

半導體產業工程人員組織文化與組織公民行為之研究

*陳清檳 **賴秀芳

*國立彰化師範大學工業教育與技術學系 副教授

**國立彰化師範大學工業教育與技術學系 研究生

04-7232105*7127 ching@ise.ncue.edu.tw

摘 要

本研究旨在探討半導體產業工程人員組織文化與組織公民行為之關係，並分析比較不同個人背景變項與不同組織背景變項之工程人員在組織文化與組織公民行為的差異情形。為有效達成研究目的，本研究首先建立完整的組織文化與組織公民行為之理論基礎，針對國內半導體產業工程人員進行問卷調查，總共發放 1630 份問卷，回收 532 份，剔除無效問卷 9 份，實得有效樣本 523 份，有效回收率為 32.09%，並以獨立樣本 t 考驗、單因子變異量分析、典型相關分析等統計方法考驗各研究假設。具體而言，本研究結果為（1）半導體產業男性工程人員在組織文化上的認知高於女性工程人員，但在組織公民行為上的認知，男性工程人員與女性工程人員則無顯著差異（2）半導體產業工程人員其教育程度為研究所以上者在組織文化與組織公民行為上的認知高於教育程度為專科院校以下者（3）不同年齡與不同工作年資的半導體產業工程人員在組織文化與組織公民行為上的認知均無顯著差異（4）半導體製造產業之工程人員在組織文化與組織公民行為上的認知高於其他半導體產業之工程人員（5）不同公司成立年數、不同資本額、不同公司總人數與不同公司營業額之工程人員在組織文化與組織公民行為上的認知均無顯著差異（6）半導體產業組織文化與組織公民行為之關係有顯著相關存在。

關鍵字：半導體產業、工程人員、組織文化、組織公民行為



Abstract

The main purpose of this research is to probe into the factors of the relationship on organizational culture and organizational citizenship behavior for engineers of Semiconductor industry in Taiwan. In addition, this research also investigated differences within background variables of engineers on organizational culture and organizational citizenship behavior. In order to achieve the purpose of this research, this research was selected by the purposive sampling method from Semiconductor industry in Taiwan. The research totally delivered 1,630 questionnaires and returned 532 questionnaires; the valid questionnaires had 523 copies, which occupy 32.09% of questionnaire being issued. The research outcomes were yielded from analyses such as t-test, one-way ANOVA and canonical correlation analysis. According to the investigation result of questionnaire, the consequences of this research are specified as below:

1. The male engineers' organizational culture and organizational citizenship behavior significant higher than female in Semiconductor industry in Taiwan.
2. The engineer's educational background higher than institute which organizational culture and organizational citizenship behavior significant and high in Specialty College engineering personnel.
3. The engineer's age and seniority in Semiconductor industry have no significant difference in organizational culture and organizational citizenship behavior.
4. IC Integrated Device Manufacturer industry compares with the industry of other types, its engineer in organizing the cognition degree of organizational culture and organizational citizenship behavior of performance high in other type industries.
5. The engineer of different in establishes, capital of the company and the engineer of company total number in organizational culture and organizational citizenship behavior have no significant difference in Semiconductor industry.
6. The Semiconductor industry in organizational culture and organizational citizenship behavior have significant related.

Key Words: Semiconductor industry, organizational culture, organizational citizenship behavior



壹、緣由與目的

為促進國內產業升級，政府大力推動高科技產業政策，以達台灣成為「科技島」之目標，並實施以「半導體產業」、「影像顯示產業」為主要經濟發展重心的「兩兆雙星計畫」，其中半導體產業在政府積極推動下，其 2006 年的總產值（含設計、製造、封裝、測試）已超過一兆台幣，成長率為 24.6%，優於全球的 8.9%（經濟部工業局半導體產業推動辦公室，2007），儼然成為推動台灣經濟成長的火車頭產業。

台灣高科技產業生產的產品出口值約為台灣總出口值的三分之一，對全球半導體產業有相當的影響力，所以吸引不少高素質的人才，而公司企業在發展高科技的同時，亦非常注重公司組織文化的發展。Schwartz and Davis(1981)認為組織文化是組織成員共享的基本信仰和期望型態，這些信仰和期望會產生出一套決定組織成員行為的規範，它傳遞意義予組織成員並且引導著成員的行為(Sannwald, 2000)。因此，組織文化是組織成員對組織相當一致的感受，且擁有共同的信念與期待，強有力的塑造組織中成員的行為(丁福慶，2004)。而高科技產業如能瞭解組織文化的組成份子，以及它如何產生、持續，可提高組織解釋及預測員工行為的能力(李青芬等，2002)，並發展適合自身且獨特的組織文化，以能提升企業的競爭力。

