

主持人： 黃淑蕙

計劃名稱：(中文)電子與平面媒體成員的組織承諾之研究

(英文) Electronic and Print Media Employee's
Organizational
Commitment

計劃編號：NSC88-2412-H-128-005

執行期限：民國87年8月1日至88年7月31日

執行機構：世新大學廣播電視電影學系

連絡方式：huangsh@cc.shu.edu.tw

一、中英文摘要

(一) 中文摘要

本研究主要針對平面與電子媒體成員的組織承諾進行調查。組織承諾在本研究中係指組織成員的認同、留職、和努力承諾。本研究發現：在工作滿意度未被控制之下，年齡、媒體屬性、部門是影響組織承諾的重要變項。在工作滿意度加入模式後顯示：工作滿意度是影響認同和努力承諾的重要變項；而年齡、相關經歷、媒體屬性、家人支持和工作滿意度同樣是影響留職承諾的變項。物質回饋、教育程度、性別、婚姻狀況幾乎未對組織承諾產生影響。本研究結論：工作滿意度是影響傳播媒體成員的組織承諾的要素。

關鍵字：組織承諾；工作滿意度；傳播媒體

(二) Abstract

This study examines the organizational commitment of electronic and print media employees. Organizational commitment is conceptualized in terms of the employee's feelings of identification with, obligation to stay with, and willingness of involvement in the organizations. It is found that when job satisfaction is not considered, age, type of media, department are important factors influencing the employee's organizational commitment. However, while adding job satisfaction into the model, we find that job satisfaction influences the employee's willingness of identification with and involvement with the organization. Age, related experiences, media type, family's support are variables having impacts on the employee's obligation to stay with the organization. It is also found that material rewards, education, sex, and married status are not important variables. This study concludes that job satisfaction has an important impact on the organizational commitment of mass media employees.

Keywords: organizational commitment; job satisfaction; mass media

二、計畫緣由與目地的

本研究計劃緣起於目前國內尚未建立媒體組織承諾的相關文獻，因此，本研究企圖除提出一理論架構外（見圖一），也將對目前傳播從業者的組織承諾做一實證分析，進而了解組織承諾之成因。

三、結果與結論

本研究的主要目的是對平面與電子媒體成員的組織承諾進行調查，其結果顯示於表一、二、三中（見表一、二、三）。本研究發現：工作滿意度是影響組織承諾的重要變項，即工作滿意度越高者，其組織承諾越高。此項發現顯示媒體成員對心理回饋的重視。

相對的，物質回饋對組織承諾的影響並不大。如此一來，薪資和職位都不是平面和電子媒體成員對組織產生認同和努力的原因。這樣的發現似乎挑戰了古典管理學者，例如泰勒的看法。泰勒認為高薪資是激勵員工賣力工作的要素。這顯示傳播媒體組織需要不同的管理理論和方式。

另外，在不考慮工作滿意度的情況下，個人特質變項中的教育程度、性別、婚姻狀況不是影響組織承諾的重要變項，這和文獻探討中所討論的研究發現不同。而年齡則是影響組織承諾的變項。年紀較輕者其組織承諾亦較低。顯示媒體組織可能較留不住年紀輕者，其流動率較高；認同程度較低；及努力意願亦較低。

就角色相關因素而言，擁有相關經驗者的留職承諾低於未擁有相關經歷者。除此，在工作滿意度未被控制之下，新聞部門成員的認同承諾比業務部門低，顯示新聞部門人員對組織的評價或目標的肯定較低，或是對新聞處理的看法和管理者不同，值得現今媒體組織管理者的重視。

本研究亦發現，在不考慮工作滿意度的情況下，組織特性是影響組織承諾的重要變項。就媒體屬性而言，電子媒體成員的認同承諾比平面媒體高；這似乎說明了目前媒體生態環境中，電子媒體比平面媒體的人力資源控制方面是較佔優勢的。就規模而言，規模越大的組織，其成員的組織承諾越低。這些都是值得媒體管理者注意的。

本研究遇到最大的困難是媒體組織配合度及回收率的問題。或許後續研究可藉網路寄發問卷，以比較回收率。而配合度的問題則需透過誠懇的說明及溝通才能克服；因此，雖此問卷非藉電話訪談回收問卷，但是訪員向組織負責人說明問卷的目的則需經特別的訓練及熟悉研究的內容方可達成任務。

