

A Study of the Union Commitment Model in Organizational Changes of Privatization Process- A Case Study of AIDC

張志鴻、黃開義

E-mail: 9221540@mail.dyu.edu.tw

ABSTRACT

This study is to probe into the issues and the present conditions of organizational changes in privatization of state-owned enterprises (SOEs). To explore the attitude mode of state-run-corporation employees' view in organizational changes in privatization and the organizational communication, this study adopted a multi-dimensional research framework which contains predictors related to individual, job and organization as well as recognition toward changes to be added as intermediater. Achievement motivation, job satisfaction and organizational culture are included as the multi-dimensional predictors. Through the process of dimension selection, questionnaire design, information collection, subject selection, measurement and interview, as well as application of relevant statistical methods of descriptive statistics analysis, frequency distribution, T-test, ANOVA, Pearson's product-moment correlation analysis, step multi-regression analysis and path analysis, a multi-dimensional predictive model of the employees' attitude toward organizational changes in privatization process is developed, followed by the theoretical and practical implications. After examining a case, Aero Industrial Development Corporation (AIDC), the following conclusions can be reached: 1、The union recognition influences the level of union commitment most. Furthermore, the recognition of union performance has been proved to be the most effective through a more detailed analysis of several facets of union recognition. 2、The company commitment can directly produce a positive effect to the union commitment, or indirectly through the union cognition; that is, when the dual commitment is formed. In terms of the company commitment, the employees' retention commitment also results in significant difference. In other words, what the employees care about is what the union is able to do for them. In addition, the employees' retention commitment would also indirectly influence the union commitment.

Keywords : Privatization ; Achievement Motivation ; Job Satisfaction ; Organizational Culture ; Union Recognition ; Company Commitment ; Union Commitment ; Organizational Changes

Table of Contents

目錄 封面內頁 簽名頁 博碩士論文授權書-- iii 摘要-----iv Abstract-----v 致謝-----vii 目錄-----viii 圖目錄-----x 表目錄-----xi	
第一章 緒論-----1 第一節 研究背景與動機-----1 第二節 研究目的與範圍-----2 第三節 研究架構-----3 第四節 研究變項-----5 第五節 研究步驟-----6 第六節 研究限制-----8	
第二章 文獻探討-----9 第一節 民營化基本概念-----9 第二節 成就動機之相關文獻-----11 第三節 工作滿足之相關文獻-----11 第四節 組織文化之相關文獻-----15 第五節 公司承諾之相關文獻-----20 第六節 組織變革之相關文獻-----24 第七節 工會認知之相關文獻-----27 第八節 工會承諾之相關文獻-----31	
第三章 研究方法-----35 第一節 研究假說-----35 第二節 研究對象與抽樣計畫-----35 第三節 研究工具-----36 第四節 統計分析-----44	
第四章 研究結果-----46 第一節 受測者背景資料分析-----46 第二節 個人基本資料變項分析-----51 第三節 組織文化對工會承諾之變異數分析-----61 第四節 研究變項與工會承諾之相關分析-----67 第五節 多元逐步迴歸分析-----70 第六節 路徑分析-----73	
第五章 結論與建議-----79 第一節 研究結果之討論-----79 第二節 對管理實務與後續研究之建議-----95 參考文獻-----98 研究問卷-----105	
圖目錄 圖1-1 研究架構圖-----4 圖1-2 研究步驟圖-----8 圖2-1 公平理論之模式圖-----13 圖2-2 認知工會的觀念架構-----28 圖4-1 支持型文化與官僚型文化交互作用效果比較圖-----67 圖4-2 工會承諾路徑分析因果模式圖-----75 圖4-3 工會承諾主要路徑之子構面因果模式圖-----77	
表目錄 表2-1 工作滿足之相關研究彙總表-----14 表2-2 公司（組織）承諾之相關研究-----24 表2-3 變革態度之相關研究-----27 表4-1 公司組織人力配置與抽樣實施情形對照表-----46 表4-2 受試者基本資料分析表-----48 表4-3 研究變項之平均數、標準差、得分率與全距統計表-----51 表4-4 性別在工會承諾各構面之T檢定摘要表-----52 表4-5 年齡在效標變項上各構面之F檢定摘要表-----53 表4-6 不同年齡組在工會承諾各構面之多重比較表-----53 表4-7 教育程度在工會承諾各構面之F檢定摘要表-----54 表4-8 不同教育程度組在工會承諾各構面之多重比較表-----54 表4-9 婚姻狀況在工會承諾各構面之T檢定摘要表-----55 表4-10 年資在工會承諾各構面之F檢定摘	

