

<http://tao.wordpedia.com/result.aspx>

http://tao.wordpedia.com/intro_3.aspx?database_id=1&content_id=1223&volumn_id=233974

您可輸入篇名、作者、關鍵字、出版品名稱作查詢

查詢

本庫 國圖博碩士論文

熱門查詢詞： 華慧、dvd、肝硬化、南瓜

瀏覽 > 社會學 > 勞資關係論叢 > 14卷1期

全選

清除

匯出至 EndNote

匯出至 Refwork

呈現詳目

寄給朋友

勞資關係論叢

13卷第2期

期刊
ISSN 1609-9843
EISSN 2296-6707
CODEN LAOUD
DOI: 10.6342/TAO201207140101

▶ 期刊指南
▶ 所有卷期

項次	書目
<input type="checkbox"/> 1	日本式雇用制度的確立發展及其變遷/ 李天軼  勞資關係論叢 14卷1期(2012年7月) 國立中正大學勞工關係學系
<input checked="" type="checkbox"/> 2	減薪外籍勞工逃逸措施、留任承諾與內控性向關係的研究—以台灣楠梓加工區菲律賓籍外勞為例/ 蔡正飛 ; 楊惠斌 ; 謝瑞源  勞資關係論叢 14卷1期(2012年7月) 國立中正大學勞工關係學系
<input type="checkbox"/> 3	組織精簡後留任人員變革知覺因素之探索/ 盧建中 ; 侯中信 ; 沈秋伎  勞資關係論叢 14卷1期(2012年7月) 國立中正大學勞工關係學系
<input type="checkbox"/> 4	內部稽核人員人格特質、成就動機與工作滿意度關係之研究/ 邱麗家 ; 林淑慧 ; 黃能堂  勞資關係論叢 14卷1期(2012年7月) 國立中正大學勞工關係學系

瀏覽>社會學>勞資關係論叢>期刊指南

勞資關係論叢

12卷第1期(張刊號)

期刊
An Official Journal of the Ministry of Education
Approved by the National Library of Taiwan
Copyright © 2012
ISSN 1023-7305
DOI: 10.1007/s12288-012-9118-9

ISSN 1023-7305

- ▶ 期刊指南
- ▶ 所有卷期

勞資關係論叢
刊名 Journal of Labor Studies lao zi guan xi lun cong
ISSN 1023-7305
出刊頻率 年
出刊狀態 未定
出版單位 國立中正大學勞工關係學系
出版地區 台灣
出版城市 嘉義縣
首刊卷期 第1期
語言 繁體中文 英語
期刊簡介 《勞資關係論叢》為純學術性刊物，內容包括勞資關係制度、勞工問題、勞動法、勞動心理、勞動經濟、勞工政策、人力資源管理、勞工福利等論題。
分類 社會科學>社會學

減緩外籍勞工逃逸措施、留任承諾與內控性向關係的研究

—以台灣楠梓加工區菲律賓籍外勞為例

蔡正飛¹楊惠娥²謝瑞源³

摘 要

隨著國家經濟發展的需要，已開發的國家為了減少人工成本的壓力，大多會從經濟較落後的國家引進較廉價的勞工。然而，伴隨大量外勞的引進，許多政策、管理方式、文化、甚至工作習慣、生活方式...等等因素，造成了外勞逃逸。由於外勞的逃逸帶來嚴重的社會問題，因此如何減緩外勞逃逸是個重要的議題。

本研究以台灣高雄市的楠梓加工出口區內電子業廠商所聘用之 268 位菲律賓籍外勞作為樣本，採用量化研究方法，來驗證減緩外勞逃逸措施是否能提升外勞的留任承諾，並且以外勞的內外控性向當調節變項來預測減緩外勞逃逸措施的效果。結果發現：減緩外勞逃逸措施會提高外勞的留任承諾，其中以企業外部的措施具有顯著的效果。但是外勞之內控性向對減緩外勞逃逸措施與外勞留任承諾之關係的干擾效果並不顯著。這些發現對企業、政府與學術研究在外勞逃逸問題改善上具有重要的意涵。

關鍵詞：外籍勞工、內控性格、留任承諾、楠梓加工出口區

智慧藏

¹文藻外語學院國際企業管理系 副教授兼主任/國際事業暨文化交流研究所 所長

²文藻外語學院國際企業管理系 助理教授

³喬頂國際有限公司 服務部主任/文藻外語學院國際事業暨文化交流研究所碩士

A Study on the Relationship of Practices for Preventing Foreign Labors Run Away, Locaus of Control and Continuance Commitment – Evidence from Philippine Labors in Taiwan Kaohsiung’s NEPZ

Philip C. F. Tsai, Hui-O Yang, Rui-Yuan Hsieh

ABSTRACT

With the national economic development, the developed countries mostly introduced foreign labors from the less developed countries in order to reduce the cost of labors. However, with the introduction of a large number of foreign labors, the differences in policies, management, culture, work habits, and lifestyles have resulted in the escape of foreign labors. As the escape of foreign labors has caused serious social problems, how to eliminate the escape of foreign labors has become an important issue.

This study was conducted in Taiwan Kaohsiung’s Nanzih Export Processing Zone and sampled 268 Philippine labors as respondents. It utilised quantitative method to investigate if the practices for preventing foreign labors run away can enhance the continuance commitment. This research also employed respondents’ locus of control as a moderator to predict the effects of the practices for preventing foreign labors run away. The findings of this study are positive that the practices for preventing foreign labors run away can enhance the continuance commitment. Particularly, the practices which are outside the environment of the enterprise have significant impacts. However, there was no significant moderating effect of the respondents’ locus of control on the practices for preventing foreign labors run away and the continuance commitment. The study’s findings have critical implications for the enterprises, the government, and academic research in improving the problems of foreign labors’ run away.

