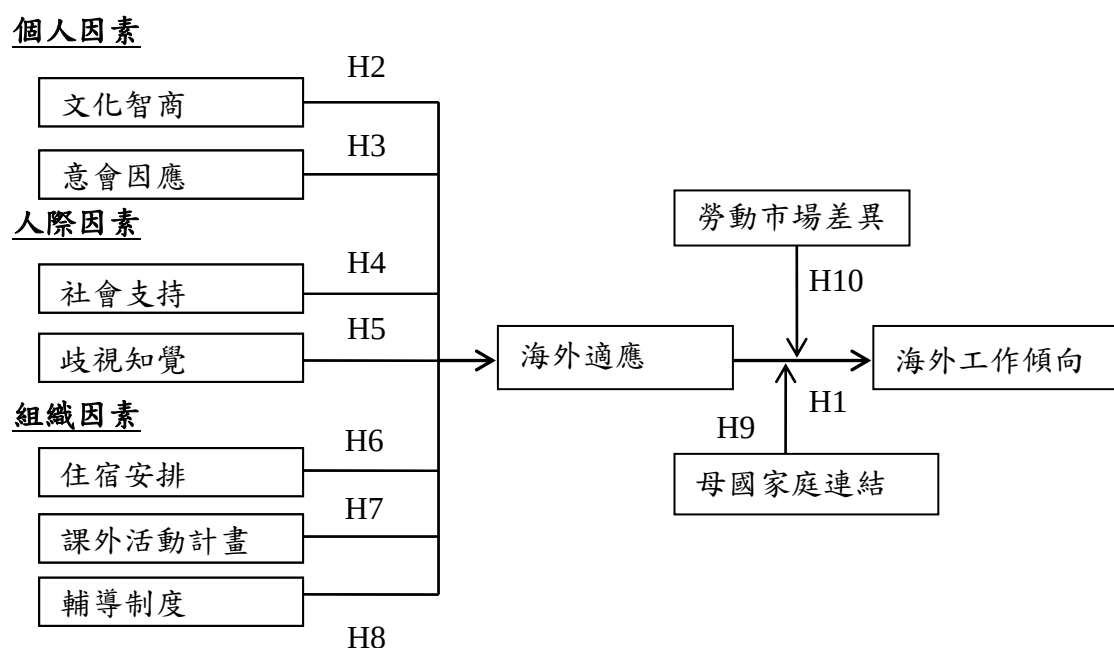


圖 2 研究架構

參、研究設計

一、研究樣本及資料收集

以台灣大專院校之外籍學生為研究對象，透過滾雪球方式，聯繫各學校之外籍學生會等社團之負責同學，請求各社團負責人給予研究協助，幫忙邀請社團之外籍學生參與本研究，所有問卷以英文呈現，方便外籍學生作答。另為降低使用問卷蒐集資料可能產生之同源偏誤，本研究將問卷題項畫分二部分，分別於二次不同時間點邀請外籍同學進行填答(二份問卷作答間隔 1 個月)，以避免偏誤的可能性。本研究以網路問卷進行資料蒐集，二次問卷配對完成共計 121 份。資料蒐集期間 107.12.1-108.4.30，歷時約 5 個月。

二、變數定義與衡量

1.海外工作傾向

海外工作傾向即「外籍學生自我評估其可能於地主國尋找工作並留在當地就業的程度」。海外工作傾向衡量部分參考 Baruch et al. (2007)題項修改，共有 1 題，選項有 5 個，分別敘述：(1) I intend to return to my home country as soon as I finish my studies. (2) I intend to return to my home country after about a year of practical training. (3) I intend to return to my home country a few years after I graduate. (4) I consider staying in Taiwan to further my career. (5) I intend to reside in Taiwan.

2.海外適應

海外適應即外籍學生主觀評估於求學地主國所感受到的生活程度、課業勝任程度及人際互動自在程度。海外適應衡量部分參考 Black (1988) 之外派適應問卷修改，共有 10 題(如表 2)，所有題項皆採李克特 5 點尺度來衡量，「1」表調適很不好；「5」表調適地非常好。信度值為 0.878。

表 2 「海外適應」問項

題項
● How adjusted are you to your courses and assignments?
● How adjusted are you to working with Taiwanese classmates?
● How adjusted are you to the transportation system in Taiwan?
● How adjusted are you to working with Taiwanese outside your class?
● How adjusted are you to the food in Taiwan?
● How adjusted are you to the weather in Taiwan ?
● How adjusted are you to interacting with Taiwanese in general?
● How adjusted are you to shopping in Taiwan ?
● How adjusted are you to generally living in Taiwan ?
● How adjusted are you to the entertainment available in Taiwan ?

