

記錄 編號	5895
狀態	NC093FJU00457019
助教 查核	
索書 號	
學校 名稱	輔仁大學
系所 名稱	管理學研究所
舊系 所名 稱	
學號	492706204
研究 生(中)	林宜賢
研究 生(英)	I HSIEN LIN
論文 名稱 (中)	企業員工生涯規劃、生涯管理與職能內容認知關係之初探
論文 名稱 (英)	An Exploratory Study on the Relationship among Career Planning,Career management and Competency Content Perception
其他 題名	
指導 教授 (中)	吳秉恩
指導 教授 (英)	Bing-en Wu
校內 全文 開放 日期	
校外 全文	

開放日期	
全文不開放理由	
電子全文送交國圖.	
國圖全文開放日期.	
檔案說明	
電子全文	
學位類別	碩士
畢業學年度	94
出版年	
語文別	中文
關鍵字(中)	生涯發展 職能內容認知 職能 紮根理論
關鍵字(英)	The career development competency content perception competency Grounded Theory
摘要(中)	<p>隨著社會變遷、勞工意識的抬頭，過去資方的主導角色已漸漸轉變為員工相互抗衡的平衡狀態，「人」的重要性由之前的「費用」轉變成目前的「無形資產」，而透過社會學、心理學以及人力資源各項議題之相關研究，顯示出有形報酬已不再成為員工的唯一考量，而生涯停滯已經成為員工離職的一項重要原因之一，組織成長不只是有形資產、設備的增加，而是組織核心能力以及員工職能的同時提升。透過研究動機與研究背景的初步探討，本研究彙整出三項研究目的，分別是探討職能認知與生涯發展的關係以及個案對於職能認知與生涯規劃、生涯管理配適情況，試圖推導出命題，最後探討出不同生涯階段與生涯導向職能的認知</p>

	<p>狀態。本研究屬於探索性研究，研究方法以紮根理論作為分析工具，探討職能認知與生涯發展之相關性，並試圖歸納出研究命題。本研究以金融服務業以及高科技產業做為產業研究對象，並深度訪談不同生涯導向的十一位員工，透過紮根理論之三種不同編碼模式，整理出八項主要命題與三項發現。研究結果發現，員工生涯規劃上的「環境分析」以及「目標訂定」與組織生涯管理的「生涯資訊」以及「績效評估」四構念會影響其認知型態以及獲取來源。而透過描述性統計，整理出不同產業與不同生涯階段員工職能重要性的狀況，數據顯示出不同產業以及不同生涯階段的員工其職能重要性存在差異性，但隨著生涯階段的演進，差異性將逐漸縮小，且認知也越趨向一致。透過訪談，也發現社會網絡關係以及產業性質對生涯管理與職能認知的關係具有調節變項之關係，當社會網絡關係越強而產業裡制度越成熟時，生涯發展與職能認知的關係越強烈。</p>
<p>摘要 (英)</p>	<p>With the changes of society and the rise of the labor consciousness, the predominant role that possess by the employers have already changed to the equilibrium that matches mutually for the employee gradually, the importance of people become current" intangible assets" by previous" overhead" changes. With the related research of various subjects like sociology, psychology and the human resource, display only consideration that the having material incentive has already no longer more important and the career stagnation has already become one of important reasons that the employee quits. the growth of organization is not only the increment of tangible assets, equipment, but also the core competency and employee's competency at the meantime. With the initial study of the research motivation and the research background, this research compiles three research purposes. The first is the relation between competency content perception and career development. The second is the fitness among the competency content perception, career planning and career management, and try to inference propositions, and the last is to discuss the perception among different career stages and career anchors. This research is an exploratory study discussing the relation between competency content perception and career development, and trying to inference propositions, the research method base on the grounded theory. The research objects are financial servicing business and the high-tech industry, and the depth interviews with 11 employees of the different career anchors, with three kinds of dissimilar coding mode of the theories, concluding eight mainly propositions and three detections. With the results, we find that four constructions the "environment analysis," "target setting" of career planning and "career information" and" performance evaluation" of the organization career management will influence the competency content perception and the obtainment of the source. With the descriptive statistics, finalizing the condition among the different industry and the different career stages, the data displays the difference existing among the different industries and different career stages, but with the evolution of the career stages, the difference will shrink gradually, and the perception also inclines more consistently. With the interview, we find the interpersonal network and the industry complexion play a role of moderating variable, the stronger</p>

