

行政院國家科學委員會專題研究計畫 成果報告

免費加班之國際比較 - 免費加班之成因及影響

計畫類別：個別型計畫

計畫編號：NSC92-2416-H-009-025-

執行期間：92年08月01日至93年07月31日

執行單位：國立交通大學經營管理研究所

計畫主持人：曾芳代

報告類型：精簡報告

處理方式：本計畫可公開查詢

中 華 民 國 93 年 11 月 4 日

免費加班之國際比較 - 免費加班之成因及影響

計畫成果報告

計畫編號：92-2416-H-009-025

執行期限：92年8月1日至93年7月31日

主持人：曾芳代 國立交通大學經營管理研究所

摘要

本研究希望回答「員工從事免費加班的動機為何？」的問題。在檢討過既有理論架構的優缺點之後，本研究使用鑲嵌理論建立一個統合性的理論架構。本研究認為免費加班是員工因應認知性（網絡性鑲嵌、時間性鑲嵌、機構性鑲嵌、投資價值鑲嵌與工作觀鑲嵌）文化性（國家文化鑲嵌與企業文化鑲嵌）結構性（團體規範鑲嵌、工作鑲嵌與工作程序鑲嵌）與政治性（雇用鑲嵌）這四種社會鑲嵌所產生的行為結果。免費加班不只是個人經濟考量的結果，更是社會環境對個人作用下的產物。

關鍵詞：免費加班、訊號發送理論、社會交換理論、鑲嵌理論、個人 - 環境互動

Abstract

This study try to answer the question: Why people worked overtime unpaid? European researchers have had explained it from the signalling theory and social exchange theory, however Japanese researchers put their emphasis on the company policies which encourage unpaid overtime. This study attempted to develop an integrated framework by applying the embeddedness theory. I found that unpaid overtime should be treated as a behavioral outcome of workers for adopting the perceptual (network, temporal, institute, investment value and work ethics), cultural (national and organizational culture), structural (group norms, job and work process) and political (employment) embeddedness within the society. Unpaid overtime is not only an individual's economics decision but also a result of the interaction between individual and the surrounding environment.

Keywords: unpaid overtime, singalling theory, social exchange theory, embeddedness theory, individual-environment interaction

一、 研究背景與目的

免費加班，指員工從事不支薪的加班行為，是現今國際上關心工作生活與研究工作條件相關領域的學者所共同注目的新現象。

日本自 1970 年代以來，每位員工平均每年之免費加班時數一直保持在 300 小時的份量，將近有 2 個月（若以 1 週 40 小時來計算，則約有 7.5 週）的工時未支薪，約有半數（51.2%）員工曾有免費加班的經驗（日本工會總連合，2002）。在澳大利亞，每週工作超過 60 小時的員工數與 1981 年相較已增加 81%，其中，約有 60% 的加班都是屬於免費加班（ACTU, 2002）。在西德，有 3 分之 1 的白領階級曾從事免費加班。英國則是歐洲工時最長的國家。從事免費加班的員工比例，自 1983 年的 13% 上升至 2002 年的超過 4 分之 1。超過 50% 的管理者曾從事免費加班（Pannenberg, 2002）。在加拿大，員工每個月約有 5 天的工作是免費加班，而每週工作超過 50 小時的員工比例已達總數的 4 分之 1（Tomlinson, 2002）。

在長時間工作的議題中，雖然很少人提及，但其實免費加班扮演著關鍵性地角色。由於其未形諸於正式文字記錄的特性，因此容易隱蔽住長時間工作發生的事實，延遲了企業處置的時機。更有甚者，它會粉飾企業從事實體商品生產或知識工作時所必須投入的工作時間成本，導致勞動生產力¹等相關指標被高估，影響企業人力資源發展與研究開發時的成本效益評估，而可能導致錯誤的決策。免費加班研究目前雖未受重視，但其在管理層面上有的重要性不可忽視。

二、 研究方法

目前免費加班研究可分兩種類型：以歐洲資料進行研究者多集中在經濟學領域，從強調行為者自由意志的訊號發送理論與社會交換理論出發，著力在探討員工從事免費加班的經濟性動機，似乎無法對組織性的大規模免費加班行為提出解釋；日本研究者則強調從企業制度設計的角度探索，強調環境因素會塑造員工的工作行為，雖抽出可能促進免費加班的具體因素，但卻缺乏概括性的理論架構。亦即在兩種不同系統中所得的研究結論，目前少有交集。