3.文化智商

文化智商是指個人在文化多樣的情境下能夠有效運作的能力(Earley & Ang, 2003)。文化智商衡量部分參考 Lorenz, Ramsey, & Richey (2017)之文化智商題項，包含總體 CQ 與認知 CQ 二部分，共有 10 題(如表 3)，所有題項皆採李克特 5 點尺度來衡量，「1」表非常不同意；「5」表非常同意。信度值為 0.780。在效度部分，以因素分析進行檢測，總體文化智商 4 題可歸之一個因子，解釋變異量 58.50%；認知文化智商 6 題可歸之一個因子，解釋變異量 49.13%。

表 3 文化智商量表

題項
<u>Metacognitive CQ</u>
● I am conscious of the cultural knowledge I use when interacting with people with different cultural backgrounds.
● I adjust my cultural knowledge as I interact with people from a culture that is unfamiliar to me.
● I am conscious of the cultural knowledge I apply to cross-cultural interactions.
● I check the accuracy of my cultural knowledge as I interact with people from different cultures.
<u>Cognitive CQ</u>
● I know the legal and economic systems of other cultures.
● I know the rules (e.g., vocabulary, grammar) of other languages.
● I know the cultural values and religious beliefs of other cultures.
● I know the marriage systems of other cultures.
● I know the arts and crafts of other cultures.
● I know the rules for expressing non-verbal behaviors in other cultures.

4. 意會因應 (sense making coping)

意會因應是指個人發展與改變情境意義的方式，是一種對於負面事件及其涵意，所發展出認知上的因應策略(Davis et al., 1998)，個人若能運用意會因應，傾向將逆境視為正常情況，並且視為個人學習與未來發展的一個好機會(Pan et al., 2008)。此構念之衡量係採用 Pan et al. (2008)使用之正向意會因應量表。此量表共有 8 題(如表 4)，以 5 點 Likert 量尺來衡量(1 = 非常不同意、5 = 非常同意)。信度值為 0.894。在效度部分，以因素分析進行檢測，意會因應 8 題可歸之一個因子，解釋變異量 57.86%。

表 4 意會因應量表

題項
• Adversity is a fact of life and one cannot grow up without it. • Adversity provides a good opportunity for learning. • To me, adversity is a kind of discipline. • To me, coping with adversity is a process of accumulating life experiences. • Adversity is indispensable in life. • Adversity not only causes pressure, but is also a motivation. • Adversity constitutes a platform for future development. • Adversity is normal and natural, and everyone will have to face it in life.

5. 社會支持

社會支持是一種由重要他人提供，給予處於壓力情境下的受困者因應的助力，使個人在面對困難時，感覺到被關愛、或獲得資助，因而增進個體回應問題的能力(Thoits, 1986)。參考 Baruch et al. (2007)題項修改，針對教師、同學二部分，設計衡量題項，各 5 題(如表 5)，以 5 點 Likert 量尺來衡量(1 = 非常不同意、5 = 非常同意)，其中同學支持的第五題為反向題。教師支持信度值為 0.912；同學支持信度值為 0.853。在效度部分，以因素分析進行檢測，教師支持 5 題可歸之一個因子，解釋變異量 38.21%；同學支持 5 題一個因子，解釋變異量 32.00%，二個因子累積解釋變異量為 70.21%。

表 5 社會支持量表

題項
教師支持
• My professors seem willing to listen to my problems • My professors are considerate of my feelings • I can rely on my professors • My professors are friendly • Professors and students have confidence in one another
同學支持

-
- My fellow students seem willing to listen to my problems
 - Students at University are considerate of my feelings
 - I can rely on my fellow students
 - Students at University are friendly
 - The students at University seems to be rather distant and unapproachable (R)
-

6.歧視知覺 Perceived discrimination

歧視知覺是指個人感受到其他人們對自己持有之負面態度、判斷或不公平所展現出的行為表現。衡量問項採用 Taylor & Turner (2002)之日常歧視知覺量表(如表 6)，共有 9 題，以 5 點 Likert 量尺來衡量 (1 = 非常不同意、5 = 非常同意)。信度值為 0.934。在效度部分，以因素分析進行檢測，歧視知覺 9 題可歸之一個因子，解釋變異量 66.00%。

表 6 歧視知覺量表

題項
• Treated with less courtesy • Tearted with less respect • Receive worse service • People act as if they think you are not smart • People act as if they are afraid of you • People act as if you are dishonest • People act as if they are better than you • Called names or insulted • Threatened or harassed

7.住宿安排(Housing arrangements)

學校對外籍學生提供之住宿安排情況，參考 Hendrickson(2018)題項之設計，本研究採取由學生依其實際住宿狀況勾選做答，僅一題。住宿情況選項有：(1) I live with a Taiwanese family. (2) I live in a student residence where I live with Taiwanese students. (3) I live in a student residence where I live with Taiwanese and other international students. (4) I live in a student residence where I live with international students. (5) I rent a room and live alone.

