

競合意識對引才政策取態的影響

——關於澳門的實證研究

區耀榮 陳慧丹

[摘要] 澳門作為人力資源短缺的外向型經濟體，過去主要依靠外來勞動力來支持經濟發展，未來要構建“一個中心”、“一個平台”，引進人才亦是關鍵。由於本地人才對引進人才政策的取態關係到政策的可持續性，故一直是社會大眾和政策學者關注的重點。為彌補過往的研究和討論對工作層面影響因素分析的不足，本文採用問卷調查方法，分析了澳門本地人才在工作上面對外地同行時所形成的競合意識會否及如何影響本地人才對引才政策的態度。研究結果指出人們的競合意識分別與此態度存在顯著的正向和負向關係，而工作不安感對競爭意識的影響起着中介作用。研究表明，構建雙方互利互惠的合作機制，同時減少本地人才的工作不安感，是消弭彼此矛盾、確保引才政策成效得以持續的重要途徑。

[關鍵詞] 引才政策 競合意識 工作不安感 澳門

一、研究背景、目的和意義

在全球化、知識型經濟的時代，面對人力資源不足和人口老化的挑戰，誰成功吸引和招攬高質素的人才，誰就能爭佔經濟發展的機會，因此引進人才（下稱“引才”）已成為各地政府的施政重點。在2016年的《澳門特別行政區五年發展規劃（2016—2020年）》文本中，提出要積極研究引才政策措施，藉以推動世界旅遊休閒中心和中葡經貿平台的建設。可見，澳門特區政府在考慮引入外地勞動力時並不僅僅以補充本地勞動力市場為目的，而是逐漸邁向了以協助重點產業發展為目標，以落實經濟可持續發展的思維路向。澳門特區政府要決心建設好“一個中心”、“一個平台”，把握好融入粵港澳大灣區規劃的發展機遇，引進高技術、高學歷的人才是關鍵一環，引才政策將成為澳門外僱政策的一個重要內容。

作為人力資源短缺的外向型經濟體，澳門經濟發展離不開外來的勞動力，外僱政策遂成為澳門社會最關注的議題之一。截止2017年第3季，澳門在職本地居民只有29萬。^①回歸後，澳門經濟實現了飛躍式增長，除了因為國家自由行政策的支持外，也是由於大量輸入外來勞動力彌補了本

作者簡介：區耀榮，中國人民大學公共管理學院博士生。北京 100872；陳慧丹，澳門理工學院一國兩制研究中心講師。

^① 數據來源：澳門特別行政區政府統計暨普查局。

地勞動市場供應的不足。在1999至2017年第3季之間，澳門引入的外地僱員（下稱“外僱”）數目由3.2萬人大幅增加至17.7萬人，現時在職本地居民人數與外僱人數比例甚為接近，約為1.6比1。^①雖然引進外僱有助推動經濟發展，但外僱政策仍引來不少的質疑聲音，主要源於部分本地居民憂慮該政策會加大市場競爭、影響自己職業發展前景。例如本地不少勞工團體代表多年來一直要求政府削減相關行業的外僱數目，並要求禁止輸入荷官、職業司機等外僱，以保障本地尤其是基層工人的就業權益。^②事實上，本地居民擔憂引入外僱可能會產生一些不利的影響也實屬正常，即使在引才大國美國，不少人才也存在這種憂慮，繼而產生了保護主義的念頭。然而，對澳門本地高學歷人才而言，競爭、就業權益和抗拒外僱之間的關係是否如此強烈？目前仍然缺乏實證研究支持。在未來特區政府重點引進高技術、高學歷人才，建設“一個中心”、“一個平台”的背景之下，筆者認為本地人才對引才政策取態及其影響因素的探討有一定的必要性，冀能提供有實證基礎的建議，謀求有效推進和完善引才政策之法。

雖然國外已有不少相關的實證研究，^③有助謀求緩解本地人才抗拒引才政策之法，但筆者認為這些研究的視角相對單一，方法上亦存有一些不足之處，影響了研究的可信度和有效性。首先，當中大部分研究都建基於群體威脅理論（group threat theory），也就是假設外來者為競爭者或威脅者，會對本地居民的經濟利益（例如就業機會）或文化價值體系造成損害或衝擊。然而，我們知道人類社會除了競爭和對立外，還有合作和互惠的行為存在，但合作的作用一直被相關研究所忽略。第二，以往相關的研究較多地聚焦於宏觀層面的因素（如經濟狀況、社會文化認同等），^④或個人因素（如性別、年齡、收入等）的影響，^⑤對工作層面因素（如同事之間的關係、工作上的衝突與矛盾等）的分析甚少。雖然亦有一些研究探討過人際互動對人們排外意識的作用，^⑥但筆者認為人際接觸只是形式，接觸後形成的觀感才是關鍵，尤其在工作層面上，例如兩位職場競爭對手頻密的接觸可能只會徒增彼此的敵對意識，並視對方為職業發展的威脅。第三，

