

# Effects of Employees' Recognition on Attitude toward Changes in Privatization Process A Case Study of CHT

張國藩、黃開義 指導

E-mail: 9315403@mail.dyu.edu.tw

## ABSTRACT

This study is probed into the affected factors from the changes of States-Owned Enterprises (SOEs) employees under the environment of the privatization organizational climate. Through framework research, processes of dimension selection, questionnaire design, sample selection, investigation, reliability analysis, descriptive statistics analysis, difference criticism, interrelation analysis, step multi-regression analysis and path analysis to study the multi-dimensional predictive model included personal achievement motive, job characteristic and organizational climate. And construct the path affected models of the purpose toward changes attitude. For example of CHT, it brought up the suggestion of privatization management, and test and verifies the beneficial result of academic model. The study presents 6 major findings: 1. For attitude toward changes, there is a significant difference between different sex. And female is a little higher than male. For recognition toward changes, there is a significant difference between different ages and work seniority. 2. There is a significant positive correlation between the achievement motive and job characteristic. 3. There is a significant positive correlation between the job characteristic and organizational climate. 4. There is a significant positive correlation between the organizational climate and attitude toward changes. 5. Job characteristic affects attitude toward changes most directly. 6. The attitude toward changes is affected by achievement motive, job characteristic, and organizational climate all through the recognition toward changes. And it shows "recognition towards the changes" is significant intermediates between predictive and purposeful changes. 7. Recognition toward changes affects attitude toward changes most directly. Key words: privatization, organizational changes, achievements motive, job characteristic, organizational climate, attitude toward changes, recognition toward changes.

Keywords : privatization ; organizational changes ; achievements motive ; job characteristic ; organizational climate ; attitude toward changes ; recognition toward changes

## Table of Contents

目錄	封面內頁	簽名頁	授權書	iii	中文摘要	v	Abstract	vi	誌謝	vii	目錄	viii	圖目錄	x	表目錄	xi	第一章 緒論	1.1 研究背景與動機	1	1.2 研究目的	4	1.3 研究架構	5	1.4 研究步驟	9	1.5 研究限制	11	第二章 文獻探討	2.1 國營事業民營化相關文獻	12	2.2 組織變革相關文獻	18	2.3 預測變項相關文獻	24	2.4 態度變項相關文獻	47	第三章 研究方法	3.1 研究對象	51	3.2 研究假說	52	3.3 研究工具	52	3.4 抽樣方法	58	3.5 統計分析	60	第四章 結果分析	4.1 受試者背景分析	61	4.2 統計特徵變項分析	65	4.3 相關分析	69	4.4 迴歸分析	72	4.5 路徑分析	74	第五章 結論與建議	5.1 結果討論	79	5.2 研究建議	91	參考文獻	94	附錄	98	圖目錄	圖1.1 研究架構圖	5	圖1.2 研究步驟圖	10	圖4.1 總路徑分析因果模式圖	76	圖4.2 主要路徑子構面因果模式圖	78	表目錄	表2.1 經濟部已完成民營化國營事業一覽表	16	表2.2 減少變革抗拒的方法	21	表2.3 民營化組織變革之相關研究	23	表2.4 國內民營化組織變革態度之相關研究	50	表3.1 問卷抽樣分配及回收結果	59	表4.1 受試者基本資料分析	62	表4.2 各研究變項之平均數、標準差、得分率與全距	統計表	64	表4.3 性別在變革認知、變革態度上之t檢定摘要表	65	表4.4 年齡在變革認知、變革態度上之檢定摘要表	66	表4.5 不同年齡組在變革認知、變革態度上之多重比較分析摘要表	66	表4.6 教育程度在變革認知、變革態度上之檢定摘要表	67	表4.7 婚姻在變革認知、變革態度上之t檢定摘要表	67	表4.8 年資在變革認知、變革態度上之檢定摘要表	68	表4.9 年資在變革認知、變革態度上之多重比較分析摘要表	68	表4.10 職位在變革認知、變革態度上t檢定摘要表	69	表4.11 預測變項與中介變項、效標變項間相關分析係數表	70	表4.12 變革認知與變革態度相關分析係數表	71	表4.13 以變革認知為依變項之逐步迴歸分析摘要表	72	表4.14 以變革態度為依變項之逐步迴歸分析摘要表	73	表4.15 路徑模式之總路徑係數分析摘要表	75	表4.16 總路徑分析之直接間接因果分析摘要表	75	表4.17 子構面複迴歸路徑分析摘要表	77	表5.1 個人特徵值與效標變項之相關統計表	81	表5.2 同質性相關研究者比較表	85	表5.3 受試者背景資料分析比較表	87	表5.4 人口統計變項對變革態度分析比較表	89	表5.5 多元逐步迴歸分析比較表	91
----	------	-----	-----	-----	------	---	----------	----	----	-----	----	------	-----	---	-----	----	--------	-------------	---	----------	---	----------	---	----------	---	----------	----	----------	-----------------	----	--------------	----	--------------	----	--------------	----	----------	----------	----	----------	----	----------	----	----------	----	----------	----	----------	-------------	----	--------------	----	----------	----	----------	----	----------	----	-----------	----------	----	----------	----	------	----	----	----	-----	------------	---	------------	----	-----------------	----	-------------------	----	-----	-----------------------	----	----------------	----	-------------------	----	-----------------------	----	------------------	----	----------------	----	---------------------------	-----	----	---------------------------	----	--------------------------	----	---------------------------------	----	----------------------------	----	---------------------------	----	--------------------------	----	------------------------------	----	---------------------------	----	------------------------------	----	------------------------	----	---------------------------	----	---------------------------	----	-----------------------	----	-------------------------	----	---------------------	----	-----------------------	----	------------------	----	-------------------	----	-----------------------	----	------------------	----

