

# The Relationship between Organizational Movement and Organizational Commitment – A Case Study Employees of National ...

吳瑞麟、蘇奉信

E-mail: 9608317@mail.dyu.edu.tw

## ABSTRACT

The land in urban city is in shortage due to the rapid growth in Taiwanese city. Therefore, it is a necessary trend for the army to release land in cooperation with local constructions. This study focuses on Organizational Movement affecting Organizational Commitment for employees of different types, as reference for policy making. This study aims at certain military enterprise unit including military officers of many ranks and other employees. Four hundred questionnaires concerning the study were released, and three hundred and thirty eight valid copies were retrieved. The percentage of retrieval is 84.5%. There are several different statistics methods would be used including Descriptive Statistics, Reliability Examination, Correlation Analysis, t-Test Analysis and Moderated Regression Analysis. The findings are listed below : 1. The perceptions of Organizational Commitment, Organizational Movement and Job Involvement for employees are of medium level. 2. The Organizational Movement has positive effect on Organizational Commitment : a. The adaptation, communication and advantages of employees have positive effect on Organizational Commitment. b. The efficiency of movement does not affect Organizational Commitment. 3. Organizational Movement and Organizational Commitment have significant differences for employees of different types : a. Employees of different types have significant differences in the perceptions of Organizational Movement and non-military employees perceive better than military officers in Organizational Movement. b. Employees of different types have significant differences in the perceptions of Organizational Commitment and non-military employees commit better to the organization than military officers do.

Keywords : organizational commitment, organizational movement, job involvement

## Table of Contents

內容目錄 中文摘要	iii	英文摘要	iii
iv 誌謝辭		vi 內容目錄	
vii 表目錄		ix 圖目錄	
xii 第一章 緒論	1	第一節 研究背景與動機	1
1 第二節 研究目的	3	第二章 文獻回顧	5
5 第一節 組織承諾	5	第二節 組織遷移	16
16 第三章 研究方法		23 第一節 研究架構	23
23 第二節 研究對象與抽樣方式		24 第三節 研究假設	24
24 第四節 研究構面操作性定義		25 第五節 問卷設計	28
28 第六節 資料分析方法		32 第四章 研究結果與分析	35
35 第一節 樣本結構分析		35 第二節 量表信度檢定分析	37
37 第三節 變數間相關係數分析		37 第四節 獨立樣本 t 檢定分析	39
39 第五節 組織遷移與組織承諾影響關係驗證結果		41 第六節 資料分析結果	42
42 第五章 結論與建議		45 第一節 結論	45
45 第二節 對後續研究之建議		46 第三節 對相關決策或管理單位建議	
46 第四節 研究限制		48 參考文獻	
48 附錄 研究問卷		58	

## REFERENCES

一、中文部分 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出版之博士論文。丁致成(2001)，政府直接興建國民住宅補貼政策之社會成本效益分析，國立台灣大學建築與城鄉研究所出版之碩士論文。中國時報(2006, October 26)，社會財經版，中國時報(台北)。毛孟超(2002)，台灣對大陸經貿政策演變之研究 從「戒急用忍」到「積極開放，有效管理」，國立中興大學國際政治研究所出版之碩士論文。牛仁傑(2004)，軍事組織不同屬性成員工作生活品質知覺、組織承諾與組織績效之關聯性探討 - 以