另外，最複雜的部份則屬傳播公司的工作性質的確認。如果是靠網路問卷則無法剔除未合乎研究目的公司。因此，透過訪員的誠懇查詢，雖費時間及人力，卻是抽樣歷程中的重要步驟。

至於爭議已久的測量問題，本研究的建議有兩點：（一）基於傳播媒體組織特有的性質，傳播學者應該設計一適合測量台灣傳播媒體成員的組織承諾量表；（二）此量表必須經常的更新（update），因為媒介組織會因為時空的不同而改變。

最後，如同文前提及，媒體成員的組織承諾是一個組織是否妥善運用人力資源的重要指標，本研究期望傳播研究者能針對類似的研究再持續下去。例如，本研究發現工作滿意度的重要性，至於工作滿意度的成因需要後續研究加以分析及解釋。本研究的結果亦值得媒體管理者、成員、教學者、在學者、研究者的重視。

四、計畫成果自評

本研究內容基本上和原計劃相符，並且達成預期目標，研究結果兼有學術

及應用價值，並適合在學術期刊發表，以利其他研究者參考。

參考書目

一、英文部分

- Akhtar, Syed; and Doreen Tan. 1994. "Reassessing and Reconceptualizing the Multidimensional Nature of Organizational Commitment." Psychological Reports (75): 1379-1390.
- Allen, Natalie J.; John P. Meyer. 1990. "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization." Journal of Occupational Psychology (63):1-18.
- Alutto, J. A.; L. G. Hrebiniak; and R. C. Alonso. 1973. "On Operationalizing the Concept of Commitment." Social Forces 57: 448-454.
- Angel, Harold L.; and James L. Perry. 1981. "An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness." Administrative Science Quarterly 26: 1-15.
- Becker, H. S. 1960. "Notes on the Concept of Commitment." American Journal of Sociology 66: 32-40.
- Brown, M. 1969. "Identification and Some Conditions of Organizational Involvement." Administrative Science Quarterly 14: 346-55.
- Bruning, N. S.; and R. A. Snyder. 1983. "Sex and Position as Predictors of Organizational Commitment." Academy of Management Journal 26: 485-491.
- Buchanan, Bruce II. 1974. "Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations." Administrative Science Quarterly (19): 533-546.
- Cohen, Aaron. 1995. "An Examination of the Relationships Between Work Commitment and Nonwork Domains." Human Relations 48(3): 239-263.
- Cohen, A.; and U. E. Gattiker. 1992. "An Empirical Assessment of Organizational Commitment Using the Side-Bet Theory Approach." Relations Industrielles 47 : 439-461.

- Cohen, A.; and G. G. Lowenberg. 1990. "A Re-examination of the Side-bet Theory as Applied to Organizational Commitment: A Meta-analysis." Human Relations 43: 1015-1050.
- Dunham, Randall B.; Jean A. Grube; and Maria B. Castaneda. 1994. "Organizational Commitment: The Utility of An Integrative Definition." Journal of Applied Psychology 79(3): 370-380.
- Ellemers, Naomi; and Dick de Gilder; and Henriette van den Heuvel. 1998. "Career-Oriented Versus Team-Oriented Commitment and Behavior at Work." Journal of Applied Psychology 83(5): 717-730.
- Glisson, Charles; and Mark Durick. 1988. "Predictors of Job Satisfaction and Organizational Commit in Human Service Organizations." Administrative Science Quarterly 33: 61-81.
- Gorn, G. J.; and R. A. Kanungo. 1980. "Job Involvement and Motivation: Are Intrinsically Motivated Managers More Job Involved?" Organizational Behavior and Human Performance 26: 265-77.
- Grusky, O. 1966. "Career Mobility and Organizational Commitment." Administrative Science Quarterly 10: 488-503.
- Hackett, Rick D.; Peter Bycio; and Peter A. Hausdorf. 1994. "Further Assessments of Meyer and Allen's (1991) Three-Component Model of Organizational Commitment." Journal of Applied Psychology 79 (1): 15-23.
- Hall, Douglas T.; and Benjamin Schneider. 1972. "Correlates of Organizational Identification as a Function of Career Pattern and Organizational Type." Administrative Science Quarterly 17: 340-56.
- Hall, Douglas T.; Benjamin Schneider; and Harold T. Nygren. 1970. "Personal Factors in Organizational Identification." Administrative Science Quarterly 15: 176-90.
- Homans, George C. 1958. "Social Behavior as Exchange." American Journal of Sociology LXII: 597-606.
- Homans, George C. 1974. Social Behavior: Its Elementary Forms. New York: Harcourt Brace Jovanovich, Inc.
- Hrebiniak, L. G.; and J. A. Alutto. 1972. "Personal and Role Related Factors in the Development of Organizational Commitment." Administrative Science Quarterly 17: 555-573.

