

The Research of the Relation among Work Values and Job Satisfaction, Organizational Commitment between Taiwan and China:

李彥輝、莊銘國

E-mail: 9806321@mail.dyu.edu.tw

ABSTRACT

Talents have been the base that enterprises have succeeded all the time, the emergence and fall, could reach the ideal realm managed continuously forever continuously of all enterprises, must depend on whether enterprises have outstanding talents, so cultivate people of ability and staying just becomes important keys that enterprises win victory in the end. In the face of the fast changing market competition, must find out about present situation at any time, fully grasp the difference of work values and work attitude between Taiwan and China. AT any time we would have the best team of job to come to face every tight severe challenge of the market.

In this research, we investigate by questionnaire for enterprises, which are invested by the famous automobile parts manufacturers in Taiwan, and analyze by SPSS statistical software. The research concludes as follows:

1. The difference situation of working values, Job Satisfaction and Organizational Commitment between Taiwan and China: There is a difference for “ the self-ideal values ” and “ the values of personal achievement ” between Taiwanese and Chinese. Taiwanese are lower than Chinese in the attention degree of “ the self-ideal values ” ; But higher than Chinese in the attention degree of “ the values of personal achievement ” . There is difference for all constructs of Job Satisfaction, and no matter the satisfaction degree of Chinese is higher than Taiwanese. By the way, there is a difference for “ the emotion commitment ” and “ the constant commitment ” . Taiwanese approval degree in “ the emotion commitment ” is lower than Chinese. But Taiwanese approval degree in “ the constant commitment ” is higher than Chinese.
2. The relation among work values and job satisfaction, organizational commitment: In the main, work value of employees will affect their job satisfaction and organizational commitment. Taiwan is higher than Chinese on its effect. No matter Taiwan or China, the “ self-ideal values ” have higher relation than any constructs with job satisfaction and organizational commitment.
3. The relation among personal attribute, work values and job satisfaction, organizational commitment: In Taiwan, the sex, age, marriage, education, seniority, and job position of personal attribute will affect work value and job satisfaction, organizational commitment. In China, only the marriage, seniority, job position will affect work value and job satisfaction, organizational commitment. Influence degree is low.

Keywords : work values、 job satisfaction、 organizational commitment、 working attitude

Table of Contents

中文摘要	iii
英文摘要	iv
誌謝辭	v
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
第二節 研究目的	3
第三節 研究範圍	4
第四節 研究流程	5
第二章 文獻探討	8
第一節 工作價值觀相關文獻	8
第二節 工作滿足相關文獻	15
第三節 組織承諾相關文獻	22
第四節 相關實證研究之回顧	29

第三章	研究方法	37
第一節	研究架構	37
第二節	研究假設	38
第三節	變項之操作性定義與衡量工具	39
第四節	研究樣本	42
第五節	資料分析方法	43
第四章	研究結果與分析	45
第一節	回收樣本基本資料分析	45
第二節	工作價值觀、工作滿足與組織承諾之因素及信效度分析	56
第三節	兩岸員工之工作價值觀、工作滿足與組織承諾之差異比較	62
第四節	工作價值觀對工作滿足與組織承諾之相關與迴歸分析	64
第五節	工作滿足對組織承諾之相關與迴歸分析	72
第六節	個人屬性工作價值觀、工作滿足及組織承諾影響差異之變異數分析	76
第五章	研究結論與建議	95
第一節	研究結論	95
第二節	研究建議	99
第三節	研究限制	102
第四節	後續研究之建議	102
參考文獻		104
附錄A	繁體問卷	116
附錄B	簡體問卷	120

表目錄

表 2-1	國外學者對工作價值觀的定義整理	9
表 2-2	國內學者對工作價值觀的定義整理	10
表 2-3	國外學者對工作價值觀的研究構面整理	12
表 2-4	國內學者對工作價值觀的研究構面整理	13
表 2-5	國外學者對工作滿足的定義整理	15
表 2-6	國內學者對工作滿足的定義整理	16
表 2-7	工作滿足的相關變項	19
表 2-8	組織承諾的定義整理	23
表 2-9	組織承諾分類表	24
表 2-10	國內外學者對工作滿足與組織承諾之關聯研究	33
表 2-11	兩岸員工工作價值觀、工作滿足與組織承諾之相關研究	34
表 4-1	樣本回收情況一覽表	45
表 4-2	個人基本資料次數分配表及百分比統計表	48
表 4-3	兩岸員工工作價值觀重視程度順序比較表	50
表 4-4	兩岸員工工作滿足程度順序比較表	52
表 4-5	兩岸員工組織承諾認同程度比較表	54
表 4-6	工作價值觀量表之KMO與巴氏球形檢定	57
表 4-7	工作價值觀量表之因素與信度分析	57
表 4-8	工作滿足量表之KMO與巴氏球形檢定	58
表 4-9	工作滿足量表之因素與信度分析	59
表 4-10	組織承諾量表之KMO與巴氏球形檢定	60
表 4-11	組織承諾量表之因素與信度分析	61
表 4-12	兩岸工作價值觀與工作滿足、組織承諾各構面之t檢定	63
表 4-13	兩岸員工工作價值觀與工作滿足、組織承諾之Pearson分析	65
表 4-14	兩岸員工工作價值觀對工作滿足、組織承諾之迴歸分析	66
表 4-15	兩岸工作價值觀與工作滿足、組織承諾構面之Pearson分析	66
表 4-16	兩岸工作價值觀與工作滿足各構面之多元迴歸分析	70
表 4-17	兩岸工作價值觀與組織承諾各構面之多元迴歸分析	70
表 4-18	兩岸員工工作滿足與組織承諾之Pearson分析	73
表 4-19	兩岸員工工作滿足與組織承諾之迴歸分析	73

