

國立交通大學

運輸與物流管理學系

博士論文

No.015

從自我觀點探索員工自願學習行為信念：
心理社會工作依賴與工作投入之影響

Exploring the Belief of Voluntary Learning Behavior of Employees from
Self Perspective: The Role of Psycho-social Work Dependency and Work
Involvement

1896

研究生：梁竣凱

指導教授：張新立 教授

中華民國一〇四年七月

從自我觀點探索員工自願學習行為信念：

心理社會工作依賴與工作投入之影響

Exploring the Belief of Voluntary Learning Behavior of Employees from
Self Perspective: The Role of Psycho-social Work Dependency and Work
Involvement

研究生：梁竣凱

Student : Jyun-Kai Liang

指導教授：張新立教授

Advisor : Prof. Hsin-Li Chang



國立交通大學
運輸與物流管理學系
博士論文

A Dissertation

Submitted to Department of Transportation and Logistics Management

College of Management

National Chiao Tung University

in partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of

Doctor of Philosophy

in

Traffic and Transportation

July 2015

Hsinchu, Taiwan, Republic of China

中華民國一〇四年七月

從自我觀點探索員工自願學習行為信念：心理社會工作依賴與工作投入之影響

學生：梁竣凱

指導教授：張新立 教授

國立交通大學運輸與物流管理學系博士班

摘 要

員工的「自願學習行為」(voluntary learning behavior)是組織成長及國際化的主要動力之一；然而，目前仍只有少數研究用以解釋為何員工願意於職場上產生自願學習行為，且僅限於探討組織環境變數，內在因素則未被討論。本研究提出一個理論模式用以探索員工自願學習行為的內在信念，以「心理-社會工作依賴(psycho-social work dependency)」為前因變數，「工作投入(work involvement)」為中介變數，進一步建立與「自願學習行為」之間的關係：當心理-社會工作依賴越高時其工作投入程度也將越高，與自願學習行為間的正向關係亦越高。

基於自我曼陀羅模式，心理-社會工作依賴被重新定義為「個人-相關他人」所共同構成的組合性多維構念，包含「個人導向依賴」、「社會導向依賴」兩個維度，樣本將被區分為高度、低度、直接與間接四種不同類型的工作依賴，人口統計變數對模式的影響亦被納入考量以呈現其輪廓。本研究2.使用問卷調查取得實徵資料，以台灣員工為樣本，應用結構方程模式對模式進行驗證。

結果顯示，本研究所就建構之心理-社會工作依賴，其量表之信效度良好；其與工作投入、員工自願學習行為間的關係亦受實徵資料所支持。本研究之理論模式及實徵研究結果，除可增加現有理論對於員工自願學習行為的解釋外，實務面上亦可對組織提出相關建議用以促進員工的自願學習行為。

關鍵字：自願學習行為、心理-社會工作依賴、工作投入、自我曼陀羅模式、心理-社會工作依賴量表

Exploring the Belief of Voluntary Learning Behavior of Employees from Self Perspective: The Role of Psycho-social Work Dependency and Work Involvement

Student : Jyun-Kai Liang

Advisor : Prof. Hsin-Li Chang

Department of Transportation and Logistics Management
National Chiao Tung University

Abstract

The voluntary learning behavior of employees indicates the momentum of organizational growth and its tendency toward internationalization. Unfortunately, literature focusing on this issue is limited and only extrinsic variables have been considered. This study presents a model of intrinsic factors as it pertains to voluntary learning behavior among employees. We argue that individuals are more likely to pursue voluntary learning activities when they have more acute psycho-social work dependency. This relationship is mediated by the degree of involvement an employee feels toward her/his work.

Drawing on the Mandala Model of Self, we have redefined psycho-social work dependency as a profile multidimensional construct (PMC) with two dimensions, individual-directed dependency and social-directed dependency. Psycho-social work dependency is classified into four categories: strong dependency, loose dependency, direct dependency; and indirect dependency. In response to the findings from previous studies, demographic variables were also included to draw the profile of psycho-social work dependency. Empirical data was collected by a survey of employees working in the Taiwan Railway Administration and private enterprise. Structural equation modeling was used to validate the proposed model and psychometric proprieties of Psycho-social Work Dependency Scale (PWDS). The results indicate good reliability and validity of PWDS. The relationships among psycho-social work dependency, work involvement and voluntary learning behavior are also validated.

Finally, the theoretical contribution and practical implications of this study are discussed. It is our hope that the results of this study could provide valuable information regarding the voluntary learning behavior of employees and propose practical human resource strategies to organization.

Keywords: voluntary learning behavior, psycho-social work dependency, work involvement, Mandala model of self, psycho-social work dependency scale

誌謝

歷經了數個鳳凰花開，今年總算成為被祝福的一員。堅持與執著付出了時間代價，歷經了心魔與病魔的嚴苛考驗，還好，換來了美好結局！

首先，我要感謝我的家人和我自己。就如我的論文所述，在這趟旅行中為了保持自我的心理社會均衡，我貪婪地吸收來自家人的體諒、包容與支持。我生命中的兩個重要女人——母親與妻子，鼓勵著我在這條路上繼續堅持，照顧我的生活起居讓我無後顧之憂；家中的姊姊與弟弟，和他們的另一伴也都默默的關心不敢增添一絲壓力；交大的學長嫂們：至康家、宗盛家、紀舜家，互相漏氣求進步。我深深體會，親情的關愛是世界上最溫暖的動力！我感謝「自我」，對於研究的堅持與理想，讓我即使深受煎熬也能坦然面對。

我也對於許多善知識的指導滿懷感激，讓我在學術上能夠更為精進。深深感謝指導教授 張新立老師，給予我寬廣的研究空間盡情揮灑，支持我朝著跨領域的方向前進，在過程中也不斷的關懷與肯定；感謝論文審查過程中，黃光國老師、陳勁甫老師、符碧真老師、任維廉老師、張婉菁老師、陳佩樺老師給予的指導與建議，讓我的研究能更為完備。尤其黃光國老師帶領我走進「本土心理學」的世界，讓我發現學術的另一種可能，拓展了我的研究視域。也感謝博士班課程中的所有授課老師，建立我進行研究的基礎能力。

感謝菩薩的加持，讓我在這段有苦說不出的歷程中，牽引著善因緣與善知識來與我相會。原來，一切的一切都是為了讓自我朝究竟圓滿更進一步，讓我在娑婆世界中，建立起自己人生的一個里程碑。

一段艱辛的冒險歷程結束，意味著下一段的考驗隨即展開，人生歷程又將開始轉化，而未來又將如何？家人、善知識、親朋好友以及自我，將提供源源不絕的養分，讓我在人生路上繼續成長，也更有勇氣去探索更多的可能，這就是人生！

目錄

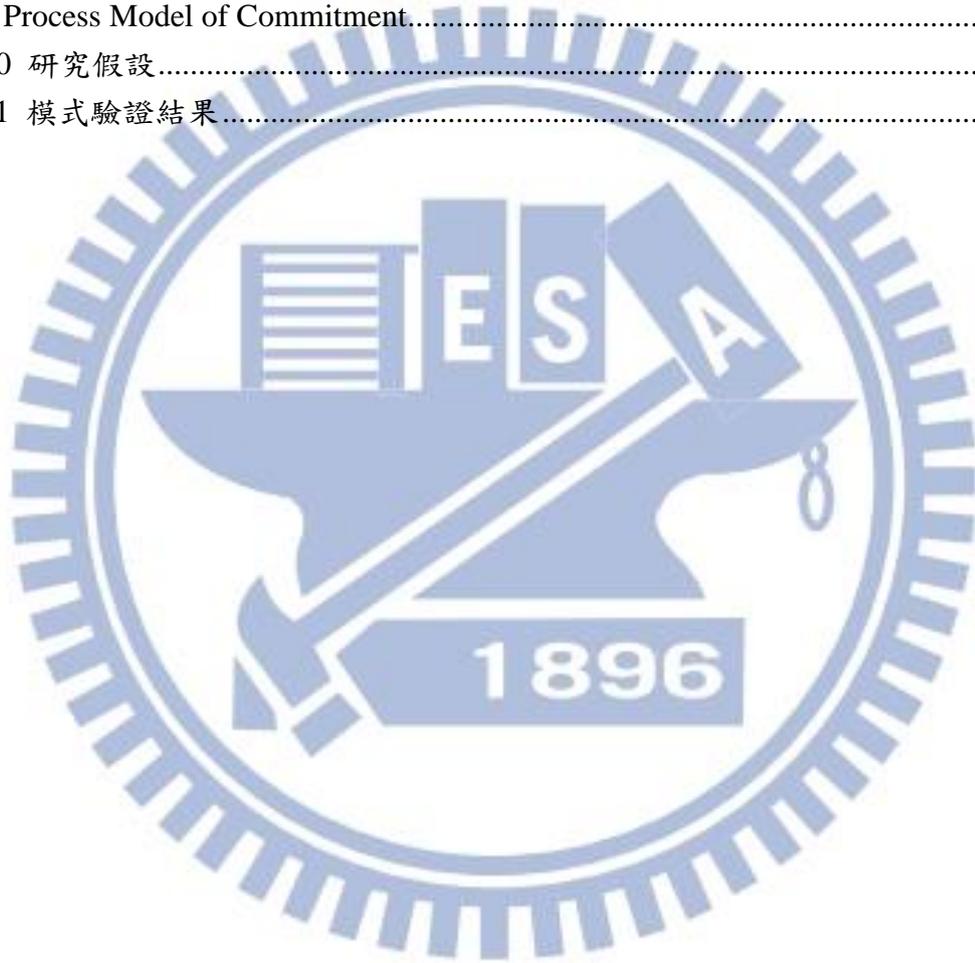
中文摘要.....	i
英文摘要.....	ii
誌謝.....	iii
目錄.....	iv
圖目錄.....	vi
表目錄.....	vii
一、研究問題描述.....	1
1.1 前言.....	1
1.2 員工自願學習行為影響因素.....	2
1.3 研究問題.....	7
二、心理-社會工作依賴(Psychosocial Work dependency)之建構.....	8
2.1 前言.....	8
2.2 心理-社會工作依賴之定義與理論視角.....	10
2.2.1 社會現象.....	10
2.2.2 理論觀點—自我概念(Self-Concept).....	11
2.2.3 心理-社會工作依賴的定義.....	17
2.2.4 心理-社會工作依賴測量模式界定.....	17
2.3 心理-社會工作依賴與其他構念之比較.....	23
2.3.1 心理-社會工作依賴與職務依賴.....	23
2.3.2 心理-社會工作依賴與工作承諾相關構念.....	25
2.4 研究方法.....	29
2.4.1 試題發展與前測.....	29
2.4.2 樣本數.....	32
2.5 實徵資料分析.....	33
2.5.1 探索性因素分析.....	33
2.5.2 確定性因素分析.....	35
2.5.3 信度分析.....	35
2.5.4 效度分析.....	36
2.5.5 交叉驗證.....	37
2.5.6 心理-社會工作依賴的輪廓.....	38
三、心理-社會工作依賴、工作投入與自願學習行為.....	41
3.1 心理-社會工作依賴與自願學習行為.....	41
3.2 工作投入的中介角色.....	45
3.3 控制變數.....	48
3.4 實徵資料分析.....	49
3.4.1 施測量表.....	49
3.4.2 樣本數.....	54

3.4.3 確認性因素分析.....	56
3.4.4 信效度分析.....	57
3.4.5 模式分析.....	60
四、研究討論與建議.....	62
4.1 研究討論.....	63
4.1.1 心理-社會工作依賴的定義及測量.....	63
4.1.2 心理-社會工作依賴的輪廓.....	63
4.1.3 心理-社會工作依賴的應用.....	66
4.1.4 員工自願學習行為的驅動歷程.....	67
4.1.5 理論觀點的應用.....	70
4.2 研究建議.....	70
參考文獻.....	73
附錄：研究量表.....	87



圖目錄

圖 1 員工自願學習行為影響因素.....	4
圖 2 心理社會圖.....	12
圖 3 自我曼陀羅模型.....	15
圖 4 潛在因素型多維構念.....	18
圖 5 合併型多維構念.....	19
圖 6 組合型多維構念.....	20
圖 7 多維構念測量模式之分類作業原則.....	21
圖 8 心理-社會工作依賴的四種類型.....	23
圖 9 Process Model of Commitment.....	26
圖 10 研究假設.....	48
圖 11 模式驗證結果.....	62



表目錄

表 1 工作承諾構念分類.....	27
表 2 心理-社會工作依賴量表題項	30
表 3 前測結果.....	32
表 4 探索性因素分析結果.....	34
表 5 確定性因素分析與信效度分析結果.....	37
表 6 交叉驗證分析結果.....	38
表 7 One-way ANOVA 檢定結果	39
表 8 心理-社會工作依賴的輪廓	40
表 9 儒家社會中的生活目標與成就動機理論.....	45
表 10 測量題目	50
表 11 樣本敘述性統計.....	55
表 12 確認性因素分析與信效度分析.....	59
表 13 職場學習行為理論雛形.....	72



一、研究問題描述

1.1 前言

當組織身處於變化快速的現代化社會，傳統僵化的管理方式將不再能夠處理越來越具有挑戰性的組織問題，組織也將面臨無法突破與成長的困境。「第五項修練」(Senge, 郭明隆譯, 2007)提出「學習型組織」概念，強調組織應該更了解人，包括人的創造力、潛能，以及最重要的——學習能力，唯有讓組織中的人們進行集體的學習，共同思考未來應有的改變，並且體認改變所需要的能力為何，組織才在複雜的經營環境中保有競爭力。亦有研究指出(Ramani, 2002; Chetty and Campbell-Hunt, 2004.)，要讓組織邁向全球化，如何促使組織內成員積極的學習成長，是優化組織人力資本(Human Capital)的重要策略。

相關研究指出員工的學習態度對於學習滿意度之間的關係，攸關組織之創新發展與組織智慧資本之累積(池進通等, 2007)。因此，組織應設法從制度面、輔導面，去引導員工朝向更積極的學習態度，以提高其滿意度與學習績效；管理者幫助組織內的成員進行學習與自我成長，已是現代企業必須重視且深入探討的議題。

員工自願學習行為(Voluntary Learning Behavior of Employee)，其定義為「員工為增長自我知識、技能與能力所採行的所有自願性行為，藉由此行為的展現對組織作出貢獻」(George and Jones, 1997; Edmondson, 1999)，被認為是組織成長的重要關鍵因素之一(Maurer and Tarulli, 1994; Birdi et al., 1997)。幫助員工展現出自願學習行為，能夠讓組織在動態的複雜環境中繼續保有競爭力，也因此組織策略管理領域中即強調，鼓勵員工自願學習是一個現代化企業不可或缺的人力

資源發展策略(Argote, 1999; Argyris and Schon, 1978; Edmondson, 1999)。

作者目前任職於一家教育訓練機構，主要工作內容為規劃各式的課程供在職勞工學習成長之用，自 2008 年金融風暴後，至該教育訓練機構接受在職訓練的人次及時數迭創新高。以作者自身所處的電子科技部而言，每年開班成功的自辦公開班及政府計畫班總計將近 500 班，其課程內容從短時數的趨勢、技術分析至長達 400 餘小時的職場技術能力養成，課程時段含括一般日白天、一般日晚上及假日；尤以一般日晚上及假日的課程更受歡迎。從每班的開課成功，作者看到了員工自願學習行為於生活世界(life world)的體現，許多員工犧牲下班後及假日的休息時間，積極地參與進修課程，而其中約僅有 1/4 為公司派訓，其餘皆為自費參與訓練，此些現象在在說明，台灣員工不僅在工作上吃苦耐勞，更是職場終生學習的優良實踐者。但，驅使他們產生自願學習行為的動力是什麼？身處職業教育訓練現場的作者，對此問題更為著迷！

1.2 員工自願學習行為影響因素

在與組織交換的過程中，公不公平這件事一直是研究者關心的重點，在自願學習行為的研究裡亦是如此。公平理論(Equity Theory)由著名社會心理學家 Adams 所提出(1965)，該理論旨在說明個人因社會交換或互動的結果所產生的公平知覺，側重於研究工資報酬分配的合理性、公平性及其對員工生產積極性的影響。該理論指出員工的激勵程度來源於對自己和參照對象(Referents)的報酬和投入的比例的主觀比較感覺，後續的研究者將其擴充至分配的公平(Distributive Justice)、程序的公平(Procedural Justice)、互動公平(Interactional Justice)、訊息公平(Information Justice)和人際公平(Interpersonal Justice)(Folger and

Konovsky, 1989 ; Greenberg, 1993 ; Cropanzano and Greenberg, 1997 ; Colquit, 2001 ; Martinez-Tur et al, 2006) 。Walumbwa et al (2009)站在社會交換理論的角度上指出，員工對於知覺到的組織公平性，對員工的自願學習行為產生正面的影響，而其影響則透過組織認同(Organizational Identification, Ashforth et al., 2008)及領導-成員交換(Leader-Member Exchange, Liden and Maslyn, 1998)所中介，當員工感覺到組織內部的制度是公平的，將提高員工對組織及主管的認同感，進而產生自願學習行為。

另有部分研究則從團隊(Team)的層次來探討員工自願學習行為。Edmondson(1999)以團隊結構(Team Structure)為前置變數，包含內容支持(context support)及團隊領導教練(Team Leader Coaching)，會影響到團隊成員的團隊安全感(Team Safety)及團隊效能(Team Efficacy)，進一步影響團隊學習行為(Team Learning Behavior)。對一個組織中的團隊而言，當成員們感受到組織對於團隊工作內容提供支援，且團隊的領頭羊對於成員實施良好的訓練，此時團員們會對團隊產生安全感並認為團隊的運作具有良好效能，便會促發團隊的學習行為，進一步反應到團隊的績效上。Liu and Fu(2011)也發表了類似的模式，在該研究中提出自主支持(Autonomy Support)及自主導向(Autonomy Orientation)對團隊成員學習行為的影響，當團隊成員知覺到該團隊具有良好的自主氣氛(Autonomy Climate)及來自導師的自主支持(Autonomy Support from Mentors)，強調自由自主的工作環境，將能進一步激發團隊成員的學習行為，並能讓團隊展現出組織公民行為(Organization Citizenship Behavior)及投入於工作中(Job Involvement)。

其餘零星的研究則探討了知覺結果(Perceived Outcome)及知覺環境(Perceived Environment)。Maurer and Tarulli(1994)指出，當員工知覺

到來自於主管的支持、同事的支持及組織對於員工學習的態度，此些因素都是正向時，將會促使員工展現學習行為；另一方面，員工會對學習這件事的後果到底值不值得進行評估，包含學習後會對工作更有興趣、是否會得到組織額外的獎勵以及是否讓自己在心理及社會中獲得肯定等；當個人評估會發生以上效果時，便會展現出學習行為。各文獻的綜整如圖一所示。

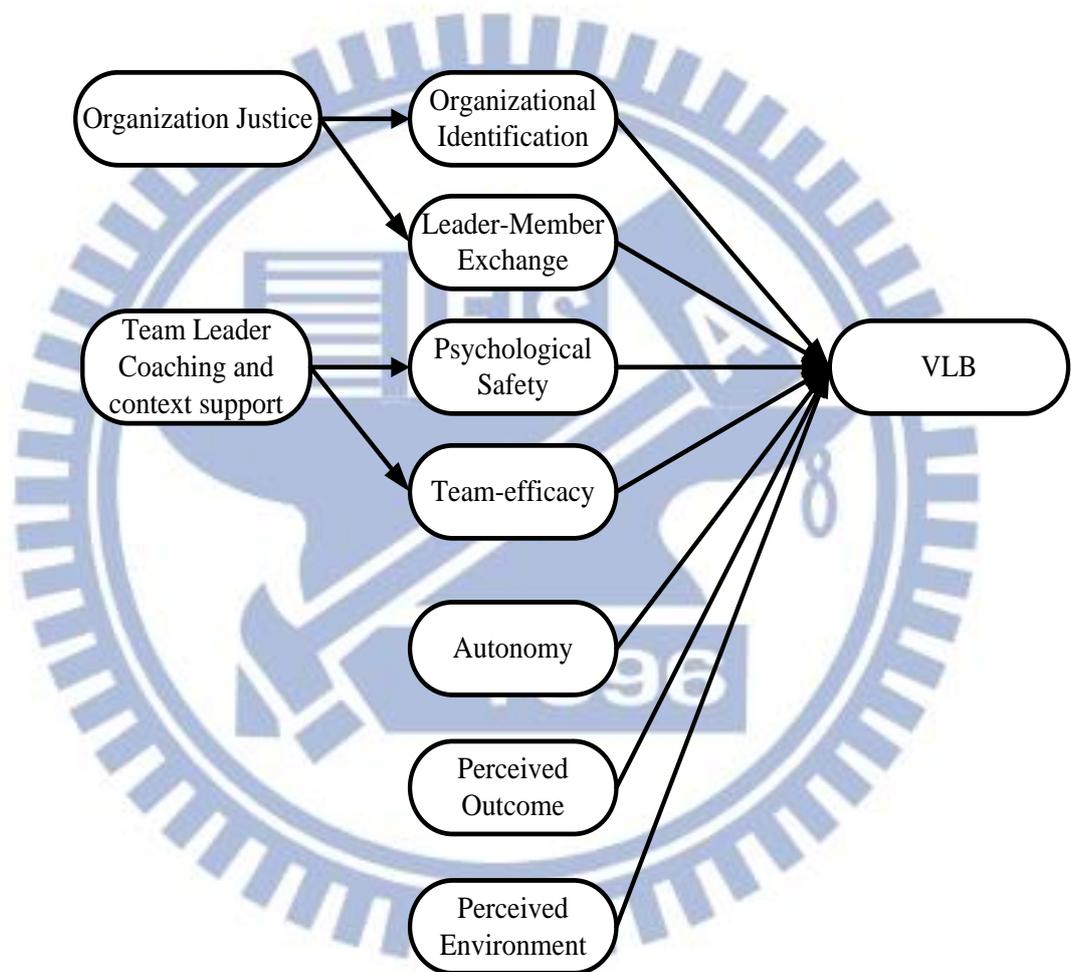


圖 1 員工自願學習行為影響因素

在以上的文獻中，各研究者主要站在社會交換理論 (Social Exchange theory, Blau, 1964) 的觀點上，推衍各個與組織相關的構念對於員工自願學習行為的影響。社會交換理論首先由哈佛大學教授 George Homas 所提出，深受 Skinner 的心理學行為主義 (刺激—反應) 所

影響，主張人類的一切行為都受到某種能夠帶來獎勵和報酬的交換活動的支配，因此，人類一切社會活動都可以歸結為一種交換。社會報酬則分為兩種：內在性報酬和外在性報酬。內在性報酬，為社會交往關係本身中取得的報酬，如樂趣、社會贊同、愛、感激等；外在性報酬，即在社會交往關係之外取得的報酬，如金錢，商品、邀請、幫助、服從等；在組織管理領域的相關研究中，經濟性的報酬往往受到最大矚目(Lambe et.al, 2001)。Blau 將交換理論擴展到總體的層面，強調規範的重要性，也因此應用此觀點的研究，多將研究主軸導向組織面變數對員工個人行為所產生的影響；顯然，員工自願學習行為的研究走向亦是如此。持社會交換理論觀點的研究者，將員工自願行為的動機歸因於與組織進行資源上的交換，組織付出制度、支持或信任，交換員工產生自願學習行為，然後對組織作出貢獻，是一種基於外在性報酬而發生的行為。此觀點係基於社會交換理論的基本預設(Emerson, 1976): 理性原則，各種獎勵或報酬不論是內在性報酬或是外在性報酬，若人們覺得是有價值的，便會採取「理性行動」、「操作型行動」或「目標取向行動」，以獲得此些報酬。基本的人性預設為「理性人」或「經濟人」。

