
員工國際經驗、生涯發展與外派中國意願之關係 — 以家庭系統因素為調節變項

吳欣蓓
亞洲大學

陸洛
台灣大學

論文編號：IJCS2010085

收稿 2010 年 11 月 3 日→第一次修正 2011 年 2 月 23 日→第二次修正 2011 年 4 月 11 日→第三次修正 2011 年 6 月 16 日→正式接受 2011 年 6 月 17 日

本研究目的在探討影響台灣全職工作者外派中國地區意願之因素。本研究利用 2005 年台灣地區社會變遷基本調查 (Taiwan Social Change Survey, TSCS) 資料進行分析，並篩選全職工作者 (樣本數 1122 人) 為研究對象。結果發現，個人背景中，男性、高學歷者、單身、年資淺者，越是願意外派中國，而個人系統因素中，以國際接觸經驗越多、職涯發展性越高，也就是認為外派中國地區對回台發展越有利者，這些人的外派中國地區意願會越強。而從家庭系統因素的調節效果中發現，高學歷族群中，配偶有全職工作將可調節 (緩和) 工作者因就業前景悲觀而意欲外派中國的念頭。

關鍵字：員工國際經驗、員工生涯發展、外派中國意願、台灣全國調查。

The Associations between Employees' International Experiences, Career Development and Their Willingness to Be Relocated to the Mainland China: Family Factors as Moderators

Hsin-Pei Wu
Asia University

Luo Lu
National Taiwan University

Paper No.: IJCS2010085

Received November 3, 2010→First Revised February 23, 2011→Second Revised April 11, 2011→Third Revised June 16, 2011→Accepted June 17, 2011

The aim of this research was to identify characteristics of employees who are willing to work in the Mainland China. We used data from the 2005 Taiwan Social Change Survey (TSCS) and selected 1122 full-time employees as our sample. Results showed that employees, who were male, not married and those who had higher education attainment, fewer years' work experiences, more international contact experiences and stronger beliefs about foreign assignments helping career advancement would be more willing to work in the Mainland China. Furthermore, for higher-educated employees, having working spouses could moderate (weaken) the relationship between pessimistic employment prospects and expatriate willingness to the Mainland China.

Key Words: *International Experiences, Career Development, Expatriate Willingness to the Mainland China, Taiwanese National Survey.*

Hsin-Pei Wu, is an Assistant Professor in the Department of Business Administration, Asia University, Address: No. 500, Lioufeng Rd., Wufeng Dist., Taichung City 41354, Taiwan, Tel: +886-4-23323456 ext. 20110, E-mail: bessiewu@asia.edu.tw The Corresponding Author, **Luo Lu**, is a Distinguished Professor in the Department of Business Administration, National Taiwan University, Address: No. 1, Sec. 4, Roosevelt Rd., Da'an Dist., Taipei City 10617, Taiwan, Tel: +886-2-33669657, E-mail: luolu@ntu.edu.tw

緒論

官方資料顯示，1991 年至今，台灣商賈投資中國地區金額累計高達 7499 億 6488 萬美元，自 2002 年開始，每年最少也有 600 億美元的投資，遠遠超越投資世界其他地區的總額（經濟部投資業務處，2011）。伴隨台商的投資年年增加，中國地區湧進的不只是錢潮，還有人潮，也就是伴隨投資需求而來的工作者。嚴格算來，2002 年的投資潮掀起至今不過 7 年，台商想在異地立穩根基，不僅需要龐大的資金挹注，更需要專業且富經驗的人才來披荊斬棘，於是外派中國地區的人才需求大增，也掀起了一股台幹西進風。

台灣和中國地區雖然都是華人世界，卻在政治、經濟和社會文化上存在明顯的差異。Lu et al. (2003) 的兩岸比較分析指出：政治上台灣循西方民主路線，中國地區採行社會主義；經濟上台灣追隨西方資本主義，主張自由市場經濟，中國地區則自 1978 年起才實行大陸特色的社會主義市場經濟；社會文化方面，台灣社會氣象多元，不僅孔儒學說與思想規範著群體行為，佛道等宗教信仰亦支配民間活動。同時，受美援等歷史因素，並不排斥西方文化，而中國地區長久以來受孔孟文化薰陶，儒學思想深植，雖歷經政治動盪卻仍保有深層的文化傳承，加上近年外資的引入和國際貿易的熱絡，開啓了社會多元發展的契機。惟潛在的問題如區域發展不均、貧富懸殊，加上社會主義政治意識形態的主導，民間的價值與思想仍與西化較深的台灣大不相同。儘管都是華人社會，台灣與中國地區卻因為社會制度不同，於是在價值與思想上存在極大差異，這使得企業在有外派中國需求時不能忽視跨文化適應的問題。

回顧文獻，外派人員若要有良好的跨文化適應必須擁有幾項技能與特質，這些包含文化的開放性、人際關係技巧、工作知識與動機、語言能力，以及跨文化經驗等（黃英忠等，2005；Arthur and Bennett, 1995；Mol, 2007；Yamazaki and Keyes, 2004）。其中文化的開放性、人際關係技巧、工作知識與動機，語言能力等，都與個人能力有關，也是較早被提及者，惟工作者的跨文化經驗是近年因全球化之故而日漸普遍才受到重視，並得到實徵研究支持（黃英忠等，2005；Mol, 2007）。跨文化經驗被認為有助於海外適應的原因並不在於經驗本

身，而是類似經驗提高了個人回應外派事件時的心理準備度，由於心理層面的事先調適，才使得個人能積極地面對陌生的異地環境和生活上的不方便。然而，員工的跨文化經驗是否也可提高他們的外派意願呢？Ronen (1989) 認為，具有國外生活經驗能夠提高外派意願，並且能增加外派成功的可能性，即使生活經驗不是來自外派國。那麼台灣員工的跨文化經驗越豐富是否就越樂意外派中國地區呢？本研究將了解國際經驗多寡（包含個人的國外生活經驗及與外籍人士的國際接觸經驗）對員工外派中國意願的影響。

根據行政院主計處調查，2001 年起台灣地區失業率一直都在 3.91% 至 5.85% 間居高不下。失業率攀高的原因可能受產業外移影響，亦或因經濟結構轉型，然而在 2008 年美國金融信貸風暴發生後，全球景氣受創，衝擊下使得台灣的就業市場更加萎縮。一般而言，當就業環境不佳時工作者會更深切思考生涯發展議題，例如越想保有現有工作，或者把握有利生涯發展的機會，而這兩者都有助於提高工作者的外派中國意願。前者的原因是受迫於大環境壓力，為保有工作而有必要同意外派，後者則可能出於中國經驗的可貴性，或者組織有可信的回任制度之故。過去舉凡個人特徵（例如：性別、年齡、婚姻狀況）、工作態度（如：組織承諾）、移居態度（如：對國際事物感興趣、民族優越感）、配偶特徵和移居態度（如：配偶支持）、組織支持活動（如：職涯發展計劃、訓練、回任支持）等都是可能影響外派意願的因素（Borstorff et al., 1997）。若依據生態系統理論¹ (Ecological Systems Theory: Bronfenbrenner, 1979) 則大致可分類成：個人系統因素、家庭系統因素與組織系統因素。然而從社會系統的觀察出發，提出員工對生涯發展的重視可能影響員工外派意願的角度，卻是過去研究沒有的，於是研究者認為有必要聚焦台灣現實社會的特殊性，來分析工作者於生涯發展上的看法會否影響員工的外派意願。

再者，除了國際觀和生涯觀是過去研究未曾觸及者外，研究者亦發現過去研究多在討論這些系統因素於外派意願的直接效果，忽略系統因素間可能存在調節作用。於是本研究擬將家庭系統因素，包含配偶工作狀況、同住長者數，以及同住未婚子女數等，文獻中較常提及亦較具影響力的變項作為調節因子，來觀察其調節

註¹：也就是環境中有影響個人身心發展的先後系統，這些系統由先而後、由小而大有個人本身、家庭、社會環境與文化脈絡，這些系統依序影響了、決定了個人的態度與行為。

作用。

綜合以上所述，本研究的目的有：一、探討工作者國際經驗的多寡對於外派中國意願的影響；二、探討工作者生涯發展的看法是否影響外派中國意願；三、檢視家庭系統因素是否調節國際經驗、生涯發展觀點與外派中國意願間的關係。而為了得到可靠與值得信賴的答案，本研究特別利用 2005 年台灣地區社會變遷基本調查資料來尋求解答，相信透過高品質的抽樣與調查過程得到的全國代表性樣本資料，能幫助我們回答這些問題。而這些解答也能夠幫助組織在外派的決策過程中減少錯誤選任的發生。畢竟，有意願的外派者會有較好的外派適應與海外工作績效 (Borstorff et al., 1997; Feldman and Thomas, 1992; Selmer, 1998; Tung, 1981)。

文獻探討

外派意願乃指個人願意接受海外工作派遣的程度 (Borstorff et al., 1997)，由於本研究的海外範疇專指中國地區，因此文中所指的外派意願將是「赴中國地區工作之意願」。首先將依據文獻提出個人背景變項作為控制因子，而後再依次進行假設推導。

個人背景變項

本研究的控制變項包含性別、年齡、教育程度、婚姻狀況、工作年資以及職位，六個描述個人背景的變項，其分別與外派意願的關係如下。

性別方面，女性的外派意願通常較低。國外研究指出女性通常較不願意為迎合工作要求而移動居所 (Anderson et al., 1981; Markham et al., 1983; Markham and Pleck, 1986; Turban et al., 1992; Yurkiewicz and Rosen, 1995)。一項針對全球 154 家大型跨國企業進行的調查顯示，雖然近年女性外派的比例有增加，卻仍遠低於男性 (GMAC Global Relocation Services, 2008)，推測女性的外派機會原本較少或者外派意願可能較低。我國由於在社會價值觀上對女性從事工作的型態、工作方式甚至工作投入有不同的期待，並且普遍認為男性應該比女性更積極投入工作，因此台灣男性應較女性有更多外派機會，外派意願也高。尤其女性婚後多被要求為家庭投入與犧牲，例如，女性的家務參與率 (75.7%) 就遠高於男性 (31.3%) (行政院主計處, 2004)；研究也顯示為了兼顧家庭，「兼職」與「非正式就業」是婚

