

行政院國家科學委員會專題研究計畫 成果報告

受政府部門運用之「派遣勞工」組織承諾分析及其影響之 研究 研究成果報告(精簡版)

計畫類別：個別型
計畫編號：NSC 95-2414-H-004-041-
執行期間：95年08月01日至96年10月31日
執行單位：國立政治大學勞工研究所

計畫主持人：成之約

計畫參與人員：碩士班研究生-兼任助理：邱惠美、陳怡潔

處理方式：本計畫涉及專利或其他智慧財產權，2年後可公開查詢

中華民國 96年10月18日

行政院國家科學委員會補助專題研究計畫
成果報告

受政府部門運用之「派遣勞工」組織
承諾分析及其影響之研究

計畫類別：個別型計畫 整合型計畫

計畫編號：NSC 95-2414-H-004-041

執行期間：民國九十五年八月一日至九十六年十月三十一日

計畫主持人：成之約 教授

本成果報告包括以下應繳之附件：

- 赴國外出差或研習心得報告一份
- 赴大陸地區出差或研習心得報告一份
- 出席國際學術會議心得報告及發表之論文各一份
- 國際合作研究計畫國外研究報告書一份

執行單位：國立政治大學勞工研究所

中華民國九十六年十月三十一日

摘要

近幾年來，為提昇效率和競爭力，政府部門對「組織改造」與「勞務或業務外包」(Contracting out)等政策措施無不全力以赴。無可否認地，這些政策作為都是企圖達成政府部門人力資源有效運用和提昇競爭力的目標。結果，在勞務或業務外包的政策下，與一般私營企業相同者，「派遣勞工」的運用顯然是政府部門業務或工作外包策略下的產物。

根據研究顯示，無論對於個別或集體勞資關係，「派遣勞動」都或多或少會產生一定的影響。因此，在台灣，儘管「派遣勞動」的發展方興未艾，對於「派遣勞動」發展及其影響的研究有其必要與重要性。然而，根據目前國內有關「派遣勞動」的研究發現，目前還未有任何研究著重於政府部門運用「派遣勞動」和有關問題的探討。據此，本研究將對受政府運用的派遣勞工之組織承諾進行研究，以評估政府部門業務或工作外包所產生的影響。

具體而言，本研究的主要目的著重於以下的方向：

- 一、瞭解受政府部門運用的「派遣勞工」是否對政府部門具有組織承諾？
- 二、藉由以上的探討，進一步瞭解業務或工作外包對於政府部門的影響為何，並對政府提出有關的政策與策略規劃的建議。

關鍵詞：派遣勞動、派遣勞工、組織承諾、組織改造、勞務外包

ABSTRACT

Recently, the government has been devoted to the implementation of “organizational restructure” and “service outsourcing” policies for increasing efficiency and competitiveness. However, there is no doubt that many a “dispatched workers” have been employed by the government as a result of “service outsourcing” policy implementation.

Based on research findings, "dispatched work" would cause effects on industrial relations, both individually and collectively. In order to cope with the development of "dispatched work", many countries have made a lot of effort on the study of effects of "dispatched work" and also on the design of labor policies aimed at dealing with "dispatched work". Under this circumstance, even though the development of "dispatched work" in Taiwan is still at its primary stage, the study on effects of "dispatched work" and its relevant policies should not be ignored. However, in consideration of research foci on “dispatched work” currently undertaken in Taiwan, the organization commitment of dispatched workers to the government and the effects of “service outsourcing” policy on the government would be chosen as the main theme for this research.

To sum up, objectives of this research include:

1. Exploring do dispatched workers have organization commitment to the government?
2. Based on the above findings, evaluating the effects of “service outsourcing” policy on the government, and further making relevant policy suggestions.

Keywords: Dispatched Work, Dispatched Workers, Industrial Relations, Organization Commitment, Service Outsourcing

目 錄

中文摘要.....	II
英文摘要.....	III
第一章 緒論.....	1
壹、研究背景與目的.....	1
貳、國內外研究情況.....	10
參、研究方法與限制.....	13
第二章 問卷調查發現與分析.....	15
壹、分析架構.....	16
貳、調查與問卷設計.....	17
參、樣本分析.....	19
肆、敘述性統計與分析.....	25
伍、各變項間相關分析.....	31
陸、小結.....	47
第三章 結論.....	50
參考文獻.....	52
附件 「派遣勞工」調查問卷.....	60

第一章 緒論

壹、研究背景與目的

國際勞工組織於一九九七年通過私立就業機構公約 (Convention Concerning Private Employment Agencies, No. 181)，在這項公約中有一項重點，即修正一九四九年收費就業機構公約 (Convention Concerning Fee-Charging Employment Agencies, No. 96)，將私立就業機構的活動不再侷限於以往的職業介紹與就業安置兩項，而將私立就業機構的功能與角色擴張成為可以僱用勞工供第三人使用的雇主。很顯然地，這樣的修正意味著國際社會開始面對派遣勞動 (Dispatched work) 發展的趨勢。(ILO, 1997: 44)

一、何謂「派遣勞動」

對於「派遣勞動」有許多不同的稱呼，例如「臨時勞動」(Temporary work)、「機構勞動」(Agency work) 或「租賃勞動」(Leased work)。大體上，見諸於歐洲國家的文獻或記錄，「臨時勞動」使用的次數較頻繁，而「租賃勞動」這個名詞則常見於美國的一些文獻與記錄中。在本研究中，使用「派遣勞動」或許比較熟悉一些，也較「租賃勞動」稍微人性些，也較「臨時勞動」不會令人混淆。

儘管對於「派遣勞動」有許多不同的稱呼，可以確定的是，「派遣勞動」是一種非典型的聘僱關係 (Atypical Employment Relationship)。(De Grip, 1997: 51) 非典型的聘僱關係所指涉的是一種非全時、非長期受聘僱於一個雇主或一家企業的關係，大體上包括部份工時勞動、定期契約勞動、家內勞動及許多不同類型的工作。顯然地，這樣的聘僱關係與一般不定期性 (open-ended or without-limit-of-time)、全時工作、勞務提供對象是單一雇主、以及受到非法解僱保護的聘僱關係是不同的。「派遣勞動」是諸多非典型聘僱關係比較特殊的一種，而且是最直接挑戰國際勞工組織「勞動力非商品」(Labour is not a commodity) 基本原則的一種工作型態。(Vosko, 1997: 44)

「派遣勞動」的特殊性在於「派遣勞動」涉及一個三角互動關係 (Triangular arrangement)，而這個三角關係包括派遣機構 (Dispatched work agency)、要派企業 (User enterprise) 和派遣勞工 (Dispatched worker) 三方當事人。而三者間的關係可大致以圖1-1來加以說明。

如圖所示，在派遣機構、要派企業及派遣勞工這樣的三角關係之間，派遣機構與要派企業係為商務契約關係，彼此約定勞務的提供與購買；派遣機構與派遣勞工之間為僱用關係；派遣勞工與要派企業間則僅有提供勞務時的指揮、監督關係。換言之，派遣機構僱用勞工的目的是安排她或他至要派企業處提供臨時性勞務。因此，對派遣勞工而言，她或他與派遣機構和要派企業之間就形成一種雙重關係（Dual relationship）；她或他一方面是派遣機構合法僱用的，而另一方面她或他卻要在要派企業處提供勞務、接受要派企業的指揮與監督。這樣不尋常與複雜的關係正是使的派遣勞動引起爭議的原因之一。（Bronstein, 1991: 293）

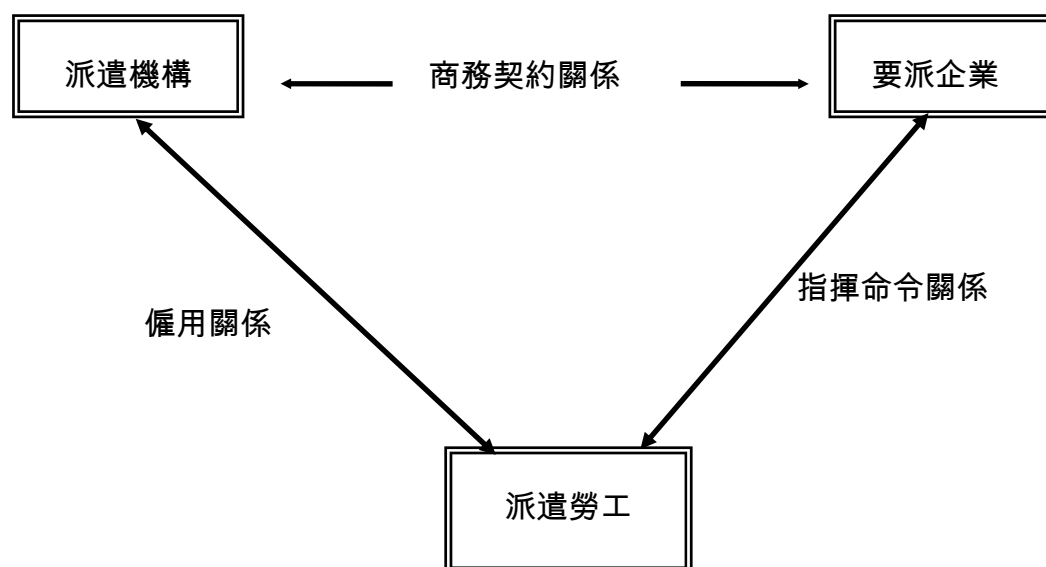


圖1-1 派遣勞動關係架構

二、「派遣勞動」發展原因

導致「派遣勞動」發展的原因有許多，大致上可將原因歸諸於兩點：一為勞動彈性的發展，另一則為市場供需因素的影響。

「勞動彈性化」這個名詞是用來描述一些如今以為企業廣泛使用的人力資源管理措施。而所謂「勞動彈性化」究竟包括哪些人力資源管理措施呢？大體上，「勞動彈性化」包括數量彈性化（Numerical flexibility）、功能彈性化（Functional flexibility）、距離策略（Distancing strategy）、區隔策略（Segmentation Strategy）、報酬彈性化（Pay flexibility）等人力資源管理措施，而其中數量彈性

化又可區分為外部彈性化 (External flexibility) 及內部彈性化 (Internal flexibility) 兩種。(Vosko, 1998: 125)

事實上,「勞動彈性化」所包含的各種措施彼此間是互有關連的、是可以綜合運用的。例如,企業將員工區隔為核心勞工與非核心勞工,對核心勞工提供訓練與再訓練機會,讓核心勞工成為多技能工;而對於例行性或較不重要的工作,企業則可以採取所謂的距離策略或外部數量彈性化的方式,運用兼職、臨時性或短期性人力、或甚至外包的方式來加以執行。

所謂外包有業務外包及人力外包兩大類型,而人力外包則與勞動彈性化中外部數量彈性化具有密切的關係。換言之,不論對於勞動彈性化的評價為何,「派遣勞動」具體呈現出企業運用外部數量彈性和距離策略的趨勢。(Vosko, 1998: 127)

「派遣勞動」的發展除了與勞動彈性化的運用有關之外,當然也脫離不了與市場供需因素之間的關係。

首先,「派遣勞動」等非典型工作型態的產生與整體大環境的變化有關。譬如,國際競爭、經濟低迷、國際貿易失衡所導致的失業問題使的雇主不願意也無力提供全時受薪的工作;產業結構的變遷,產業重心由製造業向服務業移轉;年輕的一代不願意選擇傳統朝九晚五的工作,而寧願選擇充滿變化、獨立與彈性的工作等等;都是導致「派遣勞動」等非典型工作型態發展的因素。(Cordova, 1986: 646-648)

就需求面而言,無疑地,雇主僱用派遣勞工最重要的原因之一是將企業員工人數控制在一定的規模,而不必隨著景氣變動而調整人力。其次,節省聘僱與解僱成本,尤其當世界各國普遍都有所謂聘僱安全的法規存在時,聘僱派遣勞工的交易成本必然是少於聘僱與解僱勞工的成本。聘僱派遣勞工可以讓企業專注於一般勞工的利益,並且可以讓一般勞工維持高昂的工作精神與士氣。(Willborn, 1997: 88-89) 此外,雇主可以透過「派遣勞動」方式滿足對特殊專長人員的需求,以避免專職人員的聘僱和達到節省勞動成本的目的。(Abraham & Taylor, 1996: 396) 其次,雇主可以透過「派遣勞動」方式暫時代替因病、因休假、因事或因懷孕待產及休養的勞工,不僅可以維持企業工作的正常推動與執行,也可以達到遵守母性保護與特別休假等勞動法令規定的目的。(Akyeampong, 1989: 43-44) 不過,有些學者認為,運用派遣勞工的長期成本會節省,如聘僱、解僱與訓練成本等,但是,短期成本不一定會減少。當然,另外一種可能性也不能加以排除,就是雇

主運用派遣勞工的目的之一係為找到合適的、可以長期僱用的員工。

雇主運用派遣勞工也未嘗沒有缺點，最顯著的缺點就是會影響到其他受雇員工的忠誠度和穩定性。(Vosko, 1998: 128-129) 因為，當雇主大量運用派遣勞工時，其他員工勢必會在心理上產生危機與不安全感，對於企業的忠誠度與向心力自然而然會受到影響。結果，員工工作士氣、工作品質（若派遣勞工訓練不夠）和企業整體利潤都會受到影響。(Hale, 1990: 39)

就供給面而言，無可諱言地，有些勞工會考慮透過「派遣勞動」的方式做為尋找穩定與長期性工作的跳板或過渡期，尤其是對於二度就業婦女及社會新鮮人而言，這樣的傾向較高。因為，對這些勞工而言，透過「派遣勞動」的方式，可以達到減少求職、尋職及應徵時間與成本的目的。(Akyeampong, 1989: 43-44) 當然，對有些勞工而言，「派遣勞動」可以滿足工作多樣化與時間彈性的需求。尤其對於婦女而言，「派遣勞動」可以達到家庭與工作兼顧的目的。此外，年輕學生與提早退休的勞工也十分肯定「派遣勞動」的彈性與多樣化。(Vosko, 1998: 129)

一般而言，天生不喜歡受約束的人，「派遣勞動」可以滿足他們經常變換工作環境的喜好。而具有專門技能的勞工，如翻譯人員、特別看護、電腦程式設計師等，也會透過派遣機構或私立就業機構來尋找工作機會，以減少尋找顧客的麻煩與時間。而對於年輕學生、天生不喜歡受約束的人、兼顧家庭與工作的婦女和具有專門技能的勞工這四類人，學者稱之為長期或永久性的派遣勞工 (Permanent dispatched workers)。(Polivka & Nardone, 1989: 13)

當然，相對於長期或永久性的派遣勞工，也有所謂短期性派遣勞工的存在，而這些勞工主要是想藉由「派遣勞動」找到長期、穩定性的工作。這些勞工大致上可以區分為兩種類型：一種類型的勞工是想要藉由「派遣勞動」充實工作經驗和技能，以便能找到長期、穩定的工作；而另一種類型的勞工則是因為找不到長期、穩定性的工作，除「派遣勞動」的工作型態之外別無選擇。後者多為一些缺乏技能的中高齡勞工、移民勞工和家庭婦女，這些人是最值得重視的一群。(Bronstein, 1991: 300; Polivka, 1989: 13)

