

# 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（二）

### Theory Construction and Hypotheses Testing on Work Motivation(II)

計畫編號：NSC 88-2413-H-030-001

執行期限：87年8月1日至88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

本研究以兩年時間，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13種量表，並完成預試與項目分析等工作。本年度則以這些量表擴大樣本施測，受試為企業現職員工，兩個年度的施測總人數為1111人。所得資料先以主成份分析法進行因素分析及直交轉軸，初步驗證了各量表編製時依循的概念結構；在根據因素分析的結果刪除部份題目後，各量表的內部一致性係數自.69至.95，中數為.81；徑路分析的結果亦支持了概念架構中的序列因果模式，這些成果顯示本研究在量表品質及理論的初步建構與驗證方面均能令人滿意，研究者未來可在概念意涵及實務應用上繼續努力。

**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 research project is to develop an integrated work motivation theory. Based on results of some prior exploratory studies, the researcher first developed a conceptual framework and some working hypotheses. During the first year, 13 inventories were developed and pretested.

Those inventories were used to collect large sample data in the second year. Subjects were business employees, the total sample size of this two-year project was 1111. Data were first analyzed by using Principal Components Analyses and Varimax rotations, results support the prior conceptual framework. Based on factor analysis results, some short versions of those inventories were developed, the range of their internal consistent coefficients from .69 to .95, with a median of .81. The further path analyses results also support the serial causal model in the prior conceptual framework. All of those results indicate that the measurements quality and hypotheses testing of the prior theoretical framework are quite satisfied. Future studies should focus more on the conceptual meaning interpretation and practical applications.

**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，1994a，1996a），並有多篇論文發表（劉兆明，1992b，1993b，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（劉武朝，1993；

邱俊介, 1995; 李志鴻, 1995; 陳銘宗、劉兆明, 1995; 劉兆明、黃子玲、陳千玉, 1995)。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, 1993a), 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 1), 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構念為核心, 並以因果模式探討其來源與後果。動機構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、競爭比較、情感認同) 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際取向, 來自領導者的領導行為, 來自工作的工作特性及績效獎懲, 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以發展測量工具為主, 本年度則以這些測量工具擴大樣本, 繼續施測, 並以大樣本的資料驗證上述的概念架構。

### 三、研究方法

#### (一) 受試

本研究以企業現職員工為對象, 受試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, 本計畫第一年已施測 451 人, 本年度繼續施測 660 人, 樣本總人數為 1111 人, 其背景資料如表 1。

#### (二) 訪員

訪員由輔大應用心理系修習工商心理學課程的大學生及研究生擔任, 均事先接受訓練, 並由專任助理負責督導。

#### (三) 工具

本研究以自編之工作動機、工作價值觀、人際取向、領導行為、工作特性、績效獎懲、人治取向、努力意願、工作表現、工作滿意、退縮行為 (含出缺勤及離職)、生活適應等 13 種量表為工具, 合計 287 題, 各題均為五點量尺。在 13 種量表之後, 另有 13 題個人基本資料。問卷總題數為 300 題, 命名為「工作描述問卷」, 內容分為 12 部份, 各量表的順序則依題目形式略做調整與歸併, 以便受試作答, 題本內容請參閱附件 1。

#### (四) 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 2) 除在訪員訓練時詳細解說外, 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 3) 及受訪者意見調查表 (附件 4), 隨問卷及答案紙繳回。

#### (五) 資料處理

答案紙以光學閱讀機輸入電腦, 逐筆複核無誤後, 以 SPSS 統計軟體程式先進行主成份因素分析, 確定量表的因素結構, 並求取各分量表的內部一致性係數及變項間的相關矩陣, 再以多元迴歸進行徑路分析 (path analysis), 以驗證概念架構中之因果模式。

## 四、結果與討論

### (一) 因素結構

為了解各量表的因素結構，本研究將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 2 至表 14。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人治取向量表的 41.3% 至工作表現量表的 66.4%，中數為 57.7%。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，研究者乃依因素負荷量之高低，刪減部份量表的題目，以簡化其因素結構，結果計有工作動機、工作價值觀、人際取向、工作特性、及出缺勤等五個量表合計刪除 63 題，刪題後再進行主成份分析及直交轉軸的結果如表 15 至表 19，其結構明顯簡化，且各因素的解釋變異量百分比亦有顯著地提升。領導行為量表並未刪題，但由於所有各題的因素負荷量皆集中於前面二個因素，故指定以二因素轉軸，結果如表 20。各量表刪題後之因素結構與量表編製時之概念結構（劉兆明，1998）比較如表 21。由表中可見，13 個量表共有 37 個因素，其結構雖較原有 23 個因素的概念結構複雜，但增加之因素都是原概念結構進一步細分而得，並無不一致的結構出現，亦即因素分析的結果初步驗證了各量表編製時所依循的概念結構。

### (二) 量表信度與各量表之相關

刪題後各量表的內部一致性係數如表 22。在 37 個因素分量表中，除 3 個分量表的值低於 .60 外，其餘均在 .61 至 .95 之間，中數為 .80；13 個總量表的值則自 .69 至 .95，中數為 .81；各分量表及各量表總分之間之相關矩陣如表 23。

### (三) 多元迴歸與徑路分析

為驗證概念架構中之因果模式，本研究進一步以多元迴歸進行徑路分析，首先將原有的概念架構（圖 1）依因素分析結果細分為 37 個變項，其中動機來源計有 6 大類 19 變項，動機構念、動機後果、及衍生後果則合計有 18 個變項（請參見圖 2），將這 18 個動機及後果變項分別作為迴歸分析的依變項，並依概念架構的因果順序，

將可能影響各依變項的所有前導變項（antecedents）均作為自變項，如此共可獲得對 18 個依變項的個別迴歸分析結果如表 24，表中所列之 Beta 值即為徑路分析中充足模式（full model）的徑路係數。在自變項對依變項的解釋變異量方面，各動機來源對四個動機構念調整後的  $R^2$  在 .32 至 .58 之間，動機來源及動機構念對三個努力意願變項的調整後  $R^2$  為 .28 至 .40，動機來源、動機構念、及努力意願對 11 個衍生後果變項的調整後  $R^2$  則以出缺勤及工作表現較低，約在 .09 至 .19 之間，生活適應稍高（.26 至 .30），工作滿意及離職意願最高（.37 至 .52）。本研究接著將充足模式中 Beta 值顯著的變項挑出，繼續進行限制模式（restricted model）的分析。為了使模式更加簡化，且符合原有的概念架構，又將人際取向、人治取向、努力意願、工作滿意、出缺勤、及生活適應等六個概念各以總分替代原有的因素分量表，所得結果如表 25。

本研究的概念架構（如圖 1 及圖 2 所示）假設外在的各種動機來源會先影響工作者內心的動機構念，由動機構念產生動機後果（即努力意願），再因努力意願而影響各項衍生後果。表 25 及圖 3 所示的徑路分析結果雖然支持了概念架構中的序列因果模式，但也顯示動機來源除了循序經由動機構念間接影響努力意願及衍生後果外，亦有部份的動機來源可直接影響後果變項，動機構念亦可直接影響衍生後果。因此，本研究依據限制模式的分析資料將概念架構內的預測路徑及在概念架構外增加的路徑分開，再個別求其解釋變異量，結果如表 26。由於動機來源對動機構念在概念架構中原本就只有直接效果，並無概念架構外的增加路徑，而在動機後果方面，表中顯示概念架構內的四個動機構念已可解釋 37% 的努力意願變異量，但若加入成長價值等七項徑路係數顯著的動機來源，則可再增加 11% 的解釋變異量；在衍生後果方面，努力意願對工作滿意及離職意願的影響較大（調整後的  $R^2$  分別為 .22 及 .26），但對工作表現、出缺勤、及生活適應的影響則較有限（調整後的  $R^2$  自 .03 至 .08，均達  $p < .001$  之顯著水準）。就衍

生後果各變項而言，除了努力意願的影響外，也有一些來自於動機來源及動機構念的直接影響，例如努力意願可單獨解釋 22% 的工作滿意變異量，但若加上另外 9 個動機來源及構念變項，則可再增加 30% 的解釋變異量；在離職意願方面，努力意願單獨解釋的變異量與其餘 9 個動機來源及構念變項增加的解釋變異量相若（均為 26%），而在生活適應方面，則大部份的解釋變異量來自於人際取向、工作特性、及情緒與情感方面的動機構念（增加之解釋變異量達 32%），明顯地超過努力意願單獨的影響（3%）。

## 五、計畫成果自評

本研究以兩年時間，編製完成 13 種量表，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。量表編製的過程相當嚴謹，且具有豐富的本土意涵。因素分析的結果支持了各量表編製時所依循的概念結構，各量表的內部一致性也相當令人滿意。本年度的研究並依循因素分析的結果刪除了部份題目，發展出簡式題本（附件 5）。在理論架構的驗證方面，本研究進行了多元迴歸與徑路分析，其結果亦支持經由長期的系列研究發展而得的序列因果模式。由於本研究的資料量極為龐大，筆者在本報告中僅能進行概括式的初步分析，未來應再就各變項或概念之間的關係進一步分析，並深入探討其概念意涵。本研究收集之原始資料均將交由中研院調查研究工作室的「學術調查研究資料庫」開放供外界使用，筆者也期盼有興趣的研究者能就這些資料繼續進行深入的分析。在實務應用方面，本研究發展出來的問卷將可用來了解在職工作者的外在工作條件與其動機狀態及後果，並可作為工作者的自我評量與診斷工具，未來在人力資源管理的應用上，亦有相當大的發展潛力。

## 六、參考文獻

李志鴻（1995）。工作倦怠的經驗內涵與

意義化。輔仁大學應用心理研究所碩士論文。

邱俊介（1995）。離職行為的成因與歷程之探討—以一家大型民營製造業為例。輔仁大學應用心理研究所碩士論文。

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（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。

劉兆明（1998）。工作動機理論的建構與驗證（一）。國科會專題研究報告。

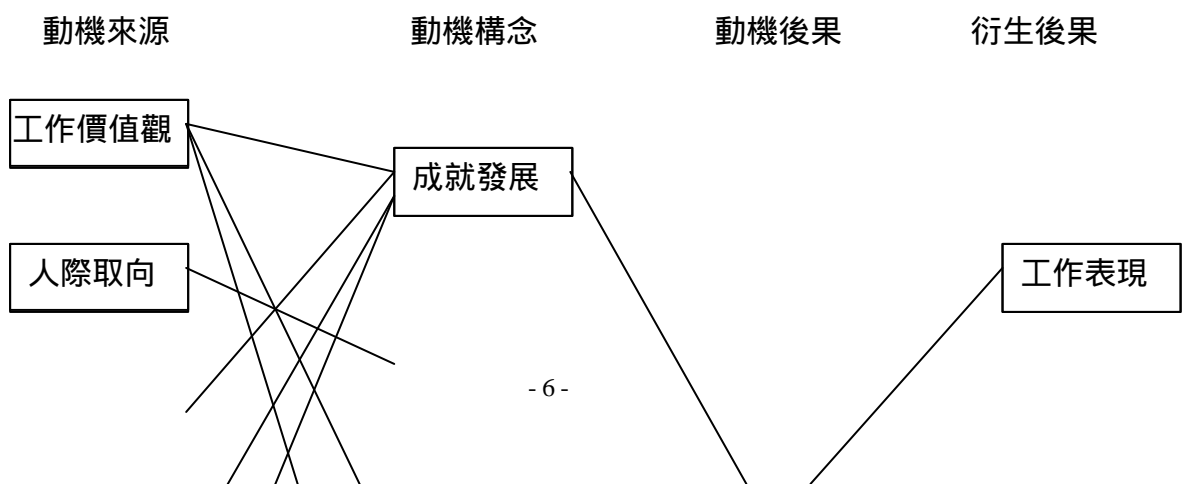
劉兆明、黃子玲、陳千玉（1995）。企業文化的解讀與分析—以三個大型民營企業為例。中華心理學刊，37(2)，123-147。

劉武朝（1993）。工作目標特性及其內涵意義之探討。輔仁大學應用心理研究所碩士論文。

## 圖表及附件目錄

圖 1	本研究的概念架構	6
圖 2	根據因素分析結果修正後之概念建構	7
圖 3	概念架構內之徑路分析限制模式	8
表 1	受試背景資料	9
表 2	工作動機量表進行主成份分析及直交轉軸後之結果	10
表 3	工作價值觀量表進行主成份分析及直交轉軸後之結果	14
表 4	人際取向量表進行主成份分析及直交轉軸後之結果	20
表 5	領導行為量表進行主成份分析及直交轉軸後之結果	21
表 6	工作特性量表進行主成份分析及直交轉軸後之結果	22
表 7	績效獎懲量表進行主成份分析及直交轉軸後之結果	23
表 8	人治取向量表進行主成份分析及直交轉軸後之結果	24
表 9	努力意願量表進行主成份分析及直交轉軸後之結果	25
表 10	工作表現量表進行主成份分析及直交轉軸後之結果	26
表 11	工作滿意量表進行主成份分析及直交轉軸後之結果	27
表 12	離職意願量表進行主成份分析及直交轉軸後之結果	28
表 13	出缺勤量表進行主成份分析及直交轉軸後之結果	29
表 14	生活適應量表進行主成份分析及直交轉軸後之結果	30
表 15	工作動機量表刪題後進行主成份分析及直交轉軸後之結果	31

表 16	工作價值觀量表刪題後進行主成份分析及直交轉軸後之結果-----	
		32
表 17	人際取向量表刪題後進行主成份分析及直交轉軸後之結果-----	
		34
表 18	工作特性量表刪題後進行主成份分析及直交轉軸後之結果-----	
		35
表 19	出缺勤量表刪題後進行主成份分析及直交轉軸後之結果-----	
		36
表 20	領導行為量表進行主成份分析及指定以二因素直交轉軸後之結果----	37
表 21	量表編製時之概念結構與因素結構之比較-----	
		38
表 22	各 量 表 內 部 一 致 性 係 數	
	-----	39
表 23	各分量表及各量表總分之相關-----	
		41
表 24	充 足 模 式 之 迴 歸 分 析 結 果	
	-----	47
表 25	限 制 模 式 之 迴 歸 分 析 結 果	
	-----	65
表 26	限制模式在概念模式內外之解釋變異量-----	
		68
附件 1	工作描述問卷	
	-----	71
附件 2	問卷實施程序	
	-----	90
附件 3	施測記錄表	
	-----	91
附件 4	受訪者意見調查表	
	-----	92
附件 5	工作描述問卷 (簡式題本)-----	
		93



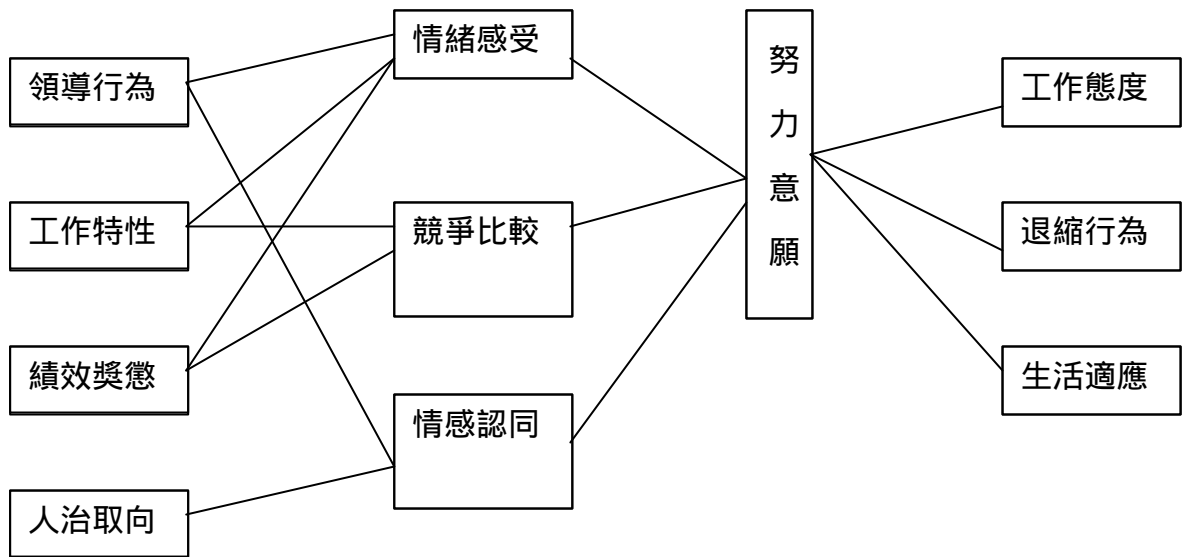
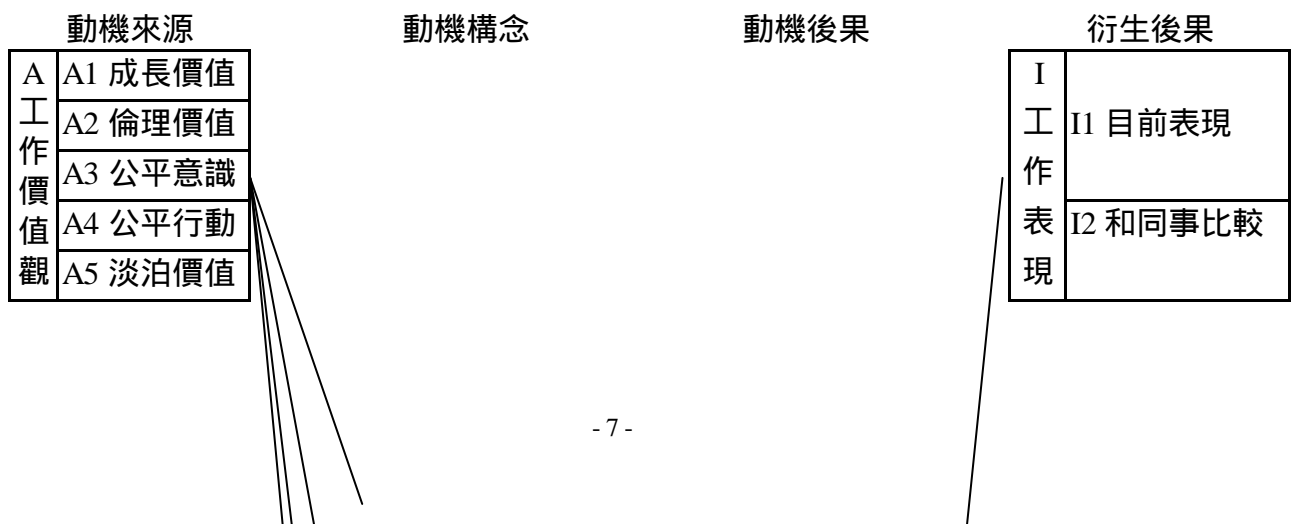


圖 1 本研究的概念架構



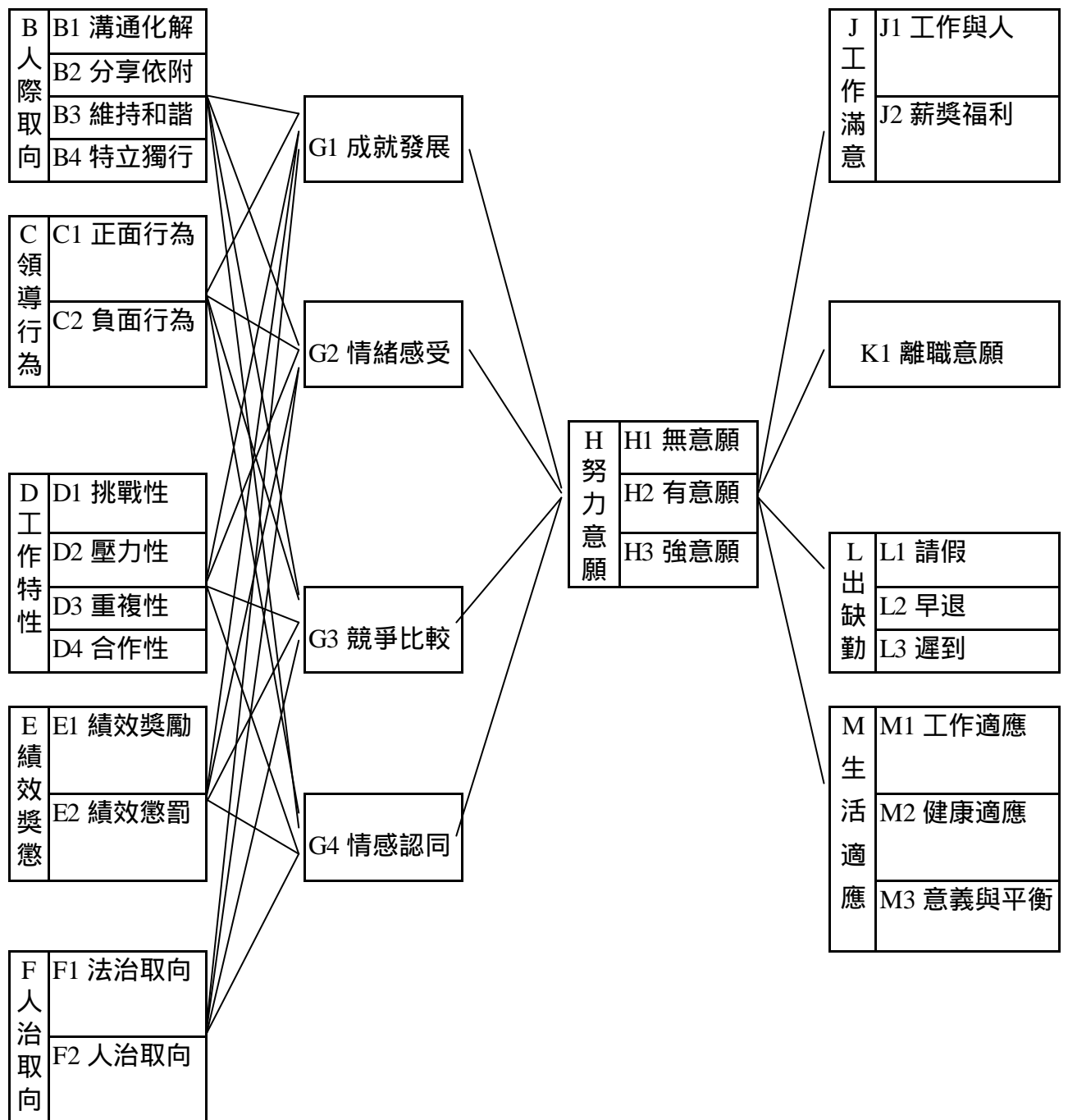
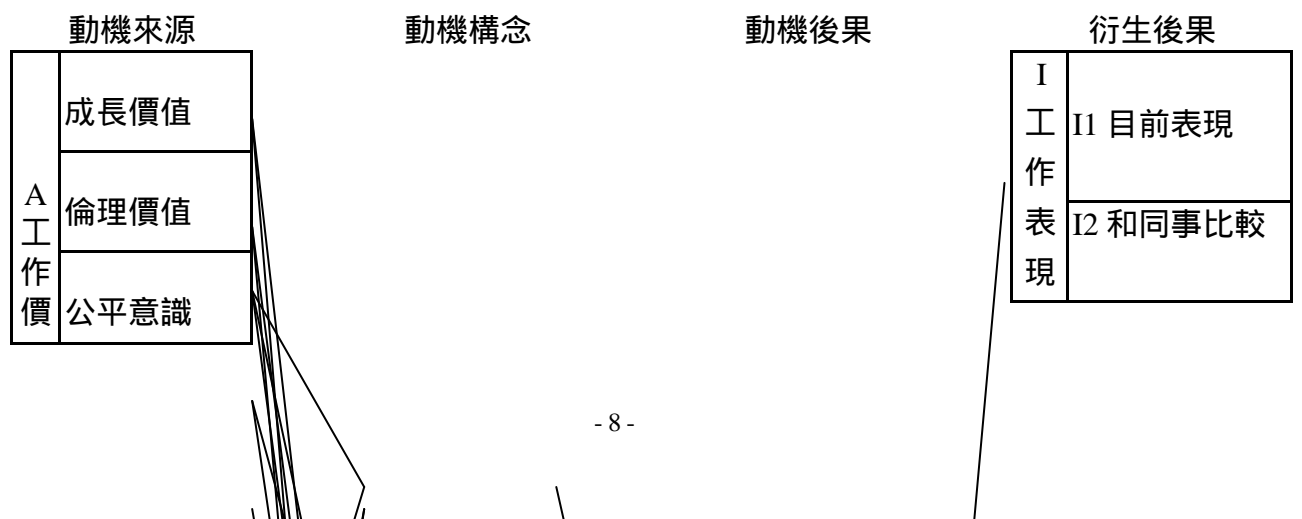


