

本國與外籍勞工勞動生產力之影響研究：以橡膠加工業為例

張徽南、黃開義

E-mail: 9808286@mail.dyu.edu.tw

摘要

本研究之主要目的在於探討製造業中本國勞工與外籍勞工之勞動生產力影響因素，並針對在個人特質、工作價值觀、工作特性、工作壓力、工作滿足及人口統計特徵等構面因素之差異性及相關性進行分析。希望藉此一研究探討本國勞工與外籍勞工勞動生產力的優劣，提供產業界在勞動力運用上的參考，尤其對於三K工業中之橡膠加工業引進外勞的一個省思與借鏡。本研究之結果顯示可達到下列諸效果：一、本國與外籍勞工勞動生產力之評估。二、本國與外籍勞工勞動生產力之比較。三、本國與外籍勞工勞動生產力之影響因素分析。四、本國與外籍勞工勞動生產力之運用策略分析。

關鍵詞：勞動生產力；本國勞工；外籍勞工

目錄

封面內頁	簽名頁	授權書	iii	中文摘要	iv	英文摘要	v	誌謝	vi	目錄	vii	圖目錄	ix	表目錄	x	第一章 緒論	1	第一節 研究背景與動機	1	第二節 研究目的與範圍	2	第三節 研究流程	3	第二章 文獻探討	6	第一節 外籍勞工相關文獻	6	第二節 個人特質	10	第三節 工作價值觀	10	第四節 工作特性	14	第五節 工作壓力	17	第六節 工作滿足	18	第七節 勞動生產力	21	第三章 研究設計與方法	26	第一節 研究架構	26	第二節 抽樣設計	27	第三節 問卷設計	28	第四節 問卷回收與研究資料分析方法	29	第五節 研究假設	29	第六節 資料分析方法	30	第七節 研究限制	32	第四章 研究結果	33	第一節 管理人員評估分析	33	第二節 勞工背景資料分析	42	第三節 勞動生產力分析	45	第四節 各變項之因素分析	49	第五節 本國與外籍勞工在各變項上之差異分析	60	第六節 研究變項之相關分析	77	第七節 研究結果與訪談結果印證	82	第五章 結論與建議	85	第一節 結論	85	第二節 外勞管理實務之建議	91	第三節 對後續研究之建議	93	參考文獻	94	附錄一管理人員問卷	102	附錄二本國勞工問卷	106	附錄三外籍勞工問卷(中文版)	113	附錄四外籍勞工問卷(泰文版)	120
------	-----	-----	-----	------	----	------	---	----	----	----	-----	-----	----	-----	---	--------	---	-------------	---	-------------	---	----------	---	----------	---	--------------	---	----------	----	-----------	----	----------	----	----------	----	----------	----	-----------	----	-------------	----	----------	----	----------	----	----------	----	-------------------	----	----------	----	------------	----	----------	----	----------	----	--------------	----	--------------	----	-------------	----	--------------	----	-----------------------	----	---------------	----	-----------------	----	-----------	----	--------	----	---------------	----	--------------	----	------	----	-----------	-----	-----------	-----	----------------	-----	----------------	-----

