

跨國企業員工組織認同對工作投入影響之研究

莫雲峰、蘇奉信

E-mail: 9901128@mail.dyu.edu.tw

摘要

企業營運邁向國際化有益於獲得地區性經濟、經驗曲線、轉移獨特的競爭力以及全球子公司的技術影響。跨國企業組織員工來自世界各地，在各國人文民情及文化不同之下，是否影響員工對組織的認同感，進而影響其對工作投入情況，值得進一步探討。本研究之目的為延續並擴充員工組織認同與工作投入之理論知識，並且驗證員工組織認同與工作投入之間的關係及國家文化的影響效果，據以探討員工組織認同在不同國家文化下對員工工作投入產生何種干擾效果，以實證呈現其關係之本質。研究係以設計問卷的方式進行探討，佐以相關文獻分析實際情況，資料收集係以本國、外國籍之民營國際企業之全職員工為對象。本研究發現，在調查樣本中國家文化的權力距離、個人主義、男性作風、不確定性規避及長期導向等五個子構面，僅長期導向對組織認同與工作投入之關係具有干擾效果且達統計上的顯著水準，國家文化對組織認同與工作投入之關係的干擾效果則不顯著。根據研究發現，本研究更進一步探討與Hofstede調查各國文化構面評分不一致之現象，說明差異原因及意涵，並提出後續研究及管理應用之建議。

關鍵詞：組織認同；工作投入；國家文化

目錄

內容目錄 中文摘要	iii	英文摘要	iii
iv 誌謝辭		vi 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
1 第二節 研究問題與目的	2	第三節 研究重要性	2
4 第二章 文獻探討	6	第一節 跨國企業現況與趨勢	6
6 第二節 組織認同	11	第三節 工作投入	11
17 第四節 國家文化	21	第五節 組織認同與工作投入	21
26 第六節 國家文化與組織認同	27	第三章 研究方法	29
29 第一節 研究架構與方法	29	第二節 研究變數與假設	29
30 第三節 研究變項的操作型定義與衡量方法	32	第四節 問卷設計	32
34 第五節 分析工具	39	第六節 信度與相關分析	39
39 第七節 分析方法	45	第四章 研究分析結果	47
47 第一節 樣本資料分析	47	第二節 人口屬性與組織認同、工作投入之關係	52
52 第三節 組織認同與工作投入之關係	62	第四節 國家文化之干擾效果分析	64
64 第五節 區分母公司國籍之國家文化干擾效果	75	第五章 結論與建議	75
89 第一節 研究結論	89	第二節 實務之建議	89
92 第三節 研究限制	94	參考文獻	96
96 附錄A 研究問卷	108		

參考文獻

一、中文部分 毛筱艷，段宜詳(2004)，基層員工的正式化、角色壓力、組織承諾與工作疏離感：國家文化的干擾作用，台北商技學報，6，27-42。吳秀玲(2006)，跨國企業對東亞地區投資結構變化之研究，主要國家產經政策動態季刊，2，29-44。吳明隆(2005)，SPSS統計運用實務，台北：松崗電腦圖書公司。李政達(1997)，跨國企業全球投資趨勢與我國對外投資現況之探討，經濟情勢暨評論，8，216-220。李雯智(2006)，2000年以後國內外組織認同研究評析，學校行政學會雙月刊，45，60-72。李總練(2002)，組織氣候、組織認同、組織效能之關連性研究 - 已非營利組織國際獅子會台灣地區分會為實證對象，私立中原大學企業管理研究所未出版之碩士論文。林冠宏(2003)，轉換型領導、組織認同、組織溝通對領導效能之研究 - 以台南縣政府組織變革為例，國立中正大學企業管理研究所未出版之碩士論文。林彩梅(1994)，多國籍企業論，台北：五南圖書出版公司。邱柏松，戴志聰(2007)，組織認同、員工忠誠度、人力資本及組織效能之研究 - 以商業銀行為例，管理研究學報，7(2)，227-255。徐瑋翎，鄭伯勳(2002)，組織認同：理論與本質之初步探索分析，中山管理評論，10(1)，45-64。高明瑞，楊東鎮(2002)，比較宗教與非宗教醫院志工組織認同與組織承諾之研究 - 以五家醫院為例，醫務管理期