Key words: Foreign labors, locus of control, continuance commitment, NEPZ

壹、緒論

台灣在 1989 年以前是不開放低技術外籍勞工（以下簡稱外勞）進入國內勞動市場。但經濟全球化（globalization）的今日，人才流動已打破國家疆界，國際勞工的移動已是趨勢所在（Robbins & Judge 2009; McShane & Gilnow, 2008; 李應元, 2006）。全球化讓工作表現的水準更為提升，同時在全球化經濟的體系下，勞動力的流動更加不受到限制（Hitt, Ireland & Hoskisson, 2007）。而由於全球化趨勢的影響，企業人力的多元化（diversity）與跨國管理益形重要（蔡正飛、黃虹瑩、吳俞蓁、林佩珊、王瓊茹, 2008）；其中，多元化管理（managing diversity）之目的為妥善地運用各族群特性，讓員工能夠完全發揮潛能，以改變組織文化及提高基層員工的生產力（Kreitner & Kinicki, 2007）。

台灣因為產業結構逐漸改變，教育日漸普及，所得及生活水準不斷地提升，現代人較不願意從事勞力辛苦之工作，加班意願因重視休閒的結果，較以往低落；再加上出生率下降等種種因素，造成基層人力不足的現象。為了協助事業單位解決此一基層勞動力的缺工問題，填補此基層人力不足的缺口，政府在採取“補充性”、“總量管制”的兩大原則下（莊國梁、高愛玲, 2006），有條件地開放合格廠商引進外籍勞工，外勞因此得以加入台灣的生產行列，使台灣的人力資源運用更加國際化。

然而伴隨龐大數量外勞的引進，卻產生許多管理的議題：如外勞文化適應問題；外勞潛逃問題；外勞犯罪問題和外勞帶來的社會問題等（顧忠興, 2002）；其中尤以外勞逃逸的問題最為嚴重。根據 2011 年入出國及移民署的統計，全國外勞逃逸人數年平均為 3 萬人，如此龐大的人數，不但造成企業主的缺工困擾，政府更是為了緝拿逃逸外勞，必須要投入很多的人力、物力，付出巨大的成本；再者，非法外勞佔據了社會大眾工作的機會，也帶來犯罪與防疫漏洞的隱憂。根據外籍人士犯罪統計分析，自 2003 年至 2008 年間，因開放引進外勞導致刑罰定罪人數逐年增加，所犯案件依序以竊盜罪、偽造文書印文罪，及公共危險罪為最多；在防疫方面，陳啟杰（2005）指出，由於外勞母國在衛生防疫方面不比我國，許多在我國已絕跡的疫病，像是霍亂、瘧疾等，在各該國家並未根絕，因此亦造成防疫的漏洞。而外勞逃逸所引發的人口販運問題與社會問題，也對國家形象帶來嚴重的負面影響。因此，什麼措施可以減緩外勞的逃逸，應當是個值得探討的議題。

然而有關減緩外勞逃逸之學術期刊的論述卻闕如，僅有一些在研討會的論文（如李惠茹, 2001；高榮志, 2005 等），及行政院勞委會（2001）的數據零星地提出措施或政策面的建議而已。即便是蔡正飛等人（2008）以質化研究匯總出一套措施，但亦未實證。亦即，目前尚無實證研究來檢測這些減緩外勞逃逸措施是否有效？

根據組織行為的研究，員工的留任承諾是衡量員工是否認同組織且願意繼續留下來工作的重要指標（Meyer, Allen & Smith, 1993）。不少研究主張內外控型人格特質（locus of control）也和工作滿意、擁有心理（psychological ownership）、情緒穩定（emotional stability）組織公民行為及工作績效有正相關（如 Judge & Bono, 2001; Ng,

Sorensen & Eby, 2006; McIntyre, Srivastava & Fuller, 2009; Wang, Bowling, & Eschleman, 2010)。而也常被用來作行為與其績效之間的調節變項。因此，員工內控的信念是否為會正向調節減緩外勞逃逸措施對外勞留任承諾的效果也是值得研議的問題。

因此，為了探討上述的研究問題，本研究預計實證：減緩外勞逃逸措施、內控信念與留任承諾之間的關係，以期對學術、企業管理實務、社會及外勞本身有所貢獻。

貳、文獻回顧

一、外勞逃逸

所謂「外籍勞工」，許德琳（2004）依據 Harold S. Roberts 所著之《工業關係辭典》定義為：「非該國公民而在該國勞動力中的國外出生之個人」。陳正良（1990）對外勞之定義為：「不具我國國民身分，但於我國境內受僱從事工作，以及正在尋找工作、已經找到工作而未開始工作、或等待恢復工作之個人」。

政府開放外勞來台，其用意係為因應家庭照護人力短缺、國內某些特定製程和特殊時程、以及重大公共工程建設勞動力嚴重短缺，在產業界的需求及請命下，以及學者、政府有關部門和立法部門全盤考量下，所不得不採取之權宜措施。

譚華德（2003）、陳啟杰（2005）、梁仕昌（2006）與劉珮吟（2007）研究指出，台灣引進外勞之原因如下：（1）全球化的影響；（2）台灣經濟發展快速，吸引開發中國家人民競相前來工作；（3）產業結構轉型，產業外移的壓力；（4）台灣勞動力成本提高；（5）國民所得提高，社會價值觀改變，以致重視休閒生活，對工作環境要求增加，不願意屈就單調、機械化、3K 行業與 3D（危險、骯髒、卑賤）工作；（6）人口結構產生變化，人口成長趨緩，影響勞動力供給的潛力；（7）各項重大建設陸續動工，無形中使勞動力市場人力短缺現象更為吃緊。

但外籍勞工經由申請來到台灣以後，必須在與母國環境截然不同的陌生環境下工作與生活，在停留的這段期間，由於風俗習慣、生活背景不同，可能遇到的問題，是因時空環境轉變而帶來的文化衝擊（余明助、蔡明田，1998），其次為調適此衝擊過程中之一連串適應行為，如果因為適應不良，又缺乏適當的抒發管道，在求助無門的情況下，便可能產生逃離現實環境的念頭（康亞佩，1999；顧忠興，2002；譚華德，2003）進而引發逃逸問題。

外勞一旦發生逃逸，雇用外勞的事業單位、仲介業者、社會大眾、外勞本身及其家庭，以及緝拿逃逸外勞的警政單位，甚至我國的人權形象等，都將受到影響，其層面不可謂不廣。因此，深入了解外勞逃逸的背後因素，藉此建立防範機制，便顯得十分重要。

（一）外勞逃逸原因

綜合康亞佩（1999）及陳啟杰（2005）對外勞逃逸原因的調查，外勞逃逸原因可歸納為以下 12 點，包括：(1) 受其他外勞的慫恿、轉介；(2) 聘僱期限即將屆滿；(3) 希望獲得較高待遇；(4) 工作環境無法適應；(5) 思鄉情緒；(6) 仲介服務費太高；(7) 外籍配偶媒介；(8) 生活環境無法適應；(9) 與本國勞工相處不融洽；(10) 仲介公司媒介；(11) 勞資爭議；(12) 其他。

以勞委會「2008 年外籍勞工運用及管理調查」的報告中顯示，逃逸原因的百分比分別如下：受其他外勞的慫恿、轉介 49.0%，聘僱期限即將屆滿 30.4%，希望獲得較高待遇 17.2%，工作環境無法適應 8.4%，思鄉情緒 7.6%，仲介服務費太高 5.4%，外籍配偶媒介 4.7%，生活環境無法適應 2.7%，與本國勞工相處不融洽 2.2%，仲介公司媒介 1.7%，勞資爭議 0.2%，其他 24.3%。