社會心理學家早期就對人類社會中的利他行為、助人與自願性工作極感興趣，此行為即為「組織公民行為」之表現。Organ(1988)認為組織公民行為將使組織更有效的分配財務與人力資源，當員工認真盡責，完成指定好的工作外，另從事組織公民行為時，可營造出較佳的工作環境與氣氛，促成良性循環，進而提昇員工的生產力與效率，故組織文化與組織公民行為具有十分密切的關係。組織文化是鼓勵組織公民行為的一個先決條件，假使員工滿意目前的工作，認為監督者支持與認同自己，並受到公平對待，那員工很可能超出他們工作責任(Organ and Ryan, 1995)。因此，組織公民行為與組織之間的關係，是影響組織生存發展的重要因素(Chattopadhyay, 1999)，而管理者在評估員工時，若將組織公民行為加入考量，將有助於組織的效能與競爭優勢的提昇。

目前國內對於「組織文化」與「組織公民行為」之探討，研究結果皆發現兩者存在著相關性(李政翰，2004；陳清檳等，2006；謝瑜玲，2006)。面對變化快速、高度動態、逐漸全球化的經濟環境時，半導體產業管理者除了因應外部環境的變遷外，如何促使組織成員完成份內的工作之餘，尚願意主動協助同事，以達成組織目標的行為，在講求學習成長與團隊合作的今日(蔣景清，2002)，已是管理者永續經營的重要課題之一。

為達成組織目標，員工努力奮發的意願對於公司影響力相當大，若此員工本身組織公民行為不高，在處理工作事務上，相對也會大幅降低其效能，那麼企業的進步空間相對的就很有限(黃玉梅，2006)；同時，如果組織發展合適的組織文化，使整個工作場所充滿和諧氣氛，塑造良好的競爭環境，也讓員工與組織之間產生信任，促使員工表現組織公民行為，在組織中自然形成連結作用，以提高組織生產力、降低成本、加強員工團隊合作及服務品質提升，故組織文化之營造與組織公民行為的提昇是企業關心的議題。

基於上述緣由，本研究之主要研究目的如下：

- 一、分析比較半導體產業工程人員不同個人背景變項在組織文化上之差異情形。
- 二、分析比較半導體產業工程人員不同個人背景變項在組織公民行為上之差異情形。
- 三、分析比較半導體產業工程人員不同組織變項在組織文化上之差異情形。

- 四、分析比較半導體產業工程人員不同組織變項在組織公民行為上之差異情形。
- 五、探討半導體產業工程人員組織文化與組織公民行為之間的關係情形。

貳、研究方法與步驟

為達研究目的，本研究採問卷調查法。首先建立完整的組織文化與組織公民行為之理論基礎，以做為建立組織文化與組織公民行為之構面，進而編製研究工具初稿，再透過專家座談以審查研究工具之信、效度，再者，選取問卷調查對象並實施問卷調查，最後，分析、歸納、整理相關資料，並提出本研究之結論，以供半導體產業探討組織文化與組織公民行為之參考，為達研究目的，本研究之研究步驟詳述如下，如圖 1 所示：

一、探討相關文獻

蒐集與閱覽國內外有關組織文化與組織公民行為等相關文獻資料，加以整理分析、綜合歸納，以形成本研究之相關理論與基礎，做為建立組織文化與組織公民行為構面之依據。

二、建立組織文化與組織公民行為之構面

依據文獻探討確立組織文化與組織公民行為之構面，以供編製研究工具初稿之參考。

三、編製研究工具初稿

以文獻探討確立組織文化與組織公民行為之內涵，進而編製研究工具初稿。

四、進行專家審查

旨在審查研究工具之可行性，並透過專家學者之建議修訂研究工具，以確立研究工具之適切性。

五、選取預試樣本

將初步擬定之問卷實施預試，針對經濟部工業局半導體產業推動辦公室所歸納之半導體設計、半導體製造、半導體封裝及半導體測試等四個產業業者，且在證券所公開上市的公司，經徵求公司同意，選擇預試對象發放問卷。

六、實施預試並修正問卷

針對選取的樣本進行預試，並進行項目分析、信效度考驗，將未達.05 顯著水準之題項予以刪除。經刪題後，組織文化量表共計 19 題；組織公民行為量表共計 27 題。

七、選取正式樣本與實施正式問卷調查

依據「經濟部工業局半導體產業推動辦公室」對國內半導體產業所歸納之範疇分為半導體設計、半導體製造、半導體封裝及半導體測試等四個產業，並已在證券所公開上市的公司之工程人員為主要研究對象，共發放 1,630 份問卷，回收 532 份。

