

# A Study on the Relationship among Organizational Culture, Halo Effect and Work Attitudes to Female Employees- The Colleg

陳致縈、鄭華清

E-mail: 9806510@mail.dyu.edu.tw

## ABSTRACT

In recent years, the issue of college organizational culture has been extensively discussed because the lower and lower school enrollment results from the decrease in birthrate. Moreover, due to opening up foreign students to study in Taiwan and the growth of distance education, the college education has already become a “ competitive industry. ” College organizations in Taiwan are compelled to face transformation and change. Consequently, in order to enhance the competitive advantage, colleges should stress on the development of organizational culture.

This research aimed to investigate the relationship among Organizational Culture, Halo Effect and Work Attitudes to female employees. The major participants were the female administration employees from 31 colleges in central Taiwan. 450 questionnaires were forwarded totally and 222 questionnaires were returned including invalid 12 questionnaires and valid 210 questionnaires, with a valid return rate of 46.6%.

This research established organizational culture as independent variable, halo effect as moderator variable, and work attitude as dependent variable. Moreover, the research model was established by multiple regression analyses and Pearson correlation. The result of this study revealed: (1) a positive correlation existed on the relationship between organizational culture and work attitude; (2) a significant impact of halo effect on organizational culture and work attitude.

Keywords : organization culture、 halo effect、 work attitude

## 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	viii
圖目錄	x
第一章 緒論	1
第一節 研究背景	1
第二節 研究目的	3
第三節 研究流程	4
第二章 文獻探討	5
第一節 組織文化	5
第二節 暈輪效應	15
第三節 工作態度	20
第三章 研究方法	31
第一節 觀念架構	31
第二節 研究假設	31
第三節 研究變數操作性定義	32
第四節 研究範圍與對象	36
第五節 問卷設計與信、效度分析	37
第四章 研究分析	39
第一節 樣本統計量分析	39
第二節 研究變項之敘述性統計分析	43
第三節 各構面因素之相關分析	44
第四節 組織文化、暈輪效應、工作態度之迴歸分析	44
第五節 本章小節	47

第五章	結論與建議	48
第一節	研究結論	48
第二節	建議	49
第三節	研究限制與後續研究建議	51
	參考文獻	53
	附錄A 中部地區31所大專院校一覽表	59
	附錄B 前測問卷	60
	附錄C 正式問卷	64

## 表目錄

表 2-1	組織文化的定義	6
表 2-2	學校組織文化類型	12
表 2-3	組織文化相關之實證研究	14
表 2-4	量輪效應的定義	15
表 2-5	量輪效應構面	19
表 2-6	工作滿足定義彙整表	22
表 2-7	組織承諾定義彙整表	27
表 2-8	組織承諾的分類彙整表	28
表 3-1	組織文化各問卷構面問項	33
表 3-2	量輪效應各問卷構面問項	34
表 3-3	工作滿足各問卷構面問項	35
表 3-4	組織承諾各問卷構面問項	36
表 3-5	樣本回收情況一覽表	36
表 3-6	各變項與構面之信度分析結果	37
表 3-7	各變項與構面之效度分析結果	38
表 4-1	樣本年齡分佈情形	39
表 4-2	樣本婚姻分佈情形	40
表 4-3	樣本教育程度分佈情形	40
表 4-4	樣本是否畢業於服務學校分佈情形	41
表 4-5	樣本服務職級分佈情形	41
表 4-6	樣本服務單位分佈情形	42
表 4-7	樣本服務年資分佈情形	42
表 4-8	各構面描述性統計分析	43
表 4-9	各構面相關分析表	44
表 4-10	組織文化、量輪效應對工作態度之迴歸分析	46
表 4-11	研究假設驗證彙整	47

## 圖目錄

圖 1-1	研究流程圖	4
圖 2-1	組織文化的形成	7
圖 2-2	組織文化對員工工作態度之影響	13
圖 2-3	量輪效應結構模式	17
圖 2-4	態度的內在結構特徵	20
圖 2-5	組織承諾理論模式	29
圖 2-6	組織承諾前因後果模式	29
圖 2-7	組織承諾的前因變項	30
圖 3-1	觀念架構	31

## REFERENCES

一、中文部份Rosenzweig, P. (2007), 光環效應(徐紹敏譯), 台北:商智文化, (原文於2007年出版)。Robbins, S. P. (2003), 今日管理學(王祿旺譯), 台北:台灣培生, (原文於2000年出版)。Robbins, S. P. (2006), 組織行為學(李青芬, 李雅婷, 趙慕芬 譯), 台北:華泰文化, (原文於2004年出版)。王世偉(1999), 國內主要集團企業領導者風格、企業文化及組織運作特色之研究, 國立成功大學企業管理研究所未出版

