

工作價值觀對員工福利與組織承諾關係之干擾效應-以華人廠商員工為例

蔡曉佩、陳木榮

E-mail: 9511099@mail.dyu.edu.tw

摘要

本研究主要探討工作價值觀對員工福利與組織承諾關係之干擾效應，係以製造業某台商企業兩岸員工為研究對象，並利用問卷調查方式收集資料，再透過統計分析方法之敘述性統計、信效度分析、驗證性因素分析、t檢定、皮爾森相關分析以及層級迴歸分析等方法，驗證與探討兩岸員工福利、組織承諾與工作價值觀間之關係。本研究主要結論如下：(1) 兩岸員工在員工福利的滿意程度上有顯著差異。(2) 兩岸員工在組織承諾的同意程度上有顯著差異。(3) 兩岸員工在工作價值觀的重視程度上有顯著差異。(4) 兩岸員工福利對組織承諾均有正向顯著之影響。(5) 在干擾效應分析結果發現，在台灣方面：外在工作價值觀與娛樂性福利對持續性承諾具干擾效應；外在工作價值觀與經濟性福利對規範性承諾具干擾效應。在大陸方面：內在工作價值觀與娛樂性福利對持續性承諾具干擾效應；外在工作價值觀與工時性福利對規範性承諾具干擾效應。因此，兩岸員工工作價值觀對員工福利與組織承諾間之關係皆具部份干擾效應。本研究根據研究結果提出下列建議：在台灣地區，企業應加強設施性福利措施；在大陸地區，建議企業應加強實施經濟性福利。並建議企業在兩岸地區皆可考慮實施彈性福利制度，以大幅提高員工福利滿意度，有效提升員工之組織承諾。此外，在兩岸管理實務方面，建議企業應針對不同之工作價值觀的族群，盡量配合其所重視的工作條件。並建議企業應多留心於高內在工作價值觀的員工，因為此族群的員工組織承諾較高，這對企業的永續經營與發展有正面之助益。

