

南華大學管理學院企業管理學系管理科學博士班

博士論文

Doctoral Program in Management Sciences

Department of Business Administration

College of Management

Nanhua University

Doctoral Dissertation

女性外籍產業移工的社會支持、自我效能、組織承諾與
主觀幸福感關係之研究

A Study on the Relationships between Social Support, Self-
Efficacy, Organizational Commitment and Subjective Well-
Being among Female Industrial Migrant Workers

張艾君

Ai-Chun Chang

指導教授：黃國忠 博士

Advisor: Kuo-Chung Huang, Ph.D.

中華民國 111 年 1 月

January 2022

南 華 大 學

企業管理學系管理科學博士班

博 士 學 位 論 文

女性外籍產業移工的社會支持、自我效能、組織承諾與主觀幸福感關係之研究

A Study on the Relationships between Social Support, Self-Efficacy, Organizational Commitment and Subjective Well-Being among Female Industrial Migrant Workers

博 士 生：張艾君

經考試合格特此證明

口試委員：蔡國忠
袁詠芳
李重仁
王國三
紀信光

指導教授：蔡國忠

系主任(所長)：蔡國忠

口試日期：中華民國 111 年 01 月 07 日

準博士推薦函

本校企業管理學系管理科學博士班研究生張艾君君在本系修業5年，已經完成本系博士班規定之修業課程及論文研究之訓練。

- 1、在修業課程方面：張艾君君已修滿44學分，其中必修科目：企業倫理專題研討、最佳化理論、研究方法、書報討論等科目，成績及格(請查閱博士班歷年成績)。
- 2、在論文研究方面：張艾君君在學期間已完成下列論文：
 - (1)博士論文：女性外籍產業移工的社會支持、自我效能、組織承諾與主觀幸福感關係之研究
 - (2)學術期刊：
 - a. Ai-Chun Chang & Kuo-Chung Huang (2021), Improving New Residents' Subjective Well-Being through Social Support: The Mediating Role of Self-Concept, International Journal of Humanities and Social Science, Vol.11, No.6, pp.106-114.
 - b. Ai-Chun Chang & Kuo-Chung Huang (2021), Subjective Well-Being among Female Migrant Workers: the Role of Social Support, Self-Efficacy and Organizational Commitment. International Journal of Business and Social Science Vol.12, No.4, pp.87-94.
 - c. Ai-Chun Chang & Kuo-Chung Huang (2021), A Meta-Analysis on the Effects of Social Support and Self-Concept on Subjective Well-Being, Journal of Business & Economic Policy. (接受函)

本人認為張艾君君已完成南華大學企業管理學系管理科學博士班之博士養成教育，符合訓練水準，並具備本校博士學位考試之申請資格，特向博士資格審查小組推薦其初稿，名稱：女性外籍產業移工的社會支持、自我效能、組織承諾與主觀幸福感關係之研究，以參加博士論文口試。

指導教授：簽章

中華民國110年12月10日

誌謝

執筆論文著作完成，心中滿懷感恩及感謝實難以筆墨形容。最感恩在南華求學生涯當中，一路從碩士到博士悉心指導我的恩師，也是我人生轉捩點最重要的貴人黃國忠教授。撰寫期間給予指導與鼓勵，遇到瓶頸時給我信心及力量，讓我得以堅持研究學術精神，逐一完成論文著作。過程中詳細核閱逐字匡正修改，所耗時的精力時間以及付出的心力之多，是學生感恩及愧疚不及言意。承蒙恩師包容我面對壓力所產生的情緒才能克服學習的阻礙。學涯當中充滿歡樂及溫馨，因為恩師無私傾囊相授，讓我深放心裡的夢想得以美夢成真。點點滴滴言猶在耳方能完成學業仕途，謹此向恩師致上最高的謝忱與敬意。

感恩校內口試委員范惟翔教授、郭東昇教授、紀信光教授、袁淑芳教授與恩師精闢的見解給予指導建議，使內容更臻完整方能提出校外口試。感恩校外口試委員王智立教授、蔡惠仁教授、紀信光教授、袁淑芳教授以及恩師不辭舟車辛勞百忙之中撥冗前來。承蒙惠賜諸多寶貴意見，讓論文更具深度及嚴謹，增添豐富質感的學術論文著作，獻上最深的致意。感恩在求學期間系上每位教授的用心教導，讓我在學術領域中獲益良多提升專業學識、受益至深滿懷致謝。感謝系秘書玟慧熱忱協助上傳論文章序，以及品俞學長的鼓勵及分享研究心得，二位在口試期間情義相挺協助完成會場的準備。感謝玉霜同窗好友一同伴讀，心中感念與恩師及玉霜共同研究學術的過程，彼此互相鼓勵扶持完成學業。

感恩鄭玉芬老師在專業技術領域的提攜及最早鼓勵我在學業上的精進，給我信心堅持不悔。感恩我的摯友貴人淑惠，多年來在精神上及行動上都給予我支持與關懷。她在我生命中扮演著亦師亦友的角色，更是成就

我往上躍進的最重要推手，對她的提攜銘記在心，無法用言語形容我對她的感恩之情。同時，也感恩摯友安綸、麗敏、幸彥在我進修期間默默支持、分擔我的事務以及學業上的輔助，讓我能更安心才有更多的時間完成論文的任務。感恩我的家人至親，因為俊隆一直默默辛勞的付出及肯定我的態度，方能獲得長輩全力支持與認同，更是我人生旅途的貴人讓我無後顧之憂衝刺學業完成自己的理念。

最後，最深的感恩致敬是我生命中的主神 天上聖母 老四媽。感謝祂鼓勵支持我往上苦唸博班取得文憑，也因為堅持這個信念才會遇得恩師成就我、牽成我朝向自己的理想勇往邁進的主因，期望未來在職場有更多元的發展機會。我更加珍惜這個得來不易的果實，期許自己未來能傳承恩師風範提攜學子之心。感恩 聖母 一直陪伴在我左右，給我無懼的力量及智慧指引我努力正向、積極揮灑人生的樂章。感恩天地，僅以本論文獻給一路走來始終支持及最幫忙我的恩師及貴人親友們，獻上我最深的祝福及敬意。

張艾君 謹誌

南華大學管理學院企業管理學系

中華民國 111 年 1 月

南華大學企業管理學系管理科學博士班
110 學年度第一學期博士論文摘要

論文題目：女性外籍產業移工的社會支持、自我效能、組織承諾與主觀幸福
感關係之研究

研究生：張艾君

指導教授：黃國忠 博士

論文摘要內容：

本研究以女性外籍產業移工為例，探討社會支持、自我效能、組織承諾與主觀幸福感之間的因果關係，並考慮六個背景變項（婚姻狀況、子女人數、年齡、教育程度、工作年資、國籍）在各個因果關係之中的干擾效果。數據資料蒐集係採用問卷調查方式進行，依據文獻探討設計研究問卷提供受訪者填答，共計取得 302 份有效樣本用於後續統計分析，包括：描述性統計分析、單一樣本 t 檢定、因素分析、信度分析、相關分析、結構方程模式與迴歸分析等統計分析方法。

研究結果顯示，社會支持、自我效能與組織承諾可以解釋主觀幸福感 56.1% 的變異；六種因果關係當中，除了社會支持對組織承諾的影響未達顯著水準，其餘五種因果關係均為顯著正向影響關係；由六種因果關係與六個背景變項所構成的 36 種可能干擾效果中，僅有四個干擾效果達顯著水準，其中教育程度與國籍會干擾社會支持對主觀幸福感的因果關係，而教育程度與工作年資則會干擾自我效能對組織承諾的因果關係。研究結果期能提升對於女性外籍產業移工主觀幸福感之影響因素及影響過程的瞭解。

關鍵詞：外籍產業移工、社會支持、自我效能、組織承諾、主觀幸福感

Title of Dissertation: A Study on the Relationships between Social Support,
Self-Efficacy, Organizational Commitment and Subjective Well-
Being among Female Industrial Migrant Workers

Department: Ph.D Program in Management Sciences, Department of Business
Administration, Nanhua University

Graduate Date: January 2022

Degree Conferred: Ph.D

Name of Student: Ai-Chun Chang

Advisor: Kuo-Chung Huang, Ph.D.

Abstract

Causal relationships between social support, self-efficacy, organizational commitment and subjective well-being among female industrial migrant workers were investigated in this study. Moderating effects of the six demographics among the causal relationships were also considered. A questionnaire survey was conducted to collect sample data. Each respondent was provided with a well-designed questionnaire, and 302 valid samples were obtained for some follow-up statistical analyses, including descriptive statistical analysis, single sample t test, factor analysis, reliability analysis, correlation analysis, structure equation modeling and regression analysis.

The findings revealed that 56.1% variation of subjective well-being can be explained by social support, self-efficacy, and organizational commitment. The causal relationships were significantly positive excepting the influence of social support on organizational commitments. Four out of the 36 possible moderating effects constituted by the six causal relationships and the six demographics were significant. The causal relationship between social support and subjective well-being was moderated by education level and nationality,

while the causal relationship of self-efficacy on organizational commitment was moderated by education level and years of work experience. The research results could enable us to make a more comprehensive understanding available about the process of the factors influencing subjective well-being of female industrial migrant workers.

Keywords: Industrial Migrant Worker, Social Support, Self-Efficacy,
Organizational Commitment, Subjective Well-Being



目 錄

準博士推薦函.....	I
誌謝.....	II
中文摘要.....	IV
Abstract.....	V
目 錄.....	VII
圖目錄.....	IX
表目錄.....	X
第一章 緒論.....	1
1.1 研究背景與動機.....	1
1.2 研究目的.....	4
1.3 研究流程.....	5
第二章 文獻探討.....	7
2.1 社會支持.....	7
2.2 自我效能.....	10
2.3 組織承諾.....	14
2.4 主觀幸福感.....	18
2.5 各構面關係.....	22
第三章 研究方法.....	27
3.1 研究架構與假設.....	27
3.2 問卷設計與抽樣方法.....	28
3.3 資料分析方法.....	33
第四章 實證結果分析.....	35
4.1 描述性統計分析.....	35
4.2 單一樣本 t 檢定.....	36
4.3 信效度分析.....	41
4.4 研究假設驗證.....	47
第五章 結論與建議.....	61
5.1 研究結論.....	61
5.2 管理意涵.....	63

5.3	研究建議.....	66
參考文獻	一、中文部分.....	67
	二、網站資料.....	69
	三、英文部分.....	70
附錄一	中文版正式問卷.....	84
附錄二	英文版正式問卷.....	88



圖目錄

圖 1.1	結構流程圖.....	6
圖 3.1	研究架構圖.....	28
圖 4.1	研究假設 H1~H6 驗證分析結果示意圖.....	48
圖 4.2	教育程度之干擾效果驗證分析結果示意圖.....	54
圖 4.3	工作年資之干擾效果驗證分析結果示意圖.....	57
圖 4.4	國籍之干擾效果驗證分析結果示意圖.....	59



表 目 錄

表 3.1	社會支持之問卷題項彙整表.....	29
表 3.2	自我效能之問卷題項彙整表.....	30
表 3.3	組織承諾之問卷題項彙整表.....	30
表 3.4	主觀幸福感之問卷題項彙整表.....	31
表 3.5	預試問卷信效度分析結果彙整表.....	32
表 4.1	描述性統計分析結果彙整表.....	36
表 4.2	社會支持之單一樣本 t 檢定分析結果彙整表.....	37
表 4.3	自我效能之單一樣本 t 檢定分析結果彙整表.....	38
表 4.4	組織承諾之單一樣本 t 檢定分析結果彙整表.....	39
表 4.5	主觀幸福感之單一樣本 t 檢定分析結果彙整表.....	40
表 4.6	正式問卷信效度分析結果彙整表.....	42
表 4.7	社會支持之信效度分析結果彙整表.....	43
表 4.8	自我效能之信效度分析結果彙整表.....	44
表 4.9	組織承諾之信效度分析結果彙整表.....	45
表 4.10	主觀幸福感之信效度分析結果彙整表.....	46
表 4.11	收斂效度與區別效度分析結果彙整表.....	47
表 4.12	研究假設 H1~H6 驗證分析結果彙整表.....	48
表 4.13	婚姻狀況之干擾效果驗證分析結果彙整表.....	50
表 4.14	子女人數之干擾效果驗證分析結果彙整表.....	51
表 4.15	年齡之干擾效果驗證分析結果彙整表.....	52
表 4.16	教育程度之干擾效果驗證分析結果彙整表.....	52
表 4.17	教育程度之干擾效果驗證分析結果彙整表(修正後).....	53
表 4.18	工作年資之干擾效果驗證分析結果彙整表.....	55
表 4.19	工作年資之干擾效果驗證分析結果彙整表(修正後).....	56
表 4.20	國籍之干擾效果驗證分析結果彙整表.....	58
表 4.21	國籍之干擾效果驗證分析結果彙整表(修正後).....	58
表 5.1	研究假設驗證分析結果彙整表.....	63

第一章 緒論

本研究主要針對女性產業移工實施調查，以瞭解社會支持、自我效能、組織承諾與主觀幸福感之間影響關係之程度。本章分為三個部份進行說明，第一節說明本研究之背景與動機，第二節描述本研究之目的，第三節則概略介紹本研究之流程。

1.1 研究背景與動機

許多地區與國家都面臨著社會人口老化的挑戰及危機，由於生育率下降和壽命延長，造成多數國家面臨人口高齡化的困擾。世界衛生組織將 65 歲以上的老年人口比例程度，視為國家衡量人口高齡化的常用指標，並將老年人口比例超過 7%命名為「高齡化社會」，將老年人口比例超過 14%命名為「高齡社會」，而將老年人口比例達到 20%以上命名為「超高齡社會」。在臺灣，民國 96 年的生育率是每名婦女 1.09 個孩子，生育率一直呈現逐年下降的趨勢，實際上，民國 107 年台灣已經是全世界生育率最低的國家之一，每位婦女的生育率平均為 1.06 個孩子，而截至 109 年統計，台灣生育率更是低到僅有 0.98%，從資料顯示，國人隨著教育程度愈高反之生育率愈低。若以每一百位老年人口相對於 14 歲以下幼年人口的比例之「老化指數」來衡量全國人口老化的程度，根據台灣民國 89 年統計資料顯示，全國老化指數為 40.85%，民國 98 年增加到 65.05%，截至目前官方最新統計資料，民國 110 年 10 月已增加到 135.15%之多，顯示國內老化指數已逐年上升，尤其是隨著台灣人的平均預期壽命從民國 98 年的 79.01 歲增加到民國 108 年的 80.86 歲創歷年新高，顯示國人已有越來越長壽的趨勢。比較和聯合國所公布的全球男女平均壽命數據

顯示，我國男性高於 7.5 歲、女性高於 9.2 歲（內政部，民 109）。從民國 89 年 65 歲以上人口所占比率為 8.62%，民國 98 年的 10.63% 增加到民國 109 年的 16.07%，足以表示台灣已成為高齡社會，而國家發展委員會（民 109）報告也指出，到民國 114 年，五分之一的台灣人將超過 65 歲，這意味著台灣將進入一個超高齡社會。人口老化的趨勢，勢必對社會和經濟發展產生一些負面影響。國家越發達高齡人口相對就越多，當國家正邁入發展中或已開發國家中，正急需產業人力大量投入提升國家企業產值量，但過多的人口老化，意味著年輕的勞動力在產業工作的人數相對地減少，這可能導致勞動力和專業人才的短缺，間接影響國與國及企業經貿的競爭力。

在全球化之下，隨著政治民主化、經濟自由化、多元的社會組織發展，國際人士互動交流與日俱增，而國際勞動移工更是全世界的普遍現象。外籍移工來台工作日益增加，不難發現這群龐大的外籍移工滿足了產業大量的勞務需求，除了緩解基層勞力短缺的問題，在協助公共工程建設及企業組織產值提升的貢獻上已不容忽視。立法院（民 99）在專題研究議題上，特別針對我國在民國 78 年制定外籍勞工引進政策之後的政策檢視回顧，面臨中間層面的年輕族群人口數降低，政府為了提高競爭力、降低生產成本解決產業結構的轉變，產業必須倚賴大量移工，適時填補勞動力缺口之窘境，遂引用外籍年輕勞工從事國內勞務工作，簡稱「產業外勞」，民國 81 年起，國內人口結構已有老化及少子化趨勢，促使照護人員需求與日俱增，且由於國內人力嚴重短缺，遂開放外籍看護工，簡稱「社福外勞」，提供多方面產業需求量。目前我國引進外籍移工以泰國、菲律賓、越南、印尼、馬來西亞、蒙古為主。根據勞動部勞動力發展署資料統計，在台產業移工人數從民國 95 年的 33 萬 8,755 人，到民國 102 年的 48 萬

9,134 人，增加到民國 109 年的 70 萬 9,123 人，而截至民國 110 年五月底，在台產業移工人數已高達 71 萬 1,015 人之多，而社福移工則也有 24 萬 3,252 人次（勞動部，民 110）。

在部份的發展中國家，特別是在農村地區，勞動力遷移最主要的原因是經濟方面的考量，例如：收入貧困、缺乏就業機會、與遷移目的地相比較在母國的工資較低，人們在國外工作賺錢的目的，無非就是為了以提高生活品質。勞動者自行移居境外就業，簽訂勞動合約之後就必須與家人分離一段時間，Çakar and Tagay (2017)認為這種行為是心理層面的妥協，為了改善家庭困境的狀況所做出的非自願性決定，這種現象尤其是對生活在亞太地區傳統的女性影響更大，因為女性主要是料理家事勞務工作的人，同時也是子女和父母的照料者，並兼顧職掌經濟的角色，而絕大多數的女性為了要維繫和家人之間的互動關係或必須履行為人母職的責任義務，在迫於現實的無奈首當之急，就是如何降低自己不在家中所造成的負面影響力，並且如何快速調適在異鄉國度工作時，在心理及精神層面上能更豁達面對，讓自身的心理狀態取得優勢的滿足感及自信心，從中讓身處異鄉的孤寂能轉化成正向的動力以及積極的態度願意努力向上，抱持對未來的生活有美好的願景投射，藉以提升個人主觀幸福感的層面，也因此，以國際外籍女性移工為研究對象的學術研究為數不少，但多數研究著重於對留守家庭成員的影響，包括：匯款對家庭經濟狀況的改善、子女和父母的照護問題、先生或兄弟姐妹的生活影響...等議題，很少有研究是以外籍女性移工自身的主觀幸福感作為研究主題，而社會支持、自我效能與組織承諾對其主觀幸福感的影響，以及各個影響關係是否會受到婚姻狀況、子女人數、年齡、教育程度、工作年資、國籍等背景變項的干擾，更是激發了本研究之動機。

1.2 研究目的

剖析外籍移工因素考量，願意跨出國界投入海外工作賺取更多的酬庸，無非就是為了要改善母國家中的經濟現況提升生活品質，然而，個人隻身離鄉背井遠渡重洋到異鄉工作，外籍移工在面對工作、移工之間及與本國人際互動及生活習性等方面，乃至於留守家庭成員對其身心靈上的支持，都是造成跨文化適應困難及障礙的主要因素(Black & Stephens, 1989)，並且更加影響個人自我效能及在工作績效方面的表現，這可能會直接或間接對其情緒、情感和生活滿意度產生負面影響，導致心理層面上的主觀幸福感發展。Ni *et al.* (2016)指出，職場適應、與管理者和同事之間的互動關係，是影響移工主觀幸福感的重要關鍵因素。Meyer *et al.* (2002)指出，當員工的情感投入在職場上，可以調適工作所帶來的壓力以及降低對身體健康和心理層面的負面影響，而企業若能激勵及適當獎勵回饋員工的努力，可使員工在心態上產生安定感，提升其對組織的認同度，讓員工更有意願及信心為企業效力。Sherafat and Salimirad (2016)以及 Zhong (2018)的研究發現，員工的自我效能與組織承諾是具有相關聯性的，若積極自我效能的員工愈少，將產生企業組織勞動力和專業人才短缺的隱憂。Somayeh *et al.* (2017)研究指出，當員工提高工作自我效能，會正向影響員工心理層面的工作滿意度，並會提高組織的生產力，無形之中提升組織承諾的認同度。

基於上述之研究背景與動機，本研究欲以實證分析結果來探討女性外籍產業移工的社會支持、自我效能、組織承諾與主觀幸福感之間的因果關係；由於不同國籍的移工有其不同的生活與文化背景，在上述四個變量之間的因果關係亦可能會有不同的影響結果，而移工的婚姻狀況、子女人數、年齡、教育程度、工作年資等背景變項的不同，也有可能存在不同的

因果關係結果；因此，本研究之目的如下所示：

- 一、探討社會支持是否會影響自我效能、組織承諾與主觀幸福感。
- 二、探討自我效能是否會影響組織承諾與主觀幸福感。
- 三、探討組織承諾是否會影響主觀幸福感。
- 四、探討婚姻狀況、子女人數、年齡、教育程度、工作年資、國籍等六個背景變項是否會分別干擾前述四個變量之間的因果關係。

1.3 研究流程

依據研究背景與動機確立本研究之目的後，透過文獻分析與探討，依照文獻探討所得資訊建立研究架構與假設，並以女性產業移工為研究對象，針對本研究構面「社會支持」、「自我效能」、「組織承諾」與「主觀幸福感」進行問卷設計，問卷初稿設計完成後，以立意抽樣方式挑選50位女性產業移工進行問卷預試調查，依據預試調查結果進行問卷題項的修正，問卷完成修正後，發放給女性產業移工進行正式問卷施測，對有效回收的問卷資料進行分析，並依統計分析結果作為研究假設成立與否之驗證依據。本研究希望透過實證分析探討，獲得相關研究結果，以彌補現存研究成果的不足，期望研究結果能夠提供未來學術以及管理界與跨文化移工相關議題之參考來源，本研究之結構流程圖如圖1.1所示。