① 數據來源：澳門特別行政區政府統計暨普查局。

② 《工聯指財爺允削外僱保澳人就業》，《市民日報》（澳門）2016年11月2日P01版；《工聯促改變粗放型輸入外僱政策 強烈要求政府有針對性削減外僱》，《華僑報》（澳門）2016年5月20日P13版；《工聯冀政府調控政策削減外勞》，《大眾報》（澳門）2016年5月20日04版；《博企工會望維持限制外僱政策》，《市民日報》（澳門）2016年5月2日P03版；《團體促嚴控輸入外僱》，《澳門日報》（澳門）2016年6月11日B05版。

③ Jaak Billiet, Bart Meuleman, Hans De Witte, “The Relationship between Ethnic Threat and Economic Insecurity in Times of Economic Crisis: Analysis of European Social Survey Data,” *Migration Studies*, Vol. 2, No. 1 (July 2014), pp. 135–161; Javier G. Polavieja, “Labour-market Competition, Recession and Anti-immigrant Sentiments in Europe: Occupational and Environmental Drivers of Competitive Threat,” *Socio-Economic Review*, Vol. 14, No. 3 (July 2016), pp. 395–417; Ashley Ross, Stella M. Rouse, “Economic Uncertainty, Job Threat, and the Resiliency of the Millennial Generation’s Attitudes Toward Immigration,” *Social Science Quarterly*, Vol. 96, No. 5 (Apr 2015), pp. 1363–1379.

④ Judith L. Goldstein, Margaret E. Peters, “Nativism or Economic Threat: Attitudes Toward Immigrants During the Great Recession,” *International Interactions*, Vol. 40, No. 3 (Apr 2014), pp. 376–401; Victoria M. Esses, John F. Dovidio, Lynne M. Jackson, Tamara L. Armstrong, “The Immigration Dilemma: The Role of Perceived Group Competition, Ethnic Prejudice, and National Identity,” *Journal of Social Issues*, Vol. 57, No. 3 (2001), pp. 389–412.

⑤ Rima Wilkes, Neil Guppy, Lily Farris, “‘No Thanks, We’re Full’: Individual Characteristics, National Context, and Changing Attitudes Toward Immigration,” *International Migration Review*, Vol. 42, No. 2 (May 2008), pp. 302–329.

⑥ Marie Valentova, Guayarina Berzosa, “Attitudes toward Immigrants in Luxembourg. Do Contacts Matter?,” *International Review of Sociology*, Vol. 22, No. 2 (2012), pp. 341–363.

這些研究的測量操作過於單一或採取籠統二分法，例如將外來者如移民視為一個整體，或者簡單地二分為高技術和低技術移民兩類，然後調查本地居民對這些外來者態度的意見，並分析其影響因素。但是，這種測量方法並未能準確地捕捉受訪者對其影響的看法，^①因為它並非針對與受訪者相同的工種，譬如當一名醫生被問及對政府引進外來工程師的看法跟引進醫生的看法時，基於對自身影響的差異，他很可能給出不同的答案。綜上所述，為彌補上述研究的不足，本研究重點分析本地人才在與同行外僱工作的過程中形成的競合意識的影響，並選取了前者十分關注的、因競爭而引起的工作不安感作為中介變量，探討競合意識如何影響人們對政府引才政策的取態。