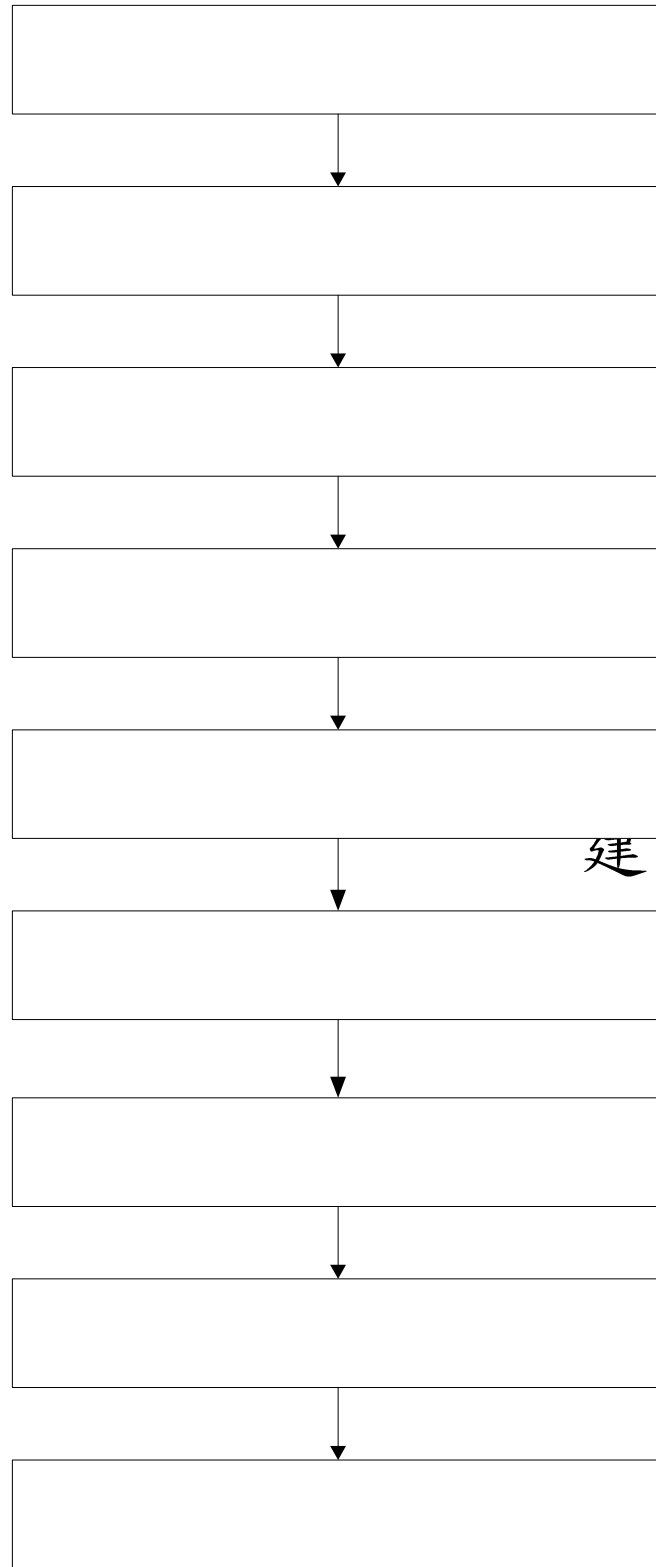
八、整理和分析資料

將所得之相關資料，進行差異分析及典型相關等統計程序，以考驗研究假設。



九、撰寫研究報告

綜合歸納研究結果，並針對研究假設與研究目的，提出本研究之結論。



探討相

建立組織文化與組

編製研究

進行專

圖 1 研究步驟

參、研究架構圖

依據本研究目的及相關文獻探討，提出本研究架構如圖 2 所示。由此架構圖可知，組織公民行為及組織文化可能會因為個人背景變項及組織變項之不同而有差異存在；組織文化與組織公民行為亦可能互存相關性。

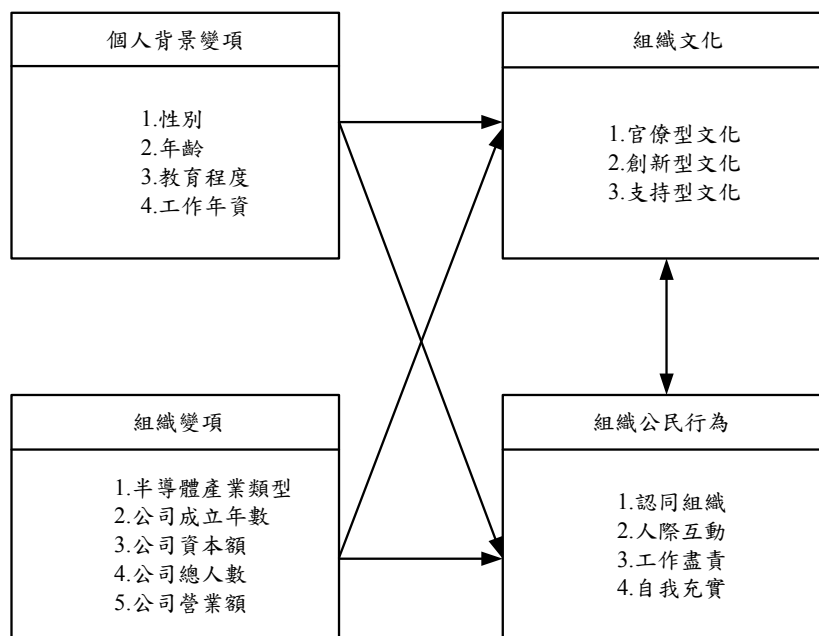


圖 2 研究架構

肆、研究對象

本研究以在證券所公開上市的半導體設計、半導體製造、半導體封裝及半導體測試等產業，共 49 間公司的工程人員為研究對象，並以電話徵求公司是否同意發放問卷調查，而願意協助的公司有半導體設計業 16 間，半導體製造業 5 間、半導體封裝業 7 間，及半導體測試業 6 間，共 34 間公司，並針對 34 間半導體產業工程人員進行正式問卷調查，共發出 1630 份問卷，回收 532 份，剔除無效問卷 9 份，實得有效樣本 523 份，有效回收率為 32.09%。

