

台北海洋科技大學

海空物流與行銷系

碩士論文

失聯移工因素之探討—以文化差異之觀點

**A Study of Escaping Foreign Workers in Taiwan: The
Perspective of Cultural Differences**



研 究 生：林勝達

指導教授：傅衡宇 博士

中 華 民 國 一 ○ 八 年 七 月 十 五 日

台北海洋科技大學海空物流與行銷系
Taipei University of Marine Technology
Department of Air&Sea Logistics and Marketing

碩士論文

Thesis for the Degree of Master

失聯移工因素之探討—以文化差異之觀點
A Study of Escaping Foreign Workers in Taiwan: The
Perspective of Cultural Differences

研 究 生：林勝達(Lin,Sheng-ta)

指導教授：傅衡宇 博士(Fu,Heng-yu)

中 華 民 國 一 ○ 八 年 七 月 十 五 日

15,July 2019

台北海洋科技大學碩士班

論文口試委員會審定書

系所名稱： 海空物流與行銷系碩士班

論文題目： 失聯移工因素之探討-以文化差異之觀點

研 究 生： 林勝達 學號： K1060201

本論文業經本委員會審查及口試合格，特此證明。

口試委員：

林文晟

姚政文

傅衡宇

指導教授： 傅衡宇

系所主任： 傅衡宇

中華民國 108 年 7 月 15 日

誌謝

大學畢業至今已十餘年，從未想過再次踏入校園，直到兩年前家人與親友的鼓勵，讓我再次踏進校園，還記得剛到學校的那一刻，心中充滿著不安，不管是論文還是學識學業上，一再讓我卻步。一路陪伴我的家人，謝謝你們包容我這兩年的任信，也感謝你們這兩年來包容我無法在空閒時陪著你們。

研究這條路有點苦悶，也有點孤單，感謝指導教授傅衡宇老師在這兩年上不吝花費時間細心教導，不斷在這條路上指引我方向，讓我在這條荊棘路上適時獲得援助，終能讓我的論文逐漸成形，乃至完成碩士學位，謹致上最高敬意。

感謝這段日子以來教導學生的海空系老師們，有你們的耐心教導，讓學生在這段日子獲益良多，也謝謝一路上一同奮戰的同學，大家互相吐槽，互相學習，當然最重要的，也一起完成學業。最後感謝口試委員姚政文老師以及林文晟老師，在百忙中不吝花費時間抽空審視學生論文並提供寶貴建議，讓學生論文更加完備，學生僅此向各位致謝。

林勝達 2019年7月於淡水

台北海洋科技大學 海空物流與行銷系

摘要

隨台灣政府引進外籍移工開始，固可有助於台灣經濟發展，紓解國內勞動力市場不足的困難，但隨著引進移工人數逐漸增加，外籍移工的出現也對台灣社會出現正面與負面的影響。外籍移工的管理與一般臺灣勞工的管理不同，除了國籍不同以外，還包括文化、價值觀、宗教、工作內容等的差異，因此使外籍移工的管理更為複雜，管理失當可能產生移工失聯的狀況，移工失聯也為台灣社會帶來許多嚴重問題。

本研究以國家文化為基礎，探討移工國家文化與台灣國家文化的差異對移工失聯的影響，首先在文獻回顧探討移工失聯相關議題，並提出本研究之假設推論，並根據勞動部與移民署所提供的資料進行分析。本研究採用簡單迴歸分析與變異數分析，檢驗國家文化距離對移工失聯的影響。

研究發現當國家文化差異越大，移工失聯比例越低，顯示當移工所屬國家的文化與台灣的文化差異越大時，移工可能會由於難以適應台灣社會，選擇留在原來的工作環境，較不會出現移工失聯的狀況；反之，當移工所屬國家文化與台灣文化距離越小時，移工反而可能會由於沒有文化適應的問題，因而在有機會離開原來工作環境時，選擇離開原工作環境，因而產生移工失聯的狀況。

關鍵字：文化距離、失聯移工、國家文化

Abstract

With the introduction of foreign migrant workers by the Taiwan government, it will help Taiwan's economic development and ease the difficulties of the domestic labor market. However, with the gradual increase in the number of imported workers, the emergence of foreign migrant workers has also positive and negative effects on Taiwanese society. Impact. The management of foreign migrant workers is different from the management of ordinary Taiwanese laborers. In addition to differences in nationality, it also includes differences in culture, values, religion, and work content. Therefore, the management of foreign migrant workers is more complicated, and mismanagement may result in escaping foreign workers. The situation of the escaping foreign workers have also brought many serious problems to the Taiwan society.

Based on the national culture, this study explores the impact of the difference between the culture of the migrant country and the national culture of Taiwan on the escaping foreign workers. First, the literature reviews the issues related to the escaping foreign workers, and proposes the hypothesis of this study. The Department and the Department of Immigration provide information for analysis. This study used simple regression analysis and variance analysis to test the impact of national cultural distance on the escaping foreign workers.

The study found that the greater the difference in national culture, the lower the proportion of escaping foreign workers, indicating that when the culture of the country where the migrant belongs is different from the cultural culture of Taiwan, the transfer may be difficult to adapt to the Taiwan society and choose to stay in the original work. In the environment, there will be no situation of lost work. On the contrary, when the distance between the culture of the country of migration and the culture of Taiwan is small, the migration may be due to the lack of cultural adaptation, so when there is an opportunity to leave the original working environment. The choice to leave the original work environment, resulting in a situation of escaping foreign workers.

Key Words: Cultural Differences, escaping foreign workers, national culture

目錄

誌謝.....	I
摘要.....	II
Abstract.....	III
第一章 緒論.....	1
第一節 研究動機.....	1
第二節 研究目的.....	4
第三節 研究範圍與流程.....	5
第二章 文獻回顧.....	6
第一節 臺灣引進移工背景.....	6
第二節 國家文化差異.....	11
第三節 移工不適應的相關理論.....	17
第三章 研究方法.....	20
第一節 研究架構與研究假說.....	20
第二節 變數定義與衡量.....	21
第三節 研究對象.....	22
第四節 資料收集.....	22
第五節 資料分析方法.....	27
第四章 資料分析與研究結果.....	29
第一節 敘述統計.....	29
第二節 相關分析.....	30
第三節 迴歸分析.....	31
第四節 單因子變異數分析.....	33
第五章 結論與建議.....	36
第一節 研究結論.....	36
第二節 管理意涵.....	37
第三節 研究限制與未來研究建議.....	37
參考文獻.....	39

表目錄

表 1 產業與移工人數表	2
表 2 各國失聯移工人數表	3
表 3 1992-2018 年臺灣出生率與死亡率統計表	6
表 4 1992-2018 年臺灣失業率統計表	8
表 5 高度權利距離與低度權利距離之特性表	13
表 6 高度不確定性迴避與低度不確定性迴避之特性表	14
表 7 個人主義與集體主義之特性表	15
表 8 雄性主義與雌性主義之特性表	16
表 9 臺灣與移工主要來源國文化距離指標一覽表	17
表 10 在臺失聯移工人數一覽表	22
表 11 各國移工失聯比例	29
表 12 男女移工失聯比例	29
表 13 國家文化距離與失聯比例相關分析表	30
表 14 性別與失聯比例相關分析表	30
表 15 權力距離對失聯比例迴歸分析表	31
表 16 個人主義對失聯比例迴歸分析表	31
表 17 雄性主義對失聯比例迴歸分析表	32
表 18 不確定迴避程度對失聯比例迴歸分析表	32
表 19 文化距離對失聯比例迴歸分析表	32
表 20 性別對失聯比例迴歸分析表	33
表 21 職業對失聯比例 ANOVA 表	34
表 22 假設驗證結果表	35

圖目錄

圖 1 研究流程圖.....	5
圖 2 研究架構圖.....	20



第一章 緒論

本研究之緒論涵蓋三個部分，第一部分為研究動機，第二部分則為研究目的，第三部分為研究範圍與流程。

第一節 研究動機

1980年代開始，臺灣經濟起飛，民眾教育程度提升，學歷提升加上產業轉型政策的推進，使得從事農業工作的人口逐漸減少，並轉而成為工業的勞動力上。在貿易產值大幅提昇的情況下，社會富足帶動租稅增長，促使政府有能力依序推動十大建設、十二項建設、十四項重大公共工程、國建六年計劃等各項重大經濟計劃建設。

儘管，當時臺灣的失業率在相當低的水準，但因為教育普及與產業轉型的影響，導致各項重大經建計劃的基層操作勞工、體力勞工的人力需求量缺口，擴大業界缺工壓力。為使建設不致延宕、滿足企業人力需求，政府首次開放移工來臺工作。「以補充勞動力不足」為目的，移工成為臺灣補充勞動力的新來源。

為解決特定時空環境下，企業在追求經濟發展時，受限於本地勞工短缺所造成之勞動力不足情況。臺灣自1991年開始，只要獲得行政院勞委會核可，企業可由其指定之國家經由特定方式引進移工，以滿足臺灣勞動市場需求。初期引進移工，是為紓解重大經濟建設所需基層勞力不足之情境。後因生育率持續走低、產業結構轉變，為協助產業發展的需要，政府持續核准引進移工，甚至擴及照護人力需求，以幫助家務分擔、重病者照顧等。

1991年，臺灣剛開放移工來臺就業時，是以政府對政府的方式，與東南亞國家如菲律賓、越南、泰國等簽定契約，引進外籍工作人力。後因勞動力獲得滿足，產業始要求政府有條件開放移工，使更多外籍勞工能入境臺灣工作，為免外籍工作者勞力受到雇主或仲介公司剝削、強迫勞動等，政府開始制訂相關政策與法規。致此，移工從階段性任務需求，轉變成為滿足臺灣勞動力需求的來源之一。

然而，根據國際人資相關研究顯示，外籍工作者在進入他國時，會因為工作、生活及文化上適應的問題，離開所雇用的職務與工作場所(He, An, & Berry, 2019; Rafiq, Saleem, Bashir, & Ali, 2019)。此現象在臺灣移工亦多有可見，臺灣「失聯」移工人數正在日益增多。因此，深入研究影響移工「失聯」的可能因素，是相當值得探討的議題。

黃仁德、鍾建屏及王綾炫(2015)針對國際上外籍勞工政策與最低(基本)工資制度之關連性進行研究，研究中指出：依據勞動部所公布的《103 年外籍勞工工作及生活關懷調查報告》，以勞工性別來觀察：女性外籍勞工平均薪資為25,504 元，高於男性的25,372 元，我國家庭看護工大多數為女性。根據主計總處2019年資料顯示，若就移工的

性別觀察：以女性移工38.5萬人占比為54.6%，其中逾半為印尼籍；男性移工32.1萬人、占比為 45.4%，以越南籍占最多。在社福移工方面則有25.9萬人、年增2.6%，女性占99.3%，所以性別在移工相關研究中實屬重要，因此本研究將探討移工之性別對於失聯因素之影響。

回顧過去有關外勞的相關研究，大多與對臺灣社會或經濟影響或衝擊有關，較少針對移工在臺適應與融入的狀況討論。雇主偏好僱用移工原因主要有二——低工資與工作高配合度，而政府對移工的政策，採取補充性、限業限量的原則，也造成企業將移工的低價勞動力視為重要的競爭優勢，不僅影響企業轉型的契機，限業的原則也侷限了移工的工作性質，補充性則讓雇主忽略其適應與融入的問題。

本研究動機在探討移工入境臺灣工作後，是否因其母國與臺灣之文化差異，促使其在臺適應產生問題，進而導致移工失聯。另外，失聯的外籍勞工大多數應為製造業技工及家庭照顧類監護工(如表1所示)，其引發原因是否與移工所從事之職業內容有關，也是值得了解的。再者，到臺灣工作的移工大多處於青壯年紀，年齡所可能造成的心理、生理上之不同需求，是否也可能導致其失聯的情況，亦是值得探討的。

表 1 產業與移工人數表

行業別	印尼	菲律賓	泰國	越南
農、林、漁、牧業	9,089	1,751	28	1,633
製造業	62,291	120,629	57,213	188,867
醫療保健及社會工作服務業、其他服務業	198,790	31,473	456	28,431

資料來源：勞動部勞動力發展署(107年度)

