

# 工作價值觀影響台籍員工組織公民行為之研究

陳振文、劉家駒

E-mail: 9222802@mail.dyu.edu.tw

## 摘要

大陸自一九七八年施行經濟改革開放政策後，積極吸引外資進入，加上台灣本身經營環境變動，兩岸政治緊張關係緩和，使得台灣企業紛紛至大陸投資。企業投資大陸，不能忽略的就是人，人乃是企業競爭的核心，組織公民行為是一種屬於員工角色外行為的表現，在正式化組織未有規範及獎酬的行為，能促進組織效能與效率發揮。本研究是以台灣企業外派大陸工作人員作為研究對象，問卷調查是以赴大陸從事電子業工作的台籍員工，共計發出500份問卷，以驗證台籍員工工作價值觀影響「組織公民行為」，以有助於企業投資大陸順利運作。本研究發現如下：（1）台籍員工多以大學（專）畢業派遣，以未婚男性居多，外派時間大部分1-2年、年齡層次分布21-30歲，外派職位以基層為主。（2）本研究發現組織公民行為與個人屬性的關聯性，除教育程度未有顯著水準影響，其餘均與組織公民行為各構面均有顯著關聯。（3）有宗教信仰者，除認同組織未有顯著關係，在自我要求、服務利他及敬業守法構面均有顯著影響。相較於無外派經驗者，僅認同組織構面有顯著關聯，餘未達顯著水準。（4）工作價值觀「內在價值」、「外在價值」兩構面，對組織公民行為各構面「自我要求」、「服務利他」、「認同組織」、「敬業守法」及整體組織公民行為均有顯著的正向關係。（5）內在價值是一根本要素，藉由外在價值刺激不斷，可持續修正，自由、快樂、自尊、誠實、服從、公平等價值觀，在每個人心中的相對重要程度。因而左右人的知覺，所以價值觀於組織行為研究中佔有極重要的地位。

關鍵詞：工作價值；組織公民行為

## 目錄

目錄 封面內頁 簽名頁 授權書	iii	中文摘要	v	英文摘要	...
誌謝	vii	目錄	ix	圖目錄	x
表目錄	xiii	第一章 緒論	xiv	1.1 研究背景	...
1.2 研究動機	1	1.3 研究目的	3	1.4 研究程序	5
1.5 研究限制與前提序	5	1.6 研究範圍	8	第二章 文獻探討	8
2.1 國際人力資源管理	12	2.2 組織公民行為理論	10	2.3 組織公民行為相關研究	12
2.4 組織公民行為之構面	13	2.5 工作價值觀的探討	16	2.6 工作價值觀與組織公民行為之關係	21
第三章 研究方法與設計	23	3.1 研究架構	23	3.2 研究假設	24
3.3 操作型定義	24	3.4 資料分析方式	26	3.5 變數的衡量	27
3.6 修訂研究架構	31	3.7 假設問項重新修訂	32	3.8 樣本與資料蒐集	...
第四章 研究結果與討論	35	4.1 樣本資料及各項研究變項描述性統計分析	35	4.2 台籍員工個人屬性對組織公民行為之影響	42
4.3 工作價值觀對組織公民行為有顯著影響	49	4.4 假設驗證	65	第五章 結論	67
5.1 結論	67	5.2 建議	69	參考文獻	71
一、中文部分	71	二、英文部分	74	附錄一	...
附錄二	82	圖目錄	90	圖1-1 研究程序	...
圖3-1 概念性架構	23	圖3-2 操作型架構	...	表目錄	...
表1-1 研究範圍	10	表3-1 組織公民行為問卷	...	表3-2 KMO 與 Bartlett 檢定	28
表3-3 轉軸後的成分矩陣	82	表3-4 因素一信度	83	表3-5 因素二信度	84
表3-6 因素三信度	85	表3-7 因素四信度	86	表3-8 工作價值觀修訂後之題項	87
表3-9 內在價值信度	31	表3-10 外在價值信度	88	表4-1 台籍員工性別分布表	35
表4-2 台籍員工年齡分布表	36	表4-3 台籍員工教育程度分布表	37	表4-4 台籍員工婚姻分布表	37
表4-5 台籍員工宗教信仰分布表	38	表4-6 台籍員工外派時間分布表	39	表4-7 台籍員工外派職位分布表	39
表4-8 台籍員工外派經驗分布表	39	表4-9 工作價值觀各構面之平均數與標準差	41	表4-10 組織公民行為各構面之平均數與標準差	41
表4-11 台籍員工性別與組織公	41				