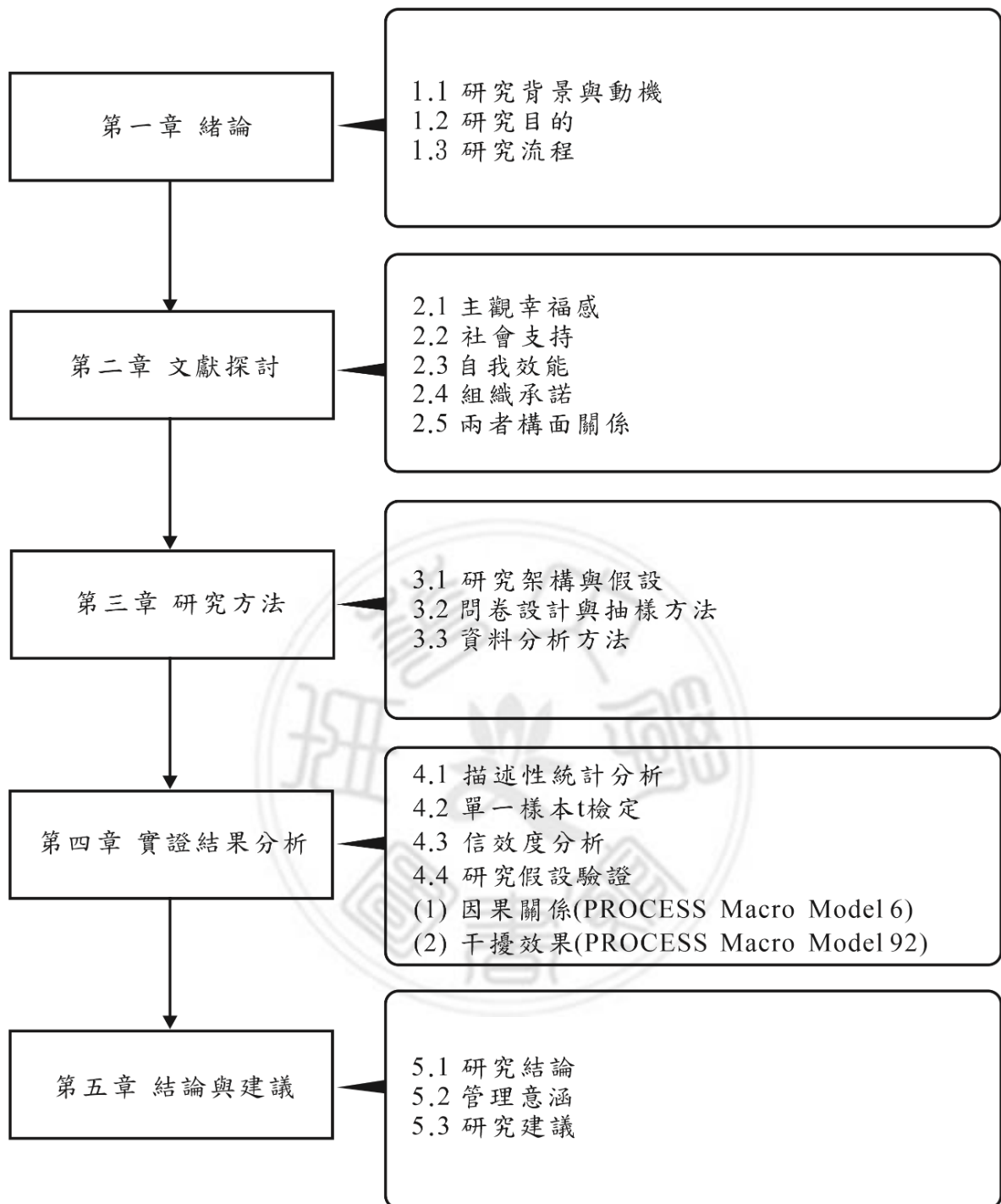


圖 1.1 結構流程圖

第二章 文獻探討

本章共分為五節，第一節為社會支持，第二節為自我效能，第三節為組織承諾，第四節為主觀幸福感，第五節則是說明兩兩構面之間的關係。

2.1 社會支持

社會支持(Social Support)的理論追溯起源是相當地早，直至目前為止，有關於社會支持的議題及文獻為數眾多，包含的範圍也相當地廣泛，觸及到心理學、社區健康心理學、醫學等等領域，廣域涵蓋至人生的生命週期。單就字義解釋，「社會」指的是個人連接群體之間的媒介及環境，「支持」則是連接的模式及方法，而「社會支持」更被多數的學者視為是社會資本構成的歷程縮影，個體感受到社會支持愈高則凝聚力愈強，對個人及社會發展亦有深遠之影響力。針對社會支持的定義說明，許多學者都試圖解釋並且整合具有系統的概念化理論，例如：言語上的讚美或是給予實質的獎勵制度（口語表揚、獎金或禮物等等），都是一種提供社會支持的行為表現，進而鼓勵及肯定他人行為，期許追求更美好的表現(李尹暘、林曉佩、林君怡，民 96)。若更廣義地說，它也是支持的動機與目的，Uchida *et al.* (2008)定義這是一種訊息，是一種人際之間的交流，也是一種交換的行為，透過觀察可以了解情感支持對正向情感的影響是具有相關聯性。Joe (2010)發現社會支持及接受知識、訊息來源的程度，對組織承諾和工作自我效能的高低具有關聯性。Lee and Goldstein (2016)認為在個人的成長背景過程中，社會支持是保護及防範的重要關鍵，而家庭、朋友或夫妻之間的關係更是降低個人產生孤獨感的因素之一。

Cobb (1976)強調社會支持是讓個人感受被尊重、給予關懷包括歸屬

感所產生的依戀，並認為社會支持包含情緒、自尊與社會網絡支持，這些都是來自於人際間互動交流所產生的行為。Hays and Stewart (1990)認為支持的型態可以分為：(一)有形支持，提供物質或行為援助；(二)情感支持，涉及情感及關心的表達、社會互動連繫一起共事解決問題；(三)信息支持，感受內心情感的情緒，同理心和提供建議從中指導或回饋。邱文彬(民 90)認為，許多研究社會支持的觀點主要考慮功能性取向，並歸納為五大類，不論社會支持的來源是正式單位團體(例如：政府單位)或非正式組織(例如：家庭成員、老師、同學)，都能透過互動得到心理層面或實質物質的幫助、增進人際關係及帶動他人影響社會支持的行為及面對環境適應力。Freeman, Coffee and Rees (2011)認為社會支持對心理健康所產生的正向影響是一種連鎖效應，而非只是特定於外相感觀形式的解讀，並提出四種類型的 support：(一)情感性支持，是個人與被關愛及被重視的程度，包括相互關心彼此、同理心態度及正向鼓勵及歸屬感的存在；(二)尊重性支持，針對他人給予尊敬並且肯定他人自我價值感與提高正向自信的評價；(三)信息性支持，提供給予客觀建議、以及指導、知識或資訊傳遞等；(四)工具性支持，在金錢或物質方面給予支援協助，或是提供具體行動或服務解決目前所面對的問題。

李新民(民 104)整合兩種資源取向，將情緒支持、評價支持、自尊支持整併為情緒支持，再將訊息支持、工具性支持整併為實質支持，並提出正式實質支持(情緒支持)及非正式實質支持(情緒支持)。陳佳琳(民 106)對於社會支持的研究指出，國內外學者從不同的角度切入探究的主題趨於多元化，但截至目前以來，社會支持雖然是一個專有名詞，但並無明確的固定定義，所以學者給予的專有名詞也就舉凡之多，並且包含領域之廣，在文獻中與社會支持相近名詞有：社會網絡(Social Networks)、社

會紐帶 (Social Bonds)、社會聯繫 (Social Ties)、友誼關係 (Human Companionship)、有意義的社會接觸 (Meaningful Social Contact) 等等相似名詞。而社會支持更是主張從個體之外的他人群體當中獲得支持或是幫忙，透過實際的行動或是有形實物或是心理層面的支持 (Harandi, Taghinasab & Nayeri, 2017; Uchino *et al.*, 2018)。Moritsugu *et al.* (2019) 認為社會支持包括：(一) 社會角色置入 (Social Embeddedness)，係指個體和個體之外的環境關係；(二) 知覺社會支持 (Perceived Social Support)，係指個人感受到環境或外力所提供的支持之完善度或足夠性；(三) 表現的社會支持 (Enacted Social Support)，係指表現出的外在社會支持能給予當事者 (個體) 支持的內容或行為。陳佳琳 (民 106) 與樓家祺、王政彥 (民 110) 皆提出社會支持理論有兩大方向：其一是社會交換理論，意指公平分配及計算成本與報酬的平衡性，也就是人際之間的付出互動，是一種心理預期有回饋的心態，得到尊重及照顧扶持，並且提升心理幸福感；其二是社會資本論，指的是社會網絡、社會支持相互信任及互惠原則，也就是說，在關係群體中所得支持資源，影響到個人的生理或心理層面，增加投入的動機與意願。

黃智玉、曾明月 (民 107) 研究康復之家病患的數據顯示，患者社會支持最大的來源是機構工作人員，其次為家人，親友則是最少，而機構工作人員也是最直接影響患者復健成效的關鍵。黃寶嬋、何青蓉 (民 108) 根據 399 份樣本數據指出，新住民女性在台灣最主要的支持來源是以先生為主，另外也證實網絡上的聯繫有愈趨重要的形態。楊靜昀、張彩秀、蔡國瑞、劉秀枝、劉潔心 (民 108) 研究護理人員在職場面臨工作壓力時，工作壓力愈高則社會支持度愈低呈現負相關，但從另一方面也證實主管或同事之間的支持度愈高，在面對工作上的困境或壓力是具有調節舒緩

的功能。邱懿瑩（民 109）指出，年長者的社會支持對生活品質與社會參與有顯著的正向影響關係，並且和不同婚姻情況及居住情形都在社會支持上呈現明顯的差別性，換言之，社會支持在人生歷練的過程當中，詮釋每個階段及感觸都會隨著時間及需求而有所不同。從社會支持的定義及潛藏的關係當中，可以看出相關的媒介都是依賴者及被依賴者相互需求，透過群體的關懷感受到支持者及被支持者的態度以及結果，當然也包括了個人心理感受程度。

2.2 自我效能

隨著全球企業對員工福祉的關心以及到工作政策的日益重視，越來越多的條件及規範都是替勞動市場注入了更多元的觀念及元素，然而，自我效能(Self-Efficacy)的研究議題目前主要還是針對在企業環境之內，為瞭解員工對工作施策的認同度，以及任務達成率的情況做為考核依據，比較可惜的是，公司往往對於員工工作導向的態度、心理因素的瞭解卻是相當有限。管理者面臨市場稀缺性狀態偏高的同時，難免在培訓及適才任用的發揮上，多少會造成某些程度的缺失及能力評量的錯估評判，所以當前企業管理對於員工的工作效能必須視為首要的脈絡研究，這對於整個工作的生產及規劃才能有更適切性的參考價值。自我效能的定義最早是起源於社會學習理論(Social Learning Theory)，Bandura (1977)認為個人是否能完成任務或達成預設目標，最主要的考量是來自於個人的主觀評判。企業組織成功的關鍵在於「人才的適任」，員工的穩定性亦是企業組織運作以及成長的重要基礎及關鍵。在經營及經濟價值考量之下，員工的工作效能對於企業經營發展、願景規劃都是人力資源管理中不容忽視的重要議題。在全球化及產業科技快速變遷趨勢下，職場的工作要求除了要求

「量」，更注重「質」的產生，工作效能儼然成為績效來源最佳的參考途徑。Mosley *et al.* (2008)強調，自我效能理論運用在經營管理或人力資源方面已越來越受到企業的重視。

Bandura (1986)將自我效能更廣義的解釋為，個人對其所關注的事項當中，包含個人情境在內，對於完成任務或評估達成率的一個潛在內心對自己能力信念的期望，正如同在勞務移民經濟的層面，一直關注著對實現預期工作目標能力的信念如出一轍，換句話說，如果以工作的表現視為自我效能是實現自我及滿足自我心理及成就的一種活動及方式，那麼，人們透過工作創造科技文明的轉變，成就屬於自己的價值地位，在精神及心靈上獲得滿足及欣慰，同理可知，我們更能透過自我效能檢視自身對事物的感受及動機的意念，在追求的過程當中企圖以成果肯定努力的歷程。回顧文獻，工作效能除了在組織及管理學當中是探討的重點理論之外，就另一層面的解讀也是一種連續性變化的動態過程，當中不乏提出工作效能低落所帶來負面影響因素，例如：生產力降低、出缺勤績效不彰顯、與主管配合度不高等等的負面行為。Bandura (1986)認為經由自我效能的檢核，可以評估能力及預估未來成效的價值，值得注意的是，對大部份的人而言，認為工作的目的除了賺取金錢得到合理的回饋之外，也是個人的歷練過程的縮影，它包含了身份背景、角色認定的表徵，是個人生涯當中一個重要的評估點。換言之，工作效能在職場上係指個體自身能力及與環境的配合度所表現出來對工作目標及任務達成率的一個衡量標準。事實上，工作當中同時也能滿足個人的有形及無形的需求，以及提高認同感還有身份地位的表徵。反之亦然，若面臨困境時，具有較高的自我效能者，會內化問題的難易度，主動試著尋求解決之道，並且更加努力克服不輕言放棄，若是低自我效能者，則投入專注度較低，在面臨問題之時較容易放棄

或理由搪塞，克服困境的持續力較薄弱。Bandura (1986)提出，自我效能應該分為一般自我效能(General Self-Efficacy)以及特殊自我效能(Task Specific Self-Efficacy)二大方向，並且將工作自我效能歸類於特殊自我效能的一種行為。Mosley *et al.* (2008)與 Joe (2010)認為，工作自我效能的定義，是來自於個人自我效能對事情或任務達成績效的情況做為評比，也就是衡量自身的把握度及信心的程度。李書茶、吳亭芳、張自強、林幸台(民 103)認為工作自我效能是一種個人在工作表現程度的展現。

Carter *et al.* (2018)指出，自我效能理論在投入個人工作職場表現的影響力，已在各個領域及研究中得到充分證明。Marshman *et al.* (2018)調查 800 名護士在操作機器人的研究中指出，個體自我效能對於理解機器人的程度和實務操作是很重要的課題。謝廷豪、陳鈺淳、廖元良(民 107)依據 553 有效問卷結果發現，自我效能對壓力來源的職務行為具有負向影響。然而，甚少有研究者探究關於自我效能與組織承諾的環節，做出更客觀謹慎的評估，在員工工作態度方面，Carter *et al.* (2018)也表示目前研究資源相對量少，儘管企業組織對員工在工作態度上的表現及配合度與組織承諾被緊密聯繫起來視為同體質量評估。Rahayu, Rasid and Tannady (2018)在對 100 名銀行行員進行調查研究後指出，自我效能和工作滿意度及職場的工作文化風氣都和積極的個性及態度有關聯性。Jiang, Hu and Wang (2018)指出，員工的工作態度愈消極則自我效能愈低，在工作期間面臨問題及心理適應則會花費更多時間調適，同時也認為管理者在規劃工作和適才任用的同時，必須一併考慮員工職業適應能力及個人專業領域的工作經驗列入考量範疇。黃志灯(民 108)針對 727 位員工的研究調查發現，工作自我效能的動機愈高對於產生組織公民行為具有正向影響效果。Shaukat, Vishnumolakala and Al Bustami (2019)分析 118 名教師的數

據資料後發現，女教師在教學時面對學生提出不同問題或需求時，女教師的自我效能和工作滿意度明顯會高過於男教師的水平程度，換句話說，女教師的熱忱或積極的態度，在面對解決問題之後的心理滿足感明顯高於男老師在處理事務上的心態轉換，而個體能透過自我效能可以間接激勵正向情緒處理所面對的問題，提高工作滿足的成就感。Talsma, Schüz and Norris (2019)研究 207 名學生的資料後指出，自我效能並不是預測學業成績的依據，而過度自信或自負的學生在學習態度上容易產生負面影響。Zhu *et al.* (2019)調查 485 名殘疾員工的研究中指出，發現工作自我效能是啟發員工動力和工作發展的關鍵因素。

自我效能對於提升組織內部的運作及成長是有相當大的實質助益，更在文獻中得到廣泛的討論。從回溯歷史文獻當中提出最合理的假設解釋：可能是商業管理領域文獻對自我效能的採用率普遍較少所致，透過文獻支撐，我們也可以這樣定論，工作自我效能是一種評量個人能力程度的狀態，可以得知個人缺失或優勢的條件，可謂是一種心理自信心的程度，更是個人在工作上欲完成目標的一種自信心及積極行為的態度。Gielnik, Bledow and Stark (2020)指出，在創業的過程中，創業者自我效能的可塑性可以激發潛能積極的行動力，當涉及具有競爭性的過程更會隨著時間環境的推移轉換，與企業成果呈正相關。Power, Lynch and McGarr (2020)指出，自我效能是影響參賽者完成遊戲任務最重要的因素，除此之外，自我效能更是參與賽事及遊戲結果有關聯。Burić and Moe (2020)研究 536 名老師證實，教師個體的自我效能對教職積極及滿意度是具有相關性的。Demir (2020)提出自我效能是協助教師在面對問題時能相互支持溝通，以提升更有效的教學品質，同時也發現，教師的自我效能越積極，對工作愈投入。因此，當我們瞭解到員工的工作態度和自我效能，對工作成效的獨

立性和疊加性擴及個人和組織影響程度深遠，雖還未能明確掌握影響範疇層級，但從以往的文獻結論可以得到一個合理的解釋，人力資源管理從業者要具備面對問題、解決能力的自我效能和工作態度的認知，才能提升工作績效，而人力資源管理學者在進行研究時，更應同時結合這兩種構念一同探討。

2.3 組織承諾

最早提出組織承諾(Organizational Commitment)概念的學者之一是 Becker(1960)，主張員工或成員會擔心離開原本的組織或團體，會失去了累積在該組織所投入的心血付出（包括時間、情感、成果等等）。針對組織承諾的學術理論，也相繼有多位學者陸續指出，組織承諾是由情感、持續與規範承諾所組成，意指當員工願意留下並參與內部組織活動時所產生的積極感受，則會增加留在組織的意願度以及歸屬感(Allen & Meyer, 1990; Al-Jabari & Ghazzawi, 2019)。Meyer *et al.* (2002)指出，在 1990 年代，組織承諾是學術研究的主要重點之一，研究者對於相關理論的發展投入相當大的關注，並且運用在多方面的探究議題上。在人力資源管理實務的研究結果中可知，良好的組織行為可以為企業團體帶來多面向的效益(Allen & Meyer, 1990)，Imam *et al.* (2013)指出，員工是組織的人力資本，是組織的重要資產，員工的滿意度及其對組織有認同是同等的重要。毋庸置疑的，人才是企業內部最重要的資產之一。Somayeh *et al.* (2017)指出，組織承諾對員工而言是一個可以促使員工組織創新及發揮創造力，而好的組織承諾更是企業重要的精神指標及管理態度。許順旺、王寶惜、黃韶顏、羅明庚、梁郁（民 108）調查了 426 份員工問卷得知，組織承諾愈高代表員工的工作滿意度及工作投入也愈高，組織承諾較高的勞務移工會

在參與工作時感到更加自在，換言之，組織承諾在員工的工作效能表現當中以及內心的主觀幸福感是佔有很大的影響因素。從以上的論述可歸納出一個理論：大多數的學者都認同組織承諾是對組織或是團體亦即事業體，針對情感或是存在情感的依戀，會使個人奉獻於群體組織內，並且參與組織以及享有及承擔組織內的規範。如何讓人才為組織創造更高的價值，並且附加認知的本質，這是員工內在心理必須帶有情感的依戀，並不單單以僱主及員工契約的合作關係，倘若員工認同組織的目標與價值觀，並在附加條件之下產生情感性的依附，則會更彰顯投入工作職場的向心力並提高產值量。

透過近年來多方文獻的觀察分析以及探討，發現組織承諾已被大部份的學者分為這三個面向的承諾：(一) 持續性承諾，即當員工繼續留任為組織效力不輕易離職異動者，稱之為高度持續性承諾。(二) 情感性承諾，意指當員工認同組織的目標及潛在價值，全心投入協助順利達成目標為己任。(三) 規範性承諾，意指當員工和組織產生責任的交互感，同時也會考量不輕易離職而造成組織領導者的失望。Sungu, Weng and Xu (2019)從 398 名收集的樣本數據資料分析後指出，組織承諾的內在因素(情感承諾)對於具有高職業承諾的員工，其工作效能更高，反之，低職業承諾員工則工作效能偏低，從結果而論，可以讓領導者在選擇人員或分派職務時，可以列入以上做為評估參考值。一個友善的企業組織，是重視員工的身心靈及投入關懷員工的所需，滿足員工心理需求，如此不僅能使員工流動率降低，讓工作效能提高，讓員工在組織內是自在以及舒服的感覺，更可對各方人才具有磁吸效應的循環效果，方能為組織帶來更好的正向能量，提升整體員工的主觀幸福感層面，更有效率在工作中投入產能績效，這和 Allen and Meyer (1990)所提出的論點相同，即組織承諾可以分為

三個部分，其中情感成分係指員工對於組織的認同、參與和情感依戀，持續性承諾係指若員工離開組織可成產生相關的成本承諾，規範性承諾部分則是指員工對於留任在組織中之義務感、服從制度以及忠誠度。

Aranki, Suifan and Sweis (2019)認為組織承諾對於組織文化是有正向影響關係，換句話說，一個好的企業團體，若能重視公司的文化精神，則會深層影響及提高組織承諾的品質。Afshari *et al.* (2019)認為增強組織承諾的發展性，會使個體的水準或預設目標的達成率及參與活動的過程會提高，並且也發現，組織承諾對組織身份是有相互影響作用，並且是呈正向關係。Eliyana and Ma'arif (2019)研究 30 名受訪者發現，組織承諾和變革型領導對工作滿意度有直接的影響，但組織承諾無法直接影響變革型領導及工作績效。Grego-Planer (2019)研究波蘭 323 名員工，發現人際關係在組織群體中是很重要的因素，與組織承諾的情感承諾最為緊密。Karem *et al.* (2019)認為，組織承諾應包含情感、持續與規範承諾三方面，並且對醫護人員的工作態度有積極且顯著的影響力。Imamoglu *et al.* (2019)透過 211 份問卷得知，組織承諾的正向或負向程度都會影響團體知識共享的關係和公司整體績效的表現，當員工的情緒高低、態度積極或消極、起心動念的動機和行為模式，不管是內在心理層面或是外在生理層面，都對組織至關重要，並認為組織承諾著重於員工能夠根據組織的宗旨理念和目標遠景，透過積極甚至自願性履行職責任務，同時更是主張，就實現組織目標而言，擁有高度組織承諾的員工對於公司來說是無形的資產，除了是首要條件之外，更能評估員工對組織認同的積極度或是消極的態度。Suharto, Suyanto and Hendri (2019)分析 350 份問卷得知，多元文化發展會直接影響組織承諾，而組織承諾則是直接影響工作績效的表現，並認為組織承諾若能包含組織價值觀及目標達成的信念在內，除了提升員

