

# 非營利組織工作人員社會支持、角色知覺、組織承諾 和生涯承諾關係之研究

吳劍雄\*

國立高雄師範大學特殊教育系博士

## 摘 要

本研究之目的在運用結構方程模式探討非營利組織工作人員的生涯承諾及相關因素，涵蓋社會支持、角色知覺與組織承諾。研究者以身心障礙福利服務機構工作人員為研究對象，以自編之問卷為工具，抽樣調查全國有效樣本共 932 位。研究結果顯示，本研究所提出之模式，在基本適配度、整體模式適配度及模式內在結構適配度等三方面檢定雖有微許指標未達理想標準，但綜合言之，本研究所建立之社會支持、角色知覺、組織承諾和生涯承諾關係之模式在解釋資料上大致可接受與適配的，此外也發現角色知覺與社會支持對個人生涯承諾有重要的影響。

**關鍵字：**結構方程模式、非營利組織、身心障礙福利機構、生涯承諾

---

\* 通訊作者：吳劍雄 e-mail：3730606@gmail.com

# **The Effect of Social Support, Role Perception, and Organizational Commitment on Career Commitment of NPO Personnel**

**Chien-Hsiung, Wu**

PhD, Department of Special Education, National Kaohsiung Normal University

## **Abstract**

The purpose of this study was applying structural equation modeling to explore career commitment model of persons working with individuals with disabilities in social welfare organizations of Non-profit organizations. The related factors of career commitment included social support, role perception, and organizational commitment. A self-developed questionnaire was used to gain the career perceptions of persons working with individuals with disabilities. 932 copies were valid. The result revealed that the fit test of structure equation model, it showed that the proposed modified model of social support, role perception, organizational commitment and career commitment was supported in terms of preliminary fit criteria, overall model fit and fit of internal structural model. The other result indicated that role perception and social support had important affect on career commitment.

**Key words: structural equation modeling, non-profit organizations, the disabled welfare institutions, career commitment.**



## 壹、緒論

### 一、研究背景與動機

近年來，隨著政府及民間大力推動社會福利政策下，非營利組織在社會福利領域上，可說是大放異彩，如雨後春筍般紛紛設立，提供社會福利工作重要的基石。對非營利組織來說，能永續發展，員工扮演著重要的關鍵角色。根據張昭陽(2010)對台灣 33 篇碩博士論文有關非營利組織員工之組織承諾的後設研究中，發現組織承諾與員工工作滿意及工作績效有重要相關。而在探討離職行為的相關探討或研究中，多位學者指出承諾(commitment)是重要之預測因素(張火燦、紀乃文，2006；Aryee, Chay, & Chew, 1994；Aryee & Tan, 1992；Blau, 1985；Cherniss, 1991；Cole & Bruch, 2006)，因此若能有效探討非營利組織工作人員承諾感之相關問題，將有助於化解非營利組織工作人員所面臨之生涯困境，以及提昇非營利組織人力資源管理之績效。

承諾之相關研究始於 1950 年代後期，Friss(1983)認為承諾特性有四：執著事業、投入工作、奉獻自我、以職業為榮(引自 Gardner, 1992)，承諾之重要性由此得知。承諾可分為對工作、組織、生涯不同層次的承諾(Waugaman & Lohrer, 2000)，其中工作承諾(job commitment)意指對工作的投入及所表現努力的態度；組織承諾(organization commitment)指對組織認同並願留任組織中之承諾程度；生涯承諾(career commitment)是指對其所選擇生涯角色願意投入的動機強度。而在這三者之中，組織承諾的研究最多；而生涯承諾的研究則較少的，較值得投入研究。承此概念，Aryee 與 Tan(1992)也指出生涯承諾是生涯主觀層面中的一種成份，是一種情意性的概念，代表著對「特定工作領域」中相關職務的認同，並在行動上顯示追求生涯目標上具有克服逆境的能力。而對非營利組織來說，提供之服務不同於一般營利機構，因此如能深入的探究相關工作人員之生涯承諾理論模式，有其重要意義及價值。

目前有關探討生涯承諾相關理論模式仍有限，以 Card(1975)提出之青年人生涯承諾試驗模式，為最早之生涯承諾模式，但其仍缺乏較完整之論述，直到 London(1983)提出之生涯動機理論，才有比較完整性對個人生涯承諾及決定行為作描述，其理論之立基強調個人所面臨之境條件，是生涯承諾影響之關鍵因素，而後 Aryee 與 Tan(1992)更依 London(1983)之生涯動機理論，並建立較為具體之生涯承諾前因後果模式，雖然其模式之建構仍有很大的改進空間，但其中的「組織承諾」、「工作角色」



等變項，指出是影響生涯承諾之重要相關因素，而在國內相關角色知覺與承諾感的關係研究上也呈現相同的結果(李芝靜、何楚臺，2001；李純慧、程鈺雄，2009)。除此之外，Aryee 與 Tan(1992)、Aryee 等人(1994)也認為未來建立生涯承諾相關模式，可在環境層面及與個人互動感受上再突破，因此如能針對 Aryee 與 Tan(1992)所發展之模式加以修正，將有助建立一套完整性與具體性之生涯承諾理論模式。而在環境層面上，近年來，由於非營利組織，受到政治、經濟、財政，以至社會福利政策不同面向的衝擊之推動，員工面臨的工作壓力可想而知，在這種環境之下，壓力的調適與疏解是必須且重要的，根據學者研究及探討顯示，社會支持是個人紓緩壓力可用的資源與因應策略(黃儒傑，2008；黃寶園、林世華，2007；傅瓊儀、陸偉明、程炳林，2002；Collins, 2008；Park, Wilson, & Lee, 2004)。而在生涯承諾的相關研究中(Aryee & Tan, 1992；Barnard, Street, & Low, 2006；Carless, 2005；Jenkins & Elliott, 2004)也指出家庭、組織、環境制度之支持力量，對個人生涯承諾有重要影響，因此本研究將社會支持列為生涯承諾相關因素之一。

在非營利組織中，根據內政部(2012)的調查，身心障礙福利服務機構由民國 87 年底的 150 所，增加到民國 100 年底的 272 所；相對而言，身心障礙福利服務機構工作人員，也從民國 92 年底的 6,916 人，增加民國 100 年底 9,294 人。而國內身心障礙福利服務機構工作人員之實徵調查(陶蕃瀛等人，2003)，發現負荷量大、人力不足、雜務太多，社會地位低落、升遷機會少、薪水低、福利少，缺乏進修管道等，是導致離職傾向偏高及工作動機不佳之主因。而此如果能以身心障礙福利機構工作人員為例子，將有助理解非營利組織工作人員生涯承諾相關問題，並進而提昇相關機構的服務品質。

另外，近年來隨著結構方程模式(structural equation modeling, SEM)統計技術的盛行及進步，其能有效測量變項之間的關係(黃芳銘，2007)，並能建構所需之理論模式，加上本研究所探討的變項頗多，為有效及精準的釐清變項之間之相互關係，以及結構方程模式在非營利組織工作人員之研究並不多的情況下，本研究即運用結構方程模式為方法，以身心障礙福利服務機構為例，來探討非營利組織工作人員的社會支持、角色知覺、組織承諾和生涯承諾之關係模式，期能對非營利組織工作領域提出貢獻。



## 二、研究目的與問題

基於上述研究背景與動機，本研究之目的是以身心障礙福利服務機構為例子及研究對象，探討非營利組織工作人員社會支持、角色知覺、組織承諾和生涯承諾間的線性結構關係，依照相關文獻建立模式架構，並繪製 SEM 關係模式路徑圖，探討這些變項的關係，並進而分析結構方程模式是否具有適配度及適配度何，同時根據研究結果歸納出實務之建議，提供相關部門及人員之參考，而主要的研究問題如下：

