

國營事業民營化過程中之公司承諾模式研究-以台電公司為例

高俊銘、黃開義

E-mail: 9221677@mail.dyu.edu.tw

摘要

本研究在針對國營事業民營化過程之現況與問題，採用多構面之研究架構，包括個人層面、工作層面及組織層面等相關變項，並加入民營化變革認知、工會認知、工會承諾及變革態度為中介變項以探討國營事業員工對民營化組織變革之公司承諾模式。在多構面預測變項中包括了個人成就動機、工作滿足及組織文化，透過構面的選定、問卷設計、樣本選取及施測、統計分析與討論等步驟，以建立國營事業民營化組織變革下有效公司承諾預測模式，並驗證本研究在學理上與實務上之應用價值。主要研究結果如下：1.成就動機、工作滿足與公司承諾間有顯著正相關存在。2.支持型與創新型組織文化型態之不同，與公司承諾之間存在顯著差異。3.所有預測變項中以工作滿足對公司承諾的影響最大。4.不同之年齡、婚姻狀況、教育程度、工作性質、職位、單位規模及工會會員人數與公司承諾之努力承諾有顯著差異。5.變革認知與變革態度對公司承諾並無直接影響。

關鍵詞：民營化；組織變革；成就動機；工作滿足；組織文化；公司承諾

目錄

目錄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.....	1	第二節 研究動機.....	2
第三節 研究目的.....	3	第四節 研究架構.....	4	第五節 研究步驟.....	6
第六節 研究限制.....	8	第二章 文獻探討 第一節 國營事業民營化之相關文獻.....	10	第二節 個人相關變項.....	12
第三節 工作相關變項.....	14	第四節 組織相關變項.....	18	第五節 組織變革相關文獻.....	24
第六節 變革態度文獻.....	30	第七節 工會承諾文獻.....	32	第八節 公司承諾文獻.....	33
第三章 研究方法 第一節 研究假設.....	38	第二節 研究對象.....	38	第三節 研究工具.....	40
第四節 抽樣方法.....	48	第五節 統計分析.....	49	第四章 研究結果 第一節 受測者背景資料分析.....	51
第二節 人口統計變項分析.....	56	第三節 組織文化與效標變項之多因子變異數分析.....	65	第四節 研究變項間之相關分析.....	67
第五節 多元逐步回歸分析.....	69	第六節 路徑分析.....	73	第五章 結論與建議 第一節 結果討論.....	80
第二節 預測模式的建立.....	84	第三節 路徑分析相關探討.....	86	第四節 研究建議.....	87
附錄1 參考文獻.....	90	附錄2 問卷.....	95		

參考文獻

- 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.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。
- 3.王世偉，1998，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。
- 4.石明家，2001，SPSS中文版統計資料分析與實務應用。
- 5.石樸，1991，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.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。
- 7.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。
- 8.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。
- 9.車龍淵，2001，非營利組織中員工工作動機、薪酬滿足、組織文化對組織承諾影響之研究，淡江大學管理科學學系碩士論文。
- 10.林文鑫，2000，薪酬制度、組織氣候對工作滿足與工作表現之影響研究，大葉大學工業工程研究所碩士論文。
- 11.林鈺玲，1994，組織文化與生涯發展系統關係之研究，政治大學公共行政研究所碩士論文。
- 12.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。
- 13.林盈杉，1993，中、美、日資企業員工成就動機、領導型態、組織結構與組織承諾關係之研究，義守大學管理科學研究所碩士論文。
- 14.柯惠玲，1989，工作滿足、工作績效與離職傾向之關係研究，政治大學企業管理研究所碩士論文。
- 15.胡寬裕，1996，企業倫理氣候與工作壓力、工作滿足、離職傾向之關連性研究，雲林技術學院企業管理技術研究所碩士論文。
- 16.徐培能，2002，民營化組織變革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。
- 17.徐封名，2002，工作特性、成就動機與工作滿足之關聯性研究-以中華電信嘉義營運處為例，南華大學管理研究所碩士論文。
- 18.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。
- 19.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。20.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）。21.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)。22.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）。23.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）。24.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）。25.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) 26.陸鵬程，「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）。27.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）。28.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）。29.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）。30.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」，碩士論文，中原大學機械工程研究所。31.潘依琳，1992，「基層護理人員之工作特性、成就動機與工作投入、工作滿足、留職意願關係之研究」，國立台灣大學護理學研究所碩士論文。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.Baugh,S.G.,Roberts,R.M., “ Professional and organizational commitment among engineers: conflicting or complementing ”, Engineering Management, IEEE Transactions on , Vol.41, 108 -114,1994 . 34.Blegen,M.A.,Mueller,C.W., “ Nurses ’ Job Satisfaction:A Longitudinal Analysis ” ,Research in Nursing & Health,Vol.10,227-237,1987. 35.Bluedron,A.C., “ The theories of turnover:Cause effects and meaning ” ,Research in the Sociology of Organization, Vol.35,135-153,1982. 36.Brayfield,A.H.,Rothe,H.F., “ An Index of Job Satisfaction ” ,Journal of Applied Psychology, Vol.35, No.5,307-311,1981. 37.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. 38.Dastmalchain A.P.Blyton.,R.Adanson, 1989, Industrial Relations Climate:Testing a Construe, Journal of Occupational Psychology, 62, pp21-32. 39.Deal,T.E.Kennedy,A.A.(1982),Corporate cultures:Therites and Rituals of Corporate Life. Reading, MA:Addision-Welsey. 40.Don HellriegelJ.W.Slocum,Jr.,(1974)Organizational climate:Measure, Research and Contingencies, Academy of management Journal Vol.17,pp.255-280. 41.Moussavi, F. and Cronon,T.P.Jones,T.W., 1990, Perceptual agreements as an aggregation criterion:An empircal study of a debate in climate research, Perceptual and Motor Skill,70,1335-1344. 42. Michael O ’ Toole,(2002)The relationship between employees ’ perception of safety and organizational culture,Journal of Safety Research vol.33,pp231-243. 43.Tuneberg, Diane M., 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, 1996. 44.Werner, M.A., The Interrelationships Between Organizational Climate, Culture, and Managerial Priorities, Ph.D. Dissertation, DePaul University 21, 1993.