

The Study of Influential Factors of Taiwan Employee ' s Workplace Selection - Taiwan

譚世麟 著、劉家駒；陸春霖

E-mail: 9222807@mail.dyu.edu.tw

ABSTRACT

ABSTRACT China has attracted many of Taiwanese businesspeople and workers for seeking business and job opportunities by its remarkable adjustment on economic, legislative and business policies. Besides, Taiwan faces a most severe economic challenge in terms of high costs of land and labor structure on the island. In addition, it has brought some degree of influence for hit-tech skillful workers to seek job opportunities in China. Taiwanese is optimistic about building the future in China without considering all the aspects such as political, economic, local policy, culture, and education systems. Furthermore, Taiwan ' s enterprises are experiencing on properly managing and executing the difference in human resource policies and issues under two country principle. This thesis provided a very solid study on what the key factors, which play the role to influence Taiwanese workers choosing the work place while they only consider building their career path in either Taiwan or Mainland China. Domestically, Taiwan government has been strengthening its institution, reducing crime, restructuring its economy and political to stay competitive, in order to building business confidence to attract domestic and foreign investments and workers. Aggressively, Taiwan government even gradually put more law restrictions for preventing domestic investments and workers migrating to Mainland China. The ultimate goal of this thesis is to providing Taiwan government a reference guideline on setting legislative, regulatory, and enforcement issues that can improve Taiwan ' s competitive level worldwide.

Keywords : 台商 ; 台籍員工 ; 工作地 ; 高素質人力 ; 企業環境 ; 生涯規劃 ; 人力資源管理活動 ; 海外適應

Table of Contents

目錄 封面內頁 簽名頁 授權書	iii 中文摘要
v 英文摘要	vi 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	3 第三節 研究程序
4 第四節 研究限制 7 第五節 研究範圍 8 第二章 文獻探討與觀念架構建立 第一節 企業環境理論之探討 10 第二節 員工生涯規劃探討 19 第三節 企業人力資源管理活動相關文獻探討 24 第四節 海外適應探討 42 第五節 觀念性架構建立 47 第六節 研究假設及推論說明 49 第三章 研究方法 第一節 衡量指標 54 第二節 操作型定義 56 第三節 研究對象 57 第四節 問卷設計 58 第五節 信度與效度 59 第六節 資料分析方法 70 第四章 實證分析 第一節 基本資料描述 71 第二節 各研究構面間相關分析 77 第三節 各研究構面對選擇工作地點意願之影響 82 第五章 結論與建議 第一節 結論 98 第二節 建議 101 第三節 後續研究方向 102 參考文獻 一、中文部分 103 二、日文部分 106 三、英文部分 107 附錄 附錄A、預試問卷 111 附錄B、正式問卷 118 圖目錄 圖1-1 大陸台商台徵才成長 2 圖1-2 研究程序 6 圖2-1 環境不確定性矩陣 11 圖2-2 文化的決定因素 16 圖2-3 生涯管理模式 22 圖2-4 美國多國籍企業海外派遣人員的薪資體系 36 圖2-5 駐外經理/家庭回任時所面臨的問題 39 圖3-1 本研究架構 48 表目錄 表2-1 環境分類方式 10 表2-2 生涯改變之定義 23 表2-3 人力資源管理活動相關研究 26 表2-4 最佳的人力資源管理制度 27 表2-5 不同「組織特性」在各級管理幹部「派遣考量因素」上的差異統計表 29 表2-6 海外派遣人員之選任條件 30 表2-7 日本海外派遣人員的訓練項目 34 表2-8 不同週期的薪酬作用 35 表2-9 日本多國籍企業海外派遣人員薪資體系 37 表3-1 確立構面衡量指標及題項 54 表3-2 預測問卷回收狀況 60 表3-3 政治環境量表前測題項目分析結果表 61 表3-4 經濟環境量表前測題項目分析結果表 62 表3-5 法律與社會文化環境量表前測題項目分析結果表 63 表3-6 公司對外派工作的管理措施量表前測題項目分析結果表 64 表3-7 教育與醫療環境量表前測題項目分析結果表 65 表3-8 大陸或台灣選擇意願量表前測題項目分析結果表 66 表3-9 Cronbach ' s 信度係數標準 67 表3-10 研究構面信度表 68 表4-1 問卷回收狀況表 71 表4-2 基本資料表 73 表4-3 工作地政治環境構面各衡量指標之平均數與標準差 74 表4-4 工作地經濟環境構面各衡量指標之平均數與標準差 75 表4-5 工作地法律與社會文化環境構面各衡量指標之平均數與標準差 75 表4-6 公司對外派工作的管理措施構面各衡量變數之平均數與標準差 76 表4-7 工作地教育與醫療環境構面各衡量變數之平均數與標準差 76 表4-8 選擇大陸為工作地點意願與各構面間相關分析 78 表4-9 選擇台灣為工作地點意願與各構面間相關分析 79 表4-10 工作地點選擇意願傾向與各構面間相關分析 80 表4-11 本研究構面與工作地選擇意願相關摘要表 81 表4-12 選擇大陸為工作地點的意願與各環境構面迴歸分析 86 表4-13 影響選擇大陸為工作地點意願程度之排序 86 表4-14 選擇台灣為工作地點的意願與各環境構面迴歸分析 91 表4-15 影響選擇台	

