

The Relationship among Employee ' s Organizational Change Recongition, Person-Job Fit, and Work Value

藍國生、蘇奉信

E-mail: 9800846@mail.dyu.edu.tw

ABSTRACT

The main purpose of this study is to examine the relationship between P-J fit and work value and explore the moderating effect of organizational change recognition.

The study send 420 questionnair and collected 342 valid samples. The survy come from the bank service industry in Taiwan.

The findings of this study are:

1. Individuals who perceived higher P-J fit, will perceived higher work value.
2. The relationship between the two constructions of P-J fit, named D-A fit and N-S fit, and work value. The results revealed that individuals who at higher perception, either D-A fit or N-S fit, will perceived higher work value.
3. Organizational change recognition moderates the relationship between P-J fit and work value. That is, high organizational change recognition employees of work value are more than low organizational change recognition employees to organization.

Keywords : organizational change recognition、 person-job fit、 work value

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	ix
圖目錄	x
第一章 緒論	1
第一節 研究背景與動機	1
第二節 研究問題	2
第三節 研究目的	3
第四節 研究重要性	3
第五節 研究範圍	4
第二章 文獻探討	5
第一節 個人 - 工作契合度	5
第二節 工作價值	7
第三節 個人 - 工作契合度和工作價值之關聯性	16
第四節 組織變革認知	17
第五節 其他影響工作價值之因素	21
第三章 研究方法	23
第一節 研究架構	23
第二節 操作性定義與衡量工具	24
第三節 研究假設	26
第四節 樣本與資料收集	27
第五節 資料分析方法	28
第四章 研究結果與分析	30
第一節 描述性統計分析	30
第二節 因素分析	32
第三節 信度分析	37
第四節 相關分析	38
第五節 人口統計變數對個人 - 工作契合度、工作價值及組織變革認知差異性分析	

第六節	迴歸分析	46
第五章	結論與建議	58
第一節	結論	58
第二節	實務建議	59
第三節	研究建議	61
第四節	研究限制	63
參考文獻		65
附錄A	問卷內容	78
表 2-1	價值觀的定義	8
表 2-2	國內、外代表性學者對工作價值的?點	11
表 2-3	工作價值的分類	14
表 2-4	組織變革的定義	19
表 4-1	問卷發放及回收情形表	30
表 4-2	描述性統計分析	31
表 4-3	個人 - 工作契合度(P-J fit)之因素分析	33
表 4-4	工作價值之因素分析	34
表 4-5	組織變革認知之因素分析	36
表 4-6	信度分析	38
表 4-7	相關係數	41
表 4-8	不同性別對各變項構面之差異分析	43
表 4-9	婚姻狀況對各變項構面之差異分析	43
表 4-10	不同年齡對各變項構面之差異分析	44
表 4-11	不同年資對各變項構面之差異分析	44
表 4-12	不同教育程度對各變項構面之差異分析	46
表 4-13	逐步迴歸各模式描述	48
表 4-14	組織變革認知樣本資料群組分類	48
表 4-15	全體組織變革認知群組干擾下，個人 - 工作契合度對工作價值影響之迴歸分析	50
表 4-16	低度組織變革認知群組干擾下，個人 - 工作契合度對工作價值影響之迴歸分析	52
表 4-17	中度組織變革認知群組干擾下，個人 - 工作契合度對工作價值影響之迴歸分析	55
表 4-20	高度組織變革認知群組干擾下，個人 - 工作契合度對工作價值影響之迴歸分析工作	57
表 5-1	研究假設與實證結果彙整表	60
圖 3-1	研究架構	23

REFERENCES

- 一、中文部份王叢桂(1993)，三個世代大學畢業工作者的價值觀，本土心?學研究，2，206-250。王叢桂(2002)，價值觀的形成與變遷，應用心?研究雜誌，14，77。朴英培(1988)，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，國立政治大學企業管理研究所未出版之博士論文。合作金庫商業銀行(2006)，合庫六十年誌，台北:合作金庫商業銀行。伍秀玲(2007)，影響銀行行員銷售理財商品意願與績效之研究 - 以合作金庫商業銀行為例，私立銘傳大學財務金融學系未出版之碩士論文。?碧榆(2005)，國小教師工作價值觀及其影響因素之研究，國?台?師範學院教育政策與管?研究所未出版之碩士?文。余朝權(1995)，管?人員工作價值觀與其前因變項之研究 - 採生涯觀點，東吳經濟商學學報，16，1-30。吳定(1996)，組織發展:??與技術，台?:天一圖書。吳秉恩(2002)，組織行為學，台北:華泰書局。吳鐵雄，?坤崇，?佑星，歐慧敏(1996)，工作價值觀?表之編製研究，台?:?政院青?輔導委員會委託研究報告。?元墩，鐘志明(2001)，企業文化、員工工作價值觀及組織承諾之關聯性研究 - 以臺灣地區主要集團企業為例，長榮學報，4(2)，1-18。李利菁(2005)，電話行銷專員的工作價值觀、成就動機與工作績效相關性之研究 - 以某外商銀行電話行銷專員為研究對象，私立銘傳大學國際企業學系未出版之碩士論文。邱皓政(2001)，量化研究與統計分析:SPSS 中文視窗版資料分析範例解析，台北:五南圖書公司。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未出版之碩士論文。施美慧(2006)，組