關鍵詞：員工福利；組織承諾；工作價值觀

目錄

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|-----|-----|-----|------|----|------|----|----|------|----|----|-----|-----|-----|------|--------|-----|---------|-----|------|---|-------------|---|-------------|---|------------|---|------------|---|----------|----------|---|--------------|---|---------------|----|----------|----|--------------|----|---------------|----|-----------------|----|-----------------|----|-----------|----|---------------|----|----------------|----|------------------------|----|--------------------|----|--------------------------|----|----------|----------|----|----------|----|----------------|----|---------------|----|---------------|----|------------|----|-------------|----------------|----|--------------|----|----------------|----|---------------------|----|-------------|----|------------|----|------------|----|---------------|----|------------------|----|---------------|----|-----------------|----|-----------|--------|----|-------------|-----|----------|-----|-------------|-----|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------------|---|---------------------------|----|-----------------------------------|----|-----------|----|--------------------|----|--------------------|----|---------------------|----|-----|-------------|---|-------------|----|----------------|----|--------------|----|-------------|----|-------------|----|--------------|----|----------------|----|---------------|----|----------------------|----|------------------------|----|-------------------------|----|---------------|----|------------------|----|---------------------|----|---------------------|----|-----------------------|----|--------------------|----|--------------------|----|---------------------|----|--------------------------------|----|-------------------------------------|----|-------------------------------------|----|-------------------------------|----|-------------------------------|----|-------------------------------|----|-------------------------------|----|-------------------------------|----|-------------------------------|----|---------------|-----|
| 封面內頁 | 簽名頁 | 授權書 | iii | 中文摘要 | iv | 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 | 研究背景與動機 | 1.2 | 研究目的 | 4 | 1.3 研究範圍與對象 | 4 | 1.4 研究內容與流程 | 5 | 1.4.1 研究內容 | 5 | 1.4.2 研究流程 | 6 | 第二章 文獻探討 | 2.1 員工福利 | 7 | 2.1.1 員工福利定義 | 7 | 2.1.2 員工福利之分類 | 10 | 2.2 組織承諾 | 14 | 2.2.1 組織承諾定義 | 14 | 2.2.2 組織承諾之分類 | 16 | 2.2.3 組織承諾之理論模式 | 19 | 2.2.4 組織承諾之發展階段 | 21 | 2.3 工作價值觀 | 22 | 2.3.1 工作價值觀定義 | 22 | 2.3.2 工作價值觀之分類 | 24 | 2.4 員工福利、組織承諾與工作價值觀之關係 | 28 | 2.4.1 員工福利與組織承諾之關係 | 28 | 2.4.2 工作價值觀對員工福利與組織承諾之關係 | 30 | 第三章 研究方法 | 3.1 研究架構 | 34 | 3.2 研究假設 | 35 | 3.3 研究變數之操作性定義 | 36 | 3.4 問卷設計與衡量工具 | 38 | 3.5 抽樣方法與問卷發放 | 43 | 3.6 資料分析方法 | 44 | 第四章 研究結果與分析 | 4.1 回收樣本基本資料分析 | 46 | 4.1.1 問卷回收概況 | 46 | 4.1.2 個人背景資料分析 | 47 | 4.1.3 兩岸研究變項之順序比較分析 | 50 | 4.2 信度與效度分析 | 58 | 4.2.1 信度分析 | 58 | 4.2.2 效度分析 | 60 | 4.2.3 驗證性因素分析 | 66 | 4.3 兩岸研究變項之差異性分析 | 72 | 4.4 研究變項之相關分析 | 74 | 4.5 研究變項之層級迴歸分析 | 78 | 第五章 結論與建議 | 5.1 結論 | 96 | 5.2 對實務界之建議 | 102 | 5.3 研究限制 | 105 | 5.4 後續研究之建議 | 105 | 參考文獻 | 107 | 附錄一 | 120 | 附錄二 | 124 | 圖目錄 | 圖1.1 研究流程圖 | 6 | 圖2.1 Mowday et al.