

行政院國家科學委員會專題研究計畫 成果報告

「派遣勞工」組織承諾分析及其對勞資關係發展的意涵

計畫類別：個別型計畫

計畫編號：NSC94-2414-H-004-023-

執行期間：94年08月01日至95年07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

報告類型：精簡報告

處理方式：本計畫可公開查詢

中華民國 95 年 7 月 26 日

行政院國家科學委員會補助專題研究計畫
成果報告

「派遣勞工」組織承諾分析及其對
勞資關係發展的意涵

計畫類別： 個別型計畫 整合型計畫

計畫編號： NSC 94-2414-H-004-023

執行期間： 九十四年八月一日至九十五年七月三十一日

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

中華民國九十五年七月三十一日

摘要

在市場供需及勞動彈性化等因素的影響下，「派遣勞動」的發展已經成為一個趨勢。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，如何因應「派遣勞動」的發展已經成為許多國家勞動政策制定的重要議題。尤其在國際勞工組織於一九九七年通過所謂「私立就業機構公約」(Convention Concerning Private Employment Agencies, No. 181)之後，「派遣勞動」對於勞資關係和勞動政策影響之研究必然會更加獲得重視。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，似乎「派遣勞工」對「派遣機構」與「要派企業」存在著雇主認同的問題。據此，本研究將透過實證研究，對「派遣勞工」進行組織承諾的調查分析。以進一步瞭解其對於勞資關係發展的影響和做為勞動政策研議的參考。

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。

關鍵詞：派遣勞動、派遣勞工、勞資關係、勞動政策、組織承諾

ABSTRACT

Owing to the influence of market forces and labor flexibility, development of "dispatched work" has become an inevitable trend. Based on the 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 either "dispatched agency" or "user enterprise" or both and its implication to the development of "dispatched work" would be chosen as the main theme for this research.

To sum up, objectives of this research include:

1. Exploring with which of "dispatched agency" or "user enterprise" dispatched workers have employer identification?
2. Exploring to which of "dispatched agency" or "user enterprise" dispatched workers have organization commitment?
3. Based on the above findings, evaluating the effects of dispatched work on industrial relations, and further making policy suggestions about the dispatched work development to the government.

Keywords: Dispatched Work, Dispatched Workers, Industrial Relations, Labor Policies, Organization Commitment

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.....	9
參、研究方法與限制.....	13
第二章 問卷調查發現與分析.....	15
壹、調查與問卷設計.....	15
貳、敘述性統計與分析.....	15
參、加叉統計與分析.....	36
肆、本章小結.....	39
第三章 結論.....	42
參考文獻.....	43
附件 「派遣勞工」調查問卷.....	50

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）

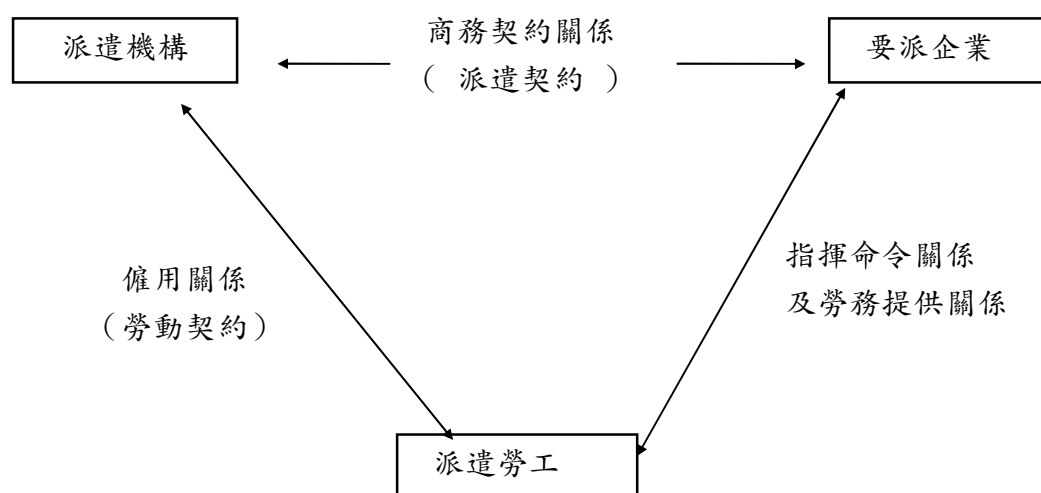


圖1-1 派遣勞動關係架構

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，才會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。

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 懸負相關，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

就工作特性與組織承諾的有關研究而言，由於所探討者多以傳統直接僱用的員工為對象，未曾以異於傳統僱用關係的「派遣勞動」為對象。因此，本研究若能順利進行，會成為相關研究的先驅。當然，這並非意味其他研究不具任何參考價值，任何國內外有關工作特性與組織承諾的研究，都勢必會成為建構本研究的研究架構與問卷設計的參考依據。

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「派遣機構」將問卷發放出去。無可否認地，在代表性上，這樣的方式是值得商榷的。但是，這又是不得不採行的方法。

