

東海大學企業管理學系

碩士論文

人際依附與工作滿意度關聯之研究

以製造業越南移工為例

A Research on the Relativity between
attachment style and job satisfaction of
the foreign factory

Vietnamese workers in Taiwan

指導教授：黃開義 博士

吳祉芸 博士

研究生：漢氏青香 撰

中華民國一〇七年七月

謝誌

人的一生是「活到老學到老」，也就是一生我們時時刻刻應有學習，學不完的知識。從大學畢業後，個人馬上進入職場。在職場過程中發現自己還有許多不足，因此又再一次扮起學生身份重拾書本與同學、好友共聚課堂學習、交換心得、和教課老師們的知識傳授這是一件幸福的事！

非常感謝指導教授黃開義老師這兩年以來在論文題材、寫作架構的啟發與引導，以及在研究方法上的指導；感謝吳祉芸老師一次又一次的細心與耐心引導論文各個變數的因素以及論文寫作的格式，並且不厭其煩為我們閱讀及修改，總是希望我們能將最好結果呈現出來。

另外，感謝李世貞學姐的鼓舞與支持。每次都先問我論文的進步，以及引導怎麼找文獻、怎麼應用統計等等。也感謝我台灣同學們陳怡文、林佳旋、等同班同學在兩年一起學習，互相幫助。最後非常感謝親愛的老公所給予我的支持與體諒以及幫忙發收問卷，讓我能順利的完成此階段學習的重要動力與助力。

漢氏青香謹誌於

東海大學 企業管理研究所

中華民國一〇七年七月

中文摘要

台灣近幾十年以來，由於人口成長率趨緩，青少年升學比率提高加上生活水準提升，致使台灣基層勞力不足現象趨於明顯。因此政府面對社會的趨勢及台灣缺少基礎勞工問題，自從民國七十八年開始正式引進外籍勞工。由於外籍勞工係來自不同的國籍、文化地區，其相關各項的人力資源管理措施自然與本國勞工的管理有所不同。因此，面對企業內日益增多的外籍勞工，如何實施有效的人力資源管理使外籍勞工的需求目標與企業組織的目標結合成為一致性的型態以增加組織的競爭優勢，乃為一項新的挑戰。

本研究目的在於瞭解外籍勞工各種人際依附關係對工作滿意度的複查度，透過資料收集、構面選定、問卷設計、樣本選取、問卷調查，探討不同背景變項於越南外籍勞工的人際依附對工作滿意影響之差異情形以及關聯性。最後依據研究所得提出建議及後續相關研究參考。結果顯著人際依附對工作滿意度顯著正向影響，另，逃避依附與工作滿意之間的關係則不顯著。

關鍵詞：人際依附、工作滿意度、外籍勞工

Abstract

In the past decades, due to low population growth rate, increasing entrance enrollment rate and improving living standard, Taiwanese government is facing the trend of basic labor shortage. From 1989, Taiwan started importing foreign labor. Since foreign workers are from different countries and cultural regions, human resource management applications are not the same.

Facing the increase of foreign workers, how to effectively apply the human resource management methods to combine foreign workers' needs and enterprises' goals is a new challenge for Taiwanese enterprises. The purpose of this study is to identify the impact of attachment style of Vietnamese workers on job satisfaction. Through survey with questionnaires, attachment style, job satisfaction, and other background information were collected. This study provided some reference for the following researches. The results showed that interpersonal attachment exerted an impact on job satisfaction. In addition, the relationship between escaping and job satisfaction was not identified.

Keywords: Attachment style, Job satisfaction, Foreign workers

目錄

謝誌.....	
中文摘要.....	i
ABSTRACT.....	ii
目錄.....	iii
表目錄.....	v
圖目錄.....	vi
第一章 緒論.....	1
第一節 研究背景與動機.....	2
第二節 研究目的.....	3
第三節 研究流程.....	7
第四節 研究限制.....	8
第二章 文獻探討.....	9
第一節 外籍勞工員工.....	9
第二節 依附關係.....	15
第三節 工作滿意度.....	20
第三章 研究方法.....	26

第一節	研究架構與假設	26
第二節	研究對象	29
第三節	分析方法及工具	30
第四節	調查實施	39
第五節	資料分析	40
第四章	研究結果與討論	42
第一節	個人背景資料及各研究變項描述性統計分析	42
第二節	不同個人背景屬性在各研究變項差異分析	50
第四節	回歸分析	52
第五節	假設驗證結果	55
第五章	結論與未來建議	58
第一節	研究意涵	58
第二節	管理意涵	59
第三節	研究限制與未來建議	60
參考文獻	62	
附錄	65	

表目錄

表 2-1	產業及社福外籍勞工人數—按產業別分.....	11
表 2-2	產業及社福外籍勞工人數—按國籍分.....	12
表 3-1	LIKERT 量表.....	31
表 3-2	依附形態問項.....	32
表 3-3	工作滿意度問項.....	36
表 3-4	構面信效度指數.....	38
表 3-5	問卷抽樣分配及回收結果.....	39
表 4-1	個人背景統計變項之描述性統計分析表.....	44
表 4-2	各研究變項描述性統計分析表.....	45
表 4-3	性別、教育程度、每月平均所得與依附關係和工作滿意變項差異表.....	48
表 4-4	相關矩陣.....	51
表 4-5	以工作滿意度為依變數測量人際依附與工作滿意之迴歸分析表.....	52
表 4-6	以工作滿意為依變數測量人際依附各構面與工作滿意之迴歸分析表.....	53
表 4-7	人際依附個變相與工作滿意度各變相的 B 係數.....	54

圖目錄

圖 1-1 研究流程圖..... 7

圖 3-1 研究架構圖..... 28



第一章 緒論

第一節 研究背景與動機

台灣近幾十年以來，由於人口成長率趨緩，青少年升學比率提高加上生活水準提升，致使台灣基層勞力不足現象趨於明顯。由於台灣人對基層勞力普遍不願意加班以及呈現流動率大的現象，使企業無法有效因應生產線 24 小時輪班之需求。因此政府面對社會的趨勢及台灣缺少基礎勞工問題，自從民國七十八年開始正式引進外籍勞工。如近幾年以來台灣的各業各行產業對外勞的引進也是有增無減。依據勞動部統計於 104 年底外籍勞工 58 萬 7,940 人，集中越南外勞以最多（勞動部統計通報 2016）。外勞人數變多，引進外勞企業界面對如何在滿足產業的需求之外，做好外勞的管理，已是當今外籍勞工管理的最大課題。

此外，台灣勞工依法可行使罷工，眾多勞資糾紛問題也影響到企業的生產活動。因此種種內外環境的激烈衝擊下，許多企業深感競爭力遭受影響，將生產外移到東南亞或大陸或者使用引進外籍勞工，利用這些地區大量而廉價的勞力來從事生產工作，並達到降低成本的目的。

由於外籍勞工係來自不同的國籍、文化地區，其相關各項的人力資源管理措施自然與本國勞工的管理有所不同。因此，面對企業內日益增多的外籍勞工，如何實施有效的人力資源管理使外籍勞工的需求目標與企

業組織的目標結合成為一致性的型態以增加組織的競爭優勢，乃為一項新的挑戰。

台灣自從引進外籍勞工以來，國內即有許多學者對外籍勞工的各項議題進行研究，例如外籍勞工之工作滿意度(鄭茂森，1995)、外籍勞工之各項適應問題(林宜宏，1996)；跨國移工傳播權初探—以台灣東南亞籍移工為例(曾惟農，2009)；企業外籍勞工管理措施與績效關聯之研究(李惠茹，2011)；外籍勞工人格特質、工作特性與工作滿意度之研究：營造業為例(林添鵬、廖珮玟、余鑑、于俊傑，2012)；基本工資對受雇勞工的影響分析(林柏任，2014)；我國社福外勞引進及管理制度的探討(楊慧敏，2015)；外籍勞工管理措施之研究(黎芷炘 2016)等等。

然而，較少學者對外籍員工的人際依附做探討研究。因此本研究將試圖探討移工人際依附與工作滿意度影響因素，透過研討後能進而探討企業如何透過健全的人力資源管理活動有效地管理外籍勞工？而這些人際依附關係因素與外勞工作滿意度的關聯為何？哪些依附關係因素對外籍的工作滿意度影響最大？此為本研究動機之一。

第二節 研究目的

本研究希望能經由理論與文獻之探討，同時透過實際之調查與分析，了解外勞各方面的依附關係對於工作滿意度的影響，並且根據研究結果能針對外勞工作滿意度，建立更好的外勞管理措施。具體而言，本研究擬達成之研究目的為：

- 一、藉由以文獻探討及問卷調查，探討各個移工的人際依附關係，並試圖找出哪些面向對外勞工作滿意度的影響最大，以作為企業界管理外勞時，補強本身管理功能做法的依據。
- 二、移工的人際依附分為安全依附、抗拒依附、焦慮依附、害怕依附（Barh & Horowitz,1991）探討何種互動模式對移工績效影響最大。
- 三、探討在不同的組織特徵下，移工工作滿意度是否有所差異，以作為實務界管理外勞之參考。
- 四、建構對象以越南移工預測模式，歸納研究結果，提出具體建議，以提供學術研究及各個企業、中介公司提升外勞管理之參考。

第三節 研究流程

本研究流程共分為八個步驟，依序為研究動機與目標、確定主題、相關文獻探討、建立研究架構、問卷設計與修正、問卷調查、問卷整理與分析、結論與建議，說明如下：

一、 研究動機與目標

首先發展研究的概念，依照研究動機及目的，決定研究對象、範圍(以越南外勞為實證對象)。

二、 確定主題

筆者從大學畢業後進入工作都以協助管理外勞的相關工作。三年的工作期間乃興起探討依附關係之差異是否會對外勞的工作滿意度產生不同的影響，隨即進行研究主題可行性之分析，探討有關之文獻資料，並據以擬定研究計劃。有了研究動機與目標，決定對象與範圍後決定研究主題為外勞依附關係與工作滿意度關聯之研究以越南和菲律賓外勞為主。

三、 文獻探討

進行相關資料、期刊以國內國外的文獻深度探討。

四、 建立研究架構

以深度的探討文獻之後再建立研究架構。

五、 問卷設計與修正

根據文獻探討所建立研究架構，依研究各變項進行研究假設，並設計出適合本研究之衡量的問卷作為研究工具。

六、 問卷調查

完成問卷設計及確認實證對象後分發問卷作問卷調查。本研究以製造業的越南外勞及菲律賓外勞為研究對象進行隨機分發問卷。

七、 問卷整理與分析

將回收的問卷經過編碼後利用 SPSS 統計軟體程式進行資料分析。

八、 結論與建議

結合各個調查結果，進行研究分析並且以統計報表資料加以判讀以及提出相關數據，以歸納所發現的重點。依據研究的發現，以研究假設為前提，將研究結果進行結論與建議，提供為大學、企業及人事相關單位的參考，並且提出研究限制及後續尚待深討的問題，最後完成論文寫作，本研究之研究流程圖如下圖 1-1 所示。