圖 2 根據因素分析結果修正後之概念建構





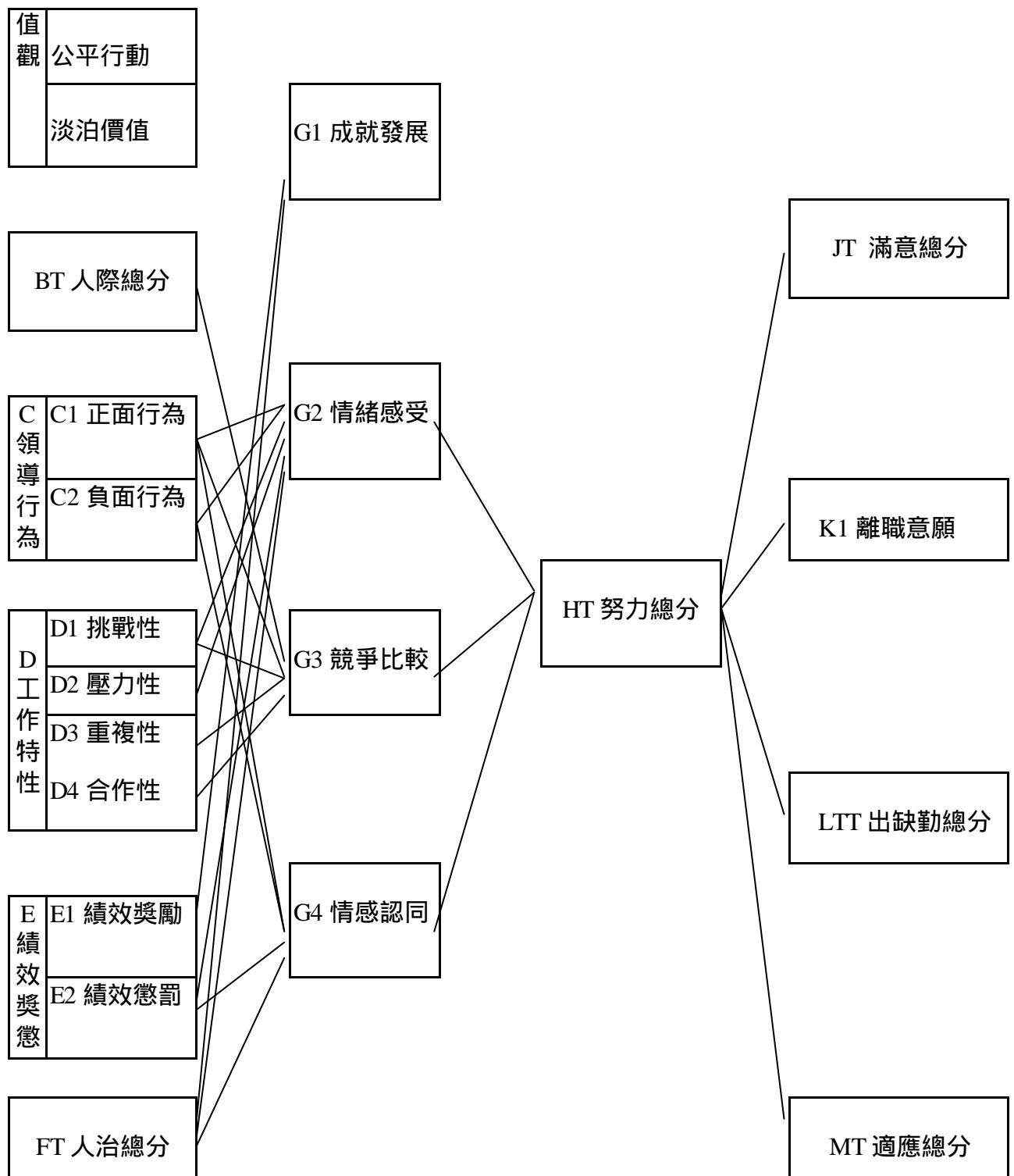


圖 3 概念架構內之徑路分析限制模式

表 1 受試背景資料

屬性	類別	人數	百分比	屬性	類別	人數	百分比
性別	男性	552	49.7%	個人	不滿一年	60	5.4%
	女性	559	50.3%		1~5 年	383	34.5%

年 齡	25 歲以下	246	22.1%	工 作 年 資	5~10 年	275	24.8%
	26~30 歲	318	28.6%		10~20 年	275	24.8%
	31~35 歲	208	18.7%		20 年以上	118	10.6%
	36-40 歲	119	10.7%				
	41 歲以上	220	19.8%				
婚 姻	未婚	563	50.7%	公 司	公營事業	148	13.3%
	已婚	515	46.4%		本國中小企業	451	40.6%
	分居、離婚、 或配偶去世	33	3.0%		本國大型民營企業	337	30.3%
學 歷	國小及國中	61	5.5%	公 司 背 景	日商公司	29	2.6%
	高中高職	264	23.8%		香港、歐美及 其他外商公司	146	13.1%
	專科	358	32.2%				
	大學	358	32.2%	公 司 人 數	10 人以下	156	14.0%
	研究所	70	6.3%		10~50 人	263	23.7%
工 作 屬 性	內勤為主	825	74.3%	50~200 人	235	21.2%	
	外勤為主	286	25.7%	200~1000 人	226	20.3%	
職 級	督導職	338	30.4%	1000 人以上	231	20.8%	
	非督導職	773	69.6%				

表 2 工作動機量表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
*4. 我在目前的工作上無法突破與成長	.17	<b>.77</b>	.16	.07	.04
*9. 我在目前的工作中不容易實現自己的理想	.17	<b>.71</b>	.27	.04	.05

*3. 我覺得目前的工作沒有前途	.15	<b>.71</b>	.04	.07	.09
*7. 我無法從目前的工作中獲得成就感	.18	<b>.70</b>	.21	.06	.15
*1. 我在目前的工作中學不到新的事物	.04	<b>.67</b>	.01	.04	.14
5. 我目前的工作能讓我一展抱負	.19	<b>.65</b>	.14	.10	.15
*8. 我的能力無法在目前的工作上發揮	.12	<b>.63</b>	.27	.06	.06
2. 我在目前的工作中可獲得豐富的知識與經驗	.10	<b>.61</b>	-.01	.15	.20
*13. 我覺得我在目前的工作上不容易有升遷的機會	.18	<b>.54</b>	.12	.04	.06
*15. 我覺得我目前的工作沒有意義	.12	<b>.52</b>	.18	.10	.39
16. 我在目前的工作上能解決別人難以解決的問題	.03	.24	.06	.12	<b>.61</b>
14. 我覺得我目前的工作對社會有重要的貢獻	.05	.25	.03	.08	<b>.60</b>
10. 我覺得目前的工作使我在服務單位有重要的地位	.23	.33	.11	.11	.23
12. 我在目前的工作上受到主管的重視	.30	.32	.14	.17	.18
11. 我目前的工作受到朋友們的羨慕	.05	.27	.16	.10	.21
*29. 我常在目前的工作上感到挫折	.19	.08	<b>.69</b>	-.01	.02
*18. 目前在工作上常發生讓我氣憤的事	.21	.10	<b>.67</b>	-.03	.02
17. 我常感覺目前的工作進行順利	.14	-.04	<b>.67</b>	.10	.14
*25. 我對於目前工作中不順利的事常有無力感	.13	.22	<b>.66</b>	-.03	-.05
*21. 目前工作上的處境常讓我覺得左右為難	.15	.15	<b>.63</b>	-.05	.03
*30. 我在目前的工作上常覺得無所適從	.20	.18	<b>.61</b>	.04	.11
20. 目前的工作常讓我心情愉快	.26	.28	<b>.58</b>	.10	.31
*19. 我常對目前的工作感到厭煩	.23	.42	<b>.58</b>	.06	.15
*24. 我常須為了工作而看人臉色	.05	.11	<b>.50</b>	-.06	-.01
*22. 我常覺得在目前的工作上沒有人體諒我的困難	.18	.22	<b>.47</b>	-.05	-.00
27. 我在目前的工作上常會有一些得意或感動的事情	.21	.23	.15	.14	<b>.64</b>
23. 目前的工作常有令我高興的事情	.27	.33	.36	.09	<b>.42</b>
*26. 我在目前的工作上常有被別人出賣的感覺	.16	.16	.37	.01	.02
*28. 我在目前的工作上常有被別人欺騙的感覺	.22	.09	.43	.02	.04
*37. 我在目前的工作上常有被別人排斥的感覺	.12	.08	.27	.05	.01
33. 我想在目前的工作上表現得比同事們更好	.07	.02	.05	<b>.74</b>	.06
31. 我在目前的工作上不願意輸給別人或別的單位	.05	.05	.00	<b>.71</b>	.04
32. 在目前的工作上，只要別人做得到的事我也要能做到	.00	-.03	.13	<b>.71</b>	-.05
35. 我希望在目前的工作上爭一口氣	.15	.14	-.06	<b>.70</b>	.14
34. 我經常在目前的工作上積極爭取榮譽	.13	.14	.05	<b>.68</b>	.17
44. 我在目前的工作上有一種不願服輸的心理	.05	.06	-.09	<b>.67</b>	.09
43. 我希望自己在目前的工作上不落人後	.10	.07	-.03	<b>.65</b>	.03
45. 我希望能以自己在目前工作上的表現爭取到升遷機會	.12	.17	-.02	<b>.58</b>	-.02
40. 我喜歡比較別人和自己在目前工作上的收入	-.05	-.06	-.08	.02	-.17
38. 我喜歡和別人比較在目前工作上的能力與表現	-.02	.00	.07	.25	.11
41. 我在目前的工作上常為了面子而拼命工作	.07	.01	-.05	.17	.08
39. 我在目前的工作上不希望被別人超越	-.04	-.06	-.06	.29	-.02
36. 我擔心在目前的工作上表現不好會很沒面子	.12	-.04	-.20	.36	.01
6. 我喜歡在目前的工作上參加各種競賽或評比活動	.14	.19	.18	.32	.28
*42. 我不想在目前的工作上和別人競爭	.04	.12	.03	.29	.28

工作動機量表進行主成份分析及直交轉軸後之結果(4-2)

	因素負荷量
--	-------

問 卷 題 目	1	2	3	4	5
52. 目前主管對我的照顧，令我感念於心	<b>.82</b>	.11	.10	.08	.03
47. 我信任目前的主管	<b>.80</b>	.14	.18	.10	-.05
49. 我目前的主管在做人做事方面值得我效法	<b>.79</b>	.12	.15	.07	.02
56. 我希望能報答目前主管對我的提拔	<b>.78</b>	.15	.04	.09	.14
51. 我感激目前主管在工作上對我的支持	<b>.77</b>	.13	.13	.13	.05
48. 我願意為目前的主管效命	<b>.77</b>	.16	.13	.19	.04
53. 我和目前主管之間有親如家人的感覺	<b>.76</b>	.13	.14	.03	.09
55. 我目前的主管在品格上令我尊敬	<b>.76</b>	.08	.12	.03	.07
*54. 我不喜歡目前的主管	<b>.76</b>	.11	.23	.10	.07
59. 我如果不好好做事，會對不起目前主管對我的愛護	<b>.73</b>	.06	.05	.07	.04
*50. 我無法認同我目前的主管	<b>.71</b>	.13	.15	.01	.06
46. 我和目前的主管相處愉快	<b>.70</b>	.03	.23	.16	-.04
58. 我目前的主管對我很好，令我有欠一份情的感覺	<b>.68</b>	.05	.00	-.02	.09
60. 我目前的主管對我有特別的恩情	<b>.64</b>	.09	.00	-.00	.07
*57. 我不相信目前主管對我的承諾	<b>.64</b>	.16	.19	-.03	.07
特 徵 值	14.79	5.13	4.69	2.78	1.70
解釋變異量百分比	24.6	8.5	7.8	4.6	2.8

工作動機量表進行主成份分析及直交轉軸後之結果(4-3)

	因素負荷量	共
--	-------	---

問 卷 題 目	6	7	8	9	10	同性
*4. 我在目前的工作上無法突破與成長	-.04	.01	-.02	.03	.07	.66
*9. 我在目前的工作中不容易實現自己的理想	-.03	-.08	.11	.08	.07	.66
*3. 我覺得目前的工作沒有前途	-.03	.16	.13	.10	.02	.60
*7. 我無法從目前的工作中獲得成就感	.05	-.02	.13	-.15	.05	.63
*1. 我在目前的工作中學不到新的事物	-.08	.14	-.12	-.14	-.13	.56
5. 我目前的工作能讓我一展抱負	.00	.02	.19	.23	-.01	.60
*8. 我的能力無法在目前的工作上發揮	.02	-.03	.16	-.05	.07	.53
2. 我在目前的工作中可獲得豐富的知識與經驗	.00	.12	.01	.01	-.16	.49
*13. 我覺得我在目前的工作上不容易有升遷的機會	-.02	.09	.18	.27	.27	.53
*15. 我覺得我目前的工作沒有意義	-.06	.19	.05	-.13	-.07	.54
16. 我在目前的工作上能解決別人難以解決的問題	-.02	-.02	.22	-.02	.15	.52
14. 我覺得我目前的工作對社會有重要的貢獻	-.04	.09	.09	.04	.11	.46
10. 我覺得目前的工作使我在服務單位有重要的地位	.06	.09	<b>.65</b>	-.05	-.01	.68
12. 我在目前的工作上受到主管的重視	.02	.17	<b>.61</b>	.08	.02	.68
11. 我目前的工作受到朋友們的羨慕	.06	.05	<b>.48</b>	.09	-.39	.55
*29. 我常在目前的工作上感到挫折	-.05	.15	.19	-.19	.13	.63
*18. 目前在工作上常發生讓我氣憤的事	.01	.17	-.10	.10	.01	.55
17. 我常感覺目前的工作進行順利	.01	-.07	.16	.05	-.17	.56
*25. 我對於目前工作中不順利的事常有無力感	-.02	.12	.04	.06	.23	.57
*21. 目前工作上的處境常讓我覺得左右為難	-.07	.18	.01	-.00	-.00	.49
*30. 我在目前的工作上常覺得無所適從	-.08	.15	.16	-.15	.07	.54
20. 目前的工作常讓我心情愉快	.03	-.07	-.00	.14	-.23	.67
*19. 我常對目前的工作感到厭煩	.00	.05	-.14	.02	-.10	.62
*24. 我常須為了工作而看人臉色	-.04	.41	.10	.06	.03	.46
*22. 我常覺得在目前的工作上沒有人體諒我的困難	-.13	.31	-.10	.12	-.08	.45
27. 我在目前的工作上常會有一些得意或感動的事情	.01	-.05	.05	.04	-.14	.58
23. 目前的工作常有令我高興的事情	.09	-.07	.03	.11	-.20	.56
*26. 我在目前的工作上常有被別人出賣的感覺	-.04	<b>.70</b>	.03	.10	-.05	.69
*28. 我在目前的工作上常有被別人欺騙的感覺	-.06	<b>.63</b>	.06	-.06	-.02	.65
*37. 我在目前的工作上常有被別人排斥的感覺	-.14	<b>.56</b>	.11	-.10	.12	.47
33. 我想在目前的工作上表現得比同事們更好	.02	-.04	.14	-.01	.09	.60
31. 我在目前的工作上不願意輸給別人或別的單位	.12	-.06	-.00	-.09	.11	.55
32. 在目前的工作上，只要別人做得到的事我也要能做到	.00	-.11	.12	-.01	.06	.56
35. 我希望在目前的工作上爭一口氣	.12	.01	-.03	.05	-.02	.57
34. 我經常在目前的工作上積極爭取榮譽	.08	-.05	.10	.07	.14	.57
44. 我在目前的工作上有一種不願服輸的心理	.20	.11	-.07	-.00	-.11	.55
43. 我希望自己在目前的工作上不落人後	.06	.23	-.08	-.03	-.26	.57
45. 我希望能以自己在目前工作上的表現爭取到升遷機會	.20	.03	.08	.12	-.01	.44
40. 我喜歡比較別人和自己在目前工作上的收入	<b>.67</b>	-.00	.03	.09	.00	.50
38. 我喜歡和別人比較在目前工作上的能力與表現	<b>.65</b>	-.15	.04	.07	.13	.56
41. 我在目前的工作上常為了面子而拼命工作	<b>.64</b>	-.20	-.02	.08	-.01	.50
39. 我在目前的工作上不希望被別人超越	<b>.62</b>	.10	.06	-.21	.02	.54
36. 我擔心在目前的工作上表現不好會很沒面子	<b>.43</b>	.05	-.11	-.23	-.12	.45
6. 我喜歡在目前的工作上參加各種競賽或評比活動	.00	-.03	.05	.37	.13	.42
*42. 我不想在目前的工作上和別人競爭	.27	.09	-.12	.06	<b>.53</b>	.57

工作動機量表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
	6	7	8	9	10	
52. 目前主管對我的照顧，令我感念於心	-.04	.01	.07	.10	-.08	.73
47. 我信任目前的主管	-.00	.09	.11	-.10	-.02	.73
49. 我目前的主管在做人做事方面值得我效法	.01	.05	-.03	-.08	.05	.68
56. 我希望能報答目前主管對我的提拔	.05	.04	.00	.15	-.00	.69
51. 我感激目前主管在工作上對我的支持	-.04	.04	.10	.06	-.05	.66
48. 我願意為目前的主管效命	-.01	.06	.07	-.09	-.00	.68
53. 我和目前主管之間有親如家人的感覺	.04	-.08	.08	.11	.07	.66
55. 我目前的主管在品格上令我尊敬	-.00	.02	-.02	-.02	.04	.61
*54. 我不喜歡目前的主管	-.10	.07	-.01	-.18	.08	.71
59. 我如果不好好做事，會對不起目前主管對我的愛 護	.09	.13	.02	.23	-.08	.63
*50. 我無法認同我目前的主管	-.07	.07	-.04	-.26	.11	.63
46. 我和目前的主管相處愉快	-.04	.08	.18	-.08	-.04	.61
58. 我目前的主管對我很好，令我有欠一份情的感覺	.12	.01	.03	.34	-.05	.61
60. 我目前的主管對我有特別的恩情	.11	.01	.04	.39	-.06	.60
*57. 我不相信目前主管對我的承諾	-.08	.20	.03	-.17	.05	.55
特 徵 值	1.43	1.23	1.10	1.02	1.00	累積 百分比
解釋變異量百分比	2.4	2.1	1.8	1.7	1.7	58.2

表 3 工作價值觀量表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
90. 我時常留意及爭取在職進修的機會	<b>.69</b>	.01	.04	-.09
85. 我喜歡學習新奇的事物	<b>.62</b>	.05	.01	.03
86. 我很想利用下班的時間多充實自己	<b>.62</b>	-.03	-.00	-.09
88. 我喜歡看一些艱深但能刺激思考的書籍	<b>.61</b>	-.06	.06	-.01
89. 我樂於嘗試不同性質的工作，以累積經驗	<b>.61</b>	.00	.16	.08
91. 我希望將來能有機會再到學校進修	<b>.60</b>	.20	-.05	.05
84. 我寧可選擇學習機會較多，但待遇稍差的工作	<b>.58</b>	.04	.06	.13
83. 我不會輕易放棄任何學習或成長的機會	<b>.57</b>	.12	-.04	-.03
87. 我很關心成功者的觀念和做事方法	<b>.49</b>	.03	.19	-.20
80. 我在工作上的成功都是過去努力學習的成果	.15	.09	.09	-.01
*81. 我很少從學習中獲得樂趣	.20	-.02	.09	-.06
82. 只要對我有幫助的學問，不論多麼困難，我都會努力學習	.50	.11	-.02	.03
64. 主管或資深同仁的意見應多予尊重，不可出言頂撞	.08	.09	<b>.69</b>	.01
65. 對長輩要儘量謙讓容忍，避免不必要的衝突	.09	.16	<b>.66</b>	.08
61. 工作上要懂得敬老尊賢，聽從前輩的教導	.15	.04	<b>.44</b>	-.00
68. 主管合理的要求，部屬不應該再有不同的意見	-.06	.05	<b>.42</b>	.14
69. 和主管或長輩談話時，要注意禮節，謹守本分	.09	.19	<b>.41</b>	.07
67. 前輩有提攜後輩的責任與義務	.15	.10	.14	.10
66. 資深或年長者應盡全力照顧資淺或年輕的同事	.12	.10	.29	.06
*63. 年資輩分已是落伍的觀念	-.06	-.06	-.04	-.06
62. 升遷應按年資決定先後順序	-.06	.07	.16	.12
*94. 我會對主管不合理的要求據理力爭，不輕易退讓	-.02	-.05	.36	-.13
*93. 我在工作上有困難時，很少主動向資深前輩請教	.09	.11	.04	-.07
92. 我無法接受比我資淺或年輕的人做我的主管	-.14	.01	-.06	-.18
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	-.00	.05	.13	.00
*72. 許多努力和付出是看不見的，不可能公平地計算	-.09	<b>-.70</b>	-.08	-.13
*73. 這世界上沒有真正公平的事情，追求公平只是自尋煩惱	-.01	<b>-.68</b>	.03	-.12
*70. 吃虧就是佔便宜，不必太計較得失	-.07	-.13	<b>-.55</b>	-.20
*71. 做事只求問心無愧就好，不需要去和別人比較	-.10	-.36	<b>-.37</b>	-.35
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	-.00	.03	-.01	-.12
99. 我付出多少努力，就應該有多少收穫	.04	-.00	.07	-.06
100. 我會因獲得報酬的公平與否，決定努力付出的程度	-.06	.03	-.07	.03
97. 我不能容忍不公平的事情	.06	-.06	-.07	.08
102. 我會對不公平的事情提出抗議或進行抗爭	.06	-.06	-.07	.08
101. 我會主動爭取較公平的待遇	.11	.01	-.02	-.03
98. 我會努力想辦法改變不公平的制度	.21	-.06	.07	.03
*103. 我不喜歡為了爭取個人權益而給人斤斤計較的感覺	-.09	-.03	-.04	-.21

工作價值觀量表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
77. 做事不要衝得太快，也不要太過招搖	.02	<b>.67</b>	.18	.07
76. 是非只因強出頭，做人要懂得明哲保身之道	.02	<b>.62</b>	.19	.03
75. 做人要懂得內斂，不可太露鋒芒	.05	<b>.49</b>	.20	.26
104. 我嚮往平凡而恬淡的生活	-.08	.04	.02	<b>.73</b>
105. 與人無爭是我的處世哲學	-.02	.08	.16	<b>.65</b>
74. 名利有如過眼雲煙，不必汲汲追求	.11	.33	.07	<b>.62</b>
78. 功名富貴自有天道，不能強求	.03	.37	.15	<b>.53</b>
*107. 我關心成功致富的方法	-.18	-.07	-.14	<b>.39</b>
109. 我不喜歡介入爭端	-.00	.11	.03	.14
110. 我在待人處事方面力求圓滿，儘量不得罪人	.09	.16	.19	.02
79. 團隊的和諧比個人的成功重要	.12	.13	.17	.23
106. 我喜歡打坐、靜思或冥想	.11	.05	-.00	.12
108. 我喜歡閱讀禪學方面的書籍	.14	-.00	-.00	.09
特 徵 值	7.21	3.99	2.93	1.99
解釋變異量百分比	14.4	8.0	5.9	4.0