二、理論框架與假設

（一）群體威脅理論和接觸理論

回顧過去有關人們對外來者態度的實證研究，群體威脅理論（group threat theory，下稱“威脅理論”）和群體接觸理論（intergroup contact theory，下稱“接觸理論”）是兩大主要理論依據。前者認為外來者的引入會為本地群體成員帶來威脅，因而令群體成員對他們產生偏見或排斥。^②這種威脅主要包括兩方面，一是現實利益（包括福利、資源、工作等）威脅，根據現實衝突理論（realistic conflict theory），在社會資源有限或稀缺的情況下，外來者的進入會引起對資源的競爭，令群體成員意識到自身利益受到威脅，因而會對外來競爭者產生偏見或敵視；^③二是象徵威脅，這種威脅源於不同群體的文化價值觀、信念、看法等的差異，這些差異會令群體成員對群“外人”形成負面的刻板印象，令群體成員認為外來者會威脅到他們自身的文化價值體系，而持不同文化價值觀的群體成員之間的接觸和互動亦只會令成員感到這種威脅並產生不安和焦慮，最終令其對外來者產生消極、歧視的態度。^④與威脅理論相反，接觸理論則持相對正面的看法，認為外來者的引入會增加不同群體之間接觸和互動的機會，有助減少雙方之間的矛盾和偏見，改善群體之間的關係，但是要實現這個良好的接觸效果是有幾個前提條件的，包括：（1）成員之間是平等關係；（2）處於合作或非競爭狀況；（3）有共同的目標；（4）群體領導不會限制雙方的接觸；（5）有機會成為朋友。^⑤我們認為，同事之間在正常情況下，條件（1）、（4）、（5）都不難滿足，關鍵是條件（2）和（3），即他們是否存在合作關係。由此可見，接觸理論和威脅理論的最大分別是如何看待與外來者關係，前者視外來者為合作者，後者則視其為競爭者，以致雙方在解釋人們抗拒外來者的態度上存在截然不同的觀點。

① Jens Hainmueller, Michael J. Hiscox, Yotam Margalit, “Do Concerns about Labor Market Competition Shape Attitudes toward Immigration? New Evidence,” *Journal of International Economics*, Vol. 97, No.1 (Sep 2015), pp. 193–207.

② Michael A. Zárate, Berenice Garcia, Azenett A. Garza, Robert T. Hitlan, “Cultural Threat and Perceived Realistic Group Conflict as Dual Predictors of Prejudice,” *Journal of Experimental Social Psychology*, Vol. 40, No. 1 (Jan 2004), pp. 99–105.

③ Jay W. Jackson, “Realistic Group Conflict Theory: A Review and Evaluation of the Theoretical and Empirical Literature,” *Psychological Record*, Vol. 43, No. 3 (Jan 1993), pp. 395–405.

④ Walter G. Stephan, Oscar Ybarra, Kimberly Rios Morrison, “Intergroup Threat Theory,” in Todd D. Nelson (ed.), *Handbook of Prejudice, Stereotyping, and Discrimination*, Psychology Press, 2009, p. 44.

⑤ Thomas F. Pettigrew, “Intergroup Contact Theory,” *Annual Review of Psychology*, Vol. 49, No. 1 (Feb 1998), pp. 65–85.

（二）競合意識的作用

競爭和合作是人類社會的兩大互動形式。根據Deutsch提出的合作與競爭理論，人與人之間是競爭還是合作，要視乎雙方的目標互賴性（goal interdependence），即目標關聯性是正向（互惠性）還是負向（互損性），若是前者，即一方追求目標的行動會增加另一方達成目標的可能性，則為合作關係；若是後者，即一方追求目標的行動會減少另一方達成目標的可能性，則為競爭關係。^①在合作關係中，由於對方追求目標的行為對自己也有利，故會對對方持接納、親近、友善等正面態度，相反，在競爭關係中，由於雙方追求目標的行為存在互損性，因此會對對方產生抗拒、偏見等消極態度。^②綜合上述分析，筆者認為本地人才對外來人才的態度取決於他們與外來同事在工作接觸的過程中形成的競合關係意識。換言之，視與外來同事的關係為合作關係的本地人才對其抗拒程度會較低，較支持政府的引才政策，相反，視之為競爭關係的本地人才會持較抗拒的態度。由此，筆者提出假設：

H1：本地人才的競爭意識與其抗拒引才態度存在正向關係。

H2：本地人才的合作意識與其抗拒引才態度存在反向關係。

（三）工作不安感的作用

工作不安感（job insecurity）是組織管理和心理研究的重要概念，由於它會影響員工工作滿意度、身心健康、工作表現甚至組織績效，故一直受到管理學者的關注。Greenhalgh和Rosenblatt將它定義為在工作受威脅的環境中，人們想維持自己的工作而產生的無力感，Heaney等人將之視為員工對現時工作的持續性感到潛在的威脅；^③De Witte將其視為人們對於工作現況和將來的不確定性而感到的不安，這種不安往往令人產生焦慮和憂鬱。^④可見，工作不安感是人們對工作穩定和發展前景的一種擔憂，是造成心理壓力的主要來源。在工作受威脅的情況下，員工可能做出不利組織績效的反應行為（如消極工作等）。^⑤事實上，若將國家或地區視為一個組織，本地人才作為員工，就引進外僱政策而言，部分本地居民的反對原因是因為其所引致的工作不安感，擔心影響自己的工作飯碗和職業發展前景。而本地人才面對政府引才政策可能帶來的工作不安感，最直接的反應就是反對政策的推行，限制外來人才的引入，由此，筆者提出假設：

