

# A STUDY OF THE EMPLOYEES' ATTITUDE MODEL TOWARD CHANGES IN PRIVATIZING PROCESS OF STATE-RUN-CORPORATION.

邱玉桂、黃開義

E-mail: 9126761@mail.dyu.edu.tw

## ABSTRACT

THIS RESEARCH IS TO PROBE INTO THE ISSUES AND THE PRESENT CONDITIONS OF ORGANIZATIONAL CHANGE IN PRIVATIZATION OF STATE-RUN CORPORATIONS. TO EXPLORE THE STATE-RUN-CORPORATION EMPLOYEES' VIEW IN THE REACTION ATTITUDE MODEL OF ORGANIZATIONAL CHANGES IN PRIVATIZATION, THIS STUDY ADOPTED A MULTI DIMENSIONAL RESEARCH FRAMEWORK WHICH CONTAINS PREDICTORS RELATED TO INDIVIDUAL, JOB AND ORGANIZATION AS WELL AS RECOGNITION TOWARD CHANGES WHICH TO BE ADDED AS INTERMEDIATER. INDIVIDUAL GROWTH NEEDS, JOB SATISFACTION, AND ORGANIZATIONAL CLIMATE ARE INCLUDED AS THE MULTI DIMENSIONAL PREDICTORS. THROUGH THE PROCESS OF DIMENSION SELECTION, QUESTIONNAIRES DESIGN, SUBJECT SELECTION AND MEASUREMENT, AS WELL AS STATISTICAL ANALYSIS AND DISCUSSION, A MULTIDIMENSIONAL PREDICTIVE MODEL OF EMPLOYEES' ATTITUDE TOWARD ORGANIZATIONAL CHANGES IN PRIVATIZATION PROCESS IS DEVELOPED, AND ALSO THIS STUDY WILL BE EXAMINED ITS THEORETICAL AND PRACTICAL IMPLICATIONS IN APPLICATION VALUE. AND THE RESULT OF THIS RESEARCH INDICATES THE FOLLOWING FINDINGS: 1. THERE IS SIGNIFICANT DIFFERENCE BETWEEN ATTITUDE TOWARD CHANGES AND RECOGNITION TOWARD CHANGES IN PRIVATIZATION OF EMPLOYEES IN DIFFERENT GROUP OF SEX, WORK EXPERIENCE, POSITION, LEVEL OF SALARY, JOB CONTENT, AND DEPARTMENT SIZE. 2. THERE IS SIGNIFICANT CORRELATION BETWEEN INDIVIDUAL GROWTH NEEDS OF EMPLOYEES, JOB SATISFACTION, ORGANIZATIONAL CLIMATE AND ATTITUDE TOWARD CHANGES, RECOGNITION TOWARD CHANGES IN PRIVATIZATION. 3. THERE IS SIGNIFICANT CORRELATION BETWEEN ATTITUDE TOWARD CHANGES AND RECOGNITION TOWARD CHANGES IN PRIVATIZATION OF EMPLOYEES. 4. "RECOGNITION OF COMPENSATION" OF EMPLOYEES HAS THE HIGHEST POWER OF PREDICTION TO SUPPORT CHANGING ATTITUDE IN PRIVATIZATION, AND ITS EXPLAINED POWER IS UP TO 21.4%. 5. RECOGNITION TOWARD CHANGES IS SIGNIFICANTLY INTERMEDIATE BETWEEN JOB SATISFACTION, ORGANIZATIONAL CLIMATE, AND ATTITUDE TOWARD CHANGES.

Keywords : PRIVATIZATION PROCESS, ORGANIZATIONAL CHANGES, ATTITUDE TOWARD CHANGES, RECOGNITION TOWARD CHANGES, GROWTH NEEDS, JOB SATISFACTION, ORGANIZATIONAL CLIMATE.

## Table of Contents

第一章 緒論 第一節 研究背景與動機--P1 第二節 研究目的與範圍--P2 第三節 研究架構--P3 第四節 研究步驟--P5 第五節 研究限制--P7 第二章 文獻探討 第一節 國營事業民營化--P8 第二節 成長需求相關文獻--P11 第三節 工作滿足相關文獻--P13 第四節 組織氣候之相關文獻--P18 第五節 組織變革之相關文獻--P19 第三章 研究方法 第一節 研究假說--P30 第二節 研究對象--P31 第三節 研究工具--P33 第四節 抽樣方法--P38 第五節 統計分析--P39 第四章 研究結果與分析 第一節 受試者背景資料分析--P40 第二節 人口統計變項分析--P45 第三節 研究變項間之相關分析--P62 第四節 多元逐步迴歸分析--P66 第五節 路徑分析--P67 第五章 結論與建議 第一節 研究結果之果討論--P70 第二節 預測模式的建立--P77 第三節 研究建議--P78 參考文獻--P80 附錄研究問卷--P88