伍、研究工具

本研究以問卷作為蒐集研究資料之工具。問卷共分成四個部分，分別為個人變項與組織變項基本資料、組織文化量表及組織公民行為量表，其中組織文化量表及組織公民行為量表均採 Likert 五點量表計分，從「非常不同意」、「不同意」、「普通」、「同意」、「非常同意」依序給予 1-5 分。茲分別將上述之各種量表內容分述如下：

一、個人變項



此部份包括了四個項目，分別為：性別、年齡、教育程度及工作年資。其中，性別分為男性及女性；年齡分為30歲（含）以下、30~40歲（含）及40歲以上；婚姻狀況分為已婚及未婚；教育程度分為大專院校及研究所；服務年資分為1年（含）以下、1~5年（含）、5~10年（含）及10年以上。

二、組織變項

此部份包括了五個項目，分別為：半導體產業類型、公司成立年數、公司資本額、公司員工總人數及公司營業額。其中，半導體產業類型分為：半導體設計、半導體製造、半導體封裝及半導體測試；公司成立年數分為：10年（含）以下、10~20年（含）、20年以上；公司資本額分為10億（含）以下、10~30億（含）與30億以上；公司員工總人數則分為100人（含）以下、101-500人、501以上；公司營業額分為：10億（含）以下、10~30億（含）、30~50億與50億以上。

三、組織文化量表

本研究組織文化量表係根據Wallach(1983)所定義之組織文化三大構面修訂而成，包含官僚型（9題）、創新型（8題）及支持型（5題），經信效度分析結果得知本量表Cronbach α 值為0.922，各分量表值分別為：官僚型文化0.815、支持型文化0.818、創新型文化0.887。

四、組織公民行為量表

本研究依據林淑姬（1992）及Coleman and Borman(2000)之組織公民行為量表，將組織公民行為分為認同組織（7題）、人際互動（8題）、工作盡責（9題）及自我充實（4題）等四項構面，並經信效度分析結果得知本量表Cronbach α 值為0.906，各分量表值分別為：認同組織0.576；人際互動0.845；工作盡責0.846；自我充實0.845。

陸、資料分析結果

本研究依據研究目的與研究假設進行統計分析，說明如下：

一、不同個人背景變項之工程人員在組織文化上之差異分析

由表1所示，在組織文化之性別變項中，男性工程人員平均得分（ $\bar{X}=68.12$ ）高於女性工程人員（ $\bar{X}=63.15$ ），且達顯著水準（ $t=5.302, p<.05$ ）；而在教育程度變項中，研究所以上學歷的工程人員平均得分高於專科院校以下學歷的工程人員，且達顯著水準（ $t=-3.20, p<.05$ ）。

表1 不同性別、教育程度之工程人員在組織文化上之t考驗分析摘要表

變項	屬性	人數	平均數	標準差	t值	顯著情形
性別	男	375	68.12	9.88	5.302***	男>女
	女	148	63.15	9.06		
教育程度	(1)專科院校以下	387	65.9	9.89	-3.20**	(2)>(1)
	(2)研究所以上	136	69.03	9.6		

** $p<.01$ ，*** $p<.001$



由表 2 所示，不同年齡之工程人員在組織文化上無顯著差異存在 ($F=0.121$ ， $p>.05$)；不同工作年資之工程人員於組織文化上未達顯著差異 ($F=0.756$ ， $p>.05$)。

表 2 不同年齡、工作年資之工程人員在組織文化上之變異數分析摘要表

變項	變異來源	SS	df	MS	F
年齡	組間	23.74	2	11.87	0.121
	組內	51157.67	520	98.31	
	全體	51181.4	522		
工作年資	組間	222.79	3	74.26	0.756
	組內	50958.62	519	98.17	
	全體	51181.4	522		

二、不同個人背景變項之工程人員在組織公民行為上之差異分析

由表 3 所示，不同性別的工程人員在組織公民行為上的差異分析，未達顯著差異 ($t=1.43$ ， $p>.05$)；不同教育程度的工程人員在組織公民行為上達顯著差異 ($t=-3.153$ ， $p<.05$)，經 scheffé 法進行事後比較可知，研究所以學以上學歷之工程人員 ($\bar{X}=99.25$) 高於專科院校以下學歷之工程人員 ($\bar{X}=95.04$)。

表 3 不同性別、教育程度之工程人員在組織公民行為上之 t 考驗分析摘要表

變項	屬性	人數	平均數	標準差	t 值	顯著情形
性別	男	375	96.67	13.69	1.43	
	女	148	94.79	12.96		
教育程度	(1)專科院校以下	387	95.04	13.449	-3.153**	(2)>(1)
	(2)研究所以以上	136	99.25	13.222		

** $p<.01$

由表 4 所示，不同年齡的工程人員在組織公民行為上未達顯著差異 ($F=0.97$ ， $P>.05$)；不同工作年資的工程人員在組織公民行為上的分析，無顯著差異存在 ($F=1.69$ ， $P>.05$)。