從以上的文獻中可以發現，員工自願學習行為相關研究的主軸皆放在組織環境該怎麼改變，以誘生員工的自願學習行為。換言之，皆在探討影響員工自願學習行為的外因性變數(extrinsic variables)，員工內因性變數(intrinsic variables)至今仍未被相關研究納入考慮，也就是說員工產生自願性行為的內在性動機(intrinsic motivation)為何，則缺乏具體研究結果加以解釋。Deci(1975)提出內在動機理論(Intrinsic Motivation Theory)，認為人們會因為外在及內在兩種不同的動機而努力，而被內在動機所激勵的人，會比外在動機激勵的人對工作有更高

的承諾與滿意度，會更積極對組織作出貢獻。且當人們從事由內因性動機所驅動的行為時，外在的因子反而會降低其動機。因此，作者認為員工自願學習行為的內因性動機有被深入探討的必要，並且必須要引入另外的理論視角(換副眼鏡)來看這個問題。

在綜整過往研究後，作者認為可朝以下方向，繼續探討員工自願學習行為研究：

- (1) 探討員工自願學習行為影響因素的研究並不多見。自 1990 年學習型組織的概念提出後，在公司策略發展領域中常被提及，隨著 21 世紀朝向知識經濟發展，學習型組織似成為現代企業必備的條件。然而，從組織心理學的研究脈絡來看，關注員工自我學習的研究卻不甚多，這讓作者感覺有點疑惑。組織中學習的單位來自於個人，過往的研究亦證實組織中個人的學習對於績效具有正面的影響，而組織的績效來自於個人的累積，組織的學習效果展現亦來自於個人的學習成長，但關注組織中個人學習機制的研究則不普遍。
- (2) 過往研究過於聚焦在組織提供資源，以讓員工展現學習行為，這特點也讓作者感到好奇。本研究思考一個基本問題，為什麼員工「自願」學習行為，是要由組織所驅動，而不是員工「自我」想要學習？Blau 的社會交換理論觀點，提供了一個很好的出發點，他認為並不是所有的人類行為都是受到交換的影響而產生，產生社會交換行為必須具備兩個條件：(1) 該行為的最終目標只有通過與他人互動才能達到；(2) 該行為必須採取有助於實現這些目的的手段。員工的自願行為產生必須透過與組織互動才得以產生？本研究認為過往的研究都是站在組織的角度對此問題進行探討，強調組織提供資源、環境、制度與經濟誘因以促使員工學習，這是以組織拿出資源

交換員工學習意願的觀點出發，忽略了潛藏在人內心中那個主動性、積極性的促發因子，而這些因子才是行為是否能持續展現的關鍵因素。

1.3 研究問題

綜合以上回顧，作者對於員工自願行為產生好奇，並且嘗試尋找以下問題的答案：

- (1) 員工表現自願學習行為，只是為了「交換」嗎？既然是「自願」，怎麼會是由組織提出「交換」機制而「自願」？
- (2) 可以從「員工」的角度而非「組織」的角度來解釋這個行為嗎？
- (3) 員工自願學習行為的「自我」動機為何？來自深層的動力為何？

由於研究問題的角色設定為「員工」，研究環境設定為「工作」，作者於是接著反身進入一個基礎問題：人的一生中為什麼需要和工作產生連結？試圖找尋員工自願學習行為的深層動力來源。

二、心理-社會工作依賴(Psychosocial Work dependency)之建構

2.1 前言

對於大部分的人而言，每一天生活的開端就是工作。根據調查，台灣的勞工平均每個月工作約 185.2 小時，每年工作約 273.6 天 (Directorate General of Budget, Accounting and Statistics [DGBAS], 2012)，人們直到退休前都和工作間保持著密不可分的關係(England and Harpaz, 1990)。藉由工作，人們不僅從中獲得經濟上的來源，其所帶來的心理與社會需求滿足感更為重要。

人們因經濟需求而與工作產生連結，一直為過去研究所探討，其被定義為「職務依賴」(Job dependency) (Greenhalgh and Rosenblatt, 1984; Kinnunen *et al.*, 1999; Cheng and Chan, 2008)。職務依賴在研究中被定義為「對於現有職務(Current Job)的依賴程度，是為職業移動性(Occupational mobility)與經濟不安全感(Economic Insecurity)的函數」，意即當人們的職業移動性越低(不容易找到另一份工作)與經濟不安全感越高(所得佔家庭比例越高、退休金考量等)，對於現職工作依賴的程度也將越高。

職務依賴最早於工作不安全感(Job Insecurity)領域被提出探討，Greenhalgh & Rosenblatt 指出，職務依賴在人們於組織中知覺到客觀威脅(Objective Threat to Individual)、主觀威脅(Subjective Threat)與工作不安全感反應(Reaction to Job Insecurity)(如離職傾向)間具有調節作用。此後在工作不安全感相關研究中，Greenhalgh & Rosenblatt 對於工作依賴所提出的理論構念與調節關係，不斷地被進行驗證，且已被認為是「經濟需要而工作」(Economic Need to Work)的同義詞 (Ferse, 1985;

Brockner *et al*, 1992; Orpen, 1993; Watkins Jr. and Subich, 1995)。

然而，作者認為如此的職務依賴是有疑問的。首先，職務依賴被定義為一個負向的名詞，人們背負著經濟的責任在身上而被迫進行工作，對照於工作動機理論內對於工作所帶給人們正面的需求滿足顯然不適當。

再者，Job Dependency 一詞，旨在描述人們對於某特定職務的依賴，它是一個處於特定時間裡的構念，但以需求的角度而言，人們的需求是長遠存在於生活之中，為了需求能被適當的滿足，人們需要的是一份「工作」(Work)，而「職務」(Job)是人們對於工作的依賴而去尋求一個職業的結果，真正的工作依賴應是 Work Dependency，而 Job Dependency 則應被稱為職務依賴；且工作依賴應該是個正向的構念，意即人們對於工作的依賴，是為人們在組織間追求生心理需求的正向驅動力。

最後，在過往的研究當中，職務依賴的測量幾乎都只使用一個項目來衡量：「這份收入對我來說是很重要的經濟來源，或這份工作的收入是否占家庭經濟來源的大部分」，這不免讓人對於測量的品質產生質疑，且當初職務依賴的定義中隱含著自我和他人需求兩個維度，但在測量的項目中卻無法表現出來，僅以經濟上的收入來源作為測量試題顯然不足。因此，作者認為工作依賴必須重新被定義，並且需詳細說明該構念所包含的維度。

從上而知，人們經濟需求與職務間的關係已由過往研究所探討；然而，自我心理與社會需求與工作間的連結則仍未受到足夠重視。作者從此研究缺口切入，試圖建構一個新的構念用以重新檢視自我和工作之間的連結，而此連結則受到傳統華人價值觀與西方文化價值觀的

同時影響。根據 Hwang (2011a)指出，當研究者嘗試描述個人信念與某一社會現象的關聯時，必須以「涵攝文化的視角」(culturally-inclusive perspective)切入，如此才得以適切地解釋人與社會現象間的關係。對於人們與工作間的連結而言，Glueck (1982)指出，人們對於工作的信念係由人們家庭、學校與工作經驗中的文化規範(cultural norms)逐步形成，也因此建構工作依賴必須以文化的視角切入。本研究同時也發展了一個簡明且具有良好心理測量信效度的量表，並以之描述華人員工的工作依賴之型態。

2.2 心理-社會工作依賴之定義與理論視角

2.2.1 社會現象

一開始本研究以陸洛、楊國樞(2003, 2005, 2008)之「個人取向與社會取向」觀點說明目前華人社會中的現象，描繪目前社會對於工作所認定的價值觀。從小開始，華人學生便被教導人生的成功有很大部分來自於工作的成就，努力學習知識的目標之一便是找到一份好工作。在學校中努力學習，其所帶來的成果不僅是學生自我的肯定，同時也帶來了榮耀家庭的效果(Li, 2003)，而此價值觀，亦延伸到了華人對於工作的信念(Hwang, 2011c)。華人在職涯上獲得成功，猶如在人生的試場中拿到了高分，它對於個人與家庭同等重要。

從學校畢業後久未蒙面的好友，在重要的場合見面寒暄時，總不忘問一句：「在哪裡工作啊？最近工作狀況如何？有沒有打算換工作？工作薪水好不好啊？」等等與工作相關的問題；當親戚朋友鄰居見面時，總會問問你的父母：「孩子在哪間公司高就啊？薪水如何？每個月給家裡多少生活費啊？」，或自己另一半的親朋好友常常也是如此詢問：「你老公每個月都賺多少錢啊？在公司裡擔任什麼職位呢？」種種

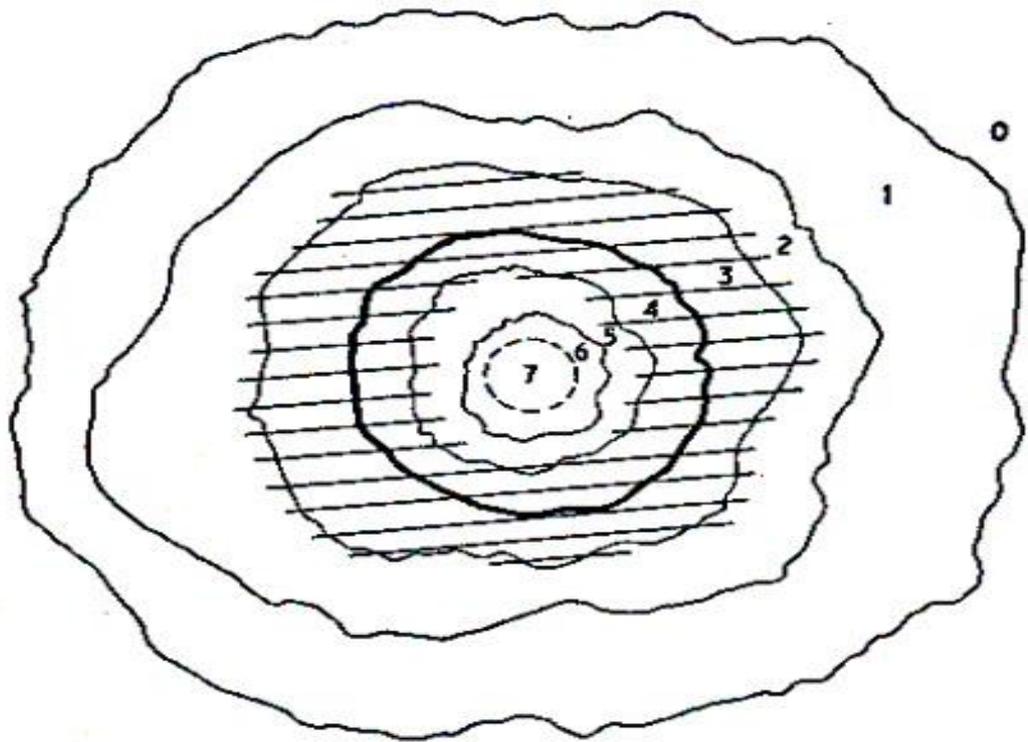
問題皆顯示，人們對於工作的依賴，不僅來自於「自我」，「與個人自我相關的他人」，更是扮演了一個重要的角色。

從上所述，人們對於工作的依賴，不僅來自於自我，也產生於與自我相關的他人，兩者共同透過自我個體對工作產生依賴，而此依賴則來自於小時候被賦予的價值觀的延續，是個人在成長歷程中經過長期社會化後的結果，而此提供了人們源源不絕的動力，讓華人們工作直到退休(Wang and Lo, 2009)。

2.2.2 理論觀點—自我概念(Self-Concept)

工作依賴既是個人長久社會化的結果，其和個人的自我概念發展息息相關。Hsu(1971)從人類學的角度提出「心理社會圖」(psychosociogram)(圖 2)，用以闡述人類的自我意義。他認為個人存在係為了追求其自身的心理需求與社會文化要求間的動態平衡(homeostasis)，也因此在不同文化中形塑出不同的自我。從內而外，第七層為「無意識」(unconscious)，第六層為「前意識」(preconscious)，對應佛洛伊德的心理分析概念，為壓抑與半壓抑的心理體驗。第五層為「無表達意識」(unexpressed conscious)，潛藏個人的私密。第四層為「可表達的意識」(expressible conscious)，包含個人與他人溝通的觀念與感受。第三層為「親密的社會與文化」(intimate society and culture)，屬於外在世界，但個人與之有強烈的情感依附，如親密的重要他人(significant others)、寵物乃至於物質等。第二層為「運作的社會與文化」(operative society and culture)，其特徵為角色關係(role relationship)，但不具有情感或親密性。第一層為「較大的社會與文化」(wider society and culture)，包含大社會的規範、知識與器物等，不必然和個人有關。第零層則為外在世界(outer world)，即為其他社會的人、風俗與器具，對個人而言幾乎無接觸。

其中以斜線覆蓋的第三、四層及部分的第二、五層是人做為社會及文化存在的實質核心，許氏稱之為「人」(jen)。「人」的定義基於個人與他人的交流與互動，其非指個人生物性的存在，而是社會性、文化性的存在。「人」並非一個不變的實體，而是一種動態平衡的狀態，此大大挑戰了西方心理學中「人格」(personality)的概念。在生活中的個人，必須盡力將其心理與人際平衡維持在滿意的水準之上，此稱為「心理社會均衡」(psychosocial homeostasis, PHS)。



- | | |
|-----------|-------------|
| 7. 無意識 | 3. 親密的社會與文化 |
| 6. 前意識 | 2. 運作的社會與文化 |
| 5. 未表達的意識 | 1. 較大的社會與文化 |
| 4. 表達的意識 | 0. 外在的世界 |

圖 2 心理社會圖

Markus & Kitayama(1991)指出個人的信念、認知、乃至於行動都受到一個深層的概念所影響—自我知覺(self-consciousness)，而自我知

覺之下分為兩大部分：「獨立我」(Independent self)與「互依我」(interdependent self)。「獨立我」，強調個人的獨立性與分離性，每個人的內在特徵組合都是完整的，個人能夠發展屬於自我的獨特潛能以追求自我的實現，傳統西方文化中的「個人主義」正是這套自我觀。「互依我」，強調個體與他人之間的關連性與互依性，個人的角色、承諾、義務與責任等，是由以個人所發展之社會關係所界定，個人亦須依此社會關係，進行適應、歸屬、創造並完成社會義務，正與華人文化中的「集體主義」價值觀呼應(Markus & Kitayama, 1994, 1998; Nisbett, 2003; Lu, 2003; Lu and Kao, 2009)。

Markus & Kitayama 對於「獨立我」與「互依我」有進一步假設：這兩個價值觀是可同時存在於同一個體自我系統當中，兩者之間在個體認知中具有強與弱的差別，受到個體知覺重要性的程度亦有所差異。承襲這個思路，Lu (2003)提及華人的人我關係：折衷自我(Composite Self)，從人性的雙重性(duality of humanity)觀點出發，既強調個人的自我存在，另一方面亦關注個人對他人的依賴性，自我可以意識到個人和他人的需求及目標，進一步採取兼顧兩者的行動。折衷自我概念的兩個維度為個人取向自我(individual-orientated self)與社會取向自我(social-oriented self)(Yang, 1995, 1996, 2004)，此兩者共同存在於現代化社會中，台灣社會型態即為現代化社會的代表，其原因來自於全球化浪潮(Quah, 1995)，外來文化與本土文化在這片土地上進行融合與交流，並內化於處在現代社會上的人們，使得現代華人已發展出一套兼容並蓄中華傳統「互依包容的自我」及西方文化「獨立自足的自我」，此論點也得到實徵研究之支持(Lu *et al.*, 2001, 2003, 2007; Weng and Yang, 2004; Lu and Yang, 2005; Yang, 2006; Yang and Lu, 2008)。

Hwang(2011b)則進一步提出了「自我曼陀羅模型」(Mandala Model

of Self)用以綜整自我概念，該模式描述了普世性的自我深層結構。自我曼陀羅模型如圖 3 所示。曼陀羅一詞係指西藏佛教中的壇城，象徵佛菩薩的莊嚴世界，其形式為外圓內方，分別代表慈悲與智慧，其結構所蘊含的智慧涵蓋了東方文化中自我修養的核心概念，外圓內方的結構則是自我(self)的象徵。

在模型中「個人」被區分為三種，分別是「人」、「自我」和「個體」(Harris, 1999)；個體我(individual)是一個生物學層次(biologicistic)的概念，把人(human being)當作是人類中的一個個體，和其他存在世界上的生物並沒有不同，個體我的行動亦基於自我考量，採取行動時以自我利益為出發點，和獨立我、個人取向自我較為相近。社會我的人(person)則是一個社會學(sociologicistic)概念，將人視為社會中的施為者(agent-in-society)，人在社會中遵守著社會秩序，行動的施為符合社會期待，其行動的結果亦符合社會之規範，和互依我、社會取向自我較為相近。自我(self)則是心理學(psychologicistic)層次的概念，自我是經驗匯集的中心，是指經社會化後具有反思能力的個人，在各種社會情境脈絡中作出適當的行動，並能對自己的行動進行自我反思，此點即為自我曼陀羅模型中對於自我觀點的獨到之處。

自我觀點的出發點來自於作為施為之主體的我，具有「反身性」(reflexivity)與「能知性」(knowledgeability)，反身性指的是自我能夠覺察自己的行動，並且能找出自己採行該行動之理由，能知性則指自我能夠記憶、儲存並彙整知識，進一步整合成具有知識的個人系統；然而人不一定能夠運作這兩個能力，一般人知道如何進行實際行為操作，但不一定能夠知道自己為什麼要如此操作，只有作為「自我」反思自己與他人行動與行動結果時，才有可能為自己、他人與外在環境交織後的行動提供合理的理由，此對於自我的深化極為重要，此些過

程會對於個人的知識經驗產生深化的作用，進一步內化於個人思考之中，作為下次行動施為時的主要參照來源。

在圖中，自我在橫向分別指向行動與知識，在縱向則指向人與個體。其代表之意義為，在現實生活中的自我乃處在一個力場(field of force)之中，當自我欲採取行動時，會受到自我思考的牽制，亦會受到自我認同之社會角色所影響，生物的個體充滿著各種需求(Maslow, 1943)需要被滿足，另一方面又需考量自己所處社會已建立之社會秩序所帶來的限制，自我在兩股力量間進行拉扯，此時自我便進入知識系統尋找自我經驗與已經累積的知識進行判斷；在過程中自我的扮演著從個體我滿足慾望的基本人，慢慢在與社會互動而不斷的成長，學習這個社會中作為一個「人」(社會我)所必須遵守的道德規範。

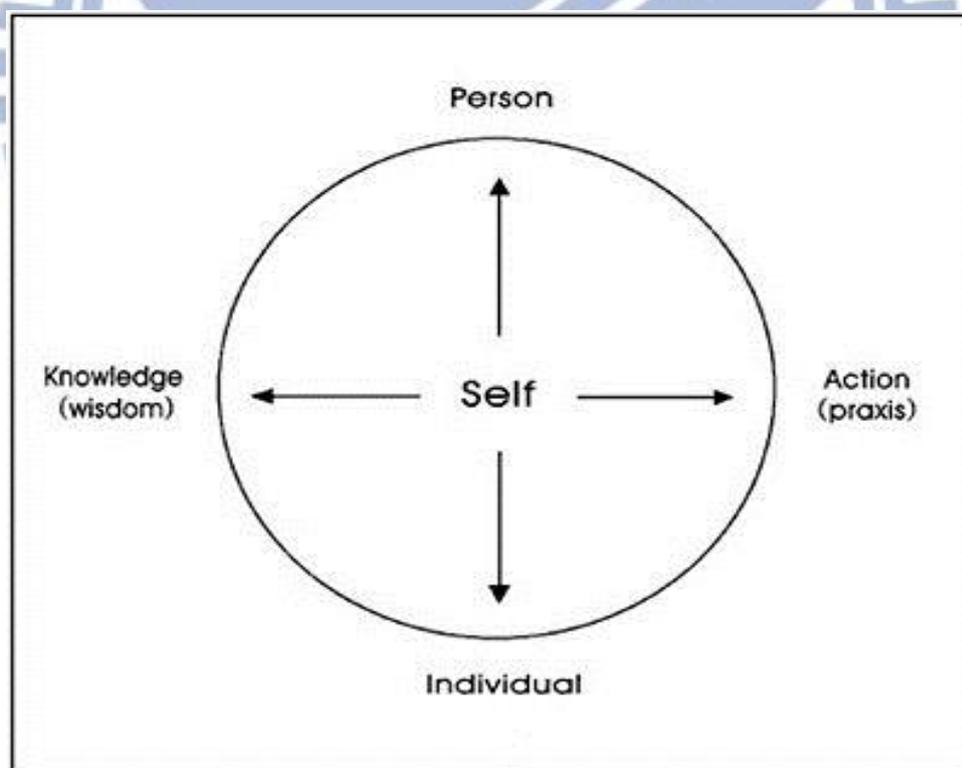


圖 3 自我曼陀羅模型

本研究以黃氏具普世性的「自我曼陀羅模式」為主要觀點，試轉化陸氏兼容東西方自我的「折衷自我」並結合許氏的「心理社會均衡」概念，作為建構「心理-社會工作依賴」(Psychosocial work dependency)的理論基礎。

其中「自我曼陀羅」呈現了人在生活中被不同力場所拉扯，而自我監控著「個體」、「人」之間的力道平衡；「折衷自我」則提供了「個人取向」、「社會取向」兩維度用以具體呈現現代華人自我概念中兩股最大的力量；然而，個人取向與社會取向並不具有主動的意涵，搭配自我曼陀羅模式中所強調人的反身性與能知性，作為「主體」(subject)的自我能整合自己的行為，以區別自己與他人的不同，作為「自我認同感」的來源，以此作為動力來源的個人取向被轉變成為「個人導向」(individual-directed)，以個人目標作為行為的動機，驅動著人們與工作產生連結，展開從職場中獲致自我認同感的行為歷程。接著，作為主體的自我能夠以自己作為反思覺察的客體，觀察自己和世界中其他客體的關係，並嘗試成為某群體中的一部分，成為「社會認同感」的來源，此動力將社會取向轉化為「社會導向」(social-directed)，人們以親密的重要他人目標作為驅動力，承載著親密的重要他人與工作產生連結，逐步於職場中追尋社會關係的認同。

最後，人們在職場中的社會實踐，受到作為社會施為的「人」，以及作為生物之「個體」兩股力量拉扯，個人必須學習如何在滿足慾望的時候，同時考量是否能成為社會所接受的「人」；意即個人對工作的依賴在於保持自我在工作狀態的「心理社會均衡」，試著讓個體我與社會我在人生歷程中維持動態的平衡。

