

行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告

工作動機理論的建構與驗證（一）

Theory Construction and Hypotheses Testing on Work Motivation()

計畫編號：NSC 87-2413-H-030-001

執行期限：86 年 8 月 1 日至 87 年 7 月 31 日

主持人：劉兆明 輔仁大學應用心理系

一、中文摘要

本研究預計以二年時間，先根據過去探索性研究的成果編製測量工具，再逐步建立一個整合性的工作動機理論架構，並驗證其假設。第一年計畫已根據概念定義編寫完成 12 種量表，經由專家審閱討論後，進行二次預試，並參考項目分析的結果修改題目，編製為正式量表施測。各量表內部一致性係數自 .54 至 .95，中數為 .81。初步因素分析的結果顯示各量表的因素結構較預期的概念結構複雜，有待後續研究繼續深入探討。

關鍵詞：工作動機、工作價值觀、成就動機、情緒、工具報、情感報、工作表現、工作態度、整合理論、本土心理學

Abstract

The major purpose of this two-year proposal is to develop an integrated work motivation theory. Based on results of some prior exploratory studies, the researcher first develop a conceptual framework and some working hypotheses, then to develop measurements to test the theoretical model. This is a term report of the first year research. During the past year, 12 inventories were developed and pretested. The range of internal consistent coefficients from .54 to .95, with a median of .81. Factor analyses show more complicate structures in most of those inventories. Based on those results, the

researcher will use larger sample to develop theoretical hypotheses in the next year.

Keywords: Work motivation, Work value, Achievement motivation, Emotion, Instrumental reciprocity, Job performance, Work attitude, Integrated theory, Indigenous Psychology

二、緣由與目的

筆者自民國八十年起，即在國科會的資助下，有計畫地進行本土化的工作動機研究，先後完成三個研究計畫（劉兆明，1992a, 1994b, 1996a），並有多篇論文發表（劉兆明，1992b, 1993a, 1996b）。筆者同時也指導了多位研究生對工作動機相關主題進行探索性的研究。這些研究的共同特色，是採取由下由上（bottom-up）的研究取向，先在經驗世界收集實徵資料，對現象進行探索與理解，再逐步將具體事例抽象化與概念化，以引導出理論架構。筆者過去曾為文探討本土化研究深化的階段及歷程（劉兆明，1993b），並主張在由下而上建立理論架構後，可以再由上而下（top-down）地進行假設與驗證，形成前後相生的研究循環（劉兆明，1994b），本研究即是在這樣的思考背景下，綜合過去的研究成果，提出工作動機理論的概念架構（如圖一），預計以兩年時間，先發展測量工具，再逐步驗證假設，建構理論。

本研究的概念架構是以四個動機概念為核心，並以因果模式探討其來源與後果。動機概念是指能直接影響個人努力或

不努力工作的一種心理狀態，本研究的四個動機構念（成就發展、情緒感受、競爭求報、效法認同）是由過去三個國科會研究計畫的資料逐步發展而來，本研究重新檢視其概念意涵，並驗證其因素結構。在動機來源方面，本研究探討可能影響動機構念的各種個人內外因素，包括來自員工個人的工作價值觀及人情取向，來自領導者的領導行為，來自工作的工作特性及績效回饋，以及來自於組織層面的人治取向。在動機後果方面，根據筆者過去對工作動機理論的探討及所下定義（劉兆明，1992b），動機構念的直接後果應是個人努力工作的程度，由努力工作產生的衍生後果，則包括工作表現、工作態度、退縮行為及生活適應。

上述的概念架構中，除了動機構念及領導行為已在過去的研究（劉兆明，1996a）發展了初步的測量工具外，其餘變項都需要編製量表。本計畫第一年的主要工作即以發展測量工具為主，本年度已修正及編製完成全部所需的 12 種量表，進行了專家審核及二次預試後正式施測，本報告將簡要說明各量表的編製過程及初步結果。

三、研究方法

（一）修正及編製量表

1. 工作動機量表

工作動機量表是本研究的核心構念，需要精確的定義與測量，筆者在前一研究（劉兆明，1996a）中，曾根據先前研究計畫（劉兆明，1992a）收集的實徵資料編製初步的工作動機量表，並進行了探索性的因素分析，但各因素的內容相當龐雜，且部份題目敘述的方式易與動機來源或結果變項混淆。本研究先將四個動機構念予以明確的定義，再根據定義重新寫題，以增加各動機構念的內部一致性，並在題目數量及形式上力求均衡一致，使四個動機構念的概念意涵更為完整，彼此之間也更為獨立，並避免與動機來源或結果變項混淆，以利於其後進行假設考驗與建立關係模式。量表修正後，每一動機構念均編寫 15 題，合

計 60 題。

2. 工作價值觀量表

本量表以陳銘宗與劉兆明（1995）對工作價值觀所作的探索性研究為編製基礎，該研究提出七項工作價值觀，分別為成長、倫理、工作上的一體感、變通、實做、公平、及負責盡職。其中有三種價值觀（成長、倫理、公平）與工作動機有關（請參閱研究計畫中有關本研究概念架構與研究假設的說明），在量表編製的過程中，筆者又從訪談的原始資料發現另一項可能與工作動機有關的淡泊價值觀。筆者根據先前研究對各項價值觀所下的定義及訪談原始資料編寫題目，每一項價值觀編寫 12 題，合計 48 題。

3. 人際取向量表

本研究所定義的人際取向，是指「易於受到人情因素或人際關係的影響，而對他人的行為較為重視或敏感的一種人格特質」。量表的題目取自先前研究（劉兆明，1992a）所得的同事、部屬及客戶行為描述，合計 18 題。

4. 領導行為量表

本量表根據先前研究計畫（劉兆明，1992a）收集的動機來源資料中老板或上司部份的細目改編而成，各題以第三人稱敘述主管的領導行為，由受試就各題描述的行為，以五點量表評估其目前的直屬主管平日出現該行為的次數多寡。原量表計 75 題，經因素分析（劉兆明，1996a）後，得到正面行為與負面行為兩個因素，各因素的內部一致係數（Cronbach α ）均高達 .96。本研究為縮短問卷長度，由原題本中選取正面行為與負面行為的題目各 15 題，編成簡式量表，合計 30 題。

5. 工作特性量表

本量表根據先前研究計畫（劉兆明，1992a）中有關工作性質描述的資料編寫而成，依筆者主觀分類，量表內容包括挑戰性工作 12 題，壓力性工作 9 題，獨立性工作 9 題，合計 30 題。

6. 績效獎懲量表

績效獎懲是指工作上的成果被獎賞或責罰的程度。量表題目取自先前研究計畫

(劉兆明, 1992a) 所得 16 項與升遷、薪資、福利、及工作成果有關的描述。

7. 人治取向量表

人治取向是指組織的日常管理及決策由主管或組織領導人依個人意願掌控的程度。量表題目的來源包括先前研究(劉兆明, 1992a) 中與組織有關的描述, 以及劉兆明、黃子玲及陳千玉(1995) 的企業文化研究資料, 合計編寫 12 題。

8. 努力意願量表

努力意願是指個人主觀上願意在目前工作上努力的程度, 為動機的直接後果。本研究根據定義編寫 12 個題目予以測量。

9. 工作表現量表

工作表現是個人對其所從事的工作在品質、進度、數量、及成效上所作的自我評估。受試分別在這四項評估標準及整體工作表現上為自己正在從事的工作打分數, 並且和同一單位的其他同事比較。二類題目各 5 題, 合計 10 題。

10. 工作滿意量表

本量表根據先前研究計畫(劉兆明, 1992a) 所得資料自編, 對 10 個工作項目進行滿意程度的五點評量。

11. 退縮行為量表

本量表包括出缺勤及離職意願二部份的測量。出缺勤部份共 10 題, 請受試分別填寫其最近一星期內、一個月內、及一年內的遲到、早退、及請假次數。離職意願部份共 8 題, 以五點量表描述其意欲離職或轉換工作的程度。

12. 生活適應量表

生活適應指個人在健康、生活、或家庭方面的適應狀況。題目內容來自先前研究(劉兆明, 1992a) 所得與自我調適及生活適應有關的描述, 共計編寫 10 題。

在 12 種量表之後, 另有 13 題個人基本資料。全部問卷合計 287 題, 命名為「工作描述問卷」, 問卷內容分為 12 部份, 個量表的順序則依題目形式略做調整與歸併, 以便受試作答。

