

第三章 研究方法與歷程

研究取向與方法的選擇，需視其研究的問題與旨趣而決定之。本章在說明本研究的研究取向與方法的選擇，研究對象的挑選及考量，資料的蒐集與分析方法，並於最後提出本研究是如何確保研究的可信度與有效性。

第一節 研究典範與方法的選擇

典範(paradigm)一詞由孔恩(Kuhn)於 1962 年發表“科學革命的結構”一書中所提到，他認為典範是科學社群的成員所共享的範例(shared examples)，代表著某一個科學社群的成員共同享有的信仰、價值、方法和技術等(王勇智，2000)。研究典範的本質是根據本體論(ontology)、知識論(epistemology)、方法論(methodology)三要素來決定典範基本信仰；本體論在詢問「何為知識的本質？」、知識論則問「知識與探求知識者的關係本質？」、方法論則回答「知識的探求者如何找出知識」(Guba，1990)。藉由本體論、知識論及方法論所決定的基本信仰決定了研究者怎麼看世界，決定研究何種樣貌的問題及這問題是如何被研究。Guba 與 Lincoln (1994)區分了四種典範，依序為實證典範(positivism)、後實證典範(post-positivism)、批判理論(critical theory)、建構理論(constructivism)，茲將四種典範內容整理表 3-1 所示。

典範的區分主要在於研究者看待世界的信念不同所致(丁興祥、賴誠斌，2001)。因此，典範可用來決定研究的目的、形式與內容；其中包括問題的界定、方法的選擇、技術的要求與結果的預期與效標(舒煒光、邱仁宗，1990)。因此，研究方法的選擇，當以研究目的、動機為最主要考量，選擇適當且能夠回答研究者所關切的問題。研究者在關心外派經理人領導型態的同時，期望透過一些從台灣前往大陸開疆闢地的經理人故事，深入瞭解外派經理人領導行為的「變」與「不變」，及其過程與因素，研究的重點是其內涵的豐富性(information-richness)，而非強調內容的代表性(representation)，因此採用社會建構論中的敘事取向為切入的方法，試圖從中能夠發現「意義」及豐富內涵。選擇敘事取向以凸顯台籍外派經理人的自我認定及重新建構出自己的生活經驗，且能夠找尋出豐富的意義內涵。意義所形成的疆界與自然科學所研究的範圍並不同，因為意義並不是一個

表 3-1 各典範在本體論、知識論、方法論之比較

	實證典範	後實證典範	批判典範	建構典範
本體論	事實客觀存在並依恆定的法則運作，知識依時間被去脈絡的摘要陳述且依因果法則統合。主張真相是可以被理解的。	自然的現象與法則存在，有絕對的真實存在，但不全然可知，每個人從不同角度來看部分。主張真相只能被部分理解。	沒有絕對的真實存在，但有由社會、政治、文化、經濟、種族、個體和性別價值，隨時間所建構的多重真實。	真實是以不同的心理的形式存在，個人獨有的社會經歷及心靈狀態會形成不同的建構。
知識論	研究者與現象保持距離而不互動，不允許價值觀及其他混淆、偏差影響研究發現。屬客觀主義。	相信研究者與現象不完全二分，還是能有發現客觀知識的可能。	主觀的；研究者非價值中立，價值觀會影響研究發現	知識在研究者與現象的互動中創造真實，知識是主觀的、是研究者涉入才產生的。
方法論	實驗的、操弄的；假設驗證，以命題形式提出問題和假設，嚴密的控制與測試結果。	修正的實驗與操弄；多元取向，強調多元批判，接受質性方法、紮根理論，著重知識發現過程的再介紹。	對話、變革的；消除錯誤知覺、促動變革。典型敘述性或故事性的質性方法。	解釋與辯證的；個別在建構經解釋而引發，經辯證而能與他人對話。典型敘述性或故事性的質性方法。

資料來源：Lincoln & Guba (2000)

東西或物質，而是一個「活動」(Polkinghorne, 1988)。

Pepper 提出六種世界觀(world view)其中的「機械論」(mechanism)是西方文明主流的觀點，其他五種依序為萬靈論(animism)、神秘主義(mysticism)、形式主義(formism)、有機論(organism)及脈絡主義(contextualism)，其中萬靈論與神秘主義已不適用於現代，而其他四種隱喻仍活躍於現代心理學研究中(引自賴誠斌、丁興祥，2002)。脈絡主義的根本隱喻便是歷史事件，把人比喻為歷史事件(王勇智，2000)。在七〇年代整個社會科學便已經出現了以「敘事」(narrative)為統整性的隱喻(White, 1973)，將人視為是一種「敘說」或「敘事」(賴誠斌、丁興祥，2002)，最主要是理解世界如何被解釋，意義如何去傳達，把意義視為是主要探究的核心主題。在八〇年代以後，開始將「敘說」作為人的根本隱喻論述(Polkinghorne, 1988)，主要是認為人類會「建構」出他們自己的生命故事，也都都會隱含於情節(Plots)當中，換言之，是將人比喻作「說故事者」。在說故事的過程當中，「自我」能夠被「建構」出來，著重於故事的整體過程、特殊經驗及其整體的脈絡性。敘說取向強調「自我」與「社會結構」之間錯綜複雜的關係，尤其是在「自我」與「語言」之間的關聯，而這樣的自我與認定，便是社會建構理

論的要義，意即敘說取向屬於社會建構論的典範中。敘說心理學假設了人類的經驗與行為都是有意義的，因此如果要瞭解自我與他人，我們就必需要找出構成我們心理與世界的「意義系統」(meaning systems)與「意義的結構」(structures of meaning)(Polkinghorne, 1988)。社會建構論者 Potter 和 Wetherell(1987)認為自我的存在完全取決於我們日常用於理解他人與自己的語言(the language)和語言表達(linguistic practice)。換言之，自我怎麼被敘說才是重要的，當人們在敘事時，重新建構了自己的生活經驗。敘說取向假設了人類的經驗與行為都是有意義的，因此透過語言、敘說與書寫方式，得以瞭解自己，也能夠從中不斷地投入於創造自我的歷程(the process of creating themselves)。「意義」與「詮釋」(interpretation)是敘說取向最為重要的核心焦點，這些焦點凸顯了以自然科學量化研究的方式來研究自我和認定並不恰當(Crossley, 2000)，而敘說取向會是研究意義層次上最合適的取向(Polkinghorne, 1988)。自我的建構(the construction of self)永遠都是包含時間歷程(a temporal process)(Crossley, 2000)，在此歷程當中我們和來自過去與未來的不同自我形象所對話，意即自我意識的發展是無法脫離於時間而獨立出來的。個人所經驗到的每件事情都可從活動的兩大主要層面-時間(time)和序列(sequence)，來加以理解、賦予意義，並作詮釋(Crossley, 2000)，這也是為什麼研究者不採用量化研究的最根本原因，因為量化研究未能清楚說明時間與認定之間錯綜糾纏的關係，再者形成意義的另一個特點就是關係(relationship)與連結(connections)；當我們自問：這代表甚麼？我們就是在問自己(或別人)某樣事物與其他事物人物之間「如何」形成連結。

在質性研究中敘事研究包含了多種名稱、內涵或有異同的研究形式，可分為生命史(life history)、生命故事(life story)、傳記與自傳研究(autobiography)及口述歷史(oral history)等。將在下面簡述介紹，以示區別：

一、生命史(life history)

生命史是指個人對生命全程、或是階段性、任何觀察的紀錄，以書寫或是口述形式來表現，且藉由他人的引述、提示或激發(Tierney, 2000)。

二、生命故事(life story)

生命故事的呈現即敘說者以其認為最舒服的形式，不論是隱喻、或平鋪直述的方式說故事，將其生命歷程中的重大事件呈獻給他人的一個過程(Atkinson, 1998)生命故事與生命史最大的不同在於生命故事著重於某些故事、事件、生涯

或轉捩點，而生命史多在呈現完整的一生。

三、傳記(*autobiography*)與自傳研究(*biography*)