要表-----55 表4-11 不同年資組在工會承諾各構面之多重比較表-----56 表4-12 薪資在工會承諾各構面之F檢定摘要表-----56 表4-13 不同薪資組在工會承諾各構面之多重比較表-----57 表4-14 工作性質在工會承諾各構面之F檢定摘要表-----58 表4-15 不同工作性質組在工會承諾各構面之多重比較表-----58 表4-16 職位在效標變項上各構面之F檢定摘要表-----59 表4-17 機構人數在工會承諾各構面之F檢定摘要表-----59 表4-18 不同機構人數組在工會承諾各構面之多重比較表-----60 表4-19 部門人數在工會承諾各構面之F檢定摘要表-----60 表4-20 不同部門人數組在工會承諾各構面之多重比較表-----61 表4-21 不同組織文化對工會承諾之ANOVA摘要表-----62 表4-22 不同組織文化對工會承諾之單純主要效果ANOVA表-----63 表4-23 不同組織文化對工會承諾之平均數比較事後檢定表-1-64 表4-24 不同組織文化對工會承諾之平均數比較事後檢定表-2-64 表4-25 創新型文化主要效果檢定摘要表-----65 表4-26 支持型文化與官僚型文化交互作用之平均數摘要表---65 表4-27 各研究構面與工會承諾子構面之相關係數表-----68 表4-28 各研究構面與工會承諾各子構面之相關情形一覽表---69 表4-29 以工會價值承諾為依變項之逐步分析摘要表-----71 表4-30 以工會努力承諾為依變項之逐步分析摘要表-----72 表4-31 以工會留會承諾為依變項之逐步分析摘要表-----73 表4-32 工會承諾路徑分析係數表-----74 表4-33 工會承諾路徑子構面迴歸分析表-----77 表4-34 工會承諾路徑分析之影響效果分析表-----78 表5-1 個人基本資料與工會承諾各構面檢定結果彙總表-----82 表5-2 工會承諾相關研究結果比較表-----90 ss