第二章 問卷調查發現與分析

壹、調查與問卷設計

為瞭解派遣勞工雇主認同與組織承諾傾向與態度，本研究透過問卷調查的方式進行探討。由於無法掌握「派遣勞工」的名單，因而透過「派遣機構」將問卷發放出去。無可否認地，就代表性而言，這樣的方式是值得商榷的。但是，這又是不得不採行的方法。囿於經費預算，本研究於九十五年三月共計發出 300 份問卷，經過為期一個月的催收與等待，共計回收問卷 89 份。在扣除無效問卷 3 份之後，實際回收有效問卷為 86 份，回收率將近為 28.7%。

為達到探討派遣勞工雇主認同與組織承諾傾向與態度的研究目的，本研究的問卷內容總共包括三大項。除受訪者基本資料外，還分別包括對要派公司認知與態度量表和對派遣公司認知與態度量表；每一量表所包含的問項都各自為十七項。藉由這些量表，應該可以瞭解派遣勞工究竟是對要派公司或派遣公司存在著較強的組織承諾傾向。

貳、敘述性統計與分析

一、派遣勞工對要派公司認同與歸屬

當問到「願意付出額外的努力，以協助要派公司發展」時，有 69.7% 的派遣勞工表示同意與非常同意，有 7.0% 的派遣勞工則表示不同意和非常不同意。（見表 2-1）

表 2-1 願意付出額外的努力，協助要派公司發展

項 目	次數	百分比
非常不同意	3	3.5
不同意	3	3.5
沒意見	20	23.3
同意	45	52.3
非常同意	15	17.4
總計	86	100.0

資料來源：本研究整理。

當問到「常將要派公司的利益視同個人利益，凡事全力以赴」時，有63.9%的派遣勞工表示同意與非常同意，有8.2%的派遣勞工則表示不同意和非常不同意。（見表2-2）

表 2-1 常將要派公司的利益視同個人利益，凡事全力以赴

項 目	次數	百分比
非常不同意	3	3.5
不同意	4	4.7
沒意見	24	27.9
同意	42	48.8
非常同意	13	15.1
總計	86	100.0

資料來源：同表2-1。

當問到「覺得有責任要為要派公司賣力工作」時，有68.6%的派遣勞工表示同意與非常同意，有4.6%的派遣勞工則表示不同意和非常不同意。（見表2-3）

表 2-2 覺得有責任要為要派公司賣力工作

項 目	次數	百分比
非常不同意	2	2.3
不同意	2	2.3
沒意見	23	26.7
同意	41	47.7
非常同意	18	20.9
總計	86	100.0

資料來源：同表2-1。

當問到「如果要派公司主管提出，我樂於配合要派公司的情況而加班」時，有68.6%的派遣勞工表示同意與非常同意，有9.3%的派遣勞工則表示不同意和非常不同意。（見表2-4）

表 2-3 如果要派公司主管提出，我樂於配合要派公司的情況而加班

項 目	次數	百分比
非常不同意	1	1.2
不同意	7	8.1
沒意見	19	22.1
同意	45	52.3
非常同意	14	16.3
總計	86	100.0

資料來源：同表2-1。

當問到「願意多花心思在工作上，使要派公司主管滿意」時，有69.8%的派遣勞工表示同意與非常同意，有3.5%的派遣勞工則表示不同意和非常不同意。（見表2-5）

表 2-4 願意多花心思在工作上，使要派公司主管滿意

項 目	次數	百分比
非常不同意	1	1.2
不同意	2	2.3
沒意見	23	26.7
同意	47	54.7
非常同意	13	15.1
總計	86	100.0

資料來源：同表2-1。

當問到「工作時只做好要派公司主管要求的部分」時，有47.7%的派遣勞工表示同意與非常同意，有19.8%的派遣勞工則表示不同意和非常不同意。（見表2-6）雖然，表示同意與非常同意者的比率仍高於表示不同意和非常不同意者，卻未超過受訪者的半數；顯示派遣勞工並未表現出消極以對的工作態度。

表 2-5 工作時只做好要派公司主管要求的部分

項 目	次數	百分比
非常不同意	1	1.2
不同意	16	18.6
沒意見	27	31.4
同意	32	37.2
非常同意	10	11.6
總計	86	100.0

資料來源：同表2-1。

當問到「很不認同要派公司對待員工之政策」時，有23.3%的派遣勞工表示同意與非常同意，有23.3%的派遣勞工則表示不同意和非常不同意。（見表2-7）表示同意與非常同意者的比率表示不同意和非常不同意者相當，顯示派遣勞工意見相當分歧。

