

## 台灣女性是否跟隨丈夫外派移居之決策考量

吳欣蓓

中央大學  
人力資源管理研究所

陸洛<sup>①</sup>

台灣大學工商管理學系

林素貞

輔仁大學心理學系

劉兆明

輔仁大學心理學系

本研究從女性配偶的視角來討論外派事件，包括她們如何理解丈夫必須外派、是否跟隨移居、考量因素、及如何在丈夫的外派事件中抉擇出最適的自處之道。研究採取質性方法，以深度訪談法了解事件發生後七位女性配偶的思考脈絡並探索其內心感受。結果發現：在外派移居方面，台灣家庭有類似 80 年代西方社會中兩地家庭的非傳統婚姻型態：夫與妻、子分居；而家庭移居者多因家庭情感依附、外遇隱憂、重要他人影響力、公婆同住壓力、組織親善制度等因素下移居；反觀不移居者的原因為不願職涯中斷、不能適應海外生活、海外教育不符期待、冷卻婚姻衝突，及收入最大化。不論留台還是跟隨移居，配偶們皆支持外派，多數受訪者更是為了家庭權益犧牲自己。

**關鍵詞：**外派、女性配偶、家庭移居、決策因素

拜全球化之賜，多國籍企業必須仰賴外派人員於各國間執行公司策略以維繫競爭優勢，但是海外派遣(簡稱外派)的失敗率往往過高，代價也太大。研究顯示外派的失敗率約 4 成 (Torbiörn, 1982；Hogan & Goodson, 1990)，不同研究的數據有所差異，但普遍也介於 30%-50%之間(Dowling & Welch, 2004)，再者，外派失敗的直接成本據估計每人可高達 15 萬美金(Black & Stephens, 1989)，無形的間接成本的損失，如客戶的流失與商譽的損害，則和直接成本一樣驚人(Harzing, 1995)。即因外派失敗的損害如此之大，外派研究長久以來都關注於探究外派失敗的原因，或以降低外派失敗的可能性為目的。從回顧過往文獻看來，許多研究都指出配偶態度於人員外派成功、海外適應上扮演

非常關鍵的角色(Konopaske, Robie, & Ivancevich, 2005)。例如配偶的支持並滿意外派是外派成功的主要因素(Black and Stephens, 1989; Black and Gregersen, 1991; Brett & Stroh, 1995; Hays, 1974; Ivancevich, 1969; Lu & Cooper, 1995; Miller, 1972)，如果配偶無法調適異地文化，外派人員將會產生適應不良的情況(Black and Stephens, 1989; Eschbach, Parker, Stoeberl, 2001; Takeuchi, Yun, & Tesluk, 2002)，針對歐美企業所作的一份外派研究即指出，外派配偶無法適應外派是導致外派失敗最重要的原因(Tung, 1982)。儘管我們知道配偶態度是重要的影響因素，然上述眾多外派研究始終關注外派人員的外派意願與其外派失敗的原因，例如外派人員的背景特徵(如：牟淑芬, 2000; 祝政邦, 1998; Reilly, 1988; Brett & Stroh, 1995)、人格特質(如：顧鳳姿, 1993; 柯元達, 1994; 陳美黛, 1997; Caligiuri, 2000)、工作態度(如：Borstoff, Harris, Field & Giles, 1997)等，卻鮮少有研究探討配偶如何看待外派，與是什麼因素影響了配偶跟隨外派移居的態度。我們發現 Konopaske、Robie 與 Ivancevich(2005)也關切這個研究缺口，並指出了部份研究中認為是影響人員外派意願的因素，往往是因為影響了配偶的移居態度才間接的影響了外派人員的態度，例如配偶的開放性人格特質、配偶的工作投入和視公司就業輔助的重要程度。這個發現部分解決了我們的疑問，但有鑒於 Konopaske 等人(2005)的量化研究所採納的預測變項數少，只有 5 個，且多是考量美國現況後提出，未必符合國內狀況，要台灣企業循此改善外派政策，可能流於一味仿效西方而未符合在地員工的家庭需求，於是本研究認為有必要了解本國配偶是如何看待外派，又影響其移居意願的因素，才是管理與增進本國外派效能的作法。

近十年來台灣企業為了節省人力成本紛紛出走其他國家設廠，不僅加速了台灣產業結構的轉型，也增加了對外派人員的需求，尤其是有相當工作經驗者，這些潛在的外派者大多年資較深、年齡較長而且可能多數已婚，這使得許多家庭不得不面臨家庭移居的問題。如前所述，配偶工作投入已被證實是使配偶缺乏移居意願的因素，女性大量投入職場也是現階段台灣社會的現況，根據統計，2006 年台灣女性婚後仍就業者達 52.55%(行政院主計處, 2006)，還有逐年上升的趨勢，隨著女性教育程度提高、獨立自主意識抬頭，加上社會服務系統協助解決子女養育的問題，雙薪家庭已漸漸成為台灣社會普遍的現象，當女性逐漸於工作中展露長才之際，外派不僅造成對家庭的撼動，也可能衝擊到女性的生涯發展，這些女性配偶對移居的態度為何？又將如何抉擇？未就業婦女的景況又為何？Konopaske 等人(2005)還提到幾個可能影響因素如與長者居住得近、養育子女數，這些會是國內女性配偶考量的因

素嗎？還是另有其他？這些問題都待解答，但都非量化研究可以發掘，況且國內還未有相關的研究結果可以為量化研究的基礎，因此探索性資料的收集勢在必行，接下來的研究也將以質性研究法來尋求問題的解答。

## 文獻探討

拜全球化之賜，有越來越多的公司要求員工接受外派，不管他們是否已婚或有子女(Langley, 2006)，可見多國企業有越來越仰賴海外派遣的趨勢。一旦外派成為既定的事實後，家庭成員是否跟隨移居海外便成為外派事件中的重要議題，必須審慎地決策。每位外派人員的生活情境並不相同，女性配偶是否跟隨移居亦視情況而定，很難有一個既有的理論模式說明。不過由系統理論觀之，個人、家庭、社會背景、文化脈絡等系統層次提供我們一個系絡分明的分析架構，使研究者得以循序漸進、層層理解事件與現象，如同學者所言，系統理論作為一種形式性的理論架構，是一個強而有力的思考工具(黃光國, 1999)，因此我們將從決策者個人因素、家庭決策系統因素、外在決策系統因素三項，來說明女性配偶可能受到哪些因素影響了移居決策：

### 決策者個人因素

#### 1. 配偶個人特質與特徵

研究顯示高文化彈性、高社交導向、高溝通能力、高解決衝突能力、低民族優越感、高求知慾的女性配偶的海外適應力較佳(Yu, Yi, Chiao, & Wei, 2005)，也許移居的意願較高。另外，高開放性人格特質者已被證實與移居意願有關(Konopaske, Robie, & Ivancevich, 2005)。不過研究表示女性配偶年紀越大會越不傾向移居(Brett, et al., 1993; Borstorff, Harris, Field, & Giles, 1997; Gould & Penley, 1985; Larson, 2006; Marshall & Cooper, 1976; Noe et al., 1988; Noe & Barber, 1993; Veiga, 1983)。

#### 2. 海外適應力

地理的移居常引起生、心理的不適應，加上沒有明確的生活目標，相異的文化和價值觀、飲食和生活習慣、語言的障礙，及缺乏社會支持等問題，使配偶所承受的壓力更甚於先生。McCollum(1990)發現配合先生的工作而移居的婦女，內心通常是充滿失落感的。因此，對男性而言，外派事件象徵事業的發展或升遷，但對外派人員的妻子而言，卻是生涯、人脈和生活環境的

斷裂與失落(王君琳, 2002)。但若外派家庭過去曾有過成功的移居經驗, 女性配偶在不確定感降低且可預期未來事件的情況下, 參與下一個國際外派的意願(即移居意願)將提高(Black, Mendenhall, & Oddou, 1991; Larson, 2006)。若外派人員與家庭在前次回任後的生活調整狀況越差, 則配偶參與下次外派的意願(即移居意願)就會降低(Larson, 2006)。另外派遣國與母國文化若相似性越高, 配偶跟隨外派的可能性就會提高(Harvey, 1997), 因為配偶可能越能適應當地文化與融入當地生活。

### 3.職業生涯情境

台灣已婚女性就業率逐年提高, 使我們不能忽視女性就業對家庭移居的影響力。雖然前面提到台灣地區婚後婦女就業的比例約有 5 成, 但研究發現因為工作時間短且有彈性, 「兼職」與「非正式就業」是最常見的就業模式(伊慶春、簡文吟 2001), 婦女們也得以兼顧家庭與工作。另一項就業趨勢是「不連續就業」, 研究顯示婚前有就業經驗的婦女, 約有半數會於結婚後及生育階段退出勞動市場(簡文吟、薛承泰, 1996; 簡文吟, 1997; 伊慶春、簡文吟, 2001; 行政院主計處, 2006), 而於照顧子女責任減輕後才重回職場(簡文吟, 1997), 不過比例不高僅有 1 成半(行政院主計處, 2006), 這些研究顯示台灣已婚女性多優先對家庭付出, 事業成就反倒排在其後。一般而言, 這類願意付出更多時間在家庭、不工作彈性大的女性, 跟隨移居的可能性應該較大, 至於全職女性的選擇為何, 目前還不可知。西方研究方面, 歐美從 80 年代開始, 公司為了更有效的運用人力資源(Feldman, 2001), 用更高的經濟誘惑來鼓勵有意願的員工外派到不同城市、不同州、甚至跨國, 產生了許多兩地家庭。這些兩地家庭夫妻雙方通常為了各自的職業生涯而選擇分開居住(Rule, 1977), 這種兩地婚姻關係通常被稱為通勤婚姻(Gerstel, 1977), 或非傳統婚姻(Gross, 1980)。在早期, 通勤家庭或兩地家庭多為社經地位較高的中產階級(Gerstel & Gross, 1982), 這些通勤家庭的特性為: (1)配偶通常受過好的教育 (2)幾乎為專業人員、主管級, 或大學畢業; (3)年齡分佈在 25-65 歲之間; (4)40%-50% 都有小孩; (5)超過一半婚齡為 9 年或以上(Anderson 和 Spruill, 1993)。這些早期研究似乎說明全職女性不移居的可能性高。但從 Brett(1982)、Brett 與 Reilly(1988)發現女性配偶為管理者的移居意願低來看, 女性配偶越投入工作, 移居的可能性越小(Chew & Zhu, 2002; Konopaske, et al, 2005), 甚至不支持先生外派(Brett & Werbel, 1980), 具專業能力的職業婦女更有影響力(Long, 1975)。通常當婦女擁有一份永久的工作且工作固著程度越強, 家庭移居的阻礙就越大(Mincer, 1978), 想到若因外派而中斷了工作生涯, 內心將更感焦慮

