

國立臺灣大學管理學院商學研究所

博士論文

Graduate institute of Business Administration

College of Management

National Taiwan University

Doctoral Dissertation

「軟」、「硬」兼施下，員工對工作不安全感的差異性反應

The differential impact of job insecurity on employees' work attitudes: The moderating effects of hard and soft resources



陳佳雯

Chen Jia Wun

指導教授：陸 洛

中華民國102年4月

April 2013

國立臺灣大學博士學位論文
口試委員會審定書

「軟」、「硬」兼施下，

員工對工作不安全感的差異性反應

The differential impact of job insecurity on employees' work
attitudes: The moderating effects of hard and soft resources

本論文係陳佳雯君 (D98741008) 在國立臺灣大學商學
研究所完成之博士學位論文，於民國 102 年 04 月 11 日承下
列考試委員審查通過及口試及格，特此證明

指導教授：

陸浩

(簽名)

口試委員：

許世哲

陸浩

王精文

黃良志

林文政

系主任、所長

朱文儀

(簽名)

摘要

本文站在跨國比較分析的立場，探討(1)員工工作不安全感及其工作態度之關聯，以及(2)文化與社會福利體制差異對員工工作不安全感與工作態度關聯的調節效果為何。本研究採用ISSP大型資料庫，2005年的調查資料，共8,175份有效問卷，調查對象為北美、歐洲及亞洲等12個國家之各類組織的全職工作者。研究結果發現：對北美、歐洲及亞洲地區的員工而言，工作不安全感與工作滿意及組織承諾等變項間皆存在顯著的負向關聯。再者，當我們進一步將次文化與社會福利體制差異納為考量，則發現集體主義文化、規避不確定性高或福利體制為東亞發展型之國家，其員工的組織承諾與工作滿意較容易隨著工作不安全感的增加而快速降低。是此，本文建議未來組織必須留意文化與社會制度差異對員工壓力反應所產生的可能影響。

關鍵字：工作不安全感、工作態度、文化價值、社會福利體制



Abstract

From the perspective of Cross-national comparisons, the current study explored: (1) the associations among job insecurity, work attitudes (job satisfaction and organizational commitment); and (2) the possible moderating effect of culture and social welfare on the above relationships among employees in the North America, Europe, and Asia regions. Using the national data based of ISSP, a diverse sample of 8,175 full-time employees drawn from a variety of organizations in the twelve countries were surveyed, belonged to North America, Europe, and Asia regions.

We found that job insecurity was negatively associated with work attitudes among employees from the twelve countries. Furthermore, while taking cultural and social welfare differences into account, we found that collectivism culture, higher uncertainty avoidance, or Asia development welfare exacerbated the negative impact of job insecurity on work attitudes. It is thus recommended that organizations need to take care of the impact of job insecurity to employees, with special attention to possible cultural and social institutional differences which may play a crucial role in the work stress process.

Key words: job insecurity, work attitudes, cultural value, social welfare

目 錄

第一章 緒論	1
第一節 研究動機.....	1
第二節 研究目的.....	8
第二章 文獻回顧	10
第一節 工作不安全感的定義與影響.....	10
第二節 社會制度與文化的調節效果.....	22
第三章 研究方法	36
第一節 研究架構與假設.....	36
第二節 研究對象.....	38
第三節 研究工具.....	39
第四節 資料分析.....	42
第四章 結果分析	43
第一節 樣本特性.....	43
第二節 研究變項描述性統計.....	50
第三節 相關與迴歸分析.....	52
第五章 討論與建議	63
第一節 結果概述與討論.....	63
第二節 研究限制.....	70
第三節 管理意涵.....	71
參考文獻	73
附錄	78

表目錄

表 1 臺灣失業率與失業人數	3
表 2 公務人員報考公職人數	3
表 3 工作不安全感定義	11
表 4 四種福利體制國家之核心特質摘要	31
表 5 四種主要福利體制國家的福利指標	34
表 6 個人樣本描述性統計	43
表 7 個人主義/集體主義者之樣本特性 (1/2)	45
表 8 個人主義/集體主義者之樣本特性 (2/2)	45
表 9 低度/高度不確定性規避者之樣本特性 (1/2)	46
表 10 低度/高度不確定性規避者之樣本特性 (2/2)	46
表 11 福利體制國家之樣本特性 (1/2)	48
表 12 福利體制國家之樣本特性 (1/2)	49
表 13 研究變項描述性統計	50
表 14 研究變項之獨立樣本 t 檢定 (1/2)	51
表 15 研究變項之獨立樣本 t 檢定 (1/2)	51
表 16 研究變項之 ANOVA 分析 (社會福利體制)	51
表 17 相關表	53
表 18 文化、工作不安全感與工作態度之迴歸分析表	55
表 19 福利體制、工作不安全感與工作態度之迴歸分析表	59
表 20 研究假設結果彙整表	63

圖目錄

圖 1 研究架構	36
圖 2 個人/集體主義文化於工作不安全感與組織承諾之調節作用	57
圖 3 不確定性規避文化於工作不安全感與組織承諾之調節作用	57
圖 4 社會民主型 V.S. 東亞型於工作不安全感與工作滿意之調節作用	60
圖 5 保守型 V.S. 東亞型於工作不安全感與組織承諾之調節作用	60
圖 6 不定性規避與保守型 V.S.東亞型於工作不安全感與組織承諾之調節作用 ..	62



第一章 緒論

本章共包含兩節，第一節先介紹外部社會經濟環境及臺灣組織發展與職場就業現況，進而點出員工工作不安全感議題的重要性。此外，由工作不安全感現象與其研究發展的介紹，指出工作不安全感既有研究之缺口，以作為本研究開展的基礎。第二節則說明本研究具體之研究目的。

第一節 研究動機

新聞快報：

“美國信評機構標之一準普爾，宣布調降美國信用評等，從原本的最高等級 AAA，調降到 AA+，這是 94 年來，美國信評首度遭到降級……雖然其他 2 家信評機構，尚未決定是否跟進，但對美國經濟又是一記不小的打擊……”

2011 年 8 月 5 日國際三大信評機構之一的標準普爾 (Standard & Poor's)，宣布調降美國信評的消息傳出後，不禁讓美國感到錯愕，也震驚世界各國。因為這是美國債信自 1917 年取得 AAA 評級以來，首次面臨被調降至 AA+ 的結果。雖然，美國朝野才正因達成調高舉債上限的共識，而暫時渡過破產危機，但沒想到卻馬上面臨債信被調降的困難。信評調降意謂：信評機構對於美國內部財政赤字、經濟發展的問題，及政府處理問題的決策能力是抱持懷疑與不樂觀的態度。許多分析師也認為美國經濟可能處在短期之內都無法回穩的趨勢之中。簡單來看，這則新聞也許只是揭露美國內部經濟不穩定的問題罷了；但如果從全球化與世界經濟發展的觀點來看，這並不單純僅是單一國家內部財政赤字的問題，更可能是第二次經濟大蕭條的預告 (楊晴萱, 2011)。果不其然，美國信評被調降後的第一個股市開盤日，國際股市呈現大幅下滑與低迷的慘況，如倫敦股市單日開盤就暴跌 3%，臺灣、中國、日本、南韓及新加坡股市亦不例外跌幅均超過 3% (中央社, 2011)。即便國內政府官員再三保證，美國債信問題短期之內決不會衝擊臺灣國內經濟發展，但如果美國經濟問題一直懸而未決，那麼長期來看是否仍會威脅國內經濟發展？再者，除了美債

的問題之外，歐洲國家葡萄牙、西班牙、義大利及希臘等國瀕臨破產的事實，也都是可能重創全球經濟發展的未爆彈。受到全球化的衝擊，世界各地的政治與經濟發展正朝著結盟與整合的方向前進，如歐洲聯盟或亞太經濟組織等（Konig, Probst, Staffen, & Graso, 2011; Randall, 1993）。理想上，區域經濟結盟的目的是為結合各國的力量，形構一張相互共存的網絡，以追求更大利益。但正因為各國經濟的發展不再只是獨立運作，更容易因為某個國家經濟的興衰而牽動整個經濟組織體的運作，正所謂「牽一髮而動全身」。

一、經濟不確定性：外部經濟對內部工作環境的衝擊

2008 年美國次級房貸與雷曼兄弟破產所引發的全球性金融海嘯，除了導致冰島經濟的崩盤之外，也衝擊全球經濟的發展，企業關閉、組織裁員及員工失業的新聞消息屢見不鮮。總體來說，2009 年這波金融海嘯不僅衝擊世界整體經濟的發展，也對臺灣內部的就業市場造成莫大衝擊。從表 1 及表 2 的數據，發現在 2007 年美國次級房貸問題爆發與 2008 年雷根兄弟破產事件的影響下，臺灣失業率一路往上攀升，其中 2009 年 8 月的失業率更創下歷史的新高，達 6.13%，失業人數共計 67 萬 2 千人，較去年同期增加 22 萬人。而在失業率屢創新高的同時，我們也發現國內報考公職的人數急速增加。其中，單就 2009 年報考公務人員高等考試三等、普通考試與初等考試的人口來看，就比前一年增加了七萬人。根據 1111 人力銀行 2009 年的調查，發現有高達八成四的受訪上班族，有意從事公職或是泛公職的工作，主要因素便是對工作穩定的渴望（何旭如，2009）。換言之，外部經濟的崩盤連帶的會對臺灣內部工作環境帶來衝擊，降低組織對勞動力的需求與承諾，失業率的不斷升高即是最顯而易見的指標。在失業率屢創新高、企業倒閉與裁員等經濟不穩定訊息的影響下，工作不安全感的氣氛也快速的擴散著，對組織與員工都產生極大的影響與不安。其中，員工更是承受極大的壓力，陷入了隨時可能沒有工作的焦慮中。而這也是為什麼員工對工作保障的渴求及報考公

職人數不斷增加的原因。因為一旦組織無法再提供員工既有的保障與承諾時，連帶的也會導致員工對明天是否還能繼續工作的擔心。

表 1 臺灣失業率與失業人數

	2007 年	2008 年	2009 年	2010 年
失業率 (%)	3.91	4.14	5.85	5.21
失業人數(人)	419,000	450,000	639,000	577,000

資料來源：行政院主計處(2011)

表 2 公務人員報考公職人數

單位：人

	2007 年	2008 年	2009 年	2010 年
高等考試 (第三級)	42,633	41,819	56,057	62,089
普通考試	37,833	49,827	66,540	70,014
初等考試	46,117	53,337	93,239	89,149

資料來源：行政院考選部(2007, 2008, 2009, 2010)

由此可知，在國際經情勢不穩定的情況下，連帶的也會衝擊國家內部經濟與組織的發展，進而威脅員工的工作機會。Anderson 與 Pontusson (2007) 認為政治及經濟的穩定與否都會影響人民生活。此外，許多研究也發現隨著工業民主時代的來臨，員工工作不安全感也隨之增加。因為，經濟全球化加速了社會地域的消失，連帶的會讓員工的收入與工作機會變得更不安全 (Debus, Probst, Konig, & Kleinmann, 2012)。是此，「工作不安全感」(job insecurity) 議題的討論，是有其必要性與重要性，特別是在現今世界社會與經濟不穩定的情況下。

二、說好的幸福？員工工作不安全感的萌生

綜觀工作不安全感過去的相關研究，發現工作不安全感議題的發展是有其特

定的時空背景與社會脈絡。工作不安全感議題的討論始於 1970 年中後（經濟大蕭條時帶），爾後每逢世界經濟發展處於低迷或大幅跌盪的時候，工作不安全感的議題又會重新獲得討論與關注。此外，Cooper、Dewe 及 O'Driscoll (2001) 認為隨著社會的快速發展，世界各國的經濟發展與工作特性也不斷的在改變。如 2009 年底的金融海嘯與新興市場的興起，不僅造成臺灣失業率的急遽上升，連帶的也加速組織精簡與再造政策的運作，降低組織內部對於員工的需求，進而對員工工作契約與安全感產生莫大的衝擊及改變（陳佳雯、陸洛，2011）。雖然臺灣目前經濟情況，隨著政府政策的施行，如擴大內需、提供短暫就業等計畫，暫緩了失業率不斷上升的現象，但隨著美國信評降級、歐洲國家瀕臨破產及新興發展國家成長放緩等種種跡象，員工對於目前工作市場的仍抱持悲觀的態度（楊晴萱，2011）。換言之，員工對於目前及未來的就業市場存在著不安全感，特別是處在經濟衰退或經濟危機的情況下。是此，關於員工工作不安全感議題的討論也應倍受矚目與重視。再者，當員工處在充滿不確定性的工作環境中時，是否會因為其工作不安全感的知覺，而影響員工既有的工作態度與關係？

三、還有明天？員工工作不安全感的知覺與反應

根據 Maslow (1954) 的需求層級理論 (hierarchy of need theory) 及 Herzberg (1959) 二因子理論，兩個理論皆將員工的工作保障視為是安全需求的面向。當工作不再像過去受到保障時，便會影響到個人對於生存安全的知覺，進而產生生存的壓力。再者，傳統心理契約論 (psychological contract theory) 也認為當員工內心知覺到目前工作契約受到侵犯而不再安全時，會出現相應的態度與情緒反應 (Robinson & Rousseau, 1994)。因此，當員工一旦知覺到工作不安全感時，便會改變其工作態度。總體而言，過去研究發現員工工作不安全感及其工作態度與身心健康間存在著負向關聯，如工作不安全會損害員工身體與心理健康，且降低其工作滿意 (Hellgren, Sverke, & Isaksson, 1999; Mak & Mueller, 2000)、組織承諾

(De Cuyper & De Witte, 2006)、或增加員工的工作退卻與離職傾向 (Probst & Lawler, 2006)。

但從壓力理論的觀點來看，並非所有員工對同一壓力源都會有相同的反應。Lazarus 及 Folkman (1984) 的「壓力互動論」就假設個人對壓力情境解讀的不同 (即「此事之於我的意義」)，連帶的會啟動不同的壓力反應歷程 (包含因應行為的使用及後果的表現)。換言之，若將工作不安全感視為一種壓力反應或令人不安的心理狀態，不同員工對相同情境的反應常存在著極大的個別差異。如工作不安全感對於女性員工工作態度的負向影響大於男性 (Rosenblatt, Talmud, & Ruvio, 1999)；工作不安全感對年長者的組織承諾及離職意願的影響會大於年輕者 (Finegold, Mohrman, & Spreitzer, 2002)。

四、困境而異？工作不安全感研究的缺口

然而，過去壓力研究多只關注於個人、家庭或組織內部面向對於員工工作不安全感及其工作結果關聯的調節效果，卻鮮少探討組織外部環境因素(社會因素)對員工工作不安全及其工作結果關聯的調節效果 (Erlinghagen, 2008)。Cooper 等人 (2001) 也認為員工對於壓力的知覺與反應，不僅會隨著個人特性而有所不同，個體所在情境及社會的差異，也會影響其對於壓力的解讀與反應。Sverke、Hellgren 與 Näswall (2002) 針對工作不安全感及其工作結果關聯之調節變項的相關研究做了一個整合性的分析，結果發現過去對於員工工作不安全感及其工作結果關聯之調節效果的探討，的確多著重於個人特質、特徵、家庭或組織內部因素之調節效果的討論。故 Sverke 等人 (2002) 建議未來研究可以進一步探討組織外部因素對員工工作不安全感及其工作結果關聯的調節效果。

Erlinghagen (2008) 認為社會環境包含的因素過於複雜，但可從每個社會具

備的軟實力與硬實力差異，探討影響員工對工作不安全感差異性反應的社會因素。所謂的「硬實力」是指國家本身的政治結構、系統或其所提供的政策，如社會福利制度或社會保障制度等，目的是提供具體幫助，如失業救濟金或老人年金等，協助個人降低其工作不安全感。相對於硬實力的具體可見，「軟實力」是一種看不見但卻又影響著我們日常生活的隱性因素，如文化。文化的範疇包含族群共享的價值、信念、傳統及行事規範等，雖然無法具體可見，但卻透過成員的表達而影響社會的運作及大部分人的生活（陸洛，2003; Hofstede & McCare, 2004）。換言之，不僅社會制度會影響員工對壓力的知覺與反應，文化也會影響個人的態度及行動，造成個人對於壓力的知覺與反應差異。是此，對於工作不安全感議題的討論，除了瞭解個人、家庭與組織因素的影響力之外，文化及社會制度的影響力仍有待討論。因為不同的社會制度與文化都會影響個人意識型態的生成，而個人意識型態則會進一步影響個人對於壓力的知覺與反應，如 Green、Felstead 及 Burchell（2000）研究發現英國、法國、保加利亞及俄國員工的工作不安全感較高；丹麥、挪威、荷蘭與美國員工的工作不安全感較低。

再者，過去工作不安全感與壓力的研究，多以西方國家員工作為分析的對象，而甚少以非西方文化作為研究脈絡（Cooper, et al., 2001; Probst & Lawler, 2006; Sora, Caballer, Peiro, & de Witte, 2009）。易言之，過去對工作不安全感與其結果關係之驗證，在西方以外的地區是否依然具有一致性的結論？仍有待討論。如 Erlinghagen（2008）以歐洲 17 國為研究對象，結果發現個人對工作不安全感的知覺存在顯著的跨國差異。但為求對於工作不安全感議題的進一步了解，Erlinghagen（2008）即建議未來除了歐洲國家之外，可以以美洲與亞洲等國家為測量對象，應該會有不同的研究結果。因為歐洲、美洲與亞洲三大地區本身所蘊含的文化與社會結構也不一樣，相對的也會影響個體面對壓力的知覺與反應。

是此，延續人—境互動的壓力觀點，本研究好奇「文化與社會制度的差異是

否會干擾員工對工作不安全感的知覺與反應」。也就是說，工作不安全感與其結果反應的關係，是否會隨著員工所屬文化與社會制度的差異而有所不同？再者，為彌補過去工作不安全感研究於非歐洲地區樣本的不足，本研究將以歐洲、美洲與亞洲地區的國家作為研究對象，並依據 Hofstede(1999)、Eising-Andersen(1999)與李易駿及古允文(2003)提出的文化(集體與個體主義、不確定性規避)與社會福利體制(自由型、社會民主型、保守型與東亞發展型)典範，作為畫分各國家從屬的分類框架。



第二節 研究目的

在壓力因應的脈絡中探討員工工作不安全的途徑有三種，一是往前追溯工作不安全感的壓力源 (stressor)；二是往後探究工作不安全感所帶來的影響；三則是從不同情境因素探討壓力源與壓力反應 (stressor-strain)、壓力反應與壓力反應 (strain-strain) 關係的調節效果。然，就目前我們所在之社會經濟發展現況來說，整體經濟不穩定已是事實；且從過往累積的研究結果，我們也可以預測工作不安全感對個人及組織可能帶來的負向影響。是此，我們更好奇的是「面對外部經濟不確定，個人對工作不安全感的反應，是否會隨著個人資源的差異 (文化與社會福利) 而有所不同」？

從 Lazarus 及 Folkman (1984)「壓力互動論」的觀點來看，並非所有員工對同一壓力源都會有相同的反應，可能隨著員工個人特質、態度、所處的環境或擁有資源的差異而有所不同 (Cooper et al., 2001)。Parkes (1994) 認為員工面臨工作情境所衍生的壓力時，會因其個人調適資源 (coping resources) 的差異，而調節其壓力與心理及生理健康的關係。所謂調適資源，是指個人整合其策略與工具，去面對壓力，且對壓力作出後續反應。如果，以文化代表社會的軟實力、社會福利代表社會的硬實力 (Erlinghagen, 2008)。那麼隨著每個社會的軟、硬實力的不同，將會提供個體不同的社會資源。如失業救助金或社會保險等政策，都會提供個體經濟資源以緩衝失業對其生活的影響 (Anderson & Pontusson, 2007)。換言之，每個社會具備的軟實力與硬實力差異連帶的也會影響個體面對壓力的反應與態度。

