

# 升遷、工作調適與離職傾向關係之研究：以國軍外派回任人員為例

王懷嚴、劉莉玲

E-mail: 9701087@mail.dyu.edu.tw

## 摘要

本研究將從決定成功外派回任的操作因素文獻出發，自回任成功因素反向探討本研究欲擴展之角度，並由回任調適對組織適應與投入之影響等相關文獻導出研究之問題與目的，再確立本研究之研究樣本與範圍。因此，本章研究內容包括了研究動機與背景、研究目的與對象。在第二章提及企業對海外外派人員之影響因素成功與否，升遷的制度、工作調適理論、與責任感對離職干擾，提出了許多具體的文獻做為軍職外派回任與離職傾向的深入探討。第三章根據第二章國內外相關的文獻探討，本研究將探討國軍外派人員之升遷、工作調適、責任感與離職之間的關係。在第四章中針對升遷、工作調適、責任感與離職傾向進行訪查、問卷總數發放300份，並以SPSS12.0版統計套裝軟體所作的資料分析。第五章則是承接了第三章、第四章，以外派人員的升遷、工作調適、責任感干擾變項與離職因素之因果關係，以升遷、工作調適做為自變項，離職因素為依變項，干擾變項為責任感並加入個人因素做為控制變項，分析的數據結果更顯現出本論文所提出的研究方式之可靠度，並做一個簡單的總結。

關鍵詞：外派回任；升遷；工作調適理論；責任感；離職因素

## 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	
X 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	第三節 研究問題	3
4 第四節 研究範圍與對象	5	第二章 文獻探討	5
6 第一節 外派人員之探討	6	第二節 升遷	6
9 第三節 工作調適	14	第四節 責任感	14
19 第五節 離職傾向	20	第六節 升遷與離職傾向	20
21 第七節 工作調適與離職傾向之關係	23	第八節 其他影響離職因素傾向	24
24 第三章 研究方法	28	第一節 研究架構	28
28 第二節 研究假說	30	第三節 變數的操作性定義與衡量	33
33 第四節 資料分析方法	39	第四章 資料分析	41
41 第一節 基本資料分析	41	第二節 因素分析	44
44 第三節 信度分析	49	第四節 相關分析	50
50 第五節 迴歸分析	52	第六節 干擾迴歸分析	54
54 第五章 結論與建議	57	第一節 研究結論	57
57 第二節 管理意涵	61	第三節 研究限制與後續研究建議	61
61 參考文獻	62	附錄A 研究問卷	77

## 參考文獻

一、中文部份 王德馨(1982)，現在人事管理，台北：三民書局。石樸(1991)，企業界員工工作滿足、工作投入與離職意願之研究，國立政治大學社會學研究所未出版之碩士論文。朴英培，黃俊英，郭崑謨(1990)，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，9(1)，53-87。吳忠吉(1988)，高雄加工出口區離職率之再研究：民61至67年的實証分析，經濟論文叢刊，第11輯，台大經研所。吳岱樺(2002)，員工離職經驗與組織承諾之關係探討，私立中國文化大學國際企業管研究所未出版碩士論文。余安邦(1980)，企業組織中員工離職行為之研究，國立台灣大學心理研究所未出版碩士論文。李振嘉(2002)，台灣國際企業外派人力資源管理效能衡量模式之建構與實證研究，私立長榮管理學院經營管理研究所未出版碩士論文。李樹軍(2002)，影響我國軍訓教官工作滿足及離職傾向，私立樹德科技大學經營管理研究所未出版碩士論文。李榮霽(2001)，兩岸台商企業員工離職因素比較研究，私立大葉大學國際企業管理研究所未出版碩士論文。宋清華(1992)，女性員工離職意願之研究 - 以高雄市金融業為例，國立中山大學企業管理研究所未

