

# The Research of Taiwanese Expatriates' retention in Mainland China — the Effects of Carrier Planning, Personality and

樓邦倫、劉家駒；陳木榮

E-mail: 9121601@mail.dyu.edu.tw

## ABSTRACT

After Taiwan and Mainland China enter the WTO (World Trade Organization) in 2002, all the domestic and large enterprises accelerate their investment in scale. In the subsidiary company of China, both Taiwanese expatriates and local Chinese employers work together. Facing the quick change of business environment, how to make the expatriates willing to stay in overseas subsidiaries through a series of advantages supplied by Taiwanese multinational corporations and those expatriates' carrier planning, personality, incentive system has become an increasingly concerned issue. The research is to understand more about the expatriates' retention in the overseas subsidiaries. To achieve this purpose, questionnaire survey is conducted on Taiwanese expatriates' in China. The results of this study hopefully could be for the human resource managers' reference. Key words: Carrier Planning, Personality, Incentive system, Retention

Keywords : 生涯規劃 ; 人格特質 ; 薪酬獎勵 ; 留任

## Table of Contents

目錄 封面內頁 簽名頁 授權書.....	iii	中文摘要.....	.....
.....v 英文摘要.....	.....	.....vi 致謝.....	.....
.....vii 目錄.....	.....	.....viii 表目錄.....	.....
.....x 圖目錄.....	.....	.....xii 第一章 緒	.....
論 第一節 研究動機.....	1	第二節 研究目的.....	3
第三節 研究流程.....	4	第二章 理論與文獻回顧 第一節 生涯規劃.....	.....
.....6 第二節 人格特質.....	10	第三節 酬薪管理.....	16
第四節 幹部獎勵.....	19	第五節 大陸台商人力資源文獻.....	21
第三章 兩案經貿概況分析 第一節 中國大陸經濟特區發展階段.....	25	第二節 大陸經濟變遷.....	.....
.....26 第三節 兩岸貿易.....	36	第四章 研究方法 第一節 研究架構.....	.....
.....41 第二節 研究假設.....	43	第三節 問卷設計.....	.....
.....46 第四節 效度信度.....	49	第五節 資料分析.....	.....
.....50 第六節 研究變數.....	52	第七節 研究限制.....	55
第五章 實證結果 第一節 基本資料分析.....	56	第二節 留任相關分析.....	.....
.....59 第三節 假設分析結果.....	69	第四節 各樣本群集對留任差異分析.....	74
第五節 台籍幹部留任大陸因素迴歸分析.....	81	第六章 結論與建議 第一節 結論.....	.....
.....85 第二節 建議.....	88	參考文獻 中文.....	.....
.....90 英文.....	92	研究問卷.....	.....
.....95 表目錄 表2-1 生涯定義.....	06	表2-2 五大因素人格理論分析.....	.....
.....11 表2-3 教育訓練與發展比較表.....	13	表3-1 中國大陸區域發展政策.....	.....
.....34 表4-1 研究變項之信度彙總表.....	42	表4-2 研究變數的操作性定義.....	.....
.....53 表5-1 留任性別.....	56	表5-2 留任年齡.....	.....
.....57 表5-3 留任年資.....	57	表5-4 台籍幹部	.....
薪資表.....	58	表5-5 婚姻狀況.....	59
表5-6 回	.....	表5-7 駐外訓練對生涯規劃的影響.....	61
任對生涯規劃的影響.....	60	表5-8 家庭協助與支持對生涯規劃的影響.....	61
表5-9 生涯規劃因子相關分析.....	.....	.....62 表5-10 文化差異對人格特質的影響.....	63
.....64 表5-12 專業能力對人格特質的影響.....	65	表5-13 人格特質因子相關分析.....	.....
.....66 表5-14 外派幹部薪酬與紅利獎勵對留任的影響.....	67	表5-15 外派幹部股份與獎金獎	.....
勵對留任的影響.....	67	表5-16 薪酬獎勵因子相關分析.....	68
表5-17 台商企業投資	.....	資本額變異數分析之結果.....	76
表5-18 台籍幹部留任年資數與自變數變異數分析.....	79	表5-19 台籍	.....

