

A Study of the Union Commitment Model in Privatizing Process of State-Run-Corporation -A Case Study of T.P.C.

陳志營、黃開義

E-mail: 9221676@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. The employees of Taiwan Power Company would be selected as the interview subjects in this study. And the range of this research will be expanded to all Departments in Taiwan Power Company. To explore the state-run-corporation employees' Union Commitment model in Privatization process, and this study adopts a multi-dimensional research framework which contains predictors related to individual, job and organization as well as recognition toward changes and Union Recognition to be added as intermediater. Through the process of dimension selection, questionnaires design, subject selection and measurement as well as statistical analysis and discussion, 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 a significant difference in Union Commitment for those staff of different groups of sex, age, marital status, work experience, unit scale and department size. 2. There is a significant correlation between Union Commitment and supportive organizational culture as well as innovative organizational culture. 3. It shows that there is a significant positive correlation between Job Satisfaction and Union Recognition as well as Union Commitment. 4. Recognition toward changes and Company Commitment both influence Union Commitment through Union Recognition. 5. There is a significant correlation between Union Commitment and Union Recognition, and the direct influence of these two elements is especially obvious.

Keywords : Privatization process ; Achievement Motivation ; Job Satisfaction ; Organizational Culture ; Organizational Change ; Organizational Communication ; Union Recognition ; Union Commitment

Table of Contents

封面內頁 簽名頁 授權書 iii 中文摘要 iv 英文摘要 v 誌謝 vii 目錄 viii 圖目錄 x 表目錄 xi 第一章 緒論 第一節 研究背景與動機 1 第二節 研究目的與範圍 3 第三節 研究架構 3 第四節 研究步驟 6 第五節 研究限制 7 第二章 文獻探討 第一節 國營事業民營化 8 第二節 成就動機相關文獻 9 第三節 工作滿足相關文獻 11 第四節 組織文化相關文獻 14 第五節 組織變革相關文獻 16 第六節 組織溝通相關文獻 21 第七節 工會認知相關文獻 23 第八節 公司承諾相關文獻 27 第九節 工會承諾相關文獻 30 第三章 研究方法 第一節 研究變項 36 第二節 研究假說 36 第三節 研究對象 36 第四節 研究工具 40 第五節 抽樣方法 45 第六節 統計分析 47 第四章 研究結果 第一節 受試者背景資料分析 48 第二節 人口統計變項分析 53 第三節 組織文化與工會承諾之相關分析 61 第四節 研究變項間之相關分析 64 第五節 多元逐步迴歸分析 66 第六節 路徑分析 68 第五章 結論與建議 第一節 研究結果之討論 72 第二節 相關研究之比較 78 第三節 研究建議 83 參考文獻 87 附錄 研究問卷 93

REFERENCES

中文部份 1.丁虹, 1987, 「企業文化與組織承諾之關係研究」, 國立政治大學企業管理研究所博士論文。 2.工業工程教學研討會 編著, 1991, 工業工程與管理。台中:滄海出版社。 3.中華民國工業安全衛生協會編印, 民88, 勞工法規彙編。 4.中華民國工業安全衛生協會編印, 民88, 勞工安全衛生教材, 頁277-278。 5.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, 大業大學工業工程研究所碩士論文。 6.李正宗, 2002, 勞工團體參與民營化政策過程之研究--以中石化工會個案為例, 世新大學社會發展研究所碩士論文。 7.吳定, 1996, 「組織發展理論與技術」, 台北:天一圖書公司。 8.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。 9.吳靜吉等, 1992, 心理學, 台北:國立空中大學用書。 10.林至康, 1997, 「台鐵員工面臨民營化變革之態度分析」, 國立海洋大學河海工程學研究所碩士論文。 11.林財丁 林瑞發譯, Stephen P. Robbins著, 2000, 組織行為, 台北:滄海書局, 頁393-397。 12.河野豐弘, 1992, 「改造企業文化」, 彭德中譯, 台北:遠流出版社。 13.姜占魁, 1996, 「行政學」, 台北:五南圖書出版公司。 14.洪英正, 1995, 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博士論文。 15.柯凱瑜, 2001, 「影響組織變革抗拒因素之探討」, 國立海洋大學航運管理研究所碩士論文。 16.孫世昌, 1997, 影響工會承諾與工會參與之因素探討-以高雄地區1000人以上產業工會為例, 國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。 17.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。 18.許士軍, 1993, 「管理學」, 台北:東華書局。 19.陳孔淵, 2000, 國營事業員工對轉型民營化態度之探討 - 以台鹽實業股份有限公司為例, 長榮管理學院經