	interpersonal network and more complete system are in industry, the stronger the relation between competency and career development
論文 目次	目錄 第壹章 緒論 1 一、研究背景 1 二、研究動機 4 三、研究目的 7 四、研究流程 8 第貳章 文獻探討 9 一、職能定義與相關研究範疇 9 二、員工生涯與生涯循環 16 三、生涯發展系統 20 四、生涯發展與職能建構關係之關連性 31 五、生涯導向與生涯發展之關聯性 33 第參章 研究方法 35 一、研究架構 35 二、研究設計 36 三、研究對象與抽樣方法 39 四、工具設計 41 五、編碼結果以及構念說明 45 第肆章 個案發現與命題推導 51 一、「個人生涯規劃」與「職能內容認知」之相關性 51 二、「組織生涯管理」與「職能內容認知」之相關性 81 三、產業、生涯階段與生涯導向與職能重要性分析 95 四、其他研究發現 101 第伍章 結論與建議 106 一、結論與管理意涵 106 二、研究限制 114 三、未來研究建議 115 參考文獻 117 附錄一、第一次譯碼釋例 125 附錄二、第二次譯碼釋例 128 附錄三、訪談問卷 153 附錄四、封閉式問卷 156
參考 文獻	中文文獻 (1). 朱柔若譯, W.Lawrence Neuman 著, 「社會研究方法-質化與量化取向」, 揚智文化事業有限公司, 2000。 (2). 徐宗國譯, Anselm Strauss & Juliet Corbin 著, 「質性研究概論」, 巨流圖書公司, 1997 (3). 王玉梅, 「高科技公司研究發展人員生涯導向與績效之關聯研究」, 淡江大學管理科學研究所未出版碩士論文, 1994 (4). 田秀蘭, 「紮根理論在諮商心理學研究中的應用」, 輔導季刊, 36(4), PP.35-40, 2000。 (5). 吳如倩, 「能力模式法於管理才能發展需求研究之應用」, 中央大學人力資源管理研究所未出版碩士論文, 1999。 (6). 吳秉恩, 分享式人力資源管理, 翰蘆圖書出版有限公司, 2002 (7). 吳政哲, 「高科技產業工程專業人員職能需求分析-以某半導體公司為例」, 國立中央大學人力資源管理研究所未出版碩士論文, 1999 (8). 吳劍雄, 「員工生涯規劃在人力資源管理的定位-員工生涯規劃發展計畫的推行」, 勞工行政, 第 112 期 (9). 吳佳儒, 「HR 專業人員才能需求模型之建立?以個案公司為例」, 國立中央大學人力資源管理研究所未出版碩士論文, 1999 (10). 李秋燕, 「台灣企業外派大陸人員人格特質、生涯發展傾向、駐外動機、駐外適應與留任意願之研究」, 國立中山大學人力資源管理研究所未出版碩士論文, 2000。 (11). 李肇平, 「生涯發展方案與組織承諾之關係研究—以員工生涯發展需求為干擾變項」, 淡江大學管科所未出版碩士論文, 1995。 (12). 李樹中, 「業務人員專業職能需求研究—以某辦公家具公司為例」, 國立中央大學人力資源管理研究所未出版碩士論文, 2001 (13). 李俊杰, 「組織生涯管理、員工個人生涯規劃、人格特質與工作滿意度之關聯研究」, 國立成功大學工業管理科學所未出版碩士論文, 2003 (14). 李聲吼, 「人力資源發展的能力內涵」, 就業與訓練, 15 卷 2 期, p59, 1997 (15). 林宜怡, 「組織生涯發展之程度對工作態度影響之探討」, 國立中央大學人力資源管理研究所未出版碩士論文, 2000 (16). 徐秀燕, 「金融業員工生涯發展方案實施現況之研究」, 國立臺灣師範大學工業科技教育研究所未出版碩士論文, 1999 (17). 張添洲, 「生涯發展與規劃」, 台北: 五南圖書館 (18). 張添洲, 「組織生涯管理基礎-生涯之錨定位」, 勞工行政, 第 133 期, PP52-56, 1999 (19). 項嘯弘, 「資管

