

南華大學企業管理系管理科學碩士論文

A THESIS FOR THE DEGREE OF MASTER BUSINESS ADMINISTRATION

MASTER PROGRAM IN MANAGEMENT SCIENCES

DEPARTMENT OF BUSINESS ADMINISTRATION

NANHUA UNIVERSITY

工作價值觀與真實工作預覽影響工作投入之研究－以空軍非常
備役之志願役士官兵為例

THE INFLUENCE OF WORK VALUES AND REALISTIC JOB PREVIEWS ON
JOB INVOLVEMENT: TAKING NON-REGULAR SERVICE OF VOLUNTEERS
IN ROCAF AS AN EXAMPLE

指導教授：褚麗絹 博士

ADVISOR : CHU LI-CHUAN Ph.D.

研究生：胡晉豪

GRADUATE STUDENT : CHIN-HAO HU

中 華 民 國 1 0 1 年 6 月

南 華 大 學

企業管理系管理科學碩士班

碩 士 學 位 論 文

工作價值觀與真實工作預覽影響工作投入之研究—以空軍
非常備役之志願役士官兵為例

研究生：胡 晉 豪

經考試合格特此證明

口試委員：褚 麗 娟

陳 春 彪

林 杏 蓉

指導教授：褚 麗 娟

系主任：陳 中 獎

口試日期：中華民國 101 年 6 月 11 日

準碩士推薦函

本校企業管理系管理科學碩士班研究生胡晉豪君在本系修業二年，已經完成本系碩士班規定之修業課程及論文研究之訓練。

1、在修業課程方面：胡晉豪君已修滿33學分，其中必修科目：研究方法、市場分析、管理決策、經營專題等科目，成績及格（請查閱碩士班歷年成績）。

2、在論文研究方面：胡晉豪君在學期間已完成下列論文：

- (1)碩士論文：工作價值觀與真實工作預覽影響工作投入之研究—以空軍非常備役之志願役士官兵為例
- (2)學術期刊：

本人認為胡晉豪君已完成南華大學企業管理系管理科學碩士班之碩士養成教育，符合訓練水準，並具備本校碩士學位考試之申請資格，特向碩士資格審查小組推薦其初稿，名稱：工作價值觀與真實工作預覽影響工作投入之研究—以空軍非常備役之志願役士官兵為例，以參加碩士論文口試。

指導教授：褚慶涓簽章

中華民國101年 5月 21日

誌謝

首先，在本研究進行以及撰文期間，承蒙指導教授褚麗絹博士，所給予的耐心指導與支持鼓勵，使本文得以順利付梓，僅此獻上我最誠摯的感謝與敬意。

另外承蒙林秀芬老師與陳券彪老師之細心審閱，並提供精闢的建議與指導，使得本論文得以改正缺失之處，特此致謝。

且對於提供支持的工作夥伴，以及在研究中幫忙發放問卷的朋友不辭辛勞的協助，在此致上我最深的謝意

由於師長的諄諄教誨，以及來自各不同專業領域的同學相互協助、提攜，讓我在兩年的學習研修期間，視野得以更加開廣，人生更加豐富，於此，謹對一起經歷近兩年的師長與同學致上萬分謝意。

最後，在此謹獻上我最深的感激給我摯愛的父母親與家人，以及身邊支持我的朋友們，感謝你們給予的支持與鼓勵，讓我得以順利的完成碩士學業。

胡晉豪 謹誌於
南華大學企業管理系
中華民國 101 年 6 月

南華大學企業管理系管理科學碩士班

100 學年度第 2 學期碩士論文摘要

論文題目：工作價值觀與真實工作預覽影響工作投入之研究—以空軍非常備役之志願役士官兵為例

研究生：胡晉豪

指導教授：褚麗絹 博士

論文摘要內容：

國軍近年為達成全募兵制，戮力執行人力組織結構的調整，以朝向量小質精目標發展，務求以最小人力得發揮最大效率。本研究以空軍非常備役之志願役士官兵為調查對象，分別以工作價值觀、真實工作預覽為預測變項，以角色壓力為調節變項，探討其對工作投入之影響，並運用統計方法進行分析。

本研究分析結果顯示：(1)不同背景的被測者於工作價值觀有顯著差異。(2)不同背景的被測者於真實工作預覽之認知有顯著差異。(3)不同背景的被測者對角色壓力有顯著差異。(4)不同背景的被測者工作投入情形有顯著差異。(5)工作價值觀、真實工作預覽兩個變項和工作投入有顯著正相關，而工作價值觀、真實工作預覽與工作投入等三個變項則與角色壓力存在顯著負相關。(6)角色壓力於工作價值觀與工作投入間具有調節效果，而於真實工作預覽與工作投入之間則無顯著調節效果。

關鍵詞：工作價值觀、真實工作預覽、角色壓力、工作投入

Title of Thesis : The Influence of Work Values and Reallistic Job Previews on
Job Involvement: Taking Non-Regular Service of Volunteers
in ROCAF as an Example

Department : Master Program in Management Sciences, Department of
Business Administration, Nanhua University

Graduate Date : June 2012

Degree Conferred : M.B.A.

Name of Student : Chin-Hao Hu

Advisor : Li-Chuan Chu Ph.D.

Abstract

The military want to come to whole-mercenary system in recently. To devote to perform adjustment of the institutional framework of workforce is head to develop precise goal of small quality of quantity which in order to must give play to with minimum workforce most efficiency more. Previously; In this study, non-prepared volunteer enlisted men are as the survey object. Work values and realistic job preview are the independent variables. Role stress is the moderating variable. We investigated the impact of job involvement, and statistical methods to analyze. The results are as follows:

- (1) Different backgrounds have significant differences on work values.
- (2) Different backgrounds have significant differences on realistic job preview.
- (3) Different backgrounds have significant differences on role stress.
- (4) Different backgrounds have significant differences on job involvement.
- (5) Work values and real work preview are significant positive correlated with job involvement. Work values, realistic job preview and job involvement

are significant negative correlated with role stress.

(6)Role stress is with a moderating effect between work values and job involvement without real job preview and job involvement.

Keywords : Work Values, Realistic Job Preview, Role Stress, Job Involvement

目錄

中文摘要.....	i
英文摘要.....	ii
目錄.....	iv
表目錄.....	ix
圖目錄.....	xii
第一章 緒論.....	1
1.1 研究背景與動機.....	1
1.2 研究目的.....	3
1.3 研究方法與流程.....	4
1.4 研究範圍與限制.....	6
第二章 文獻探討.....	7
2.1 工作價值觀.....	7
2.1.1 價值觀的定義.....	7
2.1.2 工作價值觀的定義.....	10
2.1.3 工作價值觀的分類.....	13
2.2 真實工作預覽.....	16
2.2.1 真實工作預覽的意義.....	16
2.2.2 真實工作預覽的相關理論.....	17
2.3 角色壓力.....	22
2.3.1 角色壓力之定義.....	22
2.3.2 角色壓力之分類.....	25
2.3.3 角色壓力之相關理論.....	26

2.4	工作投入.....	30
2.4.1	工作投入之定義.....	30
2.4.2	工作投入之分類.....	34
2.4.3	工作投入之相關理論.....	35
2.5	各研究變項之關聯性研究.....	40
2.5.1	角色壓力對工作投入之影響.....	40
2.5.2	工作價值觀對工作投入之影響.....	42
第三章	研究方法.....	44
3.1	研究架構.....	44
3.2	研究假設.....	45
3.3	研究變項之操作性定義.....	46
3.3.1	工作價值觀之操作性定義.....	46
3.3.2	真實工作預覽之操作性定義.....	47
3.3.3	角色壓力之操作性定義.....	47
3.3.4	工作投入之操作性定義.....	48
3.4	研究變項之衡量工具.....	48
3.4.1	工作價值觀量表.....	49
3.4.2	真實工作預覽量表.....	49
3.4.3	角色壓力量表.....	51
3.4.4	工作投入量表.....	51
3.5	樣方法與樣本分佈情形.....	51
3.5.1	研究對象與抽樣方法.....	51
3.5.2	樣本特性分析.....	52
3.6	資料分析方法.....	54

3.6.1	因素分析	54
3.6.2	信度分析	54
3.6.3	描述性統計分析	54
3.6.4	T 檢定與單因子變異數分析	54
3.6.5	相關分析	55
3.6.6	迴歸分析	55
3.7	量表構面之重整	55
3.7.1	工作價值觀之前測分析	56
3.7.2	真實工作預覽之前測分析	56
3.7.3	角色壓力之前測分析	57
3.7.4	工作投入之前測分析	57
第四章	實證結果與分析	58
4.1	因素分析與信度分析結果	58
4.1.1	各研究變項之因素分析結果	58
4.1.2	問卷信度分析結果	63
4.2	各研究變項之描述性分析	66
4.3	人口統計變項與各研究變項之差異性分析	67
4.3.1	年齡於各研究變項之差異性分析	68
4.3.2	性別於各研究變項之差異性分析	69
4.3.3	婚姻狀況於各研究變項之差異性分析	70
4.3.4	教育程度於各研究變項之差異性分析	71
4.3.5	階級於各研究變項之差異性分析	72
4.3.6	服役年資於各研究變項之差異性分析	73
4.3.7	工作性質於各研究變項之差異性分析	74