傳記與自傳皆同樣是以一個人的生命史或是某一段的主題為內容，兩者的差異在於寫傳者是否為傳主自己本身。傳記法著重於歷史性的描述、歷史事件的重新體驗與反省性的詮釋理解(Connelly & Clandinin, 1987)。

四、口述歷史(*oral history*)

口述歷史藉著收集「口傳」記憶的資料，不同於傳統上是由統治階層或主要族群所建構出來的歷史，其最主要關注於重大的歷史社會事件，是已經歷過該事件的個體為訪問對象。

本研究將試圖以撰寫個案之生命故事，完整且豐富地呈現個案之工作生命歷程，以領導行為為主軸，以瞭解個案在不同階段其領導風格為何並且豐富整個個案的整體脈絡。Gergen(1986)(引自呂亮震，2000)認為故事的成分有以下四點：

一、建立一目標態度或價值的終點，意即故事需有所想表達之意義及目的。

二、選擇相關事件，將目標狀況或多或少表現出來。

三、獲得因果關係

四、時間的變化

依據上述四點，當以故事的方式呈現時，在時間、序列、主題事件、關係及關聯都將被描寫為有意義的情節，並包含在故事之中。本研究係採取社會建構的敘事取向，研究者將試圖透過外派大陸台籍經理人在台灣、大陸等文化背景脈絡下所建構出的工作自我，透過故事主角與研究者共同建構的故事內容，來了解這工作歷程內所蘊含的時間、事件與領導行為間的關係，以及在歷程中所突顯的特殊意涵。

第二節 研究對象

本研究旨在試圖探究外派大陸台籍經理人領導行為之轉變狀況，自從1987年開始，大量台資企業陸續前往中國大陸投資，伴隨這股發展趨勢而前往大陸發展的台籍經理人更是難以計數。在眾多外派經理人中，研究者需如何挑選本研究的主角，便成為研究者研究初期的一項難題。由於過去兩岸相隔四五十年，彼此間早已自成獨有的文化與價值，甚至對時間與空間感都有著認知上的差異。研

究者曾於初探研究中發現，中國大陸幅遠遼闊，來自不同省份的員工會有老鄉情節，彼此間有著不同的方言與習性。換言之，台籍經理人外派至不同的投資發展區域，即可能要面對迥異的次文化環境及各種不同部屬的特性，其領導行為也可能有所差異。

根據經濟部投資審議委員會於 2004 年的統計，台商在大陸投資地域分佈，主要集中在沿海各省市，尤其是廣東、江蘇、福建等地；以城市來區分，投資金額最大的是上海，其次依序為東莞、深圳、廈門、廣州、天津等。若以區域來分，台商投資區域包括了華南、華東及華北。因此研究者擬以三個地區作為研究主角選取的依據之一。此外根據統計，台商在大陸投資的產業，主要是製造業，其次是服務業為主。製造業之中主要包括電子電器業、基本金屬及其製品、食品及飲料、塑膠製品、化學品製造等產業。故以製造業作為本研究選取標準之一。

除以上兩項有關分部地區與產業別之外，為深入了解外派大陸台籍經理人領導行為的轉變歷程，故挑選的研究對象，係外派大陸至少 5 年以上，且在組織中歷經各階層管理工作。因過去台資企業外派至大陸的管理人員，多以輪調的形式進行，因此外派大陸台籍經理人初期多以 2-3 年一任的方式，外派中國大陸。然隨著大陸經濟情勢的快速發展，也有經理人以長期外派的方式至中國大陸發展。

研究者於 2004 年初開始著手邀請可能的受訪者，經由過去的工作人脈與友人的介紹，先透過電話或 E-mail(因為受訪者在大陸)進行邀約，並由研究者解釋與說明研究的目的。經初步訪談了五位曾經或現在正外派大陸的台籍經理人。但評估後，當時考量受訪者的方便時間、經歷的豐富性及配合意願等因素後。研究者選擇了三位受訪者作為本研究的個案主角。至於「為什麼會是他們」，分別說明如下，並整理如表 3-2 所示：

表 3-2 三位研究對象個人資料表

個案	化名	外派當時職稱	現任職稱	產業	地區	外派資歷	選擇此個案的想法
個案一	林 SIR	課長	廠長	科技製造業	華東	5 年	典型的外派經理，從台灣外派大陸後就一直大陸工作
個案二	祥老大	課長	廠長	傳統製造業	華南	8 年	曾外派東莞廠，後調美國、墨西哥，再回大陸昆山廠
個案三	阿華	駐廠監察	廠長	食品製造業	華北	7 年	外派大陸經歷天津、廣州、武漢等地，又回台擔任主管

一、**林 SIR**：林 SIR 現年 35 歲，目前任職於江蘇省蘇州市(屬華東區)一家電子廠，擔任廠長工作。工廠內約 1400 位員工。他所隸屬的台灣母公司是一家以生產電腦主機板為主的上市公司。當年林 SIR 在前往大陸之前已經有著 5 – 6 年的作業線上的管理經驗，他擔任生產線組長，帶領約 100-150 位生產作業員從事生產管理工作，其中包括台籍作業員、泰國與菲律賓的外勞。他在 1998 年 11 月外派中國大陸，當時以出差半年的名義，前往中國大陸協助建廠工作，半年後如願回到台灣工作，然 2000 年因公司業務所需，他再次外派蘇州，直到今日仍服務於該廠。研究者認為林 SIR 屬於外派大陸台籍經理人的發展典型(如以技術背景擔任管理工作、外派大陸職級立即跳升、管理幅度大幅擴增、外派大陸後就在大陸發展)，本身學歷並不是具有優勢(工專電機科五專部畢業)，藉由台資企業於中國大陸的發展，令他一路從生產線的課長晉升到整個工廠的廠長，其過去面對台灣本地的作業員、以及來自其他文化的泰國勞工以及菲律賓勞工，外派後，又面對大陸部屬，研究者認為頗值得探究，故將對方列為第一位研究主角。

二、**祥老大**：祥老大現年 51 歲，目前任職於昆山市一家電子廠，擔任廠長工作。該工廠人數約 1000 人。祥老大本身所隸屬的母公司是台灣一家以生產電腦機殼為主的上市公司，該公司分別在中國大陸的東莞、昆山以及墨西哥皆有工廠。祥老大共有八年的外派經驗，他於外派大陸前，曾於台灣一家非常傳統的塑膠射出製造廠，服務了 18 年之久，此外也與同事合夥創業約 6 年，隨後進入目前服務的 B 公司，因任務所需而外派大陸廣東省東莞廠(屬華南區)，擔任塑膠部課長的工作，隨著他所帶領的單位表現良好，他的職務也從課長，逐級晉升成副理、經理。特別的是祥老大後因 B 公司的美國廠需要他的技術支援，因而他外派至美國廠，並隨該廠遷移至墨西哥，長達 3 年，此間他晉升為廠長。2004 年 3 月他被調回中國大陸的昆山廠擔任現職。研究者認為祥老大在外派八年期間，從公司內年紀最年長的課長開始帶領中國大陸部屬，隨後接觸到不同於東方文化的美國、墨西哥環境，他不但沒有因文化差異而影響他的工作表現，且能讓部門、工廠營運績效不斷的往上攀升，甚至創造公司有史以來的最高產能，研究者認為他本身在面對跨文化的領導管理模式確實值得探究，故將祥老大列為第二位研究主角。

三、**阿華**：阿華現年 40 歲，目前任職於雲林縣斗六市的一家食品工廠，擔任廠長工作。該廠人數約 200 人。他所隸屬的老闆為台灣人，在中國大陸拓展事業多

年，目前積極從大陸回到台灣拓展版圖。阿華共有 7 年大陸工作經驗，早期他隨著全盛(化名)公司外派大陸，在 1993 年正式進入 C 公司天津廠(屬華北區)，在生產線擔任課級主管的職務。而後歷經製造、營建、生管、採購及業務等不同性質的工作，其職務也從課長、處長、經理、一路晉升到廠長，底下員工最多時總計超過 1200 人。由於擔任不同職務皆能夠盡守本分，並尋求突破，表現相當優秀，深得老闆賞識。2003 年 6 月因為 C 公司的產品要回銷台灣，需要資深且可信任的人回台協助建廠事宜，因此阿華受到老闆欽點，特地從廣州徵召回台擔任台灣廠的廠長。研究者認為阿華經歷過兩家不同文化的公司，從基層作業員一路爬升到工廠的廠長，其領導行為應有許多值得研究的地方。另外，從初步的訪談中，研究者發現，阿華在經過多年的大陸管理經驗後，現在回到台灣似乎有些不適應，這是研究者另一個擬探討的重點，故將阿華列為第三個研究主角。

