

# The Influence of Organization Change Perception to Employee Career Planning-Taiwan Subsidiary in China

許隆德、陸春霖；賴文魁

E-mail: 9314180@mail.dyu.edu.tw

## ABSTRACT

This study deals with the influence of Organization Change Perception to Employee 's Career Planning--take Taiwan 's businessmen setting up subsidiaries in China as an example, by related materials and questionnaires statistic to testify the effect of the Organization Change Perception to Employee 's Career Planning. The purpose is to help entrepreneurs know the related influence to the employee 's career planning after implementing " Organization Change " and help them to decrease the obstacles from the employees, to make the changing policy workable, and at the same time to improve the work performance efficiently and goal achieved successfully. The questionnaire focuses on the employees who work in Taiwan, but their companies which have subsidiaries in China are facing the organization change situation. Totally 500 questionnaires were sent and 233 copies of completed questionnaires were returned (46.6% response rate). After regression analyzed with the SPSS 10.0 statistical analysis program, the conclusion is as follows: 1. In a simple logistic regression, we found out " Organization Change Perception " has positive influence on " the choice of career change ". Organization Change Perception 's second structure: " position- losing perception " is unnoticeable, others like " work- unsafe ", " work- loading " and " resource- lost " have significant influence. 2. " Organization Change Perception " has negative influence on " self-career development ". Organization Change Perception 's second structure: " position- losing ", " work- unsafe ", " work- loading ", " resource- lost " have significant influence.

Keywords : Organization Change ; Career Planning

## 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-----	v
要-----	vi	誌謝-----	vii	目錄-----	ix
景-----	1	第二章 文獻探討 第一節 組織變革理論之探討-----	7	第二章 文獻探討 第二節 生涯規劃理論之探討-----	33
研究範圍與限制-----	5	第三章 研究設計 第一節 研究架構-----	57	第三章 研究設計 第二節 操作型定義-----	59
義-----	59	第三章 研究設計 第三節 研究假設-----	60	第三章 研究設計 第四節 樣本蒐集與衡量方法-----	61
度-----	64	第四章 實証分析 第一節 基本資料分析-----	70	第四章 實証分析 第二節 假設驗證分析-----	74
析-----	74	第四章 實証分析 第三節 實証結果彙整-----	87	第五章 結論與建議 第一節 結論-----	89
論-----	89	第五章 結論與建議 第二節 對業界之建議-----	89	第五章 結論與建議 第三節 討論-----	91
第四節 後續研究建議-----	92	參考文獻 中文部份-----	94	參考文獻 英文部份-----	100
圖-----	12	圖2-2 Leavitt 的組織變革架構-----	13	圖2-3 不確定性認知基本模式-----	24
圖2-4 成功的前程(生涯)發展模式-----	43	圖2-5 變遷曲線-----	44	圖2-6 組織生涯發展模式-----	54
式-----	54	圖3-1 本研究架構圖-----	58	表目錄 表2-1 組織變革的定義-----	8
義-----	8	表2-2 國外學者對組織變革相關理論之研究彙整-----	26	表2-3 國內學者組織變革之前因變項研究整理-----	29
整理-----	29	表2-4 狹義之生涯定義彙總表-----	34	表2-5 廣義之生涯定義彙總表-----	35
表-----	39	表2-7 員工生涯規劃的步驟-----	41	表2-8 生涯發展定義彙總表-----	48
表-----	48	表2-9 Hall 職業生涯發展階段之任務與需求-----	50	表2-10 員工生涯發展之相關研究變項整理-----	51
理-----	51	表3-1 地位喪失構面因素分析表-----	65	表3-2 工作不安全構面因素分析表-----	66
表-----	67	表3-4 資源減少構面因素分析表-----	68	表3-5 本研究各構面量表題號及信度-----	69
表-----	73	表4-1 個人屬性基本資料統計表-----	71	表4-2 公司屬性基本資料統計表-----	73
表-----	76	表4-3 地位喪失知覺對轉職選擇迴歸變異數分析-----	75	表4-4 地位喪失知覺對轉職選擇迴歸-----	76
歸-----	77	表4-5 工作不安全知覺對轉職選擇迴歸變異數分析-----	77	表4-6 工作不安全知覺對轉職選擇迴歸-----	77
歸-----	77	表4-7 工作負荷知覺對轉職選擇迴歸變異數分析-----	78	表4-8 工作負荷知覺對轉職選擇迴歸-----	78