織變革認知、工作滿意度對組織公民行為影響之研究-以金管會檢查局金檢人員為例，私立銘傳大學管理研究所未出版之碩士論文。徐聯恩(1996)，企業變革系列研究，台北:華泰書局。倪家珍(2005)，員工性別與職業性別型態的一致性，對個人組織契合度與個人-工作契合度影響之研究，私立中國文化大學國際企業管理研究所未出版之博士論文。許士軍(1993)，管理學，台北:東華書局。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未出版之碩士論文。陳孟修，?淵源(2000)，團隊特性與工作價值觀對員工的組織承?及工作投入的影響之研究，商學學報，8，201-241。陳英豪，汪榮才，?佑星，歐滄和，?坤崇(1987)，工作價值觀?表修訂報告，台南師專學報，20，1-33。陳俊元(2006)，組織變革認知、組織溝通、工作滿足與組織承諾之研究 - 以台糖公司為例，國立中山大學企業管理學系未出版之碩士論文。陳銘宗，劉兆明(1995)，工作價值觀及其形成歷程之探討，應用心理學報，4，73-103。陳獻仁(2005)，工作價值觀對組織忠誠之影響探討 - 中美銀行員工之比較，國立臺灣海洋大學航運管理學系未出版之碩士論文。曹國雄(1994)，工作價值對員工工作態度的影響，人力資源學報，4，1-20。張春興(1989)，心理學，台北:東華出版社。張紹台，王偉芳，胡漢揚(2005)，臺灣金融史話，台北:台灣金融研訓院。張勝宏(2007)，個人工作契合度與組織公民行為關係之研究，私立中國文化大學國際企業管理研究所未出版之碩士論文。黃國?(1995)，台灣與大?企業員工工作價值觀之比較，本土心理學研究，4，92-147。楊國樞(1993)，中國人的價值觀 - 社會科學觀點，台北:桂冠。鄭全均(2006)，金融機構組織變革對員工組織承諾影響之研究，國立政治大學勞工研究所未出版之碩士論文。鄭韻玫(2001)，工作價值之形成與轉變，社教雙月刊，104，15-21。謝安田(1992)，企業管?，台?:五南圖書。蘇榮欽(2006)，高屏地區消防人員工作價值觀與工作滿意度關係之研究，國立高雄師範大學成人教育研究所未出版之碩士論文。李利菁(2005)，電話行銷專員的工作價值觀、成就動機與工作績效相關性之研究 - 以某外商銀行電話行銷專員為研究對象，銘傳大學國際企業學系未出版之碩士論文。

