

# A Study of Relationships among Transnational Corporation Employees' Psychological Ownership, Organizational Identification

洪文德、楊豐華

E-mail: 321843@mail.dyu.edu.tw

## ABSTRACT

This research has shown that the relationships between psychological ownership, organizational identification and turnover intention. Based on the questionnaire survey, 900 valid samples were obtained by the stratified sampling. The tools used for data analysis are descriptive statistics, reliability analysis, confirmatory factor analysis, compare means (one-way ANOVA), and multiple hierarchical regression analysis to analyze the study results and examine the research hypothesis. The results of this study are as follows: First, psychological ownership directly and positively influences organizational identification. Second, organizational identification directly and positively influences turnover intention. Third, psychological ownership directly and positively influences turnover intention. Fourth, organizational identification has the significantly mediated effect to the relation between the psychological ownership and the turnover intention. Finally, according to the conceptual framework and research findings, the study provided some meanings and suggestions in the theories, empirical studies, practices and future directions.

Keywords : organizational identification、psychological ownership、turnover intention

## Table of Contents

內容目錄 中文摘要	iii	英文摘要	iii
iv 誌謝辭		v 內容目錄	
vi 表目錄		viii 圖目錄	
x 第一章 緒論	1	第一節 研究背景與動機	1
1 第二節 研究問題目的	2	第三節 研究流程	1
3 第二章 文獻探討	5	第一節 心理所有權	5
5 第二節 組織認同	8	第三節 離職傾向理論與相關研究	17
17 第四節 心理所有權與組織認同之相關研究	27	第五節 心理所有權與離職傾向之相關研究	27
27 第六節 組織認同與離職傾向之相關研究	28	第三章 研究方法	29
29 第一節 研究架構	29	第一節 研究架構	29
30 第二節 研究變數與操作性定義	31	第二節 研究假說	30
32 第三節 資料蒐集方法	36	第三節 研究變數與操作性定義	31
36 第四章 資料分析	39	第四節 問卷設計	32
39 第一節 描述性統計分析	44	第五節 資料分析方法	36
49 第二節 差異性分析	57	第一節 前測分析	39
64 第三節 信度與效度分析	65	第二節 描述性統計分析	49
77 第四節 相關分析	77	第四節 差異性分析	64
78 第五節 階層式迴歸分析	79	第五節 相關分析	77
80 第六節 研究結論	79	第六章 結論與建議	78
80 第一節 管理實務建議	79	第一節 研究結論	77
80 第二節 研究限制	79	第二節 管理實務建議	78
80 第三節 參考文獻	79	第三節 研究限制	78
97 附錄A 前測問卷	94	附錄A 前測問卷	80
97 附錄B 正式問卷	94	附錄B 正式問卷	80
97 表目錄	97	表目錄	97
14 表 2-1 組織認同的定義	10	表 2-1 組織認同的定義	10
14 表 2-2 組織認同研究構面?總表	14	表 2-2 組織認同研究構面?總表	14
20 表 2-3 國內外學者對離職的定義	17	表 2-3 國內外學者對離職的定義	17
20 表 2-4 國內外學者對於離職傾向的定義	20	表 2-4 國內外學者對於離職傾向的定義	20
33 表 3-1 組織認同衡量問項	33	表 3-1 組織認同衡量問項	33
34 表 3-2 心理所有權衡量問項	34	表 3-2 心理所有權衡量問項	34
34 表 3-3 離職傾向衡量問項	34	表 3-3 離職傾向衡量問項	34
36 表 3-4 工作壓力衡量問項	35	表 3-4 工作壓力衡量問項	35
36 表 3-5 工作滿意衡量問項	36	表 3-5 工作滿意衡量問項	36
41 表 4-1 組織認同前測之信度分析	41	表 4-1 組織認同前測之信度分析	41
41 表 4-2 心理所有權前測之信度分析(未刪除B19)	41	表 4-2 心理所有權前測之信度分析(未刪除B19)	41
42 表 4-3 心理所有權前測之信度分析(刪除B19)	42	表 4-3 心理所有權前測之信度分析(刪除B19)	42
42 表 4-4 離職傾向前測之信度分析	42	表 4-4 離職傾向前測之信度分析	42
43 表 4-5 工作壓力前測之信度分析	43	表 4-5 工作壓力前測之信度分析	43
43 表 4-6 工作滿足前測之信度分析	43	表 4-6 工作滿足前測之信度分析	43
44 表 4-7 樣本人口統計變數次數統計表情(樣本數: 710)	44	表 4-7 樣本人口統計變數次數統計表情(樣本數: 710)	44
47 表 4-8 組織認同問項分析表	44	表 4-8 組織認同問項分析表	44
47 表 4-9 心理所有權問項分析表	48	表 4-9 心理所有權問項分析表	48
48 表 4-10 離職傾向問項分析表	48	表 4-10 離職傾向問項分析表	48