- Kalleberg, Arne L.; and Mark E. Van Buren. 1996. "Is Begger Better? Explaining the Relationship Between Organization Size and Job Rewards." American Sociological Review 61(February): 47-66.
- Knoop, Robert. 1995. "Relationships Among Job Involvement, Job Satisfaction, and Organizational Commitment for Nurses." The Journal of Psychology 129(6):643-649.
- Ko, Jong-Wook; James L. Price; and Charles W. Mueller. 1997. "Assessment of Meyer and Allen's Three-Component Model of Organizational Commitment in South Korea." Journal of Applied Psychology 82(6): 961-973.
- Lincoln, James R.; and Arne L. Kalleberg. 1996. "Commitment, Quits, and Work Organization in Japanese and U.S. Plants." Industrial and Labor Relations Review 50(1): 39-59.
- Meyer, J. P.; and N. J. Allen. 1984. "Testing the 'Side-bet Theory of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations.'" Journal of Applied Psychology 69: 372-378.
- Morris, James H.; and J. Daniel Sherman. 1981 "Generalizability of An Organizational Commitment Model." Academy of Management Journal 24(3): 516.
- Mowday, R. T.; L. W. Porter; and R. M. Steers. 1982. Employee-organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover. New York: Academic Press.
- Mowday, R. T.; R. M. Steers, and L. W. Porter. 1979. "The Measurement of Organizational Commitment." Journal of Vocational Behavior (14): 224-247.
- Porter, L. W.; R. M. Steers; R. T. Mowday; and P. V. Boulian. 1974. "Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians." Journal of Applied Psychology 59: 603-609.
- Ritzer, G.; and H. M. Trice. 1969. "An Empirical Study of Howard Becker's Side-Bet Theory." Social Forces 47: 475-479.
- Romzek, Barbara S. 1989. "Personal Consequences of Employee Commitment." Academy of Management Journal 32(3): 665.

- Sheldon, M. E. 1971. "Investment and Involvement as Mechanism Producing Commitment to the Organization." Administrative Science Quarterly 16: 142-50.
- Shouksmith, George. 1994. "Variables Related to Organizational Commitment in Health Professionals." Psychological Reports 74: 707-711.
- Steers, R. M. 1977. "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment." Administrative Science Quarterly 22: 46-54.
- Stevens, J. M.; J. M. Beyer; and H. M. Trice. 1978. "Assessing Personal, Role, and Organizational Predictors of Managerial Commitment." Academy of Management Journal 21: 380-396.
- Wallace, J. E. 1995. "Corporatist Control and Organizational Commitment Among Professionals: The Case of Lawyers Working in Law Firms." Social Forces 73: 811-839.
- Wallace, Jean E. 1997. "Becker's Side-Bet Theory of Commitment Revisited: Is It Time for a Moratorium or a Resurrection?" Human Relations 50(6):727-749.
- Weiner, Y. (1982) "Commitment in Organization: A Normative View." Academy of Management Review 7: 418-428.

二、中文部分

- 王雅玄 (民85)。 「教師組織承諾之理論分析」, 教育資料文摘(10月):192-189。
- 白崇亮 (民75)。 「組織承諾研究：理論與實證」。 管理評論 , 6月: 30-51。
- 林淑姬、樊景立、吳靜吉、司徒達賢 (民83)。 「薪酬公平、程序公正與組織承諾、組織公民行為關係之研究」。 管理評論 13 (2) , 七月: 87-108。
- 朱金池 (民80)。 「影響組織承諾因素之研究」。 警政學報19: 111-128。
- 朱承平 (民77)。 「人力資源管理的新趨勢」, 勞工研究季刊 (99): 35-42。
- 洪平峰 (民72)。 電視事業經營管理概論。台北：廣電基金。
- 陸鵬程 (民70)。 「大台北地區加油站員工工作滿足與組織承諾之探討」。政大企研所碩士論文。

