

Schudey, Alexander Paul; Jensen, Ove; Sachs, Steffen

Article

20 Jahre Rückanpassungsforschung: Eine Metaanalyse

Zeitschrift für Personalforschung (ZfP)

Provided in Cooperation with:

Rainer Hampp Verlag

Suggested Citation: Schudey, Alexander Paul; Jensen, Ove; Sachs, Steffen (2012) : 20 Jahre Rückanpassungsforschung: Eine Metaanalyse, Zeitschrift für Personalforschung (ZfP), ISSN 1862-0000, Rainer Hampp Verlag, Mering, Vol. 26, Iss. 1, pp. 48-73, https://doi.org/10.1688/1862-0000_ZfP_2012_01_Schudey

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/93017>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Alexander Paul Schudey, Ove Jensen, Steffen Sachs*
20 Jahre Rückanpassungsforschung – eine Metaanalyse**

Der Horizont der Reintegrationsforschung wird in jüngerer Zeit stark erweitert. Während frühere Arbeiten vor allem die Rückanpassung untersuchten, heben neuere Arbeiten andere Facetten des Karriereerfolgs hervor. An diesem Wendepunkt ist eine Konsolidierung der zwanzigjährigen Rückanpassungsforschung angebracht. Der Artikel legt die erste Metaanalyse der Rückanpassung vor und bereinigt die empirischen Primärstudien um Stichprobenfehler und Messfehler. Es bestätigen sich hohe Korrelationen zwischen der Arbeitsrückanpassung und vier zentralen Variablen: (1) Klarheit der Reintegrationsprogramme und -prozesse, (2) Rollenklarheit, (3) Rollenbezogene Entscheidungsfreiheit und (4) Rollenkonflikte. Für die Unternehmenspraxis zeigen die Ergebnisse Faktoren auf, mit denen Unternehmen die Rückanpassung ihrer Repatriates an das Heimatland unterstützen können. Für die Personal- und Managementforschung legt die Metaanalyse nahe, den empirischen Fokus auf andere Konstrukte des Reintegrationserfolgs zu verlagern.

20 Years of Readjustment Research on Repatriates – a Meta-analysis

The scope of repatriation research has recently been broadened. Whereas previous research focused on readjustment, recent work emphasizes other facets of career success. At this turning point, consolidating two decades of readjustment research is appropriate. This article submits the first meta-analysis of readjustment and corrects the primary studies for sampling error and measurement errors. The results confirm high correlations between work adjustment and four core constructs: (1) clarity of repatriation programs and processes, (2) role clarity, (3) role discretion and (4) role conflicts. For business practice, these results point to key factors which firms can manage to facilitate readjustment. For human resource management research, this meta-analysis suggests shifting the focus of empirical research toward other constructs of repatriation success.

Key words: **readjustment, repatriate management, expatriate management, international assignments, meta-analysis** (JEL: M12, M16, M50)

* Dr. Alexander Paul Schudey, Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Vertriebsmanagement und B2B Marketing, WHU – Otto Beisheim School of Management, Burgplatz 2, D – 56179 Vallendar. E-Mail: alexander.schudey@whu.edu.

Univ.-Prof. Dr. Ove Jensen, Inhaber des Lehrstuhls für Vertriebsmanagement und B2B Marketing, WHU – Otto Beisheim School of Management, Burgplatz 2, D – 56179 Vallendar. E-Mail: ove.jensen@whu.edu.

Dipl.-Kfm. Steffen Sachs, Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Vertriebsmanagement und B2B Marketing, WHU – Otto Beisheim School of Management, Burgplatz 2, D – 56179 Vallendar. E-Mail: steffen.sachs@whu.edu.

** Die Autoren danken der Herausgeberin und zwei anonymen Gutachtern für wertvolle Anregungen zu Titel, konzeptioneller Einbettung und Implikationen des Beitrags.

Artikel eingegangen: 14.3.2011

revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 20.1.2012.

1. Einleitung

Im Zuge der Globalisierung haben Unternehmen internationale Niederlassungen aufgebaut und ihre Wertschöpfungsketten international gespannt (vgl. Blythe, 2009; Czinkota & Ronkainen, 2003; Lages, Jap, & Griffith, 2008; Xu, Cavusgil, & White 2006). Zur Steuerung dieser internationalen Aktivitäten senden Unternehmen oft Mitarbeiter aus einem Land als sogenannte *Expatriates* in ein anderes (Avril & Magnini, 2007; Bossard & Peterson, 2005; Eckert, Rässler, Mayer, & Bonsiep, 2004; Linehan & Sculion, 2002; Osman-Gani & Hyder, 2008; Sussman, 2001). Die Anzahl dieser Expatriates hat sich in den letzten Jahren deutlich erhöht (vgl. Mercer, 2008). Zudem planen nach einer Studie der Economist Intelligence Unit (2010) vier von zehn internationale Unternehmen, in den nächsten fünf Jahren mehr Personal auf internationale Einsätze zu entsenden.

Jede Entsendung birgt die Herausforderung, die entsandten Mitarbeiter später wieder im Heimatland zu integrieren: „Normally, the individuals' time abroad will end with the return of the employees to their countries of origin, a process which is called repatriation“ (Vidal, Valle, Aragón, & Brewster, 2007, S. 318). Zum Erfolg der Reintegration (Repatriation) liegen weniger Forschungsarbeiten vor als zum Erfolg der Entsendung (Expatriation). Die vorliegenden Reintegrationsstudien deuten auf große Schwierigkeiten hin: In den ersten zwei Jahren nach der Rückkehr verlassen bis zu ein Drittel der Repatriates ihr Unternehmen (vgl. Mervosh & McClenahan, 1997; Suutari & Brewster, 2000). Dieser Anteil erhöht sich nach drei Jahren auf bis zu 50% (vgl. Halpern, 2005). Repatriates verlassen ihr Unternehmen deutlich häufiger als Manager ohne Auslandseinsatz (vgl. Black & Gregersen, 1991, 1999; Conference Board Report, 1996; Windham International, 1999). Angesichts dieser hohen Abwanderungsraten bezeichnet Hurn (1999, S. 224) die Rückkehr nach einem Auslandseinsatz pointiert als „the toughest assignment of all“.

In der Vergangenheit nahm das Konstrukt *Rückanpassung* (engl. *repatriation adjustment* oder *readjustment*) die zentrale Rolle ein, wenn Reintegrationserfolg konzipiert wurde (vgl. Hemmasi, Downes, & Varner, 2010; Szkudlarek, 2010). Empirische Studien zur Rückanpassung basieren dabei zumeist auf dem konzeptionellen Modell von Black, Gregersen und Mendenhall (1992), welches auf Grundlage der Kontrolltheorie eine psychische Stressperspektive einnimmt (vgl. Sussman, 2001). Das Modell hat die Reintegrationsforschung von einer fragmentierten zu einer umfassenderen Sichtweise auf den Reintegrationsprozess geführt (vgl. Hyder & Lövblad, 2007). Allerdings betont es sehr einseitig die Rückanpassung und damit die Sicht des individuellen Entsandten.

Neuere Studien zur Reintegration stützen sich auf andere theoretische Grundlagen wie psychologische Verträge (vgl. z. B. Stahl & Cerdin, 2004), Prinzipal-Agenten Beziehungen (vgl. Yan, Zhu, & Hall, 2002) und Fit-Konzepte (z. B. Cerdin & Pargneux, 2009; Shen & Hall, 2009). Weiterentwicklungen von Black, Gregersen und Mendenhall (1992) durch Hyder und Lövblad (2007) und Arbeiten zu internationalen Karrierepfaden (vgl. z. B. Bolino 2007; Cerdin & Pargneux 2009; Kraimer, Shaffer, & Bolino 2009; Lazarova & Cerdin 2007; Zikic, Novicevic, Harvey, & Breland, 2006) argumentieren, dass nicht nur Rückanpassung das Kriterium des Reintegrationserfolgs

sei, sondern unterschiedliche Erfolgskriterien für Individuum und Organisation sowie innerhalb und außerhalb des Unternehmens betrachtet werden sollten (vgl. z. B. Shen & Hall, 2009; Yan, Zhu, & Hall, 2002).

Es lässt sich also ein Wendepunkt in der Reintegrationsforschung konstatieren. An diesem Wendepunkt ist es zweckmäßig, den empirischen Forschungsstand im bisher dominierenden Forschungsprogramm – dem zur Rückanpassung – metaanalytisch zu konsolidieren. Metaanalysen schließen durch Aggregation der empirischen Befunde auf Effektstärken in der Grundgesamtheit (vgl. Bijmolt, van Heerde, & Pieters, 2005; Eisend 2006, 2009; Fassina, Jones, & Uggerslev, 2008). In zahlreichen Forschungsfeldern wurden Metaanalysen als Zusammenfassung empirischer Forschungsprogramme durchgeführt, um generalisierbare Aussagen abzuleiten (vgl. Gerpott & Paukert, 2011; Gmür & Schwerdt, 2005; Lewin & Donthu, 2005; Völckner & Hofmann, 2007).

Zum Einsatzerfolg von Expatriates wurden bereits mehrere Metaanalysen vorgelegt (vgl. Bhaskar-Shrinivas, Shaffer, & Luk, 2005; Hechanova, Beehr, & Christiansen, 2003; Morris & Robie, 2001). Ein Kern dieser Metaanalysen sind Determinanten der Anpassung von Expatriates im Auslandseinsatz sowie davon beeinflusste Kriterien des Entsendungserfolgs. Dagegen fehlt bislang eine metaanalytische Konsolidierung der Determinanten des Reintegrationserfolgs im Allgemeinen und des Rückanpassungserfolgs im Speziellen. *Forschungsziel* dieses Artikels ist es vor diesem Hintergrund, die Forschung zu Determinanten der Rückanpassung metaanalytisch zu integrieren: Welche (Nicht-)Befunde können als erhärtet gelten, wo besteht weiterhin Forschungsbedarf?

Eine empirische Integration ist schon deshalb relevant, weil die empirische Befundlage weniger einheitlich ist, als es konzeptionelle Integrationen wie diejenige von Black, Gregersen und Mendenhall (1992) postulieren. Beispielsweise finden Black und Gregersen (1991) einen negativen Zusammenhang zwischen der Dauer des Auslandseinsatzes und der späteren Reintegration, Suutari und Valimaa (2002) dagegen eine positive Korrelation. Zudem ist die empirische Rückanpassungsforschung fragmentiert. Zwei Beispiele für diese Fragmentierung sind Furuya et al. (2007) und Stevens et al. (2006), die nur den Einfluss unternehmensspezifischer Reintegrationsprogramme auf die Rückanpassung von Repatriates untersuchen.

Der Artikel ist wie folgt aufgebaut: Der folgende Abschnitt ordnet zunächst den traditionellen Fokus auf Rückanpassung in die neuere Diskussion des Reintegrationserfolgs ein. Dann stellt der Artikel die Facetten der Rückanpassung und ihrer Determinanten dar. Die metaanalytische Integration nimmt zunächst eine einfache Zählung der Effektstärken vor, zu denen es nur wenige empirische Studien gibt („Vote Counting“ nach Bangert-Drowns, 1986). Für die häufiger untersuchten Zusammenhänge führen wir eine psychometrische Metaanalyse durch (Jensen & Mertesdorf, 2006). Die Methodik dieser Hauptanalyse wird ausführlich dargestellt. Es folgt die Präsentation der Ergebnisse. Der Artikel schließt mit der Diskussion der Ergebnisse und möglicher Ansätze für zukünftige Forschung.

2. Rückanpassungsforschung als Teil der Reintegrationserfolgswissenschaft

2.1 Einordnung der Rückanpassung in die Reintegrationserfolgswissenschaft

Szkudlarek (2010, S. 2) begründet die Tatsache, dass ihr Artikel keine Metaanalyse, sondern eine Synopse vornimmt, mit der Zerklüftung des Feldes: „the reentry field is greatly fragmented – the studies focus on different aspects of reentry transition and use different definitions of variables.“ Der vorliegende Artikel, der metaanalytisch in die Tiefe geht, kann daher der Breite und den Facetten der Reintegrationsliteratur nicht annähernd so gerecht werden wie eine konzeptionelle Synopse. Dieser Abschnitt dient einer groben Einordnung.