移工來臺工作，除了需要面對工作壓力與勞力付出外，他們的生活習慣、宗教信仰等，皆與臺灣民眾差距頗多，致使其在身心皆可能承受較大的壓力。若單純依據法律規範，而不佐以宗教、風俗習慣、親情等幫助扶持，即容易發生事端。隨著移工人數持續增加，移工失聯情況也有上升的趨勢(表2所示)。

因此，如果能從失聯移工在臺生活的適應情況著手，或許可降低移工的失聯機率。避免移工失聯後，因言語、宗教、生活習慣等差異，衍生違反法律之情事，更需要探求移工適應不良之緣由，從而提出改善移工適應問題的建議。

表 2 各國失聯移工人數表

	總 人 數	印 人 數	尼 人 數	菲 律 賓 人 數	泰 國 人 數	越 南 人 數
2005	12,938	1,973	1,543	2,040	7,363	
2006	10,918	4,232	1,023	1,239	4,422	
2007	11,226	4,870	867	959	4,529	
2008	11,105	5,506	643	680	4,275	
2009	10,743	4,672	552	381	5,138	
2010	14,147	6,484	662	411	6,590	
2011	16,320	7,984	790	561	6,985	
2012	17,579	7,969	675	468	8,467	
2013	19,471	9,759	685	289	8,738	
2014	17,311	8,594	562	286	7,868	
2015	23,149	9,569	685	277	12,618	
2016	21,708	8,833	547	274	12,054	
2017	18,209	7,391	536	226	10,056	
2018	17,925	7,564	621	304	9,436	

資料來源：內政部移民署

第二節 研究目的

根據社會實際現象與本研究的動機，進一步產生本研究之目的，改變一個環境既有的狀況，本來就會帶來正、反兩面的影響，臺灣引進移工自然也不例外。移工投入臺灣勞動市場，有效紓解勞力短缺的狀況、也維持了臺灣產品的競爭優勢，但同時也衝擊了臺灣的就業市場、影響廠商自我提升的意願。然而，前述僅就經濟觀點探討引進移工的正反意見。

然而，移工的日益增加，除了工作外，其食衣住行等各項活動與所處的臺灣社會緊密結合。而多數移工所從事的工作皆為高勞力、低薪資與惡劣環境等性質，加上文化差異的影響，使得移工的治安與文化衝突問題屢見不鮮，而根據內政部移民署107年年報顯示，失聯的移工人數逐步攀升。在失去聯繫後，移工在沒有合法身份的情況下，為了生活而鋌而走險的可能性提高，或是因文化相近的緣故，相同母國的失聯移工可能聚眾維生，甚至組成幫派，進而成為影響社會安寧與治安的隱憂。

本研究之目的在希冀透過探索文化差異對移工在臺生活適應的情況，以及移工工作性質、個人性別，對其融入臺灣生活之影響。藉由了解移工失聯的原因是否和工作與文化適應上發生問題有所關聯，並且將分析結果擬訂改善建議。奠基於本研究之動機與研究目的，進而發掘移工發生失聯真正之成因，減少移工適應問題，以有效降低移工發生失聯的行為，並且大幅提升臺灣國際人權的形象，故提出以下研究問題：

一、探討移工母國與臺灣文化差異對其失聯行為的影響

臺灣所引進之移工多來自東南亞國家，移工入境臺灣後，與當地民眾溝通、調整飲食習慣、安排宗教活動等能否順利適應，都是文化差異所可能導致的。因此，若因文化差異導致移工在本地生活產生適應不良的情況，進而造成移工的失聯，是相當值得探討的。

二、了解移工工作性質對其失聯行為的影響

臺灣先前因重大經濟建設之推動與產業結構需要，開放引進移工。其後，臺灣女性參與勞動比率節節上升，移工開始成為外籍看護與外傭，協助照顧家中幼兒與高齡長者。移工政策限業原則的結果，造成多數移工所從事的工作皆為高勞力、低薪資與惡劣環境等性質，是否也促使移工的失聯人數逐漸攀升。

三、了解移工性別對其失聯行為的影響

移工人口統計變數對環境適應經常扮演一定程度的影響因素，一般來說，會前往外地工作之移工應該大多事年紀較輕，或是男性居多，為求改善生活才會千里迢迢前往人生地不熟的環境工作。因此，性別是否會造成移工的失聯，也是值得了解的問題。

第三節 研究範圍與流程

一、研究範圍

本研究範圍以移民署統計之失聯移工為資料蒐集之主要對象，並藉以探討移工因文化差異導致之適應性問題。本研究的對象係依據《就業服務法》中第46條第1項第8至11款規定為受聘僱來臺工作之外國人，依其規定的工作項目與職業，而受在我國雇主向主管機關行政院勞動部申請引進的「藍領」外國籍人士。其中不包含無國籍人士、大陸地區人民、以及結婚依親或以觀光來臺方式的外籍人士以及以其他條文受聘來臺的「白領外籍人士」，且須經雇主以書面通報為「失聯狀態」，才是本研究所關注之對象。

二、研究流程

本研究流程(如圖1所示)，首先，透過研究動機、背景與目的，界定本研究的方向與問題。其次，根據文獻回顧建構本研究之假設推論。接著，著手資料收集以作為研究分析之實證資料，並進行統計分析。最後，根據分析結果形成結論與建議之論述。

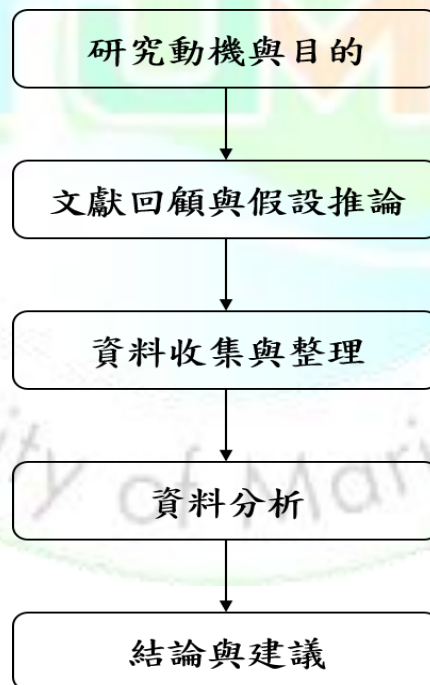


圖 1 研究流程圖

資料來源：本研究整理

第二章 文獻回顧

透過文獻蒐集與回顧，此章節綜整出本研究的論理基礎，並進一步形成可供驗證的假設。第二章第一節由臺灣引進移工之背景與原因切入探討，同時說明引進移工的相關政策；第二節則就國家文化差異進行討論；第三節對於移工不適應原因與相關理論進行探討。希冀藉由上述文獻回顧，完善本研究之探討重點，茲分述如下。

第一節 臺灣引進移工背景

近年來，臺灣在重大工程、製造產業與照護產業的勞動力缺乏日益明顯，加上薪資水準逐年調升，也造成產業生產成本伴隨上揚。相形之下，挾帶充沛人力、薪資相對低廉的中國大陸產業競爭力迅速崛起，對臺灣產業造成莫大壓力。於此時空背景下，政府為了呼應產業界降低成本、增加勞動力的期盼，遂著手推動引進移工的政策。

一、勞動力不足

『就業服務法』在 1992 年通過後，移工正式引進臺灣，搭配兩位數出生率，為臺灣各產業提供了豐沛的勞動力，在外來人力與本國人力的支撐下，臺灣產業維持了逾十年的勞動力穩定。然而，根據行政院主計總處的資料顯示，臺灣近 15 年來出生率持續下跌，由 2004 年開始即跌破 10%，直至 2018 年為止，皆未曾回復至 10% 以上，2018 年甚至逼近死亡率的數字(如表 3 所示)。出生率的降低成為臺灣整體發展的一大挑戰，首當其衝的即是產業發展所需的人力也面臨嚴重不足。

表 3 1992-2018 年臺灣出生率與死亡率統計表

Year (Month)	Crude Birth Rate (%)	Crude Death Rate (%)	Year (Month)	Crude Birth Rate (%)	Crude Death Rate (%)	Year (Month)	Crude Birth Rate (%)	Crude Death Rate (%)
1992	15.53	5.34	2001	11.65	5.71	2010	7.21	6.30
1993	15.58	5.31	2002	11.02	5.73	2011	8.48	6.59
1994	15.31	5.40	2003	10.06	5.80	2012	9.86	6.63
1995	15.50	5.60	2004	9.56	5.97	2013	8.53	6.68
1996	15.18	5.71	2005	9.06	6.13	2014	8.99	7.00
1997	15.07	5.59	2006	8.96	5.95	2015	9.10	6.98
1998	12.43	5.64	2007	8.92	6.16	2016	8.86	7.33
1999	12.89	5.73	2008	8.64	6.25	2017	8.23	7.27
2000	13.76	5.68	2009	8.29	6.22	2018	7.70	7.33

資料來源：整理自中華民國統計資訊網(108 年)

出生率的降低是現代化國家所面臨的共通問題，當國家開發程度越高，社會結構的轉型與商業化的發展，使得晚婚與小家庭成為共同的社會現象。已婚夫婦在面臨工作與生育的課題時，常因生活與工作壓力，降低其生育子女的動機，從而錯過生育的機會，也因此讓許多國家面臨少子化的問題。少子化係指因為婦女普遍就業，考慮到生育兒女將增加的時間與花費，致使婦女遲疑生育子女，造成出生率下降而影響新生兒數量的人口現象(Kurtz, 2005)。

臺灣社會在轉型為商業社會後，許多家庭在面對緊張生活與工作壓力的情況下，大幅降低其生育子女的動機。加上，個人自主意識價值的抬頭、經濟發展停滯不進、工作型態轉變、生活費用日漸升高等因素，致使晚婚與不婚的人數逐年攀升。而在兩性平權的社會趨勢下，女性進入職場工作成為常態，在追求事業動機的驅使下，育兒不但表示金錢花費的增加，也包含時間的付出，往往使得家庭產生經濟與婚姻的糾結因素，影響國家整體的生育率。

整體而言，臺灣於 1984 年人口替代水準為 2.14 人，2007 年下跌至 1.1 人，2009 年降為 1.03 人，2010 年正式跌破 1 人，來到 0.09 人，臺灣成為全世界生育率最低的國家(行政院主計總處, 2019)。根據國發會的推估，未來 50 年內，低生育率對臺灣工作年齡人口結構失衡的影響就會反映出來，現在 15-64 歲的工作人口，未來將有一半由 45-64 歲的中高齡人口負責分擔。2018 年 65 歲以上老年人口占比超過 14%，正式踏入「高齡社會」，國發會推論未來八年內，臺灣將從「高齡社會」進入「超高齡社會」，最快在 2020 年，總人口的出生人數就會小於死亡人數，自然增加率由正轉負。

由低生育率所導致的工作年齡人口數劇烈下滑，15-64 歲工作年齡人口在 2015 年已達最高峰(1,737 萬人)，未來工作年齡人口數將於 50 年內大幅減半，顯示臺灣的高齡化程度相當險峻，迫使政府在法規和社會各層面的因應上時間急迫。甚至自 2007 年起，45-64 歲的中高年齡工作人數，已成為臺灣工作年齡人口的主要年齡層。低出生率不可避免的造成勞動力人口消失，也讓勞動力結構分布不平均。勞動力不足的情況伴隨低生育率，移工的持續引進將不可避免，故如何改善移工的適應情況，依舊是值得探討的議題。

二、就業結構轉型

臺灣經濟發展快速，國內勞工短缺日漸嚴重，1992 年『就業服務法』通過後，臺灣開始引進移工。由表 4 可見，1992 年至 2000 年間，臺灣在導入移工的政策施行後，失業率皆維持在 3% 以下。但從 2001 年之後，失業率開始攀升。造成失業率增加的原因，來自臺灣產業結構快速變動所造成的結構性人力失衡。商業發達帶來的經濟繁榮，使得許多臺灣民眾不願從事高度勞力密集的工作，使得許多行業都招不到人力。根據工業總會調查發現，人才荒感受最深的，以傳產製造業為主、壓力也最為沉重。受調查的廠商普遍認為，越來越多臺灣年輕人求職時，總是避開基層技術職類的藍領工作(工業總會服務網, 2016)。