（二）外勞逃逸造成的問題

外勞因逃逸所造成的問題及其影響，例如，造成了企業主的缺工困擾、政府為了緝拿逃逸外勞，必須要投入更多的人力、物力，付出巨大的成本；非法外勞佔據了社會大眾工作的機會（蘇裕國、莊國良、蔡玉鳳、鍾銘源，2007）；也帶來犯罪與防疫漏洞的隱憂（顧忠興，2002；陳啟杰，2005）而且逃逸的外勞在缺乏社會保險的情況下，即使生病或受傷，亦不敢就醫，只能委託同鄉的照顧；倘若遇到工作不給錢的雇主，也只能忍氣吞聲，自認倒霉；更慘的是流落街頭或是女性外勞遭控制被迫賣淫，隨時擔心被警察查獲，這些都是伴隨逃跑而衍生的慘痛代價。另仲介業者一般均會告知逃跑外勞在母國的家屬知悉，更是讓外勞家人擔憂其安危。

（三）減緩外勞逃逸的措施

至於如何防止外勞逃逸，是有些零星的就措施、政策方面的建議，如仲介公司管理、外勞思鄉的協助、薪資待遇、「禁止轉換雇主」的政策..等（李惠茹，2001；行政院勞委會，2001；王宏仁，2005；高榮志，2005）。蔡正飛等人（2008）的研究才根據勞委會「96 年外籍勞工運用及管理調查」所調查之外勞逃逸原因，以質化研究方法，先對企業主、主管做深度訪談，針對逃逸原因整理出他們認為比較有效的預防外勞逃逸措施，然後將這些措施對菲律賓外勞作問卷調查，讓他們選出較重要的項目，本研究將之匯總如表 1。

表 1 外勞逃逸原因與預防措施

逃 逸 原 因	減 緩 逃 逸 措 施
受其他外勞的慫恿、轉介。	加強法令宣導，呼籲社會大眾勿使用或容留非法外籍勞工。
聘僱期限即將屆滿。	延長工作時間、提供獎勵措施。例如提供返鄉機票、再入台工作、降低仲介費用、調高基本薪資...等。
希望獲得較高待遇。	提高外籍勞工的待遇與福利。例如適時調薪、提供生產獎金或其他獎金、輪班津貼、危險津貼、提供加班機會加強薪資結構合理化之措施，以避免外籍勞工心生不滿。
思鄉情緒。	提供家鄉食品、適時返鄉探親、與家人通訊方便、固定時間聚會、參與活動...等。設立外勞生活輔導小組、提供外勞母國衛星節目或有線電視頻道...等。
工作環境無法適應。	施以在職訓練、公司主管面談、資深同袍經驗分享、工作輪調、工作時間調整...等。加強工作環境的安全措施，例如高溫、高噪音之工作環境應有防護措施。
仲介服務費太高。	外籍勞工仲介費用的合理化。例如由政府訂定收費標準且嚴格執行，避免外勞仲介費用不當超收；透過直聘中心辦理外勞直接聘僱，避免層層剝削。
外籍配偶媒介。	加強取締逃逸之外籍勞工。
仲介公司媒介。	加強取締逃逸之外籍勞工。
與本國勞工相處不融洽。	外勞仲介與廠商共同處理、舉辦聯誼活動、公司聚餐、公司旅遊、倡導尊重文化差異及語言學習課程、工作時間區隔...等。
勞資爭議。	有暢通的溝通管道、待遇管理與福利措施。

資料來源：本研究整理

這些措施無論是企業內的或是企業外的如政府、仲介公司等措施，均在於減少外勞的痛苦或增加他們的福利來增強對企業及這個社會的認同感，進而願意留在企業界中而不想逃逸。

然而，上述研究所提的預防外勞逃逸措施並未經量化的實證，而且目前也尚無其他實證研究文獻或實務調查來檢測這些措施是否有效？

二、留任承諾

組織承諾 (Organizational Commitment) 是員工對整個組織的態度，是員工的職場知覺與反應 (Millward & Brewerton, 2002)。Meyer et al. (1993) 將組織承諾分為三類：(1) 情感性承諾 (affective commitment)：指員工心理上或情感上認同組織、珍惜與組織間的關係；(2) 規範性承諾 (normative commitment)：指員工堅信對組織忠誠是一種必要而絕對遵守的價值觀；與 (3) 留任承諾 (continuance commitment)：指員工基於功利性考量而願意繼續留在組織中。

根據研究，逃逸動機強的員工其留任意願必定低，亦即組織承諾低。有較高承諾的人，會感覺自己與組織共融成一體，離職率會降低；反之，則離職率會提高 (榮泰生, 1998)。邱柏松、戴志聰 (2008) 亦指出，研究發現員工對於組織價值的認同，將會對於組織產生正面的情感，而在工作任務上表現出積極參與及努力付出的行為，同時會有較高的意願持續留在該組織中尋求發展。據此，外勞逃逸現象顯示出，外勞對組織的不認同，亦無正面情感，因此無意留在組織中尋求發展。

由於外勞來自他鄉異地，因此即使對工作不滿足，大部份的人還是會選擇默默承受，不會輕易離開。雇主的人性化對待及對母國家庭的責任感，是他們在工作上遇到挫折時會想繼續的原因之一。另一原因為隨著到海外工作，因年歲漸長，回到母國後不易找到合適的工作，因此即使在期滿後仍舊選擇回到台灣的原公司工作。

因此，根據以上之文獻探討，減緩外勞逃逸措施係針對外勞需求而來，能提高外勞對組織的認同與工作滿意，外勞一旦產生組織認同 (organizational identification) 與滿意，便會在心理上將自己與組織劃上等號，而不致有認為自己僅是組織過客而已的想法，故減緩外勞逃逸措施應可提高外勞們的留任承諾。

為了檢測此一研究構念，本研究提出下列的假設：

《假設 1》：減緩外勞逃逸措施能正向影響外勞的留任承諾。

三、內外控性格 (Locus of Control)

內外控人格 (locus of control)，又稱控制信念或控制觀，是指「個人在日常生活中，認定個人與環境兩者間之相互關係的信念」。內外控源自於 Rotter (1954) 的社會學習理論 (Social-Learning Theory)，此理論是指人類的行為是受到期望 (expectancies)、強化 (reinforcements) 及價值 (value) 影響，經不斷的補充延伸；並於 1966 年提出「內外控傾向理論」。McShane & Gilnow (2008) 認為控制觀是「一個人對所有關於其生活事件之可控制程度的一般信念」；Robbins & Judge (2009) 則認為控制觀是「個體認為自己可以主宰命運的程度」。本研究綜合以上文獻，對高度內部控制觀的定義歸納為：具有內控信念特質者 (internal control) 相信「成事在己」，