Tabelle 1 gliedert die in der Literatur diskutierten Konzepte nach zwei Dimensionen: nach der Betrachtungsebene (Individuum vs. Organisation) und nach der konzeptionellen Breite (Beschränkung auf Anpassung vs. breite Sicht des Erfolgs). Das dreidimensionale (Rück-)Anpassungskonstrukt von Black, Gregersen und Mendenhall (1992) und Black, Mendenhall und Oddou (1991) ist zum einen die bedeutendste Grundlage der empirischen Reintegrations- bzw. Expatriierungsforschung. Zum anderen ist es der zentrale Bezugspunkt neuerer und kritischer konzeptioneller Arbeiten (z. B. Festing & Maletzky, 2011; Haslberger, 2005).

Takeuchi (2010) kritisiert Blacks Beschränkung auf die individuelle Perspektive. Black, Gregersen, und Mendenhall (1992) setze (Rück-)Anpassung mit psychologischer Stressbewältigung gleich und betrachte (Rück-)Anpassung mehr als Selbstzweck denn als Mittel zum Zweck. Laut Lazarova und Caligiuri (2001) und einer Weiterentwicklung von Hyder und Lövblad (2007) hängt der Verbleib im Unternehmen zudem von der Beurteilung des gesamten Rückführungsprozesses ab und nicht vom Grad der Rückanpassung.

Anstelle von Rückanpassung stellen vor allem Untersuchungen internationaler Karrieremodelle ganz andere Erfolgskriterien in den Mittelpunkt. Yan, Zhu und Hall (2002) fordern für die Erfolgsdimensionen eine Unterscheidung nach dem Objekt (Individuum vs. Organisation). Cerdin und Pargneux (2009) unterteilen die individuelle Perspektive nach Karriereerfolg, beruflichem Erfolg und Entwicklungserfolg. Da die Karrierepfade nach Auslandseinsätzen oft nicht im gleichen Unternehmen weiterführen (z. B. Stahl, Miller, & Tung, 2002; Sutari & Brewster, 2003), fordern einige Autoren (vgl. Benson & Pattie, 2008; Haslberger & Brewster, 2009) zusätzlich Erfolgskriterien außerhalb der entsendenden Organisation zu erfassen. Nach MacDonald und Arthur (2005) ist auch der Wiedereintritt des Partners in den Beruf ein Erfolgskriterium.

Selbst innerhalb der Anpassungsforschung sind die Konzeptionen und Operationalisierungen sehr heterogen (vgl. Festing & Maletzky, 2011). Während für Black (1988) das Ausmaß der drei Anpassungsfacetten den Anpassungsgrad und damit den Erfolg bestimmt (vgl. Hemmasi, Downes, & Varner, 2010), verwenden Feldman und Thompson (1993) auch Variablen wie Zufriedenheit mit der Entlohnung und Arbeitsplatzsicherheit als Indikatoren der Anpassung. Die Operationalisierung von Sear-

le und Ward (1990) unterscheidet eine psychologische Anpassungskomponente von einer sozio-kulturellen Komponente.

Weil dieser Artikel die klassischen empirischen Rückanpassungsstudien integriert, stellen wir im Folgenden auf deren dominierende konzeptionelle Grundlage ab, d. h. im Wesentlichen Black, Gregersen und Mendenhall (1992). Zukünftige Metaanalysen können, sobald sich die neueren konzeptionellen Arbeiten in empirischen Folgearbeiten niedergeschlagen haben, auf eine breitere Theorienbasis bauen.

Tab. 1: Erfolgsperspektiven in der Reintegrationsforschung

Betrachtungsebene	Perspektive des Individuums	Perspektive der Organisation
konzeptionelle Breite		
Im Fokus des auf Black, Gregersen und Mendenhall (1992) aufbauenden, um Rückanpassung zentrierten Forschungsprogramms	Rückanpassung (allgemein/kulturell, arbeitsbezogen, interaktionsbezogen); Zufriedenheit (allgemein, mit Rückführung, mit Bezahlung, mit Kollegen, mit Vorgesetzten, mit Arbeitsplatzsicherheit, mit Entwicklungsmöglichkeiten); psychisches Wohlergehen	Intention im Unternehmen zu bleiben; Leistung
Im Fokus von kritischen Ergänzungen des Black, Gregersen und Mendenhall (1992) - Forschungsprogramms	Karriereerfolg (künftige Entwicklungsmöglichkeiten, Attraktivität künftiger Aufgaben, Beförderung, Verantwortungszuwachs, Gehaltssteigerung, Zufriedenheit mit eigener Karriere, eigener Marktwert); Entwicklung, Transfer und Demonstration erlernter Fähigkeiten; Psychische Mobilität; Psychologische Mobilität; Arbeitszufriedenheit; Partner-Reintegration	Bindung von Repatriates; Nutzung neuer Kenntnisse; Wissenstransfer; Kündigung vs. Verbleib im Unternehmen; Bereitschaft von Mitarbeitern für Auslandseinsätze; Beziehungs- und Netzwerkaufbau; Commitment

Kategorisierung von Konstrukten aus Black, Gregersen und Mendenhall (1992); Bolino (2007); Cerdin und Pargneux (2009); Feldman und Thompson (1993); Hyder und Lövblad (2007); Kraimer, Shaffer und Bolino (2009); Lazarova und Cerdin (2007); Morgan, Nie und Young (2004); Shen und Hall (2009); Stahl und Cerdin (2004); Szkudlarek (2010); Yan, Zhu und Hall (2002); Zikic et al. (2006).

2.2 Relevanz der Rückanpassung in der Reintegrationserfolgsvorschung

Bei aller Kritik, empirische Arbeiten verdeutlichen, wie relevant Rückanpassung für weitere Erfolgsvariablen ist (vgl. Tab. 2): Lee und Liu (2007), Stevens, Oddou, Furuya, Bird und Mendenhall (2006) und Vidal et al. (2007) weisen einen positiven Effekt der Rückanpassung auf die *Repatriate-Zufriedenheit* aus. Gregersen (1992), Gregersen und Black (1996) und Lee und Liu (2007) ermitteln in ihren Studien positive Korrelationen zwischen Rückanpassung und *Commitment*. Vidal et al. (2007) zeigen einen positiven Zusammenhang zwischen Rückanpassung und *Leistung* auf. Aschkenazi (2006), Lee und Liu (2006, 2007) und Vidal et al. (2007) stellen fest, dass Repatriates nach dem Auslandseinsatz eher *im Unternehmen verbleiben*, wenn sie besser angepasst sind. Nach Furuya, Stevens, Oddou, Bird und Mendenhall (2007, 2009) hat die erfolgreiche Rückanpassung einen positiven Effekt auf den *Kompetenztransfer* im Unternehmen. Die Bedeutung dieser ersten empirischen Befunde werden wir im Rahmen der Implikationen für Forschung und Praxis noch einmal aufgreifen.

Tab. 2: Zentrale Erkenntnisse zum Zusammenhang zwischen der Rückanpassung und weiteren Erfolgsfacetten der Reintegration

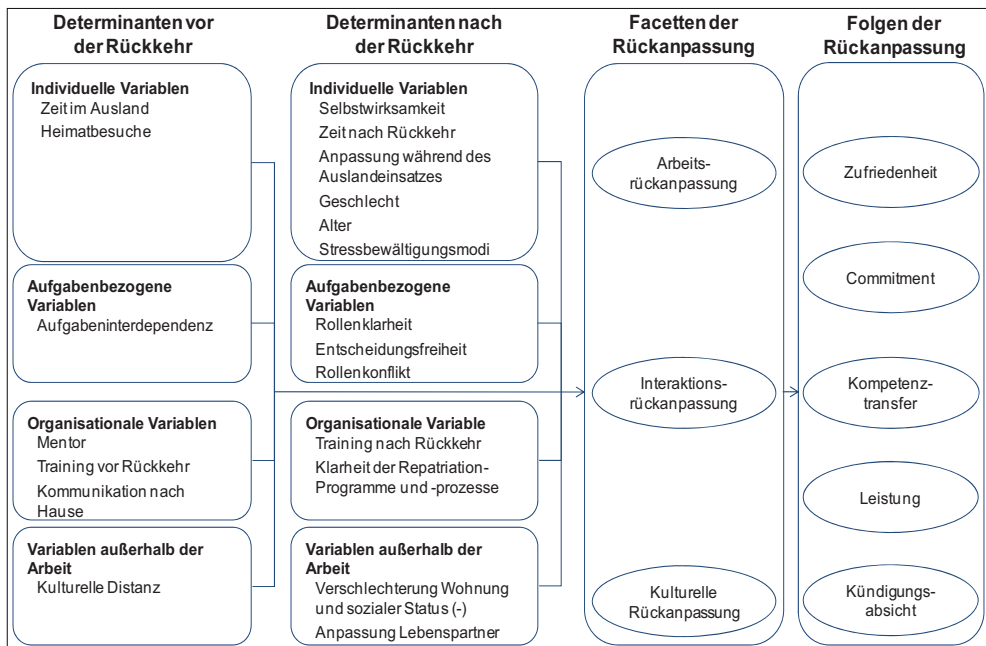
Zusammenhang	Studie (Jahr) [Dimension der Rückanpassung, Tab. 3]	Methodik (Stichprobe- größe)	Zentrale Ergebnisse
Rückanpassung → Zufriedenheit	Lee und Liu (2007) [kulturell]	Regression (118)	• Die Rückanpassung beeinflusst die Zufriedenheit signifikant positiv
	Stevens et al. (2006) [global]	Korrelation (305)	• Es besteht ein positiver, signifikanter Zusammenhang zwischen der Rückanpassung und der Zufriedenheit der Repatriates.
	Vidal et al. (2007) [Arbeit]	Korrelation (122)	• Es besteht ein positiver, signifikanter Zusammenhang zwischen der Rückanpassung und der Zufriedenheit der Repatriates
Rückanpassung → Commitment	Gregersen (1992) [Interaktion]	Korrelation (174)	• Zwischen Rückanpassung und Commitment besteht ein positiver Zusammenhang
	Gregersen und Black (1996) [Interaktion]	Korrelation (122)	• Zwischen Rückanpassung und Commitment besteht ein positiver, signifikanter Zusammenhang
	Lee und Liu (2007) [kulturell]	Korrelation (118)	• Es besteht ein positiver, signifikanter Zusammenhang zwischen der Rückanpassung und dem Repatriate-Commitment
Rückanpassung → Leistung	Vidal et al. (2007) [Arbeit]	Korrelation (122)	• Es besteht ein positiver, signifikanter Zusammenhang zwischen der Rückanpassung und der Repatriate-Leistung
Rückanpassung → Kündigungsabsicht	Aschkenazi (2006) [global]	Korrelation (96)	• Es besteht ein positiver, signifikanter Zusammenhang zwischen der Rückanpassung und dem Verbleib im Unternehmen nach dem Auslandseinsatz
	Lee und Liu (2006) [kulturell]	Regression (124)	• Die Rückanpassung hat einen signifikanten, negativen Einfluss auf die Kündigungsabsichten von Repatriates
	Lee und Liu (2007) [kulturell]	Regression (118)	• Die Rückanpassung hat einen starken, negativen Einfluss auf die Kündigungsabsichten von Repatriates
	Vidal et al. (2007) [Arbeit]	Korrelation (122)	• Es besteht ein negativer Zusammenhang zwischen der Anpassung und den Kündigungsabsichten von Repatriates
Rückanpassung → Kompetenztransfer	Furuya et al. (2007, 2009)	Regression (305)	• Es besteht ein insgesamt positiver signifikanter Zusammenhang zwischen Rückanpassung und Kompetenztransfer. (Positive Betas für die Facetten Arbeitsanpassung und Interaktionsanpassung; negatives Beta für die Facette Kulturelle Anpassung)

3. Konzeptionelle Grundlagen der Rückanpassung

Das konzeptionelle Modell von Black, Gregersen und Mendenhall (1992) ist der klassische Bezugsrahmen der empirischen Rückanpassungsforschung. Es basiert hauptsächlich auf dem Stressfaktor-Stress-Belastungs-Prozess und betrachtet Determinanten, Facetten und Folgen der Rückanpassung. Der Beitrag dieses Modells für die Rückanpassungsforschung von Repatriates ist vor allem in der Einteilung der Rückanpassungsdeterminanten in zwei Phasen sowie in der dreidimensionalen Operationalisierung des Rückanpassungskonstrukts zu sehen (vgl. Sussman, 2001). Die Gültigkeit der Forschungshypothesen des Modells ist für die wachsende Anzahl empirischer Studien bisher noch nicht getestet worden. Wir sind überzeugt, dass mit dem Modell verbundene Annahmen, z. B. dass aufgabenbezogene Variablen ausschließlich die Arbeitsrückanpassung beeinflussen, der Überprüfung bedürfen.