工作價值觀量表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			
	5	6	7	8
90. 我時常留意及爭取在職進修的機會	.03	.11	.07	.18
85. 我喜歡學習新奇的事物	.07	.06	.12	.03
86. 我很想利用下班的時間多充實自己	-.11	.07	-.03	.08
88. 我喜歡看一些艱深但能刺激思考的書籍	-.04	.11	-.14	.00
89. 我樂於嘗試不同性質的工作，以累積經驗	.05	.03	-.02	.01
91. 我希望將來能有機會再到學校進修	.05	.06	.21	.10
84. 我寧可選擇學習機會較多，但待遇稍差的工作	-.06	-.05	-.04	-.13
83. 我不會輕易放棄任何學習或成長的機會	.10	.02	.10	.16
87. 我很關心成功者的觀念和做事方法	.03	.13	.22	.04
80. 我在工作上的成功都是過去努力學習的成果	.06	.10	.13	.20
*81. 我很少從學習中獲得樂趣	-.17	.12	-.02	-.08
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	.01	.08	.21
64. 主管或資深同仁的意見應多予尊重，不可出言頂撞	.03	.00	.07	.15
65. 對長輩要儘量謙讓容忍，避免不必要的衝突	.04	.00	.08	.23
61. 工作上要懂得敬老尊賢，聽從前輩的教導	.02	-.06	.25	.27
68. 主管合理的要求，部屬不應該再有不同的意見	-.03	.01	-.08	.29
69. 和主管或長輩談話時，要注意禮節，謹守本分	.00	.11	.11	.38
67. 前輩有提携後輩的責任與義務	.09	.02	.08	<b>.77</b>
66. 資深或年長者應盡全力照顧資淺或年輕的同事	.00	.06	.13	<b>.72</b>
*63. 年資輩分已是落伍的觀念	-.05	-.02	.03	.02
62. 升遷應按年資決定先後順序	.07	-.02	-.03	.09
*94. 我會對主管不合理的要求據理力爭，不輕易退讓	-.05	<b>-.52</b>	.14	-.13
*93. 我在工作上有困難時，很少主動向資深前輩請教	-.02	-.03	.09	.21
92. 我無法接受比我資淺或年輕的人做我的主管	.24	-.07	.00	.10
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	.06	.16	.05	-.06
*72. 許多努力和付出是看不見的，不可能公平地計算	.09	-.02	-.11	-.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	.20	-.07	-.04	-.08
*70. 吃虧就是佔便宜，不必太計較得失	.28	-.00	.00	.14
*71. 做事只求問心無愧就好，不需要去和別人比較	.17	-.05	-.12	.15
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	<b>.72</b>	.08	.02	.02
99. 我付出多少努力，就應該有多少收穫	<b>.69</b>	.10	.02	.05
100. 我會因獲得報酬的公平與否，決定努力付出的程度	<b>.64</b>	.09	.02	.04
97. 我不能容忍不公平的事情	<b>.57</b>	.27	-.00	-.04
102. 我會對不公平的事情提出抗議或進行抗爭	.15	<b>.80</b>	-.01	.05
101. 我會主動爭取較公平的待遇	.13	<b>.75</b>	.10	-.02
98. 我會努力想辦法改變不公平的制度	.25	<b>.53</b>	-.10	.00
*103. 我不喜歡為了爭取個人權益而給人斤斤計較的感覺	.15	-.03	<b>-.56</b>	-.09

工作價值觀量表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			
	5	6	7	8
77. 做事不要衝得太快，也不要太過招搖	.19	-.04	.08	.12
76. 是非只因強出頭，做人要懂得明哲保身之道	.19	-.08	.15	.07
75. 做人要懂得內斂，不可太露鋒芒	.05	-.07	.04	.04
104. 我嚮往平凡而恬淡的生活	.03	-.04	.29	.11
105. 與人無爭是我的處世哲學	.01	-.02	.35	.05
74. 名利有如過眼雲煙，不必汲汲追求	-.19	.01	-.08	.05
78. 功名富貴自有天道，不能強求	.09	-.09	-.10	.10
*107. 我關心成功致富的方法	-.19	-.15	-.30	-.05
109. 我不喜歡介入爭端	-.00	-.04	<b>.72</b>	.12
110. 我在待人處事方面力求圓滿，儘量不得罪人	.16	-.02	<b>.64</b>	.02
79. 團隊的和諧比個人的成功重要	-.07	.08	.20	.25
106. 我喜歡打坐、靜思或冥想	-.05	.03	.03	.01
108. 我喜歡閱讀禪學方面的書籍	-.12	-.02	-.01	-.00
特 徵 值	1.89	1.56	1.52	1.39
解釋變異量百分比	3.8	3.1	3.0	2.8

工作價值觀量表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
	9	10	11	12	13	
90. 我時常留意及爭取在職進修的機會	-.05	.07	-.01	.01	-.10	.56
85. 我喜歡學習新奇的事物	.20	-.07	-.01	.14	.25	.54
86. 我很想利用下班的時間多充實自己	.06	.17	-.11	-.07	.03	.47
88. 我喜歡看一些艱深但能刺激思考的書籍	.03	.33	-.00	-.00	.01	.52
89. 我樂於嘗試不同性質的工作，以累積經驗	-.11	.04	.01	.11	.07	.44
91. 我希望將來能有機會再到學校進修	-.11	-.07	-.05	.13	-.21	.54
84. 我寧可選擇學習機會較多，但待遇稍差的工作	.16	-.05	.03	.01	.00	.42
83. 我不會輕易放棄任何學習或成長的機會	.23	-.06	.08	.14	.46	.68
87. 我很關心成功者的觀念和做事方法	.26	.18	-.09	.03	.14	.51
80. 我在工作上的成功都是過去努力學習的成果	<b>.59</b>	.06	-.09	.03	.22	.51
*81. 我很少從學習中獲得樂趣	.33	-.12	-.04	<b>.47</b>	.03	.46
82. 只要對我有幫助的學問，不論多麼困難，我都會努力學習	.15	.04	.01	.12	<b>.53</b>	.62
64. 主管或資深同仁的意見應多予尊重，不可出言頂撞	-.03	-.04	.06	.06	-.07	.53
65. 對長輩要儘量謙讓容忍，避免不必要的衝突	.09	-.03	.03	.06	-.09	.56
61. 工作上要懂得敬老尊賢，聽從前輩的教導	.09	-.03	.29	.03	.06	.46
68. 主管合理的要求，部屬不應該再有不同的意見	.12	.25	-.03	-.03	.25	.44
69. 和主管或長輩談話時，要注意禮節，謹守本分	.30	.08	.05	.09	.05	.50
67. 前輩有提攜後輩的責任與義務	.14	-.01	.05	-.01	.02	.69
66. 資深或年長者應盡全力照顧資淺或年輕的同事	.08	.01	.04	.11	.08	.68
*63. 年資輩分已是落伍的觀念	-.07	-.01	<b>.80</b>	.07	-.04	.67
62. 升遷應按年資決定先後順序	-.06	.07	<b>.74</b>	-.22	.09	.68
*94. 我會對主管不合理的要求據理力爭，不輕易退讓	-.19	.01	-.01	.04	-.11	.52
*93. 我在工作上有困難時，很少主動向資深前輩請教	.16	.05	-.03	<b>.65</b>	-.08	.53
92. 我無法接受比我資淺或年輕的人做我的主管	.17	-.06	.06	<b>-.56</b>	-.17	.50
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	.20	.01	.38	<b>-.40</b>	-.10	.41
*72. 許多努力和付出是看不見的，不可能公平地計算	.06	.07	.08	-.07	-.17	.59
*73. 這世界上沒有真正公平的事情，追求公平只是自尋煩惱	.16	-.01	.14	.19	-.13	.63
*70. 吃虧就是佔便宜，不必太計較得失	-.23	-.08	.01	.18	-.16	.58
*71. 做事只求問心無愧就好，不需要去和別人比較	-.08	-.01	-.03	.02	-.20	.51
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	.04	-.10	-.09	-.09	-.17	.60
99. 我付出多少努力，就應該有多少收穫	-.02	-.04	.02	-.02	.22	.56
100. 我會因獲得報酬的公平與否，決定努力付出的程度	-.17	.07	.10	-.13	-.05	.49
97. 我不能容忍不公平的事情	.20	-.15	-.00	-.03	.06	.49
102. 我會對不公平的事情提出抗議或進行抗爭	-.06	-.02	-.03	.03	-.05	.68
101. 我會主動爭取較公平的待遇	.03	.03	.03	-.05	-.08	.64
98. 我會努力想辦法改變不公平的制度	.15	.11	-.02	.15	.25	.53
*103. 我不喜歡為了爭取個人權益而給人斤斤計較的感覺	-.30	.07	.02	.06	.19	.53

工作價值觀量表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
	9	10	11	12	13	
77. 做事不要衝得太快，也不要太過招搖	.28	.08	.10	.12	-.20	.70
76. 是非只因強出頭，做人要懂得明哲保身之道	.18	.05	.14	.04	-.08	.56
75. 做人要懂得內斂，不可太露鋒芒	.39	.09	.10	.18	-.04	.56
104. 我嚮往平凡而恬淡的生活	.04	.10	.03	.08	.02	.67
105. 與人無爭是我的處世哲學	-.04	.19	.05	.05	.02	.62
74. 名利有如過眼雲煙，不必汲汲追求	.06	-.00	-.06	-.09	.09	.57
78. 功名富貴自有天道，不能強求	.26	.08	.04	-.10	-.15	.59
*107. 我關心成功致富的方法	-.01	-.37	.08	.09	-.22	.56
109. 我不喜歡介入爭端	.01	-.03	-.06	.03	.05	.57
110. 我在待人處事方面力求圓滿，儘量不得罪人	.07	.09	.16	.05	.10	.55
79. 團隊的和諧比個人的成功重要	<b>.51</b>	.08	-.04	.04	-.02	.50
106. 我喜歡打坐、靜思或冥想	-.00	<b>.80</b>	.01	.05	.01	.67
108. 我喜歡閱讀禪學方面的書籍	.07	<b>.79</b>	.05	-.01	-.02	.68
特 徵 值	1.25	1.12	1.11	1.07	1.02	累積 百分比
解釋變異量百分比	2.5	2.2	2.2	2.1	2.0	56.1

表 4 人際取向量表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	
159. 如果有同事排斥我，我會設法和他（她）溝通	<b>.86</b>	.21	.06	.07	.05	.80
158. 如果有同事嫉妒我，我會儘量想辦法化解他（她）的心結	<b>.81</b>	.21	.16	.05	.11	.73
160. 如果有同事誤會我，我會儘量尋求他（她）的諒解	<b>.80</b>	.23	.12	.14	.06	.72
153. 我喜歡和同事們分享工作的心得	.17	<b>.70</b>	.16	.18	.07	.58
151. 有同事請假時，我會設法了解他（她）的情況並表達關切	.18	<b>.67</b>	.16	-.01	.00	.51
152. 下班或工作結束後時，我會等要好的同事一起離開	.11	<b>.65</b>	-.08	.06	-.01	.44
154. 我會設法使同事之間相處愉快	.15	<b>.53</b>	.36	.16	.17	.48
157. 有同事調職或離職時，我會送一些小禮物表達心意	.31	<b>.45</b>	.07	-.10	.03	.33
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	.13	.11	<b>.71</b>	.06	-.04	.54
164. 同事如不小心犯錯，我不會當場說出來，以免他（她）難堪	.22	-.01	<b>.62</b>	-.04	-.16	.46
169. 和同事相處時，我會儘量小心，以免得罪他（她）們	.09	-.05	<b>.57</b>	.04	.29	.42
162. 同事找我幫忙時，即使我很忙，也很少拒絕	-.06	.29	<b>.51</b>	-.06	-.02	.35
168. 如果同事忙不過來，我會幫忙分擔他（她）的工作	-.05	.35	<b>.48</b>	.05	.22	.40
*161. 我不在乎同事對我的看法	.18	-.12	.06	<b>.65</b>	.34	.59
*155. 我習慣獨自完成工作，很少主動找同事幫忙	.10	.10	-.18	<b>.63</b>	-.16	.48
*167. 我平常一向獨來獨往，不太和同事們打交道	-.01	.35	.16	<b>.57</b>	.05	.47
156. 我努力想獲得同事們對我的讚美	.23	.15	.23	.13	<b>.55</b>	.45
*166. 如果有同事說我的閒話或造謠，我會當面和他（她）對質	-.10	-.11	.08	.42	<b>-.54</b>	.49
165. 如果同事和我搶功勞，我不會和他（她）計較	.17	.08	.49	-.15	<b>-.53</b>	.57
特 徵 值	4.40	1.74	1.35	1.23	1.12	累積 百分比
解釋變異量百分比	23.1	9.2	7.1	6.5	5.9	51.8

表 5 領導行為量表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	
143. 他（她）會對上級報告我的良好績效	<b>.79</b>	.03	.04	-.09	.64
127. 他（她）賞識我在工作上的努力或表現	<b>.79</b>	.16	-.04	-.19	.68
138. 他（她）當眾表揚我的工作表現	<b>.78</b>	.01	-.11	-.07	.62
116. 他（她）關心我的升遷機會	<b>.77</b>	.05	.01	.38	.73
115. 他（她）利用機會照顧或提拔我	<b>.76</b>	.11	.10	.34	.72
125. 他（她）支持我對工作的提案或想法	<b>.76</b>	.15	.04	-.19	.63
117. 他（她）關心我的所得與福利	<b>.74</b>	.11	.04	.37	.71
121. 他（她）鼓勵我努力表現以獲得升遷機會	<b>.73</b>	.05	.07	.23	.59
113. 我努力工作時，他（她）給我獎勵	<b>.73</b>	.10	-.10	.20	.59
142. 他（她）因重視我而派我參加重要的訓練、會議或考察	<b>.72</b>	-.06	.04	-.04	.53
150. 他（她）和我討論我未來工作的發展方向	<b>.71</b>	.05	.25	.01	.57
124. 他（她）重視我的能力與工作上的貢獻	<b>.71</b>	.20	.03	-.15	.57
112. 他（她）稱讚或肯定我的工作表現	<b>.69</b>	.11	-.24	-.05	.55
118. 他（她）關心我的生活狀況	<b>.68</b>	.08	.08	.30	.57
132. 他（她）鼓勵我克服在工作上的不順利	<b>.68</b>	.14	.48	.04	.71
146. 當我對工作有抱怨時，他（她）會開導我的想法	<b>.66</b>	.09	.32	-.01	.55
149. 他（她）讓我了解公司的狀況或產品的重要性	<b>.63</b>	.17	.31	-.09	.53
129. 他（她）體諒我的困難	<b>.60</b>	.25	.25	-.19	.52
114. 他（她）從旁協助我解決工作上的問題	<b>.57</b>	.24	.40	.20	.58
131. 他（她）會教我在工作上不懂的地方	<b>.51</b>	.18	.62	.03	.68
*135. 他（她）挑剔我做的事情	.11	<b>.78</b>	-.09	-.05	.63
*137. 他（她）不支持我對工作的提案或想法	.21	<b>.75</b>	-.11	.07	.63
*140. 他（她）對我的工作要求前後不一致	.08	<b>.75</b>	.04	.19	.61
*141. 我照他（她）的要求做事卻被他（她）指責	.03	<b>.75</b>	-.03	-.01	.57
*136. 他（她）不重視我的能力與工作上的貢獻	.30	<b>.73</b>	-.13	-.03	.64
*139. 我向他（她）請求工作上的支援，但他（她）不予理會	.14	<b>.72</b>	.06	.02	.54
*148. 他（她）不賞識我在工作上的努力或表現	.24	<b>.71</b>	-.16	-.02	.59
*134. 他（她）對業務不了解卻堅持己見	.08	<b>.71</b>	.19	.15	.57
*147. 他（她）心情不好時遷怒於我	.04	<b>.70</b>	-.01	-.03	.50
*133. 他（她）阻撓我的升遷機會	.06	<b>.70</b>	.12	.06	.52
*130. 他（她）為了不應該由我負責的事而指責我	.05	<b>.69</b>	-.11	-.14	.51
*128. 他（她）對我產生誤會，而且不接受我的解釋	.03	<b>.68</b>	.07	-.17	.49
*120. 他（她）因聽到流言而對我產生懷疑	.03	<b>.66</b>	.16	-.17	.49
*144. 他（她）因怕事而推卸責任	.14	<b>.66</b>	.30	.29	.63
*145. 他（她）怕我在工作上表現比他（她）好而排擠我	-.03	<b>.65</b>	.25	.10	.50

*122. 他（她）不讓我有表達意見的機會	.16	<b>.65</b>	.07	-.13	.47
*119. 他（她）任意干擾我的工作	-.02	<b>.64</b>	.17	-.17	.47
*126. 他（她）考核部屬績效時不公平	.18	<b>.61</b>	.18	.28	.52
*123. 他（她）工作時假公濟私	.09	<b>.60</b>	.38	.07	.52
*111. 他（她）當眾否定我的工作表現	-.01	<b>.48</b>	-.06	-.45	.43
特 徵 值	13.24	7.22	1.52	1.13	累積 百分比
解釋變異量百分比	33.1	18.0	3.8	2.8	57.8

表 6 工作特性量表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	
192. 感興趣的工作	<b>.75</b>	-.02	-.09	-.03	.00	-.03	-.08	.58
198. 可有所表現的工作	<b>.70</b>	.15	-.26	-.09	.25	-.13	.03	.67
197. 挑戰性高的工作	<b>.66</b>	.30	-.31	-.09	.33	-.03	-.00	.74
193. 與眾不同的工作	<b>.66</b>	.12	-.04	.00	.05	.07	.08	.46
203. 須不斷學習的工作	<b>.61</b>	.27	-.17	-.17	.06	-.02	.13	.52
185. 重要的工作	<b>.47</b>	.26	.03	-.04	.00	-.36	.15	.45
183. 困難的工作	.14	<b>.59</b>	-.25	-.03	.07	.04	.14	.45
*182. 容易的工作	.05	<b>.56</b>	-.48	-.10	-.05	-.03	-.03	.56
196. 競爭激烈的工作	.46	.32	-.16	-.03	<b>.52</b>	.02	-.16	.63
211. 影響公司或機構盈虧的工作	.17	.20	-.02	-.09	<b>.45</b>	-.43	-.09	.47
208. 過去沒有人做過的工作	.12	.01	-.14	.03	.08	<b>.68</b>	.28	.57
207. 過去未接觸過的工作	.02	.07	-.01	-.02	-.04	.20	<b>.80</b>	.68
191. 壓力大的工作	.19	<b>.76</b>	-.03	-.08	.18	-.01	-.04	.66
195. 工作量大的工作	.14	<b>.73</b>	.09	-.13	.02	-.02	-.08	.59
187. 辛苦的工作	.06	<b>.73</b>	.07	-.05	.15	-.01	-.01	.57
186. 緊迫的工作	.12	<b>.72</b>	.13	-.05	.07	-.06	.09	.56
184. 重複的工作	-.17	.04	<b>.71</b>	.05	.03	-.09	.12	.57
*190. 熟悉的工作	-.09	.12	<b>-.69</b>	.07	.13	.18	.25	.61
189. 單調的工作	-.42	-.01	<b>.64</b>	.05	-.08	.20	.00	.64
188. 瑣碎的工作	-.11	.38	<b>.50</b>	-.08	.01	.23	.02	.46
199. 目標不明確的工作	-.15	.01	.11	.04	.14	<b>.63</b>	-.12	.46
194. 自主性高的工作	<b>.75</b>	.02	-.03	.09	-.00	-.03	-.06	.57
200. 須自動自發的工作	<b>.52</b>	.06	.18	-.21	-.00	-.06	.07	.36
*204. 須與人合作的工作	-.17	-.11	.05	<b>.79</b>	-.10	.05	-.05	.69
*201. 須參與團隊的工作	-.20	-.09	-.00	<b>.76</b>	.04	.03	.07	.63
*206. 須別人配合的工作	.02	-.18	-.13	<b>.68</b>	-.15	.03	-.12	.55
202. 須獨立完成的工作	.29	.11	.32	<b>.47</b>	-.02	.07	.06	.42
*210. 需要關係或交情的工作	-.05	-.09	.02	.06	<b>-.74</b>	-.16	-.14	.61
*205. 須有求於人的工作	-.08	-.21	.01	.40	<b>-.49</b>	-.26	-.11	.53
*209. 有人照應或指導的工作	-.11	.07	.01	.12	-.31	.32	<b>-.56</b>	.54
特 徵 值	6.31	2.78	2.02	1.92	1.57	1.15	1.06	累積 百分比
解釋變異量百分比	21.0	9.3	6.7	6.4	5.2	3.8	3.5	56.0

表 7 績效獎懲量表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	
224. 因工作表現良好而獲得公開的表揚	<b>.77</b>	.23	.64
216. 因工作表現良好而獲得獎金	<b>.74</b>	.24	.61
212. 因工作表現良好而獲得升遷	<b>.73</b>	.13	.55
226. 因工作表現良好而獲得額外的福利	<b>.72</b>	.27	.59
222. 因工作表現良好而得到較好的考績	<b>.72</b>	.16	.54
214. 因工作表現良好而被加薪	<b>.70</b>	.09	.50
220. 因工作表現良好而獲得主管口頭的稱讚	<b>.70</b>	.10	.50
218. 因工作表現良好而獲得服務單位的記功或嘉獎	<b>.64</b>	.36	.55
225. 因工作表現不好而被主管在公開場合訓斥	.04	<b>.78</b>	.61
219. 因工作表現不好而被服務單位記過或警告	.22	<b>.76</b>	.62
221. 因工作表現不好而被主管罵	-.01	<b>.73</b>	.53
227. 因工作表現不好而被減少福利	.29	<b>.72</b>	.60
215. 因工作上的錯誤而被扣薪	.25	<b>.71</b>	.57
223. 因工作表現不好而得到較差的考績	.27	<b>.69</b>	.55
213. 因工作上的錯誤而被調職	.27	<b>.69</b>	.54
217. 因工作表現不好而拿不到獎金	.37	<b>.62</b>	.52
特 徵 值	6.81	2.21	累積 百分比
解釋變異量百分比	42.6	13.8	56.4



表 8 人治取向量表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	<b>.75</b>	.03	.56
*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	<b>.72</b>	.07	.52
*176. 我在工作時可依照工作計畫或預算動用有關的資源	<b>.67</b>	.03	.45
*174. 我的服務機構分層負責，授權明確，做事時不必事事請示	<b>.61</b>	.23	.43
*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	<b>.56</b>	.26	.38
*172. 我的服務機構開會時，與會者都會踴躍提供意見	<b>.41</b>	.24	.23
179. 機構負責人的一句話，就可以造成工作上的重大改變	.15	<b>.75</b>	.58
180. 機構負責人的談話內容常被引用為機構內行事的準則	-.12	<b>.73</b>	.55
178. 我在工作上必須迎合主管或機構負責人的個人好惡	.14	<b>.59</b>	.37
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	<b>.58</b>	.37
171. 我的服務機構開會時，主持人總有冗長的訓話	.18	<b>.55</b>	.34
173. 如果機構的主要負責人不在，許多業務都會陷於停頓	.24	<b>.34</b>	.17
特 徵 值	3.35	1.60	累積 百分比
解釋變異量百分比	28.0	13.3	41.3

表 9 努力意願量表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	<b>.79</b>	.19	.19	.70
*234. 我在工作上失去了鬥志	<b>.78</b>	.16	.34	.75
*233. 我已經沒有再努力工作的意願了	<b>.72</b>	.18	.31	.65
*236. 我經常找藉口請假	<b>.62</b>	.34	-.15	.53
*237. 工作對我來說，只是混口飯吃而已	<b>.62</b>	.25	.27	.53
*239. 我常在工作時找機會休息	<b>.55</b>	.20	-.10	.35
230. 我願意努力掌握目前工作的進度	.24	<b>.85</b>	.07	.78
229. 我願意努力提升目前工作的品質	.25	<b>.81</b>	.19	.76
232. 我願意努力提高工作的成效	.23	<b>.74</b>	.18	.64
228. 我願意全心全力投入目前的工作	.31	<b>.65</b>	.32	.62
238. 我願意犧牲自己的時間去努力工作	.12	.11	<b>.82</b>	.70
231. 我願意努力承接大量的工作	.14	.40	<b>.66</b>	.61
特 徵 值	5.33	1.25	1.02	累積 百分比
解釋變異量百分比	44.5	10.5	8.5	63.4

表 10 工作表現量表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	
259. 工作進度的快慢	.23	<b>.79</b>	.67
262. 整體工作表現	.31	<b>.78</b>	.71
261. 工作成效的顯著程度	.29	<b>.76</b>	.66
258. 工作品質的好壞	.27	<b>.74</b>	.62
260. 工作數量的多寡	.27	<b>.59</b>	.42
265. 工作數量的多寡	<b>.80</b>	.21	.69
266. 工作成效的顯著程度	<b>.79</b>	.31	.72
263. 工作品質的好壞	<b>.78</b>	.30	.71
264. 工作的進度快慢	<b>.78</b>	.31	.71
267. 整體工作表現	<b>.77</b>	.35	.72
特 徵 值	5.50	1.14	累積 百分比
解釋變異量百分比	55.0	11.4	66.4

