

doi:10.3969/j.issn.1672-626x.2018.05.012

文化差异对跨国公司员工评价效果的影响

——基于湖北省的调查研究

张冕,周莉,王姝懿

(湖北经济学院 湖北企业文化研究中心,武汉 430205)

摘要:员工评价是组织人力资源管理中的重要问题之一,在跨国公司的员工评价中还必须考虑来自不同国家和地区的评价者由于文化差异带来的评价过程和效果的区别。本文借助管理学、人力资源管理、文化心理学的相关理论,以湖北省为对象,对这一问题进行系统分析和实证检验,发现个人主义倾向对于跨国公司员工评价的评分差异会有显著的正向影响作用,也会对于员工评价的情绪表达会有显著的正向影响作用,而评分差异和情绪表达则对于人力资源管理部门认为评价的有用性分别会产生会有显著的正向和负向影响作用。

关键词:跨国公司;员工评价;文化差异;个人主义倾向

中图分类号:F272.921

文献标志码:A

文章编号:1672-626X(2018)05-0104-09

一、引言

员工评价作为组织人力资源管理中的重要环节,尝试用科学的方法和手段对员工个人的工作过程进行评价和分析,从而构成组织人力资源管理与开发、员工职业生涯发展的重要基础^[1]。当前发展出了诸如平衡积分卡、胜任力评价模型、360度评价等多种员工评价方式,也有相当多的已有研究对于这些员工评价方式的指标设计、实施方式、评价效果等进行了分析,但却很少有研究关注评价者的特征对员工评价过程及效果的影响^[2]。

实际上,由于评价者个人的生活经历、思维习惯和表达方式的差别,会导致对于同样的被评价对象,不同的评价者会在员工评价的定量评分及定性描述上出现较大差异,这一差异会影响组织其他人力资源管理工作的进一步开展,因此,分析评价者特征对员工评价过程及效果的影响不仅可以在学术上丰富和完善员工评价的理论研究,也可以更好地指导组织进行员工评价和后续的人力资源管理工作。

在跨国公司中,评价者特征导致的员工评价过程及效果的差异不仅来源于评价者个人的已有经历,更多的来源于员工本身国家的文化背景造就的思维习惯和表达方式。由于各国员工文化背景上的巨大区别,导致评价者特征对员工评价的影响这一问题在跨国公司中尤为显著。Hofstede(2001)研究发现在集体主义文化倾向更强的地区,人们更容易展现出对群体意见的遵从^[3];Butler等(2007)分析发现在集体主义文化倾向更强的地区,人们更少表达自己的情绪^[4];Fang(2013)在电子商务的口碑研究中发现,集体主义文化倾向

收稿日期:2018-03-19

基金项目:湖北企业文化研究中心研究项目(2014B03)

作者简介:张冕(1980-),男,江苏南京人,湖北经济学院副教授,管理学博士,研究方向为组织文化。

更强地区的人们会更少给购买产品低分评价,评论长度也会较短^[5]。

中部崛起战略为跨国公司拓展中西部市场提供了良好机遇。经济实力居于中部地区前列的湖北省拥有区位、资源、交通、产业和科教优势,是跨国公司投资兴业的理想选择。近年来,来鄂投资的世界500强企业不断增加,截至2017年底达到267家,居中部首位。湖北省坚持以科学发展观为指导,努力建设中部重要的优质农产品生产加工区、先进制造业聚集区、高新技术发展区和现代物流中心区,力争发展为中西部跨国公司聚集地。

基于上述背景,本文借助管理学、人力资源管理、文化心理学的相关理论,以湖北省为研究对象,对跨国公司中文化差异导致的评价者特征区别如何影响员工评价效果这一问题进行系统分析和实证检验,经典文献中将文化界定为集体主义/个人主义、男性气质/女性气质、长期导向/短期导向、不确定性规避、权力距离五个维度,其中最容易对个体评价表达产生影响的是集体主义/个人主义^[9]。因此,本文具体的研究问题为:在跨国公司进行员工评价的过程中,集体主义/个人主义的文化倾向如何对评价效果产生影响?这种影响通过怎样的机制得以实现?