歸-----79 表4-9 資源減少知覺對轉職選擇迴歸變異數分析-----80 表4-10 資源減少知覺對轉職選擇迴歸  
歸-----80 表4-11 地位喪失知覺對自我生涯發展迴歸變異數分析----82 表4-12 地位喪失知覺對自我生涯發展迴歸  
歸-----82 表4-13 工作不安全知覺對自我生涯發展迴歸變異數分析--83 表4-14 工作不安全知覺對自我生涯發展迴歸  
歸-----83 表4-15 工作負荷知覺對自我生涯發展迴歸變異數分析----85 表4-16 工作負荷知覺對自我生涯發展迴歸  
歸-----85 表4-17 資源減少知覺對自我生涯發展迴歸變異數分析-----86 表4-18 資源減少知覺對自我生涯發展迴歸  
歸-----86 表4-19 研究假設結果分析彙整表-----88

## REFERENCES

- 一、中文部份: 1、王惠芳(2001),「員工對組織生涯發展方案的公正認知與組織公民行為關係之研究 以組織支持認知、領導者-部屬交換關係為中介變項」,東吳大學企業管理學系研究所碩士論文。 2、白立範(2003),「組織變革與國際化知覺對組織公民行為之影響」,大葉大學國際企業管理學系研究所碩士論文。 3、牟素雯(2001),「人力成本精減方案和員工個人特質,對工作態 與生涯規劃認知相關研究 以新竹科學園區積體電路產業為例」,中原大學企業管理研究所碩士論文。 4、余盛文(2003),「國營事業機構組織變革之研究」,淡江大學高階主管研究所碩士論文。 5、辛秋菊(1993),「生涯發展、離職傾向及其關係之研究」,淡江大學管理科學研究所碩士論文。 6、吳宏嘉(2000),「生涯發展狀況與組織變革態度及離職傾向關係之研究」,長榮大學經營管理研究所碩士論文。 7、吳秉恩(1991),「組織行為學」,台北:華泰書局。 8、吳芝儀譯(1999),「生涯發展的理論與實務-Zunker,V.g.」,台北:揚智。 9、吳筱茹(2000),「資訊科技人員生涯發展策略之研究」,元智大學資訊管理研究所碩士論文。 10、吳定(1996),「組織發展:理論與技術」,台北:天一圖書出版。 11、吳振昌(2001),「預期組織變革不確定感對員工工作反應影響之研究」,國防管理學院資源管理研究所碩士論文。 12、吳融枚(1996),「公營事業員工對組織變革即是市場導向之認知 以台灣省菸酒公賣局為例」,國立中山大學企業管理研究所碩士論文。 13、吳劍雄(1997),「專科生職業認知、生涯自我效能和生涯決定程度關係之研究 以雲嘉南地區為例」,國立中正大學勞工研究所碩士論文。 14、李聲吼(1998),「人力資源發展」,台北:五南圖書出版公司。 15、李秋燕(2000),「台灣企業外派大陸人員人格特質、生涯發展傾向、駐外動機及駐外適應對留任意願之研究」,國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。 16、李素卿譯(1997),「生涯規劃--Carney,C.G.& Wells,C.F.」,台北:五南書局。 17、林水木(2000),「國民小學組織變革與教師壓力關係之研究」,台中師範學院/國民教育研究所碩士論文。 18、林梓榮(2001),「組織願景、組織文化與員工生涯發展對組織承諾之關係研究 以某國軍醫院之軍職醫師為例」,國立中山大學高階經營碩士班碩士論文。 19、林宜怡(2001),「組織生涯發展之程度對工作態度影響之探討」,國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文。 20、林永祥(2000),「我國企業國際化生涯發展計劃對派駐大陸人員創業精神影響之研究」,國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。 21、林宏熾(1996),「無接縫式的生涯轉銜與規劃」,社會福利,第127期。 22、卓文記(1995),「研發人員之生涯發展與人事政策之研究」,政治大學企研所碩士論文。 23、徐培能(2001),「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。 24、徐聯恩譯(1997),「企業新典範:領導及組織變革策略」,麥可.雷(MichaelRay),艾倫.任茲勒(Alan Rinzler)著。 25、徐永昌(1999),「企業願景、企業文化、員工生涯規劃與組織承諾之關係研究」,國立成功大學企業管理學系研究所碩士論文。 26、莊修田(2002),「室內設計業者工作價值關、專業承諾、工作投入與改行傾向關係之研究」,人力資源管理學報,2002夏季號 第二卷 第二期 pp001-018。 27、陳健光(1999),「企業教育訓練與員工生涯發展之關係研究 以IC產業為例」,國立台北科技大學技術及職業教育研究所碩士論文。 28、陳金貴(1976),「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。 29、陳義雄(2000),「中年工作者之生涯觀與承諾之研究」,國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。 30、陳慶源(2000),「企業購併與組織變革之研究」,國立台灣大學商學研究所碩士論文。 31、陳宏吉(2002),「台糖公司事業部組織變革與員工認知之研究」,國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。 32、陳彰儀(1995),「台商外派大陸人員之人格特質、外派前受訓程度及工作壓力、生活壓力與身心調適三者之關係」,國立政治大學心理系,國科會研究計劃。 33、陳義勝(1984),「組織行為」,台北:華泰書局出版。 34、陳家聲(1990),「認知型態、人格特質與績效表現間之關係」,台大管理論叢,第一期,頁49-103。 35、陳淑芬(2000),「高科技人員工作生活品質與離職意圖關聯性之研究」,國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文。 36、張益貴(2003),「公營事業員工對組織變革反應態度之研究 - 以嘉義縣公共汽車管理處民營化變革為例」,南華大學管理研究所碩士論文。 37、張添洲(1999),「生涯發展與規劃」,台北:五南圖書。 38、張志育(2000),「管理學:新觀念,本土化,世界觀」,台北縣三重市前程企管出版。 39、張瑞村(2000),「職業學校校長領導行為、教師承諾與學校效能關係研究」,國立政治大學教育研究所博士論文。 40、黃英忠、趙必孝(1991),「產業內知覺之新工作比較在離職模式內的因果關係研究」,政治大學管理評論。 41、黃天中(1995),「生涯規劃概論 - 生涯與生活篇」,台北:桂冠圖書公司。 42、黃同圳(1997),「組織承諾影響因素之跨層次分析-兼論人力資源管理之意涵」,Business Review,1997,頁19-38。 43、許士軍(1993),「管理學」,台北:東華書局。 44、郭崑謨(1993),「管理概論」,台北:三民書局。 45、簡貞玉譯(1999),「Raymond A.Noel--Employee Traing & Development」,台北:五南圖書出版公司。 46、劉穎翰(2002),「民營化組織變革環境下之工會承諾模式研究」,大葉大學工業工程學系研究所碩士論文。 47、楊朝祥(1989),「生計輔導 - 終生的輔導歷程」,行政院青年輔導委員會。 48、廖國鋒 范森 吳振昌(2002),「預期組織變革不確定感對員工工作反應之實證研究」,台大管理論叢13(1)民91, 12:227~256。 49、賴信榮(1997),「員工激勵誘因」,產業金融季刊,第92期87-88。 50、盧瑞陽(1993),「組織行為」,台北:華泰出版。 51、謝安田(1992),「管理的力量:謝安田談管理實務」,台北:桂冠圖書股份有限公司。 52、謝鴻鈞(1996),「工業社會工作實務」,「員工協助方案」,台北:聯經出版社。 53、龍仕章(2001),「組織變革對技術融合效果之影響 以先進製造技術為例」,交通大學經營管理研究所博士論文。 54、蔡明田、余明助(2000),「企業文化、組織生涯管理與組織績效之關係研究 以台灣高科技產業為例」,管理評論,第十九卷第三期,PP51-75。 55、蔡秉燁 鍾靜蓉(2002),「員工生涯規劃」,研習論壇月刊,九十一年三月出版 第十五期