表 11 工作滿意量表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	<b>.72</b>	.29	.60
273. 和同事的關係	<b>.68</b>	-.13	.48
274. 工作的穩定性	<b>.66</b>	.15	.46
276. 工作的空間與環境	<b>.65</b>	.17	.46
275. 工作上的成就感	<b>.62</b>	.29	.47
272. 和主管的關係	<b>.59</b>	.19	.38
269. 福利	.14	<b>.82</b>	.69
270. 績效獎金及年終獎金	.13	<b>.81</b>	.68
268. 薪水	.10	<b>.78</b>	.63
271. 升遷機會	.31	<b>.59</b>	.44
特 徵 值	3.75	1.53	累積 百分比
解釋變異量百分比	37.5	15.3	52.8

表 12 離職意願量表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
	1	性
244. 我正在考慮換工作或改行	<b>.87</b>	.76
247. 只要一找到合適的工作，我會立刻離開目前的工作	<b>.83</b>	.68
*243. 我目前沒有要換工作的想法	<b>.78</b>	.61
245. 我最近試著在找新的工作	<b>.78</b>	.61
246. 我很想換工作，只是沒有行動而已	<b>.74</b>	.55
*241. 我目前的工作很適合我，我會一直做下去	<b>.74</b>	.55
240. 如果有機會，我希望找到更好的工作	<b>.69</b>	.48
242. 待在目前的工作崗位，是我不得已的選擇	<b>.60</b>	.37
特 徵 值	4.61	累積 百分比
解釋變異量百分比	57.7	57.7

表 13 出缺勤量表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	
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	<b>.79</b>	-.03	-.02	.63
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	<b>.72</b>	.12	.17	.56
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	<b>.66</b>	.33	-.07	.56
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	<b>.58</b>	.14	.13	.37
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	<b>.56</b>	.37	.09	.46
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	.14	<b>.89</b>	.07	.81
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	.22	<b>.89</b>	.05	.84
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	.25	.18	<b>.89</b>	.89
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	.22	.21	<b>.88</b>	.87
*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	.10	.14	<b>-.31</b>	.13
特 徵 值	3.52	1.42	1.17	累積 百分比
解釋變異量百分比	35.2	14.2	11.7	61.0

表 14 生活適應量表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	<b>.83</b>	.10	.03	.71
*255. 我常因為工作而犧牲個人的生活	<b>.83</b>	.15	.06	.72
*257. 我的工作時間太長，幾乎沒有自己可以運用的時間	<b>.78</b>	.16	.10	.65
*254. 我因為工作太認真而引起家人或親近的朋友抱怨	<b>.78</b>	.15	.01	.63
*250. 我常有頭痛或胃腸不適的毛病	.07	<b>.79</b>	.04	.63
*251. 我常常覺得情緒不穩定，容易鬧脾氣	.09	<b>.74</b>	.19	.59
*249. 工作令我神經緊張，有時難以入眠	.24	<b>.72</b>	.01	.58
*252. 工作常令我作息不正常，影響身心健康	.51	<b>.55</b>	.20	.60
248. 我的生活充實而有意義	-.11	.09	<b>.85</b>	.75
253. 我能妥善安排工作、家庭與休閒生活之間的平衡	.30	.15	<b>.71</b>	.62
特 徵 值	3.88	1.52	1.07	累積 百分比
解釋變異量百分比	38.8	15.2	10.7	64.7

表 15 工作動機量表刪題後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	
*4. 我在目前的工作上無法突破與成長	.16	<b>.76</b>	.14	.05	.63
*3. 我覺得目前的工作沒有前途	.14	<b>.74</b>	.09	.07	.57
*9. 我在目前的工作中不容易實現自己的理想	.15	<b>.72</b>	.25	.03	.61
*7. 我無法從目前的工作中獲得成就感	.15	<b>.71</b>	.20	.08	.58
5. 我目前的工作能讓我一展抱負	.18	<b>.70</b>	.14	.12	.56
*1. 我在目前的工作中學不到新的事物	.03	<b>.67</b>	.04	.02	.46
2. 我在目前的工作中可獲得豐富的知識與經驗	.09	<b>.64</b>	.02	.15	.45
*8. 我的能力無法在目前的工作上發揮	.10	<b>.64</b>	.26	.08	.49
*15. 我覺得我目前的工作沒有意義	.12	<b>.59</b>	.25	.13	.44
*13. 我覺得我在目前的工作上不容易有升遷的機會	.18	<b>.57</b>	.14	.04	.38
*29. 我常在目前的工作上感到挫折	.17	.09	<b>.73</b>	-.00	.58
*18. 目前在工作上常發生讓我氣憤的事	.20	.10	<b>.69</b>	-.01	.52
*25. 我對於目前工作中不順利的事常有無力感	.11	.19	<b>.68</b>	-.03	.51
*21. 目前工作上的處境常讓我覺得左右為難	.15	.14	<b>.67</b>	-.06	.49
*30. 我在目前的工作上常覺得無所適從	.18	.22	<b>.65</b>	.05	.51
17. 我常感覺目前的工作進行順利	.14	.00	<b>.64</b>	.12	.45
*24. 我常須為了工作而看人臉色	.04	.12	<b>.62</b>	-.06	.40
*19. 我常對目前的工作感到厭煩	.21	.42	<b>.57</b>	.08	.55
20. 目前的工作常讓我心情愉快	.25	.33	<b>.55</b>	.14	.49
*22. 我常覺得在目前的工作上沒有人體諒我的困難	.19	.22	<b>.53</b>	-.08	.37
33. 我想在目前的工作上表現得比同事們更好	.07	.04	.04	<b>.75</b>	.57
31. 我在目前的工作上不願意輸給別人或別的單位	.04	.04	-.01	<b>.73</b>	.53
35. 我希望在目前的工作上爭一口氣	.14	.16	-.05	<b>.72</b>	.56
44. 我在目前的工作上有一種不願服輸的心理	.05	.05	-.07	<b>.71</b>	.51
34. 我經常在目前的工作上積極爭取榮譽	.13	.18	.04	<b>.71</b>	.55
32. 在目前的工作上，只要別人做得到的事我也要能做到	.01	-.04	.10	<b>.70</b>	.50
43. 我希望自己在目前的工作上不落人後	.10	.06	.03	<b>.64</b>	.43



45. 我希望能以自己在目前工作上的表現爭取到升遷機會	.14	.16	-.03	<b>.60</b>	.41
52. 目前主管對我的照顧，令我感念於心	<b>.82</b>	.14	.11	.08	.71
47. 我信任目前的主管	<b>.80</b>	.14	.20	.09	.71
49. 我目前的主管在做人做事方面值得我效法	<b>.79</b>	.12	.17	.07	.67
56. 我希望能報答目前主管對我的提拔	<b>.78</b>	.20	.05	.11	.66
48. 我願意為目前的主管效命	<b>.77</b>	.17	.15	.18	.69
51. 我感激目前主管在工作上對我的支持	<b>.77</b>	.17	.14	.12	.66
55. 我目前的主管在品格上令我尊敬	<b>.76</b>	.11	.13	.03	.60
53. 我和目前主管之間有親如家人的感覺	<b>.76</b>	.17	.13	.06	.62
*54. 我不喜歡目前的主管	<b>.76</b>	.12	.24	.07	.65
59. 我如果不好好做事，會對不起目前主管對我的愛護	<b>.72</b>	.10	.09	.10	.54
46. 我和目前的主管相處愉快	<b>.71</b>	.05	.25	.15	.60
*50. 我無法認同我目前的主管	<b>.71</b>	.13	.18	-.01	.55
特 徵 值	11.57	3.96	3.84	2.38	累積百分比
解釋變異量百分比	28.9	9.9	9.6	5.9	54.4

表 16 工作價值觀量表刪題後進行主成份分析及直交轉軸後之結果(2-1)

問 卷 題 目	因素負荷量		
	1	2	3
85. 我喜歡學習新奇的事物	<b>.70</b>	.08	.04
90. 我時常留意及爭取在職進修的機會	<b>.68</b>	.10	-.10
83. 我不會輕易放棄任何學習或成長的機會	<b>.67</b>	.16	.04
89. 我樂於嘗試不同性質的工作，以累積經驗	<b>.61</b>	.10	.03
88. 我喜歡看一些艱深但能刺激思考的書籍	<b>.60</b>	.02	-.02
91. 我希望將來能有機會再到學校進修	<b>.60</b>	.02	.07
86. 我很想利用下班的時間多充實自己	<b>.59</b>	-.01	-.05
84. 我寧可選擇學習機會較多，但待遇稍差的工作	<b>.58</b>	.02	.09
64. 主管或資深同仁的意見應多予尊重，不可出言頂撞	.03	<b>.74</b>	-.01
65. 對長輩要儘量謙讓容忍，避免不必要的衝突	.07	<b>.73</b>	.14
69. 和主管或長輩談話時，要注意禮節，謹守本分	.17	<b>.66</b>	.17
61. 工作上要懂得敬老尊賢，聽從前輩的教導	.18	<b>.63</b>	.04
68. 主管合理的要求，部屬不應該再有不同的意見	-.01	<b>.50</b>	.19
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	-.05	.01	-.13
99. 我付出多少努力，就應該有多少收穫	.10	.10	-.06
100. 我會因獲得報酬的公平與否，決定努力付出的程度	-.08	-.07	.05
97. 我不能容忍不公平的事情	.08	-.05	.04
101. 我會主動爭取較公平的待遇	.06	.07	-.12
102. 我會對不公平的事情提出抗議或進行抗爭	.08	-.03	-.02
98. 我會努力想辦法改變不公平的制度	.27	.06	.02
104. 我嚮往平凡而恬淡的生活	-.04	.08	<b>.78</b>
105. 與人無爭是我的處世哲學	.00	.14	<b>.74</b>
74. 名利有如過眼雲煙，不必汲汲追求	.12	.04	<b>.68</b>
78. 功名富貴自有天道，不能強求	.03	.19	<b>.67</b>
特 徵 值	4.00	2.82	2.21
解釋變異量百分比	16.7	11.8	9.2

工作價值觀量表刪題後進行主成份分析及直交轉軸後之結果(2-2)

問 卷 題 目	因素負荷量		共 同 性
	4	5	
85. 我喜歡學習新奇的事物	.09	.06	.51
90. 我時常留意及爭取在職進修的機會	.05	.10	.49
83. 我不會輕易放棄任何學習或成長的機會	.10	.08	.49
89. 我樂於嘗試不同性質的工作，以累積經驗	.01	.03	.38
88. 我喜歡看一些艱深但能刺激思考的書籍	-.16	.24	.44
91. 我希望將來能有機會再到學校進修	.13	-.06	.38
86. 我很想利用下班的時間多充實自己	-.17	.19	.42
84. 我寧可選擇學習機會較多，但待遇稍差的工作	-.06	-.04	.35
64. 主管或資深同仁的意見應多予尊重，不可出言頂撞	.01	-.05	.55
65. 對長輩要儘量謙讓容忍，避免不必要的衝突	.02	.00	.56
69. 和主管或長輩談話時，要注意禮節，謹守本分	.01	.14	.51
61. 工作上要懂得敬老尊賢，聽從前輩的教導	.08	-.11	.44
68. 主管合理的要求，部屬不應該再有不同的意見	-.14	.16	.34
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	<b>.77</b>	.04	.61
99. 我付出多少努力，就應該有多少收穫	<b>.68</b>	.11	.50
100. 我會因獲得報酬的公平與否，決定努力付出的程度	<b>.64</b>	.10	.43
97. 我不能容忍不公平的事情	<b>.62</b>	.26	.46
101. 我會主動爭取較公平的待遇	.15	<b>.77</b>	.63
102. 我會對不公平的事情提出抗議或進行抗爭	.18	<b>.76</b>	.63
98. 我會努力想辦法改變不公平的制度	.17	<b>.63</b>	.50
104. 我嚮往平凡而恬淡的生活	.03	-.06	.62
105. 與人無爭是我的處世哲學	-.03	.01	.57
74. 名利有如過眼雲煙，不必汲汲追求	-.16	-.02	.51
78. 功名富貴自有天道，不能強求	.07	-.05	.49

特    徵    值	1.53	1.24	累積 百分比
解釋變異量百分比	6.4	5.2	49.2

表 17 人際取向量表刪題後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	
159. 如果有同事排斥我，我會設法和他（她）溝通	<b>.86</b>	.20	.07	.10	.80
160. 如果有同事誤會我，我會儘量尋求他（她）的諒解	<b>.80</b>	.22	.14	.15	.73
158. 如果有同事嫉妒我，我會儘量想辦法化解他（她）的心結	<b>.81</b>	.20	.18	.07	.74
153. 我喜歡和同事們分享工作的心得	.18	<b>.70</b>	.17	.18	.58
151. 有同事請假時，我會設法了解他（她）的情況並表達關切	.19	<b>.68</b>	.17	-.04	.52
152. 下班或工作結束後時，我會等要好的同事一起離開	.09	<b>.65</b>	-.09	.10	.45
154. 我會設法使同事之間相處愉快	.16	<b>.52</b>	.38	.16	.47
157. 有同事調職或離職時，我會送一些小禮物表達心意	.31	<b>.49</b>	.05	-.14	.36
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	.13	.10	<b>.75</b>	.01	.58
164. 同事如不小心犯錯，我不會當場說出來，以免他（她）難堪	.20	-.02	<b>.61</b>	-.06	.42
169. 和同事相處時，我會儘量小心，以免得罪他（她）們	.11	-.04	<b>.59</b>	.06	.37
162. 同事找我幫忙時，即使我很忙，也很少拒絕	-.05	.29	<b>.51</b>	-.11	.36
168. 如果同事忙不過來，我會幫忙分擔他（她）的工作	-.03	.33	<b>.51</b>	.14	.39
*161. 我不在乎同事對我的看法	.19	-.11	.08	<b>.69</b>	.54
*155. 我習慣獨自完成工作，很少主動找同事幫忙	.06	.07	-.17	<b>.68</b>	.49
*167. 我平常一向獨來獨往，不太和同事們打交道	-.03	.35	.18	<b>.58</b>	.49
特    徵    值	4.17	1.62	1.31	1.20	累積 百分比
解釋變異量百分比	26.0	10.1	8.2	7.5	51.8

表 18 工作特性量表刪題後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	
192. 感興趣的工作	<b>.78</b>	-.06	.03	.00	.61
198. 可有所表現的工作	<b>.76</b>	.15	.12	-.23	.67
197. 挑戰性高的工作	<b>.73</b>	.31	.11	-.29	.72
193. 與眾不同的工作	<b>.68</b>	.10	-.01	.02	.48
203. 須不斷學習的工作	<b>.67</b>	.22	.14	-.09	.52
187. 辛苦的工作	.06	<b>.78</b>	.06	-.03	.62
191. 壓力大的工作	.24	<b>.76</b>	.10	-.05	.65
186. 緊迫的工作	.12	<b>.76</b>	.06	.06	.60
195. 工作量大的工作	.14	<b>.74</b>	.12	.03	.58
190. 熟悉的工作	.05	-.13	.08	<b>.77</b>	.62
184. 重複的工作	-.20	.09	-.03	<b>.70</b>	.54
189. 單調的工作	-.50	.03	-.06	<b>.62</b>	.64
188. 瑣碎的工作	-.18	.44	.05	<b>.44</b>	.43
204. 須與人合作的工作	.21	.10	<b>.80</b>	-.03	.70
201. 須參與團隊的工作	.18	.07	<b>.77</b>	.03	.63
206. 須別人配合的工作	.00	.20	<b>.69</b>	.12	.53
*202. 須獨立完成的工作	-.28	-.11	<b>.49</b>	-.37	.46
特 徵 值	4.34	2.55	1.75	1.35	累積 百分比
解釋變異量百分比	25.5	15.0	10.3	8.0	58.8

表 19 出缺勤量表刪題後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	
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	<b>.79</b>	-.03	.03	.63
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	<b>.70</b>	.11	.22	.56
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	<b>.67</b>	.35	-.01	.57
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	<b>.57</b>	.13	.17	.37
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	<b>.55</b>	.36	.16	.46
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	.13	<b>.89</b>	.13	.82
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	.21	<b>.89</b>	.11	.84
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	.15	.13	<b>.93</b>	.91
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	.18	.11	<b>.93</b>	.91

特 徵 值	3.51	1.38	1.17	累積 百分比
解釋變異量百分比	39.0	15.3	13.0	67.3

表 20 領導行為量表進行主成份分析及指定以二因素直交轉軸後之結果

問 卷 題 目	因素負荷量		共 同 性
	1	2	
115. 他（她）利用機會照顧或提拔我	<b>.80</b>	.09	.65
116. 他（她）關心我的升遷機會	<b>.79</b>	.02	.63
117. 他（她）關心我的所得與福利	<b>.78</b>	.09	.61
143. 他（她）會對上級報告我的良好績效	<b>.78</b>	.02	.60
121. 他（她）鼓勵我努力表現以獲得升遷機會	<b>.75</b>	.03	.57
127. 他（她）賞識我在工作上的努力或表現	<b>.75</b>	.15	.58
132. 他（她）鼓勵我克服在工作上的不順利	<b>.75</b>	.17	.58
150. 他（她）和我討論我未來工作的發展方向	<b>.74</b>	.06	.55
138. 他（她）當眾表揚我的工作表現	<b>.74</b>	-.01	.54
125. 他（她）支持我對工作的提案或想法	<b>.73</b>	.14	.55
113. 我努力工作時，他（她）給我獎勵	<b>.72</b>	.07	.53
142. 他（她）因重視我而派我參加重要的訓練、會議或考察	<b>.71</b>	-.07	.51
118. 他（她）關心我的生活狀況	<b>.71</b>	.07	.51
146. 當我對工作有抱怨時，他（她）會開導我的想法	<b>.70</b>	.10	.50
124. 他（她）重視我的能力與工作上的貢獻	<b>.69</b>	.19	.51
149. 他（她）讓我了解公司的狀況或產品的重要性	<b>.66</b>	.19	.47
114. 他（她）從旁協助我解決工作上的問題	<b>.64</b>	.26	.48
112. 他（她）稱讚或肯定我的工作表現	<b>.64</b>	.08	.41
129. 他（她）體諒我的困難	<b>.61</b>	.26	.44

131. 他（她）會教我在工作上不懂的地方	.60	.22	.41
*135. 他（她）挑剔我做的事情	.09	.77	.60
*140. 他（她）對我的工作要求前後不一致	.11	.75	.57
*141. 我照他（她）的要求做事卻被他（她）指責	.03	.75	.56
*137. 他（她）不支持我對工作的提案或想法	.21	.74	.58
*139. 我向他（她）請求工作上的支援，但他（她）不予理會	.15	.72	.54
*134. 他（她）對業務不了解卻堅持己見	.13	.71	.53
*136. 他（她）不重視我的能力與工作上的貢獻	.28	.71	.58
*133. 他（她）阻撓我的升遷機會	.09	.71	.51
*147. 他（她）心情不好時遷怒於我	.04	.70	.49
*148. 他（她）不賞識我在工作上的努力或表現	.22	.69	.52
*128. 他（她）對我產生誤會，而且不接受我的解釋	.02	.69	.47
*130. 他（她）為了不應該由我負責的事而指責我	.02	.68	.47
*120. 他（她）因聽到流言而對我產生懷疑	.04	.67	.45
*145. 他（她）怕我在工作上表現比他（她）好而排擠我	.02	.67	.45
*144. 他（她）因怕事而推卸責任	.22	.67	.50
*119. 他（她）任意干擾我的工作	-.00	.66	.43
*122. 他（她）不讓我有表達意見的機會	.16	.65	.45
*123. 他（她）工作時假公濟私	.16	.63	.42
*126. 他（她）考核部屬績效時不公平	.24	.61	.43
*111. 他（她）當眾否定我的工作表現	-.06	.49	.49
特 徵 值	13.24	7.22	累積 百分比
解釋變異量百分比	33.1	18.0	51.1

表 21 量表編製時之概念結構與因素結構之比較

量表名稱	量表編製時之概念結構			刪題後之因素結構		
	分量表名稱	題數	總題數	因素名稱	題數	總題數
工作動機	成就發展	15	60	成就發展	10	40
	情緒感受	15		情緒感受	10	
	競爭比較	15		競爭比較	8	
	情感認同	15		情感認同	12	
工作價值觀	成長	12	48	成長價值	8	24
	倫理	13		倫理價值	5	
	公平	12		公平意識	4	
	淡泊	13		公平行動	3	
領導行為	正面行為	20	40	正面行為	20	40
	負面行為	20		負面行為	20	
人際取向	無	19	19	溝通化解	3	16
				分享依附	5	
				維持和諧	5	
				特立獨行	3	
人治取向	無	12	12	法治取向	6	12
				人治取向	6	

工作特性	挑戰性工作	12	30	挑戰性	5	17
	壓力性工作	9		壓力性	4	
				重複性	4	
	獨立性工作	9		合作性	4	
績效獎懲	無	16	16	績效獎勵	8	16
				績效懲罰	8	
努力意願	無	12	12	無意願	6	12
				有意願	4	
				強意願	2	
離職意願	無	8	8	離職意願	8	8
生活適應	無	10	10	工作適應	4	10
				健康適應	4	
				意義與平衡	2	
工作表現	目前工作表現	5	10	目前工作表現	5	10
	和同事比較	5		和同事比較	5	
工作滿意	無	10	10	工作與人	6	10
				薪獎福利	4	
出缺勤	無	10	10	請假	5	9
				早退	2	
				遲到	2	

表 22 各量表內部一致性係數(2-1)

量表名稱	題號	分量表		總量表		
		題數	內部一致性係數	題數	內部一致性係數	
A 工作價值觀	A1 成長價值	83-86,88-91	8	.79	24	.74
	A2 倫理價值	61,64,65,68,69	5	.68		
	A3 公平意識	96,97,99,100	4	.65		
	A4 公平行動	98,101,102	3	.66		
	A5 淡泊價值	74,78,104,105	4	.71		
B 人際取向	B1 溝通化解	158-160	3	.85	16	.78
	B2 分享依附	151-154,157	5	.68		
	B3 維持和諧	162-164,168,169	5	.61		
	B4 特立獨行	155,161,167	3	.41		
C 領導行為	C1 正面行為	112-118,121,124,125,127,129,131,132,138,142,143,146,149,150	20	.95	40	.95
	C2 負面行為	111,119,120,122,123,126,128,130,133,134-137,139-141,144,145,147,148	20	.94		



D 工作 特 性	D1 挑戰性	192,193,197,198,203	5	.82	17	.69
	D2 壓力性	186,187,191,195	4	.80		
	D3 重複性	184,188-190	4	.65		
	D4 合作性	201,202,204,206	4	.64		
E 績 效 獎 懲	E1 績效獎勵	212,214,216,218,220,222, 224,226	8	.88	16	.91
	E2 績效懲罰	213,215,217,219,221,223, 225,227	8	.88		
F 人 治 取 向	F1 法治取向	172,174-177,181	6	.72	12	.76
	F2 人治取向	170,171,173,178-180	6	.67		
G 工 作 動 機	G1 成就發展	1-5,7-9,13,15	10	.89	40	.93
	G2 情緒感受	17-22,24,25,29,30	10	.87		
	G3 競爭比較	31-35,43-45	8	.85		
	G4 情感認同	46-56,59	12	.95		

各量表內部一致性係數(2-2)

量表名稱	題號	分量表		總量表		
		題數	內部一致性 係數	題數	內部一致性 係數	
H 努 力 意 願	H1 無意願	233-237,239	6	.83	12	.88
	H2 有意願	228-230,232	4	.85		
	H3 強意願	231,238	2	.59		
I 工 作 表 現	I1 目前表現	258-262	5	.84	10	.91
	I2 和同事比較	263-267	5	.90		
J 工 作 滿 意	J1 工作與人	272-277	6	.76	10	.81
	J2 薪獎福利	268-271	4	.78		
K1 離職意願	240-247	8	.89	8	.89	
L L1 請假	282-286	5	.72	9	.79	

出缺勤	L2 早退	279,281	2	.83		
	L3 遲到	278,280	2	.91		
M 生活適應	M1 工作適應	254-257	4	.85	10	.81
	M2 健康適應	249-252	4	.73		
	M3 意義與平衡	248,253	2	.46		

表 23 各分量表及各量表總分之相關(6-1)