Black, Gregersen und Mendenhall (1992) unterscheiden Determinanten nach zwei Phasen des Rückanpassungsprozesses: Determinanten *vor der Rückkehr* (*anticipatory*) und Determinanten *nach der Rückkehr* ins Heimatland (*in-country*). Der Reintegrationserfolg werde durch den Grad der *Rückanpassung* bestimmt. In Arbeiten, die das Modell erweitern, beeinflusst die Rückanpassung wiederum Konstrukte wie Zufriedenheit und Commitment (vgl. Gregersen, 1992; Gregersen & Black, 1996; Naumann, 1993a, 1993b), den Verbleib im Unternehmen (vgl. Hyder & Lövlblad, 2007) sowie die weitere Karriereplanung (vgl. Shen & Hall, 2009). Abbildung 1 zeigt den konzeptionellen Bezugsrahmen dieser Metaanalyse.

Abb. 1: Konzeptioneller Bezugsrahmen der Metaanalyse



Die Anpassung von Expatriates während des Auslandseinsatzes enthält drei Dimensionen (vgl. Black & Stephens, 1989; Gregersen & Black, 1990): (1) Arbeitsanpassung, (2) Interaktionsanpassung und (3) kulturelle Anpassung. Black und Gregersen (1991) zeigen empirisch, dass die Rückanpassung von Repatriates ebenfalls diese drei Dimensionen umfasst. Tabelle 3 fasst ausgewählte Definitionen und Operationalisierungen der (Rück-)Anpassung zusammen.

Tab. 3: Ausgewählte Definitionen und Operationalisierungen der Facetten der Rückanpassung

Facette der Rückanpassung	Definitionen: Dimensionen der (Rück-)Anpassung (Bhaskar-Shrinivas, Shaffer, & Luk 2005, S. 257)	Operationalisierung (Black, 1994, S. 1499)
Arbeitsrückanpassung	„comfort associated with the assignment job or tasks“	<ul style="list-style-type: none"> • Supervisory responsibilities • Performance expectations • Job responsibilities
Interaktionsrückanpassung	„comfort associated with interacting with host [home] country nationals both inside and outside of work“	<ul style="list-style-type: none"> • Interaction with home nationals • Socialization with home nationals • Dealing with home nationals • Speaking with home nationals
Kulturelle Rückanpassung	„comfort associated with various nonwork factors such as general living conditions, local food, transportation, entertainment, facilities, and health care services in the host [home] country“	<ul style="list-style-type: none"> • Shopping • Cost of living • Housing conditions • Entertainment facilities • Food • Living conditions • Health care facilities

Black, Gregersen und Mendenhall (1992) unterscheiden zwischen Determinanten vor der Rückkehr und Determinanten nach der Rückkehr ins Heimatland. Zudem unterteilen die Autoren die Determinanten in vier Unterkategorien: (1) aufgabenbezogene Variablen, (2) individuelle Variablen, (3) organisationale Variablen und (4) Variablen außerhalb der Arbeit. Tabelle 4 fasst die Variablen zusammen und zeigt die von Black, Gregersen und Mendenhall (1992) postulierten Beziehungen zur Rückanpassung, ergänzt um Hypothesen von Szkudlarek (2010). Für die Mehrzahl der Variablen nehmen Black, Gregersen und Mendenhall (1992) einen Einfluss auf alle drei Facetten der Rückanpassung an. Hingegen gehen diese insbesondere für die aufgabenbezogenen Variablen ausschließlich von einer Korrelation mit der Arbeitsrückanpassung aus. Auf Basis einer Literaturrecherche zeigt Tabelle 5 zudem mögliche Konsequenzen der Rückanpassung wie Zufriedenheit und Commitment, die wir explorativ in unsere Analyse aufnehmen.

Tab. 4: Determinanten der Rückanpassung im Überblick

Zuordnung		Variable	Quelle	Erläuterung der Variable (BGM; S)	angenommener Einfluss auf Rückanpassung nach BGM & S		
					Arbeit	Interaktion	Kulturell
Vor der Rückkehr	Individuell	Zeit im Ausland	BGM	„Total numbers of years. [...] Time away from the home country“ (S. 744f)	-	-	-
		Heimatbesuche	BGM	„Home leave and other visits back to the home country and home office“ (S. 745)	+	+	+
	Aufgabenbezogen	Aufgabeninterdependenz	BGM	„Task interdependency between the expatriate and the home country operations“ (S. 746)	+	0	0
	Organisational	Mentor	BGM	„Individual or group [...] assigned to a specific expatriate [...] keeping in touch with the expatriate during the overseas assignment and conveying important information“ (S. 747)	+	0	0
		Training vor Rückkehr	BGM	„Training and orientation prior to the return home“ (S. 747)	+	+	+
Außerhalb der Arbeit	Kulturelle Distanz	Kommunikation nach Hause	BGM	„Frequency of communication between the subsidiary and the home office“ (S. 747)	+	+	+
		BGM	„Difference between the country of foreign assignment and home country“ (S. 749)	-	-	-	
Nach der Rückkehr	Individuell	Selbstwirksamkeit	BGM	„Individual’s beliefs that they are capable of gaining behavioral control and adjusting to the home country“ (S. 749)	+	+	+
		Zeit nach Rückkehr	BGM	Erweiterung von Black (1994)	+	+	+
		Anpassung während des Auslandseinsatzes	BGM	„Actual degree of adjustment individuals make during the overseas assignments“ (S. 749)	-	-	-
		Geschlecht	S	Moderatorvariable (S.5)	0	0	0
		Alter	S	„The older the repatriates, the less the reentry distress“ (S.5)	+	+	+
		Problemorientierte Bewältigung	S	„Problem-focused strategies seek to fix a stressful problem“ (S.5)	+	+	+
		Emotionale Bewältigung	S	„Emotion-focused strategies [...] concentrate on minimizing the emotional outcomes of the problem“ (S.5)	-	-	-
	Aufgabenbezogen	Rollenklarheit	BGM	„Extent to which an individual knows what is expected of him/her on the job“ (S. 750)	+	0	0
		Rollenbezogene Entscheidungsfreiheit	BGM	„Changing the role to fit the individual, making it easier for the individual to utilize past, familiar behaviors“ (S. 750)	+	0	0
		Rollenkonflikt	BGM	„Conflicting signals about what is expected of the individual in the new role“ (S. 747)	-	0	0
	Organisational	Training nach Rückkehr	BGM	siehe Training vor Rückkehr	+	+	+
		Klarheit der Reintegrationsprogramme und -prozesse	BGM	„Clarity of an organization’s repatriation policies and procedures, as well as its congruence with what employees desire“ (S. 751)	+	0	0
	Variablen außerhalb der Arbeit	Verschlechterung der Wohnverhältnisse und des sozialen Status	BGM	„Severe disruption relative to housing upon repatriation“ (S. 752)	-	-	-
BGM			„Downward shift in social status upon their return [...]“ (S. 751)	-	-	-	
	Anpassung des Lebenspartners	BGM	„Cross-cultural adjustment [...] for the spouse, especially relative to interaction and general adjustment“ (S. 752)	0	+	+	

Quellenerläuterung: BGM = Black, Gregersen und Mendenhall (1992); S = Szkudlarek (2010)

Tab. 5: Konsequenzen der Rückanpassung im Überblick

Zuordnung		Variable	Erläuterung der Variable	Literaturbasis für die Auswahl der Variablen
Nach der Rückkehr	Individuell	Zufriedenheit	„pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one’s job or job experience“ (Locke, 1976, S. 1300)	Naumann (1993a), Selmer (2002)
		Commitment	„strong belief in the organization’s goals and values, a willingness to exert considerable effort on behalf of the organization, and a strong desire to remain a member of the organization“ (Mowday, 1979, S. 226)	Naumann (1993b), Naumann et al. (2000)
		Kompetenztransfer	„I currently utilize my new international business knowledge“, and „When ambiguous situations occur, I now understand them more quickly because of my foreign experiences“ (Furuya et al., 2007, S.14)	Furuya et al. (2007, 2009)
	Organisational	Leistung	„Performance when they [the expatriates] came back [...] regarding ‘achievement of the objectives’, ‘quality of the work done’, ‘finishing tasks on time’, ‘working in group ability’ and ‘general performance’“ (Vidal et al., 2007, S. 326)	Vidal et al. (2007)
		Kündigungsabsicht	„When repatriates are back in their organization [...], they may well think of leaving the company“ (Vidal et al. 2007, S. 324)	Aschkenazi (2006), Lee und Liu (2006, 2007), Vidal et al. (2007)

4. “Vote-Counting“ Analyse

Für solche Variablen des konzeptionellen Bezugsrahmens, zu denen weniger als drei Effektstärken vorliegen, führen wir zunächst eine Zählung signifikanter und nicht-signifikanter Befunde durch (Bangert-Drowns, 1986; Kirca, Jayachandran, & Bearden, 2005). Tabelle 6 zeigt für neun Variablen die empirischen Befunde. Nach Black, Gregersen und Mendenhall (1992) führt die *Anpassung während des Auslandseinsatzes* zu Problemen bei der Rückanpassung. Die vorliegenden Befunde bestätigen diesen Zusammenhang jedoch nicht. Einige Arbeiten (Larsen, 2001; Sutari & Valimaa, 2002) ermitteln sogar positive Zusammenhänge zwischen der *Anpassung während des Auslandseinsatzes* und der späteren Rückanpassung. Zur *Kommunikation mit dem Heimatland* bestätigen die Befunde von Sutari und Valimaa (2002) und Vidal et al. (2007), dass die *Häufigkeit der Kommunikation mit dem Heimatland* die spätere Rückanpassung erleichtert. Weiter zeigt Larsen (2001), konsistent mit Black, Gregersen und Mendenhall (1992), dass die *Rückanpassung des Lebenspartners* die Rückanpassung von Repatriates positiv beeinflusst. Wie Black, Gregersen und Mendenhall (1992) zeigen Sánchez Vidal, Sanz Valle, Barba Aragón und Brewster (2007) einen positiven Zusammenhang zwischen Selbstwirksamkeit und Arbeitsanpassung. Für vier weitere Determinanten, die nicht Teil des Modells von Black, Gregersen und Mendenhall (1992) sind, liegen folgende empirische Ergebnisse vor: Herman und Tetrick (2009) belegen, dass die Art der Stressbewältigung die drei Facetten der Rückanpassung beeinflusst. Problemorientierte Stressbewältigung wirkt unterstützend, emotionale Stressbewältigung mindernd. Die Ergebnisse zum Einfluss des Alters auf die Rückanpassung differieren. Für amerikanische Repatriates entdecken Black und Gregersen (1991) einen positiven Zusammen-

hang mit den drei Facetten der Rückanpassung, während Suutari und Valimaa (2002) für finnische Repatriates nur einen negativen Zusammenhang mit der Kulturellen Anpassung finden. Laut Sussman (2001) besteht kein signifikanter Zusammenhang zwischen dem Geschlecht und den drei Facetten der Rückanpassung.

Tab. 6: Vote-Counting zu seltener untersuchten Rückanpassungszusammenhängen

Variable	Arbeitsanpassung	Interaktionsanpassung	Kulturelle Anpassung
Anpassung im Ausland	Larsen (2001): +	Gregersen (1992): o	Larsen (2001): + Suutari und Valimaa (2002): +
	Suutari und Valimaa (2002): o	Gregersen und Black (1996): o Larsen (2001): + Suutari und Valimaa (2002): +	
Mentor	Vidal et al. (2007): o	n.a.	n.a.
Kommunikation nach Hause	Suutari und Valimaa (2002): o	Suutari und Valimaa (2002): +	Suutari und Valimaa (2002): +
	Vidal et al. (2007): +		
Anpassung des Lebenspartners	Larsen (2001): + Gregersen und Stroh (1997): +	Larsen (2001): + Gregersen und Stroh (1997): +	Larsen (2001): + n.a.
Selbstwirksamkeit	Sánchez Vidal et al. (2007): +	n.a.	n.a.
Problemorientierte Stressbewältigung	Herman und Tetrick (2009): +	Herman und Tetrick (2009): +	Herman und Tetrick (2009): +
Emotionale Stressbewältigung	Herman und Tetrick (2009): -	Herman und Tetrick (2009): -	Herman und Tetrick (2009): -
Geschlecht	Sussman (2001): o	Sussman (2001): o	Sussman (2001): o
Alter	Black und Gregersen (1991): +	Black und Gregersen (1991): +	Black und Gregersen (1991): +
	Suutari und Valimaa (2002): o	Suutari und Valimaa (2002): o	Suutari und Valimaa (2002): -

+ signifikant positiver Zusammenhang; o kein signifikanter Zusammenhang; – signifikant negativer Zusammenhang;
n.a. keine Datenbasis

5. Methodik der psychometrischen Metaanalyse

Bei der quantitativen Integration gehen wir vor wie die Metanalysen von Eisend (2006, 2009), Heugens & Lander (2009), Jaramillo, Carrillat, & Locander (2005) sowie Völckner & Hofmann (2007): (1) Recherche der Primärstudien, (2) Auswahl des Effektstärkemaßes und Transformation der Effektstärken, (3) metaanalytische Integration der Effektstärken, (4) Homogenitätsanalyse zur Überprüfung auf Generalisierbarkeit und (5) Interpretation.

