

THE EXPATRIATES OF CAREER DEVELOPMENT INFLUENCE TOWARDS ORGANIZATION COMMITMENT

藍毓豪、劉家駒

E-mail: 9019753@mail.dyu.edu.tw

ABSTRACT

THE RESEARCH DISCUSSES THAT THE CAREER DEVELOPMENT OF EXPATRIATES INFLUENCES TOWARDS ORGANIZATIONAL COMMITMENT, AND TRIES TO REACH THE FOLLOWING GOALS: 1. TO REALIZE THE CAREER DEVELOPMENT OF EXPATRIATES. 2. TO DISCUSS THE DIFFERENT CAREER DEVELOPMENT OF EXPATRIATES INFLUENCES TOWARDS ORGANIZATIONAL COMMITMENT. 3. TO DISCUSS THE DIFFERENT FACTORS OF CAREER DEVELOPMENT INFLUENCE TOWARDS ORGANIZATIONAL COMMITMENT. 4. TO DISCUSS THE DIFFERENT TYPES OF CAREER DEVELOPMENT INFLUENCE TOWARDS ORGANIZATIONAL COMMITMENT. DATA ANALYSIS APPROACHES ARE ADOPTED, INCLUDING FREQUENCY ANALYSIS, REGRESSION, FACTOR ANALYSIS, CLUSTER ANALYSIS, AND T-TEST ETC. THE RESULTS ARE SUMMARIZED AS FOLLOWS: 1. ACCORDING TO DATA, MOST OF EXPATRIATES ARE MALE, 31 TO 35 YEARS OLD, COLLEGE BACKGROUND, BASIC SUPERVISOR AND WORK IN MAINLAND CHINA. 2. THE FIVE MAIN VARIABLES OF CAREER DEVELOPMENT, INCLUDING CAREER CONSULTING, JOB PLANNING, EDUCATION TRAINING, PERFORMANCE EVALUATION, REPATRIATION SUPPORT ETC., TOWARDS ORGANIZATIONAL COMMITMENT ARE OBVIOUS. 3. THE SEVEN SEPARATED VARIABLES OF CAREER DEVELOPMENT TOWARDS ORGANIZATIONAL COMMITMENT ARE OBVIOUS. 4. ACCORDING TO THE FACTOR ANALYSIS, THE CAREER DEVELOPMENT VARIABLE IS DIVIDED INTO FIVE FACTORS, INCLUDING REPATRIATION DEVELOPMENT, EXPATRIATION EDUCATION, TRAINING DEVELOPMENT, PERFECT PLANNING AND OBJECTIVE EVALUATION.

Keywords : EXPATRIATES, CAREER DEVELOPMENT, ORGANIZATIONAL COMMITMENT

Table of Contents

第一章 緒論--P1 第一節 研究背景--P1 第二節 研究動機--P7 第三節 研究目的--P11 第四節 研究流程--P12 第二章 文獻探討 第一節 海外派遣人員--P13 第二節 生涯發展--P22 第三節 外派人員的生涯發展--P30 第四節 組織承諾--P36 第三章 研究方法--P50 第一節 研究架構--P50 第二節 研究假設--P51 第三節 操作型定義--P53 第四節 研究對象--P55 第五節 測量工具--P56 第六節 資料分析方法--P58 第四章 資料分析與解釋--P60 第一節 外派人員基本資料描--P60 第二節 生涯發展主要作為與組織承諾之分析--P62 第三節 生涯發展之各作為對組織承諾之影響--P66 第四節 生涯發展之因素分析探討--P72 第五節 生涯發展類型對組織承諾之分析--P79 第五章 結論--P81 第一節 研究結果--P81 第二節 研究限制--P87 第三節 研究貢獻--P88 第四節 後續研究建議--P89 參考文獻--P90 附錄壹：問卷--P96