REFERENCES

- 參考文獻 一、中文部分 1. Stephen P. Robbins原著 (1994)，王秉鈞 博士主譯 (1995)。管理學。台北市:華泰書局。 2. Charles W.L. Hill原著 (2000)，張國雄譯 (2001)。國際企業。台北市:麥格羅 希爾。 3. 洪碧霞，江志中 (1994)。「台商赴大陸投資之SWOT分析」。台灣經濟研究月刊，第十七卷第二期，pp.30-37。 4. 洪榮昭 (1994)。「教育訓練師資檢定模式探討」。就業與訓練12卷，頁58-63。 5. 高長、史惠慈、季國聲 (1995)。台商在大陸投資製造業勞資關係之調查研究。中華經濟研究院，台商與外商在大陸投資企業之研究 - 五年計畫第三年研究計畫。 6. 許恆勝 (1998)。企業環境、管理才能與人力資源管理效能相關性之研究。國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文，未出版，高雄市。 7. 劉邦典 (1999)。「台商赴大陸投資對台灣企業與產業影響效果評析」。台研兩岸產業與投資，第8期。 8. 劉靜如 (1997)。大陸台商企業人力資源管理策略之探討暨其與績效關連之研究。國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文，未出版，中壢。 9. 劉敏熙 (1997)。大陸台商企業受僱員工激勵制度之研究。國立政治大學企業管理研究所碩士論文，未出版，台北。 10. 吳秉恩 (1994)。「策略性人力資源管理」。台北:世界經理文摘，頁46-64。 11. 謝安田 (1982)。企業管理。台北:五南圖書公司。 12. 陳孟謙 (1998)。「組織策略、人力資源策略、人力資源管理效能與組織績效關係之研究 - 以台灣高科技產業為例」。國立成功大學國際企業研究所碩士論文，未出版，高雄市。 13. 黃英忠 (1996)。我國企業海外派遣人員之甄選決策與訓練對象績效之影響。行政院國科會專題研究計畫。 14. 黃俊英 (2000)。多變量分析，第七版。台北:中國經濟企業研究所。 15. 白佳振 (1996)。大陸台商企業管理幹部選任及派方式之研究 - 以食品業及電子業為例。淡江大學中國大陸研究所碩士論文，未出版，台北。 16. 游騰馨 (2001)。人力資源管理對台商在大陸當地選用幹部組織承諾影響之研究。大葉大學國際企業管理研究所碩士論文，未出版，彰化。 17. 趙必孝 (1994)。國際企業子公司的人力資源管理 - 策略、控制與績效。中山大學企業管理研究所博士論文，未出版，高雄。 18. 簡明城 (1993)。企業國際化海外派遣人力資源培育之研究。文化大學國際企業管理研究所碩士論文，未出版，台北。 19. 譚仰光 (1970)。職業訓練概論。台北市:復興書局。 20. 王麗雲 (1994)。我國企業海外派遣人員人力資源控制與績效關係之研究。中山大學企業管理研究所碩士論文，未出版，高雄。 21. 李大偉 (1993)。如何建立企業內教育訓練體系就業與訓練。11卷第5期。 22. 莊財安 (1991)。企業人力發展實務。台北中華民國管理科學學會。 23. 盧美月 (1998)。大陸台商企業經理人工作滿意之研究。中山大學人力資源管理研究所碩士論文，未出版，高雄。 24. 鄭如奴 (1999)。台灣企業海外投資優勢與人力資源管理之研究。雲林科技大學企業管理研究所碩士論文，未出版，雲林。 25. 周莉萍 (1995)。派外人員返國調適與留職意願之研究。國立政治大學企業管理研究所碩士論文，未出版，台北。 26. 林佩芬 (2001)。派駐大陸管理人員生涯規劃之研究。國立台灣師範大學工業科技教育學系研究所碩士論文，未出版，台北市。 27. 林彩梅 (1996)。多國籍企業理論。台北市:五南書局。 28. 張火燦 (1996)。薪酬的相關理論及其模式，人事管理，第33卷，第二期。 29. 張緯良 (1996)。人力資源管理。台北市:華泰書局。 30. 張潤書譯 (1988)。組織行為與管理。台北市:五南出版社。 31. 廖述嘉 (2000)。大陸台商員工協助方案與派外適應性之探討。靜宜大學企業管理研究所碩士論文，未出版，台中。 32. 顧鳳姿 (1993)。資訊業駐外經理海外調適之研究，政治大學企業管理研究所博士論文，未出版，台北市。 33. 柯元達 (1994)。台商派駐大陸經理人適應問題研究。國立中山大學企業管理研究所碩士論文，未出版，高雄。 二、日文部分 1. 小林規威 (昭和59年、1984)。日本?多國籍企業 - 國際比較?視點???研究。日本東京:中央經濟社。 2. 木下昭 (昭和58年、1983)，人力資源?海外移轉海外派遣人事?考??，日本京都:啟文社。 3. 島田克美 (昭和61年3月、1986)。海外直接投資入日。日本東京:學文社。 三、英文部分 1. Duncan, R. B. (1972), " Characteristics of Organizational environments and perceived environmental uncertainty ", *Administrative Science Quarterly*, 17, pp.313-327. 2. Thompson, J. D. (1967), " Organizations in Action, " New York: McGraw- Hill Book Company. 