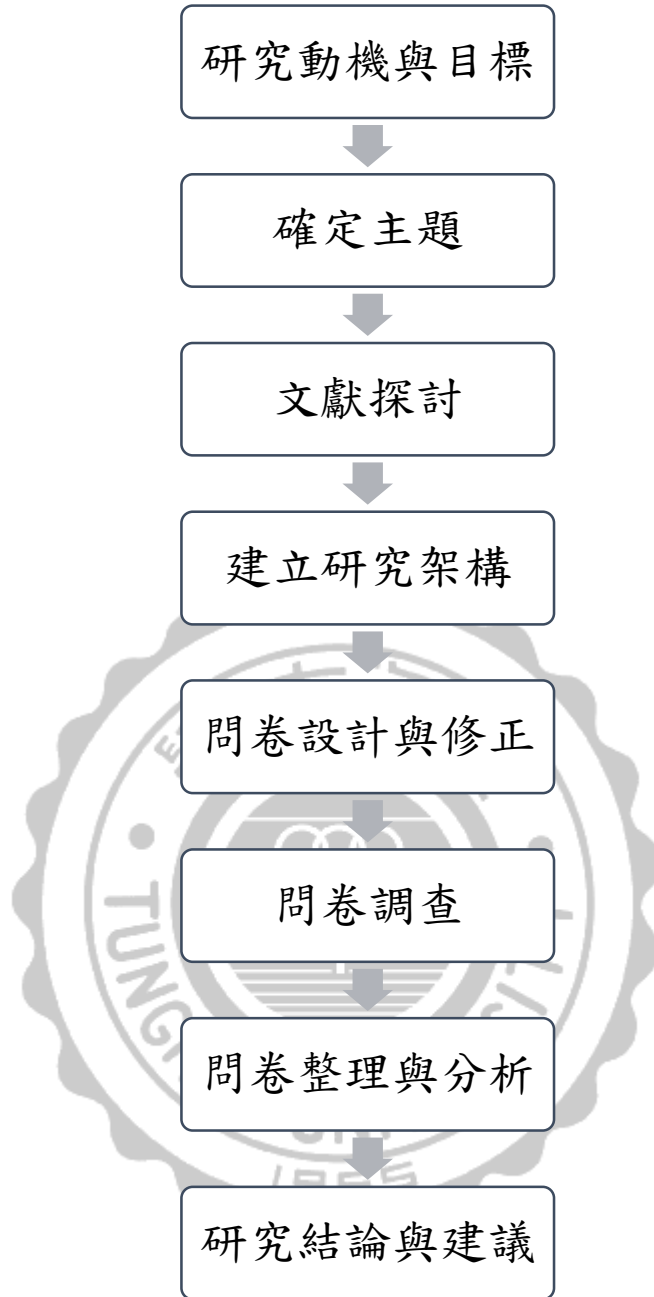


圖 1-1 研究流程圖

第四節 研究限制

具體而言，本研究之研究限制為：

一、本研究所使用的之問卷調查將採用無記名方式，填答之外勞對於較敏感題項可能有其防衛心裡，因而有隱瞞事情之產生。另外調查對象收到主觀態度或情緒之影響，有可能無法完全反應真實情形。

二、本研究僅以越南外籍員工為研究對象，故相關研究結果或因國籍文化特性有所差異，可能無法推論至其他國籍。



第二章 文獻探討

第一節 外籍勞工員工

一、外籍勞工定義

台灣的就業服務法中，並未對「外籍勞工」一詞作嚴謹明確的定義，廣義而言是指為了改善生活品質而移動到另個國家工作者。一般人認為凡不具台灣國籍，在台灣受僱服勞務者即為外籍勞工(趙守博，1994)。外籍勞工一詞，往往因各方學者之不同著眼點而有其不同之定義方式。以國際勞工組織(International Labor Organization, ILO, 1984)針對外籍勞工(Foreign Workers)的定義為「凡不具有該國籍，而於該國家就業之勞動者」。定義主要說明國際區別的外籍勞工來做標準。

另有的解釋，英文的 Migrant Workers(移工，移民工人、遷徙工人、移居工人)，國際勞動組織將其定義為「從一國移動或已移動至另一國者，包括通常以就業移民資格獲准入境之人員」；夏曉鵬(2005)指出英語國家通常用：migrant worker(移工)、guest worker(客工)、foreign worker(外籍勞工)稱呼此類藍領勞工；邱珣雯(2003)提出日本使用越境者(ekyousya)稱呼，表現這些勞工短期停留的特色。台灣文獻

常用「外籍勞工」稱呼東南亞籍勞工，故本文依文中脈絡使用「外籍勞工」或「外勞」指稱藍領短期契約勞工。

非本國就業勞動者而經本國事業單位合法僱主所約聘，向勞動部單位等申請入境許可並擁有工作許可居留證，從事勞務而獲取報酬者（梁應平等，民 94）。廣泛來說，跨國移動可定義為人們為了某些理由而暫時或永久地從一個國家(state)移動到另一個國家(Vink, 2005)。

總之而言，外籍勞工是因在母國家境背景不佳如收入低，工作機會少，為了改善家境與生活品質而移動到另一個國家比母國條件好尋找更好的工作機會與收入。

事實上每年有越來越多境外人士移入台灣，投入勞力就有兩種；投入勞力的外國人又可分為白領工作者與藍領工作者，台灣法令規定，白領勞工可以不斷延長工作簽證，而東南亞籍藍領勞工只能有限期的在台灣停留。本文焦點即針對製造業越南勞工進行探討。

二、台灣外籍勞工僱傭現況與政策

（一）台灣外籍勞工引進現況

台灣近幾十年以來，因為生活水準逐漸提高，經濟以往服務業發展。加上少子化的問題。台灣的基礎勞工明顯不足的現象。故政府於民國 78 年首度開放引進外籍勞工參與政府重大建設工程，後於民國 80 年開放六行業 15 種職種給民間業者申請，81 年開放製造業六十八行業，同年 11 月政府受理

兩億元以上重大投資案可專案申請引進外勞，到 84 年 5 月開放陶瓷六行業之事業單位可引進外勞。到 104 年底外籍勞工 58 萬 7,940 人，其中產業類外籍勞工 36 萬 3,584 人，以越南籍最多，社福類外籍勞工 22 萬 4,356 人，以印尼籍最多（勞動統計通報 105 年 2 月 24 日）。

受國內產業基層勞力不足及長期照護的需求日增影響，104 年底外籍勞工 58 萬 7,940 人，較上年底增加 3 萬 6,344 人；其中產業類外籍勞工 36 萬 3,584 人，占 61.84%，較上年底增加 3 萬 1,999 人；社福類外籍勞工 22 萬 4,356 人，占 38.16%，亦較上年底增加 4,345 人（表一）。

依國籍別觀察，產業類外籍勞工以越南籍 15 萬 1,062 人最多，占 41.55%，菲律賓 9 萬 5,445 人次之，占 26.25%；社福類外籍勞工則以印尼籍 17 萬 7,26 人最多，占 79.01%，菲律賓籍 2 萬 7,613 人次之，占 12.31%。（表 2-1）

表 2-1：產業及社福外籍勞工人數—按產業別分

年別	產業類 外籍勞 工	製造業	農林漁 牧業 (船員)	營造業	社福類 外籍勞 工	外籍看 護工	家庭幫 傭	總計
2011	227,806	215,271	8,670	3,865	197,854	195,726	2,128	425,660
2012	242,885	230,604	9,313	2,968	202,694	200,530	2,164	445,579
2013	278,919	265,741	9,788	3,390	210,215	208,081	2,134	489,134
2014	331,585	316,409	10,316	4,860	220,011	217,858	2,153	551,596
2015	363,584	346,914	9,898	6,772	224,356	222,328	2,028	587,940

較上年 底增減 數	31,999	30,505	-418	1,912	4,345	4,470	-125	36,344
-----------------	--------	--------	------	-------	-------	-------	------	--------

資料來源：勞動部勞動力發展署(2016)

表 2-2：產業及社福外籍勞工人數－按國籍分

年別	印尼	菲律賓	泰國	越南	其他	總計
2011	175,409	82,841	71,763	95,643	4	425,660
2012	191,127	86,786	67,611	100,050	5	445,579
2013	213,234	89,024	61,709	125,162	5	489,134
2014	229,491	111,533	59,933	150,632	7	551,596
2015	236,526	123,058	58,372	169,981	3	587,940
較上年底 增減數	7,035	11,525	-1,561	19,349	-4	36,344

資料來源：勞動部勞動力發展署(2016)

(二) 台灣政策

台灣因總體政經環境轉變，面對社會少子化的問題，基礎勞工缺乏，政府自 1990 年末期，陸續核准外勞引進，開放企業合法進用外籍勞工。基本上台灣外勞政策原則包含「保護本國就業權益、不得於變相移民、不影響社會治安、不妨礙產業升級與經濟發展」(陳啟光四人，民 92)。根據勞動部的統計，104 年底外籍勞工 58 萬 7,940 人。台灣對外勞的政策亦不斷調整延長外勞工作年限為例，根據目前台灣就業服務法第五十二條規定由初制定來台工作期限為兩年一期可重覆來台，工作二次期滿必需回國不得再來台，逐步開放

為一期三年可重覆來台，工作三次共九年，到目前可以在臺灣工作共十二年。2016年10月，立法院三讀通過《就業服務法》第52條修正案，刪除外勞在台工作3年期滿後須強制出境1天的規定，未來外勞不必因離境再多繳一次仲介費，僱主不用擔心照護的空窗期。依照勞動部估計，未來每年約有9萬多名外勞受惠。從政策大幅調整及調查結果兩者對照，外勞儼然已成為台灣企業不可或缺一份子。

三、僱傭外勞可引發問題

當外籍員工引進後，雇主要關心外勞適應的問題(謝臥龍等，1997；楊明仁等，1996，2000)。外勞離鄉背景問題，如地區文化風俗、生活習慣、衛生與健康觀念等，均與台灣的雇主有差異，而雇主與外勞想要相互適應，首要條件是必須相互了解對方，亦即需要知曉對方之文化風俗(丁智淵，2005；侯石城，2004；顧忠興，2002)、生活習慣、衛生與健康觀念，甚至是對方之思維模式，這些相關資訊之獲取須依賴資訊的搜尋。而資訊的搜尋包含兩大類(Hawkins 等人，2004)。針對外勞留任問題(許金枝，2013)(江昱嫻、簡建忠、邱駿彥 2015)一提及主要於外勞工作災害與勞保權益。(葉林誼 2013)以質化研究深度訪談法瞭解其逃跑之原因。(莊婷、黃淑玲 2016)泰國籍營造工與印尼籍漁工的幸福感。東南亞籍看護工在臺生活現況以期釐清東南亞看護工在我國長期照護制度規劃中是否有列入管理的價值(歐忠明、梁銘華 2013)。

外勞相關研究非常多，多數著重現況描述，有助於了解外勞在台實際情況，如外籍勞工在台灣的社會文化適應問題、研究外勞逃跑之原因、如何管理外勞避免造成社會問題等。本研究是以外勞各種依附關係影響工作滿意度方向來探討，之後以了解對於外勞哪一種依附關係回影響工作滿意度最大的。從此，對於管理外勞方面有所幫助。