參考文獻

1. 丁虹 (民76)，企業文化與組織承諾之關係研究，政治大學企業管理研究所博士論文。
2. 王慧君 (民70)，臺灣地區產業工會組織研究，文化大學勞工研究所碩士論文。
3. 朴英培 (民77)，工作價值觀、領導型態及工作滿足與組織承諾關係之研究-以韓國電子業為例，政治大學企業管理研究所博士論文。
4. 全振虎 (民80)，管理者對工會的態度，政治大學企業管理研究所碩士論文。
5. 沈清文 (民78)，員工對管理措施的滿意程度與抵制行為之研究-以台灣紡織業為例，政治大學企業管理研究所博士論文。
6. 吳昭誠 (民77)，勞工參與程度與工作滿意之研究，文化大學勞工研究所碩士論文。
7. 柯惠玲 (民78)，工作滿足、工作績效與離職傾向之關係研究，政治大學企業管理研究所碩士論文。
8. 胡庭禎 (民82)，醫院行政人員組織承諾之研究，中國醫藥學院醫務管理研究所碩士論文。
9. 洪英正 (民84)，台灣地區產業工會組織之生態研究，政治大學企業管理研究所博士論文。
10. 袁梅玲 (民79)，我國勞資會議實施狀況之研究，文化大學勞工研究所碩士論文。
11. 陸鵬程 (民70)，大台北地區加油站員工工作滿足與組織承諾之探討，政治大學企業管理研究所碩士論文。
12. 許鴻昭 (民75)，主管人格特質與領導型態對員工工作壓力、工作滿足之影響，成功大學工業管理研究所碩士論文。
13. 黃國隆 (民71)，領導方式、工作特性、成就動機、內外控、專斷性與教師工作滿足的關係，政治大學教育與心理研究，第5期，頁47-76。
14. 黃開義 (民73)，個人特質、工作特性、領導型態與工作滿足、組織承諾對離職意願之影響，中原大學機械工程研究所碩士論文。
15. 黃秀霜 (民76)，教育行政人員成就動機、工作特性與組織承諾之相關研究，政治大學教育研究所碩士論文。
16. 黃緯莉 (民83)，醫院員工組織承諾、工作滿足、工作投入與士氣之研究，淡江大學管理科學研究所碩士論文。
17. 陳文山 (民85)，受雇者對公司與工會之雙重承諾的研究，政治大學勞工研究所碩士論文。
18. 鄭文義 (民73)，我國雇主團體組織之研究，文化大學勞工研究所碩士論文。
19. 鄭得臣 (民74)，領導型態、角色壓力、核心生活與組織承諾的關係，政治大學心理學研究所碩士論文。
20. 蔡明璋 (民75)，勞力市場、階級與社會流動:地位取得模型的批判與檢討，社會學與社會工作，第八期，頁23-39。
21. 劉麗茹 (民78)，勞資雙方對於勞工參與態度之研究，文化大學勞工研究所碩士論文。
22. 戴琬琳 (民81)，個人屬性、工作滿足、組織承諾與缺席行為之相關性研究 以臺北市府為個案分析，政治大學公共行政研究所碩士論文。
23. Angle, H. L., and Perry, J. L. (1986) "Dual commitment and labor-management climates". *Academy of Management Journal*, 29: 31-50.
24. Barkin, S. (1950) . "A trade unionist appraises management personnel philosophy. *Harvard Business Review*, 28(5): 59-64.
25. Brett, J. M. (1980) "Why employees want unions. *Organization Behavior*, Spring: 47-59.
26. Bemmels, B. (1995) "Dual commitment: Unique construct or epiphenomenon ?. *Journal of Labor Research* , 16: 401-422.
27. Boshoff, C. M., and Mels, G. (1995) "A causal model to evaluate the relationships among supervision, role stress, organizational

commitment and internal service quality. *European Journal of Marketing*, 29: 23-42.

28. Child, J., Loveridge, R. and Warner, M. (1973) Towards an organization study of trade unions. *Sociology*, 7: 71-91.

29. Colon, E. E., and Gallagher, D. G. (1987) Commitment to employer and union: effects of membership status. *Academy of Management Journal*, 30: 151-162.

30. Cohen, A. (1993) An empirical assessment of the multidimensional - ity of union participation. *Journal of Management*, 19: 749-773.

31. Cohen, Y., Chiswick, B., and Zach, T. (1997) The labor market status of immigrants: effects of the unemployment rate at arrival and duration of residence. *Industrial and Labor Relations Review*, 50: 289-303.

32. Dean, L. R. (1954) Union activity and dual loyalty. *Industrial and Labor Relations Review*, 7: 526-536.

33. Derry, S. J., Iverson, R. D., and Erwin, P. J. (1994) Predicting organizational and union commitment: The effect of industrial relations climate. *British Journal of Industrial Relations*, 32: 581-597.

34. England, G. W. (1960) Dual allegiance to company and union. *Personnel Administration*, 23(2): 20- 25.

35. Fukami, C. V., and Larson, E. (1982) The relationship between union commitment and organizational commitment: Dual loyalty reexamined. Paper presented at the 42nd Annual Meeting of the Academy of Management, New York, NY.

36. Fukami, C. V., and Larson, E. (1984) Commitment to company and union: Parallel models. *Journal of Applied Psychology*, 69: 367-371.

37. Field, M. W., and Thacker, J. W. (1986) Advancing the investigation of union commitment: An examination of relevant outcomes. *Proceedings of the Administrative Sciences Association of Canada, Supplement 2, Personnel/Human Resources*: 24-30.

38. Fiorito, J., Gallagher, D. G., and Greer, C. r. (1986) Determinants of unionism: A review of the literature. In K. R. Rowland & G. R. Ferris(Ed.), *Research in Personnel and Human Relations Management*, 4: 269-306.

39. Fullagar, C., and Barling, J. (1987) Towards a model of union commitment. In D. Lipsky & D. Lwein (Ed.), *Advances in Industrial and Labor Relations*: 43-78. New York: JAI Press.