8.課外活動計畫(extra-curricular activities plan)

學校對外籍學生提供之課外活動計畫情況，參考 Hendrickson(2018)題項之設計，本研究採取由學生依其實際課外活動參與情形勾選做答，僅一題：I attend extra-curricular activities

with local guys，以 5 點 Likert 量尺來衡量其參與頻率（1 = 非常少、5 = 非常頻繁）。

9.輔導制度(tutor programs)

學校對外籍學生提供之輔導制度情況，參考 Hendrickson(2018)題項之設計，本研究採取由學生依其所接受輔導情形勾選做答，共 3 題(如表 7)，以 5 點 Likert 量尺來衡量其參與頻率（1 = 非常不同意、5 = 非常同意）。信度值為 0.814。在效度部分，以因素分析進行檢測，輔導制度 3 題可歸之一個因子，解釋變異量 73.24%。

表 7 輔導制度量表

題項
• My expectations about participation in the tutor program have been met. • I am satisfied with the person that the Tutor program assigned to me • I am looking forward to spending more time with my Tutor

10.母國家庭連結

母國家庭連結是指外籍學生與其母國家庭(包含父母、兄弟姊妹、延伸家庭等)的關係強度。此構念之衡量係參考 Baruch et al. (2007)研究中的家庭連結量表。此量表共有 4 題(如表 8)，以 5 點 Likert 量尺來衡量（1 = 非常不同意、5 = 非常同意）。信度值為 0.775。在效度部分，以因素分析進行檢測，母國家庭連結 4 題可歸之一個因子，解釋變異量 65.74%。

表 8 母國家庭連結量表

題項
• My family and I are very close • Living with my family is important to me • I miss my family when I stay in the UK • Family ties are very important to me

11.母國與地主國勞動市場差異

母國與地主國勞動市場差異是指「外籍學生對母國及地主國勞動市場進行評估，知覺二者間之差異值」。此構念之衡量參考 Baruch et al. (2007)的量表進行修改，此量表共有 3 題(如表 9)，以 5 點 Likert 量尺來衡量（1 = 非常不同意、5 = 非常同意）。因第一題為反向題，致使信度值不佳，經刪除第一題項後，信度值為 0.676。在效度部分，以因素分析進行檢測，母

國與地主國勞動市場差異 2 題可歸之一個因子，解釋變異量 75.61%。

表 9 母國與地主國勞動市場差異量表

題項
• My opportunities for advancement in the Taiwan are limited than in my home country (R) • I have a good chance of getting a good job in the Taiwan than in my home country • There are plenty of good jobs in the Taiwan for those who want to get ahead than in my home country

三、樣本之人口統計特性

本研究共蒐集121份樣本，基本資料描述如表10所示。

表10 樣本人口統計

項目	類別	樣本數
性別	男生	55
	女生	66
婚姻	未婚	112
	已婚	9
國籍	越南	22
	菲律賓	5
	印尼	25
	馬來西亞	23
	其他	46
就讀學位	學士	64
	碩士	50
	博士	7
在台灣已停留時間	一年以下	16
	一～二年	63
	二～三年	22
	三～四年	11
	四～五年	4
	五年以上	5

肆、實證結果

一、相關係數

各研究變項間之相關情形可能會影響迴歸方程式的建立，進而導致迴歸模式產生共線性的問題，使研究變項對於預測模型的貢獻度與解釋力變得難以估計。各變數之平均數與標準差呈現於表11；各研究變項之相關分析如表12所示。

表11 變數之平均數與標準差

變數	平均數	標準差	變數	平均數	標準差
年齡	23.93	4.47	歧視知覺	2.32	0.82
英文能力	3.56	0.81	住宿安排	1.98	1.15
中文能力	3.20	1.07	課外活動	2.87	1.00
已停留期	2.50	1.18	輔導制度	3.39	0.67
總體CQ	4.00	0.48	海外適應	3.75	0.59
認知CQ	3.38	0.59	家庭連結	3.87	0.77
意會因應	4.02	0.58	勞動市場	3.33	0.76
教師支持	4.01	0.70	工作意願	2.83	1.37
同學支持	3.84	0.61			

表12 相關分析

	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m	n	o	p
a 年齡																
b 英文能力	.04															
c 中文能力	-.25**	-.30**														
d 已停留期	.09	-.09	.24**													
e 總體 CQ	-.05	-.01	.28**	.05												
f 認知 CQ	-.12	.05	.20*	-.03	.26**											
g 意會因應	.01	-.01	.30**	.12	.21**	.07										
h 教師支持	.11	-.00	.03	-.10	.05	-.03	.27**									
i 同學支持	-.08	.04	.06	-.07	.12	.00	-.05	.38**								
j 歧視知覺	-.09	-.18*	.04	.13	-.06	.04	.01	-.03	-.14							
k 住宿安排	-.08	-.18	.04	-.04	-.05	-.11	-.07	-.01	.05	.04						
l 課外活動	.09	-.07	.26**	.13	.19*	.13	.18	.01	.11	.04	.22*					
m 輔導制度	.11	-.03	-.10	-.11	-.07	-.06	.08	.21*	.04	.04	-.01	.01				
n 海外適應	.21*	.05	.13	.23*	.10	.24**	.29**	.13	.19*	-.06	-.06	.09	.19*			
o 家庭連結	.06	.13	-.01	.07	.13	-.04	-.09	-.05	-.04	-.05	.06	.13	.04	-.17		
p 勞動市場	-.18	-.23*	.08	.03	-.06	-.08	-.00	.14	.23*	.18	.11	-.07	.17	.07	.11	
q 工作意願	.01	-.02	-.08	.24**	-.01	.05	.04	-.07	-.11	.06	-.12	-.18	.15	.26**	-.09	.32**