就業結構轉變導致臺灣社會對職業價值觀的轉換，進而影響職業的選擇與偏好。職業價值觀源於個人價值觀，主要是個人在評價工作職務與內容時的標準。職業價值觀可視為個人對工作的喜愛與偏好的總合，常會左右其對職業的追求與重視，屬於一種內在的驅動力。再者，職業價值觀往往是個人支持或引導個人選擇職業的指標。Robbins (1998) 則認為職業價值觀會引領人們，使人們於工作時有所期望，其顯現的實質意義，例如：經濟報酬、社會地位、自我實現等。

表 4 1992-2018 年臺灣失業率統計表

年份	失業率(%)	年份	失業率(%)	年份	失業率(%)	年份	失業率(%)
1992年	1.51	1999年	2.92	2006年	3.91	2013年	4.18
1993年	1.45	2000年	2.99	2007年	3.91	2014年	3.96
1994年	1.56	2001年	4.57	2008年	4.14	2015年	3.78
1995年	1.79	2002年	5.17	2009年	5.85	2016年	3.92
1996年	2.60	2003年	4.99	2010年	5.21	2017年	3.76
1997年	2.72	2004年	4.44	2011年	4.39	2018年	3.71
1998年	2.69	2005年	4.13	2012年	4.24		

資料來源：整理自中華民國統計資訊網(108年)

職業價值觀的轉變，造成臺灣許多勞動力人口不願意屈就藍領工作，即便在不景氣時，臺灣的許多勞力工作仍無法聘到人。職業價值觀的轉變導致勞動力不足，引進移工的趨勢將不可避免，如何改善移工的適應問題，實為值得探討的問題。

三、政策法規

(一)申請引進移工的原則

1989 年 10 月，我國政府通過「十四項重要工程人力需求因應措施方案」，以此方案引進東南亞外國籍移工以彌補國內相關重大公共建設工程勞動力缺口，並由政府相關單位核准聘僱外籍移工，而經政府相關單位獲准獎勵之民間公共工程投資興建的廠商與得標企業，亦得向我國政府申請聘僱外國籍移工來臺從事營造業技工。

政府現階段引進移工的原則自 2001 年 5 月 10 日公告自 2001 年 5 月 16 日（含）以後，新得標之重大工程停止引進移工，有下列四種情形得申請移工：

- 重要生產行業
- 家庭幫傭
- 監護工
- 外籍船員

(二)限制引進移工的原則

綜合以上所述，現今臺灣引進外籍移工政策，為了防止國內各醫院等相關機構單位、企業界及各廠房，大量濫用引進移工，故我國政府依下列政策制定第四項原則來實施限制：

- 補充國內基層勞工之不足，保護國人的就業權益。
- 嚴禁不法業者不得成為變相移民
- 不影響國內社會治安為前提。
- 不妨礙國內產業的升級與國家經濟發展。

目前臺灣政府在聘僱外籍移工執行政策上採取限制移工在臺工作產業、管制移工申

請來臺人數，以此政策幫助國內企業及傳統勞動力需求業者解決人力不足的暫時權宜補救方式。在 1998 年規定移工可以增加 1 年的工作居留期限，其再臺工作最長可以工作居留至 3 年；而到了 2002 年，則因應國內產業進一步展延為 6 年，但是外籍移工在臺工作 3 年的工作居留期限屆滿時，仍必須依規定離境一次，才能再獲得另外 3 年的工作居留權；而在 2007 年開始則再次放寬展延為 9 年。

除了居留期限與健保規定之外，目前將近有 22 萬 6 千多人的外籍家事工（包括：看護工與家庭幫傭等工作產業，約占有外籍移工的 4 成）其無論在最低薪資、工時、加班費、休假日及工作條件等，都尚未納入臺灣保護勞工之勞動基準法保障範圍，由於無法可管，導致外籍家事工的工作權益受到嚴重損害。近幾年來，隨著外籍家事工人數增多，已有許多人權團體及勞工權益組織紛紛向政府有關單位提出陳情訴求，希望政府能重視並改善外籍家事工的相關權益。

(三)移工政策輔導重點

目前我國引進外籍移工的基本政策，依據「就業服務法」第五章外國人之聘僱與管理之規定，為保障國民工作權益，聘僱外籍工作者，不得因此妨礙國人之相關就業機會及國人工作勞動條件、亦不得破壞社會安定或妨礙我國經濟發展。因此，我國開放外籍移工之引進，主要為一種暫時性的措施，用意在於短時間內及時補充國內產業勞動力不足，並以相關法規規定不得因引進外籍移工而妨礙本國人就業權益、且防止外籍移工藉由在臺長期工作而取得長期居留之資格、除此之外，亦需避免引進外籍勞工對我國社會問題在常不安定之狀況及不得妨礙現今臺灣企業產業升級，採取限制移工在臺工作產業、管制移工申請來臺人數。據上述我國政府針對基本移工政策分析研究提出以下幾點：

1.保護國人就業權益

我國開放引進外籍移工，是基於國內勞動力短缺，產業界缺乏基層勞動人員，藉此，外籍移工之引進對國內而言，應非替代性，而是以補充性質為主。依法令規定，我國雇主如需向政府申請聘僱外籍勞移工，必須先依照我國內合理的勞動條件，於國內透過政府設立之相關就業服務機構及廣告報紙刊登求才資訊，公開招募員工。並於招募員工數不足時，始得提出申請外籍移工；對無正當理由拒絕僱用國內應徵者，其申請案不予許可。同時，對於聘僱外籍移工的開放方式係採限量限業方式，而非全面開放，以此保障國人就業權益（呂鴻進，2007）。

2.防範外籍勞工成為變相移民

根據國外經驗，外籍勞工如未妥善管理，可能成為變相移民。臺灣地區地狹人稠，實無能力再容納外來移民。因此在我國法令上限制外籍移工在臺灣受僱期限每次最長為 3 年 1 期，且 3 年工作期滿必須先行離境，而外籍移工在臺工作期間總計則不得超過 9 年。

3.避免外籍勞工造成社會問題

依照前行政院勞委會職訓局所示，受聘僱來臺灣工作之外籍移工有其年齡規定限制，其相關法規訂於《外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款工作資格及審查標準》，其中規定移工受聘僱從事本標準規定之工作，必須年滿 16 歲以上。另該標準

亦規定，移工年齡必須為 20 歲以上，使得受聘從事該標準第 3 條第 2 款之「家庭幫傭工作」、第 4 條第 3 款之「機構看護工作」以及第 4 款之「家庭看護工作」。另為防範外籍移工來臺工作所可能造成我國治安等社會問題，外籍移工來臺工作前必須先經過母國政府治安機關證明其個人品行行為良好，而外籍勞工入境後，亦須至我國衛生主管機關指定之醫院進行身體檢查取得合格報告，始可在臺居留從事工作，並且須向移民署辦理外僑居留證（引述呂鴻進，2009 年）。聘僱外籍勞工之雇主，應提出生活管理計畫報備，也應負責掌握所聘外籍勞工行蹤。

4.不得妨礙臺灣產業升級

如若讓外籍移工大量、毫無管制且不加選擇地大量引進來臺工作，則對我國產業界恐造成對外籍勞工之過度依賴之現象。其次，在生產成本考慮下，亦可能造成我國雇主放棄產業升級。因此，我國針對外籍勞工引進政策，採取限制產業、限制數量等方式，使外籍勞工之引進，不致於影響、阻礙或延緩我國相關產業升級。

5.限制外籍勞工輸出國家

外籍移工來臺從事工作有其年齡的限制，例如看護工須年滿 20 歲、製造工則應滿 16 歲或以上，近年來發生多起外籍移工來臺灣工作，其年齡不符我國規定被遣返回國，而對於雇主只能以遞補方式再另行聘僱外籍移工。為方便管理，外籍勞工來源，自不宜過於複雜。目前東南亞國家同意臺灣雇主引進外籍勞工計有菲律賓、泰國、印尼及越南等四個國家。

6.非法外籍勞工不予合法化

我國政府相關機關於行查緝失聯移工勤務時發現，國內有相當不肖業者企圖以規避繳納申請外籍移工來台工作之相關費用為理由，企圖以煽動利誘或其他不法手段誘使合法的外籍移工乘機逃逸，針對上述情形，我國有關單位已積極研擬因應辦法，遏止不肖業者從事不法；另對於失聯移工，有關單位仍須繼續積極取締查緝，以維護法律尊嚴及公平性，以及避免因失聯移工就地合法化而造成吸引更多外國人士不法來臺灣非法工作。

第二節 國家文化差異

一、文化之定義

現今各領域的研究人員對於「文化」一詞之定義仍不盡相同，Tylor(1871)認為文化為一複合體名詞，包括知識、藝術、信仰、法律、道德、風俗習慣以及作為一個社會上成員所獲得的其他一切能力和習性，其對於人類的思想與行為具有極大的影響力(Sevasti & Nikos, 2002)。

Kroeber and Kluckhohn(1954)指出文化是一連續成套的行為系統，文化的核心則為一套傳統觀念，尤其是其所構成的價值系統。Adler(1983)則將文化視為一思想集合體，用以區別來自於不同族群的人民，當某一群人的生活、行為、態度與其他群體有別時，則該群體將被視為來自其他文化。

Trompenaars(2003)則說明文化群體是透過集體的思維，以共同行動解決問題的方式。Burchell et al.(1980)與 Pettigrew (1979)認為文化元素包括符號、儀式、口號、傳奇故事及英雄人物皆為觀察文化元素的表徵。文化亦可理解為社會或族群中歷經時間所累積的價值、活動及思想體系，進而形成一種價值觀融入生活之中，並產生一種社會形體的模式或習俗。意即文化的形成必然與其生活的互動及時間的累積，相互產生一定的價值觀念對族群的成長有所影響，並深植於族群的生活體驗與認知，進而形成族群的特色 (郭百修，1999)。

綜合以上研究者之論點，本研究把文化定義為一個群體產生共同的特性，而群體可能是一個國家、職業或性別等，彼此間擁有相同信念、價值觀等認知，而經由特定儀式、口號等形式延續傳承下去。

二、國家文化距離

世界上每個國家之文化均不盡相同，故國家與國家間必然存在一定程度之文化差異性。當原屬國文化與地主國文化特性在彼此溝通協調、時間或空間等出現差異時，此即文化上距離的展現。兩國間之文化距離愈大，意即原屬國與地主國兩國間存在相當之知覺差距。

許多學者針對國家文化特性提出各種衡量面向，用來解釋各國文化間的差異所在，這些面向皆可能存在於各個國家文化中，只是其數值差異不同，如 Kluckhohn 與 Strodtbeck (1961) 於相關研究中提出六個基本的文化構面來分析解釋文化間的差異：與環境的關係、對人性的看法、時間取向、責任的焦點、活動取向、對空間的概念；而 Trompenaars (1994) 則提出普同主義-特殊主義、個人主義-集體主義、中立的-情緒的、明確-發散、成就-歸屬、對時間與空間的態度等國家文化面向(轉引自 Chow et al., 1999; Gudykunst et al., 1996; Gudykunst, 1997; 薛英宏, 2000); 另外 House (1993) 所提出的文化構面包括權力階層化、不確定性規避、個人主義-集體主義、未來取向、性別差異、成就取向、人性-非人性、性別歧視、攻擊性-粗暴-溫和; 學者 Inkeles 與 Levinson (1969) 認為不管是傳統或是現代的社會，皆會面對某些相同的基本問題，惟其只有在答案上會有差異，這些問題包括對權威的關聯、自我的概念; 特別著重於社會與個人的關係以及陽性與陰性的自我概念、與處理衝突的方法(轉引自 Hofstede, 1991; Hofstede & Peterson, 2000); 由上述可知對於國家文化的差別特性存在著不同的分類與組成。