(二) 專家審核

筆者在全部量表編製完成後, 將所欲測量的概念定義及量表題目分別送請二位

專家審閱, 審閱者均為工業與組織心理學博士, 有豐富的教學、研究及實務經驗, 筆者在個別與審閱者深入討論後, 依照審閱者的意見修改題目, 使量表內容更能符合概念意涵。

(三) 預試

1. 受試

本研究以企業現職員工為對象, 受試者須有一年以上的全職工作經驗, 且最近三個月內未換過工作或直屬主管。為增加樣本的異質性, 同一工作處所只取一位受試, 個人及組織背景變項則按一定比例分配。二次預試的人數各為 20 人及 29 人, 其背景資料如表一。

2. 訪員

第一次預試由輔大應用心理系研究所修習工商心理學課程的研究生擔任訪員, 第二次預試則有大學部學生參與。訪員均事先接受訓練, 並由專任助理負責督導。

3. 施測程序

本研究以一對一的方式個別施測, 受試須在電腦答案紙上作答, 問卷實施程序(附件一)除在訓練時詳細解說外, 並以書面交由訪員參照。施測完成後, 訪員及受試須分別填寫施測記錄表(附件二)及受訪者意見調查表(附件三), 隨問卷及答案紙繳回。

(四) 正式施測

正式施測樣本計 451 人, 背景資料亦如表一, 訪員施測程序均與預試相同。

四、結果與討論

第一次預試後, 筆者分別計算各項目與總分的相關、各選項的人數百分比、以及各量表的內部一致係數, 然後根據這些指標逐一進行修題及增刪的工作, 共計修正 122 題, 刪除 9 題, 增加 22 題, 總題數由 287 題增加為 300 題, 再進行第二次預試。二次預試的項目分析資料顯示修題後的各項目測量品質明顯地提高。第二次預試時, 各選項的百分比分布較第一次預試更為平均, 極端偏態分配的選項已不復見, 項目與總分的相關雖各有增減, 但就

整體量表來看，除人際取向量表在第一次預試時的內部一致性甚低外，其餘各量表的內部一致性都達可接受的標準。由於第二次預試的結果相當令人滿意，筆者在對少數幾個題目略作文字修飾後將問卷定稿，附件四列出了各量表的概念定義及定稿後的題目，附件五為正式施測的題本。表二則列出了二次預試及正式施測各量表的內部一致性係數。正式施測的內部一致係數自.54至.95，中數為.81。

為了解各問卷的因素結構，筆者將正式施測的各量表資料以主成份分析法進行因素分析及直交轉軸，結果如表三至表十五。在以特徵值大於1的標準抽取因素時，各量表的累積解釋變異量自43.1%至70.9%，中數為61.4%。由於並未指定因素數目，部份量表的因素結構似乎較預期的概念結構複雜，有待逐步進行更深入的分析。

五、計畫成果自評

本計畫已編製完成12種量表，其中二種改編自前一研究計畫（劉兆明，1996a）編製的測量工具，另10種則為本計畫新編。這些量表的內容都是以由下而上的研究取向，根據筆者過去累積的各項研究資料逐步發展而來，具有豐富的本土意涵。量表編製的過程也相當嚴謹，先依據概念定義寫題，經由專家審閱與討論後，再根據二次預試的實徵資料修改或增刪題目。結果初步支持了各概念的可測量性，各量表的內部一致性也相當令人滿意。在建構效度方面，初步因素分析的結果顯示部份量表的因素結構較預期的概念結構更為複雜，有待進一步的深入分析。綜合而言，本年度的計畫已達成預期目標，下一年度可繼續以建構完成的量表進行大規模施測，以建立理論模式，驗證研究假設。

六、參考文獻

- 陳銘宗、劉兆明（1995）。工作價值觀及其形成歷程之探討。應用心理學報，4，73-104。
- 劉兆明（1992a）。工作動機理論發展與實徵研究。國科會專題研究報告。
- 劉兆明（1992b）。工作動機理論的發展。應用心理學報，1，39-51。
- 劉兆明（1993a）。按部就班，循序漸進：建立本土心理學深化的基礎。本土心理學研究，1，201-207。
- 劉兆明（1993b）。報的概念及其在組織研究上的意義。載於楊國樞與余安邦（編）：中國人的心理與行為 理論與方法篇（一九九二）。台北：桂冠。
- 劉兆明（1994a）。報與工作動機。國科會專題研究報告。
- 劉兆明（1994b）。工作動機：本土組織心理學研究的嘗試。社會科學系列研習會之一：社會心理與組織行為研究之本土化。高雄，中山大學中山學術研究中心及高雄醫學院心理學系。
- 劉兆明、黃子玲、陳千玉（1995）。企業文化的解讀與分析——以三大型民營企業為例。中華心理學刊，37(2)，123-147。
- 劉兆明（1996a）。領導行為與工作動機。國科會專題研究報告。
- 劉兆明（1996b）。組織中的情感報——初步的觀點分析。應用心理學報，5，1-34。

表一 受試背景資料

屬性	類別	人數			屬性	類別	人數		
		預試一 N=20	預試二 N=29	正式 施測 N=451			預試一 N=20	預試二 N=29	正式 施測 N=451
性別	男性	10	11	184	個人	不滿一年	1	0	24
	女性	10	18	267		1~5年	6	12	164
年齡	25歲以下	0	2	120	工作 年資	5~10年	6	10	127
	26~30歲	12	17	124		10~20年	3	4	98
	31~40歲	4	5	142		20年以上	4	3	38
	41歲以上	4	5	65					
婚姻	未婚	12	18	245	公司 背景	公營事業	5	5	60
	已婚	8	10	206		本國民營企業	11	21	329
學歷	國小及國中	1	1	14	公司 人數	日商公司	2	0	7
	高中高職	5	4	113		香港、歐美及其他外商公司	2	3	55
	專科	5	7	156		10人以下	3	3	57
	大學	8	15	145		10~50人	6	6	101
工作 屬性	內勤為主	13	21	349	50~200人	4	11	109	
	外勤為主	7	7	102	200~1000人	5	3	79	
職 級	督導職	5	7	130	1000人以上	2	6	105	
	非督導職	15	21	321					

表二 各量表內部一致性係數

題號	量表名稱	題數		內部一致性係數		
		預試一	預試二及 正式施測	預試一	預試二	正式施測 N=451
1-60	動機狀態： .成就發展	15	15	.85	.93	.90
	.情緒感受	15	15	.89	.93	.88
	.競爭比較	15	15	.84	.87	.77
	.情感認同	15	15	.93	.92	.95
61-110	工作價值觀： .成長	12	12	.74	.86	.82
	.倫理	12	13	.56	.51	.63
	.公平	12	12	.53	.55	.65
	.淡泊	12	13	.76	.72	.72
111-150	領導行為： .正面行為	15	20	.87	.95	.95
	.負面行為	15	20	.91	.94	.94
151-169	人際取向	18	19	-.02	.78	.76
170-181	人治取向	12	12	.57	.64	.78
182-211	工作特性： .挑戰性工作	12	12	.71	.86	.80
	.壓力性工作	9	9	.74	.54	.56
	.獨立性工作	9	9	.52	.74	.54
212-227	績效獎懲	16	16	.85	.82	.91
228-239	努力意願	12	12	.85	.89	.88
240-247	離職意願	8	8	.85	.89	.90
248-257	生活適應	10	10	.91	.87	.80
258-262	工作表現： .目前工作表現	5	5	.81	.75	.84
263-267		.和同事比較	5	5	.85	.79
268-277	工作滿意	10	10	.77	.79	.81
278-287	出缺勤	10	10	.86	.78	.72
288-300	個人資料	13	13			
合 計		287	300			

表三 工作動機問卷進行主成份分析及直交轉軸後之結果(4-1)

