

海外派遣人員工作價值與偏差行為關係之探討

楊孟玳、蘇奉信

E-mail: 9707343@mail.dyu.edu.tw

摘要

本研究問題是探討海外派遣人員工作價值與員工偏差行為之關係，經由間接文獻之引用及邏輯之推理，發現兩者之關係有必要進一步釐清。此外，本研究納入組織公平列為控制變數，以組織文化為干擾變數，探討對於員工偏差行為之影響。本研究採用發放問卷方式，主要透過親友尋找外派到大陸子公司之海外派遣人員，將問卷以電子郵件的方式發放，以便填答。總共發放150份，回收65份，有效回收率為43%。結果本研究發現，工作價值與員工偏差行為無顯著的關係；有關組織文化的干擾假設在本研究中獲得部分支持。根據研究結果，本研究提出進一步討論並對後續研究提出建議。

關鍵詞：工作價值；員工偏差行為；組織文化

目錄

中文摘要.....	iii	英文摘要.....	iv	誌謝辭.....	v	內容目錄.....	vi
緒論.....	1	第一章		圖目錄.....	xii	第一章	
第一節 研究背景.....	1	第二章 文獻探討.....	5	第一節 研究問題與目的.....	3	第一節 海外派遣人員.....	5
第二節 研究問題與目的.....	3	第一節 海外派遣人員.....	5	第二節 員工偏差行為定義與分類構面.....	7	第二節 員工偏差行為定義與分類構面.....	7
第三章 研究方法.....	22	第三節 工作價值.....	15	第三節 工作價值與員工偏差行為之關係.....	19	第三節 工作價值.....	15
第一節 研究架構.....	22	第四節 工作價值與員工偏差行為之關係.....	19	第四節 工作價值與員工偏差行為之關係.....	19	第四節 工作價值與員工偏差行為之關係.....	19
第二節 研究假設.....	23	第五節 組織文化干擾變項.....	20	第五節 組織文化干擾變項.....	20	第五節 組織文化干擾變項.....	20
第三節 抽樣來源.....	24	第三章 研究方法.....	22	第三章 研究方法.....	22	第三章 研究方法.....	22
第四節 變數、操作型定義及量表.....	24	第一節 研究架構.....	22	第一節 研究架構.....	22	第一節 研究架構.....	22
第五節 資料分析方法.....	32	第二節 研究假設.....	23	第二節 研究假設.....	23	第二節 研究假設.....	23
第六章 研究結果.....	35	第三節 抽樣來源.....	24	第三節 抽樣來源.....	24	第三節 抽樣來源.....	24
第一節 基本人口統計分析.....	35	第四節 變數、操作型定義及量表.....	24	第四節 變數、操作型定義及量表.....	24	第四節 變數、操作型定義及量表.....	24
第二節 員工偏差行為分析.....	39	第五節 資料分析方法.....	32	第五節 資料分析方法.....	32	第五節 資料分析方法.....	32
第三節 工作價值分析.....	57	第六節 信度分析與效度分析.....	33	第六節 信度分析與效度分析.....	33	第六節 信度分析與效度分析.....	33
第四節 工作價值與員工偏差行為分析.....	58	第七章 結論與建議.....	104	第七章 結論與建議.....	104	第七章 結論與建議.....	104
第五節 組織文化分析.....	71	第一節 結論.....	104	第一節 結論.....	104	第一節 結論.....	104
第五章 結論與建議.....	104	第二節 研究限制.....	106	第二節 研究限制.....	106	第二節 研究限制.....	106
第一節 結論.....	104	第三節 後續研究建議.....	106	第三節 後續研究建議.....	106	第三節 後續研究建議.....	106
第二節 研究限制.....	106	參考文獻.....	108	參考文獻.....	108	參考文獻.....	108
第三節 後續研究建議.....	106	附錄 研究問卷.....	120	附錄 研究問卷.....	120	附錄 研究問卷.....	120
參考文獻.....	108						