第二節 依附關係

一、依附關係之意涵

依附關係意涵指個人透過和依附對象持續地互動，所形成的對整個環境與自我的一種內在運作模式 (Bowlby, 1982)。本研究所指的依附關係，則指對

於外籍員工在填答依附關係問卷的總得分。在依附關係的計分上，當總得分愈高，代表外勞的依附關係愈高；反之，當總得分越低代表依附關係愈低。

Lopez (1995) 定義依附是個人對特定他人透過長久的情感連結，尋求親近和獲得安全感。依附關係是指一個人可能存在的心理組織，通常形成於個體早期與重要他人間的情感連結，會透過和依附對象的不斷互動而逐漸建立起對整個環境、自我和環境的一種內在運作模式 (Bowlby, 1982)。由於依附關係會統合在個體的人格結構之中，以及各種互動情境上，影響力會持續且穩定地存在，並對個人適應與人格發展產生深遠的影響 (Ainsworth, 1989)。依附是指兩個體之間情感上關聯的強度，其有避免情感依附、安全情感依附及抗拒情感依附等三種基本模式，而模式會因為文化而有所不同 (周甘逢、劉冠麟譯，2004)。若從依附對象加以區分，依附關係大致可區分為「依附父親」、「依附母親」、「依附學校」及「依附同儕」等四類 (施宇峰、譚子文，2011)。本研究以 (施宇峰、譚子文，2011) 的模式將依附對象區分為父親、母親、同儕及學校做本研究的區分研究模式。要分類依關係的種類，根據內在運作模式，Bartholomew and Horowitz (1991) 將兒童的依附關係區分成四種類型：安全型 (secure)、過度依賴型 (preoccupied)、拒絕型 (dismissingavoidant)、害怕型 (fearful-avoidant)。

綜合上述的探討可知，依附關係對外籍勞工而言，是與依附對象之間一種互惠、持久、情緒與生理的連結關係，透過依附行為尋求依附對象的認同與保護，也就是說外籍勞工從一個國家搬到另一個國家工作需要保護與認同。

二、人際依附的歸類

依附型態的理論基礎早期的依附理論是觀察嬰幼兒跟母親的互動關係，而依附的對象隨著成長，不會再侷限在母親，會是成長中遇到的生命中的重要人物，像是同儕、配偶、師長等，這些因素統稱為依附。Bowlby (1988) 提出依附理論 (attachment theory)，早期的依附理論是觀察嬰幼兒跟母親的互動關係，嬰兒的主要照顧者，大部分都是母親，嬰兒會為滿足生存的需求，會對照顧的人產生情感的依附，然後會有安心的感覺，形成一種依附關係，依附對生存是很有利的。後來才開始有人探討成人的依附理論，嬰兒的依附型態的模式會對成年人的人際關係與一生都會有影響 (Jenkins, Wright, & Johnson, 2013)，而依附的對象隨著成長，不會再侷限在母親，會是成長中遇到的生命中的重要人物，像是同儕、配偶、師長等。Bartholomew 與 Horowitz(1991)沿用 Bowlby 依附理論概念，提出兩種內在運作模式，即自我模式和他人模式為基礎，正向或負向的自我模式與正運動健康休閒學報第七期 ISSN：2218-0710 以結構方程式驗證依附型態與人際溝通能力相關之研究-以 Facebook 為例 65~77 頁向或負向的他人模式，分成四種不同區域的

成人依附類型：安全的依附 (Secure)、 焦慮的依附 (Preoccupied)、 排除的依附 (Dismissing)、 逃避的依附 (Fearful)

(一) 安全的依附 (Secure)

與人相處時，樂於關懷他人，與人有融洽的互動，對自己與他人，都有正向的感覺，覺得自己有價值，值得被愛的，有自信與愛人的能力。在逆境時，對自己保有正面的看法，尋求同伴的關懷與安慰，能夠接納自己有安全感，跟別人互相親近，對自己與他人有安全的感覺。

(二) 焦慮的依附 (Preoccupied)

對自己信心不夠，沒有價值，認為自己不夠好，不夠優秀，對自己有負面的看法，但對他人有正面的評價，希望有親密的關係，但又擔心被拒絕，從依賴他人的讚美與支持來獲得肯定，接納自己，在人際關係容易依賴別人，擔心別人不喜歡自己，很在乎別人對自己的看法。

(三) 排除的依附 (Dismissing)

對自己有正向肯定的看法，不喜歡依賴他人，覺得他人不可靠，有防衛心，與他人保持距離，寧可選擇自由的生活，不喜歡依賴他人，逃避與他人有親密的關係，保持距離來保護自己，使自己免於受傷的關係。

(四) 逃避的依附 (Fearful)

對自己或他人都有負面的認知。對自己信心不夠，沒有價值，認為自己不夠好，不夠 優秀，沒有安全感，對自己有負面的看法。另一方面也認定他人不可信賴，在人際互 動上，與人相處會有疏離感，擔憂被拋棄被傷害，有時會有衝突，所以逃避親密關係， 保持距離來保護自己不受到傷害。

綜合以上文獻可知，依附型態可以定義為從早期的 Bowlby 的安全依附模式與不安全依附的兩種類行，發展出四種類型，安全、過渡依賴、拒絕與害怕，未來的科技越發達，依附的四種類型也會出現越來越多的依賴情況。

三、依附關係的相關研究

有關臺灣身心障礙學生依附關係的現況，孫雅琇 (2007) 指出，臺灣地區高職特教班輕度智能障礙學生對同儕的依附最高，其次為母親依附以及父親依附。吳佳臻 (2010) 發現，中等教育階段聽覺障礙學生的父母依附關係高於同儕依附關係。最後，安志佩 (2013) 則在比較臺灣地區國中與高中職階段自閉症學生在依附父親關係與依附母親關係之間的差異，發現在信任、溝通與低疏離等不同向度，自閉症學生在信任與溝通方面依附母親關係高於依附父親關係，低疏離向度的依附關係則未有明顯差別。在普通學生方面，陳彤羚 (2007) 發現，國小高年級學生的依附關係由高而低依序是母親依附、同儕依附與父親依附；陳嫻茹 (2008) 指出，國中生對同儕依附關係的依附最

高，其次為母親依附關係與父親依附關係；譚子文 (2011) 則認為，臺灣地區高中生的依附關係以依附同儕關係最佳，次為依附學校關係、依附母親關係以及依附父親關係；譚子文、張楓明 (2013) 認為依附關係和青少年偏差行為、低自我控制、接觸偏差同儕間具有關聯；蕭金土、陳瑋婷 (2014) 認為，依附關係不僅會對生活適應產生直接且正向的效果，依附關係也會透過自我概念間接預測生活適應。



第三節 工作滿意度

一、工作滿意之定義

有關工作滿足的研究係由 Hoppock 於 1935 年首先提出的工作滿意的概念，他認為：「工作滿意」是指員工心理與生理兩方面對環境因素的滿意感受，亦即工作者對工作情境的主觀反應。其後，相關的研究陸續地被發展出來，各學者依據所研究的對象及其理論架構各自提出了不同的見解與對工作滿足下的定義。Davis(1980)指出工作滿意是員工對其工作喜好的程度，若工作特性適合員工的意願，即產生工作滿意。而 Seashore & Taber(1975)的研究指出，工作滿意作為社會指標，扮演著三個角色：

(一) 代表社會中一種有價值的產物

工作滿意本身即代表社會中一種有價值的產物，也就是若衡量心理的國民總生產，則社會中成員獲得工作滿意程度的多寡，應是其中一項重要的構成因素。

(二) 是組織內一種早期警戒的指標

若工作者對於工作滿意能不斷的監視，可及早發現該組織的缺失，及實際的不當調配、計劃，並予以補救。

(三) 提供給組織及管理理論一個重要的變項，透過工作滿意的研究，

了解其影響，而擬定適當的計畫及策略。一般而言大致可歸納為三類：

綜合性定義 (Overall Satisfaction)、差距性定義 (Exception discrepancy)、參考架構說 (Frame of Reference)。

(一) 綜合性(overall satisfaction) 是將工作滿意的概念做一般性的解釋，即工作者對於其工作與有關環境所抱持的一種態度，是泛稱工作本身在組織中所扮演角色的感受或情感反應，並不涉及工作滿意的面向、形成的原因與經過。例如 Robbins(2003)認為，工作滿意是指個人對於工作所抱持的一般性總體態度，工作滿意度高的人，會對其工作本身持正面的態度，相反的，工作滿意度低的人，對工作持有負面的態度。當提到員工態度時，通常所指的便是對工作的滿意程度，事實上，這兩種說法是可以彼此互換的。

(二) 期望差距(expectation discrepancy) 是將工作滿意的程度視為個人自特定工作環境中實際獲得的價值與預期應獲得的價值間的差距，若二者差距大，則工作滿意程度低，二者差距小則滿意程度高。例如許士軍(1977)對於工作滿意定義為工作者對於其工作及工作相關因素所具有的感覺或情感反應，而此感覺或滿意的大小，取決自特定工作環境中所實際獲得的價值或預期應獲得價值的差距，此差距愈小，反應愈有利，或滿意程度愈高；反之，則反應愈不利，或滿意程度愈低。

(三) 參考架構(frame of reference) 此定義是個人根據參考架構，對於工作特性加以解釋後所得到的結果，重點在於工作者對其工作參考構面的

情感反應。例如：Smith, Kendall, & Hulin(1969)認為工作滿意是一個人根據其參考架構對於工作特徵加以解釋後所得到的結果，工作情境是否影響工作滿意牽涉許多其他因素，例如工作好壞的比較，與其他人的比較，個人的能力及過去的經驗等。

個人認為工作滿足是一個人根據其「參考架構」對於工作特徵加以解釋後所得的結果 (Smith et al. 1969)。指強調特殊構面的滿足，主要針對工

作者對特殊構面的情感反應也就是工作者對於工作所抱持的總體態度。

國內大多數有關工作滿足的研究採用「參考架構」的定義，因此在衡量工作滿足時，採用多構面衡量方式者較為多數 (宋清華，1992)。至

於，對工作構面的詮釋，目前仍認為滿足的程度可視「工作者從工作環境中預期獲得與實際獲得的價值差距」而定。

二、工作滿意的理論

工作滿意概念主要於社會心理學的領域，許多學者對工作滿意度所持研究的觀念、角度、對象不同，故而建構出的理論亦大有不同，此類理論中具有代表性者有：

學者	理論	理論內容
Lawler and Porter (1967)	差異理論 (Discrepancy Theory)	認為組織所給予的薪資、升遷、地位和安全感等實質的報酬 (extrinsic rewards)若大於工作者本身所認知的內生報酬 (intrinsic

<p>及 Locke (1973, 1976)</p>		<p>rewards)時，工作者會有滿意感發生，反之，則產生不滿意感。</p>
<p>Maslow (1954)</p>	<p>需求層次理論 (need hierarchy Theory)</p>	<p>認為人類所有的行為是由於需求所引起，人類的需求由低而高分為五個層次，依序為： (1)生理需求、(2)安全需求、(3)社會需求、(4)自尊需求、(5)自我實現需求。</p>
<p>Herzberg (1959)</p>	<p>雙因子理論 (Two-factor Theory)</p>	<p>認為工作滿足程度低，並非工作不滿足，只能說是無工作滿足的感覺罷了；而工作不滿足程度低，也不能視為工作一定是滿足的，因此他認為導致人們工作滿足與不滿足的影響因素可區分為二大類，一是與工作的外在環境有關的保健因素 (hygiene factor)，包括組織的政策與管理、上司的監督、薪資報酬、人際關係、工作環境與工作條件等。另一個是與工作直接相關的激勵因素 (motivation factor)，包括成就、賞識、尊榮、升遷與發展等。而能帶來滿意度的因素只有激勵因素。</p>