第三節 資料收集

生命史研究基本的步驟包括：1、選擇經驗和主題，2、蒐集研究資料，3、分析研究資料，4、資料詮釋，5、傳記研究的完成(梁福鎮，1999)。亦即，以生命史為研究取向，必須注意到「選擇主題」、「決定寫誰」、「資料的蒐集及閱讀」、「分析並選定撰寫的焦點和發展的主題」這些重要的部分。

研究者基於上述之研究目的、動機及研究取向，藉由訪談法來作為三個個案的資料收集方式。訪談法為社會與行為科學中重要的資料蒐集方式，也可作為主要的研究工具，抑或是補充工具(Mishler,1986)。而訪談的內容試圖透過外派大陸台籍經理人的外派工作之生命經驗之蒐集，以回應本研究所關心之問題。基於研究的主題和目的，本研究在收集資料上主要是關於個案在台灣、大陸或其他地方，其領導管理行為的方式為何，以及個案的領導方式在不同地區是否有所區別，呈現這當中差異為何。

本研究採取的資料收集方法主要為生命史之深度訪談、檔案資料蒐集及文件分析等三類。分述如下：

一、生命史之深度訪談

研究者起初將本研究所關心有關「領導」的部分進行研究對象之工作史訪

談，但是之後研究者發現到研究對象的早期經驗或是未來規劃都可能會是影響領導行為產生的因素之一。因此，研究者將參考生命故事調查的研究方式進行資料蒐集，不單只侷限於研究對象的工作史而已，擴大其整體的生命過程進行訪談。期望足以豐富且深入地探討台籍經理人外派大陸後的領導行為之轉變歷程，能夠確實描繪出研究對象整體經驗與領導轉變脈絡。

(一)訪談對象

訪談對象主要是以三位外派大陸的台籍經理人為主要訪談個案，另外也訪談伴隨每個與個案有接觸的關係人，與個案的關係人為同事、部屬、上司、配偶等。研究者希望透過其他關係人對個案的認識，進行對照佐證，完整呈現出個案的生命經歷與內涵。其中個案一訪問本人五次，其他關係人包含上司、同事及部屬。個案二訪問本人3次，其他關係人包含配偶、上司、同事、老闆及部屬。個案三訪問本人3次，其他關係人包含配偶、同事、部屬等，主要仍是依據研究個案本身為主要資料收集對象，如表 3-3 所示。

表 3-3 三位故事主角與關係人訪談次數表

個案一/林 SIR		個案二/祥老大		個案三/阿華	
關係	次數	關係	次數	關係	次數
本人	5	本人	3	本人	3
台籍上司(曹副總)	1	配偶	1	配偶	1
台籍同事(盛經理)	1	台籍老闆(廖董)	1	大陸部屬(阿國)	1
台籍部屬(王先生)	1	台籍上司(林副總)	1	台籍同事(阿珠)	1
大陸部屬(范小姐)	1	台籍上司(童先生)	1	大陸部屬(小葉)	1
大陸部屬(李先生)	1	台籍同事(王先生)	1	台籍朋友(陳副總)	1
大陸部屬(祝先生)	1	台籍部屬(張先生)	1	大陸部屬(阿海)	1
電子郵件	3	大陸部屬(余先生)	1	台籍同事(趙先生)	1
		大陸部屬(賀先生)	1	台籍上司(孫總經理)	1
		大陸部屬(劉先生)	1	電子郵件	1
		大陸部屬(阿勇)	1		
		大陸部屬(阿茂)	1		
		電子郵件	3		

所謂**生命故事 (life story)**是指以訪談或對話的方式建構受訪者的生命。換言之，需有系統的蒐集有關個體過去生活經歷的資訊(田芳華，1998)。在生命史研究中，具有四大要素，見圖 3-1 所示。其分別是時間與空間位置(location in time and place)、生命的關連性(linked lives)、個人發展力量(human agency)及時間的安排(timing)。所謂時間與空間代表著當時的脈絡與背景；而生命的關連性則是人際關係的描繪；個人發展力量即是個人內在的目標的行為方向，時間安排即是說明個人當時的策略適應之描述。這四個要素似乎也同時反映了建構或描述生命歷史時，不可或缺的元素(中正大學教育研究，2000)。故研究者在瞭解外派大陸台籍經理人的生命史時，將具體掌握這四個要素。

進行生命史之研究時，訪談法是一項蒐集資料常用的方法。而訪談的目的是為了獲得受訪者之真實經驗。田芳華(1998)表示生活經驗仰賴事件的累積而成，因此我們需對事件的構成要素必須加以分析與瞭解。這些要素不外乎：人、地、時，這三者共同建構了事件的面貌。

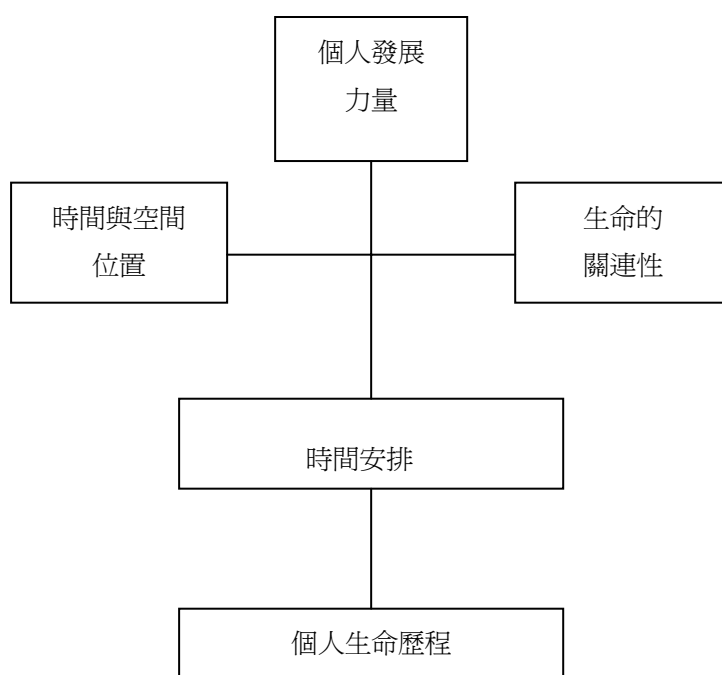


圖 3-1 生命歷程研究典範四項要素

資料來源：中正大學教育學研究所主編(2000)，自傳/傳記/生命史在教育研究上的應用。質的研究方法。麗文文化事業股份有限公司。

(二)訪談法

訪談可以分爲七個步驟：定出主題、設計、訪談、改寫、分析、確證、報告(Babbie, 1998)。而訪談可分成結構、半結構及深度訪談等方式，其中深度訪談法係最能夠引發受訪者分享個人所經歷的事件與故事，促使受訪者與研究者共同建構對研究主題的理解(黃惠雯，2002)。在資料收集期間，研究者與個案密集互動以進行訪談，而與研究個案本身關係的建立則牽涉到所收集資料本身的品質；研究者與三個研究對象有的有多年同事經驗，也有的是朋友關係。以研究個案一爲例，研究者本身在做獨立研究時，便已經有所接觸，不定期仍會保持聯絡。研究者希望與研究個案保持一種穩定且前進的關係，如此一來在訪談的內容品質上，相較於關係距離較遠會比較好。