再者，誠如前文所述，過去工作不安全感的文獻多偏重於個人、家庭與組織面向對於工作不安全感及其工作結果關聯之調節效果的討論上，而忽略社會制度與文化因素對工作不安全感及其工作結果關聯之調節效果。為了彌補該研究缺

口，我們將由「社會制度」與「文化」面向了解員工對工作不安全感的差異反應。

小結以上，本研究乃奠基於 Lazarus 及 Folkman (1984) 的「壓力互動論」觀點之上，企圖了解在社會軟、硬實力的差異下，個人對工作不安全感的反應是否也有不同。更具體來說：筆者想問的是「社會制度（福利體制）與文化（集體與個體、不確定性規避）差異對員工工作不安全感及其工作態度（工作滿意及組織承諾）關聯的調節效果為何？」換言之，本文希望從員工所有擁有資源的差異，發現員工對工作不安全感在工作態度上的不同反應，找出可以幫助個體減緩工作不安全感對其工作結果的影響，提供政府與企業有關工作壓力管理之相關建議。



第二章 文獻回顧

本章共包含二節，第一節將介紹職場中工作不安全感概念的定義、源起及其研究發展。由此除了可清楚了解工作不安全感之概念內含之外，亦可瞭解促成員工萌生工作不安全感的因素，及工作不安全感與員工工作結果的關聯。再者，從工作不安全感過往研究的缺口中，界定本研究的價值與關注焦點，即從員工對於工作不安全感的差異性反應中，瞭解干擾員工工作不安全感與反應的可能因素。具體來說即是了解員工工作不安全感與其工作態度關聯，是否存在跨國差異。第二節則分別說明社會福利體制與文化對於員工工作不安全感及其態度反應的可能調節效果，並據此形成研究假設。

第一節 工作不安全感的定義與影響

從心理契約論的觀點來看，工作不安全感是一種心理契約破壞後的結果。Rousseau (1989, 1990) 認為心理契約建立於員工對於僱傭關係之認知基礎上，員工會因為組織所提供的契約與承諾，而對組織產生對等的義務知覺與認同。雖然個人心理契約多被視為一種穩定的狀態，但這不意謂心理契約不會改變。隨著大環境的快速變遷，如金融海嘯、企業再造及員工工作契約改變等，都會重塑員工對組織的承諾與心理契約。實證研究亦發現一旦員工對組織所有的心理契約受到破壞後，會影響員工對組織與工作的態度及行為，如降低個人的幸福感 (Conway & Lance, 2010) 或工作滿意度 (Tekleab & Taylor, 2003) 及工作績效 (Robinson & Morrison, 1995)。再者，從社會地位的觀點來看，工作對個人而言，是代表一個人在社會中所佔有的位置。相對的，持續的工作也可作為個人維繫社會地位的手段。但當個人面臨工作喪失的危機時，不僅代表他將面臨經濟收入短缺的威脅，也意謂他所佔有的社會地位也將隨之不保。員工面臨失業危機的同時，則容易對現有工作與組織產生不安全感與害怕 (Erlinghagen, 2008)。換言之，

如果員工知覺工作不再受到保障時，心理契約便會受到破壞、產生不安全感，進一步改變其工作態度與行為。是此，本研究將以心理契約理論為基礎，將工作不安全感視為員工心理契約受到破壞的一種心理知覺，進一步探討員工對工作不安全感的知覺與反應。

如果員工因為大環境變化或組織變革而面臨工作喪失的風險時，員工心理契約將隨之而變，連帶的也將促使員工產生工作不安全感。但具體來說，何謂「工作不安全感」？且當員工因為心理契約破壞而產生工作不安全感時，其對員工後續的工作態度與行為是否有所影響？是此，底下筆者將依序介紹工作不安全感的定義及其相關研究發展。

一、工作不安全感的定義

綜觀過去對於工作不安全感的定義如下表，

表 3 工作不安全感定義

作者	年代	定義
Greenhalgh 及 Rosenblatt	1984	工作不安全感是指在一個受到威脅的工作環境中想要繼續維持目前工作所產生的無力感
Ashford、Lee 及 Bobko	1989	工作不安全感是工作特性不安全感、工作異動不安全感及無力感的總合
Borg	1992	當員工感覺到有可能失去工作或是失去個體認為重要的工作特性時，所產生的不安全感
Heaney、Israel、House 與 Mero	1995	工作不安全感是來自於想要持續眼前工作時對於各種潛在威脅的感受

作者	年代	定義
Bocu	1995	工作不安全感是個人感覺到自己的工作沒有保障，或是有可能失去工作所以感到害怕的心理感受
Rosenblatt 及 Ruvio	1996	則是認為工作不安全感是未來是否能夠可以再繼續目前工作的整體性考量
Davy、Kinicki 與 Scheck	1997	工作不安全感是個體害怕不能再繼續從事目前的工作的威脅感
Mauno 及 Kinnunen	2002	認為雖然個體處在同一個客觀環境中，但是個體所感到的工作不安全感，會因為本身的差異而有所不同，所以對於工作不安全感的感受，是取決於個體對於外在環境的主觀知覺。
Sverke 及 Hellgren	2002	則認為工作不安全感是一種來自個人（主觀）與環境（客觀）的互動結果，即個人對於環境的主觀知覺與反應。
Anderso 與 Pontusson	2007	將員工工作不安全感細分為「認知性工作不安全感」(cognitive job insecurity, 簡稱 CJI)與「情感性工作不安全感」(affective job insecurity, 簡稱 AJI) 兩種。前者，是指個人評估她自己未來可能失去工作的可能性；後者，則是指個人對於工作喪失的焦慮或擔憂。換言之，工作不安全感不僅是指個體對於環境變化的客觀知覺，也包含個體對於環境壓力的情緒反應。

（此表由研究者自行整理）

綜觀過去對於工作不安全感的相關研究，迄今仍未有一致性的定義。最常見的爭議是有狹義/廣義及情感性與認知性之區分。底下筆者將簡單介紹這兩組定義的差別。

(一) 狹義與廣義

1、狹義

就狹義面向來看，Bocu (1995) 認為工作不安全感是個人感覺到自己的工作沒有保障，或是有可能失去工作所以感到害怕的心理感受。Rosenblatt 與 Ruvio (1996) 則是認為工作不安全感是未來是否能夠可以再繼續目前工作的整體性考量。Davy 等人 (1997) 則定義工作不安全感是個體害怕不能再繼續從事目前的工作的威脅感。換言之，所謂狹義的「工作不安全感」為：對於未來是否能從是目前工作的擔憂 (Hellgren, Sverke, & Isaksson, 1999; Mak & Mueller, 2000; Probst & Lawler, 2006)。

2、廣義

但也有學者認為這樣對工作不安全感的定義過於狹窄，認為只要員工面臨任何與工作有關的喪失，如收入、升遷機會、生涯發展機會、地位與同事的喪失，都會促使員工對工作產生高度的不安全感。如 Greenhalgh 與 Rosenblatt (1984) 就認為工作不安全感是指「在一個受到威脅的工作環境中想要繼續維持目前工作所產生的無力感，其中包含多元的面向，如喪失目前工作、擔心未來工作的喪失、面臨工作環境的威脅及無力感」。Ashford、Lee 及 Bobko (1989) 則延續 Greenhalgh 與 Rosenblatt (1984) 對於工作不安全感的定義，進而將工作不安全感區分為工作特性改變之威脅感、工作異動之威脅感與無力感等三方面，而工作不安全感則為該三面項的複合效果。

(二) 情感性與認知性

相較於 Greenhalgh 及 Rosenblatt (1984) 的定義認為工作不安全感是指在一個受到威脅的工作環境中想要繼續維持目前工作所產生的無力感。Sverke 及 Hellgren (2002) 則認為工作不安全感是一種來自個人 (主觀) 與環境 (客觀) 的互動結果, 即個人對於環境的主觀知覺與反應。綜合 Greenhalgh 及 Rosenblatt (1984) 與 Sverke 及 Hellgren (2002) 對工作不安全感的定義, Anderson 與 Pontusson (2007) 將員工工作不安全感細分為「認知性工作不安全感」(cognitive job insecurity, 簡稱 CJI) 與「情感性工作不安全感」(affective job insecurity, 簡稱 AJI) 兩種。前者, 是指個人評估她自己未來可能失去工作的可能性; 後者, 則是指個人對於工作喪失的焦慮或擔憂。換言之, 工作不安全感不僅是指個體對於環境變化的客觀知覺, 也包含個體對於環境壓力的情緒反應。

Mauno 及 Kinnunen (2002) 認為雖然個體處在同一個客觀環境中, 但是個體所感到的工作不安全感, 會因其個人差異而有所不同, 所以對於工作不安全感的感受, 是取決於個體對於外在環境的主觀知覺與反應。簡言之, 個體在處理外部環境變遷的訊息時, 會先作客觀的評估 (認知性工作不安全感), 進而產生個人主觀的情緒反應 (情感性工作不安全感) 及後續工作態度與行為的改變。然, Cooper 等人 (2001) 認為在壓力反應的歷程中, 只有在個體對該壓力源有情緒反應的情境下, 個體才会有進一步的壓力反應, 即改變其工作態度與行為等。換言之, 個人對壓力的情感性反應才是影響個人工作態度與行為的重要因素。至於認知性的評估則是影響個人情感反應的潛在因素 (Borg & Elizur, 1992)。

(三) 小結

雖然 Sverke、Hellgren 與 Näswall (2002) 針對工作不安全感及其結果的相關研究做了一個整合性的分析, 結果發現由單一指標「你(妳)擔心失去工作的

程度？」衡量工作不安全感者，較能有效預測員工之工作滿意、工作績效及其對組織的信任。但本研究主要是站在「壓力互動論」的基礎上，探討員工對於現有環境中的壓力所產生的壓力感受（工作不安全感）及反應。誠如 Mauno 及 Kinnunen（2002）所言：員工工作不安全感的感受，是取決於個體對於外在環境的主觀知覺與反應。簡言之，個體在處理外部環境變遷的訊息時，會先作客觀的評估（認知性工作不安全感），進而產生個人主觀的情緒反應（情感性工作不安全感）及後續工作態度與行為的改變。是此，為了能有效了解員工對工作不安全感的差異性反應，筆者將以 Sverke 等人（2002）與 Anderson 及 Pontusson（2007）對工作不安全感的界定方式，認為「工作不安全感是一種員工對於未來工作可能喪失（客觀環境）的理性評估與情感反應」，即是以「認知性與情感性工作不安全感」的定義作為工作不安全感概念的界定。

二、工作不安全感的發展與缺口

回顧工作不安全感過去的相關研究，本研究先為大家介紹工作不安全感該議題研究發展的進程與結果，亦即了解促成工作不安全感生成的前因變項，工作不安全感的影響後果，及工作不安全感與工作後果關聯間存在的干擾因素。

（一）工作不安全的前因

依循 Greenhalgh 與 Rosenblatt（1984）的架構，發現影響工作不安全的前因變項包括了客觀的威脅。客觀的威脅對員工來說，基本上是外來的。因為 Greenhalgh 與 Rosenblatt（1984）認為工作不安全感可以分為「威脅的嚴重程度」和「無力感」兩大構面，因此威脅的來源也被他們認為是工作不安全感重要的前因變項之一。而在威脅的來源方面，主要是指組織發生改變。也就是環境或是工作情境的改變，其中包括：組織衰退及縮編、組織重組、技術改變及身體的危險等四類。Ashford 等人（1989）除了同意 Greenhalgh 與 Rosenblatt（1984）的四

點（組織衰退及縮編、組織重組、技術改變、身體的危險）之外，更加入了裁員及公司合併或出售，使組織改變的範圍擴增到六個層面。

儘管過去對於工作不安全感的研究多著重於工作對員工個人工作不安全感間的相互影響，而較少探討家庭因素如何影響員工個人對於工作不安全感的知覺與反應，及員工對於工作不安全感的知覺如何影響家庭的關係。但 Kinnunen 與 Mauno (2002) 就發現家庭的經濟壓力對於員工個人之工作不安全感產生角色外溢 (spill over) 的影響，即是家庭因素影響到員工個人於工作面向的態度與行為表現。由此可知，員工個人所知覺到的工作不安全感與其家庭可能存在著相互影響的關係。

至於在個人特質層次，Ashford 等人 (1989) 則是以內、外控傾向為主。因為要是組織發生了改變，就同一個客觀威脅而言，外控取向與內控取向的員工，知覺到的主觀威脅就有所不同，內控取向較高的人會認為自己較有能力抵抗威脅 (Anderson, Hellriegel, & Slocum, 1977; Mitchell, Smyser, & Weed 1975; Rotter, 1960)。除了內控取向外，負向情感 (Roskies, Louis-Guerin & Fournier., 1993)、低自尊 (Kinnunen & Mauno, 1999; Kinnunen & Mauno, 2002)、低凝聚力 (Roskies & Louis-Guerin, 1990)、工作涉入 (Kinnunen & Mauno, 2002) 等變項亦會影響個人對工作不全感的知覺。

(二)工作不安全感的後果

有別於失業是既定的客觀事實，工作不安全感描述的是員工對於目前工作之連續與否所處在的一種心理不安的狀態，而當員工的心理知覺到外在環境的不確定性時，其會對員工產生心理壓力，進而影響員工的態度及行為 (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984)。過往研究得知，工作不安全感會降低員工對工作的幸福感，及其工作

態度產生負向的影響，如會降低員工的身體與心理健康，且對其工作滿意度產生負向的影響（Dekker & Schaufeli, 1995; Hellgren, Sverke, & Isaksson, 1999; Mak & Mueller, 2000; Strazdins, D'Souza, Lim, Broom, & Rodgers, 2004; Kausto, Elo, Lipponen, & Elovainio, 2005），亦會降低員工對組織的承諾（Cuyper & Witte, 2006）、信任及忠誠感（Cheng & Chan, 2008; Rosenblatt, Talmud, & Ruvio, 1999; Sverke et al, 2002;）、對組織支持的知覺（Rosenblatt & Ruvio, 1996），增加員工的工作退卻與離職傾向（Probst & Lawler, 2006）。國內研究也有相同的發現，在電子業、營造工程業及人壽保險業中，工作不安全感與工作滿意度是呈負相關的（盧瑞陽，1997）。陳佳雯與陸洛（2011）以 2005 年臺灣社會變遷調查資料為樣本，也發現員工工作不安全感及其工作滿意、組織承諾間存在著負向關聯。

工作不安全感除了可以被當成個體對外部環境所產生個人反應，但過去亦有研究將工作不安全感視為脈絡變項，即將工作不安全感當作組織的氣候，去看員工在充滿工作不安全氣候的組織下，其工作態度及行為的改變，如 Wilson、Larson 與 Stone（1993），發現在工作不安全的環境中工作，員工及其配偶較容易知覺到壓力，且該壓力知覺程度容易隨著員工年齡、情緒的幸福感、身體健康、工作壓力及婚姻問題等因素而加劇或減少。

(三)工作不安全感的干擾變項

工作不安全感對於員工所造成的影響，是否受到其它因素的干擾？亦即，工作不安全感對於員工態度、行為的影響是否因為其它的變數而有所不同。Cheng 及 Chan（2008）針對工作不安全感及其影響之相關研究進行整合性的分析。該篇研究以員工之年資（tenure）、年齡（age）及性別（gender）作為工作不安全感及其結果變項間的調節因子，結果發現年資與年齡會對工作不安全感及其結果變項的關係產生干擾效果。至於 Cheng 及 Chan（2008）的研究為什麼把焦點放在

工作不安全感及其結果變項間的調節因子？乃起因於過去研究發現工作不安全感與其結果變項間的關係，存在著不一致的結果，如工作不安全感可能降低員工的工作滿意度，也可能增強員工的工作滿意度，而面對這樣不一致的結果，卻甚少研究去探討工作不安全感與其結果變項間的干擾因素。

依循 Lazarus 及 Folkman (1984)「壓力互動論」的觀點，Cooper 等人 (2001) 亦指出員工對於壓力的知覺與反應，會隨著個人特性、所處情境及社會的不同而不有同的解讀與反應。Greenhalgh 與 Rosenblatt (1984) 也認為員工對工作不安全的知覺與反應，會因為個人特性、個人所接收到的社會支持及個人對工作的依賴性等因素的差異而有不同。而上述論點也受到後續研究的支持，如工作不安全感對男性幸福感的負向影響大於女性 (De Witte, 1999)。員工的負向情緒 (negative affect) 會強化工作不安全感與其生理健康的負向關聯 (Mak & Mueller, 2000)。陳佳雯與陸洛 (2011; 2013) 分別使用不同的樣本與理論架構，探討工作不安全感與其結果變項間的干擾因素。陳佳雯與陸洛 (2011) 以 2005 年臺灣全國性的社會調查資料為樣本，進行分析。旨在探討：個人特性與家庭特性對於員工工作不安全所產生的差異影響。結果發現：性別、年齡與配偶工作狀態皆會調節工作不安全感與工作滿意的關係。即男性的工作不安全感與工作滿意的負向關聯會較女性來的強；年長者的工作不安全感與工作滿意的負向關係會較年輕者來得強。陳佳雯與陸洛 (2013) 則以中、港、臺三地的全職員工為樣本，主要探討情感性組織諾對工作不安全感與工作態度、行為關聯間的調節效果。結果發現：情感性組織承諾對工作不安全感與工作績效之關聯之調節效果會隨著文化差異而有所不同。對香港員工而言，情感性組織承諾會強化工作不安全感與工作績效的負向關聯；對北京員工而言，情感性組織承諾會緩和主觀工作不安全感與工作績效的負向關聯。

綜上所述，我們知曉工作不安全感的確會對員工個人工作態度及行為之負向關聯，且該關聯會因為其他因素的存在而有著不一致的結果。比如：對女性員工而言，其離職意願會隨著工作不安全感的增加而提高；但對男性員工而言，工作不安全感則不會影響其離職意願（Rosenblatt, et al., 1999）。整體來說，過去研究除了發現，個人背景變項對於員工工作不安全感與其工作態度關聯的調節效果之外，也發現家庭及組織面向也存在著干擾員工工作不安全感與其工作態度關聯的因素。家庭面向，如配偶有無工作（陳佳雯、陸洛，2011）；組織面向如：工作契約形式（De Cuyper & De Witte, 2006; Parker, Griffin, Sprigg, & Wall, 2002）、組織大小（Cheng, Chen, Chen, & Chiang, 2005）、組織類型與組織信任（Wong, Wong, Ngo, & Lui, 2005）、工作控制（Büssing, 1999）、社會支持（Lim, 1996, 1997）、職位（Sverke, et al., 2002）等因素。但調節變項的討論除了著重於個人與家庭特性之外，社會特性的因素也值得被討論。Sverke 等人（2002）及 Probst & Lawler（2006）皆認為除了員工個人、家庭及其所在組織內部的因素之外，組織外部的社會因素也是影響員工對於工作不安全感差異性反應的重要因素。L'aszlo 等人（2010）以歐洲 16 國為樣本，探討員工工作不安全感及其健康關聯是否會隨著國家別而有所差別。結果發現，員工工作不安全感與其健康存在負向關聯，而該負向關聯並不會因國家而有所不同。換言之，L'aszlo' 等人（2010）認為國家差異對員工工作不安全感與其健康之負向關聯並不具調節效果。但有趣的是，Sora 等人（2009）一樣以歐洲國家為研究對象，比較不同國家之員工於工作不安全感及其態度關聯的差異。結果發現國家差異會干擾員工工作不安全感及其態度之關聯。是此，面對過去研究結果的不一致，顯示國家差異對於員工工作不安全感及其工作態度關聯間的調節效果，仍有待驗證。另一方面，過去工作不安全感的研究，多以歐洲國家作為分析的對象，而甚少以非歐洲國家作為研究脈絡。是此，過去對工作不安全感與其結果關係之調節效果的驗證，在歐洲以外地區是否依然具有一致性的結論？面對過往研究結果的不一致及研究地區的限制，本研究認為