工的專業技術及激發工作潛能之外，也會提升個人的工作素養，而員工的績效和產出的結果，是可以透過技能的培養、努力付出和內在、外在環境的條件相互理應，這是組織承諾評估成效的重要指標。換句話說，組織承諾對於員工、組織環節都有正向助益，更能看出員工對組織用心和熱忱直接反饋在工作表現上，並且，間接性帶動主管及員工相互分享知識或訊息交流，他們傾向更樂於分享，以便加速完成工作，再以實際行動支持公司的決策及規範。透過這樣的行為模式，員工積極情緒、態度和行為，能為公司組織帶來更多的效益將是指日可待的。

Lambert *et al.* (2020)指出，許多研究都證實組織承諾與積極有顯著的關係，同時，組織承諾對於人力培訓及組織公正性及公平性也有顯著的關聯性，而這些都是對組織績效有影響的因素之一。Mustafa *et al.* (2020)研究 264 名教師發現，組織承諾的質量對組織管理的成效是有影響性及建設性，換句話說，組織承諾愈高，則組織的管理及穩定度愈好、整體表現也會更有績效，並認為組織承諾是使組織易於管理的關鍵。Ruiz-Palomo, León-Gómez and García-Lopera (2020)研究 257 名酒店服務生，證實組織承諾會提振士氣，讓員工產生積極的態度，面對職場的挑戰。Sungu *et al.* (2020)針對 403 問卷數據分析，發現情感承諾和規範承諾對於主管的交易行為較低時，影響工作成效會更明顯持較弱的傾向，並透過資源節約理論來解釋組織承諾的定義，認為員工核心資源（例如：工作性質及職場協助需求等等），在承諾方面的因素對員工工作成效是顯著相關的，也是累積資源表現的成果。Suzuki and Hur (2020)蒐集 20 個國家大型數據研究，發現封閉式公務員官僚行政成果高於開放性公務員行政成果，這與組織承諾的內在因素（持續性承諾及規範性承諾）具有相互影響性。Yusuf (2020)指出，組織承諾在高等教育體制中，對教師會建立起同事之間誠信、能力、

以及一致性和忠誠度的互動關係，這些客觀因素都是相互影響，也就是說，這是一種鼓勵成員在組織中透過積極的態度以及人生價值觀，所影響個人特質的養成。

2.4 主觀幸福感

幸福感的概念追朔起源可推衍至古希臘時代，遠古以來人類所追求的生活目標不外乎是幸福快樂的生活，其中最廣為人知的是伊比鳩魯派 (Epicurus) 哲學為代表，主張生活快樂幸福，遠離痛苦不安 (陳思賢，民 88)。對於幸福感的定義，基本上可以分成兩大類的理論，由 Ryff (1989) 提出年齡在心理層面具有影響力的幸福感理論之後，成為 1980 年代著名的心理幸福感 (Psychological Well-Being) 的代表學者之一，其後是 Waterman (1993) 提出對大自然享樂和個人享受所構成的主觀幸福感 (Subjective Well-Being)，而在最廣為人知的 Diener *et al.* (1999) 所提出之主觀幸福感的理論學說之後，更讓正向心理學開始被學術界推崇及熱烈探究。主觀幸福感主要強調以個人的經驗感受為主，是以自我導向的感受為訴求，以個人主觀感受為評價，排除外在的影響作為感受範疇。Ryan and Deci (2001) 認為幸福感的定義有兩大方向，其中一個是享受快樂及避免不必要的痛苦稱之，另一方面則是自我實現理想目標的期望，兩者之間雖有相關但卻可以分開闡釋的。在主觀幸福感當中又以正向體驗的理論為主軸，若更進一步說明，它已是心理學領域重要的理論概念，倘若心理健康的核心指標是以主觀幸福感為導向，那麼強調幸福感便是人類群體最理想化的心理功能及體驗。無論後繼的學者如何推衍不同形式或是不同構念的議題，實質上歷年來有關於幸福感的理論探究層面無形之中儼然已形成一個重要的學術風氣，主觀幸福感的名詞有如中心網格狀向外散開

的結構被熱切地討論著，而快樂及開心或是高興的形容詞，則成為主觀幸福感最普遍的說詞用語。透過大量的文獻都指出，快樂與生活滿意度相關的名詞雖然都被視為是主觀幸福感的代名詞之一，但其中的詞義解釋還是有所分別，「快樂」是代表內心情緒表達的程度，而「生活滿意度」則是傾向對周遭生活氛圍情境的認同感。

當前我國對解讀「福祉」的意涵是指：國家以生產總值(GDP)視為衡量生活品質標準的工具，更具體地說，是用來解釋一個國家的人民生活水平狀況及消費能力的整體表現，當經濟與物質生活水平優於最低基本生存水準，人們就會去追求更美好的生活品質，因此，主觀幸福感被當作是社會生活指標或是心理健康指標的重要評估點(Diener *et al.*, 1999)。綜合文獻的整理歸納，有關歷史的記載和社會生存模式的發展趨勢，以及政府政策的訊息規範，無非就是希望提升物質生活與經濟水準的層級面，超過以往的水平達到更好的生活條件為期許目標。然而 GDP 不能全然涵蓋生活狀況的所有面相，更具體地說，那是一個動態的抽象概念與多廣度的思維，不同的學者在不同的時間、空間、對象以及正式或是非正式的團體所探討的議題皆不盡然相同，所以不能以現有的文獻研究就壟斷解釋所有的成因，這樣是無法具體地解釋 GDP 的涵義，部份的學者直接將它視為直接評估個人對環境或心理感受，以及現實生活體驗的程度而定制的標準(Andrews, 1991; Conceição & Bandura, 2008; Dolan & Metcalfe, 2012)，廣義來說，主觀幸福感是要求他人提供對個人或生活的評估衡量標準。

Andrews and Crandall (1976)主張主觀幸福感是依照個體自我價值觀及認同度，個人整體對生活條件滿意狀況的評估標準。Argyle and Crossland (1987)指出，心理正、負向的情緒感受會直接反應出對生活滿意度的觀感。Yang and Huang (2011)將主觀幸福感定義個人從認知和情感角

度評量生活中感受到的幸福程度，而 Portela *et al.* (2013)則主張幸福感和生活滿意度來衡量主觀幸福感所涉及的情感和認知的過程，認為這具有一定效評及符合質量需求，Jeon, Lee and Kwon (2016)更將主觀幸福感視為是一種涉及情感體驗的感受，它是個人生活滿意狀態的表現。Jovanović (2016)發現主觀幸福感和個性善良的人格特質有正向關係存在。Wang (2016)證實透過社交網絡的途徑和社會支持會使老年人心理產生積極的主觀幸福感。Blau (2017)認為在正向心理學的理論當中，對於主觀幸福感的定義為評估個體生活品質或滿意度是正向的行為態度，也是對接觸的環境評鑑具有主觀看法的差別性。Leopold, Leopold and Lechner (2017)研究發現當移民在面臨失業的情況，主觀幸福感會產生負面影響力，且男性移工的負面情緒大於女性的負面情緒，從結果也得知，男性移工及女性移工面臨失業都比本國當地人更容易產生負面情緒。主觀幸福感對礦工的不安全行為會產生負面影響，而積極對礦工的安全行為會產生正向情緒的反應，而消極則會產生負向情緒，由此可知生活滿意度與工作安全是存在著相互關聯性(Li *et al.*, 2017)。

學者普遍認為主觀幸福感的內在因素與受訪者本身性格是相互影響的，可以肯定的是，主觀幸福感就是評估個人目前的生活狀況對生活滿意度的感受，以及正面情緒和負面情緒的狀態(Diener *et al.*, 2017; Diener, Lucas & Oishi, 2018)。此外，Diener, Lucas and Oishi (2018)也發現文化和價值觀會因居住背景與本身主觀幸福感的感受層面有所影響，同時Saunders *et al.* (2018)亦發現可以透過情感和生活滿意度的評分來衡量主觀幸福感的感受狀態。主觀幸福感通常被人們稱為幸福感或是滿足感，若有較高的主觀幸福感以及擁有健康的身體及年齡長壽，與社會有良好的關係互動，在社經背景工作成就都是有直接或間接相關性，也會因種族文

化差異而對重視的主觀福祉類型稍有不同的分別(Diener, Oishi & Tay, 2018)。王光旭、曾青華(民 107)認為，人們對主觀幸福感的重視與需求包含了對生活滿意度的期許，或個人正向及負向情緒的生活品質有關。王玉珍(民 107)指出，當個體預設目標而努力實現時，會產生與心理滿足感以及正向情緒(例：榮譽感或高興)，肯定自我提升幸福感。陳銘薰、黃新龍(民 109)指出，個人對感受與生活整體滿意度的反應，是包含幸福感的多概念及多元情緒，具有正/負向主觀的心理層面。陳貽照、簡晉龍、許詩淇(民 109)指出，從正向心理學的理論得知，主觀幸福感對於生活質量的要求及評效是和個人的正向/負向情緒及生活滿意具有關聯性。李瑾婷、吳嘉珍、白亦寧(民 109)認為正向良好的行為模式是朝幸福生活為目標的關鍵之一，並且也是心理健康標準的依據，更是提升主觀幸福感的因素。學者們認為，幸福感的理論基礎應包含「快樂論」和「實現論」兩種不同的理論觀點，所衍生出主觀幸福感和心理幸福感二大方向，而 Diener, Lucas and Oishi (2018)指出，主觀幸福感在學術界是一個非常活躍及研究度極高的議題，過去 15 年來約有 170,000 篇文章和相關的學術著作產出。構成幸福的重點之一是享樂幸福的研究，也被稱為情緒幸福感(Gurin, Veroff & Feld, 1960; Diener *et al.*, 1999; Magyar & Keyes, 2019)，其二則是評核個人潛在意識的心理幸福感以及正向情緒的個人感受程度之參考值(Magyar & Keyes, 2019)。

呈上述所言，由個人所體驗而由內在所產生的積極情緒(例如：主觀幸福的感受)程度和個人對自己或環境整體生活的看法(例如：生活滿意度)，這二種方式則為目前普羅大眾及各個領域的研究標竿及準則。Magyar and Keyes (2019)將幸福認定是積極事物存在與消極事物的缺乏，並且根據積極情緒來定義幸福的程度以及影響力，同時提到，部份學者認

為主觀幸福感也包含了公民責任、以及提供他人情感和物質支援在內的感受，並且認同主觀幸福感對心理健康的預測和促進心理健康發展具有重要的指標性。在調查 90 對夫妻樣本資料當中發現，主觀幸福感的感受較好的人和伴侶感情關係呈現更好的狀態，並且還發現快樂度較高的人，同時也擁有更好的人際關係(Moore & Diener, 2019)，然而也同時發現，心理幸福感可以預測主觀幸福感的狀況，但主觀幸福感則會因為預期的影響因素例如：正/負向情緒不夠明顯，以及發生的時間點不一致，所以無法推估心理幸福感的情況。Joshnloo (2019)研究發現主觀幸福感及心理幸福感會隨著時間的增長累積而更趨於穩定，並且心理幸福感會高於主觀幸福感的認同度。Jebb *et al.* (2020)指出，透過主觀幸福感可以預測整個生命週期的趨勢。Zhu *et al.* (2020)認為整體幸福水平可以衡量主觀幸福感的程度，此一看法與 Blasco-Belled *et al.* (2020)透過評估受訪者的生活滿意度調查可以回溯了解主觀幸福感的感受程度，兩者皆有相同之意。

2.5 各構面關係

以下分別針對有關各個構面之間關係的文獻進行說明，藉以提供本研究架構與假設之文獻基礎。

一、社會支持與自我效能之關係

當前學者為了更深入了解社會支持與自我效能之間的關聯性，在不同職場領域都可以看到二者之間的研究議題。例如：李尹暘、林曉佩、林君怡（民 96）觀察醫院中的病患發現，透過社會支持能有助於提高自我效能的內在動機，積極參與復健行為。Joe (2010)指出，工作自我效能和社會支持具有關聯性。Tovar *et al.* (2016)提出，自我護理行為能力較差，是和低自我效能及社會支持有密切的關係。社會支持和自我效能是面對

環境及情緒抗壓性的重要預測指標(Narayanan & Weng, 2016)。Banik *et al.* (2017)指出，自我效能和社會支持對於身體康復方面是具有積極的影響力。而 Wang *et al.* (2018)發現，若領導者能協助部屬之間良好的互動關係，會提高自我效能並且營造積極的工作氣氛降低離職率。Kim, Seo and Shin (2019)對 130 名急診室護士進行了調查，結果顯示社會支持和自我效能呈現顯著正相關。而 Azim and Al-Halawani (2020)也對 146 名護士進行了一項調查，研究發現社會支持對員工的自我效能具有積極的影響關係。綜合上述而論，外部的社會支持強弱會帶動影響自我效能內部的動機，也可預測績效的指標作為參考評估。

二、社會支持與組織承諾之關係

整體來說，不論是傳統產業或是服務業，在文獻當中可以看出社會支持與組織承諾之間是有因果關係的。Joe (2010)發現，社會支持對於組織承諾具有影響性，換句話說，若是社會支持度愈高，帶動組織承諾也愈高，若是社會支持度愈低，則組織承諾相對也愈低。而有關美國 420 名健身員與芬蘭 300 名已婚職業婦女的研究中均發現，社會支持與組織承諾皆呈現正向相關(Rousseau & Aubé, 2010; Woo, Lang & Lee, 2017)。比較特別的地方是，Hong and Kwon (2015)針對 300 名護士調查，發現組織承諾與社會支持呈正相關，但卻和情感工作呈現負向相關。而 Lee and Goldstein (2016)調查 268 名在餐飲服務的服務生，發現社會支持對組織承諾具有正向的影響力，而另外在研究 233 名工人時也發現，組織承諾會因為有社會支持的關係，也會提升職場服務品質(Lee & Yang, 2016)。Lee (2018)針對 195 名護理師進行調查分析，也明確指出社會支持和組織承諾之間也是存在著顯著的相關聯性。而 Rahmayati and Khairunnida (2020)同樣提出社會支持對組織承諾具有正向的影響力。綜合文獻分析發現，社會支持對

於個人的組織承諾之影響傾向於正向的態度發展。

三、社會支持與主觀幸福感之關係

社會支持可以有效減輕個人壓力的程度，或是處於不安全感狀態之下可以確保降低風險程度的狀況，例如精神或心理方面的疾病。Cobb (1976)將社會支持解釋為是一種訊息的傳達及信念，這能讓個人相信人際之間是需要相互溝通和幫忙的，在過程中受到重視以及尊重、推崇愛戴和關懷。Diener *et al.* (1999)建議，在預測主觀幸福感的同時，應一併考慮外部和內部因素，其中外部因素取決於他人，不能由個人影響或指導，對兩者間的關係是可以得到更客觀及完整的結果，所以若以社會支持來代表是外部因素之一的議題，被視為主觀幸福感的重要預測指標一點都不為過。根據 Karademas (2006)調查 201 位銀行職員的研究指出，若有高度的社會支持會產生更積極的態度提升生活滿意度，其中工具性支持更是直接影響的關鍵，而情感支持則是透過樂觀的心境間接影響關係。Ferguson and Goodwin (2010)以 225 名 65 至 94 歲成年人為研究對象，發現積極的生活態度可以衡量內心的主觀幸福感，證明社會支持是正向影響的預測因素，但有趣的是，它並不是影響生活品質的最主要關鍵。Li *et al.* (2014)研究 381 名學生，證實社會支持對主觀幸福感具有直接的影響力，透過積極心理情境會產生間接的影響效果。Jeon, Lee and Kwon (2016)研究 333 名運動員，從結果可得知主觀幸福感不僅是可以直接受到社會支持的影響產生正向作用，同時間還發現自我同情也會影響行為動機。Rodríguez-Fernández *et al.* (2016)發現，社會支持與主觀幸福感在 1250 名年齡約 12~15 歲青少年當中，兩者之間存在著正向影響關係。眾多文獻皆指出，社會支持和主觀幸福感都具有正向且顯著的因果關係(DashtBozorgi & Homaei, 2018; Ji *et al.*, 2019)，因此，社會支持一直被公認是可以提高主觀

幸福感的重要影響因素之一。

四、自我效能與主觀幸福感之關係

Mohamadtabar *et al.* (2017)研究指出，組織承諾對於自我效能及幸福感是有相互關聯性。透過學者的研究發現自我效能與主觀幸福感呈現正相關(Briki, 2018; Liu, Zeng & Quan, 2018)。在組織團體中，具有高目標以及價值觀的人力資源，是高於其它組織要件的重要因素，若能提高員工的自我效能，則會提升組織效性和效率，而組織看到員工的價值之後，願意提供更多更好的保障給予員工當成獎勵回饋，除了肯定個人的成就價值之外，那會使更多的員工願意努力實現組織目標，可以帶動人力資源的進步，也會提升員工的主觀幸福感。政府機關或是企業組織若能關注外籍移工，針對工作目標以及專業能力進行培訓激勵，提升對組織的信念，企業組織應可網羅更多更好的人才質量，並實現既訂的目標及任務，員工也會有較為正向的情緒與較高的生活滿意度。

五、組織承諾與主觀幸福感之關係

基於交換行為理論當中所解釋的定義，在公平互惠的原則之下，個體會多方考量對自己較有利的條件，以及投資成本效益之下選擇留任於組織裡，更能反應出個人內心主觀幸福感的滿意程度。對組織承諾認同感愈高，員工相對地也愈忠誠於組織的活動，穩定度也愈高，對生活滿意度也會提升。Mohamadtabar *et al.* (2017)針對 124 位受訪者調查，發現情感承諾會間接影響到個人主觀幸福感的感受。組織承諾和主觀幸福感二者之間，存在顯著的正向因果關係(Clarence, 2017; Schulz, Martin & Meyer, 2017)。從以上的結果可以得知，人力資本的市場中，工作場域是充滿競爭與挑戰，個人在組織裡的活動及表現，一直和組織承諾有著牽引的關聯性，更是續留在組織裡的重要因素，連帶影響員工的情緒、生活滿意度及

主觀幸福感，是具有提高角色表現的關鍵之一。

六、自我效能與組織承諾之關係

人們對於所處在的工作環境若是具有制度及規範的話，會使員工感到自在及放心，對組織承諾是有正向的效果，對於管理方面更是有加乘的功效，包括提高生產力及提升績效，讓效率有實質的效能，無形之中也會使員工之間在群體當中增進積極的表現，更加回饋在工作的表現上 (Mosley Jr *et al.*, 2008)。Oh and Wee (2016)研究 360 名員工證實，員工會因為自我效能及組織承諾本身及其因素，直接影響到組織公民行為。Chegini *et al.* (2019)根據 401 名伊朗護士的研究報告指出，發現自我效能以及組織承諾之間具有顯著正相關的關係。Demir (2020)也證實自我效能直接對組織承諾產生正向影響，教師的自我效能愈高，對組織承諾就愈投入，換言之，在特定的職場領域當中，高效自我效能的員工對組織管理層級來說，更是重要的人力資源。由此可知，一份好的工作環境或職業，會讓人感到安心及幸福，整體上工作效能及組織承諾將可提升組織的生產力及員工的工作滿意度。但亦有研究發現，自我效能會和持緒性承諾會產生負向關係 (Harris & Cameron, 2005)。

在文獻綜述的基礎上，可以看出社會支持、自我效能、組織承諾和主觀幸福感所有可能的假設都具有正向因果關係。研究者注意到目前沒有研究同時是考慮這四個變量之間的關係，所以，本研究旨在確定這些因果關係，可以提供一些建議給相關人員作為參考。

第三章 研究方法

本章共分為三個小節，分別針對研究架構與假設、問卷設計與抽樣方法、資料分析方法等內容進行說明。

3.1 研究架構與假設

本研究之主要目的係探討社會支持、自我效能、組織承諾與主觀幸福感之間的因果關係，其中社會支持為自變數，主觀幸福感為依變數，自我效能與組織承諾則為中介變數；此外，六個背景變項（婚姻狀況、子女人數、年齡、教育程度、工作年資、國籍）在各個因果關係之中是否具有干擾效果，亦是本研究的研究重點。根據研究目的與文獻探討結果，本研究之研究架構如圖 3.1 所示，其中 12 個研究假設如下所示：

- H1: 社會支持顯著影響自我效能
- H2: 社會支持顯著影響組織承諾
- H3: 社會支持顯著影響主觀幸福感
- H4: 自我效能顯著影響組織承諾
- H5: 自我效能顯著影響主觀幸福感
- H6: 組織承諾顯著影響主觀幸福感
- H7: 背景變項顯著干擾社會支持對自我效能的影響
- H8: 背景變項顯著干擾社會支持對組織承諾的影響
- H9: 背景變項顯著干擾社會支持對主觀幸福感的影響
- H10: 背景變項顯著干擾自我效能對組織承諾的影響
- H11: 背景變項顯著干擾自我效能對主觀幸福感的影響
- H12: 背景變項顯著干擾組織承諾對主觀幸福感的影響