表 2-6 很不認同要派公司對待員工之政策

項 目	次數	百分比
非常不同意	6	7.0
不同意	14	16.3
沒意見	46	53.4
同意	16	18.6
非常同意	4	4.7
總計	86	100.0

資料來源：同表2-1。

當問到「時常關心要派公司的未來發展或經營現況」時，有57%的派遣勞工表示同意與非常同意，有23.3%的派遣勞工則表示不同意和非常不同意。（見表2-8）

表 2-7 時常關心要派公司的未來發展或經營現況

項 目	次數	百分比
不同意	6	7.0
沒意見	31	36.0
同意	41	47.7
非常同意	8	9.3
總計	86	100.0

資料來源：同表2-1。

當問到「對於要派公司有強烈的歸屬感」時，有45.3%的派遣勞工表示同意與非常同意，有16.3%的派遣勞工則表示不同意和非常不同意；顯示派遣勞工對於要派公司的歸屬感，同意者要高於不同意者。（見表2-9）

表 2-8 對於要派公司有強烈的歸屬感

項 目	次數	百分比
非常不同意	3	3.5
不同意	11	12.8
沒意見	33	38.4
同意	31	36.0
非常同意	8	9.3
總計	86	100.0

資料來源：同表2-1。

當問到「要派公司是否為其服務過公司中最好的一家」時，有47.7%的派遣勞工表示同意與非常同意，有11.7%的派遣勞工則表示不同意和非常不同意。（見表2-10）

表 2-9 要派公司為其服務過公司中最好的一家

項 目	次數	百分比
非常不同意	1	1.2
不同意	9	10.5

沒意見	35	40.7
同意	36	41.9
非常同意	5	5.8
總計	86	100.0

資料來源：同表2-1。

當問到「目前服務的要派公司值得對其忠心付出」時，有50%的派遣勞工表示同意與非常同意，有8.2%的派遣勞工則表示不同意和非常不同意。（見表2-11）

表 2-10 目前服務的要派公司值得對其忠心付出

項 目	次數	百分比
非常不同意	1	1.2
不同意	6	7.0
沒意見	36	41.9
同意	37	43.0
非常同意	6	7.0
總計	86	100.0

資料來源：同表2-1。

當問到「對別人提起自己任職的要派公司時，會覺得很驕傲」時，有46.5%的派遣勞工表示同意與非常同意，有9.3%的派遣勞工則表示不同意和非常不同意。（見表2-12）

表 2-11 當對別人提起自己任職的要派公司時，會覺得很驕傲

項 目	次數	百分比
非常不同意	2	2.3
不同意	6	7.0
沒意見	38	44.2
同意	32	37.2
非常同意	8	9.3

總計	86	100.0
----	----	-------

資料來源：同表2-1。

當問到「只要狀況允許，被派到其他要派公司做事也無妨」時，有38.3%的派遣勞工表示同意與非常同意，有26.7%的派遣勞工則表示不同意和非常不同意；顯示派遣勞工對於要派公司還有一定程度的歸屬感。（見表2-13）

表 2-12 只要狀況允許，被派到其他要派公司做事也無妨

項 目	次數	百分比
非常不同意	5	5.8
不同意	18	20.9
沒意見	30	34.9
同意	31	36.0
非常同意	2	2.3
總計	86	100.0

資料來源：同表2-1。

當問到「對要派公司是否有深厚感情」時，有40.7%的派遣勞工表示同意與非常同意，有8.2%的派遣勞工則表示不同意和非常不同意；顯示派遣勞工對於要派公司還有一定程度的感情。（見表2-14）

表 2-13 對要派公司有深厚感情

項 目	次數	百分比
非常不同意	3	3.5
不同意	4	4.7
沒意見	44	51.2
同意	29	33.7
非常同意	6	7.0
總計	86	100.0

資料來源：同表2-1。

當問到「就目前環境及條件，樂於繼續在這家要派公司工作」時，有 55.8% 的派遣勞工表示同意與非常同意，有 4.6% 的派遣勞工則表示不同意和非常不同意。（見表 2-15）

表 2-14 就目前環境及條件，樂於繼續在這家要派公司工作

項 目	次數	百分比
非常不同意	2	2.3
不同意	2	2.3
沒意見	34	39.5
同意	40	46.5
非常同意	8	9.3
總計	86	100.0

資料來源：同表2-1。

當問到「如果現在離開這家要派公司，是否會感到內咎」時，有 36% 的派遣勞工表示同意與非常同意，有 21.0% 的派遣勞工則表示不同意和非常不同意；顯示派遣勞工對於要派公司還有一定程度的認同。（見表 2-16）

表 2-15 如果現在離開這家要派公司，會感到內咎

項 目	次數	百分比
非常不同意	4	4.7
不同意	14	16.3
沒意見	37	43.0
同意	26	30.2
非常同意	5	5.8
總計	86	100.0

資料來源：同表2-1。

當問到「即使工作條件變差，仍願意留在這家要派公司服務」時，有 27.9%

的派遣勞工表示同意與非常同意，有 39.5%的派遣勞工則表示不同意和非常不同意；顯示派遣勞工對於要派公司的認同或歸屬，當然與工作條件等因素有關。（見表 2-17）

表 2-16 即使工作條件變差，仍願意留在這家要派公司服務

項 目	次數	百分比
非常不同意	10	11.6
不同意	24	27.9
沒意見	28	32.6
同意	22	25.6
非常同意	2	2.3
總計	86	100.0