REFERENCES

一、中文文獻 1.高長、史惠慈、李吉仁，製造業廠商赴大陸投資與兩岸產業分工策略研討會，2000年。 2.WWW.MOEA.GOV.TW 經濟部網站。 3.WWW.WATSONWYATT.COM美商惠悅企管顧問公司網站。 4.亞太地區人力資源管理趨勢國際研討會，1999。 5.馬淑儀，台商赴大陸投資人力資源管理之研究，中興企研所碩士論文，民國86年。 6.吳永欽，美日兩國外商派台經理人之跨文化效能之研究，大葉工關所，民89年。 7.吳明隆，SPSS統計應用實務，松岡電腦圖書資料股份有限公司出版，民88年。 8.楊濱燦，員工個體特徵、組織氣候與組織承諾之關係研究-中美日企業之比較，中國文化大學國際企業管理研究所碩士論文，民國83年。 9.潘朝陽，外派人員人力資源管理之研究，大葉事經所碩士論文，民國83年。 10.施振榮，再造宏碁，天下文化出版社，1996 11.趙必孝，我國企業為建立國際競爭優勢的國際經理人才能發展之研究，中山管理評論，1999年夏季號，第七卷第二期。 12.陳美黛，我國海外派遣人員人格特質與海外適應之相關研究，中國文化大學國際企業管理研究所碩士論文，民國86年。 13.林彩梅，多國籍企業論，民81，五南出版社。 14.林明謀，高科技產業員工生涯發展之探討-以資訊業為例，成大企研所碩士論文，民88年。 15.林幸台，個別輔導手冊，出版者：心理出版，民80年。 16.白惠真，高科技公司工程人員之前程策略與相關因素-以新竹科學工業園區為例，中山人資所碩士論文，民88年。 17.黃英忠，現代人力資源管理，華泰書局，民78年。 18.黃婉莉，人力資源管理對組織承諾與工作滿足關係之研究-以銀行業為例，東吳企研所碩士論文，民85年。 19.黃國光，SPSS與統計原理剖析，松岡電腦圖書資料股份有限公司出版，民90年。 20.蔡信東，企業主管生涯發展方案