Adams (1963)	公平理論 (Equity Theory)	又稱為社會比較理論。主要由工作投入、工作所得、參考人物、公平—不公平四種成份組合而成。
Vroom (1964)	期望理論 (Valence Expectancy Theory)	主要由期望價 (Valence)、工具性 (Instrumentality) 、及期望值 (Expectancy) 三個概念所構成。

三、工作滿足的衡量

係依據 (Smith, Kendall & Hulin, 1969) 三位學者所發展出來的工作說明量表 (Job Descriptive Index, JDI) 來衡量工作者工作滿意程度，分為工作本身、薪資報酬、升遷狀況、上司關係及工作伙伴五個構面。

(一) 工作本身：工作者對於現在工作的創造性、變化性、成就感、被尊重等個人身心方面感覺滿足的程度。

(二) 薪資報酬：工作者對於其所獲工資、各種獎金、津貼等方面感覺滿足程度。

(三) 升遷狀況：工作者對公司所給予的升遷機會及其對於在公司內的前途所感覺滿足的程度。

(四) 上司關係：工作者對於直屬上司的督導、作風感覺滿意、相處關係感覺滿足的程度。

(五) 工作伙伴：工作者對工作在一起、互動頻繁、職務類似的同仁，彼此間表現的各種交流情形所感覺滿足的程度。

由此五個構面得分的加總，即可獲得工作者整體工作滿足的程度；得分愈高，表示工作滿足度愈高，得分愈低表示工作滿足度愈低。

四、工作滿足的量表

目前使用較為廣泛的工作滿意度量表有：

(一) 明尼蘇達滿足問卷 (Minnesota Satisfaction Questionnaire, 簡稱

MSQ)，該量表由 Weiss et al. (1967) 編製而成。MSQ 衡量工作環境中二十個層面的滿足情形。各層面由五等量表來衡量，從非常滿足 5 分，到非常不滿足 1 分。

(二) Weiss, Dawis, England, and Lofquist (1967) 編製的明尼蘇達滿意度問

卷 (Minnesota Satisfaction Questionnaire, MSQ)：此量表分為長式與短式兩種，長式問卷則包含 100 個題項，可測量工作者對 20 個工作構面的滿意度及一般滿意度；短式問卷包含 20 個題項，用來測量工作者的「內在滿意」、「外在滿意」及「一般滿意」。本研究針對工作滿意度的測量即以短式明尼蘇達滿意度問卷 (MSQ) 為主要參考依據。

(三) Smith, Kendall, and Hulin (1969) 編製的工作說明量表 (Job

Description Survey, JDS) 目前衡量工作滿足量表中最為廣泛使用的：

此量表分為五個構面，即工作本身、薪水、升遷、同事、直屬上司等，這五個構面分數之總和即代表整體工作滿意度分數。每一層面由九至十八個題目組成，為一種形容詞檢核量表，填答者依每項題目是否適合描述其工作，在「是」、「不確知」、「否」三項中擇一作答，並分別給予3分、1分、0分。各分量表的得分即代表填答者在各構面上的滿足情形，五個分量表的總分即代表對工作整體滿足情形，分數愈高表愈滿足。由於該量表描述是來自受試者對工作的評價，而非其對工作的感覺，因此JDI屬於間接地衡量工作滿足(Harpaz, 1983)。

(四) Hackman and Oldman (1975)的工作診斷量表 (Job Diagnostic Survey, JDS)：此量表可測得一般滿意度、內在工作動機、特殊滿意度(對工作待遇、社會關係及督導等構面之滿意度)、工作者的工作特性及個人成長需求強度。以衡量工作對其工作之情感性反應，計有二十一個題目，由受試者填答，可測量出其一般滿足(工作者對其工作感到滿足、愉快的程度)、內在工作動機(工作者能自我激勵以有效地完成工作的程度)及特殊滿足(包括工作安全感、待遇、社會滿足、督導、成長滿足等五個方面的滿足程度)。

(五) Brayfield and Rothe (1951)的工作滿意度指數 (Index of Job Satisfaction)：此量表可以衡量員工的一般工作滿意度。

(六) SRA 態度量表 (SRA Attitude Survey)：係芝加哥科學研究協會於 1973 年出版的量表，包括 44 個題項，可測得工作者對十四個構面之滿意度情形。

五、外勞的工作滿意度

林意勝 (2006) 針對菲律賓及印尼女外籍勞工家庭看護深度探討，研究發現工作壓力會負向影響工作滿意，而工作滿意負向影響離職率、工作滿意正面影響用作投入；王立文 (2009) 針對菲律賓女性外籍勞工探討工作滿意度發現工作滿意度會與海外適應顯著正相關；馬拓里 (2009) 另針對印尼女性外籍勞工探討工作滿意發現年資對工作滿意度顯著差異而且工作滿意度正面影響生活滿意度；黃立德 (2009) 針對藍領外籍勞工探討工作滿意度也發現海外適應會影響工作滿意度，另外人力中介公司服務滿意度也顯著正向影響工作滿意度；鐘斐如 (2011) 對外籍照顧服務員探討研究發現工作壓力、情緒勞務與工作滿意度影響留任意願，工作壓力會透過工作滿意度部分影響留任意願同樣情緒勞務也會透過工作滿意度部分影響留任意願；許金枝 (2013) 針對製造業的越南、菲律賓、泰國、印尼探討工作滿意度、生活照顧與留任發現外勞工作滿意度越高，生活照顧滿意度與留任意願越高以及泰國與菲律賓外籍勞工的工作滿意度高於印尼和越南外籍勞工。

外籍勞工的工作滿意度相關文獻不多。工作滿意度與人格特質、工作價值觀、海外適應、工作態度認知、情緒勞動、工作壓力、工作投入、留任意願都顯著正向相關。本研究以外籍勞工的依附關係為核心了解外籍勞工對工作滿意度進行探討以及描繪外籍勞工的工作滿意度與依附關係之關聯性。



第三章 研究方法

第一節 研究架構與假設

依據本研究目的發展設計流程，參考相關文獻資料，確定研究目的，建立研究架構。本研究架構可分為三大部分，第一個部分在探討外籍勞工個人背景對於依附形態和工作滿意度之關聯性，第二部分在探討人際依附與外籍勞工的工作滿意之關聯性，第三部分在探討人際依附與外籍勞工的工作滿意各種形態之關聯性其研究架構，如圖 3.1 所示。

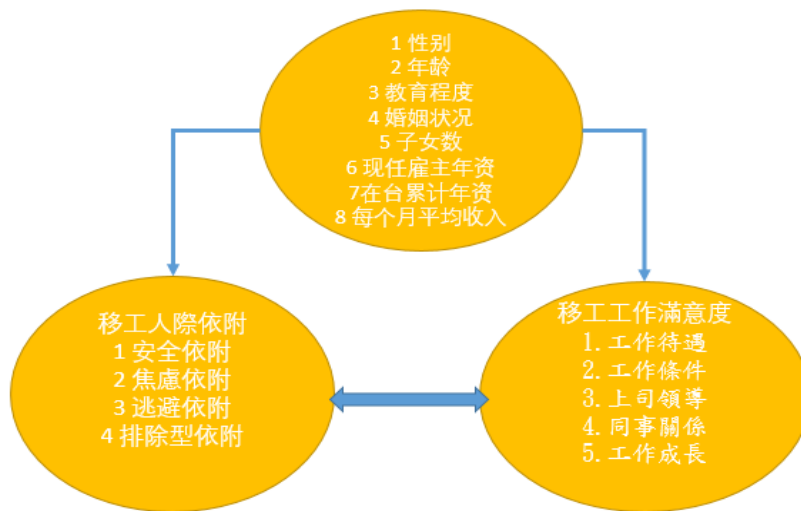


圖 3-1 研究架構圖

基於前述研究目的、文獻探討以及研究架構，本研究提出下列研究假說：

H1：移工的安全依附與工作滿意度間有顯著正向關聯。

H2：移工的焦慮依附與工作滿意度間有顯著正向關聯。

H3：移工的逃避依附與工作滿意度間有顯著正向關聯。

H4：移工的排除依附與工作滿意度間有顯著正向關聯

H5：移工的人際依附與工作滿意度有顯著正向關聯

第二節 研究對象

本研究係以製造業越南外籍勞工為研究對象，計於台中地區為研究母群體，發放問卷進行調查。



第三節 分析方法及工具

一、問卷設計

根據研究目的與文獻探討過程，同時參照相關研究之問卷內容設計，加以歸納統整編修「移工的安全依附、焦慮依附、逃避依附、排除依附與移工的工作滿足之影響問卷」作為研究工具初稿，嗣經指導教授核閱後，完成問卷初稿，以作為研究工具。

工作滿意度架構參考葉佳珍與江美香（2003）以及許金枝（2013）。人際依附形態，本問卷的理論依據 Bartholomew 與 Horowitz(1991)重新定義的四種依附型態以及參考王慶福（1995）編撰的「人際依附風格量表」作為「依附形態量表」的效標架構。

量表設計採用 Likert Scale 量表。Berdie (1994) 的研究提出以下問卷量表設計觀點：

- (一) 五點量表是最可靠的，大多多研究者應用，選項超過五點，一般人很難有足夠的辨別力。
- (二) 三點量表限制了溫和意見與強烈意見的表達，五點量表則恰好可以表示溫和意見與強烈意見之間的區別。
- (三) 對於沒有足夠辨別力的人而言，使用七點量表法，將會導致信度喪失。

確立研究架構及研究對象後，為了發展出適合研究主題的調查工具，本研究依據研究架構發展出問卷，對於量表計分方式則使用五點量表來衡量受測者對各變數的看法，屬於正向給分，分別是「非常不同意」給予 1 分、「不同意」給予 2 分、「無意見」給予 3 分、「同意」給予 4 分、「非常同意」給予 5 分，Likert 量表如表 3.1，分數越高，表示受測者對於工作壓力程度越高，反之則表示受測者對於工作壓力的感受承度越低。

表 3.1 Likert 量表

下列問題是有關您在工作滿意度方面的描述，請您根據實際狀況來表示您對每道題目所敘述現況的同意程度。		非常同意	同意	無意見	不同意	非常不同意
1	你對每月工資所得感到滿意。	5	4	3	2	1

二、量表計分方式

(一) 人際依附量表

本研究以王慶福（1995）編撰的「人際依附風格量表」作為「人際依附形態量表」的效標，全量表共 24 題，該量表分成四個因素，分別是「排除依附」、「焦慮依附」、「逃避依附」、「安全依附」，每一個因素各有 6 題。

1) 測驗方式

本量表採用 Likert 五點量表填寫方式，受試者依據每個題目之題意勾選「非常不贊成」、「有點不贊成」、「沒有意見」、「有點贊成」、「非

常贊成」其中一個選項，並依此可以記 1~5 分。五種等級，描述對依附關係現況的感受程度。

2) 測驗內容

本量表計 24 題，每個依附類型共有 6 個題目。分別是第 2、16、19、21、23、24 測量安全型依附，而第 1、4、6、11、14、15 為測量逃避型依附，第 7、9、12、13、18、20 測量焦慮型依附，第 3、5、8、10、17、22 測量排除型依附。內容詳細由表 3-2 所顯示