2.2.3 心理-社會工作依賴的定義

本研究站在自我曼陀羅與心理社會均衡的觀點上，闡述上述存在現代華人社會中的社會現象，據此作者將「心理-社會工作依賴」定義為：「人們以追求自我與自我相關群體目標為動機，而對工作所產生的心理依賴」。其中包含兩個維度：「個人導向依賴」，定義為「人們以追求自我目標為動機，而對工作所產生的心理依賴」；「社會導向依賴」，定義為「人們以追求與自我相關群體目標為動機，而對工作所產生的心理依賴」。「心理-社會工作依賴」是一個持續性社會化的結果，描述了人和工作之間所建立的連結，為自我與自我相關的他人所共同建立，自我不僅對工作具有依賴，與自我相關的他人亦透過這個「人」對工作建立依賴關係。至此，「心理-社會工作依賴」已被建立為一個科學構念，且具有多維構念(multidimensional construct)的性質，接下來本研究將推衍「心理-社會工作依賴」與維度之間的關係，並發展測量試題，讓「心理-社會工作依賴」能夠整合到其他的邏輯關係網(nomological network)中，並得以收集資料以獲得實徵證據的支持。

2.2.4 心理-社會工作依賴測量模式界定

當心理-社會工作依賴被設定成為一個潛在多維構念時，就必須將此構念和其維度之間的關係進行定義(Law, Wong and Mobley, 1998; Wong, Law and Huang, 2008)，否則將仍為一個偽多維構念(pseudo multidimensional construct)，無法和其他變數間的邏輯關係網連結。Law等(2008)提出 3 種類型的多維度構念：潛在因素型多維構念(latent multidimensional constructs, LMC)、合併型多維構念(aggregate multidimensional constructs, AMC)與組合型多維構念(profile multidimensional constructs, PMC)。潛在因素型多維構念係指多維構念為各維度背後的因素(common factor)。當此構念產生作用時，會將

其效果表現於各維度之上，因果關係是從構念指向維度。以因素分析概念而言，多維構念就是各維度的共通性(commonality)，是各維度(一階，first-order)背後共同的二階因素(second-order factor)。例如圖 4 之一般智能(general mental ability, GMA)就是一個潛在因素型多維構念(Spearman, 1927)，該圖顯示一般智能是記憶能力、抽象思考能力、語言能力、推理能力之更深層共同因素。當一個人的一般智能高時，他會表現出較高的記憶能力、抽象思考能力、語言能力及推理能力，進而反映在各個能力的測量指標上(圖 X 假設為反映性指標)。GMA 與其維度之間的數學關係可以表示為：記憶能力 = $\omega_1 \times$ 一般智能 + δ_1 ；抽象思考能力 = $\omega_2 \times$ 一般智能 + δ_2 ；語言能力 = $\omega_3 \times$ 一般智能 + δ_3 ；推理能力 = $\omega_4 \times$ 一般智能 + δ_4 ，其中 ω_i 表示第 i 個維度之權重，而 δ_i 則為第 i 個維度之測量誤差。

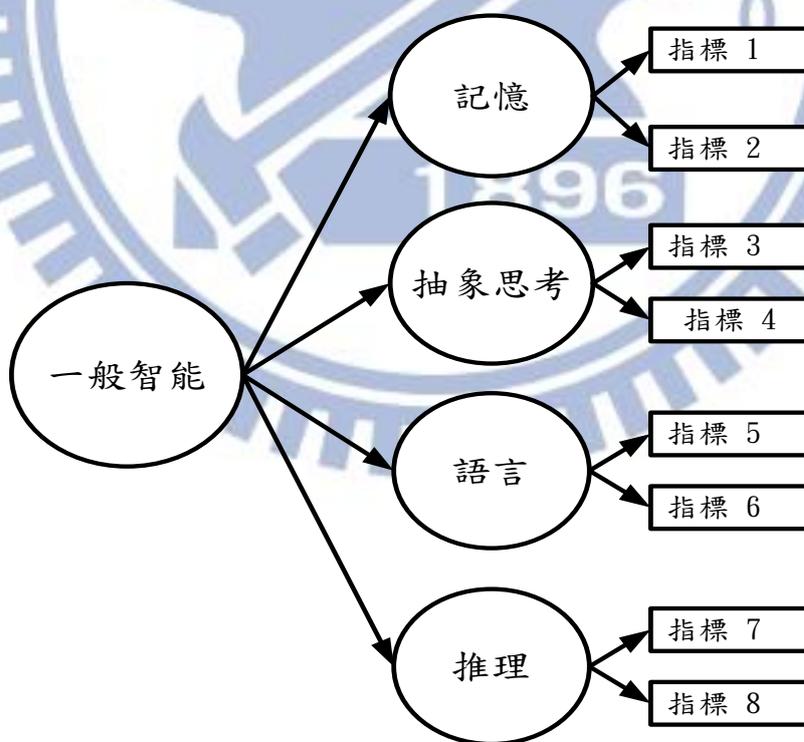


圖 4 潛在因素型多維構念

第二種類型為合併型多維構念 (aggregate multidimensional construct, AMC)。合併型多維構念是由不同的維度共構而成，這個多維構念的存在係構建於各維度的整合基礎上。多維構念是維度「共同」創造出的效果，其因果關係是由維度指向構念。例如圖 5 所示之工作滿意度 (Locke, 1969) 就是一個合併型多維構念的例子，該圖顯示一個人的工作滿意度來自於此人對主管的滿意度、升遷的滿意度、同事的滿意度及薪資的滿意度；當其中某一個滿意度變化時，便會影響此人的工作滿意度。在數學模式之建構上，合併型多維構念可被模化成各相關維度的函數型式，例如工作滿意度與其維度之間的關係可被模化成如下之式子：工作滿意度 = $\omega_1 \times$ 主管滿意度 + $\omega_2 \times$ 升遷滿意度 + $\omega_3 \times$ 同事滿意度 + $\omega_4 \times$ 薪資滿意度，其中 ω_i 表示第 i 個維度之權重。

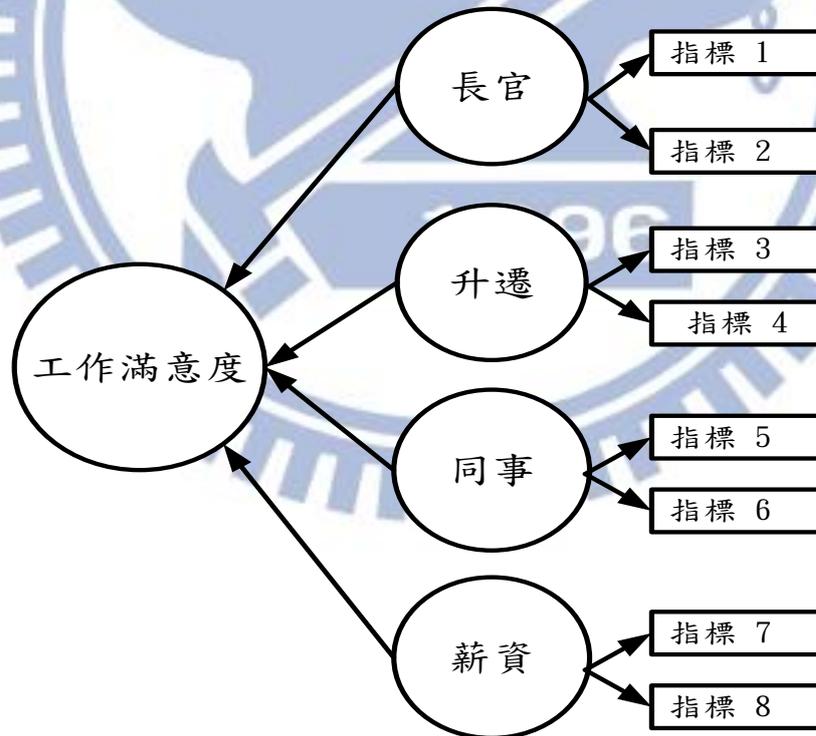


圖 5 合併型多維構念

最後一種多維構念則較為特殊，稱之為組合型多維構念(profile multidimensional constructs, PMC)。該構念為一個整體的概念，是由各個維度之間以不同方式組合而成，每個不同維度之組合具有不同的特徵，共同構成一個多維構念。根據 Tsui 等(1997)所提之「員工-組織關係」構念，員工與組織之雇用關係可以利用圖 6 之四種可能關係加以描述。該構念包含兩個維度，即企業對員工「誘因給予」(provided inducements)與企業對員工的「貢獻要求」(expected contributions)。當提供的誘因與期望貢獻皆高時，此關係稱之為「相互投資型」(mutual investment)；當兩者皆低時，稱為「準交易契約型」(quasi-spot)；當誘因給予高、貢獻要求低時，稱為「過度投資型」(overinvestment)；當誘因給予低、貢獻要求高時，則稱為「投資不足型」(underinvestment)。這四種雇主關係類型共同組合成一個「員工與組織關係」之多維構念，此時這個構念即為組合型多維構念。

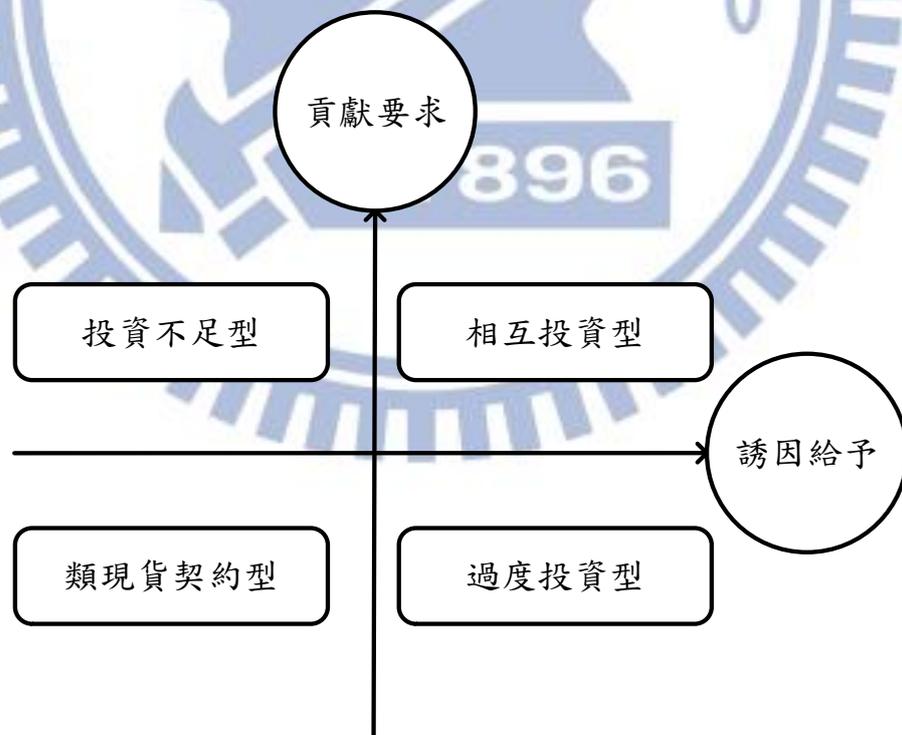


圖 6 組合型多維構念

多維構念較單維構念複雜許多，研究者在構念的發展過程需更為謹慎，從構念定義、測量模型類型確認，乃至構念校估，每一步驟都將影響最後實證之結果，並關係到該多維構念於邏輯關係網中所扮演的角色。Law 等(1998)提出一個「多維構念」分類之作業準則如圖 7 所示，可供研究者設計多維構念時參考使用。其作業步驟如下：(1)若多維構念與其維度在概念上不屬於同一層級，且該多維構念是較維度更深一層的抽象概念，是其維度背後的因素，則此構念即為潛在因素型多維構念(如上述之一般智能)。(2)若多維構念與維度為同一層級，則使用第二個決策原則，即此多維構念是否可用維度的代數函數型態(algebraically form)表示？若是，則此多維構念即為合併型多維構念，如上節所提到之工作滿意度與其維度的代數函數關係「工作滿意度 = $\omega_1 \times$ 主管滿意度 + $\omega_2 \times$ 升遷滿意度 + $\omega_3 \times$ 同事滿意度 + $\omega_4 \times$ 薪資滿意度」。(3)若多維構念無法用維度的代數函數表示，則此多維構念便是組合型多維構念。研究者可依此分類原則來決定多維構念的測量模式類型。

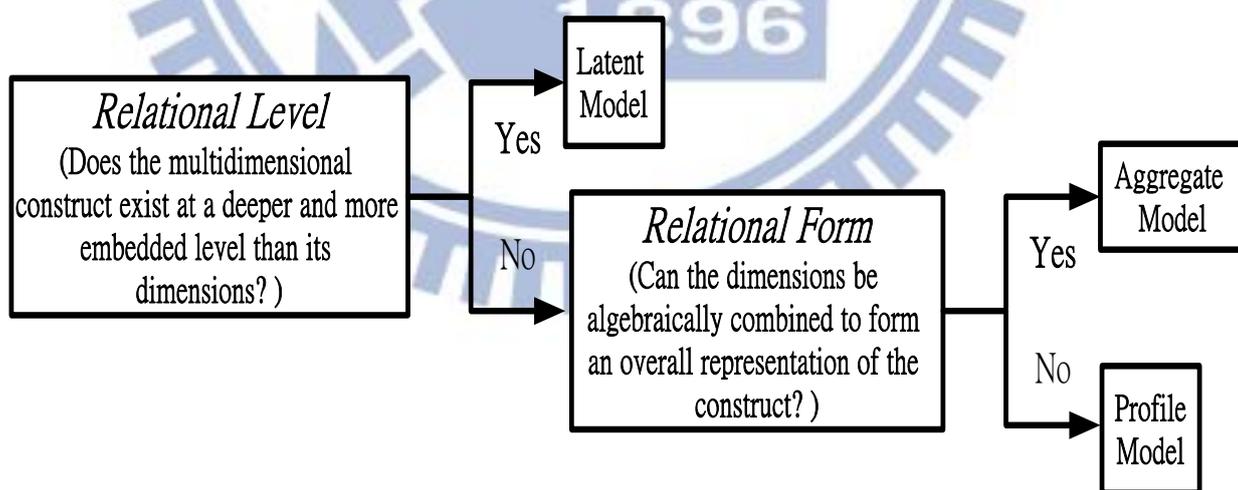


圖 7 多維構念測量模式之分類作業原則

從上述之邏輯推演及理論基礎，「心理-社會工作依賴」係由「個人導向依賴」與「社會導向依賴」兩維度所構成的力場，個體受兩維度

的力量所共同拉扯，依此分類作業原則，「心理-社會工作依賴」與其維度之間屬於同一層級；再加以人們的「心理-社會工作依賴」係以維持工作方面的心理社會均衡狀態為目標，其為動態的形式難以用代數函數型態來加以表示，故「心理-社會工作依賴」與其維度之間的關係應被定義為一個組合型多維構念，由「個人導向依賴」與「社會導向依賴」兩股力量作用的強弱高低所構成。因此「心理-社會工作依賴」可區分為四種類型：高度、低度、直接與間接工作依賴，如圖 8 所示。

其中「個人導向依賴」及「社會導向依賴」作用力皆強所形成的組合，稱之為「高度工作依賴」(Strong Dependency)，背後的驅動力包含自我與親密的重要他人的工作目標；「個人導向依賴」作用力強及「社會導向依賴」作用力弱的組合，稱之為「直接工作依賴」(Direct Dependency)，此階段人們主要以個體我的工作目標為行為動力來源；「個人導向依賴」作用力弱及「社會導向依賴」作用力強的組合，稱之為「間接工作依賴」(Indirect Dependency)，個人以親密的重要他人目標為導向，建立自我與工作間的連結；「個人導向依賴」及「社會導向依賴」作用力皆弱的組合，稱之為「低度工作依賴」(Loose Dependency)，此時個體與親密的重要他人於工作上的目標尚不明確，自我與工作的鏈結較為低落。至此，「心理-社會工作依賴」已成為一個可供進行假設推衍及實徵資料驗證的科學構念。

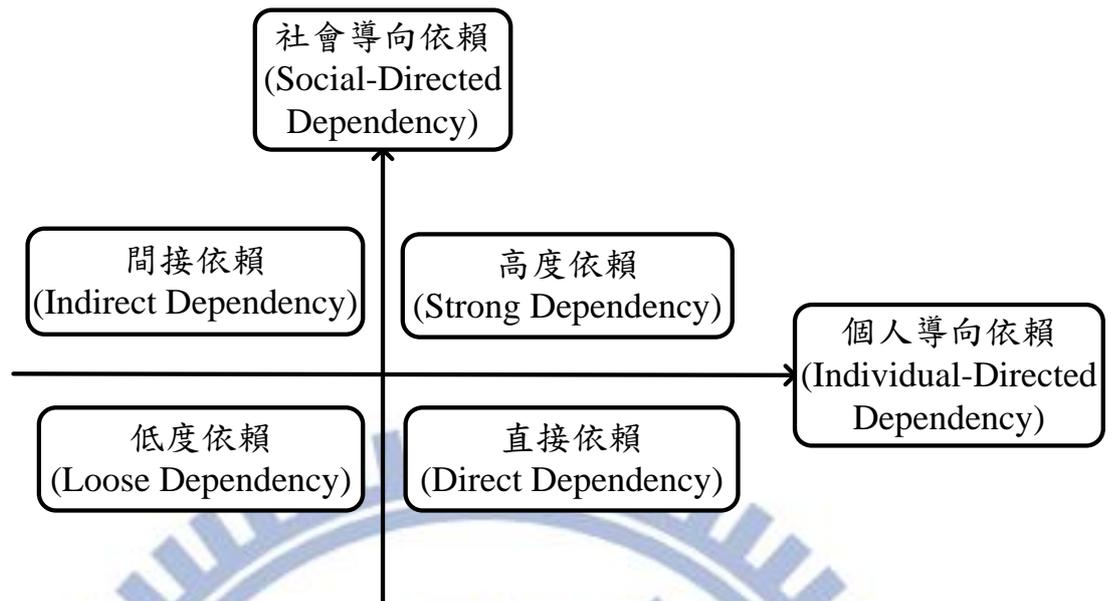


圖 8 心理-社會工作依賴的四種類型

2.3 心理-社會工作依賴與其他構念之比較

2.3.1 心理-社會工作依賴與職務依賴

本研究認為心理-社會工作依賴與職務依賴可互為補充闡釋人和職位/工作之間的連結：

- (1) 首先，心理-社會工作依賴聚焦在人們對於工作的長久信念，職務依賴則說明了個人在短期內對於職位的態度。工作，其隱含的意義為一個人付出心力去完成或創造出某一個東西，它會是工作上具體的成果，例如產品、銷售數字、成就感……；然而，職位則指向人們為了某些利益，拿出自己的資源進行交換，它通常是指向金錢。心理-社會工作依賴的前提乃是人們藉由努力的工作而達到自我與社會認同；職務依賴則描述人們利用本身的資源(例如專業技能、時間)去交換組織提供的薪資報酬，這點可從過往文獻中，職務依賴僅有一個測量指標—為經濟而工作(Economic to Work)可以觀之。(Frese, 1985; Brockner et al., 1992; Orpen, 1993; Watkins and Subich, 1995; Campbell, 1999; Cheng and Chan, 2008)

(2)心理-社會工作依賴的定義、結構和輪廓(profile)是由兩個自我理論(自我曼陀羅模型與折衷自我)所建構而成；職務依賴則是站在交換(exchange)或資源基礎(resource-based)的觀點來解釋人與職位間的關係；然而，這點在文獻中的脈絡中卻仍然隱晦不清。從 Greenhalgh and Rosenblatt 對於職務依賴的定義中可以看出，在人力市場中越少有替代的工作機會與對於現有職位的薪酬有較大依賴時，人們對於職務依賴的程度越高，代表著人們不斷在計算如何利用自己的資源與組織間進行交換，藉以降低經濟上的不安全感，可以很明顯的看出，心理-社會工作依賴和職務依賴係站在兩個截然不同的觀點上看待人和工作/職位間的連結。

(3)心理-社會工作依賴係以「文化系統」(cultural system)而非「泛文化向度」(pan-cultural dimension)的研究取向(Hwang, 2014)。文化系統研究取向係由 Hwang(2014)所提出，提供給非西方的研究者處理本土文化議題之用。文化系統研究取向有兩個關鍵步驟：首先，研究者必須找個一個具有普世性的架構，用以描述人的心智(mind)；接著使用這個架構去解釋每個文化中的特有心態(mentality)。此方法係滿足文化心理學家 Shweder (1998) 所提出在研究文化議題時，須以「一種心智，多種心態」(one mind, many mentalities)為原則，建構出既可以反映人類的普遍心智，又能說明特定文化中人們的心態的理論或構念。以心理-社會工作依賴而言，一開始本研究引用了具普世性的「自我曼陀羅模式」，接著結合「折衷自我」用以說明現代華社會中特有心態，使得心理-社會工作依賴有機會能夠成為一個普世性的構念，用以解釋每個文化中人們和工作之間的長久關係，每個文化中「自我導向依賴」和「社會導向依賴」的作用力皆不相同，也因此最終亦會展現出不同的輪廓。相對而言，職務依賴

則是以泛文化向度的方式所構建，較難以達成此種全面性的效果。

(4)心理-社會工作依賴和職務依賴位處於自我反思(self-reflection)的不同層次當中。在 Eckensberger (1996)的行動理論(Action Theory)中，將人們的自我反思分成三個層次：世界導向的初級反思(world-oriented reflection)、行動導向的二級反思(action-oriented reflection)和主體導向的三級反思(agency-oriented reflection)。世界導向的初級反思係指人們在生活中遭遇困難時，會以平常處理此情境的習慣(habit)中選擇最適合的方式進行回應。以職務依賴而言，它係用來解釋人們在激烈的人力市場競爭中，如何選擇職位以降低經濟的不安全感，它呈現出人們在面對經濟的客觀障礙時，如何進行職位的選擇，但是卻沒有再深入探討這項障礙後面的成因，因此職務依賴係處於世界導向的初級反思。而心理-社會工作依賴則為主體導向的三級反思，它用以描述人們思考工作時會反思「我的工作目標是什麼？」、「什麼是重要的工作成果？」、「有哪些道德標準指引著我面對工作？」而這些問題的答案則根源於自我的雙元性(duality)(Hwang, 2011c)。心理-社會工作依賴描述了人們對於工作所帶有的終極意義(ultimate meaning)，和工作保持緊密的連結其不僅具有經濟上的意義，同時亦達成自我與和自我相關他人的目標，而此根植於華人社會中的道德文化。心理-社會工作依賴係用以描述，一個人經過自我深層反思個人和工作之間的關係後所產生的信念。因此，兩個構念分屬於不同的自我反思層次。

2.3.2 心理-社會工作依賴與工作承諾相關構念

本研究認為心理-社會工作依賴是工作承諾(work commitment)的前置變數(antecedent variable)。根據 Klein 等 (2012)所提出的 Process Model of Commitment(圖 9)，個人價值與文化是影響工作承諾的重要前

因。而心理-社會工作依賴係用以描述人們和其工作這個連結關係的強度，來自於個人價值觀的形塑及長期社會化的結果，深深地受到文化的影響，也因此人們形成心理-社會工作依賴為先，而後對工作產生承諾。