.....	48	表 4-11 工作壓力問項分析表	.....	49	表 4-12 工作滿意問項分析表
.....	49	表 4-13 組織認同量表之驗證性因素分析	.....	50	表 4-14 心理所有權量表之驗證性因素分析
.....	51	表 4-15 離職傾向量表之驗證性因素分析	.....	52	表 4-16 工作壓力量表之驗證性因素分析
.....	52	表 4-17 工作滿意量表之驗證性因素分析	.....	53	表 4-18 組織認同量表之衡量模型分析表
.....	54	表 4-19 心理所有權量表之衡量模型分析表	.....	55	表 4-20 離職傾向量表之衡量模型分析表
.....	55	表 4-21 工作壓力量表之衡量模型分析表	.....	56	表 4-22 工作滿意量表之衡量模型分析表
.....	57	表 4-23 人口統計變項獨立樣本t檢定及單因子變異數分析表	.....	58	表 4-24 組織認同「成員關係」構面之差異性檢定表
.....	59	表 4-25 組織認同「忠誠度」構面之差異性檢定表	.....	60	表 4-26 組織認同「相似性」構面之差異性檢定表
.....	61	表 4-27 心理所有權構面之差異性檢定表	.....	62	表 4-28 離職傾向構面之差異性檢定表
.....	63	表 4-29 變項相關係數表	.....	64	表 4-30 心理所有權與組織認同關係之層級迴歸分析表
.....	65	表 4-31 心理所有權與成員關係之層級迴歸分析表	.....	67	表 4-32 心理所有權與忠誠度之層級迴歸分析表
.....	68	表 4-33 心理所有權與相似性之層級迴歸分析	.....	69	表 4-34 心理所有權與離職傾向之層級迴歸分析表
.....	70	表 4-35 成員關係與離職傾向之層級迴歸分析	.....	71	表 4-36 忠誠度與離職傾向之層級迴歸分析表
.....	72	表 4-37 相似性與離職傾向之層級迴歸分析表	.....	73	表 4-38 組織認同與離職傾向之層級迴歸分析表
.....	74	表 4-39 心理所有權、組織認同與離職傾向之層級迴歸分析表	.....	75	表 4-40 本研究假設結果彙整表
.....	4	圖 2-1 Price(1977)的工作滿足離職模式	.....	21	圖 2-2 Mobley et al.(1978)的員工離職行為簡單模式
.....	22	圖 2-3 (DeNisi/Giffin, 2005)的離職過程模	.....	24	圖 3-1 研究架構
.....	29				

