

The Study on The Influence of Bank Merger for Organizational Culture, Organizational Commitment, and Employees' Working

吳妙梓、封德台

E-mail: 9403215@mail.dyu.edu.tw

ABSTRACT

Amalgamation is one of the methods for corporations to pursue outer growths. However, most amalgamations didn't achieve their expected goals, mostly resulted from the failed integration of cultures and issues concerning people. The study aims to investigate whether the similarity of two entities involved in amalgamation will affect organization promise and employees' work attitudes. Related statistical analyses are used for the purposes of the study: 1. To investigate the relationship between amalgamation and organization culture and promise. 2. To investigate the relationship between amalgamation and organization culture and employees' work attitude. 3. To investigate the relationship between compatibility of organization culture and organization promise and employees' work attitude. A questionnaire was used as the research instrument. A total of 280 copies of the questionnaires were sent out to employees of a bank which was amalgamated with other four financial institutions. Among them, 223 questionnaires retrieved, while 176 are valid. The valid rate of questionnaires was 62%. The findings of the study include: 1. There is a significant difference in the same group's cognition of organization culture before and after the amalgamation in the items of "achievement orientation" and "team orientation". 2. There is a strong relationship between organization culture's coherence and organization promise in the items of "employee growth", "stability", "team orientation" and "self-respect orientation". 3. There is a strong relationship between organization culture's coherence and work attitudes of employees in the items of "stability", "achievement orientation" and "self-respect orientation". It's hoped that the findings will provide valuable insight for the success of amalgamation of any field.

Keywords : amalgamation, organization culture, organization promise, employees' work attitude

Table of Contents

封面內頁 簽名頁 授權書	iii	中文摘要	v	英文摘要	vi	誌謝	viii	目錄
ix 圖目錄	xii	表目錄	xiii	第一章 緒論	1	1.1 研究背景	1	第二章 相關文獻探討
1.1.2 研究動機	3	1.3 研究目的	4	1.4 研究流程	4	1.5 研究限制	6	2.1 購併
2.1.1 研究動機	3	2.1.2 研究目的	4	2.1.3 研究流程	4	2.1.4 研究限制	6	2.2.1 組織文化
2.2.2 組織文化	17	2.2.3 組織承諾	17	2.2.4 員工工作態度	27	2.2.5 研究假設	48	3.1 研究方法
3.1.1 研究方法	38	3.1.2 研究架構	47	3.1.3 研究設計	51	3.1.4 變項之操作性定義	51	3.2 資料分析方法
3.2.1 資料分析方法	53	3.2.2 樣本結構與特徵分析	58	3.2.3 研究結果分析	58	3.2.4 信度分析	58	3.3 研究對象
3.3.1 研究對象	56	3.3.2 樣本結構與特徵分析	58	3.3.3 研究結果分析	58	3.3.4 問卷設計	58	3.4 變項之操作性定義
3.4.1 研究架構	47	3.4.2 研究結果分析	58	3.4.3 研究發現	75	3.4.4 研究建議	84	3.5 對後續研究之建議
3.5.1 研究發現	75	3.5.2 理論與實務的意涵	75	3.5.3 研究建議	80	3.5.4 對後續研究之建議	84	3.6 參考文獻
3.6.1 參考文獻	85	4.1 信度分析	58	4.2.1 購併前後主併公司與被併公司組織文化之差異分析	60	4.2.2 組織文化一致性對組織承諾與員工工作態度之相關分析	71	4.2.3 組織文化一致性的定義
4.2.4 組織文化一致性的定義	71	4.2.5 組織文化一致性的定義	71	4.2.6 組織文化一致性的定義	71	4.2.7 組織文化一致性的定義	71	4.2.8 組織文化一致性的定義
4.2.9 組織文化一致性的定義	71	4.2.10 組織文化一致性的定義	71	4.2.11 組織文化一致性的定義	71	4.2.12 組織文化一致性的定義	71	4.2.13 組織文化一致性的定義