二、研究模型假设的建立

借助于管理学、人力资源管理、文化心理学等学科的相关理论和已有研究,本文将从文化背景与员工评价中的遵从行为、文化背景与员工评价中的语言表达方式、员工评价特征与效果等三方面提出理论模型的假设。

(一)文化背景与员工评价中的遵从行为

集体主义/个人主义倾向作为Hofstede(2001)、House(2004)等经典研究中对国家与地区文化界的重要维度之一,被广泛运用于人力资源管理与跨国公司管理的研究中^[10]。这种影响作用表现为不同文化倾向的个体在遵从行为上的差异。集体主义文化倾向会使得个体表现出维护和谐、避免冲突、达成一致的行为意愿^[11]。Lee(2015)的研究发现,在集体主义文化倾向的地区(例如中国与日本),已经存在的群体意见可以成为一个标准,让其他个体在发表意见时感受到一种向其靠近的压力,个体在发表与群体意见相一致的言论后会提升自己的社会认可和群体依恋的感知,从而使得个体无论在意见形成或是真实行为中都表现出对群体意见高度的遵从^[7]。Moe和Schweidel(2012)的研究则发现,在个人主义文化倾向的地区,个体会展现出与已有群体意见的高度区别,从而显示出自己与他人的差异,并能让自己的言论更容易被他人所注意^[8]。

在跨国公司员工评价的过程中,来自不同国家和地区的员工有着不同的集体主义/个人主义倾向,在其对于其他员工进行评价打分的过程无疑也会展现出上述区别。由此,本文做出如下假设:

H_{1a}:来自个人主义文化倾向地区的员工,在跨国公司员工评价中会给出与以往平均得分差异更大的评分。

(二)文化背景与员工评价中的语言表达方式

集体主义/个人主义倾向对跨国公司员工评价的过程和效果的影响也会表现为不同文化倾向的个体在语言表达方式上的差异。已有研究说明了来自不同文化倾向地区的个体会表现出情绪表达倾向上的显著差异。在个人主义文化倾向的地区,个体在语言表达时会更加直言不讳,也会选择更抒情和有表现力的词语;而在集体主义文化倾向的地区,个体在语言表达时会注意维持和谐、避免辩论,因此往往会选择较为间接和缓和的沟通语言^[12]。Butler等(2007)的研究同样发现集体主义文化倾向的个体在沟通时会尽量抑制和维持自己的情绪,做到“喜怒不形于色”^[14];而个人主义文化倾向的个体在沟通时则会直接表达自己的情绪,特别是负向情绪。Yin等(2014)的研究发现,在美国等个人主义倾向地区,人们愿意在公众场合表现出激动

和热情的情绪,并认为这样的情绪可以有效影响他人;但在集体主义倾向地区,人们则希望在公众场合表现得平静^[9]。

在跨国公司员工评价的过程中,往往不仅仅要求员工对他人的工作进行一个简单评分,还会有一个文字性的描述,而集体主义/个人主义倾向的差异将导致个体选择不同的语言表达方式来反映自己的情绪表达。由此,本文做出如下假设:

H_{1a}:来自个人主义文化倾向地区的员工,在跨国公司员工评价中会表达更多的情绪。

(三)员工评价特征与效果

员工评价的有用性无论对于组织人力资源管理部门的后续工作,还是对于被评价员工的职业生涯发展都会产生重要的影响。一方面,人力资源管理部门希望看到对某一员工的全面的、有区别的评价,而不是千篇一律的评价。这时,评分与以往评分存在较大差异的员工评价(无论差异是正向还是负向的)就会因为提供了独特的信息而引人注目^[8]。在电子商务领域,也有大量研究证明商品众多好评中存在的差评对顾客来说最有意义和帮助^[10]。由此,本文做出如下假设:

H_{2a}:在跨国公司员工评价中,评分的差异性会正向影响评价结果的有用性。

另一方面,来自文字挖掘领域的研究结果显示,客观的文字内容比主观的文字内容更有效,也更有帮助性^[11],而在语言表达中蕴含的情绪越多,主观性就越强。由此,本文做出如下假设:

