

FACTORS AFFECTING BRITISH EXPATRIATES' ADJUSTMENT IN THAILAND

Yanida Siamwalla

Martin de Tours School of Management and Economics, Assumption Univerisy

Abstract

Building on literature relating to expatriate adjustment, this study attempted to identify factors that affect individualistic expatriate responses to cross-cultural adjustment in a collectivist culture. This study examines empirically the degree to which 387 British expatriates have adjusted themselves in terms of interaction, general/cultural and work adjustment in Thailand. It also analyzes the expatriates' adjustment antecedents which are personal factors, work related factors and cultural factors. Multiple regression analysis exhibited that expatriates' work related adjustment were affected by spouse and family adjustment, social support and role discretion. The cultural factors showed no effects on all dimensions of British expatriates' adjustment. Implications for future research and practice are discussed.

Keywords: Expatriate Adjustment, Self-efficacy, Language Fluency, Culture Novelty, Cultural Intelligence

บทคัดย่อ

สืบเนื่องจากรวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวของชาวต่างชาติ ได้นำสู่วัตถุประสงค์ของการทำการศึกษาเพื่อหาปัจจัยที่มีผลต่อชาวต่างชาติในการปรับตัวทางด้านวัฒนธรรมที่ต่างกัน จากการศึกษาชาวอังกฤษ 387 คน ในหัวข้อการปรับตัวเองในแง่การปฏิสัมพันธ์ต่อคนทั่วไป การปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อมทั่วไป หรือในแง่วัฒนธรรม และการปรับตัวเองในด้านการทำงานในประเทศไทย การศึกษานี้ได้วิเคราะห์ถึงปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และปัจจัยทางด้านวัฒนธรรม จากผลการวิเคราะห์ได้แสดงให้เห็นถึง 3 ปัจจัยหลักที่มีผลกระทบต่อการทำงานของชาวต่างชาติคือ การปรับตัวของคู่สมรสและครอบครัว การได้รับการสนับสนุนทางสังคม และจากบทบาทการทำงานโดยคุณพินิจ จากผลการวิเคราะห์ยังได้แสดงว่าปัจจัยทางวัฒนธรรมไม่มีผลต่อทุกมิติของการปรับตัวของชาวอังกฤษ ผลกระทบจากการศึกษาที่จะนำไปสู่การทำวิจัยในอนาคตและการปฏิบัติได้มีกล่าวถึงในช่วงท้าย

คำสำคัญ: การปรับตัวของชาวต่างชาติ, ประสิทธิภาพในตนเอง, คล่องภาษา, ความแตกต่างทางวัฒนธรรม, การปรับตัวทางวัฒนธรรม

INTRODUCTION

Globalization has created opportunities for Multinational Companies (MNCs) to expand businesses ranging from exporting to foreign direct investment (FDI) (Phatak, Bhagat, & Kashlak, 2009). MNCs implement an expatriation strategy to ensure successful competitive outcomes (Cullen & Parboteeah, 2008; Perkins, 1994; Tung, 1982) which are to control and coordinate their international business operations (Harzing, 2001), to develop a potential employees as a career advancement (Takeuchi, Tesluk, Yun, & Lepak, 2005), to

transfer technology, knowledge and skills (Huang, Chi, & Lawler, 2005), and to establish new foreign markets (Scullion & Brewster, 2001).

During an international assignment, expatriates have to live and work in a new cultural setting, and experience different role behaviors that local people might expect from them. To perform their work and live comfortably in the new cultural society, expatriates need to be culturally sensitive (Moran, Harris & Moran, 2007). To manage cultural differences, Ang, Van dyne, Koh, Ng, Templer and Tay (2007) recommended the concept of cultural intelligence. A cultural intelligent expatriate