資料來源：同表2-1。

根據以上發現可知，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；至於對有些較負面的問項中，雖然同意或非常同意的比率也較高，卻大多未超過半數以上的比率，有時還與不同意或非常不同意者的比率相近，呈現一兩極化的態度或傾向。

二、派遣勞工對派遣公司的認同與歸屬

當問到「願意付出額外努力，以協助派遣公司發展」時，有 52.3%的派遣勞工表示同意與非常同意，有 15.1%的派遣勞工則表示不同意和非常不同意。（見表 2-18）

表 2-17 願意付出額外的努力，以協助派遣公司發展

項 目	次數	百分比
非常不同意	6	7.0
不同意	7	8.1
沒意見	28	32.6
非常同意	8	9.3

總計	86	100.0
----	----	-------

資料來源：同表2-1。

當問到「願將派遣公司的利益視同個人利益，凡事全力以赴」時，有 53.5% 的派遣勞工表示同意與非常同意，有 16.2% 的派遣勞工則表示不同意和非常不同意。（見表 2-19）

表 2-18 願將派遣公司的利益視同個人利益，凡事全力以赴

項 目	次數	百分比
非常不同意	7	8.1
不同意	7	8.1
沒意見	26	30.2
同意	30	34.9
非常同意	16	18.6
總計	86	100.0

資料來源：同表2-1。

當問到「是否有責任為派遣公司賣力工作」時，有 48.9% 的派遣勞工表示同意與非常同意，有 11.6% 的派遣勞工則表示不同意和非常不同意。相較於前述的調查，這項同意與非常同意的比率未超過半數，顯示派遣勞工的態度或傾向似乎並不十分願意為派遣公司賣力工作。（見表 2-20）

表 19 有責任為派遣公司賣力工作

項 目	次數	百分比
非常不同意	7	8.1
不同意	3	3.5
沒意見	34	39.5
同意	33	38.4
非常同意	9	10.5
總計	86	100.0

資料來源：同表2-1。

當問到「如果派遣公司主管提出，是否樂於配合派遣公司的情況加班」時，有62.8%的派遣勞工表示同意與非常同意，有12.8%的派遣勞工則表示不同意和非常不同意。顯然地，當主管要求或請求時，派遣勞工還是會配合加班；顯示派遣勞工對於派遣公司的認同或承諾，較不是出於對組織的承諾，而是基於主管的要求或請求。（見表2-21）

表 2-20 如果派遣公司主管提出，樂於配合派遣公司的情況加班

項 目	次數	百分比
非常不同意	5	5.8
不同意	6	7.0
沒意見	21	24.4
同意	44	51.2
非常同意	10	11.6
總計	86	100.0

資料來源：同表2-1。

當問到「是否願意多花心思在工作上，使派遣公司主管滿意」時，有58.1%的派遣勞工表示同意與非常同意，有10.1%的派遣勞工則表示不同意和非常不同意。顯然地，派遣勞工對於派遣公司的認同或承諾，較不是出於對組織的承諾，而是基於對主管的認同。（見表2-22）

表 2-21 願意多花心思在工作上，使派遣公司主管滿意

項 目	次數	百分比
非常不同意	5	5.8
不同意	4	4.7
沒意見	27	31.4
同意	42	48.8
非常同意	8	9.3
總計	86	100.0

資料來源：同表2-1。

當問到「是否工作時只做好派遣主管要求的部分」時，有 34.9%的派遣勞工表示同意與非常同意，有 29.1%的派遣勞工則表示不同意和非常不同意。顯然地，派遣勞工對於這個問項的反應呈現較兩極化傾向。（見表 2-23）

表 2-22 工作時只做好派遣主管要求的部分

項 目	次數	百分比
非常不同意	3	3.5
不同意	22	25.6
沒意見	31	36.0
同意	25	29.1
非常同意	5	5.8
總計	86	100.0

資料來源：同表2-1。

當問到「是否很不認同派遣公司對員工之政策」時，有30.3%的派遣勞工表示同意與非常同意，有24.4%的派遣勞工則表示不同意和非常不同意。顯然地，派遣勞工對於這個問項的反應呈現較兩極化傾向。（見表2-24）

表 2-23 很不認同派遣公司對員工之政策

項 目	次數	百分比
非常不同意	5	5.8
不同意	16	18.6
沒意見	39	45.3
同意	20	23.3
非常同意	6	7.0
總計	86	100.0

資料來源：同表2-1。

當問到「是否時常關心派遣公司的未來發展或經營現況」時，有53.5%的派遣勞工表示同意與非常同意，有12.8%的派遣勞工則表示不同意和非常不同意。顯然地，派遣勞工十分關心派遣公司的發展信況與未來。（見表2-25）

表 2-24 時常關心派遣公司的未來發展或經營現況

項 目	次數	百分比
非常不同意	3	3.5
不同意	8	9.3
沒意見	29	33.7
同意	36	41.9
非常同意	10	11.6
總計	86	100.0

資料來源：同表2-1。

當問到「是否對於派遣公司有強烈歸屬感」時，有38.3%的派遣勞工表示同意與非常同意，有18.6%的派遣勞工則表示不同意和非常不同意。顯然地，派遣勞工對於派遣公司較不具有歸屬感。（見表2-26）