和壓力(Frame & Shehan, 2005)，就越不可能選擇移居。因此女性配偶是否對工作有著高度的投入感可能是確切的影響因素。

## 家庭決策系統因素

外派移居被視為是一個聯合的家庭決策(Rives & West, 1993)，決策過程中核心家庭的結構與關係常左右女性配偶的決策行為，包含婚姻品質、子女因素、角色期望、權力關係與最大化家庭利益等。

### 1. 婚姻關係品質

夫妻感情是家庭建立的基礎，婚姻關係品質的好壞也許左右家庭決策。從西方的角度來看，家庭是兩個人基於感情和意願組成，是愛情關係的延伸(楊國樞，1992)，女性配偶很有可能選擇移居來與伴侶相守，但另一方面也可能選擇不移居，如先前提到的兩地家庭，研究就發現有超過一半婚齡為9年或以上者(Anderson & Spruill, 1993)，這些夫妻也許擁有良好的婚姻關係品質，如信任，於是能夠各自為家，不過情況也許並非如此。另外，還有為了維繫婚姻關係品質而選擇移居者，例如配偶擔心外遇常是台商幹部不願派任的主要原因(呂錦龍，1994)，因此女性配偶可能為了維繫夫妻感情而移居。

### 2. 子女因素

有子女後的家庭生活會有重大變化，女性配偶必須調適與勝任新的家庭角色，這或許改變婦女對既有事物的認知而影響決策。有子女的外派家庭通常思考兩點，一、維持家庭完整性以健全孩子身心發展，二、保障子女受教權益，或者出於父母對教育的偏好。

傳統上父親的角色多被賦予家庭經濟提供者的角色，用賺錢來提供他對家人的愛，然而現今社會對「父職」的要求並非只停留在工具性角色，而是期待與子女有頻繁的互動，並有正向情感交流的親職角色。許多研究顯示，父職的內涵除了經濟的提供者之外，還包含和諧關愛、教育子女、生活照顧、分享陪伴、性別角色認同、子女規範者…等等(王麗玲，1996；王叢桂，1997，1998；張佩韻，1999)。若配偶考量父職參與的重要性，期望父親陪同子女成長，則配偶與子女跟隨移居的可能性便高。另外，若子女處在就學階段，則外派地區的學習內容與環境將影響配偶移居的意願。劉志明(2002)指出國內外派人員多因企業遷移而外派東南亞地區，子女選擇當地「國際學校」、「台北學校」和「台商子弟學校」就讀，往往有費用高昂的憂慮，部分地區雖然收費與台灣私立小學相當，但學校距離太遠，若念當地小學，父母又擔心小孩

在經濟落後國家容易形成優越感，若在外派地區接受中、小學教育後才回國，程度上也可能會銜接不上國內教育，除此之外還有文化認同的問題。因此，子女是否在外派地區接受教育必須考量許多層面，配偶也許為此而不願意移居，況且移居後子女面對教育銜接、語言、文化、交友等生活適應的問題，複雜程度可能不亞於女性配偶。

### 3.符合家庭中的角色期望

傳統性別角色概念下，女性通常擔負情感性的角色，為家庭的照顧者。角色理論假設女性重視家庭利益更甚於個人(Markham & Pleck, 1986; Shihadeh, 1991)，因此跟隨移居被認為符合女性配偶的性別期望，配偶愈認同女性的傳統角色，也愈傾向移居。先生外派時間，可能發生在夫妻剛結婚、建立親密感的階段；在第一個小孩出生，或求學階段；有的甚至在子女已成年且邁入社會工作後，每個階段所考量的因素各有不同。一般而言，已婚職業婦女在婚後到最小子女上學前，是家庭角色需求的高峰期(伊慶春、簡文吟, 2001)，當社會賦予母親角色較多期待，工作與家庭的衝突也會高，因此配偶可能因為要承擔愈多的角色壓力而選擇跟隨移居。

### 4.家庭權力關係

如果女性配偶對家庭的財務貢獻越顯著、投注資源越多，則家中權力越大，伴隨移居的可能就越小。例如當妻子薪資水準、家庭所得比率越高時越不可能移居(Rives & West, 1993)。這種相對資源影響夫妻決策模式的立論是以社會交換理論為基礎(Emerson, 1976)，即以夫妻間資源差距的大小來解釋權力分化的高低(伊慶春、蔡瑤玲, 1989)。Blood 和 Wolfe(1960)認為夫妻間的「相對權力」來自夫妻雙方所擁有「相對資源」的多寡，擁有越多資源的配偶，就能取得較多的婚姻權力，而資源較少的另一方在婚姻關係中處於依賴的地位，並擁有較少的婚姻權力。資源可以是具體的金錢，或教育與經驗(Blood & Wolfe, 1960)，夫妻雙方何者提供金錢越大或社經地位越高，則婚姻中的權力較大，在決策上也佔有決定性的關鍵。國內家庭性別權力關係的研究即指出，就業妻子比家庭主婦有較大的家庭決策權，全職的婦女還比兼職者擁有更多權力，收入對決策的影響力方面，則顯示男性收入越高者決策權力越大，反觀女性還無此現象(伊慶春、蔡瑤玲, 1989)。

### 5.最大化家庭利益

對家庭的決策而言，經濟是一項重要因素。在最大利益原則下，如果其中一人的外派收入超出了原來夫妻在國內的薪資，則家庭移居的機率高(Rives & West, 1993; Wheeler & Miller, 1990)。如同前述，由於國內女性容易因家庭

角色的需求而中斷就業，爲了便於進出勞動市場，女性通常從事低薪資、沒有升遷機會的工作，相較外派提供員工優渥的薪資、福利，舉家跟隨外派的可能性也會高。

## 外在決策系統因素

依外派時間的長短與組織外派政策來說明。首先，時間越長的外派，配偶越傾向跟隨(Harvey, 1997; Larson, 2006)，國內研究發現家庭移居的可能性會隨外派時間拉長而增加(吳欣蕙, 2001)。再者，組織政策方面，爲外派家庭實行跨文化訓練可提高配偶移居意願。早先跨國企業對提供外派訓練給配偶和家人並不重視(Barham & Devine, 1990; Lu & Cooper, 1995)，然在多次印證外派人員績效與家人調適有關之後，外派前訓練也延伸到配偶與子女(Dowling & Welch, 2004)。通常組織越能幫助家庭適應海外生活，配偶移居的意願也會越高。例如公司事先安排實地參訪(realist job preview)就有助外派家庭貼近當地生活，增加配偶跟隨外派的意願(Harvey, 1985; 1989)。若公司支持配偶海外生涯發展也可提高配偶長期遷居海外的意願(Konopaske et al., 2005)，例如透過就業協助提升配偶的工作技能，方便在地就業或先生回任後依然能投入就業市場、替配偶在當地找尋工作、或直接聘僱配偶爲公司工作。

最後，過往的外派研究不曾從資源分配的角度來思考外派議題，不過本研究認爲一般用於理解壓力如何產生，以及說明在個人與社會系統中資源供需如何運作的資源保存理論，或可用來思考外派移居，畢竟當配偶遭遇丈夫外派而被迫必須抉擇是否移居的當下，都受時間急迫性、未來生活景況的不確定性等種種因素影響而萌生決策的壓力。資源保存理論由 Hobfoll(1989)首先提出，認爲個人會取得、保存、保護以及培養其所重視之資源，是因爲這些資源會直接或間接地對個人的生存造成影響，所以當個人(1)遭受到資源損失的威脅，(2)遭遇到實際資源的損失，或(3)投入資源後卻無法獲取資源做爲回報時，就會感受到心理上的不適，而爲了獲得資源或是防止關鍵資源的流失，就必須投入其他資源以預防或彌補損失(Hobfoll & Lilly, 1993)。對丈夫來說，外派後可能還有未來的職涯發展來彌補損失，但對配偶們而言，選擇外派移居就代表了既有資源的喪失，可能是失去原來的生活情境、離開原有的社交圈、失去工作、無法經濟自主，如果移居到較爲落後的國家則可能無法適應當地生活、自己也無法進修等，當外派生活難以回報當初的資源損失，配偶們很可能拒絕移居，相對地，配偶們由何彌補資源損失而決定移居便值

得觀察。

## 研究方法

### 資料收集與分析程序

本研究採質性研究中之「深度訪談法」收集資料。目的在了解女性配偶抉擇歷程中之主觀經驗與感受，並探索無法從表面觀察和一般問卷調查得知的深層意涵。在資料的品質控制上，雖然訪談在自然的氣氛下進行，並以開放、隨機應變的方式進行，但是訪談內容與歷程有一定的安排與控制：如受訪前請受訪者繪製外派前後之重要事件圖、依事件發生之時間路徑設計訪談主題，接著請受訪者循外派事件發生前的背景脈絡，如先描述自己、配偶、生活互動、工作經歷，再描述現況如家庭成員、經濟狀況、生涯發展、對外派事件的看法等，而後請受訪者回想當初如何做決策，包含考量因素、家庭成員互動決策的情況、與最後的抉擇如何產生等。這些訪談內容與歷程的設計都企圖在信度與效度上達到 Denzin 和 Lincoln(1994)提出質性研究「確實性」及「可靠性」之要求：前者為內在效度，指質化研究資料真實的程度，即研究者是否觀察到其所希望觀察到的；後者為內在信度，指個人經驗的重要性與唯一性，即如何取得可靠的資料(引自胡幼慧、姚美華，1996)，於是本研究才將研究過程與決策加以說明，以供判斷資料的可靠性。

本研究共訪談 7 個外派人員女性配偶，每位時間約 1 至 2 個半小時，每次訪談後研究者會將「逐字稿」、「個案分析報告」寄回給受訪者作確認，居住海外的受訪者透過電子郵件、台灣的受訪者則親自拜訪進行資料補充與溝通共識。這個過程在符合 Denzin 和 Lincoln(1994)所提出質性研究「可轉換性」及「可確認性」之要求：前者為外在效度，指經由受訪者所陳述的感受與經驗，能有效的做資料性的描述與轉換成文字陳述，也就是資料的可比較性與詮釋性；後者指客觀性，即研究者必須確認所收集到的資料、結果的解釋，都是來自於研究對象，而非來自於研究者的想像(引自胡幼慧、姚美華，1996)。

