

# 私立東海大學

## 企業管理研究所

### 不同世代間生涯發展計畫對組織承諾及 工作滿意關係之研究



指導教授：劉韻僖 博士

研究生：胡雅婷 撰

中華民國 九十四年 六月

## 謝 辭

「不經一番寒徹骨，焉得梅花撲鼻香」，研究所兩年求學的過程，真可以用這一話來形容。雖然過程辛苦，遇到不少挫折，最後論文終於完成了。這兩年的生活，要感謝的人真的太多了。

首先，真的非常感謝所有教導過我的老師，因為有老師們活潑生動的教學，讓我們深深感受的學習也可以這麼有趣。因此班上充滿學習氣氛，對求學更有興趣。另外，還要特別感謝我的指導老師劉韻僖老師。真的覺得自己很慶幸能成為老師的指導學生，老師美式的指導風格，跟學生就像是朋友的相處模式，真的讓學生印想深刻。老師除了給予課業、論文上的指導，也會傾聽學生生活上、感情上的困擾。對於老師的付出，學生有太多感謝的話，很難一語道盡。最後只想跟老師說：「老師，謝謝您！真的非常感謝您這兩年的照顧。」這篇論文能完成除了要感謝我的指導老師，還要感謝兩位口試委員許書銘老師與陳心田老師，謝謝老師給的建議，讓學生論文更為完備。

感謝陪伴我度過兩年研究所生活同學們，當初一個人隻身到台中求學，人生地不熟，因為有你們讓我的生活多采多姿，體驗到不同的生活。對班上印象最深刻的就是，活動很多。簡單來說，我們班就是能玩也能讀書，兩年的生活不是只有埋首書堆中，中部各縣市也玩了不少地方呢。正所謂「讀萬卷書不如行萬里路」，我們班可把這句話實踐的相當徹底。也因為這樣大家的感情相當融洽，讓我對研究所生活的回憶不只是讀書做報告，還充滿許多歡笑的回憶。

最後，當然要感謝家人支持與鼓勵，因為你們才能讓我順利的完成兩年的學業，在此跟你們說聲謝謝！

胡雅婷 謹誌  
東海大學企業管理研究所  
民國九十四年七月

## 摘要

人力是企業中最重要資產及長期保有競爭力的一項重要因素。隨著國人生活型態的不同，年輕族群價值觀的改變，發現民國 70 年後出生的年輕族群在工作態度與民國 60、50 年代出生的族群有很大的不同。因此，組織如何在競爭激烈的環境中，去維持競爭優勢，避免員工離職後產生大量成本，留才是一項重要的課題。

根據上述，本研究目的：1. 探討生涯發展計畫對組織承諾與工作滿意的影響程度。2. 研究台灣不同世代之間的差異，是否會影響生涯發展計畫與組織承諾及工作滿意之間的關係。

研究對象為出生在三個不同世代的工作者：嬰兒潮世代(40-49 歲)、新人類(30-39 歲)、新新人類(29 歲以下)。本研究採用問卷調查方式進行。

研究發現組織生涯發展方案以及個人生涯規劃對組織承諾及工作滿意有顯著影響。且在新人類及新新人類下，組織提供生涯發展方案，可以增強對與價值與努力承諾以及工作內容滿意。

**關鍵字：**世代、生涯發展計畫、組織承諾、工作滿意

## Abstract

People are the most important assets in the enterprises and important factor for keeping long-run competition. Because life style is different, young generation's values changed. We found the work attitudes of new generation who was born after 1981 are different from work attitudes of the generations who were born in 1971 and in 1961. Therefore, in competitive intensely environment organizations how to keep competitive advantage, to avoid a lot of cost from employee turnover, retaining is an important task.

Based on above described, the purpose of the study was to 1.study the degree of career development plans influencing on organizational commitment and job satisfaction;2.research Taiwan different generations divergence whether effect the relationship between career development plans and organizational commitment and job satisfaction.

The object of research are three generation workers: baby boomer (40-49 years old) 、 X generation (30-39 years old) 、 Y generation(29 years old and under).Questionnaire survey was the method for this research.

This research finds that organizational career development programs and personal career planning had significant effect on organizational commitment and job satisfaction. For X generation and Y generation, organization providing career development programs can enhance value and effort commitment and job satisfaction.

**Keyword: generations、 career development plan、 organizational commitment、 job satisfaction**

## 目錄

謝詞	
中文摘要	
英文摘要	
第一章 緒論	. 1
第一節 研究動機	1
第二節 研究目的	3
第三節 研究步驟	4
第二章 文獻探討	. 5
第一節 生涯發展相關研究	. . 5
第二節 組織承諾與工作滿意	. 10
第三節 不同世代的內涵	. 19
第四節 生涯規劃、組織承諾與工作滿意之間的相關性	. 25
第三章 研究方法	. . 32
第一節 研究架構與假說	. 32
第二節 研究變數操作性定義與衡量	. 33
第三節 資料收集與分析方法	. 36
第四章 資料分析與結果	. . 38
第一節 樣本分析	. 38
第二節 因素分析與信度分析	. 44
第三節 相關性分析	. 51
第四節 差異性分析	. 54
第五節 迴歸分析與一般線性多變量分析	. 59
第五章 結論	66
第一節 結論	. 66
第二節 研究限制	. 75
第三節 管理意涵	. 77
文獻參考	. 79
附錄	. 85

## 圖次

圖 1.1 研究步驟	.4
圖 2.1 生涯發展模式	.7
圖 2-2 組織承諾前因後果模式	12
圖 2-3 Mowday, Porter & Steers之理論模式	.13
圖 2-4 離職型態	15
圖 3-1 研究架構	32

## 表次

表2-1工作滿意定義之整理	..16
表2-2影響工作滿意因素之整理	..17
表 2-3 就業人口統計	.21
表 2-4 本研究之假說	.26
表 2-5 本研究之假說	.28
表 2-6 本研究之假說	.29
表 4-1 樣本資料分析	.38
表 4-2 公司資料分析	.40
表 4-3 產業別資料分析	.40
表 4-4 公司人數分析	.41
表 4-5 世代資料分析	.42
表 4-6 本研究各構面之因素分析適合度表	.44
表 4-7 組織生涯發展方案之因素分析	.45
表 4-8 個人生涯規劃之因素分析	.46
表 4-9 個人生涯規劃階段之因素分析	.48
表 4-10 工作滿意之因素分析	..48
表 4-11 組織承諾之因素分析	..49
表 4-12 敘述性統計與 Pearson 相關係數矩陣	53
表 4-13 世代在工作滿意與組織承諾上的差異性分析	..54
表 4-14 服務年資在工作滿意與組織承諾上的差異性分析	..55
表 4-15 職位在工作滿意與組織承諾上的差異性分析	..56
表 4-16 產業別在工作滿意與組織承諾上的差異性分析	..57
表 4-17 組織承諾之迴歸分析	..60
表 4-18 工作滿意之迴歸分析	..61
表 4-19 生涯發展計畫、不同世代對組織承諾與工作滿意之共變數分析	..64
表5-1本研究結果彙整	..69