「國家差異」對於員工工作不安全感及其工作態度的調節效果仍有待驗證。

回顧過去研究，Erlinghagen (2008) 認為導致國家差異的因素有很多，但過去探討員工工作不安全感的跨國比較性研究還無法與既有的理論典範連結，故建議未來研究可以朝現實與理論結合的方向努力，嘗試從文化或社會福利等既有典範瞭解員工對工作不安全感的知覺與反應差異。是此，從上述研究的爬梳，本研究於下更具體的界定出本研究範疇與特殊性：

(一) 擴充樣本的多元性：有鑑於過往研究多以歐洲國家作為分析的對象，Erlinghagen (2008) 建議可以亞洲與美洲地區國家為研究對象，以免因為樣本限制性的問題而影響研究結果的適用範圍。是此，我們將擴充樣本的多元性，以歐、亞、美三大地區的國家作為研究對象。

(二) 架構現實與理論的橋梁：儘管 Anderson 與 Pontusson (2009) 及 Probst 與 Lawler (2006) 的研究分別發現社會福利制度與文化的差異皆會影響員工對工作不安感的反應，但仍存在待解的問題。首先，就文化面向來說，過去研究雖有嘗試以個人主義與集體主義作為分類架構，檢視不同文化下，員工對於工作不安全感的差異反應，但囿於資料限制多僅以單一國家作為集體與個人主義的代表。如美國（個人主義）與大陸（集體主義）(Probst & Lawler, 2006)、比利時（個人主義）與西班牙（集體主義）(Sora et al., 2009)。雖然這兩個研究都發現文化對員工工作不安全與其結果反應具有調節效果。但從統計上來說，樣本數量將容易影響統計結果，故本研究將擴大樣本資料，承襲集體主義與個人主義的分類架構 (Oishi, 1999)，重新確定文化對於員工工作不安全感之差異性反應的調節效果。

再者，就社會制度面來說，Anderson 與 Pontusson (2007) 雖發現社會

福利體制度會降低員工工作不安全感，但僅侷限特定福利政策效果的討論上（如失業救助金）而不能幫助我們從整體制度的差異（即社會福利體制）了解社會制度差異對員工工作不安全感反應的影響。參考 Erlinghagen（2008）的建議，我們期望以既有福利體制典範作為分類架構，進一步了解員工對於工作不安全感的差異性知覺與反應是否隨社會福利體制典範發展得差異而有所不同。有鑒於該此，筆者將以 Esping-Andersen（1999）與 Holliday（2000）提出的「福利體制類型」作為依據，進一步釐清福利體制類型對於員工工作不安全感及其工作態度關聯的調節效果。

由上述，知道我們的研究立場與特殊性。下一節，我們將依序推導文化與社會福利體制差異對員工工作不安全感及其工作態度關聯的調節效果。



第二節 社會制度與文化的調節效果

綜上所述，筆者發現儘管工作不安全感這個議題已累積許多重要研究，但從跨國差異比較角度去討論員工工作安全感議題的研究並不多。綜觀過去研究對於工作不安全感的討論，仍多停留在個人、家庭或組織層次的探討上，如關注個人、家庭或組織等相關因素對工作不安全感與員工工作態度及行為關聯的調節或中介效果，而忽略社會脈絡性因素對於個人行為的可能影響。Erlinghagen (2008) 認為除了從個人及家庭面向了解員工對工作不安全感的差異反應之外，個人所持的文化觀點及其所屬的社會制度也會干擾員工工作不安全感及其結果變項的關聯。是此，本節我們將從文化與社會制度面向，討論文化（集體與個體文化、不確定性規避）及社會福利體制（社會民主型、保守型、自由型與東亞發展型）對於員工工作不安全感的差異性影響。

一、工作不安全感的影響

從前文可知，國內、外研究一致發現：工作不安全感與員工幸福感及其工作態度產生存在負向關聯，如工作不安全感會降低員工的身體與心理健康(Hellgren, et al., 1999; Kausto, Elo, Lipponen, & Elovainio, 2005; Mak & Mueller, 2000; Strazdins, D'Souza, Lim, Broom, & Rodgers, 2004)、減少員工工作滿意（陳佳雯、陸洛，2011；盧瑞陽，1997；(Dekker & Schaufeli, 1995; Hellgren, et al., 1999; Mak & Mueller, 2000; Strazdins, et al., 2004)、組織承諾(De Cuyper & De Witte, 2006)、信任及忠誠感(Rosenblatt, et al., 1999)、降低員工對組織支持的知覺(Rosenblatt & Ruvio, 1996)，增加員工的工作退卻與離職傾向(Probst & Lawler, 2006)。

整體而言，工作不安全感的確會對員工個人工作態度與行為，產生負向的影響。但在眾多工作態度變項上，本文主要聚焦於工作滿意與組織承諾兩變項。

Ashford 等人 (1989) 認為工作不安全感代表員工知覺的一大混合體 (a constellation of perceptions)，且此一混合體對員工工作滿意與組織承諾產生較大的影響。上述許多研究也都驗證了工作不安全感不僅會降低員工工作滿意，也會降低員工對組織的承諾。是此，本文將以員工工作滿意與組織承諾的作為員工工作態度的主要衡量變項。本研究亦假設工作不安全感會對員工工作態度與行為產生負向的影響。

假設1-1：工作不安全感與工作滿意間為一負向關聯

假設1-2：工作不安全感與組織承諾間為一負向關聯

二、文化的調節效果

Taylor (1958) 認為，文化是一個經由群體長期互動、集體創造下的結果。文化是一個複合整體，包含知識、信念、道德觀、風俗習慣、法律、以及作為一個社會成員所習得的一切能力和習慣。Triandis (1972) 更進一步將文化定義為：文化包含了生活中易於觀察到的一些項目，如人類打造的環境、經濟、政治、法律體系、語言、婚姻；也包含了價值觀、信念等較難覺察的項目。故由以上的定義可看出，文化雖是群體互動與集體創造的結果，但經由學習與創造的過程，讓文化得以傳承下去，進而深深地影響群體內每一個成員的思想、價值觀和行為模式。再者，Hofstede (1980) 認為，文化是一個群體所擁有的共同組合特性 (collective programming of the mind)，該特性會影響該群體成員對環境的反應，且與其他群體成員相異。循此，文化可用來作為判別群體差異的重要指標，且可依據牽涉範疇再畫分為國家文化、組織文化和個體文化等。

但隨著各地區歷史、地理、語言及價值觀等諸多因素的差異，每個國家之間所具備的文化也不盡相同，Doney、Cannon 與 Mullen (Doney, Cannon, & Mullen, 1998) 認為將文化掛上國家這個名詞，主要是從社會特性的差異強調每個文化的特殊性。Clark (1990) 則進一步解釋文化與國家的差別在於，文化是行為或人格特性的獨特、持久狀態；國家文化則為一國國民所共享的態度與見解，它規範

國民的行為與對這個世界的看法。再者，國家文化該價值觀、信念，在孩童時期就已經透過家庭、學校或大眾傳播系統習得，悄悄的融入在我們的日常生活中，形構出群體與群體間生活與文化的差異（Hofstede, 1980）。換言之，隨著文化的差異，除了建構不同的國家文化、信念與價值觀之外，連帶的也會導致團體間對於同一環境壓力有不同的解讀與反應。Hofstede（1980）早期透過 IBM 全球 72 個分公司的問卷資料，建構出文化分析的四個重要面向，分別為權力距離、不確定性規避、集體/個人主義、男/女性化。至 1985 年，以 100 多名來自 23 個國家的學生為研究對象，參考該次研究結果又為既有的文化架構增添第五個面向，長/短期導向。以下將以此五個構面，分別詳述文化差異的內涵：

(一)權力距離 (Power Distance)：不同社會對於權力分配不平等狀況之接受程度的差異。

不論是在聲譽、財富、權力或地位都可窺見社會不平等的現象。其中，人們對於權力分配不平等狀況的接受程度即為「權力距離」。而個體對於權力不平等接受程度的差異可從 PDI (Power Distance Index) 分配結果得知。PDI 實際數值的衡量可透過以下三者的觀察：上層決策過程是民主或專制、權力位階低與權力位階高者意見相左時產生的恐懼程度，以及權力位階低者希望決策過程是以何種形式進行。若 PDI 較高者，即高權利距離者，較強調身分地位的差異與階層性，且較能夠接受權力分配不均的現象。反之，PDI 較低者，即低權利距離者，則重視上下權力的平等，對權力分配不平等之現象具有較高的反抗意識，認為知識與尊敬才是權力的主要來源。高權力距離的國家如法國、西班牙、臺灣、韓國；較低的國家如美國、加拿大、瑞典、挪威、德國。

(二)不確定性規避 (Uncertainty Avoidance)：不同社會對於環境不確定性和曖昧之接受程度的差異。

在生活中，人們經常想透過科技、法律及宗教試圖來規避各種不確定性或曖昧不明情境所造成的不安。然，外部環境的快速變化與未來發展的不可預測性都容易影響個體的生活與情緒反應。譬如，個體對於世界末日預言的反應會隨著每個人信仰或文化的差異而有所不同。Hofstede 於 1980 的研究資料顯示，不同國家對於不確定性的容忍程度的差異，可由 UAI (Uncertainty Avoidance Index) 的數值得知。UAI 的測量涵蓋：是否建立正式規範、職業體系是否穩定以及人們是否普遍存在緊迫感等三個面向。在不確定性規避程度較高的國家，會藉由降低人們生活的各種不確定因素，如提升就業穩定度、明確的工作與家庭規範等，保持社會秩序的穩定。在工作上，員工也顯得較拒絕改變、害怕失敗、不願冒險、希望終身在一家公司工作。反之，不確定性規避程度較低的國家，人們對於生活的變化抱持輕鬆以對的態度，且較願意嘗試冒險行為。在工作上，不確定性規避程度低者也較不害怕改變、認為衝突是正常的、願意冒險、願意且主動變換工作環境等。不確定性規避程度高的國家如法國、德國、日本、臺灣及韓國；不確定性規避程度低的國家如瑞典、挪威、加拿大、澳洲、美國。

(三)個人/集體主義 (Individualism/Collectivism)：不同社會對於自我和他人關係重視程度的差異。

「個人主義」，則是指個人從環境中分化、主導、控制、改變環境，以求達成個人願望、動機與野心的傾向。所謂，「集體主義」是指個人與周遭環境建立並維護和諧的關係，將自己融入，以有效地達成集體及社會關係性目標的傾向。簡單來說，個人主義的社會結構將較為鬆散，較強調個人權益、自由。集體主義社會結構則較為緊密，強調人際關係、和諧。個人/集體主義可由 IDV

(Individualism Index) 分數的高低得知，若較注重個人生活的時間則偏向高個人

主義；若較注重群體生活者則偏向低個人主義。且 Schwartz 於 1994 年亦指出，在大多數國家當中，個人主義與權力距離將呈負相關，即個人主義者較不能接受權利距離的不平等，反之亦然。個人主義的國家如法國、德國、美國、挪威；集體主義的國家如臺灣、韓國、日本。

(四)男/女性化 (Masculinity/ Femininity)：不同社會賦予男、女性別角色價值觀的差異。

依循傳統社會對於男、女性別角色的設定與期待，男性常被要求具備「工具性特質」(instrumental characteristics)，如堅強、獨立、勇敢、追求成就、適合在事業上打拚、競爭等，女性則需具備「情感表達特質」(expressive characteristics)，如溫柔、順從、依賴、愛小孩，應從事照料家庭與小孩的工作。換言之，在男性化程度較高的社會中，強調「自我目標」的追求，如事業成就、工作升遷或名譽等。反之，女性化程度較高的社會則著重於「情感與關係」的表達及經營，如重視與其他人的關係、在乎工作氣氛、工作安全感等。男/女性化程度可由 MAS (Masculinity Index) 的成績做為判準。男性化國家如美國、德國、日本；女性化國家如瑞典、挪威、法國、南韓、臺灣。

(五)長/短期導向 (Long-term Orientation /Short-term Orientation)：不同社會對於時間重視程度的差異。

Hofstede (1991) 認為對時間態度的不同可作為區別社會文化差異的判準之一。若國家文化偏向長期導向者，則較不重視時間，認為時間是一種無限且沒有止盡的資源。並以未來利益作為主要考量，甚至會為了長期目標而犧牲短期利益。反之，短期導向則是較重視時間導向的人，認為時間是一種有限的資源，著重眼前利益，較不會為了將來而犧牲了目前的利益。而長/短期導向的程度可由 LTO (Long-Term Orientation Index) 的成績做為判準。長期導向國家如臺灣、南

韓、日本；短期導向國家如法國、美國、英國、加拿大。

由以上國家文化差異的分析可見，Hofstede (1980) 早期透過 IBM 全球 72 個分公司的問卷資料，建構出文化分析的四個重要面向，分別為權力距離、不確定性規避、集體/個人主義、男/女性化。至 1985 年，以 100 多名來自 23 個國家的學生為研究對象，參考該次研究結果又為既有的文化架構增添第五個面向，長/短期導向。Oishi、Diener、Suh 及 Lucas (1999) 認為隨著文化差異，不同文化所注重與強調的價值、生活規範也有所不同，如個體主義文化者重視自主性、集體主義文化者則強調關係的經營。換言之，從 Oishi 等人 (1999) 提出的「價值做為個人主觀幸福感的調節變項」模式來看，我們可以發現文化是型塑個體價值觀差異的重要脈絡，亦可被視為影響個體主觀幸福感的重要調節因素。Hofstede (1980) 所界定文化差異指標，常被拿來作為區分不同國家文化或東、西方文化差異的指標。即便 Hofstede 的文化分類架構陸續受到批評與挑戰 (Baskerville, 2003; Fang, 2003; McSweeney, 2002; Smith, 2002)，但該分類架構仍具有其適用性。其中，在社會科學的跨文化研究議題上，個人與集體主義仍是最常被廣泛使用的分析架構 (Triandis & Bhawuk, 1997)。且 Hofstede 提出之個人與集體主義的差異在過往壓力研究中也獲得證實，如 Probst 與 Lawler (2006) 及 Sora 等人 (2009) 研究。此外，Hofstede (1991) 認為個體對於生活保障或安全的強調也跟其對不確定性的規避程度有關，且該假設推論也在其後續的研究中獲得證實。但回顧工作不安全感與文化差異等相關研究，「對不確定性的規避」卻未曾被納入討論。是此，本研究將援用 Hofstede (1980) 提出的「個人與集體主義」及「對不確定性的規避」之分類架構，作為本文論述文化差異的基礎。目的有二：一來期能彌補過往研究缺口，二來期望藉由與過往相關研究對話，重新驗證 Hofstede 文化分類架構的適切性。

Hofstede 表示人類雖是群居的動物，但不同社會對群居性的展現程度是不同的，不同的群居型式會影響個人行為，也通常代表不同的價值觀，特別是自我 (self-concept) 的觀念。一般而言，個人主義和集體主義被視為兩套複雜但又各有特色的文化價值系統或社會模式 (Hofstede, 1980; Kim, 1994; Triandis, 1995)。綜述近期的文獻學者指出，個人主義文化價值的核心內涵為「重視個人的獨立性」 (valuing personal independence)。反之，集體主義文化價值的核心內涵包含「對團體的責任感」與「人際連結」 (Oyserman, Coon, & Kimmelmeier, 2002)。個人主義與集體主義的具體表現差異有：個人主義的社會結構將較為鬆散，並較強調個人權益、自由。反之，集體主義的社會結構為較緊密，此可反映在居住方式上，例如集體主義文化下多核心家庭、大家庭及部落生活。且個人/集體主義的差別可由IDV (Individualism Index) 量測得知，若較注重個人生活的時間則偏向高個人主義，若較注重群體生活者則偏向低個人主義。

Hui (1990) 研究發現，文化價值會影響員工對工作的期望。Hofstede (1980) 發現個人主義文化，較重視工作的自主性與任務的多元性；集體主義文化，則強調工作的保障與良好的工作環境 (Oyserman et al., 2002)。是此，隨著文化脈絡的差異，員工對於工作的期望與價值觀也不一致。Schwarz (1990) 研究發現「保障」 (security) 是十大泛文化價值觀中重要的一環。且 Schwarz 及 Bardi (2001) 針對老師與學生對於價值觀的看法進行跨國性的比較研究，分析五十餘國資料後，結果再次確認「保障」該要素在各價值觀中重要性，其中對集體主義的國家又更顯重要。因為單獨比較美國與新加坡受試者對文化價值觀各要素的排序，發現新加坡人認為「保障」是價值觀中的最重要的因素，在所有價值觀的要素中排名第一。但在美國人心中，保障在所有價值觀的要素中僅排序第六。同樣的，Jones 及 Jackson (2001) 也發現中國員工比澳洲員工更重視「工作穩定的保障」。換言之，我們可以發現集體主義文化比個體主義文化更強調「工作保障」。相對的，

集體主義者也比個人主義者更害怕工作喪失。

Probst 與 Lawler (2006) 比較集體主義 (中國) 與個人主義 (美國) 員工對於工作不安全感的知覺與反應。結果發現，文化價值差異會干擾工作不安全感與工作結果之關聯，即工作不安全感會降低集體主義者的工作滿意、增加其離職傾向與工作退縮行為。但可惜的是，Probst 與 Lawler (2006) 的研究僅以單一國家作為個人與集體主義的代表，而不能作為大範圍推論之用。是此，我們將擴充樣本資料，驗證個人與集體主義價值觀對情感性工作不安全感與及工作結果關聯的調節效果。假設如下：

假設2-1：個人與集體主義價值觀會調節工作不安全感與工作滿意之負向關聯。集體主義會強化工作不安全感與工作滿意之負向關聯。

假設2-2：個人與集體主義價值觀會調節工作不安全感與組織承諾之負向關聯。集體主義會強化工作不安全感與組織承諾之負向關聯。

除了個人與集體主義之外，Randall (1993) 研究也指出員工對不確定性的規避程度是影響其工作態度的重要因素之一。誠如 Hofstede (1980; 1991) 所言，高度不確定性規避的人對生活環境及其周遭相關事物的變化或曖昧不明，容易感到焦慮與不安。他們需要且仰賴明確的規範來維持其日常生活的運作，如法律、文化、工作手冊等具體的生活守則等。Hofstede (1991) 認為個體對於生活保障或安全的強調跟其對不確定性的規避程度有關，且其研究發現，個體對不確定性的規避與其工作滿意、生活福祉間存在負向關聯。換言之，當員工對於不確定性的規避程度越高，則其對於工作保障與安全的需求越高，且其工作滿意與生活幸福的感受越低。於此，我們假設：

假設2-3：不確定性規避價值觀會調節工作不安全感與工作滿意之負向關聯。高度不確定性規避會強化工作不安全感與工作滿意之負向關聯。

假設2-4：不確定性規避價值觀會調節工作不安全感與組織承諾之負向關聯。高度不確定性規避會強化工作不安全感與組織承諾之負向關聯。

三、福利體制的調節結果

Esping-Andersen 於 1990 年出版《福利資本主義的三個世界中》，首先提出「福利體制」(welfare regimes) 的概念。Esping-Andersen (1999) 認為所謂「福利國家」，是指「國家有責任保障其公民某些基本的福利水準」；「福利體制」則是作為一個影響公民生活總體的概念。Esping-Andersen (1999) 進一步解釋福利體制的概念意涵，認為福利體制是結合政府、市場與家庭三個向度的資源而成的總體架構，影響個人的日常生活。換言之，福利體制不僅是政經發展的產物，也作為維繫國家價值與社會關係秩序的重要力量。然，福利體制的發展並非一成不變。福利體制的發展將隨國家政治、經濟與社會制度的改變而有所更迭。而在福利體制與國家政治、經濟與社會制度相互建構的動態關係中，也意謂將型塑出各種不同的社會福利體制。