行為之結果「操之在我」，相信事情的成敗是由於自己的行為、能力和努力等內在因素所形成，認為一切事物是由自己可以掌握、操之在己的，而不是認為是受到命運、機會、運氣及他人之影響。內控者對於處理事物表現出較為積極主動的態度，且較保有自信心、理性保有好奇心、過程中不易被說服勇於表達自我想法、對自己所感興趣或能從中獲得成就的事情便會投入心力、不畏懼強權，在面對問題時能抱持著樂觀的看法並且能提出具有建設性及有效的解決方案。這樣的內在信念（belief in internal control），簡稱為內控；反之，則為外控信念（belief in external control）。

而許多研究指出內外控取向之人格特質會顯著影響組織承諾，內控信念特質員工比外控信念特質員工有更高的組織承諾(Luthans, Baack, & Taylor, 1987; Furnham, 1994; Kinicki & Vecchio, 1994; Coleman, Irving & Cooper, 1999; Schyns & Collani, 2002)，因此，內外控性向也常被用來作行為與其績效之間的調節變項。例如，在黃英忠、陳淑玲、施智婷、童冠燁（2004）的研究中發現，內外控性向可以調節性別歧視知覺對組織承諾之關係，亦即當性別歧視知覺高時，內控型人格特質越高，則組織承諾越低；反之當性別歧視知覺低時，內控型人格特質越高，則組織承諾越高。據此，我們推論，內控性向可能是影響減緩外勞逃逸措施與留任承諾的重要變數。因為自信心較強的外勞有可能更會適應異國環境、更會與本地主管溝通、更能用較少的措施就減緩思鄉之情、更會處理與仲介之間的事務、更容易與本地員工相處...等，這些都可能增強減緩外勞逃逸措施對留任承諾的效果。假如這樣的概念是正確的，則在有關此議題的研究與管理實務上均有貢獻，惟目前尚無實證研究可參考，因此本研究提出下列的假設：

《假設 2》：外勞之內控性向程度可能會調節減緩外勞逃逸的措施對外勞留任承諾的效果。

參、研究方法

一、研究變數之操作性定義及衡量工具

（一）自變項：減緩逃逸措施

係指「在外勞個人心理層面、經濟因素層面、法規制度層面能提昇其的認同程度，並能因此減緩其逃逸動機並進而提升其對組織的留任承諾之措施」。修改自蔡正飛等人（2008）及陳啟杰（2005）的減緩逃逸措施。題項如「克服思鄉情緒的措施」、「無法適應工作環境時，有適當的輔導措施」、「外籍勞工仲介費用的合理化」、「有促進與本國員工相處融洽的辦法」、「發生勞資爭議時，有暢通的溝通管道」、「加強雇主能人性化對待外勞的措施」等共 15 題。

（二）依變項：留任承諾

本衡量問項係採用 Meyer et al.（1993）對組織承諾的三個構面中之「留任承諾」

作為主要問項；如「目前來說，我需要留在這家公司」、「即使我心裡很想，但是現在要離開本公司真的很難。」、「如果不是已經付出太多心力，我可能會考慮換其他機構工作。」、「由於有其他的工作選擇，所以我目前打算離開本公司。（反向題）」等共 8 題。

（三）調節變項：內控性向

係採用 Spector (1988) 修訂自 Rotter (1966) 的量表，指個人相信「成事在己」，行為之結果「操之在我」的程度。本量表共計 8 題，題項如：「我的所作所為，決定了我自己的命運」、「成功是由自己努力所成的，和運氣絕無關係」、「我們員工對於老闆所做的決定感到不滿意時，應該採取行動，提出適當的建議」等。

以上各問項的衡量方式採用李克特 (Likert) 五點量表，並依同意程度從「非常不同意」到「非常同意」區分為非常不同意、不同意、沒意見、同意、非常同意，並使用數字 1 至 5 來代表，分數愈高，表示填答者愈傾向內控性格。

（四）控制變項：人口統計變項

本研究之人口統計變項分別為外籍勞工之性別、年齡、教育程度、婚姻狀況、平均收入、子女數目、來台灣的工作年資、過去出國經驗等。預定將其對自變項、調節變項與依變項有顯著差異的人口統計變項設為控制變項，以純化研究架構中自變項、依變項與調節變項之間的關係。

（五）問卷前測

由於研究對象為菲律賓籍外勞，因此英文問卷部份係以中文問卷為基礎委託翻譯社翻譯而來，並將譯本在正式發放問卷前給予外勞仲介公司之翻譯人員先行閱讀，並請 40 位外勞試填，試填後詢問外勞問卷之內容與遣詞用字是否具有可瞭解性 (understandable) 且符合菲籍外勞之語法，並根據試填外勞之建議將用字較艱深或難理解處進行修改，再交由翻譯社進行潤稿，然後再請翻譯社另聘翻譯人員將潤稿後之英文問卷再翻譯回中文 (back translation)，並與原中文版問卷再一次核對。

（六）信度、效度分析

1. 專家效度

本研究之問卷題目經過政府開放引進外勞之初即專業引進外籍勞工之「喬頂國際有限公司」李吉川經理針對問卷內容的用字遣詞和題目逐一檢視，並給予修改和建議，以求得專家效度。

2. 建構效度

本研究以探索性因素分析法求取衡量工具的「建構效度」，選取過程則採取主成分分析法 (principal components analysis) 以特徵值大於 1 來作為萃取多少因素的基

準，並以變異數最大法進行正交轉軸（orthogonal rotation），萃取出共同因素，因素萃取的準則是依 Hair, Anderson, Tatham & Black (1998) 等學者的主張：樣本若大於 150，則因素負荷量只要大於 0.45 即可。本研究原始問卷共 33 題，在減緩外勞逃逸措施方面計有 15 個題項，經過一次因素轉軸後萃取為二個因素，所有題項在共同因素上的負荷量（factor loading）值皆大於 .5。減緩外勞逃逸措施之因素分析結果如表 2 所示。

