

跨國公司外派員工的事業生涯取向

曾瑞鈴

摘要

本研究借用工作流動(job mobility)的理論，經由作者發給在臺歐美外商的問卷資料做對數分析(logistic analysis)，以探討跨國公司外派人員的事業生涯取向。外派人員的事業生涯取向有二個向度：一是視永久外派為專業職志，為達此目的甚至不惜跳槽；一是以公司為取向，不在乎未來是否被繼續外派，只關心每一個職務異動都是成為個人晉升公司上層位階的踏腳石。研究結果發現，公司年資是兩者的共同因素，而公司的組織結構與管理政策則對二者有不同的影響。一般以為公司缺乏劃一的全球職位系統，無法提供外派員工未來的事業發展藍圖，是員工不願追求外派生涯的主因，本研究卻發現此因素與追求公司生涯有關但與追求外派生涯無關，而公司是否賦與海外單位彈性管理權才與後者有關。可見追求公司生涯者重視升遷，而追求外派生涯的員工是為擁有海外的彈性管理權所吸引。換言之，後者不愛成為公司內大廟裡的小和尚，但求坐擁海外小廟，發揮活像企業主般的自主管理大權。總之，雖然影響兩個事業生涯取向的因素不盡相同，但皆與公司的組織結構與管理政策有關。