後女性最常見的就業模式 (伊慶春、簡文吟, 2001)，並且約有半數女性會於結婚後及生育階段退出勞動市場 (伊慶春、簡文吟, 2001；行政院主計處, 2010；簡文吟、薛承泰, 1996；簡文吟, 1997)，而於照顧子女責任減輕後再重回職場的趨勢相當不明顯 (行政院主計處, 2009；Lu, 2011)。可知台灣女性的工作限制較多，因此外派機會、外派意願皆可能較低。

年齡方面，早期研究顯示年齡與外派意願沒有一定的關係存在 (例如：Aryee et al., 1996; Brett et al., 1993; Brett and Stroh, 1995)，但是近年各國研究卻發現越來越多年輕工作者有自發性爭取外派機會的傾向。這些國家包括紐西蘭 (Inkson et al., 1997)、芬蘭 (Suutari and Brewster, 2000) 以及歐洲各國 (Mahroum, 2000)，年輕的澳洲主管與專業人士也比其他年齡層的工作者願意接受海外工作 (Australian Bureau of Statistics, 2000; Hugo et al., 2001)。通常年輕者的外派意願應該較高，此與個人生涯發展階段的職業興趣有關。Dessler (2011) 將生涯發展階段分為成長、探索、建立、維持、衰退五個階段，通常在約 15 歲至 24 歲之間，是探索工作本質並尋求機會的時候，並希望這些機會能滿足個人的興趣與能力；而到了 24 歲至 44 歲的時候，就是個人工作建立的核心階段，並在合適的工作中追求晉升；往後到 65 歲屆臨退休之前，便到了維持階段，此時個人只想保有現有的工作。於是隨著年齡增長，人的職業偏好會由勇於嘗試的積極探索漸趨於尋求穩定，因此較年輕的工作者的外派意願應會較高。

教育程度方面，Brett and Stroh (1995) 指出，高學歷者相對於低學歷者擁有較豐富的知識與寬廣的視野，以及良好的文化與語言適應能力，這些都有助於外派適應，所以高學歷者的外派意願會高於低學歷者。也由於教育程度較高者對於工作的內容、職位、收入與發展性等期許較深，在認知外派工作可能幫助他們獲取國際經驗、瞭解不同文化、快速累積人脈與收入 (外派加給與津貼)，並有助於晉升的情況下，他們會擁有較高的外派意願。

人生於結婚後會邁入一個全新的階段，有不同的目標與新的使命，通常已婚者比單身者在經濟、生活、家庭照顧上更有壓力。因此，對已婚者來說，決定外派與否的問題也從單純的個人意願衍生成為更慎重的家庭決策，是攸關與配偶之間的婚姻經營、父母及子女的家庭照顧問題 (吳欣蓓等, 2010)。一般而言，單身者被預期比已婚者更有外派意願，此點亦能獲研究支持 (例如：

Brett et al., 1990; Harvey, 1995)。於是婚姻狀況與外派意願有關，且單身者外派意願較高。

在同一單位工作年資越久者，對於現況的心理承諾與組織承諾都比較高 (Schmidt and Posner, 1983)，雖然如此，工作年資較長者卻也因為安於穩定的現況，且多半進入了生涯發展的中後期，加上可能又已經組織家庭，因此較少有開創性的思維與工作調動的勇氣。加上若是對外派工作與未來回任的風險意識較高，外派意願就會偏低。於是年資高者的外派意願較低，換言之，年資淺者的外派意願會較高。

一般而言，海外工作派遣的工作繁複，多半需要有專業能力且經驗豐富的員工擔以大任，因此企業多要求已是主管者外派，主管者的外派機會於是較多。加以主管者在自我尊重、自主性、和自我實現的慾望較強 (Morrison and Sebald, 1974)，為了追求職涯發展的可能性，他們比起一般員工更有可能接受海外的工作指派，於是外派意願較高。因此職位與外派意願有關，主管職者的外派意願會較高。

影響外派意願的個人系統因素

本研究依據相關文獻與社會觀察提出員工的國際經驗及生涯觀可能影響外派意願。由於員工對生涯發展的各项看法仍是出於個人的自我考量，因此國際經驗和生涯發展項下的研究變項都屬於個人系統因素，其與外派意願的關係如下。

國際經驗

國際經驗方面的研究變項有國外生活經驗與國際接觸經驗。具有國外生活經驗被認為是外派員工能夠適應海外生活和外派成功的重要因素 (Black, 1988; Borstorff et al., 1997; Louis, 1980; Ronen, 1989)，因為他們對外派會有較現實的預期，不會因為與想像落差太大而大失所望，進而影響海外適應 (Louis, 1980)。再者，具有國外生活經驗也被認為擁有更多成功的跨文化經驗。員工有豐富的異文化下的社會化經驗，成功地適應不同文化生活的機率就會提高 (Ronen, 1989)。因為這些經驗有助於提高個人回應外派事件時的心理準備度。由於心理層面的事先調適，使得個人能積極地面對陌生的異地環境和生活上的不方便。於是在對外派有合理的心理預期與心理準備，並且具有適應不同文化的能力後，外派生活的不確定感會下降，因而可能提高工作者的外派意願。故提出假設 1-1：員工國外生活經驗越多，外派中國意願越高。

同樣地，國際接觸經驗越多一樣可以降低對海外生活的不確定感，雖然與親友交換國際經驗的感受不如親身生活在國外來得強烈，但也能了解與熟悉當地的政治形勢、法律政治、語言及歷史文化、民情風俗習慣等，像是預先接受了跨文化訓練。對潛在外派者而言，早已知悉海外狀況，不僅能夠幫助個人提早作好適應的準備，也能減低海外生活的不安和恐慌感，於是外派意願會越強。故提出假設 1-2：員工國際接觸經驗越多，外派中國意願越高。

根據上述，本研究歸納假設如下：

假設 1：員工國際經驗越豐富，外派中國意願越高。

假設 1-1：員工國外生活經驗越多，外派中國意願越高。

假設 1-2：員工國際接觸經驗越多，外派中國意願越高。

生涯發展

本研究生涯發展的內涵包括個人對於工作現況的反應與未來工作發展的看法，研究納入的變項有工作保障、就業前景預期和職涯發展性。首先，工作保障指的是個人保有現有工作的程度。如前所述，當就業環境不佳時工作者會越想保有現有工作，在又被迫於景氣低迷或者產業外移使就業保障降低時，為保有工作，員工會認為有必要且較願意接受外派。故提出假設 2-1：員工工作保障越低，外派中國意願越高。

就業前景預期指的是個人對就業前景之悲觀預期。一般而言，對就業前景看壞代表員工認為未來將較難於國內轉換工作，並藉以持續開創職業生涯發展的可能性。國內相關研究指出，基於台灣就業市場缺乏發展空間，工作者時而遭遇工作瓶頸，為了開創事業的另一高峰，近年工作者赴中國地區工作似乎是不得不的選擇 (吳欣蓓等, 2010)。於是對就業前景悲觀預期的心理，成了積極把握生涯發展機會的警鐘，員工面對不利的就業環境，接受外派的意願也大幅提高。於是提出假設 2-2：員工對就業前景悲觀預期，外派中國意願越高。

職涯發展性乃指個人視外派經驗能有利職涯發展的程度。早期研究發現一些職業生涯因子都是預測外派意願的重要變項，因為外派通常等於有機會被認同、有機會被晉升，以及等於晉升高階管理職的訓練 (Cleveland et al., 1960; Gonzalez and Negahdhi, 1967)。因此，個人若是有此職涯洞察力 (Career Insight)，也越是屬於積極追求職涯發展可能性的人，個人的外派意願也會越高。

(Aryee et al., 1996)。從期望理論 (Vroom, 1964) 的角度來看，個人採取某種行為的意願高低，取決於他對行為後能得到某種結果的期望強度，及該結果對他的吸引力。如果個人認為外派成功後能被公司認同、被晉升的機會高，而被晉升後的職位與報酬也對其具吸引力時，接受外派的意願也會越高。故提出假設 2-3：員工認為外派後職涯發展性越高，外派中國意願越高。

根據上述，本研究歸納假設如下：

假設 2：員工生涯發展觀與外派中國意願有關。

假設 2-1：員工知覺工作保障越低，外派中國意願越高。

假設 2-2：員工對就業前景的預期越悲觀，外派中國意願越高。

假設 2-3：員工認為外派後職涯發展性越高，外派中國意願越高。

家庭系統因素的調節作用

本研究的家庭系統因素包含：配偶工作狀況、同住長者數、同住未婚子女數。早期研究指出配偶因素與員工的移居意願最有關聯，這些因素如配偶工作觀和高度的工作投入感，在過去已被證實會降低配偶和員工的移居意願 (Brett, 1982, 1984; Brett and Reilly, 1988; Fox and Krausz, 1987)，也會影響潛在外派者的外派決策 (Black and Gregersen, 1991; Black and Stephens, 1989)。Brett, Stroh and Reilly(1990) 亦指出配偶的移居意願會正向影響員工的國內移居意願。而後 Brett and Stroh(1995) 的家庭互動研究發現，若是配偶的海外移居意願高，連帶員工的外派意願也會提高，但是員工的想法就不容易影響配偶。於是使配偶海外移居意願低落的因素，可能降低配偶跟随意願，也導致員工不願意外派。國內研究認為，配偶若是全職工作者又邁入職涯的發展與穩定期，這種情況常使配偶的跟随意願降低 (吳欣蓓等，2010)。再者，配偶是全職工作者時，越有可能因為考慮到個人財務損失、職涯發展中斷又無法在異地工作、喪失專業認同、社交網絡崩散等生活上的改變而拒絕跟隨外派 (吳欣蓓等，2010; Crendall et al., 1990; Frame and Shehan, 1994; Yuen, 1995; Reynolds and Bennett, 1991)。要是配偶的工作投入越高，越重視職涯發展的話，跟随意願就更低了 (Chew and Zhu, 2002; Konopaske et al., 2005; Landau et al., 1992)。於是配偶有全職工作，可能使員工不願外派。