5.1 Recherche und Aufbereitung der Primärstudien

Übereinstimmend mit veröffentlichten Metaanalysen haben wir die folgenden Rechenschritte unternommen (vgl. Chang, Rosen, & Levy, 2009; Heugens & Lander, 2009; Joshi & Roh, 2009; Mesmer-Magnus & DeChurch, 2009; Zhao, Luo, & Suh,

2004). Erstens haben wir die Literaturverzeichnisse bestehender Publikationen ausgewertet. Zweitens erfolgte eine Recherche in Literaturdatenbanken. Drittens haben wir das Forschungsprojekt auf dem Server der *Academy of Management* bekannt gemacht, um nicht veröffentlichte Forschungsergebnisse zu erhalten. Das Ergebnis der Recherche sind 12 relevante Studien. Diese sind im Literaturverzeichnis gekennzeichnet.

Wir wählen als Effektstärkemaß Korrelationskoeffizienten, da die Mehrheit der Primärstudien diese ausweisen. Bei der Umrechnung folgen wir Fern und Monroe (1996), Hunter und Schmidt (2004) und Ray und Shadish (1996). Peterson und Brown (2005) empfehlen die Einbeziehung von Beta-Koeffizienten.

Die imperfekte Messung der unabhängigen und abhängigen Variablen in den Primärstudien führt zu einer systematischen Minderung der Korrelationen (vgl. Arthur, Bennett, & Huffcutt, 2001; Combs & Ketchen, 2003; Hunter & Schmidt, 2004; Wang & Bushman, 1999). Daher korrigieren wir zunächst die Korrelationen um imperfekte Reliabilität (vgl. Palmatier, Dant, Grewal, & Evans, 2006). In den wenigen Fällen, in denen keine Reliabilität angegeben ist, nutzen wir den Mittelwert der verfügbaren Reliabilitäten.

$$(1) \quad r_c = \frac{r_o}{A} \text{ mit } A = \sqrt{r_{xx}} \cdot \sqrt{r_{yy}}$$

r_c korrigierte Korrelation, r_o unkorrigierte Korrelation, A Korrekturfaktor,

r_{xx} Reliabilität der Messung von X, r_{yy} Reliabilität der Messung von Y

5.2 Methodik der Analyse eines potenziellen *Publication Bias*

Sutton (2009) unterscheidet zur Prüfung auf einen *Publication Bias* grafische und statistische Verfahren. Grafisch nutzen wir einen Funnel-Plot, welcher die Effektstärke und die Stichprobengröße gegenüberstellt. Asymmetrische Verteilungen weisen auf einen Bias hin.

Zusätzlich nutzen wir bei signifikanten mittleren Korrelationen zwei statistische Verfahren. Erstens nutzen wir *Egger's regression intercept* (vgl. Egger, Smith, Schneider, & Minder, 1997). Eine signifikant negative Konstante ist ein Hinweis auf einen *Publication Bias* (vgl. Egger et al., 1997). Zweitens berechnen wir den Failsafe K , angibt, wie viele Studien mit einer Effektstärke von Null eine signifikante Effektstärke auf ein nicht-signifikantes Niveau bringen (vgl. Sutton 2009):

$$(2) \quad \text{Failsafe } K = -k + \left(\sum_{i=1}^k T_i \right)^2 / (T_{\alpha/2})^2$$

T_i Effektstärke der i -ten Studie ($i=1, \dots, k$)

k Anzahl der Effektstärken aus unabhängigen Studien

5.3 Methodik der Gewichtung der Effektstärken

Zur Gewichtung der Effektstärken existieren zwei Denkschulen (vgl. Field, 2001; Hunter & Schmidt, 2004; Martin-Martinez & Sánchez-Meca, 2010; Sánchez-Meca & Martin-Martinez, 1998; Schulze, 2004). Die erste zieht die *Stichprobengröße*, teilweise inklusive des *Korrekturfaktors*, heran (vgl. Hunter & Schmidt, 2004). Die zweite Schule gewichtet mit der *inversen Varianz* in einem *Fixed-Effects*- oder *Random-Effects*-Modell

(vgl. Hedges & Olkin, 1985; Hedges & Vevea, 1998). Wir wenden die Vorgehensweisen beider Schulen an.

Die Gewichtung anhand von Stichprobengröße und Korrekturfaktor geht auf Hunter und Schmidt (1990, 2004) zurück. Studien mit hohen Reliabilitäten werden stärker gewichtet als Studien mit geringen Reliabilitäten (vgl. Hunter & Schmidt, 2004). Wir nutzen zur Gewichtung sowohl die Stichprobengröße als auch die Reliabilität. Diese Vorgehensweise bezeichnen wir im Folgenden als *Hunter & Schmidt (HS)-Metaanalyse*.

$$(3) \quad \bar{r} = \sum_{i=1}^k w_i r_{c_i} / \sum_{i=1}^k w_i \text{ mit } w_i = N_i A_i^2$$

\bar{r} mittlere korrigierte Korrelation, r_{c_i} korrigierte Korrelation der Studie i ($i=1, \dots, k$),

w_i Gewichtungsfaktor der Studie i ($i=1, \dots, k$),

N_i Stichprobengröße der Studie i ($i=1, \dots, k$), A Korrekturfaktor

Die zweite Vorgehensweise zur metaanalytischen Integration unterscheidet sich in zwei zentralen Punkten von der HS-Metaanalyse. Erstens erfolgt die Gewichtung nicht anhand der Stichprobengröße und des Korrekturfaktors, sondern anhand der inversen Varianz der Effektstärke. Zweitens werden die korrigierten Korrelationskoeffizienten zunächst in das Effektstärkemaß *Fishers Z* transformiert (vgl. Hedges & Olkin, 1985).

$$(4) \quad Z = 0,5 \cdot \ln \left(\frac{1+r_c}{1-r_c} \right)$$

Für die Kombination der Effektstärken gibt es *Fixed-Effects*- und *Random-Effects*-Modelle (Field, 2001; Hedges & Vevea, 1998; Martin-Martinez & Sánchez-Meca, 2010; Schulze, 2004). Die Bestimmung der inversen Varianz als Gewichtungsfaktor unterscheidet sich in den beiden Modellen. Im Random-Effects-Modell existieren zwei Varianzkomponenten. Die erste ist die Varianz der einzelnen Effektstärke v_i . Sie gibt die Verteilung der Effektstärke an und wird durch die Stichprobengröße bestimmt. Die zweite Komponente ist die Varianz zwischen den Studien τ^2 (vgl. DerSimonian & Laird, 1986; Hedges & Vevea, 1998). Im Fixed-Effects-Modell bestimmt nur die Varianz der einzelnen Effektstärke (v_i) den Gewichtungsfaktor. Damit ist das Fixed-Effects-Modell ein Spezialfall des Random-Effects-Modells (vgl. Franke & Park, 2006; Martin-Martinez & Sánchez-Meca, 2010), denn bei homogenen Effektstärken ist τ^2 Null. Zur Berechnung von v_i und τ^2 geben Shadish und Haddock (2009) an:

$$(5) \quad v_i = \frac{1}{N_i - 3}$$

$$(6) \quad \tau^2 = \frac{Q - FG}{D}, \text{ wenn } Q > FG, \text{ sonst } \tau^2 = 0$$

$$(7) \quad Q = \sum_{i=1}^k l_i Z_i^2 - \frac{\left(\sum_{i=1}^k l_i Z_i \right)^2}{\sum_{i=1}^k l_i}$$

$$(8) \quad D = l_i - \frac{\sum_{i=1}^k l_i^2}{\sum_{i=1}^k l_i}$$

$$(9) \quad l_i = \frac{1}{v_i}$$

$$(10) \quad FG = k - 1$$

v_i Varianz von Z_i ($i=1, \dots, k$), τ^2 Varianz zwischen den Studien, Q.-Q-Test

In Gleichung (6) drückt der Zähler die Varianz zwischen den Studien aus. Q ist ein Maß für die Heterogenität der Studien. Der Skalierungsfaktor D transformiert die Varianz zwischen den Studien (τ^2) in dieselbe Maßeinheit wie die Varianz der einzelnen Effektstärke (v_i).

Wir nutzen für die metaanalytische Integration ein Random-Effects-Modell. Die Gewichtung anhand der inversen Varianz bezeichnen wir als *Hedges & Olkin (HO)-Metaanalyse*.

$$(11) \quad \bar{Z} = \sum_{i=1}^k l_i^* Z_i / \sum_{i=1}^k l_i^*$$

$$(12) \quad l_i^* = \frac{1}{v_i + \tau^2}$$

\bar{Z} mittlerer Fishers Z-Wert, l_i^* Gewichtungsfaktor der Studie i ($i=1, \dots, k$)

Zur Interpretation wandeln wir die Ergebnisse wieder in Korrelationskoeffizienten um:

$$(13) \quad \bar{r} = \left(\frac{C-1}{C+1} \right), \text{ mit } C = \exp(2 \cdot \bar{Z})$$

Mit der HO-Metaanalyse überprüfen wir die Robustheit unserer Schätzungen in zweifacher Hinsicht. Erstens berechnen wir, wie mit der HS-Metaanalyse, die durchschnittlichen Effektstärken. Zweitens führen wir eine Sensitivitätsanalyse durch, in der wir systematisch jeweils eine Primärstudie entfernen. So können wir analysieren, ob einzelne Primärstudien die metaanalytischen Schätzungen stark beeinflussen (Greenhouse & Iyengar, 2009).

5.4 Methodik der Homogenitätsanalyse

Heterogenität ist ein Indiz dafür, dass Studiencharakteristika die Ergebnisse beeinflussen (vgl. Bhaskar-Shrinivas, Shaffer, & Luk, 2005; Chang, Rosen, & Levy, 2009; Eisinger, 2006). Wir nutzen drei Verfahren zur Homogenitätsanalyse: (1) 75%-Regel nach Hunter und Schmidt (2004, S. 401), (2) Kreditabilitätsintervalle und (3) Q-Test. Die 75%-Regel der HS-Metaanalyse basiert auf der Varianz der Effektstärken. Hierzu werden die Gesamtvarianz über alle Studien (δ_r^2) sowie die Stichprobenfehlervarianz (δ_e^2) bestimmt.

$$(14) \quad \delta_r^2 = \sum_{i=1}^k w_i [r_{ci} - \bar{r}]^2 / \sum_{i=1}^k w_i$$

$$(15) \quad \delta_e^2 = \sum_{i=1}^k w_i \delta_{e_i}^2 / \sum_{i=1}^k w_i \text{ mit } \delta_{e_i}^2 = \left[1 - \overline{r_o^2} \right]^2 / [N_i - 1] A_i^2$$

Zum Unterschied zwischen Konfidenz- und Kreditabilitätsintervallen sei auf Whitener (1990) verwiesen. Das 80%-Kreditabilitätsintervall gibt an, dass 80% der Effektstärken innerhalb des Intervalls liegen (vgl. Hunter & Schmidt, 2004). Breite Kreditabilitäts-

intervalle, die Null einschließen, sind ein Hinweis auf Heterogenität (vgl. Hülshager, Salgado, & Anderson, 2009; Tubre & Collins, 2000). Der dritte Test, der Q-Test der HO-Metaanalyse, basiert auf einer χ^2 -Verteilung mit $k-1$ Freiheitsgraden (vgl. Shadish & Haddock, 2009). Ein signifikanter Q-Wert weist auf Heterogenität hin (vgl. Combs & Ketchen, 2003; de Matos & Rossi, 2008).