4.2.14 組織文化一致性的定義	71	4.2.15 組織文化一致性的定義	71	4.2.16 組織文化一致性的定義	71	4.2.17 組織文化一致性的定義	71	4.2.18 組織文化一致性的定義
4.2.19 組織文化一致性的定義	71	4.2.20 組織文化一致性的定義	71	4.2.21 組織文化一致性的定義	71	4.2.22 組織文化一致性的定義	71	4.2.23 組織文化一致性的定義
4.2.24 組織文化一致性的定義	71	4.2.25 組織文化一致性的定義	71	4.2.26 組織文化一致性的定義	71	4.2.27 組織文化一致性的定義	71	4.2.28 組織文化一致性的定義
4.2.29 組織文化一致性的定義	71	4.2.30 組織文化一致性的定義	71	4.2.31 組織文化一致性的定義	71	4.2.32 組織文化一致性的定義	71	4.2.33 組織文化一致性的定義
4.2.34 組織文化一致性的定義	71	4.2.35 組織文化一致性的定義	71	4.2.36 組織文化一致性的定義	71	4.2.37 組織文化一致性的定義	71	4.2.38 組織文化一致性的定義
4.2.39 組織文化一致性的定義	71	4.2.40 組織文化一致性的定義	71	4.2.41 組織文化一致性的定義	71	4.2.42 組織文化一致性的定義	71	4.2.43 組織文化一致性的定義
4.2.44 組織文化一致性的定義	71	4.2.45 組織文化一致性的定義	71	4.2.46 組織文化一致性的定義	71	4.2.47 組織文化一致性的定義	71	4.2.48 組織文化一致性的定義
4.2.49 組織文化一致性的定義	71	4.2.50 組織文化一致性的定義	71	4.2.51 組織文化一致性的定義	71	4.2.52 組織文化一致性的定義	71	4.2.53 組織文化一致性的定義
4.2.54 組織文化一致性的定義	71	4.2.55 組織文化一致性的定義	71	4.2.56 組織文化一致性的定義	71	4.2.57 組織文化一致性的定義	71	4.2.58 組織文化一致性的定義
4.2.59 組織文化一致性的定義	71	4.2.60 組織文化一致性的定義	71	4.2.61 組織文化一致性的定義	71	4.2.62 組織文化一致性的定義	71	4.2.63 組織文化一致性的定義
4.2.64 組織文化一致性的定義	71	4.2.65 組織文化一致性的定義	71	4.2.66 組織文化一致性的定義	71	4.2.67 組織文化一致性的定義	71	4.2.68 組織文化一致性的定義
4.2.69 組織文化一致性的定義	71	4.2.70 組織文化一致性的定義	71	4.2.71 組織文化一致性的定義	71	4.2.72 組織文化一致性的定義	71	4.2.73 組織文化一致性的定義
4.2.74 組織文化一致性的定義	71	4.2.75 組織文化一致性的定義	71	4.2.76 組織文化一致性的定義	71	4.2.77 組織文化一致性的定義	71	4.2.78 組織文化一致性的定義
4.2.79 組織文化一致性的定義	71	4.2.80 組織文化一致性的定義	71	4.2.81 組織文化一致性的定義	71	4.2.82 組織文化一致性的定義	71	4.2.83 組織文化一致性的定義
4.2.84 組織文化一致性的定義	71	4.2.85 組織文化一致性的定義	71	4.2.86 組織文化一致性的定義	71	4.2.87 組織文化一致性的定義	71	4.2.88 組織文化一致性的定義
4.2.89 組織文化一致性的定義	71	4.2.90 組織文化一致性的定義	71	4.2.91 組織文化一致性的定義	71	4.2.92 組織文化一致性的定義	71	4.2.93 組織文化一致性的定義
4.2.94 組織文化一致性的定義	71	4.2.95 組織文化一致性的定義	71	4.2.96 組織文化一致性的定義	71	4.2.97 組織文化一致性的定義	71	4.2.98 組織文化一致性的定義
4.2.99 組織文化一致性的定義	71	4.2.100 組織文化一致性的定義	71	4.2.101 組織文化一致性的定義	71	4.2.102 組織文化一致性的定義	71	4.2.103 組織文化一致性的定義
4.2.104 組織文化一致性的定義	71	4.2.105 組織文化一致性的定義	71	4.2.106 組織文化一致性的定義	71	4.2.107 組織文化一致性的定義	71	4.2.108 組織文化一致性的定義
4.2.109 組織文化一致性的定義	71	4.2.110 組織文化一致性的定義	71	4.2.111 組織文化一致性的定義	71	4.2.112 組織文化一致性的定義	71	4.2.113 組織文化一致性的定義
4.2.114 組織文化一致性的定義	71	4.2.115 組織文化一致性的定義	71	4.2.116 組織文化一致性的定義	71	4.2.117 組織文化一致性的定義	71	4.2.118 組織文化一致性的定義
4.2.119 組織文化一致性的定義	71	4.2.120 組織文化一致性的定義	71	4.2.121 組織文化一致性的定義	71	4.2.122 組織文化一致性的定義	71	4.2.123 組織文化一致性的定義
4.2.124 組織文化一致性的定義	71	4.2.125 組織文化一致性的定義	71	4.2.126 組織文化一致性的定義	71	4.2.127 組織文化一致性的定義	71	4.2.128 組織文化一致性的定義
4.2.129 組織文化一致性的定義	71	4.2.130 組織文化一致性的定義	71	4.2.131 組織文化一致性的定義	71	4.2.132 組織文化一致性的定義	71	4.2.133 組織文化一致性的定義
4.2.134 組織文化一致性的定義	71	4.2.135 組織文化一致性的定義	71	4.2.136 組織文化一致性的定義	71	4.2.137 組織文化一致性的定義	71	4.2.138 組織文化一致性的定義
4.2.139 組織文化一致性的定義	71	4.2.140 組織文化一致性的定義	71	4.2.141 組織文化一致性的定義	71	4.2.142 組織文化一致性的定義	71	4.2.143 組織文化一致性的定義
4.2.144 組織文化一致性的定義	71	4.2.145 組織文化一致性的定義	71	4.2.146 組織文化一致性的定義	71	4.2.147 組織文化一致性的定義	71	4.2.148 組織文化一致性的定義
4.2.149 組織文化一致性的定義	71	4.2.150 組織文化一致性的定義	71	4.2.151 組織文化一致性的定義	71	4.2.152 組織文化一致性的定義	71	4.2.153 組織文化一致性的定義
4.2.154 組織文化一致性的定義	71	4.2.155 組織文化一致性的定義	71	4.2.156 組織文化一致性的定義	71	4.2.157 組織文化一致性的定義	71	4.2.158 組織文化一致性的定義
4.2.159 組織文化一致性的定義	71	4.2.160 組織文化一致性的定義	71	4.2.161 組織文化一致性的定義	71	4.2.162 組織文化一致性的定義	71	4.2.163 組織文化一致性的定義