## REFERENCES

參考文獻 1. 張潤書, 1993, 「行政學」, 台北:三民書局, 頁235。 2. 許士軍, 1993, 「管理學」, 台北:東華書局。 3. 吳靜吉等, 1992, 心理學, 台北:國立空中大學用書。 4. 張春興, 1989, 「心理學」, 台北:東華書局。 5. 陳思倫, 1994, 「建立遊樂區管理模式之研究

- 以管理之認知為例」，台灣省政府研究發展考核委員會。6. 蘇伯顯(1978)，「領導與組織」，台北:國家出版社。7. 黃昌宏，1990，員工面臨民營化變革之態度分析 以航空貨物集散站開放民營為例，國立交通大學管理科學研究所碩士論文。8. 林財丁 林瑞發譯，Stephen P. Robbins著，2000，組織行為，台北:滄海書局，頁393-397。9. 謝安田，1994，「企業管理」，台北:五南圖書公司。10. 吳定，1996，「組織發展理論與技術」，台北:天一圖書公司。11. 姜占魁，1996，「行政學」，台北:五南圖書出版公司。12. 柯凱瑜，2001，「影響組織變革抗拒因素之探討」，國立海洋大學航運管理研究所碩士論文。13. 何炳賢，1995，國營事業民營化留用員工工作態度之探討 - 中石化公司實證研究，國立中山大學企業管理研究所碩士論文。14. 陳同柏，1996，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碩士論文。15. 林至康，1997，「台鐵員工面臨民營化變革之態度分析」，國立海洋大學河海工程學研究所碩士論文。16. 蔡調舜，1998，「中華電信組織變革與員工態度之研究」，碩士論文，國立臺灣科技大學管理研究所碩士論文。17. 鐘富榮，1999，國營事業員工對於民營化政策之認知與留職意願的探討-以中油.台電.台糖三公司為例，國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。18. 陳孔淵，2000，國營事業員工對轉型民營化態度之探討 - 以台鹽實業股份有限公司為例，長榮管理學院經營管理研究所碩士論文。19. 陳村河，2001，國營事業民營化留用員工工作壓力之研究-以台肥公司員工為例，國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。20. 李正宗，2002，勞工團體參與民營化政策過程之研究--以中石化工會個案為例，世新大學社會發展研究所碩士論文。21. 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。22. 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」，中原大學機械工程研究所碩士論文。23. 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，大業大學工業工程研究所碩士論文。24. 河野豐弘，1992，「改造企業文化」，彭德中譯，台北:遠流出版社。25. 張峻源，2000，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碩士論文。26. 張潤書，1993，「行政學」，台北:三民書局，頁235。27. 鄭文義，1984，我國雇主團體組織之研究，文化大學勞工研究所碩士論文。28. 劉穎翰，2002，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。29.交通部(1993)，電信公司民營化研究報告；台北，交通部，頁105。30.交通部電信總局(2002)，電信白皮書；台北，交通部電信總局。31.交通部電信總局(2001)，電信自由化工作小組議題及結論；台北，交通部電信總局。英文部份 1.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. 2.Kirton, M. J. & Mulligan, G., " Correlates of Managers' Attitudes toward Change", *Journal of Applied Psychology*, 1973, Vo1.58, pp.101-107. 3.Kotter, J. P. and Schlesingerr, L. A., " Choosing Strategies for Change", *Harvard Review*, 1979. 4.Maier, K. F., "Psychology in Industry", Boston, Houghton mifflin Co. 1995, P158-162. 5.Rosenberg, Deanne, " Eliminating Resistance to Change" *Security Management*, Vo1.37, ISS:1, 1993, pp.20-21. 6.Trumbo, D. A., " Individual and Group Correlates of Attitudes toward Work- Related Change", *Journal of Applied Psychology*, 1961, Vo1.45, pp.338-344.