

Comparison and Effects of Business Formations, Privatization Types and Transition Progress on Organizational Commitment

劉婉柔、黃開義

E-mail: 9510688@mail.dyu.edu.tw

ABSTRACT

This research is to probe into the effects of employees' achievement motivation, job characteristics, and organizational climate on organization commitment in privatization process of state-owned enterprises. This study adopts a multi-dimensional research framework which contains explanatory variables related to personal characteristics, business formations, privatization types and transition progress, achievement motivation, job characteristics, and organizational climate toward the attitude of organizational change and recognition to be added as intervening variable. Through the process of dimension selection, questionnaires design, subject selection and investigation. Using data collected from the research method of questionnaire, information was analyzed through SPSS. The result of this research hopes to give the readers to have a clear view of the theories that is being approved by real practices and this study will be examined its theoretical and practical implications in application value. And the result of this research indicates the following findings: 1. There is a significant difference in continuance commitment for those staff of different groups of work experience and age. 2. There is a significant difference in value commitment of different age, education degree and work experience. 3. There is a significant difference in effort commitment of different privatization environments, age, work experience and work position. 4. There is a significant positive correlation between the organizational climate and organization commitment. 5. There is a considerably total effect toward response variables through organizational climate. 6. Recognition towards changes had intermediates influence between organizational climate and organization commitment.

Keywords : privatization ; organization commitment ; recognition toward changes ; business formations ; privatization types ; transition progress

Table of Contents

目錄封面內頁簽名頁授權書	iii
中文摘要	iv
ABSTRACT	v
誌謝	vii
目錄	viii
圖目錄	xiii
表目錄	xv
第一章 緒論	1
1.1 研究背景與動機	1
1.2 研究目的	2
1.3 研究架構	3
1.3.1 預測變項	5
1.3.2 中介變項	6
1.3.3 效標變項	6
第二章 文獻探討	7
2.1 國營事業民營化的研究及現象	7
2.1.1 國營事業之定義	7
2.1.2 民營化之定義	8
2.1.3 國營事業民營化之沿革	12
2.2 組織變革相關文獻	14
2.3 不同民營化環境之參考文獻	16
2.3.1 事業型態的參考文獻	16
2.3.2 民營化方式參考文獻	18
2.3.3 民營化推動進程參考文獻	21
2.4 預測變項相關文獻探討	23
2.4.1 個人成就動機理論	23
2.4.2 工作特性的意義	24
2.4.3 組織氣候的參考文獻	27
2.5 中介變項相關文獻探討	29
2.6 效標變項相關文獻探討	30
2.6.1 組織承諾的意義	30
2.6.2 組織承諾的理論	32
2.6.3 組織承諾的研究途徑	33
第三章 研究方法	35
3.1 研究對象	35
3.1.1 民營化初期之企業化經營公營事業	35
3.1.2 民營化後期之純民營化事業	36
3.2 研究假說	37
3.3 研究工具	38
3.3.1 成就動機量表	38
3.3.2 工作特性量表	39
3.3.3 組織氣候量表	40
3.3.4 變革認知量表	40
3.3.5 組織承諾量表	41
3.4 抽樣方法	42
3.5 統計分析	43
第四章 研究結果與分析	45
4.1 受測者背景及研究變項得分分析	45
4.1.1 受測者背景資料分析	45
4.1.2 研究變項得分分析	47
4.2 個人背景差異分析	50
4.2.1 不同民營化環境之差異分析	50
4.2.2 性別之差異分析	51
4.2.3 年齡之差異分析	51
4.2.4 教育程度之差異分析	52
4.2.5 婚姻狀況之差異分析	53
4.2.6 服務年資之差異分析	53
4.2.7 工作職位之差異分析	55
4.3 研究變項相關分析	56
4.3.1 預測變項與中介變項之相關分析	56
4.3.2 預測變項與效標變項之相關分析	58
4.3.3 中介變項與效標變項之相關分析	60
4.4 組織承諾模式探討	61
4.4.1 以組織承諾為效標變項之模式探討	62
4.4.2 以價值承諾為效標變項之多元逐步迴歸	65
4.4.3 以努力承諾為效標變項之多元逐步迴歸	69
4.4.4 以留職承諾為效標變項之多元逐步迴歸	73
4.5 不同民營化環境之組織承諾模式比較	79
4.5.1 不同民營化環境之多元逐步迴歸分析	79
4.5.2 不同民營化環境之路徑分析	80
4.6 不同性別之組織承諾模式比較	82
4.6.1 不同性別之多元逐步迴歸分析	82
4.6.2 不同性別之路徑分析	83
4.7 不同年齡之組織承諾模式比較	84
4.7.1 不同年齡多元逐步迴歸分析	84
4.7.2 不同年齡之路徑分析	85
4.8 同年資之組織承諾模式比較	88
4.8.1 不同年資多元逐步迴歸分析	88
4.8.2 不同年資路徑分析	89
4.9 不同教育程度之組織承諾模式比較	93
4.9.1 不同教育程度多元逐步迴歸分析	93
4.9.2 不同教育程度路徑分析	94
4.10 不同婚姻狀況之組織承諾模式比較	97
4.10.1 不同婚姻狀況之多元逐步迴歸分析	97
4.10.2 不同婚姻狀況之路徑分析	98
4.11 不同職位之組織承諾模式比較	100
4.11.1 不同職位之多元逐步迴歸分析	100
4.11.2 不同職位之路徑分析	101
第五章 結論與建議	103
5.1 結論討論	103
5.1.1 人口統計變項與效標變項之探討	103
5.1.2 研究變項之相關性探討	105
5.1.3 多元逐步迴歸分析之探討	106
5.1.4 路徑分析結果之探討	110
5.2 相關研究結果比較	120
5.3 研究建議與未來研究方向	121
5.3.1 對公司管理者的建議	122
5.3.2 對員工的建議	122
5.3.3 對後續研究者的建議	123
參考文獻	125
附錄	130