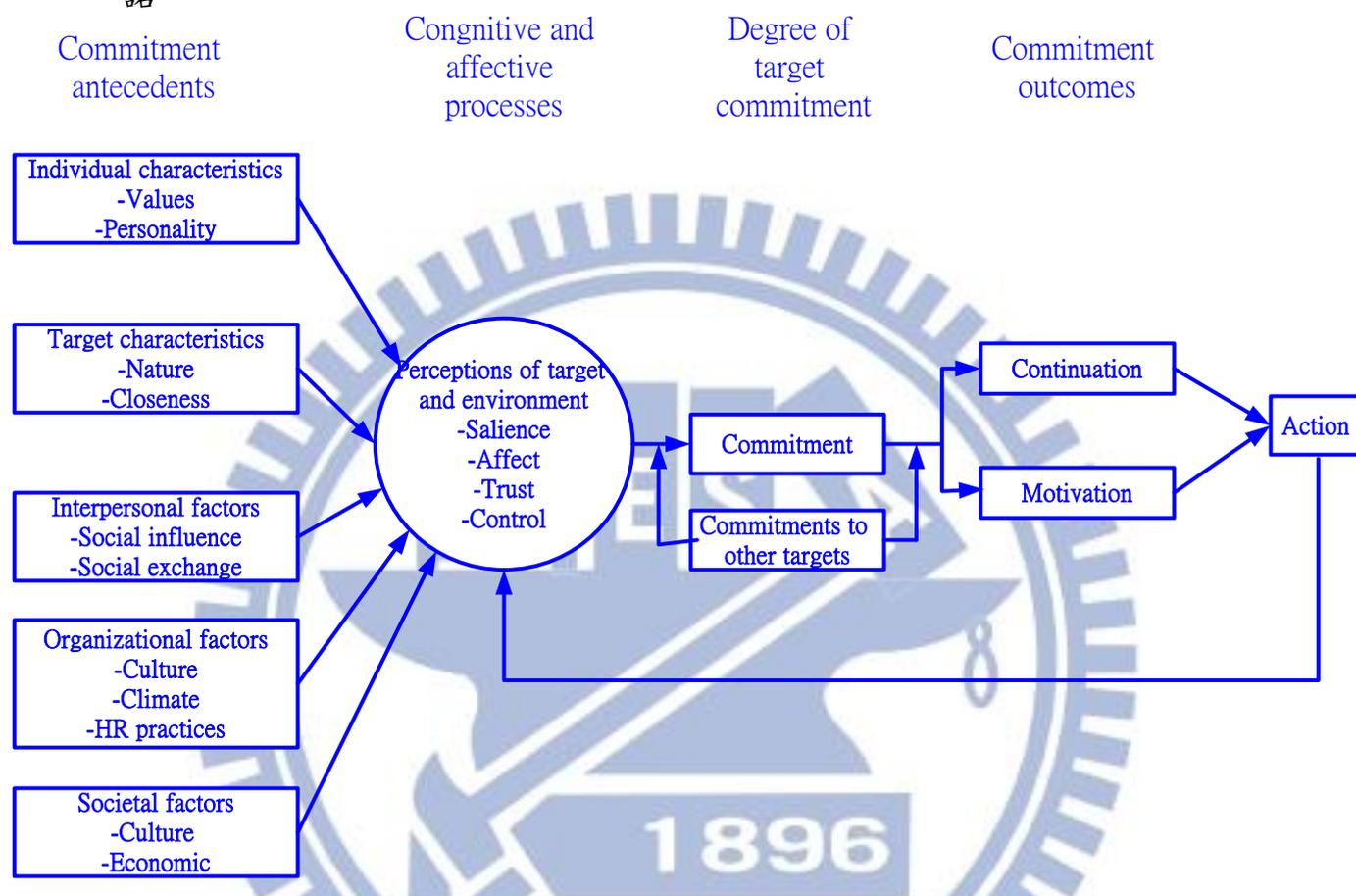


圖 9 Process Model of Commitment

接下來，本研究將更深入地討論心理-社會工作依賴與工作承諾各構念間的不同。然而，過往探討工作承諾相關的構念極為繁多，為更有效率地進行討論，本研究以 Morrow (1983)對工作承諾所提出的分類為主，將心理-社會工作依賴和此些構念進行比較與說明。工作承諾可依據每個構念聚焦方向的不同，區分為個人價值(personal values)、職涯(career)、職位(job)、組織(organization)和團體(union)，如表 1 所列。本研究只針對各分類中最具代表性的構念進行討論，分別是價值聚焦—新教工作倫理(Protestant work ethic)、職涯聚焦—職涯特點(Career

salience)、職位聚焦—職務投入(Job involvement)及工作生活中心(Work as a central life interest)、組織聚焦—組織承諾(Organizational commitment)與團體聚焦—團體承諾(Union commitment)。

表 1 工作承諾構念分類

Value Focus	Protestant work ethic*, Conventional ethic (pride in work), Work ethic
Career Focus	Career commitment, Career salience*, Commitment to a profession,
Job Focus	Job involvement*, Job orientation, Job attachment, Ego-involvement, Work as a central life interest*
Organization Focus	Organizational commitment*, Organization identification,
Union Focus	Union commitment*
Combined Dimensions of Commitment (not discussed)	Work values, Occupational involvement, Willingness to accept an annuity, Career orientation, Involvement,

(1)心理-社會工作依賴和組織或團體承諾大為不同。心理-社會工作依賴從自我認同及社會認同的角度切入，強調個人透過自身的努力達到自我及欲自我相關團體的期望，而組織或團體承諾則有下列 3 點特徵：強烈認同且接受組織或團體的目標與價值觀；對組織或團體付出心力；強烈的希望成為組織或團體的一員(Mowday et al., 2005)。很顯然，兩者的動機來源一個來自於自我，一個來自於組織或團體。Mowday 等 (2013)指出，個人的組織或團體承諾有可能受到非組織因素的影響，例如家庭成員的態度或是和個人所扮演的社會角色相關的成員，由此可初步推論，心理-社會工作依賴和組織或團體承諾非相同(identical)的構念，且心理-社會工作依賴應是組織或團體承諾的前置變數。

(2)心理-社會工作依賴和職涯特點及工作生活中心亦大不相同。職涯特

點及工作生活中心這兩個構念聚焦於工作/職位佔個人人生中重要的程度(Greenhaus, 1971)，其測量指標係由職涯規劃(vocational planning)和偏好在何處活動(preferred locale in which one seeks to carry out activities)所組成。這兩個構念主要在闡述一個人在職涯中的規劃，如職位升遷、職位選擇(Stumpf and Lockhart, 1987)，並不關心社會認同或其他人對個人的期望；但心理-社會工作依賴則將此部分納入其中。

(3) 新教工作倫理則是和心理-社會工作依賴較為相近的構念，但兩者的理論觀點有所相異。新教工作倫理背後的動機來自於人們相信工作是神的召喚(divine calling)，致力於工作可榮耀上帝，在工作上的成功則是上帝的恩典(Grace)(Dose, 1997)，在背後推動的根本機制則是雙重預選說(double predestination)(Webber, 2002)。加爾文教派的信徒們相信，上帝已經預選誰會在死後得到救贖(salvation)，而努力工作則是證明自己的確是上帝所預選的那麼值得被救贖，並為上帝帶來榮耀；更甚有學者指出，如此的信念已轉換成以金錢來衡量，財富已成為成功和恩典的象徵(Furnham and Argyle, 1998)。心理-社會工作依賴與之最大的不同來自於其背後的動力來自於自我理論，是自律的(autonomous)而非他律(heteronomous)的，人們工作是為了自我實現而不是去取悅上帝。顯然，對於人們為何要和工作保持密切的聯結，心理-社會工作依賴和新教工作倫理有著截然不同的想法。

(4) 職務投入則是另一個和心理-社會工作依賴相近的構念；或者應該說，工作投入(work involvement)更為接近。Kanungo (1982)指出，投入於職位(job)和投入於工作(work)兩者並不相同，Kanungo 定義工作投入係指「一個人對於工作認同的認知或信念，工作滿足個人的需

求或期望的程度」，其中隱含了個人藉由工作投入達到了自我認同 (Brown, 1996)。當一個人問自己「我該當個忠誠且獻身於工作的員工嗎？」，他便是在問自己的工作投入程度有多少。然而，當一個人問自己「我需要為了自己或與自己相關的他人而工作嗎？」，他則是在問自己需不需要和工作產生關係。回想 Klein 等 (2012)所提出的 Process Model of Commitment，心理-社會工作依賴實應為工作投入的前置變數；也就是說，人們先思考是否須建立和工作的連結，而後再決定是否要認真的投入工作。這個推論，在此論文中也將獲得實徵資料的支持。

2.4 研究方法

2.4.1 試題發展與前測

本研究以 Independent Interdependent Self Scale(IISS, Lu and Gilmour, 2007)內容作為心理-社會依賴量表 (Psycho-social Work Dependency Scale, PSWDS)的基礎，採用演繹(deductive)的方式逐步進行試題發展。以工作作為情境背景，結合個人的工作狀態、個人需求、社會需求，並且融合了中國家庭、和諧、面子等傳統價值(Hwang, 1987; Leung, 2002)，從 IISS 原 42 題項中篩選出 16 個題項進行語句修正，以求符合心理-社會工作依賴之定義。其中前 9 題是為自我導向依賴子量表(Individual-Directed Dependency Scale, IDDS)，後 7 題則為社會導向依賴子量表(Social-Directed Dependency Scale, SDDS)，每一題皆為 6 等分李克特尺度(1：完全不同意~6：完全同意)，其內容如表 2 所列。

表 2 心理-社會工作依賴量表題項

IISS 題項	PSWDS 題項
<p>I believe that people should fully realize their potential. 我相信人應該充分發揮自己的潛能</p>	<p>1. I need to work in order to realize my self-potential. 為了激發自我潛能，我該擁有一份工作</p>
<p>I believe that people should fully live up to their capabilities in any circumstances. 我相信人在任何處境中，都應該充分發揮自己的能力</p>	<p>2. I need to work in order to fully live up to my capabilities. 為了讓自我能力能夠充分發揮，我該擁有一份工作</p>
<p>I believe that people should try hard to satisfy their interests. 我相信人應該努力實現自己的興趣</p>	<p>3. I need to work in order to satisfy my interests. 為了讓自我興趣能夠實現，我該擁有一份工作</p>
<p>I believe that once a goal is set, one should do one's best to achieve it. 我認為自己的目標一旦確定就應全力以赴</p>	<p>4. I need to work in order to achieve my goal in life. 為了達成自我人生目標，我該擁有一份工作</p>
<p>I believe that people should try to achieve their goals at any costs. 我相信人應該不惜一切代價去達成自己的目標</p>	<p>5. I strive to fulfill my life's ideals through work. 工作所帶來的人生理想，是我努力追求實現的</p>
<p>I believe that people should be self-resilient and self-reliant. 我認為人要自立自強，自給自足</p>	<p>6. I need to work in order to be self-reliant. 為了能自給自足，我該擁有一份工作</p>
<p>I believe that people should pursuit their own welfare. 我相信人應該追求自我福祉</p>	<p>7. I need to work in order to pursue my own welfare. 為了追求自我福祉，我該擁有一份工作</p>
<p>I believe that people should have their own ideals and try hard to achieve them. 我相信人應該有自己的理想並努力實現</p>	<p>8. Once my goals in life are set, I will work hard to achieve them. 當我設定人生目標時，我會盡力工作以達成此目標</p>
<p>I believe that happy life is the result of one's own efforts.</p>	<p>9. A happy life is due to my hard work. 我的幸福人生是來自於我的努力工</p>

我相信幸福的人生要靠自己努力	作
I believe that it is important to maintain group harmony. 我認為保持團體和諧很重要	10.I need to work in order to maintain family harmony. 為了維繫家庭和樂，我該擁有一份工作
I believe that people should perform their social roles well. 我認為人應該扮演好自己的社會角色	11.I need to work in order to perform my social roles well. 為了扮演好自己的社會角色(例如好媽媽/爸爸，乖女兒/兒子)，我該擁有一份工作
My self-identity is the result of my social status. 我的自我認同來自於我的社會地位	12.I believe that my self-identity is determined by the social status of my work. 我認為，工作所帶來的社會地位，能讓我對自我產生認同
I have a strong identification with people close to me. 我認為親近的人是個人自我的重要部分	13.I need to work in order to satisfy people close to me. 為了滿足週遭親近的人，我該擁有一份工作
I believe that the success and failure of my family is ultimately related to my self-identity. 我認為家庭的榮辱攸關我的自我認同	14.I believe that it will cause great suffering to my family if I do not have work. 我認為，沒有了工作，我的家庭都要因此而受苦
I believe that the family should be a life unit 我相信家人應該是生命共同體	15.I need to work in order for my family to be recognized by others. 為了讓我的家庭成員得到別人認同，我該擁有一份工作
I believe that family is the source of our self. 我認為家庭是我們自我的本源	16.I believe that my family is the motivation for my work. 我認為，家庭是我擁有一份工作的原動力

本研究接著邀請了交通大學管理學院在職專班 94 位學生參與前測 (54 位男性，40 位女性)，以 Cronbach's alpha 和 Rasch Person Reliability 當作信度指標。其結果為 IOD 量表的 Cronbach's alpha 為 0.9，SDD 量表的 Cronbach's alpha 為 0.87；IDD 量表的 Rasch Person Reliability 為 0.83，SDD 量表的 Rasch Person Reliability 為 0.78，結果

顯示此量表的信度良好(如表 3)，也因此保留此 16 個試題作為主要調查之用。

表 3 前測結果

Dimensions of Work Dependency	Cronbach's alpha	Rasch person reliability	Number of items
Individual-Directed Dependency	0.90	0.83	9
Social-Directed Dependency	0.87	0.78	7

在主要調查中，同時納入了過往職務依賴研究中使用的入口社經變數，以作為後續比較討論之用，其中包含年齡、性別、年資、公司職位(一般職員、初階/中階/高階管理者)、收入貢獻家庭比例(percentage of disposable income contributed to family)及有無小孩等。(Frese, 1985; Brockner et al., 1992; Gallie et al., 1998; Kinnunen et al., 1999; Fugate et al., 2004)

2.4.2 樣本數

在主要調查中，本研究和國內最大的 104 人力銀行合作，從人力資料庫中依 23 縣市人口比例進行隨機抽樣，共調查 1,343 個樣本數，扣除無效回答樣本數後，總共獲得 1,314 個有效樣本，其中男性 748 位，女性 566 位。研究中將樣本成分成兩部分進行處理，第一部分進行探索性因素分析(exploratory factor analysis) 用以檢視量表的因素結構，第二部分則用以進行確定性因素分析(confirmatory factor analysis)，最後再結合兩個群組用來描述心理-社會工作依賴的輪廓。群組 1 有 430 個樣本，年齡分布 21~60 歲(236 位男性，194 位女性；平均年齡 37.84 歲，標準差 9.53 年；平均年資 12.04 年，標準差 8.75 年)。群組 2 有 884 個樣本，年齡分布 17~61 歲(512 位男性，372 位女性；平均年齡 36.94 歲，標準差 9.71 年；平均年資 11.89 年，標準差

8.92 年)。

2.5 實徵資料分析

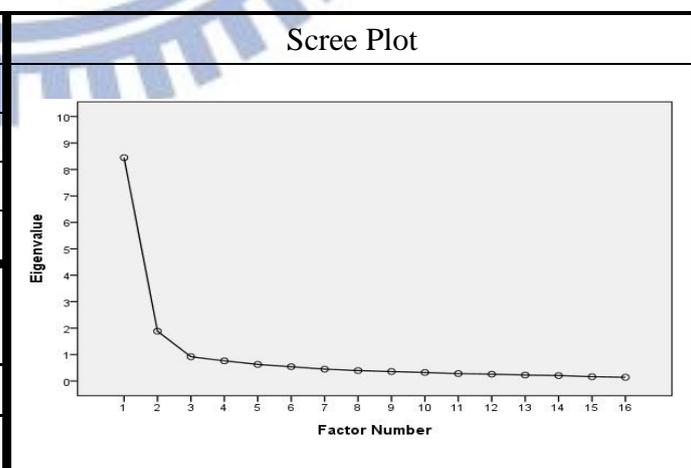
2.5.1 探索性因素分析

在探索性因素分析中本研究採用主成分分析法 (principal component method) 及最大變異法 (varimax rotation) 進行分析，分析軟體則使用 SPSS 18.0，其結果如表 4 所式。敘述性資料結果顯示：(1) 沒有異常值 (outlier)。(2) 數據呈現輕微的負偏態分布 (negative skew) 和常峰態 (mesokurtic) 分布。(3) Bartlett's test of sphericity ($\chi^2 = 5055.172$, $p\text{-value} < 0.01$) 和 Kaiser-Meyer-Olkin measure = 0.925 顯示此些資料適合進行因素分析 (Sharma, 1996)。因素結構分析結果顯示：(1) 依 eigenvalue > 1 及 scree plot 肘點判斷準則，共萃選出 2 個因素，解釋了全部變異的 64.57%。(2) 前 9 題於第一個因素的負荷值皆大於 0.5 (0.54~0.81)，是為個人導向依賴。(3) 後 7 題於第二個因素的負荷值亦皆大於 0.5 (0.51~0.82) 是為社會導向依賴。從探索性因素分析結果可觀之，此量表的兩因素結構獲得了實徵資料的支持。

表 4 探索性因素分析結果

Items	Mean	SD.	Skewness	Kurtosis	IDD	SDD
1. I need to work in order to realize my self-potential.	4.61	1.31	-.575	-.722	<u>0.79</u>	0.22
2. I need to work in order to fully live up to my capabilities.	4.73	1.20	-.625	-.602	<u>0.81</u>	0.21
3. I need to work in order to satisfy my interests.	4.52	1.26	-.498	-.651	<u>0.80</u>	0.20
4. I need to work in order to achieve my goals in life.	4.80	1.18	-.806	.021	<u>0.76</u>	0.29
5. I strive to fulfill my ideals through work.	4.47	1.25	-.425	-.748	<u>0.77</u>	0.28
6. I need to work in order to be self-reliant.	5.16	1.05	-1.179	.734	<u>0.54</u>	0.36
7. I need to work in order to pursue my own welfare.	4.83	1.17	-.838	-.020	<u>0.64</u>	0.39
8. Once my goals in life are set, I will work hard to achieve them.	4.90	1.04	-.642	-.460	<u>0.68</u>	0.29
9. A happy life can be attributed to hard work.	4.48	1.37	-.568	-.566	<u>0.55</u>	0.38
10. I need to work in order to maintain family harmony.	4.74	1.22	-.653	-.490	0.36	<u>0.76</u>
11. I need to work in order to fulfill my social roles.	4.69	1.22	-.626	-.475	0.32	<u>0.79</u>
12. I believe that my self-identity is determined by the social status of my work.	4.63	1.20	-.693	-.078	0.48	<u>0.51</u>
13. I need to work in order to satisfy people close to me.	4.19	1.40	-.420	-.618	0.23	<u>0.65</u>
14. I believe that it will cause great suffering to my family if I do not have work.	4.67	1.37	-.925	.015	0.16	<u>0.72</u>
15. I need to work in order for my family to be recognized by others.	4.47	1.31	-.683	-.170	0.22	<u>0.82</u>
16. I believe that my family is the motivation for my work.	4.78	1.29	-.976	.270	0.36	<u>0.65</u>

KMO and Bartlett's Test			
KMO Measure		Bartlett's Test of Sphericity	
.925		Approx. χ^2	5055.172
		df	120
		Sig.	.000
Factor	Eigenvalue	% of variance	Cumulative
1	8.446	52.790	52.79%
2	1.885	11.780	64.57%



2.5.2 確定性因素分析

承襲探索性因素分析的結果，接續進行確定性因素分析中以確認精確的因素結構，其中前 9 題項只負荷於個人導向依賴，後 7 題項只負荷於社會導向依賴。本研究採用 Bagozzi and Yi (1988) 及 Steenkamp and Van Trijp (1991) 提出的判斷準則，每一個試題在因素上的負荷值必須大於 0.5 並且必須顯著。分析軟體則使用 SmartPLS (Ringle et al., 2005)。其分析結果如表 5 所示。數據顯示，(1) 對於 IDD 而言，題項負荷值範圍介於 0.68~0.85，皆大於 0.5，t value 皆顯著。(2) 對於 SDD 而言，題項負荷值範圍介於 0.72~0.86，皆大於 0.5，t value 皆顯著。從分析結果觀之，心理-社會工作依賴的雙因素結構確認獲得實徵資料的支持。

2.5.3 信度分析

在信度分析中，本研究採用 Cronbach's alpha 和 Rasch Person Reliability 以確認心理-社會工作依賴量表的信度。Rasch Person Reliability 用以表示試題的真正變異不被測量誤差所解釋的比例，可將之視為信度的下限值(Linacre, 1997)。當量表的 Cronbach's alpha 大於 0.9，Rasch Person Reliability 大於 0.8，即顯示該量表之信度良好。在此階段中將群組一和群組二樣本合併一同進行分析，軟體則使用 SPSS 18.0 及 Winsteps (Linacre and Wright, 2004)。其結果如表 5 所示。

資料分析結果顯示：(1) IDD 的 Cronbach's alpha 為 0.92，Rasch Person Reliability 為 0.84，顯現量表信度良好。(2) SDD 的 Cronbach's alpha 為 0.91，Rasch Person Reliability 為 0.81，顯現量表信度良好。由上述資料，本研究所開發之量表信度良好。

2.5.4 效度分析

在效度分析中，採用收斂效度(convergent validity)和區別效度(discriminant validity)作為效度指標。本研究使用 3 個判斷準則用以決定開發出的量表是否具有收斂效度：(1)所有試題的負荷值需大於 0.7，且須顯著。(2)組合信度(Composite Reliability, CR)需大於 0.7。(3)平均萃取變異(Average Variance Extracted, AVE)需大於 0.5 (Fornell and Lacker, 1981; Chin, 1998; Hair et al., 1998)。收斂效度分析結果如表 5 所示。首先，所有試題的負荷值皆大於 0.7，且顯著；雖 IDD 第 6 題為 0.69，但仍非常接近門檻，尚可接受。組合信度方面，IDD 為 0.94，SDD 為 0.93，亦通過門檻值。最後平均萃取變異，IDD 為 0.62，SDD 為 0.65，也通過門檻值。由上述資料，IDD 及 SDD 具有良好的收斂效度。

區別效度則採用下列 2 個判斷準則：(1)平均萃取變異的平方根需大於構念間的相關係數，且相關係數需小於 0.7。(2)試題於自己所屬構念的負荷值需大於和負荷於其他構念下的負荷值(交叉負荷值，cross loading)。(Fornell and Lacker, 1981; Kline, 2005; Chin 1998) 區別效度分析結果如表 5 所示。其中，IDD 和 SDD 的相關係數為 0.68，小於 0.7 且小於 IDD 及 SDD 的平均萃取變異平方根(IDD=0.79，SDD=0.81)，通過判斷準則。再者，IDD 及 SDD 的所有試題，在其所屬構念下的負荷值皆大於負荷於另一個構念下的負荷值。由上述分析結果可判斷，IDD 及 SDD 具有良好的區別效度。

表 5 確定性因素分析與信效度分析結果

IDD	Cronbach's alpha = 0.92; Rasch person reliability = 0.84; CR = 0.94; AVE = 0.62									
	Factor Loadings									
	IDD1	IDD 2	IDD 3	IDD 4	IDD 5	IDD 6	IDD 7	IDD 8	IDD 9	
	0.80***	0.85***	0.80***	0.84***	0.83***	<u>0.69</u> ***	0.78***	0.80***	0.71***	
<i>t</i> -value	14.55	21.33	14.53	19.42	20.04	8.91	13.72	15.21	12.08	
SDD	Cronbach's alpha = 0.91; Rasch person reliability = 0.81; CR = 0.93; AVE = 0.65									
	Factor Loadings									
	SDD1	SDD 2	SDD 3	SDD 4	SDD 5	SDD 6	SDD 7			
	0.86***	0.86***	0.78***	0.78***	0.73***	0.83***	0.78***			
<i>t</i> -value	25.99	22.41	18.63	15.20	10.04	17.79	13.28			
Correlation between constructs(Note: Numbers in the diagonal rows are the square roots of the AVE)							IDD	SDD		
						IDD	0.79			
						SDD	0.68	0.81		
Loadings and Cross Loadings		IDD1	IDD2	IDD3	IDD4	IDD5	IDD6	IDD7	IDD8	IDD9
	IDD	<u>.80</u>	<u>.85</u>	<u>.80</u>	<u>.84</u>	<u>.83</u>	<u>.69</u>	<u>.78</u>	<u>.80</u>	<u>.71</u>
	SDD	.55	.55	.50	.53	.56	.52	.55	.51	.56
		SDD1	SDD2	SDD3	SDD4	SDD5	SDD6	SDD7		
	IDD	.60	.57	.66	.48	.42	.50	.55		
SDD	<u>.86</u>	<u>.86</u>	<u>.78</u>	<u>.78</u>	<u>.73</u>	<u>.83</u>	<u>.78</u>			

Note: *** $p < 0.01$.