三、「派遣勞動」對勞資關係的影響

「派遣勞動」對於勞資關係的可能影響，可大致區分為個別勞資關係及集體勞資關係的影響兩方面。

由於要派企業與派遣勞工之間沒有聘僱關係，再加上要派企業基於企業人數規模的考量，對於派遣勞工的需求將視市場景氣循環而定。因此，一旦市場景氣發生變化，在不負擔任何資遣費用或解僱責任的情況下，要派企業可以輕易切斷與派遣勞工之間的關係。比較其他非典型工作型態，「派遣勞動」對於個體層次的就業（聘僱）安全的影響最大。

其次，在勞工權益保障措施或制度欠缺的情況下，再加上勞動檢查人力的不足，派遣勞工的工作時間及安全衛生權益的維護極可能會受到不利的影響，這對於長期以來工作安全保障措施或制度的建立與維護會產生不利的影響。(Cordova, 1986: 652)

再其次，由於「派遣勞動」對於派遣勞工的影響之一就是所謂訓練機會的缺乏，以至於使的某些勞工無法找到長期、穩定的工作。顯然地，在訓練機會缺乏的情況下，勞工技術再生安全必然會受到影響。

最後，由於派遣勞工所從事的一般例行性的工作，因此，勞動條件往往與比要派企業自行雇用從事同樣工作的勞工要差，極可能形成同工不同酬的現象。(鄭津津，民87) 結果，會直間或間接導致受派企業勞動條件的惡化。

就集體勞資關係影響而言，根據研究顯示，非典型工作型態勞工多不具備勞工意識，在態度與行為上比較不具有參與工會組織的傾向。尤其對於派遣勞工而言，工作地點所面對的只是名義上的雇主，參與工會組織和進行團體協商的動機與態度也相對受到影響。此外，有些國家甚至以立法限制派遣勞工或非典型工作型態勞工參與其他勞工參與制度或機制的機會。例如，荷蘭、挪威和瑞典對於非典型工作型態勞工參與經營協議會或選舉董事會中勞工代表都有一些限制。立法的限制，再加上非典型工作型態勞工實務上參與的困難，非典型工作型態勞工的集體勞動關係發展前景越加顯的不樂觀，進而也會危及到一般勞工集體力量的發揮。(Cordova, 1986: 653-654) 自然而然，勞工代表性安全的措施或制度也會受到衝擊。

由於「派遣勞動」對於勞資關係的可能影響，如何就勞動政策或立法來加以補強或規範因而成為關注的議題。例如，誠如前述，「派遣勞動」對派遣勞工最大的負面影響就是訓練機會的缺乏，以及工作的穩定性和安全性不高。(Vosko, 1998: 129) 對不得不從事「派遣勞動」的勞工而言，在缺乏訓練機會的情況下，無法找到長期、穩定性的工作，而仍然必須繼續從事穩定性和安全性不高的「派遣勞動」工作。當然，也由於這些缺點的存在，才会有國際勞工組織私立就業組

織公約的通過、義大利一九六號法的訂定和法國、荷蘭、比利時工會組織與私立就業機構聯合組織之間團體協約的簽訂，(Bronstein, 1991: 294) 希望透過法律規定或團體協約的努力將派遣勞工可能受到的不利影響降至最低。(Biagi & Treu, 1997: 98-101)

此外，為避免派遣機構或私立就業機構有不當得利的情況發生，國際勞工組織於一九九七年通過的私立就業機構公約第四條特別規定，派遣勞工的結社自由權與團體協商權是不可以剝奪的。同時，在公約的第五條也規定，派遣機構對於派遣勞工不可以給於任何歧視或不公平待遇。此外，在公約第十一條又再度強調，會員國應採取必要措施保障派遣勞工的結社自由、團體協商、最低工資、社會保險福利、工作時間及其他勞動條件、訓練機會、職業安全及衛生、職業災害補償、母性保護與福利等權益。(ILO, 1997)

四、台灣地區「派遣勞動」發展概況

針對「要派企業」的調查發現可知，「要派企業」運用的「派遣勞工」多數為處於青壯年齡的女性，而且教育程度也不低。然而，由於這些「派遣勞工」所從事的多為行政性工作，所獲得的薪資條件很顯然地並不高。儘管這些「派遣勞工」有機會轉聘成為「要派企業」的正式或正職員工，但是平均而言比率並不高。這樣的結果顯然符合服務經濟的就業特色，即教育程度不低的女性從事一些低薪資、低技能的行政性的服務工作。(成之約，民91)

針對「派遣勞工」的調查發現可知，「派遣工作」係一個變動性與不穩定性較高的工作型態。由薪資與福利條件的決定來看，「派遣勞動」係一個由「要派企業」主導的市場。此外，「派遣機構」與「派遣勞工」多存在著「登錄型」的「派遣勞動」關係，亦即只有在派遣期間才存在著僱用關係。同時，對許多受調查的「派遣勞工」而言，「派遣」工作顯然只是一種過渡性的工作；有許多「派遣勞工」是想藉由「派遣」工作獲得工作經驗和探索自己的工作興趣。(成之約，民91)

此外，尚有一些實證調查發現值得敘述。根據實證調查發現，多數受調查的「派遣勞工」（約55.7%）對於「派遣工作是尋找非派遣全職性工作的跳板」的看法均予以認同。61.7% 的受調查「派遣勞工」表示，在沒有派遣工作的等待期間，「派遣機構」並沒有採取任何的措施。大多數（69.6%）的受調查「派遣勞工」瞭解目前派遣工作的薪資條件係由「要派企業」來決定的，其次則為「派遣機構決定」（15.7%）。（成之約，民91：54-57）

就學理而言，在「派遣勞動」關係中，「派遣機構」係「派遣勞工」的雇主，「要派企業」只是運用「派遣勞工」的「準雇主」。然而，透過調查，38.3%的受調查「派遣勞工」認為「要派企業」才是雇主，33.0%認為「派遣機構」和「要派企業」都是雇主，25.2%則認為「派遣機構」才是雇主。不論是在與「要派企業」員工相處或互動上，大多數的受調查「派遣勞工」都同意「從事派遣工作不影響和要派企業同事的相處」（79.1%）、「要派企業的同事不會有排斥感」（75.7%）與「擔任相同職務的要派企業同事不會有被替代的不安全感」（63.5%）。（成之約，民91：58-60）

根據另一項實證調查發現，當問及「目前的派遣工作的薪資由誰決定」時，大多數派遣勞工的答案都是「要派公司」，比率達64.3%。此外，有相當比率的「派遣勞工」（42.9%）認為「要派公司」才是他們的雇主，其次則是認為「派遣公司或機構」才是他們的雇主（35.7%），而認為兩者都是的派遣勞工比率達17.9%。（成之約，民93：32-33）

很明顯地，由以上的敘述，「派遣勞工」確實存在著雇主認同的問題。而究竟雇主認同問題產生的原因為何，是否會對「派遣勞工」的組織承諾產生影響，都是值得探究的課題。

為因應外在環境變遷，政府部門也會採取必要的策略來加以因應。大體上，與一般私營企業相同者，「業務或工作外包」經常成為政府部門所採取的策略之一。結果，「人力資源外部化」或「派遣勞動」顯然都是業務或工作外包策略下的產物。

事實上，參考其他國家經驗，政府部門經常採用「業務或工作外包」策略來因應環境的變遷。例如，法國便以「外包」的方式來達到人力資於彈性運用的目的；義大利政府則立法將政府部門受僱者（外交人員、軍人、地方首長、警察及大學教職人員除外）聘僱關係民營化，聘僱關係改由勞動契約和團體協約來加以規範。（Ozaki 1999: 8）事實上，我國也不例外。根據勞委會在2006年調查，政府部門僱用派遣勞動約佔四成的比例。而公部門運用派遣勞動的因素，最主要的因素為減少人事管理費用，其次依序為可機動調整人員配置、迅速找到適當人員、減少自行徵才手續、避免處理勞資爭議案件。

由於公、私部門對於人力運用的態度與立場有別，前者比較不會從績效考核觀點來要求員工的工作表現，工作因而相對較為穩定。因此，前述有關派遣勞工的承諾與認同結果是否也會呈現公、私部門的差異，確實值得分析與探討。

五、「組織承諾」與影響因素

組織承諾的概念源自於Whyte(1956)所著的「組織人(Organization Man)」，書中描述「組織人不僅為組織工作，並且隸屬於組織」；「組織承諾」是了解員工在組織內工作行為的一個要素。此後，研究組織的學者對於組織承諾的概念已經吸引他們相當大的注意，(Mathieu, J.E. and Zajac, D.M., 1990)他們相信對於離職與曠職的意向，組織承諾是主要的影響。此外，組織承諾的研究可以提供態度與行為連結的實證研究機會，並且協助企業透過員工對組織承諾的了解，尋求留住員工及增加員工績效的方法。

組織承諾的概念在學者的定義上相當分歧，最主要的原因在於各學者為了自己的研究目的而給予不同的定義及衡量方式。(丁虹，1987)

Porter、Steers、Mowday & Boulian(1974)和Porter W. & Smith F.J.(1979)認為組織承諾是指個人對某一組織認同與投入態度的相對強度，包括：1.對組織目標信仰與接受的強度；2.為組織利益付出額外努力的意願程度；3.很希望保有組織成員資格傾向之程度。Mowday等人為組織承諾下的定義及製作的量表是最廣為學者使用的。Mowday等人承襲Porter及Smith的觀念，將組織承諾定義為個人對一特定組織的認同及投入的相對強度，包含有三個因素（1）深信並接受組織的目標及價值（2）願意為組織付出相當的努力（3）強烈意願繼續成為該組織的一員。

Straw(1977)認為組織承諾可分為『態度性承諾』及『行為性承諾』兩種：

1. 態度性承諾：指個人對一特定組織之認同與投入的強度，它包括下列三個因素：

- (1.)價值承諾：對組織目標與價值的信仰和接受。
- (2.)努力承諾：願意為達成組織目標付出的努力。
- (3.)留職承諾：對繼續成為組織中的一份子的希望。

2. 行為性承諾：指個人受制於他自己過去的行為，而經由這種行為導致出一種信念，以支持他對組織的投入。(Salancik, 1977)比如當一個人進入組織一段時間後，投入了相當多的成本，如要離開此企業時會產生相當大的成本，年資越久的員工成本越大，因此會較不願意離開企業，對組織的行為承諾越大。

有關組織承諾之研究多以前因後果的方式探討；在眾多模式中以 Steers &

Porter(1979)針對 Straw(1977)的行為性承諾與態度性承諾所提出的理論模式最為完整，其將組織承諾之前因變項分為：

- 1.個人特質：指在特定環境下各種人口統計變項與人格特質，如年齡、教育程度及成就動機等。
- 2.工作特性：包含工作本身的特質、工作環境、薪資、工作之回饋性、自主性、技能性、未來性、內再報酬與自我實現等。
- 3.工作經驗：包含群體對組織的態度、組織的可靠性、工作聲望、個人所知覺之組織對其重視程度與滿意度等。

其後果變項為：離職、缺勤及工作績效等。

廣義而言，只要是跟工作有關的因素或屬性都可以稱之為工作特性。例如工作本身的性質、工作所處的環境、因工作所得的薪資與福利、工作安全性、工作回饋性、工作所需技能、工作自主性、工作挑戰性、工作中學習與發展的機會、工作的人際關係、以及工作所能獲得之內部報酬(含自我實現、滿足、成就及榮譽等因素)，皆屬於工作所具有的特性。(Seashores and Taber, 1975)同時工作本身所具有各種特性，對於滿足個人需求則是具有著不同程度的影響力。(薛偉鴻, 2000)

由於「工作特性」係影響「組織承諾」重要的前因變項之一，再加上「派遣勞動」工作特性的特殊，「派遣勞工」的「組織承諾」如何，確實令人好奇？

六、研究目的

由前述的說明可知，「派遣勞動」與傳統的僱用關係有著顯著的差異。傳統的僱用關係為「勞務提供與工資獲得」的對價關係，而「派遣勞動」三方當事人的互動顯然已經跳脫傳統「對價關係」的框框，進一步使得勞動關係更形複雜。

由文獻探討與實證研究發現，相較於一般勞工而言，「派遣勞工」的勞動條件與權益相對較低或較差。同時，相較一般勞工而言，由於「派遣勞動」工作特性使然，「派遣勞工」不僅要面對「派遣公司或機構」和「要派公司」共同雇主（Joint employer），是否因此而產生「組織承諾」問題，實在係一有趣且值得深入探討的議題。

由於「派遣勞動」有關政策與法制的討論已相當普遍，而且過去的研究也多著重於「派遣機構」、「要派企業」和「派遣勞工」三者之間的討論，對於「派

遣勞工」雇主認同與「組織承諾」等涉及勞資關係發展的議題相對是較忽略的。因此，本研究此次探討的重點將擺在「派遣勞工」雇主認同與「組織承諾」的分析上。藉由這樣的調查與分析，對於勞資關係和有關勞動政策的制訂必然有其參考價值。

言而總之，本研究的主要目的有以下三項：

第一、瞭解「派遣勞工」對「派遣機構」或「要派企業」存在著雇主認同的情形？

第二、瞭解「派遣勞工」對「派遣機構」或「要派企業」或兩者具有組織承諾？

第三、藉由以上的探討，進一步瞭解「派遣勞動」對於勞資關係發展的影響為何，並對政府提出有關的政策與策略規劃的建議。

貳、國內外研究情況

由於「派遣勞動」在國內尚處於一新興的議題，關於「派遣勞動」的研究多見於國外的文獻。

就國內的研究而言，多數的研究著重於「派遣勞動」所可能引發的問題，如鄭津津（民 87）和楊通軒（民 87）。根據研究顯示，「派遣勞動」所可能產生的問題包括：派遣機構中間剝削抽取不法利益的問題、派遣勞工僱用不安定的問題、派遣勞工與正職勞工差別待遇的問題、雇主責任不明確的問題和派遣勞工團結權保障的問題等。然而，前述作者僅是就法理面來加以分析，未就所稱之問題進行實證分析。

此外，陳正良（民 83）也提出一篇論文，闡述派遣勞工的僱用關係及勞動條件。在論文中，陳正良認為導致「派遣勞動」發展的原因有三點，包括政府勞動法規日益增加、員工對福利需求的增加和雇主為求管理的方便等。同時，在論文中，作者也同時將以往作者有關部分工時的調查發現進行再分析，以瞭解派遣勞工的勞動條件。然而，由於該調查並非是針對「派遣勞動」的研究，因而研究發現並不盡然能直接衍生到「派遣勞動」對於勞資關係的影響上。

邱駿彥（民 85）受行政院勞工委員會委託，曾就勞動派遣法律問題進行研究。不過，該研究係以日本「派遣勞動」的有關法規做為主要研究對象，對國內「派遣勞動」的現況與發展並未多做著墨。儘管如此，作者對於日本法規的分析仍然具有相當大的參考價值。