## REFERENCES

(中文部份) 1.丁虹,「企業文化與組織承諾之關係研究」,博士論文,國立政治大學企業管理研究所,第28頁(1987)。2.方冠棋,「企業文化、組織氣候與員工工作滿足對公司承諾之影響研究」,碩士論文,大葉大學工業工程研究所,(2001) 3.何永福、楊國安,「人力資源策略管理」,台北,(1993)。4.何炳賢,「國營事業民營化留用員工工作態度之探討-中石化公司實證研究」,碩士論文,國立中山大學企業管理研究所(1995)。5.吳定,「組織發展理論與技術」,天一圖書公司,台北,第291-292頁(1996)。6.吳崇權,「公營事業轉移民營股權轉讓方式」,財稅研究,第25卷,第3期(1993)。7.林財丁、林瑞發譯,「組織行為」,滄海書局,第72-89頁

, (1998), (STEPHEN P ROBBINS著)。8.李美枝,「社會心理學」,大洋出版社,台北(1984)。9.李漢盈,「組織變革中員工態度之研究 我國國營事業電信事業員工的調查分析」,碩士論文,國立政治大學公共行政研究所,(1994)。10.李慰遲,「民營化探源」,公營事業民營化快訊,第3期,中山大學國有企業經營管理研究室,高雄,第23頁(1995)。11.林至康,「台鐵員工面臨民營化變革之態度分析」,國立海洋大學河海工程學研究所(1997)。12.俞文釗,「管理心理學」,五南出版社,台北,第262頁(1993)。13.俞慧芸,「論國營事業組織變革的問題與應有作為」,公營事業民營化快訊,5期(1995),第19頁。14.姜占魁,「行政學」,五南圖書出版公司,第3版,台北(1996)。15.徐敏莉,「中華電信員工對民營化變革的態度與組織承諾之關聯性研究-以中區分公司為例」,朝陽科技大學企業管理研究所(2001)。16.張春興,「心理學」,東華書局,台北(1989)。17.張峻源,「組織文化、組織承諾與組織變革態度之研究 以中央信託局為例」,國立成功大學企業管理研究所(2001)。18.許士軍,「管理學」,東華書局,台北(1993)。19.陳永明,「台電員工屬性與工作價值觀對民營化組織變革態度之研究」,東吳大學企業管理研究所(1999)。20.陳同柏,「組織變革中員工態度之研究-以中油公司民營化變革為例」,國立中興大學企業管理研究所(1996)。21.陳金貴,「組織變革中員工抗拒改革的研究」,嘉新水泥文化基金會論文(1976)。22.陳思倫,「建立遊樂區管理模式之研究-以管理者之認知為例」,台灣省政府研究發展考核委員會(1994)。23.陳進強,「雙組織承諾下之多構面行為預測模式研究」,碩士論文,大葉大學工業工程研究所,(1998) 24.陸鵬程,「大台北地區加油站員工工作滿足及組織承諾之探討」,碩士論文,政大企研所,(1981)。25.黃秀霜,「教育行政人員成就動機、工作特性與組織承諾之相關研究」,碩士論文,國立政治大學教育研究所(1986)。26.黃宛莉,「人力資源管理對組織承諾工作滿足關係之研究-以銀行業為例」,碩士論文,東吳大學企業管理研究所(1996)。27.黃昌宏,「員工面臨民營化變革的態度分析-以航空貨運集散站開放民營為例」,碩士論文,國立交通大學管理科學研究所(1980)。28.黃開義,「工作特性、個人特質、領導型態、工作滿足與組織承諾對離職意願的影響」,碩士論文,中原大學機械工程研究所(1984)。29.黃穎隆,「國營企業員工對組織變革的認知與支持因素之研究-以中國石油公司為例」,碩士論文,國立中山大學企業管理研究所(1998)。30.楊啟良,「個人特質、組織氣候與組織承諾之研究」,國立政治大學企業管理研究所(1982)。31.楊靜芳,「員工對民營化變革之態度分析-以中國石油股份有限公司為例」,碩士論文,東海大學企業管理研究所(1994)。32.蔡調舜,「中華電信組織變革與員工態度之研究」,碩士論文,國立臺灣科技大學管理技術研究所(1998)。33.鄧東濱,「管理技巧:員工問題之診斷與處理」,格致管理顧問公司,台北(1988)。34.謝安田,「企業管理」,五南圖書公司,台北,第218-220頁(1982)。35.蘇伯顯,「領導與組織」,國家出版社,台北(1978)。36.饒兆興,「台灣電力公司民營化之規劃評估」,碩士論文,國立中興大學公共行政及政策研究所(1996)。37.台灣電力公司業務資料摘要卡,2001年(1~12月)。(英文部份) 1.ANGLE, H. L. AND PERRY, J. M., "AN EMPIRICAL ASSESSMENT ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND OR -GANIZATIONAL EFFECTIVENESS," ADMINISTRATIVE SCIENCE QUARTERLY, VOL.26, PP. 1-14 (1981)。 2.FEAGAN S.Y., "RELATIONSHIPS OF A QUALITY CIRCLE PROCESS ON JOB SATISFACTION AND ORGANIZAFIONAL COMMITMENT IN ELEMENTORY SCHOOLS," UNIVERSITY OF VIRGINIA, DISSERTATION ABSTRACTS INTERNA -TIONAL, PP. 359 (1995)。 3.HANKE,S.H. (1991),"PREPARING FOR PRIVATIZATION:A DECISION-MAKER , S CHECKLIST," PRIVATIZATION AND DEVELOPMENT, THE INTERNATIONAL CENTER FOR ECONOMIC GROWTH, SAN FRANCOSO。 4.HODGE, B. J. & JOHNSON H. J., "MANAGEMENT AND ORGANIZATIONAL BEHAVIOR, A MULTIDIMENSIONAL APPR -OACH," JOHN WILEY & SONS, NEW YORK, PP. 432-433 (1970)。 