再者，研究指出親屬責任 (Kinship Responsibility) 會降低員工的外派意願 (Aryee et al., 1996)。尤其對華人而言，直系血親的親屬責任最直接也最重，因而提出同住 (直系) 長者數以及同住未婚子女數兩個因素。通常同住長者越多表示家中越有可能有高齡者 (像是祖父母)。由於同住的原因多半是需要被撫養或照料，於是同住長者數越多代表個人或者已婚夫妻負責照顧長者的責任也越重。一般而言，外派支持政策並未提供照顧長者的服務，因此員工家庭內同住的長輩越多，外派意願會較低。同住未婚子女數越多，父母的家庭責任也會越重，尤其考慮子女跟隨移居可能面臨海外生活適應、受教育、文化衝擊等問題，將越易提高員工對外派生活的不確定感，因而減少外派意願。研究發現家庭中有青少年子女時，父母越不傾向接受外派 (Evans et al., 1989)。因為外派將導致這些孩子的社交與教育中斷 (Gould and Penley, 1985)，並在與孩子相處和教養時造成極大困擾。

回顧文獻，過去研究多在檢視各個系統變項之於員工外派意願的直接關係，然而事實是影響個人外派意向的所有因素不是皆獨立，部分因素可能產生交互作用而與外派意願有關。依據生態系統理論，家庭系統是僅次於個人本身，對個人態度與行為產生影響的系統層次。其總在個人因素之後討論，但是否有可能家庭系統因素更像是調節因子，與個人因素彼此交互作用，而影響了員工的外派意願？本研究認為配偶工作狀況、同住長者數，以及同住未婚子女數，都是文獻中幾個較常提及，又較具影響力的家庭系統變項，原因在於不論配偶、父母還是子女，都與個人關係最為直接。也因如此，這些家庭因素最易干擾個人態度與行為間之關係，於是我們將之視為個人因素與外派意願間可能的調節因子。

根據前述，配偶若有全職工作，員工的外派意願也會較低，就調節效果來說，個人即使國際經驗豐富足以擔當外派大任，在配偶有全職工作的情況下，或許受配偶無法跟隨、不支持影響，而暫緩或降低了因國際經驗豐富而大有意願外派的可能性。同理，同住長者數、未婚子女數越多時，也可能因為有照護與教育責任，而只得暫緩或改變初衷。於是提出研究假設如下：

假設 3：家庭系統變項可調節國際經驗與員工外派意願間之關係。

假設 3-1：配偶有全職工作可調節 (削弱) 國外生活經驗與員工外派中國意願間之關係。

假設 3-2：配偶有全職工作可調節 (削弱) 國際接觸經驗與員工外派中國意願間之關係。

假設 3-3：同住長者數越多可調節 (削弱) 國外生活經驗與員工外派中國意願間之關係。

假設 3-4：同住長者數越多可調節 (削弱) 國際接觸經驗與員工外派中國意願間之關係。

假設 3-5：同住未婚子女數越多可調節 (削弱) 國外生活經驗與員工外派中國意願間之關係。

假設 3-6：同住未婚子女數越多可調節 (削弱) 國際接觸經驗與員工外派中國意願間之關係。

再者，因為配偶有全職工作，可分擔家計，使得員工能有較充裕的時間另外尋找適任的工作，於是或可緩解員工因工作保障降低而有必須外派的考慮。同理，員工有充裕的時間可以等待景氣復甦，不必急著為生涯發展瓶頸解套，可暫緩或降低因就業前景悲觀而興起的外派意願。也或許受配偶有工作無法跟隨、不支持的影響，員工即使因看好中國經驗的可貴性而願意前往，也不得不三思獨自外派可能使婚姻關係變化、令配偶承受過多家庭責任等家庭問題，於是可能暫緩或改變初衷。有同住長者、未婚子女數必須照顧與養育時，可能因為有照護與教育責任，而舉足不前，只是面臨工作缺乏保障、就業前景悲觀而興起必要外派的念頭，不會因而消逝，因為就業環境不佳代表難以另謀他職，不外派將很難自困境中解套，而外派後報酬增加，或許可重新安排

長者與幼者的照護，於是整體而言受環境壓迫下的外派意願或許更高。然而，只為了中國經驗的可貴性而希望外派的意向，因必要性可能不如家庭責任，於是家庭責任若重，緩解之間關係的可能性較大。於是提出研究假設如下：

假設 4：家庭系統變項可調節生涯發展觀與員工外派意願間之關係。

假設 4-1：配偶有全職工作可調節 (緩和) 工作保障降低與員工外派中國意願間之關係。

假設 4-2：配偶有全職工作可調節 (緩和) 就業前景悲觀預期與員工外派中國意願間之關係。

假設 4-3：配偶有全職工作可調節 (削弱) 職涯發展性與員工外派中國意願間之關係。

假設 4-4：同住長者數越多可調節 (促進) 工作保障降低與員工外派中國意願間之關係。

假設 4-5：同住長者數越多可調節 (促進) 就業前景悲觀預期與員工外派中國意願間之關係。

假設 4-6：同住長者數越多可調節 (削弱) 職涯發展性與員工外派中國意願間之關係。

假設 4-7：同住未婚子女數越多可調節 (促進) 工作保障降低與員工外派中國意願間之關係。

假設 4-8：同住未婚子女數越多可調節 (促進) 就業前景悲觀預期與員工外派中國意願間之關係。

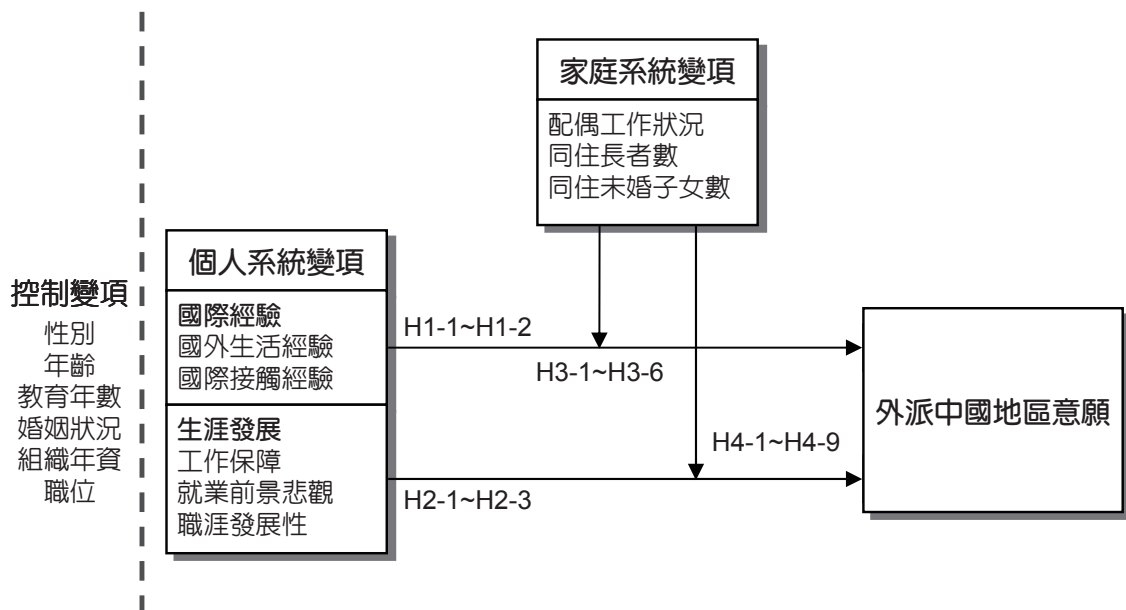


圖 1 研究架構

係。

假設 4-9：同住未婚子女數越多可調節（削弱）職涯發展性與員工外派中國意願間之關係。

綜上所述，本研究目的在探討影響台灣全職工作者外派中國地區意願之因素，研究架構如圖 1 所示。

研究方法

資料收集與研究對象

本研究之樣本資料來自台灣地區社會變遷基本調查計劃 (Taiwan Social Change Survey, TSCS)，第五期第一次「工作與生活題組」全國性樣本問卷調查，以年滿 18 歲的台灣地區中華民國國民為研究母體，採用分層等機率抽樣方法抽出受訪對象。TSCS 是一項全台灣地區抽樣調查研究計劃，從 2001 年起，TSCS 獲邀參加國際社會調查計劃 (International Social Survey Program, ISSP)，並從 2002 年起將該計劃的年度調查納入 TSCS 每年的調查內容中，擴展了變遷調查的廣度，也開始與國外學界有了頻繁、緊密地交流。TSCS 自 1984 年進行以來，已完成十八次共三十七份問卷的全台灣抽樣調查。過去的二十多年來，受訪者已超過八萬餘人，TSCS 顯然已成為全球最大的社會調查系列之一。而 2005 年問卷調查主題為「工作與生活」。「工作與生活」問卷乃參考 ISSP 的工作導向 (Work Orientation) 題組而來，主要討論人們工作與日常