表 4 不同年齡、工作年資之工程人員在組織公民行為上之變異數分析摘要表

變項	變異來源	SS	df	MS	F
年齡	組間	353.13	2	176.57	0.97
	組內	94848.23	520	182.4	
	全體	95201.36	522		
工作年資	組間	921.97	3	307.32	1.69
	組內	94279.4	519	181.66	
	全體	95201.36	522		

三、不同組織背景變項之工程人員在組織文化上之差異分析

由表 5 所示，不同半導體產業類型之工程人員在組織文化上呈顯著差異 ($F=7.95$, $p<.05$)，經 *scheffé* 法進行事後比較可知，半導體製造公司之工程人員在組織文化上的認知高於半導體封裝公司之工程人員；不同公司年成立年數之工程人員在組織文化上的差異分析，結果顯示未達顯著差異 ($F=0.24$, $P>.05$)；不同公司年資本額之工程人員在組織文化上未達顯著差異 ($F=0.29$, $P>.05$)；不同公司總人數之工程人員在組織文化上的差異分析，結果未達顯著差異 ($F=1.624$, $p>.05$)；不同公司營業額之工程人員與組織文化上無顯著差異存在 ($F=0.02$, $P>.05$)。

表 5 不同組織背景變項之工程人員在組織文化間上之變異數分析摘要表

變項	變異來源	SS	df	MS	F	scheffé
半導體產業類型	組間	2248.97	3	749.66	7.95***	(製造類) > (封裝類)
	組內	48923.43	519	94.28		
	全體	51181.4	522			
公司成立年數	組間	46.12	2	23.06	0.24	
	組內	51135.28	520	98.34		
	全體	51181.4	522			
公司資本額	組間	57.54	2	28.77	0.29	
	組內	51123.87	520	98.32		
	全體	51181.4	522			
公司總人數	組間	317.694	2	158.847	1.624	
	組內	50863.71	520	97.815		
	全體	51181.4	522			
公司營業額	組間	3	5.28	1.76	0.02	
	組內	519	51176.13	98.61		
	全體	522	51181.4			

*** $p<.001$

四、不同組織變項之工程人員在組織公民行為上之差異分析

由表 6 所示，不同半導體產業類型之工程人員在組織公民行為上呈顯著差異 ($F=4.58$, $p<.05$)，經 *scheffé* 法進行事後比較可知，半導體製造產業之工程人員在組織公民行為上的認知高於半導體封裝產業之工程人員；不同公司成立年數之工程人員在組織公民行為上無顯著差異 ($F=1.1$, $p>.05$)；不同公司資本額之工程人員在組織公民行為上的差異分析，結果顯示未達顯著差異 ($F=0.68$, $p>.05$)；不同公司總人數之工程人員在組織公民行為上未達顯著差異 ($F=1.58$, $p>.05$)；不同公司年營業額之工程人員在組織公民行為上的差異分析，無顯著差異存在 ($F=0.38$, $p>.05$)。

表 6 不同組織背景變項之工程人員在組織公民行為上之變異數分析摘要表

變項	變異來源	SS	df	MS	F	scheffé
半導體產業類型	組間	2453.82	3	817.94	4.58**	(製造類)> (封裝類)
	組內	92747.54	519	178.7		
	全體	95201.36	522			
公司成立年數	組間	399.32	2	199.66	1.1	
	組內	94802.05	520	182.31		
	全體	95201.36	522			
公司資本額	組間	247.28	2	123.64	0.68	
	組內	94954.08	520	182.6		
	全體	95201.36	522			
公司總人數	組間	574.66	2	287.33	1.58	
	組內	94626.7	520	181.97		
	全體	95201.36	522			
公司營業額	組間	208.074	3	69.358	0.38	
	組內	94993.287	519	183.031		
	全體	95201.361	522			

**p<.01

五、組織文化與組織公民行為之典型相關分析

由表 7 所示，組織文化之 X 組變項與組織公民行為之 Y 組變項之典型相關分析中共有三組顯著，其係數分別為 $\rho_1=.444$ (Wilk's $\Lambda=.515$, $p<.001$)、 $\rho_2=.060$ (Wilk's $\Lambda=.926$, $p<.001$)、 $\rho_3=.015$ (Wilk's $\Lambda=.985$, $p<.05$)，皆達顯著水準，故組織文化與組織公民行為為各典型變項存在顯著相關。茲將各組解釋量說明如下：