表 4-20 兩岸員工工作滿足與組織承諾各構面之Pearson分析	74
表 4-21 兩岸員工工作滿足與組織承諾各構面之多元迴歸分析	75
表 4-22 性別對工作價值觀之ANOVA檢定	77
表 4-23 年齡對工作價值觀之ANOVA檢定	78
表 4-24 婚姻狀況對工作價值觀之ANOVA檢定	79
表 4-25 教育程度對工作價值觀之ANOVA檢定	79
表 4-26 年資對工作價值觀之ANOVA檢定	80
表 4-27 職務對工作價值觀之ANOVA檢定	80
表 4-28 性別對工作滿足之ANOVA檢定	81
表 4-29 年齡對工作滿足之ANOVA檢定	82
表 4-30 婚姻狀況對工作滿足之ANOVA檢定	83
表 4-31 教育程度對工作滿足之ANOVA檢定	84
表 4-32 年資對工作滿足之ANOVA檢定	85
表 4-33 職務對工作滿足之ANOVA檢定	86
表 4-34 性別對組織承諾之ANOVA檢定	87
表 4-35 年齡對組織承諾之ANOVA檢定	88
表 4-36 婚姻狀況對組織承諾之ANOVA檢定	89
表 4-37 教育程度對組織承諾之ANOVA檢定	90
表 4-38 年資對組織承諾之ANOVA檢定	90
表 4-39 職務對組織承諾之ANOVA檢定	92
表 4-40 個人屬性對工作價值觀、工作滿足、組織承諾的影響情況	92
表 4-41 研究結果彙整	93

圖目錄

圖 1-1 研究流程圖	7
圖 2-1 Seashor and Taber工作滿足之前因與後果變項圖	20
圖 2-2 Wexley and Yukl決定工作滿足因素假設模型	21
圖 2-3 Steers組織承諾模型	26
圖 2-4 Mowday等人的組織承諾模型	27
圖 2-5 Mathieu and Zajac的組織承諾模型	28
圖 3-1 本研究之研究架構	38

REFERENCES

一、中文部份王世福(2005), 工作價值觀、組織承諾、工作滿意與工作績效相關性之研究 - 以國軍徵募士兵為例, 私立靜宜大學企業管理研究所未出版之碩士論文。王叢桂(1992)。社會轉型中之工作價值觀變遷研究(國科會, NO. NSC-81-0301-H031-02), 台北:行政院國家科學委員會。王叢桂(1993), 三個世代大學畢業工作者的價值觀, 本土心理學研究, 2, 206-250。白景文(1997), 企業如何運用工作滿意度至人力資源管理, 人力發展月刊, 118, 2-3。朴英培(1988), 工作價值觀、領導型態、工作滿足與組織承諾之研究 - 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。吳秉恩(1993), 組織行為學, 台北:華泰文化事業公司。吳菁芳(2003), 海峽兩岸員工工作價值觀差異之比較研究, 國立中央大學人力資源管理研究所未出版之碩士論文。吳靜吉等(1980), 內外控取向與工作滿足及工作績效之關係, 國立政治大學學報, 41, 75-98。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, 台北市:行政院青年輔導委員會。吳鐵雄(1995), 工作價值觀量表之編製研究, 台北:行政院青年輔導委員會。吳鐵雄等(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。呂勝瑛(1997), 兩岸員工價值觀、工作倫理與組織向心力的比較研究, 兩岸三地人力資源管理的比較與整合研討會論文集(pp. 25-30), 國立中山大學人力資源管理研究所主編, 高雄市:復文出版社。宋介壽(2004), 比較兩岸員工工作價值觀對組織承諾之影響, 私立大葉大學國際企業管理學系未出版之碩士論文。李佳蓉(2002), 兩岸室內設計業者工作價值觀與工作態度關聯性之比較 - 以台北及上海為例, 私立中原大學室內設計研究所未出版之碩士論文。李華璋(1994), 工作價值觀在生計諮商上的應用, 輔導季刊, 30(2), 33-40。周宗德(2003), 組織文化、領導型態、員工工作態度關係之研究 - 以台灣電力公司為例, 國立中正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。林雅琴(2005, May 1), 培育人才還是買人才?, 經濟日報(台北), C3版。金科(1996), 大陸員工工作價值觀、工作態度、工作績效之相關研究, 私立淡江大學中國大陸研究所未出版之碩士論文。邱皓政(2000), 社會與行為科學的量化研究與統計分析, 台北:五南圖書出版有限公司。洪瑞斌(1998), 工作價值觀概念與測量工具發展, 私立輔仁大學應用心理研究所未出版之碩士論文。徐世芳(1993), 工作價值觀、領導型態與工作滿足之研究 - 以台灣地區船舶運送業從業人員為例, 私立海洋大學航運管理研究所未出版之碩士論文。國立台灣大學管理學院工作價值觀研究小組(1996), 台灣地區就業者工作價值觀調查報

