

第三章 研究設計與實施

本章共分五節，分別說明本研究之研究流程、研究工具與訪談實施、研究對象、資料分析與研究流程。茲分節敘述如下：

第一節 研究方法

由於有關大陸台商陸籍幹部升遷之研究相當缺乏，為完整顯示陸籍幹部在組織中升遷影響因素之原貌，本研究採用質化研究的取向，透過多重個案訪談的方式來探索與比較跨個案影響陸籍幹部升遷因素，以達研究目的。

在質化研究的使用策略方面，本研究以個案研究法來進行。林佩璇（2000）認為，個案研究旨在探討一個個案在特定情境下，相關之活動性質，並據以了解其獨特與複雜性。Merriam（1988）指出個案研究是在真實的環境中，研究與描述實際現象的發生與脈絡。而 Wimmer 和 Dominick（2000）則認為個案研究法之優點如下：

1. 當研究者想獲得與研究主題相關的豐富資料時，個案研究法為主要可行之方法。
2. 個案研究法特別有利於研究者進一步發現研究的相關線索與概念。個案研究不止適用於研究之初探階段，亦用於搜集描述性與解釋性資料。此外，此研究法亦能說明事件發生之前後原因。
3. 使用此研究法之研究者，將更有能力討論更大範圍之現象。事實上，隨者研究之案例越來越多，研究將更越具效度。

本研究探討大陸台商陸籍幹部在組織中之升遷發之現況與影響

因素，屬於探索性之研究，主要在獲得研究相關之線索與原因，故本研究適合個案研究。

個案研究法之研究設計可分為「單一個案」與「多重個案」，本研究採用多重個案的方式進行，理由為：

1.根據 Yin (1994) 提出單一個案研究的原因是在測試一個成熟理論的關鍵性個案、或極端或獨特的個案、或是揭露式個案。由於本研究主要為探討數家大陸台商陸籍幹部升遷發展的實際情形，並無極端之個案，因此不符合前述單一個案的理由

2.若採用多重個案方式，資料來源將具多元性 (Multiple-evidence) 與強制參考性 (Compelling)，複製應用於其他大陸台商成功的可靠性較高，得出的結論亦較完整。

研究者在不同個案間，進行資料之分析探索，如此重複相同之研究過程，對照與呈現多重個案之分析結果，必更能充分說明研究之脈絡與邏輯，所得之研究發現將更具意義。因此，本研究採用多重個案研究方式，進行開放式之深度訪談。

第二節 研究工具與訪談實施

壹、研究工具

一、研究者

在質的研究中，研究者除擔任研究之角色外，並兼任訪談、轉譯錄音內容為書面逐字稿以及資料分析等工作。研究者本身是重要之研究工具，整個研究的關鍵效度在於研究者實際進行的技巧、能力與執行工作的嚴謹程度（Patton,1990）。所以研究者在訪談前，需仔細研讀研究文獻、訪談進行技巧、資料處理分析等書籍，並蒐集受訪對象之基本資料，以求確保研究之效度。

二、訪談大綱

本研究訪談之進行採開放式深度訪談，以半結構性之問題作為訪談基礎，以研究者參考相關文獻後所編之訪談大綱進行。

透過研究相關文獻之資料整理，研究者擬訂訪談大綱初稿，且於正式訪談前，先行至上海地區之四家受訪公司試訪，根據試訪實施之過程、受訪者提供之意見以及指導教授之建議，以及試訪資料之初步分析，確認訪談大綱是否能達成研究之目的，若有不適切之處，則進行修訂，以完成最後正式之訪談大綱。

本研究之訪談大綱可分為兩大部分，第一部分是受訪者之基本資料，由受訪者於訪談過程中逐一回答，並提供相關書面資料以為資料分析之參考。第二部分為本研究之主要訪談問題，採開放性回答，讓受訪者能清楚完整地表達陸籍幹部升遷概況與影響因素。