出版碩士論文。邵小娟(2000), 旅館業、旅行業及航空業員工社會化與離職傾向關係之比較研究, 私立中國文化大學觀光事業研究所未出版碩士論文。邱惠貞(2001), 工作生活品質與離職傾向關係之研究, 私立中國文化大學國企管理研究所未出版碩士論文。邱奕宏(1992), 企業內員工薪資滿足感與離職意願之相關性研究—以新竹科學園區資訊相關企業為例, 私立中國文化大學勞工研究所未出版碩士論文。林千惠(2000), 啟智學校教師離職傾向及可能離職員因之調查研究, 特殊教育學報, 14(3), 125-153。洪財隆(1992), 台灣地區勞工流動之研究, 企銀季刊, 15(4), 1-22。柯惠玲(1989), 工作滿足、工作績效與離職傾向之關係研究, 私立中國文化大學企業管理研究所未出版碩士論文。馬樹榮(2000), 組織公平與組織承諾關係之研究—檢驗新資制度知覺的調節效果, 國立中山大學人力資源管理研究所未出版碩士論文。陳金貴(1996), 員工升遷制度在人力資源管理中的考量, 公務人員月刊, 46-49。陳海鳴(1995), 生涯發展離職傾向及其相關之研究—以製造業及服務業為研究對象, 淡江學報, 34(6), 213-238。陳嘉尚(1985), 人格特質、成長需求、角色壓力、工作滿足、離職意願之關係研究, 私立中原大學機械研究所未出版碩士論文。陳玉玲(1990), 台灣地區服務業主對女性工作人員升遷態度之探討, 國立中興大學企業管理研究所未出版碩士論文。陳玉樹(2000), 知識經濟時代的企業人才培育, 台北:師大書苑。湯玲郎(1991), 企業員工離職原因與對策的探討, 台北:就業與訓練, 58-64。徐世杰(2001), 我國領隊就業動機與工作適應之研究, 私立朝陽科技大學休閒事業管理研究所未出版碩士論文。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, 國立成功大學交通管理研究所碩士論文。張金鑑(1979), 人事行政學, 台北:三民書局。張火燦(1991), 員工的生涯流動, 就業與訓練, 46-53。張秀瑛(2003), 工作輪調與離職傾向關係之研究, 私立中國文化大學國際企業管理研究所未出版碩士論文。曹翠翎(1984), 我國企業界技術專業人員離職意願之探討, 國立政治大學企業管理研究所未出版碩士論文。郭生玉(1995), 教師的工作壓力對工作心厭的影響, 測驗與輔導, 130, 2664-2666。黃英忠(1989), 現代人力資源管理, 台北:華泰書局。黃益裕(2003), 薪酬滿足與晉升滿足對離職傾向之影響—以會計師事務所為例, 私立真理大學管理科學研究所未出版碩士論文。黃智(1999), 工作經驗、資訊尋找行為與工作滿足之關係—以管理碩士為例, 國立中山大學人力資源管理研究所未出版碩士論文。黃開義(1984), 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, 私立中原大學機械工程研究所未出版碩士論文。傅蕭良(1996), 我對健全升遷制度的看法, 人事月刊, 22(5), 44-55。楊克帆(1989), 台灣地區護理人員流動因素之探討, 護理雜誌, 36(1), 51-64。楊家雅(1992), 彈性工時制度對員工工作滿意度及離職傾向之影響, 私立中國文化大學企業管理研究所未出版碩士論文。廖彥良(1995), 電信局升遷管理與組織承諾之研究, 國立中山大學企業管理研究所未出版碩士論文。趙必孝(1990), 金融自由化與金融機構人員離職因素關係之研究, 國立中山大學企業管理研究所未出版碩士論文。趙其文(1992), 從職務升遷論職務列等, 人事月刊, 39-47。騰青芬(1987), 台灣省縣市社工員離職行為及離職傾向之研究, 碩士論文, 私立東海大學社會工作研究所未出版碩士論文。蔡秀涓(1998), 我國政府部門升遷現象之研究—從組織政治觀點分析, 國立政治大學公共行政學系未出版博士論文。郭欣易(2000), 人格特質與激勵偏好、工作態度、工作表現之相關性研究, 私立世新大學觀光事業研究所未出版碩士論文。鄭文俊(1995), 工作壓力、工作滿足與離職傾向關係之研究—以台北市民營公車駕駛為例, 私立中國文化大學勞工研究所未出版碩士論文。劉煥然(1991), 影響女性員工工作滿足及離職意願因素之研究, 私立中原大學中山研究所未出版碩士論文。謝安田(1999), 人力資源管理, 台北:著者發行。蕭鈺(1991), 當前行政機關公務人員升遷制度之研究, 國立政治大學公共行政研究所未出版碩士論文。蕭好伶、盧美秀(1996), 臨床護理人員之組織承諾、組織留任與專業留任的相關性研究, 護理研究, 4(2), 137-148。簡詩怡(2000), 跨國企業外派人員跨文化能力內涵之研究, 國立台灣師範大學工業科技教育學系未出版碩士論文。蘇永富(2001), 轉換型領導、組織承諾與組織公民行為關係之研究—以派外人員為例, 國立中山大學人力資源管理研究所未出版碩士論文。