幹部薪資與自變數之變異數分析.....	80	表5-20 台籍幹部留任大陸因素與台商資本額之迴歸分析表.....	82
表5-21 台籍幹部留任大陸因素與台商資本額之迴歸分析表.....	83	表5-22 台籍幹部留任大陸因素與台籍幹部薪資之迴歸分析表.....	84
圖目錄 圖1-1 研究流程.....	04	圖4-1 研究架構.....	
.....	42		

## REFERENCES

- 參考文獻 1. 翁育才, 2000, 台商對外直接投資動機與海外派遣人員工作態度之研究, 政治大學, 勞工研究所碩士論文。 2. 張緯良, 1994, 人力資源管理, 華泰。 3. 陸委會, 1998, 中國大陸區域經濟的整合與產業發展, 國立中山大學中國經濟企業研究所。 4. 張志育, 1998, 管理學:新觀念、本土化、世界觀, 前程企業。 5. 魏啟林, 1993, 大陸經濟特區投資環境分析, 行政院大陸委員會。 6. 鄭竹圍, 2000, 大陸經濟改革與兩岸關係, 聯經出版社。 7. 朴壯載, 「中國大陸經改後區域經濟發展戰略的轉變與其效應」, 大陸經濟研究, 第17卷第3期, 民國84年5月10日, 第29-58頁。 8. 蕭新永, 2001, 大陸台商人事管理, 商周出版社。 9. 顧鳳姿, 1993, 資訊業駐外經理人海外適應之研究, 政治大企業管理研究所博士論文。 10. 陳佳慧, 1998, 生涯導向和教育訓練方式搭配與離職傾向關係之研究, 淡江大學管理科學研究所碩士班碩士論文。 11. 林安弘, 1987, 行為管理學, 三民書局。 12. 張春興, 1976, 心理學, 東華書局。 13. 林永森, 1999, 研發機構員工生涯階段與生涯導向對前程發展制度效應之影響 - 以工業技術研究院員工為例, 國立交通大學經營管理研究所碩士論文。 14. 葉重新, 1998, 心理學, 台北; 心理。 15. 陳姿妤, 1997, 員工教育訓練成效評估之研究-以本國銀航為例, 中興大學企業管理研究所碩士論文。 16. 黃英忠, 1993, 產業訓練論, p181-234。 17. 葉鳴美, 1995, 我國銀行業從業人員教育訓練與生涯發展之研究, 政治大學企管研究所碩士論文。 18. 李淑霞, 1994, 高科技研發人員人力資源管理需求之研究, 中央大學企業管理研究所碩士論文。 參考文獻 19. Dowling, Peter J. Welch, Denic E. and Schuler, Randll S.(1999), International Human resource management, Management people in a multinational context, South-Western College. 20. Allport, G,W ( 1961 ) Pattern Growth in personality. New York; Holt, Rinehart & Winston. 21. Smith, P. C., Kendall, L. M., and Hulin, C. L., Measurement of satisfaction in work and retirement, Chicago: Rand McNally, 1969. 22. Blegen, M. A., and Mueller, C. W., " Nurses ' Job Satisfaction: A Longitudinal Analysis ", Research in Nursing and Health, Vol.10, 227-237, 1987. 23. Bluedron, A. C., " The theories of turnover: Causes effects and Meaning ", Research in the Sociology of Organization, Vol.35, 135-153, 1982. 24. Parasuraman, S., and Alutto, J. A., " Sources of Outcomes of Stress in Organization Settings: Toward the Development of a Structural Model ", Academy of Management Journal, Vol.27, No.2, 330-350, 1984. 25. Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., and Meglino, B. M., " Review and Conceptual analysis of the Employee Turnover Process ", Psychological Bulletin, Vol.86, No.3, 493-522, 1979. 26. Black, J. S. and Mendenhall, M. E., (1991), The U-Curve adjustment Hypothesis Revisited: A Review and Theoretical Framework. Journal of International Business Studies, Vol.22, No.2, 225-247. 27. Goldbereg, L.R ( 1993 ) .The Structure of Phenotypic Traits American Psychologist, 48, 26-34. 28. Black, J.S. & Gregersen, H.B ( 1991 ) .Antecedents to Cross-Culture Adjustment for Expatriate in Pacific Rim Assignment. Human Relations, 44, 497-515. 29. Black, J.S & Mendenhall, M.E. ( 1991 ) .The U-curve Adjustment Hypothesis Revisited ; A Review and Theoretical Framework. Journal of International Business Studies, 22 ( 2 ) , 225-247. 30. Goldstein, i. L., " Training in Work Organization ", Annual Review in Psychology, 31, 1980, p229-272. 31. Lawire, J., " Difference between training, education and development " Personal Journal, Vol. 69 1990, P44. 32. Goldstein, i.L, Training Program Development and Evaluation, California: Wadsworth, 1974. 33. Hall, .D.T., " individual and Organization Career Development in Changing Times " , Career Development in Organization , 1986, P23. 34. Tessin, M.J., " Once Again Why Training ? " , Feb. 1978. P7. 35. Krech, David, Richard Crutchfield, and Egerton Ball Achly, Individual in Society, Mcgraw-Hill. 1962.