生活的交互關係，該年共得 2171 筆有效樣本，有效樣本回收率為 45.7%。本研究因為需要了解企業員工的外派意願，於是根據題本問項「請問您現在有沒有工作？」²，篩選出回答「有全職工作」者為研究對象，共得樣本數 1122 人。

樣本特性方面，全體樣本以男性受訪者多，有 639 人占五成七；平均年齡在 39 歲，標準差 10.94 歲；平均受教育年數 12.07 年、標準差 3.63 年，並以高中職學歷者多，占三成五，其次是國中以下、專科、以及大學學歷，各占二成，餘者是碩士以上學歷；婚姻狀況方

面，已婚有配偶者多，有 732 人占六成五，其次為未婚者，有 336 人占三成，其餘喪偶、離婚、分居者少；而樣本在目前單位的平均工作年數是 8.54 年，標準差 8.98 年；多數是非主管職，有 794 人約占七成。家庭特徵方面，有配偶者 732 名，配偶為全職工作者的有 430 人，約六成，其次是配偶沒有工作者 207 人，占三成五，配偶為家庭事業工作者 50 人、兼職工作者 44 人；家族成員部份，1042 位全職工作者表示有直系（最高到內、外祖輩）長輩健在，其中與長輩同住者 506 位，平均同住長者約 1 到 2 人（平均數 1.77，標準差 .57）；子女部分，有 663 人有同住未婚子女，平均未婚子女數 2 到 3 人（平均數 2.04，標準差 .79）。

研究變項與測量

本研究旨在探討影響台灣全職工作者外派中國地區意願之因素，資料取自台灣地區社會變遷調查資料庫，以下分述研究變項的測量方式。

控制變項方面

個人特徵包含性別、年齡、教育程度、婚姻狀況、工作年資、職位。其中教育程度³區分成國中以下、高中職、專科、大學、碩士以上學歷五個類別來描述，統計分析時另採用受教育年數來取代順序尺度，題本問項是「請問您總共在學校念了幾年書（從小學開始算）？（未受過正式教育、自修者請填 0）」；婚姻狀況的分類有已婚有偶、配偶去世、離婚、分居、單身（從未結婚）五項，統計分析時取已婚有偶為已婚；工作年資的問項為「您在目前這個工作機構或公司工作多久了？」，以年為單位；職位的問項為「請問您的工作有沒有管理其他員工？」，有者為主管職。

個人系統變項

國際經驗

國際經驗面向包含國外生活經驗和國際接觸經驗的測量。國外生活經驗的問項有：「您有沒有在國外住過，包含大陸、港澳地區？（住過指在同一個定點住三個月以上）」、「您有沒有出過國，包含大陸、港澳地

註²：題項包含有全職工作、有部份工時工作、不固定（打零工）或暫時沒有工作、為家庭事業工作、沒有工作、學生、就學、或在受訓當中、已經退休、家庭主婦且沒有工作、身心障礙、生病不能工作、其他。

註³：由原來的 21 個類別細項區分成國中以下（無/不識字、自修、小學、國（初）中、初職）、高中職（高中普通科、高中職業科、高職、士官學校）、專科（五專、二專、三專、軍警專修班、軍警專科班、空中行專、軍警官學校）、大學（空中大學、技術學院、科大、大學）以及碩士以上（碩士、博士）學歷。

區？」、「您有沒有因為工作因素到過下面這些地方⁴？(複選)」，前兩題以回答有者計分，第三題以地區數計分，勾選越多地區者分數越高，最後加總三題，得分越高表示國外生活經驗越多，反之越少。國際接觸經驗的問項有：「您的親戚朋友和其他認識的人當中，大概有多少人現在住在國外？包括大陸、港澳地區？」⁵、「您有認識的人目前正在大陸(包含港澳地區)經商做生意或工作嗎？是哪些人？」⁶、「最近一年內，您常不常和在國外的人聯絡？(不包含大陸、港澳地區)」⁷以及「您常不常和外勞、大陸/東南亞配偶接觸或聯絡？」⁸，選擇沒有者得分為零，除第二題以勾選人員數計分外，其他題選項依頻率低至頻率高編碼，頻率越高者該題分數越高，最後加總四題，得分越高表示國際接觸經驗越多，反之越少。

生涯發展

生涯發展面向乃指個人工作現況與工作發展的好壞，相關的變項有三，分別是工作保障、就業前景預期和職涯發展性，由於皆為對工作狀況的反應，非鑑衡心理構念，故直接由單題測量。工作保障乃指個人保有現有工作的程度，問項為「您有多擔心可能會失去您的工作？」，選項，從「一點也不擔心」到「非常擔心」，採李克特 4 點尺度計分，經反向後，分數越高表示個人越不擔心失去工作，亦即工作保障越高。就業前景預期乃指個人對就業前景之悲觀預期，問項為「您認為未來 5 年內台灣的就業機會是樂觀還是悲觀？」，選項，從「很樂觀」到「很悲觀」，採李克特 5 點尺度計分，分數越高表示個人對就業前景越悲觀。職涯發展性乃指個人視外派經驗有利職涯發展的程度，問項為「您認為在中國大陸工作的經驗對於再度回來台灣工作，會有好的影響還是不好的影響？」，選項從「不好的影響比較多」到「好的影響比較多」，採李克特 3 點尺度計分，分數越高表示個人認為越有利於職涯發展。

家庭系統變項

家庭系統變項包含配偶工作狀況、同住長者數以及同住未婚子女數。配偶工作狀況⁹主要分成有全職工作、為家庭事業工作、兼職工作，以及沒有工作四類描述，題項為「請問您的配偶(同居伴侶)現在/過世前有沒有工作？」，為了解目前配偶工作情況對於全職工作者外派意願的影響，資料排除同居伴侶與配偶已過世者之作答，並轉換成配偶有無全職工作的虛擬變項進行統計分析；同住長者數的題項是「您家裡現在有哪些人住在一起？」，依照受訪者勾選直系親屬，包含配偶的直系血親的數量來計分，輩分最高到內、外祖父母一輩；同住未婚子女的數量之問項同前，但由受訪者直接表達子數與女數。

外派中國地區意願

外派意願由單題測量，題項是「如果有機會，您願不願意到中國大陸工作？」，採四點量尺計分(1=很願意，4=很不願意)，經過反向後，依分數越高代表外派中國地區意願越高。

結果分析

本研究使用階層迴歸模式檢驗假說，檢證之前先以相關分析初步探討研究變項間之相關¹⁰。結果顯示，幾乎所有變項與外派意願間都有顯著相關，只有工作保障、就業前景悲觀、配偶工作狀況與外派意願未有顯著相關，而同住長者數與外派意願的關係方向與預測不一致。

接著採用階層迴歸模式來驗證假說，首先以 1122 位全職工作者為分析對象，在階層迴歸式第一層放入控制變項，第二層放入個人系統變項，包含國際經驗與生涯發展，最後在第三層放入家庭系統變項以及交互作用項。結果如表 1 所示。從模式一可以發現：「外派中

註⁴：選項包含：都沒有；東北亞(日韓)；東南亞；中國大陸；港澳；中東；歐洲；中、南美洲；北美洲(美國、加拿大)；紐澳；非洲；其他地區。

註⁵：選項：1-4 人；5-9 人；10-19 人；20 人以上；都沒有。

註⁶：選項：都沒有；本人；配偶；父母；子女；兄弟姐妹；其他親戚；鄰居；好朋友；同事；其他。

註⁷：選項：每天一次(或一次以上)；每週兩、三次；每週一次；每月一、兩次；兩、三個月一次；半年一次；一年一次；去年一年都沒有；從來沒有。

註⁸：同前。

註⁹：選項包含有全職工作；為家庭事業工作；兼職工作(合併有部份工時工作、不固定(打零工)或暫時沒有工作)；沒有工作(合併沒有工作、學生、就學、或在受訓當中、已經退休、家庭主婦且沒有工作、身心障礙、生病不能工作)。

註¹⁰：相關矩陣表請見附錄一。

表 1 階層迴歸分析 (全樣本 N=1122) : 外派中國意願之預測因子

預測因子	依變項：外派中國意願		
	模式一	模式二	模式三
	β	β	β
控制變項			
性別	.10 *	.12 **	.10 *
年齡	-.02	-.04	-.04
教育年數	.21 ***	.09 *	.10 *
婚姻狀況	-.10 *	-.09 *	-.12 +
組織年資	-.12 *	-.09 *	-.09
職位	.10 *	.07+	.08+
個人系統變項：國際經驗			
國外生活經驗		.02	.03
國際接觸經驗		.13 ***	.13 **
個人系統變項：生涯發展			
工作保障		-.05	-.05
就業前景 (悲觀)		.06+	.06
職涯發展性		.32 ***	.32 ***
家庭系統變項			
配偶工作狀況			-.03
同住長者數			.04
同住未婚子女數			.09+
調節變項			
配偶工作狀況 × 國外生活經驗			B= -.01
配偶工作狀況 × 國際接觸經驗			B= -.01
同住長者數 × 國外生活經驗			B= .01
同住長者數 × 國際接觸經驗			B= -.02
同住未婚子女數 × 國外生活經驗			B= -.02
同住未婚子女數 × 國際接觸經驗			B= .05
配偶工作狀況 × (擔心) 工作保障			B= -.02
配偶工作狀況 × 就業前景 (悲觀)			B= -.05
配偶工作狀況 × 職涯發展性			B= -.02
同住長者數 × (擔心) 工作保障			B= .02
同住長者數 × 就業前景 (悲觀)			B= .05
同住長者數 × 職涯發展性			B= .05
同住未婚子女數 × (擔心) 工作保障			B= .03
同住未婚子女數 × 就業前景 (悲觀)			B= -.01
同住未婚子女數 × 職涯發展性			B= -.00
R ²	.12	.24	.26
ΔR^2	.12 ***	.12 ***	.02
F(df)	10.12 ***(465)	12.86 ***(465)	5.16 ***(465)