二、迴歸分析

本研究以迴歸分析探討個人因素(文化智商、意會因應)、人際因素(社會支持、歧視知覺)與組織因素(住宿安排、課外活動計畫、輔導制度)對外籍學生的適應程度之影響。並於模式中放入控制變數：年齡、英文能力、中文能力、已在台停留期間。在依變數為在台適應程度。

1. 在台適應程度之影響因素

線性迴歸分析結果如表 13 所示。模式一至模式二分別探討控制變數與研究變數海外適應程度之影響性，所有模式中變數之共線性診斷 VIF 值皆小於 1.570。模式二結果顯示：認知文化智商、意會因應、同學支持與輔導制度對外籍學生適應持度有正向顯著的影響。因此假設 3 與假設 8 獲得支持，假設 2 與假設 4 獲得部分支持。

表 13 海外適應程度影響因素之迴歸分析

	模式一	模式二
控制變數		
年齡	.23* (2.54)	.24* (2.78)
英文能力	.11 (1.21)	.05 (0.61)
中文能力	.18+ (1.80)	.06 (0.55)
已在台停留期間	.18+ (1.95)	.22* (2.61)
自變數		
總體 CQ		-.04 (-0.50)
認知 CQ		.28* (3.27)
意會因應		.27** (2.98)
教師支持		-.09 (-0.90)
同學支持		.26** (2.87)
歧視知覺		-.04 (-0.51)
住宿安排		.03 (0.30)
課外活動		-.08 (-0.91)
輔導制度		.20* (2.40)
R ²	.12	.33
調整後 R ²	.09	.24
F 值	3.878**	3.981***

註:樣本數 n=121，表中迴歸係數為標準化迴歸係數。+ p<0.1 *p<0.05 **p<0.01。

2. 海外工作意願之影響因素迴歸分析

線性迴歸分析結果如表 14 所示。模式一至模式四分別用以探討控制變數、自變數海外適應程度、調節變數母國家庭連結與交互作用、地主國勞動市場及交互作用向之影響性，所有模式中變數之共線性診斷 VIF 值皆小於 1.340。模式二結果顯示：海外適應對外籍學生在台工作傾向有正向顯著的影響，調節變數的部分則皆不顯著。因此假設 9 獲得支持，假設 10 與假設 11 不獲得支持。

表 14 海外工作意願影響因素之迴歸分析

	模式一	模式二	模式三	模式四
控制變數				
年齡	-.07 (-0.70)	-.13 (-1.37)	-.12 (-1.22)	-.06 (-.70)
英文能力	-.04 (-.42)	-.07 (-0.76)	-.08 (-.91)	.01 (.09)
中文能力	-.18+ (-1.78)	-.22* (-2.29)	-.23* (-2.33)	-.21* (-2.18)
已在台停留期間	.29 (3.11)**	.24** (2.64)	.24* (2.61)	.24** (2.72)
自變數				
海外適應		.27** (2.90)	.28** (2.94)	.23* (2.54)
調節變數				
母國家庭連結			-.03 (-0.318)	
地主國勞動市場				.30** (3.45)
家庭連結 X 海外適應			-.14 (-1.54)	
勞動市場 X 海外適應				.02 (0.16)
R ²	.09	.15	.17	.23
調整後 R ²	.05	.11	.12	.18
F 值	2.68*	3.96**	3.22**	4.84***

註:樣本數 n=121，表中迴歸係數為標準化迴歸係數。+ p<0.1 *p<0.05 **p<0.01 ***P<0.001。

伍、研究結論與討論

一、研究結論與討論

國際企業對海外市場拓展人才需求具有迫切性與困難度，然而目前高等教育面臨少子化而花費許多資源往海外招收外籍生來台就讀，培育外籍人才，但卻未對這二者間的需求進行鏈結。本研究從外籍學生角度瞭解外籍學生留台工作意願之影響因素，以提供政府、大學院校或企業在進行外籍學生來台就讀招募、外籍學生管理或就業招募時，提供具體有效的建議方案，以促進全球人才之有效利用。研究發現：外籍學生認知文化智商、意會因應、同學支持與輔導制度對外籍學生適應持度有正向顯著的影響。海外適應對外籍學生在台工作傾向有正向顯著的影響。