2.5.5 交叉驗證

為檢驗量表的結構穩定性與一般性，本研究使用另一個獨立樣本進行和主調查相同的統計分析。另一個樣本由台灣鐵路管理局 278 位員工所組成，同樣進行了信度分析、確定性因素分析、聚斂效度及區別效度分析，其結果如表 6 所示。資料顯示，交叉驗證的結果和主調查分析的結果極為相近，也因此顯示本量表的結構穩定性和一般性獲得實徵證據的支持。

表 6 交叉驗證分析結果

IDD	Cronbach's alpha =0.94; CR = 0.95; AVE = 0.67									
	Factor Loadings									
	IDD1	IDD 2	IDD 3	IDD 4	IDD 5	IDD 6	IDD 7	IDD 8	IDD 9	
	0.84***	0.86***	0.83***	0.89***	0.83***	0.74***	0.80***	0.81***	0.75***	
SDD	Cronbach's alpha = 0.91; CR = 0.93; AVE = 0.65									
	Factor Loadings									
	SDD1	SDD 2	SDD 3	SDD 4	SDD 5	SDD 6	SDD 7			
	0.87***	0.88***	0.76***	0.78***	0.74***	0.83***	0.76***			
Correlation between constructs (Note: Numbers in the diagonal rows are the square roots of the AVE)							IDD	SDD		
							IDD	0.82		
							SDD	0.70	0.80	
Loadings and Cross Loadings		IDD1	IDD2	IDD3	IDD4	IDD5	IDD6	IDD7	IDD8	IDD9
	IDD	0.84	0.86	0.83	0.89	0.83	0.74	0.80	0.81	0.75
	SDD	0.52	0.55	0.61	0.61	0.61	0.54	0.60	0.55	0.57
		SDD1	SDD2	SDD3	SDD4	SDD5	SDD6	SDD7		
	IDD	0.65	0.64	0.64	0.49	0.48	0.52	0.48		
	SDD	0.87	0.88	0.76	0.78	0.74	0.83	0.76		

Note: *** $p < 0.01$.

2.5.6 心理-社會工作依賴的輪廓

在本節中，本研究將使用年齡、性別、年資、公司職位、收入貢獻家庭比例及有無小孩等社經變數，描繪心理-社會工作依賴在華人社會中所呈現的輪廓。此分析中合併群組 1 與 2 共 1,314 個樣本(748 位男性，566 位女性；平均年齡：37.23 歲，標準差 9.66 年；平均年資 11.90 年，標準差 8.81 年)。依據所提之心理-社會工作依賴模式，首先進行分組，將樣本分成 4 大類：低度依賴、間接依賴、高度依賴、直接依賴。分組採 Tsui 等(1997)所提之方法，分別計算每個樣本於 IDD 及 SDD 之因素分數(factor score)，然後計算中位數，依據高或低於中位數將樣本區分為 4 類：同時高於 IDD 及 SDD 因素分數中位數之樣本，歸類為高度依賴；高於 SDD 因素分數中位數，低於 IDD 因素分數中位數，歸

類為間接依賴；高於 IDD 因素分數中位數，低於 SDD 因素分數中位數，歸類為直接依賴；同時低於 IDD 及 SDD 因素分數中位數之樣本，歸類為低度依賴。分類之後 4 個群組之分布為：高度依賴(507, 38.58%)；間接依賴(150, 11.42%)；直接依賴(150, 11.42%)；低度依賴(507, 38.58%)。接著，本研究對 4 個群組之平均數進行 one-way ANOVA 檢定，以確認 4 個群組具有顯著差異，如表 7 所示。根據 Scheffe post hoc test 結果顯示，各組別於 IDD 的漸減順序為：高度依賴、直接依賴、間接依賴、低度依賴；各組別於 SDD 的漸減順序為：高度依賴、間接依賴、直接依賴、低度依賴。

表 7 One-way ANOVA 檢定結果

	Type	No.	Mean	SD	F(ANOVA)	Scheffe Test***		
						(I)type	(J)type	Mean Difference(I-J)
IDD	SD	507	50.03	3.63	955.18***	SD	ID	11.20***
	ID	150	38.83	5.15			LD	15.50***
	LD	507	34.53	6.07			DD	1.98***
	DD	150	48.05	3.28		Order	SD>DD>ID>LD	
SDD	SD	507	38.71	2.94	915.50***	SD	ID	1.89***
	ID	150	36.83	2.42			LD	13.08***
	LD	507	25.63	5.37			DD	10.28***
	DD	150	28.43	4.77		Order	SD>ID>DD>LD	

Note: *** $p < 0.01$.

完整之心理-社會工作依賴輪廓，如表 8 所列，共包含了 6 個社經變數。從平均年齡與年資來看，直接依賴為最高，接著為高度依賴、間接依賴，低度依賴的平均年齡與年資最低。以性別而言，男性樣本中有 419 位(56.01%)歸屬於高度依賴與間接依賴，女性樣本中則有 328 位(57.95%)歸屬於低度依賴與直接依賴；其中，高度依賴類中有 326 位男性(占所有男性 43.58%)，低度依賴類中有 241 位女性(占所有女性

42.58%)。就公司職位來說，在高度依賴類中，從一般員工到高階管理者，呈現遞增趨勢；而這個趨勢剛好在低度依賴中呈現相反，從一般員工到高階管理者，呈現遞減。在收入貢獻家庭方面，具有高度社會導向依賴(間接依賴與高度依賴)的類別中，其比例特別高，分別是高度依賴 57.28%、57.25%的收入必須貢獻給家庭，相對而言，低度依賴與直接依賴則較為偏低。最後，在有無小孩方面，間接依賴與高度依賴類別中家中有小孩的比例則較高。本研究將就上述統計數據，於最後章節提出對應的討論與建議。

表 8 心理-社會工作依賴的輪廓

		SD(IDD ↑, SDD ↑)	ID(IDD ↓, SDD ↑)	LD(IDD ↓, SDD ↓)	DD(IDD ↑, SDD ↓)	Fre.
No.		507 (38.58%)	150 (11.42%)	507 (38.58%)	150 (11.42%)	1314
Mean Age (years)		38.39	37.99	<u>35.53</u>	<u>39.32</u>	NA.
Mean Tenure (years)		12.8	11.7	<u>10.4</u>	<u>13.9</u>	NA.
Gender	Male	<u>326</u> (43.58%)	<u>93</u> (12.43%)	266 (35.56%)	63 (8.42%)	748
	Female	181 (31.98%)	57 (10.07%)	<u>241</u> (42.58%)	<u>87</u> (15.37%)	566
Per. of Sal.		<u>57.28 %</u>	<u>57.25%</u>	45.47%	48.07%	NA.
Child.	Yes	<u>278</u> (44.91%)	<u>81</u> (13.09%)	186 (30.05%)	74 (11.95%)	619
	No	229 (32.95%)	69 (9.93%)	<u>321</u> (46.19%)	<u>76</u> (10.94%)	695
Pos.	Gras. W.	251 (34.06%)	↑88 (11.94 %)	↑321 (43.55%)	77 (10.45%)	737
	Oper. M.	128 (40.25%)	38 (11.95%)	119 (37.42%)	33 (10.38%)	318
	Mid. M.	92 (47.42%)	22 (11.34%)	55 (28.35%)	25 (12.89%)	194
	Top M.	↓36 (55.38%)	2 (3.08%)	12 (18.46%)	↓15 (23.08%)	65

Note: SD = Strong Dependency; ID = Indirect Dependency; LD = Loose Dependency; DD = Direct Dependency; Fre. = Frequency; Per. of Sal. = percentage of disposable income contributed to family; Child.= Presence or absence of children; Pos.= Position in company; Gras. W. = Grassroots Worker; Ope. M. = Operation Manager; Mid. M. = Middle Manager; Top M. = Top Manager; NA. = not available.

三、心理-社會工作依賴、工作投入與自願學習行為

3.1 心理-社會工作依賴與自願學習行為

學習(Learning)是為華人社會中重要的價值觀之一，從《論語》記載孔子所說的第一句話「學而時習之，不亦說乎？有朋自遠方來，不亦樂乎？人不知而不愠，不亦君子乎？」〈學而〉，便可得知儒家對學習的重視。孔子以身教的方式，展現了學習對人生的價值性與主動性，「吾十有五而志于學，三十而立，四十而不惑，五十而知天命，六十而耳順，七十而從心所欲，不踰矩。」〈為政〉。

孔子一生不斷進步的歷程來自於終身的學習，「譬如為山，未成一簣，止，吾止也！譬如平地，雖覆一簣，進，吾往也！」〈子罕〉。人之所以須不斷學習其原因來自於，人難為上等人必須不斷的學習以找到人生自我的「道」，「生而知之者，上也；學而知之者，次也；困而學之，又其次也；困而不學，民斯為下矣。」〈為學〉。在教育弟子的過程當中，強調積極學習的態度，「學如不及，猶恐失之。」〈泰伯〉。唯有透過學習，才得以尋得人生的終極之道，「博學而篤志，切問而近思，仁在其中矣。」〈子張〉。

但學習的過程非盲目的吸收知識，而是必須對於習得的知識進行思考，並付諸於生活世界，追尋人生之道，「學而不思則罔，思而不學則殆。」〈為政〉，「誦詩三百；授之以政，不達；使於四方，不能專對；雖多，亦奚以為？」〈子路〉。而最有效的學習必須出自於內心的興趣，也就是自我的動機，「知之者不如好之者，好之者不如樂之者。」〈雍也〉。

《中庸》亦記載了儒家的學習理論，指出華人社會中對於學習的

積極態度，以達修身之目的：

「博學之，審問之，慎思之，明辨之，篤行之。有弗學，學之弗能弗措也；有弗問，問之弗知弗措也；有弗思，思之弗得弗措也；有弗辨，辨之弗明弗措也；有弗行，行之弗篤弗措也。人一能之，己百之；人十能之，己千之。果能此道矣，雖愚必明，雖柔必強。」〈第二十章〉

「好學近乎知，力行近乎仁，知恥近乎勇，知斯三者，則知所以修身。知所以修身，則知所以治人，知所以治人，則知所以治天下國家矣。」〈第二十章〉

文中指出，「好學」的目的在於學習「仁道」，學習仁道以處理「五倫」關係是為「修身」的目標。人們藉以「博學，審問，慎思，明辨，篤行」之法以追求學問，如遇「學之弗能、問之弗知、思之弗得、辨之弗明、行之弗篤」則當努力求知不輕易放棄，以「人一能之，己百之；人十能之，己千之」之精神究其根理，按此之道則將「雖愚必明，雖柔必強」。從此而知，「學習」為華人固有價值觀，且其目的和道德息息相關。

在本研究一開始，作者便揭發過往對於「自願學習行為」的研究都著重於組織變數的探討，卻缺乏存在於自我內心的深層信念因子，以社會交換為動機出發點，使得「自願」學習的人們喪失了自我主動性。要建立以工作場域為情境的華人學習信念，我們必須回到華人的成就動機理論，探究職場學習信念—「心理-社會工作依賴」與學習行為之間的關係。

成就動機理論向來為西方研究者所關注的對象，由以教育領域的學者關注更深，其中更以 Dweck 與 Leggett (1988) 所提出的「智力內

隱理論」(implicit theory of intelligent)最為知名。Hwang(2001)採用「方法論的關係主義」，參照 Dweck 與 Leggett 的理論架構，重新建構了適用於儒家社會和文化的成就動機理論(如表 9 所示)，本研究亦將以之為基礎進行「心理-社會工作依賴」與「自願學習行為」間關係的推論。

在文化層次上，黃氏指出華人的成就動機形諸於知識分子對於科舉制度的遵循，至科舉制度廢除之後，西方所傳入中國的知識體系才取代傳統的儒家「仁道」；然而，受儒家文化影響的華人仍遵循著「好學、力行、知恥」的方法，學習新的知識體系。華人文化中驅使個人追求成就的動機來源有三：(1)個人從學習中獲得的滿足感，這是個人精熟學習材料後所獲得的一種自我效能感(self-efficacy)，也就是個人的內在動機。(2)伴隨成就而來的報酬，使個人與其家庭成員獲得的滿足感，是為外在動機。(3)個人因成就受到關係網內其他人的尊重，而感覺自己很有面子所產生的滿足感。其可分別對應至本研究所提出之「個人導向依賴」、「組織相關構念(社會交換理論)」及「社會導向依賴」。

在心理學層次上，黃氏建構「儒家社會中的生活目標與成就動機理論」，將華人的生活目標分為三類，其中和本研究相關的則有「縱向傑出」與「個人目標」。縱向傑出，是儒家文化中社會賦予高度價值的生活目標，達成此種目標通常蘊含著在激烈競爭的過程中獲得勝利，並受到社會的高度讚賞，和「各種關係中的人」非常相關。在儒家文化傳統影響之下，個人對於「努力」所抱持「努力美德觀」和「努力精進」兩組重要的信念：所謂「努力美德觀」是把努力追求成就目標當做是個人應盡的義務，不努力便沒有盡到「做人」應盡的義務。所謂「努力精進」是相信個人的能力具有可塑性，只要肯努力，投入較多的時間和努力，一定可以學會必要的作業，並達成其目標，也因此展現精熟取向的行為模式。而本研究所建構的「社會導向依賴」，係自我

考量與「自我相關的他人」的需求而建立起與工作間的連結，屬於縱向傑出的範疇，藉由「社會導向依賴」驅動職場中的人們努力追求「自我相關的他人」目標，而在職場中展現出「自願學習行為」。據此，作者於是進行第一個研究假設推論：

假設一：社會導向依賴對員工自願學習行為有正向影響。

個人目標，是個人出自於自身的興趣而決心想要追求的目標，個人之所以追求此種目標，純粹是出自於個人的內在動機，至於是否能夠得到外在的酬賞則不在關心的範圍之內。由於追求「個人目標」主要是出自於個人自己的抉擇，一方面是出自於個人自己的興趣，一方面也是因為具備有這方面的能力，能夠孜孜不倦地學習相關作業，因而表現出「精熟取向」的行為取向。而本研究所建構的「自我導向依賴」，係自我考量個人本身的目標與需求而建立起與工作間的連結，以「個人導向依賴」作為職場中努力的信念，進一步展現出「自願學習行為」，積極學習職場與人生成長所需具備的知識技能。據此，作者於是進行第二個研究假設推論：

假設二：個人導向依賴對員工自願學習行為有正向影響。

表 9 儒家社會中的生活目標與成就動機理論

生活目標	努力美德觀	知覺到的作業能力	努力工具觀	內在動機 (學習目標)	外在動機 (表現目標)	行為模式
縱向傑出	高	高	高 (智力增進觀)	學習目標：增進能力	表現趨近目標 > 表現逃避目標	精熟取向(迎接挑戰、高堅持)
	高	低	低 (智力本質觀)	模糊	表現趨近目標 < 表現逃避目標	無助感
個人目標	低	高	低	學習目標：增進能力		(迎接挑戰、高堅持)
橫向傑出	高	高	高	學習目標：增進能力	表現趨近目標：獲得我群正向評價	(迎接挑戰、高堅持)

3.2 工作投入的中介角色

工作投入這個構念亦被分為「工作投入」(Work Involvement)與「職務投入」(Job Involvement)，Kanungo(1982)對於兩個不同的構念提出了澄清。「工作投入」(Work Involvement)乃是人一生中對於工作價值所具有的規範性信念(normative belief)，其來自於人們從過去到現在的文化狀態(social conditioning)與社會化(socialization)；而「職務投入」(Job Involvement)則是一個對於現有工作職位(job)的敘述性信念，用以滿足個人現狀的需求。換言之兩者間的主要差距在於，工作投入著重於一

般化的工作內容(Generalized Work Context)，職務投入則為特殊的工作內容(Specific or Particular Job Context)；工作投入是一個恆久的概念，與心理層次較具有關連，職務投入則為一個動態且即時的構念，與當前的未滿足需求較具有關連。Newton and Keena(1983)對於工作投入的前置因素進行探討，其認為工作投入來自於兩個因素—個人與環境，亦即個體的工作投入狀態受到其個人所接受到的文化與週環境他人因素所影響，且週遭環境因素的影響較個人為大。Elloy and Terpening(1992)與 Riipien(1996)則進一步指出工作投入和職務投入前置變數的不同，文化因素是影響工作投入的重要變數，職務投入則受到現狀需求的影響。

本研究從自我曼陀羅模式來說明心理-社會工作依賴與工作投入的關係。自我曼陀羅描述具有「道德」的人，在現實生活中的自我面對力場(field of force)的作用力，當自我欲採取行動時，會受到自我思考的牽制，亦會受到自我認同之社會角色所影響，既要滿足自我需求又需遵守社會秩序，自我在兩股力量間進行拉扯，此時自我便進入知識系統尋找自我經驗與已經累積的知識進行判斷。

此理論為心理-社會工作依賴與工作投入間的假設提供了一個合理的說明基礎：心理-社會工作依賴是一個受個體文化狀態與整體社會關係所影響之變數，係自我關係和社會化關係下所共同形成的概念，是文化因素的一部分；而工作投入則受文化、組織和團體的規範及需求顯著性等前置變數所影響；且心理-社會工作依賴與工作投入，其背後假設皆為對於工作這個一般化的概念語詞所提出的潛在構念，兩者之間可能存在於同一個理論關係網絡之中。人們受個人導向依賴與社會導向依賴兩股驅力所影響，思考工作和自我連結的積極意義，進入過往家庭價值觀及教育體系累積而來的自我經驗及知識，進而決定對工

作產生投入，進行職涯的推展。換言之，心理-社會工作依賴與工作投入之間具有正向的假設關係，意即當個體的心理-社會工作依賴程度越高時，對於工作投入的程度也將越高。

工作投入與組織績效指標間的關係，亦有多個研究進行探討。Rabinowitz and Hall(1977)指出，工作投入與工作滿意之間具有正相關；Blau and Boal(1989)及 Scott and McCellan(1990)指出工作投入與缺勤呈現負相關；Hafer and Moerer(1992)發現工作投入於離職傾向間呈現負相關；Cappeli and Rogovsky(1998)則指出工作投入與組織公民行為之間具有正相關。由以上相關文獻可以發現，工作投入和組織績效之間存在著正向的關連性，亦即員工工作投入的增加對於組織績效可帶來正面的幫助。

員工自願學習行為亦可視為提升組織運作績效的方法之一，過往研究已指出員工自願學習行為是為組織成長的動力來源之一，故合理假設工作投入與員工自願學習行為之間具有正向的關係，亦即當個體的工作投入程度越高時，其自願學習行為的表現程度也將越高。

從前述 Klein 等的 Process Model of Commitment，個人因素 (Individual factors) 與人際間因素 (Interpersonal factors) 對承諾 (Commitment) 產生影響，進一步影響到人會採取的行動 (Action)。藉由 Process Model of Commitment 及上述相關文獻分析，作者嘗試建立心理-社會工作依賴、工作投入與自願學習行為間的假設關係，以心理-社會工作依賴為前置變數，工作投入為中介變數，自願學習行為為結果變數，提出一個中介模式用以探索員工自願學習行為的內因性動機，如圖 10 所示。

綜整研究假設為：

假設三：工作投入對員工自願學習行為有正向影響。

假設四：工作投入對「社會導向依賴與員工自願學習行為間的關係」具有中介效果。

假設五：工作投入對「自我導向依賴與員工自願學習行為間的關係」具有中介效果。

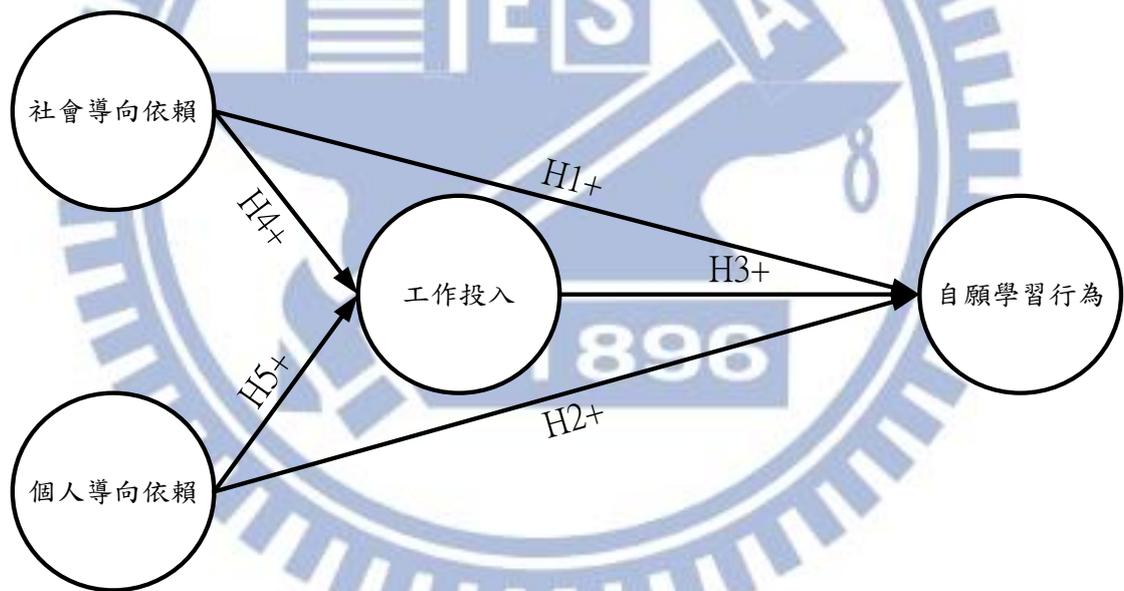


圖 10 研究假設

3.3 控制變數

由於研究的主要方向在於找尋「社會交換」之外的觀點來解釋自願學習行為，也因此的研究中必須將交換的具體變數控制住，以觀察「自我」觀點對自願學習行為的影響。

首先，為經濟而工作(Economic to Work)是一個重要的變數。如研究一所述，經濟需求是人們工作的重要原因，也是和組織交換的主要標的，所以此一變數必須在模式中控制。

而第二個變數，本研究選擇領導-成員交換(Leader-Member Exchange)。根據 Hwang(1987)的面子與人情理論(Face and Favor Theory)，華人社會中特別重視資源請託者和資源分配者之間的關係，在組織中亦是如此。在組織與個人交換關係中，員工是資源請託者，組織是資源分配者，主管則是組織中和員工進行交換的最直接代表，員工為了獲得資源，必須和上層主管保持良好關係，以確保想要和組織交換的資源能順利取得。因此，依據華人的社會文化特點，本研究選擇了領導-成員交換作為另一個重要變數。