REFERENCES

- [1] 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之影響, 中原大學機械研究所碩士論文, 1984。
- [2] 蔡培村, 學校行政與教學(再版), 高雄:復文, 1987年。
- [3] 劉?文、左洪疇, 公營事業的發展, 聯經, 台北, 1984。
- [4] 張春興, 心理學, 東華, 台北, 1989。
- [5] 楊容昌, 企業組織與管理, 工商管理五版, 五南, 台北, 1990。
- [6] 潘文章, 企業管理:管理、功能、革新, 三民, 台北, 1990。
- [7] 陳至頌, 組織氣候與自動離職率關聯性之研究, 東吳大學管理研究所碩士論文, 1992。
- [8] 謝安田, 企業管理, 台北, 五南圖書公司, 1992年。
- [9] 余安邦, 社會取向成就動機與個我取向成就動機不同嗎 - 從動機與行為的關係探討, 中央研究院民族學研究所集刊, 1993年。
- [10] 詹中原, 民營化政策-公共行政理論與實務之分析, 1993。
- [11] 許士軍, 管理學, 東華, 台北, 1993。
- [12] 廖敏志, 工作壓力之理論基礎與模式及其管理方法, 中國行政, 第53期, 1993, 23-28。
- [13] 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。
- [14] 李慰遲, 民營化探源, 公營事業民營化快訊, 第3期, 中山大學國有企業經營管理研究室, 高雄, 1995, 22-30。
- [15] 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, 五期, 1995, 19。
- [16] 陳彰儀, 組織心理學(初版), 台北:心理, 1995年。
- [17] 黃昆輝, 教育行政學(二版), 台北:東華, 1996年。
- [18] 施顏祥, 民營化之路-公營事業民營化理論與實務探索, 1997。
- [19] 鄭瑜銘, 組織氣候、領導風格與情緒商數關係之研究 - 以資訊人員為例, 大葉大學資訊管理研究所碩士論文, 1997。
- [20] 周添城, 台灣民營化的經驗, 1999。
- [21] 余振忠, 實用管理心理學, 台北:遠流, 1999年。
- [22] 張春興, 張氏心理學辭典(修正版), 台北:東華, 2000年。
- [23] 吳文弘, 公營事業民營化-提升事業績效之利器, 2000。
- [24] 鍾志明, 企業文化、員工工作價值觀及組織承諾之關聯性研究 - 以台灣地區主要企業集團為例, 長榮管理學院經營管理研究所碩士論文, 2000。
- [25] 徐敏利, 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。
- [26] 張志鴻, 民營化組織變革環境下之工會承諾模式研究 - 以漢翔公司為例, 大葉大學工業工程研究所碩士論文, 2002。
- [27] 許偉哲, 國營事業民營化過程中員工成就動機、工作特性與組織氣候對組織承諾之影響研究 - 以漢翔公司為例, 大葉大學工業工程與科技管理研究所碩士論文, 2005。
- [28] 盧義凱, 國營事業民營化過程中員工成就動機、工作特性與組織氣候對組織承諾之影響研究 - 以中華電信為例, 大葉大學工業工程與科技管理研究所碩士論文, 2005。
- [29] McClelland D.C, Some social consequences of achievement motivation. In M.R. Jones (ed.), Nebraska Symposium on Motivation, Vol.3, Nebraska University Press, Lincoln, NB, (1955).
- [30] Whyte W., The Organization Man, Garden City, Doubledy Anchor Books, NY, 1956.
- [31] Rosenberg M. J., and Hovland C. I., Cognitive, affective, and behavioral components of attitudes, In. Rosenberg M. J., C.I. Hovland, W. J. McGuire, R. P. Abelson, and J. Brehm, (ed.), Attitude organization and change: An analysis of consistency among attitude components, Yale University Press, New Haven, CT, 1-14, (1960).
- [32] Turner A.N., and P. B. Lawrence, Industrial Job and The Worker, Harvard University Press Boston, 1965.
- [33] Leavitt H. J., Applied Organizational Change in Industry: Structural, Technological and Humanistic Approached (ed.), Handbook of Organizations, James G. March (Skokie, Ill: Rand McNally, 1965), 1144-1168, (1965).
- [34] Atkinson J. W. and Feather N. T., A Theory of Achievement Motivation, Willey and Sons, New York, 1966.
- [35] George L. Litwin and Robert A. Stringer Jr., Motivation and Organizational climate, Division of Research, Graduate School of Business Administration, Boston, MA, 1968.
- [36] Litwin, G. H. & Stringer, R. A. Motivation and Organization Climate. Boston: Harvard University (1968).
- [37] Kantor R.M., Commitment and Social Organization, American Sociological Review, 33, 499-517, (1968).
- [38] Hackman J.R. and Lawler E.E., Employee reactions to job characteristics, Journal of Applied Psychology, 55, 250-279, (1971).
- [39] Hrebiniak L. G. and Alutto J. A., Personal and related factor in the development of organizational commitment, Administrative Science Quarterly, 17, 555-573, (1972).
- [40] Porter L. W., R. M. Steers, R. T. Mowday and P. V. Boulian, Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians, Journal of Applied Psychology, 59, 603-609, (1974).
- [41] Hackman J. R., and Oldham G. R., Development of the job diagnostic survey, Journal of Applied Psychology, 60 (2), 159-170, (1975).