本研究使用文獻探討的方法，先整理出目前免費加班成因相關的文獻，再將其以鑲嵌理論的理論架構重新整理，提議一個能結合兩個系統研究的理論架構，希望能提供連接兩個系統的溝通橋樑。

三、 文獻探討

（一）訊號發送理論（Signalling Theory）

¹ 勞動生產力指數 = $\frac{\text{生產指數}}{\text{總工時指數}} \times 100$

「訊號發送理論」²認為，員工可透著自己的長時間工作（發出訊號）來突顯其對企業的高組織承諾，藉以爭取較佳的升遷或工作機會，進而賺入更多的薪資（Bell and Freeman, 2001；Campbell and Green, 2002）。

Anger 利用德國社會經濟資料庫（German Socio-Economic Panel; GSOEP）所提供的免費加班工時資料，證實當失業率上升時，舊東德男性工作者比西德的同事，更傾向利用免費加班當作一種對企業的投資，來告知主管其對企業的高度承諾，以減少失業或停工（Lay-Off）的風險（2004: 17）。Engellandt and Riphahn 發現在短期契約員工可轉換成長期契約的前提條件下（瑞士在 1996-2001 年期間，轉換率為 26%），短期契約員工從事免費加班的機率比長期雇用員工多了 60%，顯示短期契約員工的確有利用免費加班來對雇主突顯其高度組織承諾的傾向。此一傾向當員工一旦轉換為長期員工就會消失，且與員工的工作技能無關（2003: 8, 14-15）。

（二）社會交換理論（Social Exchange Theory）

社會交換理論把社會互動視為一種交換行為，由利益和報酬的觀點來剖析個人與個人之間互動關係。社會交換理論認為個人進行交換行為時，必定先考慮過可能牽涉的利益和報酬，如果個人認為在交換過程中雙方不能得到滿足的結果或報酬，則不會進行互動（交換）行為（Blau, 1964）。

應用到免費加班研究時，可將與其相關的經濟效益可分兩方面來探討：一者為對員工自己之效益，二者則為對企業之效益。而在從事免費加班的員工評估結果中，此二者價值應該會相等。

對員工而言，免費加班可視為一種對企業的長期投資（Bell, Hart, Hübler and Schwerdt, 2001）。Bell and Freeman（2001）認為免費加班並不是真正免費，它應該可視為員工對企業的未來投資，此投資將以未來薪資收益上升的形式回收。並根據美國全國青年時間序列調查（National Longitudinal Survey of Youth; NLSY）及 GSOEP 的時間序列性資料來驗證此一假設，分析結果發現：當不同職業間的薪資差距越大時，全職員工的工作時間就會越長。而工作時間越長的員工，其未來升遷的可能性及升遷的高度就越大。

Pannenberg（2002）使用 1988-1999 年間的 GSOEP 時間序列資料，證實與未從事免費加班者相較，從事免費加班之員工每小時之實質收入約增加 2%。而在將所有可能影響薪資上升的因素列入考慮之後，Campbell and Green 認為每 1 小時的免費加班於 5 年內將會帶來實質薪資 4% 的上升，其影響程度較支薪加班的 1% 影響幅度為大（此影響幅度在男性身上較大）但此加薪效果會隨工時增加

² 在「訊號發信理論」之外，「人力資本理論」是另一個被提出的可能假設。「人力資本理論」認為，員工可透著自己的長時間工作來獲得更多的工作技能，進而賺入更多的薪資。由於前者能解釋工時與員工的升遷可能性及工作努力之間的關聯性，故被認為是較有解釋力的理論模型（Campbell and Green, 2002）。