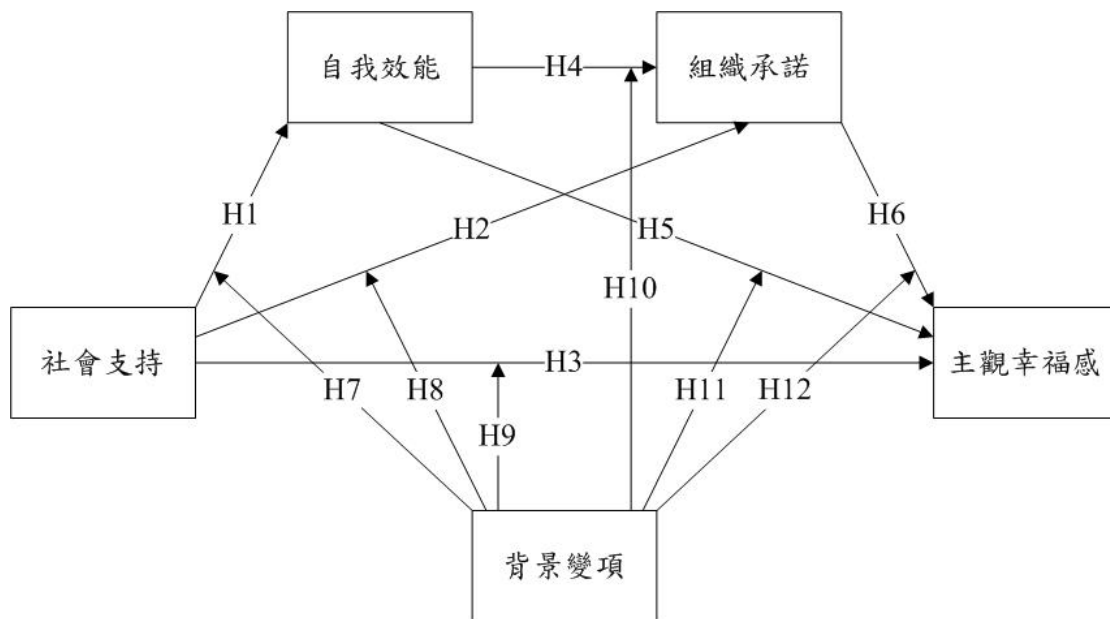


圖 3.1 研究架構圖

3.2 問卷設計與抽樣方法

經由文獻探討蒐集相關參考文獻，社會支持、自我效能、組織承諾與主觀幸福感之操作型定義及問卷題項設計分述如下。

根據 Freeman, Coffee and Rees (2011)、Lin (2016)、Harandi, Taghinasab and Nayeri (2017)與 Uchino *et al.* (2018)等文獻，本研究之社會支持的操作型定義為「女性外籍產業移工可以察覺到、感受到或實際獲得其他人所提供的情緒、訊息與自尊支持」，11 個問卷題項(表 3.1)主要改編自 Freeman, Coffee and Rees (2011)與 Lin (2016)，題項內容涵蓋情緒支持 (4 題)、訊息支持 (4 題) 與自尊支持 (3 題)。

根據 Bandura (1986)、Riggs *et al.* (1994)、Zhang and Schwarzer (1995)、Mosley *et al.* (2008)等文獻，本研究之自我效能的操作型定義為「女性外籍產業移工對自身達成預期目標及完成一般、工作與生產任務能力的信念」，19 個問卷題項 (表 3.2) 主要改編自 Riggs *et al.* (1994)、Zhang and

Schwarzer (1995)以及 Mosley *et al.* (2008), 題項內容涵蓋一般效能(9 題)、工作效能(6 題)與生產效能(4 題)。

根據 Allen and Meyer (1990)、Mayer, Allen and Smith (1993)、Al-Jabari and Ghazzawi (2019)等文獻, 本研究之組織承諾的操作型定義為「女性外籍產業移工認為有義務繼續在組織中工作、認同與參與組織活動的正向感受, 以及因高離職成本而留在組織的意願」, 10 個問卷題項(表 3.3)主要改編自 Allen and Meyer (1990)與 Mayer, Allen and Smith (1993), 題項內容涵蓋規範承諾(4 題)、情感承諾(3 題)與持續承諾(3 題)。

根據 Kim (2014)、Diener *et al.* (2017)、Li *et al.* (2017)、Diener *et al.* (2018)等文獻, 本研究之主觀幸福感的操作型定義為「女性外籍產業移工評估自身正向、負向情緒狀態及對其目前生活狀況的滿意程度感受」, 23 個問卷題項(表 3.4)主要改編自 Kim (2014)與 Li *et al.* (2017), 題項內容涵蓋正向情緒(10 題)、負向情緒(8 題)與生活滿意(5 題)。

表 3.1 社會支持之問卷題項彙整表

因素	編號	題項
情緒支持	SS1	有人照顧你
	SS2	有人永遠在你身邊
	SS3	某人關心你
	SS4	有人為您提供舒適和安全
訊息支持	SS5	有人給你關於工作表現的建議
	SS6	當你表現不佳時, 有人會給你建議
	SS7	有人給你戰術建議
	SS8	有人給你建設性的批評
自尊支持	SS9	有人灌輸你應對壓力的信心
	SS10	某人提高你的自尊心
	SS11	有人會增強你的能力

表 3.2 自我效能之問卷題項彙整表

因素	編號	題項
一般效能	SE1	我覺得堅持自己的目標並實現它是容易的事
	SE2	以我的才智，我可以處理意外情況的發生
	SE3	我有信心可以有效率地應付突發事件
	SE4	只要我努力付出，就能解決大多數的問題
	SE5	我能冷靜面對困難並有能力處理事情
	SE6	當有麻煩的時候，我可以想到一些應付方法
	SE7	即使別人反對我，我仍有辦法取得我想要的
	SE8	任何事情發生在我身上，我都能夠應付
	SE9	面對一個難題時，我可以找到幾個解決方法
工作效能	SE10	在我的行業中大多數的人都做的比我好
	SE11	我懷疑自己是否有能力做好我的工作
	SE12	由於缺乏技能，我的前途是受到限制的
	SE13	當我表現不好的時候，是因為我能力不夠
	SE14	我具備有做好工作的所有技術
	SE15	我是我這份工作的專家
生產效能	SE16	我相信我上班不會遲到
	SE17	我可以跟上生產線的速度
	SE18	我相信我能閱讀完工作上的基本日程表
	SE19	我會遵守工作上所有的安全規則

表 3.3 組織承諾之問卷題項彙整表

因素	編號	題項
規範承諾	OC1	如果我現在離開組織會感覺到內疚
	OC2	我有一種責任感不能離開我的組織
	OC3	即使對我有利，也不認為現在離開組織是對的
	OC4	我覺得沒有必要留在現在的僱主那裡工作
情感承諾	OC5	我對這個組織沒有感情上的依戀
	OC6	我對我的組織沒有強烈的歸屬感
	OC7	我覺得自己不是組織裡的一份子
持續承諾	OC8	現在留在組織裡是一件必要的事情
	OC9	如果現在離開這個組織，我的生活會被打亂
	OC10	我没有太多的選擇來考慮離開這個組織

表 3.4 主觀幸福感之問卷題項彙整表

因素	編號	題項
正向情緒	SWB1	我可以應付任何發生的事情
	SWB2	我感到人們愛我並信任我
	SWB3	我的未來很美好
	SWB4	我感覺周圍的人很親密
	SWB5	我覺得我可以做任何我想做的事
	SWB6	我喜歡自己
	SWB7	我精力充沛
	SWB8	我的生活朝著我現在期望的方向發展
	SWB9	我總是微笑著
	SWB10	我有一個清晰而有創造力的頭腦
負向情緒	SWB11	當我一個人時，沒有人陪伴我
	SWB12	我對別人失去了興趣，不在乎他們
	SWB13	我什麼都不想做
	SWB14	彷彿找不到任何有趣的事情
	SWB15	我覺得自己像個失敗者
	SWB16	我的生活就像一個千篇一律
	SWB17	我覺得自己出了點問題
	SWB18	我的思路總是繞一圈
生活滿意	SWB19	我對自己的生活感到滿意
	SWB20	到目前為止我已經獲得了生活中想要的重要事物
	SWB21	我的生活條件非常好
	SWB22	如果我能過上一輩子，我幾乎什麼都不會改變
	SWB23	在大多數方面，我的生活都接近理想

各構面題項均採用李克特七點尺度方式評量，認同度由低（非常不同意）至高（非常同意）依序給予 1 到 7 的整數進行評分，數值愈高表示認同度愈高。受訪者背景變項則以名義尺度或順序尺度來衡量，包括婚姻狀況、子女人數、年齡、教育程度、工作年資、國籍等六項。

在初步詢問數位女性外籍產業移工及其宿舍舍監對於問卷使用語言

版本的想法與建議後，本研究設計中文與英文二種語言版本之問卷，初版問卷係以中文編寫，翻譯成英文版本後再進一步翻譯回中文，並由三名雙語翻譯專業人員對問卷的三個版本進行了交叉檢查、討論和修訂，以確保題目描述一致性和準確性，中文版與英文版本之問卷詳見附錄一與二。問卷初稿設計完成後，抽取某工廠 50 位女性外籍產業移工作為立意樣本，並以紙本問卷調查方式進行問卷預試。50 份預試問卷均有效回收，透過因素分析與信度分析進行信效度檢測，分析結果彙整如表 3.5 所示。由表 3.5 之預試問卷信效度分析結果彙整表可知，各構面之 Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) 取樣適切性量數值均大於 0.7，且 Bartlett 球形檢定均達顯著水準，表示問卷量表適合進行因素分析；Cronbach's α 信度值均大於 0.7，表示問卷量表具有一定程度的內部一致性(Kaiser, 1974)。

表 3.5 預試問卷信效度分析結果彙整表

構面	KMO 值	Bartlett 球形檢定		信度值
		近似卡方分配	自由度	
社會支持	0.791	544.333***	55	0.920
自我效能	0.739	718.435***	171	0.897
組織承諾	0.762	422.419***	45	0.907
主觀幸福感	0.732	1018.997***	253	0.893

*** $p < 0.001$

本研究利用 PROCESS 3.5、SPSS 18.0 與 AMOS 18.0 統計分析軟體對調查所得數據進行量化分析，為了避免產業屬性、工廠環境、工作內容等因素的不同，影響研究分析結果的變異性，儘可能在相同的情況下蒐集受訪者的數據資料，研究樣本係為以立意抽樣方式抽取在台中市工廠工作的女性外籍產業移工，於民國 109 年 4 月至 6 月的期間內，採用紙本自評問卷調查方式，由研究者與移工宿舍舍監現場協助受訪者填答，填答

過程中並未有受訪者表示題意不清、看不懂題項敘述的問題，且所有受訪者的填答時間差異不大，均可順利完成問卷填答。問卷資料蒐集期間內共計回收 308 份問卷，其中 6 份問卷因有遺漏值而予以刪除，其餘 302 份問卷即為用於後續統計分析之有效樣本。

3.3 資料分析方法

本研究採用描述性統計分析、單一樣本 t 檢定、因素分析、信度分析、相關分析、結構方程模式與迴歸分析等統計資料分析方法，以下簡述各該方法之用途及相關評量指標標準。

描述性統計分析於資料分析初期用以檢驗樣本數據是否有遺漏值或輸入錯誤等問題，而後藉以瞭解樣本資料的婚姻狀況、子女人數、年齡、教育程度、工作年資、國籍等六個背景變項之分佈情形，包含各個類別的人數及百分比。基於本研究各構面問卷題項均以李克特七點尺度方式評量，故選擇中間值 4 分作為單一樣本 t 檢定之檢定數值，以統計觀點來瞭解所有受訪者針對各個問卷題項的平均看法。本研究所考慮的各種統計假設檢定中，顯著水準 α 採用管理領域學術研究論文常用之三種標準值，即 $\alpha=0.05$ 、 0.01 與 0.001 ，分別給予*、**與***之標記。

本研究運用因素分析、信度分析、相關分析與結構方程模式等統計分析方法進行信效度分析。因素分析係利用主成份分析法(Principal Component Method)萃取出特徵值大於 1 的因素，選用最大變異法(Varimax Rotation)進行因素轉軸；信度分析係利用內部一致性評量指標 Cronbach's α 信度值來評估；相關分析係利用皮爾森相關係數(Pearson Correlation Coefficient)來評量構面之間關聯性的強度與方向性；結構方程模式則用來分析測量模式，藉此驗證問卷量表之信效度。

依據 Kaiser (1974)、Fornell and Larcker (1981)與 Hair *et al.* (2014)等研究之建議訂定信效度分析評量標準，與因素分析有關的指標數據評量標準包括：KMO 取樣適切性量數值應大於 0.7，Bartlett 球形檢定應達顯著水準，各個問卷題項的因素負荷量(Factor Loading)均應大於 0.5，且累積解釋變異量(Accumulated Explained Variance)應大於 0.6。與信度分析有關的指標數據評量標準包括：Cronbach's α 信度值應大於 0.7，修正後項目總相關(Item-to-total Correlation)應大於 0.5。與相關分析、結構方程模式有關的指標數據評量標準包括：各個構面的平均變異萃取量(Average Variance Extracted, AVE)應大於 0.5，且其平均變異萃取量的平方根應大於與其它構面之間的相關係數(Correlation Coefficient)，而組合信度(Composite Reliability, CR)應大於 0.6。

本研究利用迴歸分析方法來驗證 12 個研究假設是否成立，前六項有關構面間因果關係之研究假設係採用 PROCESS Macro Model 6 來驗證，後六項有關干擾效果之研究假設則採用 PROCESS Macro Model 92 來驗證(Hayes, 2013)。迴歸分析相關圖表之變數係數均採用未標準化數據，迴歸模式若包含未達顯著水準之變數係數時，則將該變數由模式中移除後，重新進行迴歸分析，以獲得修正後之迴歸模式，避免不顯著的變數影響分析結果。

第四章 實證結果分析

本研究採用的統計分析方法包括：描述性統計分析、單一樣本 t 檢定、因素分析、信度分析、相關分析、結構方程模式與迴歸分析，本章將相關統計分析內容分為描述性統計分析、單一樣本 t 檢定、信效度分析、研究假設驗證等四個小節進行說明。

4.1 描述性統計分析

在大約二個月（民國 109 年 4 月至 6 月）的期間之內，本研究蒐集到 308 份在台中市工廠工作的女性外籍產業移工之立意樣本資料，扣除具有遺漏值之 6 份無效問卷，獲得 302 份有效問卷進行統計分析。問卷題項包含受訪者之婚姻狀況、子女人數、年齡、教育程度、工作年資、國籍等六個背景變項，樣本資料之各個背景變項類別的人數與百分比分佈情形彙整如表 4.1 所示。

302 位受訪女性外籍產業移工中，134 位(44.4%)未婚，168 位(55.6%)已婚；超過半數受訪者為已婚(55.6%)。沒有小孩的受訪者有 85 位(28.1%)，95 位(31.5%)受訪者有一個小孩，68 位(22.5%)有二個小孩，37 位(12.3%)有三個小孩，17 位(5.6%)有四個以上的小孩；超過七成的受訪者有小孩(71.9%)。21~30 歲的受訪者人數最多，有 139 位(46.0%)，其次為 31~40 歲的 126 位(41.7%)；多數受訪者的年齡介於 21~40 歲(87.7%)。教育程度部份，專科或大學的受訪者人數最多，有 131 位(43.5%)，其次為高中(職)的 119 位(39.4%)；大約有五成受訪者的教育程度為專科或大學以上(49.0%)。工作年資 4~6 年的人數最多，有 144 位(47.7%)，其次為 3 年以下的 102 位(33.8%)；多數受訪者的工作年資不超過 6 年(81.5%)。來自菲

律賓的受訪者有 249 位(82.5%)，泰國有 42 位(13.9%)，越南有 11 位(3.6%)；所有的受訪者都是來自於東南亞國家。

表 4.1 描述性統計分析結果彙整表

背景變項	類別	人數	百分比
婚姻狀況	未婚	134	44.4
	已婚	168	55.6
子女人數	0 個	85	28.1
	1 個	95	31.5
	2 個	68	22.5
	3 個	37	12.3
	4 個以上	17	5.6
年齡	20 歲以下	5	1.7
	21~30 歲	139	46.0
	31~40 歲	126	41.7
	41~50 歲	32	10.6
教育程度	國小以下	8	2.6
	國中	27	8.9
	高中(職)	119	39.4
	專科或大學	131	43.5
	研究所以上	17	5.6
工作年資	3 年以下	102	33.8
	4~6 年	144	47.7
	7~9 年	36	11.9
	10~12 年	16	5.3
	13 年以上	4	1.3
國籍	菲律賓	249	82.5
	越南	11	3.6
	泰國	42	13.9

4.2 單一樣本 t 檢定

由於本研究各構面題項的給分方式均採用 1 到 7 的整數進行評分，

中間值為 4 分，因此本小節之單一樣本 t 檢定的檢定值選取為 4，分析結果如表 4.2~表 4.5 所示。

表 4.2 社會支持之單一樣本 t 檢定分析結果彙整表

因素	題項	平均數	標準差	t 值
情緒支持	SS1	5.20	1.226	16.997***
	SS2	5.20	1.204	17.342***
	SS3	5.23	1.206	17.750***
	SS4	5.20	1.226	17.033***
訊息支持	SS5	5.30	1.129	20.074***
	SS6	5.36	1.087	21.802***
	SS7	5.31	1.070	21.251***
	SS8	5.25	1.106	19.571***
自尊支持	SS9	5.19	1.201	17.199***
	SS10	5.25	1.136	19.098***
	SS11	5.26	1.096	19.943***

*** $p < 0.001$

由表 4.2 的社會支持之單一樣本 t 檢定分析結果彙整表可知，社會支持的 11 個問卷題項平均數均高於 5 分，且均達顯著水準，表示受訪女性外籍產業移工感受到相當程度的社會支持。情緒支持的 4 個問卷題項中，認同度最高的為 SS3「某人關心你」(5.23)，其餘三個問卷題項 SS1「有人照顧你」、SS2「有人永遠在你身邊」與 SS4「有人為您提供舒適和安全」的認同度相當(5.20)；訊息支持的 4 個問卷題項中，認同度最高的為 SS6「當你表現不佳時，有人會給你建議」(5.36)，最低的為 SS8「有人給你建設性的批評」(5.25)；自尊支持的 3 個問卷題項中，認同度最高的為 SS11「有人會增強你的能力」(5.26)，最低的為 SS9「有人灌輸你應對壓力的信心」(5.19)。

表 4.3 自我效能之單一樣本 t 檢定分析結果彙整表

因素	題項	平均數	標準差	t 值
一般效能	SE1	5.25	1.036	21.041***
	SE2	5.24	1.032	20.845***
	SE3	5.26	1.015	21.552***
	SE4	5.23	1.043	20.475***
	SE5	5.29	1.051	21.399***
	SE6	5.29	1.025	21.849***
	SE7	5.25	1.030	21.173***
	SE8	5.26	1.037	21.081***
	SE9	5.30	1.087	20.848***
工作效能	SE10	3.36 (4.64)	1.615	-6.911***
	SE11	3.47 (4.53)	1.650	-5.581***
	SE12	3.37 (4.63)	1.643	-6.619***
	SE13	3.16 (4.84)	1.165	-12.548***
	SE14	5.09	1.108	17.029***
	SE15	5.05	1.122	16.304***
生產效能	SE16	5.32	1.049	21.824***
	SE17	5.37	1.009	23.563***
	SE18	5.36	1.004	23.547***
	SE19	5.34	1.035	22.582***

*** $p < 0.001$ ，括弧內數字為反向題轉換成正向題之平均數

由表 4.3 的自我效能之單一樣本 t 檢定分析結果彙整表可知，自我效能的 19 個問卷題項均達顯著水準，其中 15 題的平均數高於 5 分，其餘 4 題則因為是反向題，故其平均數低於 4 分，若將反向題的計分方式改為正向評分，平均數均高於 4 分。一般效能的 9 個問卷題項中，認同度最高的為 SE9「面對一個難題時，我可以找到幾個解決方法」(5.30)，最低的為 SE4「只要我努力付出，就能解決大多數的問題」(5.23)；工作效能的 6 個問卷題項當中，有 4 個問卷題項屬於反向題，若將其改為正向評分，可得平均數分別為 4.64、4.53、4.63 與 4.84，與另外二個平均數比較後可知，工作效能的 6 個問卷題項中，認同度最高的為 SE14「我具備有

做好工作的所有技術」(5.09)，最低的為反向題 SE11「我懷疑自己是否有能力做好我的工作」(4.53)；生產效能的 4 個問卷題項中，認同度最高的為 SE17「我可以跟上生產線的速度」(5.37)，最低的為 SE16「我相信我上班不會遲到」(5.32)。

表 4.4 組織承諾之單一樣本 t 檢定分析結果彙整表

因素	題項	平均數	標準差	t 值
規範承諾	OC1	4.86	1.107	13.463***
	OC2	4.69	1.348	8.835***
	OC3	4.82	1.118	12.763***
	OC4	3.36 (4.64)	1.356	-8.189***
情感承諾	OC5	3.68 (4.32)	1.400	-4.027***
	OC6	3.71 (4.29)	1.370	-3.739***
	OC7	3.65 (4.35)	1.399	-4.401***
持續承諾	OC8	4.90	1.132	13.774***
	OC9	4.77	1.117	12.008***
	OC10	4.74	1.128	11.328***

*** $p < 0.001$ ，括弧內數字為反向題轉換成正向題之平均數

由表 4.4 的組織承諾之單一樣本 t 檢定分析結果彙整表可知，組織承諾的 10 個問卷題項均達顯著水準，其中 6 題的平均數高於 4 分，其餘 4 題則因為是反向題，故其平均數低於 4 分，若將反向題的計分方式改為正向評分，平均數均高於 4 分。規範承諾的 4 個問卷題項中，有 1 個問卷題項屬於反向題，若將其改為正向評分，可得平均數為 4.64，與另外三個平均數比較後可知，規範承諾的 4 個問卷題項中，認同度最高的為 OC1「如果我現在離開組織會感覺到內疚」(4.86)，最低的為反向題 OC4「我覺得沒有必要留在現在的僱主那裡工作」(4.64)；情感承諾 3 個問卷題項均屬於反向題，若將其改為正向評分，可得平均數分別為 4.32、4.29 與

4.35，故情感承諾的 3 個問卷題項中，認同度最高的為反向題 OC7「我覺得自己不是組織裡的一份子」(4.35)，最低的為反向題 OC6「我對我的組織沒有強烈的歸屬感」(4.29)；持續承諾的 3 個問卷題項中，認同度最高的為 OC8「現在留在組織裡是一件必要的事情」(4.90)，最低的為 OC10「我沒有太多的選擇來考慮離開這個組織」(4.74)。