表 2-25 對於派遣公司有強烈歸屬感

項 目	次數	百分比
非常不同意	5	5.8
不同意	11	12.8
沒意見	37	43.0
同意	26	30.2
非常同意	7	8.1
總計	86	100.0

資料來源：同表2-1。

當問到「是否目前服務之派遣公司，是任職過最好的一家」時，有36.1%的派遣勞工表示同意與非常同意，有17.5%的派遣勞工則表示不同意和非常不同

意。(見表2-27)

表 2-26 目前服務之派遣公司，是任職過最好的一家

項 目	次數	百分比
非常不同意	6	7.0
不同意	9	10.5
沒意見	40	46.5
同意	20	23.3
非常同意	11	12.8
總計	86	100.0

資料來源：同表2-1。

當問到「是否目前任職的派遣公司，值得為其忠心付出」時，有39.5%的派遣勞工表示同意與非常同意，有17.5%的派遣勞工則表示不同意和非常不同意。(見表2-28)

表 2-27 目前任職的派遣公司，值得為其忠心付出

項 目	次數	百分比
非常不同意	4	4.7
不同意	11	12.8
沒意見	37	43.0
同意	26	30.2
非常同意	8	9.3
總計	86	100.0

資料來源：同表2-1。

當問到「當對別人提起目前服務之派遣公司時，是否會覺得很驕傲」時，有43%的派遣勞工表示同意與非常同意，有14.9%的派遣勞工則表示不同意和非常不同意。(見表2-29)

表 2-28 當對別人提起目前服務之派遣公司時，會覺得很驕傲

項 目	次數	百分比
非常不同意	4	4.7
不同意	9	10.5
沒意見	36	41.8
同意	29	33.7
非常同意	8	9.3
總計	86	100.0

資料來源：同表2-1。

當問到「只要狀況許可，被派到其他要派公司做事也無妨」時，有32.5%的派遣勞工表示同意與非常同意，有30.2%的派遣勞工則表示不同意和非常不同意；顯示派遣勞工對於派遣公司的安排或調動不盡然是言聽計從的。（見表2-30）

表 29 只要狀況許可，被派到其他要派公司做事也無妨

項 目	次數	百分比
非常不同意	8	9.3
不同意	18	20.9
沒意見	32	37.2
同意	26	30.2
非常同意	2	2.3
總計	86	100.0

資料來源：同表2-1。

當問到「是否對派遣公司有深厚的感情」時，有34.9%的派遣勞工表示同意與非常同意，有15.1%的派遣勞工則表示不同意和非常不同意；顯示派遣勞工對於派遣公司具有深厚感情的比率是不高的。（見表2-31）

表 2-30 對派遣公司有深厚的感情

項 目	次數	百分比
非常不同意	4	4.7
不同意	9	10.4
沒意見	43	50.0
同意	25	29.1
非常同意	5	5.8
總計	86	98.8

資料來源：同表2-1。

當問到「就目前環境及條件，是否樂於繼續在這家派遣公司工作」時，有43.1%的派遣勞工表示同意與非常同意，有8.2%的派遣勞工則表示不同意和非常不同意；顯示派遣勞工對於派遣公司的環境與條件，不盡然滿意。（見表2-32）

表 2-31 就目前環境及條件，樂於繼續在這家派遣公司工作

項 目	次數	百分比
非常不同意	6	7.0
不同意	1	1.2
沒意見	42	48.7
同意	33	38.4
非常同意	4	4.7
總計	86	98.8

資料來源：同表2-1。

當問到「如果現在離開這家派遣公司，是否會感到內咎」時，有29.1%的派遣勞工表示同意與非常同意，有24.4%的派遣勞工則表示不同意和非常不同意；顯示派遣勞工對於派遣公司的認同與承諾，是令人質疑的。（見表2-33）

表 2-32 如果現在離開這家派遣公司，會感到內咎

項 目	次數	百分比
非常不同意	10	11.6
不同意	11	12.8
沒意見	40	46.5
同意	20	23.3
非常同意	5	5.8
總計	86	100.0

資料來源：同表2-1。

當問到「即使工作條件變差，是否仍願意留在這家派遣公司服務」時，有30.2%的派遣勞工表示同意與非常同意，有36.9%的派遣勞工則表示不同意和非常不同意。很顯然地，派遣勞工所在意者仍然是本身的權益，不盡然會對派遣公司予以重視。（見表2-34）

表 2-33 即使工作條件變差，我仍願意留在這家派遣公司服務

項 目	次數	百分比
非常不同意	14	16.3
不同意	18	20.9
沒意見	28	32.6
同意	26	30.2
總計	86	100.0

資料來源：同表2-1。

綜上而論，無疑地，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。

三、基本資料分析

根據表2-35資料顯示，回收有效問卷中，男性為31人，所佔比率為36%；女性為55人，所佔比率為64%。無疑地，這樣的結構反映出目前從事派遣工作的性別分布狀況。（成之約，民91）