而遞減，加薪效果的工時最高點對兩性來說分別為：男性 59 小時；女性 47 小時（2002: 9,15）。

（三）既有理論架構的分析與限制

上述兩個理論都側重在供給面的研究，但並沒有辦法解釋需求面的企業主為刺激員工從事免費加班所設計的機制。

Ramirez 利用瑞士男性工作者的資料證實，在員工的工作努力與其生產力有正相關的假設前提下，針對員工技能對其生產過程有高度影響的職位，企業傾向提供一種「地下薪資 - 工時計劃」（Underground Wage-Hours Package），例如不明確區分正常工時與加班工時的勞動契約，以刺激長時間工作者進入「永無止盡的競爭」（Rat-Race）（2000: 39-40）。在永無止盡的競爭情境下，短時間工作者不會受影響，但長時間工作者會蒙受其害。長時間工作者會選擇一個較無經濟效率的工作時間數（此工作時間的單位薪資雖與其生產力相等，但其邊際生產力卻比其邊際薪資 / 工時替代率低），而不會作對自己最有利的選擇：縮短工時（Akerlof, 1976）。

Tomlinson（2002）指出企業可選擇性地不提供升遷機會給拒絕提供工時彈性者，藉此提高員工參與長時間工作的意願。三谷直紀（1995）使用日本員工資料實證，當企業使用工時長度作為工作努力的替代指標時，將促使得員工致力於延長工作時間而非增加其工作成果，而導致員工自發性之長時間工作及免費加班現象。

延伸自己的研究成果，三谷直紀提到了免費加班議題中的爭議現象：「徒增工時，卻無具體工作成果」，即免費加班的使用會降低企業的勞動生產力的問題。Bell et al.（2000）指出，依據訊號發送理論的邏輯推論，雇主會於諸員工之間比較其工作時數的多寡，擇優（申報工時短）者始賦予其工作。此種工時競爭會促使工作能力不佳者作虛假申報，先以較短的工時標下工作，事後再以額外的免費加班補足必要的工時投入。在此種「劣幣逐良幣」的工時競爭之下，工作能力較差的員工反而較易於取得工作，因此可能導致企業的員工免費加班時數與其實際生產力成反比的惡性循環。

從工作環境的角度出發，研究者得到了與訊號發送理論和社會交換理論研究不同層次的結論：免費加班並不只是個人層面的問題，應該將研究視角擴大至環境因素才可窺得全貌。若只從個人角度來討論免費加班，很容易將解決方案設定在個人層次：除非所有員工都已經準備好放棄未來更高的薪資收入，否則是不可能徹底根除免費加班（Campbell and Green, 2002: 16）。然而，Ramirez（2000: 8-11）的研究告訴我們，當企業將技能相同、工作態度不同的員工分為生產力高、低（長工時、短工時）的兩類，擁有自由可以分別提供他們不同的薪資 - 工時計劃時，擁有相同型態效用函數（效用為薪資收入減去工時成本）的員工就會得到兩種不同的工時均衡。因此，將免費加班成因歸納為特殊個人對金錢的偏好似乎不能完

全根絕此一種行為，因為相同效用函數型態的員工在不同的工作環境中就會有不同的工時決策；而幾乎所有的組織行為研究都在研究如何改善員工的工作態度，因此在正常企業中絕不會缺乏高工作態度的員工，企業中不會缺乏設定永無止盡的競爭環境的條件。

在方法論上，社會經濟學中新興起的鑲嵌理論被認為具有能夠克服此一過度重視個人特性的優勢，因為它所討論的是「在關係中的個人」

(Individual-in-Relation) 而非單純個人 (Cheng, Sculli and Chan, 2001: 100-101)。本研究認為因為其理論架構同時將社會環境與個人納入分析，並能提供一個完整的影響免費加班因素藍圖，具體建議未來研究者的實證方向。與先前的研究相較，鑲嵌理論在一方面，能依循訊號發送理論與社會交換理論的研究方向，將個人從事免費加班與否放在經濟決策理論中分析；另一方面，則汲取日本研究中抽取具體企業管理制度的優點，確實描繪出在企業組織環境限制中做決策的工作者的真實面貌。以下將嘗試使用鑲嵌理論來討論所有可能影響員工從事免費加班行為的因素。

四、利用鑲嵌理論解釋影響員工從事免費加班行為的決定因素

認知性、文化性、結構性與政治性的四種鑲嵌限制了員工在經濟網絡中的免費加班決策，以下本研究依照鑲嵌理論 (Embeddedness Theory) 來重整現有的研究成果，必要時引進新的概念來加以說明。