。 56、蔡錦麟(2001),「組織變革與人力資源管理及發展之研究」,台北大學企業管理學系研究所碩士論文。 57、蔡承志譯(1996),「組織行為-Tyson,S.& Jackson,T.」,台北:桂冠。 58、羅豐穎(2000),「事業單位組織變革下員工態度之研究 以楠梓加工出口區之事業單位為例」,國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。 二、英文部份: 1、Armenakis & Bedeian(1999),"Central Perspectives and Debates of Organization Theory ". 2、Arthur & Lawrence(1984),"Attitudes Toward Social Welfare,Social Work", Public:Vol.29,pp139-144. 3、Astley, W. G.& A. H. Van de Ven, (1983),"Central Perspectives and Debates of Organization Theory ", Administrative Science Quarterly, Vol.30, pp245. 4、Barnard,C.I.(1938),"The Functions of the Executive",Cambridge,Mass:Harvard University Press. 5、 Brockner,J.,(1988), " The Effects of Work Layoffs on Survivors:Research,Theory and Practices",In B.M.Staw & L.L.Cummings(Eds.)Research in Organization Behavior,10,pp.213-215,Greenwich,CT:JAI Press. Executive",Cambridge,Mass:Harvard University Press. 6、 Berlyne,G.M(1968),"Nutrition in Renal Disease":Proceedings of a Conference Held at the University of Manchester:Edinburgh ; London:E & S.Livingstone. 7、 Burke, W.& Litwin,G. (1992),"A Causal Model of Organizational Performance and Change",Journal of Management,18,pp.523-545. 8、 Caplan, R. D. and K. W. Jones(1975),"Effects of Working Load,Role Ambiguity and Type A Personality on Anxiety ,Depression and Heart Rate", Journal of Applied Psychology. 9、 Chen,Z.X. & Francesco,A.M(2000), " Employee Demography ,Organizational Commitment and Turnover Intentions in China", Do Cultural Difference Matter Human Relations,Vol53(6) ,pp.869~8789. 10、 Derr,C.B.(1998),"Managing the New Careerists", San Francisco:Jossey-Bass. 11、 Doby,V.J,& Caplan,R.D.(1995),"Organizational Stress as Threat to Reputation:Effects on Anxiety at Work and at home ",Academy of Management Journal,38,pp.1105-1123. 12、 Duncan,R.B.(1972),"Characteristics of Organizational Environments and Perceived Environmental Uncertainty ", Administrative Science Quarterly,17:313-327. 13、 Downey,H.K., & Slocum,J.W.(1975),"Uncertainty: Measures,research And sources of variation",Academy of Management Journal,18:562-577. 14、 Epperheimer,J.(1997),"Benchmarking Career Management ",HRFocus ,pp.9-10. 15、 Etlie,J,E, & Reza,e.M.(1992),"Organizational Integration and ProcessInnovation ", Academy Management Journal , Vol.35:4, pp.795-827. 16、 Finstad,N.(1988),"The Rhetoric of Organizational Change ",Human Relation,51,pp.717-740. 17、 Gifford,W.E.,Bobbitt,H.R.,&Slocum,J.W.(1979) ,"Message Characteristics and Perceptions of Uncertainty by Organizational Decision markers",Academy of Management Journal,22:458-481. 18、 Greenhalgh,L.,& Rosenblatt,Z.(1984),"Job Insecurity:Toward Conceptual Clarity",Academy of Management Review,9:438-448. 19、 Hall, Douglas T.(1986),"Career Development in Organization", San Francisco, CA: Jossey-Bass. 20、 Hall ,(1976)," Career in Organization., Pacific Palisades, CA:Goodyear Publishing Company, Inc.,pp.89-90. 21、 Harrington,L. &Shepard,M(1996)," Career Strategies for Turbulent Time",Internal Auditor,pp.45-52. 22、 Haywood,B.G.(1993),"Career Planning and Development", Hosp Materiel Manage O,V.14,PP.42-48. 23、 Heer & Craner.(1988),"Career and Guidance Counseling through the Life Span - Systematic approaches. U.S. ":Harper Collins 24、 Hoske,M.T.(1998)," Career Update:Make a Career Plan to Reduce Stress",Control Engineering,pp.21. 25、 Hood & Banathy,B.H.(1972)," A System View of Education;Concepts and Principles for Effective Practise",Educational Technology Publications,Englewood Cliffs,NJ,1992. 