表 3-2 依附形態問項

	非 常 不 贊 成	有 點 不 贊 成	沒 有 意 見	有 點 贊 成	非 常 贊 成
1.和別人親近會讓我覺得不舒服	1	2	3	4	5
2.我發現自己很容易和別人親近	1	2	3	4	5
3.即使沒有任何親近的情感關係我仍 過得很自在	1	2	3	4	5

4.我想要情感上的親密關係，但卻很難完全信賴別人	1	2	3	4	5
5.對我來說，獨立和自給自足的感覺是非常重要的	1	2	3	4	5
6.我擔心如果和別人太親近會容易受到傷害	1	2	3	4	5
7.我會擔心別人並不那麼想跟我在一起	1	2	3	4	5
8.我不喜歡依賴別人	1	2	3	4	5
9.我會擔心別人不如我看重他們那樣的看重我	1	2	3	4	5
10.我不會擔心自己孤單一人	1	2	3	4	5
11.當別人太親近我時，會讓我感覺不自在	1	2	3	4	5
12.我會擔心別人並不真正喜歡我	1	2	3	4	5
13*.我很少擔心別人不接納我	1	2	3	4	5
14.我寧可和別人保持距離以避免失望	1	2	3	4	5

15.當別人想要和我更親近時，我會感到不安焦慮	1	2	3	4	5
16*.我對自己不滿意	1	2	3	4	5
17.通常我寧可自己一個人比較自由	1	2	3	4	5
18.我發現自己一直在尋求別人的接納並藉以肯定自己	1	2	3	4	5
19.我了解自己的優點與缺點，並且喜歡自己	1	2	3	4	5
20.我時常太過於在乎別人對我的看法	1	2	3	4	5
21.我可以很自在的讓別人依賴我	1	2	3	4	5
22.一個人的生活就可以過得很好了	1	2	3	4	5
23.即使別人不欣賞我，我仍然能肯定自己的價值	1	2	3	4	5
24.當我需要朋友的時候，總會找得到人的	1	2	3	4	5

備註：

(1) 有*之星號者請反向計分

(2) 本量表原由 Kim Bartholomew(1992)建立，本信效度均已有台灣之樣本所建立關係型態量表(Relationship Style Questionnaire, RSQ 王慶福版)，詳見王慶福之博士論文。

(二) 工作滿足量表

1、參考編者

本研究依據參考葉佳珍與江美香（2003），李振福（2008）以及許金枝（2013）所根據 Weiss et al(1967)發展的 MSQ 量表修訂而成。內容細分為「工作待遇」、「工作條件」、「上司領導」、「同事關係」、「工作成長」構面。在量表的工作條件增加以工作安全的題目以及在工作成長添加「你工作中能發揮自己能力」的題目。

2、測驗方式

以選擇方式勾選「非常不同意」、「不同意」、「無意見」、「同意」、「非常同意」五種等級，描述對工作滿足現況的感受程度。

3、測驗內容

本量表計 20 題，1 到 5 題為工作待遇構面；6 到 9 題為工作條件構面；10 到 12 題為上司領導構面；13 到 15 題為同事關係構面；16 到 20 題為工作成長構面。

4、計分方法

本量表採用 Likerts 五點評量計分法，依「非常不同意」、「不同意」、「無意見」、「同意」、「非常同意」依序分別給予 1 分、2 分、3 分、4 分、5 分。此構面最高分為 5 分，最低分為 1 分，得分越高表示外籍勞工對工作滿足各構面程度越高，越滿意自我所在環境內的工作。內容詳細由表 3-3 所顯示。

表 3-3 工作滿意度問項

	非 常 不 同 意	不 同 意	無 意 見	同 意	非 常 同 意
1. 我對每個月薪資所得感到滿意	1	2	3	4	5
2. 我每個月實領與來台前的所認知相符	1	2	3	4	5
3. 我對公司福利制度感到滿意	1	2	3	4	5
4. 我收到與台籍同事平等待遇	1	2	3	4	5
5. 這個工作給我升遷或調薪機會	1	2	3	4	5
6. 我對工作性質及內容感到滿意	1	2	3	4	5
7. 工作穩定而且有加班	1	2	3	4	5

8. 我對整體工作環境（溫度、照明、通風、粉塵、噪音等）感到滿意	1	2	3	4	5
9. 我在工作中操作的機器有安裝相關安全防護裝置	1	2	3	4	5
10.我對上司（僱主）決策能力感到滿意	1	2	3	4	5
11.我對上司（僱主）管理督導方式感到滿意	1	2	3	4	5
12.我對上司（僱主）對待下屬（員工）的方式感到滿意 上司（僱主）	1	2	3	4	5
13.我遇到困難時同事很樂意幫忙	1	2	3	4	5
14.我和台籍同事互動良好而且未受到歧視	1	2	3	4	5
15.我和台籍同事相處融合而且受到尊重	1	2	3	4	5
16.我在台工作中能嘗試以自己的方法處理事情	1	2	3	4	5
17.我在台工作中能得到技術學習機會	1	2	3	4	5
18.我完成工作後經常得到讚許	1	2	3	4	5
19.我在工作中能發揮自己能力	1	2	3	4	5
20.現在從事的工作我能夠得到成就感	1	2	3	4	5

三、信度與效度

(一) 人際依附信度與效度

本量表之信效度，依據王慶福 (1995)之研究，四種依附類型量尺的信度為 0.799，顯示人際依附有良好的信度。效度方面，研究以 SPSS 檢視內容效度尺度為 0.768。

依據王慶福 (1995)之研究，本量表經由最大概似 SPSS 檢視內容效度，結果四種依附風格與 Bartholomew & Horowitz (1991)所提出之依附理論架構吻合。

(二) 工作滿意度信度與效度

工作滿意度信度為 0.917 顯示工作滿意度有良好的信度。

效度的方面，內容效度顯示 0.902，表示工作滿意度有良好的內容效度

本研究在人際依附的構面量表信度係數為 0.799、工作滿足的構面量表信度係數為 0.917，顯見本研究信度係數均在 0.7 值之上，問卷信度值得信賴。

所謂效度係指測驗或其他測量工具能確切測出其所欲測量的特質或屬性之程度而言。為提高本問卷之內容效度，除參考相關研究之文獻資料外，問卷初稿並委請相關學術領域之學者、主管與指導教授協助鑑定及修正，據以建立本問卷量表之內容效度。人際依附構面的內容效度尺度係數為 0.768、工作滿意度構面的內容效度係數為 0.902，表示構面效度頗高，問卷值得信賴。綜合於表 3.4 構面信效度指數。

表 3-4 構面信效度指數

構面	問卷題數	α 係數	內容效度
人際依附	1 到 24 題	0.799	0.768
工作滿意度	25 到 45 題	0.917	0.902

資料來源：本研究整理

第四節 調查實施

研究確定問卷題目後，本研究自行翻譯成越南文，通過 3 位同樣越南同學，李世貞學姐（東海大學企業管理碩士班畢業）；斐清款（東海大學工業工程資訊管理學系畢業）；黎氏紅絨（東海大學餐飲碩士班畢業）做確認翻譯是否正確後，才開始進行實施發放問卷。

本研究以台中地區的越南外籍勞工人員為研究體群，採便利性抽樣發出 300 份問卷，回收 252 份，回收率 84%，扣除無效問卷 32 份，有效問卷共 220 份，有效問卷率 73.33%。

表 3-5 問卷抽樣分配及回收結果

地區	樣本	回收份數	備註
台中各地區	300	252	有效問卷 220 份
合計	300	252 (73.33%)	無效問卷 32 份

資料來源：本研究整理

第五節 資料分析

本研究問卷回收整理後，先將無效問卷予以剔除，再將有效問卷予以建檔並進行統計分析。在統計分析部分以套裝軟體 SPSS For Windows 進行相關資料分析。本研究所蒐集之數據資料，係以下列統計方法進行分析，探討各研究變項之間的關係：

1. 信度與效度分析：本研究以 Cronbach' s α 值來檢驗人際依附、工作滿足的總信度，效度以 SPSS 進行內容效度。
2. 描述性統計分析：係指受試者之個人背景資料變項（本研究包含性別、年齡、婚姻狀況、子女數、教育程度、現任僱主之任職年資、在台累計工作年資）進行百分比分析和次數分配，描述其分佈情形並求取各構面之平均數、標準差等，以瞭解各構面之實際施測結果。
3. 差異性檢定：以個人基本資料變項不同的特性分別進行檢定分析，探討其對效標變項是否存在顯著差異情形。本研究以獨立 T 檢定檢測個人背景（性別、年齡、婚姻狀況、子女數、教育程度、現任僱主之任職年資、在台累計工作年資）對人際依附、工作滿足各構面的差異。
4. 相關分析：兩研究變項之間關連性的驗證，其正負號表示兩者間為正相關或是負相關。(1) 正相關：兩變數之間的相關情形為同時增加或同時減少，相關係數介於 0 與 1 之間。(2) 負相關：一變數增加而另一變數即減

少，相關係數介於 0 與-1 之間。本研究係以人際依附、工作滿足、之間總構面與各構面間的相關程度。

5. 迴歸分析：本研究將以迴歸分析來探討預測變項（人際依附）對效標變項（工作滿足）的影響及預測力。此分析之目的，在於檢證本研究所提之各項研究假設是否成立，以及檢證各構面間相關性之解釋能力。



第四章 研究結果與討論

本章旨在根據問卷調查資料整理之結果進行分析與討論；全章共分四節，第一節為個人背景資料及各研究變項描述性統計分析，第二節為不同人口背景變項在各研究變項之差異分析；第三節為相關分析；第四節為迴歸分析。

第一節 個人背景資料及各研究變項描述性統計分析

一、個人背景資料分析

本研究有效問卷 220 份，受訪者個人背景統計變項之描述性統計分析，包括性別、年齡、婚姻狀況、子女數、教育程度、現任僱主之任職、在台累計工作年資、平均每月所得等八項，如表 4.1 所示。

(一) 性別

在性別方面，移工人員受試者之男性有 152 人，佔 69.1%；女性有 68 人，佔 30.9%；移工人員以男性居多，呈現出男性與女性比例約為 7：3。

(二) 年齡

在年齡方面，移工人員受試者為最小是 19 歲，最大 42 歲；最多以 25 歲以下佔有 46.9%

第二是以 26 到 30 歲佔有 30.9%，最少年齡比較大一點以 30 歲以上佔 22.2%；

移工人員以 25 歲以下佔大多數。

(三) 教育程度

在教育程度方面，移工人員受試者具有專科學歷以上有 40 人，佔 18.2%；高中畢業有 134 人，佔 60.9%；國中畢業有 46 人，佔 20.9%；以高中畢業學歷居多。

(四) 婚姻狀況

在婚姻狀況方面，移工人員受試者之未婚有 107 人，佔 48.6%；已婚有 133 人，佔 51.4%；移工人員以已婚居多。

(五) 子女數

對於移工人員，沒有孩子有 111 人，佔 50.5%；有一個孩子有 44 人佔 20%；有兩個孩子有 54 人佔 24.5%；三個孩子以上有 11 人，佔 5%；移工人員以沒有子女佔大多數，最少是 3 個以上子女。