貳、訪談之實施流程

一、訪談之流程規劃

以訪談前、中、後三階段，規劃本研究試訪與正式訪談之流程如表 3-1 所示。

表 3-1 訪談流程規劃

階段	內容與工具
訪談前	<p>研究者以電話和 e-mail 與受訪者取得聯繫後，寄出本研究之訪談邀請函（請見附錄一）及訪談大綱（請見附錄二、附錄三），使其了解研究緣起、研究目的、進行方式及訪談問題，同時詢問受訪者是否同意訪談過程全程錄音，並表達對於受訪者資料保密的承諾。</p>
訪談中	<p>研究者赴受訪廠商在上海及昆山之子公司，訪談受訪者。訪談進行時，注重與受訪者之關係建立，以真誠、尊重之態度面對受訪者，以獲得其信賴，不任意打斷受訪者之描述或做任何主觀評論，訪談過程全程使用錄音筆錄音，並佐以紙筆紀錄重點，詳實紀錄受訪者之陳述。</p> <p>本研究訪談過程參考研究者自編之訪談大綱進行訪問，訪談問題會因受訪者或研究者需求而適度調整。若受訪者之敘述離題，則適時將話題引回訪談問題上。</p>
訪談後	<p>研究者回台灣後將錄音筆內容轉為書面逐字稿，並將逐字稿以 e-mail 寄給受訪者予以確認，受訪者確認過的資料則做為本研究資料分析的基礎。若研究者在訪談後資料分析時，若訪談內容有不清楚或不足之處，則利用電話、e-mail 方式詢問受訪者，以釐清與補足相關問題。其中，有數位受訪者認為逐字稿有些文字需修改，才能適當表達其意義，為尊重受訪者，本研究採受訪者修改後之文字稿進行後續資料分析。</p>

二、試訪之實施

在論文計畫審查通過後，研究者先於 2003 年 10 月下旬隻身赴上海地區針對 A、B、C 與 H 四家台商進行試訪，共有 10 位受訪者接受試訪，受訪者在試訪過程中，提供本研究許多相關實務建議，而且給予研究者許多鼓勵，多位台籍管理者並主動介紹其他適合之研究對象，使研究者能順利完成訪談大綱之修訂與資料之後續蒐集。表 3-2 為試訪相關資料之彙整。

表 3-2 試訪資料彙整

試訪公司	試訪對象	訪談日期	訪談時間	訪談地點
A 公司	台籍經理	2003/10/31	2:00p.m. ~2:40p.m.	會議室
A 公司	A1 陸籍課長	2003/10/31	3:00p.m. ~3:40p.m.	會議室
A 公司	A2 陸籍課長	2003/10/31	4:00p.m. ~4:40p.m.	會議室
B 公司	台籍廠長	2003/10/29	2:00p.m. ~3:30p.m.	會議室
B 公司	B2 陸籍管理師	2003/10/29	3:50p.m. ~4:30p.m.	會議室
B 公司	陸籍課長	2003/10/29	4:40p.m. ~5:20p.m.	會議室
C 公司	台籍廠務副總	2003/10/28	3:50p.m. ~5:50p.m.	副總經理室
C 公司	台籍管理副總	2003/10/29	7:00p.m. ~8:00p.m.	副總經理室
C 公司	陸籍課長	2003/10/28	2:30p.m. ~3:30p.m.	副總經理室
H 公司	台籍總經理	2003/10/30	9:00a.m. ~10:30a.m.	總經理室

三、正式訪談之實施

俟訪談大綱修正完成後，研究者於 2004 年 2 月上旬與指導教授至上海與昆山地區訪談，前後將近兩個星期，在訪談過程中，受訪者對研究者之態度非常親切，配合訪談之錄音工作，並主動提供相關書面資料與逐字稿之確認。茲將受訪者接受訪談之相關紀錄，彙整於表 3-3 與表 3-4。

表 3-3 台籍管理者訪談資料彙整

受訪者	訪談日期	訪談時間	訪談地點
B1	2004/02/06	3:00 p.m.~ 3:50 p.m.	B 公司會議室
C2	2004/02/05	11:00 a.m.~11:40 a.m.	C 公司副總經理室
D1	2004/02/09	10:00 a.m.~10:40 a.m.	D 公司董事長室
E1	2004/02/10	1:00 p.m.~ 1:50 p.m.	E 公司會客室
F3	2004/02/11	3:40 p.m.~ 5:00 p.m.	F 公司會客室
G1	2004/02/12	4:00 p.m.~ 5:00 p.m.	G 公司會客室