### 受訪者

本研究採立意取樣選擇受訪者，為使訪談順利，受訪者多數為研究者熟識的朋友以期能暢所欲言，其他受訪者則再由這些配偶推薦。其次，個案選



取上還符合兩項原則，以達前述「可靠性」之要求。首先我們僅調查參與長期外派者家中的女性配偶。原因是潛在的外派家庭無法觀察也不易尋，另一方面是這些外派家庭可能在外派與否的選擇上彈性較大，不確定有否認真考慮過移居的問題。畢竟已經決定外派者的配偶的移居之慮可能較深，例如有即將發生外派的情境與移居決策的必然性，於是感受和思慮也許較為周全。反觀決定不外派的家庭未必有移居問題，除了可能增加個案篩選的困難，這些家庭不參與外派的原因也較適合另闢研究探討，再者受訪外派家庭配偶的思慮未必和這些不外派家庭中的配偶有異，於是選擇外派家庭中的女性配偶受訪。只是可惜了不外派家庭配偶的背景資料或許能夠提供我們更多研究推論上的資訊，不過相信在我們試圖找出配偶移居與否的可能因素後，此點或可在未來的量化研究中一併彌補。另外我們也排除短期與非正式外派的大家庭，因為一般外派研究中所稱的外派皆為長期外派，為了和過去研究對話，我們必須也在長期外派的條件下收集資料，況且也唯有在面對丈夫必須長期外派下，配偶才能認真看待外派對往後生活的影響，並嚴肅地考慮移居的問題。

第二項原則是盡量符合個案背景的多樣性，即力求異質性。首先年齡方面 25 歲以下者 1 名，26-30 歲者 1 名，31-35 歲者 3 名，36-40 歲者 2 名，平均年齡 32.5，31-35 歲者稍多但盡量於各年齡層中受訪一人，惟 41 歲以上的配偶較難尋，為研究限制之一。受訪者教育程度方面，高中學歷者 2 名，大專者居多 4 名，大學畢業者 1 名，可惜未有研究所以以上學歷者。婚齡方面平均婚齡 7.3 年，有 3 個月者 1 名，6 到 7 年者 3 名，9 到 12 年者 3 名，初婚者夫妻感情較為甜蜜可為新婚期的代表，6 到 7 年者依俗諺「七年之癢」也許正值婚姻的考驗期，前述文獻提到過去歐美兩地家庭中多婚齡在 9 年以上者，或許代表婚姻邁入可信任期。養育子女方面，僅有新婚者未生育子女，其他皆有幼兒，Konopaske 等人(2005)在其研究中指出無關於子女年齡或者是否處於就學階段，家中有未獨立的子女可能為移居障礙，目前美國境內就漸有 20 多歲卻仍然依賴父母的子女族群，這些子女迫使父母得稍晚才進入家庭發展週期的空巢階段。職業方面，從無工作者有 2 名，外派前有工作但今無者 3 名，與目前仍維持工作者 2 名；過去有外派經驗者 2 名，目前這 2 名配偶都未工作。隨同外派經驗方面，有經驗者 2 名，其中一名目前未工作但過去有外派經驗。先生們職業生涯參與外派的時間由 2 至 9 年不等。唯一較難符合多樣性的是外派地區，不管過去還是現在，先生們的外派地區都在東南亞與大陸地區。最後，女性配偶目前有四位選擇居住台灣，三位選擇跟隨海外。

基於研究主題及訪談問題涉及部分個人隱私和敏感話題，為尊重受訪者以下內容均以代號表之。受訪者特性請見表 1。

表 1 女性配偶基本資料表

受訪者		A	B	C	D	E	F	G
屬性								
年 齡		29	31	35	23	32	38	40
學 歷		高中	大專	大專	大專	大專	大學	高中
婚 齡		7 年	7 年	9 年	3 個月	6 年	10 年	12 年
有 子 女		有	有	有	無	有	有	有
目 前 職 業 ( 或 先 前 職 業 )		家管	家管 (製造 業)	家管 (幼 保)	家管 (製造 業)	家管	國小教 師、主任	保險 業
外 派 前 有 工 作		無	有	有	有	無	有	有
過 去 曾 有 外 派 經 驗		無	有	無	有	無	無	無
先 生 曾 外 派 地 區		大陸	印尼 越南	大陸 越南	大陸 越南	越南	大陸	大陸
過 去 曾 陪 同 外 派		有	有	無	無	無	無	無
先 生 在 海 外 時 間		6 年	前後共 6 年*	前後 共 4 年*	前後共 9 年*	5 年	2 年	2 年
決 策 前 與 家 人 同 住		夫家	夫家	夫家	夫家	夫家	自住	自住
先 生 目 前 外 派 地 區		大陸	越南	越南	越南	越南	大陸	大陸
居 處		台灣	台灣	越南	越南	越南	台灣	台灣

註：\*前後意指過去曾經外派時間加上這次外派時間

## 結果與討論

如研究方法中所述，為了使受訪者能輕易地回想並還原事件的始末，本研究請受訪者循時間脈絡描繪出從得知外派訊息開始到現狀為止的記憶地圖，並描述關鍵事件、情緒及心理反應以還原事件的全貌。以下便就「決策

前期」外派的認知與反應、「決策中期」各項考量因素，與「決策後期」配偶的適應呈現資料分析與討論。

## 決策前期

以下的文本內容全部來自女性配偶的觀點，雖非外派背景真實全貌，但為女性配偶對丈夫外派的認知與態度。內文

### 1.對丈夫外派的認知

#### (1)為了尋求生涯發展

台灣產業已逐漸外移至鄰近的大陸或東南亞國家，原本在台灣的職缺也移往海外，基於台灣市場缺乏發展空間、遇到工作瓶頸，為了開創事業的第二春，到海外工作，似乎是不得不的選擇。C、D 和 F 都是上班族，C 受訪者先生公司的生產線都移至海外，覺得台灣發展空間有限，為了更上一層樓，接受公司的外派；D 受訪者先生的公司則因為生產線幾乎全移往東南亞國家，所以 D 受訪者的先生接受公司培訓完後就直接派往大陸；而 F 受訪者先生在工作上遇到瓶頸，選擇離開原公司，到現在的公司上班；G 受訪者的先生則是自己經營的公司倒閉，加上國內工作轉換不順利，面臨中年失業危機，於是到大陸尋找事業第二春。

他大概是四年前到海外工作，那個時候他覺得台灣可能也沒什麼發展的空間了。(C)

他原先是在國內某公司上班，公司先送他到美國受訓半年就直接派駐到中山廠去，他是第一批到大陸的員工，他也完全接受公司的派遣。(D)

我想說他在台灣的工作也是說…遇到一個瓶頸了啦！(F)

那時候我老公兩年都沒有在工作，其實，中間這個兩年也不能說是完全說沒工作，因為他有兼著做保養服務的工作，收入不多啦，或是幫人家跑一些業務，那個都不穩定，幾乎不夠他自己的個人費用…剛好朋友那邊(大陸)缺一個主管，就去應徵，我跟他說很多人都到海外工作了，你也可以試試看，要是真的不行再回來嘛。(G)

同意業界挖角是另一個開創職涯發展契機的方式，正好挖角 A 受訪者先

生的企業有意請求其外派。A 的先生原本在外商公司服務，因操守及對工作的認真態度，受服務廠商的主管賞識，因而詢問其是否有意願跳槽，A 的先生最後是在瞭解新公司海外福利及工作環境後，離開外商公司到現在的公司服務。

有人建議他去大陸啦，然後他回來是有跟我聊聊說他想去大陸，不過他想先去看看，我是建議他先去看看環境，他也說可以。然後他回來跟我說好像還不錯，聽說這個公司對眷屬上也還滿照顧的…後來他就回來把工作辭掉，去到目前的公司上班。(A)

## (2)經濟誘因驅使

外派的薪資多為國內薪資的一至數倍不等，受訪者先生們到海外工作多少不是出於自願，而是考量諸多家庭支出下的決定。從文本中也看得出女性配偶們認同外派經濟誘因而支持先生外派的心理。

B 受訪者的先生在原來的公司服務多年，也曾有過外派經驗，原本要離職的他，在主管提出外派經濟誘因、夫妻雙方也考量給小孩更好的教育品質並提高家庭收入後，決定留下並接受外派。

那時候就是…他本來想要離職嘛，剛好上面的主管有意思讓他外派，我們就想說這樣也好…最主要是經濟因素，沒有多做考量…其實那時候他會在海外工作的話，是因為想要小孩的教育環境好一點…因為如果說在台灣賺的那些錢，一般他一個月的薪水就已經打平了，像房屋貸款啊、家裡生活、還有兩個小孩的教育費，四萬多的薪水就已經打平了，所以他才會想說到海外工作。(B)

G 受訪者鼓勵先生到海外工作有部份原因來自家中龐大的貸款壓力。

可能也是我們有很大的貸款壓力，一個月至少要十幾萬的貸款。(G)

C、E 及 F 受訪者認為薪資待遇是先生外派的主因。

(什麼是吸引妳先生到海外工作的原因?) 嗯…錢! …因為海外

的待遇比在國內好啊…而且在海外工作存錢比較快，可能在海外工作個五年，在台灣要工作個十年或十五年。(C)

每個出來海外工作的人，也都是想要多賺一點錢，都一樣。(E)

他說過去那邊錢比較多，那我想說就給他去試試看。(F)

## 2.對先生外派的情緒反應

女性配偶多能體認外派是整體經濟環境變化下不可避免的事件，即使感覺無奈與不捨，但比較多者是從客觀、理性的角度思考，情緒上較為平靜，態度上為鼓勵丈夫積極進取，並扮演支持者的角色。

### (1) 初始的驚訝反應

一開始是不敢相信我老公就要去大陸了，以前從來沒有想過。(F)

那一次先生從公司回來跟我講這一件事，我嚇一跳！(E)

### (2) 無奈與不捨

我們沒有做很多的協議跟討論，因為他已經決定要去，他只是要我同意。他說可能去一年、二年，但實際上我們不知道到底要去幾年。…當然他去的時候心裡面覺得很沒有安全感，因為我們好像不像一個家了嘛！但是我只有分開的時候，送他去機場的時候會覺得捨不得。(F)

### (3) 外派的必然性

他大概是四年前到海外工作，那個時候他覺得台灣可能也沒什麼發展的空間了。(C)

我覺得先生身為傳統製鞋業的員工，在台灣這個市場，老闆都有經濟與勞力方面的考量，他會被外派到其他國家是無法避免的。

(D)

我想他在台灣的工作也算遇到一個瓶頸了啦！(F)

#### (4) 支持與鼓勵

我覺得在外商公司待嘛…他已經升上一個算中階的位置，我是覺得說有機會的話(他)可以去國外看看。(A)

我們在台灣的開銷和他的薪水都已經打平了，變成說我們存不到什麼錢，如果去海外賺錢的話會…反而我們比較可以存到錢。而且感覺生活品質會提高，像小孩的教育費用之類，你會比較敢花錢。所以還滿支持的。(B)

結婚後的話，我有工作的那段時間，彼此比較容易吵架，對，就是會要求他也一定要分擔家事或其他的事情…後來因為先生調到海外，他希望我跟孩子都能夠陪他一起到海外，所以我才工作辭掉…(哈哈哈…)我也終於有名正言順的理由不用工作。(C)

…他會被外派到其他國家是無法避免的，所以我大致是認同居多…辭掉自己的工作時雖然會有一點不捨，不過如果因此要我選擇先放棄和先生好好鞏固新婚小家庭的話，我真的做不到！所以我當時的我心境是非常平靜。(D)