刊, 3(2), 49-60。 梁文彥(2005), 知覺外部聲望對組織認同與組織公民行為之跨層次分析 - 台灣紡織產業實證研究, 私立輔仁大學品服裝研究所未出版之碩士論文。 梁雙蓮(1984), 中央行政機關公務人員組織認同的研究, 國立台灣大學政治學研究所未出版之博士論文。 許金田, 胡秀華, 凌孝慕, 鄭伯壘, 周麗芳(2004), 家長式領導與組織公民行為的關係: 上下關係品質之中介效果, 交大管理學報, 24(2), 119-149。 張介貞(1995), 多國性領導行為與管理實務: 國家科學委員會專題研究報告(國科會, No. NSC 83-0301-H110-041), 台北: 行政院國家科學委員會。 陳金佑(2002), 原住民地區國小教師之組織認同、工作滿意及學校運作狀況之研究 - 以宜蘭縣樂樂國小為例, 國立台北師範學院國民教育研究所未出版之碩士論文。 陳啟光, 顧忠興, 李元墩, 于長禧(2003), 從跨文化觀點探討外籍勞工管理制度之建構 - 以塑化業態及勞工為例, 人力資源管理學報, 3(2), 57-74。 陳忠仁(2003), 文化差異程度與國際技術移轉績效關係之研究 - 以外資企業為例, 私立中原大學企業管理研究所未出版之碩士論文。 陳富祥(1984), 個人屬性工作滿足與工作投入關係之探討 - 金融業為例, 國立政治大學企業管理研究所未出版之碩士論文。 黃小萍(2005), 組織認同與組織效能之研究 - 以行政院海岸巡防署為例, 私立世新大學行政管理學研究所未出版之碩士論文。 黃仙?(2002), 國際企業在台分公司之知識管理 - 國籍文化管理特性、子公司策略定位及組織網路的影響, 國立中央大學企業管理研究所未出版之碩士論文。 經濟部投資業務處(2008), 2007年台灣外人投資再創新高[線上資料], 來源: <http://twbusiness.nat.gov.tw/page.do?id=677> [2009, October 20]。 蔡依倫(2000), 宗教醫院志工組織認同與組織承諾之研究 - 與非宗教醫院志工比較, 國立中山大學公共事務管理研究所未出版之碩士論文。 謝安田(1998), 企業研究方法論, 台北: 著者發行。 簡益淳(2003), 專業認知、組織認同、組織效能之關連性研究: 國軍N總部新聞發佈體系之個案研究, 國立世新大學傳播研究所未出版之碩士論文。 羅翠翠, 伍志豪, 張鳳儀(2006), 探討不同類型組織公正與員工的組織支持認知和組織認同的關係 - 以香港工程界為實證研究對象, 樹仁學報, 4, 256-274。 譚啟文(2004), 領導效能之決與組織認同間關係之研究 - 以全家便利商店加盟主者為主, 國立高雄第一科技大學行銷與流通管理所未出版之碩士論文。