表 4.5 主觀幸福感之單一樣本 t 檢定分析結果彙整表

因素	題項	平均數	標準差	t 值
正向情緒	SWB1	5.13	1.012	19.399***
	SWB2	5.13	1.042	18.890***
	SWB3	5.07	1.103	16.899***
	SWB4	5.21	1.053	19.943***
	SWB5	5.21	0.990	21.148***
	SWB6	5.10	1.144	16.752***
	SWB7	5.20	1.085	19.206***
	SWB8	5.02	1.113	15.871***
	SWB9	5.31	1.146	19.939***
	SWB10	5.25	1.140	19.088***
負向情緒	SWB11	4.01 (3.99)	1.777	0.356
	SWB12	3.98 (4.02)	1.737	-0.199
	SWB13	3.86 (4.14)	1.719	-1.372
	SWB14	3.69 (4.31)	1.722	-3.141**
	SWB15	4.16 (3.84)	1.787	1.578
	SWB16	3.68 (4.32)	1.527	-3.655***
	SWB17	3.55 (4.45)	1.631	-4.763***
	SWB18	3.43 (4.57)	1.414	-6.957***
生活滿意	SWB19	5.01	1.454	12.114***
	SWB20	5.03	1.456	12.255***
	SWB21	4.97	1.378	12.192***
	SWB22	5.08	1.431	13.112***
	SWB23	4.72	1.416	8.778***

** $p < 0.01$ ，*** $p < 0.001$ ，括弧內數字為反向題轉換成正向題之平均數

由表 4.5 的主觀幸福感之單一樣本 t 檢定分析結果彙整表可知，主觀幸福感的 23 個問卷題項中，19 題達顯著水準，4 題則未達顯著水準。正向情緒的 10 個問卷題項中，認同度最高的為 SWB9「我總是微笑著」(5.31)，最低的為 SWB8「我的生活朝著我現在期望的方向發展」(5.02)；負向情緒 8 個問卷題項均屬於反向題，若將其改為正向評分，可得平均數分別為 3.99、4.02、4.14、4.31、3.84、4.32、4.45 與 4.57，故負向情緒的 8 個問卷題項中，認同度最高的為反向題 SWB18「我的思路總是繞一圈」(4.57)，最低的為反向題 SWB15「我覺得自己像個失敗者」(3.84)；生活滿意的 5 個問卷題項中，認同度最高的為 SWB22「如果我能過上一輩子，我幾乎什麼都不會改變」(5.08)，最低的為 SWB23「在大多數方面，我的生活都接近理想」(4.72)。

4.3 信效度分析

本研究採用主成份分析法進行因素分析，並以特徵值大於 1 的規則萃取因素，當分析結果獲得二個或二個以上的因素時，則運用最大變異法對所獲致之因素進行轉軸，若有問卷題項之因素負荷量小於 0.5 時，則將該題項刪除後重新執行因素分析，以確認各構面題項的建構效度；構面與構面之間的關聯性強度與方向性係以皮爾森相關係數來評量，並以結構方程模式來驗證測量模式之收斂效度(Convergent Validity)與區別效度(Discriminant Validity)；信度則採用 Cronbach's α 信度值來評估內部一致性，並採用修正後項目總相關之數值來評量問卷題項的適合度。分析結果如表 4.6~表 4.11 所示。

由表 4.6 之正式問卷信效度分析結果彙整表可知，社會支持的 KMO 取樣適切性量數值為 0.901，且 Bartlett 球形檢定之自由度為 55，近似卡

方分配為 3718.557 ($p<0.001$)，達顯著水準；自我效能的 KMO 取樣適切性量數值為 0.894，且 Bartlett 球形檢定之自由度為 171，近似卡方分配為 5479.174 ($p<0.001$)，達顯著水準；組織承諾的 KMO 取樣適切性量數值為 0.845，且 Bartlett 球形檢定之自由度為 45，近似卡方分配為 2688.839 ($p<0.001$)，達顯著水準；主觀幸福感的 KMO 取樣適切性量數值為 0.885，且 Bartlett 球形檢定之自由度為 253，近似卡方分配為 6654.913 ($p<0.001$)，達顯著水準；綜上所述，四個構面之 KMO 取樣適切性量數值皆大於 0.7，Bartlett 球形檢定之分析結果亦皆達顯著水準，因此，正式問卷量表適合進行因素分析。四個構面之 Cronbach's α 信度數值分別為 0.950、0.923、0.914 與 0.915，皆大於 0.7，表示問卷量表具有一定程度的內部一致性 (Kaiser, 1974)。

表 4.6 正式問卷信效度分析結果彙整表

構面	KMO 值	Bartlett 球形檢定		信度值
		近似卡方分配	自由度	
社會支持	0.901	3718.557***	55	0.950
自我效能	0.894	5479.174***	171	0.923
組織承諾	0.845	2688.839***	45	0.914
主觀幸福感	0.885	6654.913***	253	0.915

*** $p<0.001$

由表 4.7 的社會支持之信效度分析結果彙整表可知，情緒支持的特徵值為 3.776，解釋變異量為 34.329%，4 個問卷題項之因素負荷量介於 0.813~0.900 之間，修正後項目總相關介於 0.787~0.929 之間，Cronbach's α 信度值為 0.949；訊息支持的特徵值為 3.349，解釋變異量為 30.444%，4 個問卷題項之因素負荷量介於 0.712~0.872 之間，修正後項目總相關介於 0.792~0.884 之間，Cronbach's α 信度值為 0.934；自尊支持的特徵值為

2.368，解釋變異量為 21.531%，3 個問卷題項之因素負荷量介於 0.652~0.895 之間，修正後項目總相關介於 0.736~0.791 之間，Cronbach's α 信度值為 0.875；情緒、訊息與自尊支持之累積解釋變異量達 86.304%，各個指標數據均達學者建議之標準，因此，社會支持的研究量表具有一定程度的信效度。

表 4.7 社會支持之信效度分析結果彙整表

因素	題項	負荷量	特徵值	累積解釋變異量	修正後項目總相關	信度值
情緒支持	SS1	0.900	3.776	34.329%	0.929	0.949
	SS2	0.874			0.925	
	SS3	0.830			0.865	
	SS4	0.813			0.787	
訊息支持	SS5	0.872	3.349	64.773%	0.792	0.934
	SS6	0.820			0.884	
	SS7	0.759			0.874	
	SS8	0.712			0.828	
自尊支持	SS9	0.895	2.368	86.304%	0.736	0.875
	SS10	0.669			0.791	
	SS11	0.652			0.755	

由表 4.8 的自我效能之信效度分析結果彙整表可知，一般效能的特徵值為 6.526，解釋變異量為 34.345%，9 個問卷題項之因素負荷量介於 0.763~0.845 之間，修正後項目總相關介於 0.769~0.839 之間，Cronbach's α 信度值為 0.955；工作效能的特徵值為 3.823，解釋變異量為 20.119%，6 個問卷題項之因素負荷量介於 0.608~0.912 之間，修正後項目總相關介於 0.579~0.835 之間，Cronbach's α 信度值為 0.883；生產效能的特徵值為 3.565，解釋變異量為 18.764%，4 個問卷題項之因素負荷量介於 0.747~0.879 之間，修正後項目總相關介於 0.683~0.854 之間，Cronbach's

α 信度值為 0.901；一般、工作與生產效能之累積解釋變異量達 73.228%，各個指標數據均達學者建議之標準，因此，自我效能的研究量表具有一定程度的信效度。

表 4.8 自我效能之信效度分析結果彙整表

因素	題項	負荷量	特徵值	累積解釋變異量	修正後項目總相關	信度值
一般效能	SE1	0.845	6.526	34.345%	0.769	0.955
	SE2	0.840			0.820	
	SE3	0.835			0.829	
	SE4	0.829			0.823	
	SE5	0.828			0.834	
	SE6	0.787			0.817	
	SE7	0.781			0.816	
	SE8	0.764			0.839	
	SE9	0.763			0.806	
工作效能	SE10	0.912	3.823	54.464%	0.579	0.883
	SE11	0.890			0.794	
	SE12	0.876			0.638	
	SE13	0.661			0.835	
	SE14	0.649			0.592	
	SE15	0.608			0.769	
生產效能	SE16	0.879	3.565	73.228%	0.683	0.901
	SE17	0.877			0.854	
	SE18	0.759			0.848	
	SE19	0.747			0.739	

由表 4.9 的組織承諾之信效度分析結果彙整表可知，規範承諾的特徵值為 3.003，解釋變異量為 30.030%，4 個問卷題項之因素負荷量介於 0.721~0.839 之間，修正後項目總相關介於 0.702~0.778 之間，Cronbach's α 信度值為 0.878；情感承諾的特徵值為 2.954，解釋變異量為 29.542%，3 個問卷題項之因素負荷量介於 0.906~0.924 之間，修正後項目總相關介於 0.901~0.937 之間，Cronbach's α 信度值為 0.963；持續承諾的特徵值為

2.234，解釋變異量為 22.338%，3 個問卷題項之因素負荷量介於 0.743~0.825 之間，修正後項目總相關介於 0.550~0.831 之間，Cronbach's α 信度值為 0.844；規範、情感與持續承諾之累積解釋變異量達 81.910%，各個指標數據均達學者建議之標準，因此，組織承諾的研究量表具有一定程度的信效度。

表 4.9 組織承諾之信效度分析結果彙整表

因素	題項	負荷量	特徵值	累積解釋變異量	修正後項目總相關	信度值
規範承諾	OC1	0.839	3.003	30.030%	0.778	0.878
	OC2	0.825			0.728	
	OC3	0.788			0.771	
	OC4	0.721			0.702	
情感承諾	OC5	0.924	2.954	59.572%	0.937	0.963
	OC6	0.910			0.922	
	OC7	0.906			0.901	
持續承諾	OC8	0.825	2.234	81.910%	0.550	0.844
	OC9	0.787			0.831	
	OC10	0.743			0.770	

由表 4.10 的主觀幸福感之信效度分析結果彙整表可知，正向情緒的特徵值為 6.165，解釋變異量為 26.804%，10 個問卷題項之因素負荷量介於 0.664~0.800 之間，修正後項目總相關介於 0.631~0.777 之間，Cronbach's α 信度值為 0.928；負向情緒的特徵值為 5.586，解釋變異量為 24.289%，8 個問卷題項之因素負荷量介於 0.586~0.928 之間，修正後項目總相關介於 0.603~0.892 之間，Cronbach's α 信度值為 0.932；生活滿意的特徵值為 4.285，解釋變異量為 18.632%，5 個問卷題項之因素負荷量介於 0.650~0.849 之間，修正後項目總相關介於 0.701~0.858 之間，Cronbach's α 信度值為 0.923；正向、負向情緒與生活滿意之累積解釋變異量達

69.725%，各個指標數據均達學者建議之標準，因此，主觀幸福感的研究量表具有一定程度的信效度。

表 4.10 主觀幸福感之信效度分析結果彙整表

因素	題項	負荷量	特徵值	累積解釋變異量	修正後項目總相關	信度值
正向情緒	SWB1	0.800	6.165	26.804%	0.691	0.928
	SWB2	0.784			0.758	
	SWB3	0.781			0.720	
	SWB4	0.768			0.776	
	SWB5	0.766			0.761	
	SWB6	0.754			0.631	
	SWB7	0.746			0.777	
	SWB8	0.731			0.690	
	SWB9	0.708			0.740	
	SWB10	0.664			0.688	
負向情緒	SWB11	0.928	5.586	51.093%	0.891	0.932
	SWB12	0.917			0.892	
	SWB13	0.903			0.883	
	SWB14	0.831			0.813	
	SWB15	0.778			0.696	
	SWB16	0.722			0.716	
	SWB17	0.708			0.603	
	SWB18	0.586			0.609	
生活滿意	SWB19	0.849	4.285	69.725%	0.858	0.923
	SWB20	0.839			0.833	
	SWB21	0.813			0.842	
	SWB22	0.773			0.768	
	SWB23	0.650			0.701	

由表 4.11 之收斂效度與區別效度分析結果彙整表可知，相關係數介於 0.232~0.648 之間，均達顯著水準，顯示兩兩構面之間均達顯著正相關，其中組織承諾與主觀幸福感的關聯性最強(0.648, $p < 0.001$)，而社會支持與組織承諾的關聯性相對較弱(0.232, $p < 0.001$)，各構面之間的相關係數均小

於平均變異萃取量 AVE 值的平方根。各構面的平均數均顯著大於中間值 4 分，介於 4.638~5.250 之間，而組合信度 CR 值介於 0.965~0.974 之間，且 Cronbach's α 信度值介於 0.914~0.950 之間，故本研究之問卷量表具有高度的信度與效度。

表 4.11 收斂效度與區別效度分析結果彙整表

	社會支持	自我效能	組織承諾	主觀幸福感
社會支持	(0.880)			
自我效能	0.489***	(0.811)		
組織承諾	0.232***	0.516***	(0.860)	
主觀幸福感	0.412***	0.637***	0.648***	(0.790)
平均數	5.250***	5.134***	4.638***	4.784***
標準差	0.943	0.755	0.941	0.817
AVE 值	0.775	0.658	0.740	0.624
CR 值	0.974	0.973	0.965	0.974
信度值	0.950	0.923	0.914	0.915

*** $p < 0.001$ ，括弧內數字為平均變異萃取量 AVE 值的平方根

4.4 研究假設驗證

本研究利用 PROCESS Macro Model 6 驗證研究假設 H1~H6 是否成立(Hayes, 2013)。由表 4.12 之研究假設 H1~H6 驗證分析結果彙整表可知，迴歸模式 M2 以社會支持與自我效能作為自變數對組織承諾進行迴歸分析時，社會支持的迴歸係數(-0.027, $p > 0.05$)未達顯著水準，表示社會支持對組織承諾並不具有解釋力，因此，本研究將社會支持排除於自變數，僅以自我效能作為自變數對組織承諾進行迴歸分析，獲得修正後之迴歸模式 M2'。本研究進一步將各構面因果關係驗證分析結果之示意圖繪製如圖 4.1 所示。

表 4.12 研究假設 H1~H6 驗證分析結果彙整表

	M1	M2	M2'	M3
	自我效能	組織承諾	組織承諾	主觀幸福感
常數	3.078***	1.392***	1.336***	0.470*
社會支持	0.392***	-0.027	-	0.124**
自我效能	-	0.660***	0.643***	0.368***
組織承諾	-	-	-	0.382***
R ²	0.239	0.267	0.267	0.561
自由度	1, 300	2, 299	1, 300	3, 298
F-value	94.219***	54.536***	109.132***	126.838***

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

由圖 4.1 之研究假設 H1~H6 驗證分析結果示意圖可知，社會支持、自我效能與組織承諾均會正向影響主觀幸福感，可以解釋主觀幸福感 56.1%的變異；自我效能會正向影響組織承諾，可以解釋組織承諾 26.7%的變異；自我效能會正向影響主觀幸福感，可以解釋自我效能 23.9%的變異；社會支持會正向影響自我效能，可以解釋自我效能 23.9%的變異；除了社會支持對組織承諾並不具顯著影響關係，其餘五個因果關係均達顯著正向影響關係，因此，研究假設 H1、H3、H4、H5、H6 成立，研究假設 H2 不成立。

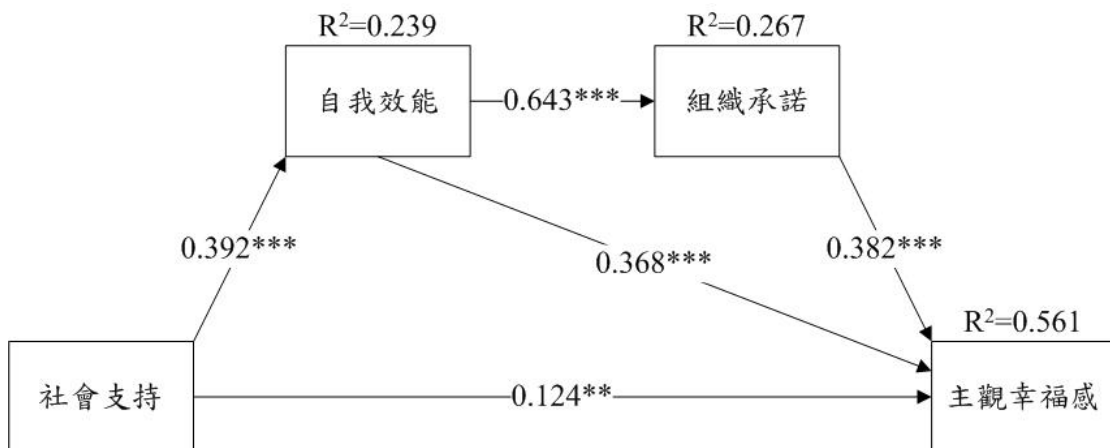


圖 4.1 研究假設 H1~H6 驗證分析結果示意圖

社會支持對自我效能、組織承諾與主觀幸福感的因果關係之直接、間接與總效果的分析結果分別說明如下：

一、社會支持對自我效能的直接效果為 0.392，間接效果為 0，故總效果為 0.392 (0.392+0)。

二、社會支持對組織承諾的直接效果為 0，間接效果為單純透過自我效能的 0.252056 (0.392×0.643)，故總效果為 0.252056 (0+0.252056)。

三、社會支持對主觀幸福感的直接效果為 0.124，間接效果為單純透過自我效能的 0.144256 (0.392×0.368)及同時透過自我效能與組織承諾的 0.096285 (0.392×0.643×0.382)之總和 0.240541 (0.144256+0.096285)，故總效果為 0.364541 (0.124+0.240541)。

因此，若依據總效果高低排序，社會支持對於其他三個構面的影響當中，以其對自我效能的總效果為最高(0.392)，其次是對主觀幸福感的總效果(0.364541)，對組織承諾的總效果則是最低(0.252056)。

本研究利用 PROCESS Macro Model 92 來驗證研究假設 H7~H12 是否成立(Hayes, 2013)。由於婚姻狀況、子女人數、年齡、教育程度、工作年資、國籍等六個干擾變項屬於名義尺度或順序尺度，必須以虛擬變數方式進行分析，而若干擾變項包含三個或三個以上類別時，每多一個類別就必須增加一個虛擬變數，變數過多可能會影響迴歸分析結果的可信度，因此，本研究考量實務意義、樣本比例接近二分之一等依據，將干擾變項所包含的三個或三個以上的類別整併為二個類別，以利後續干擾效果的驗證分析，其中婚姻狀況分為未婚與已婚，子女人數分為 0 個與 1 個以上，年齡分為 30 歲以下與 31~50 歲，教育程度分為高中（職）以下與專科或大學以上，工作年資分為 3 年以下與 4 年以上，國籍則是分為菲律賓與

其他。

由表 4.13 的婚姻狀況之干擾效果驗證分析結果彙整表可知，三個迴歸模式中之六個交乘項係數均未達顯著水準，因此，婚姻狀況在六個因果關係之中並不具有干擾效果。若將干擾變項婚姻狀況於迴歸模式中移除，則僅分析四個構面之間的因果關係，最終之分析結果與表 4.12 及圖 4.1 相同。

表 4.13 婚姻狀況之干擾效果驗證分析結果彙整表

	M1	M2	M3
	自我效能	組織承諾	主觀幸福感
常數	-0.001	0.010	4.789***
社會支持	0.386***	-0.026	0.127**
自我效能	-	0.673***	0.370***
組織承諾	-	-	0.382***
婚姻狀況	-0.148	0.128	-0.017
婚姻×社會支持	-0.021	0.087	-0.067
婚姻×自我效能	-	0.140	0.137
婚姻×組織承諾	-	-	-0.101
R ²	0.249	0.279	0.565
自由度	3, 298	5, 296	7, 294
F-value	37.874***	22.949***	54.446***

** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

由表 4.14 的子女人數之干擾效果驗證分析結果彙整表可知，三個迴歸模式中之六個交乘項係數均未達顯著水準，因此，子女人數在六個因果關係之中並不具有干擾效果。若將干擾變項子女人數於迴歸模式中移除，則僅分析四個構面之間的因果關係，最終之分析結果與表 4.12 及圖 4.1 相同。

表 4.14 子女人數之干擾效果驗證分析結果彙整表

	M1	M2	M3
	自我效能	組織承諾	主觀幸福感
常數	0.000	0.005	4.780***
社會支持	0.385***	-0.024	0.119**
自我效能	-	0.675***	0.369***
組織承諾	-	-	0.380***
子女人數	-0.172*	0.080	0.088
子女×社會支持	-0.123	0.026	-0.001
子女×自我效能	-	0.134	-0.128
子女×組織承諾	-	-	0.045
R ²	0.255	0.273	0.565
自由度	3, 298	5, 296	7, 294
F-value	33.980***	22.175***	54.556***

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

由表 4.15 的年齡之干擾效果驗證分析結果彙整表可知，三個迴歸模式中之六個交乘項係數均未達顯著水準，因此，年齡在六個因果關係之中並不具有干擾效果。如同子女人數之干擾效果驗證分析，若將干擾變項年齡於迴歸模式中移除，則僅分析四個構面之間的因果關係，最終之分析結果與表 4.12 及圖 4.1 相同。

由表 4.16 的教育程度之干擾效果驗證分析結果彙整表可知，在迴歸模式 M1 中，教育程度與社會支持的交乘項係數未達顯著水準；在迴歸模式 M2 中，教育程度與社會支持的交乘項係數未達顯著水準，教育程度與自我效能的交乘項係數則是達到顯著水準；在迴歸模式 M3 中，教育程度與社會支持的交乘項係數達到顯著水準，教育程度與自我效能以及教育程度與組織承諾的交乘項係數均未達顯著水準；若是將未能達到顯著水準之交乘項於各該迴歸模式中移除，修正後之分析結果彙整表如表 4.17 所示。

表 4.15 年齡之干擾效果驗證分析結果彙整表

	M1	M2	M3
	自我效能	組織承諾	主觀幸福感
常數	0.002	0.006	4.785***
社會支持	0.392***	-0.010	0.128**
自我效能	-	0.648***	0.365***
組織承諾	-	-	0.371***
年齡	-0.107*	-0.317**	-0.096
年齡×社會支持	-0.134	-0.066	-0.027
年齡×自我效能	-	0.239	-0.039
年齡×組織承諾	-	-	0.012
R ²	0.251	0.302	0.565
自由度	3, 298	5, 296	7, 294
F-value	33.281***	25.666***	54.499***

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

表 4.16 教育程度之干擾效果驗證分析結果彙整表

	M1	M2	M3
	自我效能	組織承諾	主觀幸福感
常數	0.007	-0.018	4.801***
社會支持	0.387***	-0.030	0.134**
自我效能	-	0.662***	0.355***
組織承諾	-	-	0.399***
教育程度	0.045	0.168	-0.033
教育×社會支持	-0.104	0.117	-0.215**
教育×自我效能	-	0.285*	0.132
教育×組織承諾	-	-	-0.124
R ²	0.244	0.298	0.577
自由度	3, 298	5, 296	7, 294
F-value	32.062***	25.138***	57.242***