(六) 現任僱主之任職年資

未滿一年有 46 人，佔有 20.9%；滿一年到未滿兩年 52 人，佔有 23.6%；滿兩年到未滿三年有 78 人佔有 35.5%；滿三年以上有 44 人，佔有 20.0%；移工人員工作年資以滿兩年到未滿三年的為多數。

(七) 在台累計工作年資

未滿一年有 41 人，佔 18.6%；滿一年到未滿兩年 43 人佔 19.5%；滿兩年到未滿三年 80 人，佔有 36.4%；滿三年以上有 56 人，佔 25.5%；以滿兩年到未滿三年佔大多數。

(八) 每個月平均所得

最少每個月收入以基本薪資 22000 佔有比率多 29.5%，最高是所得 40000，

佔有 1.8%；其實以所得 25000 以上佔有居多比率 63.7%，換一角度來看也是大部分員工在台工作都有加班的情形（70.1%）。

表 4-1 個人背景統計變項之描述性統計分析表

個人背景統計變項	次數	百分比	
性別	男	152	69.1
	女	68	30.9
教育程度	國小畢業	0	0
	國中畢業	46	20.9
	高中畢業	134	60.9
	大專以上	40	18.2
婚姻狀況	單身	107	48.6
	已婚	113	51.4
子女數	沒有孩子	111	50.5
	一個孩子	44	20.0
	兩個孩子	54	24.5
	三個以上	11	5.0
現任僱主年資	未滿一年	46	20.9
	滿一年到未滿兩年	52	23.6
	滿兩年到未滿三年	78	35.5
	滿三年到未滿四年	44	20.0
	滿三年以上		
在台累計年資	未滿一年	41	18.6
	滿一年到未滿兩年	43	19.5
	滿兩年到未滿三年	80	36.4
	滿三年以上	56	25.5

資料來源：本研究整

二、各研究變項描述性統計分析

本研究變項，人際依附與工作滿足之平均數及標準差之描述性統計，茲以平均數表示各研究變項及其構面平均得分之高低情形，並以標準差作為衡量觀測值與平均數間的離散程度之判斷，其值越小表示母體的齊質性越高，各得分情形如表 4.2 所示。

表 4-2 各研究變項描述性統計分析表

研究變項	構面	個數	最小值	最大值	平均數	標準差
人際依附			1.46	4.17	3.256	0.395
	安全依附	220	1.33	4.50	3.408	0.442
	焦慮依附	220	1.33	4.67	3.184	0.489
	逃避依附	220	1.50	4.50	2.956	0.586
	排除依附	220	1.00	5.00	3.475	0.629
工作滿足		220	1.66	5.00	3.313	0.570
	工作待遇	220	1.00	5.00	3.011	0.796
	工作條件	220	1.00	5.00	3.345	0.701
	上司領導	220	1.00	5.00	3.212	0.831
	同事關係	220	1.00	5.00	3.603	0.678
	工作成長	220	1.00	5.00	3.393	0.622

資料來源：本研究整理

(一) 人際依附之現況描述性統計分析

在人際依附部分，其平均值為 3.256，排除依附為 3.475 為平均值最高者，然其中之安全依附 3.408 為構面中第二高者，表示移工人員對於安全依附以及排除依附感受比較相近，對於逃避依附感受較低。

(二) 工作滿足之現況描述性統計分析

在工作滿足部分，其平均值為 3.313，同事關係、工作成長、工作條件、等子構面均高於平均值，分別為 3.603、3.393、3.345，上司領導則為 3.205 與工作待遇為 3.011 略低於平均值，移工人員對於工作待遇、上司領導的滿意程度偏差。也就是說移工在台工作主要不滿意於工作待遇以及上司領導兩大題。



第二節 不同個人背景屬性在各研究變項差異分析

使用描述性統計分別如表 4.3 所示：

在性別部份，不同性別在「逃避依附」呈現顯著性差異，表示移工人員男性對逃避依附感受比女性強。 $P=0.027 < 0.05$ 達到顯著水準，男性對於逃避依附平均指數 2.892；女性為 3.080。

對於教育程度有顯著與上司領導達到顯著水準， $P=0.005 < 0.01$ ；表 4.3 顯著國中畢業族群對於上司領導感受比較差，平均數是 2.926，其他平均數達 3.000 以上。

現任僱主工作任職時間 $P=0.015 < 0.05$ 達到顯著水準，表示現任僱主任職時間對於工作成長顯著差異。工作滿兩年到三年對於工作成長感受比較強，平均指數為 3.546。

其他因數婚姻狀態、年齡、孩子數、在台累計工作時間對於依附關係以及工作滿意度沒有顯著差別。

每個月所得對於工作滿意度 P 都達到顯著水準，表示對於所得高低對工作滿意也有所差異，尤其所得越高，滿意越高。但是每月所得只有對於排除依附顯著差異 $P=0.037 < 0.05$ 。表示每月所得對排除依附顯著差異。

表 4-3 性別、教育程度、每月平均所得與依附關係和工作滿意變項差異表

逃避依附	焦慮依附	安全依附	排除依附
------	------	------	------

樣本數	平均數	平均數	平均數	平均數
性別				
男性/152	2.892*	3.203	3.425	3.469
女性/68	3.080	3.160	3.360	3.483
每個月平均所得/Sig	0.199	0.294	0.171	0.037
25000 以下/115	3.009	3.125	3.354	3.407*
25-30000/86	2.862	3.221	3.450	3.488*
30000 以上/19	3.000	3.254	3.518	3.807*

	工作待遇	工作條件	上司領導	同事關係	工作成長
樣本數	平均數	平均數	平均數	平均數	平均數
教育/Sig	0.679	0.133	0.005	0.188	0.584
國中/46	2.926	3.152	2.884**	3.471	3.309
高中/134	3.043	3.379	3.348**	3.619	3.421
專科以上/40	2.985	3.419	3.216**	3.733	3.395
現任工作時間/Sig	0.725	0.120	0.130	0.064	0.015
未滿一年/46	2.969	3.245	3.341	3.724	3.383*
1 到未滿 2 年/52	2.919	3.188	3.058	3.397	3.185*
2 年到未滿 3 年/78	3.048	3.410	3.346	3.671	3.546*
滿 3 年以上/44	3.082	3.489	3.098	3.629	3.377*
每月平均所得/Sig	0.000	0.000	0.013	0.002	0.000
25000 下/115	2.837**	3.085**	3.081*	3.467**	3.223**
25-30000/86	3.123**	3.581**	3.345*	3.733**	3.570**
30000 上/19	3.526**	3.776**	3.579*	3.912**	3.621**



第三節 相關分析

本節主要在瞭解移工人員工依附關係與工作滿意之相關性。分析移工人員人際依附的逃避依附、焦慮依附、安全依附、排除依附與工作滿意變項間的相關程度，並分析在各構面之間相關的程度。

一、 人際依附與工作滿意之相關分析

$p\text{-value} = 0.000 < 0.05$ 表示人際依附與工作滿意度顯著正相關，相關係數為 0.246。

二、 人際依附的逃避依附、焦慮依附、安全依附、排除依附與工作滿意變項間的相關程度

表 4-4 所示逃避依附對工作滿意度沒有顯著水準（ $p\text{-value}$ 未達到顯著結果）表示逃避依附與工作滿意顯著沒有相關。

另三個因數焦慮依附、安全依附、排除依附與工作滿意都有達到顯著水準($p < 0.05$)，都以屬於低相關。相關係數為 0.257**；0.249**；0.225**。

(一) 移工人際依附的「焦慮依附」與工作滿意「工作待遇」、「工作條件」、「上司領導」、「同事關係」、「工作成長」之間都有達到顯著水準($p < 0.05$)，相關係數為 0.213**、0.315**、0.155*、0.192**、0.137*，屬於低相關。

(二) 安全依附與工作滿意度「工作待遇」、「工作條件」、「同事關係」、「工作成長」之間都有達到顯著水準($p < 0.05$)，相關係數為 0.250**、0.271**、0.280**、0.235**，屬於低相關。

(三) 排除依附與工作滿意度「工作待遇」、「工作條件」、「同事關係」、「工作成長」之間都有達到顯著水準($p < 0.05$)，相關係數為 0.246**、0.271**、0.173*、0.158*，也是屬於低相關。

(四) 除外，「安全依附」、「排除依附」與工作滿意度「上司領導」之間未達到顯著水準（p-value 未達到顯著結果）表示移工人際依附「安全依附」、「排除依附」與工作滿意「上司領導」顯著沒有相關。如表 4.4 所示。

表 4-4 相關矩陣

	焦慮依附	安全依附	排除依附	工作待遇	工作條件	上司領導	同事關係	工作成長
焦慮依附								
安全依附	.423**							
排除依附	.407**	.477**						
工作待遇	.213**	.250**	.246**					
工作條件	.315**	.259**	.271**	.630**				
上司領導	.155*	-0.003	0.051	.586**	.512**			
同事關係	.192**	.280**	.173*	.440**	.510**	.373**		
工作成長	.137*	.235**	.158*	.586**	.579**	.478**	.603**	

註：**為達 0.01 之顯著水準之相關顯著；*達 0.05 之顯著水準之相關顯著

第四節 回歸分析

以逐步迴歸分析來探討由預測研究變項逃避依附、焦慮依附、完全依附、排除依附去預測效標變項工作滿意之預測力大小，檢驗研究變項之間是否有顯著的影響與存在因果關係。

(一) 人際依附與工作滿意構面之回歸分析

以人際依附為自變數測量人際依附對於工作滿意度的回歸分析。對於人際依附與工作滿意確實顯著影響，人際依附解釋變異量為 6% (β 係數 = 0.246, $P=0.000$, $t=3.745$)。

表 4-5 以工作滿意度為依變數測量人際依附與工作滿意之迴歸分析表

研究變項	相關係數 (R)	決定係數 (R^2)	R^2 改變量 (ΔR^2)	F 值	β 係數	t
人際依附	0.246	0.060	0.056	14.024***	0.246	3.745***

(二) 以工作滿意度為依變項，而進入迴歸模式的預測變項有五個，分別為

「焦慮依附」、「安全依附」、「排除依附」、「人際依附」。

比較高解釋變異量為焦慮依附與安全依附，解釋變異量為 6.6%與 6.2% ($P=0.000$ ，焦慮依附的 β 係數=0.256，安全依附的 β 係數=0.249) 如表 4.9 所示。

排除依附對於工作滿意度解釋變異量為 5.1% ($P=0.001$ ； β 係數=0.225)

研究結果顯示，當焦慮依附、安全依附、排除依附感受越高，對工作滿意度感受越高。

表 4-6 以工作滿意為依變數測量人際依附各構面與工作滿意之迴歸分析表

順序	研究變項	相關係數 (R)	決定係數 (R^2)	R^2 改變量 (ΔR^2)	F 值	β 係數	t
----	------	-----------------	-------------------	-------------------------------	-------	------------	-----

1	焦慮依附	0.257	0.066	0.062	15.411***	0.25 6	3.926***
2	安全依附	0.249	0.062	0.058	14.455***	0.249	3.802***
3	排除依附	0.225	0.051	0.046	11.625**	0.225	3.410**
4	人際依附	0.246	0.060	0.056	14.024***	0.246	3.745***