張瑋良、朱珮瑛（民85）。 「臺灣傳播業人力供需架構探討」。發表於輔仁大學主辦的「媒介與環境」學術研討會。

黃新生（民84）。 電視媒介管理。台北：華視出版社。

楊永年（民84）。 「警察組織績效評估--就李總統六個月內改善治安之承諾論述」。發表於世界新聞傳播學院主辦的「新內閣施政半年績效評估」學術研討會。

楊啟良（民71）。 「個人特質、組織氣候、與組織承諾之研究」。政大企研所碩士論文。

陳嵩、蔡明田（民85）。 「績優專校工科教師工作滿意度、組織承諾、離職念頭、與離職意願的關係之實證研究」。 人力資源學報 6：87-106。

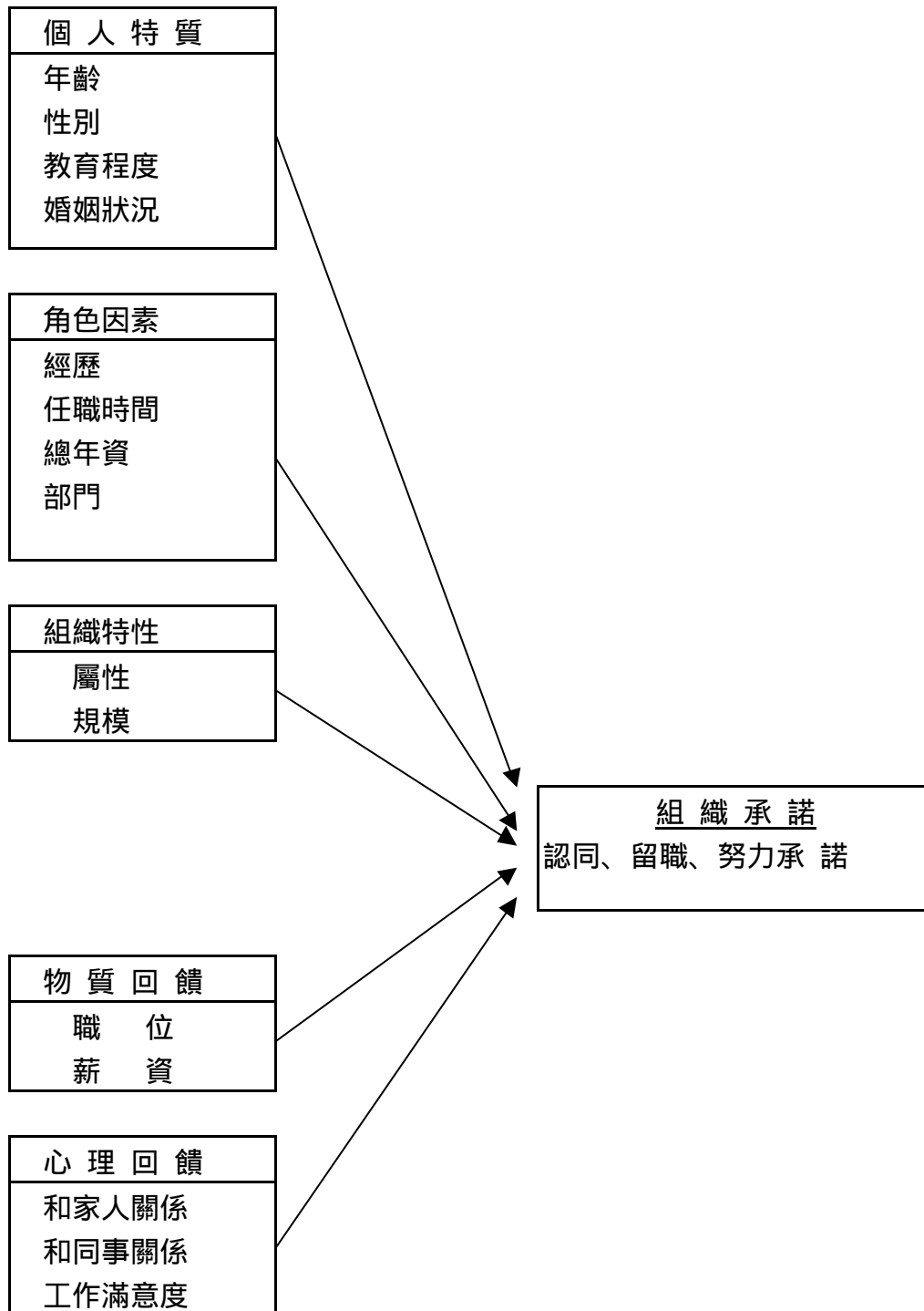
黃英忠、李玉得（民71）。 「企業員工事業前程策略與相關因素之研究」。 臺大管理論叢 4（1），5月：283-312。

