

Relationships between Employee Assistance Programs and Job Involvement

林慧姿、張秋蘭

E-mail: 9511079@mail.dyu.edu.tw

ABSTRACT

Based on the result of " Human Resources Survey ", issued by the Institute of Occupational Safety & Healthy(IOSH) of Executive Yuan on September, 2005, 68.5 percents of interviewed participants revealed that they often or always have to face huge work pressure. The result also showed that people have to face increasing work pressure year after year. Moreover, the melancholia and suicide problems among labors have attracted increasing attention from the society. According to an Internet Survey result, which was conducted by 111 Job Bank on 2005, more than 50 percents employees considered themselves as " unhappy employee ". In fact, from now on our society should not neglect any employee problem. The task of improving occupational safety and healthy has also drew a lot worldwide attention and become an important issue on human resources study. The Employee Assistance Programs (EAPs) consists the concept and organization structure of industrial work and labor counseling. In EAPs, participated enterprises would provide planned activities to encourage employers or companies to establish a well-planned Employee Assistance Program, so as to create a win-win result and a healthy working environment for both the employee and employer. This research is conducted to survey the practice of EAPs in Taiwan ' s domestic enterprises and analyze EAPs ' influence on employees ' job involvement. This research selected 1,000 human resources department managers from the survey of " 2004 Taiwan Top 1000 Manufacturer ", issued by Common Wealth Magazine on 2005, as its survey participants. 1,000 copies of questionnaires were sent out and 167 effective questionnaires were collected. This research questionnaire is designed to study and analyze EAPs from four different factors, which are work, life, health and system model. The research findings are as following: First, married and elder male or man of higher position in one company has higher job involvement. Second, enterprise characteristic is not related to employee ' s job involvement. Third, the capital, nationality, history and revenue of one company play key roles in the company ' s EAPs practice plan. Fourth, EAPs would help employees to increase their job involvement and help the company to predict the result of a new work project.

Keywords : Employee Assistance Programs, Job Involvement, Employee Counseling

Table of Contents

封面內頁 簽名頁 授權書.....	iii	中文摘要.....	iv	英文摘要.....	v
誌謝.....	vii	目錄.....	viii	圖目錄.....	x
表目錄.....	xi	第一章 緒論 第一節 研究背景與動機.....	1		
第二節 研究問題與目的.....	3	第三節 研究流程.....	4	第二章 文獻探討 第一節 員工協助方案之理論發展.....	6
第二節 員工協助方案之架構.....	11	第三節 工作投入的定義與相關研究.....	17	第四節 員工協助方案與工作投入.....	21
第三章 研究方法 第一節 研究架構.....	23	第二節 研究假設.....	24	第三節 變數之操作性定義和衡量.....	24
第四節 研究對象與抽樣方法.....	27	第五節 資料分析方法.....	28	第四章 研究結果與分析 第一節 敘述性統計分析.....	34
第二節 變異數分析.....	55	第三節 相關與迴歸分析.....	72	第五節 結論 第一節 結論.....	76
第二節 討論與建議.....	81	參考文獻.....	84	附錄.....	90
圖目錄		圖1-1本研究流程	4	圖2-1 員工協助方案系統內容	12
圖3-1 研究架構圖	23	圖3-2 實證分析方法	28	圖4-1 員工協助方案對工作投入路徑分析參數估計圖	74
表目錄		表2-1 工作投入定義	18	表2-2 國內工作投入之相關研究	20
表3-1 EAPs與工作投入的主成份分析	30	表3-2 問卷信度分析摘要表	31	表4-1 「企業特性」變項樣本分配表	36
表4-2 「營業額」與「資本額」、「工會組織」交叉表	38	表4-3 「員工人數」與「營業額」、「成立歷史」交叉表	39	表4-4 「員工個人屬性」變項樣本分配表	42
表4-5 「年齡」與「婚姻」、「教育程度」、「年資」、「月薪」交叉表	43	表4-6 「性別」與「教育程度」、「年資」、「職務」、「月薪」交叉表	45	表4-7 「工作面」員工協助方案之敘述統計	49
表4-8 「生活面」協助方案之敘述統計	50	表4-9 「健康面」協助方案之敘述統計	51	表4-10 系統模式之描述統計	52
表4-11 工作投入敘述統計	53	表4-12 不同性別、婚姻狀態與員工投入的t檢定分析	55	表4-13 員工個人屬性變項與工作投入的單因子變異數分析	56
表4-14 年齡與工作投入的多重比較-Scheffe 法	57	表4-15 職務等級與工作投入的多重比較-Scheffe 法	57	表4-16 企業特性與工作投入單因子變異數分析	58
表4-17 員工人數與員工協助方案各構面變異分析	60	表4-18 資本額與員工協助方案各構面變異分析	61	表4-19 國籍別與員工協助方案各構面變異分析	62
表4-20 成立歷史與員工協助方案各構面變異分析	63	表4-21 工會組織與員工協助方案各構面變異分析	64		