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

表 4.17 教育程度之干擾效果驗證分析結果彙整表（修正後）

	M1	M2	M2'	M3
	自我效能	組織承諾	組織承諾	主觀幸福感
常數	3.078***	4.768***	4.625***	1.162***
社會支持	0.392***	-0.027	-	0.129**
自我效能	-	0.656***	0.640***	0.348***
組織承諾	-	-	-	0.398***
教育程度	-	0.168	0.164	-0.030
教育×社會支持	-	-	-	-0.192**
教育×自我效能	-	0.355**	0.359**	-
教育×組織承諾	-	-	-	-
R ²	0.239	0.295	0.295	0.573
自由度	1, 300	4, 297	3, 298	5, 296
F-value	94.219***	31.142***	41.552***	79.389***

** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

由表 4.17 的教育程度之干擾效果驗證分析結果彙整表（修正後）可知，迴歸模式 M2 中，社會支持的迴歸係數(-0.027, $p > 0.05$)未達顯著水準，表示社會支持對組織承諾並不具有解釋力，因此，將社會支持排除於自變數後，可得修正後之迴歸模式 M2'。本研究進一步將最終分析結果之示意圖繪製如圖 4.2 所示。

由圖 4.2 的教育程度之干擾效果驗證分析結果示意圖可知，教育程度與自我效能的交乘項係數(0.359, $p < 0.01$)達顯著水準，表示教育程度在自我效能對組織承諾的因果關係中具有干擾效果；換言之，女性外籍產業移工的自我效能對其組織承諾具有正向影響關係(0.640, $p < 0.001$)，而相較於教育程度為高中（職）以下的女性外籍產業移工，專科或大學以上的女性外籍產業移工具有較高的正向影響關係。

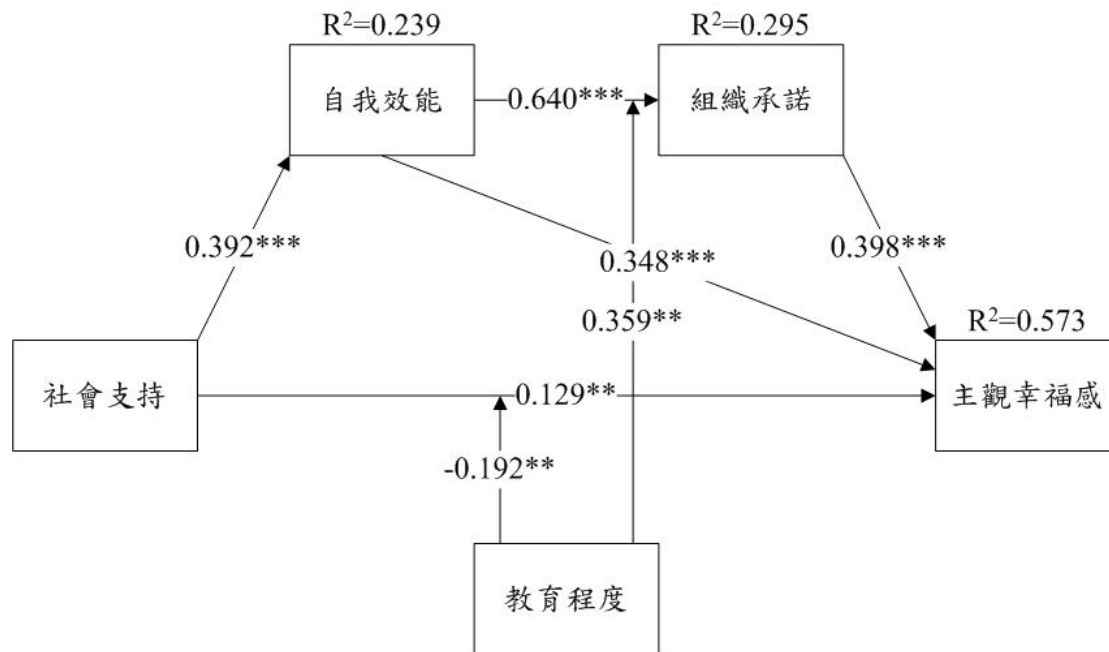


圖 4.2 教育程度之干擾效果驗證分析結果示意圖

除了教育程度與自我效能的交乘項係數達顯著水準之外，教育程度與社會支持的交乘項係數(-0.192, $p < 0.01$)同樣達到顯著水準，表示教育程度在社會支持對主觀幸福感的因果關係中亦具有干擾效果；換言之，女性外籍產業移工的社會支持對其主觀幸福感具有正向影響關係(0.129, $p < 0.01$)，而相較於教育程度為高中(職)以下的女性外籍產業移工，專科或大學以上的女性外籍產業移工具有較低的正向影響關係。

社會支持、自我效能與組織承諾均會正向影響主觀幸福感，若再加上教育程度在社會支持對主觀幸福感的因果關係中之干擾效果，總共可以解釋主觀幸福感 57.3%的變異；社會支持並不會影響組織承諾，僅有自我效能會正向影響組織承諾，若加上教育程度在自我效能對組織承諾的因果關係中之干擾效果，則可以解釋組織承諾 29.5%的變異；社會支持會正向影響自我效能，可以解釋自我效能 23.9%的變異；綜上所述，教育程度僅在社會支持對主觀幸福感的因果關係之中，以及在自我效能對組織承

諾的因果關係之中具有干擾效果，在其餘四個因果關係之中並不具有干擾效果。

由表 4.18 的工作年資之干擾效果驗證分析結果彙整表可知，在迴歸模式 M1 中，工作年資與社會支持的交乘項係數未達顯著水準；在迴歸模式 M2 中，工作年資與社會支持的交乘項係數未達顯著水準，工作年資與自我效能的交乘項係數則是達到顯著水準；在迴歸模式 M3 中，三個交乘項係數均未達顯著水準；若將未達顯著水準之交乘項於迴歸模式中移除，修正後之分析結果彙整表如表 4.19 所示。

表 4.18 工作年資之干擾效果驗證分析結果彙整表

	M1	M2	M3
	自我效能	組織承諾	主觀幸福感
常數	-0.010	-0.019	4.783***
社會支持	0.375***	-0.029	0.121**
自我效能	-	0.631***	0.362***
組織承諾	-	-	0.383***
工作年資	0.122	-0.070	0.092
年資×社會支持	0.157	0.035	-0.124
年資×自我效能	-	0.359*	0.195
年資×組織承諾	-	-	-0.065
R ²	0.251	0.287	0.569
自由度	3, 298	5, 296	7, 294
F-value	33.279***	23.791***	55.437***

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

由表 4.19 的工作年資之干擾效果驗證分析結果彙整表（修正後）可知，迴歸模式 M2 中，社會支持的迴歸係數(-0.029, $p > 0.05$)未達顯著水準，表示社會支持對組織承諾並不具有解釋力，因此，將社會支持排除於自變數後，可得修正後之迴歸模式 M2'。本研究進一步將最終分析結果之示意

圖繪製如圖 4.3 所示。

表 4.19 工作年資之干擾效果驗證分析結果彙整表（修正後）

	M1	M2	M2'	M3
	自我效能	組織承諾	組織承諾	主觀幸福感
常數	3.078***	4.771***	4.620***	0.470*
社會支持	0.392***	-0.029	-	0.124**
自我效能	-	0.632***	0.615***	0.368***
組織承諾	-	-	-	0.382***
工作年資	-	-0.072	-0.077	-
年資×社會支持	-	-	-	-
年資×自我效能	-	0.378*	0.374*	-
年資×組織承諾	-	-	-	-
R ²	0.239	0.286	0.286	0.561
自由度	1, 300	4, 297	3, 298	3, 298
F-value	94.219***	29.810***	39.759***	126.838***

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

由圖 4.3 的工作年資之干擾效果驗證分析結果示意圖可知，工作年資與自我效能的交乘項係數(0.374, $p < 0.05$)達顯著水準，表示工作年資在自我效能對組織承諾的因果關係中具有干擾效果；換言之，女性外籍產業移工的自我效能對其組織承諾具有正向影響關係(0.615, $p < 0.001$)，而相較於工作年資為 3 年以下的女性外籍產業移工，4 年以上工作年資的女性外籍產業移工具有較高的正向影響關係。

社會支持、自我效能與組織承諾均會正向影響主觀幸福感，可以解釋主觀幸福感 56.1%的變異；自我效能會正向影響組織承諾，加上工作年資在自我效能對組織承諾的因果關係中之干擾效果，可以解釋組織承諾 28.6%的變異；社會支持會正向影響自我效能，可以解釋自我效能 23.9%的變異；工作年資僅在自我效能對組織承諾的因果關係之中具有干擾效

果，在其餘五個因果關係之中並不具有干擾效果。

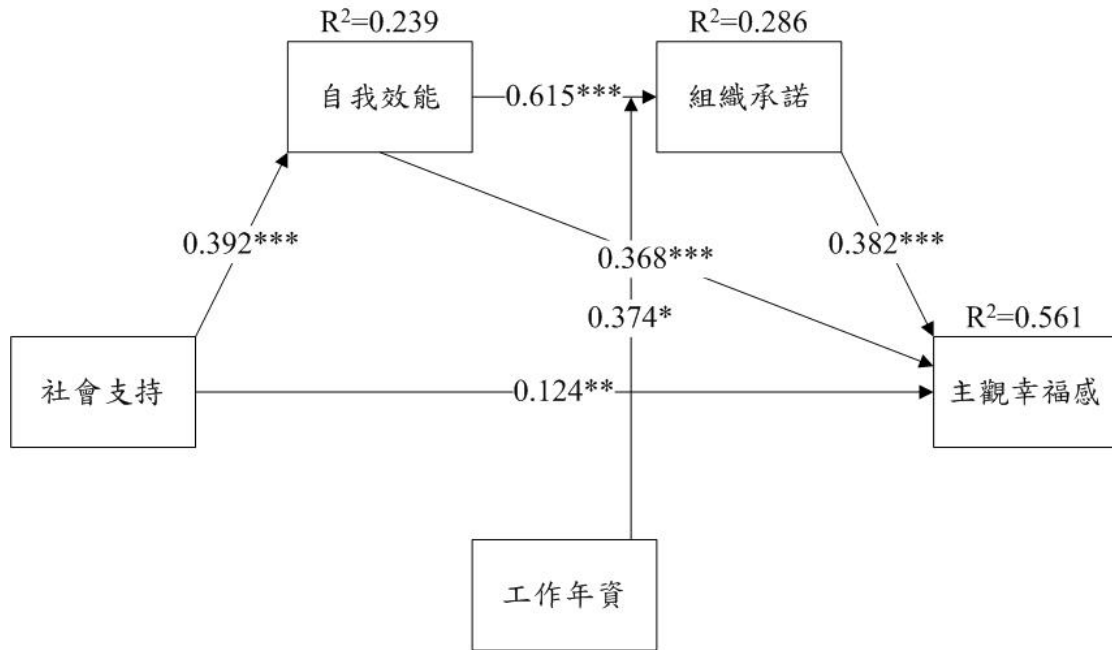


圖 4.3 工作年資之干擾效果驗證分析結果示意圖

由表 4.20 的國籍之干擾效果驗證分析結果彙整表可知，在迴歸模式 M1 中，國籍與社會支持的交乘項係數未達顯著水準；在迴歸模式 M2 中，二個交乘項係數均未達顯著水準；在迴歸模式 M3 中，國籍與社會支持的交乘項係數達顯著水準，國籍與自我效能以及國籍與組織承諾的交乘項係數均未達顯著水準；若將未達顯著水準之交乘項於迴歸模式中移除，修正後之分析結果彙整表如表 4.21 所示。

由表 4.21 的國籍之干擾效果驗證分析結果彙整表（修正後）可知，迴歸模式 M2 中，社會支持的迴歸係數(-0.027, $p > 0.05$)未達顯著水準，表示社會支持對組織承諾並不具有解釋力，因此，將社會支持排除於自變數後，可得修正後之迴歸模式 M2'。本研究進一步將最終分析結果之示意圖繪製如圖 4.4 所示。

表 4.20 國籍之干擾效果驗證分析結果彙整表

	M1	M2	M3
	自我效能	組織承諾	主觀幸福感
常數	0.003	-0.003	4.812***
社會支持	0.358***	-0.022	0.107*
自我效能	-	0.612***	0.356***
組織承諾	-	-	0.337***
國籍	0.259*	0.154	0.265*
國籍×社會支持	-0.025	-0.149	-0.300*
國籍×自我效能	-	0.246	-0.098
國籍×組織承諾	-	-	0.215
R ²	0.256	0.271	0.601
自由度	3, 298	5, 296	7, 294
F-value	34.198***	22.009***	63.357***

* $p < 0.05$, *** $p < 0.001$

表 4.21 國籍之干擾效果驗證分析結果彙整表 (修正後)

	M1	M2	M2'	M3
	自我效能	組織承諾	組織承諾	主觀幸福感
常數	3.078***	1.392***	1.336***	1.344***
社會支持	0.392***	-0.027	-	0.103***
自我效能	-	0.660***	0.643***	0.343***
組織承諾	-	-	-	0.369**
國籍	-	-	-	0.239*
國籍×社會支持	-	-	-	-0.282**
國籍×自我效能	-	-	-	-
國籍×組織承諾	-	-	-	-
R ²	0.239	0.267	0.267	0.600
自由度	1, 300	2, 299	1, 300	5, 296
F-value	94.219***	54.536***	109.132***	88.923***

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

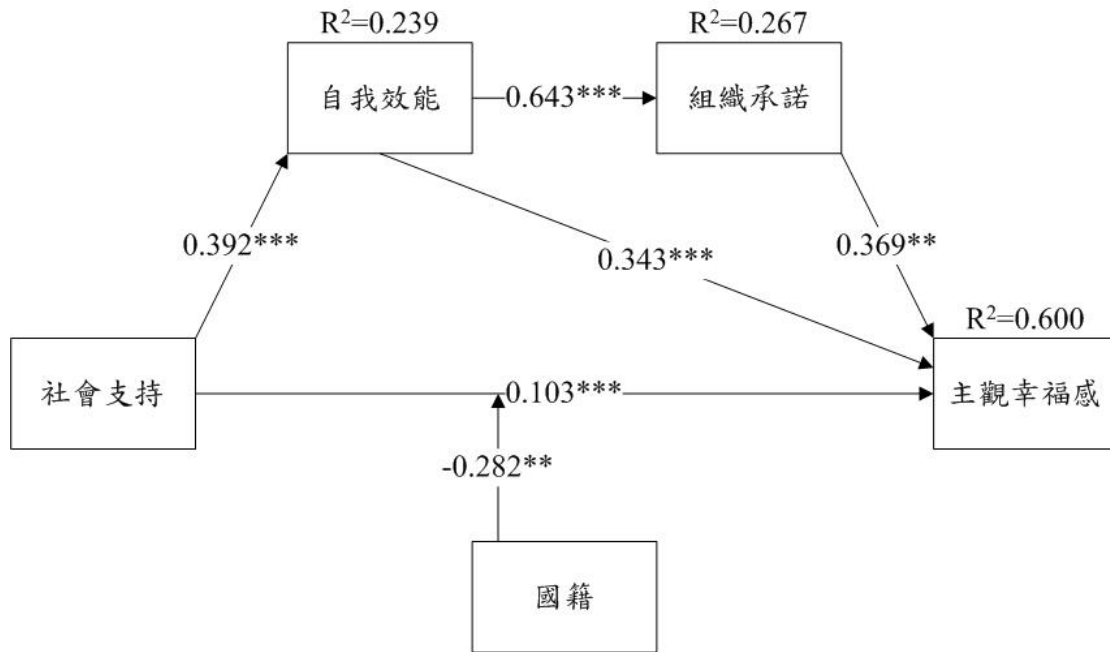


圖 4.4 國籍之干擾效果驗證分析結果示意圖

由圖 4.4 的國籍之干擾效果驗證分析結果示意圖可知，國籍與社會支持的交乘項係數($-0.282, p < 0.01$)達顯著水準，表示國籍在社會支持對主觀幸福感的因果關係中具有干擾效果；換言之，女性外籍產業移工的社會支持對其主觀幸福感具有正向影響關係($0.103, p < 0.001$)，而相較於來自其他國家的女性外籍產業移工，來自菲律賓的女性外籍產業移工具有較低的正向影響關係。

社會支持、自我效能與組織承諾均會正向影響主觀幸福感，加上國籍在社會支持對主觀幸福感的因果關係中之干擾效果，可以解釋主觀幸福感 60.0%的變異；自我效能會正向影響組織承諾，可以解釋組織承諾 26.7%的變異；社會支持會正向影響自我效能，可以解釋自我效能 23.9%的變異；國籍僅在社會支持對主觀幸福感的因果關係之中具有干擾效果，在其餘五個因果關係之中並不具有干擾效果。

綜合以上干擾效果驗證分析結果可知，六個背景變項當中，婚姻狀

況、子女人數以及年齡在六個因果關係之中均不具有干擾效果；教育程度在社會支持對主觀幸福感以及自我效能對組織承諾的因果關係之中具有干擾效果，在其餘四個因果關係之中並不具有干擾效果；工作年資在自我效能對組織承諾的因果關係之中具有干擾效果，在其餘五個因果關係之中並不具有干擾效果；國籍在社會支持對主觀幸福感的因果關係之中具有干擾效果，在其餘五個因果關係之中並不具有干擾效果；因此，研究假設 H7、H8、H11、H12 不成立，研究假設 H9、H10 部份成立。



第五章 結論與建議

本章共分為三個小節，分別針對研究結論、管理意涵、研究建議等內容進行說明。

5.1 研究結論

本研究探討在台女性外籍產業移工的社會支持、自我效能、組織承諾與主觀幸福感之感受及其間之關係，透過立意抽樣方式蒐集 302 份有效問卷資料進行分析，主要分析內容包含：描述性統計分析、單一樣本 t 檢定、信效度分析、研究假設驗證等四個部分。

由 4.1 節之描述性統計分析結果可知，超過半數的受訪女性外籍產業移工為已婚(55.6%)；多數受訪者有一個以上的小孩(71.9%)；87.7%的受訪者年齡介於 21~40 歲之間；教育程度為國中以下者僅佔 11.5%，而研究所以上者有 5.6%，表示女性外籍移工的教育程度不低；工作年資 3 年以上者有 66.2%，其中 10 年以上的亦有 6.6%，顯示多數受訪者有多次來台工作的經驗；受訪女性外籍移工都來自東南亞，其中 82.5%的受訪者來自菲律賓，13.9%來自泰國，3.6%來自越南。

由 4.2 節之單一樣本 t 檢定分析結果可知，社會支持的 11 個問卷題項平均數介於 5.19~5.36，且均顯著大於中間值之 4 分，顯示受訪女性外籍產業移工在情緒、訊息與自尊等方面的社會支持感受度相當高；自我效能的 19 個問卷題項平均數介於 4.53~5.37，且均顯著大於 4 分，顯示受訪女性外籍產業移工在一般、工作與生產等方面的自我效能感受度相當高；組織承諾的 10 個問卷題項平均數介於 4.29~4.90，且均顯著大於 4 分，顯示受訪女性外籍產業移工在規範、情感與持續等方面的組織承諾感受度

相當高；主觀幸福感的 23 個問卷題項平均數介於 3.84~5.31，其中正向情緒的 10 個問卷題項與生活滿意的 5 個問卷題項均顯著大於 4 分，顯示受訪女性外籍產業移工在正向情緒與生活滿意等方面的主觀幸福感感受度相當高，至於負向情緒的 8 個問卷題項，有 4 個問卷題項顯著大於 4 分，SWB11「當我一個人時，沒有人陪伴我」(3.99)、SWB12「我對別人失去了興趣，不在乎他們」(4.02)、SWB13「我什麼都不想做」(4.14)、SWB15「我覺得自己像個失敗者」(3.84)則未達顯著水準，顯示受訪女性外籍產業移工在負向情緒的感受度為中等。由表 4.10 可知，各構面之總平均數分別為 5.250 (社會支持)、5.134 (自我效能)、4.638 (組織承諾)、4.784 (主觀幸福感)，均顯著大於 4 分，故整體而言，女性外籍產業移工在各構面的感受度均相當高，感受度最高的是社會支持，最低的則是組織承諾。

本研究問卷量表資料之信效度係利用因素分析、信度分析、相關分析與結構方程模式等方法進行分析，評量指標包含 KMO 取樣適切性量數、Bartlett 球形檢定、累積解釋變異量、因素負荷量、修正後項目總相關、Cronbach's α 信度值、組合信度 CR 值、平均變異萃取量 AVE 值、相關係數小於平均變異萃取量 AVE 值的平方根等，由 4.3 節之信效度分析結果可知，所有指標數據均符合學者建議之標準，表示本研究具有高度的信效度。

本研究探討 6 個構面間因果關係與 6 個干擾效果的研究假設驗證。因果關係之驗證係利用 PROCESS Macro Model 6 分析，由圖 4.1 之研究假設 H1~H6 驗證分析結果示意圖可知，社會支持對組織承諾並不具有解釋力，其餘 5 個構面間因果關係均達顯著正向影響關係；干擾效果的驗證則是利用 PROCESS Macro Model 92 分析，在六個因果關係與六個干擾

變項所構成的 36 種可能的干擾效果中，僅有四個干擾效果達顯著水準，社會支持對主觀幸福感的因果關係會受到教育程度（圖 4.2）與國籍（圖 4.4）的干擾效果影響，自我效能對組織承諾的因果關係會受到教育程度（圖 4.2）與工作年資（圖 4.3）的干擾效果影響(Hayes, 2013)。本研究探討之 12 個假設驗證分析結果彙整如表 5.1 所示。