（一）探討本研究提出之社會支持、角色知覺、組織承諾和生涯承諾間的結構方程模式包括基本適配度、整體模式適配度、內在結構適配度為何？

（二）探討這些變項間之間關係為何？

## 三、重要名詞釋義

（一）身心障礙福利服務機構

指在社政主管機關立案之身心障礙福利服務機構，包括內政部及各縣市政府所立案主管之身心障礙福利服務機構。

（二）生涯承諾

根據 Aryee 與 Tan(1992)定義之「生涯承諾」係指個人在生涯主觀層面中，對「特定工作領域」中相關職務的認同，並在行動上顯示追求生涯目標上具有克服逆境的情感性態度。在本研究中，係以研究者自編之「生涯承諾量表」來調查身心障礙福利服務機構工作人員之生涯承諾程度。該量表包括：「生涯認同」、「生涯投入」、「生涯進取」等三層面，得分愈高表示工作人員生涯承諾程度愈高；反之，得分愈低表示工作人員生涯承諾程度愈低。

（三）社會支持

根據文獻，社會支持可定義為個人在團體互動的歷程中，由社會支持網路提供個體所需要之被愛、受照顧，以及各種情緒、物質、工具或訊息等的協助與回饋，以幫助個體解決所遇到的難題，增進解決問題的能力(Lopez, 1999)。在本研究中，研究者以自編之「社會支持量表」來調查身心障礙福利服務機構工作人員所感受之社會支持程度。該量表包括：「家庭支持」、「組織支持」、「環境支持」等三個層面，



得分愈高表示其感受的社會支持度愈大，反之則愈低。

#### (四) 角色知覺

角色知覺指個人對環境要求之角色期待與實踐的認知過程(Zanden, 1993)，在本研究中，研究者以「角色知覺量表」調查身心障礙福利服務工作人員之角色知覺程度。該量表包括：「專業知能」、「服務態度」、「工作倫理」及「專業成長」等四個層面，其得分愈高表示工作人員角色知覺愈高，且對於其角色愈積極、愈正向；反之，其得分愈低表示工作人員角色知覺愈低，對於其角色愈消極與負面評價。

#### (五) 組織承諾

Mowday、Porter 與 Steers(1982)認為組織承諾係代表個人對其所屬組織的忠誠與貢獻，不僅影響依個人對組織投入的強度，同時也代表個人與組織連結在一起的態度或傾向。在本研究中，研究者以自編「組織承諾量表」以調查身心障礙福利機構工作人員之組織承諾程度。該量表包括：「價值承諾」、「努力承諾」、「留職承諾」等三個層面，分數越高表示其機構組織承諾程度越高；分數越低表示其機構組織承諾程度越低。

## 貳、研究方法

### 一、研究設計

本研究採調查研究法，以修訂或自編之量表為研究工具，大量調查身心障礙福利服務機構工作人員之反應。根據相關文獻之探討結果，驗證本研究之社會支持、角色知覺、組織承諾及生涯承諾的結構方程模式，並推導出變項關係的初始模式路徑圖如下圖 1。



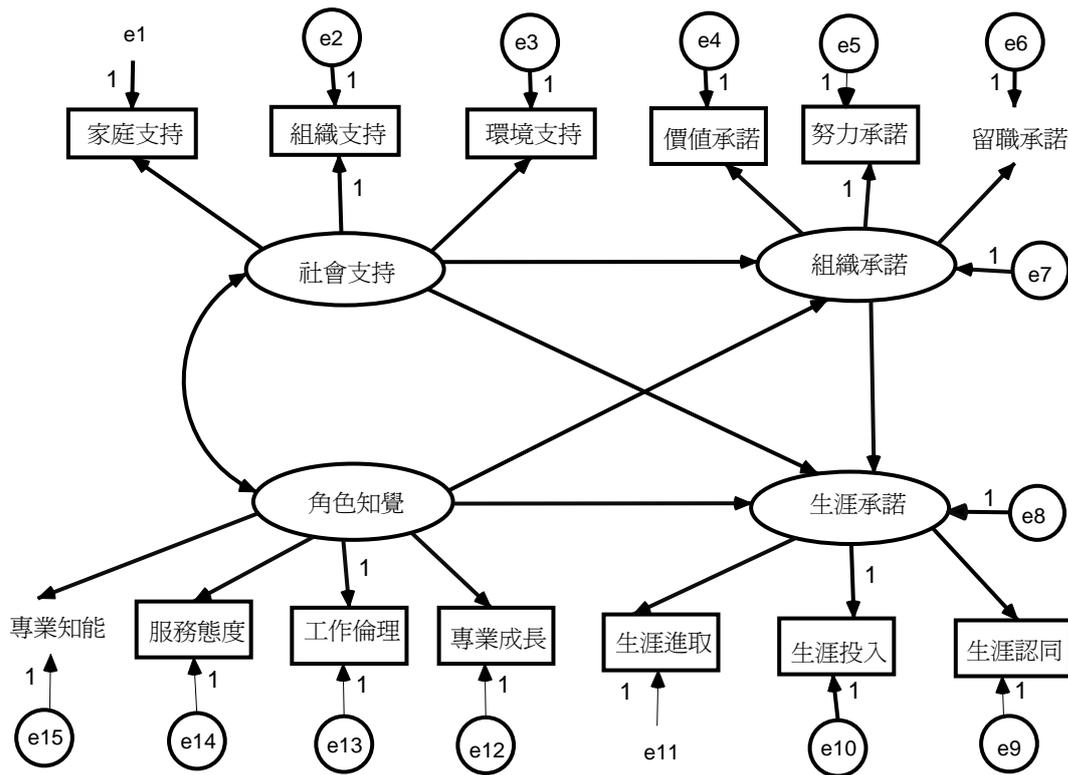


圖 1 本研究之結構方程模式圖

## 二、研究對象

### (一) 研究母群體

根據內政部(2012)調查我國身心障礙福利機構工作人員數，最近五年來，我國身心障礙服務機構工作人員數，分別為民國 96 年底 7,820 人、民國 97 年底 8,262 人、民國 98 年底 8,826 人、民國 99 年底 9,135 人、民國 100 年底 9,294 人，此即本研究的母群體。

### (二) 研究樣本

根據內政部民國 101 年 1 月調查(內政部，2012)，我國身心障礙福利服務機構至 100 年底為止共 272 所，而依據 Gay(1992)的理論，即樣本數應至少佔母群體 10%-20%，但相關資料並無法顯示各機構工作人員數，因此無法按比率預估各機構之抽取工作人員數，加上取樣調查時，各機構較難以配合將所有工作人員予以標籤編號並配合隨機抽出，僅能按全國身心障礙福利服務機構總數抽出約 20%之機構數，依此標準本研究採用機率抽樣(probability sampling)之群集抽樣方法(cluster sampling)從全國身心障礙福利機構中隨機抽出 56 所身心障礙福利服務機構，總共寄



出 1,140 份，回收 1,001 份，其中明顯填寫一致傾向及填寫不全者視為無效問卷共 69 份，得有效問卷共 932 份，其中包括教保人員 564 人、生活服務人員 119 人、社工人員 150 人、護理人員 99 人等四類人員。

茲將調查的有效樣本之基本資料進行分描述性分析，基本資料主要包括性別、婚姻狀況、教育程度、專業背景、擔任主管與否等五項，其人數、百分比如表 1。依表 1 所示，所調查之樣本，以女性居多(87.98%)；而且有婚姻經驗(含已婚、離婚及喪偶)約佔六成；在教育程度方面，大學及以上學歷約佔一半左右(49.14%)；專業背景以相關科系畢業及雖未相關科系但已受訓及格之專業人員為絕大多數(94.53%)；而大部分之樣本都是屬於非主管(88.84%)。

表 1 樣本背景變項人數及百分比(N=932)