## REFERENCES

- 一、中文部份 王子啟(2000), 影響非營利組織志願工作者工作士氣之研究:以基金會為例, 國立雲林科技大學企業管理技術研究所未出版之碩士論文。 余安邦(1980), 企業組織中員工離職行為之研究, 國立台灣大學心理研究所未出版之碩士論文。 余杏容(1977), 離職相關因素之探討, 思與言, 15, 99-105。 余德成(1991), 員工離職意願之研究:以楠梓加工出口區女性員工為例, 國立中山大學企管理學系未出版之碩士論文。 宋清華(1993), 女性員工離職意願之研究:以高雄市金融業為例, 國立中山大學企業管理研究所未出版之碩士論文。 林震岩(2008), SPSS操作與應用, 台北:智勝文化事業有限公司。 邱柏松, 戴志聰(2007), 組織認同、員工忠誠度、人力資本及組織效能之研究 - 以商業銀行為例, 管理研究學報, 7(2), 227-255。 李方琪(2000), 公營廣播電臺節目人員專業認知及電台認同之研究, 私立中國文化大學新聞研究所未出版之碩士論文。 李德治, 董惠玲(2009), 多變量分析, 台北:雙葉書廊。 李總續(2002), 組織氣候、組織認同、組織效能之關聯性研究 - 以非營利組織國際獅子會台灣地區分會為實證對象, 私立中原大學企業管理研究所未出版之碩士論文。 林冠宏(2002), 轉換型領導、組織認同、組織溝通對領導效能影響之研究 - 以台南縣政府組織變革為例, 國立中正大學企業管理研究所未出版之碩士論文。 林家五, 熊欣華, 林明志(2003), 所有權知覺的前導因素與後續效益:以中興紙業民營化為例, 人力資源管理學報, 3(3), 57-79。 邵小娟(1999), 旅館業、旅行業及航空業員工社會化與離職傾向關係之比較研究, 私立文化大學觀光事業研究所未出版之碩士論文。 高明瑞, 楊東震(2002), 比較宗教與非宗教醫院志工組織認同與組織承諾之研究 - 以五家醫院為例, 醫務管理期刊, 3(2), 49-60。 洪紹榮(2004), 組織認同、領導風格與海外派遣員工工作投入關係之研究, 私立大葉大學國際企業管理學研究所未出版之碩士論文。 張春興(1989), 心理學, 台北:東華書局。 強曉霖(2003), 組織政治知覺對員工離職傾向之影響:跨產業比較分析, 國立中山大學人力資源管理研究所未出版之碩士論文。 梁雙蓮(1984), 中央行政機關公務人員組織認同的研究, 國立台灣大學政治學研究所未出版之博士論文。 許士軍(1988), 管理學, 台北:東華書局。 許寶源(1995), 國民小學教師角色衝突與學校認同關係之研究, 國立台灣師範大學教育研究所未出版之碩士論文。 陳文忠(2008), 台北縣市國中中文補習班員工組織認同與離職傾向關係之研究, 私立淡江大學教育政策與領導研究所未出版之碩士論文。 陳志忠, 藍偉峰, 張淑昭(2005), 領導風格、組織文化、工作滿足與離職傾向之關係研究 - 以技職院教師為研究對象, 勤益學報, 2, 79-95。 陳其鋒(1994), 警察組織認同之研究:以高雄市政府警察局及屏東縣警察局為例, 國立中央警察大學行政警察研究所未出版之碩士論文。 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, 私立南華大學管理研究所未出版之碩士論文。 陳福來(1990), 台灣省鄉鎮市公所公務人員組織認同之研究, 私立東海大學公共行政研究所未出版之碩士論文。 黃英忠(1993), 現代管理學, 台北:華泰書局。 黃英忠, 趙必孝(1991), 與產業內之新工作比較在離職模式內的因果關係研究, 管理評論, 10, 103-122。 楊國樞, 文崇一, 吳聰賢, 李亦園(2001), 社會及行為科學研究法, 台北:華泰書局。 楊世瑩(2009), SPSS統計分析實務, 台北:旗標出版公司。 滕青芬(1987), 台灣省縣市社工員離職行為和離職傾向之研究, 私立東海大學社會工作研究所未出版之碩士論文。 蔡依倫(2001), 宗教醫院志工組織認同與組織承諾之研究:與非宗教醫院志工比較, 國立中山大學公共事務管理研究所未出版之碩士論文。 鄭文俊(1995), 工作壓力、工作滿足、組織承諾與離職傾向關係之研究:以台北市民營公車駕駛員為例, 私立文化大學勞工研究所未出版之碩士論文。 蔡坤宏(2000), 組織承諾、工作滿意與離職意圖的關係:Meta分析, 中華管理評論, 3, 33-49。 謝靜惠(2003), 企業員工福利制度、工作滿足與離職傾向之相觀研究 - 以零售業之第一線員工為對象, 私立淡江大學管理科學研究所未出版之碩士論文。 梁文彥(2005), 知覺外部聲望對組織認同與組織公民行為之跨層次分析 - 台灣紡織產業實證研究, 私立輔仁大學服裝研究所未出版之碩士論文。 蕭文龍(2007), 多變量分析最佳入門實用書, 台北:碁峰資訊股份有限公司。 鄭文俊(1995), 工作壓力、工作滿足、組織承諾與離職傾向關係之研究:以台北市民營公車駕駛員為例, 私立文化大學勞工研究所未出版之碩士論文。 二