問 卷 題 目	因素負荷量					
	1	2	3	4	5	6
*4. 我在目前的工作上無法突破與成長	-.21	.77	.10	-.05	.03	-.03
*9. 我在目前的工作中不容易實現自己的理想	-.13	.75	.22	-.10	.05	-.06
*7. 我無法從目前的工作中獲得成就感	-.18	.74	.17	-.07	-.03	-.16
*8. 我的能力無法在目前的工作上發揮	-.10	.69	.21	-.15	-.05	-.01
*3. 我覺得目前的工作沒有前途	-.16	.64	-.00	-.13	.01	-.08
5. 我目前的工作能讓我一展抱負	.18	-.63	-.11	.08	.01	.19
*1. 我在目前的工作中學不到新的事物	-.13	-.62	.01	-.01	.00	-.05
*13. 我覺得我在目前的工作上不容易有升遷的機會	-.17	.59	.19	-.16	.04	-.09
*15. 我覺得我目前的工作沒有意義	-.15	.57	.13	-.15	.04	-.26
2. 我在目前的工作中可獲得豐富的知識與經驗	.14	-.55	.06	.08	.07	.18
10. 我覺得目前的工作使我在服務單位有重要的地位	.24	-.36	-.11	.12	.08	.17
12. 我在目前的工作上受到主管的重視	.26	-.36	-.18	.15	.08	.06
11. 我目前的工作受到朋友們的羨慕	.03	-.17	-.11	.14	.01	.08
14. 我覺得我目前的工作對社會有重要的貢獻	.10	-.34	-.01	.06	-.01	.63
16. 我在目前的工作上能解決別人難以解決的問題	.06	-.26	-.05	.12	.04	.63
*19. 我常對目前的工作感到厭煩	-.25	.47	.46	-.10	.02	.01
*29. 我常在目前的工作上感到挫折	-.21	.01	.72	-.04	.06	-.09
17. 我常感覺目前的工作進行順利	.06	.10	-.69	.11	-.06	.12
*25. 我對於目前工作中不順利的事常有無力感	-.08	.30	.66	.07	.02	.00
*21. 目前工作上的處境常讓我覺得左右為難	-.15	.13	.66	.05	.05	-.04
*18. 目前在工作上常發生讓我氣憤的事	-.14	.13	.65	-.02	-.01	.05
*30. 我在目前的工作上常覺得無所適從	-.24	.19	.63	-.18	.12	-.11
*24. 我常須為了工作而看人臉色	.03	.15	.59	.05	-.02	.04
20. 目前的工作常讓我心情愉快	.30	-.21	-.50	.14	-.01	.14
*22. 我常覺得在目前的工作上沒有人體諒我的困難	-.17	.28	.41	.08	.05	.21
27. 我在目前的工作上常會有一些得意或感動的事情	.19	-.19	-.10	.16	-.02	.66
*26. 我在目前的工作上常有被別人出賣的感覺	-.18	.17	.44	-.01	.05	.02
*28. 我在目前的工作上常有被別人欺騙的感覺	-.25	.05	.49	-.06	.06	-.05
*37. 我在目前的工作上常有被別人排斥的感覺	-.12	.12	.40	-.04	.17	-.04
23. 目前的工作常有令我高興的事情	.24	-.38	-.24	.09	.08	.28
33. 我想在目前的工作上表現得比同事們更好	.12	-.02	-.07	.73	-.03	.01
35. 我希望在目前的工作上爭一口氣	.19	-.17	.01	.70	.14	.13
31. 我在目前的工作上不願意輸給別人或別的單位	.04	-.16	-.00	.69	.17	-.01
32. 在目前的工作上，只要別人做得到的事我也要能做到	-.06	-.06	-.09	.69	-.04	-.07
44. 我在目前的工作上有一種不願服輸的心理	.05	-.06	.05	.67	.23	.16
43. 我希望自己在目前的工作上不落人後	.06	-.04	.05	.67	.02	.10
34. 我經常在目前的工作上積極爭取榮譽	.16	-.14	-.08	.67	.12	.14
45. 我希望能以自己在目前工作上的表現爭取到升遷機會	.19	-.12	.04	.53	.20	-.04
*42. 我不想在目前的工作上和別人競爭	-.03	.27	.12	-.44	-.33	-.05
41. 我在目前的工作上常為了面子而拼命工作	.10	.02	.11	.12	.70	.16
40. 我喜歡比較別人和自己在目前工作上的收入	.01	.05	.10	.03	.68	-.16
38. 我喜歡和別人比較在目前工作上的能力與表現	.01	-.03	-.02	.28	.68	.05
39. 我在目前的工作上不希望被別人超越	-.05	.01	.01	.30	.61	.01
36. 我擔心在目前的工作上表現不好會很沒面子	.12	.05	.17	.38	.39	-.01
6. 我喜歡在目前的工作上參加各種競賽或評比活動	.14	-.24	-.21	.26	.03	.23

工作動機問卷進行主成份分析及直交轉軸後之結果(4-2)

問 卷 題 目	因素負荷量					
	1	2	3	4	5	6
47. 我信任目前的主管	.82	-.15	-.18	-.00	-.01	-.08
52. 目前主管對我的照顧，令我感念於心	.79	-.13	-.05	.11	-.03	.00
49. 我目前的主管在做人做事方面值得我效法	.79	-.12	-.17	.06	.08	.04
48. 我願意為目前的主管效命	.78	-.21	-.17	.11	.05	.01
56. 我希望能報答目前主管對我的提拔	.77	-.17	-.02	.12	.07	.10
51. 我感激目前主管在工作上對我的支持	.77	-.11	-.12	.10	-.05	.05
55. 我目前的主管在品格上令我尊敬	.76	-.04	-.15	.06	.03	.17
*54. 我不喜歡目前的主管	.74	.19	.22	-.08	.13	-.02
53. 我和目前主管之間有親如家人的感覺	.74	-.19	-.09	.08	.12	.12
59. 我如果不好好做事，會對不起目前主管對我的愛護	.73	-.04	.04	.10	.11	-.04
*50. 我無法認同我目前的主管	-.70	.16	.12	-.00	.12	-.03
46. 我和目前的主管相處愉快	.69	-.03	-.28	.08	-.01	-.04
58. 我目前的主管對我很好，令我有欠一份情的感覺	.69	-.08	.09	.00	.17	.05
60. 我目前的主管對我有特別的恩情	.66	-.10	.12	.06	.08	.11
*57. 我不相信目前主管對我的承諾	-.62	.17	.18	.01	.12	-.10
特 徵 值	14.84	5.17	4.71	3.02	1.72	1.57
解釋變異量百分比	24.7	8.6	7.8	5.0	2.9	2.6

工作動機問卷進行主成份分析及直交轉軸後之結果(4-3)