4.2.164 組織文化一致性的定義	71	4.2.165 組織文化一致性的定義	71	4.2.166 組織文化一致性的定義	71	4.2.167 組織文化一致性的定義	71	4.2.168 組織文化一致性的定義
4.2.169 組織文化一致性的定義	71	4.2.170 組織文化一致性的定義	71	4.2.171 組織文化一致性的定義	71	4.2.172 組織文化一致性的定義	71	4.2.173 組織文化一致性的定義
4.2.174 組織文化一致性的定義	71	4.2.175 組織文化一致性的定義	71	4.2.176 組織文化一致性的定義	71	4.2.177 組織文化一致性的定義	71	4.2.178 組織文化一致性的定義
4.2.179 組織文化一致性的定義	71	4.2.180 組織文化一致性的定義	71	4.2.181 組織文化一致性的定義	71	4.2.182 組織文化一致性的定義	71	4.2.183 組織文化一致性的定義
4.2.184 組織文化一致性的定義	71	4.2.185 組織文化一致性的定義	71	4.2.186 組織文化一致性的定義	71	4.2.187 組織文化一致性的定義	71	4.2.188 組織文化一致性的定義
4.2.189 組織文化一致性的定義	71	4.2.190 組織文化一致性的定義	71	4.2.191 組織文化一致性的定義	71	4.2.192 組織文化一致性的定義	71	4.2.193 組織文化一致性的定義
4.2.194 組織文化一致性的定義	71	4.2.195 組織文化一致性的定義	71	4.2.196 組織文化一致性的定義	71	4.2.197 組織文化一致性的定義	71	4.2.198 組織文化一致性的定義
4.2.199 組織文化一致性的定義	71	4.2.200 組織文化一致性的定義	71	4.2.201 組織文化一致性的定義	71	4.2.202 組織文化一致性的定義	71	4.2.203 組織文化一致性的定義
4.2.204 組織文化一致性的定義	71	4.2.205 組織文化一致性的定義	71	4.2.206 組織文化一致性的定義	71	4.2.207 組織文化一致性的定義	71	4.2.208 組織文化一致性的定義
4.2.209 組織文化一致性的定義	71	4.2.210 組織文化一致性的定義	71	4.2.211 組織文化一致性的定義	71	4.2.212 組織文化一致性的定義	71	4.2.213 組織文化一致性的定義
4.2.214 組織文化一致性的定義	71	4.2.215 組織文化一致性的定義	71	4.2.216 組織文化一致性的定義	71	4.2.217 組織文化一致性的定義	71	4.2.218 組織文化一致性的定義
4.2.219 組織文化一致性的定義	71	4.2.220 組織文化一致性的定義	71	4.2.221 組織文化一致性的定義	71	4.2.222 組織文化一致性的定義	71	4.2.223 組織文化一致性的定義
4.2.224 組織文化一致性的定義	71	4.2.225 組織文化一致性的定義	71	4.2.226 組織文化一致性的定義	71	4.2.227 組織文化一致性的定義	71	4.2.228 組織文化一致性的定義
4.2.229 組織文化一致性的定義	71	4.2.230 組織文化一致性的定義	71	4.2.231 組織文化一致性的定義	71	4.2.232 組織文化一致性的定義	71	4.2.233 組織文化一致性的定義
4.2.234 組織文化一致性的定義	71	4.2.235 組織文化一致性的定義	71	4.2.236 組織文化一致性的定義	71	4.2.237 組織文化一致性的定義	71	4.2.238 組織文化一致性的定義
4.2.239 組織文化一致性的定義	71	4.2.240 組織文化一致性的定義	71	4.2.241 組織文化一致性的定義	71	4.2.242 組織文化一致性的定義	71	4.2.243 組織文化一致性的定義
4.2.244 組織文化一致性的定義	71	4.2.245 組織文化一致性的定義	71	4.2.246 組織文化一致性的定義	71	4.2.247 組織文化一致性的定義	71	4.2.248 組織文化一致性的定義
4.2.249 組織文化一致性的定義	71	4.2.250 組織文化一致性的定義	71	4.2.251 組織文化一致性的定義	71	4.2.252 組織文化一致性的定義	71	4.2.253 組織文化一致性的定義
4.2.254 組織文化一致性的定義	71	4.2.255 組織文化一致性的定義	71	4.2.256 組織文化一致性的定義	71	4.2.257 組織文化一致性的定義	71	4.2.258 組織文化一致性的定義
4.2.259 組織文化一致性的定義	71	4.2.260 組織文化一致性的定義	71	4.2.261 組織文化一致性的定義	71	4.2.262 組織文化一致性的定義	71	4.2.263 組織文化一致性的定義
4.2.264 組織文化一致性的定義	71	4.2.265 組織文化一致性的定義	71	4.2.266 組織文化一致性的定義	71	4.2.267 組織文化一致性的定義	71	4.2.268 組織文化一致性的定義
4.2.269 組織文化一致性的定義	71	4.2.270 組織文化一致性的定義	71	4.2.271 組織文化一致性的定義	71	4.2.272 組織文化一致性的定義	71	4.2.273 組織文化一致性的定義
4.2.274 組織文化一致性的定義	71	4.2.275 組織文化一致性的定義	71	4.2.276 組織文化一致性的定義	71	4.2.277 組織文化一致性的定義	71	4.2.278 組織文化一致性的定義
4.2.279 組織文化一致性的定義	71	4.2.280 組織文化一致性的定義	71	4.2.281 組織文化一致性的定義	71	4.2.282 組織文化一致性的定義	71	4.2.283 組織文化一致性的定義
4.2.284 組織文化一致性的定義	71	4.2.285 組織文化一致性的定義	71	4.2.286 組織文化一致性的定義	71	4.2.287 組織文化一致性的定義	71	4.2.288 組織文化一致性的定義
4.2.289 組織文化一致性的定義	71	4.2.290 組織文化一致性的定義	71	4.2.291 組織文化一致性的定義	71	4.2.292 組織文化一致性的定義	71	4.2.293 組織文化一致性的定義
4.2.294 組織文化一致性的定義	71	4.2.295 組織文化一致性的定義	71	4.2.296 組織文化一致性的定義	71	4.2.297 組織文化一致性的定義	71	4.2.298 組織文化一致性的定義
4.2.299 組織文化一致性的定義	71	4.2.300 組織文化一致性的定義	71	4.2.301 組織文化一致性的定義	71	4.2.302 組織文化一致性的定義	71	4.2.303 組織文化一致性的定義