註 1 : + $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$ 。

註 2 : 性別 : 1= 男, 0= 女; 婚姻狀況 : 1= 已婚有偶, 0= 喪偶、離婚、分居、單身; 配偶工作狀況 : 1= 全職、為家庭事業工作, 0= 兼職、沒有工作。

表 2 階層迴歸分析 (專科以上樣本 N=504) : 外派中國意願之預測因子

預測因子	依變項：外派中國意願		
	模式一	模式二	模式三
	β	β	β
控制變項			
性別	.16 *	.19 **	.17 *
年齡	.02	-.02	-.03
教育年數	.01	-.03	-.04
婚姻狀況	-.17 *	-.14 +	-.18 +
組織年資	-.05	-.02	-.03
職位	.10	.08	.05
個人系統變項：國際經驗			
國外生活經驗		.04	.09
國際接觸經驗		.10	.06
個人系統變項：生涯發展			
工作保障		-.06	-.06
就業前景 (悲觀)		.09	.15 *
職涯發展性		.29 ***	.29 ***
家庭系統變項			
配偶工作狀況			-.02
同住長者數			-.00
同住未婚子女數			.10
調節變項			
配偶工作狀況 × 國外生活經驗			B= -.05
配偶工作狀況 × 國際接觸經驗			B= .09
同住長者數 × 國外生活經驗			B= -.04
同住長者數 × 國際接觸經驗			B= .08
同住未婚子女數 × 國外生活經驗			B= .03
同住未婚子女數 × 國際接觸經驗			B= .06
配偶工作狀況 × (擔心) 工作保障			B= -.05
配偶工作狀況 × 就業前景 (悲觀)			B= -.23 ***
配偶工作狀況 × 職涯發展性			B= -.01
同住長者數 × (擔心) 工作保障			B= .07
同住長者數 × 就業前景 (悲觀)			B= .01
同住長者數 × 職涯發展性			B= .06
同住未婚子女數 × (擔心) 工作保障			B= .03
同住未婚子女數 × 就業前景 (悲觀)			B= -.01
同住未婚子女數 × 職涯發展性			B= .04
R ²	.06	.17	.24
ΔR^2	.06 *	.11 ***	.07 *
F(df)	2.45 *(234)	4.14 ***(234)	2.24 ***(234)

註 1 : + $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$ 。

註 2 : 性別：1=男, 0=女；婚姻狀況：1=已婚有偶, 0=喪偶、離婚、分居、單身；配偶工作狀況：1=全職、為家庭事業工作, 0=兼職、沒有工作。

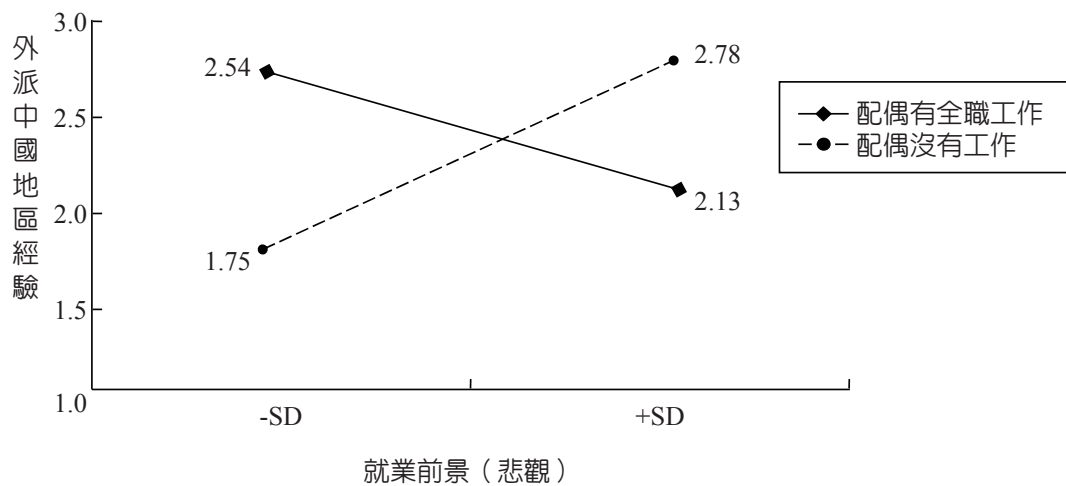


圖 2 配偶工作狀況與就業前景 (悲觀) 之交互作用

國地區意願」之顯著預測因子包含「性別」、「教育年數」、「婚姻狀況」、「組織年資」及「職位」，共計有 12% 的解釋力，而以男性，高學歷者、單身、年資淺者，以及主管職者的外派中國地區意願越強。再從模式二可發現：此時控制變項顯著的有「性別」、「教育年數」、「婚姻狀況」以及「組織年資」，控制背景變項後，「外派中國地區意願」之顯著預測因子則有「國際接觸經驗」以及「職涯發展性」，共計有 24% 的解釋力，也就是從全國性樣本調查所獲資料顯示，背景為男性、高學歷者、單身、年資淺者，越是願意外派中國，而國際經驗面向中，以國際接觸經驗越多者，生涯發展面向中，以職涯發展性，也就是認為外派中國地區對回台發展越有利者，這些人的外派中國地區意願會越強，故假設 1-2 及 2-3 成立。最後檢驗個人系統變項與家庭系統變項的交互作用，從模式三可以發現「性別」、「教育年數」、「婚姻狀況」、「職位」、「國際接觸經驗」、「職涯發展性」以及「同住未婚子女數」，與「外派中國地區意願」有顯著關係，模式計有 26% 的解釋力，但交互作用項皆不顯著。

由於家庭系統變項的調節作用皆不顯著，懷疑可能與樣本並非全是已婚樣本有關，於是本研究進一步抽取已婚樣本分析，結果發現¹¹調節作用依然不成立，假設檢驗結果亦與前同，顯示探討家庭系統變項的調節作用時，分析混合樣本和已婚樣本的結果並無不同，排除家庭系統變項的影響力僅對已婚樣本才有效的推測，因此

之後再對高學歷 (專科以上) 樣本、主管樣本與非主管樣本進行分析時，不需要再進一步抽取有婚者來進行分析。

在管理實務上，跨國企業通常較為關切高學歷者和主管職者的外派中國意願，於是本研究進一步分析影響兩個族群外派中國意願的主要因子。本研究取專科以上學歷者代表高學歷族群，共計 504 人，分析結果如表 2 所示。從模式一可以發現：「外派中國地區意願」之顯著預測因子為「性別」及「婚姻狀況」，共計有 6% 的解釋力，表示高學歷者中又以男性、單身者的外派中國地區意願越強。再從模式二可以發現：「性別」、「婚姻狀況」以及「職涯發展性」，是預測「外派中國地區意願」的有效因子，此模式的解釋力有 17%，也就是從全國性樣本調查所獲資料顯示，高學歷者中以男性、單身，且越重視職涯發展性者，這些人的外派中國地區意願會越強。最後檢驗個人系統變項與家庭系統變項的交互作用，從模式三可以發現：此時「性別」、「婚姻狀況」、「就業前景 (悲觀)」、「職涯發展性」以及「配偶工作狀況 × 就業前景 (悲觀)」，與「外派中國地區意願」有顯著關係，模式計有 24% 的解釋力。而由圖 2 可知，對於配偶沒有全職工作的人而言，若其是對就業前景感到悲觀的，或者越是悲觀者，這些人的外派中國意願會越強；但是對配偶有全職工作的人而言，越是對就業前景感到悲觀的，外派中國意願反而越低，外派中國意願反而不如那些對就業前景感到樂觀者。

註¹¹：已婚樣本 (N=745) 之階層迴歸分析結果請見附錄二。

註¹²：請見附錄三。

表 3 階層迴歸分析 (主管樣本 N=326) : 外派中國意願之預測因子

預測因子	依變項：外派中國意願		
	模式一	模式二	模式三
	β	β	β
控制變項			
性別	.16 *	.16 *	.16 *
年齡	-.06	-.07	-.08
教育年數	.17 *	.08	.05
婚姻狀況	-.10	-.08	-.15
組織年資	-.08	-.03	-.01
個人系統變項：國際經驗			
國外生活經驗		.00	-.03
國際接觸經驗		.22 **	.22 **
個人系統變項：生涯發展			
工作保障		-.05	-.02
就業前景 (悲觀)		-.05	-.04
職涯發展性		.28 ***	.27 ***
家庭系統變項			
配偶工作狀況			.08
同住長者數			.05
同住未婚子女數			.11
調節變項			
配偶工作狀況 × 國外生活經驗			B= .00
配偶工作狀況 × 國際接觸經驗			B= -.05
同住長者數 × 國外生活經驗			B= -.11
同住長者數 × 國際接觸經驗			B= .06
同住未婚子女數 × 國外生活經驗			B= -.07
同住未婚子女數 × 國際接觸經驗			B= .09
配偶工作狀況 × (擔心) 工作保障			B= -.04
配偶工作狀況 × 就業前景 (悲觀)			B= -.03
配偶工作狀況 × 職涯發展性			B= -.07
同住長者數 × (擔心) 工作保障			B= -.01
同住長者數 × 就業前景 (悲觀)			B= .07
同住長者數 × 職涯發展性			B= .08
同住未婚子女數 × (擔心) 工作保障			B= .03
同住未婚子女數 × 就業前景 (悲觀)			B= -.04
同住未婚子女數 × 職涯發展性			B= .08
R ²	.08	.21	.26
ΔR^2	.08 **	.13 ***	.05
F(df)	3.15 ** (176)	4.48 *** (176)	1.87 ** (176)