表4-22 產業類別與員工協助方案各構面變異分析 65 表4-23 營業額與員工協助方案各構面變異分析 66 表4-24 公司成立歷史對員工協助方案之系統運作模式構面的多重比較-Scheffe 法 67 表4-25 公司營業額對員工協助方案之生活面、健康面、系統運作模式構面的多重比較-Scheffe 法 68 表4-26 員工協助方案及個別方案對工作投入之差異性分析 70 表4-27 員工協助方案及個別方案對工作投入之差異性分析 72 表4-28 員工協助方案對工作投入的迴歸分析 73 表4-29 員工協助方案對工作投入的迴歸分析 74 表5-1 研究假設驗證彙總表 78

REFERENCES

- 中文文獻 1. 1111 人力銀行(2005)。「鬱」火焚身?!【新聞稿】。2005 年6月5日,取自 <http://www.1111.com.tw/zone/pr/news.asp?autono=1249> 2. Gery Dessler(2001)。現代人力資源管理(初版)(方世榮譯)。台北市:華泰文化事業股份有限公司。3. 丁志達(2005)。人力資源管理。台北:揚智文化。4. 天下雜誌(2005)。一千大製造業。台北:天下雜誌出版社, 176-320。5. 方隆彰(1995)。員工協助方案如何在組織內推動與發展,收錄於救國團張老師策劃主編,員工協助方案實務手冊。台北:張老師文化出版社。6. 田宜文(2005)。員工工作投入與工作滿足對組織承諾影響之研究—以高雄地區連鎖加盟體系房屋仲介人員為例。南華科技大學管理科學研究所,碩士論文,未出版。7. 行政院勞工委員會(1998)。員工協助方案工作手冊。台北:行政院勞工委員會編印。8. 余慶華(2001)。消費金融從業人員之工作投入、工作滿足、薪酬福利與工作績效之相關研究-以高雄地區銀行為例。國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文,未出版。9. 李珊珊(2001)。招募方法與工作投入關係之研究。私立中國文化大學商學院國際企業管理研究所碩士論文,未出版。10. 李培銘(2000)。薪資組合與工作投入關係之研究。中國文化大學國際企業管理研究所碩士論文,未出版。11. 林少龍、毛筱艷與陳建佑(2002)。員工訓練與工作投入關係之研究,2002年管理創新與新願景研討會,真理大學,台北。12. 林英顏(2003)。員工工作投入,工作壓力與休閒需求關係之研究。中國文化大學國際企業管理研究所博士論文,未出版。13. 林桂碧(1999)。企業員工協助方案之未來發展由台灣的工業社會工作教育談起,員工協助方案研討會美國與台灣跨國EAPs經驗交流,台北:行政院勞工委員會。14. 林桂碧(2000)。事業單位推行員工協助方案之績效評估。台北:行政院勞工委員會。15. 林桂碧(2003)。台灣EAPs(員工協助方案)的發展與經驗,人力資本的高績效管理2003年財智人力資源論壇暨中國首屆EAP年會,大陸,上海市。16. 林桂碧、范淑婷(2006)。「OECD 主要會員國及大陸地區政府機關有關員工協助方案(EAP)相關資料」蒐集編譯報告。行政院人事行政局94年度員工協助方案蒐集編譯報告。95年1月19日,取自 <http://www.cpa.gov.tw/cpa2004/plplan/PLPS7052P.html> 17. 邱皓政(2000)。量化研究與統計分析:SPSS 中文視窗版資料分析範例解析。台北:五南圖書出版公司。18. 洪英哲(2003)。外派人員工作特性、人格特質對工作投入之研究。大葉大學國際企業管理學系碩士論文,未出版。19. 韋美西(2002)。員工協助方案與員工離職率關係探討。國立中央大學人力資源管理研究所,碩士論文,未出版。20. 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,未出版。21. 孫淑芬(2004)。員工對組織變革的認同度及其工作滿意度與工作投入之研究-以臺北捷運工程局為例。銘傳大學管理研究所碩士在職專班碩士論文,未出版。22. 孫景棠(2001)。台灣企業推行員工協助方案對員工態度與組織績效之研究。國立中山大學人力資源管理研究所,碩士論文,未出版。23. 徐傲暉(2001)。「職業安全衛生」新使命-創造「促進健康的工作場所」。勞工安全衛生簡訊第53期。24. 張紹勳(2004)。研究方法(第三版)。台北:滄海書局。25. 張瑞明(2001)。員工協助方案與HRM的關係。2001年11月29日,取自 <http://www.asialearning.com/echo/article/66516269/> 26. 張瑞春(1998)。組織變革中組織氣候對工作投入、組織承諾及工作滿足影響之研究-以中國石油公司高雄營業處為例,國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文,未出版。27. 