問 卷 題 目	因素負荷量					共 同 性
	7	8	9	10	11	
*4. 我在目前的工作上無法突破與成長	-.03	.04	.01	-.17	-.09	.71
*9. 我在目前的工作中不容易實現自己的理想	-.05	-.04	-.03	.06	-.10	.66
*7. 我無法從目前的工作中獲得成就感	-.1	.03	-.02	.15	-.08	.69
*8. 我的能力無法在目前的工作上發揮	-.04	.02	.02	.21	-.18	.64
*3. 我覺得目前的工作沒有前途	-.15	.16	.02	-.32	.23	.67
5. 我目前的工作能讓我一展抱負	.28	.02	-.00	.20	.06	.60
*1. 我在目前的工作中學不到新的事物	-.07	.11	-.19	-.03	.39	.61
*13. 我覺得我在目前的工作上不容易有升遷的機會	-.08	-.02	.02	-.07	-.14	.48
*15. 我覺得我目前的工作沒有意義	-.12	.16	-.24	.08	.14	.58
2. 我在目前的工作中可獲得豐富的知識與經驗	.09	-.10	.08	.14	-.30	.51
10. 我覺得目前的工作使我在服務單位有重要的地位	.64	.03	-.04	-.17	.06	.70
12. 我在目前的工作上受到主管的重視	.66	.02	-.08	.03	.02	.71
11. 我目前的工作受到朋友們的羨慕	.68	-.18	.20	.09	-.08	.61
14. 我覺得我目前的工作對社會有重要的貢獻	.05	-.13	.02	.03	.16	.57
16. 我在目前的工作上能解決別人難以解決的問題	.11	.06	-.16	.18	-.10	.57
*19. 我常對目前的工作感到厭煩	-.01	.08	-.39	-.04	-.04	.66
*29. 我常在目前的工作上感到挫折	-.01	.09	.26	-.03	.12	.67
17. 我常感覺目前的工作進行順利	.14	.13	.19	.10	-.10	.61
*25. 我對於目前工作中不順利的事常有無力感	-.04	-.01	-.04	.06	-.13	.56
*21. 目前工作上的處境常讓我覺得左右為難	-.02	.09	-.01	-.00	-.01	.49
*18. 目前在工作上常發生讓我氣憤的事	.10	.14	-.16	-.06	-.12	.54
*30. 我在目前的工作上常覺得無所適從	-.08	.13	.16	-.08	.10	.62
*24. 我常須為了工作而看人臉色	-.15	.24	-.08	.09	.01	.47
20. 目前的工作常讓我心情愉快	.10	.07	.53	.11	-.01	.73
*22. 我常覺得在目前的工作上沒有人體諒我的困難	-.03	.15	-.31	-.01	.02	.44
27. 我在目前的工作上常會有一些得意或感動的事情	.09	.01	.29	-.05	-.08	.65
*26. 我在目前的工作上常有被別人出賣的感覺	-.09	.64	-.10	-.07	.02	.70
*28. 我在目前的工作上常有被別人欺騙的感覺	-.04	.62	.06	-.04	.04	.72
*37. 我在目前的工作上常有被別人排斥的感覺	-.07	.54	.09	.17	.00	.55
23. 目前的工作常有令我高興的事情	.19	.11	.47	.02	-.05	.63
33. 我想在目前的工作上表現得比同事們更好	.19	.05	-.07	.04	.08	.60
35. 我希望在目前的工作上爭一口氣	.15	-.00	.05	.05	-.03	.62
31. 我在目前的工作上不願意輸給別人或別的單位	-.04	.04	.09	-.18	.15	.60
32. 在目前的工作上，只要別人做得到的事我也要能做到	-.10	.03	.08	.11	.07	.53
44. 我在目前的工作上有一種不願服輸的心理	.05	-.06	.08	-.03	-.17	.58
43. 我希望自己在目前的工作上不落入後	-.01	-.24	.10	-.03	-.23	.59
34. 我經常在目前的工作上積極爭取榮譽	.15	.07	-.23	.07	.06	.62
45. 我希望能以自己在目前工作上的表現爭取到升遷機會	.23	.03	.02	.20	-.26	.53
*42. 我不想在目前的工作上和別人競爭	.07	-.01	.10	-.14	-.09	.43
41. 我在目前的工作上常為了面子而拼命工作	.04	.21	.04	.09	.07	.60
40. 我喜歡比較別人和自己在目前工作上的收入	-.04	-.08	.03	.13	-.03	.54
38. 我喜歡和別人比較在目前工作上的能力與表現	.05	.24	-.06	-.04	-.01	.61
39. 我在目前的工作上不希望被別人超越	.16	-.11	-.01	-.30	-.09	.60
36. 我擔心在目前的工作上表現不好會很沒面子	-.05	-.23	.00	-.14	.09	.43
6. 我喜歡在目前的工作上參加各種競賽或評比活動	-.00	.07	.06	.54	-.01	.55

工作動機問卷進行主成份分析及直交轉軸後之結果(4-4)

問 卷 題 目	因素負荷量					共 同 性
	7	8	9	10	11	
47. 我信任目前的主管	.02	.02	-.03	-.02	-.18	.77
52. 目前主管對我的照顧，令我感念於心	.15	.00	.14	.01	.08	.70
49. 我目前的主管在做事方面值得我效法	-.05	-.06	.07	-.01	-.18	.72
48. 我願意為目前的主管效命	.03	.03	-.09	.08	-.19	.74
56. 我希望能報答目前主管對我的提拔	.11	-.09	.07	.10	.10	.70
51. 我感激目前主管在工作上對我的支持	.13	.03	.05	.11	.04	.66
55. 我目前的主管在品格上令我尊敬	-.08	-.04	.03	-.07	.03	.65
*54. 我不喜歡目前的主管	.06	.05	.01	.19	.20	.74
53. 我和目前主管之間有親如家人的感覺	.09	.01	.04	.13	.03	.65
59. 我如果不好好做事，會對不起目前主管對我的愛護	.11	-.21	.13	.07	.17	.67
*50. 我無法認同我目前的主管	.04	.07	.03	.23	.19	.65
46. 我和目前的主管相處愉快	.08	.05	-.14	-.01	-.24	.65
58. 我目前的主管對我很好，令我有欠一份情的感覺	.08	-.04	.08	.22	.31	.68
60. 我目前的主管對我有特別的恩情	.11	-.06	.14	.23	.25	.64
*57. 我不相信目前主管對我的承諾	-.04	.22	.04	.18	-.11	.57
特 徵 值	1.37	1.23	1.15	1.14	1.05	累積 百分 比
解釋變異量百分比	2.3	2.1	1.9	1.9	1.8	61.6

表四 工作價值觀問卷進行主成份分析及直交轉軸後之結果(6-1)

問 卷 題 目	因素負荷量				
	1	2	3	4	5
90. 我時常留意及爭取在職進修的機會	.71	-.02	-.11	-.04	.05
91. 我希望將來能有機會再到學校進修	.66	.09	-.03	.08	.19
89. 我樂於嘗試不同性質的工作，以累積經驗	.66	.05	.04	-.00	-.06
85. 我喜歡學習新奇的事物	.64	.03	.07	.05	.07
83. 我不會輕易放棄任何學習或成長的機會	.58	.00	-.01	.01	.09
84. 我寧可選擇學習機會較多，但待遇稍差的工作	.56	.07	.03	.10	-.04
82. 只要對我有幫助的學問，不論多麼困難，我都會努力學習	.51	.06	-.03	-.03	-.05
88. 我喜歡看一些艱深但能刺激思考的書籍	.50	-.10	.00	.08	-.19
86. 我很想利用下班的時間多充實自己	.50	-.06	-.06	.14	-.08
80. 我在工作上的成功都是過去努力學習的成果	.09	.11	-.07	-.05	.03
*81. 我很少從學習中獲得樂趣	-.12	.02	-.05	-.19	-.00
87. 我很關心成功者的觀念和做事方法	.38	.11	-.15	.23	.17
64. 主管或資深同仁的意見應多予尊重，不可出言頂撞	.01	.04	-.07	.79	.04
65. 對長輩要儘量謙讓容忍，避免不必要的衝突	.09	.08	.18	.73	.01
61. 工作上要懂得敬老尊賢，聽從前輩的教導	.17	.15	.02	.47	.32
69. 和主管或長輩談話時，要注意禮節，謹守本分	.13	.20	.00	.40	.18
67. 前輩有提攜後輩的責任與義務	.21	.06	.10	.12	.11
66. 資深或年長者應盡全力照顧資淺或年輕的同事	.12	.12	.05	.17	.08
*63. 年資輩分已是落伍的觀念	.01	.08	.06	-.08	-.08
62. 升遷應按年資決定先後順序	-.09	.04	.15	.08	-.05
68. 主管合理的要求，部屬不應該再有不同的意見	.00	.00	.05	.16	.03
*94. 我會對主管不合理的要求據理力爭，不輕易退讓	.00	.08	.03	-.13	-.07
92. 我無法接受比我資淺或年輕的人做我的主管	-.17	-.01	-.09	.09	-.01
*93. 我在工作上有困難時，很少主動向資深前輩請教	-.08	-.15	.13	-.13	.02
95. 開會時若同事們有不同的意見，我會比較重視資深前輩的想法	-.05	.16	.01	.20	-.02
*72. 許多努力和付出是看不見的，不可能公平地計算	.05	.58	.24	.13	.00
*73. 這世界上沒有真正公平的事情，追求公平只是自尋煩惱	-.15	.56	.36	-.10	-.10
*71. 做事只求問心無愧就好，不需要去和別人比較	.15	.47	.19	.16	.10
*103. 我不喜歡為了爭取個人權益而給人斤斤計較的感覺	.09	.13	.20	.14	.62
96. 我會和別人比較在工作上同樣的付出是否得到相同的報酬	-.07	.05	-.13	.08	-.04
99. 我付出多少努力，就應該有多少收穫	.12	-.05	-.10	.03	.04
100. 我會因獲得報酬的公平與否，決定努力付出的程度	-.11	.03	.08	-.14	-.03
101. 我會主動爭取較公平的待遇	.09	.00	-.14	-.06	.10
102. 我會對不公平的事情提出抗議或進行抗爭	.10	-.06	-.04	.05	-.08
98. 我會努力想辦法改變不公平的制度	.17	-.18	.01	-.04	-.10
*70. 吃虧就是佔便宜，不必太計較得失	-.01	.11	.12	.17	-.02
97. 我不能容忍不公平的事情	.09	-.01	-.01	.05	.02