H3：本地人才的工作不安感會增加其抗拒引才態度。

此外，按照上述威脅理論，外來者是競爭者，會與群內人爭奪各種有限資源，因而令後者感到現實利益的威脅。而在工作層面上，當本地人才面對外來人才的競爭，所感受到的威脅就是工作的不安感。相反，倘若兩者是處於合作關係，即人才的引入有助實現本地人才的工作目標和利

① Morton Deutsch, "Cooperation and Competition," in Peter T. Coleman, Morton Deutsch, Eric C. Marcus (eds.), *The Handbook of Conflict Resolution: Theory and Practice*, San Francisco: Jossey-Bass, 2006, p. 24.

② M. Deutsch, "Cooperation, Competition, and Conflict," in Peter T. Coleman, Morton Deutsch, (eds.), *Morton Deutsch: A Pioneer in Developing Peace Psychology*, Springer, 2015, p. 49.

③ Mindy K. Shoss, "Job Insecurity: An Integrative Review and Agenda for Future Research," *Journal of Management*, Vol. 43, No. 6 (July 2017), pp. 1–29.

④ Hans De Witte, "Job Insecurity and Psychological Well-being: Review of the Literature and Exploration of Some Unresolved Issues," *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 8, No. 2 (1999), pp. 155–177.

⑤ Vivien K. G. Lim, "Job Insecurity and Its Outcomes: Moderating Effects of Work-based and Nonwork-based Social Support," *Human Relations*, Vol. 49, No.2 (Feb 1996), pp. 171–194.

益，那麼其工作不安感便會減少。由此，筆者提出假設：

H4：本地人才的競爭意識與其工作不安感存在正向關係。

H5：本地人才的合作意識與其工作不安感存在反向關係。

基於上述競合意識、工作不安感和抗拒引才態度三者關係的邏輯，筆者認為競合意識在一定程度上是通過工作不安感這個變量發揮作用的，也就是說當控制了工作不安感這個變量後，競合意識的影響將會減弱，例如當本地人才的職業穩定和發展有了保障，即使面對外來人才的競爭，其抗拒態度也會較小。由此，筆者提出假設：

H6：本地人才的工作不安感在其競爭意識與抗拒引才態度之間起中介作用。

H7：本地人才的工作不安感在其合作意識與抗拒引才態度之間起中介作用。

三、研究方法

（一）樣本收集

本研究的對象是澳門本地人才，故以學歷為標準，將調查對象界定為擁有高中或以上學歷的本地在職居民（下稱本地員工），並將其同行的外僱視為外來人才。澳門地方細小，作者利用其社團社會和熟人社會的特點，透過向5個非專業性、會員涵蓋各行各業的本地社團（包括青年團體、文化團體、校友團體、興趣團體、健康團體）成員發放問卷，同時透過社團中不同專業界別的本地員工，向其專業網絡的同行發放問卷，以提升樣本的代表性。問卷設計參考了過去相關的研究（見下文），而在正式調查前，作者亦就問卷的設計向不同專業的本地員工進行訪談，向他們解釋研究的內容，並根據其意見對問卷語句、用詞等方面作出修訂，確保問卷具內容效度，適合本地員工理解和填寫。問卷中會強調是次調查只作研究之用，保證個人資料保密，以讓受訪者放心填寫。研究調查在2017年3月至6月進行，經過數月的努力，共發放480份問卷，收回380份問卷，撇除部分無效問卷，有效問卷364份，有效回收率為75.8%。其中具備與同行外僱工作經驗的受訪者為290人，佔79.6%。當中擁有高等教育學歷的人數共佔九成以上，且涵蓋不同專業類別，符合本研究探討本地人才看法的要求（表1）。另外，透過G power 3.1軟體，以0.05的顯著水平、0.1的解釋力(R^2)、95%的檢定力（Power）、4個自變量作計算，回歸分析所需的最少樣本數為172。本研究收集的樣本數符合此最低要求。

