**派遣工作認知與組織認同對職涯發展之相關研究-**

**以屏東加工出口區太陽能公司為例**

指導老師：何睦美老師

組　　員：董靜宜、鄭雅穗、薛人維

**摘 要**

近年來由於全球經濟結構變遷及國際經營環境競爭日趨激烈，促使台灣面對M型社會時代的來臨，以致社會朝向多元化發展。企業為求生存，紛紛進行一波波的裁員、組織精簡與放無薪假等方案，尋求可以永續經營的策略；而新新人類的工作觀也打破過去從一而終、一成不變的思維。在這兩股強大趨勢的交會下，產生了共同的需求，促成人力派遣的發展。

本研究探討屏東加工區太陽能公司派遣人員對其工作認知與對組織認同，及其職業生涯發展作為三個研究變數，以達下列目的：

(一)瞭解派遣人員參與派遣工作之情形，及公司對其職涯發展之輔佐概況。

(二)瞭解派遣人員對派遣工作之認知與其組織認同。

(三)探討派遣人員之工作之認知與其職涯發展之關係。

(四)探討派遣人員之組織認同與其職涯發展之關係。

本研究透過問卷調查以屏東加工出口區太陽能公司為研究對象，進行問卷調查，共計發出109份問卷，回收109份問卷，有效問卷比率為100%。回收之問卷以SPSS套裝軟體進行敘述性統計、信度分析、獨立樣本t檢定、單因子變異數分析、相關分析與線性迴歸分析等統計方法加以分析及檢測。從分析結果得知，「工作認知」對「職涯發展」、「組織認同」對「職涯發展」皆有影響。

關鍵字: 工作認知、組織認同、職涯發展

# 緒論

## 第一節 研究背景與研究動機

#### 一、研究背景

近年來由於全球經濟結構變遷及國際經營環境競爭日趨激烈，促使台灣面對M型社會時代的來臨，以致社會朝向多元化發展。企業為求生存，紛紛進行一波波的裁員、組織精簡與放無薪假等方案，尋求可以永續經營的策略；而新新人類的工作觀也打破過去從一而終、一成不變的思維。在這兩股強大趨勢的交會下，產生了共同的需求，促成人力派遣的發展。

人力派遣起源於1920年，美國芝加哥一家臨時人力機構，該公司雇用一批婦女在夜間處理盤點工作，滿足當時企業臨時或短期之需求。1926年，法國成立第一家「業務救急」公司，其人力主要以文書工作與電話接線生為主，後來逐漸演變成人力派遣服務的產業。而日本人力派遣的崛起，則是由美國Manpower公司，於1966年成立Manpower Japan子公司，開啟了日本人力派遣業。人力派遣發展至今，已在世界各地蓬勃發展。

人力派遣工作在世界各國均有不同名稱，如臨時性工作、派遣工作、臨時派遣工作、勞動租賃與臨時性支援服務等。一般而言，歐洲國家傾向使用「臨時性工作」、或「臨時派遣工作」，而日本則較常使用「派遣工作」。在我國，稱為非典型就業型態，主要包括部分時間工作、定期契約工作(臨時工作) 及人力派遣工作。

依行政院主計處99年5月人力運用調查結果，全國15~29歲勞動力人數247萬6千人，就業者224萬1千人，其中屬非典型就業者26萬7千人（或占11.89%）。依年齡觀察，15~24歲就業者人數75萬人，非典型就業者18萬6千人，占該年齡組就業者近四分之一（24.77%），此調查結果顯示，我國在15~24歲就業人數中非典型就業者占24.77%，有極大比率。其中人力派遣因彈性大，可以滿足企業用人需求、人力成本的大幅降低，使得企業能致力於發展核心競爭力，故成為目前企業採用之人力資源趨勢，因此人力派遣課題之探討，益形重要。

#### 二、研究動機

2007年美國首先發生次級房貸風暴，然後是雷曼兄弟倒閉，導致全球經濟急遽萎縮，本國小部份企業採取遇缺不補的措施，而大部分的企業則採取了裁員縮編計畫。企業為降低成本，將原本高成本的工作朝向以外包合作方式，最主要就是為減低成本上的繁重負擔。

加上自2005年台灣實施了勞退新制後，使得原不被看好的人力派遣與外包企業如雨後春筍般蓬勃發展起來，由全國人力運用之資料顯示出人力派遣與外包已成為企業經營的重要指標之一。

人力派遣其工作安排的臨時性與彈性，與傳統長期穩定性工作緊密的勞雇關係形成一種對比，也就是較為薄弱的、不穩定的勞雇關係，在薪資福利以及其他各方面勞動條件，普遍比正式員工來得低，並且比較沒有升遷的機會。但這些派遣人員對公司績效之貢獻不小，公司對其未來之職涯發展是否加強重視？派遣人員本身是否亦重視自我之職涯發展？此為本研究動機之一。

依據高佩萱(2009)「員工對派遣工作的認知與其職業發展之研究」中得知，員工工作認知有助於對其職涯發展；許靜雄(2009) 「派遣員工之組織認同、工作滿意與工作績效之關聯性研究」提及員工對其組織認同愈強，對其職涯發展愈有正向相關。

在太陽能公司屬於近代新興行業，運用相當多的派遣人員，在產業屬性特殊的公司，派遣人員之工作認知對其職涯發展是否呈正向關係，對其組織之認同，是否對其職涯發展亦呈正向相關?此為本研究之動機之二。