黃英忠、余德成、林營松（民84）。 「組織氣候、工作特性、人格特質、家庭因素、領導行為與組織承諾間關係之研究 --- 以楠梓加工出口區員工為例」。 人力資源學報 5：15-39。

鎮天錫（民77）。 「達成充分就業的人力資源管理概念」。 勞工研究季刊（91）： 59-67。

戴琬琳（民81）。 「個人屬性、工作滿足、組織承諾分析」。政大公行所碩士論文。

圖一：研究架構



表一：個人屬性、角色因素、組織特性、心理、物質回饋認同承諾之階層迴歸分析

		應 變 項： 認 同 承 諾				
		迴歸係數 (P 值)				
		N=348				
自 變 項		模式 (1)	模式 (2)	模式 (3)	模式 (4)	模式 (5)
個人 屬 性	教育程度	-.1530* (.0108)	-.1023 (.1137)	-.1108 (.0744)	-.1173 (.0619)	-.0868 (.0620)
	年齡	.3656*** (.0000)	.3109* (.0323)	.3889** (.0054)	.3838** (.0064)	.1337 (.2017)
	性別 (男性=1)	.0595 (.3178)	.0691 (.2554)	.0865 (.1475)	.0786 (.1942)	.0050 (.9106)
	婚姻 (單身=1)	.0991 (.1737)	.0897 (.2170)	.0687 (.3227)	.0722 (.3036)	.0770 (.1386)
角 色 因 素	相關經歷 (有=1)		-.0649 (.3082)	-.0294 (.6323)	-.0394 (.5314)	-.0605 (.1966)
	任職時間		-.1397 (.0776)	-.0572 (.4568)	-.0724 (.3598)	-.0344 (.5571)
	總工作年資		.1291 (.3751)	.0591 (.6719)	.0535 (.7052)	.0574 (.5849)
	部 門 ¹	新聞	-.1532* (.0465)	-.1990* (.0165)	-.2037* (.0147)	-.1132 (.0691)
		其他	-.0160 (.8312)	-.1227 (.1151)	-.1262 (.1072)	-.0971 (.0692)
組 織 特 性	媒體屬性 (平面=1)			-.2090** (.0018)	-.1986** (.0038)	-.0901 (.0780)
	規模			-.2881*** (.0000)	-.3107*** (.0000)	-.0919 (.0745)
物 質 回 饋	職位 (主管=1)				-.0172 (.7974)	.0189 (.7028)
	薪資				.0668 (.3829)	-.0284 (.6171)
心 理 回 饋	與同事關係					.0317 (.5080)
	家人支持					.0550 (.2545)
	工作滿意度					.6327*** (.0000)
F 值		9.3830 (.0000)	5.6184 (.0000)	7.5186 (.0000)	6.3894 (.0000)	22.6127 (.0000)
解釋力 (R ²)		.1283	.1682	.2500	.2524	.5982
調整後的解釋力 (adjusted R ²)		.1146	.1382	.2168	.2129	.5717