表1 受訪者的基本特點

		人數	百分比	現時職業	人數	百分比
性別	男	148	40.7%	行政人員	65	17.9%
	女	216	59.3%	金融、會計、財務、統計類人員	48	13.2%
年齡	18-30歲	202	55.5%	教育工作者	40	11.0%
	31-40歲	121	33.2%	軟體、機電、土木工程、建築類工程人員	39	10.7%
	41-50歲	22	6.0%			
	51-65歲	18	4.9%	機構或社團領導、經理、主管人員	37	10.2%
教育程度	高中	26	7.1%	醫護人員	29	8.0%
	專科或學士	277	76.1%	輔導人員（如社工、心理輔導員）	19	5.2%
	碩士或以上	56	15.4%	傳媒工作者	14	3.8%
每月收入	18,000元以下	104	28.6%	法律工作者	10	2.7%
	18,000至30,000元	171	47.0%	產品銷售、客戶服務員	10	2.7%
	30,001至50,000元	69	19.0%	博彩服務員（如荷官）	7	1.9%
	50000元以上	10	2.7%	其他	46	12.6%

註：由於存在缺失項，各欄目人數之和略有少許差異。

（二）概念測量

（1）自變量：競合意識

關於競合意識，本研究參考了Tjosvold等人的研究中有關團隊合作和競爭的量表，^①分別設計了各4條的題目來測量本地員工與同行外僱工作的競爭和合作程度（表2）。有關題目中的“他們”是指與受訪者相同職業（即同行）的外僱同事，此在問卷中有所說明。這部分題目只給予曾經和同行外僱一起工作的本地員工填寫。本問卷量表除特別說明外，均以1分代表“十分不同意”到5分代表“十分同意”的五點李克特量表（Likert scale）去測量。

（2）中介變量：工作不安感

關於工作不安感，本研究根據其概念，並參考了Hellgren和Näswall的量表，^②設計了3條題目，分別從工作穩定、發展機會和工作壓力三方面測量本地員工面對政府引進同行外僱時的工作不安感（表2）。

（3）因變量：抗拒引才態度

關於抗拒引才的態度，本研究參考了Hainmueller和Polavieja的研究中有關對外來移民引入的態度的測量方法，^③設計了3條題目評估本地員工對引進同行外僱的抗拒態度（表2）。

① Dean Tjosvold, Zi-you Yu, Chun Hui, “Team Learning from Mistakes: The Contribution of Cooperative Goals and Problem-Solving,” *Journal of Management Studies*, Vol. 41, No. 7 (Nov 2004), pp. 1223 – 1245.

② Johnny Hellgren, Magnus Sverke, Kerstin Isaksson, “A Two Dimensional Approach to Job Insecurity: Consequences for Employee Attitudes and Well-being,” *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 8, No. 2 (1999), pp. 179 – 195; K. Näswall, M. Sverke and J. Hellgren, “The Moderating Effects of Work-based and Non-work Based Support on the Relation between Job Insecurity and Subsequent Strain,” *SA Journal of Industrial Psychology*, Vol. 31, No. 4 (2005), pp. 57 – 64.

③ J Jens Hainmueller, Michael J. Hiscox, Yotam Margalit, “Do Concerns about Labor Market Competition Shape Attitudes toward Immigration? New Evidence,” *Journal of International Economics*, Vol. 97, No.1 (Sep 2015), pp. 193 – 207; Javier G. Polavieja, “Labour-market Competition, Recession and Anti-immigrant Sentiments in Europe: Occupational and Environmental Drivers of Competitive Threat,” *Socio-Economic Review*, Vol. 14, No. 3 (July 2016), pp. 395 – 417.

(4) 控制變量：行業前景看法

考慮到不少研究指出經濟發展和就業情況等宏觀因素會影響本地居民對外來移民的態度，^①因此本研究加入了受訪者對行業前景的看法作為控制變量，主要從行業未來五年的發展情況和人手需求預期兩方面去測量（表2）。

