

# The Effect of Listing of Traditional of Middle and Small Size Enterprise on Organization Commitment.- The Example of Mid

林季佑、劉原超、邴傑民

E-mail: 9403705@mail.dyu.edu.tw

## ABSTRACT

The main focus of this study is concerned with enterprises that have been listed, waiting for being listed and not listed with respect to organizational commitment. The results found are as follows: 1.The three types of enterprises have significant differences in the area of organizational commitment to work performance. 2.The three types of enterprises have significant differences in the area of organizational commitment to work attitude. 3.Three is significant relationship between organizational commitment and retaining at work willingness for the three types of enterprises.. 4.There is significant relationship between organizational commitment and show-up at work place for the three types of enterprise.. 5.There is significant relationship between organization commitment and active work attitude for the three types of enterprises..

Keywords : organizational commitment, work attitude, retaining at work willingness, active work attitude.

## Table of Contents

封面內頁 授權書 中文摘要	v	英文摘										
要	vi	誌謝	vii	目								
錄	ix	圖目錄	xiii	表目								
錄	xiv	第一章 緒論 1.1 研究背景與動機	1	1.2 研								
究目的	2	1.3 研究範圍及對象	2	1.4 研究流								
程	3	第二章 文獻探討 2.1 上市與上櫃	4	2.1.1 上市上櫃的								
定義	4	2.1.2 上市上櫃公司基本必備要件之比較	5	2.1.3 小結	6	2.2						
中小企業定義相關文獻探討	7	2.2.1 中小企業的相關定義	7	2.2.2 小								
結	10	2.3 組織承諾相關文獻探討	10	2.3.1 組織承								
諾	11	2.3.2 同儕間承諾與信任關係	15	2.3.3 組織承諾的前因變項與後果變項	17	2.3.4 小結	18	2.4 組織公民行為相關文獻探討	19	2.4.1 社會公民行為相關		
文獻探討	20	2.4.2 組織公民行為研究的依據	23	2.4.3 小結	24	2.5 組織變						
革與員工反應相關文獻探討	24	2.5.1 組織變革的定義與原因	25	2.5.2 組織變革的程								
度	27	2.5.3 組織變革的模式	28	2.5.4 組織變革的抗拒	28	2.5.5						
員工反應的行為	30	2.5.6 減少組織變革抗拒的方法	35	2.5.7 小								
結	36	第三章 研究方法 3.1 研究架構	38	3.1.1 研究架								
構	38	3.1.2 研究對象	39	3.2 問卷抽樣設								
計	39	3.2.1 抽樣對象	40	3.2.2 抽樣份數	40	3.3 變項衡量	41	3.3.1 問卷假設與操作型定義	41	3.3.2 問卷信度與效		
度	42	3.4 研究方法簡介	43	3.4.1 敘述性統計分析	43	3.4.2 相關係數分析	43	3.4.3 變異數分析	44	第四章 研究方法 4.1 研究架		
構	45	4.1.1 抽樣對象基本資料	45	4.1.1.1 性別	45	4.1.1.2 年齡	46	4.1.1.3 工作年資	46	4.1.1.4 工作職位	47	4.1.1.5
工作職位	48	4.1.1.6 教育程度	48	4.1.1.7 婚姻狀況	49	4.1.1.8 服務之						
公司狀況	50	4.2 相關假說檢定	50	4.2.1 已上市公司相關問題分析	50	4.2.2 將上市公司相關問題分析	56	4.2.3 未上市公司相關問題分析	61	4.3 變異數分		
析	67	4.3.1 已上市公司、將上市公司、未上市公司 變異數分析	73	第五章 結論與建議 5.1 結論	75	5.2 建議	75	5.3				
日後研究建議	76	參考文獻	77	一、中文文								
獻	77	二、英文文獻	79	附								
錄	83	圖目錄 圖1.1 研究流程 3 圖2.1 MOWDAY之前因性與後果性	17	圖2.2 STEERS組織承諾之前因性與後果性 18 圖2.3 驅動重大組織變革的力量 26 圖2.4 組織變革的程度 27 圖2.5								