6. Ergebnisse der Hypothesentests

Wir trennen die Ergebnisse nach den Determinanten vor der Rückkehr (Tab. 7) und Determinanten nach der Rückkehr (Tab. 8). Neben der mittleren korrigierten Korrelation (\bar{r}) geben wir das 95%-Konfidenzintervall an (vgl. Whitener, 1990). Cohen (1988) ordnet Korrelationsstärken wie folgt ein: schwach (bis $r=0,1$), mittel (bis $r=0,3$) und stark ($r>0,3$).

Das Black, Gregersen und Mendenhall-Konstrukt Zeit im Ausland wird in empirischen Arbeiten als Dauer des Auslandseinsatzes oder als kumulierte Einsatzdauer gemessen. Die Korrelationen zwischen der *Dauer des Auslandseinsatzes* und den drei Facetten der Rückanpassung sind signifikant negativ ($p<0,05$). Damit werden Black, Gregersen und Mendenhall (1992) bestätigt: Die Rückanpassung ist umso schwieriger, je länger der Auslandseinsatz dauert. Dabei existieren Unterschiede zwischen den Facetten der Rückanpassung. Für die Interaktionsrückanpassung ($\bar{r} = -0,213$) und für die kulturelle Rückanpassung ($\bar{r} = -0,261$) fallen die Korrelationen deutlich höher aus als für die Arbeitsrückanpassung ($\bar{r} = -0,113$). Ebenso ermitteln wir negative Korrelationen zwischen der *kumulierten Einsatzdauer* im Ausland und der Rückanpassung. Auch korreliert die kumulierte Einsatzdauer signifikant negativ mit der Interaktionsrückanpassung ($\bar{r} = -0,239$) und der kulturellen Rückanpassung ($\bar{r} = -0,202$). *Training* vor der Rückkehr steht in keinem signifikanten Zusammenhang zur Rückanpassung. Die Korrelationen zur *kulturellen Distanz* sind, konsistent mit Black, Gregersen und Mendenhall (1992), für die Arbeitspassung ($\bar{r} = -0,067$) und Interaktionsanpassung ($\bar{r} = -0,120$) signifikant negativ.

Tabelle 8 zeigt die Determinanten nach der Rückkehr. Die Hypothesen von Black, Gregersen und Mendenhall (1992) werden überwiegend bestätigt. Sehr hohe, signifikante Korrelationen bestehen zwischen Arbeitsanpassung und den Variablen *Rollenklarheit* ($\bar{r} = 0,432$), *rollenbezogene Entscheidungsfreiheit* ($\bar{r} = 0,483$) sowie *Rollenkonflikt* ($\bar{r} = -0,305$). Die Ergebnisse erweitern das Modell von Black, Gregersen und Mendenhall (1992), in dem aufgabenbezogene Determinanten ausschließlich die Arbeitsrückanpassung beeinflussen. Ferner bestehen signifikante Zusammenhänge zwischen: *Rollenklarheit* und Interaktionsanpassung ($\bar{r} = 0,248$), *rollenbezogener Entscheidungsfreiheit* und Interaktionsanpassung ($\bar{r} = 0,179$), *rollenbezogener Entscheidungsfreiheit* und kultureller Anpassung ($\bar{r} = 0,154$) sowie *Rollenkonflikt* und Interaktionsanpassung ($\bar{r} = -0,240$). Die *Zeit nach der Rückkehr* korreliert positiv mit der Arbeitsrückanpassung. ($\bar{r} = 0,108$). Die *Klarheit der Reintegrationsprogramme und -prozesse* ist für die Arbeitsanpassung bedeutend ($\bar{r} = 0,316$). Zudem beeinflusst sie Interaktionsanpassung ($\bar{r} = 0,192$) und kulturelle Anpassung ($\bar{r} = 0,118$). Eine *Verschlechterung des sozialen Status* oder der *Wohnverhältnisse* nach dem Auslandsaufenthalt steht in keinem signifikanten Bezug zur Rückanpassung ($p>0,05$).

Tab. 7: Metaanalytische Ergebnisse zu den vor der Rückkehr liegenden Determinanten der Rückanpassung

	Zentrale Ergebnisse (HS-Metaanalyse)					Homogenitätsanalyse				Robustheit (HO-Metaanalyse)			Publication Bias			
	k	N	r	\bar{r}	95%-KI	δ_c^2	δ_c^2	δ_p^2	$\frac{\delta_c^2}{\delta_p^2}$	80%-KI	Q	\bar{r}_2	\bar{r}_{2_min}	\bar{r}_{2_max}	ER	FK
Dauer des Aufenthalts →																
Arbeitsrückamp.	5	796	-0,103	-0,113*	-0,211;-0,015	0,012	0,007	0,005	56%	-0,207;-0,018	11*	-0,109*	-0,032	-0,139	5,60*	2
Interaktionsrückamp.	7	1143	-0,167	-0,213*	-0,284;-0,141	0,009	0,006	0,003	71%	-0,279;-0,146	12	-0,209*	-0,191	-0,235	1,28	80
Kulturelle Rückamp.	5	796	-0,237	-0,261*	-0,291;-0,231	0,001	0,007	0,000	100%	-0,261;-0,261	1	-0,262*	-0,254	-0,264	-1,45	68
Kumulierte Einsatzdauer																
Arbeitsrückamp.	3	402	-0,057	-0,061	-0,128;0,007	0,004	0,008	0,000	100%	-0,061;-0,061	1	-0,060	-0,025	-0,088	-	-
Interaktionsrückamp.	5	749	-0,223	-0,239*	-0,316;-0,162	0,008	0,007	0,001	88%	-0,278;-0,200	7	-0,239*	-0,209	-0,261	1,47	52
Kulturelle Rückamp.	3	402	-0,181	-0,202*	-0,371;-0,034	0,022	0,009	0,014	39%	-0,351;-0,053	9*	-0,203*	-0,140	-0,285	9,42	9
Training →																
Arbeitsrückamp.	3	351	-0,031	-0,033	-0,118;0,053	0,006	0,010	0,000	100%	-0,033;-0,033	2	-0,031	0,017	-0,066	-	-
Interaktionsrückamp.	4	576	-0,035	-0,035	-0,098;0,029	0,004	0,008	0,000	100%	-0,035;-0,035	2	-0,034	-0,008	-0,067	-	-
Kulturelle Distanz →																
Arbeitsrückamp.	4	717	-0,054	-0,067*	-0,121;-0,013	0,003	0,009	0,000	100%	-0,067;-0,067	2	-0,076*	-0,062	-0,100	-1,66	1
Interaktionsrückamp.	6	1064	-0,097	-0,120*	-0,240;0,000	0,023	0,009	0,014	39%	-0,271;0,030	26*	-0,169*	-0,120	-0,217	-10,69*	32
Kulturelle Rückamp.	4	717	-0,017	-0,020	-0,112;0,071	0,009	0,009	0,000	100%	-0,020;-0,020	6	-0,045	-0,019	-0,100	-	-

* p<0,05; Erläuterung: k = Anzahl der integrierten Korrelationen aus unabhängigen Stichproben; N = kumulierte Stichprobe; r = mittlere, unkorrigierte Korrelation; \bar{r} = mittlere korrigierte Korrelation (HS-Metaanalyse); 95%-KI = 95% Konfidenzintervall um \bar{r} ; δ_c^2 = Varianz der beobachteten Korrelationen; δ_p^2 = Stichprobenfehlervarianz; $\frac{\delta_c^2}{\delta_p^2}$ = Varianz von \bar{r} ; $\frac{\delta_c^2}{\delta_p^2}$ = Anteil der Stichprobenfehlervarianz an der beobachteten Varianz; 80%-KI = 80%-Kreditintervall um \bar{r} ; Q = Q-Test; \bar{r}_2 = mittlere, korrigierte Korrelation (HO-Metaanalyse); \bar{r}_{2_min} und \bar{r}_{2_max} = niedrigste und höchste Korrelation auf Basis der Sensitivitätsanalyse; ER = Egger's Regression Intercept; FK = Failsafe K

Tab. 8: Metaanalytische Ergebnisse zu den nach der Rückkehr liegenden Determinanten der Rückanpassung

	Zentrale Ergebnisse (HS-Metaanalyse)					Homogenitätsanalyse					Robustheit (HO-Metaanalyse)					Publication Bias	
	k	N	r	\bar{r}	95%KI	δ_r^2	$\delta_{\bar{r}}^2$	$\delta_{\bar{r}}^2$	$\frac{\delta_r^2}{\delta_{\bar{r}}^2}$	80%-KI	Q	\bar{r}_z	$\bar{r}_{z, min}$	$\bar{r}_{z, max}$	ER	FK	
Rollenklarheit →																	
Arbeitsrückamp.	3	402	0,370	0,432*	0,367;0,497	0,003	0,008	0,000	100%	0,432;0,432	2	0,432*	0,393	0,485	2,71	63	
Interaktionsrückamp.	5	749	0,210	0,248*	0,188;0,309	0,005	0,009	0,000	100%	0,248;0,248	4	0,248*	0,230	0,272	-7,90*	53	
Kulturelle Rückamp.	3	402	0,115	0,140	-0,027;0,307	0,022	0,011	0,011	50,87%	0,008;0,272	9*	0,121	0,022	0,205	-	-	
Entscheidungsfreiheit →																	
Arbeitsrückamp.	4	481	0,389	0,483*	0,386;0,581	0,010	0,009	0,001	91,36%	0,446;0,521	8	0,475*	0,429	0,519	-3,08	125	
Interaktionsrückamp.	6	828	0,152	0,179*	0,110;0,249	0,008	0,009	0,000	100%	0,179;0,179	8	0,163*	0,137	0,186	-5,34	26	
Kulturelle Rückamp.	4	481	0,121	0,154*	0,056;0,253	0,010	0,012	0,000	100%	0,154;0,154	6	0,128*	0,083	0,172	-6,30	4	
Rollenkonflikt →																	
Arbeitsrückamp.	4	481	-0,250	-0,305*	-0,398;-0,213	0,009	0,011	0	100%	-0,305;-0,305	9*	-0,350*	-0,277	-0,384	-7,70	58	
Interaktionsrückamp.	6	828	-0,194	-0,240*	-0,374;-0,106	0,028	0,010	0,018	37,18%	-0,410;-0,070	25*	-0,241*	-0,119	-0,281	3,02	71	
Kulturelle Rückamp.	4	481	-0,109	-0,137	-0,302;0,028	0,028	0,014	0,015	48,66%	-0,292;0,018	14*	-0,142	-0,084	-0,222	-	-	
Zeit nach Rückkehr →																	
Arbeitsrückamp.	4	717	0,102	0,108*	0,060;0,156	0,002	0,006	0,000	100%	0,108;0,108	2	0,109*	0,092	0,144	2,81	6	
Interaktionsrückamp.	6	1064	0,041	0,044	-0,009;0,098	0,004	0,006	0,000	100%	0,044;0,044	5	0,044	0,032	0,072	-	-	
Kulturelle Rückamp.	4	717	0,100	0,108	-0,095;0,252	0,021	0,007	0,015	31,17%	-0,047;0,264	16*	0,151	0,099	0,216	-	-	
Reintegrationsprogramme →																	
Arbeitsrückamp.	5	1022	0,310	0,316*	0,109;0,534	0,056	0,005	0,051	8,45%	0,026;0,606	130*	0,338*	0,195	0,397	-11,35	186	
Interaktionsrückamp.	5	1022	0,179	0,192*	0,054;0,329	0,025	0,006	0,019	24,25%	0,016;0,367	32*	0,174*	0,104	0,224	-8,67	45	
Kulturelle Rückamp.	5	1022	0,108	0,118*	0,027;0,209	0,011	0,006	0,005	55,81%	0,030;0,207	11*	0,101*	0,069	0,140	-5,77*	9	
Sozialer Status →																	
Arbeitsrückamp.	5	603	-0,026	-0,034	-0,567;0,199	0,071	0,010	0,061	14%	-0,350;0,282	43*	0,009	-0,067	0,096	-	-	
Interaktionsrückamp.	4	481	-0,024	-0,035	-0,277;0,206	0,061	0,010	0,051	17%	-0,323;0,253	31*	0,026	-0,110	0,122	-	-	
Kulturelle Rückamp.	4	481	-0,117	-0,137	-0,374;0,101	0,059	0,010	0,048	18%	-0,418;0,145	26*	-0,095	-0,217	0,008	-	-	
Wohnung →																	
Arbeitsrückamp.	3	402	-0,163	-0,231	-0,555;0,093	0,082	0,012	0,070	15%	-0,599;0,107	40*	-0,173	-0,382	0,004	-	-	
Interaktionsrückamp.	3	402	-0,103	-0,281	-0,281;0,075	0,025	0,013	0,012	53%	-0,241;0,035	9*	-0,105	-0,183	0,008	-	-	
Kulturelle Rückamp.	3	402	-0,163	-0,243	-0,584;0,098	0,091	0,013	0,077	15%	-0,599;0,113	44*	-0,184	-0,402	0,001	-	-	

