

A Study on Mainland China Employees' Work Values, Lifestyle and the Preference of Welfare.

林毅昆、羅雁紅

E-mail: 9608352@mail.dyu.edu.tw

ABSTRACT

This Study aimed to discuss the relationship between the employees' work value, lifestyle and the preference of welfare in Mainland China by the research of theory and reference and treatment of attestation. The study can help Taiwanese enterprises fully realize the difference between their work value and the preference of welfare and draw up suitably each item of management system and welfare measures on human resources administration to promote the centripetal force of outstanding personnel. Furthermore, it can advance the enterprises administration performance. The object of this study is the employees of one factory in Mainland China by random sampling questionnaires. There were 1000 questionnaires sent out and 989 taken back. The valid questionnaires remained 796 after eliminating the 193 invalid ones. The retake rate of valid questionnaires was 79.6%. This study has adopted SPSS for Windows as the tool for statistical analysis and proceeded data analysis to the sampling. The major conclusions of this study are as follows: 1. The different employee personal statistics variable is positively related to work value preference of welfare. 2. The different employee lifestyle is positively related to work value. 3. The different employee lifestyle is positively related to the preference of welfare. 4. The employee work value is positively related to the preference of welfare. The conclusions mentioned above will be shared with the proprietors, the related scholars and supported consultation to the related researchers in the future.

Keywords : Work Values ; Lifestyle ; Welfare ; The preference of Welfare

Table of Contents

中文摘要.....	iii	英文摘要.....	iv	誌謝辭.....	v	內容目錄.....	vi
表目錄.....	vi	圖目錄.....	viii	第一章 緒論.....	xi	第二章 文獻探討.....	xii
1 第一節 研究背景與動機.....	1	1 第二節 研究目的.....	2	2 第三節 研究流程.....	3	3 第二節 員工福利.....	10
3 第二節 生活型態.....	16	4 第四節 各變項間之關係.....	19	5 第三章 研究方法.....	22	5 第一節 研究架構.....	22
22 第一節 研究變數的內容與操作性定義.....	23	23 第三節 研究假設.....	24	24 第四節 研究對象.....	24	24 第五節 研究工具.....	26
26 第六節 資料分析方法.....	30	30 第四節 生活型態之集群分析.....	55	33 第一節 樣本結構分析.....	33	33 第二節 問卷樣本與信效度分析.....	41
41 第三節 各變項之因素分析.....	44	44 第四節 生活型態對工作價值觀的分析.....	74	44 第五節 個人屬性對各變項之差異分析.....	57	57 第六節 生活型態對福利偏好的分析.....	76
76 第七節 生活型態對福利偏好的分析.....	78	78 第八節 工作價值觀對福利偏好的分析.....	81	81 第一節 研究結論.....	81	81 第二節 研究發現.....	86
86 第三節 管理意涵與建議.....	87	87 第四節 研究限制及後續研究建議.....	89	89 參考文獻.....	91	91 附錄A 研究問卷(繁體).....	103
103 附錄B 研究?卷(體).....	108						

REFERENCES

一、中文部份 王米玲(2003), 組織的生活型態與離職傾向的關係以國內航空公司為例, 國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。王叢桂(1992), 社會轉型中之工作價值觀變遷研究, 行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告。王麗容(1993), 企(職)業福利的雙元性格和其組織性功能, 社會科學論叢, 41, 63-80。王麗容(1996), 社會保險制度的建立與勞動者福利需求的變遷趨勢, 勞資關係, 15(3), 16-27。古楨彥(2000), 企業福利之探討, 中國勞工, 1009(10), 12-17。田博宇(2004), 台商在大陸人力資源管理風險類型與因應策略之研究, 實踐大學企業管理研究所碩士學位論文。吳明隆(2005), SPSS 統計應用實務, 台北:松崗電腦圖書資料股份有限公司。吳美連, 林俊毅(1999), 人力資源管理, 台北:智勝文化。吳聰賢(1983), 農村青年職業興趣、工作價值與職業選擇之關係研究, 台北:行政院青輔會。吳鐵雄(1996), 工作價值觀量表之編製研究, 行政院青年輔導委員會。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。呂星蕙(2001), 高科技產業新人類福利知覺與績效之關聯性研究 - 以工作價值觀為干擾變項, 靜宜大學企業管理研究所碩士論文。呂勝瑛(1996), 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。周詩琳(2000), 經濟發展與員工福利, 國立中央大