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.000$

(三)以人工作滿意四個構面「工作待遇」、「工作條件」、「同事關係」、「工作成長」為依變數而進入回歸分析模式預測變相有三個「安全依附」、「焦慮依附」、「排除依附」

結果顯著焦慮依附對於工作條件顯著影響最高 β 係數 = 0.275

安全依附對同事關係顯著最高影響是 β 係數 = 0.220

排除依附對於工作條件顯著最高影響是 β 係數 = 0.188 表 4-10 所示。

表 4-7 人際依附個變相與工作滿意度各變相的 β 係數

研究變項 順序	工作待遇	工作條件	同事關係	工作成長
(R^2)	0.09***	0.156***	0.112***	0.075**
1 焦慮依附	0.102	0.275	0.143	0.081
2 安全依附	0.142	0.092	0.220	0.189
3 排除依附	0.143	0.188	0.088	0.094

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.000$



第五節 假設驗證結果

針對上述整體架構之 SPSS 結果分析，本研究將假設是否支持之結果整理如下，可以看到除了 H₂ 外，其餘的結果皆支持本研究之假設。

一、 移工人員對於性別而言

「逃避依附」呈現顯著性差異，表示移工人員男性對逃避依附感受比女性強。P= 0.027 < 0.05 達到顯著水準，男性對於逃避依附平均指數 2.892；

女性為 3.080。

二、 移工人員對於教育程度而言

教育程度有顯著與上司領導達到顯著水準， $P=0.005<0.01$ ；表 4.3 顯著國中畢業族群對於上司領導感受比較差，平均數是 2.926，其他平均數達 3.000 以上。

三、 移工人員對於現任僱主任職年資而言

現任僱主工作任職時間 $P=0.015<0.05$ 達到顯著水準，表示現任僱主任職時間對於工作成長顯著差異。工作滿兩年到三年對於工作成長感受比較強，平均指數為 3.546。

四、 其他因素

婚姻狀態、年齡、孩子數、在台累計工作時間對於依附關係以及工作滿意度沒有顯著差別。

五、 人際依附與工作滿意之相關分析

人際依附與工作滿意度顯著正相關表示移工人員對人際依附感受越高，其工作滿意也相對提高 ($p\text{-value} = 0.000 < 0.05$ ，相關程度為 0.246)。人際依附的各構面與工作滿意變項間的相關程度。逃避依附對工作滿意度沒有顯著水準 ($p\text{-value}$ 未達到顯著結果) 表示逃避依附與工作滿意顯著沒有相關。另三個因數焦慮依附、安全依附、排除依附與工作滿意都有達到顯著水準 ($p < 0.05$)，都以屬於低相關，相關係數為 0.257**；0.249**；

0.225**。安全依附顯著相關係數最高。人際依附的各構面與工作滿意個構面變項間的相關程度顯著移工人際依附的「焦慮依附」與工作滿意「工作待遇」、「工作條件」、「上司領導」、「同事關係」、「工作成長」之間都有達到顯著水準($p < 0.05$)，相關係數為 0.213**、0.315**、0.155*、0.192**、0.137*，屬於低相關。安全依附與工作滿意度「工作待遇」、「工作條件」、「同事關係」、「工作成長」之間都有達到顯著水準($p < 0.05$)，相關係數為 0.250**、0.271**、0.280**、0.235**，屬於低相關。排除依附與工作滿意度「工作待遇」、「工作條件」、「同事關係」、「工作成長」之間都有達到顯著水準($p < 0.05$)，相關係數為 0.246**、0.271**、0.173*、0.158*，也是屬於低相關。除外，「安全依附」、「排除依附」與工作滿意度「上司領導」之間未達到顯著水準 (p-value 未達到顯著結果) 表示移工人際依附「安全依附」、「排除依附」與工作滿意「上司領導」顯著沒有相關

六、 人際依附與工作滿意之迴歸分析

人際依附與工作滿意確實顯著影響，人際依附解釋變異量為 6% (β 係數=0.246， $P=0.000$ ， $t=3.745$)。支持 H5 研究假設。人際依附構面與工作滿意度迴歸結果顯著比較高解釋變異量為焦慮依附與安全依附，解釋變異量為 6.6%與 6.2% ($P=0.000$ 。焦慮依附的 β 係數=0.256，安全依附的 β 係數=0.249)。支持 H1 與 H2 研究假設。排除依附對於工作滿意度解釋變異量為 5.1% ($P=0.001$ ； β 係數=0.225) 支持 H4 研究假設。逃避依附與工作滿

意度顯著無相關係數 ($P>0.05$) 表示研究結果沒有支持 H3 研究假設。研究結果顯示，當焦慮依附、安全依附、排除依附感受越高，對工作滿意度感受越高。除外，焦慮依附對於工作條件顯著影響最高 β 係數 = 0.275；安全依附對同事關係顯著最高影響是 β 係數 = 0.220；排除依附對於工作條件顯著最高影響是 β 係數 = 0.188。



第五章 結論與未來建議

第一節 研究結論

根據本研究結果，得到以下結論：

- 一、不同個人背景屬性之性別、教育程度、每月平均所得及現任僱主任職工作年資等四個變項與人際依附、工作滿足研究變項及其部分構面存在顯著差異；不同個人背景屬性之婚姻狀態、年齡、孩子數、在台累計工作時間對於依附關係以及工作滿意度研究變項並無存在顯著差異。
- 二、移工人員在人際依附與工作滿意之間呈顯著正相關之外，其餘構人際依附的逃避依附變項與工作滿意之間的關係顯著無影響相關。除外焦慮依附與安全依附構面與工作滿意的相關程度最高。
- 三、人際依附各個構面「焦慮依附」、「安全依附」、「排除依附」對於工作滿意度四個架構「工作待遇」、「工作條件」、「同事關係」、「工作成長」結果顯著焦慮依附對於工作條件顯著影響最高。安全依附對同事關係顯著最高以及排除依附對於工作條件顯著最高。

第二節 管理意涵

本節將根據研究結果及結論，對於企業來說，每個外籍勞工個人背景如教育程度性別等，這些都會影響到外籍勞工在台工作對於認知工作待遇、工

作條件、上司領導、同事關係以及工作成長有所不同。尤其性別跟教育程度有相關比較差別。在管理外籍勞工上應該有留意因性別不同，教育程度不同所認知不同。

另外，人際依附對於工作滿意度有顯著正向影響，就是當人際依附關係感受越高，工作滿意度也越高，相反的當人際依附感受越低，相對工作滿意度也越低。因此針對每個工人內外向的特性應用適當的工作教導使得更有效的工作效率以及有效管理方式。

從研究所顯著結果可知外籍勞工人際依附比較在意為工作條件（工作性質及內容、工作穩定性，是否有加班、工作環境以及安全防護裝置）。除外，外籍勞工對於工作待遇、上司領導的滿意程度偏差。也就是說外籍勞工在台工作主要不滿意於工作待遇以及上司領導兩大題。對於管理意涵從此條件而調整組織與員工的目標結合性。

第三節、研究限制與未來建議

茲將可再加強改進之處歸納如下，提供後續相關研究之參考：

(一)研究樣本方面

本研究因礙於時間、人力相關資源之不足，研究樣本只限於台中地區的越南製造工外籍勞工為研究對象，並且未區分地區、其他國籍或者其他行業之屬性，因此研究結果可能會因國籍、地區、行業之不同而有所差異，後續研究者若能將研究對象擴展到其他縣市、國籍、其他行業等，以及將不同屬性之樣本予以區分，則在樣本的分類與差異性的分析比較上，勢必可使相關研究更具有特色與貢獻。

(二)研究變項方面

有關依附關係的相關研究甚多，本研究僅以人際依附四個構面與對工作滿足工之影響作探討研究，無法將眾多學者所論述之相關變項一一納入探討，後續研究者可考慮擇要加入其他本研究未作探討之中間變項，必能使研究結果更為深入與周延。

(三)研究工具方面

本研究所使用之調查問卷，研究者依據研究動機及文獻探討，並參考相關學者之問卷。雖有信度分析與效度之考驗，本問卷只針對本研究之需要而編製，對於後續研究者，建議應考慮其本身的研究需要，編擬更適合的調查問卷；且問卷發放時機與回收時間也要掌握得宜，避免填答時間過於緊迫或延宕，而影響問卷之真實性。



參考文獻

一、 英文文獻探討

Hackman, J. R. & Lawler, E. E. (1971). “Employee Reactions to Job Characteristics” , Journal of Applied Psychology, Vol.55, pp.256-286.

Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1975). “Development of The Job Diagnostic Survey”, Journal of Applied Psychology, Vol.60,N0.2, pp.159-170. Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Chicago: Rand McNally.

Harpaz, I. (1983). Job satisfaction: Theoretical Perspectives and Longitudinal Analysis. New York: Libra Publishers.

Baker, M. J. (2003). One more time—what is marketing? The Marketing Book, 5, 3-15.

二、 中文部份

王仲匡 (2007) 大學新生依附關係與生活適應之相關研究，國立空中大學生活科學系碩士論文。

王郁茗;王慶福(2007) 大學生知覺其人際依附風格對愛情關係適應之影響，教育心理學報, 38(4)。

李惠茹 (2001) 企業外籍勞工管理措施與績效關聯之研究，國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文。

林柏任 (2014) 基本工資對受雇勞工的影響分析，國立中央大學產業 經濟研究所，碩士論文。

林添鵬、廖珮玟、余鑑、于俊傑 (2012) 外籍勞工人格特質、工作特性與工作滿意度之研究：營造業為例，《台灣勞動評論》4(2) 頁 221-250。

邱皓政. (2011). 結構方程模式: LISREL 的理論技術與應用. 黎振宜. 電子廢棄物回收與綠色行銷之全球商機. 清華大學高階主管經營管理碩士在職專班學位論文.