H_{2b}:在跨国公司员工评价中,评价中更多的情绪表达会负向影响评价结果的有用性。

综合上述的理论假设,本文提出如图1所示的研究模型。

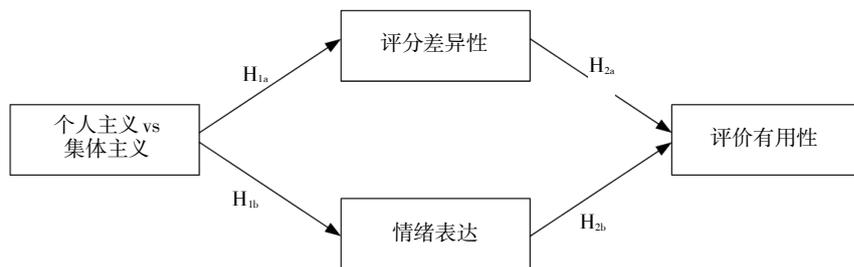


图1 研究模型

注:控制变量包括评价长度、已有评价数量、平均评价得分、员工工作年限、企业固定效应、时间固定效应

三、研究方法

(一)数据来源

由于文化差异对同一地区不同跨国公司员工间评价效果的影响也不同,因此在湖北省总工会的协助下,本次相关调查数据涉及湖北省武汉市、黄石市、襄阳市、宜昌市、孝感市、十堰市、随州市等跨国企业主要集中地区,共包括17家跨国公司,涵盖制造业、农林牧渔业、房地产业、医药业等产业,调查对象为一般员工、基层管理人员以及中高层管理人员。通过这些企业的人力资源管理部门收集了近五年的员工间相互评价的数据3949条,对其进行编号、整理,收集了每条数据中的评价者个人信息(包括国籍、工作年限等)、被评价者个人信息、评价得分、评价文本、人力资源部门对于评价是否有用的打分等信息。整理过程中发现有309条数据在上述信息中存在一定程度的不完整,此外,由于本研究要测度的评分差异性需要使用到被评价者在上一年的平均评价得分,因此在某一年度新进员工的评价需要删除,共有744条此类数据,最终得到有效评价数据2896条。

在获取的评价文本信息中,笔者使用了文本挖掘工具Linguistic Inquiry and Word Count (LIWC)进行评

价文本中情绪信息的挖掘,鉴于湖北省跨国公司的特征,本研究在使用LIWC进行文本挖掘时加入了英文词典和中文词典信息,并将对评价文本中的正向情绪信息(例如喜爱、幸福、很好等)和负向情绪信息(例如恶心、焦虑、愤怒等)分别进行挖掘统计,并将上述两类情绪信息之和作为总情绪信息。

(二)变量测度

在进行变量测度时,由于不同企业的员工评价得分体系存在区别,本研究先将所有调查企业的员工评价得分转换成了5分制得分。例如:在10分制评分体系的企业将员工评价得分乘以1/2;在100分制评分体系的企业将员工评价得分乘以1/20等。对于人力资源部门对于评价是否有用的打分也同样做上述变换,全部转换成5分制得分。

对于评分差异性,本研究将先计算本企业其他所有员工对于j员工在上一年度的评价平均得分 $\overline{r_{j,t-1}} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n r_{i,j,t-1}$,而评分差异性则用员工i在本年度对员工j的评价得分与上年j员工评价平均得分差异的绝对值表示,即 $RatingDeviation_{i,j,t} = |r_{i,j,t} - \overline{r_{j,t-1}}|$ 。

对于情绪表达,本研究将使用LIWC工具挖掘员工评价描述中的情绪性词语,并用情绪性词语字数占整条评价描述字数的百分比来表示。

House(2004)的国家文化价值评分结果虽然没有涉及到跨国公司员工评价的具体问题,但对于个人主义倾向已有明确的测度方式,并在很多后续研究中被验证了其合理性和有效性,因此,在获取了评价者个人信息中的国籍信息之后,本研究利用House(2004)的国家文化价值评分结果得到每一位评价者的个人主义倾向得分。例如:美国、德国、英国、荷兰、新西兰、瑞典等属于高个人主义倾向得分的国家,而中国、日本、俄罗斯、摩洛哥、匈牙利、阿尔巴尼亚等则属于低个人主义倾向得分的国家。

在进行上述的变量测度和必要的控制变量测度之后,本研究对于各变量的描述性统计结果以及变量间的相关系数矩阵计算如表1、表2所示。

表1 变量描述性统计

变量	均值	标准差	最大值	最小值
评价有用性(HE)	3.74	1.81	5.00	1.00
评分差异性(RD)	0.75	0.61	4.76	0.00
总情绪表达(TE)	8.19	6.33	100	0.00
正向情绪表达(PE)	6.83	5.26	100	0.00
负向情绪表达(NE)	1.36	1.74	100	0.00
个人主义倾向(IN)	-4.86	0.84	-6.37	-3.46