莊博貴(2003)。兩岸員工工作價值觀、工作投入、工作滿足與組織承諾之研究以某電纜公司為例。國立成功大學管理研究所碩士論文,未出版。28. 陳君邁(2002)。海岸巡防屬海洋巡防總局員工工作滿意與工作投入之研究-以高雄地區海巡人員為例。國立中山大學人力資源管理研究所碩士在職專班碩士論文,未出版。29. 陳宏光(2002)。員工工作投入、工作滿足與離職傾向相關因素之探討-以面對組織變革台鐵為例。國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文,未出版。30. 陳宗賢(2003)。員工協助方案與組織氣候對工作士氣、組織承諾與離職傾向之關聯性研究-以上市公司為例。南華大學管理研究所碩士論文,未出版。31. 陳俊霖(2004)。公務人員性別差異、人格特質、工作壓力與工作投入相關性之研究-以台北縣政府公務人員為例。國立嘉義大學管理研究所碩士論文,未出版。32. 陳淑玲(1996)。新人類的工作價值觀與工作特性對工作投入影響之研究。國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文,未出版。33. 陳勝源(2004)。證券業務員對跨售業務之工作投入、工作壓力、薪酬滿足與工作績效之相關研究。國立成功大學企業管理學系碩博士班碩士論文,未出版。34. 陳景堂(2004)。統計分析SPSS for Windows 入門與應用(第四版)。台北:儒林圖書。35. 勞工安全衛生研究所(2005)。工作環境已越來越好,但人因工程及工作壓力成為勞工關心的新興安全衛生議題。2005年7月8日,取自 <http://www.iosh.gov.tw/data/f5/news940708.htm> 36. 黃建安(2003)。國小兼組長教師工作價值觀、角色壓力與工作投入關係之研究。國立高雄師範大學教育學系碩士論文,未出版。37. 黃彩霖(2003)。醫院行政人員的人格特質、工作壓力、工作投入、專業承諾及工作績效之相關性研究。南華大學管理研究所,碩士論文,未出版。38. 黃彩霖(2003)。醫院行政人員的人格特質、工作壓力、工作投入、專業承諾及工作績效之相關性研究。南華大學管理研究所,碩士論文,未出版。39. 劉弘煌(2003)。社會統計學:理論與應用。台北市:雙葉書廊。40. 劉美蓮(1998)。主管授權程度與員工工作投入程度之關係研究。私立中國文化大學國際企業管理研究所碩士論文,未出版。41. 劉榮欽(2003)。領導行為、組織氣候及工作投入關係之研究。國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文,未出版。42. 蔡崑源(2000)。華進集團員工滿意度、工作投入、組織承諾與離職意願之研究。國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文,未出版。43. 鄧欣怡(1999)。義工在組織中的學習滿意度與工作投入關係之研究-以義務張老師為例。國立中正大學成人及繼續教育研究所碩士論文,未出版。44. 蕭慶璋(2004)。公營企業員工參與制對工作滿足、組織承諾與工作投入之實證研究。義守大學工業工程與管理學系,碩士論文,未出版。45. 戴谷霖、商育英(2002)。員工諮商輔導對組織公民行為、組織承諾之影響探討。2002年管理創新與新願景研討會論文

集，真理大學，台北。46. 謝鴻鈞(1996)。工業社會工作實務 員工協助方案。台北:桂冠 圖書出版公司。47. 謝鴻鈞(1999)。如何協助企業推動員工協助方案。台灣省八十八年度勞工輔導人員研討會講義。48. 羅業勤(1996)。員工協助方案的實施與效應，1997 年全國員工協助方案分區研討會實錄。英文文獻 1. Kaiser, H. (1966), The Varimax Criterion for Analytic Rotation in Factor Analysis, *Psychometrika*. 2. Kanungo, R. N.(1982), Measurement of job and work involvement, *Journal of Applied Psychology*, 1982, Vol:67, No.3, 341-349. 3. Lodahl, T. M. & Kejner, M. (1965) . The definition and measurement of job involvement . *Journal of Applied Psychology* , 49 (1) , 24-33. 4. Rabinowitz, S. & Hall, D. T. (1977), Organizational Research on Job Involvement, *Psychological Bulletin*, Vol. 84 No.2, pp. 265-88.