	成長價值	倫理價值	公平意識	公平行動	淡泊價值	溝通化解	分享依附	維持和諧
成長價值	1.000	.226**	.018	.264*	.072*	.209**	.250**	.278**
倫理價值	.226**	1.000	.002	.075*	.296**	.171**	.220**	.333**
公平意識	.018	.002	1.000	.335**	-.075*	-.012	.004	.004
公平行動	.264**	.075*	.335**	1.000	-.070*	.119**	.154**	.090**
淡泊價值	.072*	.296**	-.075*	-.070*	1.000	.066*	.132**	.217**
溝通化解	.209**	.171**	-.012	.119**	.066*	1.000	.469**	.294**
分享依附	.250**	.220**	.004	.154**	.132**	.469**	1.000	.372**
維持和諧	.278**	.333**	.044	.090**	.217**	.294**	.372**	1.000
特立獨行	.018	.020	-.037	.018	-.084**	.234**	.230**	.085**
人際總分	.285	.279**	-.001	.148**	.133**	.731**	.806**	.648**
正面行為	.139**	.068*	-.088**	.142**	-.037	.172**	.123**	.086**
負面行為	.054	.100**	-.077*	.019	.039	.082**	.054	.108**
挑戰性	.219**	.046	-.107**	.141**	-.064*	.086**	.136**	.123**
壓力性	.123**	.050	.114**	.113**	.001	.027	.053	.114**
重複性	.027	.110**	.185**	.051	.107**	.031**	.071*	.100**
合作性	.037	.055	-.065*	.013	-.013	.039	.134**	.055
績效獎勵	.091**	.050	-.110**	.147**	-.070*	.115**	.093**	-.050
績效懲罰	-.010	-.094**	.027	.089**	-.080**	.027	-.022	-.141**
績效總分	.050	-.019	-.053	.139**	-.084**	.083**	.044	-.104**
法治取向	-.120**	-.115**	.125**	-.164**	-.009	-.181**	-.146**	-.071*

人治取向	.023	.105**	.184**	-.016	.065*	-.060	.021	.110**
人治總分	-.061*	-.013	.195**	-.102**	.020	-.153**	-.070*	.018
成就發展	.093**	.023	-.213**	.113**	-.051	.097**	.058	.016
情緒感受	.046	.014	-.253**	.039**	-.011	.066*	.075*	.007
競爭比較	.368**	.237**	.133**	.264**	-.098**	.198**	.239**	.263**
情感認同	.167**	.180**	-.129**	.087**	.044	.166**	.120**	.128**
無意願	.202**	.153**	-.230**	.043**	-.007	.132**	.178**	.168**
有意願	.306**	.236**	-.135**	.113**	.080**	.132**	.259**	.284**
強意願	.282**	.194**	-.200**	.101**	-.072**	.118**	.145**	.168**
努力總分	.296**	.226**	-.234**	.089**	.009	.153**	.233**	.244**
目前表現	.132**	.112**	-.038	.083**	.025	.088**	.183**	.175**
和同事比較	.156**	.121**	-.033	.100**	.055	.066*	.053**	.091**
工作與人	.150**	.151**	-.174**	.098**	.072*	.161**	.247**	.191**
薪獎福利	-.002	.081**	-.241**	-.002**	.073*	.093**	.059*	.001
滿意總分	.094**	.141**	-.242**	.061*	.087**	.152**	.188**	.122**
離職意願	.003	-.051	.281**	-.028	-.067*	-.037	-.047	.003
請假	-.087**	-.080**	.066**	.008	-.074*	-.057	-.139**	-.169**
早退	-.119**	-.132**	.016	-.044	-.108**	-.075*	-.099**	-.235**
遲到	-.050	-.108**	.076*	-.027	-.104**	-.055**	-.109**	-.141**
出缺勤總分	-.104**	-.127**	.076*	-.017	-.115**	-.075*	-.159**	-.225**
工作適應	-.084**	.014	-.043	-.070*	.036	.003	-.041	.037
健康適應	.054	.022	-.173**	.001	-.004	.041	.034	.071*
意義與平衡	.237**	.167**	-.091**	.199**	.086**	.123**	.206**	.179**
適應總分	.030	.055	-.128**	.002	.042	.051	.039	.098**

各分量表及各量表總分之相關(6-2)

	特立獨行	人際總分	正面行為	負面行為	挑戰性	壓力性	重複性	合作性
成長價值	.018	.285**	.139**	.054	.219**	.123**	.027	.037
倫理價值	.020	.279**	.068*	.100**	.046	.050	.110**	.055
公平意識	-.037	-.001	-.088**	-.077*	-.107**	.114**	.185**	-.065*
公平行動	.018	.148**	.142**	.019	.141**	.113**	.051	.013
淡泊價值	-.084**	.133**	-.037	.039	-.064*	.001	.107**	-.013
溝通化解	.234**	.731**	.172**	.082**	.086**	.027	.031	.039
分享依附	.230**	.806**	.123**	.054	.136**	.053	.071*	.134**
維持和諧	.085**	.648**	.086**	.108**	.123**	.114**	.100**	.055
特立獨行	1.000	.526**	.143**	.103**	.000	.005	-.065*	.144**
人際總分	.526**	1.000	.192**	.123**	.141**	.083**	.059	.140**
正面行為	.143**	.192**	1.000	.300	.336**	.022	-.230**	.097**
負面行為	.103**	.123**	.300**	1.000	.066*	-.147**	-.102**	.064*
挑戰性	.000	.141**	.336**	.066*	1.000	.347**	-.370**	.181**
壓力性	.005	.083**	.002	-.147**	.347**	1.000	.070*	.198**
重複性	-.065*	.059	-.230**	-.102**	-.370**	.070*	1.000	-.070*
合作性	.144**	.140**	.097**	.064*	.181**	.198**	-.070*	1.000
績效獎勵	.049	.079**	.590**	.054	.411**	.076*	-.234**	.084**

績效懲罰	-.022	-.057	.187**	-.286**	.103**	.124**	-.025	.059
績效總分	.019	.018	.459**	-.119**	.309**	.117**	-.153**	.083**
法治取向	-.039	-.170**	-.372**	-.348**	-.257**	.044	.155**	-.083**
人治取向	-.119**	-.009	-.223**	-.316**	-.140**	.160**	.278**	-.002
人治總分	-.097**	-.111**	-.350**	-.397**	-.242**	.122**	.262**	-.051
成就發展	.063*	.083**	.454**	.237**	.607**	.145**	-.426**	.125**
情緒感受	.039	.069*	.328**	.388**	.186**	-.310**	-.248**	.011
競爭比較	.060*	.291**	.250**	.052	.314**	.184**	.016	.177**
情感認同	.074*	.181**	.659**	.542**	.244**	-.064*	-.158**	.086**
無意願	.164**	.236**	.257**	.288**	.379**	.040	-.252**	.203**
有意願	.038	.275**	.225**	.180**	.415**	.095**	-.128**	.165**
強意願	.014	.171**	.253**	.088**	.341**	.042	-.144**	.091**
努力總分	.117**	.280**	.292**	.254**	.456**	.069*	-.229**	.201**
目前表現	.036	.188**	.128**	.065*	.119**	.117**	.033	.057
和同事比較	.018	.166**	.104**	.047	.127**	.141**	.035	.116**
工作與人	.076*	.260**	.436**	.367**	.360**	-.029	-.166**	.106**
薪獎福利	.020	.067*	.330**	.175**	.256**	-.101**	-.267**	.060*
滿意總分	.060*	.202**	.457**	.331**	.368**	-.074*	-.251**	.100**
離職意願	-.017	-.037	-.318**	-.271**	-.371**	.063*	.302**	-.088**
請假	-.014	-.146**	-.054	-.074*	-.069*	-.024	-.024	-.100**
早退	-.010	-.155**	.074*	-.040	.046	-.088**	-.103**	-.084**
遲到	.033	-.109**	.005	-.049	-.012	-.011	.065*	-.027
出缺勤總分	.001	-.176**	-.016	-.077*	-.035	-.038	-.016	-.096**
工作適應	.059*	.012	-.034	.199**	-.201**	-.439**	-.053	-.189**
健康適應	.079**	.077*	.135**	.188**	-.028	-.370**	-.141**	-.064*
意義與平衡	-.013	.189**	.189**	.121**	.260**	-.081**	-.097**	-.005
適應總分	.070*	.088**	.088**	.232**	-.064*	-.450**	-.127**	-.142**

各分量表及各量表總分之相關(6-3)

	績效獎勵	績效懲罰	績效總分	法治取向	人治取向	人治總分	成就發展	情緒感受
成長價值	.091**	-.010	.050	-.120**	.023	-.061*	.093**	.046
倫理價值	.050	-.094**	-.019	-.115**	.105**	-.013	.023	.014**
公平意識	-.110**	.027	-.053	.125**	.184**	.195**	-.213**	-.253**
公平行動	.147**	.089**	.139**	-.164**	-.016	-.102**	.113**	.039
淡泊價值	-.070*	-.080**	-.084**	-.009	.065*	.020	-.051	-.011
溝通化解	.115**	.027	.083**	-.181**	-.060	-.153**	.097**	.066*
分享依附	.093**	-.022	.044	-.146**	.021	-.070*	.058	.075*
維持和諧	-.050	-.141**	-.104**	-.071*	.110**	.018	.016	.007
特立獨行	.049	-.022	.019	-.039	-.119**	-.097**	.063*	.039
人際總分	.079**	-.057	.018	-.170**	-.009	-.111**	.083**	.069*
正面行為	.590**	.187**	.459**	-.372**	-.223**	-.350**	.454**	.328**
負面行為	.054	-.286**	-.119**	-.348**	-.316**	-.397**	.237**	.388**
挑戰性	.411**	.103**	.309**	-.257**	-.140**	-.242**	.607**	.186**

壓力性	.076*	.124**	.117**	.044	.160**	.122**	.145**	-.310**
重複性	-.234**	-.025	-.153**	.155**	.278**	.262**	-.426**	-.248**
合作性	.084**	.059	.083**	-.083**	-.002	-.051	.125**	.011
績效獎勵	1.000	.529**	.889**	-.365**	-.195**	-.338**	.440**	.234**
績效懲罰	.529**	1.000	.858**	-.045	.071*	.025	.066*	-.089**
績效總分	.889**	.858**	1.000	-.245**	-.081**	-.194**	.303**	.093**
法治取向	-.365**	-.045	-.245**	1.000	.389**	.840**	-.398**	-.385**
人治取向	-.195**	.071*	-.081**	.389**	1.000	.826**	-.337**	-.322**
人治總分	-.338**	.025	-.194**	.840**	.826**	1.000	-.444**	-.425**
成就發展	.440**	.066*	.303**	-.398**	-.337**	-.444**	1.000	.498**
情緒感受	.234**	-.089**	.093**	-.385**	-.322**	-.425**	.498**	1.000
競爭比較	.194**	.009	.126**	-.141**	-.004	-.087**	.236**	.084**
情感認同	.360**	.032	.237**	-.427**	-.236**	-.400**	.388**	.452**
無意願	.159**	-.189**	-.003	-.264**	-.230**	-.301**	.464**	.385**
有意願	.162**	-.152**	.021	-.250**	-.116**	-.239**	.383**	.279**
強意願	.220**	.010	.140**	-.243**	-.137**	-.229**	.305**	.177**
努力總分	.204**	-.165**	.037	-.305**	-.211**	-.319**	.485**	.371**
目前表現	.031	-.088**	-.027	-.136**	-.005	-.080*	.143**	.235**
和同事比較	.019	-.156**	-.069*	-.005	.002	-.006	.088**	.154**
工作與人	.297**	-.066*	.145**	-.422**	-.220**	-.380**	.498**	.525**
薪獎福利	.402**	.054	.271**	-.416**	-.295**	-.426**	.431**	.355**
滿意總分	.408**	-.013	.240**	-.496**	-.301**	-.475**	.551**	.526**
離職意願	-.315**	-.008	-.195**	.385**	.302**	.419**	-.581**	-.533**
請假	.022	.065*	.047	.068*	-.028	.023	-.070*	-.106**
早退	.171**	.171**	.194**	-.061*	-.062*	-.070*	.060*	.023
遲到	.004	.016	.012	.066*	-.036	.012	-.041	-.097**
出缺勤總分	.056	.086**	.080**	.055	-.047	.002	-.042	-.102**
工作適應	-.085**	-.169**	-.143**	-.054	-.122**	-.108**	-.044	.274**
健康適應	.030	-.124**	-.051	-.141**	-.132**	-.163**	.148**	.445**
意義與平衡	.151**	-.028	.078**	-.283**	-.106**	-.233**	.311**	.378**
適應總分	.000	-.165**	-.091**	-.163**	-.160**	-.194**	.123**	.461**

各分量表及各量表總分之相關(6-4)

	競爭比較	情感認同	無意願	有意願	強意願	努力總分	目前表現	和同事比較
成長價值	.368**	.167**	.202**	.306**	.282**	.296**	.132**	.156**
倫理價值	.237**	.180**	.153**	.236**	.194**	.226**	.112**	.121**
公平意識	.133**	-.129**	-.230**	-.135**	-.200**	-.234**	-.038	-.033
公平行動	.264**	.087**	.043	.113**	.101**	.089**	.083**	.100**
淡泊價值	-.098**	.044	-.007	.080**	-.072*	.009	.025	.055
溝通化解	.198**	.166**	.132**	.132**	.118**	.153**	.088**	.066*
分享依附	.239**	.120**	.178**	.259**	.145**	.233**	.183**	.153**
維持和諧	.263**	.128**	.168**	.284**	.168**	.244**	.175**	.191**
特立獨行	.060*	.074*	.164**	.038	.014	.117**	.036	.018

人際總分	.291**	.181**	.236**	.275**	.171**	.280**	.188**	.166**
正面行為	.250**	.659**	.257**	.225**	.253**	.292**	.128**	.104**
負面行為	.052	.542**	.288**	.180**	.088**	.254**	.065*	.047
挑戰性	.314**	.244**	.379**	.415**	.341**	.456**	.119**	.127**
壓力性	.184**	-.064*	.040	.095**	.042	.069*	.117**	.141**
重複性	.016	-.158**	-.252**	-.128**	-.144**	-.229**	.033	.035
合作性	.177**	.086**	.203**	.165**	.091**	.201**	.057	.116**
績效獎勵	.194**	.360**	.159**	.162**	.220**	.204**	.031	.019
績效懲罰	.009	.032	-.189**	-.152**	.010**	-.165**	-.088**	-.156**
績效總分	.126**	.237**	-.003**	.021	.140**	.037**	-.027	-.069*
法治取向	-.141**	-.427**	-.264**	-.250**	-.243**	-.305**	-.136**	-.005
人治取向	-.004	-.236**	-.230**	-.116**	-.137**	-.211**	-.005	.002
人治總分	-.087**	-.400**	-.301**	-.239**	-.229**	-.319**	-.080*	-.006
成就發展	.236**	.388**	.464**	.383**	.305**	.485**	.143**	.088**
情緒感受	.084**	.452**	.385**	.279**	.177**	.371**	.235**	.154**
競爭比較	1.000	.243**	.307**	.397**	.323**	.401**	.253**	.277**
情感認同	.243**	1.000	.329**	.305**	.295**	.374**	.123**	.058
無意願	.307**	.329**	1.000	.605**	.429**	.911**	.232**	.248**
有意願	.397**	.305**	.605**	1.000	.491**	.837**	.238**	.244**
強意願	.323**	.295**	.429**	.491**	1.000	.668**	.155**	.143**
努力總分	.401**	.374**	.911**	.837**	.668**	1.000	.263**	.272**
目前表現	.253**	.123**	.232**	.238**	.155**	.263**	1.000	.656**
和同事比較	.277**	.058	.248**	.244**	.143**	.272**	.656**	1.000
工作與人	.236**	.520**	.445**	.407**	.277**	.475**	.338**	.238**
薪獎福利	.035	.304**	.261**	.223**	.267**	.298**	.051	.012
滿意總分	.169**	.496**	.426**	.379**	.323**	.465**	.240**	.155**
離職意願	-.103**	-.380**	-.498**	-.390**	-.274**	-.499**	-.133**	-.082**
請假	-.156**	-.088**	-.313**	-.201**	-.116**	-.284**	-.199**	-.226**
早退	-.118**	.041	-.161**	-.140**	-.012**	-.149**	-.192**	-.268**
遲到	-.121**	-.013	-.202**	-.119**	-.067*	-.177**	-.181**	-.196**
出缺勤總分	-.176**	-.050	-.318**	-.208**	-.103**	-.287**	-.249**	-.291**
工作適應	-.127**	.021	.022	-.040	-.133**	-.032**	-.032	-.065*
健康適應	-.032**	.136**	.271**	.153**	.076*	.233**	.102**	.083**
意義與平衡	.194**	.239**	.297**	.356**	.224**	.359**	.216**	.158**
適應總分	-.041**	.132**	.216**	.141**	.014	.182**	.083**	.036

各分量表及各量表總分之相關(6-5)

	工作與人	薪獎福利	滿意總分	離職意願	請假	早退	遲到	出缺勤總分
成長價值	.150**	-.002	.094**	.003	-.087**	-.119**	-.050	-.104**
倫理價值	.151**	.081**	.141**	-.051	-.080**	-.132**	-.108**	-.127**
公平意識	-.174**	-.241**	-.242**	.281**	.066*	.016	.076*	.076*
公平行動	.098**	-.002	.061*	-.028	.008	-.044	-.027	-.017
淡泊價值	.072*	.073*	.087**	-.067*	-.074*	-.108**	-.104**	-.115**

溝通化解	.161**	.093**	.152**	-.037	-.057	-.075*	-.055	-.075*
分享依附	.247**	.059*	.188**	-.047	-.139**	-.099**	-.109**	-.159**
維持和諧	.191**	.001	.122**	.003	-.169**	-.235**	-.141**	-.225**
特立獨行	.076*	.020	.060*	-.017	-.014	-.010	.033	.001
人際總分	.260**	.067*	.202**	-.037	-.146**	-.155**	-.109**	-.176**
正面行為	.436**	.330**	.457**	-.318**	-.054	.074*	.005	-.016
負面行為	.367**	.175**	.331**	-.271**	-.074*	-.040	-.049	-.077*
挑戰性	.360**	.256**	.368**	-.371**	-.069*	.046	-.012	-.035
壓力性	-.029	-.101**	-.074*	.063*	-.024	-.088**	-.011	-.038
重複性	-.166**	-.267**	-.251**	.302**	-.024	-.103**	.065*	-.016
合作性	.106**	.060*	.100**	-.088**	-.100**	-.084**	-.027	-.096**
績效獎勵	.297**	.402**	.408**	-.315**	.022	.171**	.004	.056
績效懲罰	-.066*	.054	-.013	-.008	.065*	.171**	.016	.086**
績效總分	.145**	.271**	.240**	-.195**	.047	.194**	.012	.080**
法治取向	-.422**	-.416**	-.496**	.385**	.068*	-.061*	.066*	.055
人治取向	-.220**	-.295**	-.301**	.302**	-.028	-.062*	-.036	-.047
人治總分	-.380**	-.426**	-.475**	.419**	.023	-.070*	.012	.002
成就發展	.498**	.431**	.551**	-.581**	-.070*	.060*	-.041	-.042
情緒感受	.525**	.355**	.526**	-.533**	-.106**	.023	-.097**	-.102**
競爭比較	.236**	.035	.169**	-.103**	-.156**	-.118**	-.121**	-.176**
情感認同	.520**	.304**	.496**	-.380**	-.088**	.041	-.013	-.050
無意願	.445**	.261**	.426**	-.498**	-.313**	-.161**	-.202**	-.318**
有意願	.407**	.223**	.379**	-.390**	-.201**	-.140**	-.119**	-.208**
強意願	.277**	.267**	.323**	-.274**	-.116**	-.012**	-.067*	-.103**
努力總分	.475**	.298**	.465**	-.499**	-.284**	-.149**	-.177**	-.287**
目前表現	.338**	.051	.240**	-.133**	-.199**	-.192**	-.181**	-.249**
和同事比較	.238**	.012	.155**	-.082**	-.226**	-.268**	-.196**	-.291**
工作與人	1.000	.441**	.870**	-.552**	-.157**	-.044	-.104**	-.152**
薪獎福利	.441**	1.000	.826**	-.499**	-.099**	.075*	-.066*	-.071*
滿意總分	.870**	.826**	1.000	-.622**	-.154**	.014	-.101**	-.135**
離職意願	-.552**	-.499**	-.622**	1.000	.182**	-.018	.103**	.152**
請假	-.157**	-.099**	-.154**	.182**	1.000	.421**	.355**	.877**
早退	-.004	.075*	.014	-.018	.421**	1.000	.275**	.630**
遲到	-.104**	-.066*	-.101**	.103**	.355**	.275**	1.000	.709**
出缺勤總分	-.152**	-.071*	-.135**	.152**	.877**	.630**	.709**	1.000
工作適應	.110**	.082**	.113**	-.128**	.000	.011	-.033	-.011
健康適應	.264**	.167**	.259**	-.258**	-.138**	-.014	-.118**	-.137**
意義與平衡	.433**	.263**	.416**	-.358**	-.074*	-.070*	-.131**	-.119**
適應總分	.291**	.188**	.287**	-.286**	-.084**	-.017	-.111**	-.102**

各分量表及各量表總分之相關(6-6)

	工作適應	健康適應	意義與平衡	適應總分
成長價值	-.084**	.054	.237**	.030
倫理價值	.014	.022	.167**	.055

公平意識	-.043	-.173**	-.091**	-.128**
公平行動	-.070*	.001	.199**	.002
淡泊價值	.036	-.004	.086**	.042
溝通化解	.003	.041	.123**	.051
分享依附	-.041	.034	.206**	.039
維持和諧	.037	.071*	.179**	.098**
特立獨行	.059*	.079**	-.013	.070*
人際總分	.012	.077*	.189**	.088**
正面行為	-.034	.135**	.121**	.088**
負面行為	.199**	.188**	.260**	.232**
挑戰性	-.201**	-.028	-.081**	-.064*
壓力性	-.439**	-.370**	-.097**	-.450**
重複性	-.053	-.141**	-.005**	-.127**
合作性	-.189**	-.064*	.151**	-.142**
績效獎勵	-.085**	.030	-.028	.000
績效懲罰	-.169**	-.124**	.078**	-.165**
績效總分	-.143**	-.051	-.283**	-.091**
法治取向	-.054	-.141**	-.106**	-.163**
人治取向	-.122**	-.132**	-.233**	-.160**
人治總分	-.108**	-.163**	.311**	-.194**
成就發展	-.044	.148**	.378**	.123**
情緒感受	.274**	.445**	.194**	.461**
競爭比較	-.127**	-.032**	.239**	-.041
情感認同	.021	.136**	.297**	.132**
無意願	.022	.271**	.356**	.216**
有意願	-.040	.153**	.224**	.141**
強意願	-.133**	.076*	.359**	.014
努力總分	-.032	.233**	.359**	.182**
目前表現	-.032	.102**	.216**	.083**
和同事比較	-.065*	.083**	.158**	.036
工作與人	.110**	.264**	.433**	.291**
薪獎福利	.082**	.167**	.263**	.188**
滿意總分	.113**	.259**	.416**	.287**
離職意願	-.128**	-.258**	-.358**	-.286**
請假	.000	-.138**	-.074*	-.084**
早退	.011	-.014	-.070*	-.017
遲到	-.033	-.118**	-.131**	-.111**
出缺勤總分	-.011	-.137**	-.119**	-.102**
工作適應	1.000	.456**	.195**	.836**
健康適應	.456**	1.000	.312**	.831**
意義與平衡	.195**	.312**	1.000	.493**
適應總分	.836**	.831**	.493**	1.000

表 24 充足模式之迴歸分析結果(18-1)



依變項	自變項	Beta	t	R	R <sup>2</sup> Adjusted R <sup>2</sup>	估計標準誤	
成就發展	工作價值觀	成長價值	-.04	-1.72	.74	.55 .54	4.90
		倫理價值	.01	.41			
		公平意識	-.10	-3.86**			
		公平行動	.04	1.42			
		淡泊價值	.02	.74			
	人際取向	溝通化解	.03	.99			
		分享依附	-.03	-1.13			
		維持和諧	-.05	-1.90			
		特立獨行	.00	.09			
	領導行為	正面行為	.15	4.78**			
		負面行為	.04	1.32			
	工作特性	挑戰性	.39	13.02**			
		壓力性	.05	1.73			
		重複性	-.16	-6.14**			
		合作性	.02	.72			
	績效獎懲	績效獎勵	.10	2.79**			
		績效懲罰	-.06	-1.88			
	人治取向	法治取向	-.14	-5.01**			
		人治取向	-.10	-3.84**			