表2 变量间相关系数矩阵

变量	HE	RD	TE	PE	NE	IN
评价有用性(HE)	1.00					
评分差异性(RD)	0.17	1.00				
总情绪表达(TE)	-0.11	-0.13	1.00			
正向情绪表达(PE)	-0.09	-0.18	0.81	1.00		
负向情绪表达(NE)	0.09	0.22	0.17	-0.16	1.00	
个人主义倾向(IN)	0.03	0.03	0.05	0.05	0.03	1.00

(三)实证模型

在按照上述步骤收集数据并完成变量测度后,本研究按照前文的研究假设构建如下的实证模型,其中

各变量用表1中第1列的变量缩写表示,控制变量用CO表示,下标*i*表示评价者,*j*表示被评价员工,*t*表示评价年份, Δ_k 表示第*k*个企业的固定效应, Φ_t 表示时间的固定效应,本研究假设所希望验证的系数分别用 α 、 β 、 γ 表示。

$$\text{评分差异性 } RD_{i,j,t} = \alpha_1 IN_i + \alpha_2 TE_{i,j,t} + \Delta_k + \sum_T \Phi_t + CO_{i,j,t} + \varepsilon_{i,j,t}$$

$$\text{情绪表达 } TE_{i,j,t} = \beta_1 IN_i + \beta_2 RD_{i,j,t} + \Delta_k + \sum_T \Phi_t + CO_{i,j,t} + \varepsilon_{i,j,t}$$

$$\text{评价有用性 } HE_{i,j,t} = \gamma_1 RD_{i,j,t} + \gamma_2 TE_{i,j,t} + \Delta_k + \sum_T \Phi_t + CO_{i,j,t} + \varepsilon_{i,j,t}$$

四、实证检验结果

(一) 实证模型回归结果

按照前文提出假设的顺序,本研究首先检验了个人主义倾向对湖北省跨国公司员工评价中评分差异性的影响,回归结果如表3所示。其中列1是仅将个人主义倾向作为自变量的检验结果,列2是进一步加入了总情绪表达和其他控制变量作为自变量的检验结果。从表3的检验结果可以发现个人主义倾向对于跨国公司员工评价的评分差异会有显著的正向影响作用,假设 H_{1a} 得到验证。

表3 个人主义倾向对评分差异的检验结果

解释变量	评分差异(列1)	评分差异(列2)
个人主义倾向	0.029*** (0.004)	0.041*** (0.009)
总情绪表达		-0.017*** (0.001)
ln(已有评价数量)		0.001 (0.293)
平均得分		-0.056*** (0.002)
ln(员工工作年限)		-0.005** (0.019)
常数项	1.452* (0.066)	0.033*** (0.008)
样本量	2896	2896
R ²	0.035	0.081

注:检验结果中***代表 $p < 0.01$, **代表 $p < 0.05$, *代表 $p < 0.1$ (下表同)

接下来,本研究检验了个人主义倾向对跨国公司员工评价中情绪表达的影响作用,检验结果如表4所示。其中列1、列2为使用总情绪表达作为因变量的检验结果,列3、列4为使用正向情绪表达作为因变量的检验结果,列5、列6为使用负向情绪表达作为因变量的检验结果;列1、3、5是仅将个人主义倾向作为自变量的检验结果,列2、4、6是进一步加入了评分差异性和其他控制变量作为自变量的检验结果。从表4的检验结果可以发现个人主义倾向对于跨国公司员工评价的情绪表达会有显著的正向影响作用,假设 H_{1b} 得到验证。

最后,本研究检验了湖北省跨国公司员工评价的评分差异性和情绪表达对评价有用性的影响,检验结果如表5所示。其中列1是仅将评分差异性和情绪表达作为自变量的检验结果,列2是在列1的基础上加入了评价字数及评价字数与其他自变量的交互作用的检验结果,列3是在列1的基础上加入了评分差异性和情绪表达的交互作用的检验结果。从表5的检验结果可以发现,湖北省跨国公司员工评价的评分差异对于人力资源管理部门认为评价的有用性会有显著的正向影响作用,而评价中的情绪表达则对于人力资源管理部门认为评价的有用性会有显著的负向影响作用,假设 H_{2a} 与假设 H_{2b} 得到验证。