表 3-4 陸籍幹部訪談資料彙整

受訪者	訪談日期	訪談時間	訪談地點
A1	2004/02/04	10:00 a.m~11:00a.m.	A 公司會議室
A2	2004/02/04	2:00 p.m.~ 3:00p.m.	A 公司會議室
B2	2004/02/06	4:00 p.m.~ 5:00p.m.	B 公司會議室
C1	2004/02/05	10:00 a.m.~10:50a.m.	C 公司副總經理室
D2	2004/02/09	4:00 p.m.~ 5:00p.m.	D 公司董事長室
E2	2004/02/10	2:00 p.m.~ 3:00p.m.	E 公司會客室
F1	2004/02/11	2:00 p.m.~ 2:50p.m.	F 公司會客室
F2	2004/02/11	3:00 p.m.~ 3:40p.m.	F 公司會客室

第三節 研究對象

壹、受訪個案公司之選取

一、以上海、昆山地區台商前兩大投資產業之廠商為受訪公司

為達成本研究之研究目的，研究者採用質化研究之多重個案研究法，在研究對象方面，希望選取具代表性之受訪公司，以深度訪談之方式蒐集個案之資料，以求實地了解影響受訪公司陸籍幹部在組織中升遷之重要因素。

在台商對大陸之投資金額中，自 1991 年至 2003 年，對江蘇省之投資超過總金額之 41%，遠高於廣東、福建地區，顯示華東地區在新一波招商策略之驅動下，已取代華南地區，成為台商最偏好的投資區域（羅哲修，2001；行政院陸委會，2004c）。在對大陸投資之產業別方面，電子電器製造業與金屬基本與金屬製品業自 1993 年至 2003 年，為前兩大投資產業（經濟部統計處，2004b）。故本研究聚焦於江蘇省目前台商高度聚集之上海、昆山地區之電子電器製造與金屬基本與金屬製品廠商，但因尋找適合之受訪者並不容易，故研究者透過指導教授之友人引薦，以及研究者朋友之介紹，找尋受訪者，最後再以立意選取的方式選取當地營運績效良好且具高度配合意願之七家台商，進行訪問。

二、選取試訪公司

在正式訪談前，為使訪談大綱之編製能更精確，所得試訪資料較具代表性，研究者先至上海地區之 A、B、C 與 H 四家符合前述條件之廠商進行試訪，以初步了解各大陸台商之升遷實務。其中，除 H 公司因公務未能參與本研究 2004 年 2 月期間之正式訪談外，其餘皆為本研究正式訪談之受訪個案公司。試訪之受訪對象，台籍

管理者皆在經理級以上，陸籍幹部則有課長或管理師，屬基層主管以上之職等。

貳、受訪公司台籍管理者與陸籍幹部之代表對象

一、受訪對象同時包含台籍管理者與陸籍幹部

鑒於以往大陸台商幹部當地化文獻，多以台商企業主或台籍管理者為資料調查主體。因此，所得結果皆為台籍人員之觀點，但兩岸人民既有心態及價值標準之不同，因此對相同事情的角度和看法亦有殊異，為避免此種誤差，以及欲詳實了解陸籍幹部在組織中升遷歷程之情形，本研究採取訪談受訪廠商大陸子公司之中階以上之台籍管理者（副理級以上）以及基層主管職以上之陸籍幹部，以尋求較客觀且具體地呈現受訪廠商陸籍幹部之升遷概況。

二、受訪公司與受訪者基本資料分析

本研究共訪談了七家大陸台商之 6 位台籍管理者與 8 位陸籍幹部，受訪公司與受訪者背景與特性說明如下。

（一）受訪公司背景資料分析

1. A 受訪公司

A 受訪公司於 2000 年成立於上海，資本額 83,250 仟元，員工人數 200 人，該公司以各種端子台、配線器材、空調機用排水器等為主要產品。廠房規模 4,044m²，已在上海嘉定地區購入 38 畝用地，正進行建廠計畫。

A 公司有 5 個課，課長皆為陸籍幹部，目前公司內陸籍幹部最高職等為課長職。

2. B 受訪公司

B 受訪公司於 1999 年成立於上海，資本額 503,400 仟元，因

應擴廠，目前正進行增資，計劃增至 1,666,305 仟元，現有員工人數 720 人，至 2004 年中旬預計增至 850 人，以門鎖、門用五金及零件為主要產品，為應付 OEM 之訂單需求，陸續進行擴廠計劃，並已於 2004 年 4 月底完成設備建置，廠房面積 53,115 m²。