之組織承諾模式 | 20 | 圖2.2 Mathieu and Zajac之組織承諾前因後果變項 | 21 | 圖3.1 研究架構 | 34 | 圖4.1 員工福利之線性結構關係模式 | 69 | 圖4.2 組織承諾之線性結構關係模式 | 70 | 圖4.3 工作價值觀之線性結構關係模式 | 72 | 表目錄 | 表2.1 員工福利定義 | 8 | 表2.2 組織承諾定義 | 15 | 表2.3 組織承諾發展三階段 | 22 | 表2.4 工作價值觀定義 | 23 | 表3.1 員工福利量表 | 39 | 表3.2 組織承諾量表 | 40 | 表3.3 工作價值觀量表 | 41 | 表4.1 樣本回收狀況一覽表 | 47 | 表4.2 樣本特性分布狀況 | 49 | 表4.3 兩岸員工福利滿意程度順序比較表 | 51 | 表4.4 兩岸員工組織承諾同意程度順序比較表 | 55 | 表4.5 兩岸員工工作價值觀重視程度順序比較表 | 57 | 表4.6 各構面之信度分析 | 59 | 表4.7 KMO統計量的判斷原理 | 62 | 表4.8 員工福利構面之探索性因素分析 | 63 | 表4.9 組織承諾構面之探索性因素分析 | 64 | 表4.10 工作價值觀構面之探索性因素分析 | 65 | 表4.11 員工福利之驗證性因素分析 | 68 | 表4.12 組織承諾之驗證性因素分析 | 70 | 表4.13 工作價值觀之驗證性因素分析 | 71 | 表4.14 兩岸員工福利、組織承諾與工作價值觀各構面之t檢定 | 73 | 表4.15 台灣員工福利、組織承諾與工作價值觀之Pearson相關分析 | 76 | 表4.16 大陸員工福利、組織承諾與工作價值觀之Pearson相關分析 | 77 | 表4.17 台灣員工福利與工作價值觀對情感性承諾之迴歸分析 | 82 | 表4.18 台灣員工福利與工作價值觀對持續性承諾之迴歸分析 | 84 | 表4.19 台灣員工福利與工作價值觀對規範性承諾之迴歸分析 | 87 | 表4.20 大陸員工福利與工作價值觀對情感性承諾之迴歸分析 | 90 | 表4.21 大陸員工福利與工作價值觀對持續性承諾之迴歸分析 | 92 | 表4.22 大陸員工福利與工作價值觀對規範性承諾之迴歸分析 | 95 | 表5.1 研究假設驗證彙總 | 101 |
|------|-----|-----|-----|------|----|------|----|----|------|----|----|-----|-----|-----|------|--------|-----|---------|-----|------|---|-------------|---|-------------|---|------------|---|------------|---|----------|----------|---|--------------|---|---------------|----|----------|----|--------------|----|---------------|----|-----------------|----|-----------------|----|-----------|----|---------------|----|----------------|----|------------------------|----|--------------------|----|--------------------------|----|----------|----------|----|----------|----|----------------|----|---------------|----|---------------|----|------------|----|-------------|----------------|----|--------------|----|----------------|----|---------------------|----|-------------|----|------------|----|------------|----|---------------|----|------------------|----|---------------|----|-----------------|----|-----------|--------|----|-------------|-----|----------|-----|-------------|-----|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------------|---|---------------------------|----|-----------------------------------|----|-----------|----|--------------------|----|--------------------|----|---------------------|----|-----|-------------|---|-------------|----|----------------|----|--------------|----|-------------|----|-------------|----|--------------|----|----------------|----|---------------|----|----------------------|----|------------------------|----|-------------------------|----|---------------|----|------------------|----|---------------------|----|---------------------|----|-----------------------|----|--------------------|----|--------------------|----|---------------------|----|--------------------------------|----|-------------------------------------|----|-------------------------------------|----|-------------------------------|----|-------------------------------|----|-------------------------------|----|-------------------------------|----|-------------------------------|----|-------------------------------|----|---------------|-----|