訪談的最主要目的是確立對話的方向，在針對由受訪者所提出的特殊問題加以追問。最好的訪談是訪談者只需要提出一個主題方向，引導受訪者說出自己生活世界中所經驗到的事情，讓受訪者自行負責大部分的談話。故此，研究者在初次與研究個案見面時，主要是先提出一個關於其「領導」行爲方面的疑問，接著由研究對象自行發揮，自行決定所要講的內容，訪談者並不主動打斷談話內容。之後，幾次的訪談方式則是針對前次受訪者談話內容之關鍵事例擬定半結構式的提問大綱。本研究採取半結構式訪談的方式，並輔以深度晤談（in-depth interview）作爲資料收集的方法。深度訪談是研究者在訪談的過程當中便會開始捕捉與發覺有意義的內容，針對研究個案之關鍵事件進行深入訪談。訪談者「發問」的技巧也很重要，若能夠收集到越豐富且詳細的資料越好，訪談者在訪談時應扮演成「一般人可接受的無知者」（socially acceptable incompetent），即使是讓受訪者認爲很淺顯的事也要說清楚。

正如研究目的所提，本研究嘗試地描繪出台籍經理人於外派大陸後，在領導管理上所經驗到的事件及個人感受與想法。有鑑於此，研究者採用深度訪談，針對台籍經理人進行個別訪談，期望藉由每位經理人外派的工作生命故事瞭解個人在面對大陸部屬時，其領導管理上曾經遭遇的經驗，在訪談過程中，研究者將特別重視經理人對行爲事件發生經過的描述，以及個人的態度、看法等資料收集。最後，研究者亦將與該台籍經理人之直屬部屬進行訪談，期望藉由大陸部屬與該名台籍經理人共事的過程與重要經驗，瞭解大陸部屬是如何知覺其主管在領導行爲上的調整，並探索大陸部屬對領導行爲的知覺結果、感受與行爲反應。同時，爲了更加了解個案的領導行爲轉變歷程，並作個案生命故事之交叉驗證，研

究者也訪問了個案之上司、同事、配偶等。

(三)訪談大綱

大體而言，研究者以自由開放的方式與受訪者對談，即以受訪者能自由表達其最深刻、最有感覺、覺得最重要的主觀經驗為先，研究者在資料收集階段亦針對研究主題，使用半結構式的訪談方式。半結構式訪談主要是研究者依據 McAdams(1993)針對探索個人敘說所設計之訪談大綱，向受訪者提出的五個重大問題：

1.問題一：生活章節(life chapters)

請受訪者將自己的生活歷程想像成一本書，在自己的生活中的每一個部分變為你這本書的章節，請受訪者試著分出章節。

2.問題二：關鍵事件(key events)

關鍵事件最好是指某些過去重要的事件，或是具關鍵意義的劇情。針對關鍵事件的敘述，最好能就發生了何事、當時處於何種狀況下、何人參與其中、你採取甚麼行動，以及你對此事的想法和感受，並且試著表達此事件對你的生活造成何種衝擊。以本研究對象為例，之前求學階段成績不好，可能影響日後的成就動機，或之前被人所騙，而影響日後對人的信任等諸如此類的關鍵事件都會是研究者所關心的焦點。針對關鍵事件，研究者將之分為高峰經驗(peak experience)、低潮經驗(nadir experience)、轉捩點(turning point)、兒時重要記憶(an important childhood memory)、青少年重要記憶(an important adolescent memory)、成年重要記憶(an important adult memory)及其他重要記憶(other important memory)，來設計問題。

3.問題三：重要他人(significant people)

試著列舉出生活經驗中，最重要的人物，並指出你們之間的關係，以及所造成的影響，或是特定英雄或崇拜對象。

4.問題四：未來藍圖(future script)

未來的整體計畫、綱要或夢想會反映出生活當中成長轉變的經驗。

5.問題五：壓力與難題(stresses and problems)

試著思索並描述在生活當中的壓力與難題，更重要的是如何去因應，解決問題的方式為何。

另外，針對其他關係人也自行擬定半結構式訪談大綱，內容主要是涉及與個

案本身的關係、對個案瞭解內容、具體行為事例及個案領導行為的認知等方面。由於受訪者的報告皆屬回溯性記憶，因此研究者將盡可能的期望受訪者從當年外派大陸的情景開始談起，以時間順序的方式來陳述多年來在大陸從事領導工作的經驗與影響其領導工作之重要事件，並將時空再跳回過去於台灣時期的經驗進行差異比較。研究者為了能夠具體的蒐集到受訪者的事件經驗，參考了關鍵事例法(critical incident method)(Flanagan,1954)及行為事例訪談法(Behavioral Event Interview)(Spencer & Spencer, 2002)的技術原則，以期望能具體且豐富地瞭解在工作歷程中，每個影響台籍經理人領導行為改變的關鍵事件之前因後果與其脈絡關係。其中研究者將於受訪者回溯其經驗與事件時，特別掌握幾個原則，以期望能有效且真實的描繪出整個重要事件發生過程中的重要人、事、物。如：

- 事件發生當時是什麼時候？(研究者為了於後續能清楚的畫出事件發生之順序，故特別強調受訪者對事件發生時間的交代，並可適時的與組織發展的重要記事進行關係比對)
- 在這事件中有誰參與？
- 事件發生時是什麼樣的狀況？
- 在這事件發生時，您當時心中的想法、感覺如何？
- 您當時面對這樣的情況，您內心想要採取的行為是什麼？
- 您當時確實是怎麼作的？跟你想得作法一樣嗎？
- 最後的結果是怎麼樣的，帶給你什麼想法呢？

為了讓事件發生的脈絡得以清晰呈現，研究者在訪談過程中，將確實掌握人、事、時、地、物、如何等關鍵事件訪談原則，期望能盡可能的清楚交代每位台籍經理人在大陸從事領導工作的生命史。

二、檔案資料蒐集

如圖 3-2 所示，有關個人資料的蒐集，如個人的行為、態度與看法等，研究者將透過深度訪談的方式加以獲得。此外，因台籍經理人外派至大陸後，其個人的工作方式與行為，應是與組織發展息息相關。故將藉由組織檔案資料之蒐集，即組織的發展歷史以及營運狀況、個人績效評量結果、員工滿意度等次級資料，以便與訪談資料進行後續比對之用，期望透過這些次級資料，能讓研究者更確實的澄清與掌握台籍經理人在領導行為上調整或轉變之脈絡，如組織結構變革、重

要事件的發生等事件，除了可以重新澄清受訪者所談事件可能發生的時間點之外，也可探討這些事件對領導行為存在的影響性。

		由個人	由組織
設計	關於個人	<ul style="list-style-type: none"> • 個人行為 • 個人態度 • 個人看法 	<ul style="list-style-type: none"> • 檔案記錄
	關於組織	<ul style="list-style-type: none"> • 組織如何運作 • 組織運作的原因 	<ul style="list-style-type: none"> • 人事政策 • 組織的結果

圖 3-2 資料蒐集來源及內容

尚榮安譯(2001)，Robert. K. Yin 原著，個案研究。台北，弘智文化事業有限公司。

三、文件資料

文件(document)資料是作為補充個案訊息的來源。本研究收集到有關個案一（林SIR）所屬公司出版的雜誌，可以了解到其組織的發展狀況和個案本身的職位變化情形。個案二（祥老大）的部分，收集到他自己所寫的「主管的工作流程」，其中強調了做人靠誠信、作事靠方法及一步一腳印的原則。另外，個案三（阿華）的部分，則收集到多封其與部屬往來的書信，信中的內容多是阿華對部屬的關懷與感謝之情。因此，藉由各式各樣的資料素材，可以幫助研究者更瞭解研究對象，也可以用來幫助佐證研究者訪談時所收集到的訊息內容。這些資料將會呈現於附錄當中。

四、訪談札記

研究者在訪問結束之後，立即撰寫訪談札記。訪談札記主要在呈現研究者針對訪談情形作些描述與心得感想，可以描述訪談者與被訪談者之間的互動情形、感覺，也可增加對自己的評論反省。將於「第六節研究者足跡」中呈現。

研究者在第一次訪談時盡可能不打斷受訪者的談話內容。之後回去整理此次訪談之談話內容，針對需要更進一步的主題，則編擬訪談大綱，以利於下次訪談與受訪個案的訪談進行。在之後訪談過程當中，仍是盡可能地讓受訪個案在不受干擾的情況下談話說明，若是研究者發現有仍需深入或需釐清的部分時，則會

