

C 航運公司海勤人員離職傾向之探討

楊敏里¹

國立高雄科技大學 企業管理系 教授

曾勇順²

國立高雄科技大學 企業管理系碩士在職專班 研究生

一、摘要

多數航運公司多存在海勤人員大量流失之問題，雖然這些問題所導致的負面現象已有向上反映，但是許多航運公司的管理者卻不能正確認識問題的根源和本質。所以，如何提高海勤人員留任意願為重要關鍵。

本研究結果顯示 C 航運公司海勤人員離職人員對於不明確的人員考評、升遷制度存在許多疑問，且既有的正式溝通平台上未達到雙向的溝通效果，使人員萌生離職的念頭。海勤人員的供需失衡已威脅到我國航運之永續經營，當航運公司提供了訓練經費與工作職缺和升遷機會，卻無法留住海勤人員在航海事業，也會造成人才浪費。且因與近洋工作船薪資待遇條件做出區隔吸引海勤人員投入職場。是故，降低海勤人員的離職傾向提升其上船工作意願應該是值得航運公司的管理者重視且深思的一個課題。

關鍵詞：海勤人員、離職傾向、職涯規劃

二、動機與目的

人力資源-海勤人員被視為航運公司的可以增值的資產之一且可發展以期充分利用潛能，若航運公司無法順應外在環境的變化，出現海勤人員短缺危機時，如何更積極留住現有海勤人員也已成各航商應面對且須得到改善的問題，改善海勤人員的船上生活條件也是可行措施之一，且怎麼吸引國內年輕人願意投入職場已成為重要的議題，航運是連接國際貿易的大動脈，隨著航運業新科技的運用，對海勤人員的素質要求也不斷提高。而對海勤人員高素質的要求與海勤人員職業的艱苦性及特殊性的衝突是目前留住海勤人員的主要矛盾，如何留住海勤人員服務於職場中是個值得深究的問題。本研究的目的為：

1. 海勤人員工作特性與一般工作差異性為何？
2. 影響海勤人員離職由哪些因素所造成？

三、相關文獻與研究方法

1. 離職傾向

從人力資源管理觀點，無論是招募、遴選、教育訓練、用人、留才等管理層面，員工的工作滿意、組織承諾及管理分配公平等，都可作為衡量人力資源管理策略的指標，藉以適時調整人力資源管理規劃，包括工作本身調整、提供生涯發展機會、提供工作專業訓練、建立有效溝通管道等，透過策略性人力資源管理，配合組織策略全盤考量組織人力資源的需求並佈局，確實掌握組織人才進用

與流動現況，為組織維持良好新陳代謝的同時，亦能培育優秀人才為組織效力，將組織目標與個人目標結合並締造雙贏，係近代人力資源管理的追求。

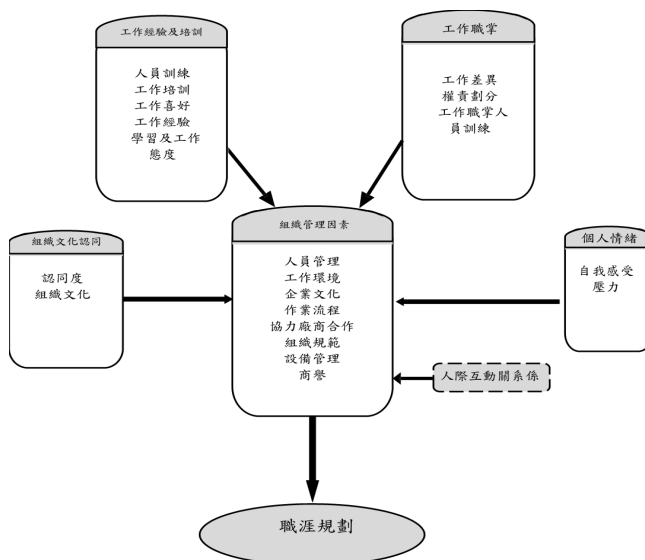
2. 研究方法

本研究嘗試了解航運業海勤人員的離職動機，而個人認知、情感與行為嵌於日常工作實務，為一點一滴累積而成，不易直接觀察到。我們需深入企業，實地了解海勤人員的工作方式與運作機制。

問卷限定答案的形式，往往會局限了受訪者經驗的陳述與表達，而較不易深入探討受訪者對於人、事、物引發的社會關係與社會意義(董孟修,2019)。因此，質性研究是較為合適本研究之作法。

四、研究結果與討論

本研究將訪談逐字稿之內容找出相關的關鍵字，並加以註解，在此階段中共有一百四十三個開放編碼之概念，歸納出共二十八個主軸編碼，最後歸納為九個選擇編碼，並將繼分析助理級、操作級、管理級海勤人員在認知上的差異，再就組織管理因素與職涯規畫之關係。



五、結論

本研究發現在訪談者中皆有透露在船舶工作海勤人員該環境中，人際互動關係極為重要，亦會影響船舶整體工作氛圍進而影響其人員情緒感受，而對公司管理方針頗有微詞，因是為無良善溝通窗口或平台以致產生其誤解，皆以家庭考量或個人職涯規劃做為考量，離開公司或曾離開公司，但卻沒離開該職場亦代表著，高薪資也是影響海勤人員留任意願之一。