

目次

誌謝.....	ii
目次.....	iii
表目錄.....	vi
圖目錄.....	viii
第一章 緒論.....	1
第一節 研究動機.....	1
第二節 研究目的.....	6
第三節 名詞釋義.....	7
第二章 文獻探討.....	10
第一節 勞動合同法及實施條例的影響.....	10
第二節 企業變革策略.....	26
第三節 企業變革策略與組織核心競爭力、組織績效之關係.....	37
第四節 企業變革策略與員工心理契約、及組織核心競爭力、組織績效的關係.....	43
第五節 企業變革策略與員工組織承諾、及組織核心競爭力、組織績效的關係.....	49
第六節 研究架構與研究假設.....	56
第三章 研究方法.....	57
第一節 研究對象.....	57
第二節 研究分析.....	59
第三節 研究工具.....	61
第四章 研究結果.....	73
第一節 勞動合同法相關調查結果.....	73
第二節 研究結果分析.....	80
第三節 其他研究結果.....	86
第五章 討論與建議.....	93
第一節 研究結果討論.....	93
第二節 研究限制.....	103
第三節 研究建議.....	105
第四節 研究貢獻.....	108
參考文獻 111	
中文文獻.....	111
外文文獻.....	116

表目錄

表 2-2：企業組織面對法令制訂時所採取的策略	36
表 2-4：心理契約的區分	44
表 2-5-1：影響組織承諾的因素	52
表 2-5-2：組織承諾的影響因素	53
表 2-6：研究假設	56
表 3-1-1：網路問卷及書面問卷	58
表 3-1-2：受試者背景資料	58
表 3-3-1：企業因應勞動合同法之變革策略題目	62
表 3-3-2：心理契約問卷題目	63
表 3-3-3：心理契約問卷分析結果	64
表 3-3-4：情感性組織承諾問卷題目	65
表 3-3-5：組織承諾問卷分析結果	66
表 3-3-6：刪題後之組織承諾問卷分析結果	66
表 3-3-7：組織核心能力量表	67
表 3-3-8：組織核心能力之內容說明	68
表 3-3-9：組織核心競爭力問卷分析結果	69
表 3-3-10：組織績效量表	70
表 3-3-11：組織績效量表向度分類整理表	71
表 3-3-12：組織績效問卷分析結果	72
表 4-1-1：勞動合同法的影響	73
表 4-1-2：企業因應勞動合同法之變革策略數量	74
表 4-1-3：企業因應勞動合同法之變革策略次數及百分比（複選）	75
表 4-1-4：企業因應勞動合同法之主要變革策略人數及百分比	75
表 4-1-5：企業因應勞動合同法之變革策略區分表	77
表 4-1-6：類別選擇的單獨策略與策略組合人數	78
表 4-1-7：勞動合同法瞭解程度之平均數、標準差及與其他因素之相關表	79
表 4-2-1：14 項變革策略的 4 組分類及心理契約、組織承諾、競爭力、組織績效的 z 分數	81
表 4-2-2：心理契約、組織承諾、競爭力、組織績效的個數、平均數及標準差	81
表 4-2-3：心理契約、組織承諾、競爭力、組織績效的 ANOVA 檢定及事後比較	82
表 4-2-4：接受與拒絕組在心理契約、組織承諾、競爭力、組織績效的 t 考驗	83
表 4-2-5：心理契約、組織承諾、組織競爭力與組織績效之相關	84
表 4-2-6：心理契約、組織承諾對組織核心競爭力之同時迴歸表	84
表 4-2-7：心理契約、組織承諾對組織績效之同時迴歸表	84
表 4-2-8：組織核心競爭力對組織績效之迴歸表	85
表 4-2-9：心理契約、組織承諾、組織核心競爭力對組織績效之逐步迴歸表	85

表 4-3-1：主管與員工在心理契約、組織承諾、競爭力、組織績效的 t 考驗 .	86
表 4-3-2：標竿與一般企業在心理契約、組織承諾、競爭力、組織績效的 t 考驗	87
表 4-3-3：標竿與虧損企業在心理契約、組織承諾、競爭力、組織績效的 t 考驗	87
表 4-3-4：EPS 分組在心理契約、組織承諾、競爭力、組織績效的 t 考驗....	88
表 4-3-5：組織核心競爭力、組織績效與 EPS 之相關	88
表 4-4：研究假設驗證表	92

圖目錄

圖 2-6：研究架構圖	56
圖 5-1：變革策略之競爭力模式	101