、英文部份 Abelson, M. A. (1987). Examination of avoidable and unavoidable turnover. *Journal of Applied Psychology*, 72(3), 382-386. Abrams, D., Ando, K., & Hinkle, S. (1998). Psychological attachment to the group: Cross cultural differences in organizational identification and subjective norms as predictors of worker ' s turnover intentions. *Personality and Social Psychological Bulletin*, 24(10), 1027-1039. Ashforth, B., & Mael, F. (1989). Social Identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20-39. Bamber, E. M., & Iyer, V. M. (2002). Big 5 auditors' professional and organizational Identification. *Consistency or Conflict Auditing*, 21(2), 21-38. Bandura, A., & Walters, R. H. (1963). Social learning and personality development. New York: Holt, Rinehart & Winston Inc. Belk, R. W. (1988). Possessions and the extended self. *Journal of Consumer Research*, 15(2), 139-168. Bluedron, A. C. (1982). The theories of turnover: Causes effects and meaning. *Research in the Sociology of Organization*, 35, 135-153. Blum, M. L., & Naylor, J. C. (1968). *Industrial psychology: Its theoretical and social foundation*. New York: Harper & Row Publisher. Brown, M. E. (1969). Identification and some conditions of organizational identification. *Administrative Science Quarterly*, 14, 338-346. Brown, S. P. (1996). A meta-analysis and review of organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*, 120(2), 235-255. Brown, S. P., & Leigh, T. W. (1996). A new look at psychological climate its relationship to job involvement, effort, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 64(4), 358-368. Caplan, R. D., & Jones, K. W. (1975). Effects of load, role ambiguity and type a personality on anxiety, depression and heart rate. *Journal of Applied Psychology*, 60(6), 713-719. Cheney, P. H.; & Dickson, G. W. (1982). Organizational characteristics and information systems: An exploratory investigation. *Academy of Management Journal*, 25(1), 170- 184. Dalton, D. R., Todor, W. D., & Krackhardt, D. M. (1982). Turnover overstated: The functional taxonomy. *Academy of Management Review*, 7(1), 117-123. Darling, F. F. (1937). *A herd of red deer*. London: Oxford University Press. Dalton, D. R., & Todor, W. D. (1979). Turnover turnover turned over: An expanded and positive perspective. *Academy of Management Review*, 4, 225-235. Etzioni, A. (1991). The socio economics of property. *Journal of Social Behavior and Personality*, 6(6), 465-468. Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507. Freud, S. (1899). *Screen memories*. Standard Edition, 3, 301-322. Furby, L. (1991). Understanding the psychology of possession and ownership: A personal memoir and an appraisal of our progress. *Journal of Social Behavior and Personality*, 6(6), 447-463. Furby, L. (1976). The socialization of possession and ownership among children in three cultural groups: Israeli kibbutz, Israeli city, and American. In S. Modgil and C. Modgil (Eds.), *Piagetian Research: Compilation and Coammentary* (pp. 95- 127). Windsor: NFER Publishing. Heider, F. (1958). *The Psychology of Interpersonal relations*. New York: Wiley. Hrebiniak, L. G., & Alutto, J. A. (1972). Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 17(4), 555-573. Jeffery, K. S., Charles, M. F., Rajan, V. (1989). Exploring salesperson turnover: A causal model. *Journal of Business Research*, 18(4), 303-326. Kanter, H. (1968). The allocation of computer time by university computer centers. *Journal of Business*, 41(3), 375-384. Kanungo, R. N. (1979). The concepts of alienation and involvement revisited. *Psychological Bulletin*, 86(1), 119-138. Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67(3), 341-349. Knoop, R. (1980). *Job involvement of teachers*. Ontario: Brock University. Kubzansky, P. E., & Druskat, V. U. (1993). Psychological sense of ownership in the workplace: Conceptualization and measurement. Paper presented at annual meeting of the American Psychological Association, Toronto, Ontario. Lait, J., & Wallace, J. E. (2002). Stress at work: A study of organizational-professional conflict and unmet expectations. *Relations Industrielles Quebec*, 57(3), 463-490. Lee, S. M. (1971). An empirical analysis of organizational identification. *Academy of Management Journal*, 14(2), 213- 226. Mael, F., & Blake, E. A. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. Blake E. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 103-123. Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper and Row. Miller, H. E. (1979). Evaluation of the mobley, horner and hollingsworth model of employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 64(5), 509-511. Miller, V. D., Allen, M., Casey, M. K., & Johnson, J. R. (2000). Reconsidering the organizational identification questionnaire. *Management Communication Quarterly*, 13, 626-658. Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237-240. Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408-414. Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 86(3), 517. Morgan, R. (2004). Market-based organisational learning theoretical reflections and conceptual insights. *Journal of Marketing Management*, 20(1/2), 67-103. Mowday, P. T., Poter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *The employee- organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism and turnover*. New York: Academic Press. O ' Reilly, C., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identifica- tion, and internalization on prosocial behavior. *Journal of applied psychology*, 71, 492-499. Parsons, T. (1951). *Toward a general theory of action*. Combridge, Massachusetts: Harvard University Press. Patchen, M. (1970). *Participation, achievement, and involvement on the job*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall. Pierce, J. L. (2004). Work environment structure and psychological ownership: The mediating effects of control. *The Journal of Social Psychology*, 144(5), 507-534. Price, J. L. (1977). *The study of turnover*. Ames, Iowa: Iowa State University Press. Pierce, J. L., Rubinfeld, S. A., & Morgan, S. (1991). Employee ownership: A conceptual model of process and effects. *Academy of Management Review*, 16(1), 121-145. Pendleton, A., Wilson, N., & Wright, M. (1997). The perception and effects of share ownership: empirical evidence from employee buy-outs. *British Journal of Industrial Relations*, 36(1), 99-123. Pendleton, A.; Wilson, N.; & Wright, M. (1998). The perception and effects of share ownership: Empirical evidence from employee buy-outs. *British Journal of Industrial Relations*, 36(1), 99-123. Pierce, J. L., Kostova, T., & Dirks, K. T. (2001). Toward a theory of psychological ownership in organizations. *Academy of Management Review*, 26(2), 298-310. Pierce, J. L., Kostova, T., & Dirks, K. T. (2003). The state of psychological ownership: Integrating and extending a century of research. *Review of General Psychology*, 7(1), 84-107. Porter, L. W., & Steers, R. M. (1973).

