

# 目 錄

## 第一章 緒論

第一節 研究背景與動機	1
第二節 研究目的與問題	6
第三節 研究範圍	7
第四節 研究流程	8

## 第二章 文獻探討

第一節 職能之意義與內涵	10
第二節 管理職能之意義與內涵	22
第三節 我國企業外派大陸地區主管應具備之管理職能	30
第四節 我國企業外派大陸地區主管之管理職能評鑑方法	51

## 第三章 研究方法

第一節 量表發展	58
第二節 研究設計與研究對象	74
第三節 資料分析與統計方法	76

## 第四章 研究結果與討論

第一節 敘述統計分析	80
第二節 信度、效度分析	82

第三節 相關分析	90
第四節 迴歸分析	91
<b>第五章 結論與建議</b>	
第一節 研究成果	93
第二節 研究發現與貢獻	96
第三節 研究限制與建議	100
<b>參考文獻</b>	
<b>附錄：外派主管的管理職能之研究-以我國企業外派大陸地區為例</b>	
(評鑑問卷)	

## 表 目 錄

表 1-1	2004 年核准對大陸投資統計總表 -----	4
表 1-2	2002 年核准對外投資金額前十名國家/地區 -----	4
表 2-1	職能的意義與內涵 -----	20
表 2-2	管理職能類型 -----	28
表 2-3	各種不同層級外派人員的遴選準則 -----	32
表 2-4	外派經理人的成功決定因素 -----	35
表 2-5	Gillette 國際事務儲備人才的遴選標準 -----	36
表 2-6	二十一世紀外派經理人的輪廓 -----	37
表 2-7	外派經理人的行為和職能 -----	38
表 2-8	海外派駐經理人的遴選標準 -----	40
表 2-9	有關外派遴選準則研究的文獻總整理 -----	41
表 2-10	我國製造業廠商在大陸地區投資所面臨的主要問題 -----	45
表 2-11	臺商與外商企業自外方母公司派遣人員數量之比較 -----	46
表 2-12	大陸臺商企業自母公司派遣人員 -----	47
表 2-13	臺商企業海外派遣人員之甄選標準 -----	50
表 2-14	國內大陸地區派遣人員相關實證文獻選任條件彙整表 --	51
表 3-1	訪談樣本對象資料 -----	58
表 3-2	各外派主管訪談結果之摘錄資料 -----	60

表 3-3	外派主管管理職能訪談結果歸納總表 -----	66
表 3-4	測驗上常用之效標類別 -----	72
表 3-5	量表區分等級 -----	74
表 4-1	研究樣本回收情況 -----	80
表 4-2	樣本統計資料表 -----	80
表 4-3	樣本統計資料表 - 性別分析 -----	81
表 4-4	樣本統計資料表 - 婚姻分析 -----	81
表 4-5	樣本統計資料表 - 年齡分析 -----	81
表 4-6	樣本統計資料表 - 教育程度分析 -----	82
表 4-7	樣本統計資料表 - 工作年資分析 -----	82
表 4-8	因素轉軸分析所刪除之題項 -----	83
表 4-9	二十個管理職能共同因素之累積解釋變異量及百分比 -	86
表 4-10	各題項在七個共同因素之因素負荷量 -----	88
表 4-11	外派管理職能七個共同因素命名分類表整理 -----	89
表 4-12	外派大陸地區主管之管理職能-效標關聯效度相關分析的結果 -----	90
表 4-13	管理職能群組對外派大陸地區管理者工作績效的影響 -	92

## 圖目錄

圖 1-1	外派主管管理職能評鑑量表建立研究流程圖	8
圖 2-1	職能的源起	11
圖 2-2	職能冰山模型	15
圖 2-3	職能因果流程模型	16
圖 2-4	管理才能內涵各項變項關係	26
圖 2-5	外派人員的遴選模式	39
圖 2-6	建構外派主管之管理職能的操作步驟	57
圖 4-1	陡坡圖	83
圖 5-1	駐外經理所面對的難題	98
圖 5-2	具備外派大陸地區管理職能主管面對難題的對應圖	99