背景變項	組別	人數	百分比
性別	1. 男	112	12.02
	2. 女	820	87.98
婚姻狀況	1. 已婚	497	53.33
	2. 未婚	391	41.95
	3. 離婚或喪偶	44	4.72
教育程度	1. 國中及以下	40	4.29
	2. 高中職	186	19.96
	3. 專科	248	26.61
	4. 大學	430	46.14
	5. 研究所	28	3.00
專業背景	1. 相關科系畢業	539	57.83
	2. 非相關科系畢業但受訓及格	342	36.70
	3. 非相關科系畢業未受訓及格	51	5.47
是否主管	1. 是	104	11.16
	2. 否	828	88.84

### 三、研究工具

本研究主要採用問卷調查方式進行資料收集，以作為分析，在調查時所採用之工具乃研究者自編之「身心障礙福利服務機構專業人員職業生涯感受調查問卷」，其



中與本研究較為關係是生涯承諾量表、社會支持量表、角色知覺量表、組織承諾量表等四個部份，其中計分方式，四個量表勾選方式統一，即由受試者針對量表所描述的題項勾選個人實際情況符合的情況，依程度選項從「完全同意」、「大部份同意」、「一半同意」、「少部份同意」、「完全不同意」，依序得分 5 分、4 分、3 分、2 分、1 分，得分愈高表示其生涯承諾、社會支持、角色知覺及組織承諾愈高，並經由學者專家審查後建立內容效度，之後再將內容作適當修正，經 4 所身心障礙福利機構進行預試，回收有效預試樣本 128 份，茲將各量表信效度分析如下：

### （一）生涯承諾量表

本量表依據 Carson 和 Bedeian(1994)、梁瑞安(1996)量表，經項目分析及信效度考驗後編訂之量表分為「生涯認同」、「生涯投入」、「生涯進取」三層面共 17 題，其因素分析特徵值分別為 4.306、3.905、3.729，合計可解釋總變異量為 70.23%；而各層面之 Cronbach  $\alpha$  值分別為 .910、.878、.902，而整體信度 Cronbach  $\alpha$  值為 .9407，結果顯示本量表具有良好之信效度。

### （二）社會支持量表

本量表根據 Lazarus 與 Folkman(1984)與相關理論及 Aryee 與 Tan(1992)所發展出之生涯承諾相關模式中重要關係變項，經項目分析及信效度考驗後編訂之量表分為「家庭支持」、「組織支持」、「環境支持」三個層面 20 題，其因素分析特徵值分別為 4.759、4.668、4.196，其共可解釋總變異量為 68.12%；而各層面之 Cronbach  $\alpha$  分別 .884、.927、.907，整體信度 Cronbach  $\alpha$  值為 .933，結果顯示本量表具有良好之信效度。

### （三）角色知覺量表

經過相關文獻探討得知角色知覺內涵，因為不同角色其角色知覺內涵亦有差異，所以評量角色知覺之工具，都以針對測量角色之特色以自編量表為主，參考國內研究者林震豪(2002)依據專業化必備之要件，經項目分析及信效度考驗後編訂之量表分為區分「專業知能」、「服務態度」、「工作倫理」、「專業成長」等 4 個層面共 19 題，其因素分析其特徵值分別為 4.029、2.576、3.947、2.955，共可解釋總變異量為 71.09%；而各層面 Cronbach  $\alpha$  為 .898、.788、.912、.870；而整體信度 Cronbach  $\alpha$  值為 .931，結果顯示本量表具有良好之信效度。



#### (四) 組織承諾量表

本量表參考蔡木霖(2002)修改自 Porter、Steers、Mowday 與 Boulian (1974) 所發展之組織承諾問卷 (Organizational Commitment Questionnaire, 簡稱 QCQ 量表), 包括價值承諾、努力承諾、留職承諾等三個層面, 同時針對身心障礙福利機構專業人員之屬性修訂其中部份字義, 經項目分析及信效度考驗後編訂之量表分為「留職承諾」、「努力承諾」、「價值承諾」等 3 個層面共 14 題, 其特徵值分別為 3.339、3.477、4.818, 合計可解釋總變異量為 83.10%; 各層面之 Cronbach  $\alpha$  分別為 .924、.928、.949, 而整體信度 Cronbach  $\alpha$  值為 .957, 結果顯示本量表具有良好之信效度。

#### 四、資料的處理與統計方法

本研究問卷調查資料回收後, 將全部有效問卷資料整理編碼, 輸入電腦儲存建檔, 以 AMOS 6.0 版統計套裝軟體, 以結構方程模式, 將社會支持、角色知覺、組織承諾與生涯承諾進行關係模式適合度分析, 以瞭解本研究所提出之生涯承諾相關因素模式與實際資料的適配情形。

### 參、結果與討論

本研究有效樣本人數為 932 人, 以此進行工作人員社會支持、角色知覺、組織承諾和生涯承諾關係結構方程模式適配度考驗分析, 本研究採用 AMOS 6.0 版統計軟體進行資料分析, 得到非標準化結果如圖 2, 並依適合度評鑑考驗分析、模式各潛在變項間的效果分析、綜合討論等三部份來探討。



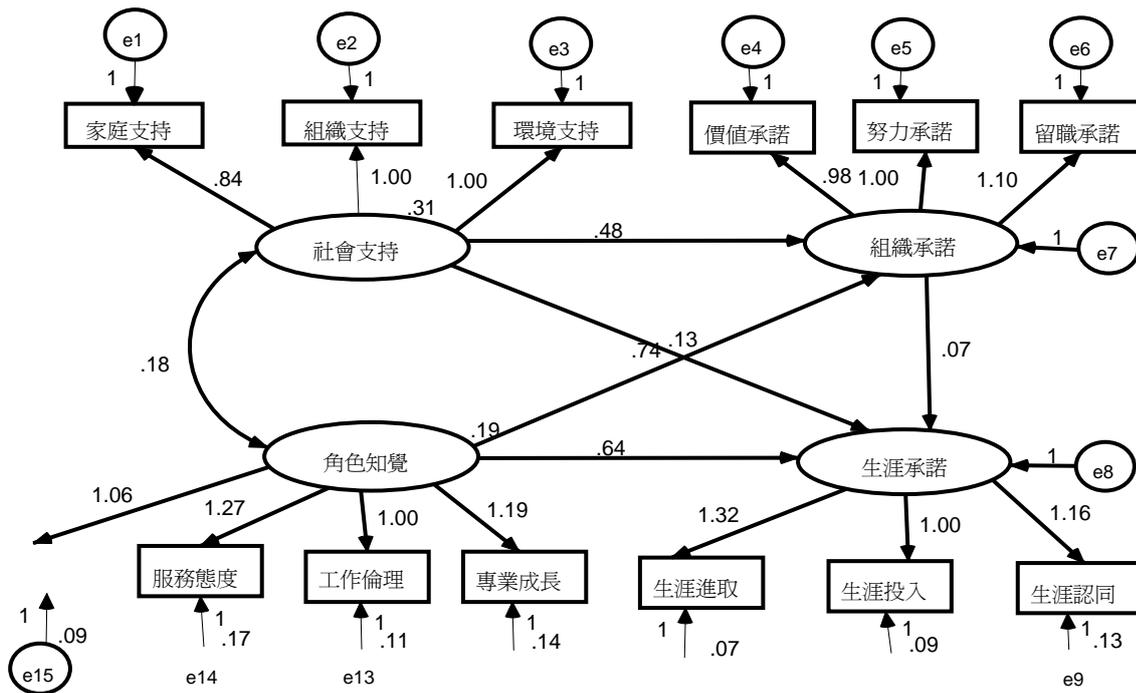


圖 2 本研究之結構方程模式結果圖(非標準化解)