成之約（民 89、民 91）受國科會委託，針對台灣地區「派遣勞動」的發展及其對勞資關係與勞動政策的影響進行研究。此計畫區分為兩個階段，第一個階段係就「派遣勞動」在台灣及其他國家或地區發展的情形加以探討，第二階段則是針對「派遣機構」、「要派企業」和「派遣勞工」進行調查。透過這兩階段的研究，台灣地區「派遣勞動」發展的輪廓獲得一初步的描述。此外，成之約進一步受國科會委託（民 93），針對「派遣勞工」組織或加入工會的意向，以及現行工會接納或排斥「派遣勞工」的意向，進行深入的研究。不過，這幾項研究都未曾針對「派遣勞工」的組織承諾等議題進行討論。

翁玉珍（民 89）針對派遣員工做過調查研究，調查係以「要派企業」所運用的派遣勞工為對象。蔡博全（民 89）的研究，不僅以派遣勞工作為調查的對象，也將「要派企業」列入調查的對象。不過，這兩項研究都係以人力資源管理和運用的角度來探討「派遣勞動」有關的問題，「派遣勞工」的組織承諾則不是探討的重點。儘管如此，這兩項研究也提供相當多與可貴的參考資訊。

在國外研究方面，由於研究資料相當豐富，僅就其中的少數論文及研究加以敘述及討論。

Biagi 和 Treu（1997）的論文係以探討義大利於一九九七年所通過的一九六號法（Law 196）為對象，文中敘述義大利一九六號法通過的背景，也敘述了該法的重點。簡言之，由於訓練不足是派遣勞工所可能面對的負面影響，一九六號法特別課以派遣機構責任，要求派遣機構必須提撥訓練基金以協助派遣勞工工作技能的提昇。

Vosko（1997、1998）分別以兩篇文章來說明國際勞工組織和北美自由貿易區（NAFTA）和歐洲聯盟（EU）對於派遣勞動發展的重視。對於派遣勞動的發展，這些國際性及區域性組織莫不希望透過適當的政策與立法以保障派遣勞工個別與集體勞動權益。然而，強調保障之餘，這些國際性及區域性組織仍然戒慎恐懼，希望保護政策與立法的付諸實施不會影響到勞動彈性化的發展趨勢。

Willborn（1997）、Cordova（1986）和 Bronstein（1991）等人的三篇文章著重於派遣勞動的發展對於聘僱安定與勞資關係的可能影響。具體而言，由於派遣勞動不僅係一非典型聘僱關係，同時更是一不安定的聘僱關係，派遣勞工可能從事的多是一些低工資、低技能的工作，再加上派遣勞工集體勞動意識的缺乏和可能被排除於集體勞動制度保障之外，派遣勞工勞動權益保障的前景堪慮。由於派遣勞工勞動權益保障不足，一般屬於傳統聘僱關係的勞工也可能因而受到負面影

響。換言之，倘若派遣勞工無法獲得適當的保障，在不必負擔太多聘僱和解僱成本的情況下，派遣勞工的聘僱或有可能會危及到一般屬於傳統聘僱關係勞工的聘僱安定及工作穩定。

總而言之，雖然國外有關「派遣勞動」研究的範圍與數量相當的廣，卻依舊是以國外的例子做為研究的重點與方向，不盡然能符合我國的發展現況。然而，國外研究資料不僅對於瞭解「派遣勞動」發展的一般趨勢可以提供實質的幫助，對於本研究的研究方向與重點也可以提供相當的參考價值。

在有關工作特性與組織承諾之相關研究方面，Stone & Poter(1975)曾以美國西方公司的員工為研究對象，其研究指出個體的工作態度與工作特性具有相關性，其中工作特性會影響組織承諾。Steers(1977)的研究則發現工作完整性、回饋性、選擇性的互動皆與組織承諾呈現相關性。同樣的，Glisson & Durick(1988)以人力服務工作者為研究對象，其結果顯示工作特性與組織承諾有關，尤其是以工作特性中的技能多樣性及工作明確性的影響最為顯著。

國內學者的研究如余安邦(1980)、呂紀嘉(1982)、黃開義(1984)、鍾惠智(1992)與柯際雲(1995)等分別以企業組織員工、銀行行員、工程師或採個案研究的方式，研究工作特性與組織承諾的關係，其結果亦支持工作特性與組織承諾的正向關係。

另將國內近年關於工作特性(勞動條件)與組織承諾關係之研究整理如下表：

表 1-1 國內近年工作特性與組織承諾關係之相關研究

年代	研究者	工作特性 構面	組織承諾 構面	研究對象 及樣本	結果
89	邱瑤琪	福利制度 彈性	組織承諾 離職意願 工作滿意 感	23 家公司 /475 份	組織承諾、工作滿意感與員工福利滿意度間具正向關係；離職意願與員工福利滿意度間具負向關係
90	林宜珍	工作特性	組織承諾 工作滿足	流通業 793 份	工作類型上，正職員工之外在工作滿足顯著高於兼職員工，兼職員工在組織承諾變項的向心力卻顯著高於正職員工。而工作特性、管理模式與工作滿足及組織承諾

					間均具有顯著的正向關係存在；工作特性中的工作挑戰性、工作合作性、工作負荷性等各構面均對於工作滿足與組織承諾間達到顯著正向影響；管理模式中，則以升遷發展、薪資福利的正向顯著影響效果最大，而績效評核則對組織承諾產生顯著負向影響
91	許永忠	員工福利	組織承諾	台灣北部 51家大型 企業/人資 主管 51 份；員工 184份	1.員工福利措施對於組織承諾、福利滿足、福利成效之員工態度均未達到顯著水準，唯員工休假之例假日與員工態度之工作投入具有顯著的關聯性 2.在服務性福利與員工參與程度方面，當服務性福利措施越多且員工參與程度越高時，則員工態度之組織承諾、福利滿足、工作投入與福利成效等四個變相有顯著關聯性。
91	楊聿慈	保健因子	離職	企業中的 管理者 /135位	保健因子及其各構面與離職傾向之間成負相關，表示管理者若對保健因子各構面同意度越高的話，則離職傾向就會降低。其中公司政策與行政和離職傾向的相關性最高，而整體的保健因子與離職傾向的相關性次高，工作保障與離職傾向的相關性為第三高，此外與屬下關係與離職傾向的相關性為最低。
91	張峰銘	薪資制度	組織承諾	鍋爐製造 從業人員 /232份	1.企業員工之組織承諾愈高，則他們的工作績效也愈高，兩變項間呈現顯著的正向相關性及影響性。 2.企業員工之薪資制度認知愈高，則他們的工作績效也愈高，兩變項間呈現顯著的正向相關性及影響性。 3.企業員工之薪資制度認知愈高，則他們的組織承諾也愈高，兩變項間呈現顯著的正向相關性及影響性。

					4.企業之薪資制度除了直接影響工作績效之外，也會透過組織承諾而影響工作績效。
--	--	--	--	--	--

資料來源：本研究整理

使用派遣勞動的利弊除了在法學界引起討論之外，也出現在企業人力資源管理的討論上，國內外亦有許多學者加以探討。其中，許多研究皆指出，由於派遣勞動的特殊型態，使得派遣勞工在心理無法建立起對組織的認同感或依附感。因為派遣勞動多為短期契約的性質，一旦完成工作任務即離開工作地點，如此便難以對要派單位產生歸屬感與發展出組織承諾；(Mir, Mir& Mosca,2002)而派遣勞工與派遣公司的關係，因為多為登錄型的派遣形式，只有在有工作的情況下才隸屬派遣公司，故一般而言，派遣勞工亦難以對派遣公司產生歸屬感與組織承諾。另外，有學者從派遣勞動擁有雙重雇主的特殊性探討，因為雙雇主的情況，極可能造成員工組織承諾或忠誠度模糊與複雜化。(Gallagher,1999)劉曉盈(2005)以派遣勞工工作角色身分的認知來探討與組織承諾間的關係，發現福利提供不足容易使派遣員工感受不平等待遇，且嚴重影響其對組織承諾的認知，而派遣勞動雙雇主之特性亦造成派遣員工對組織承諾的模糊與複雜化。

從社會交換理論來看，員工會以「互惠」的原則下，表現出應有的表現，換言之，一旦派遣員工無法從組織所提供的條件誘因獲得所需，就極易改變其行為與心理態度。許多學者的研究指出，若員工對工作缺乏安全感，則容易影響工作品質，而薪資福利亦是影響工作安全感的原因之一。派遣勞工特殊的工作型態，除了工作缺乏保障、薪資福利可能不如正職者優渥，還可能受到要派單位的正職員工排斥，均容易影響派遣員工的工作品質、績效或是組織承諾。陳昭偉(2003)以嘉義縣政府中的約聘僱、臨時人員或外包、派遣等員工為研究對象，探究對工作單位組織承諾一文中，即發現政府機關人員對工作穩定、薪資、福利的感受和組織承諾呈現正相關。因派遣勞動的不穩定及缺乏前瞻性因素，從事派遣勞動的派遣勞工對於雇主則較無認同感與忠誠度，在工作表現上產品品質往往也不如經常性僱用的勞工來得忠實與實在。(馮飛耀，2002)祝康偉(2006)探討在相同工作地點的正職員工與派遣員工的組織承諾與工作投入狀況，發現派遣員工的組織承諾、工作投入均叫正職人員低，若要派公司給予派遣人員的福利措施條件越趨於正職員工，則會提高派遣人員的組織承諾與工作投入。

而一旦缺乏組織承諾，則在工作表現上，容易產生缺勤、離職、怠工等行為，

也可能降低工作績效。對於派遣的工作型態而言，彈性的人力資源調配也意味著隨時沒有工作的風險，(曹采華，2001)是否能繼續工作，除了端看派遣員工的表現外，亦和派遣公司所取得的派遣契約有關。在如此不確定的情形下，派遣員工不易有長期在要派單位或派遣公司工作的打算，加上派遣工作性質多屬於非核心、簡易缺乏挑戰性的工作，因此很容易使得派遣員工對工作缺乏安全感與認同感，且對要派單位或派遣公司缺乏組織承諾，除了可能不像正職人員對公司盡心盡力外，亦可能出現流動率高的情形。Allan 及 Sienko(1998)認為臨時人員因為任期的限制，因此與雇主間無法產生長期的依附關係，不易有一份子的感覺。

Bishop 等人(2002)發現，當臨時員工感受到組織視其為可拋棄時，勞動者難以與組織建立關係。Carrell 等人(1995)因而對臨時人員的信賴度與忠誠度提出質疑。但有學者認為從事派遣的原因亦是影響組織承諾的因素之一，如果因為派遣時間彈性、或是希望兼職提高收入之人，對於組織依附關係較小，組織承諾可能不高，若是因想進入該公司而從事派遣，或是有機會成為正職人員的希望時，臨時人員便會努力表現並有良好的組織承諾，以爭取契機成為正職人員。(Gomez-Mejia et al., 1995)

除了影響派遣勞工對組織的組織承諾外，有學者認為運用派遣勞動也可能影響正職人員的組織承諾。成之約(2000b)認為，企業大量使用派遣勞工會影響其他員工工作態度，使其因心理上的不安全感導致忠誠度下降。但亦有學者認為，運用派遣勞動可能有助於企業內勞動者良性競爭，而提升員工忠誠度。(孫茄綾，2000)

參、研究方法與限制

本研究的主要目的係在探討「派遣勞工」組織承諾問題，為達此目的，本研究採用的研究方法包括：

- 一、文獻探討：蒐集和分析「組織承諾」和「派遣勞動」研究的有關文獻，以做為問卷設計的參考。
- 二、問卷調查：將針對派遣勞工進行問卷調查，以瞭解「派遣勞工」雇主認同與組織承諾有關問題。

在執行問卷調查過程中，由於無法掌握「派遣勞工」的名單，因此，將透過「要派機構」將問卷發放出去。

第二章 問卷調查發現與分析

壹、分析架構

綜觀對派遣勞動提出的見解與研究結論，儘管意見不同，卻一致同意派遣勞動的特殊性的確與其對派遣公司、要派單位的組織承諾有相關性，並進而影響其後續所表現出來的行為。對於缺乏組織承諾的員工來說，其所表現出來的行為，可能出現怠工、流動率高、無法對工作投入等現象，因此，了解組織成員對組織承諾的認知有助於協助整個組織更完善的運作。企業、公部門在追求彈性、節省成本而運用派遣勞動之時，對正職員工、派遣員工都會造成影響，因此，如何藉由人力資源管理的方法來使整體獲得共識，在節省成本、彈性運用勞動力下亦能完成組織目標、達成整體績效，乃是整個組織單位在運用派遣人力之時所需考量的。

影響組織承諾的變項相當多，其中工作特性對組織承諾的影響亦有相當完整的理論背景。在探討派遣勞動組織承諾的相關研究中，鮮少學者專以工作特性來檢視與組織承諾間的關係，而作者收集文獻、以及許多理論基礎的支持下，本研究認為以工作特性作為探討派遣勞工組織承諾的前置變項實有探討之價值。其原因在於派遣勞動乃屬於特殊的工作型態，與以往傳統的僱用關係有相大大的差異，不論是薪資、福利，或是工作型態、勞動條件等均有諸多不同。而工作特性泛指所有與工作相關的屬性，因此可將派遣勞動這些特殊的工作情形納入工作特性此一變項中討論。

基於此，本研究將針對派遣勞工特殊的工作特性狀況，探討其與組織承諾間的相關性，在如此特殊的工作特性下是否會影響派遣勞工對派遣公司或是要派單位的組織承諾乃為本研究所欲討論的重點。而在派遣勞動工作特性中本研究將之區分為三個構面加以探討，第一個構面為勞動條件，泛指派遣勞工的工作內容、薪資、福利、教育訓練之機會等；第二個構面為工作保障，指派遣勞工對於派遣工作的安全感為何、穩定性的看法；第三個構面為心理層面的感受，指派遣勞工在要派單位或派遣公司心理層面的感受狀況，包括人際關係互動、公平待遇等。