4.3.8	加入國軍原因於各研究變項之差異性分析	75
4.4	研究變項的相關分析結果	81
4.4.1	工作價值觀與真實工作預覽之關聯性	82
4.4.2	工作價值觀與角色壓力之關聯性	83
4.4.3	工作價值觀與工作投入之關聯性	84
4.4.4	真實工作預覽與角色壓力之關聯性	84
4.4.5	真實工作預覽與工作投入之關聯性	85
4.4.6	角色壓力與工作投入之關聯性	85
4.5	研究變項之迴歸分析結果	86
4.5.1	工作價值觀對工作投入之影響情形	86
4.5.2	真實工作預覽對工作投入之影響情形	88
4.6	研究變項之調節效果分析	88
4.6.1	角色壓力於工作價值觀與工作投入間之調節效果	89
4.6.2	角色壓力於真實工作預覽與工作投入間之迴歸分析	97
第五章	結論與建議	102
5.1	結論	102
5.1.1	研究變項之描述性統計分析結論	102
5.1.2	個人背景變項於各研究變項之差異情形	103
5.1.3	各研究變項之相關情形	106
5.1.4	各研究變項間之影響情形	107
5.1.5	角色壓力於各研究變項間之調節效果	109
5.2	建議	111
5.2.1	管理實務上的建議	112
5.2.2	對招募人員及應徵者的建議	113

5.3 後續研究建議.....	113
參考文獻.....	115
一、中文部分.....	115
二、英文部分.....	122
附錄.....	130
一、前測問卷.....	130
二、正式問卷.....	137
個人簡歷.....	142

表目錄

表 2.1 國外學者之價值觀定義彙整表.....	8
表 2.2 國內學者之價值觀定義彙整表.....	9
表 2.3 國外學者之工作價值觀定義彙整表.....	11
表 2.4 國內學者之工作價值觀定義彙整表.....	12
表 2.5 國外學者之工作價值觀分類彙整表.....	14
表 2.6 國內學者之工作價值觀分類彙整表.....	15
表 2.7 國外學者之角色壓力定義彙整表.....	23
表 2.8 國內學者之角色壓力定義彙整表.....	24
表 2.9 國外學者之工作投入定義彙整表.....	31
表 2.10 國內學者之工作投入定義彙整表.....	33
表 2.11 國外學者對工作投入的分類.....	34
表 2.12 國內學者對工作投入的分類.....	35
表 3.1 真實工作預覽相關研究學者彙整表.....	50
表 3.2 人口統計分析結果之彙整表.....	53
表 4.1 各變項之 KMO 值與球型檢定結果.....	59
表 4.2 工作價值觀因素分析彙整表.....	60
表 4.3 真實工作預覽因素分析彙整表.....	61
表 4.4 角色壓力因素分析彙整表.....	62
表 4.5 工作投入因素分析彙整表.....	63
表 4.6 研究變項信度分析彙整表.....	64
表 4.7 各研究構面之描述性分析表.....	67
表 4.8 年齡於各研究構面之差異分析.....	68

表 4.9 性別於各研究構面之差異分析.....	70
表 4.10 婚姻狀況於各研究構面之差異分析.....	71
表 4.11 教育程度於各研究構面之差異分析.....	72
表 4.12 階級於各研究構面之差異分析.....	73
表 4.13 服役年資於各研究構面之差異分析.....	74
表 4.14 工作性質於各研究構面之差異分析.....	75
表 4.15 加入國軍原因於各研究構面之差異分析.....	76
表 4.16 個人背景變項與主要研究變項之綜合差異分析表.....	78
表 4.17 個人背景變項於工作價值觀之綜合差異分析表.....	79
表 4.18 個人背景變項於角色壓力之綜合差異分析表.....	80
表 4.19 主要研究變項間之 Pearson 相關係數表.....	81
表 4.20 研究構面間之 Pearson 相關係數表.....	82
表 4.21 工作價值觀對工作投入之迴歸分析表.....	87
表 4.22 工作價值觀對工作投入之迴歸分析表.....	88
表 4.23 角色模糊對目的性工作價值觀與工作投入之迴歸分析表.....	90
表 4.24 角色模糊對工具性工作價值觀與工作投入之迴歸分析表.....	91
表 4.25 角色衝突對目的性工作價值觀與工作投入之迴歸分析表.....	93
表 4.26 角色衝突對工具性工作價值觀與工作投入之迴歸分析表.....	94
表 4.27 角色負荷對目的性工作價值觀與工作投入之迴歸分析表.....	95
表 4.28 角色負荷對工具性工作價值觀與工作投入之迴歸分析表.....	96
表 4.29 角色模糊對真實工作預覽與工作投入之迴歸分析表.....	98
表 4.30 角色衝突對真實工作預覽與工作投入之迴歸分析表.....	99
表 4.31 角色負荷對真實工作預覽與工作投入之迴歸分析表.....	101
表 5.1 個人變項之差異假設驗證表.....	105

表 5.2 研究變項之相關性假設驗證表.....	106
表 5.3 研究變項之影響性假設驗證表.....	108
表 5.4 研究變項之調節效果假設驗證表.....	111

圖目錄

圖 1.1 研究流程圖	5
圖 2.1 真實工作預覽之心理效應	18
圖 2.2 Breugh 真實工作預覽之過程模型	20
圖 2.3 Kahn et al.的角色中介模式	27
圖 2.4 角色壓力模式	29
圖 2.5 Vroom 的期望理論模式	37
圖 2.6 Kanungo 動機模式之概念架構	38
圖 2.7 工作投入綜合理論模式	40
圖 3.1 研究架構	44
圖 3.2 修正後之研究架構	57

第一章 緒論

國軍是國家戰力的泉源，攸關國家存亡，然而國軍的戰力除了來自於武器裝備的性能，更重要的是人員的工作投入程度，人員在工作上的投入程度影響個人在工作上的表現，相對也影響到國軍戰力的表現，因此國軍人員工作投入的程度，將是國軍戰力成敗的重要因素。

本章主要分為五節。第一節為研究背景與動機，第二節為研究目的，第三節為研究方法與流程，第四節則為研究範圍與限制。

1.1 研究背景與動機

現今環境快速變遷，社會變化一日千里，沒有哪一個企業可以不做改變而能永續發展下去，在各大組織企業無不積極轉型變革以適應快速變遷的外在環境，因此國防單位為了因應社會價值轉變而進行變革，將兵役來源由徵兵制轉為徵、募並行，乃至於達成全募兵制目標，以減少義務役士官兵在甄選及訓練的時間與成本上的支出，轉而招募較長役期的非常備志願役士官兵，即是「志願役士兵」與「專業士官班」，用以取代義務役士官兵。為此，國防部在行政院「兵役制度全面檢討改進推動小組」的推動下，自民國 92 年度起試行「志願役士兵招募」，並於民國 93 年與內政部一同訂定「現行兵役制度檢討改進方案」且於民國 94 年 7 月 1 日起將義務役士兵役期逐年縮減至民國 97 年為 1 年役期，確實朝向以「募兵為主，徵兵為輔」的徵、募兵並行的制度。

然而，為了有效率的配合政策完成募兵制度的目標，國防部「人才招募中心」無不積極現身各大校園活動，徵、招才會場等招募活動中，以期吸引更多人才加入國軍團隊，然而這種提升招募新人數量、國軍形

象，知名度提升的同時，存在許多潛在問題，對於工作投入的影響可能是負面的。此種招募方式的利與弊，亦是許多專家學者多年來專注研究的重點之一。

Dnnette(1973)認為，招募不應只是致力於吸引應徵者，因為這種過度強調組織與工作的正面特質，忽略潛在客觀存在的負面特質之做法，可能會導致整個招募過程趨於正向誇大，常出現的後果就是應徵者對於工作期望被導致不理性的過度樂觀。Wanou and Colella(1989)則進一步認為接下來的連鎖反應會因知覺上的落差，在進入組織最初的幾個月內，對工作上的美好幻想迅速破滅，繼之而來的是壓力升高，工作效率與工作投入也隨之降低，導致人員的留職率不高，最終造成組織運作效能不佳，故國、內外學者便提出「真實工作預覽」概念，探討組織新進人員對於工作前後的認知程度其影響層面；認為真實工作預覽雖然只在招募之單一時間點上被運作，卻可以造成多重、長期且深遠的正向影響，由其所導致的效益包括以下兩點：(1)應徵者更為理想的自我選擇(Self-Selection)；(2)對於新進入的員工對抗潛在的工作中，負面特性的預防接種、免疫作用(Fedor, Buckley & Davis, 1997)。然而，國軍近年為取代義務役人員而新招募之非常備志願役士官兵，其工作前後之知覺差異甚大，引發怨言則時有所聞，故引發本研究欲探知真實工作預覽與工作投入關係之動機。