公司有 16 個課，除一位台籍主管外，其餘課長皆為陸籍幹部，目前公司內最高職等為課長職。

3. C 受訪公司

C 受訪公司於 1999 年成立於上海，資本額 401,280 仟元，員工人數 1,500 人，以健身器材之製造與銷售為主，佔地 120,000 m²，廠房面積 80,000 m²。

目前公司內陸籍幹部最高職等為副理職。

4. D 受訪公司

D 受訪公司於 1998 年成立於昆山，資本額 335,600 仟元，員工人數 227 人，以鍋爐及壓力容器製造為主，土地面積 30,048m²，廠房面積為 10,048m²，目前在昆山吳淞江開發區預置 180 餘畝地，正持續進行擴廠。

目前公司內陸籍幹部最高職等為經理職。

5. E 受訪公司

E 受訪公司於 2001 年成立於昆山，資本額 1,203,840 仟元，員工人數 4,136 人，以主機板、顯示卡為自有品牌筆記型電腦主要產品，第一期建廠已完工，第二期建廠預計 2006 年開始。

目前公司內陸籍幹部最高職等為課長職。

6. F 受訪公司

F 受訪公司於 2001 年成立於昆山，資本額 183,920 仟元，員

工人數 1,200 人，為專業筆記型電腦供應商，主要生產筆記型電腦及 LCD 電腦，土地面積 56,174 m²，廠房面積為 44,335 m²，目前進行之擴廠規模為 107,974 m²。

目前公司內陸籍幹部最高職等為主任職。

7. G 受訪公司

G 受訪公司於 2000 年成立於昆山，資本額 2,600,000 仟元，員工人數 7,500 人，為全球第二大筆記型電腦專業研發與製造廠商，以筆記型電腦、PDA、手機、無線通訊產品為主，並快速擴展無線通訊相關產品的研發與製造，廠房面積為 174,000 m²。

目前公司內陸籍幹部最高職等為課長職。

(二) 受訪者基本資料分析

1. A1 陸籍課長

男性，31 歲，已婚，浙江省杭州人，1997 年大學本科畢業。在杭州某台商公司工作三年後離職，離職時職位為生產部主管，2000 年 4 月到上海 A 公司，擔任生產課課長，公司內年資 4 年。

2. A2 陸籍課長

男性，26 歲，已婚，江蘇省鹽城人。2000 年 7 月大專畢業後即至 A 公司工作，從事品管與設計之工作，目前協助副總經理處理業務相關之事務。2002 年 7 月升任現職，公司內年資近 4 年。

3. B1 台籍副理

32 歲，男性，大專學歷，資材部（生管、採購與物管）副理，最先從事電腦網路之工作，兩年之後至 B 公司之下游工廠服

務，任壓鑄廠廠務課長職約一年半。1999 年至 B 公司台灣母公司，一年後，轉調至 B 公司上海廠擔任課長一職。2004 年 1 月升任副理職。

4. B2 陸籍管理師

24 歲，女性，上海市嘉定區人，1999 年 6 月自上海市行政管理學校行政管理科畢業後，即在 B 公司管理部擔任人事文員，歷經 6 次升遷，2003 年 8 月升至現職，公司內年資近 5 年。

5. C1 陸籍副理

30 歲，女性，東北吉林省人，1996 年吉林大學商學院會計本科畢業，在會計事務所工作至 1999 年。通過會計國家考試。隨後至上海某上市公司，從事外部審計跟內部審計的工作。2001 年到 C 公司。自 2003 年 2 月份開始擔任副理工作，主要工作業務為成本、會計、外匯的操作等等，公司年資近 3 年。

6. C2 台籍經理

30 歲，男性，1996 年國立政治大學會計系畢業，先後在台灣某會計事務所與某台商企業服務近四年，目前為 C 公司上海廠管理部經理，在 C 公司工作年資近 3 年，入廠時職稱為副理，2003 年 2 月升至經理。

7. D1 台籍經理

43 歲，男性，五專機械科畢業，1987 年畢業後進入 D 公司至今，現職營銷部經理年資為 9 年。

8. D2 陸籍課長

33 歲，男性，已婚，江蘇省昆山市人，高中畢業後，在大陸國營企業從事 9 年文書工作。之後進入某台商公司從事總務工作，年資一年。1999 年底進入 D 公司工程部服務課工作，