針對國家文化特性的研究上，荷蘭學者 Hofstede 的一系列研究最具有相當代表性，Hofstede(1991)在 1960 年代至 1970 年代執行一項國際性員工工作態度的調查計畫，其調查對象為 IBM 位於全球超過 50 個國家的員工，分析出不同國家的國家價值體系，亦歸納總結出國家文化的四個構面，其研究理論被後續研究者加以廣泛運用，成為國家文化研究方法的學理基礎。這四個國家文化構面雖然並非代表現實社會中絕對的真理事實，但對於相當多關於國家文化差異構面，提供一個清楚且有用的分析架構，因此，本研究以此作為主要分析架構。在 Hofstede (1991) 的研究中，其研究對象是職位相同而國家文化不同的 IBM 員工，其研究結果也驗證 Inkeles 與 Levinson 的論點，這些員工面臨相同的困境，如社會的不平等、個人與群體間的關聯、雄性與雌性特質的概念以及如何處理現實生活中的不確定性，而各國間卻有著不一樣的解決方式。基此，Hofstede (1991) 界定出四個國家文化面向，亦即相應這些不同國家所面臨的問題，分別為：1. 權力距離(Power Distance) 2. 不確定性迴避(Uncertainty Avoidance) 3. 集體主義(Collectivism)及 4. 雄性主義(Masculinity)等 4 項構面證明不同文化的人類其行為如何表現及為何會有此種表現，而 Kogut & Singh(1988)則以這 4 項構面以有系統性的方式運用，藉其量測母國與地主國間文化差異之程度，該 4 項構面詳述如下：

(一)權力距離(Power Distance)

權力指在某些程度上，決定或指引他人行為的一種潛在能力。再者，在社會中擁有較少權力的成員其權力及財富分配不均的程度，即組織中領導者與部屬間擁有的權力差異之距離。而權力距離指的是該國家社會對成員之間權力不對等狀況情形的回應，亦即國家社會中接受權力不同等的分配，且已正式的成為社會系統的一部份。

Hofstede(1991)於研究中提到權力距離可定義為在某團體或組織中權力較小的成員，對其權力分配不公平其可預期及接受的程度，也顯示各國家社會中對於依賴關係的程度差異，例如在權力距離較小的國家，其下屬對上司的依賴程度有一定的限度，下屬較偏好以諮詢的方式與上司建立關係，下屬亦較輕易的接近上司及反駁上司的意見，因此可增進彼此的情感；在權力距離較大的國家，下屬對於上司的依賴可能表現出完全的依賴亦或是反依賴的態度，意即上司下屬間的情感距離較大，下屬也較不可能輕易親近上司與反對上司的意見。

Bouaziz(2008)認為權利距離為某社會在制度、組織或個人上，對權利分配不平等的接受程度。評量社會對其組織權利分配不均情形的容忍度。潘偉華、周秀蓉(2001)指出權力距離被引申為人們相信地位和權利不平等分部的情形，以及是否接受權利不公平的分佈程度。黃詩媛(2010)指出權力距離越大的國家，且不公平差距越大，其權力和財富的分配不均，反之如果權力距離越小，不公平差距會降低。

綜上所述，於權利距離指標較高的國家文化，社會中會有集權的現象，並重視傳統與權威，講究社會階級，其社會及組織結構較集中，權力與財富不平等的差距較大，上下階級分際明顯、政策亦較極端，權利集中在於少數人的身上，人們會聽從依賴上司命令。權力距離指標較低的國家，其社會及組織結構較分散，權力與財富不平等的差距可能性較小，人們會儘可能消弭組織內權利不平等的現象。

現今世界上權利距離指標較高的國家有中國大陸、法國、墨西哥及阿拉伯、馬來西亞、墨西哥、印度、新加坡、巴西等；而權利距離指標較低的國家文化，代表國家有美國、以色列及荷蘭等國。權力距離小的國家如：奧地利、丹麥、英國、加拿大、美國等。

表 5 高度權利距離與低度權利距離之特性表

高度權利距離	低度權利距離
劃分高低階層	降低不公平
管理者有特權	全體權利平等
聽從領導者	相互依賴
強調強制性與參與性權力	強調酬賞性、法定性與專業性
上下階層者最後是衝突的	上下階層者最後是和諧的
管理者與被管理者認為彼此的等級不同	管理者與被管理者認為彼此的等級相同

資料來源:Hofstede(1980)、呂智忠(2002)

(二)不確定性迴避(Uncertainty Avoidance)

不確定性迴避指標主要衡量不同文化中，社會成員可接受不明確處境及其忍受程度，在不確定趨避較高的文化中，人們對於未來的焦慮感較大，故希望擁有健全法規與制度予以保障；而不確定趨避較低的文化，人們則較能接受風險，黃詩媛(2010)。

Srite 及 Karahanna(2006)認為不確定性迴避指標是指在不清楚或不確定的狀態下，感受到焦慮亦或是威脅的程度。人們在對於社會不確定性、風險及模糊的情境容忍度的一種量測指標。在不確定性迴避指標較低的社會中，人們承擔風險的能力較高，也較能忍受與自身不同的行為及觀點，禁忌較少，相對處理事情較不嚴謹，較少的形式化與標準化，在不確定趨避性高的社會中，人們生活在緊張、高壓力，表現出高度焦慮，較努力工作，不容許脫軌的想法和行為及確信絕對真理，避免不確定情形出現。

潘偉華、周秀蓉(2001)指出，不確定性迴避指標代表社會感覺受到不確定及模糊情境與威脅的程度，在高度不確定性迴避的社會需要提供工作更多的穩定性，並且制定更多正式的相關規定，而普遍不容許脫軌脫序的行為及想法，以及相信其絕對真理的態樣來避免其不確定性狀態的發生。也可以說主要是衡量不同文化在社會化中，成員接受不明確處境和忍受不確定的程度。在不確定避免文化較高的環境中，人們希望擁有健全的法規與制度，重視工作的安全、生涯及退休規劃等。

綜合以上學者研究，不確定性迴避標指的是在某一團體中，人們對於不確定性與模糊性的容忍程度。在不確定性迴避指標避高的社會中，人們偏好以明確與正規的流程處理未知與不可預期的情況，且在高度不確定性迴避指標的國家社會，國民在面對改變時，會變得較焦慮不安，而低度不確定性迴避指標的國民面對改變時則較能以輕鬆之態度處理。不確定性迴避指標較低的國家代表如：英國、美國、加拿大、香港、丹麥等。而不確定性迴避指標較高的國家如：比利時、日本、法國、西班牙、南韓等。

表 6 高度不確定性迴避與低度不確定性迴避之特性表

高度不確定性規避	低度不確定性規避
有高焦慮與壓力	較閒散、壓力低
能理解不明確是一種必須抗拒的	能接受不明確
著重安全性	勇於冒險性
強烈渴望一致	接受不一致
傾向保守主義、尊重法律及秩序	較不傾向保守主義
社會組織結構嚴謹	社會組織結構鬆散
穩定中求發展	認知中求發展
尋求基本及絕對的真理與價值	強調相對及實證主義

資料來源:Hofstede(1980)、呂智忠(2002)

(三)集體主義(Collectivism)

Triandis(1995)指出個人-集體主義指標在於衡量個人與群體團體的親密差別程度。個人主義是一種自我的概念，強調個人英雄主義與個人行動，因此人們以自我本身的成就來界定自己，在個人主義的國家中，其個人的價值、需求、與目標將優先於團體；而集體主義國家則是內團體之需求、價值、目標優先於個人，集體主義重視個人與他人的關係，人們依據所屬的家庭、組織、團體及社會群體來界定自己，並要求自己對於這些群體付出絕對的忠誠以換取這些群體的認同及保護。

Bouaziz(2008)則指出個人主義是指個人追求自我表現、自利，只關心自身利益跟家人的程度，其社會結構較為鬆散。每個人較關心自己和家人。個人主義認為人們主要只追求自己及自己最親近的家人的利益，此種社會文化整合度較弱；而集體主義則為個人主義的反面，集體主義國家其社會結構較為嚴謹。社會普遍重視團體活動及全體決策，人們把自己看做群體的一部分，個人必須對團體利益負有承擔責任，並且他們也將對組織表現絕對忠誠。

Waterman (1981)認為個人主義由下面幾個構面所組成：個人必須不斷嘗試辨認自我、要有個人責任、選擇的自由以及尊重任何他人的尊嚴（轉引自楊中芳，1994）。在這套文化價值體系中生活的個人得以透過自由選擇的方式來追求個人目標，但仍必須重視團體社會互賴的重要性，而給予他人同等的權利，個人成就並不侷限於本身才能的發揮與財富的累積，而是為社會創造更好的條件使團體之中的每個人更能發揮其特長（楊中芳，1994）。

另外楊國樞（1994）所提的個我取向（individual orientation）與許烺光（1988）指出的個人中心（individual-centeredness）等名詞皆與個人主義相關聯。個人主義是以自主性為重，強調個體如何經由控制、支配、改變及利用社會環境（包括人際體系、人群體系、文化體系等）及自然環境，以其滿足自我慾望、情緒及興趣（楊國樞，1994）；而許烺光（1988）以美國人與中國人比較其文化差異，將其分為個人中心與情境中心兩種類型，屬於個人中心的美國人其生活方式以個人的喜愛為出發點，且以個人的情感為主，相較於中國人壓抑情感、用思想及行動來屈就於現實，美國人卻是思想及行動去使現實屈就於自己。

個人主義的特質如反映在工作職場上，其雇主與員工的關係多為正式契約關係並以互相獲取利益為基礎，就如同在勞工市場中的買方與賣方，而是否聘僱員工或是員工晉升的決策與否是由相對應的技術資格或組織規章為標準，個人主義社會的組織管理是屬於個人的管理，如發放紅利獎金的視其個人的工作表現 Hofstede(1991)；郭崑謨(1988)。

具個人主義特質的國家如：美國、澳洲、英國、加拿大、荷蘭等；集體主義特質的國家如：巴基斯坦、台灣、泰國、巴西、日本等。

表 7 個人主義與集體主義之特性表

個人主義	集體主義
個人潛意識心理	群體潛意識心理
自我取向	集體取向
以個人基礎為本質	以社會基礎為本質
注重個人導向及成就感， 以自我的領導才能為榮	強調以組織、全體的認同為榮
每個人都有自我的私人生活及表達個人主觀意見的權利	個人的私生活可被所屬的組織及團體干預
需要尋求特定的親友關係	由組織或團體提供專業知識、指示
追求自主性、變化性與個人的經履安全	親友關係由社會關係所界定
相信個人所決定一切	相信團體所決定一切

資料來源:Hofstede(1980)、呂智忠(2002)

(四) 雄性主義(Masculinity Versus Femininity)

該指標意指不同的國家社會對於兩性角色與期望的區分程度，研究顯示，性別的差異在工作環境中所扮演的角色皆有相當差異(黃詩媛，2010)。大致來說，雄性特質偏向競爭氣息強烈的男性氣質，例如社會活動幾乎由男性參與，並且較注意自治、自主、控制與主導權等，雄性特質在組織中則強調表現、升遷等積極活動性觀念，於工作上是指重視工作目標、自信、物質、成功的文化特質。

雄性主義指社會普遍價值重視巧取豪奪，為達到既定目標而不關心他人或是生活品質，其特徵是獨斷孤行；在高度雄性主義的文化中，較常有企業家精神或冒險精神，對於額外的成就會感到特別興奮；雌性主義則較重視養育、愉悅、和諧、氣氛等，在組織中則較重視工作環境、體恤和共同責任(潘偉華、周秀蓉，2001)

於國家文化上，在雄性主義較高的國家，其性別角色在社會規範及工作上差異較大，強調個人成就和獨立，並以金錢與事業為導向，而在雌性主義較高的國家，其性別角色差異較小，強調服務及互相依賴，則以人為導向。

目前世界上國家中，偏向雄性主義的國家如：奧地利、日本、墨西哥、義大利、牙買加等；而偏向雌性主義國家如：挪威、瑞典、荷蘭、哥斯大黎加、丹麥等。

表 8 雄性主義與雌性主義之特性表

雄性主義	雌性主義
以金錢或物質為中心	以人本為中心
重視個人表現與成長	重視生活
為工作而生活	為生活而工作
以成就和表現為典範	以服務為典範
強調獨立性	彼此相互依賴協助
強調因果關係	強調直覺、機運
對成功者認同	對不幸者同情、憐憫
視大及快為美	視小及慢為美
在能力表現上，追求完美及最好的	在接及性上，不求超越他人

資料來源:Hofstede(1980)、呂智忠(2002)

三、臺灣與移工主要來源國國家文化距離

由表 9 可知，馬來西亞之權力距離指標分數為最高，顯示馬來西亞存在明顯階級制度，其政府權力與決策制定當局傾向集中於組織高層。菲律賓之個人主義指標分數為最高，顯示菲律賓較注重個人利益而非集體主義，故菲律賓較傾向追求個人獨特形象。臺灣之不確定性迴避指標分數為最高，顯示臺灣對於不確定性風險之態度抱持較為保守情形，故臺灣之行為較為嚴謹審慎以追求穩定發展，此外。菲律賓之雄性主義為最高，顯示菲律賓對於性別存在差異看法。