工作價值觀問卷進行主成份分析及直交轉軸後之結果(6-2)

問 卷 題 目	因素負荷量				
	1	2	3	4	5
77. 做事不要衝得太快，也不要太過招搖	.04	.80	.00	.03	.11
76. 是非只因強出頭，做人要懂得明哲保身之道	.06	.72	-.03	.01	.26
75. 做人要懂得內斂，不可太露鋒芒	.07	.58	.08	.19	.13
78. 功名富貴自有天道，不能強求	-.04	.48	.47	.04	-.07
79. 團隊的和諧比個人的成功重要	.12	.31	.16	.22	.28
104. 我嚮往平凡而恬淡的生活	-.06	.08	.70	.07	.27
105. 與人無爭是我的處世哲學	.03	.09	.70	.11	.35
74. 名利有如過眼雲煙，不必汲汲追求	.00	.32	.64	-.02	-.07
*107. 我關心成功致富的方法	.11	.08	-.39	.07	.15
109. 我不喜歡介入爭端	-.02	.14	.08	-.00	.76
110. 我在待人處事方面力求圓滿，儘量不得罪人	.07	.16	.04	.05	.57
108. 我喜歡閱讀禪學方面的書籍	.07	-.01	.01	-.02	.03
106. 我喜歡打坐、靜思或冥想	.06	.08	.13	-.01	-.02
特 徵 值	6.40	4.47	2.77	2.26	2.09
解釋變異量百分比	12.8	8.9	5.5	4.5	4.2

工作價值觀問卷進行主成份分析及直交轉軸後之結果(6-3)

問 卷 題 目	因素負荷量				
	6	7	8	9	10
90. 我時常留意及爭取在職進修的機會	.05	.08	.00	.19	-.02
91. 我希望將來能有機會再到學校進修	.03	-.01	-.14	.16	-.00
89. 我樂於嘗試不同性質的工作，以累積經驗	.06	-.10	-.06	.01	-.00
85. 我喜歡學習新奇的事物	.13	.10	.27	-.04	.03
83. 我不會輕易放棄任何學習或成長的機會	.00	-.01	.48	.15	-.04
84. 我寧可選擇學習機會較多，但待遇稍差的工作	-.24	.06	.07	-.06	.09
82. 只要對我有幫助的學問，不論多麼困難，我都會努力學習	-.02	-.02	.32	.26	.09
88. 我喜歡看一些艱深但能刺激思考的書籍	-.12	.25	.22	-.04	.32
86. 我很想利用下班的時間多充實自己	-.19	.20	.17	.09	.18
80. 我在工作上的成功都是過去努力學習的成果	-.07	.10	.70	.23	-.00
*81. 我很少從學習中獲得樂趣	.08	.10	-.56	.05	.12
87. 我很關心成功者的觀念和做事方法	.10	.25	.44	.06	.17
64. 主管或資深同仁的意見應多予尊重，不可出言頂撞	.05	-.03	-.08	.10	.05
65. 對長輩要儘量謙讓容忍，避免不必要的衝突	-.05	.02	.11	.11	-.06
61. 工作上要懂得敬老尊賢，聽從前輩的教導	.03	-.00	.17	.18	-.01
69. 和主管或長輩談話時，要注意禮節，謹守本分	-.07	-.02	.14	.28	.00
67. 前輩有提攜後輩的責任與義務	.05	.01	.07	.77	.04
66. 資深或年長者應盡全力照顧資淺或年輕的同事	-.01	.12	.16	.76	-.02
*63. 年資輩分已是落伍的觀念	.04	.04	.06	-.03	.02
62. 升遷應按年資決定先後順序	.06	-.02	-.06	.05	.05
68. 主管合理的要求，部屬不應該再有不同的意見	-.04	.10	-.01	.34	.11
*94. 我會對主管不合理的要求據理力爭，不輕易退讓	-.07	.23	.11	.05	.03
92. 我無法接受比我資淺或年輕的人做我的主管	.17	-.13	-.06	.13	-.04
*93. 我在工作上有困難時，很少主動向資深前輩請教	-.01	.13	-.06	-.31	-.04
95. 開會時若同事們有不同的意見，我會比較重視資深前輩的想法	.07	.25	.02	-.15	.01
*72. 許多努力和付出是看不見的，不可能公平地計算	.07	-.10	.01	-.04	.06
*73. 這世界上沒有真正公平的事情，追求公平只是自尋煩惱	-.04	.11	.01	.06	.00
*71. 做事只求問心無愧就好，不需要去和別人比較	-.08	.02	-.04	-.07	.02
*103. 我不喜歡為了爭取個人權益而給人斤斤計較的感覺	-.23	-.01	-.02	.05	-.10
96. 我會和別人比較在工作上同樣的付出是否得到相同的報酬	.66	.09	-.10	-.02	-.07
99. 我付出多少努力，就應該有多少收穫	.65	.02	.14	.08	-.01
100. 我會因獲得報酬的公平與否，決定努力付出的程度	.61	.29	-.09	-.00	-.01
101. 我會主動爭取較公平的待遇	.06	.75	.01	.03	-.08
102. 我會對不公平的事情提出抗議或進行抗爭	.12	.74	.02	.07	.04
98. 我會努力想辦法改變不公平的制度	.17	.43	.30	.08	.20
*70. 吃虧就是佔便宜，不必太計較得失	-.32	.10	.15	-.09	.12
97. 我不能容忍不公平的事情	.34	.23	-.03	-.06	-.03

工作價值觀問卷進行主成份分析及直交轉軸後之結果(6-4)

問 卷 題 目	因素負荷量				
	6	7	8	9	10
77. 做事不要衝得太快，也不要太過招搖	.08	-.01	.00	.15	.03
76. 是非只因強出頭，做人要懂得明哲保身之道	.04	.01	.02	.02	.02
75. 做人要懂得內斂，不可太露鋒芒	-.09	-.14	.16	-.00	.03
78. 功名富貴自有天道，不能強求	-.10	-.09	-.03	.21	-.03
79. 團隊的和諧比個人的成功重要	-.26	.15	.16	.11	.00
104. 我嚮往平凡而恬淡的生活	.02	-.13	-.06	.06	.10
105. 與人無爭是我的處世哲學	.04	-.06	.05	.02	.15
74. 名利有如過眼雲煙，不必汲汲追求	-.27	.03	-.01	.09	.02
*107. 我關心成功致富的方法	.16	.23	.23	.17	.31
109. 我不喜歡介入爭端	.04	.02	-.04	.11	.04
110. 我在待人處事方面力求圓滿，儘量不得罪人	.23	-.05	.27	.01	.06
108. 我喜歡閱讀禪學方面的書籍	-.12	-.01	.01	.00	.84
106. 我喜歡打坐、靜思或冥想	.03	-.02	-.06	.03	.82
特 徵 值	1.69	1.54	1.45	1.38	1.20
解釋變異量百分比	3.4	3.1	2.9	2.8	2.4

工作價值觀問卷進行主成份分析及直交轉軸後之結果(6-5)