(一) 福利體制的介紹與說明

Esping-Andersen (1999) 根據福利去商品化¹ (de-commodification)、福利階層化² (stratification) 及市場與政府³ 關係三個準則，劃分出自由的 (the liberal)、保守的或組合的 (the corporatist) 及社會民主 (the social democratic) 三種西方福利國家體制，其中代表國家分別是美國、德國及瑞典等。而 Esping-Andersen (1999) 提出的福利體制架構也引發學者的關注與廣泛的討論。然在後續的研究中，除 Jones (1990) 及 Holliday (2000) 之外，大部分的研究仍以西方福利國

¹ 去商品化，是指個人的生活不再受制於「市場」。受到資本主義的影響，個人被視為商品之一，人類必須仰賴販賣勞動力維生。連帶的，個人的福利也開始依賴金錢交易關係。是此，在個人與勞動的疏離及貨幣作為交換基礎的社會中，個人及其勞力與福利都被商品化了，以金錢作為交換的媒介，以勞力換取金錢，再由金錢獲取對等價值的商品。易言之，「福利的去商品化」乃是指社會福利的提供跳脫市場經濟交換的程度(Esping-Andersen, 1990)。

² 福利階層化，是指依據既有的社會地位與階級，提供不同福利服務予不同團體。

³ 市場與政府關係，則是指政府與市場於社會福利體制中，所扮演的角色，是提供者、限制者或是輔助者

家作為關注的焦點。但誠如 Esping-Andersen (1999) 所言，福利體制與社會政治、經濟及社會制度的發展是一個相互型塑的動態關係。所以，隨著社會政治、經濟及社會制度的發展，不同地區將會型塑其特有的福利體制樣貌。是此，Esping-Andersen(1999)比較許多國家的福利體制之後，將福利體制分為自由型、保守型與社會民主型三類。但除了上述三種福利體制之外，Jones(1990)、Aspalter (2006) 及李易駿與古允文(2003)等研究發現均認為東亞國家之福利體制發展有其獨特性，並無法被歸類為自由型、保守型或社會民主型其中之一。在 Esping-Andersen (1997; 1999) 後續的研究中，也認為東亞國家福利體制的發展有其獨特性，但他認為東亞國家福利體制的發展還處在未成熟的階段，同時混雜了自由型、保守型與社會民主型三種福利體制的特性，待東亞國家福利體制的發展漸趨成熟之後，應可較清楚的將其歸入自由型、保守型與社會民主型三種，甚或是獨立發展為第四種類型。是此，為了瞭解臺灣及東亞國家福利體制的發展，本研究除了參考 Esping-Andersen (1999) 三種福利體制的分類架構外，亦參考 Jones (1990)、Aspalter (2006) 及李易駿與古允文(2003)對於東亞福利體制的補充，本研究將福利體制分成「自由的、保守的、社會民主的及東亞發展型」四類。期望藉由東亞福利體制與其他福利體制類型的比較，能為臺灣福利體制未來的發展提供相關的了解與建議。該四種福利體制的異同與具體說明，請見附錄一。

表 4 四種福利體制國家之核心特質摘要

	去商品化	階層化	市場	社會福利服膺 經濟發展程度
社會民主型	高	低	低	低
保守型	中	高	中	中
自由型	低	中	高	高
東亞發展型	低	高	中	高

資料來源：李易駿、古允文，2003，〈另一個福利世界？東亞發展型福利體制初探〉。《臺灣社會學刊》，31，頁 189-241。

從上表可發現，各種福利體制的特色。底下將依序說明：

1. 「社會民主型體制」的核心價值是對「去商品化」的強調，追求最大化的公民平等與權利，而不允許無產與有產階級二分型態的存在。因此，社會民主福利國家中的體力勞工與白領員工或公務人員享有相同的權利與社會保障。社會福利的給付則是依據投保薪資採累進原則。此外，社會民主型福利體制解除家庭與市場對個人的限制，其最終目的是希望能將個人對家庭得依賴降到最低，然後將個人獨立發展到最大。如政府主動擔負起照顧幼兒與老人的責任、鼓勵婦女外出工作，並提供充分就業的保證。因為，當大部分公民都有工作時，相對的不僅減少依賴政府照護的人口，也可增加社會福利的稅收（Esping-Andersen, 1999）。
2. 「保守型體制」的核心價值是對「福利階層化」的強調，注重既有社會階層與地位的保存。此外，保守體制的發展因受到教會力量介入的影響，也強調傳統家庭關係的保留。可想而知，在「男主外，女主內」的傳統價值下，女性被屏除在社會保險之外，女性多被視為家務工作的主要負責人，以照護家庭幼兒與老人為主。即便就業，仍多是以家庭照顧或日間托兒等低度發展工作為主。換言之，在維護既有社會階層的觀念下，保守型體制的政府並不會主動解除市場與家庭機制對個人的影響，而是扮演輔助的角色。當家庭成員的資源將要被消耗殆盡時，政府才會介入，提供個人有限的幫助與資源（Esping-Andersen, 1999）。
3. 「自由型體制」的核心價值是對「市場」的強調，將政府介入減到最低，或透過政府補貼或稅制優惠幫助市場發展，讓市場有最大的發展空間。主要以低收入戶、失業或弱勢族群作為主要關注的對象，僅提供員工最小的、有限的普級制度或最低的社會保險保障。此外，為避免公民故意失業、仰賴補助

金為生的現象出現，政府訂定福利制度適用對象的條件不僅十分嚴苛，且僅提供有限的幫助 (Esping-Andersen, 1999)。但相對的，也容易造成對領取社會補助者產生「貼標籤」的效果，如二等公民或三級貧民等。

4. 「東亞發展型體制」的核心價值則是強調「社會福利服膺經濟發展」的程度。相較於保守型體制，東亞發展型體制除了強調既有社會地位的維持之外，又更強調經濟發展的重要性。在以「經濟發展」為主的目標下，福利體制的發展僅是配合經濟發展而存在，處在邊緣、不受重視的位置。此外，受到儒家文化的影響，東亞國家十分強調「家庭關係」維護的重要性，家戶也作為經濟發展的重要單位之一，「家族式企業」便是由此而來 (李易駿、古允文，2003)。簡言之，東亞發展型體制的特色有三：首先，經濟成長先於福利分配；再者，化整為零，福利體制是由零散的制度所構成，而不具備完整的福利架構。最後，在維護既有社會地位的基礎上，東亞發展型之福利最不容易達到平均分配的效果。福利分配僅落於特定群體，如軍公教人員 (李易駿、古允文，2003; Kown, 1998)。

(二) 福利體制對日常生活的影響

是此，我們可以知道四種福利體制的發展特色與重點。但如果結合附錄一及上述的說明，以「政府」在福利體制中所扮演的角色作為衡量基準，我們可以發現「社會民主型」體制在強調人人平等的態度下，政府積極介入社會福利體制的規劃與施行，主動提供家庭照護、弱勢族群照護，以降低家庭其他成員的負擔，並提升國家成員的幸福感。Ginn 及 Fast (2006) 研究也發現社會民主型國家的高齡員工就業比例仍較其他福利體制類型來的高。此外，跟據表 5 統計資料發現「社會民主型」福利國家於社會支出與失業補助支出的比例明顯高於其他福利國家。反之，東亞發展型福利國家由於經濟發展步調較慢且福利體制發展較晚，連

帶的國家於社會支出與失業補助支出的比例明顯低於其他福利國家。換言之，相較於東亞發展型福利國家，「社會民主型」國家較能提供員工就樣的安全保障之外，也較願意提供員工失業的救濟金與援助，以降低員工的失業風險。保守型與自由型福利國家則次之。

表 5 四種主要福利體制國家的福利指標

		1995	2000	2005
		社會福利支出占 GDP 的百分比（失業補助支出占 GDP 的百分比） ^a		
社會民主型	瑞典	33.03 (2.30)	28.8 (1.41)	29.1 (1.10)
	丹麥	32.85 (4.43)	25.8 (3.01)	27.2 (2.93)
保守型	法國	28.98 (1.62)	27.6 (1.45)	29.0 (1.45)
	德國	26.7 (1.66)	26.6 (1.54)	27.2 (1.52)
自由型	美國	15.41 (0.35)	14.6 (0.24)	15.8 (0.31)
	加拿大	19.23 (1.31)	16.7 (0.70)	17.0 (0.80)
東亞發展型	臺灣 ^b	3.1	3.5	3.0
	南韓	3.7 (0)	5.1 (0.08)	6.4

資料來源：a. OECD (1995, 2000, 2005)

b. 行政院主計處 (2009)

依據經濟合作暨發展組織 (Organization for Economic Cooperation and Development, 簡稱 OECD) 的定義，社會福利支出的面向包括社會保險、社會救助、福利服務、促進就業與醫療保健等範疇，具體項目包含對疾病、老年給付與家庭津貼等社會安全福利之外，也涵蓋中央政府的社會援助與失業救濟金 (行政院主計處，2005)。簡單來說，當政府願意提供員工安全的或彈性的就業環境、保障員工就業機會時，相對的員工也較不容易產生工作不安全感。Quilgars 及 Abbott (2000) 發現當員工處在彈性就業環境中時，員工相對的也較不容易產生

工作不安全感。再者，當員工面臨失業時，政府願意提供失業救濟金與相關的生活補助時，也會降低員工的工作不安全感。McKee-Ryan、Song 及 Wanberg(2005) 針對失業議題作了整合性的研究，結果發現失業者所獲得的社會政策支持越多者，其心理健康會優於未獲得社會支持的失業者。Anderson 及 Pontusson (2007) 研究指出社會保障可以降低員工對於工作威脅的負向反應。但 Esping-Andersen (1999)、Aspalter (2006) 及李易駿與古允文 (2003) 皆發現東亞國家於社會福利的支出普遍低於西方國家。如表 5，我們可以發現臺灣及南韓於社會福利的支出皆不及其他西方國家的一半。換言之，當政府積極主動介入社會福利體制的建構，並以公民權利作為優先考量時，那麼對於公民的就業保障與失業補助也會有較佳的規範與援助，反之亦然。相對於西方國家政府的主動提供協助，東亞國家員工，因為國家提供社會保障資源的稀少，對於就業與工作環境變化的不安全感及其態度反應也會較其他福利國家的員工來的負向。是此，我們假設：

假設3-1：福利體制類型會調節工作不安全感與工作滿意之負向關聯。相較於其他福利體制類型，東亞發展型會強化工作不安全感與工作滿意之負向關聯。

假設3-2：福利體制類型會調節工作不安全感與組織承諾之負向關聯。相較於其他福利體制類型，東亞發展型會強化工作不安全感與組織承諾之負向關聯

第三章 研究方法

為回應前文所提出的研究議題，本研究採量化取向研究，使用既有跨國資料庫進行分析，了解文化與社會福利體制差異對員工情感性工作不安全感與工作態度關聯的調節效果。

第一節 研究架構與假設

一、研究架構

依據文獻回顧，本研究架構如圖 1 所示。在壓力反應與壓力反應的關聯 (strain-strain) 中，我們主要探討員工對於客觀環境的主觀評估、情緒反應與其後續態度的關聯。是此，筆者以「認知性與情感性工作不安全感」作為個人客觀認知與主觀情緒反應；「工作滿意」及「組織承諾」作為個人態度的衡量指標。此外，本文重點在於探討社會脈絡性因素對員工工作不安全感與其工作態度關聯的調節效果。筆者以「文化」及「社會福利體制」作為社會脈絡因素兩大指標，期望能進一步了解員工在社會軟、硬實力的影響下，員工工作不安全感及其工作態度關聯之異同。

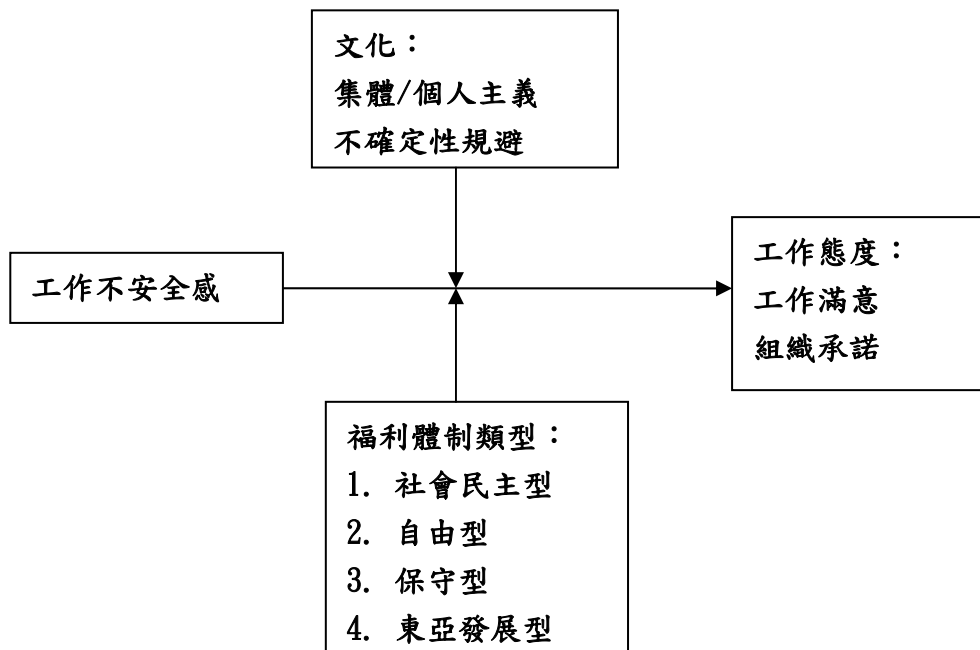


圖 1 研究架構

二、研究假設

本研究共提出三組假設，羅列如下：

假設1-1：工作不安全感與工作滿意間存在負向關聯

假設 1-2：工作不安全感與組織承諾間存在負向關聯

假設 2-1：個人與集體主義價值觀會調節工作不安全感與工作滿意之負向關聯。

集體主義會強化工作不安全感與工作滿意之負向關聯。

假設 2-2：個人與集體主義價值觀會調節工作不安全感與組織承諾之負向關聯。

集體主義會強化工作不安全感與組織承諾之負向關聯。

假設 2-3：不確定性規避價值觀會調節工作不安全感與工作滿意之負向關聯。高

度不確定性規避會強化工作不安全感與工作滿意之負向關聯。

假設 2-4：不確定性規避價值觀會調節工作不安全感與組織承諾之負向關聯。高

度不確定性規避會強化工作不安全感與組織承諾之負向關聯。

假設 3-1：福利體制類型會調節工作不安全感與工作滿意之負向關聯。相較於其

他福利體制類型，東亞發展型會強化工作不安全感與工作滿意之負向關聯。

假設 3-2：福利體制類型會調節工作不安全感與組織承諾之負向關聯。相較於其

他福利體制類型，東亞發展型會強化工作不安全感與組織承諾之負向關聯。

第二節 研究對象

本研究之樣本資料主要採用國際社會調查計畫 (International Social Survey Program, 簡稱 ISSP) 2005 年調查工作取向的模組 (ISSP Module on Work Orientation) 問卷調查資料作為實證研究的基礎。

ISSP 是一個跨國合作的調查計畫，該計畫始於 1984 年，目前全球已有 47 個國家配合實施施測，可說是全球最具規模與代表性的社會調查。ISSP 以十八歲以上的自然人為抽樣對象進行全國性的大樣本調查，每年都會進行一項主題式問卷，主題包含公民權利 (Citizenship)、環境 (Environment)、家庭與性別角色變遷 (Family and changing gender roles)、休閒時間與體育 (Leisure Time and Sports)、國家認同 (National identity)、宗教 (Religion)、政府角色 (Role of government)、社會網絡 (Social networks)、社會不平等 (Social inequality)、工作取向 (Work orientations)。2005 年調查主題為工作取向，此問卷目的是要探討人們工作與日常生活的交互關係。本研究採用挪威 (n=765)、瑞典 (n=672)、芬蘭 (n=620)、美國 (n=823)、加拿大 (n=440)、澳洲 (n=782)、德國 (n=669)、法國 (n=826)、西班牙 (n=476)、臺灣 (n=1,080)、韓國 (n=643) 與日本 (n=379) 等十二國之資料，主要將焦點置於探討：員工工作不安全感與工作態度之關聯是否會隨著其所在國家之文化及福利體制不同而有所差異。總樣本數為 8,175 人。

第三節 研究工具

本研究採用國際社會調查計畫資料庫 (ISSP)，本研究採用主要研究變項包括「認知性與情感性工作不安全感」、「工作滿足」與「組織承諾」。而「人口背景變項」的部分，則包含了員工性別、年齡、教育年數、婚姻狀態、職位、組織各國國內生產總值 (Gross Domestic Product, 簡稱 GDP)、各國失業率、各國社會福利支出費用及各國法定工時。

主要研究變項的量表分述如下：

一、工作不安全感

測量題項 2 題，情感性與認知性工不安全感的題目分別為「您多擔心您可能會失去您的工作？」及「你的工作有保障嗎？」，選項分別為四點與五點量尺 (1 = 非常擔心，4 = 一點也不擔心；1 = 非常同意，5 = 非常不同意)，情感性工不安全感題項經反向計分後，分數再加總，高分代表受訪者對目前工作有較高的不安全感。

二、工作滿意

受訪者對個人之「主要工作之滿意程度」的知覺為內涵進行測量，題目為「您對您現在主要的工作滿不滿意？」選項為七點量尺 (1 = 完全滿意，7 = 非常不滿意)，經反向計分後，高分代表受訪者對目前工作有較高的滿意度。

三、組織承諾

依據 Gallagher 與 McLean Parks (2001) 的組織承諾理論，列舉三項題目如下：(1)「為了幫助機構更成功，願意比該做的更努力？」(2)「我以能在這家公司或機構工作感到光榮？」(3)「為了待在現在的機構，我會拒絕另一份收入比現在高得多的工作？」選項為五點量尺 (1 = 非常同意，5 = 非常不同意)，經反

向計分且該三題分數加總後，總分越高者代表受訪者對於組織有較高的承諾。

四、文化價值觀與福利主義類型

個人主義與集體主義、高度與低度不確定性規避則參考 Hofstede (1980) 及 Hofstede 與 Hofstede (2005) 的研究結果。Hofstede (1980) 以 IBM 公司之 40 個國家的員工為對象，發現不同國家之員工在文化價值觀的不同面向上有不同的評分。就個人/集體主義面向而言，Hofstede (1980) 以平均分數 (51 分) 為切點，高於平均分數者為個人主義；反之則為集體主義。同理，不確定性規避面向者，高於平均分數 (64 分) 稱之為高度不確定性規避；反之則為低度不確定性規避。換言之，參考 Hofstede (1980) 的研究結果，本研究對象中屬個人主義的國家有：挪威、瑞典、芬蘭、美國、加拿大、澳洲、德國、法國、西班牙；集體主義的國家則有：臺灣、韓國與日本。高度不確定性規避的國家有：德國、法國、西班牙、臺灣、韓國與日本；低度不確定性規避的國家則為：挪威、瑞典、芬蘭、美國、加拿大及澳洲。而該分類結果亦於 Hofstede 與 Hofstede (2005) 的研究，獲得再次驗證。Hofstede 與 Hofstede (2005) 擴大研究樣本，以 IBM 公司之 72 個國家的員工為對象，結果發現同 Hofstede (1980) 的研究結果。是此，本研究將以此分類架構，將研究樣本區分為個人與集體主義、高度與低度不確定性規避。

福利體制的分類架構則參考 Esping-Andersen (1999) 三種福利體制的分類架構及李易駿與古允文 (2003) 對於東亞福利體制的補充，本研究將福利體制分成「自由的、保守的、社會民主的及東亞發展型」四類。其中，挪威、瑞典、芬蘭為社會民主型；美國、加拿大及澳洲為自由型；德國、法國、西班牙為保守型；臺灣、韓國與日本則為東亞發展型。