表4 个人主义倾向对评价情绪表达的检验结果

解释变量	列1	列2	列3	列4	列5	列6
个人主义倾向	0.521*** (0.001)	0.559*** (0.001)	0.425*** (0.001)	0.492*** (0.001)	0.086** (0.013)	0.178*** (0.003)
评分差异		-0.271*** (0.002)		-0.368*** (0.001)		0.139*** (0.005)
ln(已有评价数量)		0.211*** (0.003)		0.201*** (0.003)		0.018 (0.135)
平均得分		-0.094** (0.024)		-0.064** (0.029)		-0.053** (0.021)
ln(员工工作年限)		-0.151*** (0.009)		-0.160*** (0.009)		0.011 (0.223)
常数项	11.521*** (0.002)	10.213*** (0.003)	11.266*** (0.002)	11.998*** (0.002)	0.966** (0.044)	0.335 (0.312)
样本量	2896	2896	2896	2896	2896	2896
R ²	0.052	0.059	0.045	0.067	0.019	0.055

表5 评论有用性影响作用的检验结果

解释变量	列1	列2	列3
评分差异	0.124*** (0.003)	0.119*** (0.003)	0.152*** (0.003)
总情绪表达	-0.062** (0.026)	-0.069** (0.029)	-0.058** (0.037)
正向情绪表达	-0.022* (0.066)	-0.026** (0.042)	-0.026** (0.040)
负向情绪表达	-0.112*** (0.006)	-0.096*** (0.007)	-0.106*** (0.007)
ln(评价字数)		0.248*** (0.001)	
评分差异* ln(评价字数)		0.122*** (0.003)	
总情绪表达* ln(评价字数)		0.009 (0.263)	
正向情绪表达* ln(评价字数)		0.006 (0.412)	
负向情绪表达* ln(评价字数)		0.011 (0.128)	
评分差异* 总情绪表达			-0.079*** (0.006)
评分差异* 正向情绪表达			-0.095*** (0.006)
评分差异* 负向情绪表达			0.121*** (0.005)
常数项	-3.140*** (0.005)	-4.158*** (0.005)	-4.135*** (0.005)
样本量	2896	2896	2896
R ²	0.081	0.092	0.093

(二)交互作用分析

从表5的分析结果中可以看出,湖北省跨国公司员工评价的评价字数与评分差异对评价有用性有显著的交互作用影响,跨国公司员工评价的评分差异与情绪表达也对评价有用性有显著的交互作用影响,因此,本研究将使用焦点分析的方式进一步对上述交互作用给出更清晰的表示,如图2、图3所示。从图中可以清晰看出,湖北省跨国公司员工评价的评分差异对评价有用性会产生正向的影响,而且评价字数越多,给予人力资源管理部门的信息越多,这种评分差异对评价有用性的正向影响会越强;而跨国公司员工评价中情绪的表达对评价有用性会产生负向的影响,随着评分差异性的增强,强烈的情绪表达和不一致的评分综合起来会使得人力资源管理部门产生一种混乱感,从而使得情绪表达对评价有用性的负向影响进一步增加。