系所學生生涯導向與工作特性偏好之研究」，國立中正大學資訊管理所未出版碩士論文，2003 (20). 黃柏翔、陳麗鳳，「不景氣，你更需要好員工！」，管理雜誌，340 期，PP26-28，2002。(21). 黃柏翔、陳麗鳳，「新世紀生涯發展趨勢與建議」，研習論壇第 28 期，PP30-35，2003 (22). 黃嘉樞，「以職能為基礎之甄選面試設計—以 K 公司 HR 人員為例」，國立中央大學人力資源管理研究所未出版碩士論文，2003。(23). 楊鴻仁，「管理職能關鍵行為之建立—以 A 公司為例」，國立中央大學人力資源管理研究所未出版碩士論文，2002。(24). 鄒旭東，「外商在台公司中階主管核心職能之個案研究—以某化工公司為例」，輔仁大學管理學研究所未出版碩士論文，2004。(25). 盧偉斯，「事業生涯發展規劃與管理」，中國文化大學行政管理學報第 2 期，PP145—162，1999 (26). 薛偉鴻，「事業目標、生涯導向、組織文化與工作特性關係之探討---以資訊從業人員為例」，國立成功大學企業管理研究所未出版碩士論文，2000 (27). 劉怡媛，「科技人員的事業前程策略」，政治大學企研所未出版碩士論文，1988 (28). 劉念琪，「高科技公司研究發展人員生涯導向與個人績效之關聯」，台灣大學商研所未出版碩士論文，1991 (29). 鄧國宏，「主管管理才能評鑑量表之建立與信、效度分析—以某商銀為例」，國立中央大學人力資源管理研究所未出版碩士論文，1999 (30). 顏冠宜，「台灣中小製造業顧客價值、企業文化與核心職能關連性之研究—以電腦及其相關零組件產業為例」，輔仁大學管理學研究所未出版碩士論文，2004。(31). 楊君琦、夏侯欣鵬、楊百川，「我國中小企業及產業核心職能分析計畫」，盟亞企業管理顧問有限公司，經濟部中小企業處，2003 英文文獻 (1). Allee V , The Knowledge Evolution, Butterworth-Heinemann, Oxford. 1997 (2). Amit R and Schoemaker PJH “Strategic assets and organizational rent” , Strategic Management Journal,14,PP33-46,1993 (3). Boyatzis, D., The Competence Manager: A Model For Effective Performance, N.Y.: John Wiley & Son. , 1982 (4). Bradford, “Competence development - a challenge for HRM professionals: core competences of organizations as guidelines for the development of employees-Berghenhenegouwen, G.J” Journal of European Industrial Training.:Vol.20(9)p.29,1996 (5). Beach, D.S., The Management of People at Work, New York:Macmillan Publishing Co., Inc, Personnel:, 1980 (6). Catherine M. Ridings & Lauren B. Eder “An analysis of IS technical career paths and job satisfaction” ACM SIGCPR Computer Personnel p7 - 26, 1999。(7). DeLong,T.J.. “Reexamining the Career Anchor Model.” Personnel,59(2), pp.50-61, 1982 (8). Feldman, Daniel C.; Bolino, Mark “Careers within careers; Reconceptualizing the nature of career anchors and their consequences.” Human Resource Management Review, Summer, Vol. 6(2), pp89-112,1996 (9). Gutteridge, T. G. Organizational career development systems: The state of the practice. In Hall, D. T. & Associates(Eds.), Career development in organizations, San Francisco, C.A.: Jossey-Bass Publishing. 1986. (10). Gerpott, Torsten J.et. al., “Career Orientations in Different Countries and Companies,” Journal of Management Studies, 25(5), pp.439-462. 1988. (11). Greenhaus, Jeffrey H., Parasuraman, Saroj “A Work-Nonwork Interactive Perspective of Stress and Its Consequences” . Journal of Organizational Behavior Management.. Vol. 8, Iss. 2;