### 一、本研究之結構方程模式適合度評鑑考驗分析

根據 Bagozzi 和 Yi (1988)對結構方程模式適合度的評鑑考驗，大概可以分三種適配指標，一為模式基本適配指標，二為整體模式適配度指標，三為模式內在結構適配度指標，茲分述如下：

#### (一) 模式基本適配指標

在模式基本適配指標方面，Bagozzi 和 Yi(1988)認為較重要的模式基本適合標準下列幾項：1.不能有負的誤差變異；2.誤差變異必須達 0.05 之顯著水準；3.估計參數之間相關的絕對值不能太接近 1；4.因素負荷量不能太低(低於.5)或太高(高於.95)。不能有負的誤差，是其中因為各觀察變項之誤差變異數如果是負的，表示 R 平方大於 1，顯然不合理。此外只要有預測就會有預測誤差，因此誤差變異不但不能為負的，且必須達顯著水準。估計參數之間相關的絕對值如果太接近 1，表示模式之界定有問題，需重新考慮，因素負荷量太低，表示以該觀察變項作為所屬潛在因素之指標不太適切。

在本研究所提出的模式中，各觀察變項之誤差變異數有 15 個，都沒有負值，且皆達顯著水準(見表 2)；參數間的相關絕對值都未太接近 1；模式中因素負荷量共有



13 個，都介於.5 至.95 之間(見表 3)，整體而言，本研究模式的基本的適配指標尚可接受。

表 2 各觀察變項之誤差變異數摘要表

誤差項	Estimate	S. E.	CR 值(t 值)	p
e1	0.389	0.02	19.269	.000
e2	0.154	0.012	12.855	.000
e3	0.283	0.017	16.967	.000
e4	0.118	0.007	16.526	.000
e5	0.046	0.005	9.22	.000
e6	0.168	0.01	17.235	.000
e7	0.153	0.01	14.699	.000
e8	0.049	0.005	10.969	.000
e9	0.133	0.008	17.436	.000
e10	0.094	0.005	17.198	.000
e11	0.074	0.006	11.962	.000
e12	0.145	0.008	17.666	.000
e13	0.111	0.006	17.972	.000
e14	0.174	0.01	17.851	.000
e15	0.094	0.006	16.741	.000

註：Estimate：非標準化估計值；S.E.：標準化誤差；C.R.：決斷值；p：顯著性。

表 3 觀察變項因素負荷量摘要表

觀察指標	潛在變項	標準化估計值
家庭支持	<--- 社會支持	0.599
組織支持	<--- 社會支持	0.817
環境支持	<--- 社會支持	0.721
專業知能	<--- 角色知覺	0.831
服務態度	<--- 角色知覺	0.796
工作倫理	<--- 角色知覺	0.791
專業成長	<--- 角色知覺	0.803
價值承諾	<--- 組織承諾	0.887
努力承諾	<--- 組織承諾	0.953
留職承諾	<--- 組織承諾	0.875
生涯認同	<--- 生涯承諾	0.808
生涯投入	<--- 生涯承諾	0.815
生涯進取	<--- 生涯承諾	0.902



## (二) 整體模式適配度指標：

整體模式適配度考驗，是屬於模式的外在品質檢定，統計量指標可分為絕對適配度統計量、增值適配度統計量、簡約適配度統計量。其中絕對適配度統計量常見的統計量為卡方值( $\chi^2$ )、RMR、RMSEA、GFI、AGFI、ECVI等，其中卡方( $\chi^2$ )值容易因大樣本之影響而顯著，造成模式的不適配，較不適合作為評斷的指標，因此一般採用GFI(Goodness of fit index)、RMR(root mean square residual)、RMSEA(root mean square error of approximation)等比較不會受樣本影響的指標來評估模式的適合度，GFI是顯示由理論模式所能解釋的變異；而RMR是「殘差共變數矩陣」中獨特元素的平方之平均的平方根，反映的是殘差的大小，故其值愈小表示模式的適合度愈佳；所分析的矩陣若是相關矩陣，則RMR(即標準化RMR，稱為SRMR)必須低於.05，最好是低於.025；RMSEA(root mean square error of approximation)指的是每個自由度差距量數(measure of discrepancy per degree of freedom)，RMSEA不大於.05時是「適配度良好」(good fit)；.05至.08屬於「適配度尚佳」(fair fit)；.08至.10屬於「適配度普通」(mediocre fit)；如大於.10則屬於「適配度不佳」(吳明隆，2007)。

另外在增值適配度(incremental fit)指標方面，即理論模式與基準線模式(獨立模式)兩者相較，理論模式適合的程度，這些指標的最好都達.9以上，常見為NFI(normal fit index)、RFI(relative fit index)、IFI(incremental fit index)、TLI(Tucker-Lewis index)、CFI(comparative fit index)、AGFI(Adjusted goodness of fit index)等。而在簡約適配度統計量方面，常見的指標則是PCFI(parsimony comparative fit index)、PNFI(parsimony adjusted NFI)、PGFI(parsimony goodness of fit index)，PCFI、PNFI、PGFI以.5以上為判別模式適合度通過與否的標準(吳明隆，2007)。

以上述的標準，將本研究所設定的模式進行檢定，可得相關數據如表4。

**表 4 整體模式適配度指標統計檢定量**

統計檢定量	結果
絕對適配度指標	
$\chi^2$ 值	$\chi^2$ 值=442.221、 df=59、p=.000
GFI 值	0.929
RMR 值	0.018
RMSEA 值	0.084



表 4 (續)

統計檢定量	結果
增值適配度指標	
AGFI 值	0.891
NFI 值	0.951
RFI 值	0.935
IFI 值	0.957
TLI 值	0.943
CFI 值	0.957
簡約適配度指標	
PGFI 值	0.603
PNFI 值	0.719
PCFI 值	0.724

由表 4 得知，本研究的模式絕大多數的數據都符合適配度的指標標準，除了卡方值偏大及未顯著，但其因易受樣本大小影響，僅供參考；此外，AGFI 值雖未達.9，但非常接近，是可接受的。總體而言，本研究所設定的模式之整體模式適配度是可以被接受。

### (三) 模式內在結構適配度：

模式內在結構適配度可以說是一個模式的內在品質，Bagozzi 和 Yi (1988) 所建議的標準中，常用的六項標準如下：

1. 個別項目的信度(individual item reliability)在.5 以上。
2. 潛在變項的成分信度(composite reliability)在.6 以上。
3. 潛在變項的平均變異抽取 (average variance extracted) 在.5 以上。
4. 所有估計的參數都達顯著水準。
5. 標準化殘差(standardized residuals)的絕對值必須小於 1.96。
6. 修正指標(modification indices)小於 3.84。

由於標準化殘差與修正指標會受樣本數影響，因此本研究主要採前四項為評鑑模式內在結構適配度的標準。

觀察指標的個別項目信度、潛在變項的成分信度及平均變異抽取量的數值如表 5，其結果可以分為下列四點說明：



1. 個別項目信度反應了測量誤差的大小，以 1 減去個別項目信度大小的值即為誤差變異量，因此測量指標的個別項目信度是越大越好，就本研究模式的個別項目信度而言，13 個觀察指標中，只有 1 個家庭支持未達 .50 的理想值。

2. 潛在變項信度的計算是以個別潛在變項為單位，其數值相當於該潛在變項所屬觀察指標的 Cronbach  $\alpha$  係數。就潛在變項的成分信度而言，四個潛在變項的成分信度皆達理想數值。

3. 潛在變項的平均變異抽取也是以個別的潛在變項為單位計算的，該數值表示觀察指標能測到多少百分比的潛在變項。就本研究模式潛在變項的潛在變項的平均變異抽取量而言，皆達理想數值。