表 2-35 派遣勞工性別分布情形

項 目	次數	百分比
男	31	36.0
女	55	64.0
總計	86	100

資料來源：同表2-1。

就年齡分布狀況而言，年齡在19歲或以下者為3人；20~24歲者為17人；25~29歲者為33人；30~34歲者為10人；35~39歲者為5人；40~44歲者為6人；45~49歲者為2人；50歲以上者為10人。其中，以年齡25~29歲者比率最高，佔38.4%，其次則是年齡20~24歲者。（見表2-36）

表 2-36 派遣勞工年齡分布情形

項 目	次數	百分比
19歲或以下	3	3.5
20~24歲	17	19.8
25~29歲	33	38.4
30~34歲	10	11.6
35~39歲	5	5.8
40~44歲	6	6.9
45~49歲	2	2.4
50歲以上	10	11.6
總計	86	100

資料來源：同表2-1。

以教育程度分，由調查結果可知，國中或以下教育程度者為13人；高中職教育程度者為32人；專科教育程度者為14人；大學教育程度者為25人；研究所或

以上教育程度為2人。其中，以大學教育程度者所佔比率最高，為29.1%。（見表2-37）

表 2-37 派遣勞工教育程度分布情形

項 目	次數	百分比
國中或以下	13	15.1
高中職	32	37.2
專科	14	16.3
大學	25	29.1
研究所或以上	2	2.3
總計	86	100.0

資料來源：同表2-1。

究竟派遣勞工工作待遇如何？由調查結果可知，20,000元或以下者為9人；20,001~30,000元者為54人；30,001~40,000元者為17人；40,001~50,000元者為6人。其中，以工作待遇為20,001~30,000元者所佔比率最高，為62.7%。（見表2-38）

表 2-38 派遣勞工目前工作待遇分布情形

項 目	次數	百分比
20,000元或以下	9	10.5
20,001~30,000元	54	62.7
30,001~40,000元	17	19.8
40,001~50,000元	6	7.0
總計	86	100.0

資料來源：同表2-1。

根據派遣勞工從事派遣工作期間進行分析，1年或以下者為45人；1年以上~2年者為18人；2年以上~3年者為12人；3年以上~4年者為2人，4年以上~5年者為7人，5年以上者為1人。其中，以1年或以下者所佔比率最高，為53.5%。（見表2-39）

表 2-39 派遣勞工從事派遣工作期間

項 目	次數	百分比
1年或以下	46	53.5
1年以上~2年	18	20.9
2年以上~3年	12	14.0
3年以上~4年	2	2.3
4年以上~5年	7	8.1
5年以上	1	1.2
總計	86	100

資料來源：同表2-1。

派遣勞工所從事工作職務為何？根據調查結果，由職務進行分析，行政人員為28人；技術人員為19人；專業人員為5人；作業員為22人；體力工為3人；服務人員為4人；其他為5人。其中，以行政人員所佔比率最高，為32.6%。（見表2-40）

表 2-40 派遣勞工工作職務分布情形

項 目	次數	百分比
行政人員	28	32.6
技術人員	19	22.1
專業人員	5	5.8
作業員	22	25.6
體力工	3	3.5
服務人員	4	4.7
其他	5	5.8
總計	86	100.0

資料來源：同表2-1。

當問到「雇主為何人」時，認為是派遣公司者為50人，是要派公司者為15人，兩者都是者為16人，兩者都不是者為5人。其中，認為是派遣公司者所佔比率最高，為58.1%，不過，也有相當比率認為要派公司是或兩者都是雇主。（見

表2-41)

表 2-41 派遣勞工認為雇主為何人

項 目	次數	百分比
派遣公司	50	58.1
要派公司	15	17.4
都是	16	18.6
都不是	5	5.8
總計	86	100.0

資料來源：同表2-1。

當問到「派遣工作薪資由誰決定」時，認為工資由派遣公司決定者為40人，由要派公司決定者為35人，自己決定者為5人，不知道者為6人。其中，認為由派遣公司決定者所佔比率最高，為46.7%，其次則是認為由要派公司決定。（見表2-42）

表 2-42 派遣勞工認為派遣工作薪資由誰決定

項 目	次數	百分比
派遣公司	40	46.5
要派公司	35	40.7
自己	5	5.8
不知道	6	7.0
總計	86	100

資料來源：同表2-1。

由以上的調查結果可知，受調查派遣勞工性別係以女性為主，年齡多為20~29歲之間，教育程度多在專科以上程度，所從事的工作以行政性工作較多，薪資多在二萬到三萬之間，從事派遣工作期間則多在一年以下。此外，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。

參、加又統計與分析

由於認同與組織承諾調查問項係一量表，由非常不同意到非常同意共分成五等分。因此，本研究可以首先針對派遣勞工對於要派公司和派遣公司的認同程度加以計算。根據計算結果可知，雖然差距不大，派遣勞工對於要派公司的認同與組織承諾程度顯然較高於對派遣公司者。(見表 2-43)

