

# A Study of Employees' Attitude Model toward Changes in Privatizing Process of State-Run-Corporation-A Case Study of T.P.

洪千惠、黃開義

E-mail: 9808779@mail.dyu.edu.tw

## ABSTRACT

This research is to continue the senior 's research since last year. Their research is to probe into the issues and the present conditions of organizational change in privatization of state-run corporations. This study still select the employees of Taiwan Power Company as the interview subjects. But the research range expand to all Departments in Taiwan Power Company. To explore the state-run-corporation employees ' view in the reaction attitude model of organizational changes in privatization , and Organizational communication this study adopted a multi dimensional research framework which contains predictors related to individual , job and organization as well as recognition toward changes to be added as intermediate. Through the process of dimension selection , questionnaires design , subject selection and measurement , as well as , statistical analysis and discussion , a multidimensional predictive model of employee attitude toward organizational changes in privatization process is developed followed by the theoretical and practical implications of this study. 1. There is significant difference between Attitude Model toward Changes and different group of sex, age, marital status, work experience, unit scale and department size. 2. There is significant correlation between Attitude Model toward Changes and support mode organization culture. 3. If the employees have higher Achievement Motivation then also have more higher Job Satisfaction. 4. There is significant positive correlation between Job Satisfaction and Recognition toward Changes, between Job Satisfaction and Attitude Model toward Changes. 5. Attitude Model toward Changes could be influenced by Recognition toward changes and Company Commitment by way of Recognition toward Changes 6. Between Recognition toward Changes and Attitude Model toward Changes such the direct influence equal to 0.558, then the influence is very obvious.

Keywords : Privatization Process ; Organizational Changes ; achievement motivation ; Job Satisfaction ; Organizational Culture ; Recognition toward Changes ; Attitude toward Changes

## Table of Contents

封面內頁 簽名頁 博碩士論文電子檔案上網授權書 iii 中文摘要 v 英文摘要 vi 誌謝 viii 目錄 ix 圖目錄 xi 表目錄 xii 第一章 緒論 1 第一節 研究背景與動機 1 第二節 研究目的與範圍 2 第三節 研究架構 3 第四節 研究步驟 5 第五節 研究限制 8 第二章 文獻探討 9 第一節 國營事業民營化之相關文獻 9 第二節 個人相關變項 11 第三節 工作相關變項 13 第四節 組織相關變項 17 第五節 組織變革相關文獻 22 第六節 公司承諾相關文獻 33 第七節 工會認知相關文獻 34 第三章 研究方法 36 第一節 研究假說 36 第二節 研究對象 36 第三節 研究工具 38 第四節 抽樣方法 46 第五節 統計分析 47 第四章 研究結果 49 第一節 受測者背景資料分析 49 第二節 人口統計變項分析 54 第三節 組織文化與效標變項之相關分析 62 第四節 研究變項間之相關分析 63 第五節 多元逐步迴歸分析 65 第六節 路徑分析 66 第五章 結論與建議 74 第一節 研究結果之討論 74 第二節 相關研究做比較 79 第三節 研究建議 88 參考文獻 93 研究問卷 98

## REFERENCES

1. 丁虹, 1987, 企業文化與組織承諾之關係研究, 政治大學企業管理研究所博士論文。
2. 王世偉, 1998, 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, 成功大學企業管理研究所碩士論文。
3. 石明家, 2001, SPSS中文版統計資料分析與實務應用。
4. 石樸, 1991, 企業界員工工作滿足、工作投入與離職意願之研究, 政治大學企業管理研究所碩士論文。
5. 朴英培, 1998, 工作價值觀、領導型態、工作滿足與組織關係之研究 - 以韓國墊子業為例, 政治大學企業管理研究所博士論文。
6. 朴英培, 1998, 工作價值觀、領導型態、工作滿足與組織關係之研究 - 以韓國墊子業為例, 政治大學企業管理研究所博士論文。
7. 林文鑫, 2000, 薪酬制度、組織氣候對工作滿足與工作表現之影響研究, 大葉大學工業工程研究所碩士論文。
8. 林鈺玲, 1994, 組織文化與生涯發展系統關係之研究, 政治大學公共行政研究所碩士論文。
9. 林豐哲, 1992, 企業環境、企業文化與工作投入、工作滿足關係之研究, 東海大學企業管理研究所碩士論文。
10. 柯惠玲, 1989, 工作滿足、工作績效與離職傾向之關係研究, 政治大學企業管理研究所碩士論文。
11. 吳明隆, 2000, SPSS統計應用實務。
12. 胡寬裕, 1996, 企業倫理氣候與工作壓力、工作滿足、離職傾向之關連性研究, 雲林技術學院企業管理技術研究所碩士論文。
13. 俞文釗, 「管理心理學」, 五南出版社, 台北, 第262頁 (1993)。
14. 俞慧芸, 「論國營事業組織變革的問題與應有作為」, 公營事業民營化快訊, 5期 (1995), 第19頁。
15. 姜占魁, 「行政學」, 五南圖書出版公司, 第3版, 台北 (1996)。
16. 徐敏莉,