二、英文部分 Abelson, M. A. (1986). Strategic management of turnover: A model of the health service administrator. *Health Care Management Review*, 11, 61-71. Alexander, S., & Ruderman, M. (1987). The Role of Procedural and Distributive Justice in Organizational Behavior. *Social Justice Research*, 1(2), 177-198. Arnold, H. J., & Feldman, D. C. (1982). A multivariate analysis of the determinants of job turnover. *Journal of Applied Psychology*, 67(2), 350-360. Arkoff, A. Adjustment., & Mental, Health. (1990). *Understanding Individual adaptation: An integrative approach*. New York: Mc Graw-Hill. Brendon, D. B., & Rodger, W. G. (1986). Applying A Causal Analysis Framework to the Mobley Hooper and Hollingsworth Turnover Model: A Useful Reexamination. *Journal of Management*, 12(3), 433. Blau, G. J. (1998). Job involvement and organizational commitment to interactive predictors of tardiness and absenteeism. *Journal of Management*, 12, 577-584. Cole, R. E. (1979). *Work, mobility, and participation: A comparative study of American and Japanese industry*. Berkeley, CA: University of California Press. Campbell, D. J. (1970). Modeling the performance prediction problem in industrial and organization psychology. *Handbook of industrial and organization psychology*, 2(1), 687-732. Cambell, J. P. (1970). *Managerial behavior, performance and effectiveness*. New York: McGraw Hill. Carter, N. J. (1989). *Moving managers Internationally: The Need for Flexibility*. *Human Resource Planning*, 12(1), 43-47. Cui, G., & Awa, N. E. (1992). Measuring Intercultural Effectiveness: An Integrative Approach. *International Journal of Intercultural Relations*, 1(16), 311-328. Charles, R. M. (1999). *Staff Turnover: Occasional Friend Frequent Foe and Continuing Frustration*. *The Health Car Manager*, 1(1), 1-13. Engelberg, E. (2004). Internet Use, Social Skills, and Adjustment. *Cyber Psychology & Behavior*, 7(1), 41-47. Cascio, W. F. (1994). *Managing Human Resources-Productivity Quality of Work Life Profits*(2nd ed). McGraw-Hill Book Co: USA. Dawis, R. V., & Loquist, L. H. (1984). *A psychological theory of work adjustment: An Individual-differences model and its applications*. Minneapolis, University of Minnesota Press. Deming, W. E. (1986). *Out of the crisis*. Cambridge, MA: MIT Center for Advanced Engineering Study. Ferris, G. R., Buckley, M. R., & Allen, G. M. (1992). Promotion System in Organizations. *Human Resources Planning*, 15(3), 47-68. Franulic, A., Carbonell, C. G., Pinto, P., & Sepulveda, I. (2004). Psychosocial adjustment and employment outcome 2, 5 and 10 years after TBI. *Brain Injury*, 18(2), 119-129. Fisher, Schoenfeldt., & Shaw. (1993). *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill. Gatewood, R. D., & Field, H. S. (1987). *Human resource selection*. Chicago: Dryden. Guest, R. H. (1954). Work careers and aspirations of automobile workers. *American Sociological Review*, 19(1), 155-163. Guion, R. M. (1998). Assessment, measurement, and prediction for personnel decision. Mahwah, NJ: Erlbaum. Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of job

diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170. Jackofsky, E. F. (1984). Turnover and Job Performance: An Integrate Process Model. *Academy of Management Reveiw*, 9(1), 325-331. Jeffrey, K. S., Charles, M. F., & Rajan, Varodarajanl. (1989). Exploring salesperson turnover: A causal model. *Journal of Business Research*, 18(1), 305-308. John, L. C., & Jeffery, M. T. (1986). Employee turnover: A meta-analysis and review with implication for research. *Academy of Management Review*, 11(1), 55-77. Lee, T. W. & Mowday, R. T. (1987). Voluntarily Leaving an Organization: An Empirical Investugation of Steers and Mowday ' s Model of Turnover. *Academy of Management Journal*, 3(4), 721-743. Leveck, M. L., & Jones, C. B. (1996). The nursing practice environment, staff retention, and quality of care. *Research in Nursing and Health*, 19(4), 331-343. Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Brothers Pub. Miller, H. E. (1979). Evaluation of the Mobley, Horner, and Hollings worth model of employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 64, 509-517. Marsh, R. M., & Mannari, H. (1977). Organizational Commitment and Turnover: A Prediction Study. *Administrative Science Quarterly*, 22, 57-75. Martin, T. N., Price, J. L., & Mueller, C. W. (1981). Job performance and turnover. *Journal o Applied Psycholgh*, 66(1), 116-119. Markham, W. T., Harlan, S. L., & Hackett, E. J. (1987). Promotion Opportunity in Organizations: Causes and Consequences. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 5(6), 223-287. Mendenhall, M., & Oddou, G. (1978). The dimensions of expatriate acculturation. In Desatnick, R. L., & Bennett, M. L. (Eds.), *Human resource management in the multinational company*. NY: Nichol. Michaels, C. E., & Spector, P. E. (1982). Cause of employee turnover: A test of the mobley, griffeth, hand, and meglino model. *Journal of Applied Psychology*, 67(1), 53-59. Millington, M. J., Reid, C., & Leierer, S. (1997). Employment expectations in rehabilitation counseling: Factors of employment selection. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 40, 215-228 Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62, 237-240. Mobely, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408-414. Mobley, W. H. (1982). Supervisor and Employee Race and Sex Effects on Performance Appraisals: A Field Study of Adverse Impace and Generalizability. *Academy of Management Journal*, 5(6), 363-371. Morley, M. J., & Flynn, M. (2003). The relationship between work-role characteristics and intercultural transitional adjustment domain patterns among a sample of US and Canadian expatriates on assignment in Ireland. *Cross Cultural Management*, 10(3), 42-57. Motowidlo, S. J. (1983). Predicting sales turnover from pay satisfaction and expectation. *Journal of Applied Psychology*, 68(1), 484-489. Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover. San Diego. CA: Academic Press. Parasuman, S., & Alutto, J. A. (1984). Sources of outcomes of Stress in organization settings: Toward the development of a structural model. *Academy of Management Journal*, 27(2), 12-15 Pearce, J. L., & Gregersen, H. B. (1991). Task Interdependence and extrarole behavior: A test of the mediating effects of felt responsibility. *Journal of Applied Psychology*, 76, 838-844. Porter, L. W., & Steers, R. M. (1973). Organizational work and personal factors on employee turnover and absenteeism. *Psychological Bulletin*, 81, 151. Porter, L. W., & Steers, R. M. (1974). Organization commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609. Presthus, R. (1978). *The organizational society*. New York: St. Martin ' s Press. Price, J. L. (1977). *The Study of Turnover*, Ames: Iowa State University Press. Salancik, G. R., & Pfeffer, J. 1977. An examination of need-satisfaction models of job attitudes. *Administrative Science Quarterly*, 22, 427-456. Price, J. L., & Muller, C. W. (1981). A causal model of turnover for nurses. *Academy of Management Journal*, 24(3), 543-565. Reynolds, L. G. (1951). *The structure of labor markets*. New York: Academic Press. Ronen, S. (1989). Training the International Assignees In I. L., Goldstein, and Associates (Eds.), *Training and Development in Organizations*, 17-453. Robock, S. H., & Simonds K. (1989). *International business and multinational enterprises(4th ed)*. Boston: IRWIN. Selmer, Lyn. (2000). A quantitative needs assessment technique for cross-cultural work adjustment training. *Human Resource Development Quarterly*, 11(3), 269-81. Selmer, Jan. (1999). Career issues and international adjustment of business expatriates. *Career Development International*, 4(2), 77-87. Sjaastad, L. A. (1962). The costs and returns of human migration. *Journal of Political Economy*, 70(2), 80-93. Stumpf, S. A., & London, M. (1981). Management Promotions: Individual and Organizational Factors Influencing the Decision Process. *Academy of Management Review*, 6(5), 539-549. Thompson, V. A. (1961). *Modern organizations*. New York: Knopf. Tziner, Aharon. (2001). *Human Resource Management and Organization Behavior-Select perspective*. Ashgate Pulishing Company. Vardi, Y. (1980). Organizational Career Mobility: An Integrative Model. *Academy of Management Review*, 5(5), 341-355. Veiga, J. F. (1983). Mobility influences during managerial career stages. *Academy of Management Journal*, 26(1), 64-85. Waite., & William, W. (1952). *Personnel Administration*. N.Y.: Ronald Press Co. Waston., C. J. (1981). An Evaluation and Some aspecte of the steers and Rhodes Model of Employee attendance. *Journal of applied Reychology*, 386-389. Weiner, N. (1980). Determinants and behavioral consequences of pay satisfaction: A comparison of two models. *Personnel Psychology*, 33(5), 741-7571