五、控制變項

本研究的控制變項主要依據人口學與環境背景分為兩類。人口學變項主要包含：性別、年齡、教育年數、職位、婚姻狀態及組織類型。環境背景因素則包含各國 GDP、社會福利支出占 GDP 的比例、失業率與各國法定工時。對於工作職位的測量本研究僅作管理者與非管理者的區分。其中，任管理職者=1、非管理職者=0。教育年數，詢問受訪者總共在學校念了幾年書，以年數表示。婚姻狀態，已婚=1、未婚=0。組織類型則分成公家機關、國營企業、私人企業及自僱四類。各國 GDP、社會福利支出占 GDP 的比例、失業率，則參考 OECD 的統計資料，以 2000 至 2005 年的平均數據為代表，亦即各國 GDP 即是取 2000-2005 年資料的平均結果。各國法定工時則參考經濟部主計處及各國官方公布之資料。



第四節 資料分析

本研究將採用 SPSS for Windows 16.0 版的電腦統計套裝軟體進行資料處理。預計進行的統計分析包括：

一、描述統計分析：針對樣本人口學及環境背景之控制變項資料進行描述性統計之分析，計算樣本的次數分配與百分比等，以了解樣本之組成概況。並計算主要研究變項的平均數、標準差及偏態係數、峰度係數等資料，以了解樣本之分配情形。

二、皮爾森積差相關分析：本研究對各變項進行總樣本及分群樣本的相關分析，以了解人口學及環境背景資料、工作不安全感、工作滿意及組織承諾等變項之間的關係。

三、階層式迴歸分析：分別檢驗員工工作不安全感及其工作態度之關聯的主要效果，與文化及社會福利體制差異在壓力因應歷程中所扮演的調節效果。

第四章 結果分析

本章包含四節，第一節說明個人樣本特性。第二節說明背景變項與研究變項的描述性統計。第三節為全樣本的相關分析。最後，第四節為階層線性模式，以其分析結果檢驗研究假設。

第一節 樣本特性

一、個人樣本特性

本研究樣本男性與女性比例為 58.6%：41.4%。平均年齡為 42.04 歲，標準差為 11.59；平均受教育年數為 14.12 年，標準差為 8.85；近八成的受訪者已婚。工作方面特性：其中 37.4% 任管理職（包括低階、中階與高階主管），平均每週工作時間為 39.75 (SD=3.79)。最後，在公司類別方面，近六成的受訪者在私人企業工作 (59.1%)，其他依序為公家機關服務 (19.6%) 與自僱 (14.5%)。樣本個人特性詳見表 6。

表 6 個人樣本描述性統計 (n=8,175)

變項名稱	樣本數	有效百分比(%)	平均數(範圍)	標準差
性別				
女	3,386	41.4		
男	4,783	58.6		
遺漏值	6			
年齡(年)				
	8,140		42.04(16-83)	11.59
遺漏值	35			
教育年數				
	8,017		14.12(0-27)	8.85
遺漏值	158			
婚姻狀態				
未婚	1,973	24.1		
已婚	6,202	75.9		
遺漏值				

變項名稱	樣本數	有效百分比(%)	平均數(範圍)	標準差
職位				
非管理職	5,066	62.6		
管理職	3,023	37.4		
遺漏值	77			
工時	8,175		39.75(35-48)	3.79
組織類型				
公家機關	1,589	19.6		
國營公司	549	6.8		
私人	4,778	59.1		
自僱	1,172	14.5		
遺漏值	87			

二、文化樣本特性

(一) 個人主義與集體主義

我們進一步比較不同文化於前述背景變項上是否具有顯著差異。表 7 呈現的是個人與集體主義國家於「連續變項」屬性之背景變項的獨立樣本 t 檢定，表 8 呈現的是個人與集體主義國家於「類別屬性」背景變項上的分佈是否有所差異，也就是卡方檢定的分析結果。從表 7 可看到，個人主義國家之員工「年齡」顯著地高於集體主義國家之員工。不過，「受教育年數」與「每週的工作時間」則是相反，即集體主義國家之員工的「受教育年數」與「每週的工作時間」顯著地高於個人主義國家之員工。集體主義國家之員工不僅受教年數比個人主義國家之員工多近 1 年，每週工時也比個人主義國家之員工多了近 8 小時。從表 8 可知，個人與集體主義國家之工作者在性別、婚姻狀態、職位及公司類別上都有顯著差異。其中，不論是集體或個體主義國家皆以男性、已婚、非管理職的比例較多。但在公司類別上，集體主義國家，則以私人企業、自僱兩種居多；個人主義國家的樣本則是以私人企業與公家機關較多。

表 7 個人主義/集體主義者之樣本特性 (n=8,175)

變項名稱	集體主義 (n=2,102)			個人主義 (n=6,073)			df	t
	人數	平均數 (分數範圍)	標準差	人數	平均數 (分數範圍)	標準差		
年齡	2,102	41.08 (16-83)	12.18	6,038	42.38 (16-81)	11.36	8138	-4.42 ***
教育年數	2,074	14.71 (0-23)	13.09	5,943	13.92 (0-44)	6.77	8015	3.50 ***
工時	2,102	50.73 (30-96)	13.47	6,073	42.88 (30-96)	8.49	8173	30.98 ***

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

表 8 個人主義/集體主義者之樣本特性 (n=8,175)

變項名稱	集體主義 (n=2,102)		個人主義 (n=6,073)		df	χ^2
	人數	有效百分比	人數	有效百分比		
性別						
女	802	38.2	2,584	42.6	1	12.66***
男	1,300	61.8	3,483	57.4		
婚姻狀態						
未婚	541	25.7	1,432	23.6	1	3.97*
已婚	1,561	74.3	4,641	72.4		
職位						
非管理職	1,450	69.3	3,616	60.2	1	55.42***
管理職	641	30.7	2,391	39.8		
組織類型						
公家機關	216	10.3	1,373	22.9	3	0.04**
國營公司	49	2.3	500	8.4		
私人	1,339	63.8	3,439	57.4		
自僱	496	23.6	676	11.3		

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

(二) 低度與高度不確定性規避

從表 9 則發現：低度與高度不確定性規避國家在「受教育年數」無顯著差異，在「年齡」與「每週的工作時間」則存在顯著差異。即低度不確定性規避國家員

工的平均年齡高於高度不確定性規避國家之員工。高度不確定性規避國家之員工每週的工時則比低度不確定性規避國家之員工多 3.41 小時。表 10 呈現的是對不確定性有不同規避程度之國家於「類別屬性」背景變項上的分佈是否有所差異，也就是卡方檢定的分析結果。從表 10 可知，其中不論是低度或高度不確定性規避國家皆以男性、已婚、非管理職的比例較多。但在公司類別上，高度不確定性規避國家，則以私人企業、自僱兩種居多；低度不確定性規避國家的樣本則是以私人企業與公家機關較多。

表 9 低度/高度不確定性規避者之樣本特性 (n=8,175)

變項名稱	低度不確定性規避 (n=4,102)			高度不確定性規避 (n=4,073)			df	t
	人數	平均數 (分數範圍)	標準 差	人數	平均數 (分數範圍)	標準 差		
年齡	4,069	43.29 (16-83)	11.40	4,071	40.79 (16-81)	11.65	8,138	9.78 ***
教育年數	4,009	14.12 (0-23)	6.92	4,008	14.12 (0-44)	10.44	8,015	.01
工時	4,102	43.20 (30-96)	8.73	4,073	46.61 (30-96)	11.93	8,173	-14.77 ***

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

表 10 低度/高度不確定性規避者之樣本特性 (n=8,175)

變項名稱	低度不確定性規避 (n=4,102)		高度不確定性規避 (n=4,073)		df	χ^2
	人數	有效百分比	人數	有效百分比		
性別						
女	1,805	44.1	1,581	38.8	1	23.20***
男	2,291	55.9	2,492	61.2		
婚姻狀態						
未婚	827	20.2	1,146	28.1	1	71.00**
已婚	3,275	79.8	2,927	71.2		
職位						
非管理職	2,460	60.8	2,606	64.3	1	15.86***
管理職	1,587	39.2	1,445	35.7		

變項名稱	低度不確定性規避 (n=4,102)		高度不確定性規避 (n=4,073)		df	x ²
	人數	有效百分比	人數	有效百分比		
組織類型						
公家機關	1,119	27.5	470	11.7	3	0.03***
國營公司	276	6.8	273	6.8		
私人	2,198	54.1	2,580	64.1		
自僱	470	11.6	702	17.4		

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

三、福利體制樣本特性

我們進一步比較不同社會福利體制於背景變項上是否具有顯著差異。表 11 呈現的是社會福利體制於「連續變項」屬性之背景變項的 ANOVA 檢定；表 12 呈現的是社會福利體制於「類別屬性」背景變項上的分配差異。從表 11 可看到，社會民主與自由型福利體制國家之員工「年齡」顯著地高於保守與東亞發展型福利體制國家之員工。此外，東亞發展型福利體制國家之員工的「受教育年數」顯著多於其他三種福利體制國家。「每週的工作時間」亦隨著福利體制的差異而有所不同。「每週的工作時間」由高至低的順序分別為：東亞發展型、自由型、保守型與社會民主型。其中，東亞發展型國家之員工每週的工時比社會民主型國家之員工多了近 10 小時。從表 12 則可知，不同福利體制國家之工作者在性別、婚姻狀態、職位及公司類別上都有顯著差異。其中，不論是集體或個體主義國家皆以男性、未婚、非管理職的比例較多。但在公司類別上，東亞發展型國家，則以私人企業、自僱兩種居多；自由型、保守型與社會民主型國家的樣本則是以私人企業與公家機關較多。

表 11 福利體制國家之樣本特性 (n=8,175)

變項 名稱	1.社會民主型 (n=2,057)			2.自由型 (n=2,045)			3.保守型 (n=1,971)			4.東亞發展型 (n=2,102)			df	f	Post-hotc
	人 數	平均數 (分數範圍)	標準 差	人 數	平均數 (分數範圍)	標準 差	人 數	平均數 (分數範圍)	標準 差	人 數	平均數 (分數範圍)	標準 差			
年齡	2,057	43.37 (16-77)	11.39	2,012	43.21 (18-81)	11.41	1,989	40.49 (18-878)	11.04	2,012	41.08 (16-83)	12.18	8,139	32.84 ***	1=2>3=4
教育 年數	2,011	14.08 (1-49)	9.20	1,998	14.17 (1-27)	3.30	1,934	13.49 (1-27)	6.42	2,074	14.71 (1-27)	13.09	8,016	6.32 ***	4>1=2=3
工時	2,057	41.24 (30-96)	7.04	2,045	45.27 (30-96)	9.56	1,971	42.22 (30-80)	7.95	2,102	50.73 (30-96)	13.47	8,174	384.95 ***	4>2>3>1

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

表 12 福利體制國家之樣本特性 (n=8,175)

變項名稱	社會民主型 (n=2,057)		自由型 (n=2,045)		保守型 (n=1,971)		東亞發展型 (n=2,102)		df	x ²
	人數	有效百分比	人數	有效百分比	人數	有效百分比	人數	有效百分比		
性別										
女	926	45.0	879	43.1	779	39.5	802	38.2	3	23.52***
男	1,131	55.0	1,160	56.9	1,192	60.5	1,300	61.8		
婚姻狀態										
未婚	407	19.8	420	20.5	605	30.7	541	25.7	3	84.97***
已婚	1,650	80.2	1,625	79.5	1,366	69.3	1,561	74.3		
職位										
非管理職	1,387	68.2	1,073	53.3	1,156	59.0	1,450	69.3	3	0.01***
管理職	647	30.8	940	46.7	804	41.0	641	30.7		
組織類型										
公家機關	660	32.5	454	22.6	254	13.2	216	10.3	3	0.06***
國營公司	165	8.1	111	5.5	224	11.6	49	2.3		
私人	978	48.2	1,220	60.0	1,241	64.5	1,339	63.8		
自僱	228	11.2	242	11.9	206	10.7	496	23.6		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

第二節 研究變項描述性統計

一、研究變項描述性統計

依據表 13 所呈現的數據來檢驗常態分佈。結果發現本研究的研究變項，包括「工作不安全感」、「工作滿意」及「組織承諾」都呈現良好的常態分佈，不論是偏態或峰度皆在-1.00 至 1.00 之間。

表 13 研究變項描述性統計

	人數	題數	最小值	最大值	平均數	標準差	偏態	峰度	α 信度
工作不安全感	7,888	2	2	9	4.20	1.71	.69	-.12	
工作滿意	7,963	1	1	6	4.20	1.07	-.57	.54	
組織承諾	7,482	3	1	5	3.32	0.87	-.19	-.06	.68

二、研究變項描述性統計之獨立樣本 t 與 ANOVA 檢定

表 14 與表 15 呈現不同文化樣本在研究變項描述性統計上的差異檢定。由表 14 可以發現個人與集體主義文化之員工在「工作不安全感」、「工作滿意」及「組織承諾」感受上有顯著的差異。集體主義文化之員工的工作不安全感與組織承諾皆顯著地高於個人主義文化之員工。但在工作滿意上，個人主義文化之員工則顯著地高於集體主義文化之員工。

表 15 可以發現低度與高度不確定性規避文化之員工在「工作不安全感」、「工作滿意」及「組織承諾」感受上有顯著的差異。高度不確定性規避文化之員工的工作不安全感顯著地高於低度不確定性規避文化之員工。但在工作態度上，低度不確定性規避文化之員工不論是在工作滿意或組織承諾皆顯著地高於高度不確定性規避文化之員工。

表 16 可以發現社會民主型、保守型、自由型與東亞發展型之員工在「工作不安全感」、「工作滿意」及「組織承諾」感受上有顯著的差異。社會福利體制為保守型之員工的工作不安全感最高。但在工作態度上，東亞發展型員工的工作滿意雖然明顯低於其他三種福利體制型的員工，但其組織承諾卻顯著地高於其他福利體制型的員工。

表 14 研究變項之獨立樣本 t 檢定 (個人/集體主義)

	集體主義(n=2,102)			個人主義(n=6,073)			df	t
	人數	平均數	標準差	人數	平均數	標準差		
工作不安全感	2,072	4.32	1.58	5,816	4.16	1.75	7,886	3.74 ***
工作滿意	2,072	3.95	1.04	5,891	4.29	1.06	7,961	-12.87 ***
組織承諾	1,962	10.44	2.36	5,520	9.80	2.55	7,480	9.620 ***

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

表 15 研究變項之獨立樣本 t 檢定 (不確定性規避)

	低度不確定性規避(n=4,102)			高度不確定性規避(n=4,073)			df	t
	人數	平均數	標準差	人數	平均數	標準差		
工作不安全感	3,930	3.97	1.65	3,958	4.43	1.73	7,886	-11.86 ***
工作滿意	3,972	4.32	1.07	3,991	4.09	1.06	7,961	9.44 ***
組織承諾	3,737	10.08	2.44	3,745	9.85	2.56	7,480	3.96 ***

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

表 16 研究變項之 ANOVA 分析 (社會福利體制)

變項名稱	社會民主型 (n=2,057)			自由型 (n=2,045)			保守型 (n=1,971)			東亞發展型 (n=2,102)			df	F	Post-hotc
	人數	平均數	標準差	人數	平均數	標準差	人數	平均數	標準差	人數	平均數	標準差			
工作不安全感	1,942	3.98	1.65	1,988	3.97	1.65	1,886	4.54	1.88	2,072	4.32	1.58	7,887	52.70 ***	3>4>2=1
工作滿意	1,986	4.27	1.01	1,986	4.36	1.12	1,919	4.25	1.06	2,072	3.95	1.04	7,962	59.40 ***	1=2=3>4
組織承諾	1,808	9.61	2.36	1,929	10.53	2.42	1,783	9.21	2.67	1,962	10.44	2.36	7,481	126.94 ***	4=2>3>1

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

第三節 相關與迴歸分析

本研究目的為探討文化價值觀與社會福利體制對工作不安全感與其工作態度間關係的干擾效果，因此本研究首先將利用相關分析初步了解各主要變項間的關係；進而依循 Baron 與 Kenny (1986) 的建議，採行階層式「調節性迴歸」(moderated regression) 程序，分別分析文化及社會福利體制對工作不安全感與工作滿意、組織承諾關係的干擾效果。本節包含兩部分的相關分析，第一部份為個人背景變項與研究變項之間相關，第二部分則是階層迴歸分析。茲述如下：

一、個人背景變項與主要研究變項之間相關

表 17 為個人背景變項與研究變項之間的相關分析，由表 17 的分析結果可以發現，在 GDP 與法定工時部分，與「工作滿意度」為負相關、與「組織承諾」為正相關。在失業率方面，與「工作不安全感」及「工作滿意度」為正相關、與「組織承諾」為負相關。此外，受社會安全支出占 GDP 的比例越多，「工作滿意度」較高、個人知覺的「組織承諾」則較低。

在性別上，男性的「工作不安全感」與「組織承諾」感受顯著比女性來得高。在年齡、婚姻狀態與管理職方面，與「工作不安全感」、「工作滿意」與「組織承諾」為正相關，即年齡長者、已婚者與管理者的工作不安全感較高、工作態度較佳。此外，受教育年數越多，則「工作不安全感」較低。後續以階層迴歸進行假設檢驗時，將根據表 16，納入與依變項達顯著相關的背景變項作為控制變項。

表 17 相關表

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1. GDP	2.62	1.02	1																
2. unemployment	6.51	2.14	-.47***	1															
3.social security	20.13	6.75	-.72***	.64***	1														
4.standard worktime	39.73	3.79	.23***	-.45***	-.39***	1													
5. gender	0.58	0.49	.02	-.00	-.05***	.02	1												
6. Age	42.16	11.68	-.04***	-.04***	.01	-.10**	.08***	1											
7. Education_y	14.15	9.10	.07***	-.03*	-.05***	.01	-.04***	-.14***	1										
8. Marital	0.76	0.43	.03*	-.03**	-.01	-.06***	.05***	.47***	-.09***	1									
9. position	0.37	0.48	-.03**	.01	.02	-.05***	.15***	.09***	.04***	.09***	1								
10. JI	4.21	1.71	.01	.05***	-.02	.02	.03**	-.01	-.04***	-.03**	-.08***	1							
11. JS	4.20	1.07	-.09***	.08***	.07***	-.09***	.01	.07***	.01	.07***	.13***	-.26***	1						
12. OC	9.97	2.51	.03**	-.19***	-.19***	.11***	.07***	.12***	-.01	.10***	.19***	-.19***	.50***	1					
13. IDI	0.74	0.44	-.46***	.58***	.64***	-.83***	-.04***	.05***	-.04***	.02*	.08***	-.04***	.14***	-.11***	1				
14. Uncertainty	0.31	0.46	-.39***	.18***	.06***	.13***	.05***	.01	-.01	-.03**	.04***	.14***	-.08***	-.05***	-.23***	1			
15. Welfare1	0.25	0.43	-.08***	-.05***	.49***	-.41***	-.05***	.06***	.00	.06***	-.07***	-.08***	.04***	-.08***	.34***	-.38***	1		
16. Welfare2	0.25	0.44	.13***	-.14***	-.34***	-.30**	-.01	.07***	-.00	.05***	.11***	-.08***	.09***	.13***	.34***	-.34***	-.34***	1	
17. Welfare3	0.24	0.43	.52***	.78***	.51***	-.13***	.02	-.08***	-.04***	-.09***	.04***	.11***	.02*	-.17***	.33***	.55***	-.32***	-.33***	1

註：1. * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

2. Welfare1 : Social democratic=1, else=0; Welfare2 : Liberal=1, else=0 ; Welfare3 : Conservative=1, else=0 ; Gender : female (0) male (1) ; Marital : single (0) married (1) ; Position : employee (0) supervisor (1)