文化智商是指個人身處在多樣文化情境下能夠有效運作的能力(Earley & Ang, 2003)。本研究發現：第一，外籍學生之認知 CQ (個體對文化環境的知識，包含文化規範、實務與習俗) 對其在台灣之適應有顯著正向影響，因此若外籍生對台灣的習俗慣例能有更多的了解，能有助於對台灣的適應程度；第二，外籍生若能將逆境視為正常情況，並且視逆境為個人學習與未來發展的一個好機會；面對不利的環境事件，能明瞭其中意義，就能獲得成長(Mahoney, 1982)，研究發現外籍生的意會因應與其海外適應有正向影響，因此對於外籍學生在台灣是否能成功適應本地環境，外籍生面對困境，若能採取正向樂觀之因應態度，對其在台適應有正向幫助。第三，研究發現社會支持之同學支持，能有效提高外籍生在台灣的適應，同學可提供情緒上的安慰、尊敬，以及學校學習及生活資訊與實質的幫助，對個人身心健康、人際關係有正向的效果(Braithwaite & Eckstein, 2003)。第四，學校針對外籍學生採取輔導計畫，透過學習夥伴計畫或輔導員制度等可提高外籍生的學校環境適應，進而提升其學習滿意度，產生較佳的學業表現，本研究證實輔導制度可幫助外籍學生提高其海外適應程度。第五，海外適應程度對外籍生留在台灣工作傾向有正向顯著的影響。本研究證實 Baruch et al. (2007)的觀點，外籍學生於當地適應情形會影響其畢業後繼續留在當地的傾向。

然而，在母國家庭連結與海外勞動市場這二個調節變數上，本研究實證均不獲得支持。實證結果顯示出海外勞動市場對外籍學生工作傾向間的關係有顯著的正向效果，顯示出二者間為直接效果，而非調節效果。因此，台灣相對於母國的工作機會會直接影響外籍生留在台灣之工作傾向。母國家庭連結程度則不影響外籍生海外適應與工作傾向之關係，不具調節效果。

二、理論貢獻

全球化促使人才跨國移動，有關腦力流出(brain drain)或流入(brain gain)之研究議題逐漸受到重視，本研究著重腦力流入部分，透過本研究發現可對目前人才流動方面之相關研究有所貢獻。此外，本研究運用計畫行為理論與資源保存理論之觀點，建構在台外籍學生留台工

作傾向之整體研究架構，經由本研究驗證此二理論在國際學生於地主國適應及工作傾向之研究議題。尤其本研究依據資源保存理論之觀點，提出影響外籍學生海外適應的三類資源：個人資源、關係資源與組織資源，經過本研究驗證獲知對外籍學生而言，個人資源(認知 CQ 與意會因應)對其海外適應的相對影響力要高於關係資源(同學支持)與組織資源(輔導制度)。此外，亦同時驗證計畫行為理論之角度，透過本研究提出之個人因素、關係因素與組織因素對個人海外適應的影響性，進而了解海外適應對留台行為傾向的影響。

三、管理與政策意涵

每年都有許多的學生跨海求學，尤其前往較為先進國家(例如歐美等國)學習並吸收先進知識，提升專業技能，期望能回國後幫助自己國家縮短與西方經濟大國的差距，然而通常會有許多來自開發中國家的學生會選擇留在當地，對於這些選擇留下或離開的留學生想法，本研究進行深入探究，以瞭解人才流動或留下的背後原因，進一步從研究發現獲得留下人才的方法。

台灣企業拓展海外市場亟需具備跨國運作之國際人力資源。在現今激烈的全球商業環境中，多國企業已意識到人力資源在發展及維持競爭優勢扮演一個關鍵的角色。臺灣政府近年來提供官方獎學金，而臺灣的各個大學也紛紛提供各種獎學金，藉以吸引外籍生來臺灣留學，臺灣也成為許多外籍學生來就學的選擇之一。然而，對於台灣培育出的外籍學生留在台灣工作或成為台灣企業對外拓展海外市場尖兵的做法並未被注意到。尤其台灣對外籍人士在台工作的規定來看，政府採用3萬7619 元的基本薪資方式或在台留學生以積點方式過濾就業人員，顯見若非台灣企業對國際人力任用有其長遠策略發展意圖，在短期成本與利益的考量下，通常不會主動聘僱在台之外籍學生。但以國際人力資源有效運用的角度，對於在台就學的外籍生，經過在台2~4 年的學習期間，通常可以有效使用中文進行溝通，並對台灣的文化有較深入的了解，若能為台灣企業所雇用，並於台灣企業工作一段時間後再派任其回母國擔任多國企業海外子公司之管理幹部，相信對於台灣企業海外市場拓展，能有更大的助益。

雖然了解企業對海外市場拓展人才需求的迫切性與困難度，也清楚目前高等教育面臨少子化而花費許多資源往海外招收外籍生來台就讀，培育外籍人才，但卻未對這二者間的人力及就業需求進行鏈結。本研究之發現提出教育單位對於來台就讀之外籍學生可採取幾項策略，將有助於外籍生提高其留下工作之傾向。第一，海外招生之遴選條件：優先選擇具有高認知文化智商及高意會因應之外籍生，透過甄選及面試明瞭外籍生對台灣風俗民情的瞭解程度，以及瞭解其是否具有面對困境的正向態度。第二，外籍生之教育訓練：透過訓練教導外籍生台灣之文化，有助於其盡早融入本地環境，提高適應程度。第三，外籍生學伴制度：同

