

摘要

自 1978 年大陸改革開放後，台資企業陸續西進大陸投資設廠，大量台籍經理人也隨之外派中國大陸，由於兩岸文化環境的差異等因素導致外派適應與領導工作陷於窘境。本研究旨在藉著個案生命史的研究，探討外派大陸台籍經理人之生命歷程中領導行為之形成與轉變脈絡，並釐清其中自我生命經驗與外在環境(如家庭、人際、企業組織、社會文化等)之影響。

本研究對象係三位外派大陸台籍經理人，分別為林 SIR(35 歲，外派 5 年)；祥老大(51 歲，外派 8 年)及阿華(40 歲，外派 7 年)，三個個案在組織中的職位皆自基層員工逐級晉升，目前皆擔任廠長職務。

本研究以個案及其關係人進行半結構深度訪談及檔案資料蒐集，並將所得資料逐層分析，研究者首先依據訪談文本內容重新建構一個個案之生命故事，然後針對三個故事內容與相關文本資料進行個案分析，最後再以三個個案分析內容為基礎作綜合分析，以回應本研究關心之議題。

本研究依據三個個案的外派生命故事內容分析發現，外派經理人領導行為之轉變型態各有不同，如個案一從魔鬼式領導到人性化管理；個案二從關懷如親到依法行事；個案三從軍事化管理到恩威並濟等。其中文化環境、組織、人際與領導者個人等因素各有其影響脈絡，彼此也有著複雜的交互作用而影響其領導行為的轉變，本研究發現大陸正面臨經濟發展與社會轉型之際，一般工作者對經濟條件與學習成長有強烈需求，外派經理人只要能滿足這些需求，則其領導行為轉變的歷程中，領導效能也隨之提升。此外，本研究發現領導者的早期經驗，如學校、家庭與軍中生活，也會影響其領導行為，而未來規劃，如追求權力的企圖心、深耕大陸的決心等，同樣會影響其領導行為。換言之，領導行為應當是受到過去背景、當下情境與未來規劃等多種因素影響而逐漸演變與成型的。

本研究除回應最初關心的議題外，研究歷程中發現幾項過去領導研究中甚少被提及的議題，如導師式領導、兄弟式領導以及恩威並濟領導行為的動態性運用，同時探討過去大陸盛行軍事化管理的可能成因，並分別提出說明與討論。

最後，研究者以本研究的結果與發現加以總結，並提出本研究於學術與實務的意涵，及研究限制等，對此也提出幾項未來研究方向之建議。

關鍵詞：外派經理人、生命史研究、導師式領導、兄弟式領導