營管理研究所碩士論文。 20.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碩士論文。 21.陳村河，2001，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，國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。 22.陳思倫，1994，「建立遊樂區管理模式之研究 - 以管理之認知為例」，台灣省政府研究發展考核委員會。 23.黃昌宏，1990，員工面臨民營化變革之態度分析 以航空貨物集散站開放民營為例，國立交通大學管理科學研究所碩士論文。 24.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的影響」，中原大學機械工程研究所碩士論文。 25.張春興，1989，「心理學」，台北:東華書局。 26.張峻源，2000，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碩士論文。 27.張潤書，1993，「行政學」，台北:三民書局，頁235。 28.梁德馨，台電民營化員工意見調查，台電月刊，86年11月。 29.鄭文義，1984，我國雇主團體組織之研究，文化大學勞工研究所碩士論文。 30.廖健文，2000，影響工會承諾與工會餐雨的相關因素探討，國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。 31.蔡調舜，1998，「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研究所碩士論文。 32.劉穎翰，2002，民營化組織變革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。 33.謝安田，1994，「企業管理」，台北:五南圖書公司。 34.蘇伯顯(1978)，「領導與組織」，台北:國家出版社。 35.鍾富榮，1999，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，國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。 英文部份 1.Barling,J.; Fullagar,C.AND Kelloway,E.K.(1992)The Union and Its Member; A Psychological Approach, New York, Oxford.P:77. 2.Ellen M. Whitener, Do " high commitment " human resource practices affect employee commitment ? A cross-level analysis using hierarchical linear modeling, Journal of Management 27 (2001) 515—535. 3.Fontaine, G. (1974) Social Comparison and some determinants of expected personal control and expected performance in a novel situation. Journal of Personality and Social Psychology, 29,487-496. 4.Fullagar,C., Gallagher , D.G.,Gordon,M.E.,and Clark, P.F. ,(1994) A model of the antecedents of early union commitment :The role of socialization experiences and steward Journal of Organizational Behavior,15:517-533. 5. Fullagar,C., Gallagher , D.G.,Gordon,M.E.,and Clark, P.F. ,(1995) Impact of early socialization on union commitment and participation: A longitudinal study.Journal of Applied Psychology,80:147-157. 6.Johnson, W. Roy.(1992) Public and Private and Sector Comparison of an Abbreviated Measure of Union Commitment. Journal of Collective Negotiations in the Public Sector,21:15-26. 7.Kirton, M. J. & Mulligan, G., " Correlates of Managers ' Attitudes toward Change", Journal of Applied Psychology, 1973, Vo1.58, pp.101-107. 8.Kotter, J. P. and Schlesingerr, L. A., " Choosing Strategies for Change", Harvard Review, 1979. 9.Leavitt, H. J. and Shelly, M. (eds.), "New Perspective on Organization Research", New York: John Wiley, 1989. 10.Maier, K. F., "Psychology in Industry", Boston, Houghton mifflin Co. 1995, P158-162. 11. McClelland, D.C (1955) Some social consequences of achievement motivation. In M.R. Jones (Ed.) Nebraska Symposium on Motivation (V.3) Lincoln ,NB: Nebraska University Press. 12. Michael O ' Toole, The relationship between employees ' perceptions of safety and organizational culture, Journal of Safety Research33 (2002) 231— 243. 13.Mowday, Richard T., Porter, Lyman W.and Street, Richard M.,(1982) " Employee-Organization Linkage, " Academic Press, New York,pp.30. 14. Parks,J.M.,Gallager,D.G., and Fullagar C.(1995) Operationalizing the outcomes of Union Commitment: The dimensionality of participation. Journal of Organization Behavior,16:533-555. 15. Petrock, F., "Corporate Culture Enhances Profits", HR Magazine, November, 1990, pp.64-66. 16. Rosenberg, Deanne, " Eliminating Resistance to Change" Security Management, Vo1.37, ISS:1, 1993, pp.20-21. 17. Trumbo, D. A., " Individual and Group Correlates of Attitudes toward Work- Related Change", Journal of Applied Psychology, 1961, Vo1.45, pp.338-344. 18. Wallach, E. J., "Individuals and Organizations:The Cultural Match", Training and Development Journal, 1983, pp.29-36