二、英文部分 Adler, N. J., & Ghadar, F. (1990). Strategic perspective on compensation management. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 6, 263-288. Aronson, E. (1992). *The social animal* (6th ed.). New York: W. H. Freeman. Ashforth, B. E., & Mael, F. A. (1989). Society identity and the organization. *Academy of Management Review*, 14, 20-39. Bae, J., Shyhjer, C., & Lawler, J. (1998). Variations in human resource management in asian, countries: MNC home-country and host-country effects. *International Journal of Human Resource Management*, 9(4), 653-679. Bartlett, C., & Ghoshal, S. (1989). *Managing across borders: The transnational solution*. Boston: Harvard Business School Press. Blanpain, R. (1979). *The Guidelines for Multinational Enterprises and Labour Relations 1976-1979, Experience and Review*. New York: Kluwer, Deventer. Brown, S. P. (1996). A meta-analysis and review of organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*, 120(2), 235-255. Blood, M. R., & Hulin, C. L. (1967). Alienation environmental characteristics of workers responses. *Journal of Applied Psychology*, 51(3), 284-290. Carl, A. R. (2001). Fayol's 14 principles of management then and now: A framework for managing today? *Organizations Effectively, Management Decision*, 39(10), 880-889. Cheney, G. (1983). On the various and changing meaning of organizational membership: A field study of organizational identification. *Communication monographs*, 50, 342-362. Campbell, J. P., Gasser, M. B. & Oswald, F. L. (1996). The substantive nature of job performance variability. In K. R. Murphy(Ed.), *Individual Differences and Behavior in Organizations* (pp. 258-299). San Francisco: Jossey-Bass. Christ, O., Van Dick, R., Wagner, U., & Stellmacher, J. (2003). When teachers go the extra mail: Foci of organizational identification as determinants of different forms of organizational citizenship behaviors among schoolteachers. *British Journal of Educational Psychology*, 73, 329-341. Chow, C. W., Johnny, F. D., & Joanna, L. H. (2000). The openness of knowledge sharing within organization: A comparative study in the united states and the people's republic of china. *Journal of management accounting research*, 12, 69-95. Diefendorff, J. M., Hall, R. J., & Lord, R. G. (2000). Action-state orientation: construct validity of a revised measure and its relationship to work-related variables. *Journal of Applied Psychology*, 85, 250-263. Diefendorff, L. M., Brown, D. J., Kamin, A. M., & Lord, R. G. (2002). Examining the roles of job involvement and work centrality in predicting organizational citizenship behaviors and job performance. *Journal of organizational behavior*, 23, 93-108. Dubin, R. (1956). Industrial workers' words: A study of the central life interests of industrial workers. *Social problems*, 3(1), 131-142. Dutton, J. E., Dukerich, J. M., & Harquail, C. V. (1994). *Administrative science quarterly. Organizational images and member identification administrative science quarterly*, 39, 239-263. Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of applied psychology*, 86, 42-51. Gibson, J. L., Donnelly, J. H., Jr., & Ivancevich, J. M. (1991). *Fundamentals of management*. Illinois: Richard D. Irvin. Gautam, T., Van Dick, R., & Wagner, U. (2004). Organizational identification and organizational commitment: Distinct aspects of two related concepts. *Asian Journal of social Psychology*, 7, 301-315. Hoeklin, L. (1994). *Managing cultural differences: Strategies for competitive advantage*. Wokingham, England: Addison-Wesley. Hofstede, G. (1980). Motivation leadership and organization: Do American theories apply abroad? *Organization dynamics*, 7(1), 42-63. Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences: international differences in work-related values*. California: Sage publications. Hofstede, G. (1991). *Cultures and organizations: software of the mind*. London: McGraw-Hill. Hofstede, G. (1993). Cultural constraints in management theories. *Academy of management review*, 7(1), 81-94. House, R. J., Hanges, P. J., Ruiz-Quintanilla, S. A., Dorfman, R. W., Javidan, M., Doelspm. M., & Gupta, V. (1999). Cultural influences on leadership and organization: Project GLOBE. In W. H. Mobley, M. J. Gessner, & V. Arnold (Eds.), *Advances in global leadership* (pp.171-233). Stamford, Connecticut: JAI Press. John, K. B., Jr., & Randall, J. F. (1999). Transformation leadership behaviors upward trust and satisfaction in self-managed work teams. *Organization development journal*, 1(17), 13. Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of applied psychology*, 67(3), 341-349. Kanungo, R. N. (1983). Work alienation: A pan cultural perspective. *International studies of management and organization*, 13(1-2), 119-138. Kaichiro, N. (1983). Why productivity of Japanese industry is high? *Management japan*, 16(1), 19-26. Kluckhohn, E. R., & Strodtbeck, F. L. (1961). *Variations in value orientations* greenwood press. Evanston, Illinois: Row, Peterson. Kotler, P., Swee, H. A., Siew, M. L., & Chin, T. T. (1999). *Marketing Management-An Asian Perspective*. Singapore:

Prentice-Hall. Kroeber A. L., & Kluchohn, C. (1952). Culture: A critical review of concepts and definitions. Harvard University Peabody Museum of American Archeology and Ethnology, 47, 1.

Lord, R. G., & Hanges, P. J. (1987). A control systems model of organizational motivation: Theoretical development and applied Implications. Behavioral Science, 32, 161-178.

Lodahl, T. M., & Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. Journal of applied psychology, 49(1), 4-33.

Michaels, R. E., William, L. C., Alan, J. D., & Erich, A. J. (1988). Influence of formalization on the organizational commitment and work alienation of salespeople and industrial buyers. Journal of Marketing Research, 25, 376-383.

O' Reilly, C., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. Journal of applied psychology, 71, 492-499.

Osman-Gani, A. (1992). International transfer of management technology within a multinational enterprise: A cross-national study of managers perceptions. Connecticut: Ph. D. diss, Ohio State University.

Patchen, M. (1970). Participation, achievement and involvement on the job. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.

Paullay, I. M., Alliger, G. M., & Stone-Romero, E. F. (1994). Construct validation of two instruments designed to measure job involvement and work centrality. Journal of applied psychology, 79, 224-228.

Prahalad, C. K. (2004). The fortune at the bottom of the pyramid: Eradicating poverty through profits. New Jersey: Wharton school publishing.

Prahalad, C. K., & Doz, Y. L. (1987). The multinational mission balancing local demands and global vision. New York: Free press.

Pratt, M. B. (1998). To be or not to be: central questions in organizational identification. In D. A. Whetten and P. C. Godfrey (Eds.), Identity in organizations (pp. 172-178). Thousand Oaks, California: Sage.

Reade, C. (2001). Dual identification in multinational corporations: Local managers and their psychological attachment to the subsidiary versus the global organization. International journal of human resource management, 12, 405-424.

Reitz, H. J., & Jewell, L. N. (1979). Locus of control and job involvement, a six-country investigation. Academy of Management Journal, 22, 72-80.

Ronen, S., & Shenkar, O. (1985). Clustering countries on attitudinal dimensions: A review and synthesis. Academy of Management Review, 3(10), 435-454.

Ramaswami, S. N., Agarwal, S., & Bhargava, M. (1993). Work alienation of marketing employees: Influences of task, supervisory and organizational structure factors. Academy of marketing science, 21, 179-193.

Rabinowitz, S., & Hall, D. T. (1977). Organizational research on job involvement. Psychological Bulletin, 84(2), 265-288.

Ronen, S. (1986). Equity perception in multiple comparisons: A field study. Human Relations, 39, 333-346.

Sathe, V. (1983). Implications of corporate culture: a manager's guide to action. Organizational dynamics, 12, 5-23.

Steers, R. M., & Porter, L. W. (1991). Motivation and work behavior (5th ed.). Singapore: McGraw-Hill.

Shih, S. G. (1991). Case-based Representation and Adaptation in Design. In G. Schmitt (Ed.), Proceedings of CAAD Futures (p. 91). Zurich: Switzerland.

Williams, R. (1993). Culture is ordinary. In A. Gray and J. McGuigan (Eds.), Studying culture: An introductory reader (pp. 5-14). London: Edward Arnold.

Wu, C. C., & Shih, C. H. (1991). Ipsilateral femoral neck and shaft fractures. Retrospective study of 33 cases. Acta orthop scand, 62, 346-351