2003 年升任現職，在公司內年資近 5 年。

9. E1 台籍經理

33 歲，男性，中央大學人資所畢業，目前就讀中央管理學院之 EMBA，畢業後先後在某台商公司華東廠以及華南廠服務將近 3 年半，在 E 公司目前之年資是 2 年 4 個月，皆從事於人力資源管理之工作。

10. E2 陸籍課長

29 歲，男性，已婚，陝西省人，主修安全工程，1999 年大學本科畢業後，即至昆山某台商公司工作，2002 年 6 月進入 E 公司，負責安全衛生工作，此課直屬於總經理室，2004 年 1 月升任勞工安全衛生室課長，公司內年資近 2 年。

11. F1 陸籍副股長

28 歲，女性，未婚，湖北省人，1998 年大專畢業後，在某台商公司歷任總務與人事工作三年，在第二年時升至課級主管。2003 年 3 月進入公司從事人資部助理管理師，2004 年 2 月升任現職，公司內年資 1 年多。

12. F2 陸籍副股長

27 歲，女性，已婚，江蘇省昆山市人，主修機電一體化。1998 年大專畢業，先至某台商公司從事工程工作，半年後，開始負責教育訓練之工作。2002 年離職，同年 8 月份在 F 公司人資部工作迄今，新進 F 公司時，為助理管理師的職位，2003 年晉升為副股長，工作年資近 2 年。

13. F3 台籍經理

34 歲，男性，未婚，大學畢業後，在兩家台商公司服務過。早期在蘇州、深圳、東莞地區工作，1997 年後至上海地區服

務。F3 目前為 F 公司人資部最高階之主管，年資為 2 年。

14. G1 台籍處長

43 歲，男性，已婚，國立中山大學人力資源研究所畢業，已有 18 年工作經驗，為 G 公司人力資源暨行政管理處處長，2003 年 6 月進 G 公司。多在電子、半導體通路、IT 相關產業工作。

(三) 陸籍受訪者之職涯規劃

表 3-5 為研究者整理陸籍受訪者對其職涯規劃之想法，在各受訪公司皆在擴展與成長的情況下，且採取幹部當地化之政策影響，多數陸籍受訪對自己在組織內的工作有高度認同感與期許，除了欲繼續充實自身專業領域之經驗與技能，也期望未來能朝高階管理職位發展。陳明芳（1999）指出，許多陸籍幹部已體認到，若能在台商內努力學習，提升自己工作知識與技能，尤其是經營手法與管理技能，對自身在組織的前途多有所助益。自然會勤奮工作且不斷學習，如此良性循環下亦受台商所器重與信任。

表 3-5 陸籍幹部之職涯規劃

陸籍受訪者	職涯規劃
A1	曾經想要自己創業，隨者年紀增長，且感覺在 A 公司之工作很順利，因此欲努力任事於自身之工作崗位，並有長期服務於 A 公司之想法。
A2	因在公司內已有品管與設計工作之經驗，目前想專心從事於業務的相關工作，並積極充實自身之語言能力，希望未來能朝全方位之職能發展。
B2	認為人力資源工作仍有許多挑戰，因此想加強人力資源相關領域之專業，並協助公司作更好的人資實務規劃與執行，未曾考慮過輪調至其他部門服務。
C1	欲深耕於專業領域，並隨者公司的快速成長腳步而逐步提升自身之專業技能。
D2	因為之前很長的時間在國營企業工作，在工作上常碰到許多抑鬱不得申的情形。而在 D 公司，不論人性化管理與充分授權的工作環境，或來自主管的肯定與提拔，已讓受訪者非常滿足於現狀，而因應公司未來之擴廠計劃，受訪者除了對自身專業技術能繼續精進之期許外，也努力充實管理方面的才能，以期未來能勝任更多之管理工作。
E2	隨者大陸當地以及此地台外商企業對安全管理專業之逐漸重視，受訪者認為自己專業有極佳之發展前景，故目前亦朝者安全管理專業繼續邁進。
F1	藉由各種學習管道與資源，積極充實自身之專業經驗與技能，並希望有機會能繼續深造。長期而言，希望能朝中高階之管理職發展，或是在工作經驗累積一段時期後，自行創立人力資源管理相關業務之顧問公司。
F2	目前受訪者正在自修人力資源之相關知識，希望未來能朝人力資源此領域繼續發展，未來會不斷學習以因應更高職位之需求。