4.2.304 組織文化一致性的定義	71	4.2.305 組織文化一致性的定義	71	4.2.306 組織文化一致性的定義	71	4.2.307 組織文化一致性的定義	71	4.2.308 組織文化一致性的定義
4.2.309 組織文化一致性的定義	71	4.2.310 組織文化一致性的定義	71	4.2.311 組織文化一致性的定義	71	4.2.312 組織文化一致性的定義	71	4.2.313 組織文化一致性的定義
4.2.314 組織文化一致性的定義	71	4.2.315 組織文化一致性的定義	71	4.2.316 組織文化一致性的定義	71	4.2.317 組織文化一致性的定義	71	4.2.318 組織文化一致性的定義
4.2.319 組織文化一致性的定義	71	4.2.320 組織文化一致性的定義	71	4.2.321 組織文化一致性的定義	71	4.2.322 組織文化一致性的定義	71	4.2.323 組織文化一致性的定義
4.2.324 組織文化一致性的定義	71	4.2.325 組織文化一致性的定義	71	4.2.326 組織文化一致性的定義	71	4.2.327 組織文化一致性的定義	71	4.2.328 組織文化一致性的定義
4.2.329 組織文化一致性的定義	71	4.2.330 組織文化一致性的定義	71	4.2.331 組織文化一致性的定義	71	4.2.332 組織文化一致性的定義	71	4.2.333 組織文化一致性的定義
4.2.334 組織文化一致性的定義	71	4.2.335 組織文化一致性的定義	71	4.2.336 組織文化一致				

REFERENCES

- 中文部分 1. 丁虹(1987), 「企業文化與組織承諾之關係研究」, 國立政治大學企業管理研究所未出版博士論文。 2. 王泰允(1993), 「企業購併實用」, 遠流出版社。 3. 王紐儒(1991), 「中美日三國企業文化與組織承諾知比較研究」, 淡江大學管理科學研究所未出版碩士論文。 4. 余尚武、江玉柏(1998), 「影響企業併購成敗之因素策略探討」, 經濟情勢暨評論季刊, 第四卷, 第二期, pp.125-146。 5. 江玉柏(1998), 「影響企業成敗之因素與策略探討」, 國立台灣科技大學工業管理研究所未出版之碩士論文。 6. 成之約(2002), 「購併對企業勞資關係影響之探討」, 國立政治大學勞工研究所, 政大勞動學報第12期, P331-371。 7. 司徒達賢(1998), 「策略管理」, 台北:遠流出版社。 8. 李春安(1994), 「高級工、商職業學校行政主管全面品質管理態度與學校組織文化關係之研究」, 彰化師範大學工業教育研究所碩士論文。 9. 李雅芳(2003), 「銀行業之勞資關氣氛、工作滿意度與組織承諾之關係」, 國立中山大學人力資源管理研究在職專班未出版碩士論文。 10. 河野豐弘(1992), 「改造企業文化」, 彭德中譯, 台北:遠流出版社。 11. 何永福、楊國安(2000), 「人力資源策略管理」, 台北;三民書局股份有限公司。 12. 邱弘(1990), 「購併前後企業文化差異對購併後員工承諾影響之研究-以子儀電子購併迅達資訊為例」, 私立中國文化大學企業管理研究所未出版碩士論文。 13. 吳盈潔(2001), 「企業購併對組織文化與組織承諾之影響—以元大京華證券為例」, 國立中央大學人力資源管理研究所未出版碩士論文。 14. 林文政(2000), 「人力資源管理在企業併購之功能與角色」, 企業機構併購理論與實務研討會。 15. 林碉力等(1995), 「金融機構合併之研究」, 中央存款保險公司。 16. 林盟城(1997), 「析論金融產業之購併活動」, 產業金融季刊, P38-48。 17. 林瑞晉(1994), 「企業文化領導型態與財務績效之探討」, 私立中國文化大學國際企業管理研究所碩士論文。 18. 姜占魁(1993), 「組織行為與行政管理」, 台北:曉園書局。 19. 黃國隆、陳惠芳(1998), 「資訊技術、組織價值觀與組織承諾之關係」, 管理學報, 第15卷第3期, P343-366。 20. 黃國隆(1986), 「中學教師的組織承諾與專業承諾」, 政治大學學報, 第53期, P.55-84。 21. 黃國隆(1996), 「台灣與大陸企業員工工作價值觀之比較」, 兩岸三地人力資源管理比較與整合學術研討會論文集。 22. 紀春華(1998), 「購併前後企業文化與人力資源管理系統演變之研究」, 雲林科技大學企業管理技術研究所未出版碩士論文。 23. 許士軍(1997), 「管理學」, 台北:東華書局。 24. 許朝欽(2000), 「組織文化、領導行為與員工工作態度間關係之實證研究-台灣某一商業銀行之個案研究」, 朝陽科技大學工業工程與管理系未出版碩士論文。 25. 許志強(1990), 「企業文化對組織承諾之影響研究」, 私立淡江大學管理科學研究所碩士論文。 26. 柯惠玲(1993), 「個人特質、事業發展環境與組織承諾之研究」, 政治大學企業管理研究所碩士論文。 27. 徐士堯(1999), 「主管領導風向對新舊人類工詐族群的工作滿足暨組織承諾的影響」, 大同工學院事業經營研究所碩士論文。 28. 葉國華(2002), 「員工人格特質、組織承諾與銀行合併態度之研究—以中國國際商業銀行為例」, 國立高雄第一科技大學金融營運系未出版碩士論文。 29. 胡美琳(2001):非營利事業機構組織文化、轉換型領導與員工作態度關係之研究 - 以南部七縣市政府為例。長榮管理學院經營管理研究所碩士論文。 30. 彭鳳明(1996), 「企業文化訓練對企業文化與組織承諾之影響」, 靜宜大學管理科學研究所未出版碩士論文。 31. 張峻源(2000), 「組織文化、組織承諾與組織變革態度之研—以中央信託局為例」, 國立成功大學企業管理學系未出版碩士論文。 32. 張福成(2000), 「企業併購之個案研究」, 國立臺灣大學商學研究所未出版碩士論文。 33. 張立汎(2002), 「併購對組織文化及員工作態度間關係之實證研究—以台灣某二家進行併購之工具機公司為例」, 朝陽科技大學工業工程與管理系未出版碩士論文。 34. 張雅芳(2000), 「臺灣銀行業同業購併之可行性分析—以交銀、世華銀及中國國際商銀為例」, 國立臺北大學財政學研究所未出版碩士論文, P15。 35. 張靄如(2000), 「公營銀行員工特徵、組織承諾及其對銀行合併態度之比較分析」, 東吳企研所未出版碩士論文。 36. 張陳貞(1995), 「企業文化、生涯動機與組織認定關係之研究」, 私立大葉工學院事業經營研究所碩士論文。 37. 陳隆麒(1993), 「現代財務管理—理論與應用」, 台北, 華泰書局, p759。 38. 陳泓鍵(2002)「員工需求、工作滿意相關分析與探討—以T公司為例」, 中央大學人力資源管理研究所暑期專案報告。 39. 陳孟修(1999)「零售業員工的人格特質與工作生活品質對組織承諾、工作投入、服務態度與工作績效的影響之研究」, 中山大學企業管理學系未出版博士論文。 40. 陳進安、張文陸(1997), 「銀行購併之動機與經濟效益(上)、(下)」, 中國商銀月刊, P29-44。 41. 陳進安(2000), 「美國銀行購併案例探討(上)」, 中國商銀月刊6月號。 