認知性鑲嵌主要是與員工解釋免費加班的方式有關，可能的變數除了現有的網絡性鑲嵌、時間性鑲嵌和機構性鑲嵌 (Bell and Freeman, 2001; Campbell and Green, 2002; Engellandt and Riphahn, 2003: 8, 14-15) 之外，還可能有投資價值鑲嵌與工作觀鑲嵌。前三項鑲嵌的存在可以在訊號發送理論中找到理論上的依據；投資價值鑲嵌則是指在企業鼓勵免費加班機制下的免費加班之未來投資價值認知 (Bell, Hart, Hübler and Schwerdt, 2001; Bell and Freeman, 2001; Pannenberg, 2002; Campbell and Green, 2002; Ramirez, 2000; 三谷直紀, 1995)。工作觀鑲嵌是指對工作本身的認知，其存在可在 Buchanan and Van Wanrooy (2002) 研究中找到線索。

Buchanan and Van Wanrooy 調查顯示不同的工作 (產業) 特性中會決定不同的加班時間型態。例如：對各種專家 (Professionals) 來說，若工作沒有告一段落，則加班也無法停止。和各種專家一樣，白領階級也需要在各個職務或所提供的服務告一段落時，才能停止工作，因此容易從事免費加班；而藍領階級的加班多與其對加班費的需求有關連。本研究認為各種專家與白領階級都屬於知識工作者，對自己工作成果認知方式通常是成果導向，因此就算企業主沒有強制要求，也會傾向覺得將工作完成是自己的義務，重視工作完成後的滿足感，不計較經濟上的回報。而藍領階級多是勞力工作者，在工作過程以工時為單位被管理的情況下，多傾向認為自己是販賣工作時間的人，重視工作時間的經濟性，較不容易從

事免費加班。

文化性鑲嵌主要與組織成員共享的共識有關，可能有較廣義的國家文化鑲嵌與企業文化鑲嵌兩種。川人博（1998）認為日本的教育體制過分強調認真、（學業）成功的價值觀，可能導致日本員工過份忠實地執行被賦予的職務，也較容易陷入永無止境的競爭環境中。Anger（2004: 17）所發現的東西德員工對失業率反應程度的不同也暗示了國家的歷史因素可能對免費加班決策造成影響。瀧澤算織（1989: 29）則指出日本企業中彌漫的「長時間工作美德說」是日本企業員工長期從事免費加班的原因。

結構性鑲嵌主要是與工作環境的網絡結構相關的因素，可能有團體規範鑲嵌、工作鑲嵌與工作程序鑲嵌三種。團體規範鑲嵌概念源自於 Brower and Abolafia（1995）的研究，當所屬集團成員有人開始從事免費加班行為時，該集團的所有成員可能就會感受到需從事免費加班的壓力，這就是日本所謂的「陪同加班」（Tsukiai-Zanngyo）。工作鑲嵌是反映個人與其組織、工作團隊的契合度，Mitchell, Holtom, Lee, Sablynski and Erez（2001: 1102）表示工作鑲嵌可以預測員工的工作滿意，因此可能提高員工的組織承諾，增加其免費加班的意願。

工作程序鑲嵌認為可由員工的工作程序環節相扣的緊密程度來預測免費加班的多寡，由於電腦、電子郵件、在家辦公制度等提供的便利性，縮短了在工作網絡當中個別工作流程之間時間與空間的間隔，因此可能反而增加了免費加班的必要性。加拿大研究結果顯示，包括電腦、電子郵件等之辦公室自動化設備不但沒有減輕工作負擔，反而為組織及員工增加了許多工作壓力（Tomlinson, 2002）。Hubler（2002）發現由於（1）須花時間去尋找電腦程式中的錯誤、（2）誤解使用手冊說明或疏忽手冊中的相關線索、（3）解決問題、（4）尋找新解決方案的必要性、（5）無法獲得足夠支援來了解並定位電腦問題、與（6）害怕被同僚或上司認為無能力解決問題等 6 項因素，個人電腦的使用意外地為使用者（尤其是管理者）增加了許多額外的工作量（Tomlinson, 2002）。為了維持個人職場上的聲譽，使用者不得不從事免費加班來消化這些額外的工作量。

政治性鑲嵌著眼在行為者間權力關係的調整，可能以雇用鑲嵌來解釋。雇用鑲嵌是指影響勞動市場中勞資雙方談判力消長的因素，Anger（2004: 17）所強調的失業率應該可以算是其中的一項指標。Bell, Hart, Hübler and Schwerdt（2001）則建議將是否是工會成員列入考量。

