

民營化組織變革環境下員工變革認知對工作滿足與組織承諾之影響研究-以漢翔公司為例

黃美婷、黃開義

E-mail: 9315374@mail.dyu.edu.tw

摘要

本研究主要係針對將移轉民營的漢翔公司進行研究，探討其民營化動機和背景、辦理過程與方式，及目前所遭遇之問題、困難和解決方法，並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，並加入變革認知為中介變項以探討國營事業員工對民營化組織變革之工作滿足與組織承諾模式。依據問卷之資料經過SPSS處理後提出建議，以供其他國營事業推動民營化之參考。研究結果顯示如下：1.人口統計變項(個人背景資料)中性別、教育程度、婚姻狀況與工作職位對於工作滿足有顯著差異，而與組織承諾有顯著差異為婚姻狀況與服務年資。2.所探討的預測變項(成就動機、工作特性、組織氣候)與工作滿足及組織承諾皆呈現高度相關。3.變革認知直接影響工作滿足，透過組織氣候間接影響組織承諾，以及所存在的顯著影響與預測力。

關鍵詞：組織氣候；民營化；工作滿足；組織承諾；變革態度

目錄

封面內頁 簽名頁 授權書

Abstract

中文摘要

誌謝

圖目錄

表目錄

目錄

第一章 緒論 1.1 研究背景與動機 1.2 研究目的 第二章 文獻探討 2.1 國營事業民營化 2.2 成就動機之相關文獻 2.3 工作特性之相關文獻 2.4 組織氣候之相關文獻 2.5 變革認知之相關文獻 2.6 工作滿足之相關文獻 2.7 組織承諾之相關文獻 第三章 研究方法 3.1 研究架構 3.2 研究假說 3.3 研究對象 3.4 研究工具 3.5 研究步驟 3.6 統計分析 3.7 研究限制 第四章 研究結果與分析 4.1 受測者背景資料分析 4.2 各研究變項之得分分析 4.3 個人背景資料在工作滿足及組織承諾變項上分析 4.4 研究變項間相關分析 4.5 多元逐步迴歸分析 4.6 路徑分析 第五章 結論與建議 5.1 研究發現及結論 5.2 研究建議 參考文獻 附錄

參考文獻

中文部分 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.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。3.石明家, 2001, SPSS中文版統計資料分析與實務應用。4.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。5.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。6.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。7.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。8.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。9.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。10.吳明隆, 2000, SPSS統計應用實務。11.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。12.俞文釗, 「管理心理學」, 五南出版社, 台北, 第262頁(1993)。13.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。14.姜占魁, 「行政學」, 五南圖書出版公司, 第3版, 台北(1996)。15.徐敏莉, 「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(2001)。16.張春興, 「心理學」, 東華書局, 台北(1989)。17.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)。18.許士軍, 「管理學」, 東華書局, 台北(1993)。19.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)。20.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)。21.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)。22.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)。23.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)。24.陸鵬程, 「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)。25.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)。26.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)。27.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）。28.黃開義，「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（1984）。29.邱玉桂，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，(2002)。30.劉穎翰，民營化組織變革下之工會承諾模式研究，大業大學工業工程研究所碩士論文，(2002)。31.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。32.徐正屏，員工對民營後人力資源管理制度知覺與組織承諾關係之研究 - 以中華電信南區分公司為例。國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文，(2002)。33.蔡篤進，郵政員工對公司化態度之研究--以台灣中區郵政管理局為例。東海大學公共事務碩士學程在職進修專班碩士論文，(2002)。34.陳光榮，精省後中部辦公室就地安置之公務人員的心理知覺、工作滿足與組織承諾之研究。國立中正大學勞工研究所碩士論文，(2003)。35.王秀芳，中油公司員工對民營化變革認知、態度與組織承諾之研究。南華大學管理研究所碩士論文，(2002)。36.蔡?卿，中華電信員工對民營化組織變革認知與態度相關性之研究-以中區電信分公司為例。東海大學公共事務碩士學程在職進修專班碩士論文，(2002)。

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 Research*33(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 Organ ization Behavior*,16:533-555. 15.Petrock, F., "Corporate Culture Enhances Profits", HR