42. 陳佩玲(2001), 「組織因素對併購後績效影響之研究—以證券業為例」, 逢甲大學企業管理研究所未出版碩士論文。 43. 陳振遠、周建新(1999), 「企業購併策略與價值估算模式之研究」, 台北銀行, 第29卷第1期, P2-13。 44. 陳重志(2002), 「購併後被併以司員工期望落差、知覺組織支持、組織承諾與工作壓力反應之關係探討」, 國立東華大學國際企業研究所未出版碩士論文。 45. 陳吳政(2002), 「組織文化、領導行為、工作滿足與組織承諾之關係研究-以嘉南地區銀行為例」, 國立成功大學企業管理研究所未出版碩士論文。 46. 曹育誌(1977), 「工作滿足感,企業文與組織忠誠度之關係研究」, 中國文化大學國際企業管理研究所碩士論文。 47. 鄭伯壠(1990), 「企業文化價值觀的數量衡量」, 中華心理學刊, 第三十二卷, pp.31-49。 48. 盧正昕(1998), 「銀行業購併的實務與趨勢」, 華信金融季刊, 第三期, 台北。 49. 郭志榮(2002), 「金融機構被購併後員工離職行為研究 以泛亞商銀購併高雄十信與板信商銀購併高雄五信為例」, 國立高雄第一科技大學金融營運系未出版碩士論文。 50. 郭照榮(2000), 「金融機構合併之考慮因素及其對象選擇」, 金融財務第5期。 51. 郭旭峰(2001), 「台灣新銀行合併信用合作社後原信用合作社員工工作特性與工作滿足感之研究」, 南華大學亞大研究所未出版碩士論文。 52. 鐘志明(2000), 「企業文化、員工作價值觀及組織承諾之關聯性研究—以台灣地區主要集團企業為例」, 長榮管理學院經營管理研究所碩士論文。 53. 謝劍平(1997), 「財務管理-新觀念與本土化」, P665。 54. 劉炳森(1989), 「組織文化與工作滿足關係之研究-以人格特質為中介變項」, 國防管理學院資源管理研究所碩士論文。 55. 劉家駒(1996), 「由組織及均衡觀點探討職位結構、組織承諾與承諾管理係之研究」, 國立政治大學企業管理研究所未出版博士論文。 56. 蔡俊良(1994), 「組織文化、員工作生涯定位與其生涯發展需求、工作滿意度之相關研究」, 彰化師範大學輔導研究所碩士論文。 57. 魏啟林(1993), 「策略行銷」, 時報文化, 初版二刷。 58. 魏淑台(2000), 「企業文化與民營化知覺對公營事業民營化關係之研究-以內埔菸廠為例」, 義守大學管理

研究所碩士論文。英文部分 1. Allen, Natalie J. and Meryer, John P. (1990), "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization," *Journal of Occupational Psychology*, Leicester, Vol. 63, Issue 1, pp.1-18 2. Aker, D. A. (1986). "Managing assets and skills: The key to a sustainable competitive advantage," *California Management Review*, Winter, pp.91-106. 3. Angle, H. L. and Perry, J. L. (1981). "An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness." *Administrative Science Quarterly*, 26(1), pp 1-14. 4. Bardley, J.W.and Korn D.H.(1979), "Acquisition and Merger:A Shifting Route to Corporate Growth", *Management Revier* , Vol.7,pp.46-51. 5. Barney, J. B. (1986),"Organizational Culture :Can It Be a Source of the Coperate Competitive Advantage?", *Academy of Man-agement*. 6. Barnard, C. I. (1938) The Functions of the Executive.Cambridge, Mass.: Harvard University Press. 7. Brooke, Paul P., Russell, Daniel W. and Price, James L. (1988), "Discriminant Validation of Measures of Job Satisfaction, Job Involvement, and Organizational Commitment," *Journal of Applied Psychology*, Vol. Issue 2, pp. 139-145. 8. Business Week, (1990), "The Best and Worst Deals Of the ' 80s ", Vol.15,pp.40-45. 9. Curriyan, Douglas B. (1999), "The Causal Order of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Models of Employee Turnover," *Human Resource Management Review*, Vol. 9, Issue 4, pp. 495-524. 10. Connolly, James J. and Viswesvaran, Chockalingam (2000), "The Role of Affectivity in Job Satisfaction: A Meta-analysis," *Personality and Individual Differences*, Vol. 29, Issue 2, pp.265-281. 11. Cooke , R.A.&Rousseau (1988) "Behavioral norms and expectations :A quantitative approach to the assessment and of organizational culture." *Group and Organizational studies*, Vol13,pp.245-273. 12. Chatterjee S., Lubatkin M. H., Schweiger D. M. & Weber Y. (1992), "Cultural differences and shareholder value in related mergers: linking equity and human capital ", *Strategic Management Journal*, Vol. 13, pp.319-334. 