提出問題，請受訪者深入回答。而在訪談的地點部分，則考量受訪者本身的配合意願，選擇受訪者自己所提供的地點，在安靜且讓受訪者放心的地方進行訪問。訪談的過程當中，研究者將整個過程錄音，待訪談完之後再轉為文本（逐字稿），也詢問個案有無其他可作為補充的文件資料。經由之前的說明，可以得知本研究獲得的資料可以分成兩類，其中包含台籍經理人於外派大陸後之多年工作經驗文本以及該台籍經理人之大陸部屬的工作經驗文本。研究者藉由關鍵事件與行為事例的原則，蒐集到影響台籍經理人領導行為之重要事例。此外，還有蒐集有關個案所屬公司組織發展與經營績效之相關次級資料。圖 3-3 為本研究的資料收集流程圖。

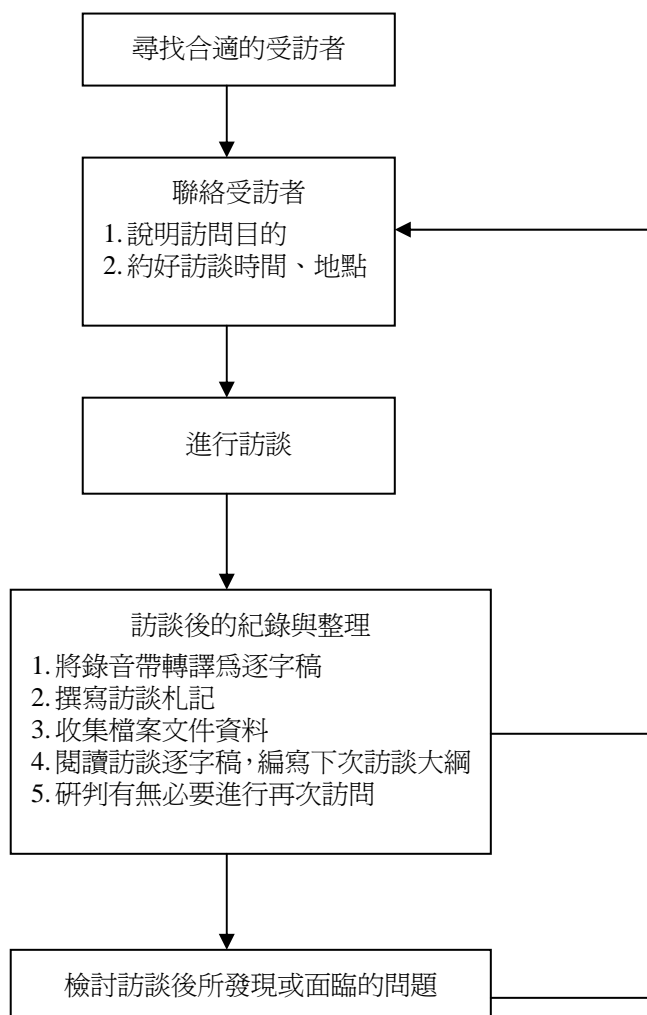


圖 3-3 資料收集流程圖

第四節 資料整理與分析

針對上述各種資料蒐集的管道，所得到的資料勢必相當豐富且龐雜，因此在進行資料分析之前，研究者必須先將所得資料進行整理，以利於之後進行資料分析。在資料整理階段主要可分為兩個步驟：

一、錄音檔轉逐字稿

研究者將訪談進行時的錄音帶內容轉騰為逐字稿，盡量力求精細且與當初訪談對話內容一致。主要是將訪談「內容」，也就是問題和回答完整地謄寫下來。

二、資料編碼

將謄寫完成的逐字稿進行資料編碼，以有利於進行資料分析。編碼時，首先以 A、B、C 三個英文字母分別代表個案一、個案二及個案三。緊接在英文字母後為訪談者編號 01 為個案本人，其餘皆代表不同受訪者。在訪談者編號後的數字則代表訪談次數，01 代表第一次，02 則代表第二次，依此類推下去。例如 A01-01 即代表個案一中個案本身的第一次訪談逐字稿(可參見表 3-4)。最後在訪談次數之後，以四位數字(0000~9999)為一組代表該逐字稿中的段落。表 3-5 摘錄個案三的第二次訪談中一部份作為示例說明，若是研究者取出某段落的逐字文本「…慢慢看嘛，看同事之間怎麼跟大陸人的應對，後來發現被罵一罵也沒事啊，慢慢慢…我們就會改變，就改得變得比較專制」，則根據訪談對象、次數及段落給予編碼，以此為例則其編碼為 C01-02-0598。

表 3-4 編碼表

個案一/林 SIR		個案二/祥老大		個案三/阿華	
編號	關係	編號	關係	編號	關係
A01-01	本人	B01-01	本人	C01-01	本人
A01-02	本人	B01-02	本人	C01-02	本人
A01-03	本人	B01-03	本人	C01-03	本人
A01-04	本人	B01-04	本人		
A01-05	本人	B01-05	本人		
A01-06	本人	B01-06	本人		
A01-07	本人				
A01-08	本人				
A02-01	台籍上司(曹副總)	B02-01	配偶(祥太太)	C02-01	配偶
A03-01	台籍同事(盛經理)	B03-01	台籍老闆(廖董)	C03-01	大陸部屬(阿國)
A04-01	台籍部屬(王先生)	B04-01	台籍上司(林副總)	C04-01	台籍同事(阿珠)
A05-01	大陸部屬(范小姐)	B05-01	台籍上司(童先生)	C05-01	大陸部屬(小葉)
A06-01	大陸部屬(李先生)	B06-01	台籍同事(王先生)	C06-01	台籍朋友(陳副總)
A07-01	大陸部屬(祝先生)	B07-01	台籍部屬(張先生)	C07-01	大陸部屬(阿海)
		B08-01	大陸部屬(余先生)	C08-01	台籍同事(趙先生)
		B09-01	大陸部屬(賀先生)	C09-01	台籍上司(孫總經理)
		B10-01	大陸部屬(劉先生)		
		B11-01	大陸部屬(阿勇)		
		B12-01	大陸部屬(阿茂)		

表 3-5 逐字稿編碼示例

編碼：C01-02 日期：2004/09/13 地點：斗六廠會議室	
0571	訪談者：你那時候剛股長那時候，你剛第一次當主管對不對，那時候你自己領導
0572	跟管理方式是什麼？
0573	受訪者：那時候我也是不罵人。基本上就是人家的排產下來，然後我們今天要做
0574	多少量，但是也有可能達得成，也有可能達不成，當時我是有很多零件
0575	PASS 什麼沒到，怎麼樣，或者是貨出得比較慢，真的很不順，因為我們
0576	是人作業我們就只有「恐北仔」…而已，大部分是人的關係，都要用柔
0577	的，「拜託幫我買個涼的」、「要不然我幫你買個麵來」，都很客氣的這樣
0578	子講，因為你兇他們沒有用，你知道嗎？兇他就不做啦，所以明明我們
0579	知道這個是不良品，譬如說用開始替代，裝歪掉，所以我們讓中心廠做，
0580	他上線提一分鐘我們要發展出來，所以基本上這是不准發生的事情，所
0581	以不良品我也是把它裝上去，打電話給我們每一個廠的駐廠人員確認一
0582	下，請他拜託一下這個不要驗，因為我只要開一個一個五百元的 PTM，
0583	一樣，我就被罰款，「拜託你今天先幫我裝，不要幫我驗，我今天…」，
0584	所以我們貨一上車，我們就跟著晚上加班，有時候幾個股長自己在那邊
0585	跟著加，加到一個人裝到天亮再回來，這是台灣的一個工作模式，到大
0586	陸去以後，最早我也是這樣，我本來管倉管的時候，冬天下雪，我們倉
0587	庫剛剛在蓋，還沒蓋好連門都沒有，風那吹「哇哇」，都零下，很冷，「處
0588	長、副理我不行，我這腳什麼不方便什麼」，我說「沒關係，因為我在台
0589	灣都這樣，所以我也不會太差」，「那要不然這樣，課長，您每天安排一
0590	個休假，我固定來上，上午五點鐘到十一點鐘，我來替一半」，我替了三
0591	天，我就是一個想法，「不可能做不到嘛！」，我就上去做，我每天都做
0592	到十一點，然後我再走路回家，也沒有公車、沒有車，路也沒有計乘車，
0593	什麼都沒有，走到腳因為凍瘡、破，回家不能泡熱水，要泡冷水，因為
0594	你一泡熱水，腳會癢、會爛掉，所以凍瘡要先泡冷水，讓血液慢慢循環，
0595	加點溫水，慢慢加熱，那撐這三天，就沒有人敢請假，那當時我不敢要
0596	求，我後來才知道，幹麻，剷一剷就好了，但當時不敢剷啊。
0597	訪談者：什麼樣的情況讓你轉變這種態度的？
0598	受訪者：慢慢看嘛，看同事之間怎麼跟大陸人的應對，後來發現被罵一罵也沒事
0599	啊，慢慢慢…我們就會改變，就改得變得比較專制，「你就給我幹就對了，
0600	有事我負責」，然後慢慢慢…那種種霸氣就會出來了，我們老闆同時也有
0601	個老闆娘，她說：「你做好，你只要為公司好，原意是為公司好，但是你
0602	做錯了，那就算是學習成本，那她有這個肚量」，所以到後來我們的幹部
0603	就很敢幹，老闆授權給我，我就敢幹，老闆不授權給我，我認為該幹，
0604	我也幹。