之碩士論文。方俊儒(2000), 領導行為、工作特性與工作滿足關係之探討 - 以我國大型會計師事務所為例, 國立中山大學人力資源管理研究所未出版之碩士論文。行政院人事行政局地方行政研習中心(2007), 研習論壇月刊, 83, 1-11。呂勝瑛(1997), 企業文化對員工工作態度的影響 - 海峽兩岸的比較研究, 人力資源學報, 8, 101-119。李建樹(2002), 大專校院行政人員知識管理態度與學校組織文化、人格特質關聯之研究, 國立台灣科技大學技術及職業教育研究所未出版之碩士論文。何威琦(2006), 員工組織文化的類型及其對員工向上影響行為之影響, 國立中山大學人力資源管理研究所未出版之碩士論文。金寶玲, 王麗惠(2002), 壽險業在量輪效應模與彙總建構模式之驗證, 致理學報, 15, 115-151。吳妙梓(2005), 銀行併購對組織文化與組織承諾及員工工作態度影響之研究, 私立大葉大學國際企業管理研究所未出版之碩士論文。吳金香(2000), 學校組織行為與管理, 台北:五南圖書出版公司。吳信宏(2005), 組織文化的重要性, 品質月刊, 41(4), 65-67。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。俞文釗(1993), 管理心理學, 台北:五南圖書出版公司。胡美琳(2000), 非營利事業機構組織文化、轉換型領導與員工工作態度關係之研究 - 以南部地七縣市政府為例, 私立長榮大學經營管理研究所未出版之碩士論文。馬維禧(2006), 組織文化與企業績效之研究 - 以IBM為例, 國立中山大學人力資源管理研究所未出版之碩士論文。徐君伊(2007), 學校組織文化、領導風格與知識管理之關係研究, 國立東華大學教育研究所未出版之碩士論文。徐翊瓊(2004), 組織策略及組織特性、生涯定向與員工工作態度之關聯性分析, 私立中原大學企業管理研究所未出版之碩士論文。陸奇斌, 趙平, 王高, 黃勁松(2005), 消費者滿意度測量中的光環效應, 心理學報, 37 (4), 524-534。許朝欽(2000), 組織文化、領導行為與員工工作態度間關係之實證研究 - 台灣某一商業銀行之個案研究, 私立朝陽科技大學工業工程與管理研究所未出版之碩士論文。許慧雲(2003), 從學校組織變革談行政職員工作態度之研究 - 以某私立技術學院為例, 私立南華大學非營利事業管理研究所未出版之碩士論文。陳木金(1999), 從學校組織文化塑造談如何增進木校領導效能, 學校行政, 3, 14-29。陳清廉(2006), 組織文化、領導型態對工作態度之關係研究 - 以T電子公司兩岸員工為例, 私立亞洲大學國際企業研究所未出版之碩士論文。陳威琦(2006), 員工組織文化的類型及對員工向上影響行為之影響, 國立中山大學人力資源管理研究所未出版之碩士論文。陳文瑛(2006), 女性職場文化對女性員工發展障礙與機會之關聯探討, 國立台灣海洋大學航運管理研究所未出版之碩士論文。陳人豪(2002), 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。陳吳政(2001), 組織文化、領導行為、工作滿足與組織承諾之關係研究 - 以嘉南地區銀行為例, 國立成功大學企業管理研究所未出版之碩士論文。郭建志(2003), 組織文化研究之回顧與前瞻, 應用心理研究, 20, 83-114。張慶勳(1996), 學校組織行為, 台北:五南圖書出版公司。張春興(1989), 張氏心理學辭典, 台北:東華書局。張志鴻(2007), 不同層級醫院的形象知覺與就醫選擇月量效應之研究, 私立長榮大學經營管理研究所未出版之碩士論文。張仁家, 蔡孟儒(2004), 建構具執行力的學校組織文化, 學校行政, 20, 35-42。黃國隆(1986), 中學教師的組織承諾與專業承諾, 政治大學學報, 53, 55-84。楊至善(2007), 台中市大專校院職員工作滿意度對組織承諾影響之研究, 私立逢甲大學公共政策研究所未出版之碩士論文。黃良杰(2005), 組織文化塑造之研究 - 以誠品書店為例, 國立中山大學人力資源管理研究所未出版之碩士論文。黃國華(2004), 個人變項、組織文化與員工對組織變革態度關係 - 以花蓮地區公立醫院為例, 國立東華大學公共行政研究所未出版之碩士論文。薛亞敏(2003), 非營利組織員工之組織文化及領導型態認知與其工作態度關聯性之探討 - 以財團法人製藥工業技術發展中心為例, 私立中原大學企業管理研究所未出版之碩士論文。二、英文部分Holbrook, M. B. (1983). Research in brief. *Journal of Consumer Research*, 10(September), 249.Jennings, T., Plamer, J. K., & Thomas, A. (2004). Effects of performance context on processing speed and performance ratings. *Journal of Business and Psychology*, 18(4), 453-463.Mowday, R. T., Poter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee- Organization Linkage-The Psychology of Commitment Absenteeism and Turnover*. New York: Academic Press.Naquin, C. E., & Tynan, R. O. (2003). The team halo effect: Why teams are not blamed for failures. *Journal of Psychology*, 88(2), 322-340.Phil, R. (2007). Misunderstanding the nature of company performance: The halo effect and other business delusions. *California Management Review*, 49(4), 50-64.Robbins, S. P. (2001). *Organization Behavior* (9th Edition). Upper Saddle River, New Jersey: Prentice-Hall.Robbins, S. P. (2003). *Organization Behavior*. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall.Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 45-56.