13. Davis, S. M. (1984), *Managing Corporate Culture*, Cambridge,MA:Ballinger. 14. Deal, T. E., & Kennedy, A. A.(1982), "Corporate Culture:The Rite and Rituals of Corporate Life", Reading, MA.: Addison-Wesley . 15. Deal, T. E. & Kennedy A. A. (1984), "Corporate Cultures", Common Wealth Publishing, New York. 16. Dension , Daniel R. (1984) " The Climate , " Culture and Effectiveness of Work Organizations:A Study of Organizational Behavior and Financial Performance. " Ph.D.dissertation,University of Michigan. 17. Denison, D. R. (1990), "Corporate Culture and Organizational Effectiveness " , New York : John Wiley & Sons. 18. Dobson,John, (1990) " The Role of ethicsin Global Corporate Culture, " *Journal of Business Ethics*, Vo1.9,No.6,pp.481-488. 19. Drucker.P.F. (1981) , " The 5 Rules of sucessful acquisition " ,*The Wall Street Journal*,Oct., pp.28. 20. Drucker.P.F. (1982) , " Why Some Mergers Work and Many More Don ' t " , *Forbes*, Jan, Vol.18,pp.36. 21. Duneany,Patfick Dobson,John, (1990) "The Role of ethics in Global Corporate Culture,"*Journal of Business Ethics*,Vo1.9,No.6,pp.481-488. 22. Dyer, W. G.(1985), "The Cycle of Culture Evolution in Organization", In Ralph Kilmann et.al., *Gaining Control of Coporate Culture*, San Francisco:Jossey-Bass. 23. Gall, E.A.(1991), " Strategies for Merger Success " , *Journal of Business Strategy*, March/April,pp.26-29. 24. Gaertner, Stefan (1999), " Structural Determinants of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Turnover Models," *Human Resource Management Review*, Vol. 9, Issue 4,pp. 479-493. 25. Gardner, Meryl. P. (1985), " Creating a Corporate Culture for the Eightier " , *Business Horizons* , 28, pp.59-63. 26. Hackman, J. R., Porter, L.W. and Lawler, E. E. (1974), *Behavior in Organizations*, NY: McGraw-Hill. 27. Hampton D. R., Summer C. E., & Webber R. A., (1987) *Organizational behavior andthe Practice of Management*. 5th ed. U.S.A.:Scott, Foreman and Company,pp.89-93. 28. Harrison, Michael I. (1991): " The Politics of Consulting for Organizational Change " , *Knowledge & Policy*, Vol.4,No3. 29. Hellriegel, D., Slocum, John W., and Woodman, Richard W. (1995), *Organizational Behavior*, 7th Edition, NY: West. 30. Handy, C. (1997). *Inside Organizations: 21 Ideas for Managers*. BBC Worldwide Limited. 31. Heracleous, Loize and Langham, Brian (1996), " Strategic Change and Organizational Culture at Hay Management Consultants, " *Long Range Planning*, Vol. 29, pp. 485-494. 32. Henderson,A.R. (1989) , " Bussiness Scale and Acquisition; Post-Acquisition Intergration " *C-managazing*,April,pp.13-15. 33. Kilmann, R. H., Saxton, M. J. and Serpa, R.(1985), " Five Key Issues In Understanding and Change Culture " , In Ralph.Kilmann et.al. *Gaining Control of Corporate Culture*, San Francisco : Jossey-Bass. 34. Kotter, J. P. and Schlesingerr, L. A.(1979), " Choosing Strategies for Change " *Harvard Review*, pp.106-114. 35. Lam, Terry., Zhang, Hanqin, and Baum, T. (2001), " An Investigation of Employees ' job Satisfaction: the Case of Hotels in Hong Kong, " *Tourism Management*, Vol. 22, Issue 2, pp. 157-165. 