參考文獻

一、中文部份 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。王叢桂(1992)，社會轉型中各世代的工作價值變遷，行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告。王麗容(1996)，台灣地區勞工福利需求評估與政策規劃，勞工行政

, 100, 49-56. 朴英培、黃俊英、郭崑謨(1990), 工作價值觀、領導型態、工作滿足與組織承諾關係之研究-以韓國電子業為例, 管理評論, 53-87. 李華璋(1994), 工作價值觀在生計諮商上的應用, 輔導季刊, 2, 30, 33-40. 呂勝瑛(1998), 兩岸員工價值觀、工作倫理及組織向心力的比較, 兩岸三地人力資源管理比較與整合學術研討會論文集, 高雄:復文圖書出版社. 宋玲蘭、林溥鈞譯(2001), 當代管理學, 台北:美商麥格羅希爾. 沙克強(1998), 員工福利的規劃與實務, 台北:瑞霖企管顧問有限公司. 邱瑤琪(2001), 員工福利滿意度之研究-前因後果, 中原大學企業管理研究所碩士論文. 林建煌譯(2000), 現代管理學, 台北:華泰文化事業股份有限公司. 邱皓政(2002), 量化研究與統計分析:SPSS中文視窗版資料分析範例解析, 台中:五南圖書出版. 吳美連、林俊毅(1999), 人力資源管理, 台北:智勝文化. 吳秉恩(1999), 分享式人力資源管理理念、程序與實務, 台北:翰蘆圖書出版有限公司. 吳復新、劉見祥、蔡紹南合譯(1998), 勞工福利與保險, 台北:國立空中大學. 吳靄書(1976), 企業人事管理-附個案研究, 台北:大中國圖書股份有限公司. 吳鐵雄、李坤崇、劉佑星、歐慧敏(1996), 大專畢業在職人員在工作價值觀量表之信效度、常模與價值觀組型, 測驗年刊, 43, 173-188. 洪懿研、許癸瑩(1999), 如何進行企業員工福利調查, 天下雜誌, 221, 156-165. 施教裕(1992), 現代勞工福利制度之探討, 勞資關係月刊, 11(1). 徐育珠、黃仁德(1993), 台灣地區跨國公司企業福利制度之研究, 台北:行政院勞工委員會. 郭崑謨、吳智、梁士安、王永正、詹毓玲、徐純慧、池進通編著(1991), 人事管理, 台北:空中大學. 郭穎昌(1997), 企業員工福利制度之經濟分析, 勞工研究季刊, 128, 86-97. 梁凱旋(2000), 工作價值觀與組織承諾關係之研究, 成功大學工業管理學系碩士論文. 陳人豪(2001), 兩岸員工工作價值觀與工作特性對工作態度之影響, 中央大學人力資源管理研究所碩士論文. 黃同圳(1993), 青年勞工工作價值觀與組織向心力之研究, 台北:行政院青年輔導委員會. 黃同圳(1995), 大陸台商人力資源管理, 台北:風和出版有限公司. 黃同圳(2000), 人力資源管理的12堂課之二人力資源管理策略-企業競爭優勢之新器, 台北:天下文化. 黃英忠(1994), 現代人力資源管理, 台北:華泰書局出版. 黃英忠(1998), 人力資源管理, 台北:三民書局. 黃國隆(1994), 海峽兩岸企業員工工作價值觀之差異, 海峽兩岸企業員工工作價值觀之差異研討會論文集. 黃雅真(1995), 研究發展人員之人格特質、工作價值觀與報酬類型關係之研究, 東海大學企業管理研究所碩士論文. 許永忠(2002), 組織特性、員工福利、員工態度之關聯性研究-以北部地區服務業員工為實證對象, 中原大學企業管理研究所碩士論文. 許道然(1995), 論員工福利制度的規劃, 空大行政學報, 3, 285-298. 趙必孝(1997), 跨文化人力資源管理, 兩岸三地人力資源管理的比較與整理. 鄧依純(1992), 員工對於企業實施之福利制度滿意程度與士氣組織承諾之關係-以台北市金融業保險業員工為研究對象, 淡江大學管理科學研究所碩士論文. 蔡宏昭(1992), 勞工福利政策, 台北:桂冠圖書公司. 鄭韻玫(2001), 中年生涯轉換者工作價值觀轉化學習之研究, 台灣師範大學社會教育研究所碩士論文. 賴順敏(2004), 員工福利措施需求與組織承諾、組織公民行為相關性之研究-以C公司為例, 義守大學工業工程與管理學系碩士論文. 盧榮俊(2003), 公務機關員工之薪資制度、福利制度及升遷制度之知覺與其工作態度關聯性之研究-中山科學研究院為例, 中原大學企業管理研究所碩士論文. 戴久永(1998), 善待員工、他會加倍回報, 管理雜誌, 64-66.