3.4 實徵資料分析

3.4.1 施測量表

本研究提出的理論模式中共有 4 個構念，並控制 2 個變數，採用的測量量表分別為：

- (1) 心理-社會工作依賴：採用研究一所發展出的心理-社會工作依賴量表(Psychosocial Work Dependency Scale, PSWDS)，由 2 個子量表組成，分別自我導向依賴(Individual-Directed Dependency)及社會導向依賴(Social-Directed Dependency)，共 16 題。
- (2) 工作投入：引用 Kanuugo(1982)所發展之「工作投入量表」(Work Involvement Questionnaire, WIQ)，共 6 題。
- (3) 員工自願學習行為：使用 Walumbwa 等(2009)所使用之「自願學習行為量表」(Voluntary Learning Behavior Scale, VLBS)進行測量，共

7 題。

(4) 為經濟而工作：採用研究一中的收入貢獻家庭比例(percentage of disposable income contributed to family)當作指標，共 1 題。

(5) 領導-成員交換：採用 Liden and Maslyn (1998)所開發的「領導-成員交換量表」(Voluntary Learning Behavior Scale, VLBS)，由 4 個維度組成，分別是情感(Affect)、忠誠(Loyalty)、貢獻(Contribution)和尊重專業(Professional Respect)，共 11 題。詳細題項如表 10 所示。

表 10 測量題目

● 自我導向依賴
IDD1. 為了激發自我潛能，我該擁有一份工作 I need to work in order to realize my self-potential.
IDD2. 為了讓自我能力能夠充分發揮，我該擁有一份工作 I need to work in order to fully live up to my capabilities.
IDD3. 為了讓自我興趣能夠實現，我該擁有一份工作 I need to work in order to satisfy my interests.
IDD4. 為了達成自我人生目標，我該擁有一份工作 I need to work in order to achieve my goal in life.
IDD5. 工作所帶來的人生理想，是我努力追求實現的 I strive to fulfill my life's ideals through work.
IDD6. 為了能自給自足，我該擁有一份工作 I need to work in order to be self-reliant.
IDD7. 為了追求自我福祉，我該擁有一份工作 I need to work in order to pursue my own welfare.
IDD8 當我設定人生目標時，我會盡力工作以達成此目標

Once my goal in life is set, I will work hard to achieve it.
IDD9. 我的幸福人生是來自於我的努力工作 A happy life is due to my hard work.
● 社會導向依賴
SDD1. 為了維繫家庭和樂，我該擁有一份工作 I need to work in order to maintain family harmony.
SDD2. 為了扮演好自己的社會角色(例如好媽媽/爸爸，乖女兒/兒子)， 我該擁有一份工作 I need to work in order to perform my social roles well.
SDD3. 我認為，工作所帶來的社會地位，能讓我對自我產生認同 I believe that my self-identity is determined by the social status of my work.
SDD4. 為了滿足週遭親近的人，我該擁有一份工作 I need to work in order to satisfy people close to me.
SDD5. 我認為，沒有了工作，我的家庭都要因此而受苦 I believe that it will cause great suffering to my family if I do not have work.
SDD6. 為了讓我的家庭成員得到別人認同，我該擁有一份工作 I need to work in order for my family to be recognized by others.
SDD7. 我認為，家庭是我工作的原動力 I believe that my family is the motivation for my work.
● 工作投入
WI1. 我認為，人生中最重要的事必須包含工作在內 The most important things that happen in life involve work
WI2. 我認為，人們需要花很多時間投入工作 Work is something people should get involved in most of the time

<p>WI3. 我認為，工作應該被視為生活的重心</p> <p>Work should be considered central to life</p>
<p>WI4. 我認為，人生應該以工作為目標</p> <p>In my view, an individual's personal life goals should be work-directed</p>
<p>WI5. 只有人們專注投入工作時，人生才有意義</p> <p>Life is worth living only when people get absorbed in work</p>
<p>WI6. 我認為，工作應該只是生活的一小部分</p> <p>Work should be only a small part of one's life</p>
<p>● 自願學習行為</p>
<p>VLB1. 我經常花時間去尋求能夠改善自我工作流程的方法</p> <p>I regularly take time to figure out ways to improve my work processes.</p>
<p>VLB2. 在私底下，我會試著去處理工作上不同的意見</p> <p>I tend to handle differences of opinion privately or off-line.</p>
<p>VLB3. 我會盡可能的從顧客或公司其他單位取得對工作有用的資訊</p> <p>I go out and get all the information the possibly can from others—such as customers, or others parts of the organization.</p>
<p>VLB4. 我經常尋找能讓我做出重要改變的新資訊</p> <p>I frequently seek new information that leads me to make important changes.</p>
<p>VLB5. 工作中，我常常停下來檢視自我工作流程</p> <p>I frequently stop to reflect on my work process.</p>
<p>VLB6. 在工作會議中，我會盡可能對討論的議題提出自己的意見與看法</p> <p>I often speak up to test assumptions about issues under discussion.</p>
<p>VLB7. 對於工作上的事，我會邀請他人給我意見或參與討論</p> <p>I invite people to present information or have discussions with me about</p>

work.
● 領導成員交換
LMX1.(A1) 我喜歡我主管這個人 I like my supervisor very much as a person.
LMX2.(A2) 我主管是那種每個人都想和他當朋友的人 My supervisor is the kind of person one would like to have as a friend.
LMX3.(A3) 我認為，跟我主管一起工作很有趣 My supervisor is a lot of fun to work with.
LMX4.(L1) 即使對問題不充分了解，我主管仍會為我工作上的表現向上級作辯護 My supervisor defends my work actions to a superior, even without complete knowledge of the issue in question.
LMX5.(L2) 工作上當我被別人攻擊時，我主管會出面幫我辯護 My supervisor would come to my defense if I were "attacked" by others.
LMX6.(L3) 當我工作上不犯了無心之過時，我的主管會在組織內幫我辯護 My supervisor would defend me to others in the organization if I made an honest mistake.
LMX7.(C1) 即使是超過我的工作範圍，我仍願意為我的主管去工作 I do work for my supervisor that goes beyond what is specified in my job description.
LMX8.(C2) 我願意花工作外的額外心力，去增進我主管所建立的工作團隊的利益 I am willing to apply extra efforts, beyond those normally required, to further the interests of my work group.
LMX9.(PR1) 我主管在工作上的知識讓我佩服

I am impressed with my supervisor's knowledge of his/ her job.
LMX10.(PR2) 我尊重我主管在工作上的知識與能力 I respect my supervisor's knowledge of and competence on the job.
LMX11.(PR3) 我佩服我主管的專業技能 I admire my supervisor's professional skills.
● 為經濟而工作
EW1. 每個月需將收入的___%必須貢獻給家庭 percentage of disposable income contributed to family

3.4.2 樣本數

本研究和國內最大的 104 人力銀行合作，從人力資料庫中依 23 縣市人口比例進行隨機抽樣，共調查 1,343 個樣本數，扣除無效回答樣本數後，總共獲得 1,314 個有效樣本，其敘述性統計如表 11 所示。其中男性 748 位(56.93%)，女性 566 位(43.07%)；年齡分布以 24~44 歲(58.22%) 為最多，44 歲以上佔 34.63%；婚姻狀況，有 49.54% 已婚，47.79% 未婚；教育程度多為大專畢業，佔 71.08%；公司職位則以基層員工較多，佔 55.86%；年資則分布較為平均，從 5 年以下~30 年；各縣市則按人口比例進行抽樣。

表 11 樣本敘述性統計

● 性別			● 地區		
類別	數目	比例	類別	數目	比例
男性	748	56.93%	臺北縣	205	15.60%
女性	566	43.07%	臺北市	146	11.11%
● 年齡			桃園縣	106	8.07%
15~24	94	7.15%	高雄市	86	6.54%
24~44	765	58.22%	臺中縣	83	6.32%
44 以上	455	34.63%	彰化縣	72	5.48%
平均數 37.23 標準差 9.66			高雄縣	68	5.18%
● 婚姻狀況			臺南縣	64	4.87%
已婚	651	49.54%	臺中市	60	4.57%
未婚	628	47.79%	臺南市	53	4.03%
其他	35	2.66%	屏東縣	44	3.35%
● 教育程度			雲林縣	44	3.35%
國中以下	21	1.60%	嘉義縣	36	2.74%
高中職	199	15.14%	南投縣	35	2.66%
大學專科	934	71.08%	宜蘭縣	33	2.51%

研究所以上	160	12.18%	苗栗縣	31	2.36%
● 職位			新竹縣	31	2.36%
基層員工	734	55.86%	新竹市	27	2.05%
初階管理	320	24.35%	基隆市	27	2.05%
中階管理	197	14.99%	花蓮縣	23	1.75%
高階管理	63	4.79%	嘉義市	19	1.45%
● 年資			臺東縣	17	1.29%
5 年以下	419	31.89%	澎湖縣	4	0.30%
6~10 年	307	23.36%			
11~20 年	338	25.72%			
21~30 年	231	17.58%			
平均數 11.94 標準差 8.86					

3.4.3 確認性因素分析

本研究首先進行確定性因素分析，以確認各量表的因素結構，其中 IDD1~9 題項只負荷於個人導向依賴，SDD1~7 題項只負荷於社會導向依賴，WI 1~6 只負荷於工作投入，VLB 1~7 只負荷於自願學習行為。另一構念：領導成員交換為一個潛在因素型多維構念，於是本研究採二階段方法(Two-Stage Method, Hair et.al, 2013)，第一階段先計算 LMX1~11 分別於 4 個一階構念的因素分數(Factor Score)，而後將多維構念降為單維構念，並以 4 個一階構念作為指標(LMXF1~4)。本研究採用 Bagozzi and Yi (1988) 及 Steenkamp and Van Trijp (1991)提出的判

斷準則，每一個試題在因素上的負荷值必須大於 0.5 並且必須顯著。分析軟體則使用 SmartPLS (Ringle et al., 2005)。其分析結果如表 11 所示。數據顯示：(1) 對於 IDD 而言，題項負荷值範圍介於 0.66~0.85，皆大於 0.5，t value 皆顯著。(2) 對於 SDD 而言，題項負荷值範圍介於 0.73~0.86，皆大於 0.5，t value 皆顯著。(3) 對於 WI 而言，WI1~5 題項負荷值範圍介於 0.79~0.89，皆大於 0.5，t value 皆顯著；然而，WI6 「我認為，工作應該只是生活的一小部分」則不顯著，因此在後續的分析中便排除此題項。(4) 對於 VLB 而言，題項負荷值範圍介於 0.82~0.89，皆大於 0.5，t value 皆顯著。(5) 對於 LMX 而言，題項負荷值範圍介於 0.94~0.95，皆大於 0.5，t value 皆顯著。從分析結果觀之，各構念的因素結構確認獲得實徵資料的支持。

3.4.4 信效度分析

在信度分析中，本研究採用 Cronbach's alpha 以確認各量表的信度，當量表的 Cronbach's alpha 大於 0.9，即顯示該量表之信度良好。分析軟體則使用 SmartPLS (Ringle et al., 2005)。其結果如表 12 所示。

資料分析結果顯示：(1) IDD 的 Cronbach's alpha 為 0.92，顯現量表信度良好。(2) SDD 的 Cronbach's alpha 為 0.91，顯現量表信度良好。(3) WI 的 Cronbach's alpha 為 0.90，顯現量表信度良好。(4) VLB 的 Cronbach's alpha 為 0.94，顯現量表信度良好。(5) LMX 的 Cronbach's alpha 為 0.96，顯現量表信度良好。由上述資料，本研究所也使用之各量表信度良好。

在效度分析中採用收斂效度 (convergent validity) 和區別效度 (discriminant validity) 作為效度指標。本研究使用 3 個判斷準則用以決定開發出的量表是否具有收斂效度：(1) 所有試題的負荷值需大於 0.7，

且須顯著。(2)組合信度(Composite Reliability, CR)需大於 0.7。(3)平均萃取變異(Average Variance Extracted, AVE)需大於 0.5 (Fornell and Lacker, 1981; Chin, 1998; Hair et al., 1998)。收斂效度分析結果如表 10 所示。首先，各量表下所有試題的負荷值皆大於 0.7，且顯著；雖 IDD 第 6 題為 0.66，但仍非常接近門檻，尚可接受。組合信度方面，IDD 為 0.94，SDD 為 0.94，WI 為 0.92，VLB 為 0.95，LMX 為 0.97，亦皆通過門檻值。最後平均萃取變異，IDD 為 0.62，SDD 為 0.62，WI 為 0.71，VLB 為 0.72，LMX 為 0.89，也皆通過門檻值。由上述資料，本研究所使用之各個量表具有良好的收斂效度。

區別效度則採用下列 2 個判斷準則：(1)平均萃取變異的平方根需大於構念間的相關係數，且相關係數需小於 0.7。(2)試題於自己所屬構念的負荷值需大於和負荷於其他構念下的負荷值(交叉負荷值，cross loading) (Fornell and Lacker, 1981; Kline, 2005; Chin 1998)。區別效度分析結果如表 11 所示。其中，IDD 和 SDD、WI、VLB、LMX 的相關係數分別為 0.68、0.55、0.62、0.33，小於 0.7 且小於 IDD 平均萃取變異平方根(IDD AVE=0.79)，通過判斷準則。SDD 和 WI、VLB、LMX 的相關係數分別為 0.60、0.54、0.33，小於 0.7 且小於 SDD 平均萃取變異平方根(SDD=0.80)，通過判斷準則。WI 和 VLB、LMX 的相關係數分別為 0.52、0.36，小於 0.7 且小於 WI 平均萃取變異平方根(WI=0.84)，通過判斷準則。VLB 和 LMX 的相關係數為 0.42，小於 0.7 且小於 VLB 平均萃取變異平方根(VLB=0.85)，通過判斷準則。再者，IDD、SDD、WI、VLB、LMX 的所有試題，在其所屬構念下的負荷值皆大於負荷於另一個構念下的負荷值。由上述分析結果可判斷，本研究所使用的各量表具有良好的區別效度。

表 12 確認性因素分析與信效度分析

IDD	Cronbach's alpha = 0.92; Composite Reliability = 0.94; Average Variance Extracted = 0.62								
	Factor Loadings								
	IDD1	IDD 2	IDD 3	IDD 4	IDD 5	IDD 6	IDD 7	IDD 8	IDD 9
	0.81***	0.85***	0.81***	0.83***	0.84***	0.66***	0.76***	0.80***	0.72***
SDD	Cronbach's alpha = 0.91; Composite Reliability = 0.94; Average Variance Extracted = 0.62								
	Factor Loadings								
	SDD1	SDD 2	SDD 3	SDD 4	SDD 5	SDD 6	SDD 7		
	0.86***	0.86***	0.78***	0.79***	0.73***	0.84***	0.77***		
WI	Cronbach's alpha = 0.90; Composite Reliability = 0.92; Average Variance Extracted = 0.71								
	Factor Loadings								
	WI 1	WI 2	WI 3	WI 4	WI 5	<u>WI 6</u>			
	0.79***	0.78***	0.89***	0.87***	0.86***	<u>0.01(n.s.)</u>			
VLB	Cronbach's alpha = 0.94; Composite Reliability = 0.95; Average Variance Extracted = 0.72								
	Factor Loadings								
	VLB1	VLB2	VLB3	VLB4	VLB5	VLB6	VLB7		
	0.82***	0.86***	0.87***	0.89***	0.87***	0.82***	0.83***		
LMX	Cronbach's alpha = 0.96; Composite Reliability = 0.97; Average Variance Extracted = 0.89								
	Factor Loadings								
	LMXF1	LMXF2	LMXF3	LMXF4					
	0.94***	0.95***	0.94***	0.95***					
Correlation between constructs(Note: Numbers in the diagonal rows are the square roots of the AVE)			IDD	SDD	WI	VLB	LMX		
		IDD	0.79						
		SDD	0.68	0.80					
		WI	0.55	0.60	0.84				
		VLB	0.62	0.54	0.52	0.85			
		LMX	0.33	0.33	0.36	0.42	0.94		
Loadings and Cross Loadings	IDD	SDD	WI	VLB	LMX				
IDD 1	0.81	0.55	0.45	0.52	0.28				

IDD 2	0.85	0.55	0.45	0.55	0.30
IDD 3	0.81	0.50	0.43	0.48	0.28
IDD 4	0.83	0.53	0.40	0.48	0.24
IDD 5	0.84	0.56	0.50	0.53	0.31
IDD 6	0.66	0.52	0.26	0.38	0.15
IDD 7	0.76	0.55	0.38	0.45	0.22
IDD 8	0.80	0.51	0.41	0.55	0.23
IDD 9	0.72	0.55	0.57	0.47	0.28
SDD 1	0.59	0.86	0.52	0.45	0.27
SDD 2	0.56	0.86	0.50	0.43	0.27
SDD 3	0.67	0.78	0.52	0.57	0.33
SDD 4	0.48	0.79	0.48	0.38	0.28
SDD 5	0.42	0.73	0.39	0.33	0.18
SDD 6	0.50	0.84	0.52	0.39	0.26
SDD 7	0.54	0.77	0.40	0.42	0.25
WI1	0.58	0.59	0.79	0.51	0.30
WI2	0.43	0.49	0.78	0.41	0.26
WI3	0.42	0.47	0.90	0.42	0.28
WI4	0.41	0.45	0.87	0.40	0.35
WI5	0.44	0.48	0.87	0.43	0.33
VLB1	0.54	0.45	0.44	0.82	0.31
VLB2	0.54	0.47	0.47	0.86	0.36
VLB3	0.55	0.47	0.43	0.87	0.34
VLB4	0.55	0.46	0.45	0.89	0.33
VLB5	0.54	0.47	0.45	0.87	0.37
VLB6	0.47	0.42	0.46	0.82	0.39
VLB7	0.52	0.45	0.40	0.83	0.38
LMXF1	0.33	0.33	0.35	0.42	0.94
LMXF2	0.29	0.31	0.31	0.36	0.95
LMXF3	0.32	0.32	0.36	0.40	0.94
LMXF4	0.29	0.29	0.34	0.38	0.95

Note: *** $p < 0.01$.

3.4.5 模式分析

由於本研究從社會交換理論的視角轉換到自我理論的觀點來看員

工自願學習行為，於是模式的實徵分析，必須先檢視僅有社會交換理論視角的模式，而後再加入自我理論觀點模式進行比較。其結果如圖 11 所示。

站在社會交換理論的視角，本研究先驗證「領導成員交換」與「收入百分比需貢獻家庭」對「自願學習行為」的影響。從圖中數據可得知，「領導成員交換」對「自願學習行為」有顯著正向影響，路徑係數為 0.420 ($p\text{-value} < 0.01$)；但「收入百分比需貢獻家庭」對「自願學習行為」則無影響(路徑係數=0.011)，整體模式配適度 $R\text{-square} = 0.177$ 。其結果顯示，從社會交換觀點看「員工自願學習行為」仍具有效性，和以往文獻一致。

而後加入自我理論觀點，驗證「個人導向依賴」、「社會導向依賴」及「工作投入」對「自願學習行為」的影響。數據顯示，(1)「個人導向依賴」對「自願學習行為」有顯著正向影響，路徑係數為 0.403 ($p\text{-value} < 0.01$)，研究假設 1 獲得實徵資料支持。(2)「社會導向依賴」對「自願學習行為」有顯著正向影響，路徑係數為 0.097 ($p\text{-value} = 0.012$)，研究假設 2 獲得實徵資料支持，但影響的程度並不高。(3)「工作投入」對「自願學習行為」有顯著正向影響，路徑係數為 0.171 ($p\text{-value} < 0.01$)，研究假設 3 獲得實徵資料支持。(4)「個人導向依賴」對「工作投入」有顯著正向影響，路徑係數為 0.273 ($p\text{-value} < 0.01$)，研究假設 4 獲得實徵資料支持，「工作投入」部分中介了「個人導向依賴」對「自願學習行為」的影響。(5)「社會導向依賴」對「工作投入」有顯著正向影響，路徑係數為 0.421 ($p\text{-value} < 0.01$)，研究假設 5 獲得實徵資料支持，「工作投入」部分中介了「社會導向依賴」對「自願學習行為」的影響；從路徑係數來看，此中介效果幾乎為完全中介。(6)整體模式配適度從「社會交換」觀點的 0.177 成長至加入「自我」理論觀點的

0.473，顯示從自我理論觀點出發對瞭解「自願學習行為」甚有助益。

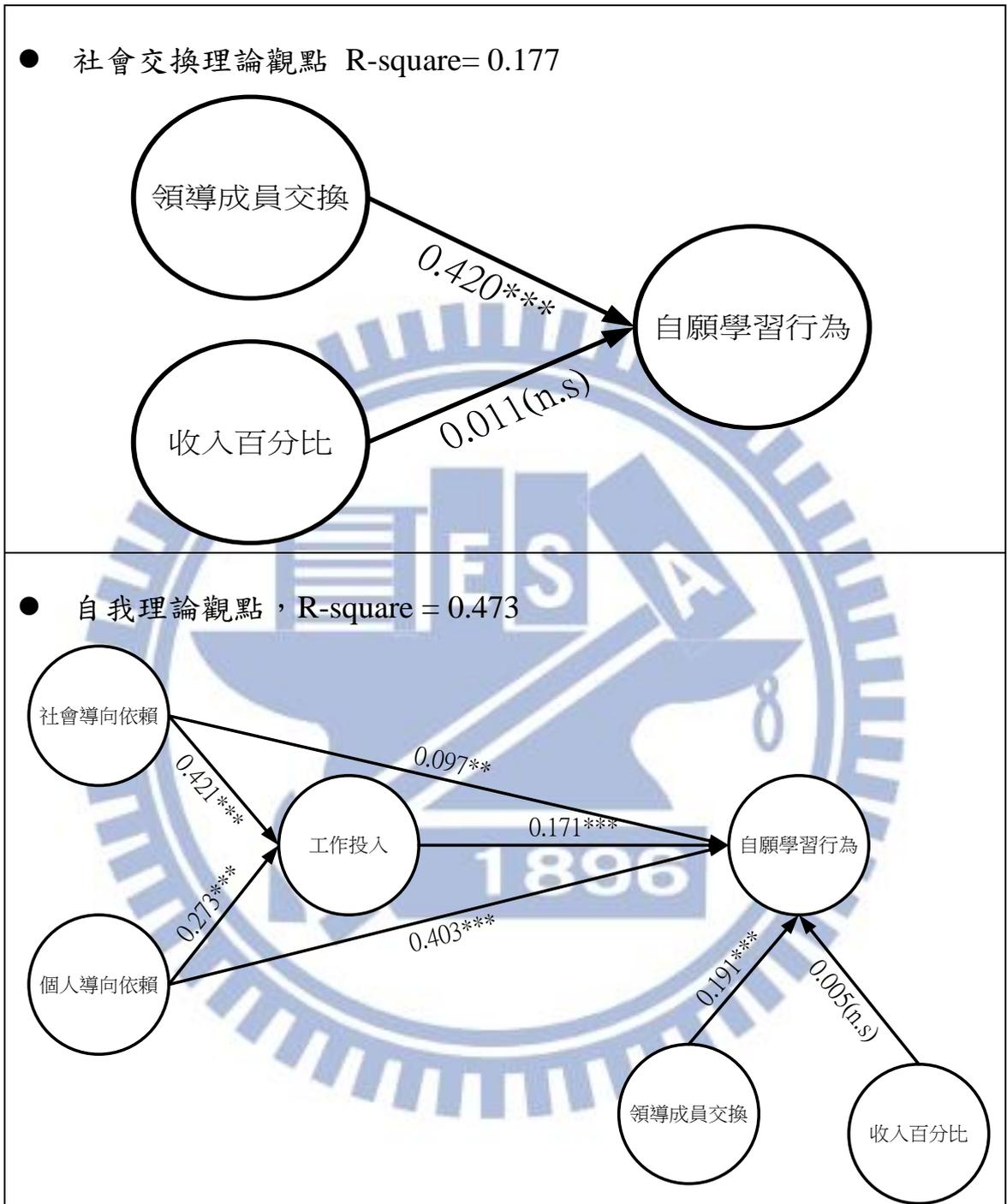


圖 11 模式驗證結果

四、研究討論與建議

4.1 研究討論

4.1.1 心理-社會工作依賴的定義及測量

心理-社會工作依賴的提出，將原本是負面的「依賴」轉化成具正面的意義，近期心理學界正朝著正向心理學(positive psychology, Seligman and Csikszentmihalyi, 2001)的方向前進，而心理-社會工作依賴便是如此思維下的新構念。根據心理-社會工作依賴的定義，人們和工作間的連結來自於對於自我、社會的深層反思，藉由自我導向依賴(IDD)和社會導向依賴(SDD)兩個力場的作用力所共同形成，個人的心理-社會工作依賴可區分為 4 個類別：低度依賴(IDD, SDD 皆低)、間接依賴(IDD 低, SDD 高)、高度依賴(IDD, SDD 皆高)與直接依賴(IDD 高, SDD 低)。分處於這 4 個類別中的人們，為保持自己的心理社會均衡(psycho-social homeostasis)，而和工作產生不同程度的連結，讓自己身心保持在穩定的狀態，進而促進職場的自我健康，並且有機會為組織做出正面的貢獻。