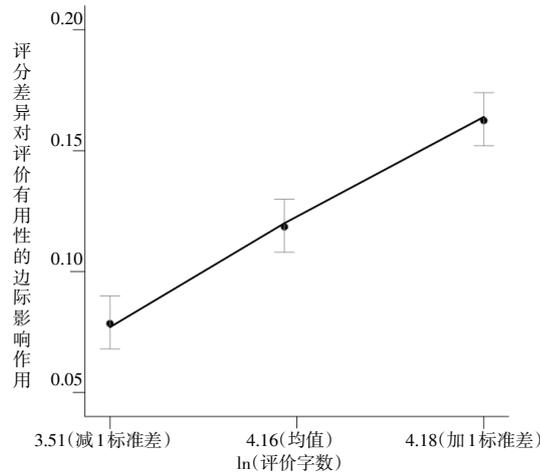


图2 评价字数与评分差异对评价有用性的交互影响作用

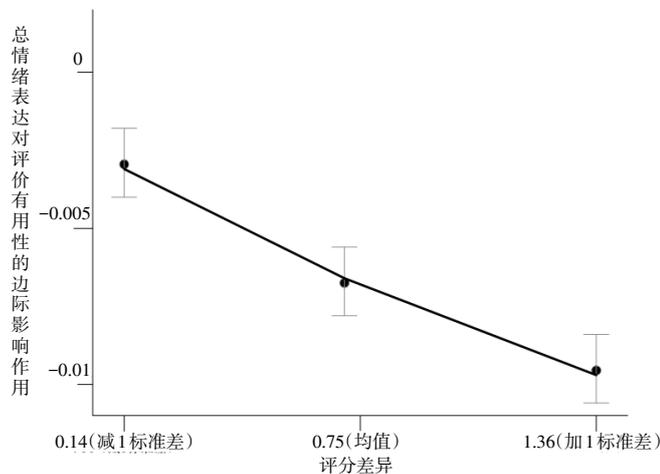


图3 情绪表达与评分差异对评价有用性的交互影响作用

五、结论与对策建议

(一)结论

1. 文化差异对跨国公司员工间评价打分有不同程度的影响

从湖北省的调查研究来看,跨国公司中来自不同国家和地区的人有着不同的文化背景,这其中就包括不同的个人主义/集体主义倾向,这种个人主义/集体主义倾向会使得员工在对组织内他人进行工作评价打分时出现不同的趋势,来自强个人主义倾向地区的员工会更多地在打分时显示出与以往评分和众人评分的

不一致,从而凸显自己的评价,而来自强集体主义倾向地区的员工则会更多受到他人总体评分的影响,并以此为基准让自己的评分向其靠拢。

2. 文化差异对跨国公司员工间评价描述有不同程度的影响

本研究发现,在湖北省跨国企业中,不同的个人主义/集体主义倾向也会造成跨国公司员工评价在评价描述中出现不同的语言表达方式,来自强个人主义倾向地区的员工会在评价中使用更多的表达情绪的词语,甚至会完全使用几个情绪表达词语合起来作为整个评价描述内容,而来自强集体主义倾向地区的员工会在评价中更多地使用客观和平和的描述方式。

3. 跨国公司员工评价中的评分差异和情绪表达均会对评价有用性产生显著的影响

评分差异性对评价有用性会产生正向影响,即不同的评价可以让力资源管理部门更系统、更全面地了解被评价员工的利弊得失,而情绪表达均会对评价有用性产生显著的负向影响,即评价描述中更多的情绪表达对力资源管理部门来说基本是无用的,力资源管理部门更希望看到的是客观的描述,而不是情绪的宣泄。

在不考虑交互作用的情况下,从回归系数来看,湖北省跨国公司员工评价中的评分差异对评价有用性的影响系数为正向的0.124,总情绪表达对评价有用性的影响系数为负向的0.062,可以发现评分差异对评价有用性的影响更强。同时,由图3和表5中列3的数据发现,评分差异性和情绪表达对评价有用性会产生负向的交互作用,即在评分差异性较大时,情绪表达对评价有用性的负向影响会减弱,这也进一步说明了评分的差异和全面会对组织的员工评价和力资源管理工作产生好的作用。但另一方面,负向情绪表达对评价有用性的影响系数为负向的0.112,其绝对值几乎与评分差异对评价有用性的影响系数相等,同时表5中列3的数据发现评分差异性和负向情绪表达对评价有用性会产生正向的交互作用,即在评分差异性较大时,负向情绪表达对评价有用性的负向影响会增强。

(二)对策建议

1. 湖北省跨国企业应该区别对待具有文化差异员工之间的评价

湖北省是我国中部地区的重要枢纽,交通便利,各类资源丰富,科研教育事业发达,来自全国各地的优秀人才聚集于此,这就导致了跨国企业内部的文化差异是固有的。湖北省的发展离不开海外人才的支持,作为湖北省的跨国企业,应该重视企业内员工多元文化这一特征的价值,在一定程度上,不同员工之间的文化差异能提高企业的创新与活力。这就要求湖北省跨国企业的力资源管理部门不能对所有的员工评价得分统一对待和处理,而应该更精细地将来自不同个人主义/集体主义倾向地区的评价者分开,分别分析他们对其他员工的评价得分,通过更多样的评价使湖北省跨国企业对员工的表现得到更全面的认识,聚集人才,提升湖北省核心竞争力。