由上述可知人員工作投入能直接影響到組織的運作效能，尤其在國軍部隊這個社會縮影的團體中，在缺乏民間企業營運績效分紅誘因的前提下，更是如此，本研究依據 Blood(1969)、陳正沛(民 72)、Brown(1996)、陳淑玲(民 85)及陳弘美(民 92)等學者的看法，即工作價值觀對於工作投入有顯著的正向影響，擬探討工作價值觀與工作投入之關係，此為研究

動機之二。

再者，國軍部隊人員經常擔負多重角色，或下屬或領導者或決策者或幕僚職，此多變的身分常引發軍人多重身分的角色壓力，進而影響工作上的表現，故研究中擬探究以角色壓力分別對工作價值觀與工作投入及真實工作預覽與工作投入間是否會產生干擾效果，此乃本研究動機之三。

1.2 研究目的

基於前述研究動機，乃針對空軍非常備志願役士官兵進行便利抽樣問卷調查，本研究主要在瞭解中華民國國軍現役非常備志願役士官兵在進入部隊前真實工作預覽程度，其所具備的工作價值觀知覺程度，以及所感受到的角色壓力的程度，藉以分析探討真實工作預覽、工作價值觀、角色壓力是否影響預備役士官兵對工作的態度，意即其工作投入程度的高低，以提供國防部人才招募中心之招募人員訓練、人才招募活動及部隊各級主官對非常備志願役士官兵領導統御之參考。

本研究之目的為：

- 一、探討不同個人背景之國軍非常備志願役士官兵人員於工作價值觀、真實工作預覽、角色壓力及工作投入是否有所差異。
- 二、探討國軍非常備志願役士官兵的工作價值觀、真實工作預覽、角色壓力及工作投入之相關情形。
- 三、探討國軍非常備志願役士官兵的工作價值觀與真實工作預覽程度，分別對其工作投入之影響情形。
- 四、探討國軍非常備志願役士官兵的角色壓力於預測變項(工作價值觀、真實工作預覽)與效標變項(工作投入)間是否具有調節效果。

1.3 研究方法與流程

本研究方法及流程可以做為後續研究參考，由軍中針對非常備志願役士官兵人員實施便利抽樣問卷調查，以作為日後國軍人才招募中心及招募人員之參考，以強化國軍募兵制度的推動，確保國軍組織及戰力的維持，如圖1.1所示。

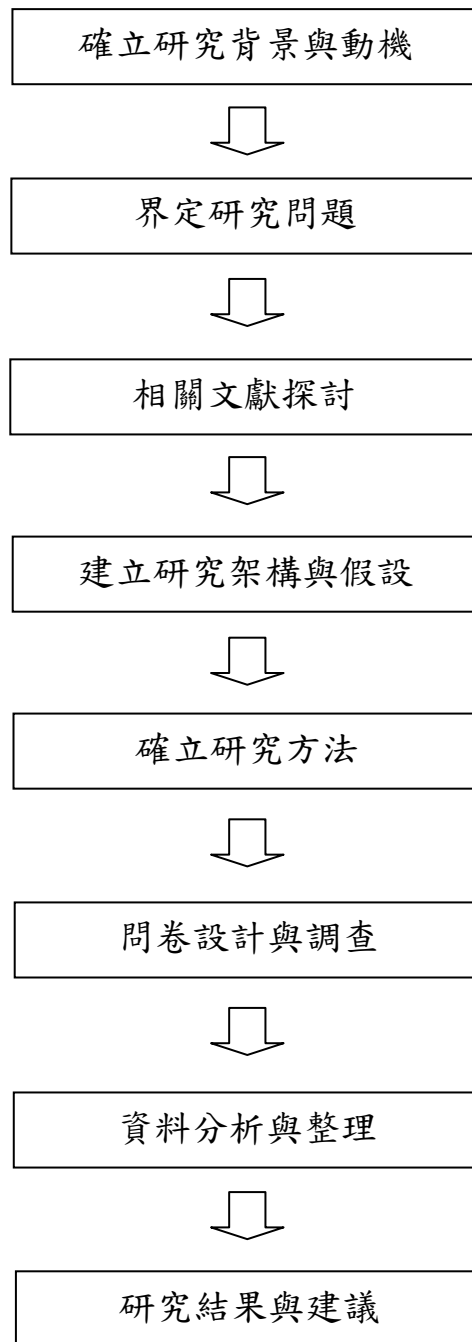


圖 1.1 研究流程圖
資料來源：本研究整理

1.4 研究範圍與限制

本研究盡力針對預備役士官、兵服役單位實施調查，以求取客觀，但仍受限以下研究之限制，致使本研究未能趨於完善。

國防部自民國 93 年起試行招募志願役士兵以及民國 97 年起招募專業士官，迄今已有為數不少人員屆退且未繼續留職，無法針對已離職人員實施調查，故僅能就目前尚在軍中服役人員實施調查，為避免受測者年資及年齡過於集中，因此研究中加入年資超過 10 年以上之非常備志願役士官，以使個人變項分布能不受限制及偏頗。

國軍部隊結構組織龐大、複雜且因應作戰需求劃分各不同專業及編組，故無法全面實施抽樣調查，為使樣本數完善，因此研究中就所屬空軍各單位做為研究樣本。

另抽訪對象多為較基層士官、兵，故多數人對於問卷調查存在畏懼心理，而有對部分題項有所保留，導致使本研究結果恐有些許偏差，為降低此一偏差，故本研究不透過單位長官，採一對一方式直接發放問卷，並致送贈品以降低受測者恐懼。

第二章 文獻探討

綜合所有文獻及相關理論，本研究將探討空軍非常備志願役士官人員其工作價值觀對工作投入、真實工作預覽對工作投入之影響情形，以及角色壓力在上述兩者之間扮演的調節效果為何？本章主要蒐集並探究與本研究相關之國內、外相關文獻。經過歸納與整理後，本章有關之文獻探討共分為五節：首先，第一節為工作價值觀；第二節為真實工作預覽；第三節為角色壓力；第四節為工作投入；以及第五節各研究變項之相關性研究。

2.1 工作價值觀

空軍士官人員身負部隊命令與任務執行的重要責任，其工作價值觀必會影響部隊效能，是值得關注的議題。為探討空軍非常備志願役士官人員工作價值觀的概念，本節首先說明價值觀與工作價值觀的定義，接著整理工作價值觀的分類。

2.1.1 價值觀的定義

社會及行為學家將哲學家對價值觀的定義加以推展其概念，用來代表一種高度抽象化之概念，即所謂價值觀或價值體系。它所涵蓋的層面廣及認知、情感、行為三大領域，而各家所依據的理論不同，重視的層面與重點也有所差異，因此有關價值觀的意義可謂眾說紛紜，常會混淆或引起紛爭。閱讀各學者對價值觀的界定之後，發現 Rokeach(1973)對價值觀的定義較為完整，他認為價值觀是個人或社會對某種行為方式或生活目的，具備了認知、情意、行為三個層面的持久性信念；但價值觀並

不是恆久不變，也不是隨時變異不定，而是具有某種程度的持久性，價值體系會依其所偏好的行為方式或生活目的的相對重要性，呈現出連續的狀態；而價值觀也具有其階層性，因而形成「目的價值」與「工具價值」兩大類的價值體系。研究者以其論點為依據，並參酌相關學者的看法，綜合歸納出價值觀的意義與重點內容。

有關價值觀的定義，依學者剖析的觀點不同而有所不同。在人類學方面，較重視價值體系，所以偏重在文化型態及生活方式中的意義；在社會學方面，偏重價值的社會規範作用及變遷的過程；在心理學方面，則偏重個人價值與心理需求及行為動機之關聯(吳明清，民72)。本文依時間逐次敘述學者對價值觀的定義，如表2.1、表2.2 所示，然後再對價值觀的定義予以分析。

表 2.1 國外學者之價值觀定義彙整表

項次	研究學者(年份)	價值觀定義
1	Rokeach (1973)	價值是一種持續性的信念(Belief)，是個人或社會對於某一特定行為模式(Mode of Conduct)，或存在的最終狀態(End-state of Existence) 所偏好的程度。
2	Feather (1992)	價值觀是個人對事務的評斷依據或持久性偏好或信念。
3	Robbins (1992)	包含對或錯的詮釋，意謂某些行為或結果是我們所偏愛的。因此，價值觀中找不到「理性」與「客觀」的蹤跡，它是瞭解態度、知覺、性格和激勵作用時的基礎。
4	Knoop (1994)	價值觀是一種質性的外在表現，是個體對什麼是值得去努力的內在評價和判斷。
5	Redclift (1995)	價值觀是人們在自然系統中將事物視為理所當然的深層看法。
6	Duane & Kelly (1996)	價值觀是人們生活角色與生活舒適度的中心選擇樞紐。
7	Robbins(2003)	價值觀包含個體偏好、興趣、動機和目標，為一種可以意識到的想望，在許多情況下可以用來解是個人行為。