表2 量表題目及信效度指標

變量	測量題目	負荷值 (Loadings)	T值
競爭意識	$\alpha = 0.79$ ，組合信度(CR)=0.87，平均變異萃取量(AVE)=0.62		
	我和他們在工作目標上存在衝突。	0.76	16.95
	他們做事只會有利於實現他們自己的目標，而不是我的目標。	0.86	34.18
	他們往往優先做自己重視的工作，而忽視其他人重視的工作。	0.83	23.11
	我和他們之間是一種“競爭”關係。	0.70	11.22
合作意識	$\alpha = 0.76$ ，組合信度(CR)=0.85，平均變異萃取量(AVE)=0.58		
	我和他們一起工作，大家總有着共同目標。	0.74	12.71
	訂工作目標時，我會盡量和他們協調、避免衝突。	0.61	7.44
	和他們工作，有助我達成個人職業發展目標。	0.84	19.51
	我和他們之間是一種“互惠互利”關係。	0.82	27.03
工作 不安感	$\alpha = 0.84$ ，組合信度(CR)=0.91，平均變異萃取量(AVE)=0.76		
	在我的職業中引入外地僱員會帶來競爭，損害我的職業發展機會。	0.88	49.14
	在我的職業中引入外地僱員會威脅到我的工作穩定。	0.92	81.55
抗拒 引才態度	當工作上要面對同行的外地僱員，我會感到競爭壓力。	0.81	28.04
	$\alpha = 0.66$ ，組合信度(CR)=0.81，平均變異萃取量(AVE)=0.59		
	我不想和同行的外地僱員一起工作。	0.81	26.85
	我反對在我的職業範疇中引入外地僱員。	0.87	53.92
對行業前 景的看法	在我的職業範疇中，政府應對現時外地僱員的數目作出以下調整（反向題目）： 1=大幅減少、2=減少、3=維持不變、4=增加、5=大幅增加。	0.61	9.39
	$\alpha = 0.72$ ，組合信度(CR)=0.88，平均變異萃取量(AVE)=0.79		
	你預期你從事的行業在未來五年的發展前景會如何： 1=衰退，2=變差，3=與現時差不多，4=變好，5=繁榮	0.88	4.42
	你預期你從事的行業在未來五年的人手需求會如何： 1=大幅減少，2=減少，3=與現時差不多，4=增加，5=大幅增加	0.90	4.34

註：所有T值均大於3.29，表示 $p < 0.001$ 。

(三) 統計工具

本研究使用SmartPLS 2.0和SPSS 22.0及其Process程式進行統計分析。SmartPLS是被廣泛應用於具潛在變量和因果關係的結構方程分析的重要軟體，其好處包括在小樣本情況下仍具較佳的估

^① Jaak Billiet, Bart Meuleman, Hans De Witte, “The Relationship between Ethnic Threat and Economic Insecurity in Times of Economic Crisis: Analysis of European Social Survey Data,” *Migration Studies*, Vol. 2, No. 1 (July 2014), pp. 135–161.

計、不限制變量的題目數、受資料分佈的影響較小等，^①而利用SPSS Process程式的Bootstrap方法檢驗中介效應比傳統方法（如Baron & Kenny的因果步驟法和Sobel檢驗）更為快捷和準確。^②

四、研究結果

（一）共同方法變異檢驗

首先，為了檢視受訪者有否在填寫問卷時存在過度趨同的情況，造成共同方法偏誤，筆者採用Harman的單因數檢驗法對資料進行共同方法偏誤（common method bias）檢查，設定公因數為1，結果顯示單一因數只能解釋全部資料變異的28.5%，低於50%，反映本研究的共同方法變異問題不明顯。

（二）信效度檢驗

在信度檢驗上，首先採取Cronbach α 係數檢驗，根據Cronbach的要求若係數小於0.35，則應拒絕；在0.35至0.7時表示信度可以接受，大於0.7表示信度相當高，本研究各量表的 α 係數介乎於0.66至0.84之間，高於或接近0.7；同時，亦按Hairs等人建議的組合信度（composite reliability，CR）值來檢驗，本研究各量表的CR介乎於0.81至0.91之間（表2），均大於0.7，顯示量表具較高的內部一致性信度。^③在效度評估上，筆者評估了量表的收斂效度（convergent validity）和區別效度（discriminant validity）。在收斂效度方面，採取平均變異萃取量（AVE）檢驗，若AVE值大於0.5，則具收斂效度，本研究各量表的AVE介乎於0.58至0.76，故符合此要求；^④另外，各量表題目的負荷值均大於0.5（表2），且具顯著水平，亦表示具收斂效度。

在區別效度上，採取Fornell及Larcker建議的方法：若任兩個變量之間的相關係數皆小於該變量的AVE的平方根，則顯示變量之間具區別效度。^⑤本研究中各變量的AVE平方根均大於變量之間的相關係數（表3），顯示本研究變量具區別效度。

表3 變量的平均值、標準差及相關度分析

變量	平均值	標準差	1	2	3	4	5
1. 競爭意識	2.76	0.67	(0.79)				
2. 合作意識	3.38	0.54	-0.32***	(0.76)			
3. 行業前景看法	3.28	0.77	0.037	0.15**	(0.88)		
4. 工作不安感	3.07	0.82	0.31***	-0.09	-0.08	(0.87)	
5. 抗拒引才態度	2.94	0.67	0.39***	-0.42***	-0.13*	0.49***	(0.76)

註：括弧內為變量的AVE平方根；***表示 $p < 0.001$ ，**表示 $p < 0.01$ ，*表示 $p < 0.05$ ，雙尾檢驗。

① Ken Kwong-Kay Wong, "Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Techniques Using SmartPLS," *Marketing Bulletin*, Vol. 24 (2013), pp. 1–32.