五、結論與建議

本探索性研究希望回答「員工從事免費加班的動機為何？」的問題。在檢討過既有理論架構的優缺點之後，本研究認為鑲嵌理論提供了一個統合性的理論架構，並認為免費加班是員工因應認知性、文化性、結構性與政治性這四種社會鑲嵌的結果，免費加班不只是個人經濟考量的結果，更是社會環境對個人作用下的

產物。鑲嵌理論的導入是本研究的最大貢獻。另外，本研究率先將免費加班定位為工作壓力研究的新議題與修正勞動生產力相關指標的元素之一，相信能夠幫助管理者更加深入瞭解工作職場的現狀，再進一步能夠評估其得失。

本研究雖然缺乏實證資料，但相信可以為未來研究建議三個值得討論的研究方向：在實證本研究理論的解釋力方面，有三種層次的研究可以考慮：首先是在國家層次，未來研究可以考慮以國家文化鑲嵌、工作程序鑲嵌與雇用鑲嵌等構面，實際以統計資料檢視其與免費加班時數之間的關係是否成立。其次是在組織層次，未來研究可以考慮以企業文化鑲嵌、結構性鑲嵌中的團體規範鑲嵌、工作鑲嵌與工作程序鑲嵌三構面和雇用鑲嵌等構面，以調查方式檢視其與免費加班時數之間的關係是否成立。最後是從個人層面，實際檢驗認知性、文化性、結構性與政治性這四種社會鑲嵌對免費加班的解釋力。另外，免費加班對員工工作績效與企業績效的影響需要確認，而免費加班在工作壓力研究中的發展可能性也值得深入探討。

五、計畫成果自評部份

本計畫原本包含以時間運用調查資料進行免費加班時數之國際比較，與免費加班的決定成因之多年期實證研究兩個部分。免費加班之國際比較部分，由於各國的時間運用調查資料數過少，未達統計分析所需的樣本數需求，使得國際比較工作不得不中止。免費加班的決定成因之實證部分，可細分為理論建立與進行實証兩個階段：在此結案報告中所批露者即為理論建立之研究成果，由於自理論建立至問卷發展完成須投入龐大人力、物力資源，而本研究原預期為多年期計畫，研究者力有未殆，無法將其於一年中完成。日後研究者將持續投入心力，予以完成。

研究者認為本研究具有相當的學術價值：一者，為尚屬初級開發中之免費加班研究提供理論參考，本研究建議之鑲嵌理論將有助於使免費加班研究之範疇，自經濟學延伸至管理學領域中；再者，調和經濟學之個人自利觀點與管理學之經營政策引導觀點，將免費加班的決定因素定位於個人與環境的互動結果當中，有助於排除免費加班的兩極化觀點；最後，本研究已提供出認知性、文化性、結構性與政治性鑲嵌之具體的免費加班決定因素，此一架構已涵蓋總體經濟及個體經濟中組織、集團與個人之所有分析層次，相信定會有助於日後研究者發展各個層級的實証及應用研究。由於本研究具有堅實的理論基礎，相信改寫為英文後，本計畫之研究成果有極大機會能被管理學學門中具有公信力的學術雜誌（例如 SSCI 期刊）所接受。