資料來源：本研究整理

表 2.2 國內學者之價值觀定義彙整表

項次	研究學者(年份)	價值觀定義
1	吳鐵雄、李坤崇、劉佑星、歐慧敏(民 85)	為個體對特定事物、行為或目標持久性偏好或判斷事物，此偏好或標準兼具認知、情感、意向的參考信念，以導引個體行為、滿足個體各層次需求和達成個體目標。
2	傅佩榮(民 86)	認為價值觀是人對價值的評估，在自由抉擇的情況下呈現並環繞在自我生命的展開，不同階段的個體會選擇不同的價值觀。
3	嚴澤鈞(民 88)	主體是人，而且無論是個人或社會有其獨特的價值觀念；價值觀同時包括認知、情感及意向等成分，價值觀具有穩定性，個人的價值觀形成後，便具有相當程度的持久性。
4	李新鄉(民 89)	認為價值觀是一個抽象概念，包括認知、行為及情感等三個層面之意義，在選擇與評價的過程中表現出來。
5	孫沁光(民 90)	為個人所持有的、內化的持久信念，並可以導引個人行為。
6	楊世賢(民 92)	價值觀是生命過程中所習得的信念，此信念的形式為人態度、知覺、動機及性格的基礎，會影響對事物的看法以及行為的選擇。
7	黃文三(民 92)	涉及個人與環境互動關係，融合個體思維模式與善惡偏好等特質，這種由內而外的影響，發展成個體由內而外據以評判事務的外顯性或內隱性的持久信念，以滿足其需求以達成其目標。
8	鍾佩蓁(民 92)	對人處事時的一種持久偏好，它包括了認知、情感、行為三個成份的理念，在做事時所做的一種主觀判斷，它決定了未來行為的動向與生活態度，但並不是一成不變的，價值觀隨時受個人需求的轉變、社會環境的影響而有所不同。
9	林碧榆(民 94)	透過社會化過程所形成的一種持續性信念或偏好，用來指引個體或群體在工作場所中衡量事務與行事，以達成目標。
10	徐承宗(民 94)	價值觀是一種恆久且穩定的基本信念與態度，是個人對特定行為、事物或目標的持久性喜好或評斷標準，進而引導個人思考判斷與行為，並滿足個體需求目標。
11	陳輝征(民94)	價值關係個人在評斷人事物所秉持之持久性信念與態度，並表現個人偏好傾向，也是個人思考判斷與行為表現之準則。
12	黃美鳳(民95)	價值觀是對人處事時一種持久性的偏好，包括了認知、情感、行為三個成份的理念，在做事時一種主觀的判斷，它決定了未來行為的動向，與生活的態度，但並不是一成不變，價值觀隨時會受個人的需求、社會的影響而轉變。
13	翁招玉(民99)	價值觀是主觀對客觀事物按其對自身及社會的義意或重要性進行評價和選擇的標準，對個體의思想和行為具有一定導向或調節作用，使之指向一定的目標或帶有一定的傾向性。

資料來源：本研究整理

2.1.2 工作價值觀的定義

工作價值觀(Work Values)具有價值觀的一切屬性，是個人的屬性變項，而其概念衍生自價值觀，對於個人決定工作動機及形成工作態度，扮演重要的角色。Super(1970)認為，工作價值觀是個人內在所欲求，並在從事工作時所追尋的特質或屬性，對個人生涯發展具有重要的影響力。因此，個人的工作價值觀不僅影響其工作意願或目標，也會影響個人努力程度與工作表現(Lock & Henne, 1986)。

工作價值觀是個人價值體系的一部份，是進一步從價值觀延伸而來的，對於工作價值觀的探討開始於1950年代前後，隨著每位學者研究的角度有所差異，自然也呈現分歧的觀點，難以界定。Super(1970)將工作價值定義為與工作有關的目標，是個人內在所需要，且是個人在從事活動時所追求的工作特質與屬性；工作價值觀為個人價值觀系統中的一部份，也就是對工作內容的價值觀發生在個人評價工作的過程，以其偏好的形式表現(孫沁光，民 90)。周安國(民 92)針對從事國防事務者所進行的工作價值觀研究時指出，工作價值觀乃是工作者所面對的工作情境及其所獲報酬的主觀感受與喜好的程度。

有關工作價值觀的定義，隨著每位學者研究的角度有所差異，自然也呈現分歧的觀點，難以界定。近期學者大都已將其中的理論綜合起來解釋，以較廣泛的定義，多重面向來探討工作價值觀，以下將國內外各學者對於工作價值觀所下的定義，整理如表2.3、表2.4，再歸納出工作價值觀的特性。

表 2.3 國外學者之工作價值觀定義彙整表

項次	研究學者(年份)	工作價值觀定義
1	Super (1970)	工作價值觀是與工作有關的目標，是個人的內在所需以及其從事活動時所追求的工作特質或屬性。
2	Zytowski (1970)	工作價值觀為一觀念集合，在個人情感導向與外在可提供相同滿足事物的種類之間的連結。
3	Pryor (1979)	工作價值觀應視為個人的偏好，即個人對於工作中所喜愛或偏好，而不是個人認為什麼是好的或應該做的。
4	Hazer & Alvares (1981)	工作價值觀是一般價值觀念的特殊用法，指的是個人對一般工作的態度傾向，而非根據某一特殊工作的感受，如同其他價值觀一樣，乃是透過社會化過程逐步累積而成。
5	Pine & Innis (1987)	工作價值觀是個人需求及重視之事物，就是個人感覺可以滿足其需求或重視之事物，而形成工作角色意向和取向。
6	Nord, Brief, Atich & Doherty (1988)	工作價值觀為個人所期望的，覺得應該能藉著工作實現結果。
7	Ravlian & Meglino (1989)	工作價值觀是指「對各種工作行為方式，特別是為社會所接受的」偏愛程度。
8	Rounds (1990)	工作價值觀係指個體工作人格的重要因素，用以描述職業需求。
9	Robbins (1992)	工作價值觀是引導人們對工作本身或某一特定工作之實質意義，如經濟報酬、勤勞、忠誠、人際關係、社會地位、自我實現等形成偏好之認知或意向。
10	Brown (1996)	工作價值觀是個人價值系統其中之一，經由價值觀可以滿足個人在工作上扮演的角色，例如財務增加、成就感、利他行為、責任等。
11	Dose (1997)	工作價值觀是關於工作或工作環境的評估標準，藉由個人辨別什麼是「正確的」或評估偏好的重要性。
12	Brown (2002)	認為工作價值觀是個人價值觀系統其中之一，經由價值觀可以滿足個人在工作上扮演的角色，例如財務增加、成就感、利他行為、責任等。
13	Feather(2004)	工作價值觀是一種動力系統，它為人們提供思想和行為的標準，隨著工作環境的變化，個體的工作價值觀也會隨之做出變化和調整以適應新的環境。

資料來源：本研究整理

表 2.4 國內學者之工作價值觀定義彙整表

項次	研究學者(年份)	工作價值觀定義
1	郭騰淵(民 80)	將工作價值觀定義為：與工作有關的目標，是個人的內在需求及個人在從事活動時所追求的工作特性或屬性。
2	王叢桂(民 81)	認為工作價值觀可分為兩種。(1)工作目的價值是指個人希望透過工作而足夠實現或滿足的價值，即透過工作所欲追求的結果或目標；(2)工作手段價值則是指個人認為為做好工作所應該重視的各項價值觀念，即其認為在工作中重要、應該的行為方式。
3	陳銘宗(民 83)	工作價值觀的形成大都是經過個人的學習、社會化經驗、工作與職業經驗所累積下來的一種穩定心理建構，個人的工作價值觀是個體的成熟與社會化過程的結果。
4	羅俊龍(民 84)	工作價值觀是與工作有關的目標，是個人對工作特性重視與偏好的程度，代表個人的信念與態度傾向，可用以引導個人工作行為與工作選擇的指標。
5	吳鐵雄(民 85)	工作價值觀的意義為個體於從事工作時，據以評斷有關工作事物、行為或目標的持久性信念與標準，個體據此表現工作行為、追求工作目標。
6	李新鄉(民 89)	工作價值觀是個人價值系統中的一部分，也具有價值體系的一切屬性，是個人在評價工作時所依據的標準，也具有正、負兩種取向；同時工作價值觀會受到社會文化、經濟、歷史、性別角色、社經地位及次文化因素之影響而有不同。
7	張惠英(民 90)	工作價值觀是個人對工作的信念與偏好程度，可導引個人行為動向，造就個人偏好特定行為，並作為選擇工作之指標，它深深影響個人對工作的知覺與評價。
8	陳瑞惠(民 92)	工作價值觀為個人在工作時所重視的工作條件或結果，即為個人對工作特性重視或偏好的信念與程度，藉以滿足各層次需求，可導引個人行為動向，並作為選擇工作的指標。
9	黃文三(民 92)	個體在社會化過程中從事工作或職業活動時，對於工作的特質、行為與目標，所建立的持久性偏好與評斷標準；而個體根據本身社會化的經驗與工作上的認知，表現出工作的行為，以追求工作目標，並滿足個體的需求。
10	徐承宗(民 94)	個人在工作歷程中，於自身的行為與目標，抱持之特有且持久性的喜好與判斷標準，使其自身據之表現的工作行為模式，以追求工作成就與目標，並滿足個人內在需求。
11	翁招玉(民 99)	個人據以判斷個人工作事務、行為或目標的持久性偏好理念，影響個人對工作選擇與工作行為，反映出個人在工作情境中所欲追求之條件，以及能滿足這些條件的管理行為。