表 2 減緩外勞逃逸措施因素分析結果

減緩逃逸措施	因素負荷量 因素一	因素負荷量 因素二
提高外籍勞工的待遇。	.816	
有克服思鄉情緒的措施。	.776	
無法適應生活環境時，有適當的改善辦法與輔導措施。	.762	
無法適應工作環境時，有適當的輔導措施。	.753	
對聘僱期限即將屆滿之外籍勞工提供獎勵措施。	.748	
有促進與本國員工相處融洽的辦法。	.729	
加強薪資結構合理化之措施，以避免外籍勞工心生不滿。	.659	
加強工作環境的安全措施。	.635	
加強取締逃逸之外籍勞工。		.871
加強法令宣導，呼籲社會大眾勿使用或容留非法外籍勞工。		.844
發生勞資爭議時，有暢通的溝通管道。		.680
對於逃逸人數過多或比例過高之外籍勞工輸出國，凍結其外籍勞工之引進。		.645
外籍勞工仲介費用的合理化。		.572
透過直聘中心辦理外勞直接聘僱，避免層層剝削。		.559
加強雇主能人性化對待外勞的措施。		.546
總解釋變異量為 61.863%		

在求得研究變項之因素結構後，根據各共同因素所包含題項的內容，進行因素命名，並根據各因素之內部一致性係數（Cronbach's alpha），去評估此二個因素的個別信度，經信度分析後，二因素的信度結果分別為 .914 與 .873，皆達 .7 以上，顯示此量表具有一定的信度水準。後續分析中將採此二因素作為減緩外勞逃逸措施之構面。二因素定義如下：

因素一「企業內部措施」：指引進外勞之雇主對於外勞工作與生活之照顧，包括各項心理輔導措施與改善辦法、促進與本國員工相處融洽的辦法、薪資待遇管理與獎勵措施、加強工作環境的安全措施等，其信度值 Cronbach's α 為 .914。

因素二「企業外部措施」：指企業以外之有關部門以其主管機關的角色訂定各項法令，以保護並促進外勞之工作權利，包括仲介費用的合理化、勞資爭議的解決、直聘中心

的成立、取締非法任用或非法容留外籍勞工、加強取締逃逸之外籍勞工、加強雇主能人性化對待外勞的措施，其信度值 Cronbach's α 為 .873。

內控性向與留任承諾的因素分析亦以特徵值大於 1 來作為萃取多少因素的基準。結果所有題項在共同因素上的負荷量值皆大於 .5，並無刪減題目，其總解釋變異量分別達 56.014% 及 58.424%，信度值 Cronbach's α 分別為 .857 及 .779。

二、資料來源與收集方法

(一) 研究對象

據勞委會職訓局 2008 年 12 月底的統計，製造業外勞共有 185,624 名，其中以電子業外勞 27,152 名佔最多，並且多以菲律賓籍為主，原因與菲律賓員工教育水準較高、能以英語溝通，較符合電子業之要求有關。本研究之研究對象為高雄市楠梓加工區內，僱用菲律賓籍外勞之電子業廠商，原因在於電子業為台灣之重要產業，其所聘僱的菲籍外勞教育程度較高。

(二) 資料收集方法

本研究是以問卷調查作為資料收集的方式，因考量樣本採得之便利，問卷調查方式由研究者至外籍勞工分別位於楠梓加工區內之女子宿舍、位於加工區 4 號門外之綠屋女子宿舍及位於加工區 6 號門外之男生宿舍等大型宿舍發放問卷，並擬於施測前向受測之外勞說明該問卷調查的目的係完全為學術用途，且採不記名方式，資料不會外洩，讓受測者得以放心填寫。並於外勞受測結束後，當場回收問卷；未當場回收之問卷則由研究者持續追蹤並委託宿舍管理人員代為收齊。

(三) 問卷回收統計

本研究於 2009 年 7 月份由研究者至楠梓加工區內之女子宿舍、加工區 4 號門外之綠屋宿舍及加工區 6 號門外之男生宿舍發放問卷，採直接散發之方式，共發放 300 份問卷，總計回收 271 份問卷，回收率為 90.33%；其中有效問卷為 268 份，無效問卷 3 份，有效問卷回收率為 98.89%。

樣本之基本資料包括性別、年齡、教育程度、婚姻、平均月收入、子女數、來台年資、過去出國經驗等，如表 3 所示，有效樣本數為 268 人。由表 3 之樣本基本資料可得知，由於產業特性，電子業所聘僱之外勞大都以女性外勞居多，年齡集中在 26 至 30 歲間。在教育程度方面，菲律賓由於重視教育，因此大部分的外勞都有大專以上之學歷，且電子業由於產品生產特性，對英語程度的要求亦較高，此點亦符合廠商對求職的外勞要求必須具備大專學歷與英語程度的要求有關。在婚姻狀況方面，離婚者之樣本數為零，此為由於在菲律賓因宗教信仰的關係，已婚者被約束不得離婚但能分居的緣故。在薪資方面，大部份的外勞其薪資以在新台幣二萬元以內居多，顯示在

沒有加班的情況下，大部份外勞的平均月收入以勞基法所定之基本工資 NT\$18,780 元居多。在年資方面，以三年以上外勞居多，顯示大部份的外勞於聘雇合約期滿後，由於年紀稍長，回到母國謀職不易，或是母國薪資太低，不願在其國內就業，加上廠商傾向使用所謂的「回鍋外勞」，如能再次入台工作，回到原有之工作崗位後便能立即工作，無須額外之教育訓練，廠商亦可因此節省教育訓練之成本。而此次受訪之外勞中，僅有少數人有到過台灣以外之地區工作過，顯現由於地理環境的因素，大部分的外勞仍以鄰近的台灣作為其工作地的首要考量。

表 3 樣本基本資料

樣本基本資料		人數	百分比
1.性別	男生	36	13.4
	女生	232	86.6
2.年齡	20 歲至 25 歲	38	14.2
	26 歲至 30 歲	123	45.9
	31 歲至 35 歲	80	29.9
	36 歲至 40 歲	26	9.7
	41 歲以上	1	0.4
3.教育程度	小學	0	0
	中學	18	6.7
	大專院校	248	92.5
	碩士	2	0.7
	博士	0	0
4.婚姻狀況	已婚	88	32.8
	單身	169	63.1
	離婚	0	0
	分居	9	3.4
	喪偶	2	0.7
5.平均月收入	低於 15,000 元	16	6.0
	15,001~20,000 元	175	65.3
	20,001~25,000 元	57	21.3
	25,001~30,000 元	13	4.9
	30,001~35,000 元	6	2.2
	35,001 元以上	1	0.4
6.子女數	沒有	165	61.6
	1 個	48	17.9
	2 個	29	10.8
	3 個	23	8.6
	4 個以上	3	1.1
7.來台年資	未滿 1 年	13	4.9
	1~2 年	54	20.1
	2~3 年	90	33.6
	3 年以上	111	41.4
8.過去出國經驗	沒有	256	95.5
	有	12	4.5