Organizational, work and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80(2), 151-176. Porter, L. W., & Smith, P. C. (1976). Organizational commitment and managerial turnover: A longitudinal study. *Organization Commitment and Behavior and Human Performance*, 15(1), 87-98. Porter, L. W., Steer, R. M., & Mowday, R. T. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609. Price, J. L., & Muller, C. W. (1986). Absenteeism and turnover of hospital employees. Greenwich, Connecticut: JAI Press. Rice, A. K., Hill, J. M. M., & Trist, E. L. (1950). The presentation of labour turnover as a social process. *Hum Relat*, 3, 349-372. Salancik, G. R. (1997). Commitment and the control of organizational behavior and belief. In B. M. Staw & G. R. Salancik (Eds.), *New directions in organizational behavior* (pp. 1-54). Chicago: St. Clair. Salancik, G. (1996). Organizational discretion in responding to institutional practices. *Administrative Science Quarterly*, 41(1), 1-28. Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). Measurement of satisfaction in work and retirement. Chicago: Rand McNally. Van Dick, R., Christ, O., Stellmacher, J., Wagner, U., Ahlswede, O., Grubba, C., Hauptmeier, M., Hofffeld, C., Moltzen, K., & Tissington, P. A. (2004). Should I stay or should I go? Explaining turnover intentions with organizational identification and job satisfaction. *British Journal of Management*, 15(4), 351-360. Van Dyne, L., & Pierce, J. L. (2004). Psychological ownership and feelings of possession: Three field studies predicting employee attitudes and organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 25(4), 439-459. VandeWalle, D., Van Dyne, L., & Kostova, T. (1995). Psychological ownership: An empirical examination of its consequence. *Group and Organization Management*, 20, 210-226. Williams, L. J., & Hazer, J. T. (1986). Antecedents and consequences of satisfaction and commitment in turnover model: A reanalysis using latent variable structural equation methods. *Journal of Applied Psychology*, 71, 219-231.