另以臺灣之指標分數為基準與其他國家相比較，在權力距離方面，臺灣之權力距離指標分數最低，而與泰國之差異最小，顯示臺灣與泰國之階層制度型態相似，且相對於其他國家，其國家型態較少傾向於權力與決策制定集中於組織高層。

在個人主義方面，臺灣與印尼之差異最小，且分數皆低於其他國家，顯示臺灣與印尼對於社會群體之利益看法較為相似，傾向著重團體、夥伴、家族之共同利益。

在不確定性迴避程度方面，臺灣與越南之差異最大，與泰國之差異相對較小，顯示台灣與越南對於風險之態度看法存在相當顯著差異性，而泰國則與台灣相近，皆傾向於追求穩定。

在雄性主義方面，臺灣與印尼之差異最小，顯示台灣與印尼對於性別之看法觀點較為相似。

表 9 臺灣與移工主要來源國文化距離指標一覽表

國家文化指標	權力距離	個人主義	雄係主義	不確定性迴避
臺灣	58	17	45	69
印尼	78	14	46	48
菲律賓	94	32	64	44
泰國	64	20	34	64
越南	70	20	40	30
馬來西亞	104	26	50	36

資料來源：Geert Hofstede Cultural Dimensions (本研究整理)

第三節 移工不適應的相關理論

本研究論文所引用的理論基礎，先解釋適應的意涵，再就文化差異、工作性質與個人特質對移工適應新環境所造成的影響討論，以作為本研究理論的的依據，並據以印證其論點，茲分述如下：

一、適應的意涵

學者 Berry 在 1976 年定義「適應」是個人感覺與環境協調一致的程度。心理學家 Piaget 則提出適應是指個體在世界中，不斷的對應外在的複雜環境，進行同化與調適。外籍移工來臺，因其接觸陌生的環境，且因為自身與工作地域的文化不同、語言無法溝通與習

慣相異等因素影響，害怕觸犯當地文化禁忌或行為不當而產生敏感、焦慮或心理不適應等相關症狀。此種症狀稱之為「文化衝擊」，而針對此種文化衝擊所做的調適過程稱為「跨文化適應」(楊明仁等，1996)。Black 與 Stephen(1898)在研究中指出「適應」至少包括三項層面，分別是與當地人士交流互動的適應、職務的適應與一般環境的適應。Black 與 Gregerson(1991)提及：「跨文化適應」是「個人的內心對他國文化相關的構面要素所感受到舒坦及適意的程度」。

二、文化差異

文化差異表示互動雙方在價值觀、認知與信念上的不同，文化差異容易使互動的雙方產生摩擦。由於互動雙方在價值觀、認知與信念的不同，造成雙方對相同事務的不同解讀，並可能因此引發雙方的誤解與衝突。外派人員除了須面對新的工作角色外，還須面臨外派地點的文化衝擊(Black, 1988)，而當外派人員所面臨的文化衝擊越大，外派人員就越需要花費時間與精力去回應此文化衝擊，因此過去許多研究發現文化差異對於外派工作者或移工有許多負面影響。

在探討文化差異與移工適應的議題上，許多學者皆發現文化差異與移工適應有負向關係，例如 Black & Stephens(1989)研究發現外派人員的文化差異會負向影響適應性；蔡明田、余明助(1998)針對營建業與製造業的移工所進行的研究則發現文化差異與移工的生活適應有負向關係；顏士閔(2017)針對台南科學園區移工的調查則發現文化差異會影響生活適應。

此外文化差異與移工的滿意度之間，亦出現負向關係，例如林怡璇(2012)在探討海外實習生時發現文化衝擊對實習滿意度有負向影響。Froese & Peltokorpi (2011)的研究證實文化距離會負向影響外派人員的工作滿意度。顏士閔(2017)則發現文化差異會影響生活滿意度。

由以上可知，當文化差異越大時，移工適應程度越低，其滿意度也越低，在此情況下，移工即可能為了追求更高的滿意度或由於無法適應當地環境，而產生逃離該工作環境的狀況，因此當文化差異越大時，移工越可能出現失聯的情況。因此本研究推論：

假設一：文化差異與移工失聯程度成正向關係

三、工作性質

過去已有許多研究探討工作性質對外派工作者或移工的影響，例如工作性質對外派人員離職傾向的影響或工作性質對外派工作滿意度的影響等等。例如在工作性質對離職傾向影響的研究中，Naumann(1992)提出外派人員離職傾向的模型，發現工作/任務因素、組織特性與工作者特性會透過各種中介因素如跨文化調整等，影響外派人員的離職，由此可知工作的性質與外派人員的離職與否有關。

此外在工作性質對工作滿意度的影響中，亦有多個研究證實工作性質與工作滿意度有顯著影響(陳如昱，2002)，顯示工作性質對外派工作者或移工的重要性。此外移工由於法規限制，從事的行業有其限制與特殊性，目前在台移工僅能從事少數幾種職業，例如監護工、家務、技工技匠、船員等，這些工作內容皆大不相同，在此情況下，可能會對移工工作滿意度或離職傾向有影響，當移工工作滿意度低或離職傾向高時，可能會選

擇離職或離開現有工作環境，因而產生失聯的狀況，因此本研究推論：

假說二：不同職業之移工在臺失聯程度有顯著差異

四、移工性別

賴欣瑩(2007)針對台商派駐大陸人員跨文化適應跨文化學習與工作滿意進行研究，研究發現：台商派駐大陸的工作人員男性在跨文化適應上、工作滿意、自我肯定、工作表現的表現高於女性。

宋佩佳(2018)以外派大陸員工為研究對象進行性別與工作滿意度之實證研究，研究發現：男性在內外滿意度均高於女性，也就是男性員工在與工作本身有關及無關的事物所獲得的工作滿意度均大於女性。

Ko.,(2015)在一般民眾對於移工的態度：台灣與奧地利的比較研究中指出：過去男性移民比女性較多，但現在男女人數大致上均等。過去移民女性大多是跟隨父親或丈夫移民，但是現在愈來愈多的女性是因為經濟或工作因素而獨自遷移至他國。

綜合以上所述，性別對於跨文化適應、工作滿意、自我肯定、工作表現有影響性也具有差異性。因此本研究推論：若當男女移工的跨文化適應不佳或工作滿意度低、工作表現不佳或經濟狀況不佳的情況下其離職意圖及離職傾向高時，都可能使其離開現有的工作環境，因而產生失聯的狀況。因此，本研究建立假說三：

假說三：移工性別可能影響移工失聯

第三章 研究方法

本章第一節說明本研究之研究架構及假說，第二節介紹本研究中變數之操作性定義與衡量，第三節介紹研究對象的選擇，第四節則為資料收集及研究樣本的確立，第五節介紹本研究所使用之資料分析方法。

第一節 研究架構與研究假說

一、研究架構

本研究之研究架構如圖 2 所示：

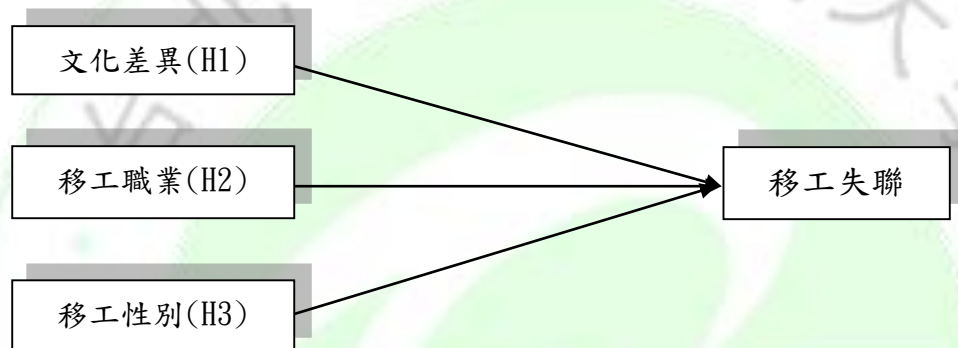


圖 2 研究架構圖

二、研究假說

本研究欲探討影響移工失聯原因，根據文獻假說之推論，本研究欲驗證的假說如下：

假說一：文化差異與移工失聯程度成正向關係。

假說二：不同職業之移工在臺失聯程度有顯著差異。

假說三：移工性別可能影響移工失聯。

第二節 變數定義與衡量

一、應變數：移工失聯

廣義而言，外籍移工之定義為受聘僱人移動至非原生國籍之國家進行勞動並獲取報酬；狹義的定義則是根據就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款中所規定，經雇主合法申請聘僱來臺進行海洋漁撈、家庭幫傭、看護工作或其他為因應國家重要建設工程或經濟社會發展需要，經中央主管機關指定工作之人。依據就業服務法第 56 條之相關規定，當所受聘僱之外籍移工發生連續曠職三日失去聯繫或有聘僱關係終止之情事時，我國雇主應於 3 日內以書面通知入出國管理機關、當地主管機關及警察機關。

移工被通報失聯後，根據就業服務法第 72 條，受聘僱之外國人連續曠職三日失去聯繫或聘僱關係終止後，聘僱許可將被廢止，並限令出國，不得再於臺灣工作，若仍在臺工作，此移工即被定義為失聯移工。因此本研究將移工失聯的操作型定義設定為該類失聯外籍移工數量佔該類型移工人數的比例。

二、自變數

(一)文化差異

文化距離的概念由 Hofstede(1983)首先提出，而 Kogut & Singh(1988)則應用在其研究中，故本研究對於文化距離之計算是參考 Hofstede(2001)在研究中所提出的四項文化差異指標，包括：權力距離的文化差異、集體主義的文化差異、不確定性迴避的文化差異及男性主義的文化差異，並根據 Kogut & Singh(1988)在其研究中的公式，予以計算台灣與移工來源國間之國家文化距離，其文化距離計算公式如下：

$$CD_j = \sqrt{\sum_{i=1}^4 \left\{ \frac{(I_{ij} - I_{it})^2}{V_i} \right\}}$$

公式說明：

CD_j：台灣與地主國之文化距離

I_{ij}：j 國家的第 i 文化指標

I_{it}：台灣的第 i 個文化指標

V_i：第 i 個文化指標的變異數

文化差異為移工的母國與台灣間在國家文化上的差異。國家文化為國家成員共同的信念、價值觀與態度，過去有許多學者提出不同架構探討國家文化，其中最著名且最多人引用的架構即為 Hofstede (1991)所提出之國家文化模型。該模型中將國家文化分類為四個構面：權力距離(Power distance)、不確定性迴避(Uncertainty avoidance)、集體主義

(Collectivism)與雄性主義(Masculinity)。本研究以 Hofstede (1991)所提出的數據為各國家文化構面的分數，並將移工母國各文化構面與台灣各文化構面分數之絕對值定義為文化差異的操作型定義。

(二)移工職業

根據就業服務法之規定，外籍移工來台工作職業有其限制類型，根據其工作類型可分成營造業技工、製造業技工、監護工、家務、船員與其他。

(三)移工性別

本研究以虛擬變數定義移工性別，0 代表男性，1 代表女性。

第三節 研究對象

本研究之研究母體為各類型移工，根據不同國家文化、性別與職業別做分類的不同類型移工，因此研究的分析層次為群體層次，由於資料取得不易，為能獲得完整資料，本研究將以資料庫中上述各類型的移工群體為研究對象。

第四節 資料收集

本研究資料為各類型移工之相關數字，與各類型移工之失聯比例，所有資料皆取自內政部移民署與勞動部資料庫。資料期間自民國 101 年 1 月開始至 108 年 5 月為止，共 89 個月的縱斷面資料。

表 10 在臺失聯移工人數一覽表

	總計	印尼	馬來西亞	菲律賓	泰國	越南	男性	女性
101 年 1 月	1,052	617	0	45	25	365	277	775
101 年 2 月	2,082	835	0	55	56	1,136	962	1,120
101 年 3 月	1,812	733	0	70	37	972	802	1,010
101 年 4 月	1,579	661	0	54	55	809	713	866
101 年 5 月	1,556	696	0	64	58	738	682	874
101 年 6 月	1,457	681	0	51	49	676	620	837
101 年 7 月	1,537	723	0	74	34	706	672	865