表 5.1 研究假設驗證分析結果彙整表

研究假設	結論
H1: 社會支持顯著影響自我效能	成立
H2: 社會支持顯著影響組織承諾	不成立
H3: 社會支持顯著影響主觀幸福感	成立
H4: 自我效能顯著影響組織承諾	成立
H5: 自我效能顯著影響主觀幸福感	成立
H6: 組織承諾顯著影響主觀幸福感	成立
H7: 背景變項顯著干擾社會支持對自我效能的影響	不成立
H8: 背景變項顯著干擾社會支持對組織承諾的影響	不成立
H9: 背景變項顯著干擾社會支持對主觀幸福感的影響	部分成立
H10: 背景變項顯著干擾自我效能對組織承諾的影響	部分成立
H11: 背景變項顯著干擾自我效能對主觀幸福感的影響	不成立
H12: 背景變項顯著干擾組織承諾對主觀幸福感的影響	不成立

5.2 管理意涵

主觀幸福感會受到社會支持、自我效能與組織承諾的正向影響，且達 56.1% 的變異可以被該三構面所解釋，此一結果顯示，若欲提升女性外籍產業移工的主觀幸福感，提供更多的社會支持、增進其自我效能與組織承諾等均為可行的方法。根據與主觀幸福感的相關係數高低排序，組織承諾的正向關聯性程度最高(0.648, $p < 0.001$)，其後為自我效能(0.637, $p < 0.001$)與社會支持(0.412, $p < 0.001$)，換言之，若欲增進女性外籍產業移工的主觀幸福感，應優先考慮提升其組織承諾。

提升組織承諾，可增進女性外籍產業移工的主觀幸福感；由表 4.4 組織承諾的 10 個問卷題項之平均數可知，平均數最低的題項為「我對我的組織沒有強烈的歸屬感」，其次為「我對這個組織沒有感情上的依戀」以及「我覺得自己不是組織裡的一份子」，這三個題項均屬於情感承諾方面的問題，也就是說，相對於規範承諾與持續承諾的題項，受訪者對其工作單位在情感上的認同度較低，企業主、單位主管可考慮多加舉辦各類型的聯誼活動，例如當月慶生會、聚餐活動、員工旅遊等，藉此拉近員工與員工及與主管之間情感上的距離，應可提升員工的組織承諾，有助於主觀幸福感的提升。

自我效能愈高，女性外籍產業移工的主觀幸福感也會愈高；由表 4.3 自我效能的 19 個問卷題項之平均數可知，平均數最低的題項為「我懷疑自己是否有能力做好我的工作」，其次為「由於缺乏技能，我的前途是受到限制的」以及「在我的行業中大多數的人都做的比我好」，這三個題項均屬於工作效能方面的問題；很明顯地，受訪者對其工作專業能力較不具有自信心，女性外籍產業移工若能自主學習、積極參與提升工作專業職能研習活動，或由企業主、單位主管舉辦教育訓練，提供在職進修訓練機會，應可有效增進女性外籍產業移工之自我效能，進而提高主觀幸福感感受。

感受到更多的社會支持，會有更高的主觀幸福感；由表 4.2 社會支持的 11 個問卷題項之平均數可知，平均數最低的題項為情緒支持方面的「有人照顧你」與「有人為您提供舒適和安全」，以及自尊支持方面的「有人灌輸你應對壓力的信心」，類似於前述有關自我效能與組織承諾的問題，家人、親友、同事、主管若能多給予情緒方面的支持，面對壓力時亦能給予適當的協助與建議，以提高其自信心，讓女性外籍產業移工感受到來自各方的支持，應可增進其主觀幸福感的感受。

社會支持並不會直接影響組織承諾，僅能透過自我效能間接影響組織承諾，自我效能則會直接影響組織承諾，且可解釋組織承諾 26.7%的變異，而自我效能與組織承諾的相關係數(0.516, $p < 0.001$)高於社會支持與組織承諾的相關係數(0.232, $p < 0.001$)；社會支持可以直接影響自我效能，且可解釋其 23.9%的變異；因此，若能運用前述提升社會支持與自我效能的方式，應可分別增進女性外籍產業移工的自我效能與組織承諾。

教育程度與國籍會干擾社會支持對主觀幸福感的正向因果關係，其中教育程度為專科或大學以上的女性外籍產業移工之正向影響關係較低，而來自菲律賓的女性外籍產業移工亦有較低的正向影響關係。在知覺感受到相同程度的社會支持時，教育程度較高的女性外籍產業移工，或許對於自身各方面的要求較高，期望或認為應該擁有更好的工作或生活，故對於正向情緒與生活滿意的提升程度相對較低；至於國籍上的差異，則應與其民族性、生活水準等因素有關，才會有不同程度的社會支持對主觀幸福感的正向因果關係。

教育程度與工作年資會干擾自我效能對組織承諾的正向因果關係，其中教育程度為高中(職)以下的女性外籍產業移工具有較低的正向影響關係，而工作年資為3年以下的女性外籍產業移工之正向影響關係較低。在相同水準的自我效能提升之狀態下，高中(職)以下的女性外籍產業移工之組織承諾雖然也會同步提升，但是專科或大學以上女性外籍產業移工之組織承諾提升的幅度卻相對較大，這或許是因為較高的教育程度會有其職涯規劃考量或具有較高的服從性，乃至於有較高的責任感認知程度，才會在自我效能對組織承諾之正向因果關係中表現出較高的影響力；至於工作年資上的差異，年資愈長應該愈能適應或習慣於職場環境，甚至會有較高的組織歸屬感，才會反映出強度較高的自我效能對組織承諾之

正向因果關係。

教育程度、工作年資與國籍所干擾的因果關係路徑雖然不盡相同，影響程度亦有所不同，但最終都會影響到女性外籍產業移工的主觀幸福感，除了一般性的關懷、協助與輔導之外，相關單位人士可以特別針對上述幾類的女性外籍產業移工提供更多的協助，試著讓所有在台外籍移工能有更高度的主觀幸福感。

5.3 研究建議

由文獻探討可知，鮮少有探討外籍移工的社會支持、自我效能、組織承諾與主觀幸福感之間關係之研究，因此，本研究以女性外籍產業移工作為研究對象，以瞭解女性外籍產業移工在台工作的現況。企業組織管理者可以將社會支持、自我效能與組織承諾之概念納入人力資源管理的決策之中，透過適當方式提升移工們有關主觀幸福感之外部因素（如：社會支持、組織承諾）與內部因素（如：自我效能）感受，更多地關注、關懷、協助、訓練、活動，以實現其主觀幸福感。

本研究分析結果顯示女性外籍產業移工在接受他人支持時的心理過程，它首先對自我效能產生正向影響；如果家人、朋友、同事、組織和政府表達對他們的關心與協助，將有助於女性外籍產業移工在日常工作中獲得更多信心；女性外籍產業移工自信心愈高，可以提高其對組織的承諾感，亦可減少女性外籍產業移工的負向情緒，增進其正向情緒與生活滿意，提升主觀幸福感。本研究僅只探討社會支持、自我效能與組織承諾對主觀幸福感的影響，建議未來研究可以同時考慮其他影響主觀幸福感的外部 and 內部因素，並可選擇來自不同國家的外籍移工作為研究樣本進行跨文化研究，深入探討比較文化和種族差異。

參考文獻

一、中文部分

1. 王光旭、曾青華(民107), 社群社會資本與主觀幸福感關聯性之探究, 不同營造經驗社區的比較, 空大行政學報, 第三十二期, 35-72頁。
2. 王玉珍(民107), 青少年目的感經驗之探究, 教育心理學報, 第四十九卷, 第三期, 437-459頁。
3. 李尹暘、林曉佩、林君怡(民96), 自我效能理論之分析與應用, 澄清醫護管理雜誌, 第三卷, 第二期, 46-52頁。
4. 李書茶、吳亭芳、張自強、林幸台(民103), 中文版工作自我效能量表之修訂及應用於精神障礙者之信效度研究, 臺灣職能治療研究與實務雜誌, 第十卷, 第二期, 84-93頁。
5. 李新民(民104), 空巢老人的主觀幸福感及其與社會支持之關連, 社會與區域發展學報, 第四卷, 第二期, 1-34頁。
6. 李瑾婷、吳嘉珍、白亦寧(民109), 專科護理科學生實習經驗與主觀幸福感之相關性探討, 源遠護理, 第十四卷, 第二期, 28-37頁。
7. 邱文彬(民90), 社會支持因應效果的回顧與展望, 國家科學委員會研究彙刊：人文及社會科學, 第十一卷, 第四期, 311-330頁。
8. 邱懿瑩(民109), 老年人社會參與社會支持及生活品質之關係研究, 屏東大學體育, 第六期, 1-23頁。
9. 陳思賢(民88), 近代自由主義政治的古典前驅：希臘化時代反城邦政治與自然法的興起, 政治科學論叢, 第十期, 195-225頁。
10. 陳佳琳(民106), 高齡學習者社會支持之現況分析, 東方學報, 第三十八期, 131-149頁。

11. 陳銘薰、黃新龍 (民108), 工作壓力、幸福感、組織承諾與離職傾向關聯之研究—以國軍軍士官為例, 商管科技季刊, 第二十卷, 第二期, 157-179頁。
12. 陳貽照、簡晉龍、許詩淇 (民109), 高齡者之感恩性情對主觀幸福感的影響: 情緒與認知之雙元中介機制, 教育心理學報, 第五十二卷, 第一期, 81-111頁。
13. 許順旺、王寶惜、黃韶顏、羅明庚、梁郁 (民108), 員工之工作投入重要嗎? 組織氣候調節工作投入、工作滿意度與組織承諾關係之研究, 全球科技管理與教育期刊, 第八卷, 第三期, 38-69頁。
14. 黃志灯 (民108), 工作狂傾向、工作自我效能、工作集體效能及組織公民行為之研究, 管理實務與理論研究, 第十三卷, 第二期, 1-22頁。
15. 黃智玉、曾明月 (民107), 康復之家慢性精神病患社會支持與復原力探究, 精神衛生護理雜誌, 第十三卷, 第一期, 14-25頁。
16. 黃寶嬋、何青蓉 (民108), 新住民女性知覺社會支持、自我導向學習能力與自我效能關係之研究, 教育學誌, 第四十一期, 49-114頁。
17. 楊靜昀、張彩秀、蔡國瑞、劉秀枝、劉潔心 (民108), 台灣地區學校護理人員社會支持對其工作壓力與幸福感之中介影響研究, 台灣公共衛生雜誌, 第三十八卷, 第四期, 431-444頁。
18. 樓家祺、王政彥 (民110), 台灣高齡學習者 [自我調控學習] 在社會支持與成功老化中介模式之驗證, 高雄師大學報: 教育與社會科學類, 第五十期, 49-74頁。
19. 謝廷豪、陳鈺淳、廖元良 (民107), 教師不同工作壓力源、角色內外工作表現與自我效能相互影響之關係, 國立臺灣科技大學人文社會學報, 第十四卷, 第二期, 71-98頁。

二、網站資料

1. 中華民國內政部(民109), 最新消息, 109年第32週內政統計通報(108年國人平均壽命達80.9歲, 再創新高)。線上查詢時間110年7月13日, 檢自: https://www.moi.gov.tw/News_Content.aspx?n=2905&s=139279。
2. 國家發展委員會(民109), 人口推估年齡組65歲以上人口數統計表。線上查詢時間110年7月13日, 檢自: <https://pop-proj.ndc.gov.tw/dataSearch6.aspx?uid=3109&pid=59>。
3. 立法院(民99), 我國家庭外籍勞工引進政策之檢視。線上查詢時間110年6月21日, 檢自: <https://www.ly.gov.tw/Pages/Detail.aspx?nodeid=6586&pid=84107>。
4. 勞動部(民110), 統計報告。線上查詢時間110年7月13日, 檢自: <https://statdb.mol.gov.tw/html/mon/212030.htm>。

三、英文部分

1. Afshari, L., Young, S., Gibson, P. & Karimi, L. (2019), Organizational commitment: Exploring the role of identity, Personnel Review, pp.1-18.
2. Al-Jabari, B. & Ghazzawi, I. (2019), Organizational commitment: A review of the conceptual and empirical literature and a research agenda, International Leadership Journal, Vol. 11, No. 1, pp. 78-119.
3. Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990), The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization, Journal of Occupational Psychology, Vol. 63, No. 1, pp. 1-18.
4. Andrews, F. M. & Crandall, R. (1976), The validity of measures of self-reported well-being, Social Indicators Research, Vol. 3, No. 1, pp. 1-19.
5. Andrews, F. M. (1991), Stability and change in levels and structure of subjective wellbeing: USA 1972 and 1988, Social Indicators Research, Vol. 25, No. 1, pp. 1-30.
6. Aranki, D. H., Suifan, T. S. & Sweis, R. J. (2019), The relationship between organizational culture and organizational commitment, Modern Applied Science, Vol. 13, No. 4, pp. 137-154.
7. Argyle, M. & Crossland, J. (1987), The dimensions of positive emotions, British Journal of Social Psychology, Vol. 26, No. 2, pp. 127-137.
8. Azim, M. T. & Al-Halawani, F. M. J. (2020), Perceived non-work social support and employee engagement: The mediating role of self-efficacy, Middle East Journal of Management, Vol. 7, No. 2, pp. 166-184.
9. Bandura, A. (1977), Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change, Psychological Review, Vol. 84, No. 2, pp. 191-215.
10. Bandura, A. (1986), Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory, Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.

11. Banik, A., Luszczynska, A., Pawlowska, I., Cieslak, R., Knoll, N. & Scholz, U. (2017), Enabling, not cultivating: Received social support and self-efficacy explain quality of life after lung cancer surgery, Annals of Behavioral Medicine, Vol. 51, No. 1, pp. 1-12.
12. Becker, H. S. (1960), Notes on the concept of commitment, American Journal of Sociology, Vol. 66, No. 1, pp. 32-40.
13. Black, J. S. & Stephens, G. K. (1989), The influence of the spouse on American expatriate adjustment and intent to stay in Pacific Rim overseas assignments, Journal of Management, Vol. 15, No. 4, pp. 529-544.
14. Blasco-Belled, A., Tejada-Gallardo, C., Torrelles-Nadal, C. & Alsinet, C. (2020), The costs of the COVID-19 on subjective well-being: An analysis of the outbreak in Spain, Sustainability, No. 12, pp. 6243 (1-13).
15. Blau, P. M. (2017), Exchange and Power in Social Life, Routledge.
16. Briki, W. (2018), Why do exercisers with a higher trait self-control experience higher subjective well-being? The mediating effects of amount of leisure-time physical activity, perceived goal progress, and self-efficacy, Personality and Individual Differences, No. 125, pp. 62-67.
17. Burić, I. & Moe, A. (2020), What makes teachers enthusiastic: The interplay of positive affect, self-efficacy and job satisfaction, Teaching and Teacher Education, No. 89, pp. 103008.
18. Çakar, F. S. & Tagay, Ö. (2017), The mediating role of self-esteem: The effects of social support and subjective well-being on adolescents' risky behaviors, Educational Sciences: Theory & Practice, Vol. 17, No. 3, pp. 859-876.
19. Carter, W. R., Nesbit, P. L., Badham, R. J., Parker, S. K. & Sung, L. K. (2018), The effects of employee engagement and self-efficacy on job performance: a longitudinal field study, The International Journal of Human Resource Management, Vol. 29, No. 17, pp. 2483-2502.

20. Chegini, Z., Janati, A., Asghari-Jafarabadi, M. & Khosravizadeh, O. (2019), Organizational commitment, job satisfaction, organizational justice and self-efficacy among nurses, Nursing Practice Today, Vol. 6, No. 2, pp. 86-93.
21. Clarence, F. M. (2017), Role of spiritual competence and subjective well-being in organizational commitment among Catholic college teachers, SJCC Management Research Review, Vol. 7, No. 2, pp. 112-130.
22. Cobb, S. (1976), Social support as a moderator of life stress, Psychosomatic Medicine, Vol. 38, No. 5, pp. 300-314.
23. Conceição, P. & Bandura, R. (2008), Measuring subjective wellbeing: A summary review of the literature, United Nations Development Programme Development Studies, working paper, pp. 1-35.
24. DashtBozorgi, Z. & Homaei, R. (2018), The relationship between self-compassion, social support and hope with subjective well-being of nursing students, Iranian Journal of Nursing Research, Vol. 12, No. 6, pp. 37-44.
25. Demir, S. (2020), The role of self-efficacy in job satisfaction, organizational commitment, motivation and job involvement, Eurasian Journal of Educational Research, Vol. 20, No. 85, pp. 205-224.
26. Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E. & Smith, H. L. (1999), Subjective well-being: Three decades of progress. Psychological Bulletin, Vol. 125, No. 2, pp. 276-302.
27. Diener, E., Pressman, S. D., Hunter, J. & Delgado-Chase, D. (2017), If, why, and when subjective well-being influences health, and future needed research, Applied Psychology: Health and Well-Being, Vol. 9, No. 2, pp. 133-167.
28. Diener, E., Lucas, R. E. & Oishi, S. (2018), Advances and open questions in the science of subjective well-being, Collabra: Psychology, Vol. 4, No. 1, pp. 1-49.

29. Diener, E., Oishi, S. & Tay, L. (2018), Advances in subjective well-being research, Nature Human Behaviour, Vol. 2, No. 4, pp. 253-260.
30. Dolan, P. & Metcalfe, R. (2012), Measuring subjective wellbeing: Recommendations on measures for use by national governments, Journal of Social Policy, Vol. 41, No. 2, pp. 409-427.
31. Eliyana, A. & Ma'arif, S. (2019), Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance, European Research on Management and Business Economics, Vol.2 5, No. 3, pp. 144-150.
32. Ferguson, S. J. & Goodwin, A. D. (2010), Optimism and well-being in older adults: The mediating role of social support and perceived control, The International Journal of Aging and Human Development, Vol. 71, No. 1, pp. 43-68.
33. Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. Journal of Marketing Research, Vol. 18, No. 1, pp. 39-50.
34. Freeman, P., Coffee, P. & Rees, T. (2011), The PASS-Q: The perceived available support in sport questionnaire, Journal of Sport and Exercise Psychology, Vol. 33, No. 1, pp. 54-74.
35. Gielnik, M. M., Bledow, R. & Stark, M. S. (2020), A dynamic account of self-efficacy in entrepreneurship, Journal of Applied Psychology, Vol. 105, No. 5, pp. 487-505.
36. Grego-Planer, D. (2019), The relationship between organizational commitment and organizational citizenship behaviors in the public and private sectors, Sustainability, Vol. 11, No. 22, pp. 6395 (1-20).
37. Gurin, G., Veroff, J. & Feld, S. (1960), Americans View Their Mental Health: A Nationwide Interview Survey, Washington, DC: American Psychological Association.

38. Hair, J. J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014), Multivariate Data Analysis: Pearson New International Edition, Harlow: Pearson Education Limited.
39. Hays, R. D. & Stewart, A. L. (1990), The structure of self-reported health in chronic disease patients, Psychological Assessment: A Journal of Consulting and Clinical Psychology, Vol. 2, No. 1, pp. 22-30.
40. Hayes, J. R. (2013). The Complete Problem Solver. Routledge.
41. Harris, G. E. & Cameron, J. E. (2005), Multiple dimensions of organizational identification and commitment as predictors of turnover intentions and psychological well-being, Canadian Journal of Behavioural Science, Vol. 37, No. 3, pp. 159-169.
42. Harandi, T. F., Taghinasab, M. M. & Nayeri, T. D. (2017), The correlation of social support with mental health: A meta-analysis, Electronic Physician, Vol. 9, No. 9, pp. 5212-5222.
43. Hong, S. & Kwon, M. S. (2015), Affecting factors of hospital nurses' emotional labor and social support on organizational commitment, Korean Journal of Occupational Health Nursing, Vol. 24, No. 4, pp. 259-269.
44. Imam, A., Raza, A., Shah, F. T. & Raza, H. (2013), Impact of job satisfaction on facet of organizational commitment (affective, continuance and normative commitment): A study of banking sector employees of Pakistan, World Applied Sciences Journal, Vol. 28, No. 2, pp. 271-277.
45. Imamoglu, S. Z., Ince, H., Turkcan, H. & Atakay, B. (2019), The effect of organizational justice and organizational commitment on knowledge sharing and firm performance, Procedia Computer Science, No. 158, pp. 899-906.
46. Jeon, H., Lee, K. & Kwon, S. (2016), Investigation of the structural relationships between social support, self-compassion, and subjective

- well-being in Korean elite student athletes, Psychological Reports, Vol. 119, No. 1, pp. 39-54.
47. Jebb, A. T., Morrison, M., Tay, L. & Diener, E. (2020), Subjective well-being around the world: Trends and predictors across the life span, Psychological Science, Vol. 31, No. 3, pp. 293-305.
48. Jiang, Z., Hu, X. & Wang, Z. (2018), Career adaptability and plateaus: The moderating effects of tenure and job self-efficacy, Journal of Vocational Behavior, No. 104, pp. 59-71.
49. Ji, Y., Rana, C., Shi, C. & Zhong, Y. (2019), Self-esteem mediates the relationships between social support, subjective well-being, and perceived discrimination in Chinese people with physical disability, Frontiers in Psychology, No. 10, pp. 2230 (1-7).
50. Joe, S. W. (2010), Assessing job self-efficacy and organizational commitment considering a mediating role of information asymmetry, Social Science Journal, Vol. 47, No. 3, pp. 541-559.
51. Jovanović, V. (2016), Trust and subjective well-being: The case of Serbia, Personality and Individual Differences, No. 98, pp. 284-288.
52. Joshanloo, M. (2019), Investigating the relationships between subjective well-being and psychological well-being over two decades, Emotion, Vol. 19, No. 1, pp. 183-187.
53. Kaiser, H. F. (1974), An index of factorial simplicity, Psychometrika, Vol. 39, No. 1, pp. 31-36.
54. Karademas, E. C. (2006), Self-efficacy, social support and well-being: The mediating role of optimism, Personality and Individual Differences, Vol. 40, No. 6, pp. 1281-1290.
55. Karem, M. A., Mahmood, Y. N., Jameel, A. S. & Ahmad, A. R. (2019), The effect of job satisfaction and organizational commitment on nurses'

- performance, Journal of Humanities and Social Sciences Reviews, eISSN, pp. 2395-6518, Vol. 7, No. 6, pp. 332-339.
56. Kim, H. (2014), Enacted social support on social media and subjective well-being, International Journal of Communication, Vol. 8, No. 21, pp. 2201-2221.
57. Kim, M., Seo, E. & Shin, S. H. (2019), The influence of the emotional labor, professional self-concept, self-efficacy & social support of emergency room nurse's burnout, Korean Journal of Stress Research, Vol. 27, No. 4, pp. 404-412.
58. Lambert, E. G., Keena, L. D., Leone, M., May, D. & Haynes, S. H. (2020), The effects of distributive and procedural justice on job satisfaction and organizational commitment of correctional staff, The Social Science Journal, Vol. 57, No. 4, pp. 405-416.
59. Lee, C. Y. S. & Goldstein, S. E. (2016), Loneliness, stress, and social support in young adulthood: Does the source of support matter?, Journal of Youth and Adolescence, Vol. 45, No. 3, pp. 568-580.
60. Lee, J. H. & Yang, H. S. (2016), Effect of social support on the organizational commitment and the service quality of the labors in the convergence service industry, Journal of Digital Convergence, Vol. 14, No. 10, pp. 129-136.
61. Leopold, L., Leopold, T. & Lechner, C. M. (2017), Do immigrants suffer more from job loss? Unemployment and subjective well-being in Germany, Demography, Vol. 54, No. 1, pp. 231-257.
62. Lee, J. S. (2018), Effects of nurses' resilience, job satisfaction, and social support on organizational commitment, The Korean Journal of Health Service Management, Vol. 12, No. 1, pp. 57-67.