4. 至於所有的參數估計，其值可參閱表 6 的估計參數摘要表，36 個估計參數都能達顯著水準。

表 5 模式內在結構適配度檢定統計量

觀察指標	觀察指標的個別 項目信度	潛在變項	潛在變項的 成份信度	潛在變項的平均變 異抽取量
家庭支持	0.359	社會支持	0.759	0.515
組織支持	0.667			
環境支持	0.52			
專業知能	0.691	角色知覺	0.881	0.649
服務態度	0.631			
工作倫理	0.626			
專業成長	0.645			
價值承諾	0.769	組織承諾	0.932	0.82
努力承諾	0.908			
留職承諾	0.766			
生涯認同	0.653	生涯承諾	0.88	0.71
生涯投入	0.664			
生涯進取	0.814			



表 6 模式參數估計統計檢定

	Estimate	S. E.	C. R.	P
共變數				
角色知覺 <--> 社會支持	0.182	0.012	14.584	
變異數				
角色知覺	0.186	0.013	14.061	***
社會支持	0.309	0.022	13.796	***
e7	0.153	0.01	14.699	***
e8	0.049	0.005	10.969	***
e14	0.174	0.01	17.851	***
e15	0.094	0.006	16.741	***
e2	0.154	0.012	12.855	***
e3	0.283	0.017	16.967	***
e1	0.389	0.02	19.269	***
e4	0.118	0.007	16.526	***
e5	0.046	0.005	9.22	***
e9	0.133	0.008	17.436	***
e13	0.111	0.006	17.972	***
e6	0.168	0.01	17.235	***
e12	0.145	0.008	17.666	***
e10	0.094	0.005	17.198	***
e11	0.074	0.006	11.962	***

表6(續)

	估計值	S. E.	標準化估計值	C. R.	P
迴歸係數					
組織承諾 <--- 社會支持	0.48	0.06	0.395	8.051	0.000
組織承諾 <--- 角色知覺	0.74	0.074	0.473	10.059	0.000
生涯承諾 <--- 角色知覺	0.637	0.053	0.637	12.015	0.000
生涯承諾 <--- 組織承諾	0.066	0.029	0.103	2.281	0.023
生涯承諾 <--- 社會支持	0.131	0.04	0.169	3.31	0.000
服務態度 <--- 角色知覺	1.27	0.048	0.796	26.268	0.000
專業知能 <--- 角色知覺	1.063	0.038	0.831	27.726	0.000
專業成長 <--- 角色知覺	1.186	0.045	0.803	26.551	0.000
環境支持 <--- 社會支持	0.997	0.046	0.721	21.442	0.000
家庭支持 <--- 社會支持	0.84	0.048	0.599	17.602	0.000
留職承諾 <--- 組織承諾	1.096	0.025	0.875	44.102	0.000
價值承諾 <--- 組織承諾	0.979	0.021	0.887	45.886	0.000
生涯進取 <--- 生涯承諾	1.319	0.041	0.902	32.088	0.000



表 6(續)

	估計值	S. E.	標準化估計值	C. R.	P
生涯認同 <--- 生涯承諾	1.158	0.041	0.808	27.934	0.000
工作倫理 <--- 角色知覺	1		0.791		0.000
生涯投入 <--- 生涯承諾	1		0.815		0.000
努力承諾 <--- 組織承諾	1		0.953		0.000
組織支持 <--- 社會支持	1		0.817		0.000

註：Estimate：非標準化估計值；S.E.：標準化誤差；C.R.：決斷值；p：顯著性。

在標準化殘差(standardized residuals)部分，標準化殘差(standardized residuals)的絕對值建議值是須小於 1.96 為理想值，本研究標準化殘差共有 78 個，標準化殘差的摘要表如表 7，其中有 4 個數值的絕對值未小於 1.96(數值打底線者)，但標準化殘差會受樣本數影響，所以僅供參考之用。

表 7 模式標準化殘差摘要表

	生涯投入	工作倫理	生涯認同	生涯進取	留職承諾	努力承諾	價值承諾	家庭支持	環境支持	組織支持	專業成長	專業知能	專業服務態度
生涯投入	0												
工作倫理	1.26	0											
生涯認同	-0.6	-0.6	0										
生涯進取	0	-1.4	0.28	0									
留職承諾	-1	-0.7	1.4	0.09	0								
努力承諾	0.36	0.27	0.96	-0.1	-0	0							
價值承諾	-1.3	-1	0.94	-1.3	-0.1	0.06	0						
家庭支持	<u>2.88</u>	0.79	<u>4.47</u>	<u>2.82</u>	0.88	-0.8	-0.7	0					
環境支持	-1.6	-1.9	-1	-0.4	0.24	-1.5	0.02	0.19	0				
組織支持	-0.3	-0.9	-0.5	-0.9	1.28	-0	1.74	-1.2	0.67	0			
專業成長	1.19	0	-1.2	-0.1	0.33	0.78	0.04	1.15	0.39	1.02	0		
專業知能	0.92	0.33	-1.3	-0	-1.1	-0.8	-1.6	1.3	-1.4	-0.8	0.79	0	
服務態度	0.04	0.52	1.53	0.63	1.18	0.87	0.96	<u>2.12</u>	1.44	-0.2	-1.5	-0.3	0

在修正指標部份，其數值表示若將來某一限制參數改成自由參數（即估計該參數）時，模式的  $\chi^2$  值將減少多少。由於將一個限制參數改成自由參數時，模式的自由度將減少一個，而信心水準.95 時  $\chi^2 = 3.84$ ，所以當修正指標大於 3.84 時，即表示將此一限制參數改成自由參數後將顯著改善模式的適配度，也表示模式可能有細列誤差(Bagozzi & Yi, 1988)。共變數與迴歸係數的修正指標摘要表見表 8、表 9，但修正指標會受樣本數影響，所以也是僅供參考之用。



表 8 模式共變數修正指標摘要表

		M. I.	Par Change			M. I.	Par Change
e15	<-->	社會支持	8.263	-0.015			
e15	<-->	角色知覺	4.103	0.008	e4	<-->	e10 7.947 -0.012
e15	<-->	e7	11.95	-0.018	e4	<-->	e13 4.784 -0.01
e10	<-->	社會支持	5.153	-0.012	e4	<-->	e9 9.899 0.016
e10	<-->	角色知覺	7.627	0.011	e4	<-->	e11 9.391 -0.013
e10	<-->	e7	4.95	-0.011	e1	<-->	社會支持 11.086 -0.034
e10	<-->	e8	3.893	-0.006	e1	<-->	角色知覺 17.768 0.032
e10	<-->	e15	4.783	0.008	e1	<-->	e7 7.625 -0.027
e12	<-->	社會支持	8.755	0.019	e1	<-->	e8 44.133 0.041
e12	<-->	角色知覺	4.375	-0.01	e1	<-->	e9 24.124 0.042
e12	<-->	e15	11.606	0.016	e1	<-->	e6 4.504 0.02
e12	<-->	e10	6.985	0.012	e1	<-->	e4 6.93 -0.022
e13	<-->	社會支持	8.915	-0.017	e3	<-->	e10 9.088 -0.019
e13	<-->	角色知覺	4.464	0.009	e3	<-->	e13 7.88 -0.019
e13	<-->	e10	20.175	0.018	e3	<-->	e11 5.194 0.015
e9	<-->	社會支持	4.582	0.014	e3	<-->	e5 15.068 -0.023
e9	<-->	e7	16.113	0.024	e2	<-->	e7 10.027 0.022
e9	<-->	e15	16.964	-0.018	e2	<-->	e8 7.316 -0.012
e9	<-->	e10	5.969	-0.011	e2	<-->	e12 7.046 0.017
e9	<-->	e12	16.791	-0.022	e2	<-->	e11 4.767 -0.012
e11	<-->	e13	25.93	-0.021	e2	<-->	e5 6.454 -0.012
e6	<-->	社會支持	12.608	0.025	e2	<-->	e4 25.291 0.03
e6	<-->	角色知覺	6.715	-0.014	e2	<-->	e1 13.466 -0.036
e6	<-->	e10	18.438	-0.021	e2	<-->	e3 6.011 0.021
e6	<-->	e9	4.15	0.012	e14	<-->	社會支持 9.723 0.022
e6	<-->	e11	4.24	0.01	e14	<-->	角色知覺 4.864 -0.011
e5	<-->	社會支持	36.931	-0.029	e14	<-->	e7 6.79 0.017
e5	<-->	角色知覺	27.025	0.018	e14	<-->	e8 4.311 0.009
e5	<-->	e8	4.889	0.006	e14	<-->	e10 14.789 -0.019
e5	<-->	e10	16.477	0.014	e14	<-->	e12 34.624 -0.036
e5	<-->	e13	11.333	0.012	e14	<-->	e9 20.676 0.027
e4	<-->	社會支持	19.219	0.027	e14	<-->	e4 5.847 0.014
e4	<-->	角色知覺	17.382	-0.019	e14	<-->	e3 17.114 0.036
e4	<-->	e8	9.651	-0.011	e14	<-->	e2 6.666 -0.018