參考文獻

- 一、中文部份 王怡云（1998），影響台商公司的海外派遣人員適應因素之探討，國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。方韻婷（2007），國際企業員工職場友誼與工作壓力之關係探討，大葉大學國際企業管理系碩士論文。向麗英（2005），工作特性、個人創造力與個人工作績效之相關研究以外派大陸人員為例，大葉大學國際企業管理系碩士論文。吳鐵雄、李坤崇、劉佑星、歐慧敏（1995），工作價值觀量表之編製初步報告，中國測驗學會測驗年刊，42:227-244。林明宏（2002），我國企業外派人員適應因素及指標建構之研究，長榮管理學院經營管理研究所碩士論文。周佳慧（2007），工作價值觀、工作特性、組織承諾與組織公民行為之關聯性研究，國立成功大學工業與資訊管理系碩士論文。周恒誼（2007），跨文化之工作價值對工作倦怠之影響，大葉大學國際企業管理系碩士論文。洪瑞斌、劉兆明（2003），工作價值研究在台灣之回顧與展望，應用心理研究，19(5)，221-250。洪紹榮（2004），組織認同、領導風格與海外派遣員工工作投入關係之研究，大葉大學國際企業管理系碩士論文。袁志晃（1982），國中學生工作價值的研究 - 性別、年級、家庭社經地位、學習成就與地區之比較，輔導學報，5:168-183。曹羽男（2006），組織情境認知、個人道德標準與員工偏差行為之關係，國立台灣科技大學企業管理系碩士班未出版之碩士論文。陳威有（2003），外派大陸人員海外適應力對員工工作績效之影響，大葉大學國際企業管理系碩士論文。陳自強（2001），人力資源管理對外派大陸幹部組織承諾影響之研究，大葉大學國際企業管理系碩士論文。陳美黛（1997），我國海外派遣人員人格特質與海外適應之相關研究，中國文化大學國際企業管理研究所碩士論文。黃怡禎（2006），組織中的雇用關係與職場偏差行為：員工犬儒主義的中介角色及誠信性格的調節效果，中原大學心理學系碩士論文。董吉麟（2004），外派大陸人員海外適應力對居住意願之影響，大葉大學國際企業管理系碩士論文。潘朝陽（1994），外派人員人力資源管理之研究，大葉工學院事業經營研究所碩士論文。劉至剛（2004），組織公平、組織承諾對組織公民行為影響之研究 - 以外派人員為例，大葉大學國際企業管理系碩士論文。劉慧君（2005），探究員工偏差行為之前因，國立台灣科技大學企業管理系碩士論文。鄭彩萍（2000），企業派外人員管理才能缺口、訓練與調適之研究，東吳大學國際貿易管理研究所未出版碩士論文。賴育廷（2005），心理契約違反與職場偏差行為、離職意圖之探討：以員工傳統性、知覺處罰可能性、知覺同事支持為調節變項，中原大學心理學系碩士論文。簡詩怡（2000），跨國企業外派人員跨文化能力內涵之研究，台灣師範大學工業科技教育研究所未出版碩士論文。

謝函融 (2005), 工作投入對工作價值觀與離職傾向間關係之研究, 國立中央大學人力資源管理系碩士論文。藍毓豪 (2001), 海外派遣人員的生涯發展對組織承諾影響研究, 大葉大學國際企業管理系碩士論文。蘇慧萍 (2004), 醫療業知識員工工作價值觀、激勵公平性與離職傾向之相關研究, 國立中山大學人力資源管理系碩士論文。

二、英文部分

Alas, R. (2005). Job related attitudes and ethics in countries with different histories. *Cross Cultural Management*, 12(2),69.

Aquino, K., Lewis M. U. and Bradfield M. (1999). Justice constructs, negative affectivity, and employee deviance: a proposed model and empirical test. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 1073-1091.

Bolin, Aaron and Heatherly, Linette (2001). Predictors of employee deviance: The relationship between bad attitudes and bad behavior. *Journal of Business and Psychology*, 15(3),405-418.

Boye, Michael W. and Slora, Karen B. (1993). The severity and prevalence of deviant employee activity within supermarkets. *Journal of Business and Psychology*, 8(2),245-253.

Brown, D. (2002). The role of work and cultural values in occupational choice, satisfaction, and success: A theoretical statement. *Journal of Counseling & Development*, 80, 48-56.

Dalal, Reeshad S. (2005). A meta-analysis of the relationship between organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1241-1255.

Dineen, Brian R., Tomlinson, Edward C. and Lewicki, Roy J. (2006). Supervisory guidance and behavioral integrity: Relationships with employee citizenship and deviant behavior. *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 622-635.

Dunlop, P.D. and Lee, K. (2004). Workplace deviance, organizational citizenship behavior, and business unit performance: the bad apples do spoil the whole barrel. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 67-80.

Dose, J. J. (1997). Work values: An integrative framework and illustrative application to organizational socialization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70(3), 219-240.

Elizur, D. (1984). Facets of work values: A structural analysis of work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 379-389.

Fisher, C. and Lovell, A. (2003). *Business ethics and values*. Prentice Hall.

Fishbein, M. and I. Ajzen (1975). *Belief. Attitude. Intention and Bettavior: An Introduction to Theory Research*, Reading, MA: Addison-Wesley.

Frieze I. H., Olson J. E., Murrell A. J., and Selvan M. S. (2006). Work values and their effect on work behavior and work outcomes in female and male managers. *Sex roles*,54,83-93.

Gay, E.G., Weiss, D.J., Hendel, D.D., Dawis, R.V., and Lofquist, L.H. (1971). *Manual for the Minnesota Importance Questionnaire*. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, 28(Bulletin 54).

George., J. M., and Jones, G. R. (1997). Experiencing work: values, attitudes, and moods. *Human Relations*, 50(4), 393.

Gruys, Melissa Lynne (2000). *The dimensionality of deviant employee behavior in the workplace*. A thesis submitted to the faculty of the graduate school of the university of Minnesota.

Harper, D. (1990). Spotlight abuse-save profits. *Industrial Distribution*, 79,47-51.

Hazer, John T. and Alvares, Kenneth M. (1981). Police Work Values During Organizational Entry and Assimilation. *Journal of Applied Psychology*,66(1),12-18.