101 年 8 月	1,573	720	0	65	29	759	668	905
101 年 9 月	1,372	622	0	52	33	665	592	780
101 年 10 月	1,301	599	0	48	33	621	562	739
101 年 11 月	1,208	547	0	44	27	590	560	648
101 年 12 月	1,050	535	0	53	32	430	379	671
102 年 1 月	1,132	641	0	58	16	417	373	759
102 年 2 月	1,386	627	0	41	31	687	619	767
102 年 3 月	2,104	877	0	66	28	1,133	995	1,109
102 年 4 月	1,655	756	0	46	26	827	734	921
102 年 5 月	1,688	824	0	51	16	797	730	958
102 年 6 月	1,650	817	0	74	18	741	674	976
102 年 7 月	1,883	928	0	89	43	823	795	1,088
102 年 8 月	1,854	967	0	75	23	789	736	1,118
102 年 9 月	1,873	982	0	46	25	820	758	1,115
102 年 10 月	1,872	959	0	69	29	815	777	1,095
102 年 11 月	1,308	725	0	36	17	530	507	801
102 年 12 月	1,066	656	0	34	17	359	344	722
103 年 1 月	909	648	0	36	16	209	247	662
103 年 2 月	1,550	869	1	46	26	608	673	877
103 年 3 月	1,204	757	0	40	29	378	461	743

103 年 4 月	1,019	519	0	47	24	429	443	576
103 年 5 月	1,240	674	0	46	30	490	538	702
103 年 6 月	1,524	796	0	52	26	650	741	783
103 年 7 月	1,748	813	0	51	29	855	900	848
103 年 8 月	1,853	884	0	43	30	896	942	911
103 年 9 月	1,773	753	0	42	15	963	970	803
103 年 10 月	1,410	555	0	53	23	779	792	618
103 年 11 月	1,497	576	0	57	20	844	820	677
103 年 12 月	1,584	750	0	49	18	767	740	844
104 年 1 月	1,154	535	0	40	12	567	521	633
104 年 2 月	1,049	540	0	34	23	452	424	625
104 年 3 月	2,984	921	0	66	31	1,966	1,864	1,120
104 年 4 月	2,171	838	0	59	25	1,249	1,176	995
104 年 5 月	2,134	939	0	55	20	1,120	1,081	1,053
104 年 6 月	2,076	918	0	67	23	1,068	1,036	1,040
104 年 7 月	2,523	1,097	0	56	37	1,333	1,256	1,267
104 年 8 月	2,082	853	0	67	27	1,135	1,063	1,019
104 年 9 月	1,907	763	0	56	22	1,066	979	928
104 年 10 月	1,837	727	0	62	15	1,033	944	893
104 年 11 月	1,719	734	0	70	24	891	894	825

104 年 12 月	1,513	704	0	53	18	738	708	805
105 年 1 月	1,282	620	0	55	14	593	517	765
105 年 2 月	1,852	601	0	55	18	1,178	1,031	821
105 年 3 月	2,714	1,014	0	52	24	1,624	1,460	1,254
105 年 4 月	1,651	858	0	45	22	726	719	932
105 年 5 月	1,608	616	0	37	32	923	900	708
105 年 6 月	1,850	704	0	28	37	1,081	983	867
105 年 7 月	1,953	775	0	41	29	1,108	1,055	898
105 年 8 月	2,121	838	0	54	19	1,210	1,123	998
105 年 9 月	1,875	766	0	43	25	1,041	964	911
105 年 10 月	1,832	695	0	45	16	1,076	911	921
105 年 11 月	1,622	714	0	51	25	832	760	862
105 年 12 月	1,348	632	0	41	13	662	588	760
106 年 1 月	1,143	571	0	38	12	522	460	683
106 年 2 月	1,834	673	0	45	21	1,095	904	930
106 年 3 月	2,027	749	0	63	24	1,191	978	1,049
106 年 4 月	1,641	620	0	36	21	964	785	856
106 年 5 月	1,541	615	0	45	22	859	751	790
106 年 6 月	1,635	732	0	25	20	858	742	893
106 年 7 月	1,540	734	0	42	16	748	681	859

106 年 8 月	1,269	525	0	49	23	672	617	652
106 年 9 月	1,591	632	0	66	18	875	816	775
106 年 10 月	1,489	595	0	42	17	835	734	755
106 年 11 月	1,386	522	0	48	14	802	711	675
106 年 12 月	1,113	423	0	37	18	635	532	581
107 年 1 月	1,214	571	0	43	16	584	505	709
107 年 2 月	983	425	0	23	23	512	428	555
107 年 3 月	2,128	830	0	57	24	1,217	1,080	1,048
107 年 4 月	1,566	715	0	50	23	778	686	880
107 年 5 月	1,638	690	0	69	28	851	776	862
107 年 6 月	1,540	669	0	46	31	794	695	845
107 年 7 月	1,633	746	0	70	20	797	724	909
107 年 8 月	1,497	680	0	60	29	728	694	803
107 年 9 月	1,359	486	0	42	28	803	707	652
107 年 10 月	1,600	626	0	58	33	883	796	804
107 年 11 月	1,489	614	0	54	29	792	721	768
107 年 12 月	1,278	512	0	49	20	697	599	679
108 年 1 月	1,028	538	0	42	15	433	340	688
108 年 2 月	1,226	486	0	34	19	687	571	655
108 年 3 月	1,624	659	0	43	21	901	780	844

108 年 4 月	1,509	679	0	41	22	767	671	838
108 年 5 月	1,693	735	0	59	18	881	775	918

資料來源：勞動部勞動統計查詢網

第五節 資料分析方法

本研究所使用之分析方法包括敘述性統計、相關分析、迴歸分析與變異數分析等，各種分析方式分述如下。

一、敘述性統計(Descriptive Statistics Approach)

此方法為利用統計的一系列程序，將資料進行排序、計算、畫記等方式，以獲取一組統計量數，利用此統計量數對其觀察值在某變項上的特性進行摘要、描述或解釋的統計方式，江秀珍(2015)。本研究將針對各類型移工特性之間與移工失聯比例之間進行分析，包括平均數、標準差、次數分配，百分比等，以了解本研究中研究對象之分布情形。

二、相關分析

相關分析主要用以檢驗兩連續性變數間相關程度之高低，本研究將以皮爾森積差相關分析來檢驗各個自變數與應變數間之相關程度，並以此為迴歸分析之基礎。

皮爾森積差相關分析(Pearson Correlation)用於探討兩變數之間的(X,Y)線性關係，若兩變數間的相關係數絕對值較大，則表示彼此之間相互共變的程度較大。一般來說，若所檢測之兩變數間為正相關的話，則當 X 值提升時，Y 值亦會隨之提升；相反的，若兩變數之間為負相關的話，則當 X 值提升時，Y 值亦隨之下降。

相關係數的方程式是：

$$r(x, y) = \frac{COV(x, y)}{S_x S_y} = \frac{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})(y_i - \bar{y})}{\sqrt{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2} \sqrt{\sum_{i=1}^n (y_i - \bar{y})^2}}$$

r 為相關係數， COV 為共變數， $\bar{x}$ 為 x 的平均數， $\bar{y}$ 為 y 的平均數。

三、迴歸分析

迴歸分析 (Regression Analysis) 為一普遍應用之分析數據的統計方法，其主要用來觀察兩個以上之變數數值間是否有無相互關聯、以及其相互關聯的方向與強弱程度，用以建立其方程式模型以便瞭解特定變數來預測數據分析者所研究的變數。

本研究欲探討影響移工失聯的原因為何，本研究應採用複迴歸分析，將所有可能影響因素視為自變數，探討所有可能影響因素同時對移工失聯程度的影響；但由於資料型態的限制，因此本研究僅採取簡單迴歸分析，逐一探討各個自變數對移工失聯程度的影響。

四、變異數分析

單因子變異數分析用於複數群體之檢定方法，主要為比較各群體之間的平均數差異，於分析不同群體自變數下，其應變數之平均值是否有差異，若分析之群體平均值有顯著差異，則進一步進行事後檢定，以探討個群體的詳細差狀況。

本研究推論移工職業類別與其失聯程度有關，由於職業類別多達五類，因此本研究將以單因子變異數分析，探討不同職業類別的移工期失聯程度的平均數是否有顯著差異，以判斷不同職業之移工是否有顯著不同的失聯程度平均數。

第四章 資料分析與研究結果

本章透過資料分析與結果討論，驗證本研究之假說推論。本研究使用 SPSS20.0 作為資料分析的統計軟體，將收集的資料進行敘述性統計、相關分析、迴歸分析與變異數分析，以檢定本研究之假說推論是否獲得支持。本章第一節將描述本研究之資料型態與分布，第二節進行相關分析，第三節為迴歸分析，第四節進行變異數分析。

第一節 敘述統計

本節介紹本研究之樣本分布與特性，以了解研究樣本型態。若以國家別區分，各國來台移工的每年失聯比例如表 11 所示，由表 11 可知，各國來台移工中，以越南來台移工失聯比例最高，高達 6.63%，其次則為印尼與馬來西亞，分別為 3.79%與 3.57%，由 101 年至 107 年趨勢來看，可發現各國來台移工失聯比例有逐漸降低之趨勢，顯見移工失聯狀況逐漸好轉。

表 11 各國移工失聯比例

失聯比例 (%)	印尼	馬來西亞	菲律賓	泰國	越南	蒙古
101 年	4.31	0	0.79	0.66	8.66	0
102 年	4.79	0	0.79	0.46	7.82	0
103 年	3.88	0	0.56	0.48	5.77	0
104 年	4.05	0	0.58	0.47	7.79	0
105 年	3.68	0	0.42	0.47	6.86	0
106 年	2.91	0	0.37	0.37	5.12	0
107 年	2.88	0	0.41	0.5	4.38	0
平均	3.79	3.57	0.56	0.49	6.63	0

表 12 男女移工失聯比例

失聯比例(%)	男	女
101 年	0.36%	0.32%
102 年	0.38%	0.35%
103 年	0.30%	0.25%
104 年	0.40%	0.28%
105 年	0.35%	0.26%
106 年	0.25%	0.22%
107 年	0.22%	0.21%
平均	0.32%	0.27%

若以性別比例而言(如表 12)，可發現男性移工失聯比例在資料蒐集期間皆高於女性移工失聯比例，然而不論是男性或女性移工，其失聯比例在近幾年逐漸下降，顯見移工失聯問題已逐漸減緩。此外觀察男性失聯移工比例與女性失聯移工比例之差亦可發現，近幾年兩者差異已逐漸縮小，顯見性別因素所影響移工失聯的效果逐漸減少。

第二節相關分析

本分析方法主要在探討各層面之間的關聯性，將各構面採取相關分析，了解相關係數與顯著性。採用 Pearson（皮爾森）相關係數來探討變數間的關聯性，其中 Pearson（皮爾森）相關係數值如為正數表示為正相關，負數則代表負相關，數值之大小為關聯性的程度，數值愈大則表示關聯性愈強，以 $p=0.05$ 為顯著水準來判斷其顯著性。

一、國家文化差異之關聯性分析

由表 13 可得知構面一：權力距離之 Pearson 相關係數為-0.449，構面二：個人主義之 Pearson 相關係數為-0.508，構面三：雄性主義之 Pearson 相關係數值為-0.461，代表這 3 個構面與失聯比例存在顯著負向關係，亦即外籍移工原屬國與我國在這三個構面之差異愈大，則該國外籍移工在臺失聯比例愈小，且關聯性為個人主義最高，雄性主義次之，而權力距離最低，而構面四：不確定迴避之 Pearson 相關係數值為 0.439，即外籍移工原屬國與我國於本構面之差異愈大，該國外籍移工在臺失聯比例亦愈大。

另，若依構面五文化距離之構面來看，其 Pearson 相關係數值為-0.243 亦存在負向關係，代表外籍移工原屬國與我國之文化距離差距愈大，則失聯比例愈小。

表 13 國家文化距離與失聯比例相關分析表

	權力距離	個人主義	雄性主義	不確定迴避	文化距離	失聯比例
權力距離	1	.806**	.206**	.438**	.910**	-.449**
個人主義	.806**	1	.733**	.198**	.864**	-.508**
雄性主義	.206**	.733**	1	-.268**	.360**	-.461**
不確定迴避	.438**	.198**	-.268**	1	.641**	.439**
文化距離	.910**	.864**	.360**	.641**	1	-.243**
失聯比例	-.449**	-.508**	-.461**	.439**	-.243**	1