民行為的 t 檢定 .....	42	表4-12 台籍員工年齡與組織公民行為的變異數分析 .....	43	表4-13台籍員工婚姻與組織公民行為t 檢定 .....	44	表4-14台籍員工宗教信仰與組織公民行為t 檢定 .....	45	表4-15 台籍員工外派時間與組織公民行為變異數分析 .....	45	表4-16 台籍員工職位與組織公民行為變異數分析 .....	48	表4-17 台籍員工外派經驗與組織公民行為變異數分析 .....	49	表4-18 內在價值對自我要求之變異數分析 .....	50	表4-19 內在價值對自我要求之模式摘要及迴歸係數 .....	50	表4-20 內在價值對服務利他之變異數分析 .....	51	表4-21 內在價值對服務利他之模式摘要及迴歸係數 .....	51	表4-22 內在價值對認同組織之變異數分析 .....	52	表4-23 內在價值對認同組織之模式摘要及迴歸係數 .....	53	表4-24 內在價值對敬業守法之變異數分析 .....	53	表4-25 內在價值對敬業守法之模式摘要及迴歸係數 .....	54	表4-26 內在價值對組織公民行為之變異數分析 .....	55	表4-27 內在價值對組織公民行為之模式摘要及迴歸係數.....	55	表4-28 「外在價值」對「自我要求」之變異數分析 .....	56	表4-29 「外在價值」對「自我要求」之模式摘要及迴歸係數 ...	56	表4-30 外在價值對服務利他之變異數分析.....	57	表4-31 外在價值對服務利他之模式摘要及迴歸係數.....	58	表4-32 「外在價值」對「認同組織」之變異數分析 .....	58	表4-33 「外在價值」對「認同組織」之模式摘要及迴歸係數.....	59	表4-34 「外在價值」對「敬業守法」之變異數分析 .....	60	表4-35 「外在價值」對「敬業守法」之模式摘要及迴歸係數 ...	60	表4-36 「外在價值」對「組織公民行為」變異數分析.....	61	表4-37外在價值對組織公民行為之模式摘要及迴歸係數.....	61	表4-38 工作價值對組織公民行為整體之變異數分析.....	62	表4-39工作價值對組織公民行為整體之模式摘要及迴歸係數...63	表4-40內外價值對組織公民行為變異數分析.....	63	表4-41內外價值對組織公民行為模式摘要及迴歸係數... ..	64	表4-42排除的變數.....	65	表4-43假設內容及檢定結果.....	65
-----------------	----	---------------------------------	----	------------------------------	----	--------------------------------	----	----------------------------------	----	--------------------------------	----	----------------------------------	----	-----------------------------	----	---------------------------------	----	-----------------------------	----	---------------------------------	----	-----------------------------	----	---------------------------------	----	-----------------------------	----	---------------------------------	----	-------------------------------	----	----------------------------------	----	---------------------------------	----	-----------------------------------	----	----------------------------	----	--------------------------------	----	---------------------------------	----	------------------------------------	----	---------------------------------	----	-----------------------------------	----	---------------------------------	----	---------------------------------	----	--------------------------------	----	-----------------------------------	----------------------------	----	---------------------------------	----	-----------------	----	---------------------	----