26、 Hui and Lee.(2000) ,"Moderating Effects of Organization-Based Self-Esteem on Organizational Uncertainty":Employee Response Relationship. 27、 Ivancevich & Gleck(1989) ," Management and Organizational Behavior Classics ", Tex. : Business Publications, 28、 Robert. L .Kahn(1964)," Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity ", In collaboration with Robert A. Rosenthal New York, John Wiley & Sons, 29、 Kanter.stein & Todd D.Jick(1992) ,"The Challenge of Organizational Change:How Company Experience It and Leaders Guide It:",New York:Free Press. 30、 Krau,E.(1981),"Turnover Analysis and Prediction from a Career Development Point of View ",Personnel Psychology,34,771-790. 31、 Knowdell, McDaniels & Walz.(1983), "Career Development in the Work Place : a guide for program developers, " / Susan Imel, Richard L. Knowdell, Anita Sklare Lancaster Columbus, Ohio : ERIC Clearinghouse on Adult, Career, and Vocational Education, 32、 Leavitt, H. J.(1964),"Applied Organizational Change in Industry:Structural, Technological and Humanistic Approaches", in Handbook of Organizations, ed. James G. March(Skokie, . : Rand McNally, pp.1144-1168. 33、 Leavitt,H.J.(1976) ,"Applied Organization Change in Industry",in J.G Marcheds Handbook of Organization Chicago:Rand McNally , pp144-167. 34、 Lewin,K,(1947) ,"Forntiers in Group Dynamics:Concept,Method,and Reality in Social Science",Human Relations 1,pp5-41. 35、 March,J.G.,& Simon,H.A.(1958),"Organizations.New York":Wiley. 36、 Mason,Jhlie Cohen(1993),"Women at Work:Knocking on the Glass Ceiling",Management Reivew,82(July),p5. 37、 Mcfarland,D.E.(1969), Management:Principles and Practices(3rd ed.).London:Macmillan Company. 38、 Meyer,A.,Broods,G.& J.Goes(1990),"Environmental jolts and Industry Revolutions:Organizational Responses to Discontinous Change",Strategic Management Journal,10,pp.345-362. 39、 H.E.Miller(1979),Lincoln:"A Comparative Analysis of Relation Networks",Adminstrative Science Quarterly,Vol.24,pp.181-199. 40、 Mobley, W. H.(1977),"Intermediate Linkages in the Relationship Between Job Satisfaction and Employee Turnover ", Journal of Applied Psychology, Vol 62 , No. 2, PP.238. 41、 Moorman,R.H. and G L.Blakely, (1995)," Individualism —Collec-tivism as an Individual Difference Predictor of Organizational Citizenship Behavior", Journal of Organizational Behavior, 16(2), 127-142. 42、 Morgan, J. S. (1972),"Managing Change", New York: McGraw-Hill. 43、 McGrath,T.E.,(1976) ,"Stress and Behavior in Organizations. In M.D.Dunnette(Ed.),Handbook of Industrial and Organizational ",Psychology.Chicago:Rand Mcnally. 44、 Nadler D.A & R.B. Shaw, (1995) ,"Change Leadership: Core Competency for theTwenty-First Century Discontinuous Change": Leading OrganizationalTransformation, San Francisco: Jossey-Bass Publishers, p1-14. 45、 Nagankhi,A.R.(1973) ," Management & Economic Development:The case of Taiwan ",The Hague Martinus Nijhaff,3(3),12-13. 46、 Noe,P.A.,(1998),"Employee Training &Development",New York : McGraw-Hill,P291. 47、 Robbins, Stephen P. ( 1989 ) ,"Organization Theory : Structure, Design,and Applications ",N J.:Prentice-Hall ,Inc. ,p.176. 48、 Robbins, S. P.(1993),"Organizational Behavior", N.J. Prentice-Hall Inc,pp.670-673. 49、 Price, James. L. and Mueller, C. w.(1981) ,"A Causal of Turnover of Nurses",Academy of Management Journal ; Vol.24, No.3 ; PP543-565. 50、 Sastry,M.(1997),"Problems and Paradoxws in a