1. 部門虛擬變項 (dummy variable) 的參考項目 (reference category) 是業務部門

2. *P < .05 **P < .01 ***P < .001

表二：個人屬性、角色因素、組織特性、心理、物質回饋對留職承諾之階層迴歸分析

		應 變 項： 留 職 承 諾				
		迴歸係數 (P 值)				
		N=348				
自 變 項		模式 (1)	模式 (2)	模式 (3)	模式 (4)	模式 (5)
個人 屬 性	教育程度	-.1087 (.0511)	-.1056 (.0919)	-.0982 (.1102)	-.1012 (.1024)	-.0563 (.2454)
	年齡	.4643*** (.0000)	.6270*** (.0000)	.6577*** (.0000)	.6835*** (.0000)	.3934*** (.0004)
	性別 (男性=1)	.0424 (.4465)	.0384 (.5031)	.0221 (.7015)	.0165 (.7760)	-.0530 (.2460)
	婚姻 (單身=1)	.0077 (.9086)	-.0057 (.9323)	-.0145 (.8268)	.0028 (.9665)	.0048 (.9253)
角 色 因 素	相關經歷 (有=1)		-.1031 (.0866)	-.0974 (.1032)	-.0937 (.1242)	-.1304** (.0068)
	任職時間		.0162 (.8272)	.0582 (.4334)	.0367 (.6303)	.0599 (.3156)
	總工作年資		-.1894 (.1769)	-.2089 (.1287)	-.1893 (.1695)	-.1353 (.2103)
	部 門 ¹	新聞	.0343 (.6329)	-.0660 (.4032)	-.0775 (.3257)	-.0231 (.7097)
		其他	.0550 (.4333)	-.0475 (.5193)	-.0581 (.4298)	-.0612 (.2917)
組 織 特 性	媒體屬性 (平面=1)			-.2315*** (.0003)	-.2121** (.0012)	-.1312* (.0108)
	規模			-.1030 (.0981)	-.1301* (.0429)	.0529 (.3119)
物 質 回 饋	職位 (主管=1)				-.1306* (.0436)	-.0877 (.0821)
	薪資				.0750 (.3126)	-.0112 (.8473)
心 理 回 饋	與同事關係					-.0678 (.1687)
	家人支持					.1051* (.0330)
	工作滿意度					.5884*** (.0000)
F 值		19.2765 (.0000)	9.1844 (.0000)	9.2172 (.0000)	8.1898 (.0000)	21.3336 (.0000)
解釋力 (R ²)		.2294	.2455	.2869	.2986	.5801
調整後的解釋力 (adjusted R ²)		.2175	.2188	.2557	.2622	.5529

1. 部門虛擬變項 (dummy variable) 的參考項目 (reference category) 是業務部門

2. *P < .05 **P < .01 ***P < .001

表三：個人屬性、角色因素、組織特性、心理、物質回饋對努力承諾之階層迴歸分析

		應 變 項：努力承諾				
		迴歸係數 (P 值)				
		N=348				
自 變 項		模式 (1)	模式 (2)	模式 (3)	模式 (4)	模式 (5)
個人屬性	教育程度	-.0744 (.2129)	-.0814 (.2169)	-.0900 (.1623)	-.0968 (.1379)	-.0824 (.1467)
	年齡	.3002*** (.0000)	.3228* (.0278)	.3851** (.0073)	.3781** (.0089)	.1733 (.1717)
	性別 (男性=1)	.0266 (.6557)	.0148 (.8113)	.0292 (.6358)	.0221 (.7240)	-.0340 (.5341)
	婚姻 (單身=1)	-.0489 (.5017)	-.0530 (.4720)	-.0690 (.3363)	-.0673 (.3534)	-.0477 (.4496)
角色因素	相關經歷 (有=1)		.0430 (.5062)	.0704 (.2695)	.0597 (.3614)	.0457 (.4236)
	任職時間		-.1041 (.1928)	-.0393 (.6188)	-.0540 (.5080)	-.0328 (.6435)
	總工作年資		.0419 (.7744)	-.0095 (.9467)	-.0171 (.9056)	.0018 (.9883)
	部 ¹ 門	新聞	-.0575 (.4604)	-.1001 (.2403)	-.1038 (.2260)	-.0345 (.6458)
		其他	.0183 (.8100)	-.0749 (.3501)	-.0777 (.3349)	-.0673 (.3389)
組織特性	媒體屬性 (平面=1)			-.1834** (.0080)	-.1749* (.0133)	-.0944 (.1271)
	規模			-.2393*** (.0004)	-.2501*** (.0003)	-.0804 (.2005)
物質回饋	職位 (主管=1)				-.0045 (.9475)	.0282 (.6399)
	薪資				.0600 (.4527)	-.0069 (.9209)
心理回饋	與同事關係					.0983 (.0951)
	家人支持					.0004 (.9941)
	工作滿意度					.4752*** (.0000)
F 值		8.6478 (.0000)	4.1999 (.0000)	5.2889 (.0000)	4.4975 (.0000)	10.2075 (.0000)
解釋力 (R ²)		.1186	.1304	.1887	.1907	.3999
調整後的解釋力 (adjusted R ²)		.1049	.0993	.1530	.1483	.3608

1. 部門虛擬變項 (dummy variable) 的參考項目 (reference category) 是業務部門

2. *P < .05 **P < .01 ***P < .001