REFERENCES

- 參考文獻 中文部分: 1、丁虹, 1987, 企業文化與組織承諾之關係研究, 政治大學企業管理研究所博士論文。 2、方世榮, 1991, 統計學導論, 華泰書局。 3、方冠棋, 2001, 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, 大葉大學工業工程研究所碩士論文。 4、王世偉, 民87, 國內主要集團企業領導者風格、企業文化及組織運作特色之研究, 成功大學企業管理研究所碩士論文。 5、石樸, 民80, 企業界員工工作滿足、工作投入與離職意願之研究, 政治大學企業管理研究所碩士論文。 6、石計生、羅清俊、曾淑芬、邱曉婷、黃慧琦, 2003, 社會科學研究與SPSS資料分析:台灣資料庫的應用, 雙葉書廊出版社。 7、立法院圖書資料室, 1996, 公營事業民營化(上輯)、(中輯)、(下輯), 立法報章資料專輯-第五十四輯。 8、朴英培, 1998, 工作價值觀、領導型態、工作滿足與組織關係之研究 - 以韓國墊子業為例, 政治大學企業管理研究所博士論文。 9、台灣省政府勞工處, 1988, 工會運動與工會組織論文選集。 10、李慰遲, 1995, 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。 11、李俊瑩, 2000, 我國公營事業民營化之檢討與法制變革重點建議, 國立台灣大學法律學研究所碩士論文。 12、吳崇權, 1993, 公營事業移轉民營股權轉讓方式, 財稅研究, 第25卷, 第3期。 13、吳定, 1996, 組織發展理論與技術, 天一圖書公司, 台北, 第291-292頁。 14、吳融枚, 1996, 公營事業員工對組織變革及市場導向之認知-以台灣省菸酒公賣局為例, 中山大學人力資源管理研究所碩士論文。 15、吳明隆, 2000, SPSS統計應用實務。 16、何炳賢, 1995, 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, 國立中山大學企業管理研究所碩士論文。 17、林豐哲, 1992, 企業環境、企業文化與工作投入、工作滿足關係之研究, 東海大學企業管理研究所碩士論文。 18、林清山, 1992, 心理與教育統計學, 東華書局。 19、林至康, 1997, 台鐵員工面臨民營化變革之態度分析, 國立海洋大學海海工程學研究所。 20、林傑斌、劉明德, 2002, SPSS 10.0 與統計模式建構, 文魁資訊股份有限公司。 21、林傑斌、劉明德、陳湘, 2003, SPSS 11 統計分析實務設計寶典, 博碩文化股份有限公司。 22、邱玉桂, 2002, 國營事業民營化過程中之員工變革態度模式研究, 大葉大學工業工程研究所碩士論文。 23、邱皓政, 2003, 量化研究與統計分析-SPSS中文視窗版資料分析範例解析, 五南圖書出版公司。 24、洪英正, 民84, 台灣地區產業工會組織之生態研究, 政治大學企業管理研究所碩士論文。 25、侯武勇, 2001, 漢翔公司民營化問題研究, 東海大學公共事務研究所碩士論文。 26、席汝楫, 1999社會與行為科學研究方法, 五南圖書出版公司。 27、徐永昌, 1999, 企業願景、企業文化、員工生涯發展與組織承諾之關係研究, 成功大學企業管理研究所碩士論文。 28、徐敏莉, 2001, 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。 29、徐培能, 2002, 民營化組織變革環境下之公司承諾模式研究, 大葉大學工業工程研究所碩士論文。 30、孫世昌, 民86。影響工會承諾與工會參與的相關因素探討-以高雄地區1000人以上產業工會為例, 中山大學人力資源管理研究所碩士論文。 31、許士軍, 1993, 管理學, 東華書局。 32、許朝茂, 民84, 民營化對國營事業員工就業決策之研究, 文化大學勞工研究所碩士論文。 33、許朝欽, 1999, 組織文化、領導行為與員工工作態度間關係之實證研究 - 台灣某一商業銀行之個案研究, 朝陽大學工業工程與管理研究所碩士論文。 34、黃開義, 1984, 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之影響, 中原大學機械研究所碩士論文。 35、黃秀霜, 1986, 教育行政人員成就動機、工作特性與組織承諾之相關研究, 國立政治大學教育研究所碩士論文。 36、黃英忠、吳融枚, 1996, 企業文化對員工工作態度的影響-以面臨民營化變革之公營事業為例, 台灣銀行季刊第五十二卷第二期。 37、黃宛莉, 1996, 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, 東吳大學企業管理研究所碩士論文。 38、黃穎隆, 1998, 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, 國立中山大學企業管理研究所碩士論文。 39、黃源明, 民89, 工會組織成員對所屬工會關係承諾影響因素之研究-以某國營事業工會為例, 中山大學公共事務管理研究所碩士論文。 40、張世民, 1997, 領導型態與工作特性對員工工作滿足影響之相關研究 - 以中部地區企業之員工為例, 東海大學工業工程研究所碩士論文。 41、張玉山, 2000, 市場與社會之間--公共服務民營化之挑戰, 公營事業評論第二卷第二期。 42、張峻源, 2001, 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。 43、張琪英, 民90, 非典型工作者工會化之探討-以中央健保局為例, 中山大學人力資源管理研究所碩士論文。 44、張紹勳、張紹評、林秀娟, 2003, SPSS For Windows統計分析-初等統計與高等統計(上冊)(下冊), 松崗電腦圖書資料股份有限公司。 45、陳鎮江, 1990, 個人屬性、工作滿足與組織承諾關聯性的研究 - 以加工區管理處儲運中心為例, 交通大學管