與生涯發展需求之關係研究，東吳企研所碩士論文，民86年。 21.謝安田，人事管理，台北:著者發行，民國80年。 22.柯際雲，企業員工個人特性及其之決之工作特性與領導型態對組織承諾之影響，中興企研所碩士論文，民84年。 23.何秀珠，組織生涯管理與員工工作態度關係之研究-以台北市服務業女性員工為研究對象，中興企研所碩士論文，民86。 24.游騰馨，人力資源管理對台商在大陸當地選用幹部組織承諾影響之研究，大葉大學國際企業管理所 碩士論文，民90年。 25.管理評論，政大企研所，民國79年，頁55。 26.劉火欽，中日合資企業與本國企業其工作滿足暨組織承諾之研究，台大商研所碩士論文，民82年。 27.斐平，跨國公司經營學，南京大學出版社，1992.4 28.羅文基、朱湘吉、陳如山，生涯規劃與發展，國立空中大學，民國80年。 二、英文文獻 1.BENNETT,R.(1993), MEETING THE CHALLENGERS OF REPARIATION. JOURNAL OF COMENPENSATION AND BENEFITS, SEP. OCT., 2S33. 2.BLACK, J.S. & MENDENHALL, M. (1990), CROSS-CULTURE TRAINING EFFECTIVENESS: A REVIEW AND A THEORETICAL FRAMEWORK FOR FUTURE RESEARCH. ACADEMY OF MANAGEMENT REVIEW, 15(1), PP. 113-136. 3.BLACK, J.S. & J.B. GREGERSEN(1991), WHEN YANKEE COMES HOME : FACTORS RELATED TO EXPAT -RIATED AND SPOUSE REPATRIATION ADJUSTMENT, JOURNAL OF INTERNATIONAL BUSINESS STUDIES, FOURTH QUARTER. 4.DOWLING,P.J. & SCHULER,R.S.(1990), INTERNATIONAL DIMENSIONS OF HUMAN RESOURCE MANAGE -MENT. BOSTON MASS: PWS-KENT PUBLISHING COMPANY. 5.CHARLES, A., HANDLER, I.M & LANE, M.M. (1997), CAREER PLANNING AND EXPATRIATE COUPLES. HUMAN RESOURCE MANAGEMENT JOURNAL. LONDON, VOL. 7, PP.67-79. 6.CRANE, D. P., PERSONNEL, C.A.: WADSWORTH PUBLISHING, 1979. 7.CASCIO, W.F.(1992), MANAGING HUMAN RESOURCE-PRODUCTIVITY, QUALITY OF WORK LIFE,PROFITS, 3 RD. ED., N.Y.: MCGRAW-HILL. 8.D.A HEENAN AND H.V.PERLMUTTER,MUTINATIONAL ORGANIZATION DEVELOPMENT, (MASS:ADDISON-WES -LEY, 1979),PP.18-19 9.FELDMAN, D.C. & THOMAS, D.C.(1992), CAREER MANAGEMENT ISSUES FACING EXPATRIATES. JOUR -NAL OF INTERNATIONAL BUSINESS STUDIES, PP.271-293. 10.FORSTER, N.(1994), THE FORGOTTEN EMPLOYESS? THE EXPERIENCE OF RESOURCE MANAGEMENT, PP. 405-425. 11.GORDON, J.(1996), THE WINNER-AND THE LOSER-IS CAREER DEVELOPMENT, TRAINING, VOL.33,ISS. 9,SEP. P6. 12.GOMEZ-MEJIA, L.R., BALKIN, D.B., & CARDY, R.L.(1995), MANAGING HUMAN RESOURDES, N.J.: PRENTICE-HALL. 13.GUNZ, H. P. AND JALLAND R. M.(1996), MANAGERIAL CAREER AND BUSINESS STRATEGIES, ACADEMY OF MANAGEMENT REVIEW.VOL.21,NO.3,PP.718-756. 14.GUTTERIDGE, T.G.(1986), ORGANIZATIONAL CAREER DEVELOPMENT SYSTEM: THE STATE OF THE PRA -CTICE , IN HALL, D.T. & ASSOCIATES(EDS), CAREER DEVELOPMENT IN ORGANIZATIONS., S.F., C.A.:JOSSEY-BASS PUBLISHERS. 15.HALL,D.T.(1986), CAREER DEVELOPMENT IN ORGANIZATION, S.F.: JOSSEY-BASS PUBLISHERS. 16.HARVEY, M.C.(1982), THE OTHER SIDE OF FOREIGN ASSIGNMENT: DEALING WITH THE REPARIATION DILEMMA. COLUMBIA.JOURNAL OF WORLD BUSINESS, VOL.17, PP.53-59. 17.HUMAN RESOURCE PLANNING ,1999 , VOL. 22.4 ,P37 18.IT WORKERS EXPECT CAREER DEVELOPMENT AND JOB SATISFICATION, HR FOCUS, AUGUST 1999. 19.LAWRENCE G. FRANKO(1979),WHO MANAGES MULTINATIONAL ENTERPRISES ?, COLUMBIA JOURNAL OF WORLD BUSINESS,SUMMER,P.33. 20.MATHIEU ,JOHN E. , & ZAJAC, DENNIS M. , "ORGANIZATIONAL COMMITMENT," ACADEMY OF MANAGE -MENT JOURNAL , 1975, P99-117 21.MENDENHALL, M.E., DUNBAR, E., & ODDOU, GR.(1987), EXPARTRATE SELECTION, TRAINING, AND CAREER-PATHING: A REVIEW AND CRITIQUE, HUMAN RESOURCE MANAGEMENT JOURNAL, 26, PP.331 -345. 22.NAUMANN, E.(1993), ORGANIZATIONAL PREDICTORS OF EXPATRIATE JOB SATISFACTION, JOURNAL OF INTERNATIONAL BUSINESS STUDIES, 24(1),PP.61-80. 23.OGILVIE,JOHN R.(1986),"THE ROLE OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICES IN PREDICITING ORGANIZATIONAL COMMIMENT,"GROUP & ORGANIZATION STUDIES, VOL.11 ,NO.4, DECEMBER, PP.335 -339 24.P.V.MORGAN,(1986),INTERNATIONAL HRM:FACT OR FCTION, PERSONAL ADMINISTRATION, VOL.31,NO. 9 ,SEPTEMBER,P44 25.RAHIM ,A. (1983),A MODEL FOR DEVELOPING KEY EXPATRIATE EXECUTIVES, PERSONAL JOURNAL , 62(4) ,313 26.RICHARD D. ROBINSON(1984), INTERNATIONALIZATION OF BUSINESS: AN INTRODUCTION , 台北:華 泰書局翻印 27.R. T. MOWDAY ,L. W. PORTER, AND R. M. STEERS, EMPLOYEE-ORGANIZATION LINKAGES (NEW YORK: ACADEMIC PRESS,1982) 28.STEER,RICHARD M.& PORTER,LYMAN W.,MOTIVATION AND WORK BEHAVIOR, NEW YORK:MCGRAW-HILL, 1979,P304 29.STEVENS ,J. M. ,BEYER, J. M. & TRICE, H. M.(1978) ,"ASSESSING PERSONAL , ROLE, AND OR -GANIZATIONAL PREDICTORS OF MANAGERIAL COMMIMENT" ACADEMY OF MANAGEMENT JOURNAL, VOL.21, PP.380-396 30.TUNG, R.L.(1981), COMPARATIVE ANALYSIS OF THE SELECTION AND TRAINING PROCEDURE OF U.S., EUROPEAN AND JAPANESE MULTINATIONALS, PAPER PRESENTED AT THE FIRST INTERNATIONAL SYM -POSIUM ON CROSS-CULTURAL MANAGEMENT, MONTREAL, QUEBEC, CANADA, OCT.,PP.38-41. 31.TUNG, R.L.(1987), SLECTION AND TRAINING PROCEDURE OF U.S., EUROPEAN AND JAPANESE MUL -TINATIONAL, CALIFORNIA MANAGEMENT REVIEW, VOL.25, NO.1