表 2-43 派遣勞工對要派公司和派遣公司認同度平均值

	平均值	標準差
要派公司認同度	3.4	0.5
派遣公司認同度	3.2	0.7

資料來源：同表2-1。

為進一步瞭解不同屬性的派遣勞工對於要派公司和派遣公司認同與組織承諾的差異，本研究將就派遣勞工屬性與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。首先，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。(見表2-44)

表 2-44 性別與要派公司和派遣公司認同度交叉分析

	對要派公司之認同	對派遣公司之認同
男性	3.5	3.5
女性	3.4	3.1

資料來源：同表2-1。

就年齡而言，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。此外，除年齡層在50歲以上者外，似乎派遣勞工年齡越高對於要派公司或派遣公司的認同與組織承諾程度越高。(見表2-45)

表 2-45 年齡與要派公司和派遣公司認同度交叉分析

	對要派公司之認同	對派遣公司之認同
19歲或以下	2.9	2.9
20~24歲	3.3	3.1
25~29歲	3.3	3.1
30~34歲	3.7	3.6
35~39歲	3.6	3.5
40~44歲	3.8	3.6
45~49歲	4.0	4.0
50歲以上	3.5	3.4

資料來源：同表2-1。

就教育程度而言，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。大體上，除研究所或以上者外，教育程度越低者對於要派公司或派遣公司的認同與組織承諾程度越高。(見表2-46)

表 2-46 教育程度與要派公司和派遣公司認同度交叉分析

	對要派公司之認同	對派遣公司之認同
國中或以下	3.6	3.4
高中職	3.5	3.4
專科	3.5	3.5
大學	3.2	2.8
研究所或以上	3.6	2.4

資料來源：同表2-1。

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。(見表2-47)

表 2-47 工作待遇與要派公司和派遣公司認同度交叉分析

	對要派公司之認同	對派遣公司之認同
20000元或以下	3.6	3.4
20001~30000元	3.4	3.3
30001~40000元	3.4	3.2
40001~50000元	3.7	3.2

資料來源：同表2-1。

就從事派遣工作的期間而言，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。（見表2-48）

表 2-48 工作期間與要派公司和派遣公司認同度交叉分析

	對要派公司之認同	對派遣公司之認同
1年或以下	3.4	3.2
1年以上~2年	3.3	3.0
2年以上~3年	3.6	3.7
3年以上~4年	3.9	4.1
4年以上~5年	3.6	3.4
5年以上	3.4	3.6

資料來源：同表2-1。

就從事派遣的工作職務而言，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。（見表2-49）

表 2-49 從事職務與要派公司和派遣公司認同度交叉分析

	對要派公司之認同	對派遣公司之認同
行政人員	3.3	3.0
技術人員	3.6	3.5
專業人員	3.3	3.3

作業員	3.5	3.5
體力工	3.3	3.3
服務人員	3.8	3.1
其他	3.0	2.6

資料來源：同表2-1。

就「薪資由誰決定」而言，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。(見表2-50)

表 2-50 「薪資由誰決定」與要派公司和派遣公司認同度交叉分析

	對要派公司之認同	對派遣公司之認同
派遣公司	3.5	3.5
要派公司	3.4	3.1
自己	3.8	3.4
不知道	3.8	1.9

資料來源：同表2-1。

就「認為雇主為何人」而言，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。(見表2-51)

表 2-51 「認為雇主為何人」與要派公司和派遣公司認同度交叉分析

	對要派公司之認同	對派遣公司之認同
派遣公司	3.5	3.5
要派公司	3.0	2.4
都是	3.5	3.5
都不是	2.5	1.4

資料來源：同表2-1。

肆、本章小結

由調查結果可知，受調查派遣勞工性別係以女性為主，年齡多為20~29歲之間，教育程度多在專科以上程度，所從事的工作以行政性工作較多，薪資多在二萬到三萬之間，從事派遣工作期間則多在一年以下。此外，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。

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；至於對有些較負面的問項中，雖然同意或非常同意的比率也較高，卻大多未超過半數以上的比率，有時還與不同意或非常不同意者的比率相近，呈現一兩極化的態度或傾向。

因此，根據計算結果可知，雖然差距不大，派遣勞工對於要派公司的認同與組織承諾程度顯然較高於對派遣公司者。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。

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）或本研究的調查發現（見表2-41與表2-42），「派遣勞工」確實存在著雇主認同與混淆的情形。事實上，無論是單方的認同「派遣公司」或「要派公司」都不足以具體描述「派遣勞動」的真諦，「派遣公司」和「要派公司」都應該被視為雇主才比較符合「派遣勞動」的精義與常理。

儘管「派遣公司」和「要派公司」都應該視為派遣勞工的雇主，但是，派遣勞工究竟對「派遣公司」或「要派公司」認同和承諾程度較高，著實令人好奇。因此，本研究透過問卷調查方式，對派遣勞工進行雇主認同與組織承諾分析，希望能有助於法制與企業管理實務面問題的釐清。