某軍事基地為例，國立東華大學企業管理研究所未出版之碩士論文花蓮。台北市南港區公所(1985)，南港誌，台北:光明出版社。吳岱樺(2002)，員工離職經驗與組織承諾之關係探討，中國文化大學國際企業管理研究所未出版之碩士論文。吳鏘(2002)，變革知覺所生成的壓力反應對組織承諾影響之研究，國立中山大學人力資源管理研究所未出版之碩士論文。何春蓀(1956)，臺灣地質概論，台北:中國出版社。尹衍樑(1988)，組織變革策略對組織承諾之影響研究—以潤泰工業股份有限公司電腦化為例，國立政治大學企業管理研究所未出版之博士論文。杜佩蘭(1998)，組織承諾、角色衝突與工作滿足及其相關因素之研究—以高雄市政府主計處外派人員為例，國立中山大學人力資源管理研究所未出版之碩士論文。呂紀嘉(1982)，中外銀行員工個人特性、工作特性、工作經驗與組織承諾之關係，國立政治大學企業管理研究所未出版之碩士論文。林建忠(2003)，組織承諾與工作滿意之調查研究 - 嘉義縣市警察和消防人員之比較，國立中正大學政治學研究所未出版之碩士論文。林懋傑(2003)，國有土地提供開發利用模式之研究—以頂埔高科技產業園區之開發為例，國立中山大學經營管理研究所未出版之碩士論文高雄。林良楓(1984)，會計師事務所查帳員工作滿足與組織承諾之研究，國立政治大學會計研究所未出版之碩士論文。洪維宏(2004)，個人與組織適配度對於員工工作滿意度、組織承諾及離職傾向之影響 - 以非營利組織為例，國立中央大學企業管理研究所未出版之碩士論文。許丕忠(2005)，組織變革下員工認知、組織承諾與工作滿足之研究 - 以台北縣人事人員集中辦公為例，大葉大學事業經營研究所未出版之碩士論文。許士軍(1999)，工作滿意、個人特徵與組織氣候 - 文獻探討與實證研究，政治大學學報，35，13-56。祝康偉(2006)，派遣員工與正職員工在組織承諾、工作投入差異之分析—以福利措施條件為干擾變項，國立中央大學人力資源管理研究所未出版之碩士論文。孫進發(2004)，員工對組織變革認知、轉業訓練、組織承諾與工作滿足關係之研究:以台糖公司為例，國立政治大學會計研究所未出版之碩士論文。陳照明(1984)，行為科學與管理，台北:大洋出版社。陳嵩淵(2001)，求職行為與組織承諾、離職傾向關係之研究，中國文化大學國際企業管理研究所未出版之碩士論文。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學系碩士班未出版之碩士論文。陸海空軍軍官士官任用條例(1992)。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學研究所未出版之碩士論文。張藹如(1999)，公營銀行員工個人特徵、組織承諾及其對銀行合併態度之比較研究 - 以台北地區台灣銀行、土地銀行、中央信託局為例，東吳大學企業管理研究所未出版之碩士論文。張春興(1991)，現代心理學，台北:華泰書局。蔡崑源(2000)，華進集團員工滿意度、工作投入、組織承諾與離職意願之研究，國立中山大學人力資源管理研究所未出版之碩士論文。薛偉鴻(2000)，事業目標、生涯導向、組織文化與工作特性關係之探討，國立成功大學企業管理研究所未出版之碩士論文。蔡盛明(2003)，公營事業工作價值觀、工作特性、員工屬性與組織承諾之關聯性研究 以中國石油公司為實證對象，中原大學企業管理研究所未出版之碩士論文。蔡瑤卿(2002)，中華電信員工對民營化組織變革認知與態度相關性之研究 - 以中區電信分公司為例，東海大學公共事務研究所未出版之碩士論文。蔡碩川(2001)，農會信用部組織變革認知、組織承諾與變革態度之研究，義守大學管理科學研究所未出版之碩士論文。蔡英賢(1996)，大台北地區加油站員工工作滿足與組織融入之探討，國立交通大學管理科學研究所未出版之碩士論文。劉信寬(2004)，組織承諾、國際化知覺、個人特徵對組織變革態度之研究，大葉大學國際企業管理研究所未出版之碩士論文。鄭得臣(1985)，領導型態、角色壓力、核心生活興趣與組織承諾的關係，國立政治大學心理學研究所未出版之碩士論文。陸鵬程(1981)，大台北地區加油站員工工作滿足與組織融入之探討，國立政治大學國際企業管理研究所未出版之碩士論文。黃開義(1982)，個人特質、工作特性、領導型態與工作滿足、組織承諾對離職意願之影響，中原大學機械工程研究所未出版之碩士論文。楊啟良(1985)，個人特質、組織氣候、與組織承諾之研究，國立政治大學國際企業管理研究所未出版之碩士論文。謝文里(2004)，組織變革態度對組織承諾與工作滿意度間關係之干擾效應 - 以華人地區非營利事業組織員工為例，大葉大學事業經營研究所未出版之碩士論文。謝安田(1991)，管理的力量:謝安田談管理實務，台北:桂冠圖書股份有限公司。謝安田(1992)，企業管理，台北:五南圖書公司。魏澤?(2003)，組織承諾、組織價值對員工工作滿足影響之研究—以軍事氣象部隊為例，大葉大學國際企業管理研究所未出版之碩士論文。鐘志明(2000)，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企業為例，長榮管理學院經營管理研究所未出版之碩士論文台南。蘇信旭(2002)，工作價值觀、組織承諾與工作滿足相關之研究 以台南縣鄉鎮市公所基層公務人員為例，國立中正大學企業管理研究所未出版之碩士論文。二、英文部分 Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1991). The Measurement and Antecedents of Affective Continuance, and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18. Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 32-42. Cronbach, Lee, J. (1951). Coefficient Alpha and The Internal Structure of Test. *Psychometrika*, 16(3), September, 297-334. Farrel & Terriff (2002). Sources of Military Change. New York: Lynne Rienner. Fry, L. W., & Slocum, J. W., Jr. (1984). Technology, structure, and workgroup effectiveness: A test of a contingency model. *Academy of Management Journal*, 27, 221-246. Gilley, K. M. & Rasheed, A. A. (2000). Making More by Doing Less: An Analysis of Outsourcing and Its Effects on Firm Performance. *Journal of Management*, 26, 763-790. Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1975). Development of The Job Diagnostic Survey, *Journal of Applied Psychology*, 60, 161. Hoppock, R. (1935). Job Satisfaction. New York: Happer & Row. Hulin, C. L., & Smith, P. C. (1935). A Liner Model of Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 49, 209-216. James, L. R., & Brett, J. M. (1984). Mediators, moderators, and tests for mediation. *Journal of Applied Psychology*, 69, 307-321. Kanter, stein & Todd, D. J. (1992). *The Challenge of Organizational Change: How Company Experience it and Leaders Guide it*. New York: Free Press. Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67(3), 341-349. Meyer, J. P., Jallen, N., & Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizational and Occupational Extension and Test of a Three- Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-51. Mowday, Richard T, Porter, Lyman W. and Street, Richard M. (1982), *Employee-Organization Linkage*, Academic Press, New York, 30. Morrow, P. C. (1983). Concept Redundancy in Organizational Research: The Case of Work Commitment. *Academy of Management Review*, 8(3), 486-500. Nerkar, A. A., McGrath, R. G., & MacMillan, I. C. (1996). Three facets of satisfaction and their influence on the performance of innovation teams. *Journal of Business Venturing*, 11, 167-188. Randall, Donna, M. (1987). Commitment and the Organization: The Organization Man Revisited. *Academy of Management Review*, 12(3), 462. Seashore, S. E., & Taber, T. D. (1975). Job

Satisfaction and Their Correlates. *American Behavior & Scientists*, 18, 346-358. Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). *The Measurement of Satisfaction in Work & Retirement*. Chicago: Rand McNally. Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcome of organizational commitment. *Administrative Science quarterly*, 22, 46-56. Szilagyi, A. D. & Wallace, M. J. (1983). *Organizational Behavior and Performance*(3rd ed.). U.S.A.: Scott, Forman and Company.