資料來源：本研究整理

第四節 資料分析

本研究的資料分析範圍係以訪談受訪者所得之資料為主，輔以相關文獻與個案資料進行分析。本研究將整個質化資料分析的過程分為整理訪談資料、反覆閱讀與分析、註明關鍵概念編號、編碼和分類、整合並歸納，以及資料呈現等六個步驟。有關各步驟的實施情形分述如後。

壹、整理訪談資料

本研究主要資料來源為訪談受訪者所得之資料，研究者先將所蒐集的資料加以整理建檔，每次訪問完受訪者後，即將錄音筆之訪談內容轉為書面逐字稿，並按順序編號及註明訪談之基本資訊，包括受訪者代號、訪談日期、時間及地點。

貳、反覆閱讀與分析

研究者反覆閱讀訪談逐字稿，並將閱讀過程中所發現，可呼應本研究主題與待答問題之重要發言畫線，依據發言內容，分析其陳述之意義並撰寫關鍵概念。

參、註明關鍵概念之編號

在每個關鍵概念上，註明編號，以方便後續追蹤及檢視逐字稿內涵。本研究之編碼共有三碼，其編號步驟如下：

一、第一碼為受訪者編號，有 A 到 G 七家受訪公司，受訪者共有 14 位，其編號為為公司代號以及受訪者受訪序號，其編號如表 3-6。

表 3-6 受訪者編號

受訪公司代號	受訪者	受訪序號	受訪者編號
A	陸籍課長	1	A1
	陸籍課長	2	A2
B	台籍副理	1	B1
	陸籍管理師	2	B2
C	台籍經理	1	C1
	陸籍副理	2	C2
D	台籍經理	1	D1
	陸籍課長	2	D2
E	台籍經理	1	E1
	陸籍課長	2	E2
F	陸籍副股長	1	F1
	陸籍副股長	2	F2
	台籍經理	3	F3
G	台籍處長	1	G1

二、第二碼為受訪者該次訪談逐字稿之頁次，以 01、02、03....等依序表示。

三、第三碼代表受訪者於該頁所發表之關鍵概念，以 01、02、03....等依序表示。

四、例如：編號 A1-02-03 係代表 A 公司之第一位受訪者，在受訪之訪談稿第 2 頁所發表的第 3 個關鍵概念。

肆、編碼與分類

在反覆閱覽後，若發現受訪者發言內容之關鍵概念，可呈現某個初步形成之主題，便可將這些關鍵概念，編輯成一個資料單位，即為初級編碼。再進一步檢視初級編碼，將類似概念的初級編碼予以統整形成新的代碼，即為中級編碼。編碼之方式請見附錄四、附錄五與附錄六之範例。

伍、整合並歸納

將個別編碼資料予以整合並發展出適當之主題名稱，以呼應研究目的與訪談大綱的分類。並分別呈現下列結果：依受訪者編號呈現訪談逐字稿，以便對單一個案有全盤了解；再以主題構面為主，進行列表整理，以利跨個案的分析，以歸納多重個案之資料共通發現。

陸、資料呈現

完成上述五個步驟後，依編碼總表所得結果完整呈現歸納自受訪者對陸籍幹部在大陸台商組織內升遷歷程、現況與影響因素的描述與意見，並據此撰寫研究報告。

第五節 研究流程

本研究先思考研究題目與目的，再藉由文獻之研讀，擬訂訪談大綱並試訪修改後，取樣與聯繫研究對象，赴大陸上海與昆山地區對研究對象進行深度訪談，蒐集研究資料，最後再加以分析解釋，並提出研究發現與建議。研究流程如圖 3-1，並略作說明：

壹、思考研究題目與目的

依據研究動機，思考研究問題與方向，並與指導教授討論及修正，以確定研究題目與研究目的。

貳、相關文獻探討

依據研究方向與研究方法，蒐集及閱讀國內外相關文獻，已為本研究之理論基礎及建構訪談大綱之依據。

參、擬訂訪談大綱

根據研究目以及文獻蒐集，編擬訪談大綱。

肆、試訪

與指導教授討論後，對適合個案進行實際試訪，並據此修正訪談問題，確定訪談大綱。

伍、取樣並聯繫研究對象

立意選取適合之研究對象，並邀請研究對象參與本研究，在赴大陸之前，與受訪者進行日期、時間與地點等約定事項之確認動作。

陸、實施訪談

本研究採用多重個案訪談，以二對一的訪談方式進行，依循訪談大綱進行半結構式深度訪談，同時輔以受訪者提供之公司內部書面資料之蒐集，以求各研究個案資料之完整性。訪談工作