學人力資源管理研究所論文。邱國江(1998),我國企業福利制度、人口組成、員工流動與組織績效之關聯性研究,國防管理學院資訊管理研究所碩士論文。邱淑媛(1993),工作價值觀對員工工作態度及工作表現之影響研究,中原大學企業管理研究所碩士論文。施教裕(1991),薪酬福利對勞資關係之影響員工福利與僱傭關係之探討,勞工行政,44,42-48。洪瑞斌,劉兆明(2003),工作價值研究在台灣之回顧與展望,輔仁大學心理系碩士論文。徐國耀(2000),大陸台商進入策略、人力資源管理策略與經營績效之探討,國立中央大學企業管理研究所。高長(1996),大陸台商勞資關係問題之探討,台北:中華經濟研究院。高長,史惠慈,季聲國,藍科正,林秋萍,陳威如(1995),台商在大陸投資製造業勞資關係之調查研究,台北:中華經濟研究院。高長,陳威如(1998),台商赴大陸投資所有權進入模式決定因素的分析,管理學報,15(3),393-418。張森江(2003),兩岸員工工作價值觀、工作滿意與工作績效關係之研究—以定期貨櫃運送業為例,國立成功大學交通管理學系碩士論文。許士軍(1988),用行銷眼光掃描生活型態,卓越雜誌,41,29-30。許德明(2003),中國大陸台商勞工福利之研究-以C電子廠為例,中原大學企業管理研究所碩士論文。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,國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文。陳永明(1999),台電員工屬性與工作價值觀對民營化組織變革態度之研究,東吳大學企業管理研究所碩士論文。陳明裕(1996),人力資源管理實務,台北:元裕管理股份有限公司。陳明璋(2006),大陸台商經營管理手冊,台北:行政院大陸委員會。曾怡芳(2003),大陸俱樂部關係行銷結合方式與生活型態之探討-以廣州、東莞俱樂部為例,樹德科技大學經營管理研究所碩士論文。湯勝期(1995),不同事業策略間企業文化之探討-台灣家電業之實證研究,中興大學企業管理研究所碩士論文。黃仲良(2005),探討不同生活型態的傳統茶飲消費者在消費行為之比較-以東莞市台商及人民為例,大葉大學事業經營研究所碩士班碩士論文。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),人力資源管理策略-企業競爭優勢之新器,見李誠主編:人力資源管理的十二堂課,台北:天下遠見出版社。黃英忠(1994),現代人力資源管理,台北:華泰書局出版。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。黃國隆(1995),台灣與大陸企業員工工作價值觀之比較,本土心理學研究,4,92-147。葉志祥(2003),台商大陸本土員工工作價值觀與離職傾向關係之研究,國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。趙必孝(1996),我國因應亞太營運中心的人力資源規劃,勞資關係月刊,15(8),463-473。劉根維(2003),生活型態、知覺風險及性別角色對於消費者行為之研究,大葉大學事業經營所碩士論文。劉熙慧(2003),百貨公司卡友來店禮消費者特性與生活型態之研究-以高雄地區居民為例,國立東華大學企業管理研究所碩士論文。蔡佳燕(1996),我國職工福利政策執行之研究-以政策執行理論與企業組織回應策略的角度探討,國立中正大學社會福利研究所碩士論文。蔡明秀(2004),人格特質、工作價值觀、金錢倫理觀與工作生活品質重視度對生涯導向影響之研究以台南縣高中職應屆畢業生為例,南華大學管理科學研究所碩士論文。蔡曉佩(2005),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,大葉大學國際企業管理學系碩士論文。鄭世元(2004),中部溫泉區遊客休閒活動與旅遊消費行為之研究-以渡假生活型態為區隔變項,大葉大學休閒事業管理學系碩士班碩士論文。蕭啟志(2006),生活型態調查導入產品造型設計的適切性初步研究,大葉大學設計研究所碩士班碩士論文。羅哲修(2002),產業技術能力對大陸台商人力資源管理策略與幹部當地化的影響,國立東華大學企業管理學系研究所碩士論文。蘇兆華(2003),兩岸直接生產員工工作價值觀之比較研究—以M高科技公司為例,國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文。二、英文部份 Bryman, A. & Cramer, D. (1997), Quantitative Data Analysis with SPSS for Windows. London: Routledge. Comrey, A. L. (1973), A first course in factor analysis. New York: Academic Press. Denisoff, R. & Peterson, R. (Eds.). (1972), The sounds of social change: Studies in popular culture. Chicago: Rand McNally. Dose, J. J. (1997), Work values: An integrative framework and illustrative application to organizational socialization, Journal of Occupational and Organizational Psychology, 70, 219-240. Elizur, D. (1984), Facets of Work Values: A Structural Analysis of Work Outcomes, Journal of Applied Psychology, 69(3), 379-389. Gay, L. R. (1992), Educational Research Competencies for Analysis and Application. New York: Macmillan. Gorsuch, R. L. (1983), Factor analysis. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum. Hawkins, D. I., Roger D., Kenneth, J. B. & Coney, K. A. (1995), Consumer Behavior: Implication for Marketing Strategy, 6th ed, Irwin, Inc. Henderson, Richard I. (1985), Compensation Management – Rewarding Performance. Reston, Virginia: Reston Publishing Company, Inc. Hofstede, G. (1980), Culture's consequences: International differences in work-related values. Newbury Park, CA: Sage. Kalleberg, A. L. (1977), Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction, American Sociological Review, 42, 124-143. Kelly George A. (1975), The Psychology of Personal Constructs, N.Y.: N.W. Norton & Co., 15. Kinnane, J.F. and Gaubinger, J.R. (1963), Life Values and Work Values. Journal of Counseling Psychology, 10(4), 362-366. Kotler, P. (1994), Marketing Management: Analysis, Planning, Implementation and Control, 8th ed., New Jersey, Prentice-Hall Inc. Kraus, E. (1987), The crystallization of work values in adolescence: A sociocultural approach. Journal of Vocational Behavior, 30, 103-123. Lazer, W. (1963), Life Style Concepts and Marketing. Toward Scientific Marketing, in Stephen Greyserm. Ed. 140-151. Milkovich, G. T. and J. M. Newman. (1993), Compensation. Homewood, IL: Irwin. Milkovich, G. T., Wigdor, A. K., Broderick, R. and Mavor A. (1991), Pay for Performance Evaluating Performance Appraisal and Merit Pay, Washington, D. C.: National Academy Press. Miller, C. H. (1974), Career Development Theory in Perspective. Boston: Houghton-Mifflin. Mulaik, S. A. (1975), The foundations of factor analysis. New York: McGraw-Hill. O'Reilly, Peterson, R. A. and Ross, I. (1972), "How to Name New Brands", Journal of Advertising Research, 12(6), 29-34. Pine, G. L., Innis, G. (1987), Cultural and Individual Work Value, The Career Development Quarterly, 14(2), 279-287. Plummer J. T. (1974), The Concept and Application of Life Style Segmentation, Journal of Marketing, 38, 33-37. Ravlian, E.C., and 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. Robbins, S.P. (1996), Organizational Behavior, Englewood Cliffs, New Jersey Prentice-Hall International Inc. Rokeach, M. (1973), The Nature of Human Value. New York: The Free Press. Rosenbloom, J. and Hallman, G.V. (1991), Employee Benefit Planning. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall. Schwartz, S. H. (1992), Universals in the Content and Structure of Values: Theoretical Advances and Empirical Tests in 20 Countries. In M. Zanna (Ed.), Advances In Experimental Social Psychology, 1-65. Singer, M. G. (1990), Human