施宇峰；譚子文（2011）依附關係和我概念之關聯性研究，臺中教育大學學報：教育類, 25(1)。

許金枝（2013）在台製造業外勞工作滿意度、生活照顧滿意度與留任意願關聯性之研究，東海大學政治系在職專班碩士論文。

許美華（2008）工作特性、工作滿足與組織氣候對工作壓力之影響研究以大學行政人員為例，大葉大學碩士論文。

連廷嘉（2015）中小學教師的依附關係、完美主義、社會支持、憂鬱與慢性疲勞症候群之相關研究，諮商心理與復健諮商學報。

陳金定（2007）依附關係與憂鬱症狀之因果模式探討：罪惡感與羞愧感之中介角色及其與憂鬱症狀之關係，教育心理學報, 39(4)。

陳啟光、顧忠興、李元墩、于長禧（2003）從跨文化觀點探討外籍勞工管理制度之建構—以塑化業泰籍勞工為例，人力資源管理學報, 3(2)。

陳婉瑜；王美玲；吳建明（2017）人際依附與生活滿意度：自我效能之中介效果，商管科技季刊 18(1)。

曾慧嘉；何長珠；蔡明昌（2010）癌末病患家屬面臨喪慟因應行為、人際依附型態與預期性哀慟反應相關之研究，中華心理衛生學刊, 23(4)。

黃冠豪（2013）不同類型性侵害加害人之依附關係型態研究：以台灣之社區處遇個案為樣本，亞洲家庭暴力與性侵害期刊，9(1),67-93 頁。

楊書毓；連廷嘉（2009）受督導者依附行為量表之編製研究，新竹教育大學教育學報，26(2)。

劉仕翰（2010）我國外籍勞工直聘制度之變遷過程-歷史制度論觀點，東海大學政治系碩士論文。

蔡政宏；阮金鐘（2016）以層級分析法分析影響工作能力及工作意願之重要因素以製造業越南籍勞工為例，全球商業經營管理學報第八期,頁 101-111。

鄭慶武、吳聰智（2013）外籍勞工作業安全分析，工業安全衛生。劉克強撰（2014）外籍勞工來台工作意願之研究，國立政治大學經營管理碩士論文。

黎芷炘（2016）外籍勞工管理措施之研究以越南外勞為例，元智大學管理碩士在職專班，碩士論文。

蕭文龍（2009）多變量分析最佳入門實用書第二版 SPSS+ LISREL

賴碧怡（2010）司法保護少年與工作者之依附關係及其行為控制之相關性研究，青少年犯罪防治研究期刊，2(1)。

譚子文；張楓明（2013）依附關係、低自我控制及接觸偏差同儕與青少年
偏差行為關係之研究，當代教育研究季刊，第二十一卷第四期，2013 年
12 月，頁 81-120。



附錄

附錄中文問卷

親愛的同胞移工您好：

非常感謝您抽空時間填寫本問卷，本問卷主要目的在於瞭解製造業移工人際依附形態與工作滿意度之關聯，並希望能喚起社會對移工個人感受的重視。

本問卷採不記名的方式，保密您個人資料，您所提供的資訊僅提供學術研究，請您放心依自己主管感受予以作答。

敬祝 健康如意

東海大學企業管理學系碩士班

指導教授：黃開義、吳祉芸

研究生：漢氏青香 敬上

2017年5月

第一部分：背景資料

請依照您的情形在□內打：

1. 性別 男 女
2. 年齡：
3. 教育程度：國小 國中 高中（職）
大專以上
4. 婚姻狀況：單身 已婚

5. 子女數： 無 一個 兩個

三個以上

6. 現任僱主之任職年資：_____年_____個月（請填入數字）

7. 在台累計工作年資：_____年_____個月（請填入數字）

8. 每个月所得：

第二部分：人際關係

請依您的贊成程度在內打：

問題\贊成程度	非常不贊成	有點不贊成	沒意見	有點贊成	非常贊成
1.和別人親近會讓我覺得不舒服	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.我發現自己很容易和別人親近	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.即使沒有任何親近的情感關係我仍過得很自在	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.我想要情感上的親密關係，但卻很難完全信賴別人	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.對我來說，獨立和自給自足的感覺是非常重要的	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.我擔心如果和別人太親近會容易受到傷害	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.我會擔心別人並不那麼想跟我在一起	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.我不喜歡依賴別人	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.我會擔心別人不如我看重他們那樣的看重我	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.我不會擔心自己孤單一人	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11.當別人太親近我時，會讓我感覺不自在	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.我會擔心別人並不真正喜歡我	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.我很少擔心別人不接納我	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.我寧可和別人保持距離以避免失望	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.當別人想要和我更親近時，我會感到不安焦慮	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.我對自己不滿意	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.通常我寧可自己一個人比較自由	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.我發現自己一直在尋求別人的接納並藉以肯定自己	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19.我了解自己的優點與缺點，並且喜歡自己	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20.我時常太過於在乎別人對我的看法	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21.我可以很自在的讓別人依賴我	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22.一個人的生活就可以過得很好了	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23.即使別人不欣賞我，我仍然能肯定自己的價值	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24.當我需要朋友的時候，總會找得到人的	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

第三部分：工作滿意度

請依您的同意程度在內打：

問題\同意程度	非常 不同 意	有點 不同 意	沒意 見	有點 同意	非常 同意
1. 我對每個月薪資所得感到滿意	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 我每個月實領與來台前的所認知相符	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 我對公司福利制度感到滿意	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 我收到與台籍同事平等待遇	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 這個工作給我升遷或調薪機會	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6. 我對工作性質及內容感到滿意	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 工作穩定而且有加班	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 我對整體工作環境（溫度、照明、通風、粉塵、噪音等）感到滿意	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 我在工作中操作的機器有安裝相關安全防護裝置					
10. 我對上司（僱主）決策能力感到滿意	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. 我對上司（僱主）管理督導方式感到滿意	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. 我對上司（僱主）對待下屬（員工）的方式感到滿意 上司（僱主）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. 我遇到困難時同事很樂意幫忙	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. 我和台籍同事互動良好而且未受到歧視	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. 我和台籍同事相處融合而且受到尊重	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. 我在台工作中能嘗試以自己的方法處理事情	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. 我在台工作中能得到技術學習機會	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. 我完成工作後經常得到讚許	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. 我在工作中能發揮自己能力					
20. 現在從事的工作我能夠得到成就感					

本問卷在此結束，非常感謝您的填答，請將此問卷交還發問卷給您的人員。感謝！

附錄越南文問卷

Các bạn công nhân đến từ việt nam thân mến!

Vô cùng cảm ơn bạn đã dành thời gian điền biểu câu hỏi này, mục đích là để tìm hiểu ý mối quan hệ , mức độ hài lòng công việc hiện tại của lao động nước ngoài làm việc tại đài loan, đồng thời hy vọng có thể kêu gọi sự tôn trọng của xã hội đối với cảm nhận của lao động nước ngoài . Biểu câu hỏi không ghi họ tên ,bảo mật tư liệu cá nhân của bạn, thông tin do bạn cung cấp chỉ dùng vào nghiên cứu trong học thuật, bạn hãy yên tâm trả lời đúng theo cảm nhận của mình.

Chúc an khang như ý

KHOA quản trị kinh doanh Trường đại học ĐÔNG HẢI hệ thạc sỹ

Giáo sư hướng dẫn: HUANG KAI YI

WU ZHI YUN

Nghiên cứu sinh: Hán Thị Thanh Hương

Tháng 5 Năm 2018

Phần thứ nhất thông tin cá nhân

Căn cứ tình hình của bạn đánh ✓ vào

1. Giới tính Nam Nữ
2. Tuổi :
3. Trình độ học vấn : Cấp 1 Cấp 2 Cấp 3
Trung cấp - Đại học trở lên
4. Tình trạng hôn nhân : Độc thân Đã kết hôn
5. Con : Không 1 Con 2 Con 3
Con trở lên
6. Tổng thời gian làm việc cho chủ thuê hiện tại: _____Năm_____Tháng
(Điền con số)
7. Tổng thời gian làm việc đài loan tất cả các lần nhập cảnh : _____Năm _____
tháng (Điền con số)
8. Thu nhập hàng tháng : _____

Phần thứ nhất hai : Quan hệ con người

Căn cứ tình hình của bạn đánh ✓ vào

Câu hỏi \ Mức độ đồng ý	Rất không đồng ý	Không đồng ý	Không ý kiến	Đồng ý	Rất đồng ý
1.Tôi thấy không thoải mái khi gần gũi người khác	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.Tôi cảm thấy tôi rất dễ gần	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.Dù không có mối quan hệ thân thiết nào thì tôi vẫn sống rất thoải mái	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.Tôi muốn có các mối quan hệ tình cảm thân thiết ,nhưng tôi khó tin tưởng hoàn toàn vào người khác	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.Đối với tôi tự lập, tự lực cánh sinh là rất quan trọng	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.Tôi lo lắng nếu quá thân thiết với người khác sẽ dễ bị tổn thương	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.Tôi lo rằng người khác thực ra không muốn chơi cùng với tôi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.Tôi không muốn dựa dẫm vào người khác	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.Tôi lo lắng người khác không coi trọng tôi như tôi coi trọng họ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.Tôi không lo lắng là tôi cô đơn một mình	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11 .Tôi cảm thấy không thoải mái, khi người khác quá gần gũi với tôi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.Tôi lo lắng người ta không thực sự thích tôi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.Tôi rất ít lo lắng người khác không tiếp nhận tôi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.Tôi thà giữ khoảng cách để không phải thất vọng	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Tôi thấy lo lắng bất an , khi người khác muốn gần gũi với tôi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

16. Tôi không hài lòng về bản thân	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Bình thường tôi thích một mình vì cảm thấy tự do hơn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Tôi phát hiện tôi thích người khác tiếp nhận mình để khẳng định bản thân	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Tôi biết ưu nhược điểm bản thân, đồng thời thích bản thân tôi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Bình thường tôi rất để tâm cách nhìn của người khác đối với tôi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Tôi dễ dàng cho người khác dựa dẫm vào tôi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Dù chỉ một mình, nhưng tôi vẫn có thể sống rất tốt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. Ngay cả khi người khác không tin tôi, tôi vẫn tin vào giá trị bản thân mình	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Lúc nào cũng có thể tìm được bạn, khi tôi cần bạn bè bên cạnh	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Phần thứ nhất ba : Mức độ hài lòng với công việc hiện tại

Căn cứ tình hình của bạn đánh ✓ vào

Câu hỏi \ Mức độ đồng ý	Rất không đồng ý	Không đồng ý	Không ý kiến	Đồng ý	Rất đồng ý
21. Tôi hài lòng với lương thu nhập hàng tháng	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Tiền thực lĩnh hàng tháng phù hợp với sự nhận biết của tôi trước khi sang đài loan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. Tôi hài lòng với chế độ phúc lợi của công ty	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Tôi nhận được sự đối đãi bình đẳng như người đài loan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. Công việc này cho tôi cơ hội thăng chức hoặc nâng lương	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

26. Tôi hài lòng với tính chất và nội dung công việc	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. Công việc ổn định và có tăng ca	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. Tôi hài lòng với môi trường công việc (nhiệt độ, độ chiếu sáng, thông gió, bụi bặm, tiếng ồn vv)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. Nơi tôi làm việc đều được trang bị các thiết bị vật dụng bảo hộ để bảo vệ an toàn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. Tôi hài lòng với năng lực quyết đoán của chủ quản(hoặc của chủ)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. Tôi hài lòng với cách quản lý của người quản lý	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32. Tôi hài lòng với cách đối đãi công nhân của chủ quản (hoặc của chủ)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33. Khi tôi khó khăn đồng nghiệp nhiệt tình giúp đỡ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34. Tôi và đồng nghiệp người đài quan hệ tốt và tôi không bị họ kỳ thị	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35. Tôi và đồng nghiệp người đài sống hòa đồng và tôi được họ tôn trọng	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36. Trong công việc tôi có thể sử dụng biện pháp của mình để giải quyết vấn đề	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37. Trong công việc tôi có được cơ hội học hỏi về kỹ thuật	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38. Tôi thường nhận được khen ngợi sau khi hoàn tất công việc	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39. Trong công việc tôi có thể phát huy được năng lực của bản thân	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40. Công việc hiện tại cho tôi cảm giác đạt được thành tựu hoặc thấy mình thành công	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

本問卷在此結束，非常感謝您的填答，請將此問卷交還發問卷給您的人員。感謝！

Biểu câu hỏi này kết thúc, vô cùng cảm ơn bạn. hãy giao lại biểu này cho người đã phát cho bạn , cảm ơn!