② Andrew F. Hayes, *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach*, Guilford Press, 2013.

③ Joseph F. Hair, Christian M. Ringle, Marko Sarstedt, "PLS-SEM: Indeed a Silver Bullet," *Journal of Marketing Theory and Practice*, Vol. 19, No. 2 (Mar 2011), pp. 139–152.

④ Claes Fornell, David F. Larcker, "Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error," *Journal of Marketing Research*, Vol. 18, No. 1 (Feb 1981), pp. 39–50.

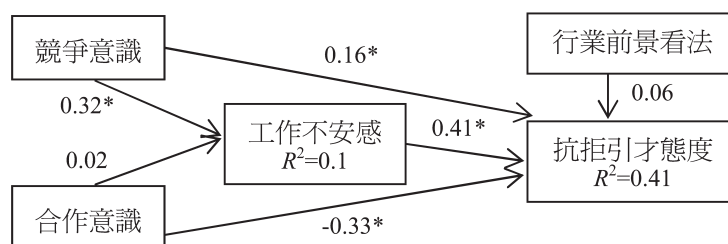
⑤ Claes Fornell, David F. Larcker, "Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error," *Journal of Marketing Research*, Vol. 18, No. 1 (Feb 1981), pp. 39–50.

(三) 結構方程和假設檢驗

利用Smart PLS進行結構方程和研究假設檢驗主要有兩個步驟：一是檢視結構方程的解釋力 (R^2)，按照Cohen的建議0.02、0.13和0.26分別為低、中、高度解釋力；^① 二是評估路徑係數的顯著性。筆者利用SmartPLS評估各變量之間的路徑係數 (β)，其顯著值檢驗結果是通過Bootstrap方法重複抽樣1000次得出 (圖1)。

如圖1所示，結構方程解釋了41%的抗拒引才態度的變化，屬於相當高的解釋力，而對工作不安感的解釋力為10%，接近中度水平。路徑係數結果顯示，競爭意識和合作意識分別與抗拒引才態度存在顯著的正向關係 ($\beta=0.16$, $P<0.001$) 和負向關係 ($\beta=-0.33$, $P<0.001$)，H1和H2獲得支持。工作不安感也與抗拒引才態度存在顯著的正向關係 ($\beta=0.41$, $P<0.001$)，H3獲得支持。而競爭意識與工作不安感存在顯著的正向關係 ($\beta=0.32$, $P<0.001$)，H4獲得支持；但合作意識與工作不安感不存在顯著的關係 ($\beta=0.02$, $P>0.05$)，H5不獲支持。另外，控制變量——行業前景看法——亦沒有對抗拒引才態度產生顯著影響 ($\beta=0.06$, $P>0.05$)。

圖1 結構方程



註：*表示 $p<0.001$

在工作不安感的中介作用檢驗方面，按Hayes建議的Bootstrap檢驗方法，在總效應存在的前提下，若間接效應值在95%置信區間 (CI) 的上、下限間不包含0，則存在中介效應，否則不存在。利用SPSS Process程式來估計相關效應值 (表4)，結果顯示競爭意識和合作意識對抗拒引才態度均存在總效應和直接效應 (其CI上、下限均不包含0)。而路徑1的間接效應值顯示工作不安感在競爭意識和抗拒引才態度之間起着中介作用 (其CI上、下限為0.21和0.09，不包含0)，H6獲得支持；相反，路徑2的間接效應值顯示工作不安感在合作意識和抗拒引才態度之間不起中介作用 (其CI上、下限為0.09和-0.06，包含0)，H7不獲支持。

① Jacob Cohen, *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*, 2nd, Lawrence Erlbaum Associates, 1988.