二、英文部分 Alderfer, C. P. (1972). Existence, relatedness, and growth: Human needs in organizational settings. New York: Free Press. Althaus, S. & Whetten, D. (1989). Organizational identity. Research in organizational behavior, 7, 263-295. Angle, H. L. & Perry, J. L. (1981). An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness. Administrative Science Quarterly, 26, 1, 1-14. Aiken, L. S. & West, S. G. (1991). Multiple Regression: Testing and Interpreting Interactions. London: Sage. Baber, A. E., Dunham, R. B., & Formisano, R. A. (1992). The Impact of Flexible Benefits on Employee Satisfaction: A Field Study. Personnel Psychology, 1, 55-74. Beam, B. T. & McFadden, J. J. (1988). Employee benefits. Chicago: Dearborn. Berkowitz, L., Freser, C., Treasure, F., & Cochran, S. (1987). Pay equity, job gratifications, and comparison in pay satisfaction. Journal of Applied Psychology, 72, 551-554. Brief, A. P., Butcher, A. H., & Roberson, L. (1995). Cookies, disposition, and job attitudes: The effects of positive mood inducing events and negative affectivity on job satisfaction in a field experiment. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 62, 55-62. Buchko, A. (1992). Employee Ownership, Attitudes and Turnover: An Empirical Assessment. Human Relations, 45, 711-734. Burzawa, S. (1995). On Flexible Benefits. Employee Benefit Plan Review, 18-19. Burgers, L. R. (1989). Compensation administration. A Bell and Howell Information Company, 320. Byars, L. L. & Rue, L. W. (1991). Human Resource Management. Richard D. Irwin, Inc. Caputo, R. K. (2000). The availability of traditional and family-friendly employee benefits among a cohort of young woman. Families in Society, 81, 4, 422-436. Cho, K. H. & Lee, S. H. (2001). Another Look at Public-private Distinction and Organizational Commitment: A Cultural Explanation. International Journal of Organizational Analysis, 9, 1, 84-102. Cronbach, L. J. (1951). Coefficient Alpha and the Internal Structure of Tests. Psychometrika, 16. Cronbach, L. J. (1987). Statistical Test for Moderator Variables: Flaws in Analyses Recently Proposed. Psychological Bulletin, 102, 3, 414-417. De Cenzo, D. A. & Holvick, S. J. (1990). Employee Benefit. Prentice Hall, Inc. De Cenzo, D. A. & Robbins, S. P. (1999). Human Resource Management: concepts and applications. John Wiley & Sons, Inc. Dessler, G. (1996). Human Resource Management (7th ed). N.J.: Prentice-Hall. Elizur, D. (1984). Facets of work values: A structural analysis of work Outcomes. Journal of Applied Psychology, 69, 3, 379-389. Etzioni, A. (1961). Modern Organizations, Englewood Cliffs. N.J.: Prentice Hall. Federico, R. F. & Goldsmith, H. B. (1998). Linking Work/Life Benefits to Performance. Compensation and Benefits Review, 30, 4, 66-70. Gaski, J. F. & Nevin, J. R. (1985). The Differential Effects of Exercised and Unexercised Power Sources in a Marketing Channel. Journal of Marketing Research, 22, 2, 130-142. Gomez-mejia, L. R. (1981). Development and empirical testing of a need deprivation and social processing of information model of work values. Unpublished doctoral dissertation, University of Minnesota. Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. Journal of Applied Psychology, 60, 2, 159-170. Hair, J. T., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1995). Multivariate Data Analysis with Readings (4th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall. Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998). Multivariate data analysis. Prentice-Hall. Harvey, D. & Bowin, R. B. (1996). Human Resource Management: an Experiential Approach. Prentice Hall, Inc. Herbiniak, L. G. & Alluto, J. A. (1972). Personal and Role-Related Factors in the Development of Organizational Commitment. Administrative Science Quarterly, Ithaca: DEC, 17, 4, 555-572. Hofstede, G. & Bond, M. (1988). The Confucius Connection: From Cultural Roots to Economic Growth. Organizational