…家裡的父母很反對，娘家那邊的父母也很反對，所有的親朋好友都很反對讓先生出來海外工作，但是老闆剛好有這個機會給他出去海外看一看，所以我鼓勵我先生出去闖一闖、看一看。畢竟海外工作能讓視野變的更大，不管做的好還是做不好都沒有關係，至少是人生難得的歷練跟經驗。(E)

其中比較特別的是 G 受訪者。由於和丈夫共同經營的事業失敗，G 受訪者很快的另起爐灶，找到一份幫助他人、薪資優渥的保險事業，並全力支撐起家計及負債。相對的，先生工作轉換不順利，常常和朋友喝到醉醺醺的才回家，頹廢的生活和沒有工作反而多了管束 G 的日子，使 G 受訪者主動鼓勵先生外派，所以其感受也和其他人不同。

那他去外派的話開始是情勢所逼，但我也覺得眼不見為淨…因為大家都覺得說要互相給對方空間了…外派沒關係，有工作就好了…我是一直想要把他那些酒肉朋友隔絕掉…所以他去我就有一種解脫的感覺，是真的！那種解脫是各方面的，因為不用擔心他回來了我們不在家被唸，因為我們做業務有時候時間會拖到，我不用

擔心說他會在家我就趕快回來…或是說他如果喝的爛醉回來我有晚娘面孔…我覺得很好…也少服侍一個大爺…心理上啊…我就覺得好 HAPPY，哈哈…我可能比較異類吧！(G)

## 決策中期

為與文獻探討的系統分析有所呼應，以下我們也將從決策者個人因素、家庭決策系統因素、外在決策系統因素三點，來說明女性配偶受哪些因素影響了移居決策。

### 1. 決策者個人因素

#### (1) 不願職涯中斷

當女性職涯發展動機強或是擁有一份穩定或社會地位高的工作時，將難割捨工作帶來的成就感，於是不願移居。

我是覺得當一個女人哪！也要有經濟自主的能力。…我覺得待在這邊，工作很穩定，校長又很提拔妳。而且這兩年我的工作運氣還不錯！…雖然可以留職停薪，但回來後會有工作銜接的困難，像流浪教師多、教育政策也一直在改變，所以沒有這個打算。(F)

#### (2) 不能適應海外生活

基於設廠成本考量，受訪者先生們的工作地點皆在較落後的城鎮鄉村，生活環境條件差，加上女方缺乏工作機會，以及社交網絡，無法發展自我的生活，常使女性配偶不能適應海外生活，於是選擇不跟隨。

他公司附近的環境和生活品質不是我們期待的，所以會影響我到底要不要過去。如果生活品質好一點意願高些。…暑假時我們過去，整天就待在宿舍裡，妳只能 call 他，問他什麼時候回來，或是他 call 給妳，找妳吃飯。沒有工作讓我覺得有點無聊。(F)

另外，缺乏人身安全保障也是女性配偶不能適應當地生活的原因。

常常看到台商被殺的新聞讓我們很擔心，覺得那邊生活會不安全，提心吊膽的，不像這邊。到哪裡都怕被人家搶，皮包要收好，

手機要拿好的，覺得沒什麼安全感，還是在自己熟悉的地方居住感覺比較好些。(F)

## 2.家庭決策系統因素

### (1)家庭情感依附

C 與 E 受訪者認為親子相處與情感的建立十分重要，於是選擇移居。新婚是婚姻關係中最甜蜜的階段，也是強烈依附、需要對方的時期，但 D 卻須在婚後爲了個人生涯及經濟因素回到大陸工作，與丈夫分隔兩地。D 在新婚空虛、寂寞的感覺慢慢出現後，決定跟隨丈夫移居越南。

我的觀念是小孩子的成长只有一次，他會黏在爸爸媽媽身邊的時間大概只有十年的時間，所以這一段期間就是要跟爸爸媽媽住在一起，才能培養親子關係。(E)

我先生希望我們能夠陪他一起到海外，因為他覺得孩子還小，全家人應該在一起，所以我就答應了。(C)

我們十二月份結婚後我就自己再回大陸的工作崗位，他就自己回越南。我們都覺得這樣的婚姻好像只是一個形式了，明明已經結婚了！卻完全沒有生活在一起，漸漸的就覺得這樣的感情很空虛。…來越南，是我們兩個小夫妻希望新婚不要分的那麼開、那麼遠…每天等老公回家會讓我比較有家的感覺。(D)

### (2)外遇隱憂

外派事件潛藏著威脅婚姻的危機，或因分隔兩地的夫妻受距離之遙而漸漸疏離，或因生理的需求無法滿足，而產生外遇。雖然本研究的受訪者都擔心先生外遇，但被問到是否此爲跟隨的因素時卻都否認。只有 D 承認此爲跟隨的因素之一，D 在大陸工作時曾聽到及看到男性主管所謂「各取所需」的作爲。

我真的深信男生長期缺乏家庭的溫暖，他們會去想：「既然我只是賺錢回台灣供養你們的工具，那我偶爾去做一點點不好的事也無妨」，我曾經聽男主管斬釘截鐵的說：「大家都沒有損失啊！我也賺錢回去給妳了啊！我偶爾去一下又無妨」。…所以這種狀況還是能夠避免就避免。(D)



### (3)重要他人的影響力

外派事件雖是外派家庭內部的獨特事件，抉擇時仍不免有夫妻原生家庭的介入。

他大概是四年前到海外工作，是他的上司要他來，家裡的人都同意，所以就來了。(C)

一般而言，華人傳統觀念重視角色義務，照顧先生的生活是太太的責任，若自己的健康無虞，不需照料，公婆多半會鼓勵媳婦和孫子跟隨定居。

公公婆婆都會鼓勵跟先生一起去，說小孩子現在還小，一定要住在一起才像一個家。(E)

我公婆覺得他們現在身體狀況還不錯，所以兒子有機會派到海外也不錯。他們也希望全家人都能夠跟先生到一起到海外，讓先生下班後還有家庭的感覺是很重要的！(C)

雖然希望女兒能有經濟自主的能力，但是女兒的婚姻是否幸福，才是娘家最大的期待，由於擔心分隔兩地會造成家庭危機，因此鼓勵女兒跟隨，D的父母即是如此。

我會來越南是我爸爸媽媽贊同！畢竟台灣俗話說：「嫁厝跟厝」（台語，厝：丈夫）嘛！還是把家庭鞏固好比較重要。(D)

### (4)公婆同住的壓力

公婆與媳婦來自不同家庭，兩代間觀念與生活模式往往不一致，透過尊卑及親疏關係，媳婦角色常被要求表現出對長輩的順從。然而，接受西方思想又得面對傳統社會規範的現代人，常因不同的價值觀而發生衝突或陽奉陰違的行爲。若此時缺乏雙方的重要關係人居中協調，關係中角色地位較低者，會想要逃離這種關係。

對 B 而言，身兼雙重角色的無力感，又擔心公婆的身教對子女產生不良的影響。在無法調適自己與公婆同住的壓力下曾選擇到海外當眷屬。

公婆的傳統觀念滿重的，煮飯(啊)、還是居家生活都是媳婦的

工作。…妳常加班的話，公公婆婆也會不高興。因為他們不了解妳的工作狀況，就會覺得妳哪有每天都在加？…他們會 CALL 妳，說妳太晚回來，小孩子在吵，只要時間一到就打電話，我覺得有時候是一種折磨，我不喜歡人家這樣子催我。…跟公婆住是一個壓力，所以我想：「好啊！那我就不要工作」，出來海外帶小孩、當眷屬。…(第二次外派)也是為了逃避跟公婆一起住啦，所以才跟他過去。…公公婆婆講話的習慣、生活習慣我也比較不能接受。像是講話有時候很粗魯又很大聲，我不希望小孩子學到。(B)

#### (5) 海外教育不符期望

海外的教育環境必須符合家長望子成龍、望女成鳳的期望，缺乏壓力與學習競爭力往往不符台灣家長的期望。這裡可以發現孩子教育問題的相關決策常是父母共同決定，由以下文稿中受訪者不時使用「我們」可知。

我們老大今年就要上一年級，他(先生)是覺得還是要在台灣受教育，要有點壓力的學習比較好。…我們覺得跟台灣的學校比起來，台灣老師的要求比較高，越南的素質不好。所以我們不會想要讓她去唸(越南)台北學校。(B)

雖然 A 的先生外派大陸，小孩同樣是學習中文，但為了讓女兒學習台灣的拼音系統而選擇留在台灣，讓小孩接受基本認字教育。

我先生跟我都希望我們兩個女兒至少要會ㄅㄆㄇㄏ，才看得懂台灣的一些兒童書籍。(A)

學校不是教育的唯一場所，尤其幼童容易受環境影響，若配偶對外派地區的思想、歷史、文化不認同，將不會帶著子女移居。

會留在台灣主要是因為小孩子的教育。…我聽我朋友講，我是不曉得。他們會灌輸一些毛澤東思想、紅衛兵故事，說父母是其次，毛主席是第一，所以怕她(女兒)心智不成熟容易被影響。如果是上了高中、大學再去會比較 OK。(G)

### (6)冷卻婚姻衝突

良好的婚姻品質，無論在心理或生理，都應建立在彼此的情意交流及良好的互動上，否則會漸行漸遠。當雙方的感情已走到沒有感覺或無話可說時，「外派」正提供一個拉開彼此空間、調適彼此關係的機會。

我們沒有話題！…生活平淡，偶爾約他出去吃飯也感覺在敷衍。…所以我覺得我們兩個不能常住在一起，他會越挑毛病。(B)

自從他(先生)經商失敗後，找工作也不順利，加上經濟壓力大所以常喝酒，我覺得很討厭、很生氣，回家沒話聊，門都關起來。…所以那時候恰巧朋友的大陸工廠需要台籍幹部，他就過去了，我已經對他很失望了，希望雙方都能彼此冷卻一下雙方的摩擦，讓我們重整彼此的感情。(G)

### (7)收入最大化

許多外派人員願意離鄉背井，到海外工作的原因，多半為海外的薪資較高。若夫妻雙方為了追求家庭收入最大化，有工作的配偶通常不會放棄國內工作。由於外派薪資均大於國內薪資，若以家庭收入最大化的決策為前提，分隔兩地的夫妻若均有工作，會獲得最大的利益，更快累積家庭收入。

留在台灣最主要是考慮將來小孩子的教育基金費用。…因為小孩的花費很兇，所以再辛苦也要撐下去。…我如果去了大陸，我老公的薪水會不夠用，經濟壓力反而變大。(G)

金錢除了提供物質花用外，它還是一種安全感的來源。

我很怕老的時候老公變別人的，自己又沒錢，所以我把錢看的很重。雖然講錢很俗氣，但是沒有錢萬萬不能。(G)

我覺得要有錢才有安全感。…很多的東西啊，花費都蠻大的，所以如果不能把經濟基礎打好，未來不敢去想。(F)