5.KIRTON, M. J. & G. MULLIGAN, "CORRELATES OF MANAGERS' ATTITUDES TOWARD CHANGE, JOURNAL OF APPL -IED," PS-VOL 58, PP. 101-107 (1973)。 6.KOTTER, J. P. & SCHLESINGER L. A., "CHOOSING STRATEGIES FOR CHANGE, HARVARD BUSINESS REVIEW,VO -L. 57,PP. 106-114 (1979)。 7.LEAVITT,HAROLD J. (1976),"APPLIED ORGANIZATION CHANGE IN INDUSTRY," IN J.G. MARCH (EDS) HANDB -OOK OF ORGANIZATION CHICAGO:RAND MCNALLY PP. 144-167。 8.MAIER, K. F., "PSYCHOLOGY IN INDUSTRY," HOUGHTON NIFFLIN CO., BOSTON, PP. 158-162 (1955)。 9.MORGAN, J. S., "MANAGING CHANGE," MCGRAW-HILL CO., NEW YORK (1972)。 10.MORRIS, J. H. & SHERMAN J.D., "GENERALIZABILITY OF AN ORGANIZATIONAL COMMITMENT MODEL," ACADMY OF MANAGEMENT JOURNAL, VOL. 24, PP. 512-526 (1981)。 11.MOWDAY, RICHARD T., PORTER, LYMAN W. & STEERS, RICHARD M., "EMPLOYEE-ORGANIZATION LINKAGE," AC -ADEMIC PRESS, NEW YORK, PP. 30 (1982)。 12.PIRIE, MADSEN (1982) ) THEORY, PRACTICE AND CHOICE, HANTS, ENGLAND:WILDWOOD HOUSE。 13.POTER, L. M., STEERS, R. M., MOWDAY, R. T., & BOULIAN, P. V., "ORGANIZATIONAL COMMITMENT, JOB SATISFACTION, AND TURNOVER AMONG PSYCHIATRIC TECHNICIANS. JOURNAL OF APPLIED PSYCHOLOGY," VOL. 59, PP. 603-609 (1974)。 14.REITZ, JOSEPH H., " BEHAVIOR IN ORGANIZATIONS, ", RICHARD D. IRWIN, INC., HOMEWOOD, ILLINOIS (1981)。 15.ROBBINS, S. P., " ORGANIZATIONAL THEORY,"3RD ED, NJ, PRENTICE-HALL INC., ENGLEWOOD CLIFF (1993)。 16.ROKEACH, M., "BELIEFS, ATTITUDES & VALUES, JOSSEY BUSS," SAN FRANCISCO, PP. 115 (1968)。 17.ROSENBERG, DEANNE, "ELIMINATING RESISTANCE TO CHANGE," SECURITY MANAGEMENT, VOL. 37, NO. 1, PP. 20-21 (1993)。 18.SHELDON M. E., "INVESTMENTS AND INVOLVEMENTS AS MECHANISMS PRODUCING COMMITMENT TO ORGANIZATION, " ADMINISTRATIVE SCIENCE QUARTERLY, VOL. 16, PP. 143 (1971)。 19.SILVERMAN, D., "FORMAL ORGANIZATION OR INDUSTRIAL SOCIOLOGY, TOWARD A SOCIAL ACTION ANALYSIS OF ORGANIZATION, " SOCIOLOGY, VOL.2, PP. 221-223 (1968)。 20.STAW B. M., "TWO SIDES OF COMMITMENT, " PAPER PRESENTED AT THE NATIONAL OF THE ACADEMY OF MANAGE -MENT, ORLANDO FLORIDA (1977)。 21.STEERS, R. M., "ANTECEDENTS AND OUTCOMES OF ORGANIZATION COMMITMENT, ADMINISTRATIVE SCIENCE QUAR -TERLY, "VOL 22, PP. 46-56 (1977)。 22.TRUMBO, D. A., " INDIVIDUAL AND GROUP

CORRELATES OF ATTITUDES TOWARD WORK-RELATED CHANGE, JOURNAL OF APPLIED PSYCHOLOGY, " VOL.45, PP. 338-344 ( 1961 ) 。 23.WELSCH H. P. & LAYAN H., "INTER-RELATIONSHIPS BETWEEN ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND JOB CHARACTERISTICS, JOB SATISFACTION, PROFESSIONAL BEHAVIOR AND ORGANIZATIONAL CLIMATE," HUMAN RELATIONS, PP. 1079 ( 1981 ) 。