在資料的分析上，生命史敘說研究分析個人的敘說(narrations)，以瞭解人們如何藉由意義的連結而建構他們的社會世界(Kokemohr，馮朝霖譯，2001)，藉由個案的生命經驗如何去形塑個人的自我，以及個人對自身經驗所賦予的意義，加以解釋，目的在直接呈現個案生活體驗所構成的世界。在分析資料前，研究者先針對每次訪談內容經逐字稿謄寫處理，在受訪對象方面主要分成故事主角與關係人兩類。研究者參考 Crossley(2000，朱儀羚等譯)依據 McAdams 對敘說分析所提出的理論與方法而研擬出的分析藍圖進行分析，分成以下幾個步驟：

一、熟悉與閱讀

爲了建構故事主角的工作生命故事，研究者首先反覆的閱讀故事主角的多次訪談逐字稿，對於逐漸顯露出的重要主題，能掌握大致的要義。

二、找出待探尋的重要概念

亦即去瞭解所要分析的個人敘事具有哪些基本要素，這些因素包含敘事基調(narrative tone)、表徵意象(imagery)及主題(themes)(Crossley，2000)：

(一) 敘事基調(narrative tone)：敘事基調可以說是成年期個人敘說中最普遍的特徵，係透過故事的內容(content)及敘說的形式(form)或方式(manner)來傳遞。例如故事的敘事基調可以是悲觀或樂觀的。

(二) 表徵意象(imagery)：表徵意象能提供線索讓你探尋對個人有意義的形象(images)、符號(symbols)或隱喻(metaphors)。如同身份認定一樣，都是可以被發現或創造的。

(三) 主題(themes)：在個人敘說當中，研究者必須注意有哪些重要的主題？這些主題可能是個案所持有的動機或價值觀。

三、交織成一篇脈絡連貫的故事

研究者根據對每個個案訪談逐字稿的詮釋，及整理好的表徵意象和主題表格，將這些資料散落在故事的任何地方，交織成一則故事，故事每段與每段之間，彼此是有相關聯的，將所獲得的資料及重要關鍵事件隱含於故事情節當中。以這些逐字稿的內容去初步建構並撰寫出故事主角的故事初稿。隨後，研究者再針對剩餘的關係人之訪談稿進行閱讀，假若研究者認爲有些內容是受訪者曾提及，而關係人在訪談中曾有較多的描述時，便將這些訪談內容做爲該事件的補充資料。然假若故事主角與關係人針對某事件的陳述是有出入時，則研究者會以故事主角的陳述爲主。當故事完成後，研究者即以電子郵件的方式請故事主角撥空

閱讀內容，並將其認為有誤的地方作提示，以方便研究者進行後續的修正，進而獲得故事的最後版本。在資料分析上，研究者針對故事的內容，再依循著最初提出的問題進行不同層次之逐層分析。研究者將分析架構區分不同層次分析，依據具豐富脈絡性的故事情節，到去脈絡化的分析。分析架構依序為故事建構、個案分析及三個個案綜合分析等三個層次。層次一包括從逐字稿分析中建構個案的生命故事，層次二則包括個案領導行為轉變脈絡分析、個案早期經驗對領導行為影響、個案未來規劃對領導行為的影響、個案領導效能、影響領導行為其他因素等。層次三再作三個個案的綜合分析，整個分析流程如圖 3-4 所示。研究者藉由這樣的脈絡分析方法，可以單獨了解某一主題事件對領導行為的影響，也可以窺知錯綜複雜的因素動態的交互影響，如此才能回應研究者所關注的四個議題。

一、外派大陸台籍經理人的領導行為產生了那些變化？

研究者藉由深度訪談蒐集到台籍經理人訪談資料後，透過訪談資料與彼此間對話，試圖按照從台灣到大陸的「時間序列」建構出台籍經理人至大陸從事領導工作的故事性歷程。由於研究者在訪談中將掌握關鍵事件及行為事例訪談之原則，記錄下領導歷程中在不同時間前後發生的事件與伴隨的事件經過、如何影響等等具體事例。研究者針對這些事件與事例之內容，分析台籍經理人在領導行為上產生了哪些變化。除試圖再次確認領導行為的取向外，也期望描繪出這些領導行為間的關係為何？

二、領導行為轉變之歷程與脈絡為何？脈絡之間彼此動態性的關係為何？

研究者在本研究中，將由故事與文本來抽取分析的來源，研究者將依據敘事基調及文本中的關鍵事件、行為等表徵意象，抽取主題，再綜合這些主題深入加以探討與詮釋，其與領導行為的關聯，再依據時間軸線的所發生的各項事件，擷取出影響領導行為轉變的動態性關係，研究者分別從三個不同的個案，尋找其重要的線索，深入作脈絡分析與解釋。

三、領導行為轉變後的結果為何？

衡量績效的指標可分成財務性與非財務性，其中非財務性如滿意度、離職意願、員工士氣等(翁睿廷，2002)。非財務性指標較屬於主觀判定的績效指標，本研究採用主觀的訪談資料，針對台籍經理人及其相關的受訪者(包括老闆、上司、同事、部屬等)敘述經理人不同階段領導方式及其領導的結果、感覺與看法等加以分析，藉以釐清領導行為轉變與效能間的關係。