* p<0,05; Erklärung: k = Anzahl der integrierten Korrelationen aus unabhängigen Stichproben; N = kumulierte Stichprobe; r = mittlere, unkorrigierte Korrelation; \bar{r} = mittlere korrigierte Korrelation (HS-Metaanalyse); 95%-KI = 95%-Konfidenzintervall um \bar{r} ; δ_r^2 = Varianz der beobachteten Korrelationen; $\delta_{\bar{r}}^2$ = Stichprobenfehlervarianz; $\delta_{\bar{r}}^2$ = Varianz von \bar{r} ; $\frac{\delta_r^2}{\delta_{\bar{r}}^2}$ = Anteil der Stichprobenfehlervarianz an der beobachteten Varianz; 80%-KI = 80%-Kreditfähigkeitsintervall um \bar{r} ; Q = Q-Test; r_z = mittlere, korrigierte Korrelation (HO-Metaanalyse); $r_{z, min}$ und $r_{z, max}$ = niedrigste und höchste Korrelation auf Basis der Sensitivitätsanalyse; ER = Egger's Regression Intercept; FK = False Safe K

Neben den durchschnittlichen Effektstärken liefern die Tabellen 7 und 8 Erkenntnisse zur Heterogenität der Ergebnisse sowie zum Publication Bias. Die durch den Stichprobenfehler erklärte Varianz (*75%-Regel*) lässt für die Mehrzahl der Effekte auf Homogenität schließen. Dies bestätigen die jeweiligen Kreditabilitätsintervalle, die den Wert Null nicht einschließen. Heterogene Ergebnisse erhalten wir lediglich für die Verschlechterung des sozialen Status und die Verschlechterung der Wohnverhältnisse.

Die Robustheit der Ergebnisse überprüfen wir zusätzlich zur HS-Metaanalyse mit der HO-Metaanalyse. Für alle Zusammenhänge stimmen beide Verfahren im Hinblick auf Signifikanzmuster und Heterogenitätstest überein.

Ein möglicher Publication Bias ist eine zentrale Herausforderung jeder Metaanalyse. Für vier der elf betrachteten Zusammenhänge ergibt die Regression nach Egger et al. (1997) einen Hinweis auf eine mögliche Verzerrung: Dauer des Aufenthalts und Arbeitsanpassung, kulturelle Distanz und Interaktionsanpassung, Rollenklarheit und Interaktionsanpassung sowie Klarheit der Reintegrationsprogramme und kulturelle Anpassung. Der Failsafe K zeigt jedoch, dass eine Verzerrung durch einen Publication Bias äußerst gering ist. Es wären 2 (Dauer des Aufenthalts), 9 (Reintegrationsprogramm), 32 (kulturelle Distanz) und 53 (Rollenklarheit) Studien mit einem Nulleffekt nötig, um die Ergebnisse auf ein nicht-signifikantes Niveau zu bringen.

7. Diskussion der Ergebnisse

Ausgangspunkt dieses Artikels und dieser Metaanalyse war die Feststellung, dass sich die konzeptionelle Diskussion der Reintegration in jüngerer Zeit über den Fokus auf Rückanpassung hinaus entwickelt, welcher über zwei Jahrzehnte die empirischen Studien dominiert hat. Da die zwei Jahrzehnte empirischer Rückanpassungsforschung nie systematisch integriert wurden, besteht unser Forschungsbeitrag in einer Konsolidierung.

7.1 Erhärteter Stand der Rückanpassungsforschung

Wir beginnen unsere Ergebnisdiskussion mit der Frage, welche empirischen (Nicht-) Befunde sich erhärten und mit aller wissenschaftstheoretisch gebotenen Vorsicht als „gesicherter“ Erkenntnisstand gelten dürfen. Für einige Hypothesen lagen genug Primärstudien vor, um eine psychometrische Metaanalyse durchzuführen. Tabelle 9 stellt die Ergebnisse der psychometrischen Metaanalyse dem konzeptionellen Modell von Black, Gregersen und Mendenhall (1992) gegenüber.

Vor der Rückkehr ist die Einsatzdauer von Bedeutung. Die Erkenntnislage hierzu war bisher uneinheitlich. Beispielsweise ermitteln Black und Gregersen (1991) eine negative Korrelation, Suutari und Valimaa (2002) dagegen eine positive. Die quantitative Integration bestätigt Black, Gregersen und Mendenhall (1992): Je länger Expatriates im Auslandsinsatz sind, desto schwerer fällt die spätere Rückanpassung. Dieses Ergebnis ist für alle drei Facetten der Rückanpassung signifikant.

Ein bemerkenswerter Befund ist, dass unsere Metaanalyse die Nicht-Signifikanz von Training erhärtet. Entgegen der Hypothese von Black, Gregersen und Mendenhall (1992) ist Training für die Rückanpassung nicht förderlich (aber auch nicht schädlich).

Als nicht-signifikant für die Rückanpassung erharteten sich außerdem die Verschlechterung des sozialen Status und der Wohnverhältnisse. Entgegen der Hypothesen wirkt die Verschlechterung dieser Umfeldvariablen somit nicht negativ auf die Rückanpassung. Angesichts dieses Befundes ist die Frage der jüngeren Reintegrationsdiskussion berechtigt (vgl. Tab. 1), ob andere abhängige Variablen, wie Karrierezufriedenheit oder Reintegration des Partners, relevanter sind als Rückanpassung.

Als rückanpassungsrelevant erharteten sich dagegen klare Reintegrationsprogramme und -prozesse nach der Rückkehr. Diese korrelieren sehr hoch mit Arbeitsanpassung (vgl. Larsen, 2001). Die Zusammenhänge zur Interaktions- und kulturellen Anpassung sind ebenfalls signifikant positiv, was Black, Gregersen und Mendenhall (1992) sowie Furuya et al. (2007, 2009) bestätigt. Hier zeigt sich, dass die Prozessperspektive der Reintegration eine verstärkte Forschungsaufmerksamkeit verdient.

Unsere Befunde erharteten ferner, dass der Gestaltung der Aufgabe nach der Rückkehr eine Schlüsselfunktion zukommt: Zu allen drei aufgabenbezogenen Variablen liegen hohe Effektstärken vor. Erstens korreliert die Rollenklarheit positiv mit der Arbeitsanpassung. Dies bestätigt Black, Gregersen und Mendenhall (1992), Black (1994) sowie Gregersen und Stroh (1997). Zweitens bestätigen wir Black, Gregersen und Mendenhall (1992) und Suutari und Valimaa (2002), indem wir einen starken Zusammenhang zwischen rollenbezogener Entscheidungsfreiheit und Arbeitsanpassung zeigen. Drittens ist der Zusammenhang zwischen Rollenkonflikten und Arbeitsanpassung deutlich negativ (vgl. Black & Gregersen, 1991; Black, Gregersen, & Mendenhall, 1992).

Tab. 9: Erkenntnisstand zu den Determinanten der Rückanpassung

Variable	Arbeitsanpassung		Interaktionsanpassung		kulturelle Anpassung	
	Hypothesen von BGM (1992)	Ergebnis dieser Studie	Hypothesen von BGM (1992)	Ergebnis dieser Studie	Hypothesen von BGM	Ergebnis dieser Studie
Dauer des Aufenthalts	-	- (✓)	-	- (✓)	-	- (✓)
Kumulierte Einsatzdauer	-	o (✗)	-	- (✓)	-	- (✓)
Training	+	o (✗)	+	o (✗)	+	n.a.
Kulturelle Distanz	-	- (✓)	-	- (✓)	-	o (✗)
Zeit nach Rückkehr	+	+	+	o (✗)	+	o (✗)
Rollenklarheit	+	+	o	+	o	o (✓)
Entscheidungsfreiheit	+	+	o	+	o	+
Rollenkonflikt	-	- (✓)	o	- (✗)	o	- (✗)
Reintegrationsprogramme und -prozesse	+	+	+	+	+	+
Verschlechterung sozialer Status	-	o (✗)	-	o (✗)	-	o (✗)
Verschlechterung Wohnverhältnisse	-	o (✗)	-	o (✗)	-	o (✗)

+ signifikant positiver Zusammenhang; o kein signifikanter Zusammenhang; – signifikant negativer Zusammenhang; n.a. zu geringe Datenbasis; ✓ Hypothese bestätigt; ✗ Hypothese nicht bestätigt; Quellenerläuterung: BGM = Black, Gregersen und Mendenhall (1992)

Für die erhärteten (Nicht-)Befunde zeigt sich durch unsere Metanalyse somit eine empirische Sättigung. Die hohe Zahl nicht bestätigter Hypothesen ist auch vor dem Hintergrund bemerkenswert, dass Black, Gregersen und Mendenhall an fünf der zwölf einbezogenen Studien mitgewirkt haben. Unsere Konsolidierung des Erkenntnisstandes bietet zukünftigen empirischen Arbeiten die Möglichkeit, sich auf andere Determinanten konzentrieren, zu denen keine so umfangreiche Datenbasis vorliegt. Hierauf gehen Abschnitt 7.2 und 7.4 ein.

7.2 Bedarf an zusätzlicher Rückanpassungsforschung

Tabelle 6 verdeutlicht, dass einige von Black, Gregersen und Mendenhall (1992) diskutierte Determinanten der Rückanpassung nur vereinzelt empirisch überprüft wurden. Hierfür war nur eine Zählung der signifikanten und nicht-signifikanten Effekte möglich („Vote-Counting“).

Einige Hypothesen von Black, Gregersen und Mendenhall (1992) werden durch die ersten Befunde konsistent bestätigt: Zur Kommunikation mit dem Heimatland bestätigen Suutari und Valimaa (2002) und Vidal et al. (2007), dass die Häufigkeit der Kommunikation mit dem Heimatland die spätere Rückanpassung erleichtert. Weiter zeigt Larsen (2001), dass die Rückanpassung des Lebenspartners die Rückanpassung von Repatriates positiv beeinflusst.

Keine Bestätigung erfährt die Hypothese von Black, Gregersen und Mendenhall (1992), dass die Rückanpassung stark angepassten Expatriates schwerer fällt. Einige Arbeiten (Larsen, 2001; Suutari & Valimaa, 2002) zeigen sogar positive Zusammenhänge zwischen der Anpassung während des Auslandseinsatzes und der späteren Rückanpassung.

Andere Determinanten sind unseres Wissens nach bisher nicht ausführlich empirisch analysiert worden. Vor der Rückkehr ist relevant, wie die Anzahl der Heimatbesuche und die Aufgabeninterdependenz auf die Rückanpassung wirken. Black, Gregersen und Mendenhall (1992) nehmen für beide Variablen einen positiven Zusammenhang an. Ebenso ist nicht geklärt, welche Rolle ein Mentor in der Heimatorganisation hat. Vidal et al. (2007) kommen hier zu keinem eindeutigen Ergebnis.

Wenn zukünftige Arbeiten mit Rückanpassung als abhängiger Variable durchgeführt werden, wäre somit eine Berücksichtigung der in diesem Abschnitt diskutierten Determinanten wünschenswert.

7.3 Implikationen für die Praxis

Repatriates bei der Anpassung zu unterstützen, ist für Unternehmen eine wichtige Aufgabe. Denn in den ersten drei Jahren nach der Rückkehr verlassen bis zu 50 % der Repatriates ihr Unternehmen (vgl. Halpern, 2005; Mervosh & McClenahan, 1997; Suutari & Brewster, 2000). Unternehmen können durch die Förderung der Rückanpassung die hohen Kündigungsquoten reduzieren (vgl. Tab. 2). Angepasste Repatriates zeigen ein höheres Commitment als nicht angepasste Repatriates.