63. Li, B., Ma, H., Guo, Y., Xu, F., Yu, F. & Zhou, Z. (2014), Positive psychological capital: A new approach to social support and subjective well-being, Social Behavior and Personality, No. 42, pp. 135-144.
64. Li, J. Z., Zhang, Y. P., Wang, X. J., Feng, G. R., Zhang, B. S., Wang, T. R., Xiao-Guang Liu & Qu, J. J. (2017), Relationship research between subjective well-being and unsafe behavior of coal miners, Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education, Vol. 13, No. 11, pp. 7215-7221.
65. Lin, Y. S. (2016), A study of the relation between recreation involvement and recreation specialization: Moderating effect of social support, Journal of Outdoor Recreation Study, Vol. 29, No. 3, pp. 43-75.
66. Liu, R., Zeng, P. & Quan, P. (2018), The role of hope and self-efficacy on nurses' subjective well-being, Asian Social Science, Vol. 14, No. 4, pp. 18-22.
67. Marshman, E. M., Kalender, Z. Y., Nokes-Malach, T., Schunn, C. & Singh, C. (2018), Female students with A's have similar physics self-efficacy as male students with C's in introductory courses: A cause for alarm?, Physical Review Physics Education Research, Vol. 14, No. 2, pp. 020123 (1-17).
68. Magyar, J. L. & Keyes, C. L. M. (2019), Defining, measuring, and applying subjective well-being, In M. W. Gallagher & S. J. Lopez (Eds.), Positive Psychological Assessment: A Handbook of Models and Measures (pp. 389-415), American Psychological Association.
69. Meyer, J. P., Allen, N. J. & Smith, C. A. (1993), Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization, Journal of Applied Psychology, Vol. 78, No. 4, pp. 538-551.

70. Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L. & Topolnytsky, L. (2002), Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences, Journal of Vocational Behavior, Vol. 61, No. 1, pp. 20-52.
71. Mosley, Jr. D. C., Boyar, S. L., Carson, C. M. & Pearson, A. W. (2008), A production self-efficacy scale: An exploratory study, Journal of Managerial Issues, Vol. 20, No. 2, pp. 272-285.
72. Mohamadtabar, S., Eskandari, H., Borjali, A., Abbaspour, A. & Farrokhi, N. (2017), Constructing causal model of organizational citizenship behaviors by personality factors with mediating of job involvement, job self-efficacy, subjective well-being, and organizational commitment among Aluminum Iran Corporation, Iranian Journal of Educational Sociology, Vol. 1, No. 3, pp. 7-17.
73. Moore, S. & Diener, E. (2019), Types of subjective well-being and their associations with relationship outcomes, Journal of Positive School Psychology, Vol. 3, No. 2, pp. 112-118.
74. Moritsugu, J., Vera, E., Wong, F. Y. & Duffy, K. G. (2019), Community Psychology, Routledge.
75. Mustafa, M. Z. B., Nordin, M. B., Razzaq, A. R. B. A. & bin Ibrahim, B. (2020), Organizational commitment of vocational college teachers in Malaysia, PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology, Vol. 17, No. 9, pp. 5023-5029.
76. Narayanan, S. S. & Weng Onn, A. C. (2016), The influence of perceived social support and self-efficacy on resilience among first year Malaysian students, Kajian Malaysia: Journal of Malaysian Studies, Vol. 34, No. 2. pp. 1-23.
77. Ni, S., Chui, C. K., Ji, X., Jordan, L. & Chan, C. W. (2016), Subjective well-being amongst migrant children in China: Unravelling the roles of

- social support and identity integration, Child: Care, Health and Development, Vol. 42, No. 5, pp. 750-758.
78. Oh, H. S. & Wee, H. (2016), Self efficacy, organizational commitment, customer orientation and nursing performance of nurses in local pblichospitals, Journal of Korean Academy of Nursing Administration, Vol. 22, No. 5, pp. 507-517.
79. Portela, M., Neira, I. & Salinas-Jiménez, M. M. (2013), Social capital and subjective wellbeing in Europe: A new approach on social capital, Social Indicators Research, No. 114, pp. 493-511.
80. Power, J., Lynch, R. & McGarr, O. (2020), Difficulty and self-efficacy: An exploratory study, British Journal of Educational Technology, Vol. 51, No. 1, pp. 281-296.
81. Rahayu, M., Rasid, F. & Tannady, H. (2018), Effects of self efficacy, job satisfaction, and work culture toward performance of telemarketing staff in banking sector, South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law, Vol. 16, No. 5, pp. 47-52.
82. Rahmayati, T. E. & Khairunnida, K. (2020), The effect of multiple role conflict and social support on organizational commitment in career women in medan, Budapest International Research and Critics Institute: Humanities and Social Sciences, Vol. 3, No. 4, pp. 3035-3042.
83. Riggs, M. L., Warka, J., Babasa, B., Betancourt, R. & Hooker, S. (1994), Development and validation of self-efficacy and outcome expectancy scales for job-related applications, Educational and Psychological Measurement, Vol. 54, No. 3, pp. 793-802.
84. Rousseau, V. & Aubé, C. (2010), Social support at work and affective commitment to the organization: The moderating effect of job resource adequacy and ambient conditions, The Journal of Social Psychology, Vol. 150, No. 4, pp. 321-340.

85. Rodríguez-Fernández, A., Ramos-Díaz, E., Ros, I., Fernández-Zabala, A. & Revuelta, L. (2016), Subjective well-being in adolescence: The role of resilience, self-concept and perceived social support, Suma Psicológica, Vol. 23, No. 1, pp. 60-69.
86. Ryff, C. D. (1989), Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being, Journal of Personality and Social Psychology, Vol. 57, No. 6, pp. 1069-1081.
87. Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2001), On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being, Annual Review of Psychology, Vol. 52, No. 1, pp. 141-166.
88. Ruiz-Palomo, D., León-Gómez, A. & García-Lopera, F. (2020), Disentangling organizational commitment in hospitality industry: The roles of empowerment, enrichment, satisfaction and gender, International Journal of Hospitality Management, No. 90, pp. 102637.
89. Saunders, G. R. B., Elkins, I. J., Christensen, K. & McGue, M. (2018), The relationship between subjective well-being and mortality within discordant twin pairs from two independent samples, Psychology and Aging, Vol. 33, No. 3, pp. 439-447.
90. Schulz, S. A., Martin, T. & Meyer, H. M. (2017), Factors influencing organization commitment, Journal of Management Development, Vol. 36, No. 10, pp. 1294-1303.
91. Sherfat, R. & Salimirad, F. (2016), Occupational self-efficacy and its relation to organizational commitment among teachers of Mysore City, International Journal of Psychology and Psychiatry, Vol. 4, No. 1, pp. 72-81.
92. Shaukat, S., Vishnumolakala, V. R. & Al Bustami, G. (2019), The impact of teachers' characteristics on their self-efficacy and job satisfaction: A

- perspective from teachers engaging students with disabilities, Journal of Research in Special Educational Needs, Vo. 19, No. 1, pp. 68-76.
93. Somayeh, M., Hossein, E., Ahmad, B., Abbas, A. & Noorali, F. (2017), Constructing causal model of organizational citizenship behaviors by personality factors with mediating of job involvement, job self-efficacy, subjective well-being, and organizational commitment among Aluminum Iran Corporation, Iranian Journal of Educational Sociology, Vol. 1, No. 3, pp. 7-17.
94. Suharto, Suyanto, & Hendri, N. (2019), The impact of organizational commitment on job performance, International Journal of Economics & Business Administration, Vol. 7, No. 2, pp. 189-206.
95. Sungu, L. J., Weng, Q. & Xu, X. (2019), Organizational commitment and job performance: Examining the moderating roles of occupational commitment and transformational leadership, International Journal of Selection and Assessment, Vol. 27, No. 3, pp. 280-290.
96. Suzuki, K. & Hur, H. (2020), Bureaucratic structures and organizational commitment: findings from a comparative study of 20 European countries, Public Management Review, Vol. 22, No. 6, pp. 877-907.
97. Sungu, L. J., Weng, Q., Hu, E., Kitule, J. A. & Fang, Q. (2020), How does organizational commitment relate to job performance? A conservation of resource perspective, Human Performance, Vol. 33, No. 1, pp. 52-69.
98. Talsma, K., Schüz, B. & Norris, K. (2019), Miscalibration of self-efficacy and academic performance: Self-efficacy \neq self-fulfilling prophecy, Learning and Individual Differences, No. 69, pp. 182-195.
99. Tovar, E. G., Dekker, R. L., Chung, M. L., Gokun, Y., Moser, D. K., Lennie, T. A. & Rayens, M. K. (2016), Self-efficacy mediates the relationship of depressive symptoms and social support with adherence in

- patients with heart failure, Journal of Health Psychology, Vol. 21, No. 11, pp. 2673-2683.
100. Uchida, Y., Kitayama, S., Mesquita, B., Reyes, J. A. S. & Morling, B. (2008), Is perceived emotional support beneficial? Well-being and health in independent and interdependent cultures, Personality and Social Psychology Bulletin, Vol. 34, No. 6, pp. 741-754.
101. Uchino, B. N., Trettevik, R., Kent de Grey, R. G., Cronan, S., Hogan, J. & Baucom, B. R. (2018), Social support, social integration, and inflammatory cytokines: A meta-analysis, Health Psychology, Vol. 37, No. 5, pp. 462-471.
102. Waterman, A. S. (1993), Two conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment, Journal of Personality and Social Psychology, Vol. 64, No. 4, pp. 678-691.
103. Wang, X. (2016), Subjective well-being associated with size of social network and social support of elderly, Journal of Health Psychology, Vol. 21, No. 6, pp. 1037-1042.
104. Wang, L., Tao, H., Bowers, B. J., Brown, R. & Zhang, Y. (2018), Influence of social support and self-efficacy on resilience of early career registered nurses, Western Journal of Nursing Research, Vol. 40, No. 5, pp. 648-664.
105. Woo, B., Lang, S. & Lee, Y. H. (2017), Age, gender, perceived social support, and organizational commitment among fitness employees, Asian Journal of Physical Education of Sport Science, Vol. 5, No. 1, pp. 1-14.
106. Yang, S. C. & Huang, K. L. (2011), Analyses of junior high school students' online gaming experience and its relationship with self-concept, life adaptation and well-being, Journal of Educational Media & Library Sciences, Vol. 48, No. 3, pp. 407-442.

107. Yusuf, F. A. (2020), The Effect of organizational culture on lecturers' organizational commitment in private universities in Indonesia, International Journal of Higher Education, Vol. 9, No. 2, pp. 16-24.
108. Zhang, J. X. & Schwarzer, R. (1995), Measuring optimistic self-beliefs: A Chinese adaptation of the general self-efficacy scale. Psychologia: An International Journal of Psychology in the Orient, Vol. 38, No. 3, pp. 174-181.
109. Zhong, M. Z. (2018), Effects of the practice of experiential education on employee self-efficacy and organizational commitment in catering industry, Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education, Vol. 14, No. 3, pp. 745-751.
110. Zhu, X., Law, K. S., Sun, C. & Yang, D. (2019), Thriving of employees with disabilities: The roles of job self-efficacy, inclusion, and team-learning climate, Human Resource Management, Vol. 58, No. 1, pp. 21-34.
111. Zhu, J., Liang, C., Lucas, J., Cheng, W. & Zhao, Z. (2020), The influence of income and social capital on the subjective well-being of elderly Chinese people, based on a panel survey, Sustainability, No. 12, pp. 4786 (1-22).

附錄一 中文版正式問卷

女性外籍產業移工的社會支持、自我效能、組織承諾與主觀幸福感關係之研究

敬愛的受訪者您好：

首先感謝您參與本問卷調查研究工作。目的在了解「社會支持、自我效能、組織承諾與主觀幸福感關係之研究」。請依照實際情形勾選，並採「不記名方式填答」。僅供學術研究之用，研究者絕對保密。再次感謝您的配合。

敬祝 健康快樂！

南華大學企業管理學系管理科學博士班

指導教授：黃國忠 教授

研究生：張艾君

第一部份、個人基本資料

※填答說明：以下問題請您根據個人實際情況，請在「」內打✓。

1. 您目前的婚姻狀況？

- 單身 已婚

2. 您有沒有小孩？

- 沒有 1 個 2 個
 3 個 4 個以上

3. 您今年幾歲？

- 20 歲以下 21~30 歲 31~40 歲
 41~50 歲 51 歲以上

4. 您在母國的教育程度？

- 國小以下 國中 高中(職)
 專科或大學 研究所以上

5. 您目前工作年資？

- 3 年以下 4~6 年 7~9 年
 10~12 年 13 年以上

6. 您來自哪個地區或國家？

- 菲律賓 越南 泰國
 其他(請填寫)_____

【請接下頁再填答】

※填答說明 請依您的感覺並仔細閱讀後，以實際情況填答。在 7個選項中填入適當的答案「□」內打「✓」。	非 常 不 同 意	不 同 意	稍 微 不 同 意	普 通	稍 微 同 意	同 意	非 常 不 同 意
01.有人為您提供舒適和安全。							
02.有人永遠在你身邊。							
03.有人照顧你。							
04.某人關心你。							
05.某人提高你的自尊心。							
06.有人灌輸你應對壓力的信心。							
07.有人會增強你的能力。							
08.有人給你建設性的批評。							
09.有人給你戰術建議。							
10.有人給你關於工作表現的建議。							
11.當你表現不佳時，有人會給你建議。							
12.當我表現不好的時候，是因為我能力不夠。							
13.我懷疑自己是否有能力做好我的工作。							
14.我具備有做好工作的所有技術。							
15.在我的行業中大多數的人都做的比我好。							
16.我是我這份工作的專家。							
17.由於缺乏技能,我的前途是受到限制的。							
18.我會遵守工作上所有的安全規則。							
19.我相信我上班不會遲到。							
20.我可以跟上生產線的速度。							
21.我相信我能閱讀完工作上的基本日程表。							
22.即使別人反對我，我仍有辦法取得我想要的。							
23.我覺得堅持自己的目標並實現它是容易的事。							
24.我有信心可以有效率地應付突發事件。							
25.以我的才智，我可以處理意外情況的發生。							

※填答說明 請依您的感覺並仔細閱讀後，以實際情況填答。在 7 個選項中填入適當的答案「□」內打「✓」。	非 常 不 同 意	不 同 意	稍 微 不 同 意	普 通	稍 微 同 意	同 意	非 常 不 同 意
26.只要我努力付出，就能解決大多數的問題。							
27.我能冷靜面對困難並有能力處理事情。							
28.面對一個難題時，我可以找到幾個解決方法。							
29.當有麻煩的時候，我可以想到一些應付方法。							
30.任何事情發生在我身上，我都能夠應付。							
31.我對我的組織沒有強烈的歸屬感。							
32.我對這個組織沒有感情上的依戀。							
33.我覺得自己不是組織裡的一份子。							
34.現在留在組織裡是一件必要的事情。							
35.如果現在離開這個組織，我的生活會被打亂。							
36.我沒有太多的選擇來考慮離開這個組織。							
37.我覺得沒有必要留在現在的僱主那裡工作。							
38.即使對我有利，也不認為現在離開組織是對的。							
39.如果我現在離開組織會感覺到內疚。							
40.我有一種責任感不能離開我的組織。							
41.我的生活朝著我現在期望的方向發展。							
42.我的未來很美好。							
43.我喜歡自己。							
44.我可以應付任何發生的事情。							
45.我感到人們愛我並信任我。							
46.我感覺周圍的人很親密。							
47.我覺得我可以做任何我想做的事。							
48.我精力充沛。							
49.我總是微笑著。							
50.我有一個清晰而有創造力的頭腦。							

<p>※填答說明</p> <p>請依您的感覺並仔細閱讀後，以實際情況填答。在7個選項中填入適當的答案「□」內打「✓」。</p>	非常不同意	不同意	稍微不同意	普通	稍微同意	同意	非常同意
51.我覺得自己出了點問題。							
52.我覺得自己像個失敗者。							
53.當我一個人時，沒有人陪伴我。							
54.我對別人失去了興趣，不在乎他們。							
55.我的生活就像一個千篇一律。							
56.我什麼都不想做。							
57.彷彿找不到任何有趣的事情。							
58.我的思路總是繞一圈。							
59.在大多數方面，我的生活都接近理想。							
60.我的生活條件非常好。							
61.我對自己的生活感到滿意。							
62.到目前為止我已經獲得了生活中想要的重要事物。							
63.如果我能過上一輩子，我幾乎什麼都不會改變。							

附錄二 英文版正式問卷

Dear respondent,

Thank you for agreeing to take this survey. The purpose of the survey is to understand “the relationship between Social Supports, Self-Efficacy, Organizational Commitment and Subjective Well-Being.” It is an **anonymous** survey. Therefore, all information you provide is kept strictly confidential and only be used for academic purposes. Please fill in this questionnaire based on your practical situation. Your answers are very important to the research. Again, thank you for your cooperation!

Ph.D. Program in the Management Sciences
Department of Business Administration
Nanhua University
Advisor: Kuo-Chung Huang, Ph.D.
Graduate Student: Ai-Chun Chang

1. Your current marital status?

- single married

2. Do you have any child?

- no child 1 child 2 children
 3 children 4 children or more

3. How old are you?

- under 20 years old 21~30 years old 31~40 years old
 41~50 years old 51 years old or more

4. What is your educational background in native country?

- Elementary school Junior high school Senior high school
 College Graduate school or above

5. How many years have you worked in Taiwan?

- less than 3 years within 4~6 years within 7~9 years
 within 10~12 years more than 13 years

6. Where are you from?

- Philippine Vietnam Thailand
 Other (please fill in)_____

【Continue to the next page】

After reading through the questions carefully, please check the box that is most suitable based on your practical situation.	Strongly Disagree	Disagree	Somewhat	Neutral	Somewhat Agree	Agree	Strongly Agree
01. Someone provide you with comfort and security.							
02. Someone always be there for you.							
03. Someone care for you.							
04. Someone show concern for you.							
05. Someone enhance your self-esteem.							
06. Someone instill you with the confidence to deal with pressure.							
07. Someone boost your sense of competence.							
08. Someone give you constructive criticism.							
09. Someone give you tactical advice.							
10. Someone give you advice about performing in work.							
11. Someone give you advice when you're performing poorly.							
12. When my performance is poor, it is due to my lack of ability.							
13. I doubt my ability to do my job.							
14. I have all the skills needed to perform my job very well.							
15. Most people in my line of work can do this job better than I can.							
16. I am an expert at my job.							
17. My future in this job is limited because of my lack of skills.							
18. I can follow all of the safety rules on the job.							
19. I am confident that I won't be late to work.							
20. I can keep up with my production pace.							
21. I am confident that I can read basic schedules for my job.							
22. If someone opposes me, I can find the means and ways to get what I want.							
23. It is easy for me to stick to my aims and accomplish my goals.							
24. I am confident that I could deal efficiently with unexpected events.							
25. Thanks to my resourcefulness, I know how to handle unforeseen situations.							

After reading through the questions carefully, please check the box that is most suitable based on your practical situation.	Strongly Disagree	Disagree	Somewhat	Neutral	Somewhat Agree	Agree	Strongly Agree
26. I can solve most problems if I invest the necessary effort.							
27. I can remain calm when facing difficulties because I can rely on my coping abilities.							
28. When I am confronted with a problem, I can usually find several solutions.							
29. If I am in trouble, I can usually think of a solution.							
30. I can usually handle whatever comes my way.							
31. I do not feel a strong sense of “belonging” to my organization. (R)							
32. I do not feel “emotionally attached” to this organization. (R)							
33. I do not feel like “part of the family” at my organization. (R)							
34. Right now, staying with my organization is a matter of necessity as much as desire.							
35. Too much of my life would be disrupted, if leave my organization now.							
36. I feel that I have too few options to consider leaving this organization.							
37. I do not feel any obligation to remain with my current employer. (R)							
38. Even if it were to my advantage, I do not feel it would be right to leave my organization now.							
39. I would feel guilty if I left my organization now.							
40. I would not leave my organization right now, because I have a sense of obligation to the people in it.							
41. My life is moving in the direction I expected now.							
42. My future is beautiful.							
43. I like myself.							
44. I can cope with anything that happens.							
45. I feel that people love me and trust me.							
46. I feel close to the people around me.							
47. I feel I can do whatever I want to do.							
48. I have a lot of energy.							
49. I always smile and laugh.							
50. I have a clear and a creative mind.							

After reading through the questions carefully, please check the box that is most suitable based on your practical situation.	Strongly Disagree	Disagree	Somewhat	Neutral	Somewhat Agree	Agree	Strongly Agree
51. I feel like something is wrong with me.							
52. I feel like a loser.							
53. When I'm alone, no one is with me.							
54. I have lost interest in other people, and don't care about them.							
55. My life is like a cookie cutter.							
56. I don't want to do anything at all.							
57. As if you can't find anything interesting to do.							
58. My train of thought is always in a circle.							
59. In most ways my life is close to my ideal.							
60. The conditions of my life are excellent.							
61. I am satisfied with my life.							
62. So far I have gotten the important things I want in life.							
63. If I could live my life over, I would change almost nothing.							