表4 工作不安感的中介效應檢驗

效應路徑	總效應值	直接 效應值	間接 效應值
1. 競爭意識→工作不安感→ 抗拒引才態度	0.32 (0.05) CI [0.22, 0.43]	0.18 (0.05) CI [0.08, 0.28]	0.14 (0.03) CI [0.09, 0.21]
2. 合作意識→工作不安感→ 抗拒引才態度	-0.42 (0.07) CI [-0.56, -0.29]	-0.44 (0.06) CI [-0.56, -0.33]	0.02 (0.04) CI [-0.06, 0.09]

註：小括弧內是效應值的標準誤差，中括弧內是95%置信區間的下、上限，數據是通過Bootstrap方法重複抽樣5000次得出。

五、討論及建議

雖然政治學者亨廷頓（Samuel P. Huntington）曾提出“在當今世界上，對社會安全的最大威脅是來自移民”的觀點，^①但外地人是否一定會對本地居民產生威脅？至少在工作層面而言，答案並非必然，因為他們不一定是本地居民在職場上的競爭對手，他們同時也可以是工作上的合作夥伴，其中關鍵點是，我們如何看待與他們的競合關係和隨之而形成的對外來者的態度。在這個議題上，本研究探討了澳門本地人才與同行外僱在工作時所形成的競合意識對其對引進同行外僱態度的影響，結果指出，在控制了行業發展預期的情況下，本地員工的競爭意識和工作不安感，與抗拒引才態度之間存在顯著的正向關係；而合作意識與抗拒引才態度則存在顯著的負向關係。當中，工作不安感在競爭意識與抗拒引才態度之間起着中介作用，而在合作意識與抗拒引才態度之間則不起中介作用。本研究的理論和政策啟示如下：

理論方面，本研究在威脅理論和接觸理論的基礎上，提出了在工作層面本地員工對外僱態度的形成機制：“工作接觸→競合意識→工作不安感→對引才態度”，並透過針對性的測量方法，實證了本地員工的競合意識、工作不安感對引進同行外僱的抗拒態度存在顯著的影響，以及工作不安感對競爭意識發揮的中介作用。研究結果說明，員工抗拒引才的態度並非完全憑空產生的，除了工作穩定和發展的威脅外，他們在工作互動的過程中形成的競合意識在塑造其對引才的態度上亦起着十分重要的作用，本研究引入了競合關係的視角進行分析，擴展了現有對移民政策態度研究的成果。未來可在本研究的基礎上，進一步探討在工作層面上影響員工對引才態度的其他因素，尤其對合作意識的影響發揮中介作用的變量，以豐富我們對有關態度的形成機制的認識，並探討相關的應對政策措施。

政策啟示方面，第一，本研究顯示人們對經濟發展優劣的預期並沒有顯著影響其對引才政策的態度，反而競合意識的影響更大，這亦符合澳門近年經濟快速增長，但不少市民仍然擔心外僱政策帶來競爭、影響職業發展的情況。故此，特區政府除了要因應各行業的發展情況、人手需求來規劃引才的類型和數量外，還應該更多地關注外僱在引進後與本地員工在實際工作上的磨合情況，瞭解是否存在因工作過度競爭而加劇後者的工作不安感和抗拒引才的態度，並針對不同行業採取相應可能的緩解措施，例如完善行業僱員投訴、職場糾紛的處理機制。

^① [美]塞繆爾·亨廷頓（Samuel P. Huntington）：《我們是誰？美國國家特性面臨的挑戰》，程克雄譯，北京：新華出版社，2005年，第150頁。

第二，雖然引才無可避免會增加職場上的競爭，但本研究結果亦顯示減少工作不安感會有助緩和競爭對抗拒引才態度的負面影響。反映出只要工作受到保障，本地居民對競爭也不會產生太大的抗拒。事實上，特區政府亦已意識到這點的重要性，明確了保障本地居民就業權益的原則並採取了相應的措施，例如勞工事務局過去曾要求博彩業逐步落實由本地員工出任中高層管理人員的目標，並為此制訂相應的博彩業人力資源政策。未來建議進一步針對不同行業完善其外僱政策的勞動市場測試制度，確保在引才滿足發展需求的同時，讓本地人才均有向上流動的機會。

第三，雖然私人企業十分重視競爭的作用，例如推行競爭晉升、個人績效獎懲、末位淘汰制等，但站在維護群體關係穩定的立場上，特區政府應採取措施促使企業（尤其聘用外僱的）建立和諧共融、團隊工作的組織文化，而非強調競爭性的工作模式，以防止排外意識的醞釀和形成。只有建立本地人才和外來人才之間互利互惠的合作機制，才能使引才政策得以持續。

最後，本研究也有不足之處。首先，它是一項橫向的研究，在變量之間的因果關係判斷上仍然需要追蹤性的縱向研究來加強；第二，本研究在不同行業的樣本數目存在不足，限制了本研究結論的概化程度，日後可以針對某一行業的專業人士收集特定的樣本來加以分析，同時亦可採取訪談、觀察等其他研究方法，以深入瞭解不同行業的有關情況。

[責任編輯 陳超敏]