

第四章 問卷調查設計與結果分析

第一節 問卷調查設計

一、研究假設

根據研究動機與研究架構、文獻探討之後，本研究將由問卷調查所取得的資料，驗證下列各假設是否成立：

假設一：派遣勞動者的個人特質對工作特性之知覺有差異。

假設二：派遣勞動者的個人特質對要派單位之組織承諾有差異。

假設三：派遣勞動者的個人特質對派遣公司之組織承諾有差異。

假設四：派遣勞動者工作特性對要派單位之組織承諾有差異。

假設五：派遣勞動者工作特性對派遣公司之組織承諾有差異。

二、研究變項之操作定義

(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動者，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動者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動者對勞動條件的認知。工作保障部分，由於派遣勞動型態多為短期、不穩定型態，因此派遣勞動者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動者對工作保障的認知。最後，因考量派遣勞動者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：指派遣勞動者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：指派遣勞動者對於這份派遣工作，工作安全感、穩定性的看法。
3. 心理層面：指派遣勞動者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。

1. 性別：分為(1)男 (2)女
2. 年齡：分為(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：(1)國中及以下 (2)高中(職) (3)專科(4)大學 (5)研究所及以上
4. 婚姻狀況：(1)已婚 (2)未婚(3)其他
5. 目前這份派遣工作是否為第一份從事派遣之工作：(1)是 (2)否
6. 在目前要派單位服務的時間：(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
7. 目前從事派遣的工作職稱：(1)專案經理 (2)業務督導 (3)業務輔導 (4)其他
8. 到目前為止從事派遣工作的時間：(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. 從事派遣工作「最主要」的原因：(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

三、研究變項之衡量工具

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，乃針對本研究之研究目的而設計，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動者對要派單位(政府部門)組織承諾的態度；第三部分為測量政

府部門派遣勞動者對派遣公司組織承諾的態度；第四部份為受訪者的基本資料，可供檢驗不同個人特質的認知差異。茲將調查問卷之設計來源與衡量方法分述如下：

(一)工作特性量表

因派遣勞動者與以往勞動型態有所差異，因此這個部分乃針對派遣勞動者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2.6.9題為反向計分題。

(二)對要派單位之組織承諾量表

本問卷第二部分主要測量派遣勞動者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

第三部分測量派遣勞動者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3.7小題為反向計分題。

第二節 樣本分析

一、研究對象

由於本研究的目的是探討任職於政府單位的派遣勞動者之個人屬性、工作特性與組織承諾間的關聯性，因此本研究以行政院勞工委員會職業訓練局及其底下各縣市的職訓中心、就服中心為要派單位的派遣勞動者為研究對象，透過職訓局的協助進行問卷發放，共發出1,031份正式問卷，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，總計共得有效問卷為765份，有效回收率74.19%。問卷詳細收發情形如下表4-1：

表 4-1 整體研究對象之分佈情形與問卷發放、回收統計表

單位名稱	在職派遣人數	發放數	回收數	回收比率	無效問卷數	有效回收率
綜合規劃組	15	15	15	100%	36	74.19%
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：本研究自行整理

二、樣本特性描述

(一)性別

本研究有效樣本之分佈狀況，在性別上，男性人數168人，佔22.2%，女性人數588人，約佔77.8%，如表4-2所示：

表 4-2 性別次數分配表

	次數	百分比
男性	168	22.2
女性	588	77.8
總和	756	100.0

資料來源：本研究自行整理

(二)年齡

在年齡部分，因20歲以下人數太少，將之合併到21-25歲中，並更名為25歲或以下。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%，如表4-3所示：

表 4-3 年齡次數分配表

	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
總和	755	100.0

資料來源：本研究自行整理

(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%，如表4-4所示：

表 4-4 教育程度次數分配表

	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
總和	763	100.0

資料來源：本研究自行整理

(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%，如表4-5所示：

表 4-5 婚姻狀況次數分配表

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

資料來源：本研究自行整理

(五)初次從事派遣工作者

樣本中，第一次從事派遣工作的人數有98人，約佔13.0%；非第一次從事派遣工作的人有658人，佔87.0%，如表4-6所示：

表 4-6 此份派遣工作為初次從事派遣工作次數分配表

	次數	百分比
是	98	13.0
否	658	87.0
總和	756	100.0

資料來源：本研究自行整理

(六)在現任要派單位服務的時間

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%，如表4-7所示：

表 4-7 在現任要派單位服務的時間次數分配表

	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
總和	763	100.0

資料來源：本研究自行整理

(七)工作職稱

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%，如表4-8所示。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」等前線人員居多。

表 4-8 現任派遣工作的工作性職稱次數分配表

	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
總和	738	100.0

資料來源：本研究自行整理

(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%，如表4-9所示：

表 4-9 到目前為止從事派遣工作累積的時間次數分配表

	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
總和	760	100.0

資料來源：本研究自行整理

(九)從事派遣工作主要因素

樣本中，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%；想進入公家單位做事者共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%，如表4-10所示：