心理-社會工作依賴量表(Psycho-social Work Dependency Scale, PSWDS)，是個簡潔、易於操作且經由實徵資料支持具有信效度的測量量表，由兩個子量表所構成——個人導向依賴量表(9 題)及社會導向量表(7 題)，是為後續組織心理學研究者深究心理-社會工作依賴的良好工具；對於管理者而言，藉由心理-社會工作依賴量表，可更進一步了解員工為何工作的深層原因，尤其對於組織內的華人員工更具效果，在了解員工的心理-社會工作依賴類型後，進一步提出員工協助方案，以協助員工在組織中繼續發展。

4.1.2 心理-社會工作依賴的輪廓

從自我曼陀羅模型的角度，來看由 6 個社經變數所描繪出的心理-

社會工作依賴輪廓，本研究發現自我導向依賴與社會導向依賴對人們不同階段的職涯，產成了不同程度的影響，非常值得深入探討。

首先，雖然研究中蒐集的並非橫斷面數據(cross sectional data)，但是從數據中可以看出，隨著年齡與年資的增長，人們的心理-社會工作依賴類型似朝著低度依賴、間接依賴、高度依賴、直接依賴趨勢所發展。這個趨勢和過往研究發現一致，Kinnunen 等(1999)的研究便指出年長的員工於較年輕的員工更依賴他們的工作；然而，人們於心理-社會工作依賴上形成如此趨勢的原因和職務依賴並不相同。心理-社會工作依賴是人們對於身處職場中自我發展與社會化過程的反思結果，對於年輕的員工而言，他們一進入職場便面臨著從學生身分轉變成社會人士的角色轉換，當學生時他們的目標非常明確就是把書念好，但是進入社會後，人們的生活目標產生了變化，尤其是多樣的社會導向目標將逐步出現在生活之中，而這些目標通常是動態的且難以掌握，例如成家立業的壓力、職場成功的象徵等(Chen, 2005; Cheng and Chan, 2008)。而在此階段中，自我導向依賴和社會導向依賴呈現互相干擾的情形(Lu and Yang, 2005)，根據自我曼陀羅模型，此階段的人們正開始積極地想要建立自我和工作的連結，且正開始在複雜的社會關係網絡中尋找自我定位(Hwang, 2013)，嘗試將社會對工作所賦予的價值觀，逐步整合到自我概念中，並反思該如何擴展自己的職涯。此種情形類似於 Louis (1980)所提到社會新鮮人的職位焦慮(job anxiety)。

隨著時間的增長，在生活與職場中將不斷有新的社會關係加入，例如主管、同事、配偶、子女等，此時社會導向依賴的力量逐漸展現，讓個體的自我觀逐漸擴大，猶如心理社會圖中向外擴展的漣漪。維持此些關係，成為個體和工作間連結的強化力量來源，此階段是為間接依賴。

當此些關係逐步在生活中穩定，人們的心理-社會依賴也從間接依賴轉向高度依賴。工作生活關係的穩定，讓人們有機會去思考自己的下一步，在工作中要怎麼自我提昇？如前所述，華人從小的社會化過程中，總是被要求追求成功，而在高度工業化的現在華人社會中，晉升一個著名的職位，成為個人與自我相關他人共同的成功象徵，猶如小時候考到好成績，不僅有自我成就感，也為家庭帶來榮耀。此時個人導向依賴和社會導向依賴同時驅動著人們，個人與工作間的連結得到極大的強化，驅使人們在職場中展現更積極的行為。

最後，當一個人的社經狀態穩定，且社會責任漸減時，如子女已長大離家生活，個人便有餘力進一步對自我的生活進行反思：「在工作中，我追求的是甚麼？」，此刻個人與工作的連結是追求真我反思的結果，也反應個人對生活目標與自我存在意義的覺醒，自我導向依賴主導著人們職涯行進的方向。

就公司職位而言，從一般員工到管理者，其心理-社會工作依賴的發展趨勢為低度依賴、間接依賴、高度依賴到直接依賴，而這和過去的研究發現則有所不同，過去的研究指出在組織中較低位階的員工其職務依賴較高(Frese, 1985; Kinnunen et al., 1999; Sverke et al., 2002)。本研究認為這個現象可以用職位特徵(job characteristics, Hackman and Oldham, 1975)加入解釋。越高職位的人具有較高的動機潛力分數(motivating potential score)，意即越高職位的人對於自我成就與成長有較大的需求，此現象連結到心理-社會工作依賴中的自我導向維度，使得較高職位的人對工作產生高度依賴。相對低階管理者而言，他們剛好處在一個上下夾層的關係中，對上要面對主管，對下要管理部屬，如何讓上、下層皆覺得恰如其分，維持對上、對下的社會關係，是這層主管在工作上的主要需求，也因此社會導向依賴發揮了力量，驅使

著人們追求社會地位的提升，進一步為自己的家庭帶來榮耀(Wang and Lo, 2009)。

最後，分類中男性、女性的比例也值得探討。有超過 50%女性分布於低度依賴與直接依賴，而有 56.01%的男性處於高度依賴及間接依賴，此數據也反映了在華人社會中，男性仍是家庭中的主要支柱(De Witte, 1999)；華人男性從小的家庭教育便是：在校獲得好成績、長大找得好工作，不僅滿足自己也滿足自己的家庭(Chen et al. 2009)，也因此男性相對於女性而言，背負著較大的社會責任感；而在職場中的女性，在家庭經濟壓力承擔上則相對較輕，也因此得以擁有較大的自由度，讓自我導向的力量較易伸展。雖然近期的研究顯示，男女之間的工作價值觀的差距已逐漸彌平，男生不在是家中負擔生計(breadwinner)的人，但在研究中發現，社會導向依賴仍然對華人社會中的男性，發揮了較大的影響力。

4.1.3 心理-社會工作依賴的應用

基於自我曼陀羅模型的心理-社會工作依賴，充分展現出個人因反思察覺(reflexively awareness)所產生的自我雙元性 (duality of self)：在工作場域中，作為主體 (subject)的自我，能夠思考自我人生的目標與需求，建立自我與工作的連結，並以之作為從工作中建立「自我認同感」(sense of self-identity)的基礎。同時，自我又能同時兼顧與自我相關的他人，透過個人建立與工作的連結，並當作工作中「社會認同感」(sense of social-identity)的來源。從上述討論可初步觀之，個人對於工作依賴所產生的歷程變化，猶如在「婆羅浮屠」中進行人生境界的轉化：從追求個人慾望的滿足開始，隨著各式各樣的關係進入生命中，人們逐漸將自我焦點轉移至「各種關係中的人」(person-in-relations)(Ho,1998)，而至心智邁向成熟之際，便思考自我人生的終極關懷，朝

追求圓滿的人生目標邁進。然而，此推論仍待更多實徵資料的支持，尤其是縱斷面(longitudinal)的資料(不論量化或質化)，更可作為強有力的實徵證據。

心理-社會工作依賴在未來的職場健康心理學中，將有機會扮演一個重要的角色。根據前述 Klein 等人所提的 Process Model of Commitment，心理-社會工作依賴是承諾的重要前置變數，將此新構念加入原本邏輯關係網中，將可進一步深究人們工作信念的心理機制。以工作投入(work involvement)來說，過往研究中指出，人格(personality)、組織因素(organizational factor)、性別(gender)、新教工作倫理(Protestant work ethic)等是工作投入的影響因素；同樣地，心理-社會工作依賴將會是另一個對工作投入具正向影響力的因素，尤其從心理-社會工作依賴的角度切入，研究者可發現人們如何在不同程度的自我導向依賴及社會導向依賴中，其工作投入的變化。

本研究試著扭轉「依賴」(dependency)這個負面詞彙，從文化系統的方式建構出正向的心理-社會工作依賴，不僅敘述了人們和工作間連結的結構，也說明了屬於華人社會中的特有心態，具體呈現在工作場域中，人們如何在「自我」與「自我相關的他人」兩股力量中尋求平衡。而這個平衡狀態的追求，來自於對自我深入的反思，也因此其結果會反饋到組織中的正向行為，例如組織公民行為(organizational citizenship behavior, OCB, Smith et al., 1983)，亦有可能受到心理-社會工作依賴的影響，值得後續研究進行探討。

4.1.4 員工自願學習行為的驅動歷程

從資料分析之結果，本研究所提以「心理-社會工作依賴」為前置變數、「工作投入」為中介變數影響「自願學習行為」的理論模式，初

步獲得到了實徵證據支持，亦顯示出「自我」觀點對於自願學習行為的重要性，以下分別就模式內容詳細討論之。

(1) 社會導向依賴與工作投入對自願學習行為的影響

模式顯示，社會導向依賴對自願學習行為有直接的影響，但其影響並不強烈，反而是透過工作投入產生較大的中介影響力。由於社會導向依賴，是與自我相關的他人對工作所產生的聯結，其背後是關係網絡中的其他人對工作的投射作用，此時個人所產生的主要是歸屬性需求(belongingness need, Yang, 2004)，如團體保護需求、團體成就需求、團體榮耀需求、團體自尊需求……，也因此社會導向依賴的員工會先對工作產生投入，先讓歸屬性需求得到滿足；而後，從生活目標與成就動機理論來看，工作投入高的員工係持有努力美德觀，為追求「縱向傑出」的成就目標一面獲得正向的社會評價，一方面逃避負向的社會評估，就如其在學校教育中接受的評估模式(Salili and Han, 1994)，將會持久不懈地展現出精熟取向(迎接挑戰、高堅持)的行為模式，自願學習行為便是其中之一。

此點和 Deci 與 Ryan 所提出之「自我決定理論」(self-determination theory) 大為不同。此理論認為：人類天生具有只為滿足興趣而行動的心理內在動機 (intrinsic motivation)，基於內在動機而從事的行動，其過程本身就是行動的目的，與外在的賞酬並無關係。本研究所得社會導向依賴與工作投入對自願學習行為的影響歷程，係為儒家關係主義文化中強調「以義務作為基礎」(obligation-based morality)的道德行為實踐，強調個人的社會角色義務(role obligation)與行為的合宜性(behavioral adequacy) (Hwang, 1998)。從自我曼陀羅模式觀之，此為自我中「人」的力量發揮效應，對華人而言，在職場中努力投入並展現

自願學習行為應被視為與個人的德行或品格有關，而其積極程度可能影響重要他人的情緒與面子感受。

透過努力於工作而產生學習行為，其中隱含了華人儒家文化中的義務道德觀(黃光國，2014)。儒家社會重視教育，從小便教育子女努力用功讀書，以在將來職場上出人頭地，擁有較優越的社會地位，掌握較多的社會資源。此概念亦延伸到職場之中，滿足與自我相關的他人對工作的需求，是人們在工作中應盡的義務，在職場上善盡心力進一步獲得組織授予的榮耀，此猶如「考取狀元」般「光耀門楣」，與自我相關的他人皆「與有榮焉」，感覺到「有面子」，個人也盡到其人生角色的義務。

(2) 個人導向依賴與工作投入對自願學習行為的影響

模式顯示，個人導向依賴對自願學習行為有直接的影響，而工作投入則扮演了部分中介的效果。從自我曼陀羅觀點而言，個人主體我生活的基本動機是個人的主動性需求(agency need)，如自主需求、自足需求、個人成就需求、個人效能需求及個人取向需求等(Yang, 2004; Hwang, 2011)。其生活目標類型為「個人目標」，個人是依自身的興趣所選擇與界定的，是為「知之者不如好之者，好之者不如樂之者」〈雍也〉，其本質和強調個人主義的西方社會並無不同，其內在動機係以「增進個人能力」為導向，以獲致自我效能(self-efficacy)，於是能夠在職場中直接展現自願學習行為。然而，相對社會導向依賴而言，其中介效果則較為減弱，其原因來自於工作投入在華人社會中較偏向「縱向傑出」，相對於聚焦在個人成長的「自願學習」，則較不具有吸引力，如生活目標與成就動機理論所述，個人目標組型所持有的努力美德觀相較於縱向傑出組型為低，故透過工作投入的中介效果以社會導向依賴

較為明顯。

4.1.5 理論觀點的應用

當人們在交換的社會中生活，其驅動力不為內在因素而是由外在誘因主導，尤其是導向經濟誘因時，人們將有可能陷入韋伯的結構泥淖中，講求目的和手段間的理性連結，最後難以脫身(黃光國，2013)。員工自願學習行為，原本設定為員工為增長自我知識、技能與能力所採行的所有自願性行為，然而在過往研究的邏輯關係網中，卻成為員工和組織間資源交換而來的結果，自我意識在自願學習行為的研究中卻不見蹤跡。

在學術上，作者試圖站在「自我」理論觀點上，重新解釋員工自願學習行為的發生機制。以自我曼陀羅模型、華人生活目標與成就動機理論及 Process model of Commitment 為基礎，說明員工產生自願學習行為的內因性驅力來自於個人對自我的深度反思，思考自我與工作間的連結，進一步對工作進行投入，並產生自願學習行為，而此發生機制啟動於自我內在，將能不斷持續。這個新的觀點，可以看到個人內在的生命力，如何驅動著人們往前邁進，真正將組織中的個人視為具有意識及反思能力的主體(Agent)，作自己行為的主人。

在實務應用上，管理者在設計員工協助方案時，不應僅以外在報酬為誘因，試圖讓員工產生自願行為，而是深入去探尋員工與工作連結的型態，了解究竟員工的自我或是與自我相關的群體對於個人的作用力為何，從而設計協助方案與活動，讓員工達到心理社會均衡狀態，保持身心靈的滿足與健康，並持續為組織作出貢獻。

4.2 研究建議

在此研究中，作者嘗試從自我理論的角度闡釋員工的自願學習行

為，從新的觀點切入的研究初步可見其成果，然而卻也有不少研究限制與缺失，茲提出如下供後續研究者參考，希望該些缺點得以在後續研究中獲得改進。

首先，在研究一中所有的樣本皆來自台灣員工，讓心理-社會工作依賴在一般性的推論上難免會受到限制，也因此後續仍需要更多來自不同國家的實徵資料來支持。如 Markus and Kitayama (1991)所言，東方人和西方人在認知、信念系統及行為上皆有很大的不同，也因此本研究預期，不同國家的員工將呈現不同的心理-社會工作依賴輪廓。希望不同國家的研究者能夠以此研究為基礎，進一步融入自己文化中特有的因素，呈現出獨有的心理-社會工作依賴面貌，讓心理-社會工作依賴的內涵更形豐富；如此也讓原本設計此構念的信念——「一種心智，多種心態」得以持續。

研究二中，作者嘗試以「文化系統」方式建構一個「涵攝文化」的理論架構，用以解釋員工自願學習行為的自我信念；然而從研究的脈絡觀之，作者仍在「文化系統」與「跨向度」兩個方法間不斷掙扎，很明顯的本研究仍難脫「工具主義」及「化約主義」的窠臼，也為此研究可繼續改進之處。作者建議，後續研究者可嘗試進一步站在黃氏(2001)對「儒家關係主義」的分析作為基礎，整合「自我曼陀羅」理論，以職場為情境，發展「員工自願學習動機理論」，用以完整的描述職場中人們的自願學習行為，而其方向可朝以下架構思考(表 13)。本研究所提之四種不同工作依賴，其實在背後隱含了自我觀在職場中轉化的過程，黃光國(2014)引述文化學者 Cole 的論述，認為個人發展的歷程幾乎是具體而微地重演該民族文化發展的歷程，就本研究而言，作者亦認為在職場這個舞台上，人們也正在演繹受「儒、道、釋」文化影響下，華人對於自我的追尋歷程，而這個自我觀所引發的動機強度類

型亦有所不同，進而促使人們展現無助、職能(Competence)導向、自我成長導向等不同類型的學習行為。然而，其中的論述蘊藏深厚的文化底蘊，其重心來自於傳統「儒、道、釋」文化與西方個人主義之我觀的揉合，所含內容廣泛，尚待往後的研究者進一步深究。作者於研究最後提出此架構作為後續研究者思考之起點，盼得拋磚引玉之效，亦稍解未能完成完整理論架構之憾！

表 13 職場學習行為理論雛形

工作依賴類型	自我觀	動機強度	學習行為
低度依賴	茫然我	低度	無助學習
間接依賴	關係我	高度/他人支撐	職能導向學習
高度依賴	關係我/真我	高度/他人、自我支撐	職能導向學習/ 自我成長導向
直接依賴	真我	高度/自我支撐	自我成長導向

參考文獻

- 池進通等，「員工學習態度與學習滿意度之研究」，生物與休閒事業研究，第5卷，頁58-76，2007。
- Senge, Peter.M.，(郭進隆)，第五項修練：學習型組織的藝術與實務，天下遠見，台北，2007。
- 黃光國，儒家關係主義：哲學反思、理論建構與實徵研究，心理，台北，2009。
- 黃光國，心理學的科學革命方案，心理，台北，2011。
- 黃光國，「破解韋伯迷陣的方案」，社會理論學報，第16卷，頁3-31，2014。
- Adams, J. S., “Inequity in social exchange In Berkowitz”, L.(Ed.), Advances in Experimental Social Psychology, Vol.2, pp. 267-299, Academic Press, New York, 1965.
- Argote, L., Organizational learning: Creating, retaining, and transferring knowledge, Massa-chusetts: Kluwer Academic Publishers, Norwall, 1999.
- Argyris, C., Schon, D., Organizational learning: A theory of action perspective, Reading, Massachusetts:Addison-Wesley, 1978.
- Ashforth, B. E., Mael, F. A., “Social identity and the organization”, Academy of Management Review, Vol,14, pp.20–39, 1989.
- Bagozzi, R. P., Yi, Y., “On the evaluation of structural equation models”, Journal of the Academy of Marketing Science, 16, pp. 74-94, 1998.
- Berry, J. W., “Imposed etics-emics-derived etics: the operationalization of a compelling idea”, International Journal of Psychology, 24, pp. 721–735, 1989.

Birdi, K., Allan, C., Warr, P., “Correlates and perceived outcomes of four types of employee development activity”. Journal of Applied Psychology, 82, pp.845-857, 1997.

Bjornholt, M., “Changing men, changing times—fathers and sons from an experimental gender equality study”, The Sociological Review, 62, pp.295-315, 2014.

Blau, Peter M., Exchange and Power in Social Life, John Wiley & Sons, NY, 1964.

Bozionelos, N., “The big five of personality and work involvement”, Journal of Managerial Psychology, 19, pp. 69-81, 2004.

Brewer, M. B. and Gardner, W., “Who is this “We”? Levels of collective identity and self representations”, Journal of Personality and Social Psychology, 71, pp. 83-93, 1996.

Brockner, J. Grover, S. Reed, T. F. and Dewitt, R. L., “Layoffs, job insecurity, and survivors’ work effort: evidence of an inverted-u relationship”, Academy of Management Journal, 35, pp. 413-425, 1992

Brown, S. P., “A meta-analysis and review of organizational research on job involvement”, Psychological Bulletin, 120, pp. 235-255, 1996.

Chen, S.W., Chinese goals of achievement and motivations: The case of Taiwanese college students, Nation Taiwan University, Ph.D Dissertation, 2005.

Chen, S.W., Wang, H.H., Wei, C.F., Fwu, B.J. and Hwang, K.K., “Taiwanese students' self-attributions for two types of achievement goals”, The Journal of Social Psychology, 149, pp.179-194, 2009.

Cheng, G. H. L. and Chan, D. K. S., “Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review”, Applied Psychology-an International Review-Psychologie Appliquee-Revue Internationale, 57, pp. 272-303, 2008.

Chetty, S., & Campbell-Hunt, C., “A strategic approach to internationalization: A traditional versus a "born-global" approach”, Journal of International Marketing, 12, pp.57-81, 2004.

Chin, W. W., “The partial least squares approach to structure equation modeling”, in Marcoulides D. A. (Ed.), Modern Method for Business Research, Lawrence Erlbaum Associates, Mahwah, New Jersey, pp. 295-336,1998.

Colquitt, J. A., “On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of measure”, Journal of Applied Psychology, 86, pp.386–400, 2001.

Cropanzano, R., Greenberg, J., “Progress in organizational justice : tunneling through the maze”, In : Cooper, C.I., Robertson, I.T.(Eds.), International Review of Industrial and Organizational Psychology, 12, pp.317-372, 1997.

Deci, E.L., Intrinsic Motivation, Plenum Press, NY, 1975.

De Witte, H., “Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues”, European Journal of Work and Organizational Psychology, 8, pp. 155-177, 1999.

Directorate General of Budget, Accounting and Statistics, Executive Yuan, R.O.C. (2012), Retrieved from <http://www.dgbas.gov.tw/mp.asp?mp=1>

Dose, J. J., “Work values: An integrative framework and illustrative application to organizational socialization”, Journal of Occupational and Organizational Psychology, 70, pp. 219-240, 1997.

Dweck, C. S., & Leggett, E. L., “A social-cognitive approach to motivation and personality”, Psychological Review, 95, pp.256-273, 1988.

Eckensberger, L. H.,”Agency, action and culture: Three basic concepts for psychology in general and cross-cultural psychology in specific”, In J. Pandey, D. Sinha, P. S. Bhawak (Eds.), Asian contribution to cross-cultural psychology, Sage, New Delhi, pp. 72–102, 1996.

Edmondson, A., “Psychological safety and learning behavior in work teams”, Administrative Science Quarterly, 44, pp 350–383, 1999.

Elloy, D.F. and Terpening, W.D., “An empirical distinction between job involvement and work involvement: some additional evidence”, Cultural Journal of Behavioural Science, 24, pp.465-478, 1992.

Emerson, R. M., “Social exchange theory”, Annual review of sociology, 2, pp.335-362, 1976.

England, G. W., & Harpaz, I., “How working is defined: National contexts and demographic and organizational role influences”, Journal of Organizational Behavior, 11, pp. 253-266, 1990.

Folger, R., Konovsky, M. A., “Effects of procedural and distributive justice on reactions to pay raise decisions”, Academy of Management Journal , 32, pp.115-130. (1989).