3. Robbins, S. P. (1994), " International Management, " 4th ed., New York: Prentice Hall. 4. Charles W.L. Hill. (2000), " International Business: competing in the global marketplace ", 3rd e d. 5. Hofstede, G.(1983), " The culture relativity of organizational practices and theories, " *Journal of International Business Studies*, 14, pp.75-89. 6. Bray, D.W. & Howard A. (1988). Management career motivation:life changes and social vicissitudes. Chapter 1 in London, M. and Mone, E.M. (Eds.) *Career Growth and Human Resource Strategies:The Role of The Human Resource Professional in Employee Development*, 5-16. Quorum Books, New York. 7. Hall, D. T. (1977), *Careers in organizations. Improving Life at Work: Behavior Science Approaches to Organizational Change*, In Hackman, J. R. and Suttle, J. L.(eds.),Santa Monica, CA: Goodyear, 30-95. 8. Barley, S. R. (1989). *Careers, identities, and institutions: The legacy of the Chicago school of sociology. Handbook of career theory*. In Arthur, M. B., Hall, D. T., and Lawrence, B. S. (Eds.) . Cambridge, UK: Cambridge University Press, 41-65. 9. Greenhaus, J. H., Callanan, G. A. & Godshalk, V. M. (2000). " Career management." *The Dryden Press Harcourt College Publishers*. 8-18. 10. Young, J. B.,& Rodgers, R. F. (1997). A model of radical career change in the context of psychosocial development. *Journal of Career Assessment*, 5(2), 167-182. 11. Golan, N. (1981). *Passing through transition*. New York: Free Press. 12. Bailey, D. (1989). *Career counseling and guidance*, In Druden, E., Charles-Edwards, D.& Woolfe R. (Eds.). *Handbook of counseling*. Britan. London: Routledge. 13. Black, D. J. & Loughhead. T. A. (1990). *Job change in perspective*. *Journal of CareerDevelopment*, 17(1), 3-9. 14. Hobson, P. & Welbourne, L. (1991). *Adult development and transformative learning*. *International. Journal of Lifelong Education*. 17(2), 72-86. 15. Louis, M. (1980). *Career transitions: varieties and commonalities*. *Academy of Management Review*, 5(3), 329-340. 16. O ' Neil, J. M., & Fishman, D. M. (1982). *Adult men ' s career transitions and gender-role themes*,eds. In Lea, H. D., & Leibowitz, Z. (2nded). *Adult career development: concepts, issues and practices*. New York: Plenum. 17. Schlossberg, N. K. (1984). *Counseling adult in transition: Linking practice with theory*.New York: Springer. 18. Tung, R. L. (1988). *The new expatriates: managing human resources abroad*.