三、資料分析方法

本研究將問卷回收後所蒐集到的資料採用社會科學統計套裝軟體 (SPSS) 進行統計分析，分析方法包含信、效度檢測、因素分析、描述性統計分析、相關分析、變異數 (ANOVA) 分析、及迴歸分析等六種方法進行分析，期望分析結果有助於爾後廠商及仲介業者引進外勞之參考。

肆、分析與討論

一、描述性統計與相關分析

描述性統計與相關分析如表 4。其中 4 個變項的平均數以留任承諾 3.434 是相對較低；而 4 個變項之間的關係是呈顯著的兩兩相關，惟預防逃逸措施及內控性格與留任承諾的相關係數卻稍低。

表 4 描述性統計與相關分析表

n=268

	平均數	標準差	企業內部 措施	企業外部 措施	內控性向	留任承諾
企業內部 措施	3.709	.827				
企業外部 措施	3.720	.748	.725**			
內控性向	3.726	.579	.474**	.530**		
留任承諾	3.434	.608	.192**	.234**	.194**	

* : $p < 0.05$ ** : $p < 0.01$

二、外籍勞工人口變數的變異數分析

本研究以獨立樣本 t 檢定及 One-way ANOVA 來作外籍勞工人口統計變項在減緩外勞逃逸措施、留任承諾及內控性向上的變異數分析，結果發現：年齡、婚姻狀況、平均月收入及子女數等 4 項在減緩外勞逃逸措施、留任承諾及內控性向上有顯著差異，故將之設為控制變項，以純化研究架構中變項之間的關係。

三、留任承諾迴歸數分析

先將 4 個控制變項化成虛擬變項放入模式一，然後再依序將自變項與調節變項放入作對依變項的迴歸分析，結果如表 5 所示。

表 5 留任承諾迴歸分析結果表

依變數	留任承諾										
	模式一		模式二		模式三		模式四				
變數:	β	(p)	VIF	β	(p)	VIF	β	(p)	VIF	β	(p)
年齡 1	.141	(.114)	2.311	.168	(.059)	2.348	.168	(.061)	2.363	.164	(.069)
年齡 2	.100	(.297)	2.700	.124	(.194)	2.732	.124	(.195)	2.733	.125	(.193)
年齡 3	.200	(.013) *	1.872	.192	(.016) *	1.884	.192	(.017) *	1.890	.195	(.016) *
婚姻狀況 1	-.064	(.487)	2.470	-.043	(.641)	2.491	-.042	(.643)	2.493	-.043	(.638)
月收入 1	-.096	(.355)	3.109	-.116	(.259)	3.163	-.116	(.264)	3.183	-.109	(.294)
月收入 2	-.089	(.371)	2.864	-.075	(.449)	2.893	-.073	(.463)	2.971	-.068	(.501)
月收入 3	-.110	(.138)	1.595	-.103	(.162)	1.626	-.103	(.169)	1.651	-.106	(.156)
子女數 1	-.012	(.872)	1.488	-.012	(.867)	1.489	-.012	(.868)	1.489	-.014	(.847)
子女數 2	.114	(.143)	1.776	.102	(.186)	1.783	.102	(.190)	1.794	.106	(.176)
子女數 3	.196	(.011) *	1.717	.177	(.022) *	1.749	.175	(.025) *	1.801	.181	(.022) *
企業內部措施				-.013	(.883)	2.232	-.014	(.876)	2.272	.061	(.909)
企業外部措施				.179	(.040) *	2.239	.177	(.050) *	2.424	.343	(.445)
內控性向							.006	(.935)	1.598	.190	(.445)
企業內部措施 x 內控性向										-.105	(.898)
企業外部措施 x 內控性向										-.272	(.704)
R^2	.123			.148			.148			.150	
ΔR^2	.123			.025			.000			.002	
F change	3.589***			3.745*			.007			.334	
Sig F change	.000			.025			.935			.716	

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

從表 5 中，模式一至模式三的 VIF 值均在 1~10 之間，表示各變項對依變項（留任承諾）的共變影響均在可接受的範圍之內，及各變項對依變項有其區別性影響效果。

從模式二中可知，企業減緩外勞逃逸措施是對留任承諾有顯著的影響，整體 F 改變統計值為 3.589， R^2 為 .123，表示減緩外勞逃逸措施對留任承諾的解釋變異為 12.3%，此解釋力達到統計上的顯著水準。其中企業外部措施 β 值為正數，表示企業外部措施愈周全者，外勞對組織所展現的留任承諾亦會愈高。亦即每投注一分在外部措施上（ $\beta = .177$ ），就能增加 17.7% 的留任承諾。

而減緩外勞逃逸措施中，企業內部措施對留任意願的效果是不顯著的，甚至 β 值呈現負數。亦即目前的企業內部措施著重在雇主引進外勞後對於外勞在工作與生活之照顧，包括各項心理輔導措施與改善辦法、促進與本國員工相處融洽的辦法、薪資待遇管理與獎勵措施、加強工作環境的安全措施…等，顯然目前這些措施對外勞來說可能只是基本要求而已，尚必須加上其他措施方足以加強他們的留任意願。

據勞委會「2008 年外籍勞工運用及管理調查」指出，有高達 98.2% 事業單位有建立與外勞溝通之管道，然而溝通方式以「透過仲介公司」最多，占 88.2%，顯示大多數企業主對於外勞之管理，須仰賴仲介業甚多，對於外勞所關心之福利措施、膳宿費用或是獎勵措施等，在成本考量的前提下，能給外勞的十分有限，因此在外勞內心的感受會覺得並未受到雇主合理的對待，因此無法或不想提升其留任承諾。而企業外部措施的 p 值為 .05 達顯著水準，顯然企業外部措施會比內部措施更能增強外勞的留任意願。

模式三顯示內控性向之 p 值為 .953，大於 .05，結果顯示它對留任承諾之影響力未達統計上的顯著水準。且 β 值僅 .006，顯示內控性向愈高者對組織之留任承諾的增強作用甚微。