員工工作不滿意下反應分類 32 圖2.6 員工對問題事件的回應行動反應分類模型 33 圖2.7 裁員下倖存者反應分類模型 34 圖3.1 研究架構 38 表目錄表2.1 上市公司與上櫃公司主要區別 6 表2.2 台灣製造業之中小企業定義 8 表2.3 世界各國中小企業的認定標準 9 表2.4 組織承諾相關文獻 12 表2.4 組織承諾相關文獻(續) 13 表2.5 常見五種公民行為 20 表2.6 關於組織公民行為相關的定義 22 表2.7 組織公民行為的實證研究 23 表2.7 組織公民行為的實證研究(續) 24 表2.8 LEWIN的三階段變革模式 28 表2.9 員工反應構面表 35 表4.1 敘述統計資料-性別 45 表4.2 敘述統計資料-年齡 46 表4.3 敘述統計資料-工作年資 47 表4.4 敘述統計資料-工作職位 47 表4.5 敘述統計資料-公司地點 48 表4.6 敘述統計資料-教育程度 49 表4.7 敘述統計資料-婚姻狀況 49 表4.8 敘述統計資料-服務之公司狀況 50 表4.9 組織承諾對工作績效衡量-已上市上櫃公司 51 表4.10 組織承諾對工作態度衡量-已上市上櫃公司 52 表4.11 組織承諾對留職工作意願衡量-已上市上櫃公司 53 表4.12 組織承諾對正常工作出席意願衡量-已上市上櫃公司 53 表4.12 組織承諾對正常工作出席意願衡量-已上市上櫃公司(續) 54 表4.13 組織承諾對額外付出工作積極度衡量-已上市上櫃公司 55 表4.13 組織承諾對額外付出工作積極度衡量-已上市上櫃公司(續) 56 表4.14 組織承諾對工作績效衡量-將上市上櫃公司 56 表4.14 組織承諾對工作績效衡量-將上市上櫃公司(續) 57 表4.15 組織承諾對工作態度衡量-將上市上櫃公司 57 表4.15 組織承諾對工作態度衡量-將上市上櫃公司(續) 58 表4.16 組織承諾對留職工作意願衡量-將上市上櫃公司 58 表4.16 組織承諾對留職工作意願衡量-將上市上櫃公司(續) 59 表4.17 組織承諾對正常工作出席意願衡量-將上市上櫃公司 59 表4.17 組織承諾對正常工作出席意願衡量-將上市上櫃公司(續) 60 表4.18 組織承諾對額外付出工作積極度衡量-將上市上櫃公司 60 表4.18 組織承諾對額外付出工作積極度衡量-將上市上櫃公司(續) 61 表4.19 組織承諾對額外付出工作積極度衡量-未上市上櫃公司 62 表4.20 組織承諾對工作態度衡量-未上市上櫃公司 63 表4.21 組織承諾對留職工作意願衡量 64 表4.22 組織承諾對正常工作出席意願衡量 64 表4.22 組織承諾對正常工作出席意願衡量(續) 65 表4.23 組織承諾對額外付出工作積極度衡量 66 表4.23 組織承諾對額外付出工作積極度衡量(續) 67 表4.24 組織承諾對工作績效衡量 67 表4.24 組織承諾對工作績效衡量(續) 68 表4.25 組織承諾對工作態度衡量 69 表4.26 組織承諾對留職工作意願衡量 70 表4.27 組織承諾對正常工作出席意願衡量 71 表4.28 組織承諾對額外付出工作積極度衡量 72 表4.28 組織承諾對額外付出工作積極度衡量(續) 73 表4.29 本研究之變異數分析之敘述統計部分 73 表4.29 本研究之變異數分析之敘述統計部分(續) 74 表4.30 本研究之變異數分析 74