二、英文部份Adkins, C. L., & Naumann, S. E. (2001). Situational constraints on the achievement-performance relationship: a service sector study. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 453-465. Ali, A. J., & Al-Kazemi, A. (2005). The Kuwaiti manager: Work values and orientations. *Journal of Business Ethics*, 60, 63-73. Brkich, M., Jeffs, D., & Carless, S. A. (2002). A global self-report measure of person-job fit. *European Journal of Psychological Assessment*, 18, 43-51. Bolton, B. (1980). Second-order dimensions of the work values inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 17, 33-40. Brousseau, K. R. (1984). Job-person dynamics and career development. *Research in Organizational Behavior*, Greenwich, 2, 125-154. Brown, D. (2002). The role of work and cultural values in occupational choice, satisfaction, and success: A theoretical statement. *Journal of Counseling and Development*, 80, 48-56. Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87, 875-884. Cable, D. M., & Judge, T. A. (1996). Person-organization fit, job choice decisions, and organizational entry. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67, 294-311. Cable, D. M., & Judge, T. A. (1997). Interviewers' perception of person-organization fit and organizational selection decisions. *Journal of Applied Psychology*, 82, 546-561. Cable, D. M., & Parsons, C. K. (2001). Socialization tactics and person-organization fit. *Personnel Psychology*, 54, 1-23. Chatman, J. A. (1989). Improving interactional organizational research: A model of person-organization fit. *Academy of Management Journal*, 14(3), 333-349. Chapman, W., Norris, L., & Katz, M. R. (1977). SIGI: Report of a pilot study under field conditions. NJ: Educational Testing Service. Chatman, J. A. (1991). Matching people and organizations: Selection and socialization in public accounting firms. *Administrative Science Quarterly*, 36, 459-484. Dessler, D. (1980). *Organization Theory: Integrating Structure and Behavior*. NJ: Prentice Hall. Dose, J. J. (1997). Work values: An integrative framework and illustrative application to organizational socialization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 219-240. Edwards, J. R. (1991). Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique. *International review of industrial and organizational psychology*, 6, 283-357. Elizur, D. (1984). Facets of work values: A structural analysis of work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 379-389. Ettlie, J. E., & Reza, E. M. (1992). Organizational integration and process innovation. *Academy of Management Journal*, 35(4), 795-827. Frieze, I. H., Olson, J. E., Murrell, A. J., & Selvan, M. S. (2006). Work values and their effect on work behavior and work outcomes in female and male managers. *Sex roles*, 54(1/2), 83-93. Furnham, A., Forde, L., & Ferrari, K. (1999). Personality and work motivation. *Personality and Individual Differences*, 26, 1035-1043. Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Tests of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279. Hodge, B. J., & Johnson, H. J. (1970). Management and organizational behavior - A multidimensional approach. NY: John Wiley & Sons. Hofstede, G. (1998). Attitudes, values and organizational culture: disentangling the concepts. *Organization studies*, 19, 477-492. Jemmer, P. (2006). Beliefs, values and the vacuum of choice. *European Journal of Clinical Hypnosis*, 6(4), 16-21. Jennifer, M. G., & Gareth, R. J. (1997). Experiencing Work: Values, Attitude, and Moods. *Human Relations*, 50, 393-416. Jones, T. M. (1991). Ethical decision making by individuals in organizations: An issue contingent model. *Academy of Management Review*, 16, 366-395. Jurgensen, C. E. (1978). Job Preferences (What Makes a Job Good or Bad?). *Journal of Applied Psychology*, 63, 267-276. Kalleberg, A. L. (1977). Work Values and Job Rewards: A theory of Job Satisfaction. *American Sociological Review*, 28, 124-143. Katz, D. (1963). The Motivational Basis of Organizational Behavior. *Behavioral Science*, 9, 131-133. Knoop, R. (1994). Work values and job satisfaction. *The Journal of Psychology*, 128(6), 683-690. Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1-49. Lewin, K. (1947). Frontiers in Group Dynamics: Concept, Method, and Reality in Social Science. *Human Relations*, 1, 5-41. McMurray, A., & Scott, D. (2003). Work Values Ethic: A New Construct for Measuring Work Commitment. *Journal of American Academy of Business*, 2(2), 505-509. Miller, M. F. (1974). Relational of vocational maturity to work values. *Journal of Vocational Behavior*, 5, 367-371. Muchinsky, P. M., & Monahan, C. J. (1987). What is person-environment congruence? Supplementary versus complementary models of fit. *Journal of Vocational Behavior*, 31, 268-277. Nerkar, A. A., Grath, 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. O'Reilly, C. A., Chatman, J., & Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing

person-organization fit. *Academy of Management Journal*, 34(3), 487-516.

Posner, B. Z. (1992). Person-organization values congruence: No support for individual differences as a moderating influence. *Human Relations*, 45, 351-361.

Pryor, R. (1979). In Search of A Concept: Work Values. *Vocational Guidance Quarterly*, 28, 250-258.

Recardo, R. J., (1991). The What, Why and How of Change Management. *Manufacturing System*, 9(5), 52-58.

Robbins, S. P. (2001). *Organizational Behavior*. NJ: Prentice Hall.

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

Ros, M., Schwartz, S. H., & Surkiss, S. (1999). Basic individual values, work values, and the meaning of work. *Applied Psychology: An International Review*, 48(1), 49-71.

Schneider, B. (1987). The people make the place. *Personnel Psychology*, 40, 437-454.

Schneider, B., Goldstein, H. W., & Smith, D. B. (1995). The ASA framework: An update. *Personnel Psychology*, 48, 747-773.

Siu, O. L. (2003). Job stress and job performance among employees in Hong Kong: The role of Chinese work values and organizational commitment. *International Journal of Psychology*, 38(6), 337-347.

Super, D. E. (1957). *The Psychology of career: An Introduction to Vocational Development*. NY: Harper & Row.

Super, D. E. (1970). *Manual for Work Values Inventory*. Chicago: Riverside Publishing.

Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Occupational Psychology*, 52, 129-148.

Taylor, W. (1911). *The principles of scientific management*. NY: Harper.

Tichy, N, M., & Ulrich, D. O. (1984). *Organizational Behavior and the Practical of Management*. Scott: Foresman and Company.

Trevino, L. K. (1986). Ethical decision making in organizations: A person-situation interactionist model. *Academy of Management Review*, 11, 601-617.

Wagman, M. (1965). Sex and age difference in occupational values. *Personnel and guidance Journal*, 44, 89-95.

Wollack, S., Goodale, J. G., Wijting, J. P., & Smith, P. C. (1971). Development of Survey of Work Values. *Journal of Applied Psychology*, 55, 26-27.

Zytowski, D. G. (1970). The Concept of Work Values. *Vocational Guidance Quarterly*, 18, 176-186.