表 4-10 從事派遣工作最主要的因素次數分配表

	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
總和	747	100.0

資料來源：本研究自行整理

第三節 敘述性分析

本節主要針對研究對象對工作特性與組織承諾的構面題項，進行簡單的敘述性統計分析。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。

一、工作特性之敘述性分析

(一)工作特性之勞動條件統計結果

工作特性中的勞動條件構面，主要希望由該構面看出派遣勞動者對其工作內容、薪資以及所受的教育訓練之認知。如表 4-11 所示：平均數介於 2.99 到 3.92 間，整體平均數為 3.47，大於 3。顯示出派遣員工對派遣工作提供的勞動條件具一定程度的認知。由統計結果顯示大部分派遣勞動者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，即使為派遣型態的員工，要派單位仍有提供教育訓練之機會。

表 4-11 工作特性之勞動條件敘述分析表

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：本研究自行整理

(二) 工作特性之工作保障統計結果

工作特性中的工作保障構面，主要想了解派遣勞動者對派遣工作安全感的知覺。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，如表 4-12。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，顯示大多數派遣勞動者對派遣型態之工作仍存有不安的疑慮。

表 4-12 工作特性之工作保障敘述分析表

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：本研究自行整理

(三) 工作特性之心理層面統計結果

工作特性中的心理感受構面，平均數介於2.83到3.37間，整體平均數為3.25，大於3，如表4-13所示。顯示出派遣勞動者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；多數派遣勞動者不認為有受到正職員工排斥的情形；而其派遣公司亦會在需要時提供協助。

表 4-13 工作特性之心理層面敘述分析表

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：本研究自行整理

二、組織承諾之敘述性分析

(一)對要派單位之組織承諾

派遣勞動者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，可以發現派遣勞動者對於要派單位的組織承諾有一定程度的認同，如表4-14所示：

表 4-14 對要派單位之組織承諾敘述分析表

	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：本研究自行整理

(二)對派遣公司之組織承諾

派遣勞動者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，派遣勞動者對於派遣公司的組織承諾有一定程度的認同，如表4-15所示：

表 4-15 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	
	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：本研究自行整理

第四節 各變項之相關分析

本節主要探討本研究各變項間的相關性，依問卷調查所取得的資料，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動者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：派遣勞動者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，如表4-16所示。

表 4-16 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

註：*表示 $p < 0.05$ **表示 $p < 0.01$

在「年齡」方面，如表4-17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歲以上派遣勞動者的認知要高於30歲以下的派遣勞工；而「心理層面」構面，則是46歲以上之派遣勞動者的認知高於30歲以下的派遣勞動者，如表4-18所示。

表 4-17 年齡對工作特性構面之差異分析表

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**
整體工作特性	3.08	3.13	3.27	3.30	3.41	3.49	3.52	17.89	0.00**

註：*表示 $p < 0.05$ **表示 $p < 0.01$

表 4-18 呈現差異的年齡組別表

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)

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)及以下的派遣勞動者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)及以下的派遣勞動者之認知要高於大學、研究所級以上的派遣勞工，如表4-19所示。

表 4-19 教育程度對工作特性構面之差異分析表

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)

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「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，未婚的派遣勞動者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動者，如表4-20所示。

表 4-20 婚姻狀況對工作特性構面之差異分析表

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)

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,除了「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,如4-21所示。

表 4-21 初次從事派遣對工作特性構面之差異分析表

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)		
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**

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個月的派遣勞動者對此份工作的「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，如表4-22所示。

表 4-22 在現任要派單位任職時間對工作特性構面之差異分析表

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)

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，如表4-23所示。

表 4-23 目前從事之派遣職稱對工作特性構面之差異分析表

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)

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，如表4-24及4-25所示。

表 4-24 目前累積之派遣年資對工作特性構面之差異分析表

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**

註：*表示 $p < 0.05$ **表示 $p < 0.01$

表 4-25 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)

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，如表4-26與4-27所示。

表 4-26 從事派遣工作之主因對工作特性構面之差異分析表

自變項 依變項	從事派遣工作最主要之原因						F值	P值
	1	2	3	4	5	6		
	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**
整體工作特性	3.39	3.24	3.38	3.36	3.02	3.25	12.05	0.000**

註：*表示 $p < 0.05$ **表示 $p < 0.01$

表 4-27 呈現差異的年齡組別表

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)

二、個人特質對組織承諾之差異性分析

此部分主要探討派遣勞動者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：派遣勞動者的個人特質對要派單位之組織承諾有差異，以及假設三：派遣勞動者的個人特質對派遣公司之組織承諾有差異。

在「性別」方面，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，如表4-28所示。

表 4-28 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
對派遣單位的組織承諾	3.32	3.54	-3.39	0.001**