根據調查發現，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；至於對有些較負面的問項中，雖然同意或非常同意的比率也較高，卻大多未超過半數以上的比率，有時還與不同意或非常不同意者的比率相近，呈現一兩極化的態度或傾向。

因此，最後，根據計算結果可知，雖然差距不大，派遣勞工對於要派公司的認同與組織承諾程度顯然較高於對派遣公司者。

由調查與統計結果可知，「要派公司」在派遣勞工心目中顯然佔據較重要的地位。究其因，或許與派遣勞工是在「要派公司」提供勞務或實際工作有關，因而較容易產生「休戚與共」的感覺。或許正因為派遣勞工對「要派公司」有較強的認知與承諾程度，無論是在法制或管理實務層面，「要派公司」理應發揮符合派遣勞工期望的角色與功能。當然，這並非意味著「派遣公司」無需承擔雇主的責任與義務，只是意味著「要派公司」也應該要負起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，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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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.

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

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.

Blake, R.P. & Mounon, 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.

- Chaykowski, Richard P. & Giles, Anthony. 1998. "Globalization, Work and Industrial Relations." *Relations Industrielles/ Industrial Relations*. 53(1): 3-12.
- Cordova, Efen. 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.
- 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.
- 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.

- 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., 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.

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兼所長

成之約

敬啟

聯絡人：林欣霓助理、賴加華助理

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（機構）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（機構），在要派公司（機構）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（機構）提供勞務者。
- (3)要派公司（機構）：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（機構）提供勞務者。

一、對「要派公司」的態度

- | | 非
常
不
同
意 | 沒
有
同
意 | 同
意 | 非
常
同
意 |
|--------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1. 我願意付出額外的努力，以協助要派公司的發展 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. 我常將要派公司的利益視同我個人的利益，凡事全力以赴 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. 我覺得我有責任為要派公司賣力工作 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. 如果要派公司主管提出，我樂於配合要派公司的情況而加班 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. 我願意多花心思在工作上，使要派公司主管滿意 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. 工作時，我只做好要派公司主管要求的部分 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7. 我很不認同要派公司對待員工的政策 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8. 我時常關心要派公司的未來發展或經營現況 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9. 我對於要派公司有強烈的歸屬感 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10. 對我而言，要派公司是我服務過的公司中最好的一家 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11. 這家要派公司值得我對它忠心付出 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 12. 當我對別人提起我在這家要派公司做事時，我會覺得很驕傲 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 13. 只要狀況許可，被派到其他要派公司做事也無妨 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 14. 我覺得我對要派公司有深厚的感情 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 15. 就目前環境及條件，我樂於繼續在這家要派公司工作 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 16. 如果現在離開這家要派公司，我會感到內咎 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 17. 即使工作條件變差，我仍願意留在這家要派公司服務 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

二、對「派遣公司」的態度

- | | 非
常
不
同
意 | 沒
有
意
見 | 同
意 | 非
常
同
意 |
|--------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1. 我願意付出額外的努力，以協助派遣公司的發展 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. 我常將派遣公司的利益視同我個人的利益，凡事全力以赴 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. 我覺得我有責任為派遣公司賣力工作 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. 如果派遣公司主管提出，我樂於配合要派公司的情況而加班 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. 我願意多花心思在工作上，使派遣公司主管滿意 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. 工作時，我只做好派遣公司主管要求的部分 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7. 我很不認同派遣公司對待員工的政策 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8. 我時常關心派遣公司的未來發展或經營現況 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9. 我對於派遣公司有強烈的歸屬感 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10. 對我而言，派遣公司是我服務過的公司中最好的一家 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11. 這家派遣公司值得我對它忠心付出 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 12. 當我對別人提起我在這家派遣公司做事時，我會覺得很驕傲 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 13. 只要狀況許可，被派到其他要派公司做事也無妨 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 14. 我覺得我對派遣公司有深厚的感情 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 15. 就目前環境及條件，我樂於繼續在這家派遣公司工作 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 16. 如果現在離開這家派遣公司，我會感到內咎 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 17. 即使工作條件變差，我仍願意留在這家派遣公司服務 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

三、基本資料

- 1、性別：男 女
- 2、年齡：19歲或以下 20-24歲 25-29歲 30-34歲
35-39歲 40-44歲 45-49歲 50歲以上
- 3、教育程度：國中或以下 高中職 專科
大學 研究所或以上
- 4、目前工作待遇(平均月薪)：
20,000元或以下 20,001-30,000元
30,001-40,000元 40,001-50,000元 50,001元以上
- 5、目前為止，您從事派遣工作已有多久的時間？
1年或以下 1年以上-2年 2年以上-3年
3年以上-4年 4年以上-5年 5年以上
- 7、您目前從事的職務為 主管人員 行政人員 技術人員
專業人員 作業員 售貨員及展售說明人員 體力工
服務人員 (9)其他 _____
- 7、您知道您目前的派遣工作的薪資由誰決定？
派遣公司 要派公司 自己 不知道
- 8、您認為您的雇主是
派遣公司 要派公司 都是 都不是