資料來源：本研究整理

綜上所述，可知工作價值觀是個人衡量本身能力、個人特質進而對工作特性偏好程度及反映個人需求，形成持久性信念與標準，用以評斷工作相關事物、行為或目標的準則。其可引導個人工作行為與追求工作目標的方向，並作為選擇工作的指標。且具有以下特徵：是一種內在趨力，使個體朝人生的目標邁進，引導行為的方向、動機。是一種個人評斷的標準，提供個人計算、評估的依據，以調節工作向度與情感的關係，用以衡量何者很重要、或何者無關緊要。具有次序性：是一種體系、建構，工作價值觀中包含許多價值，彼此之間有重要程度的差異。目的在於個人需求的滿足或需求的表現。是一種信念，具有認知、情感和指導性。

2.1.3 工作價值觀的分類

由於各個學者對工作價值觀的定義不同，因此基於工作價值觀之詮釋並衡量其工作屬性、研究對象等而有不同的分類型式，茲將國內外學者之研究分述如下。

Super在1970年最早提出「工作價值量表」，他將工作價值觀區分為15類。爾後的學者，依據自己立論的觀點，將工作價值觀自行做分類，茲整理國外學者的工作價值觀分類，如表2.5所示；而國內學者主要綜合國內外學者對工作價值觀的研究結果及配合其研究對象的不同進行施測，將工作價值觀作因素分類。國內學者因為對工作價值觀著重的層面不同，對工作價值觀的分類向度亦出現差異性，表2.6為整理國內相關研究者對工作價值觀的分類。

表2.5 國外學者之工作價值觀分類彙整表

項次	研究學者(年份)	工作價值觀分類
1	Super(1970)	將工作價值觀區分為15類：利他主義、審美、創意、智慧激發、獨立性、成就感、聲望、管理權力經濟報酬、安全感、工作環境、與上司的關係、與同事的關係、生活方式。
2	Zyotowski(1970)	將工作價值觀區分為3類：內在價值、外在價值、伴隨價值
3	Wollack(1971)	共區分為6類，分別為內在價值、組織倫理、向上努力、工作之社會地位、傳統倫理、對報酬之態度。
4	Rokeach(1973)	將工作價值觀分為工具、及目的價值觀。
5	Miller(1974)	工作價值觀分為2個構面： 1.內隱性工作價值：成就感、利他主義、創造性、美感、智性激發、管理。 2.外顯性工作價值：獨立、安全感、威望、經濟報酬、環境、從屬關係、同事關係、生活方式、變異性。
6	Kalleberg(1977)	區分為6類：內在動機、便利性、財務、同事關係、生涯機會及資源適當性。
7	Jurgensen(1978)	共分為11類：安全感、工作時間、薪水、假期、工作環境、地位、工作種類、公司形象、升遷、工作伙伴、及與上司之關係。
8	Pryor(1979)	工作價值觀分為13個構面： 自我發展、安全感、獨立性、創造性、利他、管理、金錢、聲望、同事關係、身體活動、分離性、生活形式、工作環境。
9	Feather(1979)	將工作價值觀分為5個層面：技術運用、影響力、多樣化、壓力、與他人交往來衡量工作價值觀。
10	Elizur(1984)	將工作價值觀之範圍系統化，區分為兩大類： 1.工作結果：手段、物質的；情感、社會的；認知、心理的。 2.工作績效：資源性，來自系統；報酬，來自工作績效。
11	Blau(1987)	工作價值觀分為4個構面：努力工作程度、規避休閒程度、獨立程度、禁欲主義。
12	Vaus & McAllister(1991)	將工作價值觀區分為內在價值與外在價值兩大類。
13	Jaw, Ling, Wang & Chang(2007)	將工作價值觀分為自我發展、社會貢獻、穩定與酬勞、接受改變、權利和地位等五個構面。
14	Zhang, Wan & Yang(2007)	分為挑戰、個人價值、平等的機會、社會地位與個人發展等五個構面。

資料來源：本研究整理

表 2.6 國內學者之工作價值觀分類彙整表

項次	研究學者(年份)	工作價值觀分類
1	黃國隆(民 75)	分為工具性價值觀、內在性價值觀。
2	陳英豪、汪榮才、劉佑星、歐滄和及李坤崇(民 76)	分為自我表達、可得報酬與人物環境等三個構面，包含：利他主義、獨立性、審美、創意、生活方式、智慧激發、變化性、成就感、安全感、聲望、經濟報酬、管理權力、工作環境、與上司關係及與同事關係等15種分量表。
3	朴英培(民 77)	內在價值、向上努力、工作之社會地位及對薪資之態度等。
4	郭騰淵(民 80)	分為成就與新知的重要性、利他的重要性、安全感的重要性、人際關係的重要性、名望的重要性及物質報酬的重要性等六項。
5	王叢桂(民 82)	1.目的價值：指個體工作的目標，包括：內在酬償、外在酬償、集體利益與平安和諧等4個向度。 2.手段價值：指為達成目標而重視的價值，包括：能力理性、謙和寬容、安分守成、忠信、務實與清流等6個向度。
6	陳銘宗(民 83)	成長、倫理、工作上的一體感、變通、實做、公平與負責盡職等七項，彼此形成一網路系統互相影響。
7	吳鐵雄(民 85)	區分為兩構面： 1.目的價值：自我成長取向、自我實現取向、尊嚴取向。 2.工具價值：社會互動取向、組織安全與經濟取向、安定與免於焦慮取向、休閒健康與交通取向。
8	徐善德(民 86)	將工作價值觀分為成長與發展、成就與聲望、創新與變化、工作環境四個構面。
9	李冠儀(民 89)	自主創造、組織安全、人際關係、成就聲望、物質報酬、健康休閒等6個構面。
10	魏方亭(民 90)	把工作價值觀分為工作條件取向、展現長才取向、人際關係取向、成長機會取向、自我實現取向等五個構面。
11	董秀珍(民 90)	成就與新知、利他、安全感、人際關係、名望、物質報酬。
12	霍祥雲(民 90)	內在價值、組織一人的倫理、向上努力、工作的社會地位、傳統倫理、對薪酬的態度。
13	孫沁光(民 90)	區分為兩方面：1.內在的價值；2.外在的價值。
14	張惠英(民 91)	把工作價值觀分為創新發展、人際互動、成就聲望、組織安全等四個構面。
15	翁招玉(民 99)	將工作價值觀分為學習成長、社會尊重、人際互動與利他經驗等四個構面。

資料來源：本研究整理

綜上所述，本研究認為工作價值觀是個人衡量自身能力及特質進而對工作的偏好與認知，是個人在評斷工作時所依據的標準，工作價值觀會引導個人的工作行為與表現。而國家整體戰力更是與國軍人員的工作表現乃至於工作價值觀息息相關，因此，本研究擬採用Rokeach(1973)的兩個內容構面觀點，以作為本研究之操作型定義，分別為：(1)目的性工作價值觀：指個人的自我成長、實現與尊嚴的傾向。(2)工具性工作價值觀：指個人對工作的社會互動、組織安全與經濟、安定與免於焦慮、休閒、健康與交通傾向。

2.2 真實工作預覽

在多數人求職過程的經驗中，從初始的招募廣告內容，乃至於招募人員面對面接觸，到最後的面試過程，多在傳達或暗示在工作上正向積極，且能令人期待的一面；直到 Wanous(1973)提出真實工作預覽的概念，才開啟國內外學者對於招募過程中工作準確性，包含正面與負面訊息提供與應徵者的必要性之研究。

2.2.1 真實工作預覽的意義

所謂真實工作預覽(Realistic Job Previews)是傾向於對某一工作或職務提供完整且準確的相關資訊，其中揭露的訊息包含正向與負向的特徵(Barber, 1998)；而 Rynes(1991)則指出，所謂真實工作預覽是在招募活動的同時間，清楚且明白地提供應徵者喜歡和不喜歡的一系列未來工作相關訊息的一種招募策略。

而在招募的活動之中，一般來說可區分為兩個面向：第一個是招募的行銷面向，招募活動中通常會突顯該組織或工作上，令人認同和喜愛的資訊，以使應徵之人才資料庫達到最大化的程度(Rynes, 1986)；第二個

是招募的真實工作預覽面向，相較於第一點傳統式的招募方法，此為在招募活動中，提供該項工作完整且均衡的相關資訊，其中包含正向及負向的工作特性，以使應徵者儘可能的瞭解該項工作。因此 Buckley, Fedor, Veres, Wiese and Carraer(1998)認為，真實工作預覽是在一個具體的招募情境中，提供某一工作準確的，涵蓋正面、負向的圖像或相關資訊的一種設計。

2.2.2 真實工作預覽的相關理論

在國內外許多質化、量化的研究中，學者們都證實真實工作預覽對離職傾向或是自動離職確實有所影響。關於真實工作預覽的理論主要有 Wanous(1973)的真實工作預覽心理效應，以及 Breugh(1992)的真實工作預覽之過程模型。茲將相關理論整理如下：