充足模式之迴歸分析結果(18-2)

依變項	自變項	Beta	t	R	R <sup>2</sup> Adjusted R <sup>2</sup>	估計標準誤	
情緒感受	工作價值觀	成長價值	.01	.41	.63	.40 .38	5.36
		倫理價值	-.01	-.40			
		公平意識	-.14	-4.80**			
		公平行動	.06	1.85			
		淡泊價值	.01	.44			
	人際取向	溝通化解	-.03	-.82			
		分享依附	.04	1.24			
		維持和諧	-.03	-.88			
		特立獨行	-.00	-.06			
	領導行為	正面行為	.13	3.56**			
		負面行為	.19	6.09**			
	工作特性	挑戰性	.13	3.60**			
		壓力性	-.30	-9.92**			
		重複性	-.07	-2.16*			
		合作性	-.00	-.15			
	績效獎懲	績效獎勵	.05	1.22			
		績效懲罰	-.09	-2.59*			
	人治取向	法治取向	-.17	-5.02**			
		人治取向	-.05	-1.47			

充足模式之迴歸分析結果(18-3)

依變項	自變項	Beta	t	R	R <sup>2</sup> Adjusted R <sup>2</sup>	估計標準誤	
競爭比較	工作價值觀	成長價值	.20	6.51**	.58	.34 .32	3.75
		倫理價值	.16	5.06**			
		公平意識	.10	3.22**			
		公平行動	.11	3.36**			
		淡泊價值	-.17	-5.72**			
	人際取向	溝通化解	.04	1.06			
		分享依附	.07	2.06*			
		維持和諧	.09	2.72**			
		特立獨行	-.03	-.87			
	領導行為	正面行為	.13	3.36**			
		負面行為	-.06	-1.95			
	工作特性	挑戰性	.17	4.61**			
		壓力性	.04	1.34			
		重複性	.07	2.07*			
		合作性	.11	3.71**			
	績效獎懲	績效獎勵	.06	1.25			
		績效懲罰	-.07	-1.86			
	人治取向	法治取向	.03	.93			
		人治取向	-.01	-.42			

充足模式之迴歸分析結果(18-4)

依變項	自變項	Beta	t	R	R <sup>2</sup> Adjusted R <sup>2</sup>	估計標準誤	
情境 感 認 同	工作價值觀	成長價值	.06	2.51*	.77	.59 .58	5.83
		倫理價值	.09	3.67**			
		公平意識	-.05	-1.85			
		公平行動	.01	.29			
		淡泊價值	.02	.68			
	人際取向	溝通化解	.03	.99			
		分享依附	-.01	-.20			
		維持和諧	-.00	-.09			
		特立獨行	-.04	-1.55			
	領導行為	正面行為	.51	17.23**			
		負面行為	.37	14.07**			
	工作特性	挑戰性	.03	1.13			
		壓力性	-.04	-1.49			
		重複性	.03	1.30			
		合作性	-.01	-.45			
	績效獎懲	績效獎勵	-.06	-1.58			
		績效懲罰	.07	2.48*			
	人治取向	法治取向	-.12	-4.33**			
		人治取向	.03	1.04			

充足模式之迴歸分析結果(18-5)

依變項	自變項	Beta	t	R	R <sup>2</sup> Adjusted R <sup>2</sup>	估計標準誤	
無意向	工作價值觀	成長價值	.07	2.14*	.64	.41 .39	3.12
		倫理價值	.08	2.53*			
		公平意識	-.13	-4.17**			
		公平行動	.01	.17			
		淡泊價值	-.03	-.91			
	人際取向	溝通化解	-.02	-.75			
		分享依附	.02	.67			
		維持和諧	.04	1.09			
		特立獨行	.10	3.57**			
	領導行為	正面行為	-.04	-1.02			
		負面行為	.04	1.06			
	工作特性	挑戰性	.11	2.74**			
		壓力性	.02	.67			
		重複性	-.06	-1.92			
		合作性	.09	3.16**			
	績效獎懲	績效獎勵	-.04	-.85			
		績效懲罰	-.14	-4.12**			
	人治取向	法治取向	.02	.52			
		人治取向	-.03	-.97			
		成就發展	.22	5.09**			
		情緒感受	.16	4.23**			
		競爭比較	.13	4.03**			
		情感認同	.09	2.24**			

充足模式之迴歸分析結果(18-6)

依變項	自變項	Beta	t	R	R <sup>2</sup> Adjusted R <sup>2</sup>	估計標準誤	
有意願	工作價值觀	成長價值	.13	4.22**	.64	.42 .40	1.94
		倫理價值	.09	2.87**			
		公平意識	-.08	-2.67**			
		公平行動	-.00	-.03			
		淡泊價值	.02	.80			
	人際取向	溝通化解	-.07	-2.40*			
		分享依附	.10	2.98**			
		維持和諧	.09	2.79**			
		特立獨行	-.00	-.15			
	領導行為	正面行為	-.04	-1.04			
		負面行為	-.04	-1.06			
	工作特性	挑戰性	.18	4.74**			
		壓力性	-.05	-1.38			
		重複性	-.01	-.34			
		合作性	.07	2.47*			
	績效獎懲	績效獎勵	.01	.29			
		績效懲罰	-.14	-4.11**			
	人治取向	法治取向	-.08	-2.27*			
		人治取向	.02	.63			
		成就發展	.13	3.13**			
		情緒感受	.08	2.11*			
		競爭比較	.19	5.92**			
		情感認同	.11	2.50*			

充足模式之迴歸分析結果(18-7)

依變項	自變項	Beta	t	R	R <sup>2</sup> Adjusted R <sup>2</sup>	估計標準誤
強 意 願	工作價值觀			.55	.30 .28	1.38
	成長價值	.12	3.75**			
	倫理價值	.13	3.84**			
	公平意識	-.19	-5.75**			
	公平行動	.02	.72			
	淡泊價值	-.11	-3.39**			
	人際取向					
	溝通化解	-.02	-.72			
	分享依附	-.01	-.15			
	維持和諧	.09	2.55*			
	特立獨行	-.03	-.84			
	領導行為					
	正面行為	-.01	-.30			
	負面行為	-.15	-3.94**			
	工作特性					
	挑戰性	.14	3.32**			
	壓力性	-.09	-2.63**			
	重複性	-.00	-.04			
	合作性	.01	.44			
	績效獎懲					
	績效獎勵	.01	.24			
	績效懲罰	-.03	-.81			
	人治取向					
	法治取向	-.06	-1.61			
	人治取向	-.03	-.99			
	成就發展	.08	1.81			
	情緒感受	-.04	-.92			
	競爭比較	.16	4.59**			

情感認同	.17	3.66**		
------	-----	--------	--	--

充足模式之迴歸分析結果(18-8)

依變項	自變項		Beta	t	R	R <sup>2</sup> Adjusted R <sup>2</sup>	估計標準誤
	目前表	工作價值觀	成長價值	-.03	-.96	.46	
倫理價值			-.03	-.71			
公平意識			-.03	-.85			
公平行動			-.00	-.06			
淡泊價值			.00	-.00			
人際取向		溝通化解	-.04	-1.00			
		分享依附	.09	2.45*			
		維持和諧	.05	1.44			
		特立獨行	-.01	-.25			
領導行為		正面行為	.13	2.64**			
		負面行為	-.04	-1.04			
工作特性		挑戰性	-.05	-1.14			
		壓力性	.18	4.78**			
		重複性	.06	1.61			
		合作性	-.04	-1.25			
績效獎懲		績效獎勵	-.10	-1.98*			
		績效懲罰	-.02	-.53			
人治取向		法治取向	-.04	-1.12			
		人治取向	.03	.85			
成就發展			-.06	-1.26			
情緒感受		.33	7.43**				



競爭比較	.21	5.38**
情感認同	-.08	-1.61
無意願	.09	1.97
有意願	.05	1.01
強意願	.02	.45

充足模式之迴歸分析結果(18-9)

依變項	自變項	Beta	t	R	R <sup>2</sup>	估計標準誤
					Adjusted R <sup>2</sup>	
和 同 事 比 較	工作價值觀			.45	.20 .18	3.04
	成長價值	-.03	-.72			
	倫理價值	-.01	-.22			
	公平意識	-.05	-1.45			
	公平行動	.05	1.43			
	淡泊價值	.03	.92			
	人際取向					
	溝通化解	-.01	-.15			
	分享依附	.04	.97			
	維持和諧	.05	1.29			
	特立獨行	-.05	-1.46			
	領導行為					
	正面行為	.14	3.02**			
	負面行為	-.04	-.93			
	工作特性					
	挑戰性	-.02	-.47			
	壓力性	.18	4.58**			
	重複性	.07	2.02*			
	合作性	.04	1.10			
	績效獎懲					
績效獎勵	.03	.68				
績效懲罰	-.13	-3.23**				
人治取向						
法治取向	.11	2.86**				
人治取向	-.02	-.57				
成就發展	-.13	-2.55*				
情緒感受	.26	5.82**				

競爭比較	.20	5.18**
情感認同	-.13	-2.62**
無意願	.14	3.07**
有意願	.05	1.00
強意願	.00	.06

充足模式之迴歸分析結果(18-10)

依變項	自變項		Beta	t	R	R <sup>2</sup> Adjusted R <sup>2</sup>	估計標準誤
	工作與人	工作價值觀	成長價值	-.03	-.88	.72	.51 .50
倫理價值			-.01	-.46			
公平意識			-.04	-1.35			
公平行動			.00	-.01			
淡泊價值			.04	1.32			
人際取向		溝通化解	-.04	-1.33			
		分享依附	.14	4.64**			
		維持和諧	.07	2.48*			
		特立獨行	-.02	-.91			
領導行為		正面行為	.06	1.64			
		負面行為	.03	1.06			
工作特性		挑戰性	.10	2.73**			
		壓力性	-.02	-.77			
		重複性	.06	1.99*			
		合作性	.02	.57			
績效獎懲		績效獎勵	.02	.50			
		績效懲罰	-.03	-.88			
人治取向		法治取向	-.05	-1.75			
		人治取向	.03	1.02			
成就發展			.13	3.38**			
情緒感受		.26	7.54**				

競爭比較	.02	.57
情感認同	.20	5.12**
無意願	.08	2.27*
有意願	.07	2.04*
強意願	.03	-1.06

充足模式之迴歸分析結果(18-11)

依變項	自變項	Beta	t	R	R <sup>2</sup> Adjusted R <sup>2</sup>	估計標準誤
新 獎 福 利	工作價值觀			.62	.38 .37	2.39
	成長價值	-.07	-2.24*			
	倫理價值	.04	1.14			
	公平意識	-.05	-1.65			
	公平行動	-.04	-1.17			
	淡泊價值	.09	2.98**			
	人際取向					
	溝通化解	.03	.92			
	分享依附	.00	.09			
	維持和諧	.00	.11			
	特立獨行	-.01	-.41			
	領導行為					
	正面行為	-.04	-.84			
	負面行為	-.01	-.13			
	工作特性					
	挑戰性	-.00	-.07			
	壓力性	-.10	-3.07**			
	重複性	-.04	-1.38			
	合作性	.00	.02			
	績效獎懲					
績效獎勵	.29	6.72**				
績效懲罰	-.11	-3.06**				
人治取向						
法治取向	-.19	-5.45**				
人治取向	-.05	-1.61				
成就發展	.18	4.10**				
情緒感受	.02	.51				

競爭比較	-.07	-2.06*
情感認同	.04	.98
無意願	-.03	-.03
有意願	.01	.01
強意願	.14	.14**

充足模式之迴歸分析結果(18-12)

依變項	自變項	Beta	t	R	R <sup>2</sup> Adjusted R <sup>2</sup>	估計標準誤
離職意願	工作價值觀			.73	.53 .52	4.54
	成長價值	.12	4.52**			
	倫理價值	.01	.44			
	公平意識	.10	3.63**			
	公平行動	-.03	-.95			
	淡泊價值	-.11	-4.12**			
	人際取向					
	溝通化解	.02	.74			
	分享依附	.03	.91			
	維持和諧	.02	.84			
	特立獨行	.03	1.16			
	領導行為					
	正面行為	.08	2.26*			
	負面行為	-.01	-.17			
	工作特性					
	挑戰性	-.08	-2.40*			
	壓力性	.06	2.02*			
	重複性	-.02	-.79			
	合作性	-.00	-.13			
	績效獎懲					
	績效獎勵	-.07	-1.76			
	績效懲罰	-.01	-.31			
	人治取向					
法治取向	.10	3.44**				
人治取向	.00	.16				
成就發展	-.24	-6.18**				
情緒感受	-.20	-5.97**				

競爭比較	.02	.63
情感認同	-.10	-2.65**
無意願	-.22	-6.31**
有意願	-.08	-2.38*
強意願	.02	.56

充足模式之迴歸分析結果(18-13)

依變項	自變項	Beta	t	R	R <sup>2</sup> Adjusted R <sup>2</sup>	估計標準誤
請	工作價值觀	.01	.34	.37	.14 .11	2.81
	成長價值	.02	.53			
	倫理價值	.02	.47			
	公平意識	.06	1.59			
	公平行動	-.04	-1.15			
	淡泊價值	.06	1.48			
	人際	-.06	-1.45			
	溝通化解	-.08	-1.99*			
	分享依附	.06	1.60			
	維持和諧	-.07	-1.35			
假	特立獨行	.00	.02			
	領導行為	.01	.19			
	正面行為	.01	.34			
	負面行為	-.08	-2.01*			
	工作特性	-.03	-.97			
	挑戰性	.09	1.77			
	壓力性	-.04	-.97			
	重複性	.05	1.18			
	合作性	-.06	-1.45			
	績效獎懲	.06	1.12			
績效獎勵	-.05	-1.07				
績效懲罰						
人治取向						
法治取向						
人治取向						
成就發展						
情緒感受						

競爭比較	-.12	-2.85**
情感認同	.03	.63
無意願	-.35	-7.47**
有意願	.06	1.16
強意願	.02	.59

充足模式之迴歸分析結果(18-14)

依變項	自變項	Beta	t	R	R <sup>2</sup> Adjusted R <sup>2</sup>	估計標準誤	
早	工作價值觀	成長價值	-.05	-1.33	.37	.14 .11	1.15
		倫理價值	-.02	-.66			
		公平意識	.08	2.01*			
		公平行動	-.04	-1.15			
		淡泊價值	-.00	-.06			
	人際取向	溝通化解	-.02	-.62			
		分享依附	-.01	-.28			
		維持和諧	-.15	-3.74**			
		特立獨行	.07	1.89			
	領導行為	正面行為	-.06	-1.27			
		負面行為	-.04	-.93			
	工作特性	挑戰性	.10	2.16*			
		壓力性	-.07	-1.73			
		重複性	-.04	-1.05			
		合作性	-.05	-1.47			
	績效獎懲	績效獎勵	.16	3.07**			
績效懲罰		-.00	-.04				
人治取向	法治取向	-.06	-1.57				
	人治取向	-.01	-.38				
成就發展	.04	.72					
情緒感受	-.03	-.71					

競爭比較	-.08	-1.86
情感認同	.09	1.65
無意願	-.20	-4.24**
有意願	.02	.44
強意願	.05	1.30

充足模式之迴歸分析結果(18-15)

依變項	自變項	Beta	t	R	R <sup>2</sup> Adjusted R <sup>2</sup>	估計標準誤
遲到	工作價值觀	.06	1.51	.35	.12 .09	1.88
	倫理價值	-.03	-.69			
	公平意識	.10	2.76**			
	公平行動	-.05	-1.24			
	淡泊價值	-.08	-2.18*			
	人際取向	-.02	-.61			
	分享依附	-.05	-1.22			
	維持和諧	-.09	-2.31*			
	特立獨行	.08	2.25*			
	領導行為	-.01	-.24			
	負面行為	-.05	-1.15			
	工作特性	.11	2.25*			
	壓力性	-.06	-1.37			
	重複性	.15	3.87**			
	合作性	.03	.98			
	績效獎懲	.07	1.30			
績效懲罰	-.11	-2.44*				
人治取向	.06	1.41				
人治取向	-.08	-2.07*				
成就發展	.10	1.84				
情緒感受	-.10	-2.06*				

競爭比較	-.14	-3.31**
情感認同	.11	2.04*
無意願	-.24	-5.11**
有意願	.05	1.07
強意願	.04	.88

充足模式之迴歸分析結果(18-16)

依變項	自變項	Beta	t	R	R <sup>2</sup> Adjusted R <sup>2</sup>	估計標準誤
工作適應	工作價值觀			.53	.28 .26	2.91
	成長價值	-.03	-.73			
	倫理價值	.05	1.38			
	公平意識	.04	1.13			
	公平行動	-.00	-.04			
	淡泊價值	.02	.54			
	人際取向					
	溝通化解	.02	.43			
	分享依附	-.04	-1.14			
	維持和諧	.08	2.34*			
	特立獨行	.04	1.29			
	領導行為					
	正面行為	-.01	-.11			
	負面行為	.09	2.37*			
	工作特性					
	挑戰性	-.06	-1.39			
	壓力性	-.31	-8.37**			
	重複性	-.05	-1.48			
	合作性	-.10	-3.19**			
	績效獎懲					
績效獎勵	.02	.33				
績效懲罰	-.02	-.46				
人治取向						
法治取向	-.02	-.40				
人治取向	-.03	-.98				
成就發展	-.04	-.78				
情緒感受	.22	5.16**				



競爭比較	-.03	-.92
情感認同	-.11	-2.24*
無意願	.00	.03
有意願	.07	1.54
強意願	-.13	-3.36**

充足模式之迴歸分析結果(18-17)

依變項	自變項	Beta	t	R	R <sup>2</sup> Adjusted R <sup>2</sup>	估計標準誤	
健康適應	工作價值觀	成長價值	.03	.80	.57	.32 .30	2.55
		倫理價值	.02	.54			
		公平意識	-.07	-2.24*			
		公平行動	.06	1.96			
		淡泊價值	-.05	-1.58			
	人際取向	溝通化解	-.02	-.56			
		分享依附	-.03	-.90			
		維持和諧	.11	3.10**			
		特立獨行	.01	.36			
	領導行為	正面行為	.14	3.25**			
		負面行為	.01	.33			
	工作特性	挑戰性	-.06	-1.30			
		壓力性	-.25	-7.08**			
		重複性	-.06	-1.67			
		合作性	-.04	-1.40			
	績效獎懲	績效獎勵	-.04	-.86			
		績效懲罰	.02	.39			
	人治取向	法治取向	-.02	-.52			
		人治取向	.05	1.53			
	成就發展		-.06	-1.28			

情緒感受	.34	8.35**
競爭比較	-.08	-2.27*
情感認同	-.16	-3.55**
無意願	.16	3.86**
有意願	.08	1.90
強意願	-.05	-1.46

充足模式之迴歸分析結果(18-18)

依變項	自變項	Beta	t	R	R <sup>2</sup>	估計標準誤	
					Adjusted R <sup>2</sup>		
意義與平衡	工作價值觀	成長價值	.03	.95	.56	.31 .30	1.14
		倫理價值	.05	1.60			
		公平意識	-.04	-1.33			
		公平行動	.11	3.49**			
		淡泊價值	.05	1.64			
	人際取向	溝通化解	.00	.04			
		分享依附	.06	1.78			
		維持和諧	.06	1.85			
		特立獨行	-.05	-1.60			
	領導行為	正面行為	.00	-.00			
		負面行為	-.05	-1.35			
	工作特性	挑戰性	.10	2.34*			
		壓力性	-.13	-3.57**			
		重複性	.04	1.17			
		合作性	-.06	-2.02*			
	績效獎懲	績效獎勵	-.06	-1.34			
		績效懲罰	.02	.41			
	人治取向	法治取向	-.12	-3.16**			
		人治取向	.03	.81			
	成就發展		.10	2.04*			

	情緒感受	.22	5.27**		
	競爭比較	.03	.82		
	情感認同	.02	.41		
	無意願	.02	.48		
	有意願	.17	3.92**		
	強意願	-.05	-1.24		

表 25 限制模式之迴歸分析結果(3-1)

依變項	自變項		Beta	t	R	R <sup>2</sup> Adjusted R <sup>2</sup>	估計標準誤			
成就發展	工作價值觀	公平意識	-.09	-3.73**	.74	.54 .54	4.92			
	領導行為	正面行為	.16	5.40**						
	工作特性	挑戰性	.40	15.10**						
		重複性	-.17	-6.55**						
	績效獎懲	績效獎勵	.07	2.33**						
	人治取向	人治總分	-.23	-8.83**						
情緒感受	工作價值觀	公平意識	-.15	-5.18**	.62	.39 .38	5.37			
		公平行動	.06	2.10*						
	領導行為	正面行為	.16	4.98**						
		負面行為	.19	6.08**						
	工作特性	挑戰性	.17	5.27**						
		壓力性	-.32	-10.74**						
績效獎懲	績效懲罰	-.06	-2.19*							
	人治取向	人治總分	-.19	-6.19**						
競爭比較	工作價值觀	成長價值	.21	6.87**	.57	.33 .32	3.77			
		倫理價值	.17	5.60**						
		公平意識	.11	3.53**						
		公平行動	.10	3.31**						
		淡泊價值	-.16	-5.42**						
	人際取向	人際總分	.12	3.77**						
	領導行為	正面行為	.21	3.51**						
	工作特性	挑戰性	.21	6.48**						
		重複性	.09	2.73**						
合作性		.10	3.51**							
情	工作價值觀	成長價值	.07	3.22**						
		倫理價值	.11	4.85**						

感 認 同	領導行為	正面行為	.49	19.61**	.76	.58	5.88
		負面行為	.37	14.31**			
	績效獎懲	績效懲罰	.05	2.16*			
	人治取向	人治總分	-.07	-3.01**			

表 25 限制模式之迴歸分析結果(3-2)

依變項	自變項		Beta	t	R	R <sup>2</sup> Adjusted R <sup>2</sup>	估計標準誤
努力 總分	工作價值觀	成長價值	.11	4.04**	.70	.48 .48	4.97
		倫理價值	.10	3.72**			
		公平意識	-.15	-5.70**			
	人際取向	人際總分	.07	2.61**			
	工作特性	挑戰性	.16	4.96**			
		合作性	.08	3.28**			
績效獎懲	績效懲罰	-.16	-6.25**				
目前 表現	人際取向	人際總分	.08	2.55*	.42	.17 .17	3.07
	領導行為	正面行為	-.02	-.61*			
	工作特性	壓力性	.14	4.21**			
		動機構念	情緒感受	.27			
	競爭比較		.19	5.30**			
	努力意願	努力總分	.08	2.07*			
和 同事 比較	領導行為	正面行為	.14	3.30**	.43	.18 .18	3.04
	工作特性	壓力性	.19	5.31**			
		績效獎懲	績效懲罰	-.12			
	人治取向	人治總分	.08	2.11*			
	動機構念	成就發展	-.16	-3.62**			
		情緒感受	.27	6.16**			
		競爭比較	.21	6.02**			
	情感認同	-.15	-3.32**				
努力意願	努力總分	.17	4.38**				
滿意	工作價值觀	淡泊價值	.10	4.29**	.72	.52	3.82
	人際取向	人際總分	.08	3.02**			
	工作特性	挑戰性	.06	1.75			
		壓力性	-.07	-2.54*			

總分	績效獎懲	績效獎勵	.19	5.48**		.52	
		績效懲罰	-.08	-2.76**			
	人治取向	人治總分	-.12	-4.17**			

表 25 限制模式之迴歸分析結果(3-3)

依變項	自變項		Beta	t	R	R <sup>2</sup> Adjusted R <sup>2</sup>	估計標準誤
離職意願	工作價值觀	成長價值	.13	5.04**	.72	.52 .52	4.56
		公平意識	.09	3.57**			
		淡泊價值	-.12	-4.78**			
	人際取向	人際總分	.07	2.57**			
	領導行為	正面行為	.05	1.56			
	工作特性	挑戰性	-.07	-2.30*			
	人治取向	人治總分	.10	3.60**			
	動機構念	成就發展	-.24	-6.42**			
		情緒感受	-.24	-7.81**			
		情感認同	-.10	-2.97**			
努力意願	努力總分	-.24	-7.87**				
出勤總分	工作價值觀	淡泊價值	-.10	-3.15**	.33	.11 .11	4.47
	績效獎懲	績效獎勵	.15	4.438*			
	動機構念	情緒感受	-.04	-1.12			
		競爭比較	-.13	-3.58**			
努力意願	努力總分	-.23	-6.19**				
適應總分	人際取向	人際總分	.08	2.72**	.59	.35 .35	4.91
	工作特性	壓力性	-.34	-11.20**			
		合作性	-.09	-3.10**			
	動機構念	情緒感受	.36	10.43**			
		情感認同	-.08	-2.38*			
努力意願	努力總分	.10	2.30**				