- (一) 第一組典型相關中，X 組變項的典型相關因素 χ_1 可以解釋 Y 組變項典型因素 η_1 的總變異量為 66.7%，而 Y 組變項的典型因素 η_1 又可解釋 Y 組變項總變異量的 63.731%，X 組變項與 Y 組變項重疊部份為 28.314%，故 X 組變項透過典型變項 X 可以解釋 Y 組變項總變異量的 28.314%。
- (二) 第二組典型相關中，X 變項的典型相關因素 χ_2 可以解釋 Y 變項典型因素 η_2 的總變異量為 24.5%，而 Y 組變項的典型因素 η_2 又可解釋 Y 組變項總變異量的 20.548%，X 組變項與 Y 組變項重疊部份為 1.231%，故 X 組變項透過典型變項 χ_2 可以解釋 Y 組變項總變異量的 1.231%。
- (三) 第三組典型相關中，X 變項的典型相關因素 χ_3 可以解釋 Y 變項典型因素 η_3 的總變異量為 12.3%，而 Y 組變項的典型因素 η_3 又可解釋 Y 組變項總變異量的 9.325%，X 組變項與 Y 組變項重疊部份為 .140%，故 X 組變項透過典型變項 χ_3 可以解釋 Y 組變項總變異量的 .140%。



表 7 組織文化與組織公民行為之典型相關分析摘要表

X 變項			Y 變項				
構面	χ^1	χ^2	χ^3	構面	η^1	η^2	η^3
官僚型文化	0.282	-0.929	-0.102	認同組織	0.555	-0.905	-0.263
創新型文化	-0.458	0.806	-0.935	人際互動	0.387	-0.273	0.931
支持型文化	-0.409	0.231	-0.973	工作盡責	0.103	0.658	-0.263
				自我充實	0.16	-0.197	0.981
抽出變異百分比	73.943	15.902	10.155	抽出變異百分比	63.731	20.548	9.325
重疊百分比	32.851	0.951	0.153	重疊百分比	28.314	1.231	0.14
				ρ^2	0.667	0.245	0.123
				典型相關 (ρ)	.444***	.060***	.015*

* $p < .05$, *** $p < .001$

由圖 3 之典型相關分析徑路圖可知，組織文化與組織公民行為的相關情形，針對各組之結構情形，分別說明如下：

(一) 在第一組典型變項 ($\chi^1 \eta^1$) 中，「創新型文化」與「支持型文化」的典型加權係數分別為 .919、.884，誤差係數值為 0.667。由此可知，組織文化中的「創新型文化」與「支持型文化」透過典型變項 ($\chi^1 \eta^1$) 影響組織公民行為中「認同組織」的行為表現，意即半導體產業愈傾向於「創新型文化」與「支持型文化」時，工程人員對組織公民行為「認同組織」之表現程度愈高。

(二) 在第二組典型變項 ($\chi^2 \eta^2$) 中，「官僚型文化」之典型加權係數為 .627，誤差係數值為 0.245。由此可知，組織文化中的「官僚型文化」透過典型變項 ($\chi^2 \eta^2$) 影響組織公民行為中「認同組織」與「工作盡責」的行為表現，意即半導體產業愈傾向於「官僚型文化」時，工程人員對組織公民行為「認同組織」之表現程度愈低，而「工作盡責」則愈高。

(三) 在第三組典型變項 ($\chi^3 \eta^3$) 中，「支持型文化」之典型加權係數為 .437，誤差係數值為 0.123。由此可知，組織文化中的「支持型文化」透過典型變項 ($\chi^3 \eta^3$) 影響組織公民行為中「人際互動」與「自我充實」的行為表現，意即半導體產業愈傾向於「支持型文化」時，工程人員對組織公民行為「人際互動」與「自我充實」之表現程度愈高。