本研究假設派遣勞工對工作特性的認知將會影響及其對派遣公司與要派單位組織承諾，並將「個人屬性」一併納入探討，依此建構本研究之研究架構如圖 2-1：

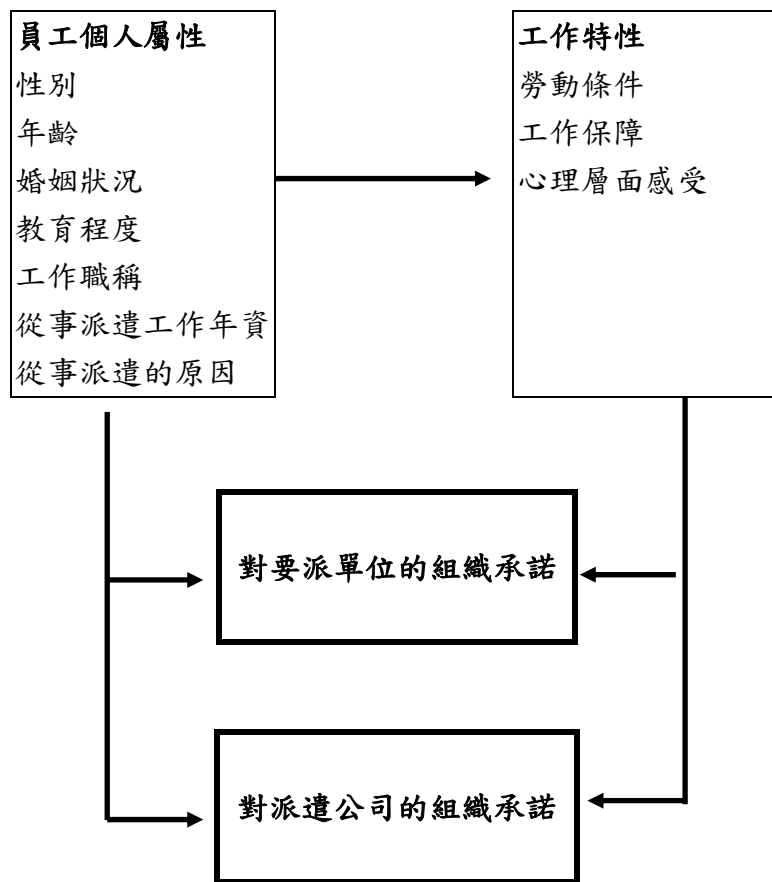


圖 2-1 本研究分析架構

貳、調查與問卷設計

一、研究假設

根據研究動機與研究架構、文獻探討之後，本研究將透過問卷調查結果檢驗下列各各項假設是否成立：

假設一：派遣勞工的個人特質對工作特性之知覺有差異。

假設二：派遣勞工的個人特質對要派單位之組織承諾有差異。

假設三：派遣勞工的個人特質對派遣公司之組織承諾有差異。

假設四：派遣勞工工作特性對要派單位之組織承諾有差異。

假設五：派遣勞工工作特性對派遣公司之組織承諾有差異。

二、研究變項操作定義

(一) 工作特性

工作特性一般泛指所有與工作相關之因素或屬性，由於本研究對象為派遣勞工，而派遣勞動與以往勞動型態有所差異，因此這個部分將針對派遣勞工的工作特性各種情況，歸納為三個構面，分別為勞動條件、工作保障、心理層面感受。在勞動條件部分，因為派遣勞動乃非典型勞動型態之一，相對於正職員工，可能會有薪資福利較低、工作內容繁瑣且非核心、缺乏教育訓練的機會等，故設計此一構面來測量派遣勞工對勞動條件的認知。工作保障部分，由於派遣勞動型態多為短期、不穩定型態，因此派遣勞工容易有缺乏工作安全感、時常更換工作地點等疑慮，因此設計第二個構面測量派遣勞工對工作保障的認知。最後，因考量派遣勞工在工作場所內心理層面的感受，例如與要派單位正職人員間的互動關係、所受到的對待、和派遣公司間的互動情況等，故設計心理層面此一構面予以測量。

- (1) 勞動條件：指派遣勞工工作內容的重要程度與負荷量、薪資以及要派單位、派遣公司提供教育訓練的機會狀況。
- (2) 工作保障：指派遣勞工對於這份派遣工作，工作安全感、穩定性的看法。
- (3) 心理層面：指派遣勞工在要派單位或派遣公司心理層面的感受狀況，包括人際關係互動、公平待遇等。

(二) 組織承諾

由於各家學者對於組織承諾的觀點有不同的定義，本研究採用Porter, Steers, Mowday, & Boulian (1974)的看法，將組織承諾視為組織成員對組織目標與價值觀的認同，並願意為組織付出額外努力，明確的希望繼續成為組織中的一份子。

(三) 個人特性

這部份的個人特性包括性別、年齡、教育程度、婚姻狀況、是否初次從事派遣工作、在目前要派單位服務的時間、從事的工作類別、從事派遣工作有多少時間及從事派遣的主要原因等。（請見附錄一有關問卷內容）

三、研究變項衡量工具

本研究採問卷調查法，以問卷資料作為研究之依據，以檢驗研究假設是否

成立，藉以探討個人特質、工作特性與組織承諾間的關係。

問卷內容分為四大部分，第一部分為派遣勞動的工作特性，第二部分為測量政府部門派遣勞工對政府部門組織承諾的態度，第三部分為測量政府部門派遣勞工對派遣公司組織承諾的態度，第四部份為受訪派遣勞工的基本資料，可供檢驗不同個人特質的認知差異；茲將調查問卷的內容分述如下：

(一) 工作特性量表

因派遣勞工與以往勞動型態有所差異，因此這個部分乃針對派遣勞工的工作特性設計出量表，共計14題，分別衡量勞動條件(第2、3、5、6、10、11小題)、工作保障(第1、4、12、14小題)、心理層面感受(第7、8、9、13小題)。每一題採五點量表法，將「非常不同意」、「不同意」、「沒意見」、「同意」、「非常同意」等五個等級，分別給予1至5分；其中，第2、6、9小題為反向計分題。

(二) 對要派單位組織承諾量表

問卷第二部分主要測量派遣勞工對於要派單位的組織承諾，此部分組織承諾量表，主要採用Porter, Streers, Mowday, & Boulian等人於1974年發展出組織承諾量表(Organizational Commitment Questionnaire, OCQ)，再根據研究個案情況加以修改而成。量表合計共8道題目，每一題採Likert 五點量表法，將「非常不同意」、「不同意」、「沒意見」、「同意」、「非常同意」等五個等級，分別給予1至5分，其中第5.7.8小題為反向設計題。

(三) 對派遣公司之組織承諾量表

問卷第三部分測量派遣勞工對派遣公司之組織承諾，組織承諾量表與第二部份相同，量表合計共8道題目，每一題採五點量表法，將「非常不同意」、「不同意」、「沒意見」、「同意」、「非常同意」等五個等級，分別給予1至5分；其中，第3、7小題為反向計分題。

參、樣本分析

一、研究對象

由於本研究的目的是在探討工作於政府部門派遣勞工的個人屬性、工作特性與組織承諾間的關聯性；本研究係以行政院勞工委員會職業訓練局及其所屬的職訓中心和就服中心的派遣勞工為研究對象。

透過職訓局的協助進行問卷發放，共發出1,031份問卷。問卷發放期間為2007年1月20日至2007年2月8日，共回收801份問卷，扣除其中缺漏答題數過多、完全未填達等無效問卷36份，總計共得有效問卷765份；有效回收率74.19%。問卷詳細收發情形如下表2-1：

表2-1 調查對象分布情形與問卷發放、回收狀況

單位名稱	派遣勞 工人數	發放數	回收數	回收比率
綜合規劃組	15	15	15	100%
公共訓練組	11	11	5	45%
企業訓練組	6	6	4	67%
身心障礙者 就業訓練組	1	1	1	100%
就業輔導組	12	12	10	83%
外勞作業組	59	59	41	69%
資訊室	6	6	5	83%
秘書室	3	3	3	100%
會計室	1	1	1	100%
電話服務中心	31	31	27	87%
泰山職訓中心	32	32	27	84%
北區職訓中心	19	19	14	74%
中區職訓中心	40	40	21	53%
南區職訓中心	12	12	7	58%
桃園職訓中心	16	16	16	100%
台南職訓中心	17	17	6	35%
北基宜花金馬區就服中心	262	262	208	79%
桃竹苗區就服中心	96	96	96	100%
中彰投區就服中心	127	127	102	80%
雲嘉南區就服中心	124	124	118	95%
高屏澎東區就服中心	141	141	74	52%
合計	1,031	1,031	801	77.6%

資料來源：本研究整理。

二、基本資料敘述

(一) 性別

本研究有效問卷的分布狀況，在性別上，男性人數168人，佔22.2%，女性人數588人，約佔77.8%。（請見表2-2）

表 2-2 調查對象：按性別分

項目	次數	百分比
男性	168	22.2
女性	588	77.8
合計	756	100.0

資料來源：同表 2-1。

(二) 年齡

在年齡部分，25歲或以下人數有86人，約佔11.4%；26-30歲有200人，約佔26.5%；31-35歲有84人，約佔11.1%；36-40歲有62人，約佔8.2%；41-45歲109人，約佔14.4%；46-50歲有105人，約佔13.9%，50歲以上共109人，佔14.4%。（請見表2-3）

表 2-3 調查對象：按性別分

項目	次數	百分比
25 歲或以下	86	11.4
26-30 歲	200	26.5
31-35 歲	84	11.1
36-40 歲	62	8.2
41-45 歲	109	14.4
46-50 歲	105	13.9
51 歲以上	109	14.4
合計	755	100.0

資料來源：同表2-1。

(三) 教育程度

教育程度方面，因國中及以下人數較少，故合併於高中(職)。高中(職)及以下人數154人，約佔20.1%；專科人數187人，約佔24.5%；大學人數379人，約佔49.7%；研究所及以上有43人，約佔5.6%。（請見表2-4）

表 2-4 教育程度次數分配表

項目	次數	百分比
高中(職)	154	20.1
專科	187	24.5
大學	379	49.7
研究所及以上	43	5.6
合計	763	100.0

資料來源：同表2-1。

(四) 婚姻狀況

在婚姻狀態方面，已婚人數383人，約佔52.1%；未婚人數323人，大約佔43.9%；其他情形29人，為3.9%。（請見表2-5）

表 2-5 婚姻狀況次數分配表

項目	次數	百分比
已婚	383	52.1
未婚	323	43.9
其他	29	3.9
合計	735	100.0

資料來源：同表2-1。

(五) 初次從事派遣工作者

在回收有效問卷中，初次從事派遣工作的人數有98人，約佔13.0%；非初次

從事派遣工作的人有658人，佔87.0%。（請見表2-6）

表 2-6 此份派遣工作為初次從事派遣工作次數分配表

項目	次數	百分比
是	98	13.0
否	658	87.0
合計	756	100.0

資料來源：同表2-1。

(六) 派遣勞工在現任要派單位服務的時間

派遣勞工在現任要派單位中服務時間的部份，以未滿6個月人數最多，共241人，約佔31.6%；其次為6個月以上~未滿1年，共196人，約佔25.7%；1年以上~未滿2年的人數147人，約佔19.3%；2年以上~未滿3年者共89人，約佔11.7%；3年以上有90人，約佔11.8%。（請見表2-7）

表 2-7 在現任要派單位服務的時間

項目	次數	百分比
未滿6個月	241	31.6
6個月以上~未滿1年	196	25.7
1年以上~未滿2年	147	19.3
2年以上~未滿3年	89	11.7
3年以上	90	11.8
合計	763	100.0

資料來源：同表 2-1。

(七) 工作職稱

在所從事的派遣工作職稱部分，專案經理共14人，約佔1.9%；業務督導38人，約佔5.1%；業務輔導241人，約佔32.7%；其他共445人，佔60.3%。（請見表2-8）。其中，職稱為「其他」的因比例過高，經調查多為「就業服務人員」、

「就業多媽媽」等第一線人員居多。

表 2-8 現任派遣工作的工作性職稱

項目	次數	百分比
專案經理	14	1.9
業務督導	38	5.1
業務輔導	241	32.7
其他	445	60.3
合計	738	100.0

資料來源：同表2-1。

(八) 從事派遣工作累積年資

從事派遣工作累積的時間部分，未滿6個月的人數有240人，約佔31.6%；6個月以上～未滿1年人數有167人，佔22.0%；1年以上～未滿2年者共147人，佔19.3%；2年以上～未滿3年有99人，約佔13.0%；3年以上～未滿4年共77人，約佔10.1%；4年以上～未滿5年有11人，約佔1.4%；5年以上共19人，約佔2.5%。

(請見表2-9)

表 2-9 到目前為止從事派遣工作累積的時間

項目	次數	百分比
未滿6個月	240	31.6
6個月以上～未滿1年	167	22.0
1年以上～未滿2年	147	19.3
2年以上～未滿3年	99	13.0
3年以上～未滿4年	77	10.1
4年以上～未滿5年	11	1.4
5年以上	19	2.5
合計	760	100.0

資料來源：同表2-1。

(九) 從事派遣工作主要因素

根據回收有效問卷的調查結果，從事派遣工作主要因素方面，派遣的特殊性(如：彈性、自由)共45人，佔6.0%；想進入政府單位做事者共143人，約佔19.1%；想嘗試不同的職場環境與經驗有309人，佔41.4%；想了解自己是否合適該職務的人共73人，佔9.8%；無更好的工作機會的有116人，約佔15.5%；其他因素有61人，佔8.2%。（請見表2-10）

表 2-10 從事派遣工作最主要的因素次數分配表

項目	次數	百分比
派遣的特殊性(如：彈性、自由)	45	6.0
想進入公家單位做事	143	19.1
想嘗試不同的職場環境與經驗	309	41.4
想了解自己是否合適該職務	73	9.8
無更好的工作機會	116	15.5
其他	61	8.2
合計	747	100.0

資料來源：同表2-1。

肆、敘述性統計與分析¹

一、工作特性

(一) 工作特性之勞動條件

透過「工作特性中勞動條件」構面的分析，可以瞭解派遣勞工對其工作內容、薪資和教育訓練的認知情形。根據表 2-11 的結果顯示，各項平均數係介於 2.99 到 3.92 之間，整體平均數為 3.47，大於 3；顯示出派遣勞工對派遣工作提供的勞動條件具一定程度的認知。調查結果顯示，大部分派遣勞工同意其薪水較相同職務者少，此份派遣工作具重要性且負荷量適中；即使為派遣的勞工，要派單位仍有提供教育訓練。

¹ 平均數越高代表該題項較為受試者所重視，標準差越小代表受試者對該題項的看法較一致。

表 2-11 工作特性之勞動條件分析

構面	題目	非常不同意 (%)	不同意 (%)	沒意見 (%)	同意 (%)	非常同意 (%)	平均數	標準差	整體平均數
勞動條件	2.我覺得現在所從事的並非是內容簡單且反覆性高的工作。	3.7	26.8	18.5	44.8	6.3	3.23	1.03	3.47
	3.我的工作讓我有身負重任的感覺。	1.3	5.6	19.8	54.9	18.3	3.83	0.83	
	5.我覺得我每天的工作量適中，不會讓我有無法負荷的感覺。	2.1	21.3	27.4	43.9	5.3	3.29	0.93	
	6.這份派遣工作的薪水和其他類似工作比較，我的薪水沒有比較少。	4.2	21.0	47.8	25.5	1.4	2.99	0.83	
	10.在派遣的型態下，我的要派單位仍願意提供教育訓練的機會。	1.4	2.9	15.5	62.6	17.6	3.92	0.75	
	11.派遣公司會培養我在工作上所需的知識、技能。	3.8	11.9	21.0	51.2	12.1	3.56	0.97	

資料來源：同表 2-1。

(二) 工作特性之工作保障

「工作特性中工作保障」構面，主要想瞭解派遣勞工對派遣工作安全感的認知。此構面平均數介於 2.80 到 3.89 間，整體平均數為 3.09，大於 3。(請見表 2-12) 從各小題之平均數來看，受測者對工作保障的認知稍嫌薄弱，顯示大多數派遣勞工對派遣型態的工作存有不安的疑慮。