註：M.I.：修正指標值；par change：改變值，即 $\chi^2$ 值將減少多少。



表 9 迴歸係數修正指標摘要表

	M. I.	Par Change		M. I.	Par Change
專業知能 <--- 組織承諾	5.625	-0.041	努力承諾 <--- 生涯投入	9.576	0.058
專業知能 <--- 生涯認同	6.04	-0.045	努力承諾 <--- 工作倫理	7.391	0.05
專業知能 <--- 留職承諾	6.658	-0.034	努力承諾 <--- 家庭支持	7.467	-0.035
專業知能 <--- 努力承諾	5.005	-0.036	努力承諾 <--- 環境支持	16.324	-0.053
專業知能 <--- 價值承諾	7.41	-0.041	努力承諾 <--- 組織支持	9.09	-0.044
專業知能 <--- 環境支持	4.571	-0.031	價值承諾 <--- 生涯投入	8.921	-0.071
生涯投入 <--- 專業知能	5.029	0.045	價值承諾 <--- 工作倫理	4.969	-0.051
生涯投入 <--- 專業成長	6.541	0.044	價值承諾 <--- 生涯進取	7.288	-0.054
生涯投入 <--- 工作倫理	13.205	0.074	價值承諾 <--- 環境支持	3.884	0.032
生涯投入 <--- 留職承諾	5.395	-0.03	價值承諾 <--- 組織支持	11.431	0.062
專業成長 <--- 生涯認同	4.735	-0.048	家庭支持 <--- 角色知覺	5.386	0.121
專業成長 <--- 組織支持	6.091	0.049	家庭支持 <--- 生涯承諾	17.892	0.22
專業成長 <--- 服務態度	11.126	-0.066	家庭支持 <--- 專業知能	5.667	0.092
工作倫理 <--- 生涯進取	7.032	-0.05	家庭支持 <--- 生涯投入	16.187	0.163
工作倫理 <--- 環境支持	8.064	-0.044	家庭支持 <--- 生涯認同	34.919	0.204
生涯認同 <--- 組織承諾	4.377	0.042	家庭支持 <--- 生涯進取	16.678	0.139
生涯認同 <--- 專業知能	6.098	-0.058	家庭支持 <--- 服務態度	5.158	0.071
生涯認同 <--- 專業成長	6.975	-0.054	環境支持 <--- 生涯投入	7.64	-0.1
生涯認同 <--- 留職承諾	7.204	0.041	環境支持 <--- 工作倫理	5.653	-0.083
生涯認同 <--- 價值承諾	9.701	0.055	環境支持 <--- 生涯認同	4.78	-0.068
生涯認同 <--- 家庭支持	17.306	0.07	環境支持 <--- 努力承諾	4.759	-0.059
生涯認同 <--- 服務態度	4.579	0.041	組織支持 <--- 價值承諾	10.861	0.069
生涯進取 <--- 工作倫理	11.8	-0.071	組織支持 <--- 家庭支持	8.225	-0.057
生涯進取 <--- 價值承諾	5.374	-0.035	服務態度 <--- 組織承諾	3.898	0.045
留職承諾 <--- 生涯投入	3.858	-0.055	服務態度 <--- 專業成長	10.701	-0.076
留職承諾 <--- 家庭支持	6.958	0.05	服務態度 <--- 生涯認同	12.25	0.084
留職承諾 <--- 環境支持	5.592	0.045	服務態度 <--- 留職承諾	5.937	0.043
留職承諾 <--- 組織支持	4.003	0.043	服務態度 <--- 價值承諾	7.347	0.054
努力承諾 <--- 社會支持	5.737	-0.047	服務態度 <--- 環境支持	13.888	0.072

註：M.I.：修正指標值；par change：改變值，即  $\chi^2$  值將減少多少。

綜上所述，歸納基本的適配標準、整體模式適配度及模式內在結構適配度等三方面的結果評鑑，歸納如表 10。由表 10 可看出，本研究所提出的模式在這三方面大部分堪稱理想，唯有少部份資料未能達理想值，但整體而言，本研究所提出的模式與實際所蒐集到的觀察資料有不錯的適配度。



表 10 基本適配標準、整體模式適配度及模式內在品質適配度檢定

評鑑指標	評鑑項目及標準	檢定結果	模式適配判斷
基本適合度 指 標	是否沒有負的誤差變異?	是	良好
	誤差變異是否都達顯著水準?	是	良好
	參數間相關的絕對值是否未太接近 1?	是	良好
	因素負荷量是否介於 .5~.95 之間?	是	良好
整體適配度 指 標	$\chi^2$ 值是否顯著?	$\chi^2$ 值 = 442.22、df = 59、p = .000	因卡方值會受樣 本數影響，所以 僅做參考
	GFI 值 > .9	0.929	良好
	RMR 值 < .05	0.018	良好
	RMSEA 值 < .1	0.084	尚可
	AGFI 值 > .9	0.891	雖然未達 .9，但接 近，尚可接受。
	NFI 值 > .9	0.951	良好
	RFI 值 > .9	0.935	良好
	IFI 值 > .9	0.957	良好
	TLI 值 > .9	0.943	良好
	CFI 值 > .9	0.957	良好
	PGFI 值 > .5	0.603	良好
	PNFI 值 > .5	0.719	良好
	PCFI 值 > .5	0.724	良好
內在適配度 指 標	潛在變項的成份信度是否在 .6 以上?	皆達 .6 以上	良好
	潛在變項的平均變異抽取是否在 .5 以上?	皆達 .5 以上	良好
	所估計的參數是否都達到顯著水準?	是	良好
	標準化殘差的絕對值是否都小於 1.96	有 4 個未達 顯著	會受樣本數影響， 所以僅做參考
	修正指標是否都小於 3.84?	部份	會受樣本數影響， 所以僅做參考

個別項目的信度是否在 .5 以上? 共有 16 個測量指標，僅 1 個未達 .5，其它皆達 .5 以上。雖然 1 個項目成份信度未達標準，但仍可接受，而且此部份門檻較高，應再搭配潛在變項的成份信度一起參考。



## 二、模式各潛在變項間的效果分析

本研究提出的結構方程模式分析結果標準化如圖 3，根據此標準化的結構方程模式分析結果圖可深入探討變項間的彼此關係，茲將結果分析敘述如下：

### (一) 潛在變項間的直接效果

在潛在變項間的直接效果方面，「社會支持」、「角色知覺」對「組織承諾」與「生涯承諾」有直接效果存在。本研究分析結果顯示，「社會支持」、「角色知覺」對「組織承諾」的直接效果值分別為.40 與.17，對「生涯承諾」的直接效果值分別為.47 與.64，其統計考驗均達.05 顯著水準。綜合來看，「社會支持」、「角色知覺」對「組織承諾」與「生涯承諾」有顯著而中高度的直接效果存在。