二、階層迴歸分析

(一)工作不安全感與工作態度

首先，在個人特性的迴歸方程式中，X1 為控制變項，如「GDP」及「年齡」；X2 為主要變項，如「工作不安全感」；Y 為結果變項，是「工作滿意」與「組織承諾」；X3 為調節變項，即「個人主義/集體主義」與「不確定性規避」。舉例來說，以工作滿意為依變項，第一層先進入迴歸方程式的是「GDP、法定工時、失業率、社會安全支出比」(X1)；第二層再進入方程式的是「年齡、婚姻狀態與管理職」(X1)；第三層進入方程式的是「工作不安全感」(X2)；第四層進入方程式的是「個人主義/集體主義」與「不確定性規避」(X3)；最後進入方程式的則是將 X2 與 X3 標準化後所得之乘積 (X2×X3) 的變項，即「工作不安全感」分別與「個人主義/集體主義」及「不確定性規避」的交互作用項。依據 Baron 和 Kenny (1986) 之判準，若第四層交互作用之標準化迴歸係數 (β) 達到統計顯著水準，則可判定「個人主義/集體主義」與「不確定性規避」(X3) 調節了主要變項 (X2) 與結果變項 (Y) 之間的關係。另，為避免社會福利體制與文化價值會彼此影響各自對工作不安全感與工作態度關聯的調節效果，在探討文化價值的調節效果時即將社會福利列為控制變項之一。反之，在後續社會福利體制調節效果的分析，即將文化價值觀列為控制變項之一。

從表 18 模式 3 與模式 8 可知，「工作不安全感」與「工作滿意」、「組織承諾」間存在負向關聯 ($\beta = -.24, -.17, p < .001$)。換言之，當員工的工作不安全感越高，則其工作滿意與組織承諾越低。因此假設 1-1 與 1-2 獲得支持。

表 18 文化、工作不安全感與工作態度之迴歸分析表

	JS					OC				
	Model1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5	Model 6	Model 7	Mode8	Mode9	Mode10
+ GDP	-.16***	-.16***	-.15***	-.19***	-0.19***	-.30***	-.30***	-.29***	-.33***	-.33***
umemployment	.17***	.20***	.17***	.13***	0.13***	.07**	.12***	.10***	.05	.05*
social security	-.30***	-.32***	-.32***	-.31***	-0.31***	-.48***	-.52***	-.51***	-.50***	-.51***
Woektime	.21***	.23***	.20***	.12***	.13***	.21***	.25***	.22***	.14***	.14***
welfare1	.44***	.47***	.42***	.31***	.32***	.30***	.34***	.31***	.18***	.19***
Welfare2	.31***	.30***	.26***	.17***	.17***	.19***	.19***	.16***	.05	.06
Welfare3	.23***	.23***	.25***	.22***	.22***	.05	.05	.06	.04	.04
+ Age		.04**	.04**	.04***	.04***		.06***	.07***	.07***	.07***
Marital		.04***	.04**	.04***	.04***		.05***	.05***	.05***	.05***
position		.12***	.10***	.10***	.10***		.18***	.17***	.17***	.17***
+ JI			-.24***	-.24***	-.28***			-.17***	-.16***	-.22***
+ IDI				-.08***	-.08***				-.09***	-.09***
UCI				-.19***	.05***				-.33***	.06***
+ IDI*JI					.01					.03*
UCI*JI					-.19					-.33*
Model F	39.99***	40.96***	80.94***	75.86***	65.96***	95.42***	101.83***	115.75***	108.31***	94.33***
R ²	.03*	.05	.11	.11	.11	.08	.13	.16	.16	.16
ΔR ²		.02***	.06***	.00***	.00		.05***	.03***	.00***	.00*

註：1. * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

2. Welfare1 : Social democratic =1, else=0; Welfare2 : Liberal=1, else=0 ; Welfare3 : Conservative=1, else=0 ; IDI : collectivism=0, individualism=1 ; UCI : low uncertainty=0
high uncertainty=1

(二)調節效果

1. 文化

在調節效果部分，從表 18 模式 5 可知，在預測工作滿意時，「工作不安全感」與「個人主義/集體主義」與「不確定性規避」的交互作用效果未達顯著 ($\beta = .04, .04, p > .05$)。因此假設 2-1 與 2-3 未獲得支持。從模式 10 可知，在預測組織承諾時，「個人主義/集體主義」與「工作不安全感」、「不確定性規避」與「工作不安全感」的交互作用效果皆達顯著 ($\beta = .06; \beta = .03, p < .05$)。為進一步了解文化價值觀與工作不安全感的交互作用，本研究依據平均數正/負一個標準差，將文化分為個人主義與集體主義、高度不確定性規避與低度不確定性規避進行分析比較，繪製交互作用示意圖如圖 2 與圖 3。從圖 2 則可發現，就集體主義文化的員工而言，其工作不安全感與組織承諾的負向關係大於個人主義文化的員工。由此可知，「個人/集體主義」會干擾「工作不安全感」與「組織承諾」的關係，然經斜率差異檢定，結果發現個人主義與集體主義文化下之工作者，在工作不安全感之迴歸係數 (β_1 及 β_2) 的差異未達顯著 ($t = .59, p > .05$)。雖然斜率檢定的結果不顯著，但該結果僅能表示此模型可解釋變異的百分比不高，亦即交互作用並非那麼強烈，但交互作用仍顯著成立，因此假設 2-2 獲得部分支持。此外，從圖 3 則可清楚發現，在對不確定性規避程度的差異下，工作不安全感會產生不同的影響：就高度不確定性規避文化的員工而言，其工作不安全感與組織承諾的負向關聯大於低度不確定性規避文化者，且經斜率差異檢定，結果發現不確定性規避高者與不確定性規避低者在工作不安全感之迴歸係數 (β_1 及 β_2) 的差異達顯著 ($t = -2.16, p < .05$)。此可知，「不確定性規避」會強化「工作不安全感」與「組織承諾」之負向關係，且該調節結果與假設推論相符，因此假設 2-4 獲得支持。

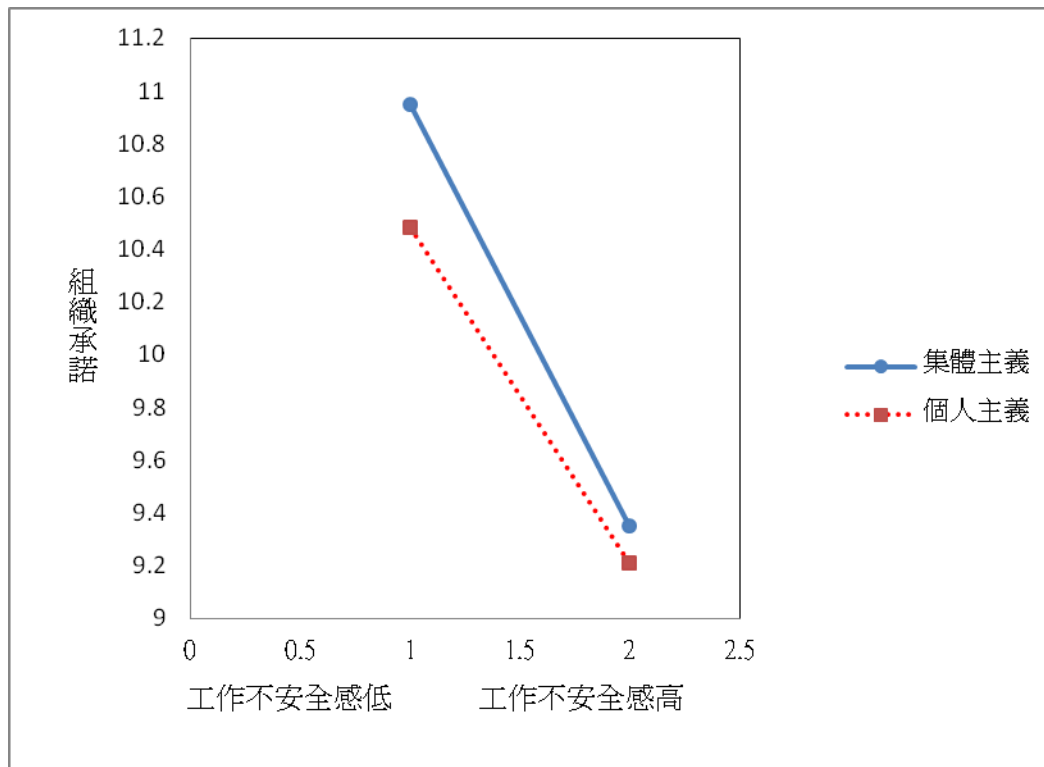


圖 2 個人/集體主義文化於工作不安全感與組織承諾之調節作用

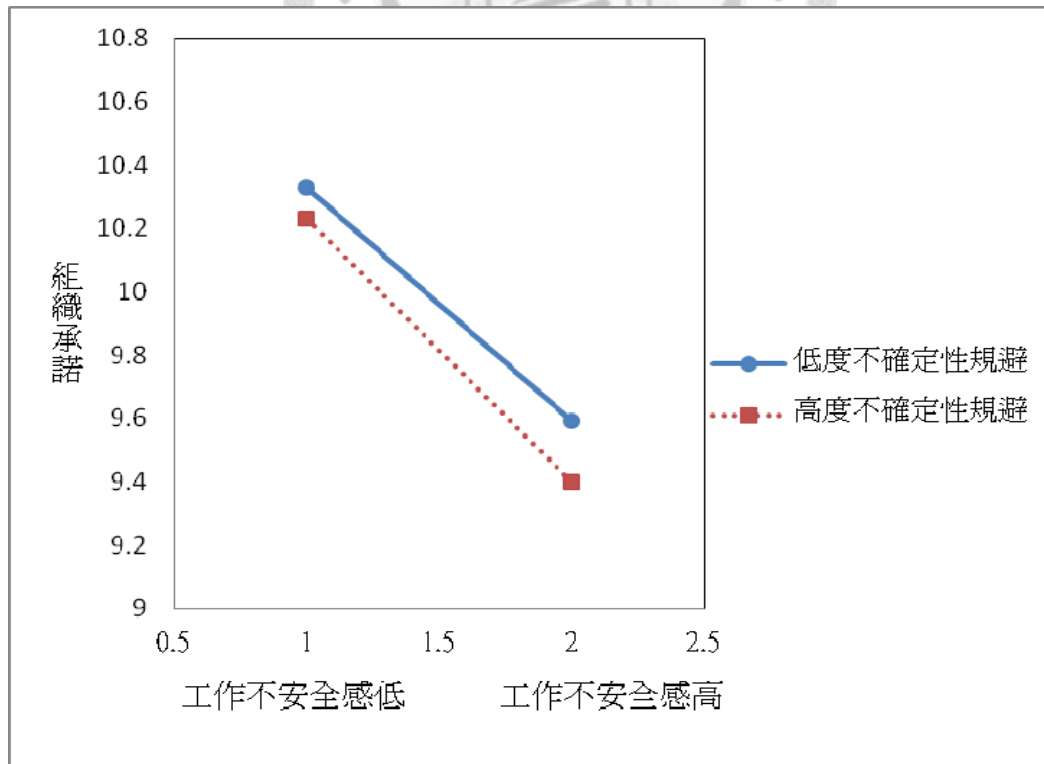


圖 3 不確定性規避文化於工作不安全感與組織承諾之調節作用

2. 社會福利體制

從表 19 模式 5 可知，在預測工作滿意時，「工作不安全感」與「社會民主 V.S. 東亞發展型」的交互作用效果達顯著 ($\beta = .04, p < .05$)。輔以圖 4 可發現，就國家福利體制為東亞發展型的員工而言，其工作不安全感與工作滿意的負向關係大於國家福利體制為社會民主型的員工，且經斜率差異檢定，結果發現社會民主型與東亞發展型之員工，在工作不安全感之迴歸係數的差異達顯著 ($t = -2.90, p < .05$)。由此可知，「社會民主與東亞發展型福利體制的差異」會干擾「工作不安全感」與「工作滿意」的關係，且其調節效果與假設的推論相符，因此假設 3-1 獲得部分支持。此外，從模式 10 可知，在預測組織承諾時，「保守型 V.S. 東亞發展型」與「工作不安全感」的交互作用效果達顯著 ($\beta = .04, p < .05$)。輔以圖 5 可發現，兩條線陡斜的程度相近，經斜率差異檢定，發現保守型與東亞發展型之員工，在工作不安全感之迴歸係數的差異達顯著 ($t = -2.44, p < .05$)。由此可知，「保守型 V.S. 東亞發展型」會干擾「工作不安全感」與「組織承諾」的關係，且其調節效果與假設的推論相符，即國家福利體制為東亞發展型的員工而言，其工作不安全感與組織承諾的負向關係大於國家福利體制為保守型的員工，因此假設 3-2 獲得部分支持。

表 19 福利體制、工作不安全感與工作態度之迴歸分析表

	JS							OC		
	Model1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5	Model 6	Model 7	Mode8	Mode9	Mode10
+ GDP	-.20***	-.20***	-.17***	-.19***	-.18***	-.32***	-.31***	-.29***	-.33***	-.33***
umemployment	.07***	.08***	.09***	.13***	.13***	-.07***	-.05***	-.04**	.05	.05
social security	-.13***	-.12***	-.12***	-.31***	-.31***	-.36***	-.35***	-.35***	-.50***	-.50***
Woektime	-.04***	-.03	-.03*	.12***	.12***	.03*	.06***	.06***	.14***	.14***
UCI	-.16***	-.17***	-.12***	-.08***	-.08***	-.14***	-.15***	-.13***	-.09***	-.09***
+ Age		.04**	.04**	.04***	.04***		.07***	.07***	.07***	.07***
Marital		.04***	.04**	.04***	.04***		.05***	.05***	.05***	.05***
position		.12***	.10***	.10***	.10***		.18***	.17***	.17***	.17***
+ JI			-.24***	-.24***	-.27***			-.17***	-.16***	-.19***
+ welfare1				.31***	.32***				.18***	.19***
Welfare2				.17***	.17***				.05	.05
Welfare3				.22***	.22***				.04	.04
+ welfare1*JI					.04*					.03
Welfare2*JI					-.01					-.02
Welfare3*JI					.03					.04*
Model F	45.46***	44.454***	86.62***	75.86***	62.37***	130.85***	123.38***	137.27***	108.31***	88.99***
R ²	.03	.05	.11	.11	.11	.08	.13	.16	.16	.16
ΔR ²		.02***	.06***	.00***	.00*		.05***	.03***	.00***	.00**

註：1. * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

2. Welfare1 : Social democratic =1, else=0; Welfare2 : Liberal=1, else=0 ; Welfare3 : Conservative=1, else=0
UCI : low uncetainity (0) high uncetainity (1)

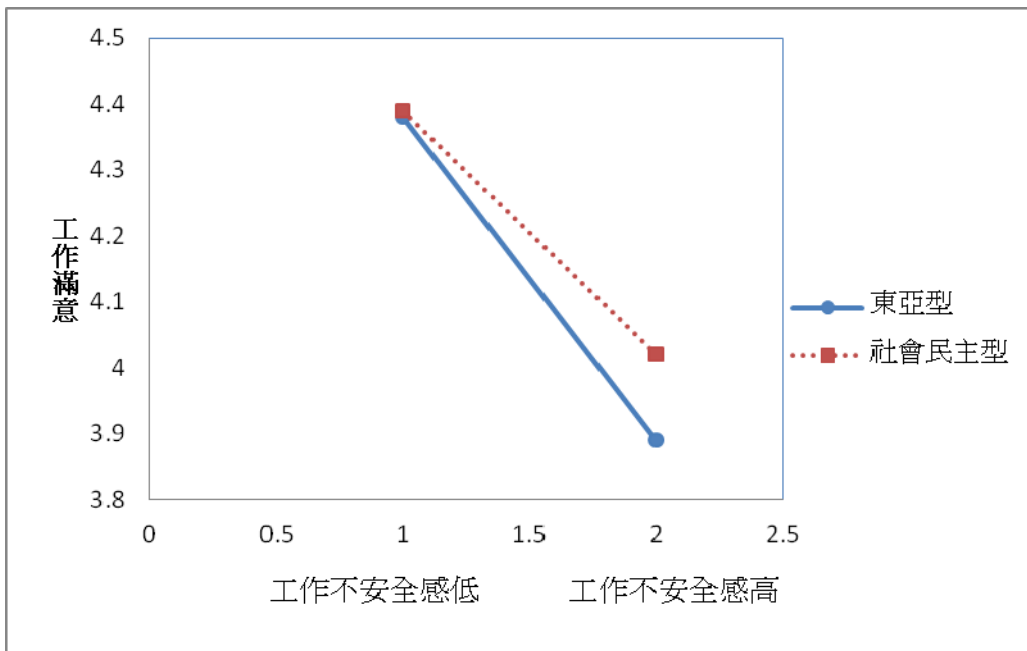


圖 4 社會民主型 V.S. 東亞型於工作不安全感與工作滿意之調節作用

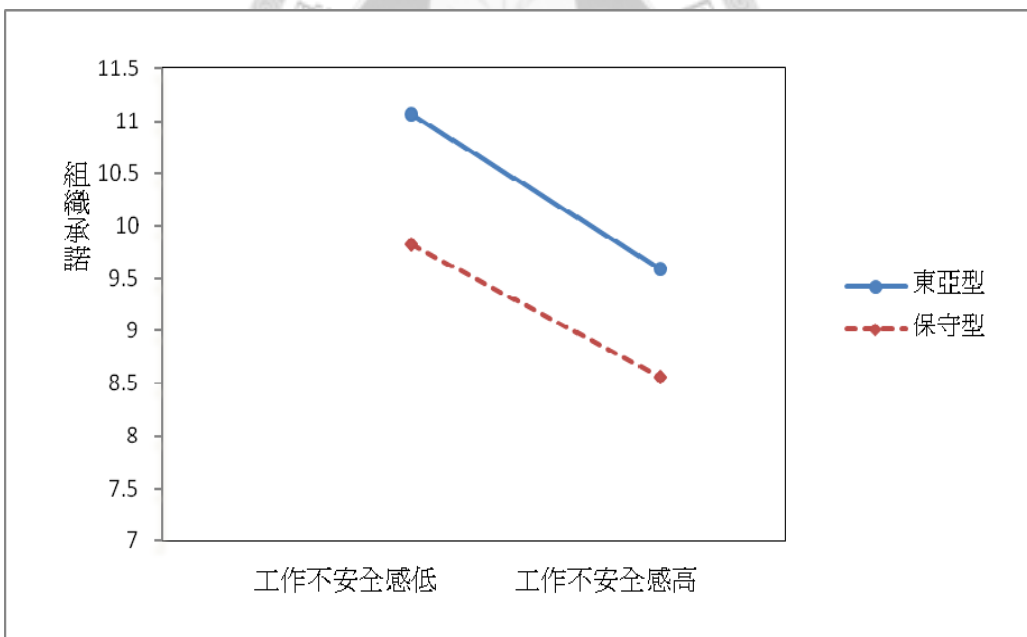


圖 5 保守型 V.S. 東亞型於工作不安全感與組織承諾之調節作用

3.軟、硬資源「兼施」下的調節效果

雖然本研究旨在探討國家所具備的軟、硬資源對其工作不安全感與工作態度關聯的調節效果。從表 18（模式 10）與表 19（模式 5 與模式 10），我們也的確個人主義與集體主義、不確定性規避與社會福利體制會干擾員工對於工作不安全感的反應。但個體日常的生活，除了受到文化價值的影響之外，也會同時受到社會制度的影響。簡單來說，國家所具備的軟、硬資源對員工工作不安全感與工作態度關聯除了有各自調節效果之外，兩者對於員工工作不安全的差異影響是否也存在綜效效果呢？從表 18 與表 19 之模式 3、模式 4、模式 8 與模式 9，我們發現除了工作不安全感之外，文化價值觀與社會福利體制對員工工作態度的主要效果亦達顯著。從統計的觀點來看，當工作不安全感、文化價值觀與社會福利體制對於員工工作態度皆存在預測力時，也代表三者間對於員工工作態度的影響可能存在著交互作用的效果。是此，本研究參考 Jaccard 及 Turrisi（2003）的建議，採取三階交互作用分析，以探討國家具備的軟、硬資源共同作用下，員工對工作不安全感所產生的差異性反應。由於，本研究所探討的軟資源分為「個人主義與集體主義」與「不確定性規避」兩種，硬資源則僅為各國所採用「社會福利體制」。參考我們分別檢測「個人主義與集體主義」與「社會福利體制」、「不確定性規避」與「社會福利體制」對員工工作不安全感及其工作態度關聯的調節效果。