表 26 限制模式在概念模式內外之解釋變異量(3-1)

依變項	概念架構內			概念架構外		總解釋變異量
	自變項		Adj. R <sup>2</sup>	自變項	增加之解釋變異量	
動   機   構   念	成就發展	工作價值觀 領導行為 工作特性 績效獎懲 人治取向	公平意識 正面行為 挑戰性 重複性 績效獎勵 人治總分	.54	無	
	情緒感受	工作價值觀 領導行為 工作特性 績效獎懲 人治取向	公平意識 公平行動 正面行為 負面行為 挑戰性 壓力性 績效懲罰 人治總分	.38		
	競爭比較	工作價值觀  人際取向 領導行為 工作特性	成長價值 倫理價值 公平意識 公平行動 淡泊價值 人際總分 正面行為 挑戰性 重複性 合作性	.32		

	情感認同	工作價值觀 領導行為 績效獎懲 人治取向	成長價值 倫理價值 正面行為 負面行為 績效懲罰 人治總分	.57
--	------	-------------------------------	--	-----

限制模式在概念模式內外之解釋變異量(3-2)

依變項	概念架構內			概念架構外			總解釋變異量	
	自變項	Adj. R <sup>2</sup>	自變項	增加之解釋變異量				
動機後果	努力意願	動機構念	成就發展 情緒感受 競爭比較 情感認同	.37	工作價值觀 人際取向 工作特性 績效獎懲	成長價值 倫理價值 公平意識 人際總分 挑戰性 合作性 績效懲罰	.11	.48
衍生	目前表現	努力意願	努力總分	.08	人際取向 工作特性 動機構念	人際總分 壓力性 情緒感受 競爭比較	.09	.17
	和同事比較	努力意願	努力總分	.07	領導行為 工作特性 績效獎懲 人治取向 動機構念	正面行為 壓力性 績效懲罰 人治總分 成就發展 情緒感受 競爭比較 情感認同	.11	.18

後 果	滿意 總分	努力意願	努力總分	.22	工作價值觀 人際取向 工作特性 績效獎懲 人治取向 動機構念	淡泊價值 人際總分 壓力性 績效獎勵 績效懲罰 人治總分 成就發展 情緒感受 情感認同	.30	.52
--------	----------	------	------	-----	---	---	-----	-----

限制模式在概念模式內外之解釋變異量(3-3)

依 變 項	概 念 架 構 內			概 念 架 構 外			總解釋 變異量	
	自 變 項	Adj. R <sup>2</sup>	自 變 項	增加之解 釋變異量				
衍 生 後 果	離 職 意 願	努力意願	努力總分	.26	工作價值觀 人際取向 工作特性 人治取向 動機構念	成長價值 公平意識 淡泊價值 人際總分 挑戰性 人治總分 成就發展 情緒感受 情感認同	.26	.52
	出 缺 勤 總 分	努力意願	努力總分	.07	工作價值觀 績效獎懲 動機構念	淡泊價值 績效獎勵 競爭比較	.04	.11
	適 應 總 分	努力意願	努力總分	.03	人際取向 工作特性 動機構念	人際總分 壓力性 合作性 情緒感受 情感認同	.32	.35



附件 1

行政院國家科學委員會專題研究計畫  
工 作 描 述 問 卷

親愛的朋友：您好！

這份問卷的主要目的在了解目前一般受薪人員對工作的感受，請您依照各部份的說明，就您在工作上的實際感受作答。您的答案將只做學術用途，絕不會影響任何個人或公司。由於這是一份不記名問卷，在您填完交回之後，將沒有任何線索查知這是誰填的問卷，因此請您在回答問卷時不要遺漏，以免造成廢卷。為了感謝您的合作，在您答完全部問題並交回問卷時，我們將會致贈您一份小禮物。

衷心感謝您熱心的協助與合作！

輔仁大學應用心理系

敬上

第一部份：以下是有關您工作上的一些敘述。請就您目前工作上的實際感受，依您同意的程度，將答案紙上適當的圓圈塗黑。

非 不 沒 同 非  
常 常 常 常 常

不 同 意 同  
同 意  
意 意 見 意  
□ □ □ □ □

1. 我在目前的工作中學不到新的事物
2. 我在目前的工作中可獲得豐富的知識與經驗
3. 我覺得目前的工作沒有前途
4. 我在目前的工作上無法突破與成長
5. 我目前的工作能讓我一展抱負
  
6. 我喜歡在目前的工作上參加各種競賽或評比活動
7. 我無法從目前的工作中獲得成就感
8. 我的能力無法在目前的工作上發揮
9. 我在目前的工作中不容易實現自己的理想
10. 我覺得目前的工作使我在服務單位有重要的地位
  
11. 我目前的工作受到朋友們的羨慕
12. 我在目前的工作上受到主管的重視
13. 我覺得我在目前的工作上不容易有升遷的機會
14. 我覺得我目前的工作對社會有重要的貢獻
15. 我覺得我目前的工作沒有意義
  
16. 我在目前的工作上能解決別人難以解決的問題
17. 我常感覺目前的工作進行順利
18. 目前在工作上常發生讓我氣憤的事
19. 我常對目前的工作感到厭煩
20. 目前的工作常讓我心情愉快

非 不 沒 同 非  
常 意 常  
不 同 意 同  
同 意  
意 意 見 意

□

□ □ □ □

21. 目前工作上的處境常讓我覺得左右為難
22. 我常覺得在目前的工作上沒有人體諒我的困難
23. 目前的工作常有令我高興的事情
24. 我常須為了目前的工作而看人臉色
25. 我對於目前工作中不順利的事常有無力感
  
26. 我在目前的工作上常有被別人出賣的感覺
27. 我在目前的工作上常會有一些得意或感動的事情
28. 我在目前的工作上常有被別人欺騙的感覺
29. 我常在目前的工作上感到挫折
30. 我在目前的工作上常覺得無所適從
  
31. 我在目前的工作上不願意輸給別人或別的單位
32. 在目前的工作上，只要別人做得到的事我也要能做到
33. 我想在目前的工作上表現得比同事們更好
34. 我經常在目前的工作上積極爭取榮譽
35. 我希望在目前的工作上爭一口氣
  
36. 我擔心在目前的工作上表現不好會很沒面子
37. 我在目前的工作上常有被別人排斥的感覺
38. 我喜歡和別人比較在目前工作上的能力與表現
39. 我在目前的工作上不希望被別人超越
40. 我喜歡比較別人和自己在目前工作上的收入
  
41. 我在目前的工作上常為了面子而拼命工作
42. 我不想在目前的工作上和別人競爭
43. 我希望自己在目前的工作上不落人後
44. 我在目前的工作上有一種不願服輸的心理
45. 我希望能以自己在目前工作上的表現爭取到升遷機會

非 不 沒 同 非  
常 同 意 常  
不 同 意 同  
同 意 意 意  
意 意 見 意

□

□ □ □ □

46. 我和目前的主管相處愉快
47. 我信任目前的主管
48. 我願意為目前的主管效命
49. 我目前的主管在做人做事方面值得我效法
50. 我無法認同我目前的主管
  
51. 我感激目前主管在工作上對我的支持
52. 目前主管對我的照顧，令我感念於心
53. 我和目前主管之間有親如家人的感覺
54. 我不喜歡目前的主管
55. 我目前的主管在品格上令我尊敬
  
56. 我希望能報答目前主管對我的提拔
57. 我不相信目前主管對我的承諾
58. 我目前的主管對我很好，令我有欠一份情的感覺
59. 我如果不好好做事，會對不起目前主管對我的愛護
60. 我目前的主管對我有特別的恩情

第二部份：以下是一些與工作有關的觀念、想法或行為，請就您同意的程度，將答案紙上適當的圓圈塗黑。

非	不	沒	同	非
常				常
不	同	意		同
同				意
意	意	見	意	
<input type="checkbox"/>				<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

61. 工作上要懂得敬老尊賢，聽從前輩的教導
62. 升遷應按年資決定先後順序
63. 年資輩分已是落伍的觀念
64. 主管或資深同仁的意見應多予尊重，不可出言頂撞
65. 對長輩要儘量謙讓容忍，避免不必要的衝突
  
66. 資深或年長者應盡全力照顧資淺或年輕的同事
67. 前輩有提攜後輩的責任與義務
68. 主管合理的要求，部屬不應該再有不同的意見
69. 和主管或長輩談話時，要注意禮節，謹守本分
70. 吃虧就是佔便宜，不必太計較得失
  
71. 做事只求問心無愧就好，不需要去和別人比較
72. 許多努力和付出是看不見的，不可能公平地計算
73. 這世界上沒有真正公平的事情，追求公平只是自尋煩惱
74. 名利有如過眼雲煙，不必汲汲追求
75. 做人要懂得內斂，不可太露鋒芒
  
76. 是非只因強出頭，做人要懂得明哲保身之道
77. 做事不要衝得太快，也不要太過招搖
78. 功名富貴自有天道，不能強求
79. 團隊的和諧比個人的成功重要
80. 我在工作上的成功都是過去努力學習的成果

非 不 沒 同 非  
常 同 意 常  
同 意 同 意  
意 意 見 意

□ □ □ □

81. 我很少從學習中獲得樂趣
82. 只要對我有幫助的學問，不論多麼困難，我都會努力學習
83. 我不會放棄任何學習或成長的機會
84. 我寧可選擇學習機會較多，但待遇稍差的工作
85. 我喜歡學習新奇的事物
  
86. 我經常利用下班的時間充實自己
87. 我很關心成功者的觀念和做事方法
88. 我喜歡看一些艱深但能刺激思考的書籍
89. 我樂於嘗試不同性質的工作，以累積經驗
90. 我時常留意及爭取在職進修的機會
  
91. 我希望將來能有機會再到學校進修
92. 我無法接受比我資淺或年輕的人做我的主管
93. 我在工作上有困難時，很少向資深前輩請教
94. 我會對主管不合理的要求據理力爭，不輕易退讓
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
  
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
97. 我不能容忍不公平的事情
98. 我會努力想辦法改變不公平的制度
99. 我付出多少努力，就應該有多少收穫
100. 我會因獲得報酬的公平與否，決定努力付出的程度
  
101. 我會主動爭取較公平的待遇
102. 我會對不公平的事情提出抗議或進行抗爭
103. 我不喜歡為了爭取個人權益而給人斤斤計較的感覺
104. 我嚮往平凡而恬淡的生活
105. 與人無爭是我的處世哲學

非 不 沒 同 非  
常 同 意 常  
同 意 同 意  
意 意 見 意

- 106. 我喜歡打坐、靜思或冥想
- 107. 我關心成功致富的方法
- 108. 我喜歡閱讀禪學方面的書籍
- 109. 我不喜歡介入爭端
- 110. 我在待人處事方面力求圓滿，儘量不得罪人

第三部份：以下是有關主管的一些敘述。請根據您與目前的直屬主管相處的經驗，依照您看到或感受到他（她）的行為發生次數多寡，將答案紙上適當的圓圈塗黑。

從 很 有 經 總  
來 少 時 常 是  
沒 如 如 如 如  
有 此 此 此 此

- 111. 他（她）當眾否定我的工作表現
- 112. 他（她）稱讚或肯定我的工作表現
- 113. 我努力工作時，他（她）給我獎勵
- 114. 他（她）從旁協助我解決工作上的問題
- 115. 他（她）利用機會照顧或提拔我
  
- 116. 他（她）關心我的升遷機會
- 117. 他（她）關心我的所得與福利
- 118. 他（她）關心我的生活狀況
- 119. 他（她）任意干擾我的工作
- 120. 他（她）因聽到流言而對我產生懷疑



從 很 有 經 總  
來 少 時 常 是  
沒 如 如 如 如  
有 此 此 此 此

□

□ □ □ □

121. 他（她）鼓勵我努力表現以獲得升遷機會
122. 他（她）不讓我有表達意見的機會
123. 他（她）工作時假公濟私
124. 他（她）重視我的能力與工作上的貢獻
125. 他（她）支持我對工作的提案或想法
  
126. 他（她）考核部屬績效時不公平
127. 他（她）賞識我在工作上的努力或表現
128. 他（她）對我產生誤會，而且不接受我的解釋
129. 他（她）體諒我的困難
130. 他（她）為了不應該由我負責的事而指責我
  
131. 他（她）會教我在工作上不懂的地方
132. 他（她）鼓勵我克服在工作上的不順利
133. 他（她）阻撓我的升遷機會
134. 他（她）對業務不了解卻堅持己見
135. 他（她）挑剔我做的事情
  
136. 他（她）不重視我的能力與工作上的貢獻
137. 他（她）不支持我對工作的提案或想法
138. 他（她）當眾表揚我的工作表現
139. 我向他（她）請求工作上的支援，但他（她）不予理會
140. 他（她）對我的工作要求前後不一致
  
141. 我照他（她）的要求做事卻被他（她）指責
142. 他（她）因重視我而派我參加重要的訓練、會議或考察
143. 他（她）會對上級報告我的良好績效
144. 他（她）因怕事而推卸責任
145. 他（她）怕我在工作上表現比他（她）好而排擠我

從 很 有 經 總  
來 少 時 常 是  
沒 如 如 如 如  
有 此 此 此 此

- 146. 當我對工作有抱怨時，他（她）會開導我的想法
- 147. 他（她）心情不好時遷怒於我
- 148. 他（她）不賞識我在工作上的努力或表現
- 149. 他（她）讓我了解公司的狀況或產品的重要性
- 150. 他（她）和我討論我未來工作的發展方向

第四部份：以下是有關同事的一些敘述，請您就各題描述的情況，依您同意的程度將答案紙上適當的圓圈塗黑。

非 不 沒 同 非  
常 同 意 常  
不 同 意 同  
同 意 意  
意 意 見 意

- 151. 有同事請假時，我會設法了解他（她）的情況並表達關切
- 152. 下班或工作結束後，我會等要好的同事一起離開
- 153. 我喜歡和同事們分享工作的心得
- 154. 我會設法使同事之間相處愉快
- 155. 我習慣獨自完成工作，很少主動找同事幫忙
  
- 156. 我努力想獲得同事們對我的讚美
- 157. 有同事調職或離職時，我會送一些小禮物表達心意
- 158. 如果有同事嫉妒我，我會儘量想辦法化解他（她）的心結
- 159. 如果有同事排斥我，我會設法和他（她）溝通
- 160. 如果有同事誤會我，我會儘量尋求他（她）的諒解

非 不 沒 同 非  
常 同 意 常  
不 同 意 同  
同 意 意 意  
意 意 見 意

- 161. 我不在乎同事對我的看法
- 162. 同事找我幫忙時，即使我很忙，也很少拒絕
- 163. 即使彼此意見不一致，我也會儘量避免和同事之間弄得不愉快
- 164. 同事如不小心犯錯，我不會當場說出來，以免他（她）難堪
- 165. 如果同事和我搶功勞，我不會和他（她）計較
  
- 166. 如果有同事說我的閒話或造謠，我會當面和他（她）對質
- 167. 我平常一向獨來獨往，不太和同事們打交道
- 168. 如果同事忙不過來，我會幫忙分擔他（她）的工作
- 169. 和同事相處時，我會儘量小心，以免得罪他（她）們

第五部份：以下是有關組織結構的一些描述，請根據您目前服務機構符合的狀況，將答案紙上適當的圓圈塗黑。

非 不 沒 符 非  
常 符 意 常  
不 符 意 符  
符 合 見 合  
合 合 見 合

- 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
  
- 171. 我的服務機構開會時，主持人總有冗長的訓話
- 172. 我的服務機構開會時，與會者都會踴躍提供意見
- 173. 如果機構的主要負責人不在，許多業務都會陷於停頓
- 174. 我的服務機構分層負責，授權明確，做事時不必事事請示
- 175. 我在工作時有明確的規則與程序可以依循

非 不 沒 符 非  
 常 符 意 符 常  
 不 符 意 符 符  
 符 符 見 合 合  
 合 合 見 合

- 176. 我在工作時可依照工作計畫或預算動用有關的資源
- 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
- 178. 我在工作上必須迎合主管或機構負責人的個人好惡
- 179. 機構負責人一時的想，常會造成工作上的重大改變
- 180. 機構負責人的談話內容常被引用為機構內行事的準則
  
- 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

第六部份：以下是一些與工作有關的形容詞，請就您自己對目前工作感覺符合的程度，將答案紙上適當的圓圈塗黑。

非 不 沒 符 非  
 常 符 意 符 常  
 不 符 意 符 符  
 符 符 見 合 合  
 合 合 見 合

- 182. 容易的工作
- 183. 困難的工作
- 184. 重複的工作
- 185. 重要的工作
  
- 186. 緊迫的工作
- 187. 辛苦的工作
- 188. 瑣碎的工作
- 189. 單調的工作
- 190. 熟悉的工作

非	不	沒	符	非
常				常
不	符	意		符
符				合
合	合	見	合	

□

□ □ □ □

- 191. 壓力大的工作
- 192. 感興趣的工作
- 193. 與眾不同的工作
- 194. 自主性高的工作
- 195. 工作量大的工作
  
- 196. 競爭激烈的工作
- 197. 挑戰性高的工作
- 198. 可有所表現的工作
- 199. 目標不明確的工作
- 200. 須自動自發的工作
  
- 201. 須參與團隊的工作
- 202. 須獨立完成的工作
- 203. 須不斷學習的工作
- 204. 須與人合作的工作
- 205. 須有求於人的工作
  
- 206. 須別人配合的工作
- 207. 過去未接觸過的工作
- 208. 過去沒有人做過的工作
- 209. 有人照應或指導的工作
- 210. 需要關係或交情的工作
  
- 211. 影響公司或機構盈虧的工作

第七部份：以下是您在工作上可能發生的一些事情，請就這些事情在您目前所從事的工作上發生次數的多寡，將答案紙上適當的圓圈塗黑。

從 很 有 經 總  
來 少 時 常 是  
沒 如 如 如 如  
有 此 此 此 此

- 212. 因工作表現良好而獲得升遷
- 213. 因工作上的錯誤而被調職
- 214. 因工作表現良好而被加薪
- 215. 因工作上的錯誤而被扣薪
  
- 216. 因工作表現良好而獲得獎金
- 217. 因工作表現不好而拿不到獎金
- 218. 因工作表現良好而獲得服務單位的記功或嘉獎
- 219. 因工作表現不好而被服務單位記過或警告
- 220. 因工作表現良好而獲得主管口頭的稱讚
  
- 221. 因工作表現不好而被主管罵
- 222. 因工作表現良好而得到較好的考績
- 223. 因工作表現不好而得到較差的考績
- 224. 因工作表現良好而獲得公開的表揚
- 225. 因工作表現不好而被主管在公開場合訓斥
  
- 226. 因工作表現良好而獲得額外的福利
- 227. 因工作表現不好而被減少福利

第八部份：以下是一些與您的工作或生活有關的敘述，請依您對各題敘述同意的程度，將答案紙上適當的圓圈塗黑。

非 不 沒 同 非  
常 同 意 同  
同 意 意 意  
□ □ □ □

- 228. 我願意全心全力投入目前的工作
- 229. 我願意努力提升目前工作的品質
- 230. 我願意努力掌握目前工作的進度
  
- 231. 我願意努力承接大量的工作
- 232. 我願意努力提高工作的成效
- 233. 我已經沒有再努力工作的意願了
- 234. 我在工作上失去了鬥志
- 235. 我在工作時常常無精打采
  
- 236. 我經常找藉口請假
- 237. 工作對我來說，只是混口飯吃而已
- 238. 我願意犧牲自己的時間去努力工作
- 239. 我常在工作時找機會休息
- 240. 如果有機會，我希望找到更好的工作
  
- 241. 我目前的工作很適合我，我會一直做下去
- 242. 待在目前的工作崗位，是我不得已的選擇
- 243. 我目前沒有要換工作的想法
- 244. 我正在考慮換工作或改行
- 245. 我最近試著在找新的工作
  
- 246. 我很想換工作，只是沒有行動而已
- 247. 只要一找到合適的工作，我會立刻離開目前的工作
- 248. 我的生活充實而有意義
- 249. 工作令我神經緊張，有時難以入眠
- 250. 我常有頭痛或胃腸不適的毛病

非 不 沒 同 非  
 常 同 意 常  
 不 同 意 同  
 同 意 見 意  
 意 意 見 意

- 251. 我常常覺得情緒不穩定，容易鬧脾氣
- 252. 工作常令我作息不正常，影響身心健康
- 253. 我能妥善安排工作、家庭與休閒生活之間的平衡
- 254. 我因為工作太認真而引起家人或親近的朋友抱怨
- 255. 我常因為工作而犧牲個人的生活
  
- 256. 我因為工作太忙而對家人或親近的朋友有愧疚的感覺
- 257. 我的工作時間太長，幾乎沒有自己可以運用的時間

第九部份：請依據以下的說明，評量您自己目前的工作表現。

．如果現在要您為自己正在從事的工作打分數，您會給自己在以下各項目上打幾分呢？請將答案紙上適當的圓圈塗黑。（舉例而言，如果您給自己的工作品質打 90 分，則請將題號後  的數字塗黑，其餘依此類推。）

59	60	70	80	90
分				
以	69	79	89	100
下	分	分	分	分
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- 258. 工作品質的好壞
- 259. 工作進度的快慢
- 260. 工作數量的多寡
- 261. 工作成效的顯著程度
- 262. 整體的工作表現



. 如果將您的工作表現和同一單位的其他同事比較，在以下各項目上，您的表現有多好呢？請將答案紙上適當的圓圈塗黑。（舉例而言，如果您的服務單位有 100 人，您自認您的工作品質在前 20 名，亦即優於 80% 以上的人，則請將題號後□的數字塗黑，其餘依此類推。）

優於	10%以下	11~25%	26~74%	75~89%	90%以上	的人
	□	□	□	□	□	
	(	(	(	(	(	
	表	表	表	表	表	
	現	現	現	現	現	
	最	較	中	次	最	
	差	差	等	好	好	
	)	)	)	)	)	

- 263. 工作品質的好壞
- 264. 工作進度的快慢
- 265. 工作數量的多寡
- 266. 工作成效的顯著程度
- 267. 整體的工作表現

第十部份：請就以下各項目，評估您自己對目前工作滿意的程度，並將答案紙上適當的圓圈塗黑。

非 不 沒 滿 非  
常 滿 意 滿 常  
不 滿 意 滿 滿  
滿 意 見 意 意  
意 意 見 意

- 268. 薪水
- 269. 福利
- 270. 績效獎金及年終獎金
  
- 271. 升遷機會
- 272. 和主管的關係
- 273. 和同事的關係
- 274. 工作的穩定性
- 275. 工作上的成就感
  
- 276. 工作的空間與環境
- 277. 整體工作的感覺

第十一部份：請根據您的實際狀況，逐題選出適合您的答案，並將答案紙上適當的圓圈塗黑。

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
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
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
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
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
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
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
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
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
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

第十二部份：以下是有關於您個人的基本資料，請就符合您的選項將答案紙上適當的圓圈塗黑。

288. 您的性別是：(1)男性 (2)女性
289. 您的年齡是：(1)25 歲以下 (2)26~30 歲 (3)31~35 歲 (4)36~40 歲  
(5)41 歲以上
290. 您的婚姻狀況是：(1)未婚 (2)已婚 (3)分居、離婚、或配偶去世
291. 您的學歷是：(1)國小及國中 (2)高中高職 (3)專科 (4)大學 (5)研究所
292. 您目前個人每月的收入大約是：(1)不足二萬元  
(2)二萬元以上，不足四萬元 (3)四萬元以上，不足六萬元  
(4)六萬元以上，不足八萬元 (5)八萬元以上
293. 您目前的工作是屬於：(1)內勤為主（即工作地點大多在辦公室內）  
(2)外勤為主（即工作地點大多不在辦公室內）
294. 您目前的職務是屬於：(1)督導職務（有部屬由您督導或管理）  
(2)非督導職務（沒有部屬由您督導或管理）
295. 您擔任目前的職務多久了？(1)不滿三個月 (2)三個月以上，不滿一年  
(3)一年以上，不滿二年 (4)二年以上，不滿五年  
(5)五年以上
296. 您目前的直屬主管擔任您的主管多久了？(1)不滿三個月  
(2)三個月以上，不滿一年 (3)一年以上，不滿二年  
(4)二年以上，不滿五年 (5)五年以上
297. 您目前服務機構的員工總人數大約為：(1)十人以下  
(2)十人以上，不足五十人 (3)五十人以上，不足二百人  
(4)二百人以上，不足一千人 (5)一千人以上
298. 您目前服務的機構屬於：(1)公營事業 (2)本國中小企業  
(3)本國大型民營企業 (4)日商公司 (5)香港、歐美及其他外商公司
299. 您在目前服務的機構年資是：(1)不滿一年 (2)一年以上，不滿二年  
(3)二年以上，不滿五年 (4)五年以上，不滿十年  
(5)十年以上
300. 您從過去到現在的全職工作總年資（含其他公司或機構的年資）是：  
(1)不滿一年 (2)一年以上，不滿五年  
(3)五年以上，不滿十年 (4)十年以上，不滿二十年  
(5)二十年以上