皆由研究者之指導教授與研究者一起進行。共計訪談 14 位受訪者。

柒、訪談資料整理與分析

研究者將錄音之訪談內容，在訪談結束後謄寫逐字稿，完成後對訪談資料之重要內容進行編碼，並由受訪者提供之公司內部書面資料，逐步進行資料分析。

捌、多重個案資料分析

除針對單一個案進行資料分析外，為得到不同個案間之一致性與共通性資料，以正確歸納本研究之主要發現，需繼續進行跨個案資料之整理分析。

玖、研擬研究結論與建議

依據資料整理與分析，進行解釋與呈現重要之發現，而後提出研究結論及相關建議。

拾、撰寫研究論文初稿

完成上述之研究步驟後，撰寫研究論文初稿，並召開論文審查。

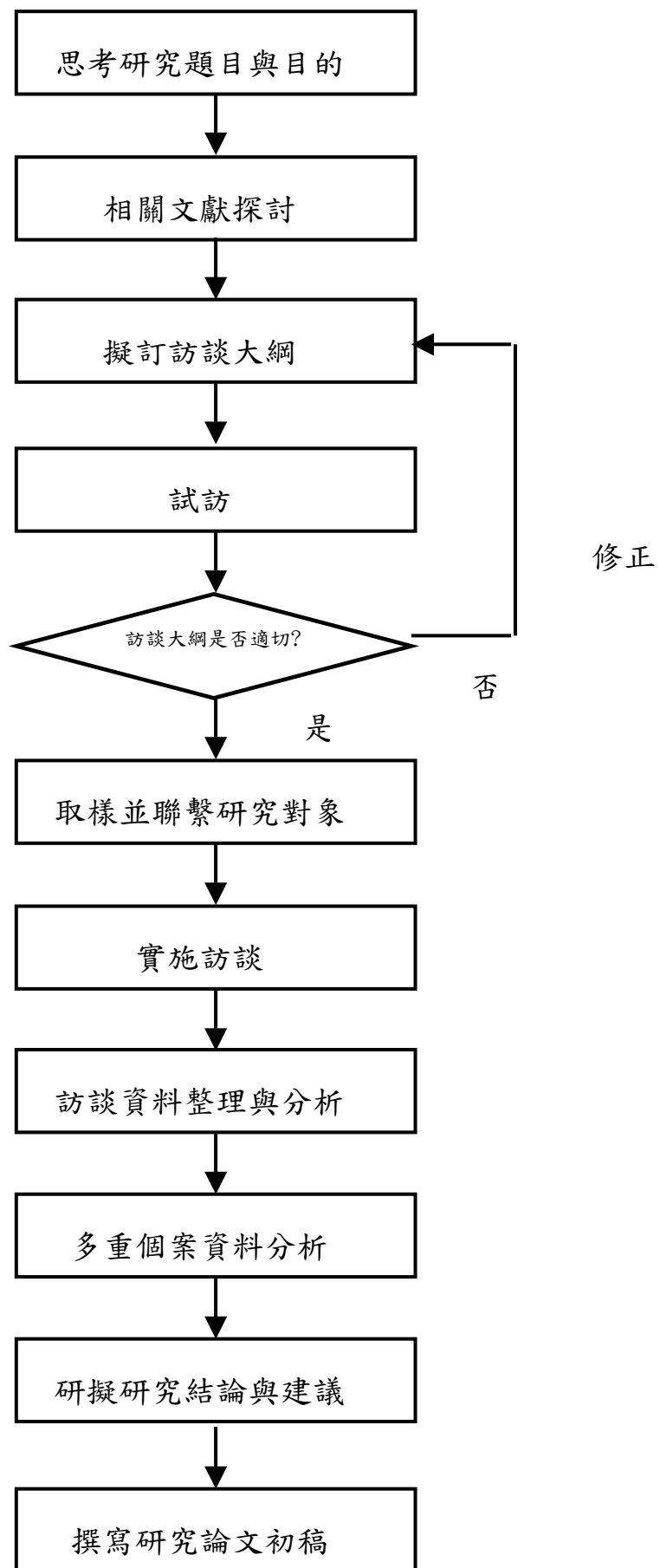


圖 3-1 研究流程圖