告,台北:財團法人信義文教基金會。張春興(1989),現代心理學,台北:東華書局。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未出版之碩士論文。張舒雄(2002),兩岸員工工作價值觀、工作特性與人力資源管理模式認知對工作滿足影響之研究,國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文。張瓊云(1999),托兒所所長領導型式、托兒所組織氣氛、教育人員組織承諾與服務機構組織績效關係之研究 - 以台北市為例,私立中國文化大學兒童福利研究所未出版之碩士論文。曹國雄(1993),價值配合程度對工作態度與工作表現的影響,中原學報,22,138-153。莊博貴(2003),兩岸員工工作價值觀、工作投入、工作滿足與組織承諾之研究 - 以某電纜公司為例,國立成功大學企業管理學系在職專班未出版之碩士論文。許迪翔(2003),不同世代之工作價值觀、工作態度及其關聯性之研究 - 以台灣高科技產業之員工為例,私立中原大學企業管理研究所未出版之碩士論文。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。黃同圳(1993),青年勞工工作價值觀與組織向心力之研究,台北市:行政院青年輔導委員會。黃同圳(1995),大陸台商人力資源管理,台北市:風和出版有限公司。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。黃國隆(1998),海峽兩岸企業員工工作價值觀之差異,收於鄭伯璦編,海峽兩岸之組織與管理(pp. 25-30)。台北:遠流出版。黃淑禎(2005),兩岸員工工作價值觀與工作態度關聯性之比較,私立亞洲大學國際企業學系未出版之碩士論文。楊國樞(1994),中國人的價值觀 - 社會科學觀點,台北:桂冠圖書公司。經濟部投資審議委員會(2008),核准對大陸投資統計[線上資料],來源: <http://www.dois.moea.gov.tw/asp/relation3.asp> [2009, May 5]。董倏?(2006),兩岸員工對領導行為,組織承諾,工作壓力與工作滿足相關性之研究 - 以統一企業公司為例,私立南台科技大學高階主管企管未出版之碩士論文。葉健宗(2006),組織承諾對工作壓力與工作滿足之干擾效應,私立大葉大學國際企業管理學系未出版之碩士論文。劉春榮(1993),國民小學組織結構、組織承諾與學校效能關係研究,國立政治大學教育研究所博士論文。樓靜波(1993),中國青年大透視,北京:北京出版社。蔡坤宏(1999),工作滿足與離職意圖關係之回顧:Meta分析,輔仁管理評論,6(1),21-36。蔡林亮(1992),勞工工作價值觀、組織氣候與工作滿意度之關係研究 - 以嘉義地區製造業勞工為例,國立中正大學勞工研究所未出版之碩士論文。鄭伯璦(1998),相似與相異:海峽兩岸組織文化之比較研究,收於鄭伯璦編,海峽兩岸之組織與管理(pp. 32-40)。台北:遠流出版。鄭彩鳳(2003),學校職員激勵認知與工作滿意關係之研究,高雄師大學報,15,125-149。鄭韻玫(2001),中年生涯轉換者工作價值轉化學習之研究,國立台灣師範大學社會教育研究所未出版之碩士論文。黎子言,林業偉(1985),中國管理人員工作價值觀研究,香港經理,12,30-38。謝百亮(1995),國民小學行政管理與教師工作滿意之關係,國立台中師範學院初等教育學系未出版之碩士論文。羅俊龍(1995),教師個人背景變項與工作價值觀、工作滿足、組織承諾關係之研究 - 宜蘭縣公立國民中學現任教師之實證研究,私立東吳大學企業管理系未出版之碩士論文。蘇兆華(2002),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研究所未出版之碩士論文。鐘淑珍(1999),台灣與大陸新人類工作價值觀比較 - 以某電腦公司為例,國立中央大學人力資源管理研究所未出版之碩士論文。

