

內 容 目 錄

中文摘要	iii
英文摘要	iv
誌謝辭	v
內容目錄	vi
表目錄	viii
圖目錄	x
第一章 緒論	1
第一節 研究背景	1
第二節 研究動機	3
第三節 研究問題	5
第四節 研究目的	6
第二章 參考文獻	7
第一節 中小企業	7
第二節 海外派遣人員之甄選	14
第三節 激勵制度	17
第四節 文化	28
第五節 經營績效	36
第三章 研究方法	42
第一節 研究架構	42
第二節 研究變數之定義與衡量	43
第三節 研究假設	47
第四節 研究對象與樣本特性分析	50
第五節 資料分析方法	50
第四章 資料分析與結果	52
第一節 樣本及各研究變項之描述性統計分析	52

第二節	研究變數相關分析	56
第三節	海外派遣主管激勵制度對子公司經營績效之 影響	70
第四節	異文化管理對激勵制度與經營績效之干擾效 果	80
第五節	台灣在大陸子公司管理文化差異之比較	102
第五章	結論與建議	105
第一節	結論	102
第二節	建議	112
第三節	研究限制	113
參考文獻		115
附錄 A	研究問卷	128



表 目 錄

表 2-1	各國中小企業之定義	8
表 2-2	2006年企業經營指標規模別概況	11
表 2-3	激勵定義	18
表 2-4	組織績效衡量指標之相關研究	38
表 4-1	樣本結構分析	55
表 4-2	薪資報酬信度分析結果	57
表 4-3	福利水準信度分析結果	59
表 4-4	工作相關報酬信度分析結果	60
表 4-5	中小企業與大型企業薪資報酬比較	62
表 4-6	中小企業與大型企業福利水準比較	63
表 4-7	中小企業與大型企業工作相關報酬比較	64
表 4-8	財務績效信度分析結果	66
表 4-9	非財務績效信度分析結果	67
表 4-10	中小型企業變數間皮爾森相關分析	68
表 4-11	大型企業變數間皮爾森相關分析	69
表 4-12	薪資報酬對財務績效之迴歸分析結果	70
表 4-13	薪資報酬對非財務績效之迴歸分析結果	72
表 4-14	福利水準對財務績效之迴歸分析結果	72
表 4-15	福利水準對非財務績效之迴歸分析結果	73
表 4-16	工作相關報酬對財務績效之迴歸分析結果	74
表 4-17	工作相關報酬對非財務績效之迴歸分析結果	75
表 4-18	海外派遣主管激勵制度對子公司財務績效多元迴歸分析	78
表 4-19	海外派遣主管激勵制度對子公司非財務績效之多元迴歸分析	79

表 4-20	異文化管理轉換成虛擬變數	80
表 4-21	薪資報酬管理文化與財務績效之多元迴歸分析 .	82
表 4-22	薪資報酬管理文化與非財務績效之多元迴歸分析	83
表 4-23	福利制度管理文化與財務績效之多元迴歸分析 .	85
表 4-24	福利制度管理文化與非財務績效之多元迴歸分析	87
表 4-25	工作相關報酬管理文化與財務績效之多元迴歸分 析	88
表 4-26	工作相關報酬管理文化與非財務績效之多元迴歸 分析	90
表 4-27	經營理念與財務績效之多元迴歸分析	92
表 4-28	經營理念與非財務績效之多元迴歸分析	94
表 4-29	薪酬制度對激勵制度與經營績效之干擾分析 . .	96
表 4-30	福利制度對激勵制度與經營績效之干擾分析 . .	97
表 4-31	工作制度對激勵制度與經營績效之干擾分析 . .	99
表 4-32	經營理念對激勵制度與經營績效之干擾分析 . .	101
表 4-33	台灣中小型企業與大型企業在大陸子公司異文化 管理之比較	103
表 5-1	本研究假設一檢定結果	106
表 5-2	本研究假設二檢定結果	108
表 5-3	異文化管理對激勵制度與經營績效關係之干擾效 果	109
表 5-4	中小企業與大型企業異文化干擾效果之比較 . .	112

圖 目 錄

圖 2-1	海外派遣薪資結構	26
圖 2-2	薪資制度	27
圖 3-1	研究架構	43