註 1 : + $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$ 。

註 2 : 性別：1=男，0=女；婚姻狀況：1=已婚有偶，0=喪偶、離婚、分居、單身；配偶工作狀況：1=全職、為家庭事業工作，0=兼職、沒有工作。

再分析主管樣本，結果如表 3 所示。從模式一可以發現：「外派中國地區意願」之顯著預測因子為「性別」及「教育年數」，共計有 8% 的解釋力，表示主管者以男性、教育程度高者的外派中國地區意願越強。再從模式二可以發現：「性別」、「國際接觸經驗」以及「職涯發展性」，是預測「外派中國地區意願」的有效因子，此模式的解釋力有 21%，也就是從全國性樣本調查所獲資料顯示，主管中男性、國際接觸經驗越多，且越重視職涯發展性者，這些人的外派中國地區意願會越強。最後從模式三檢視個人系統變項與家庭系統變項的交互作用，發現顯著預測外派意願的因子仍然是「性別」、「國際接觸經驗」、以及「職涯發展性」，模式計有 26% 的解釋力，然而交互作用項皆不顯著。本研究再分析非主管樣本，結果發現¹²，在 α 為 .05 的顯著水準下，非主管者中，教育年數較高、年資較淺、對就業前景悲觀，並且認為外派是有利於職涯發展者，這些人的外派中國意願較強，然而交互作用項亦皆不顯著。

討論與建議

本研究旨在了解全職工作者之國際觀與生涯觀對於個人外派中國地區意願的影響，並以家庭系統變項為調節因子檢視家庭系統於其間的調節作用，以下將就分析結果，進一步討論。

外派中國意願的預測因子

首先是相關分析結果，研究發現幾乎所有變項與外派意願間都有顯著相關，只有工作保障、就業前景悲觀、配偶工作狀況與外派意願未有顯著關聯，而同住長者數越多的全職工作者，他們的外派中國地區意願反而較高。

觀察相關矩陣後，可以發現同住長者數越多的工作者的年紀輕、年資淺且多未婚，推測這些工作者可能是剛出社會者，於是多與長輩同住，並且長者可能不是年事高者，故照護的責任較小，才使同住長者越多的工作者反映出高的外派意願。另外，工作保障、就業前景悲觀、配偶有全職工作和工作者外派意願無顯著相關，這些結果表示變項間的關係尚不明朗，未有充分證據顯示工作保障越低、就業前景悲觀就會增加工作者的外派意願，而配偶有全職工作就會降低工作者的外派意願。

再由階層迴歸分析中得出預測因子，發現個人背景中，男性、高學歷者、單身、年資淺者，越是願意外派

中國，而個人系統因素中，以國際接觸經驗越多、職涯發展性越高，也就是認為外派中國地區對回台發展越有利者，這些人的外派中國地區意願會越強。

由全國性的大規模調查資料中，我們發現台灣地區的女性工作者的外派中國意願較強，這個外派意願的性別傾向與過去研究發現相符（例如：Yurkiewicz and Rosen, 1995），也符合 GMAC 歷年全球調查中男性外派比例較高的現實圖像。再者，台灣地區員工的國際接觸經驗越多，外派中國意願會越強，這個結果或許是企業主樂見的，因為初步的文化知識訓練就能大大提高員工外派中國的意願，亦或者任用具有國際接觸經驗的員工也是比較容易的事，然而國際接觸經驗再豐富仍不如實際生活經驗者了解海外生活的差異與知道如何調適，於是這個結果恐怕還是缺乏國外生活經驗者對於外派過於樂觀預期的結果。而儘管國外生活經驗與外派中國意願具有顯著正相關，但迴歸分析結果顯示預測效果並不高，由此看來具有國外生活經驗並不代表外派意願就會較高。於是研究者認為有必要聚焦台灣社會的特殊性，來分析工作者對生涯發展的看法會否影響員工的外派意願。有外派中國意願的台灣員工多認同此經驗有利於職涯發展，可見他們認同擁有中國經驗是重要的，也驅使他們接受外派任務。然而工作保障和就業前景悲觀與外派意願幾乎無關，推測可能與抽樣對象有關，1122 名全職員工並非都是潛在外派者，而會擔心工作保障和就業前景者的就業條件或許較差，因而外派機會本來就小，更遑論意願了。於是本研究再針對高學歷者（專科以上）和主管者進行分析，結果高學歷者較傾向因為就業前景不佳而提高外派意願（表二，模式三），主管職者反而較不擔心，這多少呼應社會上高學歷者普遍認為難就業的問題，反倒已經是主管者，因為專業和經驗已受肯定，就業也還穩定，對於經濟環境的變化就顯得較有抵抗力。

家庭系統因素的調節效果在此看來作用不大，除了在高學歷族群中發現配偶有全職工作會調節就業前景悲觀和外派中國意願的關係外，其餘作用皆不顯著。研究發現，比起配偶沒有工作的員工，配偶有全職工作的員工確實可緩和因就業前景悲觀而有意外派的念頭。然而，對就業前景不這麼悲觀者而言，配偶即使有工作，似乎也阻擋不了他們想赴中國外派的意願，推測高學歷族群中有部份人因為個人就業條件和工作環境佳（才對就業發展不悲觀），是熱切追求生涯發展的一群人，於

是外派企圖和意願也較強。

另外，從本研究家庭系統變項對外派意願的直接效果多不顯著來看，家庭系統因素的預測力還待觀察。過去研究常有探討與親屬責任類似的變項（例如：Konopaske et al., 2005），也很少顯著。但一篇新加坡研究中卻發現親屬責任（Kinship Responsibility）會降低員工的外派意願（Aryee et al., 1996），於是猜測親屬責任或許仍是華人外派研究中的特殊預測變項。但直系親屬人數可能不是適當的測量方法，其影響力為何未來研究可再探討。再者，配偶工作狀況的預測力也不足，推測可能的原因有二：第一，可能有比以配偶工作狀況推論拒絕跟隨外派更有影響力的因子應被探討，例如女性配偶對工作的高度投入感可能會是確切的影響因素（吳欣蓓等，2010）。第二，外派員工兩地家庭的情況可能很普遍。過去研究發現，亞洲國家的外派員工通常是處於兩地家庭的狀況（例如：Tung, 1981），雖然不知比例有多高，台灣研究亦觀察到台灣外派中國員工常有兩地家庭的現象（吳欣蓓等，2010）。因此，即使配偶或者子女不跟隨移居，也不影響台灣員工的外派中國意願，本研究就發現同住未婚子女數對外派意願有正向的邊際顯著性（表一，模式三）。雖然本研究中的家庭因素並不顯著，但認為家庭因素仍然重要。因為根據 GMAC（2008）調查，家庭顧慮（89%）與配偶的職業問題（62%）是員工拒絕外派最常見的原因，並且 28% 的外派者表示家庭因素是他們提前結束外派返回的首要原因。因此，家庭因素或許是對外派適應和外派成功才比較有預測力，而當員工本身樂觀預期外派時，即使有家庭因素考量仍不影響其外派意願。

最後我們發現，即使年齡沒有顯著的預測力，但由年齡與外派意願有顯著負相關可知，台灣年輕員工似乎也有自發性外派中國的傾向，與其他國家的外派意願趨勢相同，建議可做為未來持續觀察的重要變項。

研究限制與建議

台灣地區社會變遷基本調查（TSCS）的結果，是中研院社會所累積多年豐富抽樣經驗所得的全國性抽樣樣本資料，抽樣方法與樣本代表性可受公評，但因此次調查不是專為外派所設計，於是能探討的變項有限。本研究建議未來台灣地區研究，除可納入本研究發現的變項持續觀察外，還可加入其他變項分析。例如 Borstorff et al. (1997) 建議有：外派準備度（Readiness

for Relocation），像是對職涯發展和家庭狀況而言是時機了嗎？跨文化訓練、生活適應能力充足了嗎？確定擁有該有的專業能力了嗎？此外還有工作者的移居意願、配偶的移居意願、組織家庭支持政策、完善的職涯發展計劃、外派選任的公平性、充足打理國內事務的時間、充分的外派訓練、回任支持等。或者還有其他家庭成員看待外派的態度、移居意願，與工作者的家庭生命週期階段等。

另外，受限於本研究使用的資料庫是 2005 年的調查資料，隨著 4 年時間的遞移，社會環境的變化恐怕令研究結果有些落差。尤其 2008 年後世界景氣受創，是否員工就此看壞就業前景或因缺乏工作保障而提高外派意願，亦或是否經過信貸風暴後中國地區反而成為世界經濟要角，於是大大提高員工外派意願等，還待未來研究持續觀察。

管理意涵

本研究結果可提供以下管理貢獻：

- (1) 提供外派甄選的方向，減少搜尋成本：個人外派的意願是外派是否成功的關鍵所在。透過本研究分析所找出的預測因子，如性別、高教育程度者、國際接觸經驗、職涯發展企圖心強等，可作為預測外派中國地區意願的甄選指標。藉由這些預測因子初步篩選可能有意願的外派人選後再進行面談，不僅節省時間也能降低搜尋成本。
- (2) 強化外派訓練，尤其是跨文化訓練，可提高外派意願：除了培養潛在外派者的專業知識與能力之外，利用跨文化訓練強化國際經驗並提高潛在外派者的跨文化適應力，將能提高其外派中國的意願。因此不管是利用導師制度傳承各國經驗、或在正式外派之前，安排外派候選人參加語言課程、有計畫的逐步參與國外業務，甚至安排國外出差、實習或是進修短期課程，都能逐步培養人員文化包容性與國外生活的能力，進而也提升外派中國的意願。
- (3) 為員工規劃職涯發展，可提高外派意願：相信外派有助於未來的職涯發展，是工作者願意外派中國的原因。因此本研究建議組織應為員工規劃職涯發展，同時加強與員工溝通回任後的職涯發展。根據期望理論，強化外派訓練是提高外派成功率的作法，員工在了解外派成功是可能的情況下，也要給予外派成功後的酬償，外派工作才具吸引力。