註：*表示 $p < 0.05$ **表示 $p < 0.01$

在「年齡」方面，如表4-29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歲以上派遣勞動者對派遣公司組織承諾的認知要高於30歲以下的派遣員工，如表4-30所示。

表 4-29 年齡對組織承諾之差異分析表

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**
對派遣單位的組織承諾	3.16	3.15	3.35	3.58	3.68	3.94	3.84	24.02	0.000**

註：*表示 $p < 0.05$ **表示 $p < 0.01$

表 4-30 呈現差異的年齡組別表

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)
對派遣單位的組織承諾	(1.5) (1.6) (1.7) (2.5) (2.6) (2.7)

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)及以下的派遣勞動者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，如表4-31所示。

表 4-31 教育程度對組織承諾之差異分析表

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)
對派遣單位的組織承諾	3.90	3.61	3.31	3.15	29.14	0.000**	

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動者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動者高，如表4-32所示。

表 4-32 婚姻狀況對組織承諾之差異分析表

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)
對派遣單位的組織承諾	3.70	3.21	3.82	40.76	0.000**	

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，如4-33所示。

表 4-33 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**
對派遣單位的 組織承諾	3.13	3.54	-4.94	0.000**

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。如表4-34所示。

表 4-34 在現任要派單位任職時間對組織承諾之差異分析表

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
對派遣單 位的組織 承諾	3.67	3.58	3.25	3.41	3.28	10.17	0.06

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，如表4-35所示。

表 4-35 目前從事之派遣職稱對組織承諾之差異分析表

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)
對派遣單位的組織承諾	3.42	3.32	3.35	3.56	4.71	0.003**	

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，如表4-36及4-37所示。

表 4-36 目前累積之派遣年資對組織承諾分析表

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**
對派遣單位的組織承諾	3.72	3.54	3.25	3.40	3.22	3.39	10.19	0.000**

註：*表示 $p < 0.05$ **表示 $p < 0.01$

表 4-37 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)
對派遣單位的組織承諾	(1.3) (1.4) (1.5) (2.3)

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，如表4-38與4-39所示。

表 4-38 從事派遣工作之主因對組織承諾之差異分析表

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**
對派遣單位的組織承諾	3.61	3.44	3.64	3.59	3.12	3.23	10.14	0.001**

註：*表示 $p < 0.05$ **表示 $p < 0.01$

表 4-39 呈現差異的年齡組別表

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)
對派遣單位的組織承諾	(1.5)(2.5) (3.5) (4.5) (5.6)

三、 派遣工作的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：派遣勞動者工作特性對要派單位之組織承諾有差異與假設五：派遣勞動者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：派遣勞動者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，如表4-40所示。因此，根據研究結果可以得知派遣員工，如果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動者對派遣公司、要派單位之組織承諾，可能因此提高留職的意願以及為組織努力工作的結果。

表 4-40 工作特性構面對組織承諾知差異性分析表

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**

註：*表示 $p < 0.05$ **表示 $p < 0.01$

第五節 本章小結

一、樣本特性

本研究樣本中，女性受測者最多，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。

表 4-41 本研究樣本特性表

類別	項目	百分比
性別	女性	77.8
年齡	26-30歲	26.5
教育	大學	49.7
婚姻狀況	已婚	52.1
初次從事派遣	否	87.0
現任要派單位服務時間	6個月以下	37.6
工作職稱	其他（就服人員、就業多媽媽）	60.3
派遣經驗累積年資	6個月以下	31.6
從事派遣最主要的原因	想嘗試不同職場環境與經驗	41.4

資料來源：本研究自行整理

二、各研究假設驗證結果

假設一：派遣勞動者的個人特質對工作特性之知覺有差異，部分成立。

根據前述研究資料分析可以發現：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：派遣勞動者的個人特質對工作特性之知覺有差異，部分成立。

假設二：派遣勞動者的個人特質對要派單位之組織承諾有差異，部分成立。

根據前述研究資料分析可以發現：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：派遣勞動者的個人特質對要派單位之組織承諾有差異，部分成立。

假設三：派遣勞動者的個人特質對派遣公司之組織承諾有差異，部分成立。

根據前述研究資料分析可以發現：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：派遣勞動者的個人特質對派遣公司之組織承諾有差異，部分成立。

假設四：派遣勞動者工作特性對要派單位之組織承諾有顯著關係，完全成立。

根據前述的研究資料分析可以發現：在派遣勞動者對工作特性的知覺，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：派遣勞動者工作特性對要派單位之組織承諾有顯著關係，完全成立。

假設五：派遣勞動者工作特性對派遣公司之組織承諾有顯著關係，完全成立。

根據前述的研究資料分析可以發現：在派遣勞動者對工作特性的知覺，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：派遣勞動者工作特性對派遣公司之組織承諾有顯著關係，完全成立。