參考文獻

1. ACTU (Australian Council of Trade Unions), 2002. "Australia's Working Time Crisis." *ACTU Reasonable Hours Campaign News*, 29. Nov..
2. Andersen, Poul H., 2003. "The Embeddedness of Selfish Routines: How Routines Are Replicated in Business Networks." *Industry and Innovation*, Vol. 10, No. 2: pp. 159-177.
3. Anger, Silke, 2004. "Unpaid Overtime in Germany: Differences between East and West." 6th International German Social-Economic Panel User Conference Paper, June 24-26, pp: 1-39.
4. Akerlof, George, 1976. "The Economics of Caste and of the Rat Race and other Woeful Tales." *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 90, pp: 599-617.
5. Beckert, Jens, 2003. "Economic Sociology and Embeddedness: How Shall We Conceptualize Economic Action?." *Journal of Economic Issues*, Vol. 37, No. 3, pp. 769-787.
6. Bell, David N. F., Hart, Robert A., Hübler, Olaf, and Schwerdt, Wolfgang, 2000. "Paid and Unpaid Overtime Working in Germany and the UK." Institute for the Study of Labor (IZA) Discussion Paper, No.133.
7. Bell, David N. F., Gaj, Alessandro, Hart, Robert A., Hubler, Olaf, Schwerdt, Wolfgang, 2001. *Unpaid Work in the Workplace: A Comparison of Germany and the UK*. Anglo-German Foundation: London..
8. Bell, Linda A. and Freeman, Richard B., 2001. "The Incentive for Working Hard: Explaining Hours Worked Differences in the U.S. and Germany." *Labour Economics*, Vol. 8, pp. 181-202.
9. Blau, Peter M., 1964. *Exchange and Power in Social Life*. New York: John Wiley & Sons.
10. Brower, Ralph S. and Abolafia, Mitchel Y., 1995. "The Structural Embeddedness of Resistance Among Public Managers." *Group & Organizational Management*, Vol. 20, No. 2, oo. 146-166.
11. Buchanan, John and Van Wanrooy, Brigid, 2002. *What About the Bosses? Employers and Extended Hours of Work*. ACTU Background Papers, September.
12. Campbell, David and Green, Francis, 2002. "The Long Term Pay-Off from Working Longer Hours." Working Paper in Economics (WoPEc): RePEc: ukc: ukcedp: 0205, pp: 1-19.
13. Cheng, Tsz-Kit, Sculli, Domenic and Chan, Fiona Shui-Fun, 2001. "Relationship Dominance- Rethinking Management Theories from the Perspective of Methodological Relationalism." *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 16, Iss. 2, pp: 97-103.
14. Clarkberg, Marin and Moen, Phyllis, 2001. "Understanding the Time-Squeeze: Married Couples' preferred and Actual Work-Hour Strategies." *The American*

- Behavioural Scientist*, Vol. 44, Iss. 7, pp. 1115-1136.
15. Coutu, Alessia and Willmott, Hugh, 2003. "Re-Embeddedness Situatedness: The Importance of power Relations in Learning Theory." *Organization Science*, Vol. 14, No. 3, pp: 283-296.
 16. Dawson, Drew, McCulloch, Kirsty and Baker, Angela, 2001. *Extended Working Hours in Australia: Counting the Costs*. The Centre for Sleep Research, University of South Australia.
 17. Dequech, David, 2003. "Cognitive and Cultural Embeddedness: Combining Institutional Economics and Economic Sociology." *Journal of Economic Issues*, Vol. 37, No. 2, pp. 461-470.
 18. Engellandt, Axel and Riphahn, Regina T., 2003. "Temporary Contracts and Employee Effort." IZA Discussion Paper, No. 780. Forthcoming 2004: Labour Economics, pp: 1-24.
 19. McEvily, Bill and Zaheer, Akbar, 1999. "Bridging Ties: A Source of Firm Heterogeneity in Competitive Capability." *Strategic Management Journal*, Vol. 20, No. 12, pp. 1133-1156.
 20. Mitchell, Terence R., Holtom, Brooks C., Lee, Thomas W., Sablinski, Chris J. and Erez, Miriam, 2001. "Why People Stay: Using Job Embeddedness to Predict Voluntary Turnover." *Academy of Management Journal*, Vol. 44, No. 6, pp: 1102-1121.
 21. Glisby, Martin and holden, Nigel, 2003. "Contextual Constraints in Knowledge Management Theory: The Cultural Embeddedness of Nonaka's Knowledge-Creating Company." *Knowledge and Process Management*, Vol. 10, No. 1, pp: 29-36.
 22. Gnyawali, Devi R. and Madhavan, Ravindranath, 2001. "Cooperative network and Competitive Dynamics: A Structural Embeddedness Perspective." *Academy of Management Review*, Vol. 26, No. 3, pp: 431-445.
 23. Granovetter, Mark, 1985. "Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness." *American Journal of Sociology*, Vol. 91, pp. 481-510.
 24. Hubler, Olaf, 2002. "Unpaid Overtime, the Use of Personal Computers and Wage Differentials." *Jahrbuch fur Wirtschaftswissenschaften*, Bd. 53, S. 88-106.
 25. Pannenberg, Markus, 2002. "Long-Term Effects of Unpaid Overtime: Evidence for West Germany." Institute for the Study of Labor (IZA) Discussion Paper, No.614.
 26. Ramirez, José V., 2000. "Rat-Race and Collective Wage-Hours Package: Theory and Evidence From the Swiss Labour Market." Université De Genève, DEP, Working Papers, No. 00.01, pp. 1-46.
 27. Raub, Werner and Weesie, Jeroen, 1990. "Reputation and Efficiency in Social

