

摘要

隨著國際經濟全球化的發展，併購成爲全球化潮流下擴大企業組織的策略，台灣的金融業也在此波自由化、國際化、全球化的衝擊下面臨組織變革。2002年公布施行「企業併購法」，使國內企業的併購活動更加活絡。台灣的金融產業方面，2000年12月的「金融機構合併法」與2001年6月的「金融控股公司法」，使台灣金融機構面臨一連串的組織變革問題，因此所引發的勞資爭議事件也層出不窮。對於金融機構員工而言，面臨金融市場的開放競爭、外在環境由穩定到未知不確定、組織內部的種種變革等，員工的認知與心態爲何？員工能否深思組織變革帶給組織與個人何種影響？此外，這些面臨組織變革的金融機構員工對於未來新的組織是否有組織承諾的問題，亦是本研究的重點所在。

本研究透過研究個案銀行的產業工會進行問卷發放，以 A 銀行的員工爲研究對象，分析個人特質變項、組織變革認知、組織承諾間的關連與影響程度，並且進行個案間的互相比較。研究結果發現：

- 一、A 銀行員工的個人特質對組織變革認知有差異。
- 二、A 銀行員工的個人特質對組織承諾有差異。
- 三、A 銀行員工的組織變革認知與組織承諾有相關。

此外，T 銀行在合併案中屬於存續銀行，但是原屬於 T 銀行的員工，在組織變革認知與組織承諾的各構面上，卻普遍低於原屬於 F 銀行與合併後入行的員工。