問 卷 題 目	因素負荷量					共 同 性
	11	12	13	14	15	
90. 我時常留意及爭取在職進修的機會	-.01	-.04	-.06	-.06	-.06	.58
91. 我希望將來能有機會再到學校進修	-.10	-.08	.04	-.09	.03	.57
89. 我樂於嘗試不同性質的工作，以累積經驗	-.01	.23	.01	-.07	.35	.63
85. 我喜歡學習新奇的事物	-.10	.13	.11	-.13	-.01	.58
83. 我不會輕易放棄任何學習或成長的機會	.05	.08	.15	-.06	-.24	.68
84. 我寧可選擇學習機會較多，但待遇稍差的工作	.10	-.02	.10	.01	-.01	.43
82. 只要對我有幫助的學問，不論多麼困難，我都會努力學習	-.00	.16	.05	-.11	-.41	.65
88. 我喜歡看一些艱深但能刺激思考的書籍	.01	-.10	-.22	.03	.23	.65
86. 我很想利用下班的時間多充實自己	-.14	-.31	-.18	.09	-.07	.59
80. 我在工作上的成功都是過去努力學習的成果	-.05	.13	.06	.08	.07	.62
*81. 我很少從學習中獲得樂趣	.09	.10	-.01	.34	.09	.54
87. 我很關心成功者的觀念和做事方法	-.14	-.17	-.06	.02	.12	.63
64. 主管或資深同仁的意見應多予尊重，不可出言頂撞	.03	.14	.01	.08	-.13	.69
65. 對長輩要儘量謙讓容忍，避免不必要的衝突	.11	.04	-.13	-.03	.09	.65
61. 工作上要懂得敬老尊賢，聽從前輩的教導	.21	.12	.03	-.08	.15	.53
69. 和主管或長輩談話時，要注意禮節，謹守本分	.05	.30	.08	.03	.40	.61
67. 前輩有提攜後輩的責任與義務	.02	-.04	.05	.03	.01	.69
66. 資深或年長者應盡全力照顧資淺或年輕的同事	.03	.15	-.02	-.10	-.01	.72
*63. 年資輩分已是落伍的觀念	-.84	.07	.02	.07	.06	.74
62. 升遷應按年資決定先後順序	.76	.10	.04	.21	.09	.70
68. 主管合理的要求，部屬不應該再有不同的意見	.08	.58	-.12	.00	.05	.53
*94. 我會對主管不合理的要求據理力爭，不輕易退讓	.00	-.08	.71	.11	-.11	.64
92. 我無法接受比我資淺或年輕的人做我的主管	.00	-.05	.08	.72	.06	.64
*93. 我在工作上有困難時，很少主動向資深前輩請教	.13	.07	.03	.61	-.08	.58
95. 開會時若同事們有不同的意見，我會比較重視資深前輩的想法	.36	.00	-.07	.37	.04	.43
*72. 許多努力和付出是看不見的，不可能公平地計算	-.17	.11	.02	-.03	-.37	.62
*73. 這世界上沒有真正公平的事情，追求公平只是自尋煩惱	-.15	-.12	-.13	.11	-.15	.59
*71. 做事只求問心無愧就好，不需要去和別人比較	-.01	.45	.01	-.08	-.14	.56
*103. 我不喜歡為了爭取個人權益而給人斤斤計較的感覺	-.02	-.02	.07	.05	.14	.57
96. 我會和別人比較在工作上同樣的付出是否得到相同的報酬	-.15	-.19	.09	.03	.03	.55
99. 我付出多少努力，就應該有多少收穫	.04	.08	.23	.27	-.08	.61
100. 我會因獲得報酬的公平與否，決定努力付出的程度	.27	-.12	-.21	-.01	.02	.64
101. 我會主動爭取較公平的待遇	.02	.12	.12	.08	.03	.66
102. 我會對不公平的事情提出抗議或進行抗爭	-.03	-.01	.22	-.06	-.08	.65
98. 我會努力想辦法改變不公平的制度	-.03	.18	.33	-.01	.22	.61
*70. 吃虧就是佔便宜，不必太計較得失	-.09	.58	-.10	.08	.01	.58
97. 我不能容忍不公平的事情	.00	-.11	.61	-.02	.14	.59

工作價值觀問卷進行主成份分析及直交轉軸後之結果(6-6)

問 卷 題 目	因素負荷量					共 同 性
	11	12	13	14	15	
77. 做事不要衝得太快，也不要太過招搖	.04	-.04	.02	-.03	.18	.73
76. 是非只因強出頭，做人要懂得明哲保身之道	.06	.04	-.04	-.01	-.08	.61
75. 做人要懂得內斂，不可太露鋒芒	.08	.10	.17	-.11	.17	.55
78. 功名富貴自有天道，不能強求	.02	.14	.03	.10	.28	.63
79. 團隊的和諧比個人的成功重要	-.05	.02	.04	-.12	.14	.43
104. 我嚮往平凡而恬淡的生活	.12	.05	.14	-.17	-.02	.68
105. 與人無爭是我的處世哲學	.06	.04	-.16	-.00	-.01	.69
74. 名利有如過眼雲煙，不必汲汲追求	-.09	.09	.06	.14	-.03	.64
*107. 我關心成功致富的方法	-.12	-.13	.07	.05	-.04	.49
109. 我不喜歡介入爭端	-.02	-.03	-.03	.02	-.19	.66
110. 我在待人處事方面力求圓滿，儘量不得罪人	.10	.17	-.20	-.08	.21	.62
108. 我喜歡閱讀禪學方面的書籍	.03	.11	.04	-.04	-.01	.73
106. 我喜歡打坐、靜思或冥想	-.00	.04	-.02	-.01	-.01	.71
特 徵 值	1.18	1.12	1.09	1.06	1.02	累積 百分比
解釋變異量百分比	2.4	2.2	2.2	2.1	2.0	61.4

表五 人際取向問卷進行主成份分析及直交轉軸後之結果

問 卷 題 目	因素負荷量						共 同 性
	1	2	3	4	5	6	
159. 如果有同事排斥我，我會設法和他（她）溝通	.87	.19	.07	-.11	.01	-.06	.81
160. 如果有同事誤會我，我會儘量尋求他（她）的諒解	.83	.20	.06	-.12	.02	.02	.75
158. 如果有同事嫉妒我，我會儘量想辦法化解他（她）的心結	.81	.18	.12	-.05	.14	-.04	.73
151. 有同事請假時，我會設法了解他（她）的情況並表達關切	.16	.73	.12	-.11	.03	-.04	.58
153. 我喜歡和同事們分享工作的心得	.25	.70	.01	-.09	.02	.13	.58
152. 下班或工作結束後時，我會等要好的同事一起離開	.05	.66	-.01	-.14	-.19	-.02	.50
157. 有同事調職或離職時，我會送一些小禮物表達心意	.15	.59	-.00	.15	.30	.01	.48
154. 我會設法使同事之間相處愉快	.30	.41	.21	-.25	.26	.11	.45
168. 如果同事忙不過來，我會幫忙分擔他（她）的工作	.08	.39	.31	-.01	.16	.12	.29
163. 即使彼此意見不一致，我也會儘量避免和同事間弄得不愉快	.14	.06	.76	-.03	.07	.11	.62
164. 同事如不小心犯錯，我不會當場說出來，以免他（她）難堪	-.02	.14	.75	-.06	-.05	-.28	.67
169. 和同事相處時，我會儘量小心，以免得罪他（她）們	.05	-.11	.54	-.05	.39	.15	.48
165. 如果同事和我搶功勞，我不會和他（她）計較	.13	.14	.48	.06	-.41	.18	.47
*155. 我習慣獨自完成工作，很少主動找同事幫忙	-.10	-.01	.06	.70	.22	-.12	.57
*161. 我不在乎同事對我的看法	-.13	-.04	-.06	.62	-.27	.22	.52
*167. 我平常一向獨來獨往，不太和同事們打交道	-.07	-.25	-.13	.58	-.19	-.13	.47
156. 我努力想獲得同事們對我的讚美	.14	.15	.08	-.08	.74	-.00	.61
*166. 如果有同事說我的閒話或造謠，我會當面和他（她）對質	.13	.00	.07	.23	.08	-.77	.68
162. 同事找我幫忙時，即使我很忙，也很少拒絕	.09	.19	.27	.28	.10	.58	.53
特 徵 值	4.21	1.69	1.41	1.31	1.14	1.03	累積 百分 比
解釋變異量百分比	22.2	8.9	7.4	6.9	6.0	5.4	56.7