## 3.外在決策系統因素

### (1)組織親善制度

對外派人員來說，公司對外派人員及其家庭提供健全的海外福利制度，

對家庭是一種保障，能增進員工安定感和對公司的向心力，也減少同行的配偶、子女因不同文化、環境、教育等因素而產生不適應。

食衣住行真的是很好喔！有阿姨幫妳打掃家裡、洗衣服，有餐廳提供三餐，住的環境、公司給的福利也非常好。把全家大小帶來長住，讓他(先生)很放心。(E)

台灣義務教育學費很便宜！若公司沒有提供幫忙負擔學費，不如回台灣。(C)

這個制度(教育津貼)是吸引我們過來的原因之一！(D)

## 決策後期

決策後期談論的是女性配偶抉擇後的適應，廣義的外派失敗還包含外派期間的績效不彰，從了解配偶在先生外派後的生活適應，也能幫助我們了解可能導致外派失敗的原因。

### 1. 移居海外者的適應

#### (1) 海外生活空虛無聊

移居海外後，家務均有公司代為處理，看似悠閒，但通常沒有生活目標，精神上也很匱乏。由於海外的生活圈很小，可聊天的對象大多只有同公司的配偶，如何排遣時間，便是一個問題。

海外生活無聊，我會看書、然後上網啊、或者是看電視啊，其實，就是要自己找事來排遣啊！(C)

有時候其他太太會來我這聊天！講話啊！我都開玩笑說好像住在高級監獄裡，哈哈！關在這裡沒事可做！(E)

他去上班以後，我就面對著四面牆，我覺得人是群居動物，是需要互動的。…可是我感覺像是在養老！(D)

#### (2) 日常生活的困難

在異國生活，畢竟不似自己從小長大的地方熟稔，要面臨到各種環境適應問題。台灣的產業主要以代工為主，為了節省人工成本，許多公司便在人工便宜較落後的國家或城市設廠，在這些國家最常遇到的為語言、飲食及醫療問題。

E 形容小孩生病時，和醫生溝通是一個很大的問題：

什麼事情都要麻煩別人，跟在臺灣差別很大，很多事情在越南自己沒有辦法處理，所以剛來的時候很不適應。…語言不通是一個比較麻煩的地方。…講話要請翻譯，翻譯轉譯你講的話再跟醫生講，就可能會有錯。(E)

在臺灣，外食是很普遍的現象，雙薪家庭或週休二日上餐館是全家休閒活動之一。相較於住在海外的員工及眷屬，雖然海外公司也會提供三餐，但偶爾也想嚐試口味不同的飲食，然而外食對他們而言是一個問題：

我們兩個，一個在大陸 2 年多，一個在大陸 8 年多，這麼長的時間，我們還是沒有辦法輕易地嘗試這邊的路邊攤，…畢竟他們的飲食衛生還不是很 OK！所以我覺得飲食習慣是我們覺得最困擾的。(D)

台灣醫療的品質、價格和方便性皆佳，格外突顯了海外就醫的不便利。

臺灣醫療比較方便！三步、五步就有一家醫院、診所啊！這裡醫院距離都蠻遠的，最近的車程也要四五十分鐘吧。如果孩子半夜發燒生病的話，在這很不方便。(C)

雖然先生公司在大陸工廠裡設置醫務所，但 D 對其藥品和設備並不具信心。

在大陸的時候我的身體狀況比較不好，生病了也不敢到公司提供的醫務所就診。因為我不太信任大陸廠的醫療設施，所以生病都拖到禮拜六或日，我們再到澳門一家國際醫院就醫。(D)

### (3) 憂心子女教育

外派人員的子女教育管道有三種途徑，一為就地本土化，看好派駐國未來發展，就讀當地學校。二為就讀國際學校，其好處為外語教學，可認識不同國家的學生、具有國際觀，未來升學的方向以國外的學校為主。然而此管

道教育費用高，一般家庭多不採納。最常見的為就讀台灣在海外核准設立的學校，如「台北學校」或「台商子弟學校」，原因是希望子女小學或中學階段可再回台就讀。不過隨著台灣實施「九年一貫，多元入學」，聯考不再是唯一升學管道，為培養多方興趣與能力，家長多半安排孩子於課後補習才藝，但越南卻沒有相關的補習機構，再加上缺乏競爭性的學習，使得學生程度落後台灣。受訪者表示：

這邊不像台灣可以補習、學才藝，學校只給最基本的，如果在這就學，程度一定落後台灣的學生，待個幾年把孩子帶回去(台灣)就會有程度銜接上的問題。(C)

即使 D 受訪者尚未生育也憂心當地就學品質不如台灣：

胡志明市台北學校的教學進度比台灣落後是比較頭疼一個問題！如果我們在國內的話可以完全不擔心。(D)

#### (4) 期待重返職場

研究中 C、D 與 E 是跟隨丈夫外派的配偶，D 與 E 都明確表示希望未來能重返職場。實際情況是 D 目前尚未有子女，現階段自我發展的阻礙尚且是丈夫的外派，不過卻已透露放不下孩子的心情，能否完成理想並不可知，目前則較期盼丈夫的公司提供有意願且有能力的配偶工作機會。

小朋友生下來後我會把多半的時間放在小朋友身上。…個人生涯計劃的話，我希望在他(孩子)就學穩定下來後重新返回職場。(D)

唯有我也在這裡工作，我跟先生長期居留的可能才會提高。…如果公司可以提供工作機會，對公司也有正面的效益。(D)

E 則因意識到自我成長的停滯，於是對自我實現、重返職場滿是憧憬，不過孩子終究還是母親心中與成就動機拉鋸的那個重要角色。

我會先把小孩子的事情安頓好，然後找個工作，工作穩定之後，我可能會去學個英文，還是學一些工作上的技能，然後再去念書。我覺得念書是充實精神的糧食，人是活到老學到老要不斷的學

習。…可能等小孩子大一點，計劃再慢慢實現。(E)

## 2. 留住台灣者的適應

### (1) 工作與家庭的權衡

分隔兩地的家庭，家務責任全落在未隨行的配偶身上。對有工作的配偶而言，家庭與工作角色難兩全，此時的調整方向若非工作即是家庭。以 G 受訪者來說，不放心小孩單獨在家，只能放棄業務的服務範圍。

因為小孩子晚上沒人顧我不放心，所以就將外縣市的客戶慢慢的放給別人服務。(G)

F 則是將小女兒接來同住的希望延後：

本來預想大概三歲把她(小女兒，住在南部阿媽家)接回來，那時候他還沒有外派，可是後來他到大陸去，所以大概要等到(小學)一年級的時候才接回來，那時就算他還在大陸，我也要把她接回來跟我一起住，但是目前不可能。(F)

### (2) 學習堅強

先生外派後，生活上難免遭遇挫折，此時缺乏心靈寄託之意表露無遺。

有時候人受委屈或是難過的時候，有個肩膀是很好的(G)

不過在人與環境的互動上，中國人有一種適應環境的本能，如「堅忍」、「順天」、「毅力」等信念，這些信念在個人遇到逆境與壓力時，增添生存的力量。面對不知何時家庭團聚，又得一手扛起養育子女的家庭責任，於是 A 安慰自己必須自我調適。

害怕的時候沒有人安慰我，但要學會成熟。…我知道自己要去面對一切，所以就去做就對了，事情遇到了去處理它，其他就不去想那麼多。(A)

留台的配偶要獨自一人承擔所有家務，雖然受訪者都認為自己很獨立，

但仍有多重角色的壓力。

家裡的事情都要自己來，…煮飯、餵她們(孩子)吃飯，再洗個碗，還要幫她們洗個澡，時間都浪費掉了，真正開始教小孩的時間，頂多一個小時而已。(B)

一個家庭還是要有男人，如果沒有男人很多事都要自己出面，像社區裡選委會的工作啦！…以前兩個人帶孩子去看醫生，因為不好停車嘛，我就先帶他進去醫生。現在不是，現在我就要先找個地方停好車再進去，而且還要先想好去哪一家醫院方便停車。…有時候很重的東西也要自己拿！一些瑣碎的事全部都要自己包辦。(G)

### (3) 行動自由

在家庭角色職責上，男性比女性有更多的自由。因此，若不考慮與公婆同住時，分隔兩地對女性配偶而言，更有個人行動的自主性。

我覺得他(先生)比較不容易限制我了，因為他看不到(笑)，我反而覺得分開比較好，而且我也比較自由。…我可以跟朋友、同事去逛街呀，或者是做一些戶外教學啊，回娘家的次數也比較多。因為他有時候不喜歡我們亂跑。(B)

我的生活空間比較大一點，而且比較自由，他外派以後我要做什麼就做什麼，要怎麼安排就怎麼安排，我不用趕快回家。(G)

### (4) 子女缺乏模範與管教

傳統華人家庭的父親角色，除了提供家庭經濟、工具性角色外，也象徵家庭權威的地位，與子女的互動多為子女行為的管教。分隔兩地的家庭，女性配偶也同時肩負起父親的角色，這對習慣扮演情感交流的母親，是一個難題。

我比較擔心小孩的管教問題，…女兒很怕爸爸，以前我老公只要使個眼色，小孩就會聽話，但是現在要三催四請，好像反正爸爸也管不到，可以任意妄為。(G)



(5)努力維持家庭關係

a. 夫妻相處方面

夫妻之間互相強調對方的重要性。G 在先生返台休假時，採用下列幾個方式突顯丈夫角色的重要性。

水龍頭、蓮蓬頭、電燈這些以前我會自己修，但是我現在都故意不會，讓他知道這個家沒有他不行，讓他感覺到這個家真的很需要他。(G)

受華人社會文化脈絡的影響，夫妻關係有一種從角色衍生，對家庭貢獻的感激之情，這種來自對家庭、孩子、公婆付出與犧牲的恩情，增加夫妻親密情感的連結(利翠珊，1997)。當個人無法達到「好先生」、「好爸爸」角色規範的要求時，會對妻子產生感激之情。

我覺得分開後他不那麼嫌棄我，反而覺得我很辛苦，我地位變得不一樣。(B)

感覺分開以後他的脾氣不像以前這麼急。現在我說話也比較大聲一點，跟他抱怨一下，他就會覺得他沒有在家裡幫妳，很對不起啊怎麼樣的。感覺他會比較客氣一點。(F)

相反的，太太也能體恤先生孤單一人在海外為家庭而奮鬥，雙方互談間多了一份甜蜜的負荷。

蠻感謝他為我們在外面辛苦，只是大家都是為這個家庭打拼，有一個共同目標後會覺得生活更充實、更好。(F)

G 的先生離台到大陸工作前曾因負債酗酒、生活頹廢，當時夫妻關係降到冰點，但因為外派事件使得雙方的緊張關係因時間、距離漸漸緩和，也讓他們多了一項生命中的特殊經驗：共同走過艱苦的路，一起為家庭而奮鬥。