「中華電信員工對民營化變革的態度與組織承諾之關聯性研究 - 以中區分公司為例」，朝陽科技大學企業管理研究所 (2001)。 17.張春興，「心理學」，東華書局，台北 (1989)。 18.張峻源，「組織文化、組織承諾與組織變革態度之研究 以中央信託局為例」，國立成功大學企業管理研究所 (2001)。 19.許士軍，「管理學」，東華書局，台北 (1993)。 20.陳永明，「台電員工屬性與工作價值觀對民營化組織變革態度之研究」，東吳大學企業管理研究所(1999)。 21.陳同柏，「組織變革中員工態度之研究 - 以中油公司民營化變革為例」，國立中興大學企業管理研究所 (1996)。 22.陳金貴，「組織變革中員工抗拒改革的研究」，嘉新水泥文化基金會論文 (1976)。 23.陳思倫，「建立遊樂區管理模式之研究 - 以管理者之認知為例」，台灣省政府研究發展考核委員會 (1994)。 24.陳進強，「雙組織承諾下之多構面行為預測模式研究」，碩士論文，大葉大學工業工程研究所，(1998) 25.陸鵬程，「大台北地區加油站員工工作滿足及組織承諾之探討」，碩士論文，政大企研所，(1981)。 26.黃秀霜，「教育行政人員成就動機、工作特性與組織承諾之相關研究」，碩士論文，國立政治大學教育研究所 (1986)。 27.黃宛莉，「人力資源管理對組織承諾工作滿足關係之研究 以銀行業為例」，碩士論文，東吳大學企業管理研究所 (1996)。 28.黃昌宏，「員工面臨民營化變革的態度分析—以航空貨運集散站開放民營為例」，碩士論文，國立交通大學管理科學研究所 (1980)。 29.黃開義，「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的影響」，碩士論文，中原大學機械工程研究所 (1984)。 30.邱玉桂，「國營事業民營化過程中之員工變革態度模式研究」，大葉大學工業工程研究所碩士論文，(2002)。 31.劉穎翰，「民營化組織變革下之工會承諾模式研究」，大葉大學工業工程研究所碩士論文，(2002)。 32.中華民國工業安全衛生協會編印，民88，勞工安全衛生教材，頁277-278。 33.徐正屏，「員工對民營後人力資源管理制度知覺與組織承諾關係之研究 - 以中華電信南區分公司為例」，國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文，(2002)。 34.蔡篤進，「郵政員工對公司化態度之研究--以台灣中區郵政管理局為例」，東海大學 公共事務碩士學程在職進修專班碩士論文，(2002)。 35.陳光榮，「精省後中部辦公室就地安置之公務人員的心理知覺、工作滿足與組織承諾之研究」，國立中正大學 勞工研究所 碩士論文，(2003)。 36.王秀芳，「中油公司員工對民營化變革認知、態度與組織承諾之研究」，南華大學 管理研究所碩士論文，(2002)。 37.蔡?卿，「中華電信員工對民營化組織變革認知與態度相關性之研究-以中區電信分公司為例」，東海大學公共事務碩士學程在職進修專班碩士論文，(2002)。 38.Blegen, M.A., & Mueller, C.W., "Nurses' Job Satisfaction:A Longitudinal Analysis", *Research in Nursing & Health*, Vol.10, 227-237, 1987. 39.Bluedron, A.C., "The theories of turnover:Cause effects and meaning", *Research in the Sociology of Organization*, Vol.35, 135-153, 1982. 41.Brayfield, A.H., & Rothe, H.F., "An Index of Job Satisfaction", *Journal of Applied Psychology*, Vol.35, No.5, 307-311, 1981. 42.Chiang, Min-Chin(1990).Merging Academic Department:The Impacts of Organizational Effectiveness and Culture, paper presented at 17th Annual Conference of the Northeast Association of Institutional Research, N.Y.:Albany. 43.Dastmalchain A.P.Blyton. & R.Adanson, 1989, *Industrial Relations Climate:Testing a Construe*, *Journal of Occupational Psychology*, 62, pp21-32. 44.Deal, T.E. & Kennedy, A.A.(1982), *Corporate cultures:Therites and Rituals of Corporate Life*. Reading, MA:Addision-Welsey. 45.Don Hellriegel & J.W.Slocum, Jr., (1947)*Organizational climate:Measure*, *Research and Contingencies*, *Academy of management Journal* Vol.17, pp.255-280. 46.Moussavi, F. and Cronon, T.P. & Jones, T.W., 1990, *Perceptual agreements as an aggregation criterion:An empirical study of a debate in climate research*, *Perceptual and Motor Skill*, 70, 1335-1344. 47.Tuneberg, Diane M., *The Relationships Between Involvement in Determining Wage Increase Criteria, Actual and Perceived Criteria, and Job Satisfaction of Ohio High School Principals(Compensation)*, Bowling Green State University, 1996. 48.Werner, M.A., *The Interrelationships Between Organizational Climate, Culture, and Managerial Priorities*, Ph.D. Dissertation, DePaul University 21, 1993.