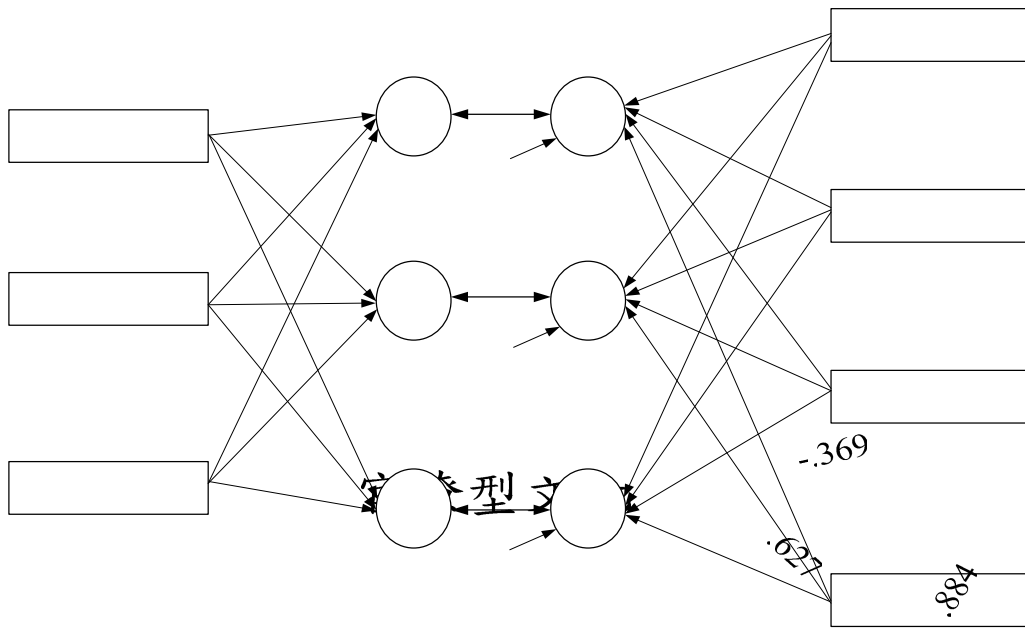


圖 3 組織文化與組織公民行為之典型相關分析徑路圖

柒、結論

創新型文化

根據上述之資料分析結果將各項結論分述如下：

一、半導體產業男性工程人員在組織文化上的認知高於女性工程人員，但在組織公民行為上的認知，男性工程人員與女性工程人員則無顯著差異

本研究結果顯示，男性工程人員在組織文化上的認知高於女性工程人員，此結果與陳柏楓（2006）研究結果相左，探究其因，半導體產業工程人員目前以男性居多且男性在工作上較女性重視組織間權責的分配，並相互支持，共同合作完成工作；在組織公民行為上，本研究顯示不同性別之組織成員在組織公民行為中無顯著差異，其與蔣景清（2002）之研究相同，該研究指出支持型文化對組織有利的行為，不會因為性別而有顯著的不同。

二、半導體產業工程人員其教育程度為研究所以上者在組織文化與組織公民行為上的認知高於教育程度為專科院校以下者

本研究結果顯示，教育程度為研究所以上的工程人員在組織文化上的認知高於教育程度為專科院校以下的工程人員，此結果與吳燕卿（2006）研究結果相左，該研究指出不同教育程度在組織文化上無顯著差異，探究其因，由於教育程度高者，較自主及主觀，因此當組織成員長期浸濡於該組織中，促使組織具有一些共有的特質，形成獨特文化，進而讓成員對此組織有較高的認同感。在組織公民行為之表現，教育程度為研究所以上之工程人員高於教育程度為專科院校以下之工程人員，此結果與許道然（2002）研究結果相左，其研究指出教育程度在組織公民行為無顯著差異。探究其因，由於半導體產業中著重專業知識與技術能力，工程人員為避免被業界淘汰，故會自願性的自我充實，提昇自己的能力，進而展現出對組織有利的行為。



三、不同年齡與不同工作年資的半導體產業工程人員在組織文化與組織公民行為上的認知均無顯著差異

本研究結果顯示，不同年齡與不同工作年資的半導體產業工程人員在組織文化上的認知無顯著差異。此結果與吳燕卿（2006）研究結果相同，該研究指出組織文化不會因為年齡與工作年資的不同而有所差異。而不同年齡與不同工作年資的半導體產業工程人員在組織公民行為上的認知無顯著差異，此結果與李建慧（2003）研究結果相左。探究其因，由於半導體產業為高度競爭產業，許多組織目標需要工程人員相互間密切的合作才能達成，所以年齡與年資不會成為影響半導體工程人員達成組織目標的主要因素。

四、半導體製造產業之工程人員在組織文化與組織公民行為上的認知高於其他半導體產業之工程人員

本研究結果顯示，半導體製造業之工程人員在組織文化與組織公民行為上的認知高於設計產業、封裝產業與測試產業，探究其因，國內半導體產業結構雖完整，但主要以製造產業為居多，因此製造產業工程人員數相對較多，其體系亦龐大且綿密，故該產業工程人員在組織文化上之認知較高，並表現出的組織公民行為也較積極與認同。

五、不同公司成立年數、不同資本額、不同公司總人數與不同公司營業額之工程人員在組織文化與組織公民行為上的認知均無顯著差異

本研究結果顯示，不同公司成立年數、不同資本額、不同公司總人數與不同公司營業額在組織文化上與組織公民行為間均無顯著差異。此結果與黃紹書（2007）、陳婉青（2005）與楊宜哲（2003）研究相左。推論其原因，國內半導體產業發展已有 40 餘年，各公司成立的年數也有所不同，而組織文化主要是由組織與成員互動過程所產生（孫逸婷，2006），故公司成立年數的多寡並不會影響組織文化；再者，國內半導體產業是垂直分工結構，產業體系龐大且綿密，各產業類型公司因需求及目標不同，所以公司資本額、人數及公司營業額也不同，多數業者規模雖小但具有不同的專長領域，各類型產業之工程人員也都能盡其所長，使公司達成營運目標。因此，半導體產業不同資本額、不同資本額、不同公司總人數與不同公司營業額之工程人員在組織文化與組織公民行為上的認知均無顯著差異。

六、半導體產業之工程人員在組織文化與組織公民行為的認知有顯著相關存在

蔣景清（2002）在組織氣候、組織承諾與組織公民行為關係之研究—以 C 工廠為例之研究中指出，組織內成員對於所處環境的知覺、願意投入的態度及表現自發正面的行為，具有顯著的相關存在，而本研究與該研究結果相同，發現組織文化的類型，與組織公民行為之表現存在著相關性，其中半導體產業傾向於「創新型文化」與「支持型文化」時，其工程人員組織公民行為之「認同組織」、「人際互動」及「自我充實」越高，此結果與孫淑芬（2001）研究結果相符，其發現組織公民行為的確會受到組織文化的干擾，而主要原因為不同組織文化中之管理者，在評量部屬工作表現的指標會影響員工表現組織公民行為之意願。