第二節 研究目的

根據上述的研究背景與動機，本研究探討屏東加工區太陽能公司派遣人員對其工作之認知與對組織之認同，及其職業生涯發展作為三個研究變數，以達下列目的：

(一)瞭解派遣人員參與派遣工作之情形，及公司對其職涯發展之輔佐概況。

(二)瞭解派遣人員對派遣工作之認知與其組織認同。

(三)探討派遣人員之工作之認知與其職涯發展之關係。

(四)探討派遣人員之組織認同與其職涯發展之關係。

## 第三節 研究流程

本論文的研究流程，如圖1-1所示：

相關文獻蒐集與整理

研究設計與方法

問卷設計

問卷發放與回收

歸納整理與分析

結論與建議

建立研究架構

研究假設

確認研究主題、目的、範圍

圖1-1本研究流程圖

## 第四節 研究範圍與研究限制

#### 一、研究範圍

本研究對象定義為「人力派遣」員工，依行政院勞委會，將人力派遣職業分為八類：主管及經理人員、專業人員、技術員及助理專業人員、事務支援人員、服務及銷售工作人員、農林漁牧業生產人員、技藝、機械設備操作及組裝人員、基層技術工及勞力工。本研究範圍僅針對屏東加工出口區太陽能公司技術員及助理專業人員為主要對象。

#### 二、研究限制

限於人力限制，本研究對象僅限於某屏東加工出口區太陽能公司技術員及助理專業人員為研究對象，後續研究者可考慮將研究對象普及至其他職業類別，其他同類型之公司甚或其他不同產業之公司。

# 參考文獻

**一、中文資料**

1.104人力派遣中心作者群，「訂做你的工作舞台」人才派遣也能闖出一片天。

2.成之約，1998，淺論派遣勞動及其對勞資關係的影響，就業與訓練，16 卷6期：3~11。

3.李至賢，2009，派遣人員之職涯規劃之探討—以專業派遣人員為例，聖約翰科技大學企業管理系碩士班碩士論文。

4.李總縯，2002，組織氣候、組織認同、組織效能之關聯性研究，私立中原大學企業管理學系碩士班碩士論文。

5.李右婷，2001，「日本人才派遣業發展之考察」，產業金融季刊，第113 期，頁100-109。

6.李來希，1995，「談派遣勞動之立法規範」，勞工行政，第87 期，頁52-56。

7.邱駿彥，1998，日本勞工派遣法之現狀，就業與訓練，16 卷6 期：頁17~21。

8.邱駿彥，1999，「勞工派遣法制之研究－以日本勞工派遣法為例」，勞動派遣法制研討會論文集：1-43。

9.邱駿彥，2000，「勞工派遣法制之研究-以日本勞工派遣法為例」，台灣勞動法學會學報。

10.孫茄綾，2001，人力派遣的利基，管理雜誌，320 期，頁76~79。

11.張淑惠，2006，勞動派遣中要派企業與派遣機構人力資源管理關聯性之研究，玄奘大學公共事務管理學系碩士論文。

12.陳正良，1994，「派遣業勞工之僱用關係與勞動條件」，勞資關係月刊，第12 卷第12期，頁6-15。

13.黃仕儀，2000，論我國勞動派遣法制化之研究，國立中正大學法律學研究所碩士論文。

14.劉愛生，1993，「派遣勞動的組織活動與外包承攬制的差異」，勞工行政，67期：47~48。

15.鄭津津，1998，勞動派遣相關法律問題之探討，就業與訓練，第十六卷第六期，頁12-16。

16.鄭津津，1999，美國派遣法制之研究。勞動派遣研討會論文集，78–92頁。

17.鄭津津，2000，「美國勞動派遣法制之研究」，臺灣勞動法學會學報，第一期，頁123-150。

18.簡建忠，1999，台灣派遣勞工對派遣工作看法之研究，勞資關係論叢，第9 期，頁99~124

**二、英文資料**

1. Axel, H., (1995). ‘‘Contingent employment. HR Executive Review’’, 3:15

2. Beaman, Karen V., Workday and Gregory R. Guy, (2006). ‘‘Globalization: The Payoffs and Tradeoffs”, IHRIM Journal, January/February,pp.32-46

3. Belous, R.S.,(1989).“How Human Resource System Adjust to the Shift toward Contingent Workers.” Monthly Labor Review.112(3), pp.8 49 4. Bronstein, A.S. (1991) “ Temporary work in Western Europe: Threat or complement to permanent employment?”, International Labour Review, vol.130(3), pp.291-310.

5. Cordova, E. (1986) “ From full-time wage employment to atypical employment:

a major Shift in the evolution of labour relations? ”, International Labour Review,

vol.125(6), pp.646-648.

6. Gutteridge, T.G. and Hutcheson, P.G. (1984), ‘‘Career Development, In Leonard Nadel(ed.) ’’, The Handbook of Human Resource Development, N.Y. John Wiley & Sons, Inc.

7. Hall, Douglas T. and Goodale, J. G., (1986). ‘‘Human Resource Management: Strategy, Design and Implementation ’’, Glenview, Illionis: Scott, Foresman and Company, first edition

8. Herr, E. L. and Cramer, S. H. (1992). Career guidance and counseling through the life span: Systematic approaches , 4th ed, New York: Harper Collins.

9. Kalleberg, Arne L. (2000). ‘‘Nonstandard employment relations: part-time, temporary and contract work’’, Annual Review of Sociology, 26:341-365

10. Kimura, Sha (2006). ‘‘Recent Movement in Japan concerning Career Guidance and Future Tasks’’, Japan Labor Review, Vol.11(3), pp.5-27

11. Marler, Janet H. and George T. Milkovich.(2003) ‘‘Determinants of Preference for Contingent Employment’’, working paper

12. Neo R.A. (1998). Employee Training and Development, New York: McGraw-Hill