二、英文部分Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18. Bussing, A., Bissels, T., Fuchs, V., & Perrar, K. (1999). A Dynamic Model of Work Satisfaction: Qualitative Approaches. *Human Relation*, 52, 999-1028. Cho, K. H., & Lee, S. H. (2001). Another Look at Public-private Distinction and Organizational Commitment: A Cultural Explanation. *International Journal of Organizational Analysis*, 9(1), 84-102. Cranny, C. J., Smith, P. C., & Stone, E. F. (1993). *Job satisfaction: How people feel about their jobs and how it affect their performance*. Lexington, Massachusetts: Lexington Books. Dessler, G. (1980). *Organizational Management A Contingence Approach* (2nd ed.). New York: Prentice-Hall Inc. Jennifer, M. G., & Gareth, R. J. (1997). *Experiencing Work: Values, Attitude, and Moods*. *Human Relations*, 50, 393-416. Kalleberg, A. L. (1977). Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction. *American Sociological Review*, 42, 124-143. Koch, J. L., & Steers, R. M. (1978). Job Attachment, Satisfaction and Turnover among Public Sector Employees. *Journal of Vocation Behavior*, 12, 119-128. Lamsa, A. M., & Savolainen, T. (2000). The nature of managerial commitment to strategic change. *Leadership and Organization Development Journal*, 21, 297-306. Macnab, D., & Fitzsimmons, G. W. (1987). A Multitrait- Multimethod Study of Work-related Needs, Value, and Preferences. *Journal of Vocational Behavior*, 30, 1-15. Mathieu, J. E., & Farr, J. L. (1991). Further evidence for the discriminant validity of measures of organizational commitment, job involvement, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 76, 127-133. Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A Review and Meta-Analysis of Antecedents, Correlation and Consequences of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171-194. Meredith, D., Anisya, S. T., & Rodger, B. S. (2000). Predicting Expatriate Job Satisfaction: The Role fo Firm Internatio- nalization. *Career Developmnet Intrenational*, 7(1), 24-36. Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace*. Thousand Oaks, California: Sage Publications. Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee Organization Linkage The Psychology of Commitment Absenteeism and Turnover*. New York: Academic Press. Nord, W. R., Brief, A. P., Atich, J. M., & Doherty, E. M. (1988). Work Values and On Job Involvement. *Psychological Bulletin*, 84(2), 275. Porter, L. W., Steer, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction and Tournover Among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609. Pryor, R. (1979). In Search of A Concept: Work Values. *Vocational Guidance Quarterly*, 28, 250-258. Reichers, A. E. (1985). A Review and Reconceptualization of Organization Commitment. *Academy of Management Review*, 10(3), 456-76. Robbins, S. P. (2001). *Organizational Behavior* (9th ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Prentice-Hall. Rokeach, M. (1973). *The Nature of Human Values*. New York: The Free Press. Seal, F. E., & Knight, P. A. (1988). *Industrial Organizational Psychology: Science and Practise*. Pacific Grove, California: Brooks/Cole. Seashor, S. E., & Taber, T. D. (1975). Job Satisfaction and Their Correlation. *American Behavior and Scientist*, 18, 346. 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. Staw, B. M., & Salancik, G. R (1977). New directions in organizational behavior. Chicago, Illinois: St. Clair Press. Steers, R. M. (1977). Antecedents outcomes of organizational commitment.

Administrative Science Quarterly, 22, 46-56. Stevens, J. M., Beyer, J. M., & Trice, H. M. (1978). Assessing Personal Role & Organizational Predictors of Managerial Commitment. *Academy of Management Journal*, 21(3), 380-96. Super, D. E. (1970). *Manual for the work values inventory*. Chicago: Riverside Publishing Company. Vanus, D., & McAllister, I. (1991). Gender and Work Orientation. *Work and Occupations*, 18(1), 72-93. Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. University of Minnesota, Minneapolis Industrial Relations Center. Wexley, K. N., & Yukl, G. A. (1977). *Organizational Behavior and Personnel Psychology*. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin. Whyte, W. (1965). *The Organization Man*, Garden City. New York: Doubleday Anchor Books. Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of management review*, 7, 421-429. Wollack, S., Goodale, J. G., Wijjing, J. P., & Smith, P. C. (1971). Development of The Survey of Work Value. *Journal of Applied Psychology*, 55(4), 31-38.