## REFERENCES

- 中文文獻 1. Robert k.Yin 著,尚榮安譯“個案研究”應用性社會科學調查 研究方法系列叢書,弘志文化2001 p73 2. 白欽元(民92),國內中小企業財務危機預警模型之研究,年國立交通大學經營管理研究所碩士論文 3. 林鈺琴(民85),『組織公正、信任、組織公民行為之研究:社會交換理論之觀點』,管理科學學報,第13卷,第3期,頁391-415。 4. 林鈺琴(民85),『組織承諾,工作滿足與組織公民行為之研究』,中山管理評論,第7卷,第4期,頁1049-1073。 5. 林鈺琴(民92),『以組織承諾及工作滿足為實徵切入分析組織公民行為與員工工作考績之結構模式比較』,人力資源 管理學報,第3卷,第2期,頁93-113。 6. 洪永靖(民92),『組織變革下員工反應形成之研究』以壓力模型分析,國立中正大學勞工研究所碩士論文,頁1-38> 7. 許道然(民91),『組織公民行為之研究』,空大行政學報,第卷,第12期,頁116-125。 8. 徐聯恩,民國八十五年,第卷,第期,頁3。 9. 陳心田(民92),『員工-主管互動、知覺組織支持、組織承諾與組織公民行為:我國科技產業研發人員之分析』,第23卷,第1期,頁29-43。 10. 莊集堯(民92),『企業之組織承諾與組織變革態度的相關性研究-以瑞士百瑟集團在台子公司為例』,國立交通大學管理學院(管理科學學程)碩士班碩士論文,頁10-27。 11. 謝安田(民81年),『企業管理』,五南圖書公司出版。頁25-103。 12. 劉鑫(民91),『組織變革下員工角色衝突、組織承諾與士氣之關連性研究-以工業技術研究院為例』,國立交通大學管理學院(管理科學學程)碩士班碩士論文,頁12-28。 13. 盧瑞陽(民82)第卷,第期,頁3。 14. 蘇美容(民國89)『國營事業組織轉型中員工與企業文化契合度之研究-以台鹽公司為例』,中山大學企業管理研究所碩士論文,頁34-36 網站: 1.經濟部統計處網站(www.moea.gov.tw) 英文文獻 1. Armenakis, A. R., Harris, S. G., & Mossholder, K. W.(1993). “Creating readiness for organizational change. Human Relations. 20, 203-213. 2. Ashford, S. J.,(1988) “Individual strategies for coping with stress during organizational transitions. Journal of Applied Behavioral Science, 24, 19-36: 3. Bateman, T. S., and Organ, D.W. ” Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee “citizenship” . “Academy of Management Journal. 26, 1983,587-595. 4. Berkowitz, L.,(1972) “Social norms, feelings, and other factors affecting helping and altruism. ” In L. Berkowitz (Ed) “Advances in experimental social psychology (Vol.6). New York:Academic Press, , 63-108. 5. Blau, P. M.(1964). “Exchange and power in social life. ”, New York: John Wiley and Sons. 6. Daft, R.M. (2000). “Organization Theory and Design (7th ed.). Cincinnati, Ohio: South-Western College. 7. Daft, R. M., & Steers, R. L. (1986). Organizations: A Micro/Macro Approach, Glenview, IL:Scott, Foresman. 8. Dirk, K. T.(1999), “The effects of interpersonal trust on work groupperformance. Journal of Applied Psychology.84(3),445-455. 9. Dienesch, R.M. and Liden, R. C.(1986). “Leader-member exchange model of leadership: A critique and further development. “Academy of Management Review, 11, 618-634. 10. Eisenhaest K.M.(1989).Building theories from case study research 11. Ggouldner, A. W. (1960) “The norm of reciprocity. ” American Sociological Review. 25, , 165-167. 12. Longitudinal Field Rresearch Methods:p67 13. Farrell, D. (1983). Exit, Voice, Loyalty, and neglect as responses to job dissatisfaction, Academy of Management Journal, 26, 596-607. 14. Hagedoorn, M., Van Yperen, N.W., Van De Vliert, E., & B.P.(1999). “Employees’ reactions to problematic events: a circumplex structure of five categories of responses, and the role of job satisfaction ”. Journal of Organizational Behavior, 20,317. 15. Holmes, T. H., & Rahe, R. H.(1967). “The social readjustment rating scale. Journal of

Psychosomatic Research, 11, 213-218. 16. Kotter, J. P., & Schlesinger L.A. ( 1979 ) . “ Choosing Strategies for Change ” . Harvard Business Review, 57, 106-114. 17. Leavitt, H. J. ( 1964 ) , ” Applied organization change in industry: structural, technological and humanistic approaches. In J. G. March (Ed.) Handbook of organizations. Chicago: Rand McNally. 18. Mishra, A. K., & Spreitzer, G. M. (1998). Explaining how survivors respond to downsizing: The role of trust, empowerment justice, and work design. The Academy of Management Review.23(3), 569. 19. Mowday, Poter, Steers,(1982) “ Employee-Organization Linkage-The Psychology of Commitment Absenteeism and Turnover ” , N.Y.:Academic Press, 1982. 20. Nunnally, J.(1978) ” Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. Lexington, MA: Lexington Books.Psychometric Theory, New York: McGra-Hill. 21. Organ , (1978) ” Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. Lexington, MA: Lexington Books 22. Organ , (1988) The motivational basis of organizational citizenship behavior. Research in Organizational Behavior,18,53-62. 23. Organ, D. W.(1990). The motivational basis of organizational citizenship behavior. Research in Organizational Behavior, 12,43-72. 24. Porter L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., and Boulian, P. V.(1974). ” Organizational commitment, Job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. ” Journal of Applied Psychology, 59, 603-609 25. Steers, ( 1977 ) “ Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment ” , Administrative Science Quarterly,22,1977. 26. Schweiger, D. M., & DeNisi, A. S. (1991). Communication with employees following a merger. A Longitudinal field experiment. Academy of Management Journal, 34, 110-135. 27. Wortzel, R. (1979). “ New life style determinants of women ’ s foodshopping behavior ” , Journal of marketing, 43, 28-29.