綜觀三階交互作用的迴歸分析結果，僅「不確定性規避」、「保守型 V.S. 東亞型」與「工作不安全感」迴歸係數達顯著（ $\beta = .05, p < .05$ ）。佐以圖 6，我們可以進一步了解「不確定性規避」與「保守型 V.S. 東亞型」的加乘效果。經斜率差異檢定，雖四條線彼此間的斜率差異未達顯著（ $t = -.11 \sim .41, p > .05$ ）。但從圖 6 還是可以發現：採用保守型福利體制且具低度不確定性規避文化的國家，其員工對組織的承諾皆高於其他三個群組，不論工作不安全感高或低。反之，採用保守型福利體制且對不確定性規避程度較高的國家，其員工對組織的承諾皆低於其他三個群組。

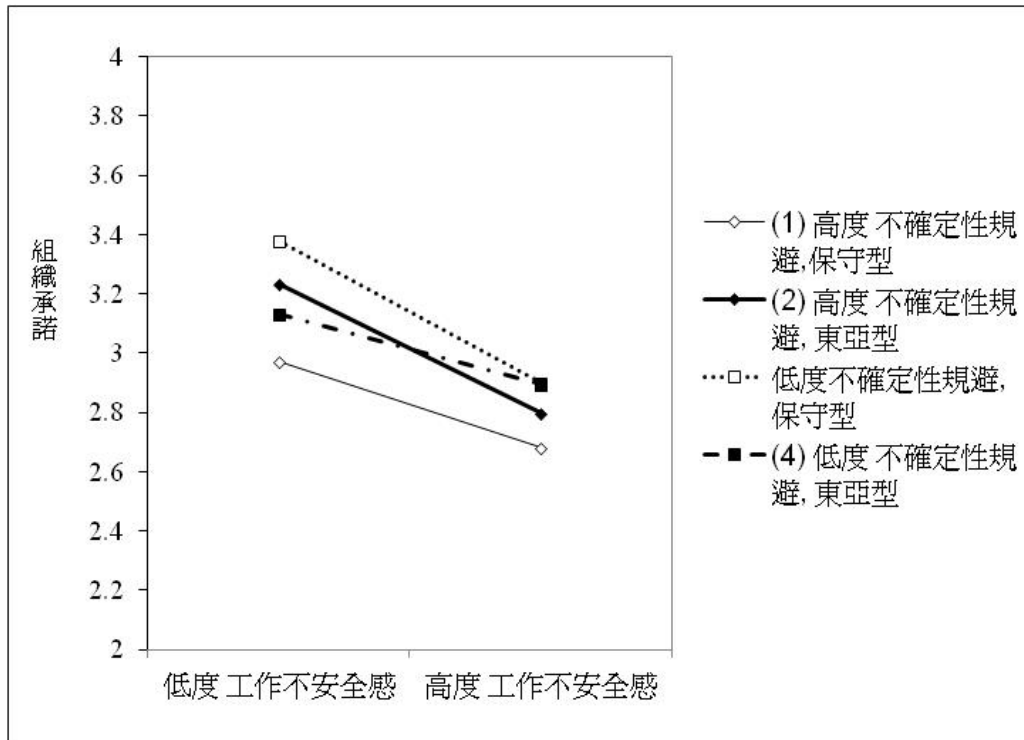


圖 6 不定性規避與保守型 V.S. 東亞型於工作不安全感與組織承諾之調節作用



第五章 討論與建議

本研究旨在以跨國性整合樣本了解文化價值觀與社會福利體制對員工工作不安全感及其工作後果關聯的調節效果。本章將首先簡要地彙整第四章的研究結果，並解釋相關研究發現，說明研究貢獻、研究限制及管理意涵。

第一節 結果概述與討論

本研究以國際社會調查計畫資料庫 (ISSP)，2005年工作取向主題的調查資料為研究樣本，從中選取挪威、瑞典、芬蘭、美國、加拿大、澳洲、德國、法國、西班牙、臺灣、韓國與日本等十二國之全職員工資料，進行分析。總樣本數為8,175人。本研究透過文獻探討及實證資料之爬梳，旨在探討員工工作不安全感與其工作態度之關聯，及員工所處的文化價值觀與社會福利體制的差異是否會影響其對工作不安全感的知覺與反應。底下將依序說明工作不安全感與工作態度之關聯，及各國軟資源（文化價值觀）與硬資源（社會福利體制）對員工工作不安全感及其工作態度關聯間的調節效果。

透過階層迴歸分析結果，顯示員工「工作不安全感」及其「工作滿意」、「組織承諾」存在顯著的負向關聯，假設1-1與假設2-2皆獲得支持；「文化價值觀」對「工作不安全感」與「組織承諾」關聯的調節作用效果顯著，假設2-4獲得支持；社會福利體制與員工工作不安全感間的交互作用則對員工工作態度產生部分調節效果，假設3-1獲部分支持，假設3-2則未獲支持。有關所有研究結果整理如表5-1，以下將就研究發現做進一步討論

表 20 研究假設結果彙整表

研究假設		研究結果
假設 1-1	工作不安全感與工作滿意間存在負向關聯。	成立
假設 1-2	工作不安全感與組織承諾間存在負向關聯。	成立
假設 2-1	個人與集體主義價值觀會調節工作不安全感與工作滿意之負向關聯。集體主義會強化工作不安全感與工作滿意之負向關聯。	不成立

研究假設		研究結果
假設 2-2	個人與集體主義價值觀會調節工作不安全感與組織承諾之負向關聯。集體主義會強化工作不安全感與組織承諾之負向關聯。	部分成立
假設 2-3	不確定性規避價值觀會調節工作不安全感與工作滿意之負向關聯。高度不確定性規避會強化工作不安全感與工作滿意之負向關聯。	不成立
假設 2-4	不確定性規避價值觀會調節工作不安全感與組織承諾之負向關聯。高度不確定性規避會強化工作不安全感與組織承諾之負向關聯。	成立
假設 3-1	福利體制類型會調節工作不安全感與工作滿意之負向關聯。相較於其他福利體制類型，東亞發展型會強化工作不安全感與工作滿意之負向關聯。	部分成立
假設 3-2	福利體制類型會調節工作不安全感與組織承諾之負向關聯。相較於其他福利體制類型，東亞發展型會強化工作不安全感與組織承諾之負向關聯。	部分成立

一、工作不安全感及其工作後果之關聯

首先，就工作不安全感與其工作態度間的關聯而言，本研究發現：員工工作不安全感與員工工作態度間存在顯著負向關聯，即工作不安全感會降低員工工作滿意與組織承諾。而本文的研究結果與過去東、西方理論觀點與研究發現相符。Robinson與Morrison (1995)、Conway與Briner (2002)、及Tekleab與Taylor (2003) 等人研究不約而同地發現：當員工知覺到現有工作可能存在著威脅時，會促使員工對現有工作產生不安全感，進而影響員工對組織與工作的態度及行為，如降低個人的工作滿意度或工作績效等。除了以西方國家作為研究樣本之外，陳佳雯與陸洛 (2013; 2011) 分別以臺灣地區、大中華地區員工為研究對象，結果皆發現：工作不安全的確與員工工作滿意及工作績效間存在負向關聯。換言之，我們一致地發現：員工工作不安全感會對其工作態度產生負向的影響。由此可知，如果因為外部環境變化（如全球化競爭或經濟衰退時）而讓員工被迫改變時，則連帶的會促使員工對既有工作產生不安全感及負向的工作態度。

從心理契約論的觀點來看，工作不安全感是一種心理契約破壞後的結果。Rousseau (1989; 1990) 認為心理契約建立於員工對於雇傭關係之認知基礎上，員工會因為組織所提供的契約與承諾，而對組織產生對等的義務知覺與認同。此

外，過去研究普遍認為，心理契約主要包含交易性（transactional）與關係性（relational）成份。前者，是指員工對組織的短期義務與責任；後者，則是指員工對組織的長期義務實證或情感投入，如對組織的信任等（Morrison & Robinson, 1997）。雖然個人心理契約多被視為一種穩定的狀態，但這不意謂心理契約不會改變。隨著大環境的快速變遷，如組織重整與企業再造及員工實際工作契約的改變等，都會重塑員工對組織的承諾與心理契約。研究亦發現一旦員工對組織的心理契約（特別是關係性的成份）受到破壞後，會促使員工對現有工作產生不安全感，進而影響員工對組織與工作的態度及行為，如降低個人的幸福感（Conway & Briner, 2002）、工作滿意度與組織承諾（De Cuyper & De Witte, 2006）及工作績效（Robinson & Morrison, 1995）。簡單來說，當員工知覺工作不再受到保障時，心理契約便會受到破壞、產生不安全感，進一步改變其工作態度與行為。循此，我們建議組織須正視工作不安全感對員工及組織可能產生的負向影響，因為本研究結果確實發現工作不安全感不但會減少員工的工作滿意，亦會降低員工對組織的承諾，長期來說會影響組織的整體效益。

二、文化價值觀與社會福利體制的調節效果

雖然 Cooper 等人（2001）將工作不安全感視為造成員工壓力的來源之一，且前文也發現員工工作不安全感及其工作態度間存在顯著的負向關聯。但即便工作不安全感會讓員工產生壓力反應，進而影響員工對既有組織與工作的態度，但不見得每個員工對於同一壓力源都會產生相同的反應。壓力互動論就認為每個人對於相同壓力源的反應會隨著情境及個人差異而有所不同。依循 Lazarus 及 Folkman（1984）「壓力互動論」的觀點，Cooper 等人（2001）亦認為員工個人對於壓力的知覺與反應會隨著個人特性、所處情境及社會的不同，而不有同的解讀與反應。而在 Greenhalgh 與 Rosenblatt（1984）的推論架構中，其亦認為員工對工作不安全的知覺與反應會因為個人特性、個人所接收到的社會支持及個人所在的情境等因素的差異而有不同，而這樣的想法也在本研究獲得部分支持。以下將逐一詳述之：

（一）文化價值觀的調節效果

我們參考 Sverke 等人（2002）與 Erlinghagen（2008）的建議，探討社會環境

軟、硬資源對員工工作不安全感及其工作態度關聯間的調節作用。其中，軟資源主要是指社會文化上的差異。是此，我們參考Hofstede (1980) 文化分類架構，以「個人/集體主義」與「規避不確定性」作為軟資源的衡量因子。從階層迴歸分析結果可知：個人/集體主義與不確定性規避會調節員工工作不安全感與組織承諾之負向關聯。個人/集體主義與不確定性規避則對員工工作不安全感與工作滿意之關聯不具調節效果。

從圖2與則可發現，就集體主義文化的員工而言，其工作不安全感與組織承諾的負向關係略大於個人主義文化的員工。本研究發現與Probst與Lawler (2006) 的研究結果有所不同。Probst與Lawler (2006) 僅以單一國家作為個人與集體主義的代表，比較集體主義（中國）與個人主義（美國）員工對於工作不安全感的知覺與反應。結果發現，文化價值差異會干擾工作不安全與工作結果之關聯，即工作不安全感會降低集體主義者的工作滿意、增加其離職傾向與工作退縮行為。然，本研究以十二個國家的全職員工為樣本，其中個人主義的代表為美、加、澳、法等九個國家；與集體主義的代表則為臺、日、韓三國。整合多國資料後，本研究僅發現個人/集體主義會強化員工工作不安全感及其組織承諾之負向關聯，亦即集體主義文化下的員工，其組織承諾會隨著工作不安全感的增加而快速減少。相對的，個人/集體主義文化對員工工作不安全感及其工作滿意之關聯則不具調節效果。深入探究研究結果差異的可能原因有二。一是集體主義對於穩定工作的強調。Hofstede (1980) 發現個人主義文化，較重視工作的自主性與任務的多元性；集體主義文化，則強調工作的保障與良好的工作環境 (Oyserman et al., 2002)。Jones 及 Jackson (2001) 也發現中國員工比澳洲員工更重視「工作穩定的保障」。由此，我們可以發現集體主義文化比個體主義文化更強調「工作保障」。相對的，集體主義者也比個人主義者更害怕工作喪失。二是儒家傳統價值的影響。受到儒家傳統文化的影響，臺、日、韓三國社會價值中皆強調「公忠」的重要性，認為個人對國家及組織應要效忠與認同，且願意為工作奉獻自己。換言之，對組織的忠誠與認同，除了成為臺、日、韓三國社會中重要的工作價值觀之外，亦是強調團體大於個人之集體文化的展現。因此，對組織的認同與忠誠也成為集體主義文化之員工形塑自我的重要依據 (Lu, Kao, Chang, Wu, & Zhang, 2008)。再者，Randall (1993) 研究發現集體主義者對組織會有較高的認同與情感。但

正因為集體主義文化強調對組織的認同與忠誠，所以當員工意識到組織不再能提供他們一個穩定的就業環境時，員工的負向反應會更為激烈。

從圖3對高度不確定性規避文化的員工而言，其工作不安全感與組織承諾的負向關係大於低度不確定性規避文化者。Hofstede於1980與2008的研究資料顯示，不同國家支員工對於不確定性的容忍程度有著顯著的不同。對不確定性規避程度較高的員工而言，不確定的訊息與曖昧不明的情境，容易讓他們感到焦慮、緊張。反之，對不確定性規避程度較低的員工與國家，人們對生活採取較開放的態度且較願意嘗試冒險行為。由此可知，對於不確定性規避程度較高的員工而言，沒有保障的工作會讓其對現有工作產生不安全感，連帶的也容易對其工作結果產生負向影響。Randall（1993）研究也指出員工對不確定性的規避程度是影響其工作態度的重要因素之一。Hofstede（1991）研究發現，個體對不確定性的規避與其工作滿意、生活福祉間存在負向關聯。換言之，當員工對於不確定性的規避程度越高，則其對於工作保障與安全的需求越高，則其對組織的承諾與認同感越低。

此外，Fauziah與Kamaruzaman（2010）以馬來西亞與澳洲的管理者為研究對象，探討個人與集體主義者於工作滿意是否有所不同。研究結果顯示個人主義者對工作的滿意度高於集體主義者。王叢桂及羅國英（2010）以臺灣及中國大陸都會區全職20歲（含）以上45歲（含）以下工作者為對象，研究亦發現員工工作滿意度較容易受到個人取向價值被滿足與否的影響。且本研究表13也發現，個人主義者的工作滿意度顯著高於集體主義者。換言之，文化價值對工作滿意與組織承諾存在的主要效果是具穩定性的，但文化價值對員工工作不安全感及其工作態度之關聯的調節效果，目前仍存在著不一致的結果，值得後續研究進一步驗證。

（二）社會福利體制的調節效果

對比文化價值觀對員工工作不安全感及其工作態度關聯的調節效果，社會福利體制差異也讓員工對工作不安全感有不同的反應。從圖4與圖5發現：當東亞發展型的員工之工作不安全感逐漸增加時，其工作滿意與組織承諾會降低的程度分別較社會民主型與保守型的員工來的多。這樣的研究結果並不讓人意外，因為

社會民主型體制」的核心價值是本在追求最大化的公民平等與權利，不允許無產與有產階級的區分。因此，「社會民主型」體制在強調人人平等的態度下，政府積極介入社會福利體制的規劃與施行，主動提供家庭照護、弱勢族群照護，以降低家庭其他成員的負擔，並提升國家成員的幸福感。且跟據第二章表3統計資料發現「社會民主型」與「保守型」福利國家於社會支出與失業補助支出的比例明顯高於東亞發展型國家。Quilgars及Abbott（2000）、Anderson及Pontusson（2007）與Debus、Probst、Konig與Kleinmann（2012）研究皆發現社會保障可以降低員工對於工作威脅的負向反應。是此，相較於東亞發展型福利國家，「社會民主型」與「保守型」國家較能提供員工就業的保障之外，也較願意提供員工失業的救濟金與援助。當員工處在彈性就業環境與中時，員工相對的也較不容易產生工作不安全感。此外，當員工面臨失業時，政府願意提供失業救濟金與相關的生活補助時，相對的也較容易降低員工對於工作不安全感的負向反應。

三、結論

本研究採用跨國性研究資料，分析發現工作不安全感與員工工作態度間存在負向關聯，即員工工作不安全感增加時，員工工作滿意度及其對組織的承諾會隨之降低。再者，從文化價值觀與社會福利來看，集體主義文化、規避不確定性較高或東亞發展型國家之工作者，其組織承諾隨著工作不安全感的增加而大幅下降。但若同時考量文化價值觀與社會制度的共同影響，則採取保守型福利體制且對不確定性規避程度較高的國家，其員工對組織的承諾則較低。本研究分析的對象雖是來自2005年ISSP調查的資料。在2005年的時空背景下，可能還無大規模的組織裁員與組織精簡的現象。但Van Vurren、Klandermans、Jacobson及Hartley（1991）及Cooper等人（2001）卻早在2005年以前就將工作不安全感視為是個人工作壓力的主要來源之一。而本研究也的確發現了工作不安全感與個人工作滿意、組織承諾存在著顯著的負向關聯，並且該負向關聯會因為個人所在之社會文化與制度之差異而有所不同，即工作不安全感對個人工作態度的負向影響會因為個人社會背景的差異，而有不同程度的影響。

2005年後迄今，外部環境變遷快速，特別是2009年世界面臨雷曼兄弟破產及金融風暴等重大經濟傷害，更加速了組織倒閉、裁員與失業率上升的惡性循環，

進而促使各國的經濟市場都面臨了經濟衰退所帶來的衝擊。而隨著全球競爭的趨勢與日俱增，企業與組織都面臨存續的挑戰。許多企業、組織為了生存，不得不採取組織精簡 (organizational downsizing)、企業重整或合併的方式，來降低支出成本，提升組織效能 (Büssing, 1999)。但當員工如果長期處在組織精簡、人力縮減之不確定的工作環境下時，是否會更加強化員工對於工作不安全感的知覺及反應？且從壓力反應的歷程來看，員工對於工作不安全感的反應是會隨著時間長短而有所不同。Sverke 等人 (2002) 也發現個人及組織對於工作不安全感會隨著時間的不同而有不同反應。如就短期反應來看，個人可能只是改變其工作態度，減少自身對工作涉入，或是降低員工對組織的承諾及信任感而已。但長期來說，工作不安全感除了會影響員工的工作態度之外，其甚至會對員工的身心健康產生負向的影響，並且會增加人力資本的流失、降低組織總體的工作績效。

所以，當員工處在高失業率、高工作風險與高通膨的社會底下，是否更加重了員工的工作不安全感，並且更容易對員工的工作態度產生負向的影響？而當員工長期處在高工作風險的環境底下，工作不安全感對員工及組織的具體影響是否又與本研究發現有所不同？再者，如同 Probst 與 Lawler (2006)、陳佳雯與陸洛 (2011; 2013) 及本研究的研究結果一般，即發現不同文化、國家或地區員工會有不同的反應。但這樣的差異反應是否具有一致性的發現？是此，工作不安全感的議題值得未來作更進一步的探討與研究。