其實他是一個人在外面，我還有兩個孩子陪我。所以我一直覺得我老公比較辛苦。(G)

當空間拉開彼此距離，時間沖淡昔日衝突，加上感謝對方的恩情，子女話題為雙方感情加溫，分隔兩地可重現舊日甜蜜。

相處上有小別勝新婚的感覺。(B)

可以感覺我老公去大陸以後，我們的感情越來越好，加上小孩子是我們共同的話題，還有互相的想念，你知道那種感覺越來越好。(G)

#### b. 親子關係方面

當父親與子女無法朝夕相處，如何維持雙方的情感，正考驗夫妻雙方的智慧。「情感的依附」及「辛苦的形象」為本研究配偶所使用的辦法。

通常兩天通一次電話，他一打電話回來就要聽聽女兒的聲音啊，我也會要女兒多跟爸爸撒嬌、叫他趕快回來、說好想你(爸爸)啊，因為我覺得這是一種情感的維繫。(A)

我會跟孩子講：「ㄟ爸爸在那邊工作好辛苦喔！」，讓小孩子能夠感受到爸爸在國外工作的辛勞，讓她們跟爸爸的感情都變好了。(G)

父親角色的缺席，對家庭成員來說，是一種遺憾。無法共度家庭歡樂時光也在子女成長過程中缺席，只能透過短暫的返台休假來彌補親子關係。

最怕的就是爸爸不在身邊(對孩子)比較遺憾。所以他回來的時候會安排一些親子活動，盡力去彌補對小孩的虧欠。…一起出遊，讓她覺得這個爸爸真的很棒！(G)

(6)學習「女主外」，發現自己長才

對 F 而言，先生外派前的家務分工為「男主外、女主內」，「拋頭露臉」的工作均由先生代勞。先生外派後，接下社區服務的工作，才發現可以做的比先生還好。

家裡有他(先生)在還可以幫忙分擔，少了他之後很多事自己要去，但是也不錯啦，可以認識很多人，有時候我覺得我處理事情

還比他做得好。(F)

#### (7)缺乏與公婆溝通的橋樑

由於(公)婆媳立場不同，看到的角度也不一樣。先生不在身邊，無法替妻子說話。

比較不好的就是要自己一個人面對公婆，有時候…他們(公婆)看不到我做的事，所以不能體會我的感覺，心理頭感覺很鬱悶。(B)

## 小結

初聞丈夫必須外派，女性配偶多是震驚不已，尤其得面對未來諸多的不確定，緊張與恐慌的心情不言而喻，不過令人印象深刻的還是女性配偶們實際與理性的一面：受訪的女性配偶們皆能由外派可以提高家庭經濟所得來坦然接受丈夫外派的事實。另外，台灣外派家庭也有類似 80 年代西方社會中兩地家庭的非傳統婚姻(nontraditional marriage; Gross, 1980)型態，即與丈夫分開各自獨門的家庭經營模式，只是妻子未必是爲了職業生涯發展才下決定。

家庭移居的考量因素上，家庭移居者多因家庭情感依附、外遇隱憂、重要他人影響力、公婆同住壓力、組織親善制度等因素移居；反觀不移居者的原因爲不願職涯中斷、不能適應海外生活、海外教育不符期望、冷卻婚姻衝突，及收入最大化。不過受訪者考量的主因並不相同，從談話與觀察中我們發現並歸納受訪者不移居的主因有：對 A 而言，孩子的(國語文)教育問題是當下不移居的主因，B 亦爲了教育問題留下，F 強烈的成就動機是主要原因，G 則因面臨家庭經營的瓶頸於是留台。跟隨移居的受訪者中 C 乃出於家庭成員間緊密情感的依附，D 極力經營夫妻感情，E 則願全心全意成爲支持丈夫事業發展的有力後盾。

與先前文獻相應可以發現：決定家庭移居者受家庭決策系統的影響最深，她們普遍說服自己符合家庭角色期望，並扮演家庭權力關係中相對弱勢的一方，這由她們多考量維繫家庭情感、多是接受家庭成員對她們在家庭中的角色期待可知，即使是擔心外遇者也是出於捍衛家庭健全的壓力。不過從 B 受訪者會刻意逃避與公婆同住而跟隨外派，可以發現婚後還得與非核心家庭成員相處、同住可能加重國內婦女的生活壓力，此點是在西方研究場域之外的獨特現象。另外一點還可印證文獻者，即決定家庭移居者 C、D、E 皆同意

組織的親善政策是家庭移居有力的推進器。

反觀選擇留台者，除了 A 與 B 同樣也受家庭決策系統因素影響較深外，F 展現出的強烈就業意願，相對地突顯了台灣女性勇於追求自我實現的一面，即使職業婦女在婚後到最小子女上學前，是家庭角色需求高峰的時期(伊慶春、簡文吟，2001)，也是嬰幼兒與母親建立親密關係的關鍵期，母親角色責任負擔之重並不輸給有學齡子女者，但 F 卻仍選擇延後將孩子自南部接回的計畫，可見 F 在事業成就上強烈的企圖心。而由受訪者 G 鼓勵先生外派來看，其所展現的是女性勇於突破生活瓶頸、創造自身幸福，並一肩扛起家庭責任的堅強韌性。

最後，比較移居者與留台者的生活適應可以發現，C、D 與 E 對於海外生活的負面反應居多，缺乏社交、沒有工作、子女教育品質低落與海外生活的不便利依然存在，反而留台的配偶還能有正面回應與成長。或許這可由留台配偶的資源損失較少來解釋，雖然缺少丈夫的陪伴與家庭責任的分擔，但原來的生活情境並無太大改變，尤其婦女本來就負擔較多的家庭責任，於是外派對其而言或許只是與丈夫的分離，反而 B 與 G 受訪者提升了原來婚姻關係的品質，多位受訪者的家庭經濟情況轉好，這些有形、無形與令其滿意的資源獲得也許彌補了外派損失。但是移居者的資源損耗卻大得多，例如 C 與 D 辭去工作、三個配偶們都失去原來的生活環境，而他們最想獲得的資源如就業、生活便利性、教育品質、安全感等卻都未能填補，難怪負面反應居多，想當初移居者也是為了保存「健全家庭」此一資源才移居，不過為了保有家庭本來的形式卻換來之後諸多的負面情緒，長期下若資源未取得平衡相信對員工家庭與企業都不會有益，值得企業警惕，同理，兩地家庭是否就合宜也得視未來是否還能維持資源平衡而定。

## 結語

本研究從質性訪談中發現影響配偶移居態度的因素有：不願職涯中斷(應與工作投入有關)、不能適應海外生活、家庭情感依附(包含親子與夫妻感情)、外遇隱憂、重要他人影響力、公婆同住壓力、海外教育不符期待、冷卻婚姻衝突、收入最大化，及組織親善制度。相較 Konopaske 等人(2005)的西方研究，我們提出了更多也更適合國內進行量化調查的影響因素，使有興趣者可以此為基礎展開後續研究。再者，我們發現女性配偶們多屬於優先家庭利益者，且都儘可能符合性別角色期望，移居者如此，不移居者也都是肩負教育子女

與照料家庭責任的一方，此點與過去文獻所述無異。另外，我們也發現可以資源保存理論解釋配偶們的決策，他們都企圖尋求資源損失、保存與再獲得的平衡。最後再深入討論幾點，分別是：重要他人涉入深、兩地家庭現象與子女無法參與決策。

## 重要他人涉入深

外派雖然是外派家庭的特殊事件，移居與否則由外派家庭決定，惟其成員仍不免參考大家庭成員的意見，西方也有質性研究發現：外派人員的職涯抉擇亦受延伸家庭(extended family)人際網絡所影響，像是考慮和親人(祖父母、兄弟姐妹、姨、叔)間的感情、需求與想法(Richardson, 2006)。本研究的受訪者普遍也徵詢大家庭成員的意見，主要是夫妻雙方的父母。子曰「父母在不遠遊、遊必有方」。不管時代更迭，離開故鄉對華人家庭來說仍舊是件大事，即使不遠遊的約束已少，遊仍有方。於是發現 E 與丈夫基於尊重和義務會徵詢雙方父母的意見，即使父母們都反對卻不是影響外派的關鍵。受訪者中 C 與 D 則在家人鼓勵下跟隨外派，其背後的動能還在 C 與 D 都受長輩教導的傳統婚嫁與婦道觀念所影響，使自己承襲了過去於性別角色上的責任分工。研究發現大家庭成員還以另一種形式的涉入來影響決策，如 B 就曾經因為與夫家生活方式格格不入而追隨外派。與 Richardson(2006)的研究比較可以發現，不論是東方還是西方的外派家庭，皆重視與延伸家庭的感情與人際交流，此點不因文化而有差異，但有趣的是在面對外派、移居等決策上，西方親友們僅扮演意見參考的角色，不似本研究中的延伸家庭直接給予外派家庭決策上的指示與壓力，介入甚深。從文化的角度來解釋，楊國樞(2004)認為儒家文化圈內的東亞國家或地區(如中國大陸、台灣、香港、日本、韓國)的人民根本存在「社會取向」的特性，其根源自華人與環境互動的高融合與低自主趨勢。是一種強調互依共生、角色責任、道德修為與順應環境的自我觀(陸洛，2007)。楊氏並依互動對象的特性區分為權威取向、關係取向、團體(家族)取向、與他人取向四項。由此觀之，我們認為華人的行為容易順應與其有密切互動的他人，尤其是重視家庭倫理的華人更可能採納長輩的意見，於是在這個長久被視為理所當然的氛圍下，長輩通常會直接地表達意見，甚至進一步提出要求。或者因為與家人有著互依共生的情感與需要，使得個人發展還必須考量家族發展，不能忽略家族成員的意見，才因此使家族成員展現出較為強勢的行為。而媳婦有與公婆同居義務或許也能由此解釋，即家族成員有互

依共生的必要，加上華人媳婦長久以來被要求將家族利益置於自我的自主性之上，於是不只是同居，照顧翁姑也是婦女必須恪守的角色責任之一。

## 兩地家庭現象

本研究中外派家庭各自居所的家庭型態與 80 年代歐美國家中的兩地家庭型態類似，惟配偶未必是出於維繫職業生涯之發展。台灣方面，不舉家遷移的原因包括不滿意子女受教內容與認為缺乏學習競爭力、女性配偶本身不願職涯中斷、不適應外派國生活環境，及繼續雙生涯家庭型態以求家庭收入極大化等。本研究發現台灣父母希望子女接受本國教育的意志強烈，並且重視競爭與有壓力的學習，因此當外派地區的教育環境非所企盼時，配偶於是伴隨子女留台。重視教育而形成兩地家庭的情況並非台灣外派家庭所專有，過去研究顯示日本社會傳統上將家庭重任託付給配偶，加上日本教育重視競爭型，於是配偶也多半選擇與小孩留在日本，尤其日本還特別注重男孩必須接受傳統的日本教育(Tung, 1982)。所以此點是否是重視教育競爭力國家中的外派家庭皆有的考量，可為未來研究的方向。再者，從這些配偶都指出外派能夠增加家庭收入一點，可以發現這些外派家庭對家庭經濟的提升似乎非常重視，不禁令人思考是否接受外派的家庭與拒絕者的差別在於對金錢價值觀的重視程度不同？亦或在其他價值觀上有差異？或許未來研究者也可以解答。