僑給予的支持能夠對外籍生適應有顯著的幫助，建議學校可採取學伴制度，協助外籍生順利融入當地學習環境。第四，外籍生輔導制度：透過輔導員及相關輔導活動，協助外籍生降低文化衝擊，並能獲取資源，有助適應。第五，勞動市場工作機會的提供：企業能提供優於母國的就業機會，當然更能提高外籍生留下工作的機率。

高等教育相關單位及企業界應仔細思考，如何在培養人才時設計更符合外籍學生融入當地文化提高其海外適應的實際協助，以獲取國際人力，並提供台灣企業拓展海外市場的生力軍。希望透過本研究結果，能對國內國際人才培育及國際企業海外拓展二面向提出雙贏策略。

參考文獻

- 王偉琴(2015)，南部大專院校外籍生在臺旅遊阻礙與旅遊服務需求之研究，*休閒事業研究*，13(4)，1－18。
- 林雅茵、許勝程、徐永億(2017)，外籍生對台灣旅遊意象、旅遊體驗及行為意向之研究，*運動與遊憩研究*，11(4)，59－77。
- 張金蘭(2009)，「識寫分流」教學策略對外籍生漢字識寫能力之影響－以非漢字圈零起點學生為主所做的調查，*中原華語文學報*，3，55－74。
- 黃國寶、林世華(2007)，人格特質與社會支持對壓力反應歷程影響之研究:結合統計分析與結構方程式二劑量方法，*教育心理學報*，39(2)，263-294。
- 黃璉華、羅漢強(1996)，外籍生適應問題及相關因素之探討，*中華公共衛生雜誌*，15(5)，457 - 468。
- 蔡文榮、徐主愛(2013)，外籍學生在臺灣的大學適應議題之研究：以中興大學之泰國學生為例，*教育科學期刊*，12(2)，82－111。
- 蔡明田、余明助(1998)，台灣地區外籍勞工跨文化適應問題之研究，*勞資關係論叢*，7，153-186。
- 劉慶洲、徐德成、黃建榮(2007)，加工區外籍勞工社會支持、海外適應與工作績效之關聯性研究，*中原企管評論*，5(2)，125-150。
- Abe, J., Talbot, D. M., & Geelhoed, R. J. (1998). Effects of a peer program on international student adjustment. *College Student Development*, 39(6): 539-547.
- Ackers, L., & Bryony, G. (2005). Attracting and retaining 'early career' researchers in English higher education institutions. *Innovation: The European Journal of Social Sciences*, 18: 277-299.
- Allen, H. W., & Herron, C. (2003). A mixed-methodology investigation of the linguistic and affective outcomes of summer study abroad. *Foreign Language Annals*, 36(3): 370-385.
- Ang, S., & Van Dyne, L. (2008). *Handbook of Cultural Intelligence*. New York: ME Sharpe.
- Archer, W., & Davison, J. (2008). Graduate employability: What do employers think and want?

Council for Industry and Higher Education. <https://aces.shu.ac.uk/employability/resources/0802Grademployability.pdf>

- Baker, R. W., & Siryk, M. A. (1999). *SACQ: Student adaptation to college questionnaire manual*. Los Angeles, CA: Western Psychological Services.
- Baruch, Y., Budhwar, P. S., & Khatri, N. (2007). Brain drain: Inclination to stay abroad after studies. *Journal of World Business*, 42: 99 – 112.
- Black, J.S. (1988). Work role transitions: A study of American expatriate managers in Japan. *Journal of International Business Studies*, 19(2): 277–294.
- Black, J.S., & Gregersen, H. B. (1991). Antecedents to cross-cultural adjustment for expatriates in Pacific Rim assignments. *Human Relations*, 44(5): 497-515.
- Black, J. S., Mendenhall, M., & Oddou, G. (1991). Toward a comprehensive model of international adjustment: An integration of multiple theoretical perspectives. *Academy of Management Review*, 16(2): 291-317.
- Black, J. S., & Stephens, G. K. (1989). The influence of the spouse on American expatriate adjustment in overseas assignments. *Journal of Management*, 15: 529-544.
- Bochner, S., Hutnik, N., & Furnham, A. (1985). The friendship patterns of overseas and host students in an Oxford student residence. *Journal of Social Psychology*, 125(6): 689–694.
- Braithwaite, D. O., & Eckstein, N. J. (2003). How people with disabilities communicatively manage assistance: Helping as instrumental social support. *Journal of Applied Communication Research*, 31(1): 1-26.
- Campbell, N. (2012). Promoting intercultural contact on campus: A project to connect and engage international and host students. *Journal of Studies in International Education*, 16(3): 205–227.
- Church, A. T. (1982). Sojourner adjustment. *Psychological Bulletin*, 91:540-572.
- Colakoglu, S., & Caligiuri, P. (2008), ‘Cultural distance, expatriate staffing and subsidiary performance: The case of US subsidiaries of multinational corporations,’ *International Journal of Human Resource Management*, 19(2): 223-239.
- Davis, C. G., Nolen-Hoeksema, S., & Larson, J. (1998). Making sense of loss and benefiting from the experience: Two construals of meaning. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(2): 561–574.
- Dewey, D. P., Belnap, R. K., & Hillstrom, R. (2013). Social network development, language use, and language acquisition during study abroad: Arabic language learners’ perspectives. *Frontiers: The Interdisciplinary Journal of Study Abroad*, 22: 84–110.
- Dowling, P. J., & Welch, D. E. (2004). *International human resource management* (4th ed). London: Thomson.
- Earley, P. C., & Ang, S. (2003). *Cultural intelligence: Individual Interactions Across Cultures*.