- [42] Porter and Smith, Organization Commitment and Behavior and Human Performance, 15, 87-98, (1976).
- [43] Salancik G., Commitment and the Control of Organizational Behavior and Belief, New Directions in Organizational Behavior, St. Clair, Chicago, IL, 1977.
- [44] Staw B. M., Two side of commitment, Paper presented at the National Academy of Management, Orlando, FL, 1977.
- [45] Helmreich R.L., Beane G.W., Lucker and Spence J.T., Achievement Motivation and Scientific Attainment, Personality and Social Psychology Bulletin, Vol. 4, 222-226, (1978).
- [46] Hackman J. R. and G. R. Oldham, Work Redesign, Addison -Wesley, MA, 1980.
- [47] Morris, J.H. and Sherman, J. D., Generalizability of an organizational commitment model. Academy of management Journal, 24:512-526. (1981)
- [48] Angle H. L. and Perry, J. L., An Empirical Assessment of the Organization Commitment and Organization Effectiveness, administrative Science Quarterly, 26, 1-14, (1981).
- [49] Farrell D., and Rusbult C. E., Exchange variable as predictors of job satisfaction, job commitment and turnover: The impact of reward, costs, alternatives and investment, Organizational Behavior and Performance, 28, 120-126, (1981).
- [50] Moussavi F., Cronon T. P. and Jones, T. W., Perceptual agreements as an aggregation criterion: An empirical study of a debate in climate research, Perceptual and Motor Skill, 70, 1335-1344, (1990).
- [51] Schneider, B. Organizational Climate and Culture (1st ed). San Francisco: Jossey-Bass (1990).
- [52] Robbins.S.P. Organizational Behavior(6th ed),Englewood Cliff ' .N.Y.:Prentice-Hall(1992).