不管是怎樣的價值觀使外派家庭作出不移居的決定？從客觀因素來分析可能比較恰當。我們推測外派距離並不遙遠(多在大陸和越南)可能是容忍得了分離的原因。我們曾考量外派長短可能也是影響因素之一，但受訪者 F 與 G 皆表示無法預期丈夫會外派多久：嗯...他是說可能去一年、二年哪，那我們想說一年、二年，好吧，那就去吧！但是到目前為止，我們也不知道到底要去幾年(F)，外派多少年我都不知道...(G)。G 還表示並不要求丈夫早日回國，甚至還考慮退休後有全家移居的可能：我一直想說再拼個十年，我們大家都去定居也不一定，...這邊賺的錢到那邊去養老真的很夠用(G)。因此還有待未來研究繼續考證。

## 子女無法參與決策

不論是本研究還是西方文獻，家庭決策鮮少聽到子女的心聲。在本研究裡，移居者 C、E 的子女年紀尚小，無法表達意見，加上未就學，只要跟隨父

母身邊，外派環境對其的影響有限。其它受訪者家庭則因為子女無需面臨環境上的變化，故認為外派應不會對子女有太大的衝擊。但對子女而言，不常見到父親的心境究竟為何，不可知，尤其對小男孩來說，母職能彌補缺乏父親作為角色模範的遺憾嗎？也許小小的心靈裡存在著比大人想像更多的成熟、體諒與包容。

以下幾點為對管理與實務界之建議：

對長駐海外的外派人員來說，家庭成員的跟隨具有安定的效果，因此了解女性配偶如何看待外派移居就顯得重要。研究發現子女就學與教育問題是女性配偶，也是外派人員目前最關心的議題。組織可朝如何營造符合父母期待的就學環境著手，在本研究中這些期待包括就近教育、補習教育與才藝學習。研究中有外派公司補助員工子女就讀國際學校的例子，只要外派效益顯著，企業應願意投入高額教育補助，若台商學校的教育內容不能滿足家長需求，則在學校教育之外另行補助或者設立才藝中心或補習教育，可能是滿足台灣外派家庭對子女教育需求的方式。

另一方面，組織應關照家庭成員在海外的適應問題，並提供必要的協助，因為外派家庭海外的不適應，常會造成外派人員的困擾，甚至放棄外派工作。本研究發現，當企業組織能提供家庭友善的支援：如三餐、居住、外出派車、教育補助等協助，是吸引家庭到海外居住的誘因。雖然外派家庭的支援費用很高，但外派失敗的損失更大，這些包括薪資成本、培訓費用，更重要的是潛在的機會成本，即到海外工作是為企業拓展市場，預期為公司帶來新的獲利空間，當外派家庭在海外不適應，會浪費精神與時間整頓家人的不適應。外派人員在海外的責任是每週七天，每天 24 小時必須處理工作相關事宜。在個人資源有限下，如何減少工作與家庭帶來的衝突，並使其全心投入在工作上十分重要。再者，為減少人事開銷成本，外派公司已漸行當地聘僱，跨國企業外派者，若非主管階層也是重要職。因此，如何安頓好外派人員的家庭，更顯重要。

配偶的職涯發展亦是組織應思考的重點。國內已婚女性就業率已達五成以上，其中不乏高薪、高教育或主管階級者，面對先生外派，除非放棄工作，否則家庭得面臨分隔兩地的局面，也可能會發生後續的家庭問題。因此，針對求知慾、成就感高的女性配偶，組織若能提供工作機會或者協助配偶在地進修，使女性能夠持續增長見聞並保有未來就業優勢，減緩婦女失業的失落感，相信有助於增加外派家庭的安定感。

另外，如何舒緩隻身派任者於海外生活的孤單與工作壓力需要企業認真

看待，若是因而導致外派人員發生家庭問題，不僅影響外派績效，也會成為組織的問題。因此如何妥善規劃員工休閒活動和生活管理，是組織應重視的面向。外派人員難免需要與當地官員或廠商應酬，而華人喝酒的習慣是不醉不歸。受訪者提到丈夫任職的公司曾發生至少兩起因為喝酒而身故的案例，對外派家庭而言，是難以抹滅的傷痛。因此，組織如能儘量避免應酬文化，或許也能減少員工健康問題及外遇機會。

最後一點建議給外派人員：別爲了固守家庭經濟的工具性角色而忽視了與子女、配偶的親密互動，與家庭成員間的情感疏離畢竟不是金錢可以彌補。再給企業：請更認真看待家庭不移居可能對員工家庭的影響，營利之餘，善待員工與員工家庭也是社會責任之一。

本研究因爲時間、人力之故無法追蹤一個連續的歷程，只能描述受訪者當時的意見及想法，部分議題則由於缺乏文本支持，因而無法更著墨於配偶家庭發展階段的影響，或更仔細的說明外派移居的討論過程，爲本研究限制，希望未來研究者能精進。除此之外還有幾項建議：我們的受訪者年約 20 到 40 之間，多較年輕，年長的配偶是否會因爲家中沒有子女牽絆，例如進入家庭生活週期的空巢階段，所以考量因素會有不同可以觀察。再者，根據資源保存理論，如果外派地區較先進或生活品質跟台灣相仿，或許女性配偶的選擇和考慮又有不同，例如歐美地區的子女教育可能較令其滿意、自己也可以進修等。另外，未來家庭決策方面的研究宜訪談所有家庭成員的意見，除了可以觀察成員間團體動力的運作，更可以瞭解決策過程的全貌與權力關係的運作。最後，高學歷、高薪、工作穩定性高、社會地位高的女性配偶對外派移居的抉擇爲何，令人好奇，本研究僅有一位受訪者符合上述條件，普遍態勢還未知，可爲後續研究探討。

本研究還有個發現：D、E 等幾位未投入職場的個案女性在訪談最後都表達了對未來求學或者就業的渴望，可以知道雖然這些女性在個人資源(能力、學歷、財力)、環境資源(組織親善制度未提供就業輔助)上受到限制，或受到傳統性別角色信念拘束，但對自我實現仍有期待，也存在自我成長的需求。

## 註釋

(1)本文通訊作者



## 參考文獻

- 王君琳(2002)：《流動的家：大陸台商女性配偶的家生活與認同》。台灣大學建築與城鄉研究所碩士論文。
- 王叢桂(1997)：《父職與母職認知基模及其與生涯承諾關係的探討》。行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告。計畫編號：NSC86-2413-H031-001。
- 王叢桂(1998)：《父職的實踐及影響因素的研究－社會心理學角度的分析》。行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告。計畫編號：NSC87-2413-H031-001。
- 王麗玲(1996)：《南區大專學生對父親家庭角色態度之探討》。中國文化大學家政學研究所碩士論文。
- 伊慶春、蔡瑤玲(1989)：〈台北地區夫妻權力的分析：以家庭決策為例〉。《中央研究院三民主義研究所叢刊》，25卷，115-151。
- 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》，1卷，149-182。
- 牟淑芬(2000)：《大陸台商子女就學模式之研究－以中小學為例》。淡江大學中國大陸研究所碩士論文。
- 行政院主計處(2006)：《婦女婚育與就業調查》。
- 吳欣蕙(2001)：《人才移動、家庭移居與技術移轉---以台商在上海地區就職為例》。中央大學產業經濟研究所碩士論文。
- 吳秉恩(1986)：《組織行為學》。台北：華泰。
- 呂錦龍(1994)：《台商赴大陸投資之人員派遣制度研究》。中國文化大學國際企業研究所未出版碩士論文。
- 宋子雅(2001)：《大陸台商生活適應、婚姻滿意度及其相關因素之研究-以中國大陸深圳市及東莞市之台商為例》。中國文化大學生活應用科學所碩士論文。
- 李淑媛(2000)：《派外人員特質與其家庭特質對海外適應之影響》。交通大學經營管理研究所碩士論文。
- 柯元達(1994)：《台商派駐大陸經理人適應問題之研究》。中山大學企業管理研究所未出版碩士論文。
- 胡幼慧、姚美華(1996)：〈一些質性方法上的思考：信度與效度？如何抽樣？如何收集資料、登錄與分析？〉，載於胡幼慧主編，《質化研究理論、方法及本土女性研究實例》。台北：巨流。

- 祝政邦(1998)：《赴大陸投資台商與台籍外派幹部子女教育問題之研究－以上海市與廈門市為例》。淡江大學中國大陸研究所碩士論文。
- 高淑貴(1996)：《家庭社會學》。台北：黎明。
- 張佩韻(1999)：《離婚單親父親父職角色與親子關係之研究》。文化大學兒童福利研究所碩士論文。
- 陳美黛(1997)：《我國海外派遣人員人格特質與海外適應之相關研究》。中國文化大學國際企業管理研究所碩士論文。
- 陸洛(2007)：〈個人取向與社會取向的自我觀：概念分析與實徵測量〉。《US-China Education Review》，4 卷，1-23。
- 黃光國(1999)：〈知其短，守其長：論「系統思維」的特色與限制〉。《應用心理研究》，3 期，1-8。
- 楊國樞(1992)：《父子軸家庭與夫妻軸家庭：運作特徵與、變遷方向及適應問題》。1992 年家庭與心理衛生國際研討會主題演講文稿。
- 楊國樞(2004)：〈華人自我的理論分析與實徵研究：社會取向與個人取向的觀點〉。《本土心理學研究》，22 卷，11-80。
- 董玉娟(2000)：《工作-家庭衝突-組織社會化對離開現職傾向影響之研究：以台商派大陸已婚員工為例》。中山大學人力資源管理所博士論文。
- 劉志明(2002)：〈兩岸分偶時代來臨一百萬台商太太的憂慮〉。《今周刊》，309 期。
- 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。
- 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》，17 卷，113-134。
- 顧鳳姿(1993)：《資訊業派外經理人海外調適之研究》。政治大學企業管理研究所博士論文。
- Anderson, E. A., & Spruill, J. W. (1993). The dual-career commuter family: A lifestyle on the move. *Marriage and Family Review, 19*, 131-147.
- Barham, K., & Devine, M. (1990). The quest for the international manager: a survey of global human resource strategies. *The Economist Intelligence Unit Special Report No. 2098*, London: Ashridge.
- Black, J. S., & Gregersen, H. B. (1991). Antecedents to cross-culture adjustment for expatriate in Pacific Rim assignment. *Human Relations, 44*, 497-515.
- Black, J. S., & Stephens, G. K. (1989). The influence of the spouse on American