- Interactions: A Example of Network Effects.” *The American Journal of Sociology*, Vol. 96, No. 3, pp: 626-654.
28. Rowley, Tim, Behrens, Dean and Krackhardt, David, 2000. “Redundant Governance Structures: An Analysis of Structural and Relational Embeddedness in the Steel and Semiconductor Industries. *Strategic Management Journal*, Vol. 21, No. 3, pp: 369-386.
 29. Sargent, Leisa D. and Terry, Deborah J., 2000. “The Moderating Role of Social Support in Karasek’s Job Strain Model.” *Work & Stress*, Vol.14, No. 3, pp. 245-261.
 30. Schwartz, Joseph E., Pieper, Carl F. and Karasek, Robert A., 1988. “A Procedure for Linking Psychosocial Job Characteristics Data to Health Surveys.” *American Journal of Public Health*, Vol. 78, No. 8, pp. 904-909.
 31. Thorne, Linda and Saunders, Susan B., 2002. “The Socio-Cultural Embeddedness of Individuals’ Ethical Reasoning in Organizations (Cross-Cultural Ethics).” *Journal of Business Ethics*, Vol. 35, No. 1, pp: 1-14.
 32. Tomlinson, Asha, 2002. “Employers Dependent on Unpaid Overtime: Report.” *Canadian HR Reporter*, Vol. 15, Issue 15, pp. 1-3.
 33. Uzzi, Brian, 1996. “The Sources and Consequences of Embeddedness for the Economic Performance of Organizations: The Network Effect.” *American Sociological Review*, Vol. 61, pp. 674-698.
 34. Uzzi, Brian, 1997. “Social Structure and Competition in Interfirm Networks: The Paradox of Embeddedness.” *Administrative Science Quarterly*, Vol. 42, No. 1, pp. 35-67.
 35. Uzzi, Brian and Gillespie, James J., 2003. “Knowledge Spillover in Corporate Financing Network: Embeddedness and the Firm’s Debt Performance.” *Strategic Management Journal*, Vol. 23, pp: 595-618.
 36. Van Der Doef, Margot and Maes, Stan, 1999. “The Job Demand –control (-Support) Model and Psychological Well-Being: A Review of 20 Years of Empirical Research.” *Work & Stress*, Vol.13, No. 2, pp. 87-114.
 37. Van Emmerik, Hetty and Sanders, Karin, 2004. “Social Embeddedness and Job Performance of Tenured and Non-Tenured Professionals.” *Human Resources Management Journal*, Vol. 14, No, 1, pp: 40-54.
 38. Witt, Clyde E., 2001. “Can 24/7 Work?” *Material Handling Management*, Vol. 56, Issue 11, pp. 26-29.
 39. Zukin, Sharon and DiMaggio, Paul, 1990. “Introduction” in Zukin, Sharon and DiMaggio, Paul (Eds), *Structures of Capital: The Social Organization of the Economy*, Cambridge: Cambridge University Press, pp. 1-36.
 40. 三谷直紀, 1995. 白領階級的薪資 升遷制度及工作動機。收於橘木俊詔,

- 連合總合生活開發研究所編，升遷的經濟學。第 5 章。東洋經濟新報社。
41. 川人 博，1998。過勞自殺。岩波書局。
 42. 日本工會總連合，2002。解僱風潮中提高之工作負荷及免費加班的實況：「2002 連合生活問卷」調查結果速報。12 月 12 日。日本工會總連合（http://www.jtuc-rengo.or.jp/new/download/chousa/2002_seikatu_enq/index.html）。
 43. 伊藤セツ・天野寬子編，1989。生活時間與生活樣式。光生館。
 44. 瀧澤算織，1989。縮短工時手冊（改訂新版）。產業勞動出版社。