1. 真實工作預覽之心理效應

Wanous(1973)以某電話公司的接線生為對象，用實驗法對照原本工作招募說明去比較真實工作預覽與非真實工作預覽，因而發現真實工作預覽能使應徵者在工作上能更順利且久任；Wanous 更在 1978 年就真實工作預覽相關影響層面，提出一較廣泛的模型(圖 2.1)：該研究指出招募活動的過程中，當真實工作預覽程度較高者，會經由多重不同機制，最後產生工作滿足(Job Satisfaction)、工作績效(Job Performance)、工作任期(Tenure in the Organization)與離職傾向(Leave Job Tendency)等結果變數的影響。

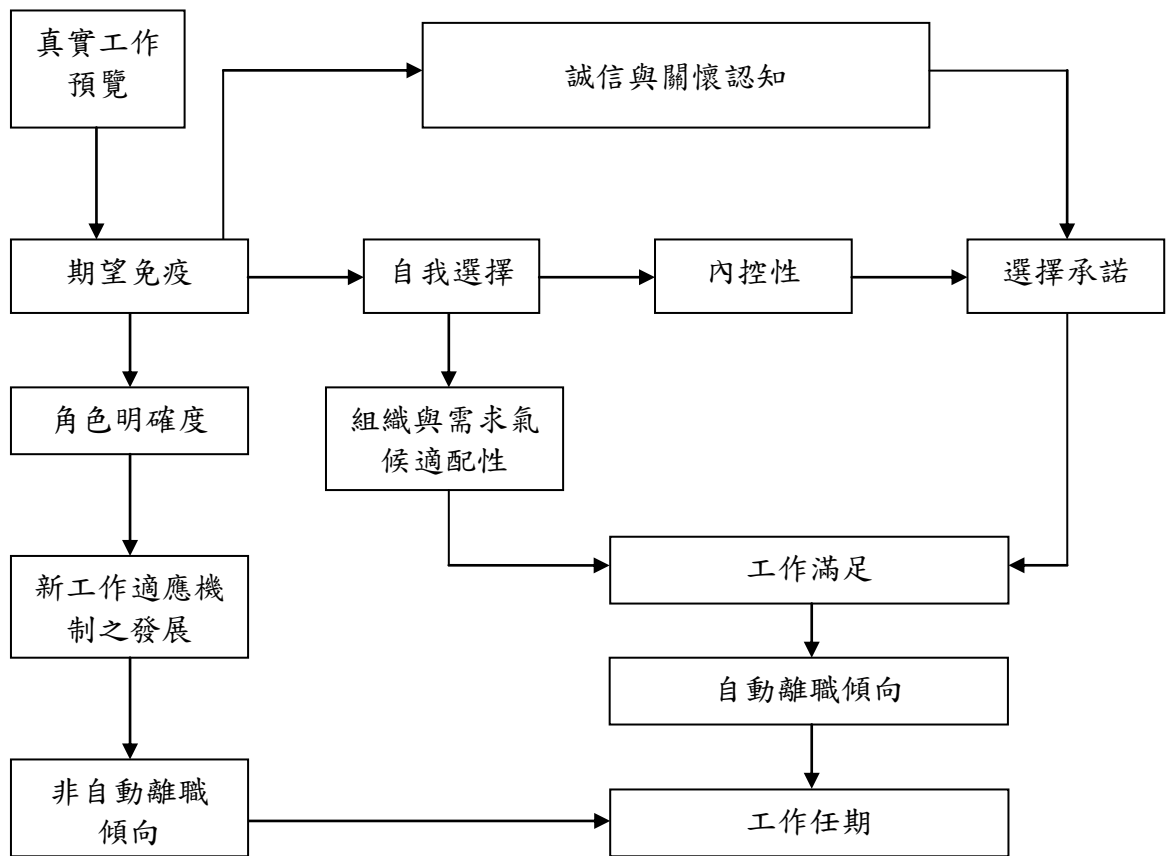


圖 2.1 真實工作預覽之心理效應

資料來源：金佩縈(民 95)，真實工作預覽對新進員工離職傾向之研究-以工作期望相符為中介變數，國立中山大學人力資源管理研究所論文，23頁。

在Wanous的真實工作預覽之心理效應模型中，金佩縈(民 95)認為會產生下述幾個影響效果：(1)增加應徵者對該組織的信任感，因為應徵者能感受到該組織投入了許多時間、成本與努力，只為了給予更準確與均衡的資訊，從而使他們對該組織是值得信任的認知增加。(2)增加應徵者的自我選擇的效果，換句話說，應徵者自我選擇的效果在真實工作預覽的招募情境下，會有效發揮作用，意指應徵者在獲得真實與客觀的資訊後，得以判斷未來新工作是否與自身需求適配，進而執行接受或放棄該

新工作的決策，這比不明情況下接受新工作後才發現實際情況與自身期望落差再來做決策而更有效的多。(3)增加應徵者的組織承諾與工作滿足，這則是透過上述兩點的誠信認知與自我選擇機制而呈現出來，當應徵者對組織之誠信認知提高，會因為自己的選擇而感到愉悅，進而對所從事的工作擁有較高的承諾，導致對該組織與工作的態度能更正向發展並擁有更高的工作滿足。(4)增加應徵者成為新進員工後，適應新工作各種狀況的能力。

2. Breugh之真實工作預覽理論

Breugh(1983)提出類似Wanous學者的真實工作預覽之心理效應的模型(如圖 2.2)，用以解釋真實工作預覽影響工作滿足、離職率原因與心理機制，差異在於Breugh學者認為真實工作預覽不需透過工作期望影響自我選擇及適應能力等、而工作期望之心理機制僅作為真實工作預覽可以影響結果變數的解釋原因之一。簡單來說，真實工作預覽可以影響工作滿足、離職率等，是有以下四點假設原因：(1)真實工作預覽透過自我選擇機制，進而產出結果變數，如工作滿足、離職率等；(2)真實工作預覽影響組織誠信認知，因而產生結果變數；(3)真實工作預覽影響人員適應能力，因而產生結果變數；(4)真實工作預覽經由工作期望符合程度差異，而產出結果變數。

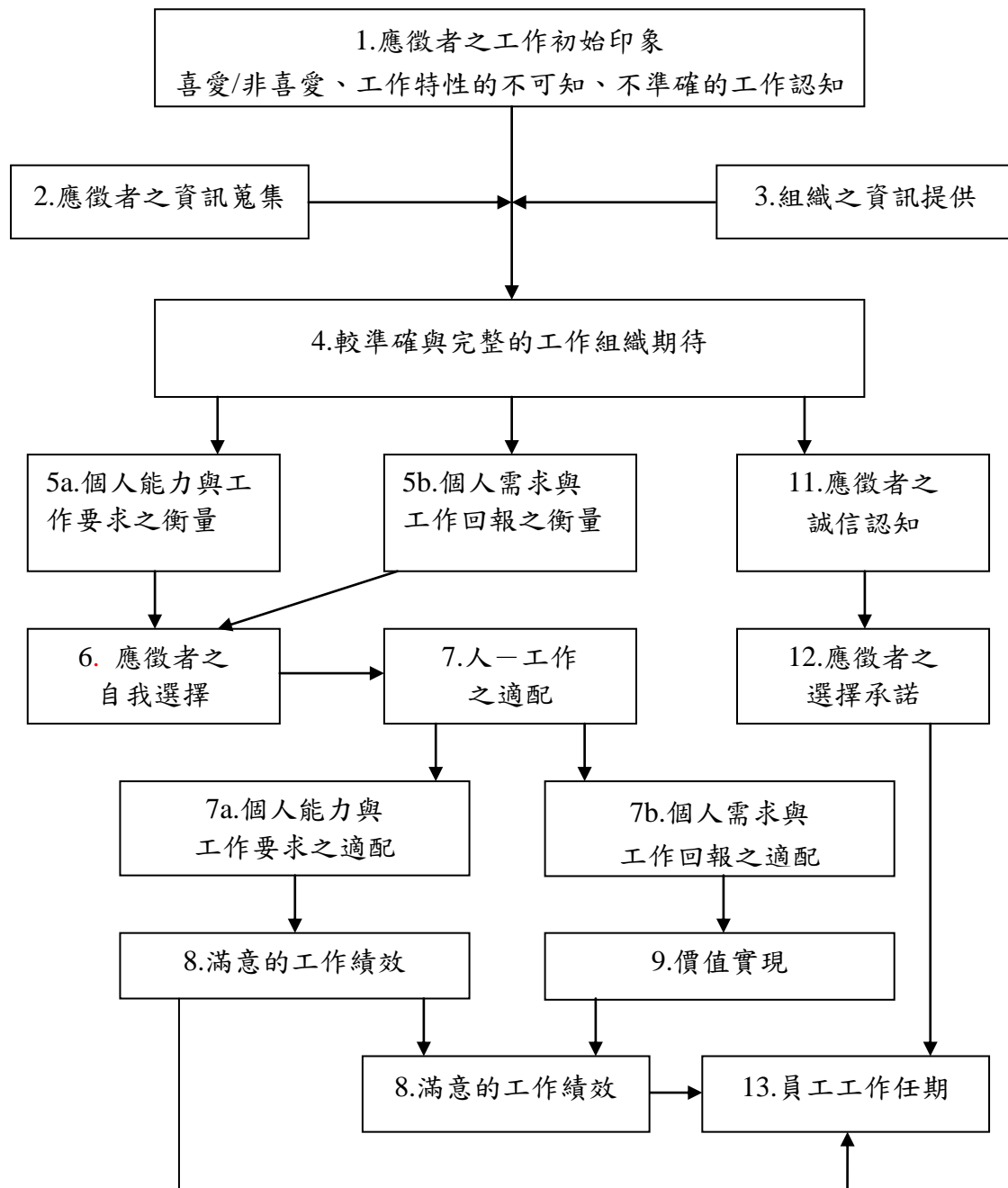


圖 2.2 Breugh 真實工作預覽之過程模型

資料來源：Breugh, J. A. (1992), Recruitment: Science and Practice, PWS-KENT, pp.29.