理科學研究所碩士論文。46、陳同柏，1996，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。47、陳文山，民85，受雇主對公司與工會之雙重承諾的研究，政治大學勞工研究所碩士論文。48、陳葳萇，1997，組織承諾與工作滿足對組織公民行為的研究 - 以工作疏離感為中介模式，中山大學人力資源管理研究所碩士論文。49、陳進強，1998，雙組織承諾下之多構面行為預測模式研究，大葉大學工業工程研究所碩士論文。50、陳永明，1999，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。51、陳村河，民90，國營事業民營化留用員工工作壓力之研究-以台肥公司員工為例，中山大學人力資源管理研究所碩士論文。52、梁春富，民90，公營事業民營化與就業安全保障之研究-以中國石油公司為例，政治大學勞工研究所碩士論文。53、楊啟良，1982，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。54、楊靜芳，1994，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。55、楊玉玫，民85，我國國營事業民營化過程中工會扮演之腳色-以中鋼公司、台機公司為例，文化大學勞工研究所碩士論文。56、蔡調舜，1998，中華電信組織變革與員工態度之研究，國立臺灣科技大學管理技術研究所碩士論文。57、榮泰生，2002，企業研究方法，五南圖書出版公司。58、廖健文，民90，影響工會承諾與工會參與的相關因素探討，中山大學人力資源管理研究所碩士論文。59、劉穎翰，2002，民營化組織變革環境下之工會承諾模式研究，大葉大學工業工程研究所碩士論文。60、謝安田，1982，企業管理，五南圖書出版公司，台北，第218-220頁。61、鍾利敏，民88，管理者之人格特質、工作滿足與組織承諾相關性之研究-以花蓮地區之管理者為例，東華大學國際企業管理研究所碩士論文。62、鍾富榮，民89，國營事業員工對於民營化政策之認知與留職意願的探討-以中油、台電、台糖三公司為例，中山大學人力資源管理研究所碩士論文。英文部分：1、Chiang, Min-Chin, 1990, Merging Academic Department: The Impacts of Organizational Effectiveness and Culture, paper presented at 17th Annual Conference of the Northeast Association of Institutional Research, N.Y.: Albany. 2、Dastmalchian A.P., Blyton & R. Adanson, 1989, Industrial Relations Climate: Testing a Construct, Journal of Occupational Psychology, 62, pp21-32. 3、Joel T. Harper, 2002, The performance of privatized firms in the Czech Republic, Journal of Banking & Finance 26, pp621-649. 4、Moussavi, F. and Cronon, T.P. & Jones, T.W., 1990, Perceptual agreements as an aggregation criterion: An empirical study of a debate in climate research, Perceptual and Motor Skill, 70, 1335-1344. 5、Tuneberg, Diane M., 1996, The Relationships Between Involvement in Determining Wage Increase Criteria, Actual and Perceived Criteria, and Job Satisfaction of Ohio High School Principals (Compensation), Bowling Green State University. 6、Werner, M.A., 1993, The Interrelationships Between Organizational Climate, Culture, and Managerial Priorities, Ph.D. Dissertation, DePaul University 21. 7、Ray Marshall and Brian Rnugeling, 1976, The Role of Unions in the American Economy, Chinese edition published by World Today Press, Hong Kong.