Henle, C. A., (2005). Predicting workplace deviance from the interaction between organizational justice and personality. *Journal of Managerial Issues*, 17(2),247-263.

Henle, C. A., Giacalone, R. A. and Jurkiewicz, C. L., (2005). The role of ethical ideology in workplace deviance. *Journal of Business Ethics*,56: 219-230.

Hollinger, R. C. and Clark, J. P. (1982). Formal and informal social controls of employee deviance. *Sociological Quarterly*,23(3), 333-343.

Jelinek, Ronald and Ahearne, Michael (2006). The enemy within: examining salesperson deviance and its determinants. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 26 ,(4),327-344.

Kaplan, H. B. (1975). *Self-attitudes and deviant behavior*. Pacific Palisades, CA: Goodyear.

Knudsen, H. K. Roman P. M. and Johnson, J. A. (2004). The management of workplace deviance: Organizational responses to employee drug use. *Journal of Drug Issues*, 34(1), 121-143.

Liao, H., Joshi, A. and Chuang, A. (2004). Sticking out like a sore thumb: employee dissimilarity and deviance at work. *Personnel Psychology*, 57, 969-1000.

Lucas, Gale M. and Friedrich, James (2005). Individual differences in workplace deviance and integrity as predictors of academic dishonesty. *ETHICS & BEHAVIOR*, 15(1), 15-35.

Mount, Michael , Ilies, Remus and Johnson, Erin(2006). Relationship of personality traits and counterproductive work behaviors: The mediating effects of job satisfaction. *Personnel psychology*,59, 591-622.

McEwan, T. (2001). *Managing values and beliefs in organisations*. Prentice Hall.

Meglino, B. M. , Ravlin, E. C., and Adkins, C. L.(1991). Value congruence and satisfaction with a leader: An examination of the role of interaction. *Human Relations*, 44, 481-495.

Mulki, Jay Prakash, Jaramillo, Fernando and Locander, William B. (2006).Emotional exhaustion and organizational deviance: Can the right job and a leader's style make a difference? *Journal of Business Research* 59 ,1222-1230.

Murphy, K. R. (1993). *Honesty in the workplace*. Belmont, CA: Brooks/Cole.

Peterson, D. K. (2002). The relationship between unethical behavior and the dimensions of the ethical climate questionnaire. *Journal of Business Ethics*, 41: 313-326.

Pulich, M. and Tourigny, L. (2004). Workplace deviance strategies for modifying employee behavior. *The Health Care Manager*, 23(4), 290-301.

Ravlian, E. C. and Meglino, B. M. (1987). Effect of values on perception and decision making: A study of alternative work values methods. *Journal of Applied Psychology*, 72, 666-673.

Robbins, S. P. (1991). *Organizational behavior: concepts, controversies, and applications*, New Jersey: Prentice-Hall.

Robbins, S. P. (1992). *Organization behavior*. New Jersey: Prentice Hall.

Robinson, S. L. and Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572.

Robinson, S. L. and Greenberg, J. (1998). Employees behaving badly: dimensions, determinants and dilemmas in the study of workplace deviance. *Journal of Organizational Behavior*, 1-30.

Robinson, S. L. and O'leary-Kelly Anne M. (1998). Monkey see, monkey do: The influence of work groups on the antisocial behavior of employees. *Academy of Management Journal*, 41(6), 658-672.

Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. NY: The Free Press.

Slora, K. B. (1989). An empirical approach to determining employee deviance base rates. *Journal of Business and Psychology*, 4(2), 199-219.

Super, D. E. (1970) . *Manual for the work values inventory*. Chicago: Riverside Publishing Company.

Super, D. E. (1973). *The work values inventory*. In D. G. Zytowski(Ed.). *Contemporary Approaches to Interest Measurment*, 189-205.

Vivian, C. S. Lau, Wing Tung Au, and Jane, M. C. Ho (2003). A qualitative and quantitative review of antecedents of counterproductive behavior in organizations. *Journal of Business and Psychology*, 18 (1), 73-99.

Warren, Daniellee (2003). Constructive and destructive deviance in organizations. *Academy of Management Review*, 28(4), 622-632.

Wiener Y. (1982). *Commitment in organizations: A normative View*. *Academy of Management Review*, 1, 418-428.

Wiener Y. and Y. Vardi (1990). Relationship

between organizational culture and individual motivation: A conceptual integration. *Psychological Reports*, 67, 295-306. Wimbush, J. C., J. M. Shepard and S. J. Markham (1997). An examination of the relationship between ethical climate and ethical behavior from multiple levels of analysis, *Journal of Business Ethics*, 16, 1705-1716. Wollack, S., Goodale, J. G., Wijting, J. P., and Smith, P. C. (1971). Development of the survey of work values. *Journal of Applied Psychology*, 55(4), 331-338. Y. Vardi, and Wiener Y. (1996). Misbehavior in organizations: A motivational framework. *Organization Science*, 7(2)151-165. Zytowski, D. G. (1970). The concept of work values. *Vocat Guidance Quart*, 18(3), 176-177.