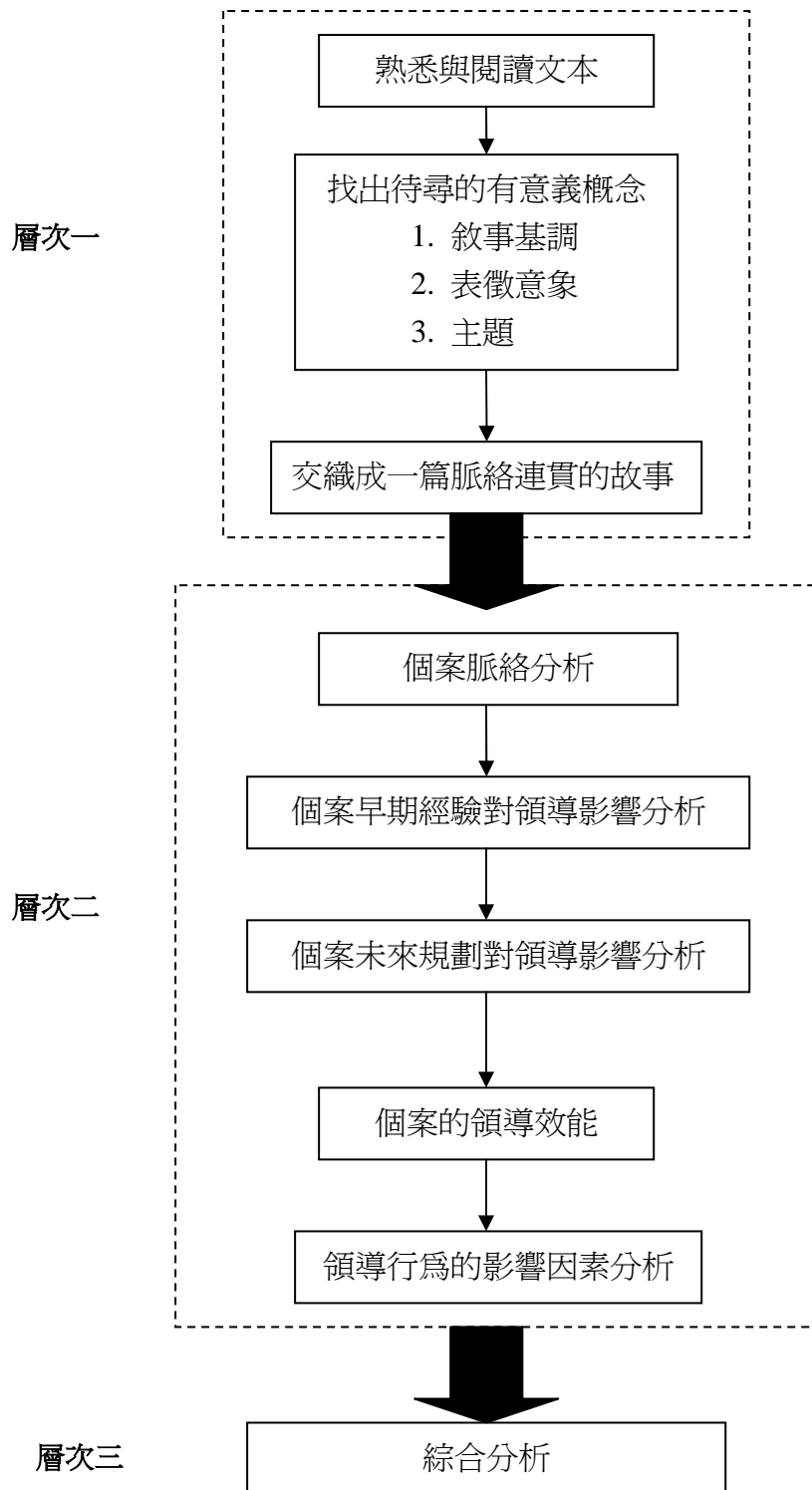


圖 3-4 分析流程

四、個人生命經驗與未來規劃對其領導行為有何影響？

中國男人的生涯觀一書中曾針對中國男人的個案生命進行分析並找出中國男人生涯的共性與殊性(余德慧，1990)。研究者參考該書中針對個案分析的項目，如求學經驗、價值觀等。研究者針對本研究的三位個案的故事與文本資料，分析出他們早年經驗及未來規劃的想法，其中還包含外派動機、生命的核心價值、生命動能等項目之分析，研究者除試圖從分析資料中發現生命經驗與未來生涯規劃對其領導可能的影響外，也試圖從三位個案的生命中尋找共性之處。

第五節 研究的可信度與有效性

質性研究法，係透過研究者主觀性的體驗與視界，嘗試去詮釋個體主觀的生命經驗及其對社會環境所存有的主觀性反應，但為了避免研究者的主觀過度偏頗，而影響研究結果的可信度與有效性，資料的收集方法及資料詮釋的適當性必須被嚴謹的考量。

Riessman(2003)曾提出增進敘說分析的可信度與有效性的四個向度，如表 3-6 所示：

表 3-6 敘說研究有效性的探究原則

原則	說明
說服力(persuasiveness)	即敘說的內容或解釋是否有道理或能讓人感到信服。指研究者對敘說內容的說明與解釋是考量了多方的意見後，且這些解釋得以獲得理論宣稱內容的支持。
符合度(correspondence)	指研究者可以將研究結果帶回到被研究者之處。換言之，即研究者的再建構得以被認為是適當的再呈現，換言之，研究成果需與協同研究者的經驗相符合。
連貫性(coherence)	連貫性可分成三種： 總體連貫性：指研究者得以透過敘說的方式達到整體的目的。 局部連貫性：指敘說者試圖透過敘說裡的文字影響敘說本身。 主題連貫性：指敘說的內容主題間，彼此的連貫性。
實用性(pragmatic use)	指該研究結果可以成為往後研究的基礎之程度。

資料來源：整理自王勇智、鄧明宇(2003)，敘說分析。五南出版社。

本研究目的在於以外派大陸台籍經理人為對象，探討其領導行為在從台灣至中國大陸的過程中可能的轉變歷程。本研究採用質性研究方法，研究者為了加深深整個領導轉變的脈絡性，因而採取生命史取向的方式來進行研究，依據 Riessman

所言，研究結果的可信度與有效性，需要豐富的資料、仔細客觀的分析、不斷地在過程中進行反思與修正，方能達到。為使得本研究的結果能掌握良好的信效度，因此研究者透過以下幾種做法，以符合 Riessman 所提原則。

一、說服力(persuasiveness)：

研究者透過深度訪談，並配合部分半結構訪談的方式來匯集資料，為了重新建構外派大陸台籍經理人的工作生命史，研究者除藉由個案對個人過去經驗的敘說外，本研究並從不同的角度去了解個案個人與經驗，如個案的主管、同事與部屬等，透過各方面的資料蒐集來重新建構個案的工作故事。

二、符合度(correspondence)：

為了使研究者重構的故事能夠符合真實經驗，研究者會將故事，透過電子郵件的方式，請個案撥空閱讀故事內容並針對內容修改成符合其符合個人的經驗故事。此外，研究者針對重大議題，透過不同人員訪談、有關文件比對、或者與同一人再不同時間重複確認，並做交叉驗證，以確保資料的真實性。

三、連貫性(coherence)：

在連貫性這個原則上，本研究以三位外派大陸台籍經理人的生命軸線來敘說故事，故事的主體皆為台籍經理人在跨文化的情境中，是如何形成其領導的行為。透過故事所呈現的敘事基調、抽取主題，並透過這些主題間的關係來反應出台籍經理人在這過程中的轉變脈絡，在內容主題分析中呼應彼此的連貫性。

四、實用性(pragmatic use)：

最後的實用性，說明本研究結果對未來的價值，透過本研究的深入探討，可以對外派大陸台籍經理人之領導行為的調整與轉變有較清楚的了解，這些結果對未來其他質性研究方式繼續探討跨文化領導研究議題，應該有所啟發；而對於量化研究驗證本研究的結果，也提供了可貴的基礎。

除此之外，Yardley(2000)曾提出「脈絡的敏感度」作為質性研究的有效性判準，強調研究者對個案及研究情境的了解程度相當重要，因此，本研究透過以下做法，以符合 Yardley 有效性之判準，說明如下：

(一)對個案的了解：本研究中，研究者以生命史的方式探索三位外派大陸台籍經理人的外派領導行為與經驗。針對個案一，林 SIR，係研究者於初探研究時透過友人認識的受訪者，研究者在初探研究時，在蘇州與林 SIR 相處了一週的時間，早已成為不錯的朋友。在選定林 SIR 為本研究的個案之後，研究者與林 SIR 有

過五次面對面訪談的經驗，且訪談的空間，從最早的咖啡館到他於大陸廠工作的環境以及其家中，讓研究者得以更了解林 SIR 的工作與生活；個案二的祥老大，即為研究者過去在外派大陸工作時的同事，因此彼此有一年半的共事期間，加上後來多次的互動與訪談，亦可說明研究者對祥老大的了解；而個案三，阿華，係透過朋友介紹而認識，由於阿華目前已回台工作，研究者與其彼此在聯繫上較為方便，每次訪談時間都從上午延續到下午，而且都在一起用餐、聊天，研究者也在研究過程中，多次以電話與他澄清一些訪談中不清楚的地方，除了研究關係外，我們也成為要好的朋友。透過對三位個案的多次拜訪與互動等經驗，皆足以反映本研究對個案本身的貼近與了解。