表六 領導行為問卷進行主成份分析及直交轉軸後之結果

問 卷 題 目	因素負荷量					共 同 性
	1	2	3	4	5	
143. 他（她）會對上級報告我的良好績效	.80	-.04	-.02	.00	-.17	.67
127. 他（她）賞識我在工作上的努力或表現	.80	-.17	-.11	-.12	-.11	.71
115. 他（她）利用機會照顧或提拔我	.78	-.17	.09	.04	.29	.74
116. 他（她）關心我的升遷機會	.78	-.11	.13	-.02	.33	.74
125. 他（她）支持我對工作的提案或想法	.77	-.06	-.18	-.02	-.14	.65
132. 他（她）鼓勵我克服在工作上的不順利	.75	-.15	-.05	.36	.10	.73
117. 他（她）關心我的所得與福利	.75	-.18	.03	.03	.38	.74
138. 他（她）當眾表揚我的工作表現	.75	-.00	.02	-.16	-.07	.59
113. 我努力工作時，他（她）給我獎勵	.74	-.07	.02	-.18	.23	.64
146. 當我對工作有抱怨時，他（她）會開導我的想法	.74	-.05	-.07	.22	.03	.61
150. 他（她）和我討論我未來工作的發展方向	.74	-.11	.09	.19	-.24	.66
124. 他（她）重視我的能力與工作上的貢獻	.73	-.18	-.09	-.07	-.11	.59
142. 他（她）因重視我而派我參加重要的訓練、會議或考察	.73	-.01	.05	.01	-.21	.58
121. 他（她）鼓勵我努力表現以獲得升遷機會	.72	-.15	.12	-.05	.20	.59
118. 他（她）關心我的生活狀況	.69	-.09	-.00	.05	.34	.61
149. 他（她）讓我了解公司的狀況或產品的重要性	.67	-.21	-.03	.30	-.16	.61
112. 他（她）稱讚或肯定我的工作表現	.67	-.13	-.08	-.35	.09	.60
129. 他（她）體諒我的困難	.63	-.10	-.28	.22	-.11	.54
114. 他（她）從旁協助我解決工作上的問題	.62	-.24	-.08	.33	.21	.61
131. 他（她）會教我在工作上不懂的地方	.61	-.17	.01	.48	.03	.63
*133. 他（她）阻撓我的升遷機會	-.03	.77	.05	-.01	.07	.59
*144. 他（她）因怕事而推卸責任	-.19	.76	-.02	-.26	-.09	.68
*137. 他（她）不支持我對工作的提案或想法	-.20	.75	.21	.20	.06	.69
*145. 他（她）怕我在工作上表現比他（她）好而排擠我	.02	.70	-.02	-.23	-.14	.56
*136. 他（她）不重視我的能力與工作上的貢獻	-.29	.69	.17	.24	.20	.69
*126. 他（她）考核部屬績效時不公平	-.21	.69	-.04	-.05	-.12	.54
*139. 我向他（她）請求工作上的支援，但他（她）不予理會	-.11	.67	.26	.02	.06	.53
*140. 他（她）對我的工作要求前後不一致	-.10	.66	.28	-.09	-.17	.56
*134. 他（她）對業務不了解卻堅持己見	-.15	.65	.25	-.13	-.07	.53
*148. 他（她）不賞識我在工作上的努力或表現	-.23	.64	.23	.19	-.06	.56
*135. 他（她）挑剔我做的事情	-.12	.64	.47	.10	.09	.66
*123. 他（她）工作時假公濟私	-.11	.59	.06	-.46	.00	.57
*122. 他（她）不讓我有表達意見的機會	-.14	.58	.34	-.01	.19	.51
*141. 我照他（她）的要求做事卻被他（她）指責	-.04	.57	.52	-.02	-.25	.66
*128. 他（她）對我產生誤會，而且不接受我的解釋	-.01	.52	.50	-.02	.02	.52
*147. 他（她）心情不好時遷怒於我	-.08	.50	.48	-.10	-.27	.58
*120. 他（她）因聽到流言而對我產生懷疑	-.01	.49	.45	-.21	.16	.51
*119. 他（她）任意干擾我的工作	-.01	.46	.45	-.30	.02	.51
*111. 他（她）當眾否定我的工作表現	.09	.19	.66	.04	.10	.49
*130. 他（她）為了不應該由我負責的事而指責我	-.02	.38	.62	.09	-.10	.54
特 徵 值	13.41	7.04	1.58	1.28	1.02	累積百 分比
解釋變異量百分比	33.5	17.6	4.0	3.2	2.5	60.9

表七 工作特性問卷進行主成份分析及直交轉軸後之結果

問 卷 題 目	因素負荷量							共 同 性
	1	2	3	4	5	6	7	
198. 可有所表現的工作	.78	.12	-.20	.06	.19	-.06	.15	.73
192. 感興趣的工作	.77	-.03	-.05	.03	-.13	-.04	.08	.62
197. 挑戰性高的工作	.70	.25	-.33	.06	.29	-.05	.14	.77
203. 須不斷學習的工作	.61	.31	-.18	.08	.09	.03	.22	.56
193. 與眾不同的工作	.58	.20	-.03	.07	-.12	-.04	.22	.45
196. 競爭激烈的工作	.57	.29	-.16	-.02	.42	-.07	-.03	.62
*182. 容易的工作	-.12	-.56	.47	-.09	-.01	.06	.06	.57
183. 困難的工作	.19	.55	-.16	-.02	.06	.13	.22	.43
208. 過去沒有人做過的工作	.13	-.02	-.12	.06	.06	.74	.12	.59
211. 影響公司或機構盈虧的工作	.28	.24	-.04	.18	.17	-.43	.08	.38
207. 過去未接觸過的工作	-.04	.11	-.12	-.07	.11	.42	.53	.50
185. 重要的工作	.36	.31	.03	.02	-.01	-.22	.49	.52
191. 壓力大的工作	.17	.79	-.08	-.01	.17	-.05	.04	.70
186. 緊迫的工作	.07	.73	.10	.04	.03	.01	.14	.57
195. 工作量大的工作	.08	.72	.03	.17	-.04	-.08	-.01	.56
187. 辛苦的工作	.09	.71	.03	.03	.11	.02	-.06	.53
188. 瑣碎的工作	-.16	.41	.39	.04	.23	.19	-.30	.52
184. 重複的工作	-.21	.02	.76	-.11	.01	-.11	-.19	.63
*190. 熟悉的工作	.02	-.08	.75	.05	-.10	-.11	-.19	.63
189. 單調的工作	-.54	.01	.56	-.00	-.06	.19	-.05	.64
199. 目標不明確的工作	-.16	.07	.10	.02	.09	-.04	.01	.54
194. 自主性高的工作	.72	-.02	-.06	-.12	.02	-.04	.01	.46
200. 須自動自發的工作	.61	.10	.17	.12	.07	.04	-.17	.69
*204. 須與人合作的工作	.12	.13	-.05	.77	.19	-.08	.16	.66
*201. 須參與團隊的工作	.28	.09	.00	.75	-.11	.09	.14	.57
*206. 須別人配合的工作	-.05	.17	.16	.62	.32	.09	.14	.48
202. 須獨立完成的工作	.28	.12	.19	-.59	-.01	.08	.06	.67
*210. 需要關係或交情的工作	.07	.08	-.06	.05	.81	.13	.22	.62
*205. 須有求於人的工作	.11	.13	.00	.34	.64	.13	.22	.48
*209. 有人照應或指導的工作	.15	-.02	-.01	.15	.14	-.09	.64	
特 徵 值	6.62	2.97	2.08	1.78	1.52	1.22	1.07	累積 百分比
解釋變異量百分比	22.1	9.9	6.9	5.9	5.1	4.1	3.6	57.5

表八 績效獎懲問卷進行主成份分析及直交轉軸後之結果

問 卷 題 目	因素負荷量			共 同 性
	1	2	3	
219. 因工作表現不好而被服務單位記過或警告	.77	.04	.23	.65
225. 因工作表現不好而被主管在公開場合訓斥	.76	-.00	.06	.58
221. 因工作表現不好而被主管罵	.75	-.08	.03	.57
215. 因工作上的錯誤而被扣薪	.73	.39	.01	.68
227. 因工作表現不好而被減少福利	.72	.37	.12	.68
223. 因工作表現不好而得到較差的考績	.72	.02	.38	.66
213. 因工作上的錯誤而被調職	.69	.23	.21	.58
217. 因工作表現不好而拿不到獎金	.66	.41	.07	.61
226. 因工作表現良好而獲得額外的福利	.18	.77	.26	.70
214. 因工作表現良好而被加薪	.03	.76	.20	.62
216. 因工作表現良好而獲得獎金	.20	.71	.32	.64
212. 因工作表現良好而獲得升遷	.07	.63	.42	.58
222. 因工作表現良好而得到較好的考績	.13	.26	.81	.74
220. 因工作表現良好而獲得主管口頭的稱讚	.10	.22	.79	.68
224. 因工作表現良好而獲得公開的表揚	.17	.47	.66	.69
218. 因工作表現良好而獲得服務單位的記功或嘉獎	.36	.34	.61	.62
特 徵 值	6.79	2.47	1.00	累積 百分比
解釋變異量百分比	42.4	15.4	6.3	64.1