另外，Breaugh and Starke(2000) 引用 Breaugh 在 1992 年的著作《Recruitment: Science and Practice》中工作期望形成之過程模型，認為真實工作預覽應為可被應用之模型，如圖 2.2。其中自第三構面裡，組織於招募活動的過程中，會主動透過各類型可能媒介(如：員工介紹、工作手冊、人員面談及報紙廣告等)，傳遞關於工作職缺的資訊，並把提供資訊的真實可信度及明確重要性最大化，以提升應徵者對未來工作期望之真實準確性能更全面深入以提升第四構面(準確與完整的工作組織期待)的程度。根據模型中指出，應徵者的初始期望愈真實完整，愈能準確判斷自身是否有能力擔負該項工作(第 5a 構面)亦較能比較未來工作報酬與自身需求之間的差距(第 5b 構面)，也就是說應徵者考量工作與個人能力，個人需求與工作回報之間的合適程度，便能作出自我選擇(第 6 構面)；當自我選擇產生，模型便預測人與工作適配之程度，而這些能力需求與執行回報間的一致(第 9、9a 構面)，一方面，個人能力與工作執行相當時，將能提升後續工作績效之滿意程度(第 8 構面)進而影響工作滿足(第 10 構面)，(模型中亦假設成工作執行工作時會有內、外滿足感的回報)，與工作任期(第 13 構面)(假設工作績效較佳的員工，離職傾向較低)，在另一方面，個人的需求與工作回報的合適程度，能使應徵者有價值實現感(第 9 構面)，也就是說，當工作回報結果不划算，在自我選擇階段便可能放棄該項工作；反之，當應徵者選擇了該項工作，即是認為該工作的報酬是有價值，就是所謂較高的價值實現感，進而影響後續工作滿足及提升工作任期。

2.3 角色壓力

壓力的來源眾多，而角色壓力(Role Stress)是指來自各方對其行為期望集合，所形成的壓力。其中「角色」是個體與他人互動過程的產物。在一個組織中，每個人的行為都會被期望遵循某些規範或準則。當組織中的成員擔負某個職位時，此行為準則或規範便組成組織對個人角色的期待，而當期待和知覺、實際有差距的時候，壓力便由此而生(何雪真，民91)。Dunseath, Beehr and King(1995)將壓力源分成生活壓力、角色衝突、角色模糊、角色負荷、工作變數、技術應用、責任等七種；認為這些壓力源會透過各種機制的運作，對人產生不同程度的壓迫；無法有效處理者將產生焦慮、疲勞、憂鬱、低自尊等心理反應，及胃痛、心臟血管疾病等生理疾病；能有效處理者，則透過壓力之影響反而可以激發潛能，提昇工作效率。而角色壓力一向被認為是影響人員績效及工作穩定的關鍵因素。因此本節將針對角色壓力的定義與分類，進行探討。

2.3.1 角色壓力之定義

Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek and Rosenthal (1964)提出的角色中介模式(Role Episode Model)，是較有系統探討角色壓力的論述，因此後續與角色壓力有關研究，大多以此理論為重要基礎(鄭怡婷，民95)。此理論認為，員工在工作環境中會與人、組織與任務產生複雜的社會與心理互動，並於此過程中交織成角色傳遞者、角色接收者與角色期望的社會互動關係。

角色壓力的定義繁多，尚未形成統一的規範，本研究整理國內、外學者對角色壓力所做的定義，如表2.7、表2.8所示，然後再對角色壓力的定義予以分析。

表 2.7 國外學者之角色壓力定義彙整表

項次	研究學者(年份)	角色壓力定義
1	Kahn (1964)	角色壓力指個體對客觀的角色背景，經由心理認知、個人經驗及個人人格特質等中介歷程，所產生一種負面反應。
2	Kahn & Quinn (1970)	角色壓力指的是組織中的社會與環境特質，具有某些不利角色活動的因素，而造成不良的角色特性。
3	Hardy & Conway (1978)	由於外在力量擾亂內在體系的穩定性，而使個體在所處的社會結構中，無法表現適當角色行為的一種狀況。
4	Hardy & Hardy (1988)	角色壓力指個體所處的職務與環境交互作用下，因為角色期許的不一致，產生生理或心理的緊張狀態，使得個體無法正常扮演角色應有的行為。
5	Agrawal & Chahar (2007)	每當自我之間衝突，角色與角色間問題，由個人或重要他人給予不相容的角色期望時，就會產生角色壓力。

資料來源：本研究整理

表2.8 國內學者之角色壓力定義彙整表

項次	研究學者(年份)	角色壓力定義
1	王秋絨(民 70)	角色壓力是指居於某一地位者，無法完成該地位應有的權利與義務的困難狀態。
2	鄭世仁(民 73)	將角色壓力歸納為下列兩種： (1)角色衝突是一種內心的壓力、情緒的緊張。 (2)角色衝突是因無法兼顧兩種以上的角色期待所造成的困境。
3	謝茉莉(民 78)	焦點人物的工作表現無法達到利害關係人的角色期望，或對角色期望不清楚時，即產生角色壓力。
4	梁瑞安(民 79)	角色壓力是角色的要求不同或角色期望不一致，相同的角色對於不同個體會產生不同的角色壓力。
5	鄧柑謀(民 80)	將教師工作壓力來源分為工作負荷、人際關係、決策參與、工作肯定、專業知能等層面。
6	趙美鈴(民 85)	組織內成員能力不足或受到外在因素影響，無法完成角色任務或表現出負面角色行為，即產生角色壓力。
7	陳孝範(民 85)	角色衝突、角色不明確、工作過度負荷、對人員的責任及事業發展的角色特性與工作壓力尤其是情緒症狀有相當大的關係。
8	葉至誠(民 86)	角色期待的主要功能是在使角色行使者明白其權利與義務，可以從自我期待(Self-expectation)與他者期待(Expectation by Others)兩種角度來考察。

項次	研究學者(年份)	角色壓力定義
9	趙美鈴(民 86)	進一步從社會結構的觀點來看，當外在力量擾亂內在體系的穩定性，或組織成員的能力不足，或組織的要求不一致，或組織成員內在的因素，干擾了角色任務的遂行，則個人將陷入無所適從的情境之中，因此而產生「角色壓力」。
10	蕭靜宜(民 88)	角色壓力指外在力量擾亂個體內在體系的穩定性，使個人在所處的組織結構中，無法表現適當行為的狀況。
11	吳敏綺(民 90)	角色壓力為個體在面對外來環境或個體內在的因素，對個體的角色要求或期望太多或不一致時，使個體對於其角色的扮演與角色任務的達成產生行為與心理上之負擔或緊張的狀態。
12	何雪真(民 91)	自身對所扮演的各種角色，因個人的能力不足、組織的要求不一致、服務對象的角色期待與自身的認知有差距，致使個人陷入無所適從，無法表現適當角色行為的狀況。
13	董秀珍(民 91)	角色壓力定義為個體在其所處的社會情境下，受到外在力量的影響，經由個體心理認知，感受到無法完成其角色任務或無法表現出適當的角色行為時所產生的一種負面反應。
14	馮鎮城(民 92)	角色壓力是由於社會結構不平衡或體系改變，而角色期望所形成的外在壓力。
15	林麗秋(民 92)	個體對於客觀角色不利因素，經由認知、經驗等中介歷程，而產生負面反應，角色因個體不同而有不同的角色壓力。
16	趙秀真(民 92)	角色壓力是個體所處社會情境下，受外在力量影響，經由心理認知，感受到無法完成其角色任務或適當行為的負面反應。
17	李清波(民 95)	角色壓力係個體面對組織內外部成員對其角色的期望無法有效達成，以致人身心產生不平衡的狀態。
18	莊淑昀(民 95)	個人在特定情境下的人我互動中，感知他人的期望與自己有落差所產生的內外壓力。
19	王國浩(民 97)	個體被賦予的角色期望，因外在環境或個人主觀認知的差異，無法取得平衡，所產生的負面心理反應。