An die Personalmanagement-Praxis senden unsere Ergebnisse zu den Determinanten der Rückanpassung zunächst die grundlegende Botschaft, dass sich eine Reihe von Instrumenten erhärten, mit denen die Rückanpassung gefördert werden kann: Klare Reintegrationsprogramme und -prozesse erleichtern dem Repatriate die Anpassung.

sung an die Arbeit. Darüber hinaus unterstützen sie auch die weiteren Anpassungsdimensionen. Gleiches gilt für die Rollenklarheit, die Entscheidungsfreiheit und die Vermeidung von Rollenkonflikten. Die aktive Verantwortung von Unternehmen wird dadurch unterstrichen, dass die Korrelationen für die genannten Determinanten sehr hoch ausfallen (vgl. Cohen, 1988).

Ein für die Personalmanagement-Praxis möglicherweise provozierendes Ergebnis ist die Unwirksamkeit von Training für die Rückanpassung. Eine Investition von Ressourcen ist Unternehmen an dieser Stelle somit nicht zu empfehlen.

Mit Blick auf die Praxis ist abschließend noch einmal die berechtigte Frage der jüngeren konzeptionellen Arbeiten (vgl. Tab. 1) zu erwähnen, ob der Verbleib im Unternehmen und die Rückanpassung als Erfolgsvariablen eine zu enge Perspektive sind. „Unangepasstsein“ und Kündigungen müssen nicht negativ sein. Sie präjudizieren auf der Ebene des individuellen Repatriates nicht den Karriereerfolg, auf der Ebene der Organisation nicht die Erweiterung von Know-how und Netzwerken. Abschnitt 7.4 greift diesen Einwand auf.

7.4 Limitationen der Studie und Ansatzpunkte für zukünftige Reintegrationsforschung

Vier Gruppen von Limitationen wohnen dieser Arbeit inne. Die erste resultiert aus der metanalytischen Methodik. Jede Metaanalyse ist eine Analyse der „Mainstream“-Forschung, da sie eine ausreichende Anzahl vergleichbarer Primärstudien benötigt. Dementsprechend prüfen wir insbesondere Haupteffekte zwischen Determinanten und Rückanpassung. Ferner muss jede Metaanalyse einige der vorliegenden Primärstudien aufgrund unzureichender statistischer Dokumentation ausschließen (z. B. fehlende Angabe von Korrelationen). Daraus resultiert, dass einige Schätzungen auf nur wenigen Effektstärken basieren. Die Anzahl ist allerdings mit veröffentlichten Metaanalysen vergleichbar (vgl. Bhaskar-Shrinivas, Shaffer, & Luk, 2005; Dalton, Daily, Certo, & Roengpitya, 2003; Hechanova, Beehr & Christiansen, 2003; Zhao, Seibert, & Lumpkin, 2009).

Die zweite Gruppe von Limitationen liegt in der Begrenzung des Reintegrationserfolgs auf Rückanpassung. Die Arbeit ist also keine umfassende Analyse des Reintegrationserfolgs (vgl. z. B. die Diskussionen bei Hemmasi, Downes, & Varner, 2010; Sussmann, 2001; Szkudlarek, 2010; Takeuchi, 2010; Yan, Zhu, & Hall, 2002). Allerdings ist anzumerken, dass bislang gar keine Metaanalyse im Bereich des Reintegrationserfolgs existiert. Gerade aufgrund des einleitend beschriebenen Wendepunkts in der Reintegrationsforschung ist es sinnvoll, das empirische Forschungsprogramm zu Black, Gregersen und Mendenhall zu konsolidieren.

Die dritte Gruppe von Limitationen liegt in der Begrenzung auf eine spezifische Konzeption der Rückanpassung. Mit dem Fokus auf die Konzeption von Black und seinen Forschungspartnern ist die Arbeit inkommensurabel zu Feldman und Thompson (1993).

Die vierte Gruppe von Limitationen liegt in der Begrenzung der Determinanten der Rückanpassung. Den Kern der Arbeit bilden die Determinanten nach Black, Gregersen und Mendenhall (1992). Tabelle 4 ergänzt diese zwar um Vorschläge von Szkudlarek (2010). Doch weisen Festing und Maletzky (2011) auf weitere Determinan-

ten hin. Diese betreffen die Prozessdimension der Anpassung und soziale Einflüsse, z. B. persönliche Beziehungen.

Es besteht somit Bedarf an weiteren empirischen Primärstudien, welche die in Abschnitt 2.1 genannten konzeptionellen Erweiterungen im Bereich der Reintegration und die in Abschnitt 7.2 genannten, weniger erforschten Determinanten der Rückanpassung adressieren. Vor dem Hintergrund der Diversity-Diskussion erscheint eine Erforschung der positiven Aspekte des „Un-rück-angepasst-Bleibens“ als besonders vielversprechend. Vor dem Hintergrund der Netzwerk- und Wissensforschung erscheint ferner eine Erforschung der positiven Seiten der Abwanderung zu anderen Unternehmen als vielversprechend. Schließlich erscheint vor dem Hintergrund der Dual-Career-Diskussion eine weitere Erforschung der Interaktion zwischen der Reintegration des Repatriate und Reintegration des Partners als vielversprechend.

Der vorliegende Artikel unterstützt die Hinwendung der empirischen Aufmerksamkeit zu den neuen Fragestellungen, indem er die Arbeiten im Black, Gregersen und Mendenhall-Forschungsprogramm metaanalytisch konsolidiert und den erhärteten Erkenntnisstand dokumentiert.

Literatur¹

- Arthur, W., Bennett, W., & Huffcutt, A. I. (2001). *Conducting meta-analysis using SAS*. Mahwah: Psychology Press.
- * Aschenkazi, J. (2006). *Israeli expatriate managers: An empirical study of knowledge transfer and retention*. Dissertation, Capella University.
- Avril, A., & Magnini, V. (2007). A holistic approach to expatriate success. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 19(1), 53-64.
- Bangert-Drowns, R.L. (1986). Review of developments in meta-analytic method. *Psychological Bulletin*, 99(3), 388-399.
- Benson, G., & Pattie, M. (2008). Is expatriation good for my career? The impact of expatriate assignments on perceived and actual career outcomes. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(9), 1636-1653.
- Bhaskar-Shrinivas, P., Shaffer, M., & Luk, D. (2005). Input-based and time-based models of international adjustment: Meta-analytic evidence and theoretical extensions. *Academy of Management Journal*, 48(2), 257-281.
- Bijmolt, T., van Heerde, H., & Pieters, R. (2005). New empirical generalizations on the determinants of price elasticity. *Journal of Marketing Research*, 42(2), 141-156.
- Black, S. (1988). Work-role transitions: A study of American expatriate managers in Japan. *Journal of International Business Studies*, 19(3), 277-294.
- * Black, S. (1994). O Kaerinasai: Factors related to Japans repatriation adjustment. *Human Relations*, 47(12), 1489-1508.
- * Black, S., & Gregersen, H. (1991). When Yankee comes home: Factors related to expatriate and spouse repatriation adjustment. *Journal of International Business Studies*, 22(4), 671-694.
- Black, S., Gregersen, H., & Mendenhall, M. (1992). Toward a theoretical framework of repatriation Adjustment. *Journal of International Business Studies*, 23(4), 737-760.
- Black, S., & Gregersen, H. (1999). The right way to manage expats. *Harvard Business Review*, 77(2), 52-63.
- Black, 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.

¹ Studien, die Informationen für die quantitativen Integrationen beinhalten, sind mit * gekennzeichnet.

- Black, S., & Stephens, G. (1989). The influence of the spouse on American expatriate adjustment and intent to stay in Pacific rim overseas assignments. *Journal of Management*, 15(4), 529-544.
- Blythe, J. (2009). *Principles and practice of marketing*. London: Cengage Learning.
- Bolino, M. (2007). Expatriate assignments and intra-organizational career success: implications for individuals and organizations. *Journal of International Business Studies*, 38(4), 819-835.
- Bossard, A., & Peterson, R. (2005). The repatriate experience as seen by American expatriates. *Journal of World Business*, 40(1), 9-28.
- Cerdin, J.L., & Pargneux, M. (2009). Career and international assignment fit: Toward an integrative model of success. *Human Resource Management*, 48(1), 5-25.
- Chang, C.H., Rosen, C., & Levy, P. (2009). The relationship between perceptions of organizational politics and employee attitudes, strain, and behavior: A meta-analytic examination. *Academy of Management Journal*, 52(4), 779-801.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Combs, J., & Ketchen, D. (2003). Why do firms use franchising as an entrepreneurial strategy? A meta-analysis. *Journal of Management*, 29(3), 443-465.
- Conference Board Report No. 1148-96-RR (1996). *Managing expatriates' return: A research report*. New York.
- Czinkota, M., & Ronkainen, I. (2003). An international marketing manifesto. *Journal of International Marketing*, 11(1), 13-27.
- Dalton, D., Daily, C., Certo, T., & Roengpitya, R. (2003). Meta-analyses of financial performance and equity: Fusion or confusion? *Academy of Management Journal*, 46(1), 13-26.
- De Matos, C., & Rossi, C. (2008). Word-of-mouth communications in marketing: A meta-analytic review of the antecedents and moderators. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 36(4), 578-596.
- DerSimonian, R., & Laird, N. (1986). Meta-analysis in clinical trials. *Controlled Clinical Trials*, 7, 177-188.
- Eckert, S., Rässler, S., Mayer, S., & Bonsiep, W. (2004). Kulturschock in Deutschland? – Zeitlicher Verlauf und Leistungseffekte der kulturellen Anpassung asiatischer Führungskräfte in Deutschland. *Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung*, 56(11), 639-659.
- Economist Intelligence Unit (2010). Up or out. Next moves for the modern expatriate.
- Egger, M., Smith, G., Schneider, M., & Minder, C. (1997). Bias in meta-analysis detected by a simple, graphical test. *British Medical Journal*, 315, 629-634.
- Eisend, M. (2006). Two-sided advertising: A meta-analysis. *International Journal of Research in Marketing*, 23(2), 187-198.
- Eisend, M. (2009). A meta-analysis of humor in advertising. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 37(2), 191-203.
- Fassina, N., Jones, D., & Uggerslev, K. (2008). Relationship clean-up time: Using meta-analysis and path-analysis to clarify relationships among job satisfaction, perceived fairness, and citizenship behaviors. *Journal of Management*, 34(2), 161-188.
- Feldman, D., & Thompson, H. (1993). Expatriation, repatriation, and domestic geographical relocation: An empirical investigation of adjustment to new job assignments. *Journal of International Business Studies*, 24(3), 507-529.
- Fern, E., & Monroe, K. (1996). Effect-size estimates: Issues and problems in interpretation. *Journal of Consumer Research*, 23(2), 89-105.
- Festing, M., & Maletzky, M. (2011). Cross-cultural leadership adjustment – A multilevel framework based on the theory of structuration. *Human Resource Management Review*, 21(2), 186-200.
- Field, A. (2001). Meta-analysis of correlation coefficients: A Monte Carlo comparison of fixed- and random-effects methods. *Psychological Methods*, 6(2), 164-180.
- Franke, G., & Park, J.E. (2006). Salesperson adaptive selling behavior and customer orientation: A meta-analysis. *Journal of Marketing Research*, 43(4), 693-702.
- * Furuya, N., Stevens, M., Oddou, G., Bird, A., & Mendenhall, M. (2007). The effects of HR policies and repatriate self-adjustment on global competency transfer. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 45(6), 6-23.
- Furuya, N., Stevens, M., Oddou, G., Bird, A., & Mendenhall, M. (2009). Managing the learning and transfer of global management competence: Antecedents and outcomes of Japanese repatriation effectiveness. *Journal of International Business Studies*, 40(2), 200-215.