Stanford University Press.

- Feldman, D. C., & Brett, J. M. (1983). Coping with New Jobs : A Comparative Study of New Hires and Job Changers. *Academy of Management Journal*, 26(2): 258-72.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. 1975. *Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research*. Boston, MA: Addison Wesley.
- Galliher, R. V., Jones, M. D., & Dahl, A. (2011). Concurrent and longitudinal effects of ethnic identity and experiences of discrimination on psychosocial adjustment of Navajo adolescents. *Developmental Psychology*, 47: 509-526.
- Glaser, N., Hall, R., & Halperin, S. (2006). Students supporting students: The effects of peer mentoring on the experiences of first year university students. *Journal of Australia and New Zealand Student Services Association*, 27: 4–19.
- Glass, C. R., & Westmont, C. M. (2014). Comparative effects of belongingness on the academic success and cross-cultural interactions of domestic and international students. *International Journal of Intercultural Relations*, 38: 106–119.
- Goldstein, H., & Kumagai, J. (2003). Keeping track. *IEEE Spectrum*, 40(12): 13.
- Halim, H., Bakar, H. A., & Mohamad, B. (2014). Expatriate adjustment: Validating multicultural personality trait among self-initiated academic expatriates. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 155(6): 123-129.
- Harrison, D. A., & Shaffer, M. A. (2005). Mapping the criterion space for expatriate success: Task and relationship-based performance, effort and adaptation. *International Journal of Human Resource Management*, 16(8), 1454–1474.
- Harvey M., Speier, C., & Novecevic, M. M. (2001). A theory-based framework for strategic global human resource staffing policies & practices. *International Journal of Human Resource Management*, 12(6): 898-915.
- Hendrickson, B. (2018). Intercultural connectors: Explaining the influence of extracurricular activities and tutor programs on international student friendship network development. *International Journal of Intercultural Relations*, 63: 1–16.
- Hendrickson, B., Rosen, D., & Aune, R. K. (2011). An analysis of friendship networks, social connectedness, homesickness and satisfaction levels of international students. *International Journal of Intercultural Relations*, 35(3): 281–295.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3): 513-524.
- Jackson, J. (2009). Intercultural Learning on short-term sojourns. *Intercultural Education*, 20: S59–71.
- Jaramillo, J., Mello, Z. R., & Worrell, F. C. (2016). Ethnic identity, stereotype threat, and perceived discrimination among native American adolescents. *Journal of Research on Adolescence*,

26(4): 769-775.

- Jung, E., Hecht, M. L., & Wadsworth, B. C. (2007). The role of identity in international students' psychological well-being in the United States: A model of depression level, identity gaps, discrimination, and acculturation. *International Journal of Intercultural Relations*, 31(5): 605-624.
- Kim, S. (2015). The influence of social relationships on international students' intentions to remain abroad: multi-group analysis by marital status. *International Journal of Human Resource Management*, 26(14): 1848-1864.
- Kim, Y. Y. (2001). *Becoming intercultural: An integrative theory of communication and cross-cultural adaptation*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Kneale, P. (2008). Getting the best from an international year. *Journal of Geography in Higher Education*, 32(2): 337-345.
- Kudo, K., & Simkin, K. A. (2003). Intercultural friendship formation: The case of Japanese students at an Australian university. *Journal of Intercultural Studies*, 24: 91-114.
- Lassegard, J. P. (2008). The effects of peer tutoring between domestic and international students: The tutor system at Japanese universities. *Higher Education Research & Development*, 27(4): 357-369.
- Law, K. S., Wong, C. S., & Wang, K. D. (2004). An empirical test of the model on managing the localization of human resources in the people's republic of China. *International Journal of Human Resource Management*, 15(4): 635-648.
- Leavy, R. L. (1983). Social support and psychological disorder: A review. *Journal of Community Psychology*, 11: 3-21.
- Leask, B. (2009). Using formal and informal curricula to improve interactions between home and international students. *Journal of Studies in International Education*, 13(2): 205-221.
- Lin, N. (2005). A network theory of social capital. In D. Castiglione, J. van Deth, & G. Wolleb (Eds.). *Handbook on Social Capital*. Oxford: University Press.
- Lorenz, M. P., Ramsey, J. R., & Richey, R. G. (2017). Expatriates' international opportunity recognition and innovativeness: The role of metacognitive and cognitive cultural intelligence. *Journal of World Business*, Available online 27 November 2017, <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2017.11.004>.
- Luk, D. M., & Shaffer, M. A. 2005. Work and family domain stressors and support: Within and cross-domain influences on work-family conflict. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78: 489-508.
- Mahoney, M. J. (1982). Psychotherapy and human change processes. In J. H. Harvey, & M. M. Parks (Eds.), *Psychotherapy Research and Behavior Change* (pp.77-122). Washington, DC: APA.