## 參考文獻

- 參考文獻 一、中文部分 1.丁虹(1988), 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未出版碩士論文。 2.文崇一(1988), 中國人的富貴與命運, 見文崇一、蕭新煌主編:中國人-觀念與行為, 台北:巨流圖書公司。 3.王叢桂(1993):工作目的價值變遷的探討。測驗與輔導雙月刊, 119期, 2435-2437頁。 4.吳明隆(1999)SPSS統計應用實務, 松崗出版社。 5.吳冠儒(1998)。(員工工作價值專業承諾情感承諾與組織公民行為之關係\_以高科技企業員工為例) 中原大學企管系碩士論文。 6.李華璋(1994):工作價值觀在生計諮商上的應用。輔導季刊. 30卷, 33-40頁。 7.周逸衡(1984)。《國人價值觀體系與台灣大型企業管理行為關係之研究》。國立政治大學企業管理研究所博士論文。 8.林淑姬(1992)。 薪酬公平、程序公平與組織承諾、組織公民行為關係之研究。 國立政治大學企業管理研究所博士論文。 9.邱淑媛(1992)。 工作價值觀對員工工作態度及工作表現的影響, 中原大學企業管理研究所出版碩士論文。 10.邱賀銘(1988), 人格特質、管理型態、工作滿足相關之研究, 淡江大學管理科學研究所未出版碩士論文。 11.姜定宇(2000)。 效忠主管、組織承諾及員工效能:五種模式的驗證。 國立台灣大學心理學研究所碩士論文。 12.郭建志(1992)。 組織價值觀與個人效能:符合度的研究。 國立台灣大學心理學研究所碩士論文。 13.陳人豪(2001)。《兩岸員工工作價值觀與工作特性對工作態度之影響》國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文。 14.曾國雄(1993):價值配合程度對工作態度與工作表現的影響。 中原學報. 22卷, 138-153頁。 15.黃同圳(1993) 青年勞工工作價值觀與組織向心力之研究, 台北, 行政院青年輔導委員會。 16.黃同圳(1993), 大陸台商人力資源管理, 台北:風和出版有限公司。 17.黃秀霜(1987), 教育行政人員成就動機、工作特性與組織承諾之相關研究, 故治大學教育研究所未出版碩士論文。 18.黃英忠(1997), 人力資源管理, 台北:三民書局。 19.楊中芳(1993)。 中國人真是「集體主義」的嗎?。 見楊國樞編:《中國人的價值觀 - 社會科學觀點》, 321-434。 台北:桂冠。 20.楊國樞(1994):中國人的價值觀——社會科學觀點。 台北市, 桂冠圖書公司。 21.鄭伯燾(1995)。 差序格局與華人組織行為。《本土心理學研究》, 三期, 142-219。 22.鄭伯燾、任金剛、姜定宇(2002)。 華人組織忠誠:概念建構與測量。 華人本土心理學追求卓越計畫第二年結案報告, 中華民國教育部。 23.鄭伯燾、姜定宇(2002)。 華人組織中的忠誠。 見楊中芳、楊國樞主編:《華人本土心理學》, 印行中。 24.鄭伯燾, (1995)。 相似或相異:海峽兩岸組織文化之比較研究, 台灣與大陸的企業文化及人力資源管理研討會論文集。 二、英文部分 1.Anastasi, A.(1985)Interpreting results from multiscore batteries. Journal of Counseling and Development, 64,84-86. 2.Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. American Journal of Sociology, 66, 32-42. 3.Becker, T. E. (1992). Foci and bases of commitment: Are they distinctions worth making? Academy of Management Journal, 35(1), 232-244. 4.Becker, T. E., & Billings, R. S. (1993). Profiles of commitment: An empirical test. Journal of Organizational Behavior, 14, 177-190. 5.Becker, T. E., Billings, R. S., Eveleth D. M., & Gilbert, N. L. (1996). Foci and bases of employee commitment: Implications for job performance. Academy of Management Journal, 39(2), 464- 482. 6.Bhagat, R. S., Kedia, B. L., Harveston, P. D., & Triandis, H. C. (2002). Cultural variations in the cross-border transfer of organizational knowledge: An integrative framework. Academy of Management Review, 27(2), 204-221. 7.Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In N. Schmitt & W. Borman (Eds.), Personnel selection in organizations, pp. 71-98. New York: Jossey-Bass. 8.Brief, A. P. & Motowidlo, S. J. (1986). Prosocial organizational behaviors. Academy of Management Review, 11, 710-725. 9.Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organization. Administrative Science Quarterly, 19, 533-549. 10.Chen, Z. X., Tsui, A. S., & Farh, J. L. (2002). Loyalty to supervisor vs. organizational commitment: Relationships to employee performance in China. Journal of Occupational and Organizational, 75, 339-356. 11.Cheng, B. S., Jiang, D. Y., & Jean Reilly (un.). Organizational commitment, supervisory commitment, and employee outcomes: Global hypothesis or proximal hypothesis? (under review) 12.Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001).

Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 42-51. 13. Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507. 14. Elizur, D. (1984). Facets of work values: A structural analysis of work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 379-389. 15. Farh, J. L., Earley, P. C., & Lin, S. C. (1997). Impetus for action: A cultural analysis of justice and organizational citizenship behavior in Chinese society. *Administrative Science Quarterly*, 42, 421-444. 16. Farh, J. L., Zhong, C. B., & Organ, D. W. (2002). Organizational Citizenship Behavior in the People's Republic of China. (unpublished paper) 17. George, J. M. & Jones, G. R. (1997). Organizational spontaneity in context. *Human Performance*, 10, 153-170. 18. George, J. M., & Brief, A. P. (1992). Feeling good-doing good: A conceptual analysis of the mood at work-organizational spontaneity relationship. *Psychological Bulletin*, 112, 310-329. 19. Graen, G. B., & Scandura, T. A. (1987). Toward a Psychology of dyadic organizing. *Research in Organizational Behavior*, 9, 175-208. 20. Graham, J. W. (1991). An essay on organizational citizenship behavior. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 4, 249-270. 21. Graham, J. W. (1991). An essay on organizational citizenship behavior. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 4, 249-270. 22. Gregersen, B. (1993). Multiple commitments at work and extrarole behavior during three stages of organizational tenure. *Journal of Business Research*, 26, 31- 47. 23. Hall, D. T., Schneider, B., & Nygren, H. T. (1970). Personal factors in organizational identification. *Administrative Science Quarterly*, 15, 176-190. 24. Hinkin, T. R. (1998). A brief tutorial on the development of measures for use in survey questionnaires. *Organizational Research Methods*, 1, 104-121. 25. Hrebiniak, L. G., & Alutto, J. A. (1972). Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 17, 555-573. 26. Kanter, R. M. (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities. *American sociological review*, 33(4), 499-517. 27. Katz, D. (1964). The motivational basis of organizational behavior. *Behavioral Science*, 9, 131-146. 28. Mael, F. A., & Ashforth, B. E. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20-39. 29. Mael, F. A., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 103-123. 30. Marsh, R. M., & Mannari, H. (1977). Organizational commitment and turnover: A predictive study. *Administrative Science Quarterly*, 22, 57-75. 31. Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-194. 32. Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61 - 89. 33. Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). Commitment in the workplace: Theory, research, and application. Thousand Oaks, CA: Sage. 34. Moorman, R. H., & Blakely, G. L. (1995). Individualism collectivism as an individual difference predictor of organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 127-143. 35. Morris, M. W., Leung, K., Ames, D., & Lickel, B. (1999). Views from inside and outside: Integrating emic and etic insights about culture and justice judgment. *Academy of Management Review*, 24(4), 781-796. 36. Morrow, P. C. (1983). Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment. *Academy of Management Review*, 8, 486-500. 37. Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover. San Diego, CA: Academic Press. 38. Organ, D. W. (1988). Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. Lexington, MA: Lexington Books. 39. Organ, D. W. (1990). The motivational basis of organizational citizenship behavior. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in Organizational Behavior*, 12, 43-72. 40. Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Paine, J. B., Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26, 513-563. 41. Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603- 609. 42. Reichers, A. E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of Management Review*, 10(3), 465-476. 43. Rokeach, M. (1973). The nature of human values. New York: Free Press. 44. Super, D. E. (1970) Manual for the work values inventory. Chicago: Riverside Publishing Company. 45. Tayeb, M. (1994). Organizations and national culture: Methodology considered. *Organization Studies*, 15(3), 429-447. 46. Van Dyne, L., Graham, J. W., & Dienesch, R. M. (1994). Organizational citizenship behavior: construction redefinition, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 37(4), 765-802. 47. Weiner, Y. (1982). Commitment in organizations: A behavior approach to job involvement. *Journal of Vocational Behavior*, 10, 47-52. 48. Wiener, Y., & Gechman, A. S. (1977). Commitment: A behavioral approach to job involvement. *Journal of Vocational Behavior*, 10, 47-52. 49. Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17, 601-617. 50. Withey, M. J., & Cooper, W. H. (1989). Predicting exit, voice, loyalty and neglect. *Administrative Science Quarterly*, 34, 521-539.