~ 本問卷到此結束，謝謝您的合作 ~

## 問卷實施程序

1. 約訪受試，受試須符合以下條件：
  - (1) 受僱於企業全職工作，有直屬主管，且全職工作年資一年以上
  - (2) 最近三個月內未換過工作或直屬主管
  - (3) 其他指定之個人變項（如性別、年齡、職務、內外勤、組織型態或規模等）勿集中於單一類別
  - (4) 同一工作處所（如同一間辦公室或同一廠房）中，或在一家企業中，同一性別及職級（如男性督導職）的受試以不超過十人為限。
1. 出發前請先檢查問卷是否完整（內文 18 頁，外含封面），並記得帶 2B 鉛筆、橡皮擦、禮物、本程序單、施測記錄表及受訪者意見調查表。
2. 開始施測前先簡單問候，然後將問卷及答案紙交給受試，唸出封面上的說明。約訪時須說明以下要點：
  - (1) 本研究為行政院國家科學委員會委託輔仁大學應用心理系所作之研究，目的在了解上班人員對自己目前工作的感受。
  - (2) 問卷大約需要一小時作答，答完後可獲得一份特別的小禮物。
  - (3) 問卷內容只供學術用途，絕對保密。
1. 請受試大致翻閱一下問卷及答案紙，若有問題，再加以解說。
5. 在施測記錄表上記下受試開始作答的時間。
6. 受試作答時可在旁看書，儘量不要干擾受試。
7. 若受試有厭煩或不想繼續作答的表示，請在施測記錄表上記錄下受試當時作答的題號，並依受試的意願，是休息後繼續作答，還是另約時間繼續作？
8. 若受試有題目看不懂，請記下題號及受試的疑問，不必刻意解釋，該題可依直覺作答或不作答。
9. 受試答完以後，請先在施測記錄表上記下結束作答的時間，然後很快地瀏覽答案紙一遍，檢查是否有遺漏未答的題目，若有未答或連續 20 題以上都是相同答案時，請受試補答或確認其是否認真作答。
10. 致贈受試小禮物，請他（她）談談對整個問卷的感受，了解是否有題意不清或較困難作答的題目。
11. 將受訪者意見調查表交給受試填寫，並完成施測記錄表。

12.將施測記錄表及受訪者意見調查表夾在問卷內交回。

附件 3

## 施測記錄表

1. 受訪者基本資料：

姓 名：\_\_\_\_\_

性 別： 男 女

出生年月：民國 年 月

電 話：(公)\_\_\_\_\_

(宅)\_\_\_\_\_

地 址：\_\_\_\_\_

服 務 單 位 全 稱：\_\_\_\_\_

進入現在服務單位時間： 年 月起(單位年資 年 月)

正 式 職 稱：\_\_\_\_\_

擔 任 現 職 時 間： 年 月起(現職年資 年 月)

2. 施 測 日 期： 年 月 日

3. 施 測 地 點：\_\_\_\_\_

4. 作 答 時 間：自\_\_\_\_時\_\_\_\_分起至\_\_\_\_時\_\_\_\_分止

5. 受訪者的疑問或其他建議事項：

---

---

---

---

---

訪員簽名：\_\_\_\_\_

附件 4

## 受訪者意見調查表

謝謝您的幫忙！最後還有三個問題徵求您的意見：

1. 本研究預定在八十七年七月完成，屆時我們會將研究結果摘要寄給有興趣的參與者。您是否希望收到研究結果摘要？

? 是！請屆時將摘要寄交下列地址：

\_\_\_\_\_

不，我不需要這份摘要。

1. 我們未來將繼續進行與工作有關的研究，您是否願意繼續參與我們的研究，幫忙填答問卷或接受訪問呢？

? 願意！若有需要時請用下列電話與我聯絡。

公：\_\_\_\_\_ 宅：\_\_\_\_\_

? 抱歉！目前暫時不想參與。

如果您需要研究結果摘要，或願意參與研究，請詳填下列資料，以便聯絡：

姓名：\_\_\_\_\_ 性別：\_\_\_\_\_ 年齡：\_\_\_\_\_

服務機構與部門：\_\_\_\_\_ 職稱：\_\_\_\_\_

1. 您是否願意介紹您的同事或親朋好友幫忙我們填這一份問卷呢？

願意（請填寫以下介紹資料。謝謝您！）

抱歉！無適當人選可介紹

(1)姓名：\_\_\_\_\_ 性別：\_\_\_\_\_ 年齡：\_\_\_\_\_

服務機構與部門：\_\_\_\_\_ 職稱：\_\_\_\_\_

聯絡電話：（公）\_\_\_\_\_（宅）\_\_\_\_\_

(2)姓名：\_\_\_\_\_ 性別：\_\_\_\_\_ 年齡：\_\_\_\_\_

服務機構與部門：\_\_\_\_\_ 職稱：\_\_\_\_\_

聯絡電話：（公）\_\_\_\_\_（宅）\_\_\_\_\_

附件 5

## 行政院國家科學委員會專題研究計畫

### 工作描述問卷

（簡式）

親愛的朋友：您好！

這份問卷的主要目的在了解目前一般受薪人員對工作的感受，請您依照各部份的說明，就您在工作上的實際感受作答。您的答案將只做學術用途，絕不會影響任何個人或公司。由於這是一份不記名問卷，在您填完交回之後，將沒有任何線索查知這是誰填的問卷，因此請您在回答問卷時不要遺漏，以免造成廢卷。為了感謝您的合作，在您答完全部問題並交回問卷時，我們將會致贈您一份小禮物。

衷心感謝您熱心的協助與合作！

輔仁大學應用心理系

敬上

第一部份：以下是有關您工作上的一些敘述。請就您目前工作上的實際感受，依您同意的程度，將答案紙上適當的圓圈塗黑。

非 不 沒 同 非  
常 常 常 常 常



不 同 意 同  
同 意  
意 意 見 意  
□ □ □ □ □

1. 我在目前的工作中學不到新的事物
2. 我在目前的工作中可獲得豐富的知識與經驗
3. 我覺得目前的工作沒有前途
4. 我在目前的工作上無法突破與成長
5. 我目前的工作能讓我一展抱負
  
6. 我無法從目前的工作中獲得成就感
7. 我的能力無法在目前的工作上發揮
8. 我在目前的工作中不容易實現自己的理想
9. 我覺得我在目前的工作上不容易有升遷的機會
10. 我覺得我目前的工作沒有意義
  
11. 我常感覺目前的工作進行順利
12. 目前在工作上常發生讓我氣憤的事
13. 我常對目前的工作感到厭煩
14. 目前的工作常讓我心情愉快
15. 目前工作上的處境常讓我覺得左右為難
  
16. 我常覺得在目前的工作上沒有人體諒我的困難
17. 我常須為了目前的工作而看人臉色
18. 我對於目前工作中不順利的事常有無力感
19. 我常在目前的工作上感到挫折
20. 我在目前的工作上常覺得無所適從

非 不 沒 同 非  
常 常  
不 同 意 同  
同 意  
意 意 見 意

□

□ □ □ □

21. 我在目前的工作上不願意輸給別人或別的單位
22. 在目前的工作上，只要別人做得到的事我也要能做到
23. 我想在目前的工作上表現得比同事們更好
24. 我經常在目前的工作上積極爭取榮譽
25. 我希望在目前的工作上爭一口氣
  
26. 我希望自己在目前的工作上不落人後
27. 我在目前的工作上有一種不願服輸的心理
28. 我希望能以自己在目前工作上的表現爭取到升遷機會
29. 我和目前的主管相處愉快
30. 我信任目前的主管
  
31. 我願意為目前的主管效命
32. 我目前的主管在做人做事方面值得我效法
33. 我無法認同我目前的主管
34. 我感激目前主管在工作上對我的支持
35. 目前主管對我的照顧，令我感念於心
  
36. 我和目前主管之間有親如家人的感覺
37. 我不喜歡目前的主管
38. 我目前的主管在品格上令我尊敬
39. 我希望能報答目前主管對我的提拔
40. 我如果不好好做事，會對不起目前主管對我的愛護

第二部份：以下是一些與工作有關的觀念、想法或行為，請就您同意的程度，將答案紙上適當的圓圈塗黑。

非 不 沒 同 非  
常 同 意 常  
不 同 意 同

同 意  
意 見 意

41. 工作上要懂得敬老尊賢，聽從前輩的教導
42. 主管或資深同仁的意見應多予尊重，不可出言頂撞
43. 對長輩要儘量謙讓容忍，避免不必要的衝突
44. 主管合理的要求，部屬不應該再有不同的意見
45. 和主管或長輩談話時，要注意禮節，謹守本分
  
46. 名利有如過眼雲煙，不必汲汲追求
47. 功名富貴自有天道，不能強求
48. 我不會放棄任何學習或成長的機會
49. 我寧可選擇學習機會較多，但待遇稍差的工作
50. 我喜歡學習新奇的事物
  
51. 我經常利用下班的時間充實自己
52. 我喜歡看一些艱深但能刺激思考的書籍
53. 我樂於嘗試不同性質的工作，以累積經驗
54. 我時常留意及爭取在職進修的機會
55. 我希望將來能有機會再到學校進修
  
56. 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
57. 我不能容忍不公平的事情
58. 我會努力想辦法改變不公平的制度
59. 我付出多少努力，就應該有多少收穫
60. 我會因獲得報酬的公平與否，決定努力付出的程度
  
61. 我會主動爭取較公平的待遇
62. 我會對不公平的事情提出抗議或進行抗爭
63. 我嚮往平凡而恬淡的生活
64. 與人無爭是我的處世哲學

第三部份：以下是有關主管的一些敘述。請根據您與目前的直屬主管相處的經驗，依照您看到或感受到他（她）的行為發生次數多寡，將答案紙上適當的圓圈塗黑。

從 很 有 經 總  
來 少 時 常 是

沒 如 如 如 如  
有 此 此 此 此

65. 他（她）當眾否定我的工作表現
66. 他（她）稱讚或肯定我的工作表現
67. 我努力工作時，他（她）給我獎勵
68. 他（她）從旁協助我解決工作上的問題
69. 他（她）利用機會照顧或提拔我
70. 他（她）關心我的升遷機會
  
71. 他（她）關心我的所得與福利
72. 他（她）關心我的生活狀況
73. 他（她）任意干擾我的工作
74. 他（她）因聽到流言而對我產生懷疑
75. 他（她）鼓勵我努力表現以獲得升遷機會
  
76. 他（她）不讓我有表達意見的機會
77. 他（她）工作時假公濟私
78. 他（她）重視我的能力與工作上的貢獻
79. 他（她）支持我對工作的提案或想法
80. 他（她）考核部屬績效時不公平
  
81. 他（她）賞識我在工作上的努力或表現
82. 他（她）對我產生誤會，而且不接受我的解釋
- 83.
84. 他（她）為了不應該由我負責的事而指責我
85. 他（她）會教我在工作上不懂的地方

從 很 有 經 總  
來 少 時 常 是  
沒 如 如 如 如  
有 此 此 此 此

- 86. 他（她）鼓勵我克服在工作上的不順利
- 87. 他（她）阻撓我的升遷機會
- 88. 他（她）對業務不了解卻堅持己見
- 89. 他（她）挑剔我做的事情
- 90. 他（她）不重視我的能力與工作上的貢獻
  
- 91. 他（她）不支持我對工作的提案或想法
- 92. 他（她）當眾表揚我的工作表現
- 93. 我向他（她）請求工作上的支援，但他（她）不予理會
- 94. 我照他（她）的要求做事卻被他（她）指責
- 95. 他（她）因重視我而派我參加重要的訓練、會議或考察
  
- 96. 他（她）會對上級報告我的良好績效
- 97. 他（她）因怕事而推卸責任
- 98. 他（她）怕我在工作上表現比他（她）好而排擠我
- 99. 當我對工作有抱怨時，他（她）會開導我的想法
- 100. 他（她）心情不好時遷怒於我
  
- 101. 他（她）不賞識我在工作上的努力或表現
- 102. 他（她）讓我了解公司的狀況或產品的重要性
- 103. 他（她）和我討論我未來工作的發展方向

第四部份：以下是有關同事的一些敘述，請您就各題描述的情況，依您同意的程度將答案紙上適當的圓圈塗黑。

非 不 沒 同 非  
常 常  
不 同 意 同

同 意  
意 意 見 意

104. 有同事請假時，我會設法了解他（她）的情況並表達關切  
105. 下班或工作結束後，我會等要好的同事一起離開
106. 我喜歡和同事們分享工作的心得  
107. 我會設法使同事之間相處愉快  
108. 我習慣獨自完成工作，很少主動找同事幫忙  
109. 有同事調職或離職時，我會送一些小禮物表達心意  
110. 如果有同事嫉妒我，我會儘量想辦法化解他（她）的心結
111. 如果有同事排斥我，我會設法和他（她）溝通  
112. 如果有同事誤會我，我會儘量尋求他（她）的諒解  
113. 我不在乎同事對我的看法  
114. 同事找我幫忙時，即使我很忙，也很少拒絕  
115. 即使彼此意見不一致，我也會儘量避免和同事之間弄得不愉快
116. 同事如不小心犯錯，我不會當場說出來，以免他（她）難堪  
117. 我平常一向獨來獨往，不太和同事們打交道  
118. 如果同事忙不過來，我會幫忙分擔他（她）的工作  
119. 和同事相處時，我會儘量小心，以免得罪他（她）們

第五部份：以下是有關組織結構的一些描述，請根據您目前服務機構符合的狀況，將答案紙上適當的圓圈塗黑。

非 不 沒 符 非  
常 常  
不 符 意 符

符 合 見 合 合

- 120. 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
- 121. 我的服務機構開會時，主持人總有冗長的訓話
- 122. 我的服務機構開會時，與會者都會踴躍提供意見
- 123. 如果機構的主要負責人不在，許多業務都會陷於停頓
- 124. 我的服務機構分層負責，授權明確，做事時不必事事請示
- 125. 我在工作時有明確的規則與程序可以依循
- 126. 我在工作時可依照工作計畫或預算動用有關的資源
- 127. 我的服務機構在人員的晉升與考核上都按規章制度行事
- 128. 我在工作上必須迎合主管或機構負責人的個人好惡
- 129. 機構負責人一時的想，常會造成工作上的重大改變
- 130. 機構負責人的談話內容常被引用為機構內行事的準則
- 131. 我在工作上受到委屈時，可循申訴的程序獲得有效的處理

第六部份：以下是一些與工作有關的形容詞，請就您自己對目前工作感覺符合的程度，將答案紙上適當的圓圈塗黑。

非 不 沒 符 非  
 常 符 意 常  
 不 符 意 符  
 符 合 見 合 合

- 132. 重複的工作
- 133. 緊迫的工作

非 不 沒 符 非  
 常 符 意 常  
 不 符 意 符  
 符 合 見 合 合

- 134. 辛苦的工作
- 135. 瑣碎的工作
  
- 136. 單調的工作
- 137. 熟悉的工作
- 138. 壓力大的工作
- 139. 感興趣的工作
- 140. 與眾不同的工作
  
- 141. 工作量大的工作
- 142. 挑戰性高的工作
- 143. 可有所表現的工作
- 144. 須參與團隊的工作
- 145. 須獨立完成的工作
  
- 146. 須不斷學習的工作
- 147. 須與人合作的工作
- 148. 須別人配合的工作

第七部份：以下是您在工作上可能發生的一些事情，請就這些事情在您目前所從事的工作上發生次數的多寡，將答案紙上適當的圓圈塗黑。

從	很	有	經	總
來	少	時	常	是
沒	如	如	如	如
有	此	此	此	此
<input type="checkbox"/>				<input type="checkbox"/>
				<input type="checkbox"/>
				<input type="checkbox"/>
				<input type="checkbox"/>

- 149. 因工作表現良好而獲得升遷
- 150. 因工作上的錯誤而被調職

從	很	有	經	總
來	少	時	常	是
沒	如	如	如	如
有	此	此	此	此
<input type="checkbox"/>				<input type="checkbox"/>
				<input type="checkbox"/>
				<input type="checkbox"/>
				<input type="checkbox"/>



- 151. 因工作表現良好而被加薪
- 152. 因工作上的錯誤而被扣薪
- 153. 因工作表現良好而獲得獎金
- 154. 因工作表現不好而拿不到獎金
- 155. 因工作表現良好而獲得服務單位的記功或嘉獎
  
- 156. 因工作表現不好而被服務單位記過或警告
- 157. 因工作表現良好而獲得主管口頭的稱讚
- 158. 因工作表現不好而被主管罵
- 159. 因工作表現良好而得到較好的考績
- 160. 因工作表現不好而得到較差的考績
  
- 161. 因工作表現良好而獲得公開的表揚
- 162. 因工作表現不好而被主管在公開場合訓斥
- 163. 因工作表現良好而獲得額外的福利
- 164. 因工作表現不好而被減少福利

第八部份：以下是一些與您的工作或生活有關的敘述，請依您對各題敘述同意的程度，將答案紙上適當的圓圈塗黑。

非	不	沒	同	非
常				常
不	同	意		同
同				意
意	意	見	意	
<input type="checkbox"/>				<input type="checkbox"/>
				<input type="checkbox"/>
				<input type="checkbox"/>
				<input type="checkbox"/>

- 165. 我願意全心全力投入目前的工作
  
- 166. 我願意努力提升目前工作的品質
- 167. 我願意努力掌握目前工作的進度
- 168. 我願意努力承接大量的工作

非	不	沒	同	非
常				常
不	同	意		同
同				意
意	意	見	意	
<input type="checkbox"/>				<input type="checkbox"/>
				<input type="checkbox"/>
				<input type="checkbox"/>
				<input type="checkbox"/>

- 169. 我願意努力提高工作的成效
- 170. 我已經沒有再努力工作的意願了
  
- 171. 我在工作上失去了鬥志
- 172. 我在工作時常常無精打采
- 173. 我經常找藉口請假
- 174. 工作對我來說，只是混口飯吃而已
- 175. 我願意犧牲自己的時間去努力工作
  
- 176. 我常在工作時找機會休息
- 177. 如果有機會，我希望找到更好的工作
- 178. 我目前的工作很適合我，我會一直做下去
- 179. 待在目前的工作崗位，是我不得已的選擇
- 180. 我目前沒有要換工作的想法
  
- 181. 我正在考慮換工作或改行
- 182. 我最近試著在找新的工作
- 183. 我很想換工作，只是沒有行動而已
- 184. 只要一找到合適的工作，我會立刻離開目前的工作
- 185. 我的生活充實而有意義
  
- 186. 工作令我神經緊張，有時難以入眠
- 187. 我常有頭痛或胃腸不適的毛病
- 188. 我常常覺得情緒不穩定，容易鬧脾氣
- 189. 工作常令我作息不正常，影響身心健康
- 190. 我能妥善安排工作、家庭與休閒生活之間的平衡
  
- 191. 我因為工作太認真而引起家人或親近的朋友抱怨
- 192. 我常因為工作而犧牲個人的生活
- 193. 我因為工作太忙而對家人或親近的朋友有愧疚的感覺
- 194. 我的工作時間太長，幾乎沒有自己可以運用的時間

第九部份：請依據以下的說明，評量您自己目前的工作表現。

- 如果現在要您為自己正在從事的工作打分數，您會給自己在以下各項目上打幾分呢？請將答案紙上適當的圓圈塗黑。（舉例而言，如果您給自己的工作品質打 90 分，則請將題號後□的數字塗黑，其餘依此類推。）

59	60	70	80	90
分				
以	69	79	89	100
下	分	分	分	分
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- 195. 工作品質的好壞
- 196. 工作進度的快慢
- 197. 工作數量的多寡
- 198. 工作成效的顯著程度
- 199. 整體的工作表現

如果將您的工作表現和同一單位的其他同事比較，在以下各項目上，您的表現有多好呢？請將答案紙上適當的圓圈塗黑。（舉例而言，如果您的服務單位有 100 人，您自認您的工作品質在前 20 名，亦即優於 80% 以上的人，則請將題號後  的數字塗黑，其餘依此類推。）

優於	10%以下	11~25%	26~74%	75~89%	90%以上	的人
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	(	(	(	(	(	
	表	表	表	表	表	
	現	現	現	現	現	
	最	較	中	次	最	
	差	差	等	好	好	
	)	)	)	)	)	

- 200. 工作品質的好壞
- 201. 工作進度的快慢
- 202. 工作數量的多寡
- 203. 工作成效的顯著程度
- 204. 整體的工作表現

第十部份：請就以下各項目，評估您自己對目前工作滿意的程度，並將答案紙上適當的圓圈塗黑。

非	不	沒	滿	非
常				常
不	滿	意		滿

滿意意見  
意見

- 205. 薪水
- 206. 福利
- 207. 績效獎金及年終獎金
- 208. 升遷機會
- 209. 和主管的關係
- 210. 和同事的關係
- 211. 工作的穩定性
- 212. 工作上的成就感
- 213. 工作的空間與環境
- 214. 整體工作的感覺

第十一部分：請根據您的實際狀況，逐題選出適合您的答案，並將答案紙上適當的圓圈塗黑。

- 215. 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
- 216. 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
- 217. 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
- 218. 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
- 219. 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
- 220. 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
- 221. 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
- 222. 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
223. 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
224. 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

第十二部份：以下是有關於您個人的基本資料，請就符合您的選項將答案紙上適當的圓圈塗黑。

225. 您的性別是：(1)男性 (2)女性
226. 您的年齡是：(1)25 歲以下 (2)26~30 歲 (3)31~35 歲 (4)36~40 歲  
(5)41 歲以上
227. 您的婚姻狀況是：(1)未婚 (2)已婚 (3)分居、離婚、或配偶去世
228. 您的學歷是：(1)國小及國中 (2)高中高職 (3)專科 (4)大學 (5)研究所
229. 您目前個人每月的收入大約是：(1)不足二萬元  
(2)二萬元以上，不足四萬元 (3)四萬元以上，不足六萬元  
(4)六萬元以上，不足八萬元 (5)八萬元以上
230. 您目前的工作是屬於：(1)內勤為主（即工作地點大多在辦公室內）  
(2)外勤為主（即工作地點大多不在辦公室內）
231. 您目前的職務是屬於：(1)督導職務（有部屬由您督導或管理）  
(2)非督導職務（沒有部屬由您督導或管理）
232. 您擔任目前的職務多久了？(1)不滿三個月 (2)三個月以上，不滿一年  
(3)一年以上，不滿二年 (4)二年以上，不滿五年 (5)五年以上
233. 您目前的直屬主管擔任您的主管多久了？(1)不滿三個月  
(2)三個月以上，不滿一年 (3)一年以上，不滿二年  
(4)二年以上，不滿五年 (5)五年以上
234. 您目前服務機構的員工總人數大約為：(1)十人以下  
(2)十人以上，不足五十人 (3)五十人以上，不足二百人  
(4)二百人以上，不足一千人 (5)一千人以上
235. 您目前服務的機構屬於：(1)公營事業 (2)本國中小企業  
(3)本國大型民營企業 (4)日商公司 (5)香港、歐美及其他外商公司

236. 您在目前服務的機構年資是：(1)不滿一年 (2)一年以上，不滿二年  
(3)二年以上，不滿五年 (4)五年以上，不滿十年 (5)十年以上
237. 您從過去到現在的全職工作總年資（含其他公司或機構的年資）是：
- (1) 不滿一年 (2)一年以上，不滿五年 (3)五年以上，不滿十年  
(4)十年以上，不滿二十年 (5)二十年以上

~ 本問卷到此結束，謝謝您的合作 ~