Dynamics, 16(4), 4-21. Hu, L. & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structural Equation Modeling, 6, 1, 1-55.

Kalleberg, A. L. (1977). Work values and Job rewards: A theory of Job satisfaction. *American sociological Review*, 42, 124-143. Kaiser, H. (1974). An index of factor simplicity. *Psychometrika*, 39, 31-36. Kanter, R. M. (1968). Commitment and Social Organization: A study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities. *American Sociological Review*, 33, 499-517. Kennedy, M. M. (1998). The Extra Xers Want. *Across the Board*, 35, 6, 51-52. Kinnane, D. & Gaubinger, M. (1963). *The Kurds and Kurdistan*. N.Y.: Oxford University Press. Kleinbaum, D. G., Kupper, L. L., & Muller, K. E. (1988). *Applied regression analysis and other multivariable methods*. PWSKENT Publ. Co, Boston, 718. Kushman, J. W. (1992). The organizational dynamics of teacher workplace commitment: A study of urban elementary and middle schools. *Educational Administration Quarterly*, 28, 1, 5-42. Laabs, J. (2000). Demand Performance for Benefits. *Workforce*, 79, 1, 42-46. Lamsa, A. M. & Savolainen, T. (2000). The nature of managerial commitment to strategic change. *Leadership & Organization Development Journal*, 21, 6. Lengnick-Hall, M. L. & Bereman, N. A. (1994). A Conceptual Framework for the Study of Employee Benefits. *Human Resource Management Review*, 4, 107-108. Lincoln, J. R. & Kalleberg, A. L. (1990). *Culture, Control, and Commitment: A Study of Work Organization and Attitudes in The United States and Japan*. New York: Cambridge University Press. Macnab, D. & Fitzsimmons, G. W. (1987). A multitrait-multimethod study of work-related needs, Value, and Preferences. *Journal of Vocational Behavior*, 30, 1-15. Mathieu, J. & Zajac, D. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 2, 171-194. Mayer, R. C. & Schoonam, F. D. (1998). Differentiating Antecedents of Organizational Commitment: A test of March and Simons Model. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 15-28. Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 1, 61-89. Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551. Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications. Milkovich, G. T. & Newman J. M. (1993). *Compensation* (4th ed.). Boston: Irwin, 406-417. Miller, M. F. (1974). Relationship of vocational maturity to work values. *Journal of Vocational Behavior*, 5, 367-371. Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 86, 3, 493-522. Mottaz, C. J. (1988). Determinants of Organizational Commitment. *Human Relations*, 41, 467-483. Morris, J. H. & Sherman, J. D. (1981). Generalizability of an organizational commitment model. *Academy of Management Journal*, Sep, 24(3), 512. Morrow, P. C. (1983). Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment. *Academy of Management Review* (pre-1986), Briarcliff Manor: Jul, 8, 3, 486-500. Mowday, R. T., Poter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-Organization Linkage-The Psychology of Commitment Absenteeism and Turnover*. New York: Academic Press, 20-56. Nord, W. R., Brief, A. P., Atich, J. M., & Doherty, E. M. (1988). Work values and the conduct of organizational behavior. In G.R.Ferris and K.M. Rowland (Eds.), *Research in Personnel and Human Resources Management*, 10, 1-42. Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organization commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609. Porter, L. W. & Smith, F. J. (1976). Organization Commitment and Behavior and Human Performance. 15, 87-98. Price, J. L. (1997). Handbook of organizational measurement. *International Journal of Manpower*, 18, 4-6, 305-558. Pryor, T. (1979). In search of a concept: Work values. *The Vocational Guidance Quarterly*, 27, 250-258. Putti, J. M., Aryee, S., & Liang, T. K. (1989). Work values and organizational commitment: a study in the asian context. *Human Relations*, 42, 275-288. Ravlian, E. C. & Meglino, B. M. (1989). The Transitivity of Work Values: Hierarchical performance ordering of socially desirable stimuli. *Organizational Behavior and Human Decision Process*, 44, 494-508. Reese, S. (1999). The New Wave of Gen X Workers. *Business and Health*, 17, 6, 19-23. Reichers, A. E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of Management Review*, 10, 465-476. Robbins, S. P. (2001). *Organizational Behavior* (9th ed). Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall. Rokeach, M. (1973). *The nature of Human Values*. New York: The Free Press. Rosenbloom, J. & Hallman, G. V. (1991). *Employee Benefit Planning*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall. Sagie, A., Elizur, D., & Koslowsky, M. (1996). Work Values: a theoretical overview and a model of their effects. *Journal of Organizational Behavior*, 17, 503-514. Salancik, G. R. (1977). *New Directions in Organizational Behavior*. Chicago: St. Clair Press. Seashore, S. E. & Taber, T. D. (1975). Job Satisfaction and Their Correlates. *American Behavior & Scientists*, 18, 346-358. Singer, M. G. (1990). *Human Resource Management* (1st ed.). U.S.A.: PWS-KENT Company. Staw, B. M. & Salancik, G. R. (1977). *New Directions In Organizational Behavior*. Chicago: St. Clair Press. Staw, B. M. (1981). The Escalation of Commitment to a Course of Action. *American Management Review*, 6, 577-587. Steers, R. M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56. Stevens, J. M., Beyer, J. M., & Trice, H. M. (1978). Assessing personal, role, and organizational predictors of anagerial commitment. *Academy of Management, Journal*, 2. Strutton, D. & Knouse, S. B. (1997). Resolving conflict through managing relationships in health care institutions. *The Health Care Manager*, 16, 1, 15-29. Super, D. E. (1970). *Manual of Work Values Inventory*. Chicago: River-side. Taylor, S. A. (1997). Assessing Regression-Based Importance Weights for Quality Perceptions and Satisfaction Judgements in the Presence of Higher Order and/or Interaction Effects. *Journal of Retailing*, 73, 1, 135-159. Wiener, Y. (1982). Commitment in Organizations: A Normative View. *Academy of Management Review* (pre-1986), 7(3), 418-428. Wollack, S., Goodate, J. G., Witjing, J. P., & Smith, P. C. (1971). Development of the survey of work values. *Journal of Applied Psychology*, 55, 4, 331-338. Wolkinson, B. (1999). *Managing Human Resources in the 21st Century: From Core Concepts to Strategic Choice*. South Western College Publishing. Yi, Y. (1989). On the Evaluation of Main Effects in Multiplicative Regression Models. *Journal of the Market Research Society*, 31, 1, 133-138. Zvi, M. & Simcha, R. (1978). Measures of Job Facets Satisfaction as Predictors of the Tendency To Leave or the Tendency To Stay with an Organization. *Human Relations*, 12, 1019. 三、網站 經濟部投資業務處 , <http://www.dois.moea.gov.tw/>