36. Locke, E. A. (1976), " The Nature and Causes of Job Satisfaction, " *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Chicago: Randenally, pp.1297-1349. 37. London Manuel (1990), *Change Agents, New Roles and Innovation Strategies for Human Rescource Professionals*, San Francisco , Jossey-Bass Publishers. 38. Lorsch, J. W. and E. MacIver. 1989. *Pawns and Potentates: The Reality of America's Corporate Boards*. Boston, MA: Harvard Business School Press. 39. Marks, M.L&Mirvis, P.H,(1992), " Track the impact of mergers and acquisitions " , *Personnel . Journal April* pp70-77. 40. McManis,Leibman L.and Leibman,Michael S (1988) , "Corporate Culture :What it can and cannot do,"*Personnel Administrator*, Vo1.33,No.12,pp.24-29. 41. Martin, J., Sitkin, S., & Boehm, M. (1985). *Founders and the elusiveness of a cultural legacy*. In P. J. Frost, L. Moore, M. R. Louis, C. C. Lundberg, & J. Martin (Eds.), *Organizational culture*. Newbury Park, CA: sage. 42. Moon, M. J. (2000), " Organizational Commitment Revisited in New Public Management: Motivation, Organizational Culture, Sector, and Managerial Level, " *Public Performance & Management Review*, Thousand Oaks, Vol. 24, Issue 2, pp.177-194. 43. Morrow, P. C., "Concept Redundancy in Organizational Research:The Case of Work Commitment", *Academy of Management Review*, 8(3), 1983, pp.486-500. 44. Nahavandi & Malekzadeh(1988) , " Acculturation in mergers and Acqusition " vol.13.No1,pp.86. 45. Niehoff, Brian P. and Enz, Cathy A. (1990), " The Impact of Top-Management Action on Employee Attitudes and Perceptions, " *Group and Organization Management*, Vol. 15, Issue 3, pp.337-352. 46. Ouchi, W. G. (1981). *Theory Z*. Reading, MA: Addison-Wesley. 47. O ' Reilly,Charles & Chatman,J. (1986) , " Organizational commitment andpsychological attachment:the effects of compliance,identification and internalization on prosaical behavior " ,Vol.7,No.1,pp.429-499. 48. O'Reilly, C. A. (1989), "Corporations, Culture, and Commitment, Motivation and Social Control in Organization", *California Management Review*, Summer. 49. O ' Reilly, C.A., Chatman, J &

Caldwell, D. (1991) " People and organizational culture profile comparison approach to assessing person-organization fit. " Academy of Management Journal, Vol 34,pp.487-516. 50. Paine ,F.T.and Power,D.J.(1984), " Merger Strategy:An Examination of Drucker ' s Five Rules for Successful Acquisition " , Strategic Management,Vol.5,No.2,pp.60-63. 51. Pascale, R.T. and Athos, A.G. (1981), "The Art of Japanese Management",New York:Simon & Schuster . 52. Peter F. Drucker (1982), " Why Some Mergers Work and Many More Don ' t " , Forbes,Jan,Vol.18,pp.36. 53. Peter, T. J., & Waterman, R. H., Jr. (1982), In search of excellence: Lessons from American ' s best-run companies, New York :Harper& Row. 54. Pettigrew, A. M.(1983),"On Studying Organizational Cultures", Adminisrative Science Quarterly, V.28. 55. Pettigrew, A. M. (1979). On studying organizational cultures. Administrative Science Quarterly, 24. 56.