- Gerpott, T., & Paukert, M. (2011). Der Zusammenhang zwischen Mitarbeiter- und Kundenzufriedenheit: Eine Metaanalyse. *Zeitschrift für Personalforschung*, 25(1), 28-54.
- Gmür, M., & Schwerdt, B. (2005). Der Beitrag des Personalmanagements zum Unternehmenserfolg. Eine Metaanalyse nach 20 Jahren Erfolgsfaktorenforschung. *Zeitschrift für Personalforschung*, 19(3), 221-251.
- Greenhouse, J., & Iyengar, S. (2009). Sensitivity analysis and diagnostics. In H. Cooper, L. Hedges, & J. Valentine (Eds.), *The handbook of research synthesis and meta-analysis* (S. 279-294). New York: Russell Sage.
- * Gregersen, H. (1992). Commitments to a parent company and a local work unit during repatriation. *Personnel Psychology*, 45(1), 29-54.
- Gregersen, H., & Black, S. (1990). A multifaceted Approach to expatriate retention in international assignments. *Group & Organization Studies*, 15(4), 461-485.
- * Gregersen, H., & Black, S. (1996). Multiple commitments upon repatriation: The Japanese experience. *Journal of Management*, 22(2), 209-229.
- Gregersen, H., & Stroh, L. (1997). Coming home to the arctic cold: Antecedents to Finnish expatriate and spouse repatriation adjustment. *Personnel Psychology*, 50(3), 635-654.
- Halpern, J. (2005). *The dilemma of repatriation: Managing expatriate expectations*. Dissertation, New York University.
- Haslberger, A. (2005). The complexities of expatriate adaptation. *Human Resource Management Review*, 15(2), 160-180.
- Haslberger, A., & Brewster, C. (2009). Capital gains: Expatriate adjustment and the psychological contract in international careers. *Human Resource Management*, 48(3), 379-397.
- Hechanova, R., Beehr, T., & Christiansen, N. (2003). Antecedents and consequences of employees' adjustment to overseas assignment: A meta-analytic review. *Applied Psychology: An International Review*, 52(2), 213-236.
- Hedges, L., & Olkin, I. (1985). *Statistical methods for meta-analysis*. London: Academic Press.
- Hedges, L., & Vevea, J. (1998). Fixed- and random-effects models in meta-analysis. *Psychological Methods*, 3(4), 486-504.
- Hemmasi, M., Downes, M., & Varner, I. (2010). An empirically-derived multidimensional measure of expatriate success: Reconciling the discord. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(7), 982-998.
- Herman, J., & Tetrick, L. (2009). Problem-focused versus emotion-focused coping strategies and repatriation adjustment. *Human Resource Management*, 48(1), 69-88.
- Heugens, P., & Lander, M. (2009). Structure! Agency! (And other quarrels): A meta-analysis of institutional theories of organization. *Academy of Management Journal*, 52(1), 61-85.
- Hülsheger, U., Salgado, J., & Anderson, N. (2009). Team-level predictors of innovation at work: A comprehensive meta-analysis spanning three decades of research. *Journal of Applied Psychology*, 94(5), 1128-1145.
- Hunter, J., & Schmidt, F. (1990). *Methods of meta-analysis – Correcting error and bias in research findings* (1. ed.). Thousand Oaks: Sage.
- Hunter, J., & Schmidt, F. (2004). *Methods of meta-analysis – Correcting error and bias in research findings* (2. ed.). Thousand Oaks: Sage.
- Hurn, B. (1999). Repatriation – the toughest assignment of all. *Industrial and Commercial Training*, 31(6), 224-228.
- Hyder, A., & Lövblad, M. (2007). The repatriation process – a realistic approach. *Career Development International*, 12(3), 264-281.
- Jaramillo, F., Carrilat, F., & Locander, W. (2005). A meta-analytic comparison of managerial ratings and self-evaluations. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 25(4), 315-328.
- Jensen, O., & Mertesdorf, S. (2006). Einführung in die Meta-Analyse. *Das Wirtschaftsstudium*, 35(12), 657-663.
- Joshi, A., & Roh, H. (2009). The role of context in work team diversity research: A meta-analytic review. *Academy of Management Journal*, 52(3), 599-627.
- Kirca, A., Jayachandran, S., & Bearden, W. (2005). Market orientation: A meta-analytic review and assessment of its antecedents and impact on performance. *Journal of Marketing*, 69(2), 24-41.

- Kraimer, M., Shaffer, M., & Bolino, M. (2009). The influence of expatriate and repatriate experiences on career advancement and repatriate retention. *Human Resource Management, 48*(1), 27-47.
- Lages, L., Jap, S., & Griffith, D. (2008). The role of past performance in export ventures: A short-term reactive approach. *Journal of International Business Studies, 39*(2), 304-325.
- * Larsen, D. (2001). *Willingness to relocate internationally: Effects of previous experience*. Dissertation, University of Missouri.
- Larazova, M., & Caligiuri, P. (2001). Retaining repatriates: The role of organizational support practices. *Journal of World Business, 36*(4), 389-401.
- Lazarova, M., & Cerdin, J.L. (2007). Revisiting repatriation concerns: Organizational support versus contextual influences. *Journal of International Business Studies, 38*(3), 404-429.
- * Lee, H.W., & Liu, C.H. (2006). Determinants of the adjustment of expatriate managers: An empirical study. *International Journal of Management, 23*(2), 302-311.
- * Lee, H.W., & Liu, C.H. (2007). An examination of factors affecting repatriates' turnover intentions. *International Journal of Manpower, 28*(2), 122-134.
- Lewin, J., & Donthu, N. (2005). The influence of purchase situation on buying center structure and involvement: A select meta-analysis of organizational buying behavior research. *Journal of Business Research, 58*(10), 1381-1390.
- Linehan, M., & Scullion, H. (2002). Repatriation of European female corporate executives: An empirical study. *International Journal of Human Resource Management, 13*(2), 254-267.
- MacDonald, S., & Arthur, N. (2005). Connecting career management to repatriation adjustment. *Career Development International, 10*(2), 145-158.
- Martin-Martinez, F., & Sánchez-Meca, J. (2010). Weighting by inverse variance or by sample size in random-effects meta-analysis. *Educational and Psychological Measurement, 70*(56), 56-73.
- Mercer (2008). Zahl der Auslandsentsendungen von Mitarbeitern hat sich verdoppelt, Pressebericht. Retrieved 17.03.2009, from http://www.mercer.de/summary.htm?siteLanguage=1000&id_Content=1326400
- Mervosh, E., & McClenahan, J. (1997). The care and feeding of expats. *Industry Week, 246*(22), 68-72.
- Mesmer-Magnus, J., & DeChurch, L. (2009). Information sharing and team performance. *Journal of Applied Psychology, 94*(2), 535-546.
- Morgan, L., Nie, W., & Young, S. (2004). Operational factors as determinants of expatriate and repatriate success. *International Journal of Operations and Production Management, 24*(12), 1247-1268.
- Morris, M., & Robie, C. (2001). A meta-analysis of the effects of cross-cultural training on expatriate performance and adjustment. *International Journal of Training and Development, 5*(2), 112-125.
- Naumann, E. (1993a). Organizational predictors of expatriate job satisfaction. *Journal of International Business Studies, 24*(1), 61-80.
- Naumann, E. (1993b). Antecedents and consequences of satisfaction and commitment among expatriate managers. *Group & Organization Management, 18*(2), 153-187.
- Naumann, E., Widmier, S., & Jockson, D. (2000). Examining the relationship between work attitudes and propensity to leave among expatriate salespeople. *Journal of Personal Selling & Sales Management, 20*(4), 227-241.
- Osman-Gani, A., & Hyder, A. (2008). Repatriation readjustment of international managers – An empirical analysis of HRD interventions. *Career Development International, 13*(5), 456-475.
- Palmatier, R., Dant, R., Grewal, D., & Evans, K. (2006). Factors influencing the effectiveness of relationship marketing: A meta-analysis. *Journal of Marketing, 70*(10), 136-153.
- Peterson, R., & Brown, S. (2005). On the use of beta coefficients in meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 90*(1), 175-181.
- Ray, J., & Shadish, W. (1996). How interchangeable are different estimators of effect size. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 64*(6), 1316-1325.
- Sánchez-Meca, J., & Marin-Martinez, F. (1998). Weighting by inverse variance or by sample size in meta-analysis: A simulation study. *Educational and Psychological Measurement, 58*(211), 211-220.
- Sánchez Vidal, E., Sanz Valle, R., Barba Aragón, I., & Brewster, C. (2007). Repatriation adjustment process of business employees: Evidence from Spanish workers. *International Journal of Intercultural Relations, 31*(3), 317-337.

- Schulze, R. (2004). *Meta-analysis – A comparison of approaches*. Cambridge: Hogrefe & Huber.
- Searle, W., & Ward, C. (1990). The prediction of psychological and sociocultural adjustment during cross-cultural transitions. *International Journal of Intercultural Relations*, 14(4), 449-464.
- Selmer, J. (2002). To train or not to train? European expatriate managers in China. *International Journal of Cross Cultural Management*, 2(1), 37-51.
- Shadish, W., & Haddock, K. (2009). Combining estimates of effect size. In: H. Cooper, L. Hedges, & J. Valentine (Eds.), *The handbook of research synthesis and meta-analysis*, (S. 257-277). New York: Russell Sage.
- Shen, Y., & Hall, D. (2009). When expatriates explore other options: Retaining talent through greater job embeddedness and repatriation adjustment. *Human Resource Management*, 48(5), 793-816.
- Stahl, G., & Cerdin, J.L. (2004). Global careers in French and German multinational corporations. *Journal of Management Development*, 23(9), 885-902.
- Stahl, G., Miller, E., & Tung, R. (2002). Toward the boundaryless career: A closer look at the expatriate concept and the perceived implications of international assignment. *Journal of World Business*, 37(2), 216-227.
- Stevens, M., Oddou, G., Furuya, N., Bird, A., & Mendenhall, M. (2006). HR factors affecting repatriate job satisfaction and job attachment for Japanese managers. *International Journal of Human Resource Management*, 17(5), 831-841.
- Sussman, N. (2001). Repatriation transitions: Psychological preparedness, cultural identity, and attributions among American managers. *International Journal of Intercultural Relations*, 25(2), 109-123.
- Sutton, A. (2009). Publication bias. In: H. Cooper, L. Hedges, & J. Valentine (Eds.), *The handbook of research synthesis and meta-analysis*, (S.435-452). New York: Russell Sage.
- Suutari, V., & Brewster, C. (2000). Making their own way: International experience through self-initiated foreign assignments. *Journal of World Business*, 35(4), 417-437.
- Suutari, V., & Brewster, C. (2003). Repatriation: Empirical evidence from a longitudinal study of careers and expectations among Finnish expatriates. *International Journal of Human Resource Management*, 14(7), 1131-1151.
- * Suutari, V., & Valimaa, K. (2002). Antecedents of repatriation adjustment: New evidence from Finnish repatriates. *International Journal of Manpower*, 23(7), 617-675.
- Szkudlarek, B. (2010). Reentry – A review of the literature. *International Journal of Intercultural Relations*, 34(1), 1-21.
- Takeuchi, R. (2010). A critical review of expatriate adjustment research through a multiple stakeholder view: Progress, emerging trends, and prospects. *Journal of Management*, 36(4), 1040-1064.
- Tubre, T., & Collins, J. (2000). Jackson and Schuler (1985) revisited: A meta-analysis of the relationship between role ambiguity, role conflict, and job performance. *Journal of Management*, 26(1), 155-169.
- * Vidal, E., Valle, R., Aragón, I., & Brewster, C. (2007). Repatriation adjustment process of business employees: Evidence from Spanish workers. *International Journal of Intercultural Relations*, 31(3), 317-337.
- Völckner, F., & Hofmann, J. (2007). The price-perceived quality relationship: A meta-analytic review and assessment of its determinants. *Marketing Letters*, 18(3), 181-196.
- Wang, M., & Bushman, B. (1999). *Integrating results through meta-analytic review using SAS software*. Cary: SAS Publishing.
- Whitener, E. (1990). Confusion of confidence-intervals and credibility intervals in meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 75(3), 315-321.
- Xu, S., Cavusgil, T., & White, C. (2006). Strategy, structure, and processes on multinational corporation performance: A multimethod assessment. *Journal of International Marketing*, 14(2), 1-31.
- Yan, A., Zhu, G., & Hall, D. (2002). International assignments for career building: A model of agency Relationships and psychological contracts. *The Academy of Management Review*, 27(3), 373-391.
- Zhao, H., Luo, Y., & Suh, T. (2004). Transaction cost determinants and ownership-based entry mode choice: A meta-analytical review. *Journal of International Business Studies*, 35(3), 524-544.
- Zhao, H., Seibert, S., & Lumpkin, T. (2009). The relationship of personality to entrepreneurial intentions and performance: A meta-analytic review. *Journal of Management*, 36(2), 381-404.
- Zikic, J., Novicevic, M., Harvey, M., & Breland, J. (2006) Repatriate career exploration: A path to career growth and success. *Career Development International*, 11(7), 633-649.