表 14 性別與失聯比例相關分析表

	性別	失聯比例
性別	1	-.264**
失聯比例	-.264**	1

二、性別差異之關聯性分析

本研究設定在臺外籍移工性別男性為 0，女性為 1，並以此進行關聯性分析，由表

14 可之女性之 Pearson 相關係數值為-0.264，即在臺外籍移工中，女性所佔之失聯比率較男性為低。

第三節 迴歸分析

本研究利用迴歸分析 (Regression Analysis) 試圖了解兩個或複數變數間是否存在相關、相關方向與強度。藉此分析找出群組之間有無與依變數有顯著的差異，以其分析結果來判定研究假設成立與否。

一、國家文化差異對於失聯比例之迴歸分析

本研究將國家文化差異(權力距離、個人主義、雄性主義、不確定迴避)對於失聯比例之迴歸分析結果進行探討，經由 SPSS 分析軟體進行統計分析，針對國家文化差異所產生的影響加以說明。分析的結果如表 15~表 19 所示：

表 15 權力距離對失聯比例迴歸分析表

迴歸模型	依變數:失聯比例		
	β 值	T 值	P 值
權力距離	-.449	-10.563	.000***
R ²	0.201		
Adj R ²	0.199		
F- Value	111.582		
註：*表示 P<0.05、**表示 P<0.01、***表示 P<0.001			

表 15 為權力距離對失聯比例的迴歸結果，結果顯示 F 值為 111.582($P<0.000$)，調整後的 R 平方為 0.199，顯示權力距離對失聯比例的解釋力為 19.9%，迴歸係數為 $\beta=-0.449$ 、 $P<0.000$ ，為負向顯著，顯示權力距離差異越高，失聯比例越低。

表 16 個人主義對失聯比例迴歸分析表

迴歸模型	依變數:失聯比例		
	β 值	T 值	P 值
個人主義	-.508	-12.399	.000***
R ²	0.258		
Adj R ²	0.256		
F- Value	153.733		
註：*表示 P<0.05、**表示 P<0.01、***表示 P<0.001			

表 16 為個人主義對失聯比例的迴歸結果，結果顯示 F 值為 153.733($P<0.000$)，調整後的 R 平方為 0.256，顯示個人主義對失聯比例的解釋力為 25.6%，迴歸係數為 $\beta=-0.508$ 、 $P<0.000$ ，為負向顯著，顯示個人主義差異越高，失聯比例越低。

表 17 為雄性主義對失聯比例的迴歸結果，結果顯示 F 值為 119.639($P<0.000$)，調整後的 R 平方為 0.211，顯示雄性主義差異對失聯比例的解釋力為 21.1%，迴歸係數為 $\beta = -0.461$ 、 $P<0.000$ ，為負向顯著，顯示雄性主義差異越高，失聯比例越低。

表 5 雄性主義對失聯比例迴歸分析表

迴歸模型	依變數:失聯比例		
	β 值	T 值	P 值
雄性主義	-0.461	-10.938	.000***
R^2	0.213		
Adj R^2	0.211		
F- Value	119.639		
註：*表示 $P<0.05$ 、**表示 $P<0.01$ 、***表示 $P<0.001$			

表 18 為不確定迴避程度對失聯比例的迴歸結果，結果顯示 F 值為 105.571($P<0.000$)，調整後的 R 平方為 0.191，顯示權力距離對失聯比例的解釋力為 19.1%，迴歸係數為 $\beta = 0.439$ 、 $P<0.000$ ，為負向顯著，顯示不確定迴避程度差異越高，失聯比例越高。

表 6 不確定迴避程度對失聯比例迴歸分析表

迴歸模型	依變數:失聯比例		
	β 值	T 值	P 值
不確定迴避程度	.439	10.275	.000***
R ²	0.192		
Adj R ²	0.191		
F- Value	105.571		
註：*表示 P<0.05、**表示 P<0.01、***表示 P<0.001			

表 19 為文化距離對失聯比例的迴歸結果，結果顯示 F 值為 27.770($P<0.000$)，調整後的 R 平方為 0.057，顯示權力距離對失聯比例的解釋力為 5.7%，迴歸係數為 $\beta = -0.243$ 、 $P<0.000$ ，為負向顯著，顯示文化距離越高，失聯比例越低。

表 7 文化距離對失聯比例迴歸分析表

迴歸模型	依變數:失聯比例		
	β 值	T 值	P 值
文化距離	-.243	-5.270	.000***
R^2	.059		
Adj R^2	.057		
F- Value	27.770		
註：*表示 $P<0.05$ 、**表示 $P<0.01$ 、***表示 $P<0.001$			

由上述表 15~表 19 可知，以國家文化距離為自變數，對失聯比例進行迴歸分析時，結果為負向顯著，因此假設一未受支持，為反向顯著。

二、性別對於失聯比例之迴歸分析

本研究將在臺移工性別對於失聯比例之迴歸分析結果進行探討，經由 SPSS 分析軟體進行統計分析，針對移工性別產生的影響加以說明。分析的結果如表20所示，由表可知，結果顯示F值為13.237($P<0.000$)，調整後的R平方為0.065，顯示權力距離對失聯比例的解釋力為6.5%，迴歸係數為 $\beta=-0.264$ 、 $P<0.000$ ，為負向顯著，顯示男性相較於女性，失聯比例越低，因此假說三獲得支持。

表 20 性別對失聯比例迴歸分析表

迴歸模型	依變數:失聯比例		
	β 值	T 值	P 值
文化距離	-.264	-3.638	.000***
R ²	0.070		
Adj R ²	0.065		
F- Value	13.237		
註：*表示 P<0.05、**表示 P<0.01、***表示 P<0.001			

第四節單因子變異數分析

本研究採用單因子變異數分析 (One-way ANOVA) 用來檢定多組以上母體平均數之間是否有顯著的差異。經由 SPSS 分析軟體進行統計分析結果來判定本研究假設是否成立。經由統計分析結果，本研究將在臺失聯移工之產業類別之差異整理如表，結果顯示F值為796.176，其數值顯示各產業間失聯比例有顯著差異，另再依各產業間之平均數作分析之結果可知：

一、以營建業與其他行業相比較：

營建業與製造業之平均數差值為-0.049，即該二種產業間有顯著差異，且製造業明顯高於營建業；營建業與監護工之平均數差值為-0.040，亦代表該二種不同產業間有顯著差異；營建業與船員及家庭幫傭之平均數差值為0.004，顯示營建業與該兩種產業間亦有相當之差異，且營建業之平均數高於該兩種產業。

二、以製造業與其他行業相比較：

製造業與監護工之平均數差值為0.009，即該二種產業間有顯著差異，且製造業之失聯比例高於監護工；製造業與船員及家庭幫傭之平均數差值為0.053，顯示製造業與該兩種產業間有更顯著之差異，代表製造業之失聯比例遠高於該兩種產業。

三、以監護工與其他行業相比較：

監護工與船員及家庭幫傭之平均數差值為0.044，顯示監護工與該兩種產業間有顯著之差異，意味著製造業之失聯比例遠高於該兩種產業。

四、以船員與其他行業相比較：

船員與家庭幫傭之平均數差值為0.000，顯示該二種產業間之失聯比例無太大差異。

表 21 職業對失聯比例 ANOVA 表

職業	平均	標準差	F 值	事後檢定	平均數差
營建業	0.012	0.001	796.176***	製造業技工	-0.049***
				監護工	-0.040***
				船員	0.004**
				家庭幫傭	0.004**
製造業	0.061	0.018		營建業技工	0.049***
				監護工	0.009***
				船員	0.053***
				家庭幫傭	0.053***
監護工	0.052	0.008		營建業技工	0.040***
				製造業技工	-0.009***
				船員	0.044***
				家庭幫傭	0.044***
船員	0.008	0.002		營建業技工	-0.004**
				製造業技工	-0.053***
				監護工	-0.044***
				家庭幫傭	0.000
家庭幫傭	0.008	0.000	營建業技工	-0.004**	
			製造業技工	-0.053***	
			監護工	-0.044***	
			船員	0.000	

註 1：*表示 $P < 0.05$ 、**表示 $P < 0.01$ 、***表示 $P < 0.001$

第六節 研究結果

根據以上假設與 SPSS 統計分析結果，可得驗證結果如下表 22 所示：

表 8 假設驗證結果表

研究假設	驗證結果
假設 1：文化差異與移工失聯程度成正向關係。	不成立(文化距離之相關係數為-0.243)
權力距離與移工失聯程度成正向關係	不成立(權力距離之相關係數為-0.449)
個人主義與移工失聯程度成正向關係	不成立(個人主義之相關係數為-0.508)
雄性主義與移工失聯程度成正向關係	不成立(雄性主義之相關係數為-0.461)
不確定性迴避與移工失聯程度成正向關係	成立(不確定性迴避之相關係數為 0.439)
假設 2：不同職業之移工在臺失聯程度有顯著差異。	成立
假設 3：移工性別可能影響移工失聯。	成立

註：本研究整理

小結：

本研究先以關聯性分析 (Correlation Analysis) 探究外籍移工失聯比例與國家文化差異及在臺移工性別之影響，發現文化差異愈大，則移工失聯程度反而愈低，其結果與本研究假設 1 相異，表示移工失聯程度與文化差異並非為正向關係，而是呈現負向關係，另對於外籍移工性別與失聯程度則有高度相關。

再以迴歸分析 (Regression Analysis) 計算各文化差異對於外籍移工失聯程度之關係，發現除「不確定迴避」之 β 值係數 0.439 為正值外；其餘「權力距離」之 β 值係數-0.449、「個人主義」之 β 值係數-0.508、「雄性主義」之 β 值係數-0.461、「文化距離」之 β 值係數-0.243，皆為負值。

最後以單因子變數分析各產業間外籍移工失聯比例之平均數比較，發現製造業之平均數 0.061 為最高，監護工 0.052 次之，營建業 0.012 再之，最後則是家庭幫傭及船員 0.008，

第五章 結論與建議

本章根據上述幾章之整理與研究結果，彙總本研究之重要研究結論與管理意涵，第一節描述本研究結論，第二節根據本研究之研究結論提出管理意涵，第三節提出本研究之研究限制與未來研究建議。

第一節 研究結論

一、國家文化差異對於移工失聯的影響

本研究結果發現國家文化差異對移工失聯有顯著負向影響，顯示當移工所屬國家與台灣的國家文化差異越大時，移工失聯比例較低；然而當移工所屬國家與台灣的國家文化差異越大時，移工失聯比例反而較高。過去許多學者發現文化差異與移工適應有負向關係，例如 Black & Stephens(1989)研究發現外派人員的文化差異會負向影響適應性；蔡明田、余明助(1998)針對營建業與製造業的移工所進行的研究則發現文化差異與移工的生活適應有負向關係；顏士閔(2017)針對台南科學園區移工的調查則發現文化差異會影響生活適應。

然而本研究結果顯示當國家文化差異越大時，移工失聯比例反而較低，若合併過去研究可推論，當國家文化差異較大時，移工的生活適應程度可能較低，因而發現自己無法在脫離原來的工作環境下順利生存，因此選擇持續於原來的工作環境。然而當移工所屬的國家文化與台灣國家文化差異較小時，移工在生活適應上有較高的適應程度，因此當移工產生想要逃離其工作環境時，由於在生活適應上較無問題，因而容易發生脫離原來工作環境的狀況，並產生移工失聯的現象。

此外本研究根據 Hofstede(1990)的國家文化架構，將國家文化區分為四大構面：權力距離、個人主義、雄性主義與不確定性迴避，並分別將四大構面進行分析，結果發現除了不確定性迴避構面以外，其他構面差異大時，移工失聯程度較低。不確定迴避則與移工失聯程度有正向關係，顯示當不確定迴避程度差異較大時，移工失聯程度也越高。觀察各國在此項構面的分數可發現，各國在此項構面的分數皆低於台灣(69分)，表示印尼(48分)、菲律賓(44分)、泰國(64分)與越南(30分)的不確定性迴避程度皆低於台灣，亦即各國相較於台灣是更勇於挑戰不確定、並能接受不穩定的狀況的。因此此項構面的差異較大時，表示該國文化更傾向挑戰不確定的狀態，在此情況下，若移工發生對其工作環境不滿的狀況時，移工將更勇於尋找不同的解決方式，或是勇於更換自身的工作環境，因而使該國的移工失聯程度上升。