40. Fields, M. W., and Thacker, J. W. (1992) Influence of Quality of Work Life on Company and Union Commitment. *Academy of Management Journal*, 35: 439-450.

41. Fullagar, C., Gallagher, D. G., Gordon, M. E., and Clark, P. F. (1994) A model of the antecedents of early union commitment : The role of socialization experiences and steward. *Journal of Organizational Behavior*, 15: 517-533.

42. Fullagar, C., Gallagher, D. G., Gordon, M. E., and Clark, P. F. (1995) Impact of early socialization on union commitment and participation: A longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 80: 147 -157.

43. Gallagar, D. G. (1984) The relationship between organizational and union commitment among federal government employees. *Proceedings of the Academy of Management*: 319-323.

44. Guest, D., Peccei, R., and Thomas, A. (1993) The impact of employee involvement on organizational commitment and "them and us" attitudes. *Industrial Relations Journal*, 24: 191-200.

45. Hall, D. T. (1979) Organizational commitment: Theory, research and measurement. Working paper, Northwestern University.

46. Huszco, G. E. (1983) Attitudinal and behavioral variables related to participation in union activities. *Journal of Labor Research*, 4: 289-297.

47. Johnson, W. Roy. (1992) Public and Private Sector Comparison of an Abbreviated Measure of Union Commitment. *Journal of Collective Negotiations in the Public Sector*, 21: 15-26.

48. Kornhauser, A., Sheppard, H. L., and Mayer, A. J. (1956) When labor votes. New York: University of Books.

49. Kochan, T. A. (1980) *Collective Bargaining and Industrial Relations*. Homewood, IL.: Irwin.

50. Kuruvilla, S., Gallagher, D. G., and Wetzell, K. (1993) The development of members' attitudes toward their unions: Sweden and Canada. *Industrial and Labor Relations Review*, 46: 499-514.

51. Martin, J. E. (1981) Dual allegiance in public sector unionism: A case study. *International Review of Applied Psychology*, 30: 245-259.

52. Morris, J. H., and Sherman, J. D. (1981) Generalizability of an organizational commitment model. *Academy of Management Journal*, 24: 512-526.

53. Mowday, R. T., Steers, R. M., and Porter, L. W. (1982) Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover. New York: Academic Press.

54. Martin, J. E., Mageneau, J. M., and Peterson, M. F. (1982) Variables differentiating patterns of commitment among union stewards. *Proceedings of the Academy of Management*: 302-306.

55. Martin, C., Manuel, C., and Chris, B. (1997) Labor markets and employment practices in the age of flexibility: A case study of Silicon Valley. *International Labor Review*. 136: 27-48.

56. Magenau, J. M. and Martin, J. E. (1985) Patterns of commitment among rank-and-file union members: A canonical analysis. *Proceedings of the 37th Annual Meetings, Madison, Wi.*: 455-464.

57. McShane, S. L. (1986) A path analysis of participation in union administration. *Industrial Relations*, 25: 72-80.

58. Purcell, T. V. (1960) *Blue collar man: Patterns of dual allegiance in industry*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.

59. Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., and Boulian, P. V. (1974) Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59: 603-609.

60. Parks, J. M., Gallagher, D. G., and Fullager, C. (1995) Operational izing the outcomes of union commitment: The dimensionality of participation. *Journal of Organizational Behavior*, 16: 533-555.

61. Reichers, A. E. (1985) A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of Management Review*, 10: 465-476.

62. Robert, P. S. and Rodger, W. G. (1989) The Elusive Relationship Between Perceived Employment Opportunity and Turnover Behavior: A methodological or Conceptual Artifact?. *Journal of Applied Psychology*, 74: 846-854.

63. Stagner, R. (1954) Dual allegiance as a problem in modern society. *Personnel Psychology*, 7: 41-47.

64. Steers, R. M. (1977) Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22: 46-56.

65. Schriesheim, C. A., and Tusi, A. S. (1980) Dual commitment to company and union: Fact of fiction?. Paper presented at the 40th Annual Meeting of the Academy of Management, Detroit. MI.

66. Sverke, M., and Sjoberg, A. (1994) Dual commitment to company and union in Sweden: An examination of predictors and taxonomic split methods. *Economic & Industrial Democracy*, 15: 531-564.

67. Surface, C. A. (1995) Organizational and Union Commitment Patterns Among Blue Collar Workers: Job Characteristics and Instrumentality As Predictors. Central Michigan University.