表 2-12 工作特性之工作保障分析

構面	題目	非常不同意 (%)	不同意 (%)	沒意見 (%)	同意 (%)	非常同意 (%)	平均數	標準差	整體平均數
工作保障	1.我能接受時常更換工作地點，到不同要派單位工作的情形。	7.1	39.6	21.9	28.7	2.8	2.80	1.01	3.09
	4.我在要派單位的工作內容與當初派遣公司告知我的工作內容一致。	0.5	5.4	15.4	60.9	17.7	3.89	0.76	
	12.我不擔心隨時被資遣或解僱。	15.2	31.2	23.1	25.6	4.9	2.74	1.44	
	14.我的派遣公司會在我沒工作時，和我保持聯絡並繼續幫我尋找下一個工作。	7.1	17.2	55.3	16.3	4.1	2.93	0.88	

資料來源：同表 2-1。

(三) 工作特性之心理感受

「工作特性中的心理感受」構面，如表2-13所示，平均數介於2.83到3.37間，整體平均數為3.25，大於3。顯示出派遣勞工對於派遣工作有還不錯的心理感受，多數派遣勞工認為其所付出的努力與所得的待遇相當，但卻與要派單位中的正職員工有所差別；多數派遣勞工不認為有受到正職員工排斥的情形；而其派遣公司會在需要時提供協助。

表 2-13 工作特性之心理感受分析

構面	題目	非常不同意 (%)	不同意 (%)	沒意見 (%)	同意 (%)	非常同意 (%)	平均數	標準差	整體平均數
心理層面	7.我對工作付出的努力與我所得到的待遇是平衡的。	2.8	18.4	36.4	39.6	2.8	3.21	0.87	3.25
	8.我覺得我在要派單位受到的待遇與要派單位中的正職員工沒有差別。	7.5	35.5	26.6	26.7	3.7	2.83	1.02	
	9.我感覺不到要派單位的正職員工對我的排斥感。	1.4	10.2	28.3	46.5	13.5	3.60	0.89	
	13.我的派遣公司會主動關心我在要派單位的工作狀況，或在我需要時提供協助。	5.5	13.9	27.7	43.6	9.3	3.37	1.01	

資料來源：同表 2-1。

二、組織承諾之敘述性分析

(一)對要派單位之組織承諾

派遣勞工對要派單位之組織承諾平均數介於2.43至3.95間，整體平均數為3.48，大於3，可以發現派遣勞工對於要派單位的組織承諾有一定程度的認同。(請見表2-14)

表2-14 對要派單位之組織承諾分析

	題目	非常不同意 (%)	不同意 (%)	沒意見 (%)	同意 (%)	非常同意 (%)	平均數	標準差	整體平均數
組 織 承 諾	1.我願意付出額外的努力，以協助要派單位的業務發展。	0.5	3.1	14.1	64.8	17.4	3.95	0.69	3.48
	2.我會對朋友說，我現在服務的要派單位是個相當理想的工作場所。	2.0	7.9	21.1	55.4	13.6	3.71	0.86	
	3.在這次派遣工作完成後，我仍願意繼續留在要派單位做事。	1.3	3.8	21.1	58.9	14.9	3.82	0.77	
	4.我覺得要派單位的價值觀跟我的價值觀非常接近。	2.1	10.1	33.3	43.3	11.2	3.51	0.89	
	5.即使工作性質及條件類似，我也不會到別的要派單位工作。	7.1	56.8	23.1	11.5	1.4	2.43	0.84	
	6.此要派單位能鼓舞我發揮最好的工作表現。	1.7	7.8	28.1	50.0	12.4	3.64	0.85	
	7.我覺得繼續留在此要派公司工作，會有前途。	4.9	15.3	35.7	36.4	7.8	3.27	0.97	
	8.我認同我的要派單位對待員工的方式。	1.4	8.0	35.7	45.7	9.2	3.53	0.82	

資料來源：同表2-1。

(二)對派遣公司之組織承諾

派遣勞工對派遣公司之組織承諾平均數介於3.28至3.67間，整體平均數為3.49，大於3。因此，派遣勞工對於派遣公司的組織承諾有一定程度的認同。(請見表2-15)

表 2-15 對派遣公司之組織承諾敘述統計分析表

	題目	非常不同意 (%)	不同意 (%)	沒意見 (%)	同意 (%)	非常同意 (%)	平均數	標準差	整體平均數
組 織 承 諾	1.我覺得我的派遣公司是間好公司，值得我努力工作。	2.7	6.8	34.4	44.8	11.2	3.55	0.87	3.49
	2.我會對朋友說，我現在服務的派遣公司是個相當理想的工作場所。	3.4	8.9	32.4	44.6	10.7	3.50	0.92	
	3.我對派遣公司是有忠誠可言的。	3.0	10.5	26.9	41.0	16.5	3.60	0.98	
	4.在這次派遣工作完成後，我仍願意繼續留在這家派遣公司，接受派遣工作的任務。	2.9	8.9	33.6	45.8	8.9	3.50	0.88	

諾	5.我覺得派遣公司的價值觀跟我的價值觀非常接近。	3.4	13.4	42.0	33.9	7.3	3.28	0.90
	6.我很高興我應徵派遣工作時是選擇這間派遣公司。	2.6	7.6	38.6	41.9	9.3	3.48	0.86
	7.我認同我的派遣公司對待員工的方式。	2.5	10.1	38.1	42.5	6.8	3.41	0.85
	8.我很關心我的派遣公司未來發展。	2.1	6.0	28.1	50.8	12.9	3.67	0.85

資料來源：同表2-1。

伍、各變項間相關分析

以下係依問卷調查所取得的資料，探討本研究各變項之間的相關性，以驗證各研究假設是否成立。

一、個人特質對工作特性之差異性分析

此部分主要探討派遣勞工之個人特質對工作特性的認知是否具有顯著差異，以驗證假設一：派遣勞工的個人特質對工作特性之知覺有差異。

在「性別」方面，經由T檢定得知在工作特性的構面中，性別對「勞動條件」、「工作保障」、「心理層面」與「整體工作特性」皆無顯著的差異。（請見表2-16）

表2-16 性別對工作特性構面之差異分析表

自變項 依變項	性別		T值	P值
	男性 (平均值)	女性 (平均值)		
勞動條件	3.37	3.49	-2.84	0.006
工作保障	3.11	3.07	0.61	0.538
心理層面	3.17	3.27	-1.81	0.071
整體工作特性	3.24	3.30	-1.48	0.138

資料來源：同表2-1。

註：*表示 $p < 0.05$ **表示 $p < 0.01$ 。

在「年齡」方面，如表2-17所示，經由單因子變異數分析檢定得知在工作特性的構面中，年齡對「勞動條件」、「工作保障」、「心理層面」與「整體工作特性」等皆有顯著性差異。進一步利用Scheffe多重比較得知，在「整體工作特性」、「勞動條件」、「工作保障」中，41歲以上派遣勞工的認知要高於30歲以下的派遣勞工。

表 2-17 年齡對工作特性構面之差異分析

自變項 依變項	年齡							F值	P值
	1	2	3	4	5	6	7		
	25歲 以下 (平均 值)	26-30 歲 (平均 值)	31-35 歲 (平均 值)	36-40 歲 (平均 值)	41-45 歲 (平均 值)	46-50 歲 (平均 值)	51歲 以上 (平均 值)		
勞動 條件	3.20	3.34	3.42	3.49	3.60	3.67	3.62	15.47	0.00**
工作 保障	2.92	2.84	3.08	3.11	3.27	3.36	3.34	13.65	0.00**
心理 層面	3.03	3.10	3.23	3.24	3.30	3.46	3.55	10.16	0.00**
整體 工作	3.08	3.13	3.27	3.30	3.41	3.49	3.52	17.89	0.00**

特性									
----	--	--	--	--	--	--	--	--	--

資料來源：同表2-1。

註：*表示 $p < 0.05$ **表示 $p < 0.01$ 。

而「心理層面」構面，如表 2-18 所示，則是 46 歲以上之派遣勞工的認知高於 30 歲以下的派遣勞工。

表 2-18 呈現差異的年齡組別

構面	顯著差異群組
勞動條件	(1.5) (1.6) (1.7) (2.5) (2.6) (2.7)
工作保障	(1.5) (1.6) (1.7) (2.5) (2.6) (2.7)
心理層面	(1.6) (1.7) (2.6) (2.7)
整體工作特性	(1.5) (1.6) (1.7) (2.5) (2.6) (2.7)

資料來源：同表2-1。

在「教育程度」方面，經由單因子變異數分析檢定得知在工作特性的構面中，教育程度對「勞動條件」、「工作保障」、「心理層面」與「整體工作特性」等皆有顯著性差異。進一步利用Scheffe多重比較得知，在「整體工作特性」、「勞動條件」、「工作保障」中，高中(職)及以下的派遣勞工對於工作特性之認知要高於專科、大學、研究所級以上的派遣勞工；而「心理層面」構面，則是高中(職)及以下的派遣勞工之認知要高於大學、研究所級以上的派遣勞工。(請見表2-19)

在「婚姻狀況」方面，經由單因子變異數分析檢定得知在工作特性的構面中，如表2-20所示，婚姻狀況對「勞動條件」、「工作保障」、「心理層面」與「整體工作特性」等皆有顯著性差異。進一步利用Scheffe多重比較得知，未婚的派遣勞工對於工作特性的認知均低於已婚以及其他婚姻狀況之派遣勞工。

表2-19 教育程度對工作特性構面之差異分析

自變項 依變項	教育程度				F值	P值	顯著差異群組
	1	2	3	4			
	高中 (職)及 以下 (平均 值)	專科 (平均 值)	大學 (平均 值)	研究所 及以上 (平均 值)			
勞動條件	3.64	3.49	3.40	3.32	12.03	0.00**	(1.2) (1.3) (1.4)
工作保障	3.33	3.13	2.98	2.95	13.24	0.00**	(1.2) (1.3) (1.4)
心理層面	3.47	3.30	3.17	3.04	10.17	0.00**	(1.3) (1.4)
整體工作 特性	3.49	3.34	3.21	3.13	15.31	0.00**	(1.2) (1.3) (1.4)

資料來源：同表2-1。

註：*表示 $p < 0.05$ **表示 $p < 0.01$ 。

表 2-20 婚姻狀況對工作特性構面之差異分析

自變項 依變項	婚姻狀況			F值	P值	顯著差異群 組
	1	2	3			
	已婚 (平均值)	未婚 (平均值)	其他 (平均值)			
勞動條件	3.58	3.31	3.69	36.80	0.00**	(1.2) (2.3)
工作保障	3.18	2.9	3.39	19.02	0.00**	(1.2) (2.3)
心理層面	3.36	3.10	3.57	18.13	0.00**	(1.2) (2.3)
整體工作 特性	3.40	3.14	3.58	34.81	0.00**	(1.2) (2.3)

資料來源：同表2-1。

註：*表示 $p < 0.05$ **表示 $p < 0.01$ 。

經由T檢定得知是否初次從事派遣工作對工作特性的構面中，除「工作保障」無顯著差異外，其他如「勞動條件」、「心理層面」與「整體工作特性」等均有顯著性差異，且以第一次從事派遣工作的派遣員工對派遣的工作特性認知要低於非第一次從事派遣工作的員工。（請見表2-21）

表 2-21 初次從事派遣對工作特性構面之差異分析

自變項 依變項	是否初次從事派遣工作		T值	P值
	是 (平均值)	否 (平均值)		
勞動條件	3.33	3.48	-3.04	0.002**
工作保障	3.01	3.09	-1.30	0.190
心理層面	3.07	3.28	-3.02	0.003**
整體工作特性	3.16	3.31	-2.96	0.003**

資料來源：同表2-1。

註：*表示 $p < 0.05$ **表示 $p < 0.01$ 。

在現任要派單位服務的時間中，經由單因子變異數分析檢定得知其對「勞動條件」、「工作保障」、「心理層面」與「整體工作特性」等皆有顯著性差異。進一步利用Scheffe多重比較得知，在現任要派單位任職未滿6個月的派遣勞工對此份工作的「工作保障」、「心理層面」與「整體工作特性」之認知均高於在現任要派單位工作1年以上、2年以上及3年以上之派遣勞工；而對「勞動條件」的認知，則為在要派單位任職未滿6個月的派遣員工認知高於1年以上～未滿2年之派遣員工。（請見表2-22）

以目前從事之派遣職稱來看，經由單因子變異數分析檢定得知派遣職稱對「心理層面」與「整體工作特性」有顯著性差異，對「勞動條件」及「工作保障」則未呈現差異。進一步利用Scheffe多重比較得知，從事「其他」職務的派遣員工較職稱為「業務輔導」的派遣員工，對「心理層面」與「整體工作特性」之認知高。（請見表2-23）

表 2-22 在現任要派單位任職時間對工作特性構面之差異分析

自變項 依變項	在現任要派單位服務的時間					F值	P值	顯著差異群組
	1	2	3	4	5			
	未滿6個月 (平均值)	6個月以上~未滿1年 (平均值)	1年以上~未滿2年 (平均值)	2年以上~未滿3年 (平均值)	3年以上 (平均值)			
勞動條件	3.54	3.46	3.34	3.47	3.46	4.50	0.001**	(1.3)
工作保障	3.25	3.11	3.00	2.93	2.89	8.64	0.007**	(1.3) (1.4) (1.5)
心理層面	3.41	3.34	3.09	3.15	3.01	11.26	0.001**	(1.3) (1.4) (1.5)
整體工作特性	3.41	3.31	3.18	3.24	3.15	9.05	0.003**	(1.3) (1.4) (1.5)

資料來源：同表2-1。

註：*表示 $p < 0.05$ **表示 $p < 0.01$ 。

以累積之派遣年資來看，經由單因子變異數分析檢定得知其對「勞動條件」、「工作保障」、「心理層面」與「整體工作特性」皆有顯著性差異。進一步利用Scheffe多重比較得知，派遣年資在6個月以下的派遣員工在「整體工作特性」上的認知要高於年資在6個月以上未滿1年、1-2年、2-3年及3-4年的派遣員工；在「勞動條件」構面則是年資在6個月以下之派遣員工在的認知高於年資在6個月以上未滿1年、1-2年的派遣員工；在「工作保障」、「心理層面」構面上，年資在6個月以下之派遣員工的認知要高於1-2年、2-3年及3-4年的派遣員工。（請見表2-24及表2-25）

表2-23 目前從事之派遣職稱對工作特性構面之差異分析

自變項 依變項	目前從事之派遣性質				F值	P值	顯著 差異 群組
	1	2	3	4			
	專案經理 (平均值)	業務督導 (平均值)	業務輔導 (平均值)	其他 (平均值)			
勞動條件	3.63	3.07	3.41	3.38	2.03	0.10	-
工作保障	3.45	2.95	3.12	3.22	2.58	0.053	-
心理層面	3.41	3.01	3.14	3.22	4.59	0.003**	(3.4)
整體工作 特性	3.49	3.13	3.31	3.33	3.40	0.007**	(3.4)