2. 湖北省跨国企业应该充分发掘文化差异的正面影响

基于湖北省跨国企业的数据分析可以看到,在不考虑交互作用的情况下,评分差异对评价有用性的正向影响更强,因此湖北省跨国企业应在一定程度上鼓励文化氛围中的个人主义倾向,从而产生评分差异。当评分差异性和情绪表达对评价有用性会产生负向的交互作用时,负向情绪表达对评价有用性的负向影响会进一步加强,这就要求湖北省跨国企业应该鼓励员工在评价时多使用正向的情绪词,尽量少用包含负面情绪的词语,从而使不同文化差异的员工对他人的评价能够更容易被重视和采用。除此之外,湖北省省委、省政府也表示将努力寻找不同文化差异专业人士自身发展与湖北省跨国企业发展的结合点,实现创业共赢的目标。

3. 湖北省跨国企业内部要建立有效的沟通与协调机制

湖北省跨国企业内若存在顺畅的交流渠道以及协调机制,那么不仅员工与员工之间的沟通会得到提

高,员工与管理者之间的交流也能够得到极好的保证,而意见与政策的反馈也会顺利许多。湖北省跨国企业中大多数员工具有不同文化背景,如果能在平等友好的环境中相互沟通,直抒己见,便能减弱狭隘的民族意识,有利于培养全球化经营理念,从而达成文化认同,最终实现不同文化下职员们真正的交汇融合,促进湖北省跨国企业跨文化经营;而友好的组织环境和气氛、高涨的员工士气和强烈的责任感又能够使组织效率得到进一步提高,从而合理保证企业决策的效率性和准确性,对于湖北省跨国企业长远的发展十分有利。同时湖北省政府也表示会继续大力改善投资环境,为跨国公司到湖北发展创造良好条件,使投资者创业在湖北、发展在湖北、满意在湖北。

(三)局限与未来研究方向

在得到上述结论的同时,本研究也存在一定的局限。首先,本文以湖北省跨国企业为调查对象,可能存在样本偏差,还需要大量研究进一步证实本研究结论的有效性。其次,本研究对于评价者的个人主义/集体主义倾向使用了评价者来自国家和地区的个人主义/集体主义倾向得分完成,但有可能同一国家和地区的不同个体存在不同的个人主义/集体主义倾向,未来可以尝试对每个评价者进行单独的个人主义/集体主义倾向测试来进一步验证本研究的结论。另外,对于文化其他维度(男性气质/女性气质、长期导向/短期导向、不确定性规避、权力距离)上的差异会怎样影响跨国公司员工评价的过程与效果,也成为可能的后续研究方向。

参考文献:

- [1] 王继翔,肖海.国有军工企业知识型员工业绩评价模型构建及应用[J].经济体制改革 2014,(9): 186-190.
- [2] 任秋阳.引入控制思想的员工评价研究与实现[D].沈阳:东北大学,2014.
- [3] Hofstede. Culture's Consequences: International Differences in Work-related Values[M]. Thousand Oaks, CA: Sage.2001.
- [4] Butler, E. A. Emotion Regulation and Culture: Are the Social Consequences of Emotion Suppression Culture-specific?[J]. Emotion, 2007,(7):30-48.
- [5] Fang, H. Towards Effective Online Review Systems in the Chinese Context: A Cross-cultural Empirical Study[J]. Electronic Commerce Research and Applications, 2013,(12):208-220.
- [6] House R. J.. Culture, Leadership,and Organizations: The Globe Study of 62 Societies[M]. Thousand Oaks, CA: Sage.2004.
- [7] Lee, Y. J. Do I Follow my Friends or the Crowd? Information Cascades in Online Movie Ratings[J]. Management Science, 2015, (10):2241-2258.
- [8] Moe, W. Online Product Opinions: Incidence, Evaluation, and Evolution[J]. Marketing Science, 2012,(3):372-386.
- [9] Yin, D. Anxious or Angry? Effects of Discrete Emotions on the Perceived Helpfulness of Online Reviews[J]. MIS Quarterly, 2014, (2):539-560.
- [10] Chen, Z. Temporal Contiguity and Negativity Bias in the Impact of Online Word of Mouth[J]. Journal of Marketing Research, 2013, (4):463-476.
- [11] Ghose, A. Estimating the Helpfulness and Economic Impact of Product Reviews: Mining Text and Reviewer Characteristics[J]. IEEE Transactions on Knowledge and Data Engineering,2011,(10):1498-1512.

(责任编辑:颜 莉)