參考文獻

- 伊慶春、簡文吟，2001。已婚婦女的持續就業：家庭制度與勞動市場的妥協，*台灣社會學*，第一期，149-182。
- 行政院主計處，2004。與女性議題有關之統計專題分析：工作與家庭，取自：<http://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=835&ctNode=3259>
- 行政院主計處，2009。與女性議題有關之統計專題分析：工作與家庭，取自：<http://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=835&ctNode=3259>
- 行政院主計處，2010。婦女婚育與就業調查：十五至六十四歲已婚女性之目前就業狀況，取自：<http://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=11661&CtNode=3304>
- 吳欣蓓、陸洛、林素貞、劉兆明，2010。台灣女性是否跟隨丈夫外派移居之決策考量，*應用心理研究*，第四十五期，203-242。
- 黃英忠、鐘安宜、翁良杰、張文菁，2005。國際交換學生海外適應與生活滿意度關係之研究：社會支持觀點，*中山管理評論*，第十三卷第四期，959-981。
- 章英華、傅仰止，2006。*臺灣社會變遷基本調查計畫：第五期第一次調查計畫執行報告*，臺北：中央研究院社會學研究所。
- 經濟部投資業務處，2011。對大陸投資統計資料：核准對大陸投資統計總表，取自：<http://www.dois.moea.gov.tw/asp/relation3.asp>
- 經濟部投資業務處，2011。對外投資統計資料：核准對外投資統計總表，取自：<http://www.dois.moea.gov.tw/asp/relation3.asp>
- 簡文吟、薛承泰，1996。台灣地區已婚婦女就業型態及其影響因素，*人口學刊*，第十七期，113-134。
- 簡文吟，1997。台灣地區已婚婦女就業型態之分析：離職與復職的檢視，*台灣大學社會學系碩士論文*。
- Anderson, J. C., Milkovich, G. T. and Tsui, A., 1981. A Model of Intra-organizational Mobility, *Academy of Management Review*, 6(4), 529-538.
- Arthur, Jr. W. and Bennett, Jr. W., 1995. The International Assignee: The Relative Importance of Factors Perceived to Contribute to Success, *Personnel Psychology*, 48(1), 99-114.
- Aryee, S., Chay, Y. W. and Chew, J., 1996. An Investigation of the Willingness of Managerial Employees to Accept an Expatriate Assignment. *Journal of Organizational Behavior*, 17(3), 267-283.
- Australian Bureau of Statistics, 2000. 3412.0 – Migration, Australia, 1998-1999, Canberra: Australian Bureau of Statistics, available <http://www.abs.gov.au/ausstats/abs@.nsf/mediareleasesbytitle/5D6591D0E519E225CA2568A900136390?OpenDocument>
- Black, J. S., 1988. Work Role Transition's: A Study of American Expatriate Managers in Japan, *Journal of International Business Studies*, 19(2), 277-294.
- Black, J. S. and Gregersen, H. B., 1991. Antecedents to Cross-cultural Adjustment for Expatriates in Pacific Rim Assignments, *Human Relations*, 44(5), 497-515.
- Black, J. S. and Stephens, G. K., 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.
- Borstoff, P. C., Harris, S. G., Field, H. S. and Giles, W. F., 1997. Who'll go? A Review of Factors Associated with Employee Willingness to Work Oversea, *Human Resource Planning*, 20(3), 29-40.
- Brett, J. M., 1982. Job Transfer and Well-being, *Journal of Applied Psychology*, 67(4), 450-463.
- Brett, J. M., 1984. Job Transitions and Personal and Role Development, In Rowland, K. M. and Ferris, G. R. (Eds.), *Research in Personnel and Human Resources Management*, 1(2), 155-185. Greenwich, CT: JAI Press.
- Brett, J. M. and Reilly, A. H., 1988. On the Road Again: Predicting the Job Transfer Decision. *Journal of Applied Psychology*, 73(4), 614-620.
- Brett, J. M. and Stroh, L. K., 1995. Willingness to Relocate Internationally, *Human Resource Management*, 34(3), 405-424.
- Brett, J. M., Stroh, L. K. and Reilly, A. H., 1990. *Impact of Societal Shifts and Corporate Changes on Employee Relocation*, Washington, DC: Employee Relocation Council.
- Brett, J. M., Stroh, L. K. and Reilly, A. H., 1993. Pulling up Roots in the 1990s: Who's Willing to Relocate? *Journal of Organizational Behaviour*, 14(1), 49-60.
- Bronfenbrenner, U., 1979. *The Ecology of Human Development: Experiments by Nature and Design*, Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Chew, I. K. H. and Zhu, W., 2002. Factors Influencing Singapore Managers' Career Aspiration in International Assignments. *Career Development International*, 7(2), 96-108.
- Cleveland, H., Mangone, G. J. and Adams, J. S., 1960. *The Overseas Americans*, New York: McGraw-Hill.
- Crendall, L. A., Dwyer, J. W. and Duncan, R. P., 1990. Recruitment and Retention of Rural Physicians: Issues

- for the 1990s, *Journal of Rural Health*, 6(1), 19-38.
- Dessler, G., 2011. *Human Resource Management*, (12th ed.), New Jersey: Prentice-Hall, 393-394.
- Evans, P., Lank, E. and Farquhar, A., 1989. Managing Human Resources in the International Firm: Lessons from Practice, In Evans, P., Doz, Y. and Laurent, A. (Eds.), *Human Resource Management in International Firms*, Ixindon: McMillan Press Ltd., 133-142.
- Fame, M. W. and Shehan, C. L., 1994. Work and Well Being in the Two-person Career: Relocation Stress and Coping among Clergy Husbands and Wives, *Family Relations*, 43(2), 196-205.
- Feldman, D. C. and Thomas, D. C., 1992. Career Management Issues Facing Expatriates, *Journal of International Business Studies*, 23(2), 271-293.
- Fox, S. and Krausz, M., 1987. Correlates of Relocation Intention and Emotional Responses to an Israeli Plant Relocation, *Journal of Organizational Behavior*, 8(4), 325-338.
- GMAC Global Relocation Services, 2008. Global Relocation Trends 2008, available <http://www.expatica.com/hr/story/Reporting-on-global-relocation-trends-in-2008.html>
- Gonzalez, R. F. and Negandhi, A. R., 1967. *The United States Overseas Executive: His Orientation and Career Patterns*, Michigan State University: Institute for Interactional Business and Economic Development Studies, Division of Research.
- Gould, S. and Penley, L. E., 1985. A Study of the Correlates of the Willingness to Relocate, *Academy of Management Journal*, 28(2), 472-478.
- Harvey, M. G., 1995. The Impact of Dual-career Families on International Relocations, *Human Resource Management Review*, 5(3), 223-244.
- Hugo, G. J., Rudd, D. and Harris, K., 2001. *Emigration from Australia*, CEDA: Melbourne.
- Inkson, K., Arthur, M. B., Pringle, J. and Barry, S., 1997. Expatriate Assignment versus Overseas Experience: Contrasting Models of International Human Resource Development, *Journal of World Business*, 32(4), 351-368.
- Konopaske, R., Robie, C. and Ivancevich, J. M., 2005. A Preliminary Model of Spouse Influence on Managerial Global Assignment Willingness, *International Journal of Human Resource Management*, 16(3), 405-426.
- Landau, J. C., Shamir, B. and Arthur, M. B., 1992. Predictors of Willingness to Relocate for Managerial and Professional Employees, *Journal of Organizational Behavior*, 13(7), 667-680.
- Louis, M. R., 1980. Surprise and Sense-making: What Newcomers Experience in Entering Unfamiliar Organizational Settings, *Administrative Science Quarterly*, 25(2), 226-251.
- Lu, L., 2011. Effects of Demographic Variables, Perceived Spousal Support and Gender Role Attitudes on Taiwanese Women's Employability, *Journal of Career Development*, 38(3), 191-207.
- Lu, L., Cooper, C. L., Kao, S. F. and Zhou, Y., 2003. Work Stress, Control Beliefs and Well-being in Greater China: An Exploration of Sub-cultural Differences between the PRC and Taiwan, *Journal of Managerial Psychology*, 18(6), 479-510.
- Mahroum, S., 2000. Highly Skilled Globetrotters: Mapping the International Migration of Human Capital, *R and D Management*, 30(1), 23-32.
- Markham, W. T., Macken, P. O., Bonjean, C. M. and Corder, J., 1983. A Note on Sex, Geographic Mobility and Career Advancement, *Social Forces*, 61(4), 1138-1146.
- Markham, W. T. and Pleck, J. H., 1986. Sex and Willingness to Move for Occupational Advancement: Some National Sample Results, *The Sociological Quarterly*, 27(1), 121-143.
- Mol, S. T., 2007. Crossing Borders with Personnel Selection: from Expatriates to Multicultural Teams. Unpublished Doctoral Dissertation, Erasmus Universiteit Rotterdam, The Netherlands, available <http://repub.eur.nl/res/pub/10757/>
- Morrison, R. F. and Sebold, M. L., 1974. Personal Characteristics Differentiating Female Executives from Female Nonexecutive Personnel, *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 656-659.
- Reynolds, C. and Bennett, R., 1991. The Career Couple Challenge, *Personnel Journal*, 70(3), 46-49.
- Ronen, S., 1989. Training the International Assignee, In Goldstein, I. L. (Ed.), *Training and Development in Organizations*, San Francisco: Jossey-Bass.
- Schmidt, W. H. and Posner, B. Z., 1983. *Managerial Values in Perspective*, New York: American Management Association.
- Selmer, J., 1998. Expatriation: Corporate Policy, Personal Intentions and International Adjustment, *International Journal of Human Resources Management*, 9(6), 996-1007.