Model of Punctuated Organizational Change", *Administrative Science Quarterly*, 42:237-275. 51. Schlossberg, H.K. (1984), " Counseling Adult in Transition: Linking practice", with theory New York: Springer. 52. Schein, E.H. (1990), "Career Dynamic: Matching Individual and Organization Needs", Reading, Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company Inc., 53. Silverman, D. (1968), "Formal Organization or Industrial Sociology: Toward a Social Action Analysis of Organization ", *Sociology*, Vol.2, pp.221-223. 54. Super, D.E. (1957) , "The Psychology of Career ; Introduction to Vocational Development", New York, Horper and Brothers. 55. Super, D.E. (1970), "Manual for the Work Values Inventory", Boston: Houghton Mifflin. 56. Szilagyi A.D.M.J. Wallace, (1983), "Organizational Behavior and Performance", 3rd Edition, U.S.A. : Scott, Forman and Company. 57. Tyson & S.E. Jackson (1996), "Human Resource Management: Positioning for the 21st century, 6th ed., New York: West. 58. Van Maanen, J. & E.H. Schein (1978), "Career Development, In Richard J. Hackman & J. Lloyd Suttle. Improving Life at Work. Santa Monica, CA: Goodyear publishing Company, Inc. 59. Watson, Goodwin (1973), "Resistance to Change, In Gerald Zaltman (eds.) ", *Process Phenomenon of Social Change*, New York , Wiley, pp. 117-131. 60. Waterman & Collord (1997), " The Psychology of Career ; Introduction to Vocational Development", New York, Horper and Brothers. 61. Zunker, V.G. (1998) , " Career Counseling: Applied Concepts of Life Planning", Pacific Grove, California: Thomson Publishing.