捌、參考文獻

中文部分

1. 丁福慶 (2004)。國民小學學校組織文化與學校效能之研究-以雲嘉地區為例。未出版碩士論文，國立嘉義大學，嘉義。(092NCYU1576015)
2. 台灣半導體產業 (2007)。2006 年半導體產業產值。2007 年 3 月 24 日，取自於 <http://www.tsia.org.tw/>
3. 吳燕卿 (2006)。社團之組織文化、領導風格、服務績效與組織承諾對退會傾向之關聯性研究—以國際青年商會中華民國總會會員為例。未出版碩士論文，南華大學，嘉義。(094NHU05457017)
4. 李青芬、李雅婷、趙慕芬編譯，Stephen P. Robbins 原著 (2002)。組織行為學。華泰文化事業股份有限公司。
5. 李建慧 (2003)。工作生活品質與組織承諾、組織公民行為關聯性之研究—以國產實業建設股份有限公司為例。未出版碩士論文，中原大學，桃園。(091CYCU5121006)
6. 李政翰 (2004)。桃園縣國民中學學校組織文化與組織公民行為之關係研究。未出版碩士論文，輔仁大學，台北。(092FJU00717002)
7. 林淑姬 (1992)。薪酬公平、程式公平與組織承諾及組織公民行為關係研究。未出版博士論文，國立政治大學，台北。
8. 孫淑芬 (2001)。工作動機對工作滿意、個人績效及組織公民行為的影響—探索組織文化的干擾效果。未出版碩士論文，國立中央大學，桃園。(089NCU00007007)
9. 孫逸婷 (2006)。組織文化與訓練成效之相關性之研究。未出版碩士論文，東吳大學，台北。(094SCU05227016)
10. 許道然 (2002)。公部門組織信任與組織公民行為關係之研究。未出版博士論文，國立政治大學，台北。(090NCCU0055006)
11. 陳清檳、李靜儀、劉嘉雯 (2006)。高科技公司企業文化與組織公民行為關係之研究。2006 人力資源發展與策略國際研討會論文集。台南:南台科技大學。
12. 陳柏楓 (2006)。運用結構方程模式探討領導型態、組織文化、組織學習、工作滿足、組織承諾以及組織績效之關係--以台灣地區人壽保險業為例。未出版碩士論文，國立東華大學，花蓮。(094NDHU5121053)
13. 陳婉青 (2005)。高科技產業人力資本管理活動與組織績效之關係研究—人資部門角色的中介效果。未出版碩士論文，長榮大學，台南。(093CJU00457003)
14. 黃玉梅 (2006)。組織公民行為及其在企業人力資源管理的關鑰角色。2006 第一屆卓越管理國際研討會論文集。台中:修平技術學院。
15. 黃紹書 (2007)。TFT-LCD 相關產業企業文化、組織政治知覺與領導型態認知對員工離職傾向影響之研究。未出版碩士論文，國立彰化師範大學，彰化。(095NCUE5037022)
16. 楊宜哲 (2003)。資訊電子業、鋼鐵業、紡織業之企業文化與組織溝通關係實證比較研究。未出版碩士論文，國立屏東科技大學，屏東。(091NPUST121009)
17. 經濟部工業局半導體產業推動辦公室 (2007)。半導體產業現況。2007 年 4 月 8 日，取自於 <http://www.sipo.org.tw/Indus/IndusInner.asp>



- 18.經濟部工業局半導體產業推動辦公室 (2007)。我國半導體產業結構完整，上、中、下游產業涵蓋範圍。2007年4月8日，取自於 <http://www.sipo.org.tw/Indus/IndusInner.asp>
- 19.蔣景清 (2002)。組織氣候、組織承諾與組織公民行為關係之研究—以C工廠為例。未出版碩士論文，國立中山大學，高雄。
- 20.謝瑜玲 (2006)。策略性人力資源管理、組織文化影響組織公民行為之探討：以台灣南部製造業為例。未出版碩士論文，屏東科技大學，屏東。(094NPUST121025)

英文部分

- 1.Coleman, V. I., & Borman, W. C.(2000).Investigation The Underlying Structure of The Citizenship Performance Domain. *Human Resource Management Review*,26-44. Florida:South
- 2.Chattopadhyay, P(1999). Beyond Direct and Symmetrical Effects: the Influence of Demographic Dissimilarity on Organizational Citizenship Behavior. *Academy of Management Journal*, 42, 273-287.
- 3.Organ, D.W.(1988). Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome. *Lexington, Massachusetts: Lexington Books*.
- 4.Organ, D. W., & K. Ryan. (1995).“Meta-Analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior.”*Personnel Psychology*. 48, 775-802.
- 5.Schwartz, H. & Davis, S. M. (1981). Matching Corporate Culture and Business Strategy. *Organizational Dynamics*, Summer, 30- 48.
- 6.Sannwald, W. W.(2000). Understanding organizational culture. *Library Administration & Management*, 14(1), 8-14.
- 7.Wallach, E.J. (1983),“Individuals and Organizations : The Cultural Match ”, *Training and Development Journal* , pp.29-36.



HyWeb