Smith, T. W., Kim, J., Koch, A. and Park, A., 2005. Social-science Research and the General Social Surveys, *ZUMA-Nachrichten*, 56, 68-77.

Suutari, V. and Brewster, C., 2000. Making Their Own Way: International Experience Through Self-initiated Foreign Assignments, *Journal of World Business*, 35(4), 417-436.

Tung, R. L., 1981. Selection and Training of Personnel for Oversea Assignments, *Columbia Journal of World Business*, 16(1), 68-78.

Turban, D. B., Campion, J. E. and Eyring, A. R., 1992. Factors Relating to Relocation Decisions of Research and Development Employees, *Journal of Vocational behavior*, 41(2), 183-199.

Vroom, V. H., 1964. *Work and Motivation*, Oxford, England: Wiley

Yamazaki, Y. and Keyes, D. C., 2004. An Experiential Approach to Cross-cultural Learning: A Review and Integration of Competencies for Successful Expatriate Adaptation, *Academy of Management learning and Education*, 3(4), 362-379.

Yuen, C. C., 1995. The Effects of Career Salience and Life-cycle Variables on Perceptions of Work-family Interfaces, *Human Relations*, 48(3), 265-284.

Yurkiewicz, J. and Rosen, B., 1995. Increasing Receptivity to Expatriate Assignments, In Selmer, J. (Ed.), *Expatriate Management*, Westport, CT: Quorum Books.

附錄一 研究變項之相關矩陣

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1. 外派意願	1.00														
2. 性別	.09**	1.00													
3. 年齡	-.21***	.12***	1.00												
4. 教育年數	.27***	-.03	-.39***	1.00											
5. 婚姻狀況	-.15***	.08**	.53***	-.17***	1.00										
6. 工作年資	-.18***	.09**	.59***	-.18***	.34***	1.00									
7. 管理職	.11***	.13***	.10***	.14***	.11***	.12***	1.00								
8. 國外生活經驗	.15***	.16***	.05	.22***	.04	-.02	.26***	1.00							
9. 國際接觸經驗	.20***	-.06	.01	.23***	.04	-.00	.21***	.35***	1.00						
10. 工作保障	-.00	.01	-.12***	.13***	-.10***	-.07*	.04	-.01	.07*	1.00					
11. 就業前景悲觀	.05	.03	.14***	-.01	.08**	.06	.02	.03	.08**	.14***	1.00				
12. 職涯發展性	.39***	-.05	-.20***	.29***	-.13***	-.14***	.03	.09*	.11***	-.05	-.03	1.00			
13. 配偶全職工作	.01	-.32***	-.22***	.18***	-.06	-.09*	.03	-.06	-.01	-.04	-.05	.10**	1.00		
14. 同住長者數	.14***	-.04	-.59***	.20***	-.53***	-.32***	-.12***	-.08*	-.07*	-.11***	-.11***	.11***	.05	1.00	
15. 未婚子女數	-.10***	.09**	.42***	-.20***	.65***	.27***	.11***	.03	-.03	.10***	.10***	-.16***	.02	-.36***	1.00

註 1 : + $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$ 。

註 2 : 性別 : 1=男, 0=女; 婚姻狀況 : 1= 已婚有偶, 0= 喪偶、離婚、分居、單身; 配偶工作狀況 : 1= 全職、為家庭事業工作, 0= 兼職、沒有工作。

附錄二 研階層迴歸分析（已婚樣本 N=745）：外派中國意願之預測因子

預測因子	依變項：外派中國意願		
	模式一	模式二	模式三
	β	β	β
控制變項			
性別	.08 +	.10 *	.08
年齡	-.01	-.01	-.01
教育年數	.23 ***	.13 *	.14 **
組織年資	-.14 **	-.13 *	-.13 *
職位	.10 *	.07	.07
個人系統變項：國際經驗			
國外生活經驗		-.01	-.06
國際接觸經驗		.17 ***	.16 **
個人系統變項：生涯發展			
工作保障		-.06	-.02
就業前景（悲觀）		.02	.03
職涯發展性		.28 ***	.30 ***
家庭系統變項			
配偶工作狀況			-.04
同住長者數			-.00
同住未婚子女數			.09 *
調節變項			
配偶工作狀況 × 國外生活經驗			B= -.01
配偶工作狀況 × 國際接觸經驗			B= -.01
同住長者數 × 國外生活經驗			B= -.04
同住長者數 × 國際接觸經驗			B= -.02
同住未婚子女數 × 國外生活經驗			B= .05
同住未婚子女數 × 國際接觸經驗			B= .02
配偶工作狀況 × (擔心) 工作保障			B= -.01
配偶工作狀況 × 就業前景（悲觀）			B= -.05
配偶工作狀況 × 職涯發展性			B= -.02
同住長者數 × (擔心) 工作保障			B= -.00
同住長者數 × 就業前景（悲觀）			B= .01
同住長者數 × 職涯發展性			B= .02
同住未婚子女數 × (擔心) 工作保障			B= .05
同住未婚子女數 × 就業前景（悲觀）			B= -.01
同住未婚子女數 × 職涯發展性			B= -.01
R^2	.11	.22	.24
ΔR^2	.11 ***	.11 ***	.02
F(df)	11.02 ***(454)	12.43 ***(454)	4.69 ***(454)

註 1：+ $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$ 。

註 2：性別：1=男, 0=女；婚姻狀況：1=已婚有偶, 0=喪偶、離婚、分居、單身；配偶工作狀況：1=全職、為家庭事業工作, 0=兼職、沒有工作。

附錄三：階層迴歸分析（非主管樣本 N=794）：外派中國意願之預測因子

預測因子	依變項：外派中國意願		
	模式一	模式二	模式三
	β	β	β
控制變項			
性別	.08	.10	.05
年齡	-.00	-.02	-.03
教育年數	.23 ***	.10	.13 +
婚姻狀況	-.09	-.09	-.14 +
組織年資	-.14 *	-.12 +	-.10
個人系統變項：國際經驗			
國外生活經驗		.01	.01
國際接觸經驗		.09	.07
個人系統變項：生涯發展			
工作保障		-.05	-.04
就業前景（悲觀）		.11 *	.10 +
職涯發展性		.35 ***	.35 ***
家庭系統變項			
配偶工作狀況			-.12 +
同住長者數			.01
同住未婚子女數			.08
調節變項			
配偶工作狀況 × 國外生活經驗			B= -.09
配偶工作狀況 × 國際接觸經驗			B= -.03
同住長者數 × 國外生活經驗			B= .07
同住長者數 × 國際接觸經驗			B= -.07
同住未婚子女數 × 國外生活經驗			B= -.01
同住未婚子女數 × 國際接觸經驗			B= .01
配偶工作狀況 × (擔心) 工作保障			B= .01
配偶工作狀況 × 就業前景（悲觀）			B= -.07
配偶工作狀況 × 職涯發展性			B= .00
同住長者數 × (擔心) 工作保障			B= .03
同住長者數 × 就業前景（悲觀）			B= .05
同住長者數 × 職涯發展性			B= .02
同住未婚子女數 × (擔心) 工作保障			B= .02
同住未婚子女數 × 就業前景（悲觀）			B= .02
同住未婚子女數 × 職涯發展性			B= -.03
R ²	.12	.24	.28
ΔR^2	.12 ***	.12 ***	.04
F(df)	7.49 ***(287)	9.09 ***(287)	3.59 ***(287)

註 1：+ $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$ 。

註 2：性別：1=男, 0=女；婚姻狀況：1=已婚有偶, 0=喪偶、離婚、分居、單身；配偶工作狀況：1=全職、為家庭事業工作, 0=兼職、沒有工作。

吳欣蓓為亞洲大學經營管理學系組織與人力資源管理學程助理教授。國立中央大學人力資源管理研究所博士學位。主要研究領域為外派、職能、知識管理、職場健康以及組織行為相關議題。學術論文曾發表於人力資源管理學報、應用心理研究、International Journal of Stress Management、Social Behavior & Personality 等國內知名期刊與 SSCI 期刊。

Hsin-Pei Wu is an Assistant Professor in the Department of Business Administration, Asia University. She received her Doctoral degree in Human Resource Management from National Central University. Her main research areas include Expatriates, Competency, Knowledge Management, Occupational Health and Organizational Behavior. Her research papers have been published at Journal of Human Resource Management, Research in Applied Psychology, International Journal of Stress Management, Social Behavior & Personality and other Taiwan well-known or SSCI journals.

陸洛為國立台灣大學工商管理學系 / 商學研究所特聘教授。英國牛津大學實驗心理學系心理學博士學位。主要研究領域為壓力、主觀幸福感、文化、自我、職場健康及組織行為相關議題。學術論文曾發表於中華心理學刊、中華心理衛生學刊、本土心理學研究、教育與心理研究、台大管理論叢、Stress & Health、Journal of Social Psychology、International Journal of Psychology、Journal of Research in Personality、Personnel Psychology、Journal of Health Psychology、Human Resource Management、Academy of Management Journal 等 TSSCI 與 SSCI 期刊。

Luo Lu is a Distinguished Professor in the Department of Business Administration, National Taiwan University. She received her Doctoral degree in Experimental Psychology from Oxford University, UK. Her main research areas include Stress, Subject Well-being, Culture, Self, Occupational Health and Organizational Behavior. Her research papers have been published at Chinese Journal of Psychology, Formosa Journal of Mental Health, Indigenous Psychological Research in Chinese Societies, Journal of Education & Psychology, NTU Management Review, Stress & Health, Journal of Social Psychology, International Journal of Psychology, Journal of Research in Personality, Personnel Psychology, Journal of Health Psychology, Human Resource Management, Academy of Management Journal and other TSSCI or SSCI journals.