由模式四中可知，企業內部措施與內控性向的交互作用（企業內部措施 \times 內控性向）的 p 值為 .898 大於 .05， β 值為 -.105，結果顯示企業內部措施與內控性向的交互作用對留任意願有負效果。而企業外部措施與內控性向的交互作用（企業外部措施 \times 內控性向），其 p 值為 .704 亦大於 .05，結果亦不顯著，且 β 值亦為負數 -.272，表示企業內部措施與外部措施加上外勞內控性向的考量後，反而會降低外勞對組織的留任承諾。本研究推論，對於那些較自信自己能掌控成功的內控性向型外勞而言，他們可能認為只要他們夠努力，一定對他們所期待的福利與待遇一定會有幫助，可是當他們發現個人的能力和努力並未能對目前之企業之內部措施或企業外部措施有所影響或改變與帶來更好的待遇，如工資的提高、工作期限的延長、仲介費用的降低及膳宿費用的減免，甚至攸關外勞權利之直接聘僱之全面實施等，他們會因無法符合其來台工作之預期而失望，進而導致留任承諾反而低落。只不過因樣本的內控性向平均數只是 3.72，不算是高度的內控傾向，而且整體留任承諾也才 3.434（如表 4），加上內控傾向對留任承諾的影響效果不大（如表 5 之模式三），這些可能是造成內控性向的干擾效果不顯著的原因。

就整體減緩外勞逃逸措施而言，確實能提昇外勞的留任承諾，尤其是在外部措施方面，然在內部措施方面效果卻不明顯，顯示企業在內部措施方面做得不夠好；另在加入干擾變數內控性向後發現，不論是企業外部措施或內部措施對外勞留任承諾的影響卻變成負向效果，顯然就內控性向高的外勞而言，不論是政府現行的法令政策或是企業對外勞管理的模式，並無法充分保障外勞在台之工作權利，只要工作表現不好，外勞仍會面臨遭受雇主遣返的命運；另一方面的可能因素為外勞認為未受到雇主人性化的平等對待，以至於對組織的留任承諾低落。

內控性向在預防逃逸措施對留任承諾效果的提升上，根據交互作用分析結果，內控性向高的外勞是大於內控性向低（較外控傾向）的外勞，雖然效果未達顯著水準。由此可知，對內控性向高，亦即自主性較高的外勞而言，即使現行仲介公司或企業的做法在許多方面仍不足以激勵他們更高的留任意願。但基於他們自信心較強，可能因此比內控低的外勞較會適應異國環境、較會與本地主管溝通、較會用較少的措施就減緩思鄉之情、較會處理與仲介之間的事務、較會容易與本地員工相處...等。

伍、結論與建議

一、研究發現

（一）減緩外勞逃逸措施會提高外勞對組織的留任承諾

減緩外勞逃逸措施會提高外勞對組織的留任承諾，而措施當中之企業外部措施比內部措施更會提高外勞對組織的留任承諾。這些外部措施包括仲介費用的合理化、勞資爭議的解決、直聘中心的成立、取締非法任用或非法容留外籍勞工、加強取締逃逸之外籍勞工、加強雇主能人性化對待外勞的措施等，顯示政府部門的作為在預防外勞逃逸的效果上遠大於企業本身的措施。

（二）外勞內控性向不具調節減緩外勞逃逸措施對外勞留任承諾的效果

內控性向對減緩逃逸之企業內、外部措施與提高留任承諾的調節作用上並無顯著的影響。由此可知，企業內、外部措施的加強或改善並不會顯著影響到內控性向高的外勞對組織原有的留任承諾。

二、意涵與建議

（一）意涵

對於企業界而言，減緩外勞逃逸措施會提高外勞對組織的留任承諾，意涵著目前所發展出來的預防措施是有用的。惟企業之外部措施比內部措施更能提高外勞之留任承諾，也意涵著減緩外勞逃逸之企業內部措施做得不夠好，值得雇用外勞的企業慎思應如何加強內部的預防措施。

對學術研究而言，減緩外勞逃逸措施會提高外勞對組織的留任承諾意涵著，（1）蔡正飛等人（2008）所發展出來的減緩外勞逃逸措施具有實證效果，但同時發現這些措施仍需繼續改善。（2）本研究也實證出是可將 Meyer et al.（1993）所發展出來的組織承諾應用來作為衡量減緩逃逸措施之績效的指標。但是，引進內控性向當調節變項並無法顯著地增強減緩外勞逃逸措施與外勞對組織留任承諾的影響，也意涵著有關屬於性格面的變項在此議題中仍尚有很大的研究空間。

對社會而言，透過此研究的發現，讓一般社會大眾能夠感受到外勞逃逸對企業、社會與國家造成的影響，體會減緩外勞逃逸措施對預防外勞逃逸與提昇留任承諾對企業甚至整個社會的重要性。

(二) 限制與建議

1. 研究限制與後續研究建議

本研究的樣本僅採用高雄加工出口區電子業的菲律賓外勞為樣本，要解是台灣外勞的逃逸議題是有其限制。建議後續研究可將研究對象延伸至加工區以外之電子業或其他高科技產業，同時也將不同國籍之外勞也納入研究對象，讓本研究成果的解釋力更具深度及廣度。此外，留任承諾僅屬組織承諾中的一項而已，建議後續研究者在探討此議題時，可再考慮其他的變項，如情感性承諾與規範性承諾。特別是本研究的內控性向未達顯著調節效果，有可能是樣本數問題，宜再探討。同時，屬性格或信念面的變項如自我效能應也可考慮放進後續的研究中。

2. 對企業之建議

雇主應加強與內部措施有關之外勞工作與生活之照顧，藉此促進勞資關係，提高外勞的留任承諾，包括各項心理輔導措施與改善辦法、促進與本國員工相處融洽的辦法、薪資待遇管理與獎勵措施、加強工作環境的安全措施等。本研究問卷此次調查之國內知名外商公司台灣恩智浦，內部即設有諮詢單位，提供外勞有關生活與工作上的諮商，外勞遇有問題時，皆能透過此管道和公司方面做充分的溝通，此種做法值得企業參考。蔡正飛等人(2008)即指出，在維持員工關係的工作中，很重要的工作是與員工的溝通；勞資關係的管理除了有助於留才外，也可以創造和諧的氣氛來激勵員工更加為企業的策略性目標而努力。蔡宏進(1997)亦指出，良好勞資關係的建立，有助於外勞工作上與生活上的適應，以安定其生活與工作(李惠茹, 2001)。另一方面，經由本研究之實證研究，企業在聘用外勞時，可將已婚且子女數較多者，列入優先考量的徵才對象，以提升企業整體之留任承諾。另文獻亦指出，語言因素是造成外勞在台適應不良的重要因素之一，建議雇主應加強外勞的語言訓練，適時的開辦相關語言訓練課程，增進與外勞間的溝通技巧，降低因語言障礙所帶來的衝擊。

