

# 目錄

謝誌.....	1
目錄.....	7
圖表目錄.....	8
第一章 緒論.....	9
第一節 研究背景.....	9
第二節 研究動機與目的.....	11
第三節 預期研究成果.....	15
第四節 研究範圍與相關名詞解釋.....	17
第二章 文獻探討.....	20
第一節 組織變革.....	20
第二節 外部環境壓力.....	32
第三節 組織變革能耐.....	35
第四節 人力資源發展(HRD)實務.....	41
第三章 研究設計.....	55
第一節 質性研究的哲學觀點.....	55
第二節 個案研究方法.....	58
第三節 資料收集方法.....	64
第四節 資料分析方法.....	77
第四章 探索性個案分析結果.....	90
第一節 個案公司變革事件的內涵.....	91
第二節 組織變革驅動因素與組織變革類型.....	99
第三節 企業發展組織變革能耐的路徑.....	120
第四節 智慧資本觀點之 HRD 實務的角色.....	146
第五節 形塑組織變革能耐的組織變革模式.....	178
第五章 結論與建議.....	184
第一節 研究結論與討論.....	184
第二節 管理意涵.....	205
第三節 研究者的反思.....	208
第四節 研究限制與未來研究建議.....	212
參考文獻.....	218
附錄.....	237
附錄一：訪談大綱.....	237
附錄二：個案公司變革事件簿範例.....	238
附錄三：P 公司部份逐字稿與編碼表.....	239
附錄四：編碼登錄表範例.....	241
附錄五：變革事件／個案公司編碼表.....	242

## 圖表目錄

圖 2-1	組織變革的類型.....	22
表 2-1	組織變革構面之彙整.....	24
表 2-2	組織變革之相關理論.....	28
表 2-3	組織變革能耐的內涵與構面.....	40
表 2-4	智慧資本的分類與內涵.....	44
表 2-5	HRD 之理論基礎.....	51
圖 2-2	人力資源管理的多元化角色模型.....	52
表 2-6	人力資源管理各類角色之定義.....	53
表 3-1	透過個案研究建構理論的步驟.....	63
表 3-2	研究個案樣本：天下標竿 1994-2005.....	67
表 3-3	個案公司背景資料.....	68
表 3-4	個案分析資料的來源與類型.....	71
表 3-5	先導性個案公司背景資料.....	72
表 3-6	三角檢核的品質評估.....	76
圖 3-1	解釋力矩陣.....	81
表 3-7	開放性編碼範例.....	85
表 3-8	選擇性編碼範例.....	86
表 4-1	變革事件摘要.....	94
表 4-2	個案公司變革事件分類表.....	98
表 4-3	變革驅動因子摘要.....	117
圖 4-1	變革驅動因子與組織變革類型之關係.....	119
表 4-4	個案公司遭遇的變革阻力.....	123
圖 4-2	影響變革阻力之因素.....	126
圖 4-3	變革阻力與組織變革能耐發展路徑之關係.....	141
表 4-5	因應變革阻力所形塑的組織變革能耐.....	143
表 4-6	個案公司組織變革能耐統計表.....	145
圖 4-4	扮演維持性角色的智慧資本觀點 HRD 實務.....	151
圖 4-5	扮演策略性角色的智慧資本觀點 HRD 實務.....	164
圖 4-6	扮演促進性角色的智慧資本觀點 HRD 實務.....	176
表 4-7	強化組織變革能耐的 HRD 實務.....	177
圖 4-7	本研究之觀念架構圖.....	182
圖 4-8	形塑組織變革能耐的變革模式.....	183
表 5-1	HR 構形之相關研究彙整.....	192
表 5-2	智慧資本觀點 HRD 實務的角色與內涵.....	193
表 5-3	智慧資本觀點之 HRD 實務的多元化角色.....	195
表 5-4	不同角色之智慧資本觀點 HRD 實務的差異化內涵.....	197
圖 5-1	不同角色之 HRD 實務內涵的組合比例.....	199
圖 5-2	智慧資本觀點之 HRD 實務、智慧資本與組織變革能耐之關係.....	204
表 5-5	受訪者與變革事件的關聯性.....	213
表 5-6	組織變革能耐的類型.....	217