Resource Management, 1st ed., PWS-KENT Company, U.S.A. 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. Vaus, D. & I. McAllister, (1991), Gender and work orientation, *Work and Occupations*, 18(1), 72-93. Vodanovich, S. J. & Kramer, T. J. (1989), An Examination of The Work Values of Parents And Their Children. *The Career Development Quarterly*, 37 (4), 365-374. Wells, W. D. (1975), Psychographics: A Critical Review, *Journal of Marketing Research*, 12(2), 196-213. William D. Wells (1985), Attitudes and Behavior : Lessons from the Needham Life Style Study, *Journal of Advertising Research*, 25, 40-44. Wollack, S., Goodale, J. G., Witjing, J. P. and Smith, P.C. (1971), Development of the survey of work values. *Journal of Applied Psychology*, 55, 331-338. 三、網路部份 工業總會服務網, <http://www.cnfi.org.tw>。全球台商服務網, <http://twbusiness.nat.gov.tw/>。經濟部投審會, <http://www.moeaic.gov.tw/>。王瑞琦(2001), 21世紀初期中國大陸人力資源發展的趨勢。 <http://iir.nccu.edu.tw/final-report/2001-word/>, 引自 2006年10月21日。袁明仁(2005), 台商如何避免勞資爭議的發生。 <http://www.chinabiz.org.tw/chang/monthly2002/049-200205/049-09.asp>, 引自 2006年10月21日。賈凱傑(2006), 中國大陸廉價勞力時代即將結束。 <http://blog.sina.com.tw/10843/article.php?pbgid=10843&entryid=9078>, 引自 2006年10月21日。盧鐵吾(2001), 二 0 0 一年台商人才運用與勞動管理。 <http://www.cnfi.org.tw/cnfi/ssnb/148-421-21.htm>, 引自 2006年10月19日。蕭新永(2005), 二 0 0 五年大陸人力資源發展趨勢。 <http://www.cnfi.org.tw/cnfi/ssnb/148-421-21.htm>, 引自 2006年10月19日。