Porter,L.W.,Steers,R.M.,Mowday,R.T. & Boulian,P.V. (1974) , " Organizational Commitment,Job Satisfaction and Turnover among Psychiatric Technicians " , Jornal of Applied Psychology ,Vol.59,No.5., pp.603-609. 57. Porter, L.W., Steers, R.M. & Mowday, R.T. (1979) , "The Measurement of Organizational Commitment," Journal of Vocational Behavior,Vol.14, pp. 224-247. 58. Porter, L.W., Mowday, R. T. & Boulian, P. (1974) , "Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Techmicians," Journal of Applied Psychology, Vol. 59, No.5, pp. 63-69. 59. Quinn,R.E. (1988) . Beyond rational management: mastering the paradoxes and competing demands of high performance. San Francisco: Jossey-Bass. 60. Reichers, Arnon E. (1985) , " A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment " , Academy of Management Review ,Vol.10,No.3,pp.465-476. 61. Reitz, H. J. (1977), Behavior in Organizations, Homewood. 62. Reynolds, P.D. (1986)." Organizational Culture as related to industry,position and performance:A preliminary."Journal of Management Studies,Vo1, 23,Iss, pp.333-345. 63. Robbins, S. P. (1990) , "Organization Theory:Structure, Design, and Application", San Diego:Prentice-Hall. 64. Robbins, Stephen P. (1996) , " Organizational Behavior:Concepts, Controversies, and Applications, " New Jersey:Prentice-Hall Inc. 65. Salancik, Gerald R. and Pfrrffer, Jeffrey (1978), " A Social Information Processing Approach to Job Attitudes and Task Design, " Administrative Science Quarterly, Vol. 23, pp.224-253. 66. Sathe, V. (1985). Culture and related corporate realities. Illinois:Homewood. 67. Schein, E. H. (1985), " Organizational Culture and Leadership " . San Fancisco: Jossey Bass. 68. Schein, E. H. (1989),"How Culture Forms, Develops, and Change", In Ralph. H.Kilmann et.al. (eds.), Gaining Control of the Coporate Culture, San Francisco:Jossey-Bass. 69. Schwartz, H., & Davis, S. M. (1981). Matching corporate culture and business strategy. Organizational Dynamics, 10(1): 30-48. 70. Smirich, L. (1983), "Concepts of Culture and Organization Analysis" Administrative Science Quarterly, September,pp.339-358. 71. Standiland, M. (1985), " What Is Political Economy? A Study of Social Theory and Underdevelopment " , Yale University Press. 72. Staw, B. M. (1977) , "Two Side of Commitment,Paper Presented at The National Academy of Management", Orlando, Florida. 73. Steers, R. M. (1977), "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment", Administrative Science Quarterly,pp.46-56. 74. The Economist (1999), " How to Make Mergers Work " , Jan.9th ,pp.13-14. 75. The Economist (1999), " After the Deal " , Jan.9th , P.19-21. 76. Timothy J.Galpin,&Mark Herndon, (1999) , The complete guide to mergers and acquisitionsp, Jossey-Bass Publisher. 77. Vecchio,R.P. (1991), " Organizational Bahavior " Behavior " Orlando:Dryden press. 78. Very P., Lubatkin M., Carlori R. & Veiga J. (1997) , " Relative standing and the performance of recently acquired European firms " , Strategic Management Journal, Vol.18, No.8, pp.593-614. 79. Wallach, E.J. (1983), " Individuals and Organizations : The Cultural Match " , Training and Development Journal , pp.29-36. 80. Weber Y. & Pliskin N. (1996) , " The effects of information systems integration and organizational culture on a firm ' s effectiveness " , Information& Management, Vol.30, pp.81-90. 81. Weston,J.F.,and K.S.Chung and Hoang,S.E. (1990) , " Mergers,Restructuring and Corporate Control, " Prentice-Hall,pp.425-437. 82. Wilkin, M. (1996). Initial Teacher Training—The Dialogue of Ideology and Culture. London: The Falmer Press.