p. 37, 1987 (12). Michael A Hitt, Duane Ireland R. "Corporate Distinctive Competence, Strategy, Industry and Performance; Summary" Strategic Management Journal Vol. 6(3); p. 273-293, 1985. (13). Hall, D.T. & Mansfield, P. "Relationship of age and seniority with career variables of engineers and scientists." Journal of Applied Psychology, 60, pp201-210, 1975 (14). Hayes, J. L. "A New Look at Managerial Competence: The AMA Model of Worthy Performance" Management Review, 68(11), 2-3, 1979 (15). Herr, E. L. and Cramer, S.H "Helping to Build Careers," Infoworld pp99-100, 1984 (16). Hood, J. and Banathy, L.V., "Career Process" , New York: Macmillan, 1972 (17). Itami H & Roehl T "Mobilizing Invisible Assets" Harvard University Press, Cambridge.1987 (18). Igbaria, M. and Baroudi, J. J. "A Short-Form Measure of Career Orientations:A Psychometric Evaluation" . Journal of Management Information Systems,10,2 ,131-154,1993 (19). Igbaria, Magid, Greenhaus, Jeffrey H. "The Career Advancement Prospects of Managers and Professionals: Are MIS Employees Unique?" , Decision Sciences. Atlanta: Vol. 23(2); pp 478-499, 1992 (20). Ivancevich, J. M. and W. F. Glueck, "Foundations of Personnel-Human Resource Management" , Boston: Homewood. 1989 (21). James T.Kochanski & Donald H.Ruse "Designing a Competency-Based Human Resources Organization" , Human Resource Management,35(1),pp19-33, 1996 (22). Javidan, Mansour. "Core competence: What does it mean in practice?" Long Range Planning. London: Feb.Vol.31(1); pg. 60-71, 1998 (23). Lock,E.A. & Latham, G.P, "A theory of goal setting and task performance" , Englewood cliffs, NJ: Prontice-Hall, 1990 (24). Ledford, G. E. Jr., "Paying for the skill, knowledge, and competencies of knowledge workers" , Compensation and Benefits Review, 27(4), pp.55-62., 1995 (25). Maxwell K. Hsu, "Career satisfaction for managerial and technical anchored IS personnel in later career stages" The DATA BASE for Advances in Information Systems - Vol. 34(4)Fall 2003 (26). McClelland, D. C., "Testing for competence rather than for intelligence" , American Psychologist, pp.1-24. ,1973 (27). Miborrow, G., "Crafty management" , Management Today, p.5. , 1988 (28). Milkovich, George T, Newman, Jerry M. "Compensation" . N.Y.: McGraw-Hill, Vol.4 pp1, 1993 (29). Noe, R. A. " Employee Training & Development" , New York : McGraw-Hill,pp.285-308, 1998 (30). Orpen, Christopher. "The effects of organizational and individual career management on career success" International Journal of Manpower. Bradford:. Vol. 15(1); pp 27-38, 1994 (31). Patricia B. Lash, Maung K. Sein "Career paths in a changing IS environment- a theoretical perspective" Special Interest Group on Computer Personnel Research Annual Conference, P 117 - 130, 1995 . (32). Parry, S. B. Just What Is a Competency? And Why Should You Care?,Training, Jun, pp.58-64.,1998 (33). Prahalad, C. K., & Hamel, G., "The core competence of the corporation" , Harvard Business Review, pp.79-91. 1990 (34). Paul H. Thompson & Gene W. Dalton "Are R&D organizations obsolete" , Harvard Business Review, pp.105-116. 1976 (35). Ralelin, J. A., & Cooledge, A. S. , "From generic to organic competencies" , Human Resource Planning, pp.24-33. ,1995 (36). Raymond, A.

	<p>N., Employee Training & Development, N.Y. : McGraw-Hill. , 1999 (37). Reynolds, A., The Trainer' s Dictionary: HRD Terms, Abbreviations, Acronyms, HRD Press. , 1993 (38). Richard S.Mansfield, "Building Competency Models: Approaches for HR Professionals" ,Human Resource Management,35(1),pp7-18, 1996 (39). Rikard Lindgren 、 Dick Stenmark and Jan Ljungberg , "Rethinking competence system for knowledge-based organizations" , European Journal of Information System ,12,pp18-29,2003 (40). Raelin, J. A., & Cooleedge, A. S.. "From Generic to Organic Competencies" . Human Resource Planning, 18(3), pp24-33, 1995 (41). Roe, A. "The Psychology of Occupations." New Work: Wiley., 1956. (42). Schein,E.H., "Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs. Reading,MA: Addition-Wesley,1978 (43). Schein,E.H. "The Individual, The Organization, and The Career: A Conceptual Scheme " Journal of Applied Behavioral Science,17,pp.401-426,1971 (44). Spencer, L., & Spencer, M., "Competence At Work: Models for Superior Performance" , N.Y.: John Wily & Sons, Inc. ,1993 (45). Stump, S.A., "Managing Career" , N. Y. Addison-Wesley , 1988 (46). Tom E.Lawson & Vaughan Limbrick, "Critical Competencies and development Experience for Top HR Executives" ,Human Resource Management,35(1),pp67-85, 1996 (47). Webster, Gill, Spooner, Peter, "Women in Management-What Chances of Success?" Chief Executive. London: Dec. pp12, 1980 (48). Walsh JP & Ungson GR, "Organizational memory" , Academy of Management Review, 16(1), pp57-91 (49). Zunker, V . G. "Career counseling - applied concepts of life planning. CA : Cole Publishing Company " , 1994</p>
論文頁數	158
附註	
全文點閱次數	
資料建置時間	
轉檔日期	
全文檔存取記錄	
異動記錄	M admin Y2008.M7.D3 23:17 61.59.161.35