

## 摘 要

中小企業是我國經濟結構的主體，對於貢獻深遠的中小企業，台灣的有關文獻以政策性的分析為主，也有討論中小企業各種經營管理的研究，而其勞資關係的國內外文獻，為數卻十分有限，而且大部分並非其研究之主題。

本研究欲探討管理模式對於中小企業勞資關係的影響，以個案研究方法，透過領導風格、企業文化、組織結構 3 個指標，觀察經營者的管理風格之於勞資關係的關係，分析比較中小企業本著特有的結構特徵、經營模式，如何對於勞資關係的形成與內容造成影響。研究範圍界定為事業單位內部，主要依據 Kochan 等學者提出之「策略選擇模式」作為分析架構，歸納出人力資源策略、人事政策、協商政策、員工參與情形、工作設計與組織五個面向進行資訊蒐集。

研究結果發現台灣中小企業組織管理逐漸由人治轉為法治，漸漸向大企業看齊，視建立企業文化為經營基礎，由此影響波及人力資源政策與員工關係；由於中小企業輕薄短小的組織設計，經營者領導風格對於組織內各項制度有直接而深遠的影響，過去多引進家族與股東擔任職務，但隨著產品市場競爭日益劇烈，科學管理與專業人才引進成為生存條件，中小企業的用人政策漸趨完善，並將勞資關係管理視為內部管理的重點工作，惟中小企業內部集體協商的人事與環境尚未成熟。