- Meloni, C. F. (1986). Adjustment problems of foreign students in U.S. colleges and universities: Q&A. ERIC Document Reproduction Number: ED276296.
- Mittelmeier, J., & Kennedy, J. J. (2016). Adapting together: Chinese student experience and acceptance at an American university. In D. Jindal-Snape, & B. Rienties (Eds.). *Multi-dimensional Transitions of International Students to Higher Education* (pp. 161–180). London: Routledge.
- Noh, S., & Kaspar, V. (2003). Perceived discrimination and depression: moderating effects of coping, acculturation, and ethnic support. *American Journal of Public Health*, 93(2):232-238.
- Osman-Gani, A. M., & Rockstuhl, T. (2009). Cross-cultural training, expatriate self-efficacy, and adjustments to overseas assignments: An empirical investigation of managers in Asia. *International Journal of Intercultural Relations*, 33: 277-290.
- Pan, J.-Y., Wong, D. F. K., Chan, K. S., & Chan, C. L. W. (2008). Development and validation of the Chinese making sense of adversity scale: Acculturative stressors. *Research on Social Work Practice*, 18(5): 479-486.
- Pascoe, E. A., & Richman, I. S. (2009). Perceived discrimination and health: a meta analytic review. *Psychological Bulletin*, 135: 531-554.
- Pedersen, A. (1995). *The Five Stages of Culture Shock*. Connecticut: Greenwood Press.
- Pinto, L. H., Cabral-Cardoso, C., & Werther Jr. W. B. (2012). Adjustment elusiveness: An empirical investigation of the effects of cross-cultural adjustment on general assignment satisfaction and withdrawal intentions. *International Journal of Intercultural Relations*, 36, 188-199.
- Rajagopalan, S. (2004). India tops again in US varsity enrolments. <http://www.hindustantimes.com/news/>.
- Reynolds, A. L. & Constantine, M. G. (2007). Cultural adjustment difficulties and career development of international college students. *Journal of Career Assessment*, 15: 338–350.
- Santric-Milicevic, M., Matejic, B., Terzic-Supic, Z., Vasic, V., Babic, U., & Vukovic, V. (2015). Determinants of intention to work abroad of college and specialist nursing graduates in Serbia. *Nurse Education Today*, 35(4): 590-596.
- Savicki, V. (2010). An analysis of the contact types of study abroad students: The peer cohort, the host culture and the electronic presence of the home culture in relation to readiness and outcomes. *Frontiers: The Interdisciplinary Journal of Study Abroad*, 19: 61–86.
- Taylor, J., & R. J. Turner (2002). Perceived discrimination, social stress, and depression in the transition to adulthood: Racial contrasts. *Social Psychology Quarterly*, 65(3): 213-225.
- Thoits, P. A. (1986). Social support as coping assistance. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 54: 416-423.
- Tiwari, S. K., Patel, A. K., & Kumar, D. (2017). Development of perceived discrimination

- questionnaire: A measure for different social categories students. *Journal of Psychosocial Research*, 12(1): 81-88.
- Toyokawa, T., & Toyokawa, N. (2002). Extracurricular activities and the adjustment of Asian international students: A study of Japanese students. *International Journal of Intercultural Relations*, 26: 363–379.
- Tsang, E. W. K. (2001). Adjustment of Mainland Chinese Academics and Students to Singapore. *International Journal of Intercultural Relations*, 25, 347-372.
- Viswesvaran, C., Sanchez, J. I., & Fisher, J. 1999. The role of social support in the process of work stress: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 54(2): 314-334.
- Wadhwa, V. (2009). A reverse brain drain. *Issues in Science and Technology*, 25: 45–52.
- Weick, K. E., 1995, Sensemaking in Organizations, 1st, Thousand Oaks, CA: Sage.
- Westwood, M. J., & Barker, M. (1990). Academic achievement and social adaptation among international students: A comparison groups study of the peer-pairing program. *International Journal of Intercultural Relations*, 14(2): 251–263.
- Xu, Y., & Burleson, B. R. (2001). Effects of gender, culture, and support type on perceptions of spousal social support: An assessment of the “support gap” hypothesis in early marriage. *Human Communication Research*, 27: 535-566.
- Zhai, L. (2004). Studying international students: Adjustment issues and social support. *Journal of International Agricultural and Extension Education*, 11(1): 97-104.
- Zhou, Y., Jindal-Snape, D., Topping, K., & Todman, J. (2008). Theoretical models of culture shock and adaptation in international students in higher education. *Studies in Higher Education*, 33(1): 63–75.