資料來源：同表2-1。

註：*表示 $p < 0.05$ **表示 $p < 0.01$ 。

表 2-24 目前累積之派遣年資對工作特性構面之差異分析

自變項 依變項	目前累積之派遣年資						F值	P值
	1	2	3	4	5	6		
	6個月 以下(平 均值)	6個月以 上~未滿 1年 (平均 值)	1-2年 (平均 值)	2-3 年 (平均 值)	3-4 年 (平均 值)	4年以上 (平均 值)		
勞動 條件	3.57	3.41	3.35	3.46	3.45	3.48	4.90	0.040*
工作 保障	3.26	3.11	2.97	2.92	2.84	3.15	9.44	0.020*
心理 層面	3.46	3.30	3.08	3.13	3.04	3.10	10.60	0.001**
整體 工作 特性	3.45	3.28	3.17	3.21	3.15	3.27	10.29	0.001**

資料來源：同表2-1。

註：*表示 $p < 0.05$ **表示 $p < 0.01$ 。

表 2-25 呈現差異的年齡組別表

構面	顯著差異群組
勞動條件	(1.2) (1.3)
工作保障	(1.3) (1.4) (1.5)
心理層面	(1.3) (1.4) (1.5)
整體工作特性	(1.2) (1.3) (1.4) (1.5)

資料來源：同表2-1。

經由單因子變異數分析檢定得知，在從事派遣工作的主要因素方面，對「勞動條件」、「工作保障」、「心理層面」與「整體工作特性」皆有顯著性差異。進一步利用Scheffe多重比較得知，因沒有更好的工作機會而從事派遣工作之人，對派遣工作的工作特性認知，相對於因派遣特殊性、想進入公家單位做事、想嘗試不同的職場環境與經驗、想了解自己是否合適該職務、其他等因素而從事派遣的員工來得低。（請見表2-26與表2-27）

表 2-26 從事派遣工作主因對工作特性構面之差異分析

自變項	從事派遣工作最主要之原因						F值	P值
	1	2	3	4	5	6		
依變項	派遣的特殊性 (平均值)	想進入公家單位做事 (平均值)	想嘗試不同的職場環境與經驗 (平均值)	想了解自己是否合適該職務 (平均值)	無更好的工作機會 (平均值)	其他 (平均值)		
勞動條件	3.49	3.47	3.52	3.52	3.27	3.42	5.01	0.01*
工作保障	3.24	2.97	3.21	3.14	2.77	3.09	11.38	0.006*
心理層面	3.41	3.18	3.37	3.41	2.90	3.14	11.86	0.001* *
整體工作	3.39	3.24	3.38	3.36	3.02	3.25	12.05	0.000* *

特性								
----	--	--	--	--	--	--	--	--

資料來源：同表2-1。

註：*表示 $p < 0.05$ **表示 $p < 0.01$ 。

表 2-27 呈現差異的年齡組別

構面	顯著差異群組
勞動條件	(2.5) (3.5) (4.5)
工作保障	(1.5) (3.5) (4.5) (5.6)
心理層面	(1.5) (2.5) (3.5) (4.5)
整體工作特性	(1.5) (2.5) (3.5) (4.5)

資料來源：同表2-1。

二、個人特質對組織承諾差異性分析

此部分主要探討派遣勞工之個人特質對要派單位、派遣公司組織承諾的認知是否具有顯著差異，以驗證假設二：派遣勞工的個人特質對要派單位之組織承諾有差異，以及假設三：派遣勞工的個人特質對派遣公司之組織承諾有差異。

在「性別」方面，如表2-28所示，經由t檢定得知在性別對「要派單位的組織承諾」無顯著的差異，但對「派遣單位的組織承諾」卻有顯著的差異，且女性對派遣單位之組織承諾的認知高於男性。

表 2-28 性別對組織承諾之差異分析表

自變項 依變項	性別		T值	P值
	男性 (平均值)	女性 (平均值)		
對要派單位的組織承諾	3.44	3.49	-1.06	0.280
對派遣公司的組織承諾	3.32	3.54	-3.39	0.001**

資料來源：同表2-1。

註：*表示 $p < 0.05$ **表示 $p < 0.01$ 。

在「年齡」方面，如表2-29所示：經由單因子變異數分析檢定得知年齡對於「要派單位之組織承諾」及「派遣公司之組織承諾」均達顯著的差異。進一步利用Scheffe多重比較得知，在對「要派單位之組織承諾」中，年齡在36歲以上之派遣員工組織承諾明顯高於30歲以下之派遣員工；對「派遣公司之組織承諾」方面，41歲以上派遣勞工對派遣公司組織承諾的認知要高於30歲以下的派遣員工。（請見表2-30）

表 2-29 年齡對組織承諾之差異分析

自變項 依變項	年齡							F 值	P值
	1	2	3	4	5	6	7		
	25歲以下 (平均值)	26-30歲 (平均值)	31-35歲 (平均值)	36-40歲 (平均值)	41-45歲 (平均值)	46-50歲 (平均值)	51歲以上 (平均值)		
對要派單位的組織承諾	3.16	3.25	3.47	3.53	3.64	3.74	3.73	25.08	0.000**
對派遣公司的組織承諾	3.16	3.15	3.35	3.58	3.68	3.94	3.84	24.02	0.000**

資料來源：同表2-1。

註：*表示 $p < 0.05$ **表示 $p < 0.001$

表 2-30 呈現差異的年齡組別

構面	顯著差異群組
對要派單位的組織承諾	(1.4) (1.5) (1.6) (1.7) (2.4) (2.5) (2.6) (2.7)
對派遣公司的組織承諾	(1.5) (1.6) (1.7) (2.5) (2.6) (2.7)

資料來源：同表2-1。

在「教育程度」方面，經由單因子變異數分析檢定得知在工作特性的構面

中，教育程度對「要派單位之組織承諾」及「派遣公司之組織承諾」均達顯著的差異。進一步利用Scheffe多重比較得知，在對「要派單位之組織承諾」及「派遣公司之組織承諾」中，均以高中(職)及以下的派遣勞工組織承諾之認知為最高，明顯高於專科、大學、研究所及以上之派遣員工；而學歷為專科的派遣員工對要派單位及派遣公司之組織承諾，亦明顯高於大學、研究所及以上之派遣員工。(請見表2-31)

表 2-31 教育程度對組織承諾之差異分析

自變項 依變項	教育程度				F值	P值	顯著差異群組
	1	2	3	4			
	高中(職)及以下(平均值)	專科(平均值)	大學(平均值)	研究所及以上(平均值)			
對要派單位的組織承諾	3.75	3.56	3.34	3.39	24.94	0.003**	(1.2) (1.3) (1.4) (2.3) (2.4)
對派遣公司的組織承諾	3.90	3.61	3.31	3.15	29.14	0.000**	

資料來源：同表2-1。

註：*表示 $p < 0.05$ **表示 $p < 0.01$ 。

在「婚姻狀況」方面，經由單因子變異數分析檢定得知在工作特性的構面中，婚姻狀況對「要派單位之組織承諾」及「派遣公司之組織承諾」皆有顯著性差異。進一步利用Scheffe多重比較得知，已婚以及其他婚姻狀況的派遣勞工對於要派單位與派遣公司組織承諾的認知均較未婚的派遣勞工高。(請見表2-32)

表2-32 婚姻狀況對組織承諾之差異分析

自變項 依變項	婚姻狀況			F值	P值	顯著 差異 群組
	1	2	3			
	已婚 (平均值)	未婚 (平均值)	其他 (平均值)			
對要派單位的組織承諾	3.64	3.28	3.67	49.04	0.001**	(1.2) (2.3)
對派遣公司的組織承諾	3.70	3.21	3.82	40.76	0.000**	

資料來源：同表2-1。

註：*表示 $p < 0.05$ **表示 $p < 0.01$ 。

經由T檢定得知是否初次從事派遣對要派單位與派遣公司的組織承諾有顯著差異，且以非初次從事派遣工作的派遣員工對要派單位與派遣公司的組織承諾較高。（請見表2-33）

表 2-33 初次從事派遣對組織承諾之差異分析表

自變項 依變項	是否初次從事派遣工作		T值	P值
	是 (平均值)	否 (平均值)		
對要派單位的組織承諾	3.28	3.51	-3.96	0.000**
對派遣公司的組織承諾	3.13	3.54	-4.94	0.000**

資料來源：同表2-1。

註：*表示 $p < 0.05$ **表示 $p < 0.01$ 。

在現任要派單位服務的時間中，經由單因子變異數分析檢定得知其對要派單位與派遣公司之組織承諾未呈現顯著性差異。（請見表2-34）

表 2-34 在現任要派單位任職時間對組織承諾之差異分析

自變項 依變項	在現任要派單位服務的時間					F值	P值
	1	2	3	4	5		
	未滿6 個月 (平均 值)	6個月以 上~未滿 1年 (平均值)	1年以上 ~未滿2 年(平均 值)	2年以上 ~未滿 3年(平 均值)	3年以 上 (平均 值)		
對要派單 位的組織 承諾	3.63	3.48	3.30	3.40	3.41	9.60	0.08
對派遣公 司的組織 承諾	3.67	3.58	3.25	3.41	3.28	10.17	0.06

資料來源：同表2-1。

註：*表示 $p < 0.05$ **表示 $p < 0.01$ 。

以目前從事之派遣職稱來看，經由單因子變異數分析檢定得知目前從事之派遣職稱對派遣公司與要派單位之組織承諾均有顯著性差異。進一步利用Scheffe多重比較得知，職稱為「其他」的派遣員工較職稱為「業務輔導」的派遣員工，對派遣公司與要派單位之組織承諾的認知高。（請見表2-35）

以累積之派遣年資來看，經由單因子變異數分析檢定得知其對派遣公司與要派單位之組織承諾均有顯著性差異。進一步利用Scheffe多重比較得知，派遣年資在6個月以下的派遣員工對「要派單位」的組織承諾認知要高於年資在1-2年、2-3年及3-4年的派遣員工；對「派遣公司」則是年資在6個月以下之派遣員工的認知高於年資1-2年、2-3年及3-4年的派遣員工，年資在6個月以上未滿一年者亦高於年資為1-2年的派遣員工。（請見表2-36及表2-37）

表 2-35 目前從事之派遣職稱對組織承諾之差異分析

自變項 依變項	目前從事之派遣性質				F值	P值	顯著 差異 群組
	1	2	3	4			
	專案經理 (平均值)	業務督導 (平均值)	業務輔導 (平均值)	其他 (平均值)			
對要派單位的組織承諾	3.54	3.31	3.36	3.55	7.42	0.01**	(3.4)
對派遣公司的組織承諾	3.42	3.32	3.35	3.56	4.71	0.003**	

資料來源：同表2-1。

註：*表示 $p < 0.05$ **表示 $p < 0.01$ 。

表 2-36 目前累積之派遣年資對組織承諾分析

自變項 依變項	目前累積之派遣年資						F值	P值
	1	2	3	4	5	6		
	6個月以下(平均值)	6個月以上~未滿1年(平均值)	1-2年(平均值)	2-3年(平均值)	3-4年(平均值)	4年以上(平均值)		
對要派單位的組織承諾	3.65	3.46	3.34	3.39	3.41	3.36	8.21	0.000**
對派遣公司的組織承諾	3.72	3.54	3.25	3.40	3.22	3.39	10.19	0.000**

資料來源：同表2-1。

註：*表示 $p < 0.05$ **表示 $p < 0.01$ 。

表 2-37 呈現差異的派遣年資組別表

構面	顯著差異群組
對要派單位的組織承諾	(1.2) (1.3) (1.4) (1.5)
對派遣公司的組織承諾	(1.3) (1.4) (1.5) (2.3)

資料來源：同表2-1。

經由單因子變異數分析檢定得知，在從事派遣工作的主要因素方面，其對派遣公司與要派單位之組織承諾均有顯著性差異。進一步利用Scheffe多重比較得知，群組間的差異皆呈現相同的結果，即均以因沒有更好的工作機會而從事派遣工作之人，對要派單位或派遣公司之組織承諾最低。（請見表2-38與表2-39）

表 2-38 從事派遣工作之主因對組織承諾之差異分析

自變項	從事派遣工作最主要之原因						F值	P值
	1	2	3	4	5	6		
依變項	派遣的特殊性 (平均值)	想進入公家單位做事 (平均值)	想嘗試不同的職場環境與經驗 (平均值)	想了解自己是否合適該職務 (平均值)	無更好的工作機會 (平均值)	其他 (平均值)		
對要派單位的組織承諾	3.53	3.52	3.53	3.51	3.20	3.53	7.52	0.001**
對派遣公司的組織承諾	3.61	3.44	3.64	3.59	3.12	3.23	10.14	0.001**

資料來源：同表2-1。

註：*表示 $p < 0.05$ **表示 $p < 0.01$ 。

表2-39 呈現差異的年齡組別

構面	顯著差異群組
對要派單位的組織承諾	(1.5)(2.5) (3.5) (4.5) (5.6)
對派遣公司的組織承諾	(1.5)(2.5) (3.5) (4.5) (5.6)

資料來源：同表2-1。

三、 派遣工作工作特性對組織承諾之差異性分析

這一部分主要探討派遣員工對派遣工作工作特性之認知是否會影響其對要派單位及派遣公司的組織承諾，以驗證假設四：派遣勞工工作特性對要派單位之組織承諾有差異與假設五：派遣勞工工作特性對派遣公司之組織承諾有差異。

經由相關分析檢驗得知，派遣勞工對派遣工作的工作特性中「勞動條件」、「工作保障」、「內心層面」等構面均對「要派單位之組織承諾」及「派遣公司之組織承諾」分別達到正相關。（請見表2-40）因此，根據研究結果可以得知，如果派遣員工對派遣工作所帶來的勞動條件、工作保障、內心感受有良好的感受時，則會進一步提高派遣勞工對派遣公司、要派單位的組織承諾，可能因而提高留職的意願和為組織努力工作的結果。

表 2-40 工作特性構面對組織承諾知差異性分析

工作特性構面	對要派單位之組織承諾		對派遣公司之組織承諾	
	相關係數	P值	相關係數	P值
勞動條件	0.505	0.000**	0.550	0.000**
工作保障	0.413	0.000**	0.478	0.000**
內心層面	0.546	0.000**	0.595	0.000**

資料來源：同表2-1。

註：*表示 $p < 0.05$ **表示 $p < 0.01$ 。

陸、小結

在本研究中，受訪者以女性最多，年齡約在26~30歲；大學畢業佔最多數，五成為已婚者，八成左右的人先前已有過派遣經驗。於現任要派單位服務時間多為六個月以下，派遣職稱以「就服人員」、「就業多媽媽」等前線人員佔最多數。派遣經驗累積亦以六個月以下為多。而從事派遣主因則以「想嘗試不同職場環境與經驗」最多。