Cambridge, MA: Ballinger. 19. Tung, R. L. (1998). American expatriates abroad: from neophytes to cosmopolitans. *Journal of World Business*, Summer98, 33(2), 125, 20p, 6 charts 20. Youndt, M. A., Deam, J. W. Jr., & Lepark, D. P. 1996. Human resources management, manufacturing strategy, and firm performance. *Academy of Management Journal*, 39(4):836-866 21. Oddou (1991) " Toward a Comprehensive Model of International Adjustment: An Integrational Adjustment: An Integration of Multiple Theoretical Perspectives " *Academy of Management Review* Apr 1991 pp291-317 22. Edstrom, A. & Galbraith J.R. (1977) Transfer of managers as a coordination and control strategy in multinational organizations. *Administrative Science Quarterly*, 22(July): 248-263. 23. Mendenhall, M. E. & Oddou, G. (1985), " The Dimensions of Expatriate Acculturation: a Review, " *Academy of Management Review*, 1985, v.10, pp. 39-47. 24. Mendenhall, M and G. Oddou (1988), " The overseas assignment: A Practica look, " *Business Horizons*. Sept-Oct., pp.78-84. 25. Lawer, E.E. & Porter, D. W.(1967). The effect of performance on satisfaction. *Industrial Relations*, 7:23. 26. Ronen, S., *Comparative Multinational Management*, New York, John Wiley and Sons, 1986. 27. Davis Stanley m, *Managing and Organizing Multinational Corporations*, New York,, pergamon press inc,1979. 28. Kendall, D. W, 1981, " Repatriation: An Ending and a beginning " , *Business Horizon*, December, pp.21-25. 29. Shilling, M., 1993, " Repatriate re-entry : What do repatriates have to say ? " , *Human Resources Planning*, September, Vol.14,No.1, pp.19-28. 30. Black, J. S. and Hal B. G.(1991). When yankees comes home: factors related to expatriate and spouse repatriation adjustment, *Journal of International Business Studies*, 22, 671-694. 31. Black, J.S.,& Mendenhall, M.E.(1991).The U-curve adjustment hypothesis revised : areview and theoretical framework. *Journal of International Business Studies*.Second Quarter, 226-247. 32. Bandura, A. (1997). *Self-efficiency: The Exercise of Control*. New York: Freeman. 33. Lovingood, D. F. (1995). A study of the reported relationship between adjustment problems and job relocation to America for foreign expatriates. Doctoral dissertation, Peabody College of Vanderbilt University. 34. Hullinger, H. (1995). Antecedents of Intercultural Adjustment of American Expatriates in the People ' s Republic of China, Doctoral dissination, Oklahoma State University.