- expatriate adjustment in Pacific Rim overseas assignment. *Journal of Management*, 15, 529-544.
- Black, J. S., Mendenhall, M., & Oddou, G. (1991). Toward a comprehensive model of international adjustment: An integration of theoretical perspectives. *Academy of Management Review*, 16, 292-310.
- Blood, R. O. Jr., & Wolfe, D. M. (1960). *Husbands and wives: The dynamics of married living*. Glencoe, Illinois: The Free Press.
- Borstorff, P., Harris, S., Field, H., & Giles, W. (1997). Who'll go? A review of factors associated with employee willingness to work overseas. *Human Resource Planning*, 15, 113-136.
- Brett, J. M. (1982). Job transfer and well-being. *Journal of Applied Psychology*, 67, 450-463.
- Brett, J. M., & Reilly, A. H. (1988). On the road: predicting the job transfer decisions. *Journal of Applied Psychology*, 73, 614-620.
- Brett, J. M., & Stroth, L. K. (1995). Willingness to relocate internationally. *Human Resource Management*, 34, 405-424.
- Brett, J. M., & Werbel, J. D. (1980). *The effect of job transfer on employees and their families: final report*. Washington, D. C.: Employee Relocation Council.
- Brett, J. M., Stroth, L. K., & Reilly, A. H. (1993). Pulling up roots in the 1990s: who's willing to relocate? *Journal of Organizational Behaviour*, 14, 49-60.
- Caligiuri, P. M. (2000). The big five personality characteristics as predictors of expatriate's desire to terminate the assignment and supervisor-rated performance. *Personnel Psychology*, 53, 67-86.
- Chew, I. K. H., & Zhu, W. (2002). Factors influencing Singapore managers' career aspiration in international assignments." *Career Development International*, 7, 96-108.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (1994). *Handbook of qualitative research*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Dowling, P. J. & Welch, D. E. (2004). *International human resource management: Managing people in a multinational context (4th ed.)*. London: Thomson.
- Emerson, R. (1976). Social Exchange Theory. *Annual review of Sociology*, 2, 335-362.
- Eschbach, D., Parker, G., & Stoeberl, P. (2001). American repatriate employees'

- retrospective assessments of the effects of cross-cultural training on their adaptation to international assignments. *International Journal of Human Resource Management*, 12, 270-287.
- Feldman, D. C. (2001). Domestic and international relocation for work. In C. L. Cooper, & I. T. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology (Vol. 16, pp. 215-244)*. Chichester:Wiley.
- Frame, M. W., & Shehan, C. L. (2005). The relationship between work and well-being in clergywomen: implications for career counseling. *Journal of Employment Counseling*, 42, 10-20.
- Gerstel, N. (1977). The feasibility of commuter marriage. In J. Stein & N. Hannon (Eds.), *The family: Functions and conflicts*. Reading, Massachusetts: Addison-Wesley.
- Gerstel, N., & Gross, H. E. (1982). Commuter marriages: A review. *Marriage and Family Review*, 5, 71-93.
- Gould, S., & Penley, L. (1985). A study of the correlates of the willingness to relocate. *Academy of Management Journal*, 28, 472-478.
- Gross, H. E. (1980). Dual-career couples who live apart: Two types. *Journal of Marriage and the Family*, 42, 567-576.
- Gross, H. E. (1980). Dual-career couples who live apart: Two types. *Journal of Marriage and the Family*, 42, 567-576.
- Hall, D. T., & Hall, F. S. (1979). *The two career couple*. MA: Addison —Wesley.
- Harvey, M. G. (1985). The executive family: an overlooked variable in international assignments. *Columbia Journal of World Business*, 20, 84-93.
- Harvey, M. G. (1989). Repatriation of corporate executives: An empirical study. *Journal of International Business Studies*, 20, 131-143.
- Harvey, M.G. (1995). The impact of dual-career families on international relocations. *Human Resource Management Review*, 15, 228-244.
- Harvey, M.G. (1997). Dual-career expatriates: expectations, adjustment and satisfaction with international relocation. *Journal of International Business Studies*, 3, 627-658.
- Harzing, A. K. (1995). The persistent myth of high expatriate failure rates. *International Journal of Human Resource Management*, 6, 457-474.
- Hays, R. D. (1974). Expatriate selection: Insuring success and avoiding failure.

- Journal of International Business Studies*, 28, 25-34.
- Hobfoll, S. E. & Lilly, R. S. (1993). Resource conservation as a strategy for community psychology. *Journal of Community Psychology*, 21, 128-148.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *The American Psychologist*, 44, 513-524.
- Hogan, G. W., & Goodson, J. R. (1990). The Key to expatriate success. *Training & Development Journal*, 44, 50-52.
- Ivancevich, J. M. (1969). Selection of American managers for overseas assignment. *Personnel Journal*, 18, 189-200.
- Konopaske, R., Robie, C., & Ivancevich, J. M. (2005). A preliminary model of spouse influence on managerial global assignment willingness. *The International Journal of Human Resource Management*, 16, 405-426.
- Langley, A. (2006). Always beginning again the opportunity to make a home abroad can sound exciting but the spouses of overseas workers face particular challenges. *Financial Times*, 4, 1.
- Larson, D. A. (2006). Here We Go Again: How a Family's Cross-Cultural and Repatriation Adjustment Relates to the Employee's Receptivity to Future International Assignments. S.A.M. *Advanced Management Journal*, 71, 46-56.
- Long, L. H. (1975). Does Migration Interfere with Children's Progress in School? *Sociology Education*, 48, 369-381.
- Lu, L., & Cooper, C. L. (1995). The impact of job relocation: Future research. In C. L. Cooper & D. M. Rousseau (Eds.), *Trends in organizational behaviour*, pp. 51-63. Chichester: John Wiley & Sons.
- Lublin, J. (1993). Spouses find themselves worlds apart as global commuter marriages increase. *Wall Street Journal (January 26)*: B8.
- Markham, W. T., Macken, P. O., Bonjean, C. M., & Corder, J. (1983). A note on sex, geographic mobility, and career advancement. *Social Forces*, 61, 1138-1146.
- Markham, W., & Pleck, J. (1986). Sex and willingness to move for occupational advancement: Some national sample results. *Sociological Quarterly*, 27, 121-143.
- Marshall, J., & Cooper, C. (1976). The mobile manager and his wife. *Management*

- Decision*, 14, 179-220.
- McCullum, A. T. (1990). *The trauma of moving: Psychological issues for women*. Newbury Park, CA: Sage.
- Miller, E. L. (1972). The selection decision for an international assignment: A study of the decision maker's behavior. *Journal of International Business Studies*, 3, 49-65.
- Mincer, J. (1978). Family migration decisions. *Journal of Political Economy*, 86, 749-773.
- Noe, R. A., & Barber, A. E. (1993). Willingness to accept mobility opportunities: destination makes a difference. *Journal of Organizational Behaviour*, 14, 159-175.
- Noe, R. A., Steffy, B. D., & Barber, A. E. (1988). An investigation of the factors influencing employees' willingness to accept mobility opportunities. *Personnel Psychology*, 41, 559-580.
- Reynolds, C., & Bennett, R. (1991). The career couple challenge. *Personnel Journal*, 48.
- Richardson, J. (2006). Self-directed expatriation: family matters. *Personnel Review*, 35, 469-486.
- Rives, J. M., & West, J. M. (1993). Wife's Employment and Worker Relocation Behavior. *Journal of Socio-Economics*, 22, 13-22.
- Rule, S. (1977). Long distance marriages on the rise. *New York Times*, (Oct.) Section M: 31.
- Shihadeh, E. S. (1991). The prevalence of husband-centered migration: employment consequences for married mothers. *Journal of Marriage and the family*, 53, 432-444.
- Takeuchi, R., Yun, S., & Tesluk, P. (2002). An examination of crossover and spillover effects of spousal and expatriate cross-cultural adjustment on expatriate outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 8, 655-666.
- Tharenou, P. (2003). The initial development of receptivity to working abroad: Self-initiated international work opportunities in young graduate employees. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 489-515.
- Torbiörn, I. (1982). *Living abroad*. New York: Weily.
- Tung, R. L. (1982). Selection and training procedures of U.S., European and

- Japanese multinationals. *California Management Review*, 25, 57-71.
- Veiga, J. F. (1983). Mobility influences during managerial career stages. *Academy of Management Journal*, 26, 64-85.
- Wheeler, K. G., & Miller, J. G. (1990). The relation of career and family factors to the expressed minimum percentage pay increase required for relocation. *Journal of Management*, 16, 825-834.
- Yu, J. C. M., Yi, C. H., Chiao, Y. C., & Wei, Y. C. (2005). Toward a model of adaptation of Taiwanese expatriates' spouses in multinational corporations. *International Journal of Commerce & Management*, 15, 187-204.

初稿收件：2008年7月25日

二稿收件：2008年10月22日

審查通過：2009年1月29日

責任編輯：林俊宏

#### 作者簡介

吳欣蓓

中央大學人力資源管理研究所博士班

通訊處：(204)基隆市安樂區武嶺街 219-3 號 5F

電話：(02)2431-8250

E-mail：93447003@cc.ncu.edu.tw

陸洛

英國牛津大學心理學博士

台灣大學工商管理學系教授

通訊處：(106)台北市羅斯福路四段 1 號

電話：(02)33669657

E-mail：luolu@management.ntu.edu.tw

林素貞

輔仁大學心理學系碩士

通訊處：(408)台中市南屯區大業路 592-1 號 10 樓

E-mail：hcu88206050@yahoo.com.tw

劉兆明

美國普度大學博士(工業與組織心理學)

輔仁大學心理學系教授

通訊處：(242)台北縣新莊市中正路 510 號

電話：(02)2905-2124

E-mail：000882@mail.fju.edu.tw

## **Expatriates Wives' Decision-making on Whether to Relocate Overseas: A Qualitative Analysis**

**Hsin-Pei Wu**

*Institute of Human Resource  
Management  
National Central University*

**Luo Lu<sup>1</sup>**

*Department of Business  
Administration  
National Taiwan University*

**Su-Chen Lin**

*Department of Psychology  
Fu-Jen Catholic University*

**Chao-Ming Liu**

*Department of Psychology  
Fu-Jen Catholic University*

This study aimed to explore how wives made the decision on whether to relocate overseas, and how they deal with their husbands' expatriation. We found that wives could make joint decisions with their husbands about relocation, but not about expatriation. Wives may even decide to live separately from their husbands. Some of them didn't relocate due to considerations such as their own career perspectives, not being able to adjust to foreign environment, poor local education for children, readjusting the conjugal relationship and maximizing family income. The others followed abroad due to considerations such as firming family affection, preventing affairs, meeting significant others' expectations, avoiding living with in-laws, and taking advantage of family-friendly policies. No matter what they decided, wives were all strong supporters of their family, putting family welfare at the forefront.

**Keywords:** expatriation, wives, relocate overseas, decision-making process