表九 人治取向問卷進行主成份分析及直交轉軸後之結果

問 卷 題 目	因素負荷量		共 同 性
	1	2	
*175. 我在工作時有明確的規則與程序可以依循	.75	-.04	.57
*177. 我的服務機構在人員的晉升與考核上都按規章制度行事	.74	-.03	.55
*176. 我在工作時可依照工作計畫或預算動用有關的資源	.67	-.11	.46
*181. 我在工作上受到委屈時，可循申訴的程序獲得有效的處理	.60	-.19	.40
*174. 我的服務機構分層負責，授權明確，做事時不必事事請示	.59	-.27	.42
*172. 我的服務機構開會時，與會者都會踴躍提供意見	.47	-.15	.25
179. 機構負責人的一句話，就可以造成工作上的重大改變	-.19	.75	.60
180. 機構負責人的談話內容常被引用為機構內行事的準則	.14	.66	.45
178. 我在工作上必須迎合主管或機構負責人的個人好惡	-.16	.63	.42
170. 我的服務機構開會時，只有機構主要的負責人能做最後的決定	-.18	.62	.42
171. 我的服務機構開會時，主持人總有冗長的訓話	-.15	.58	.36
173. 如果機構的主要負責人不在，許多業務都會陷於停頓	-.25	.47	.29
特 徵 值	3.53	1.65	累積 百分 比
解釋變異量百分比	29.4	13.7	43.1

表十 努力意願問卷進行主成份分析及直交轉軸後之結果

問 卷 題 目	因素負荷量			共 同 性
	1	2	3	
*235. 我在工作時常常無精打采	.80	-.15	-.24	.73
*234. 我在工作上失去了鬥志	.77	-.14	-.37	.75
*233. 我已經沒有再努力工作的意願了	.71	-.17	-.30	.63
*236. 我經常找藉口請假	.63	-.34	.16	.54
*237. 工作對我來說，只是混口飯吃而已	.63	-.31	-.17	.52
*239. 我常在工作時找機會休息	.60	-.30	.19	.48
229. 我願意努力提升目前工作的品質	-.21	.82	.20	.76
230. 我願意努力掌握目前工作的進度	-.23	.82	.16	.75
232. 我願意努力提高工作的成效	-.31	.74	.14	.66
228. 我願意全心全力投入目前的工作	-.26	.67	.31	.61
238. 我願意犧牲自己的時間去努力工作	-.13	.16	.79	.67
231. 我願意努力承接大量的工作	-.11	.37	.68	.62
特 徵 值	5.37	1.33	1.03	累積 百分比
解釋變異量百分比	44.7	11.1	8.6	64.3

表十一 工作表現問卷進行主成份分析及直交轉軸後之結果

問 卷 題 目	因素負荷量		共 同 性
	1	2	
261. 工作成效的顯著程度	.21	.82	.71
259. 工作進度的快慢	.21	.78	.65
262. 整體工作表現	.35	.78	.72
258. 工作品質的好壞	.29	.73	.61
260. 工作數量的多寡	.30	.55	.39
265. 工作數量的多寡	.82	.19	.70
266. 工作成效的顯著程度	.81	.29	.75
264. 工作的進度快慢	.79	.27	.70
263. 工作品質的好壞	.77	.32	.70
267. 整體工作表現	.75	.38	.71
特 徵 值	5.44	1.19	累積 百分比
解釋變異量百分比	54.4	11.9	66.4

表十二 工作滿意問卷進行主成份分析及直交轉軸後之結果

問 卷 題 目	因素負荷量		共 同 性
	1	2	
277. 整體工作的感覺	.76	.24	.64
273. 和同事的關係	.69	-.10	.48
274. 工作的穩定性	.64	.28	.49
275. 工作上的成就感	.61	.28	.45
276. 工作的空間與環境	.61	.16	.40
272. 和主管的關係	.58	.16	.36
270. 績效獎金及年終獎金	.17	.83	.72
268. 薪水	.06	.81	.66
269. 福利	.19	.79	.66
271. 升遷機會	.30	.53	.38
特 徵 值	3.77	1.46	累積 百分 比
解釋變異量百分比	37.7	14.6	52.3

表十三 出缺勤問卷進行主成份分析及直交轉軸後之結果

問 卷 題 目	因素負荷量				共 同 性
	1	2	3	4	
284. 在最近一年以內，您請了幾天病假？ (1)從未請病假(2)1~2天以內(3)3~6天(4)7~12天(5)13天以上	.83	-.01	-.06	-.06	.70
282. 在最近一個月內，您請了幾天病假？ (1)從未請病假(2)1天以內(3)2~3天(4)4~6天(5)7天以上	.77	.07	.19	-.01	.63
286. 在最近一年以內，您曾經只是為了不想工作，而隨便找個理由請假嗎？ (1)從來沒有(2)只有1次(3)有2~3次(4)常常有 (5)只要有機會就會找理由請假	.54	.18	.30	.00	.41
285. 在最近一年以內，您請了幾天事假？ (1)從未請事假(2)1~2天以內(3)3~6天(4)7~12天(5)13天以上	.53	.36	.03	.38	.56
280. 在最近這一個月以內，您上班或到達工作地點時遲到幾次？ (1)從未遲到(2)遲到1~2次(3)遲到3~5次(4)常常遲到(5)幾乎每天遲到	.12	.94	.08	-.02	.90
278. 在最近這一個星期以內，您上班或到達工作地點時遲到幾次？ (1)從未遲到(2)遲到1次(3)遲到2~3次(4)遲到4~5次(5)幾乎每天遲到	.10	.93	.15	.00	.90
279. 在最近這一個星期以內，您下班或離開工作地點時早退幾次？ (1)從未早退(2)早退1次(3)早退2~3次(4)早退4~5次(5)幾乎每天早退	.07	.08	.91	.04	.85
281. 在最近這一個月以內，您下班或離開工作地點時早退幾次？ (1)從未早退(2)早退1~2次(3)早退3~5次(4)常常早退(5)幾乎每天早退	.19	.13	.89	.07	.85
*287. 在最近一年以內，您曾經因工作而加班嗎？ (1)從來沒有(2)偶而有幾次(3)大約每個月有一、二次 (4)大約每星期有一、二次(5)幾乎天天加班	.11	.11	-.02	-.85	.74
283. 在最近一個月內，您請了幾天事假？ (1)從未請事假(2)1天以內(3)2~3天(4)4~6天(5)7天以上	.44	.28	.23	.48	.56
特 徵 值	3.35	1.40	1.32	1.01	累積 百分比
解釋變異量百分比	33.5	14.0	13.2	10.1	70.9

表十四 離職意願問卷進行主成份分析及直交轉軸後之結果

問 卷 題 目	因 素 負 荷 量	共 同 性
	1	
244. 我正在考慮換工作或改行	.86	.74
247. 只要一找到合適的工作，我會立刻離開目前的工作	.83	.69
245. 我最近試著在找新的工作	.79	.62
*243. 我目前沒有要換工作的想法	-.77	.60
*241. 我目前的工作很適合我，我會一直做下去	-.75	.57
240. 如果有機會，我希望找到更好的工作	.73	.54
246. 我很想換工作，只是沒有行動而已	.71	.51
242. 待在目前的工作崗位，是我不得已的選擇	.61	.37
特 徵 值	4.64	累積 百分 比
解釋變異量百分比	58.0	58.0

表十五 生活適應問卷進行主成份分析及直交轉軸後之結果

問 卷 題 目	因素負荷量			共 同 性
	1	2	3	
*256. 我因為工作太忙而對家人或親近的朋友有愧疚的感覺	.83	.03	-.02	.69
*254. 我因為工作太認真而引起家人或親近的朋友抱怨	.80	.10	-.02	.65
*255. 我常因為工作而犧牲個人的生活	.80	.23	-.03	.69
*257. 我的工作時間太長，幾乎沒有自己可以運用的時間	.75	.16	-.13	.60
*252. 工作常令我作息不正常，影響身心健康	.54	.46	-.30	.59
*250. 我常有頭痛或胃腸不適的毛病	.07	.78	-.02	.62
*251. 我常常覺得情緒不穩定，容易鬧脾氣	.05	.73	-.18	.57
*249. 工作令我神經緊張，有時難以入眠	.32	.69	-.02	.58
248. 我的生活充實而有意義	.08	-.02	.86	.75
253. 我能妥善安排工作、家庭與休閒生活之間的平衡	-.26	-.20	.68	.56
特 徵 值	3.79	1.46	1.07	累積 百分比
解釋變異量百分比	37.9	14.6	10.7	63.2