二、性別對於移工失聯的影響

本研究結果發現男性的移工失聯比例高於女性，楊氏水(2019)根據越南移工進行研究，發現越南女性移工的工作投入與社會滿意度皆較男性為高，顯示越南女性可能較為適應其工作環境。因此綜合該研究與本研究之研究結果，可推論男性失聯移工比例高於女性的原因可能是由於女性移工的工作投入與社會滿意度較高，因此對工作不滿的情況較低，較不易由於對工作環境不滿而失聯；然而男性由於工作投入較低，且社會滿意度也較低，因此容易對工作環境產生不滿，因而造成失聯狀況。

三、職業對於移工失聯的影響

本研究發現在各種職業中，製造業與監護工的移工失聯明顯高於其他三種職業類別，顯示製造業與監護工移工失聯情況較為嚴重。製造業移工由於大多皆被雇主要求集中居住於宿舍，部分雇主由於擔心必須負擔移工所引發的相關問題，常會對移工有過於嚴厲的要求與限制，使移工產生備受歧視的心理；此外也常發生勞動條件不佳或凌虐事件，因而產生移工失聯的狀況(陳英偉，2015)，因此在本研究中也呼應上述論點，發現製造業移工之失聯比例明顯高於其他職業。

此外陳英偉(2015)以印尼與越南籍移工為研究對象，探討失聯移工在台適應問題，結果發現監護工由於工作性質特殊，需 24 小時於被看護者家中，且要隨時處於待命狀況，常發生睡眠不足壓力過大的問題，因此容易使監護工由於不堪工作負擔過重而產生失聯狀況。

第二節 管理意涵

本研究以總體層次探討各國移工失聯的狀況，並以文化差異的角度解釋移工失聯的原因。研究結果發現當文化距離大時，失聯比例反而較少，顯示當移工比較現在工作環境與外在環境時，若較能適應現在工作環境，較無法適應外在環境時，則較不會發生移工失聯的狀況，因此從移工管理的角度而言，應鼓勵雇主提供與移工國家相似的文化環境，當移工發現其工作環境與母國環境無異時，除了較能適應其工作以外，也能降低其失聯的狀況；然而若移工發現雇主提供的工作環境與外在社會環境相比較之下，移工較能適應外在社會環境時，移工將會較有意願與能力轉移到其他工作環境，因而產生失聯的狀況。

其次本研究發現女性移工失聯比例低於男性，可能是由於男性工作投入程度較低且社會滿意程度較低，因此建議政府或雇主可透過各種方式提高男性移工工作投入程度，例如教育訓練或福利制度等等，以降低移工失聯狀況。

在職業類別的部分，本研究發現製造業與監護工失聯比例較高，顯示此兩種職業的工作環境與條件較差，因而使該類移工容易發生失聯狀況，因此建議此兩種職業的雇主可提升針對移工的工作條件；此外政府相關機關也可特別針對此兩種職業進行要求與限制，以降低該類移工失聯狀況。

第三節 研究限制與未來研究建議

本研究研究限制如下：

一、研究資料：本研究由於資料可得性問題，只能找到民國 101 年 1 月至 108 年 5 月的資料，且僅能找到單一分類條件的資料，因此在統計分析上僅能使用簡單迴歸分析與變異數分析。未來若能透過其他方式獲得更豐富而完整的資料，將能進行複迴歸分析，以深入探討各變數對移工失聯的影響。

二、衡量方式：本研究以 Hofstede(1990)的研究為基礎，衡量國家文化差異，將國家文化差異分為四大構面，然而近年來已有多位學者提出針對國家文化的不同衡量構面，建

議未來研究可採用其他衡量方式進行分析。

三、研究樣本：本研究探討移工到台灣的失聯狀況，因此研究結果僅能用以解釋台灣的移工失聯狀況，缺乏研究一般性，建議未來研究可納入其他國家的移工失聯狀況，如此將有助於了解移工失聯的原因，提供具有一般性的研究結果與發現。

四、本研究欲探討移工失聯的原因，但僅納入國家文化差異、性別與職業的考量，影響移工失聯的原因尚有許多因素，建議未來研究可拿入其他可能的原因，以增加研究的完整性。



參考文獻

一、中文文獻

1. 行政院主計總處 <https://www.stat.gov.tw/np.asp?ctNode=514&mp=4>
2. 勞動部勞動統計查詢網
<https://statdb.mol.gov.tw/statis/jspProxy.aspx?sys=210&kind=21&type=1&funid=q13021&rdm=xalzaVit>
3. 呂智忠，2002，國家文化特質與消費倫理信念對消費者採購仿冒品型為之影響。未出版碩士論文，東華大學國際企業研究所，花蓮縣。
4. 呂鴻進（2007）。我國外勞管理與強迫勞動之研究。中央警察大學外事警察研究所碩士論文。
5. 呂鴻進（2009）。外勞管理之研究。中央警察大學外事警察研究所碩士論文。
6. 江秀珍(2015)。消費者購買保險商品之決策因素與購買意願之探討。國立臺北商業大學商學研究所。
7. 宋佩佳(2018)，性別與工作滿意度之探討，全球科技管理與教育期刊，第 7 卷第 1 期，頁 52-57。
8. 林怡璇(2012)。文化衝擊、跨文化適應對海外實習滿意度之研究—以國立高雄餐旅大學海外實習生為例。未出版碩士論文，高雄餐旅學院餐飲管理研究所，高雄。
9. 陳如昱（2002）。工作特性、責任感對工作滿意度之影響—以外派大陸人員為例。未出版碩士論文，大葉大學國際企業管理研究所，彰化縣。
10. 許景貞（2004）。工作滿足、組織承諾、工作績效與離職意圖之關係研究。未出版碩士論文，國立臺灣科技大學企業管理研究所，台北市。
11. 許烺光(1988)。中國人與美國人。台北：巨流。
12. 楊國樞(1994)。中國人的心理。桂冠圖書公司，台北市。
13. 楊明仁、何啟功、樊聯仁、楊美賞(1996)。工作壓力與飲酒行為，The Kaohsiung Journal of Medical Sciences ； 第12卷第12期，頁670 - 684
14. 郭百修（2000）。地方文化產業化機制之研究—以美濃鎮為例。國立台北大學都市計劃研究所碩士論文，台北市。
15. 黃仁德、鍾建屏及王綾炫(2015)。國際上外籍勞工政策與最低（基本）工資制度之關連性，勞動部調查報告。

16. 黃詩媛(2010)。文化距離與外直接投資進入模式關係之研究-外部公司治理環境調節效果，2010國際商管學術研討會-企業經營理論與實務研討會，頁24-39。
17. 蔡明田、余明助。(1998)。台灣地區外籍勞工跨文化適應問題分析。勞資關係論叢 1998; 7: 153-85. Tsai MT, Yu MC. Research on problems of foreign labors related with their cross-cultural adjustment in Taiwan. *J Labor Stud*, 7, 153-85.
18. 潘偉華、周秀容(2001)。組織文化價值觀之差異對不同類型之臺灣金融機構的影響研究，商管科技季刊。
19. 顏士閔 (2017)。文化差異、生活適應與在地飲食體驗如何影響外籍移工的生活滿意度-以臺南科學園區的移工為例。未出版碩士論文，台灣首府大學休閒管理研究所，台南市。
20. 楊氏水(2019)。越南外籍勞工人格特質、工作承諾與工作滿意度之研究。未出版碩士論文，嶺東科技大學企業管理研究所，台中市。
21. 陳英偉(2015)。行蹤不明外籍勞工在臺適應問題研析—以印尼、越南國及外籍勞工為例。未出版碩士論文，逢甲大學公共政策研究所，台中市。
22. 賴欣瑩(2007)，台商派駐大陸人員跨文化適應、跨文化學習與工作滿意之關係研究。未出版碩士論文，國立高雄師範大學成人教育研究所，高雄市。
23. 薛英宏(2000)企業員工國家文化價值觀之研究--台灣及大陸地區之比較分析。長榮管理學院經營管理研究所碩士論文，台南市。

二、英文文獻

1. Adler, N.J.,1983.Cross-cultural Management Research:The Ostrich and the Trend, *Academy of Management Review*, 8(2),226-232.
2. Black, J. S. (1988). Work role transitions: A study of American expatriate managers in Japan. *Journal of international business studies*, 19(2), 277-294.
3. Black, J. S., & 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.
4. Bouaziz, F.,2008.Public Administration Presence on the Web, *The Electronic Journal of eGovernment*, 6(1), 11-22.
5. Burchell, S., Clubb, C., Hopwood, A., Hughes, J. and Nahapiet, J., 1980. The Roles of Accounting in Organisations and Society. *Accounting, Organisations and Society*, 5(1),5-27.

6. Chow, C. W., Shields, M. D., & Wu, A. (1999). The importance of national culture in the design of and preference for management controls for multi-national operations. *Accounting, Organizations and Society*, 24, 441-461.
7. Froese, F. J., & Peltokorpi, V. (2011). Cultural distance and expatriate job satisfaction. *International Journal of Intercultural Relations*, 35(1), 49-60.
8. Gudykunst, W. B. (1997). Cultural variability in communication. *Communication Research*, 24 (4), 510-543.
9. Gudykunst, W. B., Matsumoto, Y., Ting-Toomey, S., Nishida, T., Kim, K., & Heyman, S. (1996). The influence of cultural individualism-collectivism, self construals, and individual values on communication styles across cultures. *Human Communication Research*, 22 (4), 510-543.
10. He, B., An, R., & Berry, J. (2019). Psychological adjustment and social capital: a qualitative investigation of Chinese expatriates. *Cross Cultural & Strategic Management*, 26(1), 67 – 92.
11. Hofstede, G., 1980. Motivation, leadership and organization: Do American theories apply abroad? , *Organization Dynamics*, 9(1), 42-63.
12. Ko, Chyong-fang (2015). Acceptance of foreign workers: A comparative study of Austria and Taiwan. In Astrid Lipinsky (ed.), Vienna Taiwan studies series : Immigration societies- Taiwan and beyond. Berlin: LIT , pp.153-168.
13. Kluckhohn and Strodtbeck., 1960 .Kluckhohn and Strodtbeck's values orientation theory.
14. Kogut, B., & Singh, H. 1988., „The Effect of National Culture on the Choice of Entry Mode“, *Journal of International Business Studies* ,19(3), p411–432.
15. Kroeber, A. L. and Kluckhohn,, C., 1954. Cultural: A Critical Review of Concepts And Definitions, Harvard University Press, Peabody Museum ,47, Cambridge, MA.
16. Kurtz, S., Silverman, J. and Draper, J. (2005) Teaching and Learning Communication Skills in Medicine. 2nd Edition. Radcliffe Publishing, Oxon, UK.
17. Pettigrew, A., 1979. On studying organizational cultural, *Administrative Science Quarterly*, 24, 578-581.
18. Rafiq, A., Saleem, S., Bashir, M., & Ali, A. (2019). The paradox role of extraversion in the cross-cultural adjustment process of Asian expatriates. *Psychology research and*

behavior management, 12, 179-194.

19. Sevasti, K., & Nikos, C. V., 2002, „The Impact of National Culture on International Business Performance : the Case of Foreign Firms in Greece“, *European Business Review* , 4(4), p268-275.
20. Srite, M., Karahanna, E. 2006. The role of espoused national cultural values in technology acceptance *MIS Quarterly: Management Information Systems*, 30 (3), 679-704.
21. Tylor, E., 1871, „Primitive Culture : Researches into the Development of Mythology, Philosophy, Religion, Art, and Custom“, 2, London, John Murray.
22. Triandis, H. C. (1995). *Individualism and Collectivism*. Boulder, CO: Westview.
23. Trompenaars, Alfons ,2003. *Riding the waves of culture: Understanding cultural diversity in business* (2nd ed.). London: Nicholas Brealey Pub.