針對各研究假設的驗證，透過前述研究資料分析可以發現以下的結果：

假設一：派遣勞工的個人特質對工作特性之知覺有差異，部分成立。

在派遣勞動個人特質中，除了「性別」對工作特性知覺無差異外；「年齡」、「教育程度」、「婚姻狀況」、「在目前要派單位服務之年資」、「從事派遣工作之時間」、「從事派遣的主要因素」皆對工作特性認知有顯著差異；而「是否為初次派遣」、「工作職稱」則部分有顯著之差異。因此，假設一部分成立。

假設二：派遣勞工的個人特質對要派單位之組織承諾有差異，部分成立。

在派遣勞動個人特質中，除了「性別」、「在目前要派單位服務之年資」對要派單位之組織承諾無差異外；「年齡」、「教育程度」、「婚姻狀況」、「從事派遣工作之時間」、「從事派遣的主要因素」、「是否為初次派遣」、「工作職稱」則皆對要派單位之組織承諾有顯著差異。因此，假設二部分成立。

假設三：派遣勞工的個人特質對派遣公司之組織承諾有差異，部分成立。

在派遣勞動個人特質中，除了「在目前要派單位服務之年資」對派遣公司之組織承諾無差異外；「性別」、「年齡」、「教育程度」、「婚姻狀況」、「從事派遣工作之時間」、「從事派遣的主要因素」、「是否為初次派遣」、「工作職稱」則皆對要派單位之組織承諾有顯著差異。因此，假設三部分成立。

假設四：派遣勞工工作特性對要派單位之組織承諾有顯著關係，完全成立。

在派遣勞工對工作特性的知覺，無論是「勞動條件」、「工作保障」、「心理層面感受」等構面均對要派單位之組織承諾有顯著的正向關係。因此，假設四完全成立。

假設五：派遣勞工工作特性對派遣公司之組織承諾有顯著關係，完全成立。

在派遣勞工對工作特性的知覺，無論是「勞動條件」、「工作保障」、「心理層面感受」等構面均對派遣公司之組織承諾有顯著的正向關係。因此，假設五完全成立。

若進一步針對受訪者基本資料與對要派單位和派遣公司的認同與組織承諾

程度分別進行交叉分析，可以獲得以下的調查發現：

- 一、就性別而言，男性對要派單位有較高的認同與組織承諾程度，而女性派遣勞工則對派遣公司有較高的認同與組織承諾程度。
- 二、除年齡在25歲或以下、年齡在36~40歲和年齡在41~45歲的派遣勞工對要派公司與派遣公司的認同與組織承諾程度相當外，其餘年齡層的派遣勞工則對派遣公司或要派單位認同與組織承諾程度不一。
- 三、除專科和大學教育程度的派遣勞工對要派單位與派遣公司的認同與組織承諾程度相當外，其餘不同教育程度的派遣勞工則對派遣公司或要派單位認同與組織承諾程度不一。
- 四、就婚姻狀況而言，除「未婚」的派遣勞工對要派單位與派遣公司的認同與組織承諾程度相當外，其餘則對派遣公司有較高的組織承諾。
- 五、除工作期間介於「未滿六個月」、「1年以上~2年」和「2年以上~3年」、之派遣勞工對要派單位與派遣公司的認同與組織承諾程度相當外，其餘則對派遣公司或要派單位認同與組織承諾程度不一。
- 六、除從事「專案經理」的派遣勞工對要派單位有較高的認同與組織承諾程度相當外，其餘則對要派單位與派遣公司的認同與組織承諾程度相當。

前述的調查結果，顯然與針對「私部門」派遣勞工的調查有相當不一致之處。根據成之約（民95：40-41）的研究發現，多數派遣勞工認為派遣公司是雇主，而且薪資多由派遣公司來決定。當然，認為要派公司是雇主者也佔有相當比率。派遣勞工對於派遣公司的認同與組織承諾傾向相對偏低。儘管派遣勞工也會加班或在工作上有所表現，也多是基於對於主管情誼或指揮監督上的接受或認同，而不盡然是對於組織的承諾或認同。此外，在許多正向支持或認同的問項中，無論於公或於私，受訪派遣勞工確實表露出對要派公司較高的認同或承諾的態度。

因此，根據成之約（民95：40-41）的研究發現，若進一步將受訪者基本資料與對要派公司和派遣公司的認同與組織承諾程度分別進行交叉分析，可以獲得以下的調查發現：

- 一、就性別而言，男性對要派公司與派遣公司的認同與組織承諾程度相當，而女性派遣勞工則對要派公司有較高的認同與組織承諾程度。

- 二、除年齡在19歲或以下和年齡在45~49歲的派遣勞工對要派公司與派遣公司的認同與組織承諾程度相當外，其餘年齡層的派遣勞工則對要派公司有較高的認同與組織承諾程度。
- 三、除專科教育程度的派遣勞工對要派公司與派遣公司的認同與組織承諾程度相當外，其餘不同教育程度的派遣勞工則對要派公司有較高的認同與組織承諾程度。
- 四、就工作待遇而言，不論工作待遇為何，派遣勞工對於要派公司均有較高的認同與組織承諾程度。
- 五、除工作期間介於「2年以上~3年」、「3年以上~4年」和「5年以上」之派遣勞工對派遣公司有較高的認同與組織承諾程度外，其餘則對要派公司有較高的認同與組織承諾程度。
- 六、除從事「專業人員」、「作業員」和「體力工」的派遣勞工對要派公司與派遣公司的認同與組織承諾程度相當外，其餘則對要派公司有較高的認同與組織承諾程度。
- 七、無論薪資由誰決定，大體上對於「要派公司」有較高的認同與組織承諾程度。
- 八、無論認為雇主為何人，大體上對於「要派公司」有較高的認同與組織承諾程度。

為何公部門派遣勞工與私部門派遣勞工在組織承諾上呈現不一致的傾向？究其因，或許私部門派遣勞工存在著成為正職員工的想法與可能性，而公部門派遣勞工要想成為公部門正職員工的可能性相對較低。結果，才會產生兩者間在組織承諾上呈現不一致的傾向。

第三章 結 論

「派遣勞動」是涉及一三方當事人的互動關係；在此互動關係中，「派遣公司」與「要派公司」對派遣勞工權益的影響都扮演著相當重要的角色與功能。正因為如此，「派遣勞動」突破傳統的勞雇關係架構，將傳統一對一的勞雇關係改變成為一對二的勞雇關係。結果，就某種程度而言，受僱的「派遣勞工」於是就面臨「誰是雇主」的認知與認同之問題。無論是根據以往的調查發現（成之約，民91、民95）的調查發現，私部門「派遣勞工」確實存在著雇主認同與混淆的情形。同時，根據以往根據調查發現，私部門派遣勞工對於派遣公司的認同與組織承諾傾向相對偏低。儘管派遣勞工也會加班或在工作上有所表現，也多是基於對於主管情誼或指揮監督上的接受或認同，而不盡然是對於組織的承諾或認同。在許多正向支持或認同的問項中，無論於公或於私，受訪派遣勞工確實表露出對要派公司較高的認同或承諾的態度。（成之約，民95）

然而，針對公部門派遣勞工的組織承諾的調查發現，結果似乎與針對私部門派遣勞工的調查結果相當不一致。若針對受訪者基本資料與對要派單位和派遣公司的認同與組織承諾程度分別進行交叉分析，可以獲得以下的調查發現：

- 一、就性別而言，男性對要派單位有較高的認同與組織承諾程度，而女性派遣勞工則對派遣公司有較高的認同與組織承諾程度。
- 二、除年齡在25歲或以下、年齡在36~40歲和年齡在41~45歲的派遣勞工對要派公司與派遣公司的認同與組織承諾程度相當外，其餘年齡層的派遣勞工則對派遣公司或要派單位認同與組織承諾程度不一。
- 三、除專科和大學教育程度的派遣勞工對要派單位與派遣公司的認同與組織承諾程度相當外，其餘不同教育程度的派遣勞工則對派遣公司或要派單位認同與組織承諾程度不一。
- 四、就婚姻狀況而言，除「未婚」的派遣勞工對要派單位與派遣公司的認同與組織承諾程度相當外，其餘則對派遣公司有較高的組織承諾。
- 五、除工作期間介於「未滿六個月」、「1年以上~2年」和「2年以上~3年」、之派遣勞工對要派單位與派遣公司的認同與組織承諾程度相當外，其餘則對派遣公司或要派單位認同與組織承諾程度不一。

六、除從事「專案經理」的派遣勞工對要派單位有較高的認同與組織承諾程度相當外，其餘則對要派單位與派遣公司的認同與組織承諾程度相當。

換言之，針對公部門派遣勞工的組織承諾調查可知，派遣勞工對於派遣公司的組織承諾傾向程度相當的高，與私部門的調查發現顯有差異。究其因，私部門派遣勞工存在著成為正職員工的想法與可能性，而公部門派遣勞工要想成為公部門正職員工的可能性相對較低。結果，才會產生兩者間在組織承諾上呈現不一致的傾向。

由調查與統計結果可知，「派遣公司」在公部門派遣勞工心目中顯然佔據較重要的地位。究其因，或許與派遣勞工的工作與「派遣公司」是否能承攬政府勞務委外的計畫息息相關，因而較容易產生「休戚與共」的感覺。或許正因為公部門派遣勞工對「派遣公司」有較強的認知與承諾程度，無論是在法制或管理實務層面，「派遣公司」理應發揮符合派遣勞工期望的角色與功能。當然，這並非意味「要派單位」無需承擔雇主的責任與義務。因為，根據調查發現，公部門派遣勞工對「要派單位」仍存在著一定程度的組織承諾，「要派單位」也應該發會一定程度雇主的責任與義務。

參考文獻

- 丁虹，1987，企業文化與組織承諾之關係研究，國立政治大學企業管理研究所博士論文。
- 成之約，2000，「『派遣勞動』及其對勞資關係與人力資源管理之意涵與因應」，空大行政學報，第 10 期，1-26。
- 成之約，民 89，台灣地區「派遣勞動」的發展及其對勞資關係與勞動政策影響之研究（I），行政院國家科學委員會研究計畫。
- 成之約，民 91，台灣地區「派遣勞動」的發展及其對勞資關係與勞動政策影響之研究（II），行政院國家科學委員會研究計畫。
- 成之約，民 93，「派遣勞工」組織或加入工會可能性分析及其對勞資關係發展的意涵，行政院國家科學委員會研究計畫。
- 成之約，民 95，「派遣勞工」組織承諾分析及其對勞資關係發展的意涵，行政院國家科學委員會研究計畫。
- 朴英培，1988，工作價值觀、領導型態、工作滿足與組織承諾關係之研究—以韓國電子業為例，國立政治大學企業管理研究所博士論文。
- 邱駿彥，民85，勞動派遣法律問題之探討，行政院勞工委員會委託研究。
- 唐大鈞，2001，工作價值觀與工作特性影響我國內稽人員工作投入與離職傾向的探討，國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
- 孫茹綾，2000，「人力派遣的利基」，管理雜誌，第 320 期，頁 76-79。
- 祝康偉，2006，派遣員工與正職員工在組織承諾、工作投入差異之分析—以福利措施條件為干擾變項，國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文。
- 翁玉珍，民 89，派遣勞動對派遣員工的功能評估研究，國立中正大學勞工研究所碩士論文。
- 曹采華，2001，員工特徵對工作滿意、組織承諾、組織公民行為、工作績效的影響：以派遣人員為例，國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文。
- 許士軍，1977，工作滿足、個人特徵與組織氣候—文獻探討與實證研究，國立政治大學學報，第 35 期。

陳正良，民83，「派遣業勞工之僱用關係與勞動條件」，勞資關係月刊，第十二卷第十二期，頁6-15。

馮飛耀，2002，派遣勞動產生之問題與因應對策之研究，國立中正大學勞工研究所碩士論文。

楊通軒，民87，「勞動派遣問題之探討」，論文發表於行政院勞工委員會職業訓練局舉辦「勞動派遣問題研討」座談會，三月十七日，台北。

劉曉盈，2005，派遣勞工工作角色身份對組織承諾的影響，國立中正大學勞工研究所碩士論文。

蔡博全，民 89，國內人力派遣制度運作及人力資源管理實務之探討：以美國相關產業為對比，國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。

鄭津津，民 87，「勞動派遣問題之探討」，論文發表於行政院勞工委員會職業訓練局舉辦「勞動派遣問題研討」座談會，三月二十日，台北。

薛偉鴻，2000，事業目標、生涯導向、組織文化與工作特性關係之探討，國立成功大學企業管理研究所碩士論文。

鐘志明，2000，企業文化、員工工作價值觀及組織承諾之關聯性研究—以台灣地區主要集團企業為例，長榮大學經營管理研究所碩士論文。

Abraham, Katharine G. & Taylor, Susan K. 1996. "Firm's Use of Outsider Contractors: Theory and Evidence." *Journal of Labor Economics*. 14(3): 395-424.

Akyaempong, Ernest B. 1989. "The Changing Face of Temporary Help." *Perspectives*. (Summer): 43-48.

Allan, P. & Sienko, S., 1998. "Job motivation of professional and technical contingent workers: Are they different from permanent workers?" Journal of Employment Counseling, Vol.35, pp.169-178.

Allen, N. & Meyer, J. 1993, Organizational commitment: Evidence of career stage effects?, *Journal of Business Research* , 26,49-61.

Arne L. Kalleberg, 1977, Work Values and job Rewards ; A Theory of Job Satisfaction, *American Sociological Review*, 42,pp.124-143.

Belous, Richard S. 1989. "How Human Resource System Adjust to the Shift toward

- Contingent Workers.” *Monthly Labor Review*. 112(3): 7-12.
- Biagi, Marco. & Treu, Tiziano. 1997. “Italy’s Law on Promotion of Employment: An Explanation and Summary.” *Comparative Labor Law Journal*. 19(1): 97-111.
- Bishop, J.W. & Goldsby, M.G., & Neck, C.P., 2002, Who goes ? Who cares ?
- Blake, R.P. & Mouton, J.S. 1964, *The Managerial Grid*. Houston: Government Manager, Business Executive, and Organizational Commitment. *Public Administration Review*, 34 : 339-347.
- Bronstein, A.S. 1991. “Temporary Work in Western Europe: Threat or Complement to Permanent Employment?” *International Labour Review*. 130(3): 291-310.
- Buchanan, B. 1974, “Building Organization Commitment”, *Administrative Science Quarterly*, 19, pp.533-546
- Buechtemann, Christoph F. 1993. “Employment Security and Deregulation: The West German Experience.” in Buechtemann, Christoph F. ed. *Employment Security and Labor Market Behavior*. (Ithaca, NY: ILR Press.) pp. 272-296.
- Buechtemann, Christoph F. 1993. “Introduction: Employment Security and Labor Markets.” in Buechtemann, Christoph F. ed. *Employment Security and Labor Market Behavior*. (Ithaca, NY: ILR Press.) pp. 3-66.
- Carrel, M., Elbert, N., & Hatfield, R., 1995, Human Resource Management (5th ed.). Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall.
- Chaykowski, Richard P. & Giles, Anthony. 1998. “Globalization, Work and Industrial Relations.” *Relations Industrielles/ Industrial Relations*. 53(1): 3-12.
- Cordova, Efren. 1986. “From Full-time Wage Employment to Atypical Employment: A Major Shift in the Evolution of Labour Relations?” *International Labour Review*. 125(6): 641-657.
- Davis, H. 1977, *Human Behavior at Work: Organizational Behavior* (5th ed) , New York: Mcgraw-Hill.
- De Grip, Andries et.al. 1997. “Atypical Employment in the European Union.” *International Labour Review*. 136(1): 49-71.