(二)對研究背景的了解：因研究者本身於多年前即以顧問的身份往返中國大陸，在期間接觸許多外派大陸台籍經理人，並於 2001 年二月至 2002 年七月，外派大陸一年半的時間，因此對外派經理人的工作、生活與相關情境有著深刻的親身經驗，對外派環境的了解與體驗除引領研究者對此研究議題之關心外，也有助於本研究的情境敏感度。

(三)對領導理論的了解：由於研究者關心的議題，主要圍繞著外派大陸台籍經理人的領導行為，因此研究者對領導理論的了解也甚為關鍵，研究者除在學期間研讀國內外學者對領導理論及研究論文外，更從 2004 年開始研究外派經理人之領導行為，因此，對西方與華人領導理論與研究成果有深入的探討與理解。

(四)對兩岸的熟悉：研究者個人外派工作的體驗方面，最深刻的感受來自於對兩岸文化差異所導致彼此在認知、價值觀，甚至行為表現上產生極大的不同，研究者自 1995 年起，即以顧問、講師等身份往返海峽兩岸之間，至今將近十年時間，對兩岸文化環境的特性及其差異有相當的體認，這亦有助於本研究資料分析結果的判斷。

透過以上幾點的說明，研究者對個案、研究背景、過去理論及海峽兩岸的了解，將得以提高研究者對相關研究議題的敏感度，更有助於對研究資料分析結果的正確判斷。

再者，研究者在研究過程中，隨時紀錄，將之寫成心得札記，同時透過學校教授與實務經驗豐富的外派經理人舉行專家會議，使研究的方向、資料的收集、運用詮釋等，能得到更多的重新思考與淬煉的機會，藉以確保更佳的研究品質。

第六節 研究者的足跡與記事

如表3-6所示，反映了「凡走過必留下痕跡」，這句耳熟能詳的用語，正如質性研究的目的與精神在於探索、發現與解釋現象的存在。每一個言語、動作都有它背後的意涵與價值，其皆有脈絡可循。研究者對外派經理人研究議題的的旨趣，來自於1996年開始，研究者曾多次前往大陸協助台商企業擔任顧問工作，接觸許多外派台幹與大陸員工，當時對外派經理人挾帶著所謂的台灣經驗，遠赴中國大陸帶領一批又一批所謂的阿陸仔，許多英雄豪傑企圖改變中國，其開疆闢土的精神令人敬佩，但是不少人出師未捷，適應不良，最後鍛羽而歸，這些跨海英雄奮鬥的故事，常是往來海峽兩岸的台幹們茶餘飯後討論的議題，也成為研究者心中想一窺究竟的議題。

2001年初，研究者因任務需要，前往大陸東莞擔任高階主管的工作，自己亦成為外派大陸經理人，一直到2002年七月返台，共計一年半的時間，研究者不僅深入了解台幹在大陸的管理工作與生活情形，自己更親身體會其中的轉折與奧秘，促使研究者在2002年中返台後，先後作了外派大陸經理人領導型態研究，以及外派大陸經理人領導行為轉變脈絡等兩個初探性研究，本研究乃持續前兩篇研究，以工作史的研究方法深入探討外派經理人的領導行為，研究者雖無法將時光倒流，重回外派經理人當年外派的情景，但期望藉由與當事人及與其互動的關係人的訪談，一同去回憶90年代，許多從台灣前往大陸開疆闢地的經理人故事。

表 3-7 研究者的足跡紀錄表

期間	行動	附註
2004 年 7 月份開始	研究者著手邀請及聯繫故事主角，隨後經意願、故事豐富性等因素考量，選擇最後三位故事主角。	原先接觸了五位台籍經理人，其中包含一位女性經理人，分別進行邀約與初步訪談
2004 年 8 月 10 日到 2004 年 8 月 24 日	分別針對三位個案進行第一次的訪談	<p>2004/08/10 第一次訪談林 SIR</p> <p>2004/08/12 第一次訪談林 SIR</p> <p>2004/08/13 親自前往雲林拜訪阿華，每次訪談耗費的時間相當多。</p> <p>2004/08/24 第一次訪談祥老大</p> <p>PS：</p> <ul style="list-style-type: none"> ●除阿華外，其餘兩位個案都仍在大陸工作，大多是利用個案從大陸回台休假的時間，然礙於個案難得回台休假，因此研究者也不便打擾太久，故若能在個案時間允許，研究者會把握時間，在近期作第二次的防談。 ●研究者在每次的訪談之後，除了當下紀錄被訪談者陳述的內容的可能關鍵外，也會寫下對每次訪談的心得與研究者自覺訪談內容之重點，如附錄一。 ●因三位個案中，僅有一位阿華目前已經回台灣擔任廠長工作，其餘仍任職於中國大陸，擔任廠長。故研究者在兩位故事主角回大陸的期間，多以電子郵件的方式與對方聯繫、溝通。
2004 年 8 月 10 起	研究者請個案推薦過去曾共事的關係人，且目前人在台灣者，研究者將於出發中國大陸前，完成這些關係人之訪談	<p>2004/08/13 訪談阿華的台籍同事 阿珠</p> <p>2004/08/13 訪談阿華的妻子</p> <p>2004/08/27 訪談林 SIR 的前主管 曹副總</p> <p>2004/09/14 訪談林 SIR 的台籍同事盛經理</p> <p>2004/09/15 訪談祥老大的老闆 廖先生</p> <p>2004/09/21 訪談阿華的前台籍同事趙先生</p> <p>2004/09/24 訪談祥老大的前台籍同事王先生</p>
2004 年 10 月 1 日	邀請兩位政大心理學系教授、1 位政大心理學系博士研究生以及 1 位實務工作者於政大召開專家會議	會中針對當時研究者研究狀況及初步訪談之結果進行討論，專家們給予幾項建議：如外派大陸領導者領導效能之探討、成功外派領導者之行爲的確認與透過外派經理人的領導行爲試圖挑戰西方或華人之權變領導理論等。

2004年10月1日後	繼續邀約訪談關係人及南下拜訪阿華	2004/10/01 拜訪祥老大的前台籍主管董先生 2004/10/22 第三次拜訪阿華
2004年10月27日至 2004年11月3日	動身前往中國大陸，親自拜訪兩位個案廠長	當時除參觀環境之外，也再次與個案做了一到兩次，長達兩個小時的訪談。此外也透過廠長助理的安排，研究者分別訪談了在廠內的台籍幹部與大陸部屬。 2004/10/27 訪談祥老大的台籍主管林副總 2004/10/27 訪談阿華的前台籍主管孫總經理 2004/10/27 訪談阿華的前大陸部屬 阿國 2004/10/27 訪談阿華的前大陸部屬 阿海 2004/10/27 訪談阿華的前大陸部屬 阿葉 2004/10/28 訪談祥老大的前大陸部屬阿勇 2004/10/28 訪談祥老大的前大陸部屬阿茂 2004/10/29 第二次訪問祥老大 2004/10/29 訪談祥老大台籍部屬張副理 2004/10/29 訪談祥老大大陸部屬余先生 2004/10/30 第三次訪問祥老大 2004/10/30 訪談祥老大大陸部屬劉先生 2004/10/30 訪談祥老大大陸部屬賀先生 2004/11/01 訪談林 SIR 的台籍部屬王先生 2004/11/01 訪談林 SIR 的大陸部屬范小姐 2004/11/01 訪談林 SIR 的大陸部屬祝先生 2004/11/01 訪談林 SIR 的大陸部屬李先生 2004/11/02 第三次訪談林 SIR
11月03日返台後	陸續整理逐字稿，並等候林 SIR 回國進行後續訪談	由於當時在中國大陸的時間關係，面對林 SIR，研究者並未能有充分的時間與其訪談，但正逢個案即將回台休假，故相約在台灣在進行後續訪談工作。 2004/11/09 第四次訪談林 SIR 2004/11/10 第五次訪談林 SIR
11月10日後	完成最後的訪談作業，著手資料整理工作	2004/11/11 訪談祥老大的妻子 其餘的部分若有不清楚或需要澄清的部分，即透過電話或電子郵件的方式進行澄清。