第二節 研究限制

本研究資料是取自 ISSP 2005 年調查工作取向模組的資料庫。以資料庫資料進行分析，利弊均參。資料庫的優點是讓樣本不僅具代表性、來自多個國家，且樣本數充足（ $N = 8,175$ ）；限制則是分析資料時，僅能在原資料庫現有的資料中做選擇，但這些選擇不一定能完全服膺研究者的研究目的，研究者亦無法針對問卷題目作修改。建議未來研究可參考 Debus 等人（2012）的研究，同時引用多個大型資料庫的資料，一方面除了擴充樣本數之外，亦可同時比較多元的研究變項。再者，本研究對於文化價值與社會福利體制變項的判準皆是仰賴既有分類架構，建議未來也可以進一步比較各國政府實際推動的政策與制度，方能確定哪些政策之於人民壓力真的具備緩衝、保護的效果。

此外，「工作績效」一直是企業相當重視的工作結果指標。工作績效的前因變項成為學術界及企業熱門的探討主題，部分研究也顯示員工工作不安全感及其工作績效有顯著關聯（陳佳雯、陸洛，2013）。因此，建議未來在問卷設計上，可編入工作績效相關的後果變項，之後可往下延伸探討工作不安全感與工作態度、行為間的關聯性為何。

本研究資料是於 2005 年調查所得，僅能捕捉單一時間點的資料，而無法完全捕捉資料的動態性，忽略時間及外部社會變遷變項對研究結果可能造成的影響。且回顧過往工作不安全感的相關研究也多是橫斷式研究，而少縱貫性研究，除 Dekker 和 Schaufeli（1995）、Kinnunen 和 Mauno（1999）及 Hellgren 和 Sverke（2003）之外。因此，建議未來對於工作不安全感的研究可朝縱貫性研究發展，期能更深入且全面的了解工作不安全感對於員工及組織所造成的影響。

第三節 管理意涵

本節根據本研究所得之實證結果，提出以下幾點建議，以供管理實務的參考：

一、正視工作不安全感之於員工的影響

ISSP 跨國性研究資料的整合分析可以幫助我們同時掌握各國員工間於工作表現上的異同。同的是，本研究發現不分國家、文化與社會制度，員工們一旦因面臨工作即將喪失而對現有工作產生不安全感時，連帶的會影響其工作態度表現，即工作不安全感會降低員工工作滿意度及其對組織的承諾。循此，我們建議組織須正視工作不安全感對員工及組織可能產生的負向影響，如可在工作中表現組織對他們的支持，或讓員工享有工作控制權等，都可以降低員工對於工作不安全感的知覺與反應（Büssing, 1999; Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Lim, 1996）。

二、考量文化與社會制度發展差異

此外，本研究亦從社會文化差異的立場與分析，提供跨國組織一個整合性的思考。未來組織不論是在國內、外進行的組織變革、改造時，除了考慮員工們可能產生的壓力與反應之外，亦可考量組織所在地之社會文化與經濟發展對於員工壓力知覺與壓力反應所可能產生的影響。特別是不同文化脈絡下，數種文化彼此間的相互比較，方能更精確地捕捉員工對壓力知覺與反應的細部歷程，更明確地界定出特定壓力狀態下的高危險族群，予以介入性的幫助。本研究即發現集體主義文化、不確定性規避較高或東亞發展型國家之工作者，其組織承諾隨著工作不安全感的增加而大幅下降。換言之，相較於西方國家，東亞國家的員工較容易受到工作不安全感的影響，而降低自己對現有工作的滿意程度與對組織的承諾。誠如前文所討論一般，東亞型員工因為儒家傳統價值的影響及對其工作保障的重視，而較容易對工作喪失有較大的負向反應；再者，當其所處的社會也不能提供他們完善的就業輔導、保障與失業救助等措施時，會更加速員工對工作不安全感的負向反應。這也莫怪乎東亞員工對於工作不安全的負向反應會較其他地區顯著，因他們無法從自己所在社會的軟、硬資源中獲得舒緩。

採用東亞發展型福利體制的國家多是經濟發展尚處於開發中的東亞國家。相

較於歐、美國家經濟與社會發展的成熟度，東亞國家仍以經濟發展為優先，社會福利體制的發展也是以促進經濟發展為目標，這也是為什麼東亞國家投入社會福利的支出遠低於歐、美國家的主要原因。誠如 Esping-Andersen (1997; 1999) 研究所述，東亞國家福利體制的發展有其獨特性，但還處在未成熟的階段。如果未來如果要往成熟、健全的方向前進，從本研究的結果，我們建議政府單位可以社會民主型為標的，努力建構良善且人人均惠的社會福利系統，方能有效紓緩員工對工作壓力的負向反應，且讓人民能更專心的投入於工作產出之中。



參考文獻

- 王叢桂、羅國英 (2010)。華人工作價值與工作契合度對工作滿意度與組織承諾度的影響。應用心理研究，48，頁 199-238。
- 行政院主計處 (2010)。社會指標統計年報，檢閱日期：2011 年 8 月 22 日，取自：<http://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=29593&ctNode=3263>。
- 行政院主計處 (2011)。人力運用調查，檢閱日期：2011 年 8 月 22 日，取自：<http://www.stat.gov.tw/ct.asp?xItem=17166&ctNode=517>。
- 行政院考選部 (2011)。各種考試統計，檢閱日期：2011 年 8 月 22 日，取自：http://www.moex.gov.tw/main/ExamReport/wFrmExamStatistics.aspx?menu_id=158
- 何旭如 (2009)。調查：工作穩定 8 成 4 上班族想捧鐵飯碗。中央社，檢閱日期：2010 年 1 月 10 日，取自：<http://tw.news.yahoo.com/article/url/d/a/100110/5/1yj5h.html>
- 李易駿、古允文 (2003)。另一個福利世界？東亞發展型福利體制初探。臺灣社會學刊，31，頁 189-241。
- 周宇翔 (2008)。東亞幅立體制再檢視：日、韓、台、港長期照顧政策的比較。未出版碩士論文。國立中正大學社會福利研究所，嘉義。
- 陳佳雯、陸洛 (2011)。還有明天？工作不安全感的差異性影響。人力資源管理學報，11(3)，頁 49-73。
- 陳佳雯、陸洛 (2013)。大中華地區員工之工作不安全感與工作行為及態度的關聯：以情感性組織承諾為調節變項。組織與管理，6(1)，59-92。
- 陳儀庭、李維英 (2011)。工作壓力、組織承諾、工作滿足與工作績效之關聯性研究—以陸軍女性軍士官為例。黃埔學報，60，141-154。
- 楊晴萱 (2011)。擔心經濟二度衰退 國內汽柴油再降 0.6。中央社，檢閱日期：2011 年 8 月 22 日，取自：<http://tw.news.yahoo.com/article/url/d/a/110814/52/2wuxl.html>
- 盧瑞陽 (1997)。組織改變與工作不安全感對組織行為後果之影響。國立臺灣大學商學研究所博士論文，未出版，台北。
- Anderson, C. J., & Pontusson, J. (2007). Workers, worries and welfare states: Social protection and job insecurity in 15 OECD countries. *European Journal of Political Research*, 46(2), 211-235.
- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, causes and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32, 803-829.
- Büssing, A. (1999). Can control at work and social support moderate psychological consequences of job insecurity? Results from a quasi-experimental study in the steel industry. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(219-243).
- Baskerville, R. F. (2003). Hofstede never studied culture. *Accounting Organizations and Society*, 28, 1-14.
- Borg, I., & Elizur, D. (1992). Job insecurity: Correlates, moderators and measurement. *International Journal of Manpower*, 13(2), 13-26.
- Cheng, Y., Chen, C. W., Chen, C. J., & Chiang, T. L. (2005). Job insecurity and its

- association with health among employees in the Taiwanese general population. *Social Science & Medicine*, 61(1), 41-52.
- Clark, T. (1990). International marketing and national character: A review and proposal for an integrative theory. *Journal of Marketing*, 54, 66-79.
- Conway, J. M., & Lance, C. E. (2010). What reviewers should expect from authors regarding common method bias in organizational research. *Journal of Business and Psychology*, 25(3), 325-334.
- Cooper, C. L., Dewe P., & O'Driscoll, M. P. (2001). *Organizational stress: A review and critique of theory, research and applications*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Debus, M. E., Probst, T. M., Konig, C. J., & Kleinmann, M. (2012). Catch me if I fall! Enacted uncertainty avoidance and the social safety net as country-level moderators in the job insecurity-job attitudes link. *Journal of Applied Psychology*, 97(3), 690-698.
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2006). The impact of job insecurity and contract type on attitudes, well-being and behavioural reports: A psychological contract perspective. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 79(3), 395-409.
- Dekker, S. W. A., & Schaufeli, W. B. (1995). The effects of job insecurity on psychological health and withdrawal- A longitudinal- study. *Australian Psychologist*, 30(1), 57-63.
- Doney, P. M., Cannon, J. P., & Mullen, M. R. (1998). Understanding the influence of national culture on the development of trust. *The Academy of Management Review*, 23(3), 601-620.
- Erlinghagen, M. (2008). Self-perceived job insecurity and social context: a multi-level analysis of 17 European countries. *European Sociological Review*, 24, 183-197.
- Esping-Andersen, G. (1994). Welfare state and economy. In Neil J. Smelser & R. Swedberg (Eds.), *The handbook of economic sociology* (pp. 1125-1168). Princeton: Princeton University.
- Esping-Andersen, G. (1999). 福利資本主義的三個世界 (古允文, Trans.). 臺北: 巨流出版.
- Fang, T. (2003). Critique of Hofstede's fifth national culture dimension. *International Journal of Cross Cultural Management*, 3, 347-368.
- Finegold, D., Mohrman, S., & Spreitzer, G. M. (2002). Age effects on the predictors of technical workers' commitment and willingness to turnover. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 655-674.
- Gallagher, D. G., & McLean Parks, J. (2001). I pledge three my troth contingently commitment and the contingent work relationship. *Human Resource Management Review*, 11(181-208).
- Ginn, J., & Fast, J. (2006). Employment and social integration in Midlife: Preferred and actual time use across welfare regime types. *Research on Aging*, 28(6), 669-690.
- Green, F., Felstead, A., & Burchell, B. (2000). Job insecurity and the difficulty of regaining employment: An empirical study of unemployment expectations. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 62, 855-+.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity- toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438-448.
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 179-195.

- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. New York, NY: Wiley.
- Hofstede, G. (1991). Management in a Multicultural Society. *Malaysian Management Review*, 26(1), 3-12.
- Hofstede, G., & Hofstede, G. J. (2005). *Cultures and Organizations: Software of the Mind (2 ed.)*. New York: McGraw-Hill.
- Hofstede, G., & McCare, R. R. (2004). Personality and culture revisited: Linking traits and dimensions of culture. *Cross-Cultural Research*, 38, 52-88.
- Hofstede, G. H. (1980). *Culture's consequences : international differences in work-related values*. Beverly Hills, Calif.: Sage Publications.
- Holliday, I. (2000). Productivist welfare capitalism: Social policy in East Asia. *Political Studies*, 48, 706-723.
- Hui, C. H. (1990). Work attitudes, leadership styles, and managerial behaviors in different cultures. In R. W. Brislin (Ed.), *Applied cross-cultural psychology* (pp. 186-208). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Jaccard, J., & Turrisi, R. (2003). *Interaction effects in multiple regression (2nd ed)*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Jones, C. (1990). Hong Kong, Singapore, South Korea and Taiwan: Oikonomic Welfare States. *Government and Opposition*, 25, 446-462.
- Kausto, J., Elo, A. L., Lipponen, J., & Elovainio, M. (2005). Moderating effects of job insecurity in the relationships between procedural justice and employee well-being: Gender differences. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 14(4), 431-452.
- Kim, U. (1994). Individualism and collectivism: Conceptual clarification and elaboration. In U. Kim, H. C. Triandis, C. Kagitçibasi, S. C. Choi & G. Yoon (Eds.), *Individualism and collectivism: Theory, method, and application* (pp. 19-40). London: Sage.
- Known, H.-j. (1998). Democracy and the politics of social welfare: A comparative analysis of welfare system in East Asia. In R. Goodman, G. White & H. J. Known (Eds.), *The East Asian welfare model: welfare orientalism and the state*. New York, NY: Routledge.
- Konig, C. J., Probst, T. M., Staffen, S., & Graso, M. (2011). A Swiss-US comparison of the correlates of job insecurity. *Applied Psychology: An International Review*, 60(1), 141-159.
- Laszlo, K. D., Pikhart, H., Kopp, M. S., Bobak, M., Pajak, A., Malyutina, S., et al. (2010). Job insecurity and health: A study of 16 European countries. *Social Science & Medicine*, 70(6), 867-874.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York, NY: Springer Publishing Company.
- Lim, V. K. G. (1996). Job insecurity and its outcomes: Moderating effects of work-based and nonwork-based social support. *Human Relations*, 49(2), 171-194.
- Lim, V. K. G. (1997). Moderating effects of work-based support the relationship between job insecurity and consequences. *Work and Stress*, 11(3), 251-266.
- Mak, A. S., & Mueller, J. (2000). Job insecurity, coping resources and personality dispositions in occupational strain. *Work and Stress*, 14(4), 312-328.
- Maslow, A. H. (1954). New York, NY: Harper.
- Mauno, S., & Kinnunen, U. (2002). Perceived job insecurity among dual-earner couples: Do its antecedents vary according to gender, economic sector and the measure used? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(3),

295-314.

- McKee-Ryan, M. F., Song, Z., Wanberg, R. C., & Kinicki, J. A. (2005). Psychological and Physical Well-Being During Unemployment: A Meta-Analytic Study. *Journal of Applied Psychology, 90*(1), 53-76.
- McSweeney, B. (2002). Hofstede's 'model of national cultural differences and consequences: A triumph of faith - a failure of analysis. *Human Relations, 55*, 89-118.
- Oishi, S., Diener, E., Suh, E., & Lucas, R. E. . (1999). Value as a moderator in subjective well-being. *Journal of Personality and Individual Differences, 67*, 157-184.
- Oyserman, D., Coon, M. H., & Kemmelmeier, M. (2002). Rethinking individualism and collectivism: Evaluation of theoretical assumptions and meta-analysis. *Psychological Bulletin, 128*, 3-72.
- Parker, S. K., Griffin, M. A., Sprigg, C., & Wall, T. D. (2002). Effect of temporary contracts on perceived work characteristics and job strain: A longitudinal study. *Personnel Psychology, 55*, 689-719.
- Parkers, R. K. (1994). Personality and coping as moderators of work stress process: models, methods and measures. *Work & Stress, 8*(2), 110-129.
- Probst, T. M., & Lawler, J. (2006). Cultural values as moderators of employee reactions to job insecurity: The role of individualism and collectivism. *Applied Psychology-an International Review-Psychologie Appliquee-Revue Internationale, 55*(2), 234-254.
- Quilgars, D., & Abbott, D. (2000). Working in the risk society: families perceptions of, and responses to, flexible labour markets and the restructuring of welfare. *Community, Work & Family, 3*(1), 15-37.
- Randall, M. D. (1993). Cross-cultural research on organizational commitment: A review and application of Hofstede's value survey module. *Journal of Business Research, 26*, 91-110.
- Robinson, S. L., & Morrison, E. W. (1995). Psychological contracts and OCB: The effect of unfulfilled obligations on civic virtue behavior. *Journal of Organizational Behavior, 16*(3), 289-298.
- Robinson, S. L., & Rousseau, D. M. (1994). Violating the psychological contract: Not the exception but the norm. *Journal of Organizational Behavior, 15*, 245-259.
- Rosenblatt, Z., & Ruvio, A. (1996). A test of a multidimensional model of job insecurity: The case of Israeli teachers. *Journal of Organizational Behavior, 17*, 587-605.
- Rosenblatt, Z., Talmud, I., & Ruvio, A. (1999). A gender-based framework of the experience of job insecurity and its effects on work attitudes. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 8*(197-217).
- Schwartz, S. H. (1990). Individualism-collectivism: Critique and proposed refinements. *Journal of Cross-Cultural Psychology, 21*, 139-157.
- Schwartz, S. H., & Bardi, A. (2001). Value hierarchies across cultures: Taking a similarities perspective. *Journal of Cross-Cultural Psychology, 32*, 268-290.
- Smith, P. B. (2002). Culture's consequences: Something old and something new. *Human Relations 55*, 119-135.
- Sora, B., Caballer, A., Peiro, J. M., & de Witte, H. (2009). Job insecurity climate's influence on employees' job attitudes: Evidence from two European countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 18*(2), 125-147.
- Strazdins, L., D'Souza, R. M., Lim, L. L. Y., Broom, D. H., & Rodgers, B. (2004). Job strain, job insecurity, and health: Rethinking the relationship. *Journal of*

- Occupational Health Psychology*, 9(4), 296-305.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Naswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242-264.
- Tekleab, A. G., & Taylor, M. S. (2003). Aren't there two parties in an employment relationship? Antecedents and consequences of organization-employee agreement on contract obligations and violations. *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 585-608.
- Triandis, H. C. (1972). *The analysis of subjective culture*. New York, NY: Wiley-Interscience.
- Triandis, H. C., & Bhawuk, D. P. S. (1997). Culture theory and the meaning of relatedness. In P. C. Earley & M. Erez (Eds.), *New perspectives on international industrial/organizational psychology* (pp. 13-52). San Francisco, SF: New Lexington Press.
- Tylor, E. B. (1958). *Primitive culture*. New York, NY, Harper.
- Wong, Y. T., Wong, C. S., Ngo, H. Y., & Lui, H. K. (2005). Different responses to job insecurity of Chinese workers in joint ventures and state-owned enterprises. *Human Relations*, 58(11), 1391-1418.



附錄一 福利體制類型比較表

	社會民主型	保守型	自由型	東亞發展型
建構邏輯	<ul style="list-style-type: none"> ● 積極、主動給與照護 ● 社會權力是奠基於公民權之上(包含社會保險、社會服務與充分就業) ● 鼓勵婦女工作,提供老人與兒童照護 	<ul style="list-style-type: none"> ● 消極給予照護 ● 保持既有的地位差異 ● 受教會影響大,強調傳統家庭關係的維繫 ● 以家庭成員的資源為主 ● 社會保險排除沒有工作的女性 	<ul style="list-style-type: none"> ● 消極給予有限照護 ● 有限的普遍性移轉與社會保險規劃。主要迎合低收入或依賴國家生存的特定族群 ● 嚴格限制福利資格 ● 避免選擇福利替代工作 ● 去商品化效果小 	<ul style="list-style-type: none"> ● 消極給予有限照護 ● 重是共享特性,以福利頭資為主,如教育發展 ● 福利制度是作為經濟發展的工具 ● 政府對於福利抱持反感 ● 殘缺性的福利,是作為市場與家庭的協調角色 ● 重儒家傳統,強調家庭角色 ● 具威權主義的色彩
具體制度	普遍性社會保險系統 充分的社會服務 充分就業服務	職業社會保險系統 特殊利益團體的方案 社會服務的合作 (NGO、教會)	私人年金與保險	職業社會保險系統 特殊利益團體的方案 以就業為基礎的福利及社會保險項目
角色差異： ● 個人 ● 家庭 ● 市場 ● 國家	強 弱 弱 強	弱 強 弱 強	強 弱 強 弱	弱 強 強 弱
代表國家	瑞典、挪威、芬蘭、丹麥	德、奧、法、西、義、葡萄牙	美、加、澳、英、瑞士	日、韓、台、港、新加坡

資料來源：由作者自行整理。

參考資料：

周宇翔(2008)。東亞幅立體制再檢視：日、韓、台、港長期照顧政策的比較。未出版碩士論文。國立中正大學社會福利研究所，嘉義。

李易駿、古允文，2003，〈另一個福利世界？東亞發展型福利體制初探〉。《臺灣社會學刊》31:189-241。
Esping-Andersen, Gosta 著，古允文譯，1999，《福利資本主義的三個世界》。台北：巨流出版。頁 13-83。