- Ferris, G. R., & Rowland, K. M. 1981, Leadership, Job Perceptions, and Influence : A Conceptual Integration. *Human Relations*, 34(12) :1069-1077.
- Gale,S.F. 2001, “Formalized flexitime: The perk that brings productivity” , *Workforce*, Vol.80, No.2, pp.39-42.
- Gallagher,D.G., 1999, Part-time employment and the work. In I.U. Zeytinoglu(Ed.),Philadelphia, PA: John Benjamins.
- Gibson, J.L., & Klein, S.M. 1970, Employee Attitudes as a Function of Age and Length of Service: A Reconceptualization, *Academy of Management Journal*, 13,pp.411-425.
- Gomez-Mejia, L.R.,Balkin,D.B., Cardy, R.L., 1995, *Managing Human Resource*, Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall, Inc.
- Hackman, J.R., & Lawler, E.E. 1971, Employee Reaction to Job Characteristics,*Journal of Applied Psychology*, 55:165-183
- Hackman, J.R., &Oldham, G.R. 1975, Development of the Job Diagnostic Survey, *Journal of Applied Psychology*, 60 (2) :159-170
- Hackman, J.R., &Oldham, G.R. 1976, Motivation Through the Design of work: test of a theory. *Organizational behavior and Human Performance*,1976 (Aug.) : 250-279.
- Hale, Noreen. 1990. *The Older Worker: Effective Strategies for Management and Human Resource Management*. (San Francisco: Jossey-Bass Inc. Publishers.)
- Herzberg, F. 1957, *Job Attitudes: Review of Research and Opinion*, Pittsburgh: Psychological Service of Pittsburgh.
- Hoppock, R. 1935 , *Job satisfaction*, New York: Harper Brothers.Huselid,
- ILO. 1997. *Record of Proceedings of International Labour Conference*, 85th Session. (Geneva: ILO.)
- Lawler, E.E. 1968, *Managerial attitudes & Performance*, Homewood, Illinois : Dorsey Press.
- Lawler, E.E. 1971, *Pay and Organizational Effectiveness*, New York: McGraw

- Hill, pp.218.
- Leah F. Vosko, 1997, *Legitimizing The Triangular Employment Relationship: Emerging International Labour Standards From A Comparative Perspective*, Comparative Labor Law Journals.
- Leah F. Vosko, 1998, *Regulating Precariousness? The Temporary Employment Relationship Under The NAFTA And The EC Treaty*, Relations Industrielles/Industrial Relations.
- Lewis R. Baratz, 1996, VGM's Guide to Temporary Employment, VGM Career Horizons.
- Locke, E.A.1973, Satisfactors and Dissatisfactors among White Collar and Blue Collar Employees, *Administrative Science quarterly*, 22,pp.57-75.
- M. A. 1995, The impact of Human Resource Management Practices on Turnover, Productivity, and Corporate Financial Performance. *Academy of Management Journal*, Vol.36, no.3 pp.635-632.
- Marco Biagi and Tiziano Treu, 1997, *Italy's New Law on Promotion of Employment: An Explanation and Summary*, Comparative Labor Law Journals.
- Marinaccio, Len. 1994. "Outsourcing: A Strategic Tool for Managing Human Resources." *Employee Benefits Journal*. 19(1): 39-42.
- Mathieu,J.E., & Zajac, D.M. 1990, A review and meta-analysis of antecedents, correlation and consequences of organizational commitment, *Psychological Bulletin*,Vol.180, pp.171-194
- Meyer, J. P., & Allen, N. J 1984, Testing The "Side-Bet Theory" of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations.*Journal of Applied Psychology* , 69 : 372-378.
- Mir, A., Mir, R., & Mosca, J.B., 2002, The new age employee: An Exploration of changing employee- organization relations. Public Personnel Management, 31(2): 187-200.
- Mowday, R.T., Porter, L.W., & Steers, R.M. 1982, *Employee-Organization linkage*, New York: Academic Press.

- Noe, R. A. et al. 2000, Human resource management : gaining a competitive advantage, 3rd ed., McGraw-Hill Companies.
- Oldham, Greg R. & Anne Cummings 1996, Employee creativity: Personal and contextual factors at work. *Academy of Management Journal*, 39 (3) pp.607-621. Porter, L.W., 7
- Ozaki, M. 1999. *Negotiating Flexibility: The Role of the Social Partners and the State*. (Geneva: ILO.)
- Polivka, Anne E. & Nardone, Thomas. 1989. "On the Definition of 'Contingent Work'." *Monthly Labor Review*. 12(12): 9-16.
- Porter, L. W. & Steers, R. M. & Mowday, R. T. & Boulian, P. V., 1974, Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5): 603-609.
- Porter, L., Steers, R., Mowday, R., & Boulian, 1974, Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology* , 59 , pp.603-609.
- Porter, L.W., Steers, R.M. & Mowday, R.T. 1979, The Measurement of Organizational Commitment, *Journal of Vocational Behavior*, Vol.14, pp.224-247.
- Richard T. mowday, Lyman w. Porter and Richard M. Steers 1982, Employee -Organization Linkages, New York, Academic Press, pp.30
- Robbins, S. P. 1998, *Organizational Behavior* (8th ed.) Upper Saddle River, NJ. Prentice hall :International.
- Salancik G., 1977, Commitment and the Control of Organizational Behavior and Belief, *New Directions in Organizational Behavior*. Chicago: St. Clair.
- Seashore S.E. & Taber, T.D. 1975, Job Satisfaction and Their Correlation American Behavior & Scientist. Vol.18 pp.346
- Sim, JR. H. P., Szilagyi, A. D., & Keller, R. T. 1976, The Measurement of Job Characteristics. *Academy of Management Journal*, 19, 195-276.
- Smith, P.C. & Kendall, L.M. & Hullin, C.L. 1969, The Measurement of Satisfaction in

- Work& Retirement, Chicago: Rand McNally.
- Standing, Guy. 1986. *Labour Flexibility: Cause or Cure for Unemployment* (Public Lecture Series). (Geneva: International Institute for Labour Studies.)
- Standing, Guy. 1997. "Globalization, Labour Flexibility and Insecurity: The Era of Market Regulation." *European Journal of Industrial Relations*. 3(1): 7-37.
- Stanley Nollen and Helen Axel, 1996, *Managing Contingent Workers*, AMACOM.
- Steers, R. M. 1977, Antecedents and Outcomes of Organization Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22 : 46-56.
- Steven L. Willborn, 1997, *Leased Workers: Vulnerability And The Need For Special Legislation*, *Comparative Labor Law Journals*
- Straw, B. M. 1977, Two Sides of Commitment . Paper presented at the National of the Academy of Management, Orlando, FL.
- Treu, Tiziano. 1993. "Employment Protection and Labor Relations in Italy." in Buechtemann, Christoph F. ed. *Employment Security and Labor Market Behavior*. (Ithaca, NY: ILR Press.) pp. 385-395.
- Turner, A. N., & Lawrence, P. R. 1965, *Industrial Jobs and the Worker*. Boston: Harvard University, Graduate School of Business Administration.
- V. du Rivage, 1992, *New Policies for the Part-Time and Contingent Workforce*, M.E. Sharpe, Inc.
- Vosko, Leah F. 1997. "Legitimizing the Triangular Employment Relationship: Emerging International Labour Standards from a Comparative Perspective." *Comparative Labor Law Journal*. 19(1): 43-77.
- Vosko, Leah F. 1998. "Regulating Precariousness? The Temporary Employment Relationship Under the NAFTA and the EC Treaty." *Relations Industrielles/Industrial Relations*. 53(1): 123-151.
- Vroom, V.H. 1964, *Work and Motivation*, New York: John Wiley& Sons.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. 1967, *Manual For The Minnesota Satisfaction Questionnaire* Minneapolis: University of Minnesota,

Industrial Relations Center.

Who stays ? Who wants to ? The role of contingent workers and corporate layoff practices. Journal of Managerial Psychology,17(4): 298-315.

Whyte, W. 1965, *The Organization Man*, Garden City, New York: Doubleday Anchor Books.

Wiener Y. 1982, Commitment in organizations: A normative view. *Academy of Management Review*, 7:418-428.

Willborn, Steven L. 1997. "Leased Workers: Vulnerability and the Need for Special Legislation." *Comparative Labor Law Journal*. 19(1): 85-95.

Williams, L. J., & Hazer, J. T. 1986, Antecedents and consequence of Satisfaction and Commitment in Turnover Models: A reanalysis Using Latent Variable Structural Equation Models, *Journal of Applied Psychology*, 71:219-231

附件

「派遣勞工」調查問卷

各位朋友：

您好，非常感謝您在百忙之中閱讀並填答本問卷。本研究旨在探討現況與事實，您只需要就實際情形與瞭解填答即可。若您在填答方面有任何不清楚的地方，請與我們聯繫，我們將提供必要的協助。

這是一份行政院國家科學委員會委託的研究計畫，目的是為瞭解「派遣勞工」對於「派遣勞動」（或一般稱人才派遣）的認知與瞭解。透過您的參與，不僅將有助於本研究對「派遣勞動」情形的瞭解，更有助於有關政策或立法的形成。

本研究對個人資料將於保密，敬請放心填答。再次感謝您的協助，並順頌時祺！

計畫主持人

國立政治大學勞研所教授

成之約

敬啟

聯絡人：謝雅青助理、陳怡潔助理

電話：02-2938-7411

傳真：02-2939-3334

~派遣勞動名詞定義~

- (1)派遣：派遣公司與要派公司（單位）訂定要派契約，約定由派遣公司僱用勞工並派遣至要派公司（單位），在要派公司（單位）指揮監督下提供勞務。
- (2)派遣公司：僱用勞工並使其為要派公司（單位）提供勞務者。
- (3)要派公司（單位）：在要派契約之約定下，實際使用派遣勞工者。
- (4)派遣勞工：受派遣公司僱用，並為要派公司（單位）提供勞務者。

一、工作特性

以下敘述是用來描述您目前所從事的工作，請依您對目前工作的認知，在下列各問題中勾選出最能代表您工作屬性的方格。

非 常 同 意	同 意	沒 意 見	不 同 意	非 常 不 同 意
------------------	--------	-------------	-------------	-----------------------

1. 我能接受時常更換工作地點，到不同要派單位工作的情形。.....
2. 我覺得現在所從事的工作內容簡單且反覆性高。.....
3. 我的工作讓我有身負重任的感覺。.....
4. 我在要派單位的工作內容與當初派遣公司告知我的工作內容一致。.....
5. 我覺得我每天的工作量適中，不會讓我有無法負荷的感覺。.....
6. 這份派遣工作的薪水和其他類似工作比較，我的薪水比較少。.....
7. 我對工作付出的努力與我所得到的待遇是平衡的。.....
8. 我覺得我在要派單位受到的待遇與要派單位中的正職員工沒有差別。.....
9. 我可以感覺得到要派單位的正職員工對我的排斥感。...
10. 在派遣的型態下，我的要派單位仍願意提供教育訓練的機會。.....
11. 派遣公司會培養我在工作所需的知識、技能。.....
12. 我不擔心隨時被資遣或解僱。.....

13. 我的派遣公司會主動關心我在要派單位的工作狀況，

或在我需要時提供協助。.....

14. 我的派遣公司會在我沒工作時，和我保持聯絡並

繼續幫我尋找下一個工作。

二. 對要派單位態度

以下敘述是用來衡量您對要派單位的認同程度，請依您個人的看法與感受，在下列各題中勾選出最能代表您意思的方格。

非 常 同 意	同 意	沒 意 見	不 同 意	非 常 不 同 意
------------------	--------	-------------	-------------	-----------------------

1. 我願意付出額外的努力，以協助要派單位的業務發展。

2. 我會對朋友說，我現在服務的要派單位是個相當理想的工作場所。.....

3. 在這次派遣工作完成後，我仍願意繼續留在要派單位做事。.....

4. 我覺得要派單位的價值觀跟我的價值觀非常接近。.....

5. 我覺得只要工作性質及條件類似，到別的要派單位工作也無所謂。.....

6. 此要派單位能鼓舞我發揮最好的工作表現。.....

7. 我覺得繼續留在此要派公司工作，不會有什麼前途。...

8. 我不認同我的要派單位對待員工的方式。.....

三、對派遣公司態度

以下敘述是用來衡量您對派遣公司的認同程度，請依您個人的看法與感受，在下列各問題中勾選出最能代表您意思的方格。

非常同意 同意 沒意見 不同意 非常不同意

- | | | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1. 我覺得我的派遣公司是間好公司，值得我努力工作。 … | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. 我會對朋友說，我現在服務的派遣公司是個相當理想的工作場所。 …………… | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. 我對派遣公司幾乎沒有什麼忠誠可言。 …………… | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. 在這次派遣工作完成後，我仍願意繼續留在這家派遣公司，接受派遣工作的任務。 …………… | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. 我覺得派遣公司的價值觀跟我的價值觀非常接近。 …… | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. 我很高興我應徵派遣工作時是選擇這間派遣公司。 …… | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7. 我不認同我的派遣公司對待員工的方式。 …………… | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8. 我很關心我的派遣公司未來發展。 …………… | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

四、您的個人資料

1. 性別： 男 女
2. 請問您的年齡：

 (1) 20歲或以下 (2) 21-25 歲 (3) 26-30 歲 (4) 31-35 歲 (5) 36-40 歲

 (6) 41-45 歲 (7) 46-50 歲 (8) 51 歲以上
3. 教育程度： 國中及以下 高中(職) 專科 大學 研究所及以上
4. 婚姻狀況： 已婚 未婚 其他
5. 請問目前這份派遣工作是否是您進入職場的第一份工作： 是 否
6. 請問您服務於目前要派單位的工作時間：

 (1) 未滿6個月 (2) 6個月以上～未滿1年 (3) 1年以上～未滿2年

 (4) 2年以上～未滿3年 (5) 3年以上
7. 您目前這份派遣工作的工作性質：

 (1) 專案經理 (2) 業務督導 (3) 業務輔導

 (4) 其他 _____ (請說明)

8.到目前為止，請問您從事派遣工作已有多久的時間:

- (1)未滿6個月 (2) 6個月以上~未滿1年 (3)1年以上~未滿2年
 (4)2年以上~未滿3年 (5)3年以上~未滿4年 (6)4年以上~未滿5年
 (7)5年以上

9.請問您從事派遣工作「最主要」的原因:(單選)

- (1)派遣的特殊性(如:彈性、自由) (2)想進入公家單位做事
 (3)想嘗試不同的職場環境與經驗 (4) 想了解自己是否合適該職務
 (5)無更好的工作機會 (6)其他 _____(請說明)