### (二) 潛在變項間間接效果

在潛在變項間間接效果方面，如圖 3，「社會支持」、「角色知覺」透過「組織承諾」對「生涯承諾」的間接效果值分別為.004(即為.40 $\times$ .10)與.017(即為.17 $\times$ .10)，這些數字顯示了「社會支持」、「角色知覺」透過「組織承諾」對「生涯承諾」的間接效果值是較低度的。

### (三) 潛在變項間的全體效果

所謂的全體效果係由直接效果加上間接效果而得的。本模式有四個潛在變項、五個全體效果值，茲分析如下：

1. 潛在自變項「社會支持」、「角色知覺」對潛在依變項「組織承諾」的全體效果方面，因為無間接效果，所以全體效果即等於直接效果，其效果值分別為.40 與.17。
2. 潛在自變項「社會支持」、「角色知覺」對潛在依變項「生涯承諾」的全體效果方面，則有直接效果與間接效果，其全體效果值分別為.51(即為.47 + .40 $\times$ .10)與.657(即為.64 + .17 $\times$ .10)。
3. 在潛在依變項(組織承諾)對潛在依變項(生涯承諾)的全體效果方面，因為無間接效果，所以全體效果值等於直接效果，其效果值為.10。
4. 在潛在依變項的可被解釋變異量上，「社會支持」、「角色知覺」可以解釋「組織承諾」總變異量的 66%，解釋量不錯。「社會支持」、「角色知覺」、「組織承諾」可以解釋「生涯承諾」總變異量的 74%，解釋量相當高。



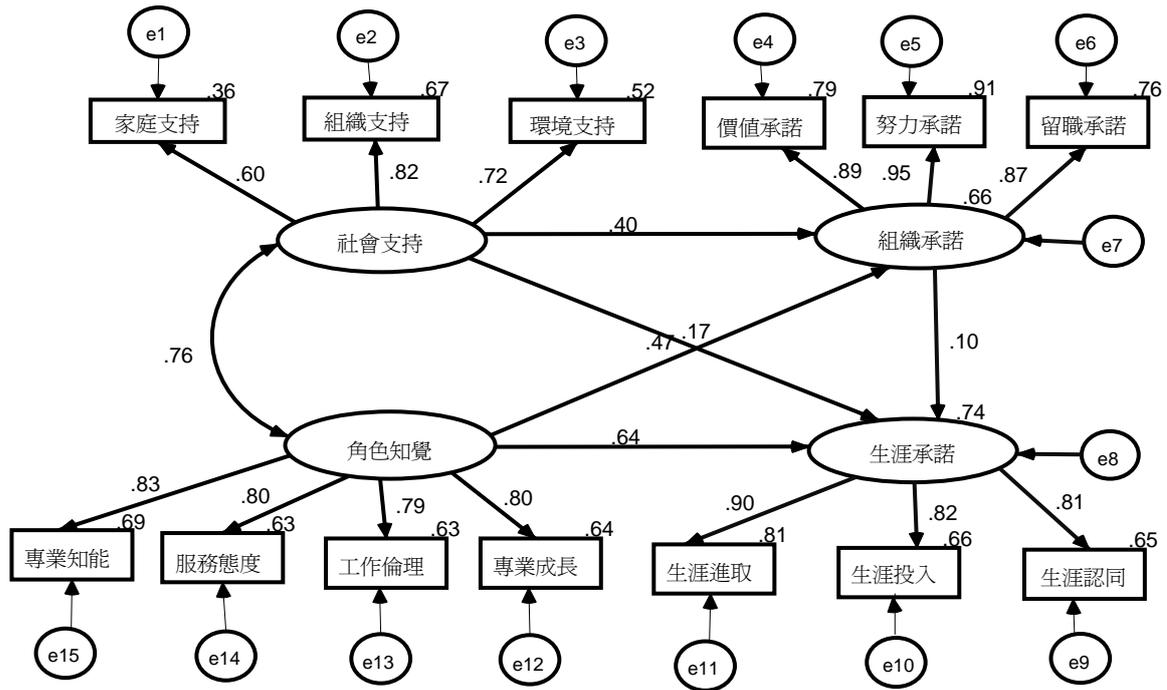


圖 3 本研究之結構方程模式分析結果圖(標準化解)

### 三、綜合討論

#### (一) 模式適配度方面

本研究所提出的結構方程模式之適配度考驗係採用 Bagozzi 和 Yi (1988)所建議的三個標準：基本的適配標準(preliminary fit criteria)、整體模式適配度(overall model fit)及模式內在結構適配度(fit of internal structure of model)三方面來評鑑，評鑑結果顯示本研究所提出的結構方程模式符合基本的適配標準。而在整體模式適配度方面，參照 GFI、RMR、RMSEA、AGFI、NFI、NNFI、CFI、IFI 等等較不易受樣本數影響的指標，顯示本研究所提出的結構方程模式用來解釋實際觀察所得的資料有不錯的適配度。至於在模式內在結構適配度方面，除了 1 個觀察指標個別的项目信度在理想建議值外，其餘皆屬理想範圍。整體而言，基本的適合標準、整體模式適配度及模式內在結構適配度三方面雖有微許指標或數值未達理想標準，但綜合言之，本研究所提出的結構方程模式是可接受與解釋的模式。

#### (二) 潛在變項間的效果關係

在潛在變項間的效果方面，分析的結果顯示各潛在變項間的徑路係數都達.05 顯著水準，所以能有足夠證據支持模式中的結構關係。在影響「生涯承諾」的直接效



果上，以「角色知覺」(.64)為最大，其次為「社會支持」(.47)，最後為「組織承諾」(.216)，此結果顯示「社會支持」、「角色知覺」與「組織承諾」對「生涯承諾」是重要且明顯的影響因素。而在影響「組織承諾」的直接效果上，「社會支持」(.40)、「角色知覺」(.17)也都有達到.05 顯著水準的影響力，顯示「社會支持」、「角色知覺」對「組織承諾」是中低度的影響因素。至於在潛在依變項的可被解釋變異量上，「社會支持」、「角色知覺」可以解釋「組織承諾」總變異量的 66%，此結果顯示「組織承諾」的變異量是可以被「社會支持」、「角色知覺」有效地解釋。「社會支持」、「角色知覺」、「組織承諾」是可以解釋「生涯承諾」總變異量的 74%，這表示「社會支持」、「角色知覺」、「組織承諾」對「生涯承諾」有相當不錯的解釋力，其中又以「角色知覺」因素所佔的解釋力最大，此結果可說明本研究「生涯承諾」相關因素模式中重要影響變項的選擇與建構是具合理性與有效性的。

## 肆、結論與建議

### 一、結論

(一) 本研究提出之社會支持、角色知覺、組織承諾和生涯承諾關係結構方程式在解釋資料上，在絕大部份評鑑指標可以獲得支持

本研究所提出的結構方程模式符合基本的配合標準。在整體模式適配度方面，參照 GFI、RMR、RMSEA、AGFI、NFI、NNFI、CFI、IFI 等較不易受樣本數影響的指標，顯示本研究所提出模式用來解釋實際觀察所得的資料有不錯的適配度。在模式內在結構適配度方面，除了 1 個觀察指標個別的项目信度在理想建議值外，絕大部分皆屬理想範圍。綜合言之，本研究所提出之模式是可接受與解釋的。

(二) 結果顯示，工作人員角色知覺、社會支持對其生涯承諾有重大影響

由此模式顯示，在影響生涯承諾的直接效果上，以角色知覺為最大，次之為社會支持與組織承諾，且均達到顯著水準，其中角色知覺及社會支持呈現中度影響，而組織承諾則反應低度影響。在生涯承諾的可被解釋變異量上，社會支持、角色知覺、組織承諾對生涯承諾具相當不錯的解釋力，其中又以角色知覺因素所佔的解釋力最大。此結果可說明本研究所選擇生涯承諾相關因素模式之影響變項，具有合理性與有效性。