3. 對仲介業者之建議

仲介業者是扮演外勞與雇主、外勞與政府及雇主與政府部門溝通橋樑的重要角色，其地位至為關鍵，如何讓被仲介者(外勞)、受仲介者(雇主)、社會及政府滿意，是仲介業者極需要思考的重要課題。好的外勞不僅能滿足企業的人力需求，也能讓人口逐漸老化的台灣社會，滿足家庭照護的需求，同時能讓社會大眾感受到外勞的不可或缺性，提升以往仲介業者給人的負面形象，最重要的是藉此讓政府部門認同仲介機制存在的重要性。此外，好的外勞亦能對有逃逸傾向的外勞進行道德勸說，打消念頭，達到事先預防的效果。建議仲介業者可於外勞入境前，從外勞來源的母國仔細挑選以獲致好的外勞人力，減少入境後因不適任所帶來的不必要困擾與逃逸問題，一旦逃逸

現象不再發生，不僅能提升仲介業者之商譽，也解決了警政單位與社會大眾的困擾，達成雇主、外勞、仲介業者、社會與政府多贏的局面。

參考文獻

中文部份：

- 王宏仁 (2005)，台灣—越南間的外勞仲介機制。台灣外勞政策研討會，台北：公益信託法治斌教授學術基金，2005年11月5日。
- 余明助、蔡明田 (1998)，台灣地區外籍勞工跨文化適應問題分析，勞資關係論叢，7期，153-179。
- 李惠茹 (2001)，企業外籍勞工管理措施與績效關聯之研究，國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文。
- 李應元 (2006)，我國人力資源問題分析與對策--寫在「台灣經濟永續發展會議」之前，台灣勞工雙月刊，2期，4-10。
- 高榮志 (2005)，新奴工制度，由兩個個案談起。台灣外勞政策研討會，台北：公益信託法治斌教授學術基金，2005年11月5日。
- 邱柏松、戴志聰 (2008)，組織認同、員工忠誠度、人力資本及組織效能之研究—以商業銀行為例。管理研究學報，7卷2期，225-252。
- 康亞佩 (1999)，台灣地區外籍勞工適應問題因素分析及其甄選之意義，東吳大學商學院企業管理學系碩士論文。
- 梁仕昌 (2006)，我國警察機關與入出國移民署辦理外籍勞工管理業務移撥過程之研究，中央警察大學外事警察研究所碩士論文。
- 莊國梁、高愛玲 (2006)，當前外籍勞工的引進措施及再出發，台灣勞工雙月刊，創刊號，83-95。
- 許德琳 (2004)，台灣外籍勞工問題之研究 - 以外籍勞工管理為中心，中央警察大學法律學研究所碩士論文。
- 陳正良 (1990)，我國外籍勞工政策之檢討。勞工研究季刊，100，74-105。
- 陳啟杰 (2005)，外籍勞工犯罪與規範之研究，國立成功大學法律學研究所碩士論文。
- 黃英忠、陳淑玲、施智婷、童冠燁 (2005)，性別歧視知覺對組織承諾干擾效果之研究-以台灣南部女性主管為例，台大管理論叢，15卷2期，71-98。
- 榮泰生 (1998)，組織行為學，台北：五南圖書出版有限公司。

蔡正飛、黃虹瑩、吳俞蓁、林佩珊、王瓊茹 (2008), 企業外勞逃逸問題研究—以菲律賓賓勞工為例, 文藻外語學院國際企業系(未發表之實務專題工作稿)。

劉珮吟 (2007), 中小企業對外投資與引進外勞對台灣經濟成長率之影響, 南台科技大學國際企業研究所碩士論文。

譚華德 (2003), 泰國勞工輸出及勞工適應問題之研究, 國立政治大學勞工研究所碩士論文。

蘇裕國、莊國梁、蔡玉鳳、鍾銘源 (2007), 回應「外勞跑本勞哭—外勞政策何去何從」乙文, 台灣勞工雙月刊, 4 期, 88-93。

顧忠興 (2002), 由跨文化觀點探索外籍勞工管理制度—以塑膠業與化纖業泰勞為例, 元智大學工業工程管理學系碩士論文。

參考網站

內政部入出國及移民署 (2011), 行蹤不明外勞人數統計表, <http://www.immigration.gov.tw/public/Attachment/1123016271228.xls>, 2011/11/30。

英文部分：

Furnham, A. (1994), Personality at work, London: Routledge.

Hair, J., Anderson, R., Tatham, R., & Black, W. (1998). Multivariate data analysis (5th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.

Hitt, M. A., Hoskisson, R. E., & Ireland, R. D. (2007), Strategic Management (7th ed.), USA Thomson Corporation.

Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001), Relationship of Core self-Evaluation Traits-Self-Esteem, Generalized Self-Efficacy, Locus of Control and Emotional Stability-with Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analysis, Journal of Applied Psychology, 86(1),80-92.

Kreitner, R., & Kinicki, A., (2007), Organizational Behavior, (8th ed.), New York: McGraw-Hill.

Kinicki, A. J., & Vecchio, R. P. (1994), Influences on the quality of supervisor-subordinate relations: The role of time-pressure, organizational commitment, and locus of control. Journal of Organizational Behavior, 15, 75-82.

Luthans F., Baack, D., & Taylor, L., (1987), Organizational Commitment : Analysis of Antecedents. Human Relations, 40(4), 219-236.

McIntyre, N., Srivastava, A., & Fuller, J. A. (2009), The Relationship of Locus of Control and Motives with Psychological Ownership in Organizations. Journal of

Managerial Issues, 21(3), 383-401.

McShane, S. L., & Glinow, M. V., (2008), Organizational Behavior (4th ed.), New York: McGraw-Hill.

Meyer, J.P., Allen, N.J. & Smith, C. A., (1993), Commitment to organizations and occupations: Extension and test of the three-component conceptualization. Journal of Applied Psychology, 78, 538-551.

Ng, T. W. H., Sorensen, K. L. & Eby, L. T. (2006), Locus of control at work: a meta-analysis. Journal of Organizational Behavior, 27, 1057–1087.

Robbins, S. P., & Judge, T. A., (2009), Organizational Behavior (13th ed.), Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education, Inc.

Rotter, J. (1954), Social learning and clinical psychology. Englewood Cliffs. NJ: Prentice-Hall.

Rotter, J.B. (1966), Generalized Expectancies for Internal versus External Control of Reinforcement. Psychological Monographs, 80, 1-27.

Schyns, B. & Collani, G. V. (2002), A new occupational self-efficacy scale and its relation to personality constructs and organizational variables. European Journal of Work & Organizational Psychology. 11 (2), 219-241.

Spector, P.E. (1988) Development of the work locus of control scale. Journal of Occupational Psychology, 61, 335–340.

Wang, Q., Bowling, N., & Eschleman, K., (2010), A meta-analytic examination of work and general locus of control. Journal of Applied Psychology, 95(4), 761-768.