Fornell, C. and Lacker, D. F., “Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error”, Journal of Marketing Research, 18, pp. 39-50, 1981.

Frese, M., “Stress at work and psychosomatic complaints - a causal interpretation”, Journal of Applied Psychology, 70, pp. 314-328, 1985.

Furnham, A. , Argyle M., The Psychology of Money, Routledge, London,1998.

Fugate, M. Kinicki, A. J. and Asforth, B. E., “Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications”, Journal of Vocational Behavior, 65, pp. 14-38, 2004.

Gallie, D. White, M. Cheng, Y., Tomlinson, M., Restructuring the employment relationship, Clarendon Press, Oxford, 1998.

George, J. M., and Jones, G. R., “Organizational spontaneity in context”, Human Performance, 10, pp.153–170, 1997.

Glueck, W. F., Personnel: A diagnostic approach, Business Publications Inc, Plano, Texas, 1982

Greenberg, J., “The social side of fairness: Interpersonal and informational classes of organizational justice”, In R. Cropanzano (Ed.), Justice in the workplace: Approaching fairness in human resource management , pp. 79–103, Hillsdale, New Jersey: Lawrence Erlbaum, 1993.

Greenhaus, J. H., “An investigation of the role of career salience in vocational behavior”, Journal of Vocational Behavior, 1, pp.209-216, 1971.

Greenhalgh, L. and Rosenblatt, Z., "Job insecurity: Toward concept clarity", Academy of Management Review, 9, pp. 438-448, 1984.

Hackman, J. R. and Oldham, G. R., "Development of the job diagnostic survey", Journal of Applied Psychology, 60, pp. 159-170, 1975.

Hair, J. F. Anderson, R. E. Tatham, R. L., Black, W. C., Multivariate data analysis, 5th ed., Prentice-Hall, New Jersey, 1998.

Hair Jr, *et al.*, A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM), Sage Publications, 2013.

Hakim, C., Key issues in women's work, Athlone, London, 1996.

Hafer, J., and Moerer, T., "How to attain long-term TSR employment", Telemarketing Magazine, 10, pp.78-81, 1992.

Ho, D. Y. F., "Interpersonal relationships and relationship dominance: An analysis based on methodological relationalism", Asian Journal of Social Psychology, 1, pp.1-16, 1998.

Hsu, F. L., "Psychosocial homeostasis and jen: Conceptual tools for advancing psychological anthropology", American Anthropologist, 73, pp. 23-44, 1971.

Hwang, K. K., "Face and favor: The Chinese power game", American Journal of Sociology, 92, pp. 944-974, 1987.

Hwang, K.-K., "The deep structure of Confucianism: A social psychological approach", Asian Philosophy, 11, pp.179-204, 2001.

Hwang, K. K., "Reification of culture in indigenous psychologies: Merit or mistake?" Social Epistemology, 25, pp. 125-131, 2011a.

Hwang, K. K., “The mandala model of self”, Psychological Studies, 56, pp. 329-334, 2011b.

Hwang, K. K., Foundations of Chinese psychology: Confucian social relations, Springer Science & Business Media, New York, 2011c.

Hwang, K. K., “Cultural System vs. Pan-cultural Dimensions: Philosophical Reflection on Approaches for Indigenous Psychology”, Journal for the Theory of Social Behaviour, Article first published online: 20 FEB 2014.

Kanungo, R. N., “The concept of alienation and involvement revisited”, Psychological Bulletin, 86, pp.119-138, 1979.

Klein, H. J. Molloy, J. C. and Brinsfield, C. T., “Reconceptualizing workplace commitment to redress a stretched construct: Revisiting assumptions and removing confounds”, Academy of Management Review, 37, pp. 130-151, 2012.

Jung, C. G., Man and his symbols, Dell Pub. Co, New York, 1964

Kanungo, R. N., “The concept of alienation and involvement revisited”, Psychological Bulletin, 86, pp.119-138, 1979.

Kline, R. B., Principles and practice of structural equation modeling, 2nd ed., The Guilford Press, New York, 2005

Kinnunen, U. Mauno, S. Nätti, J. and Happonen, M., “Perceived job insecurity: A longitudinal study among Finish employees”, European Journal of Work and Organizational Psychology, 8, pp. 243-260, 1999.

Kanungo, R. N., "Measurement of Job and Work Involvement", Journal of Applied Psychology, 67, pp.341-349, 1982.

Lambe, C. Jay; Wittmann, C. Michael; Spekman, Robert E., "Social Exchange Theory and Research on Business-to-Business Relational Exchange", Journal of Business-to-Business Marketing, 8, pp. 1–36, 2001.

Law, K. S. Wong, C. S. and Mobley, W. H., "Toward a taxonomy of multidimensional constructs", Academy of Management Review, 23, pp. 741-755, 1998.

Leung, K. Koch, P. T. and Lu, L., "A dualistic model of harmony and its implications for conflict management in Asia", Asia Pacific Journal of Management, 19, pp. 201-220, 2002.

Li, J., "US and Chinese cultural beliefs about learning", Journal of Educational Psychology, 95, pp. 258-267, 2003.

Liden, R. C., & Maslyn, J. M., "Multidimensionality of Leader-Member Exchange: An empirical assessment through scale development", Journal of Management, 24, pp.43-72, 1998.

Linacre, J. M., "KR-20 or Rasch reliability: Which tells the "Truth"?" Rasch Measurement Transactions, 11, pp. 580-581, 1997.

Linacre, J. M., Wright, B. D., "A user's guide to WINSTEPS", in Linacre J. M. (Ed.), Ministep: Rasch-model computer programs, Winsteps, Chicago, pp. 32-45, 2004.

Liu, D., Chen, X.-P., & Yao, X., "From autonomy to creativity: a multilevel investigation of the mediating role of harmonious passion", Journal of Applied Psychology, 96, pp.1195-1208, 2011.

Locke, E. A., “What is job satisfaction?” Organizational Behavior and Human Performance, 4, pp.309-336, 1969.

Lorence, J. & Mortimer, J. T., “Work experience and work involvement”, Work and Occupations, 8, pp.297-326, 1981.

Louis, M. R., “Surprise and sense making: What newcomers experience in entering unfamiliar organizational settings”, Administrative Science Quarterly, 25, pp. 226-251, 1980.

Lu, L., “Defining the self-other relation: the emergency of composite self”, Indigenous Psychological Research in Chinese Societies, 20, pp. 139-207, 2003. (in Chinese)

Lu, L. and Yang, K. S., “Social- and individual-oriented views of self-actualization: Conceptual analysis and preliminary empirical exploration”, Indigenous Psychological Research in Chinese Societies, 23, pp. 3-69, 2005. (in Chinese)

Lu, L. and Gilmour, R., “Developing a new measure of independent and interdependent views of the self”, Journal of Research in Personality, 41, pp. 249-257, 2007.

Markus, H. R. and Kitayama, S., “Culture and the self: implications for cognition, emotion, and motivation”, Psychological Review, 98, pp. 224-253, 1991.

Martinez-Tur, V., Peiro, J. M., Romos, J. Y., Moliner, C., “Justice Perceptions as Predictors of customer satisfaction : the impact of distributive, procedural, and interactional justice”, Journal of Applied Social Psychology, 36, pp.100-119, 2006.

Maurer, T. J., and Tarulli, B. A., “Investigation of perceived environment, perceived outcome, and person variables in relationship to voluntary development activity by employees”, Journal of Applied Psychology, 79, pp 3-14, 1994.

Mauno, S., Kinnunen, U. and Ruokolainen, M., “Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study”, Journal of Vocational Behavior, 70, pp.149-171, 2007.

Maurer, T. J., & Tarulli, B. A., “Investigation of Perceived Environment, Perceived Outcome, and Person Variables in Relationship to Voluntary Development Activity by Employees”, Journal of Applied Psychology, 79, pp.3-14, 1994.

Morrow, P. C., “Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment”, Academy of Management Review, 8, pp.486-500, 1983.

Mowday, R. T., Porter, L. W., Sters, R., “Do employee attitudes towards organizations matter”, In Great Minds in Management, Oxford, pp.171-189, 2005.

Mowday, R. T., Porter, L. W., Steers, R. M., Employee—organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover, Academic Press, New York, 2013.

Myers, I. B. and McCaulley, M., Manual: A guide to the development and use of the Meyers-Briggs Type Indicator, Consulting Psychologist Press, Palo Alto, CA, 1985.

Newton, T. J., and Keenan, A., “Is work involvement an attribute of the person or the environment?” Journal of Occupational Behavior, 4, pp.169-178, 1983.

Nisbett, R. E., The geography of thought, Free Press, New York, 2003.

Rabinowitz, S. and Hall, D.T., “Organizational research on job involvement”, Psychology Bulletin, 84, pp.265-288, 1977.

Ramani, S. V., “Who is interested in biotech? R&D strategies, knowledge base and market sales of Indian biopharmaceutical firms”, Research Policy, 31, pp.381-398, 2002.

Randall, D. M. and Cote, J. A., “Interrelationships of work commitment constructs”, Work and Occupations, 18, pp.194-211, 1991.

Riipinen, M., “The relation of work involvement to occupational needs, need satisfaction, locus of control, and affect”, Journal of Social Psychology, 136, pp.291-303, 1996.

Ringle, C. M. Wende, S., Will, A., SmartPLS – Version 2.0, Universit“ at Hamburg, Hamburg, 2005.

Salili, F. & Hau, K. T., “The effect of teachers' evaluative feedback on Chinese students' perception of ability: A cultural and situational analysis”, Educational Studies, 20, pp.223-236, 1994.

Scott, K. D., and McClellan, E. L., “Gender differences in absenteeism”, Public Personnel Management, 19, pp.229–254, 1990.

Seligman, Martin E.P. and Csikszentmihalyi, M., “Positive Psychology: An Introduction”, American Psychologist, 55, pp. 5–14, 2000.

Sharma, S., Applied multivariate techniques, Wiley, New York, 1996.

Smith, C. Organ, D. W. and Near, J. P, “Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents”, Journal of Applied Psychology, 68, pp. 653-663, 1983.

Spearman, C., The abilities of man. Macmillan, New York, 1972.

Steenkamp, J. B. and van Trijp, H., “The use of LISREL in validating marketing constructs”, International Journal of Research in Marketing, 8, pp. 283-299, 1991.

Stumpf, S. A. and Lockhart, M. C., “Career exploration: Work-role salience, work preferences, beliefs, and behavior”, Journal of Vocational Behavior, 30, pp. 258-269, 1987.

Sverke, M. Hellgren, J. and Naswall, K., “No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences”, Journal of Occupational Health Psychology, 7, pp. 242-264, 2002.

Shweder, RA. *et al.*, “The cultural psychology of development: one mind, many mentalities”, In Handbook of Child Psychology: Theoretical Models of Human Development, John Wiley & Sons, New York, pp. 865–937, 1998.

Tang, T. L. P. and P. R. Gilbert., “Attitudes toward money as related to intrinsic and extrinsic job satisfaction, stress, and work-related attitudes”, Personality and Individual Differences, 19, pp.327–332, 1995.

Tsui, A. S. Pearce, J. L. Porter, L. W. and Tripoli, A. M., Alternative approaches to the employee-organization relationship: Does investment in

employees pay off? Academy of Management Journal, 40, pp. 1089-1121, 1997.

Walumbwa, F. O. Cropanzano, R., Hartnell, C. A., “Organizational justice, voluntary learning behavior, and job performance: A test of the mediating effects of identification and leader-member exchange”, Journal of Organizational Behavior, 30, pp. 1103-1126, 2009.

Wang, C. K., Lo, K. Y., “Effect of Chinese work end-values on individual’s choice between career development and family responsibilities”, Journal of Education & Psychology, 32, pp. 81-109, 2009. (in Chinese)

Weber, M., The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism: and Other Writings, Penguin, New York, 2002.

Weng, C. Y., Yang, K. S., “Developing a global self-esteem scale and a multi-dimensional self-esteem scale for Chinese people: Individual-oriented and social-oriented views”. In M. C. Li (Chair), The Chinese Self: Conceptual and Empirical Analyses in terms of Individual- and Social-oriented Perspectives, Symposium conducted at International Congress of Cross Culture Psychology, Xi'an, 2004.

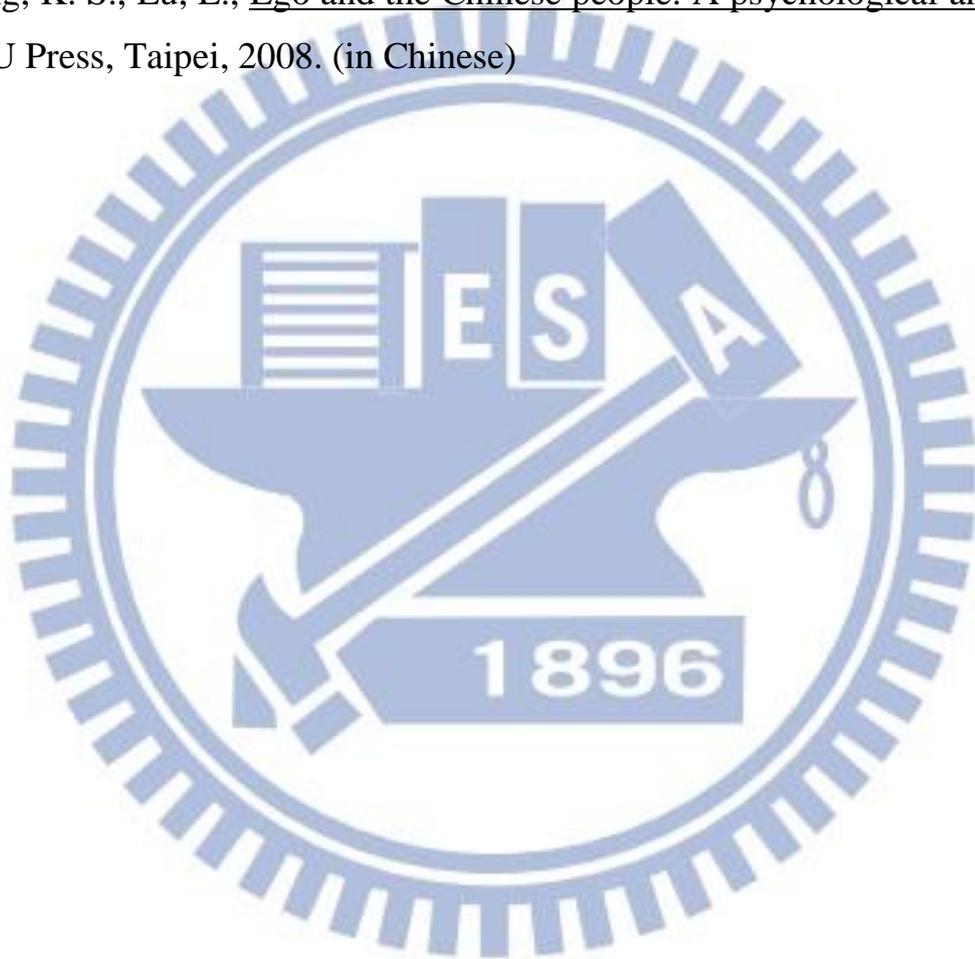
Yang, K. S., “Chinese social orientation: An integrative analysis”, in Tseng W. S. Lin T. Y., Yeh Y. K. (Ed.), Chinese societies and mental health, Oxford University Press, Hong Kong, pp. 19-39, 1995.

Yang, K. S., “Toward a theory of the Chinese self: Conceptual analysis in terms of Social orientation and individual orientation”, In Proceedings of the Conference on Chinese Self Process, Concept, and Evaluation,

Department of Psychology, Fu Guang College of Humanities and Social Sciences, I-Lan County, Taiwan, 2004.

Yang, K. S., “Indigenous personality research: The Chinese case”, in Kim U. Yang K. S., Hwang K. K. (Ed.), Indigenous and cultural psychology, Springer, New York, pp. 285-314, 2006.

Yang, K. S., Lu, L., Ego and the Chinese people: A psychological analysis, NTU Press, Taipei, 2008. (in Chinese)



附錄：研究量表

<p>● 自我導向依賴</p>
<p>IDD1. 為了激發自我潛能，我該擁有一份工作 I need to work in order to realize my self-potential.</p>
<p>IDD2. 為了讓自我能力能夠充分發揮，我該擁有一份工作 I need to work in order to fully live up to my capabilities.</p>
<p>IDD3. 為了讓自我興趣能夠實現，我該擁有一份工作 I need to work in order to satisfy my interests.</p>
<p>IDD4. 為了達成自我人生目標，我該擁有一份工作 I need to work in order to achieve my goal in life.</p>
<p>IDD5. 工作所帶來的人生理想，是我努力追求實現的 I strive to fulfill my life's ideals through work.</p>
<p>IDD6. 為了能自給自足，我該擁有一份工作 I need to work in order to be self-reliant.</p>
<p>IDD7. 為了追求自我福祉，我該擁有一份工作 I need to work in order to pursue my own welfare.</p>
<p>IDD8 當我設定人生目標時，我會盡力工作以達成此目標 Once my goal in life is set, I will work hard to achieve it.</p>
<p>IDD9. 我的幸福人生是來自於我的努力工作 A happy life is due to my hard work.</p>
<p>● 社會導向依賴</p>

<p>SDD1. 為了維繫家庭和樂，我該擁有一份工作</p> <p>I need to work in order to maintain family harmony.</p>
<p>SDD2. 為了扮演好自己的社會角色(例如好媽媽/爸爸，乖女兒/兒子)，我該擁有一份工作</p> <p>I need to work in order to perform my social roles well.</p>
<p>SDD3. 我認為，工作所帶來的社會地位，能讓我對自我產生認同</p> <p>I believe that my self-identity is determined by the social status of my work.</p>
<p>SDD4. 為了滿足週遭親近的人，我該擁有一份工作</p> <p>I need to work in order to satisfy people close to me.</p>
<p>SDD5. 我認為，沒有了工作，我的家庭都要因此而受苦</p> <p>I believe that it will cause great suffering to my family if I do not have work.</p>
<p>SDD6. 為了讓我的家庭成員得到別人認同，我該擁有一份工作</p> <p>I need to work in order for my family to be recognized by others.</p>
<p>SDD7. 我認為，家庭是我工作的原動力</p> <p>I believe that my family is the motivation for my work.</p>
<p>● 工作投入</p>
<p>WI1. 我認為，人生中最重要的事必須包含工作在內</p> <p>The most important things that happen in life involve work</p>
<p>WI2. 我認為，人們需要花很多時間投入工作</p> <p>Work is something people should get involved in most of the time</p>
<p>WI3. 我認為，工作應該被視為生活的重心</p>

Work should be considered central to life
WI4. 我認為，人生應該以工作為目標 In my view, an individual's personal life goals should be work-directed
WI5. 只有人們專注投入工作時，人生才有意義 Life is worth living only when people get absorbed in work
WI6. 我認為，工作應該只是生活的一小部分 Work should be only a small part of one's life
● 自願學習行為
VLB1. 我經常花時間去尋求能夠改善自我工作流程的方法 I regularly take time to figure out ways to improve my work processes.
VLB2. 在私底下，我會試著去處理工作上不同的意見 I tend to handle differences of opinion privately or off-line.
VLB3. 我會盡可能的從顧客或公司其他單位取得對工作有用的資訊 I go out and get all the information the possibly can from others—such as customers, or others parts of the organization.
VLB4. 我經常尋找能讓我做出重要改變的新資訊 I frequently seek new information that leads me to make important changes.
VLB5. 工作中，我常常停下來檢視自我工作流程 I frequently stop to reflect on my work process.
VLB6. 在工作會議中，我會盡可能對討論的議題提出自己的意見與看法 I often speak up to test assumptions about issues under discussion.

VLB7. 對於工作上的事，我會邀請他人給我意見或參與討論

I invite people to present information or have discussions with me about work.

● 領導成員交換

LMX1.(A1) 我喜歡我主管這個人

I like my supervisor very much as a person.

LMX2.(A2) 我主管是那種每個人都想和他當朋友的人

My supervisor is the kind of person one would like to have as a friend.

LMX3.(A3) 我認為，跟我主管一起工作很有趣

My supervisor is a lot of fun to work with.

LMX4.(L1) 即使對問題不充分了解，我主管仍會為我工作上的表現向上級作辯護

My supervisor defends my work actions to a superior, even without complete knowledge of the issue in question.

LMX5.(L2) 工作上當我被別人攻擊時，我主管會出面幫我辯護

My supervisor would come to my defense if I were "attacked" by others.

LMX6.(L3) 當我工作上不犯了無心之過時，我的主管會在組織內幫我辯護

My supervisor would defend me to others in the organization if I made an honest mistake.

LMX7.(C1) 即使是超過我的工作範圍，我仍願意為我的主管去工作

I do work for my supervisor that goes beyond what is specified in my job description.

LMX8.(C2)我願意花工作外的額外心力，去增進我主管所建立的工作團隊的利益

I am willing to apply extra efforts, beyond those normally required, to further the interests of my work group.

LMX9.(PR1) 我主管在工作上的知識讓我佩服

I am impressed with my supervisor's knowledge of his/ her job.

LMX10.(PR2) 我尊重我主管在工作上的知識與能力

I respect my supervisor's knowledge of and competence on the job.

LMX11.(PR3) 我佩服我主管的專業技能

I admire my supervisor's professional skills.

● 為經濟而工作

EW1. 每個月需將收入的___%必須貢獻給家庭

percentage of disposable income contributed to family

個人簡歷

姓名：梁竣凱

學歷：

- 國立交通大學運輸工程與管理學系 學士
- 國立交通大學運輸科技與管理學系 碩士 (輔所：資訊管理研究所)
- 國立交通大學運輸與物流管理學系 博士

經歷：

- 現任：財團法人自強工業科學基金會 副課長
- 力晶科技股份有限公司 製程工程師
- 財團法人自強工業科學基金會 課程規劃師
- 資拓宏宇國際股份有限公司，SPSS 外聘講師。
- 新竹市西門國小，代課老師。

研究興趣：自願學習行為、組織心理學、運輸心理學、心理測量

期刊論文：

- 張新立、梁竣凱、黃銘崇、黃新薰、劉致言(2014)，「民眾對替代能源車輛政策信念與使用意向間關係之研究」，*運輸學刊*，Vol. 26，No.2，pp173-204。(TSSCI)
- 張新立、梁竣凱(2014)，「潛在構念測量研究長期被忽視的細節：台灣運輸相關研究之回顧」，*運輸學刊*，Vol. 26，No. 3，pp287-327。(TSSCI)
- H.L.Chang, J.K.Liang, Psycho-social Work Dependency: A Dualistic Model and Profile. *Personnel Review*. (SSCI, Accepted)

研討會論文：

- 張新立、梁竣凱，『潛在構念的測量：我國運輸心理學研究之回顧與探討』，中華民國運輸學會 100 年學術論文國際研討會研討會，新竹市：國立交通大學，中華民國 100 年 12 月 1~2 日。
- 梁竣凱、張新立，『華人員工之工作依賴：以台灣員工為例』，領導人才論壇暨 2012 中華人力資源研究會年會，台北場：台北海洋技術學院，中華民國 101 年 4 月 29 日。
- 張新立、梁竣凱、黃銘崇、黃新薰、劉致言，『民眾對替代能源車輛政策信念與使用意向間關係之研究』，中華民國運輸學會 101 年學術論文國際研討會研討會，台南市：國立成功大學，中華民國 101 年 12 月 6~7 日。