(三) 研究顯示，以身心障礙機構為例之有關社會支持、角色知覺、組織承諾和生涯承諾關係之研究與其它商業組織或非營利組織相關研究，大致相符。

本研究結果得知，無論是社會支持、角色知覺或組織承諾對個人之生涯承諾或多或少都有一定顯著的影響力，這與商業組織或其它非營利組織之相關研究大致符合(李憶萱、蕭嬋、陳詳衡，2011；陳淑貞，2012；黃儒傑，2008；黃寶園、林世華，2007；傅瓊儀、陸偉明、程炳林，2002)，更印證本研究相關變項研究之有效性。

## 二、建議

根據研究發現，角色知覺對工作人員生涯承諾有重要影響，建議工作人員能適時體認及加強職務所需專業知能、服務態度、專業成長等角色面向，以有效提升個人之工作角色知覺。此外，研究顯示包括家庭支持、組織支持及環境支持等社會支持對工作人員之生涯承諾亦有相當程度的影響，因此建議機構應可再設法凝聚員工對機構之向心力，例如可以給予工作人員更多的行政支持及訂定具體之激勵辦法，在專業支援及員工福利上予以更多之協助，同時可以適時的結合家庭及政府以至整個社會環境制度之資源，予以提供整合性的支持，讓機構之工作人員對自我的工作角色可以更釐清，藉以提昇工作人員之服務意願。

## 三、研究限制

本研究對象為為身心障礙福利服務機構工作人員，無法概化所有非營利組織工作人員，僅能作相關研究之參考。而線性結構模式理論中，雖然可以驗證因果模式，但前提仍應研究設計需以實驗方法進行，才能確認變項間的前因後果關係，如此才能推論研究之因果關係，而本研究因為客觀環境之限制，僅能大量調查工作人員之生涯承諾相關態度，而調查方法也以自陳問卷為主，無法隨機分派取樣或以實驗設計進行，因此本研究所驗證乃以工作人員生涯承諾相關因素模式為主，在推論因果關係模式上，實有所限制。



## 參考文獻

- 內政部(2012)。內政部統計資訊服務網。2012年6月9日取自網際網路。網址：  
<http://sowf.moi.gov.tw/stat>。
- 李憶萱、蕭嬋、陳詳衡(2011)。工作滿足、組織承諾、組織公民行為與離職傾向之關係探討--以某中國大陸臺商個案公司為例。政大勞動學報，27，1-40
- 李芝靜、何楚臺(2001)。國小英語師資學員參訓動機、角色知覺、任教意願與任教相關問題之探討。教育研究集刊，46，125-145。
- 李純慧、程鈺雄(2009)。花東地區身心障礙資源班教師專業角色知覺及教學效能之研究。東台灣特殊教育學報，11，53-78。
- 吳明隆(2007)。結構方程模式 AMOS 的操作與應用。台北市：五南文化事業機構。
- 林震豪(2005)。軍訓教官角色知覺、工作投入與工作壓力關係之研究。高雄師範大學成人教育研究所碩士論文。
- 梁瑞安(1996)。國民中小學教師生涯承諾及其相關因素之研究。國立高雄師範大學教育研究所博士論文。
- 陳淑貞(2012)。心理契約實現知覺與回任人員組織承諾、離職意圖關係之研究：以組織信任為中介變數。人力資源管理學報，12(3)，1-22。
- 張火燦、紀乃文(2006)。護理人員組織承諾與專業承諾多元構面交互作用對離職傾向與離業傾向的影響：離職傾向與離業傾向的中介效果。人力資源管理學報，6(2)，111-133。
- 張昭陽(2010)。非營利組織之組織承諾研究-以台灣碩博士論文為例。經營管理學刊，2(3)，145-178。
- 黃芳銘(2007)。社會科學統計方法學---結構方程模式。台北市，五南文化事業機構。
- 黃儒傑(2008)。教師教學思考的負荷、社會支持及其教學表現：以臺中縣市幼稚園為例。教育心理學報，5(2)，85-106。
- 黃寶園、林世華(2007)。人格特質與社會支持對壓力反應程影響之研究：結合統合分析與結構方程模式二計量方法。教育心理學報，39(2)，263-294。
- 傅瓊儀、陸偉明、程炳林(2002)。以結構方程模式探討制握信念及社會支持在國中生壓力知覺的作用。教育心理學報，34(1)，61-82。
- 陶蕃瀛、吳秀照、林依瑩(2003)。身心障礙福利機構教保工作人員需求調查。內政部委託研究報告。
- 蔡木霖(2002)。公賣局獎酬結構改變對組織公平、組織承諾、工作滿足及績效的影響。



國立台北大學企業管理系博士論文。

- Aryee, S., Chay, Y. W., & Chew, J. (1994). An investigation of the predictors and outcomes of career commitment in three career stages. *Journal of Vocational Behavior*, 44(1), 1-16.
- Aryee, S., & Tan, K. (1992). Antecedents and outcomes of career commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 40, 288-305.
- Barnard, D., Street, A., & Low A. W. (2006). Relationships between stressors, work support, and burnout among cancer nurses. *Cancer Nursing*, 29(4), 338-344.
- Blau, G. J. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupation Psychology*, 58, 277-288.
- Bagozzi, R. P., & Yi, Y. (1988). On the evaluation of structural equation models. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 16, 271-284.
- Card, J. J. (1975). Development of a ROTC/army career commitment model: Final report, Volume I. (ERIC Document Reproduction Service No. ED122104)
- Carless, S. A. (2005). The influence of fit perceptions, equal opportunity policies, and social support network on pre-entry police officer career commitment and intentions to remain. *Journal of Criminal Justice*, 33(4), 341-352.
- Carson, K. D., & Bedeian, A. G. (1994). Career commitment: Construction of a measure and examination of its psychometric properties. *Journal of Vocational Behavior*, 44, 237-262.
- Cherniss, C. (1991). Career Commitment in human service professionals: A biographical study. *Human relations*, 44(5), 419-437.
- Cole, M. S., & Bruch H. (2006). Organizational Identity strength, Identification, and Commitment and their Relationships to Turnover Intention: Does Organizational Hierarchy. *Journal of Organization Behavior*, 27, 585-605.
- Collins, C. (2008). Statutory social workers: stress, job satisfaction, coping, social support and individual differences. *British Journal of Social Work*, 38, 1173 - 1193.
- Gardner, D. L. (1992). Career commitment in Nursing. *Journal of Professional Nursing*, 8(3), 155-160.
- Gay, L. R. (1992). *Educational research: Competencies for analysis and application* (4th ed.). New York: Merrill.
- Jenkins, R., & Elliott, P. (2004). Stressors burnout and social support: Nurses in acute mental health settings. *Journal of Advanced Nursing*, 48(6), 622-631.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. NY: Springer.
- London, M. (1983). Toward a theory of career motivation. *Academy of Management Review*,



8, 620-630.

Lopez, R. A. (1999). Las comadres as a social support system. *Journal of Woman & Social Work*, 14, 24-41.

Mowday, R. T., Porter L. M., & Steers R. M. (1982). *Employee-organizational linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.

Park, K. O., Wilson, M. G., & Lee, M. S. (2004). Effects of Social Support at Work on Depression and Organizational Productivity. *American Journal of Health Behavior*, 28(5), 444-455.

Waugman, W. R., & Lohrer, D. J. (2000). From Nurse to Nurse: The influence of age and gender on professional socialization and career commitment of advanced practice nurse. *Journal of Professional Nursing*, 16(1), 47-56.

Zanden, J. W. (1993). *Sociology: The core* (3rd ed). New York: Mcgraw-Hill Inc.