資料來源：本研究整理

綜上所述，在組織中，個人對其角色期望感到不確定、無法勝任某一角色期望，或面對兩種彼此衝突的角色期望時，其內心感受到一種負面情緒，這就是角色壓力。每個人都必須扮演著不同角色，以非常備役士官兵來說，在部隊中可能同時扮演上級、下級、同事、朋友，在家中可能扮演父親或母親、兒子或女兒、先生或太太等多種角色，角色之間

的轉換和不同角色間衝突的行為要求，都是角色壓力的直接來源。

2.3.2. 角色壓力之分類

角色壓力的分類，有些學者分為二類，即「角色衝突」和「角色模糊」(廖貴鋒，民 75；Van Sell, Brief & Schuler, 1981)，有些學者則分為四個層面，角色衝突、角色模糊、量的角色過度負荷和質的角色負荷。本研究參照Kahn學者的論點，將角色壓力分為三個層面，包括「角色衝突」、「角色模糊」和「角色負荷」，分別敘述如下：

1. 角色模糊

House and Rizzo(1972)認為角色模糊是個人無法獲得清晰的角色期望，也就是因為個人不能預測其行為會導致何種結果及引起什麼反應，或不能清楚別人對他的行為期望是什麼所造成。

2. 角色衝突

角色衝突乃意謂外在角色規範、期望與個人內在的動機、人格或價值觀不一致而產生矛盾的現象，此即心理學上所謂的多趨衝突。許多的研究及學者指出，角色衝突是角色期望之間彼此矛盾而無法協調(陳奎喜，民 79)。Kahn(1964)定義角色衝突為，個人同時面對兩種或者兩種以上相互衝突的角色期望，或被要求扮演與他們的價值系統不一致的角色時，所產生的心理狀況。

3. 角色負荷

Kahn(1964)提出角色壓力概念時，角色負荷原本屬於角色衝突的一環，指的是角色關係所產生之角色期望過高，使得角色接受者無法在給定時間內完成角色的要求，造成衝突的現象。然而隨著時代之演進，Kahn(1992)認為角色負荷是角色衝突的另一種特別形式，不同於角色衝突。Hardy(1988)指出，角色負荷包括了「量」與「質」的角色負荷。前

者指角色要求太多，使角色扮演者無法在規定時間內完成工作；後者指角色要求水準太高，以工作的困難程度來衡量，超過個人能力、技術及知識範圍，而使其無法達成。

2.3.3 角色壓力之相關理論

關於角色壓力的理論主要有Kahn, Wolf, Quinn, Snoek and Rosenthal (1964)的角色中介模式(Role Episode Model)；Van Sell, Brief and Schuler(1981)的角色衝突模式；Hoy and Miskel(1982)除了提出角色壓力模式外，針對Getzel and Guba(1957)的社會系統觀點，提出學校社會系統修正模式，更發展出角色衝突起源模式；French and Caplan(1972)的角色壓力模式。茲將相關理論整理如下：

1. 角色的中介模式

角色中介模式(圖 2.3)，是角色賦予者與角色接受者的互動關係，以人格特質與人際關係為中介變項，以組織因素為背景變項。角色賦予者將角色期望傳遞給角色接受者，使其按照角色賦予者的期望執行角色行為，以達成角色賦予者的意圖(箭頭2)。當角色賦予者所賦予的角色期望有解釋不清或相互衝突時，就會產生客觀的角色模糊與角色衝突的現象。本質上，角色期望的賦予歷程，就是一種對角色接受者施予壓力。

相對，當角色接受者接收到角色賦予者之角色期望，會經由自己的主觀知覺經驗對角色本身及賦予者做出反應。當他體驗到角色期望有不清楚或衝突時，就會產生某種程度的角色壓力。面對這些壓力，角色接受者可能會採取某些因應策略，以減輕壓力或採取順從態度，或抵抗壓力。

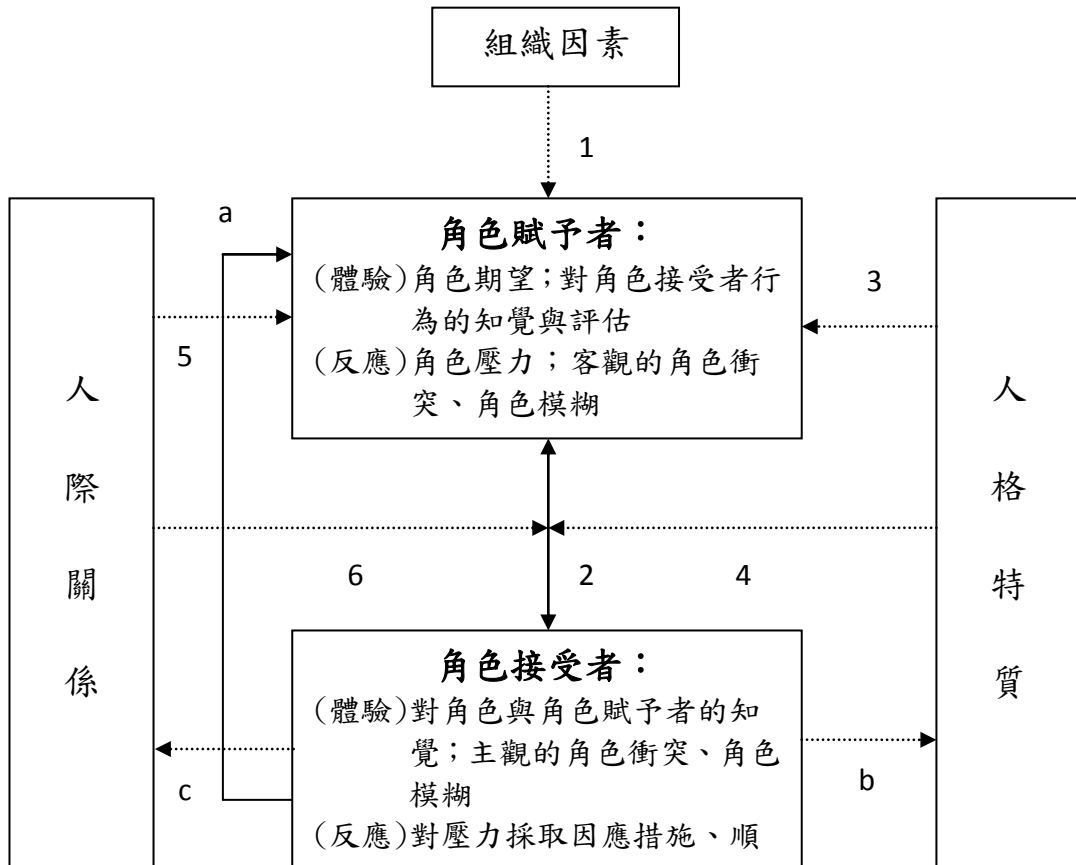


圖 2.3 Kahn et al.的角色中介模式

資料來源： Kahn, R. J., Wolf, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D. and Rosenthal, R. A. (1964), Organizational Stress: Studies in Conflict and Ambiguity, New York: John Wiley and Sons, pp.30.

在角色賦予者與角色接受者的互動過程中，受到組織因素、人格特質因素、人際關係因素等三種因素的影響，說明如下：

(1) 組織因素

包含組織結構、角色要求、工作特質、組織環境、組織任務等；組織因素會影響角色賦予者本身對角色接受者的角色期望，造成角色接受者的角色壓力(如箭頭3)。

(2) 人格特質因素

包含個人的動機、需求、價值觀、習慣、性別、教育程度，能力、年齡、年資等。在角色中介模式中，角色賦予者考慮角色接受者的人格特質，給予不同的角色期望和壓力(如箭頭5)；此外，人格特質因素也會影響到角色接受者本身對角色訊息接收到的體驗與反應(如箭頭6)；再者，角色接受者透過自我人格因素的改變，間接影響角色賦予者對他的評估(如箭頭c)。

(3) 人際關係因素

包含兩者間的溝通型態、互動頻率、依賴程度、情感關係、彼此回饋及參與程度等。人際關係因素會影響角色賦予者所採取的角色期望與角色壓力(如箭頭3)，並影響角色接受者對角色訊息的體驗與反應(如箭頭4)；此外角色接受者經由體驗與反應來影響其與角色賦予者的人際關係(如箭頭b)。

2. Van Sell, Brief and Schuler(1981)的角色衝突模式

Van Sell 等人的角色衝突模式是修改角色中介理論演變而來的，其中有三個主要影響互動過程的因素。一是組織因素(Organizational Factors)：包括組織結構、組織中的職位、角色要求、物理環境和組織措施；二是個人因素(Personal Factors)：包括年齡、性別、教育背景和服務年資；三是人際因素(Inter-personal Factors)：指角色決定者與角色行為者之間的互動次數、溝通模式及彼此回饋和參與情形。角色決定者根據組織因素和自己的主觀經驗，形成對角色行使者的角色期望；而角色行為者在接收角色訊息時，會因為個人因素的差異，產生不同的認知和反應；透過角色決定者與角色行為者的人際互動過程，使三個因素相互作用，造成角色壓力，如圖2.4所示。

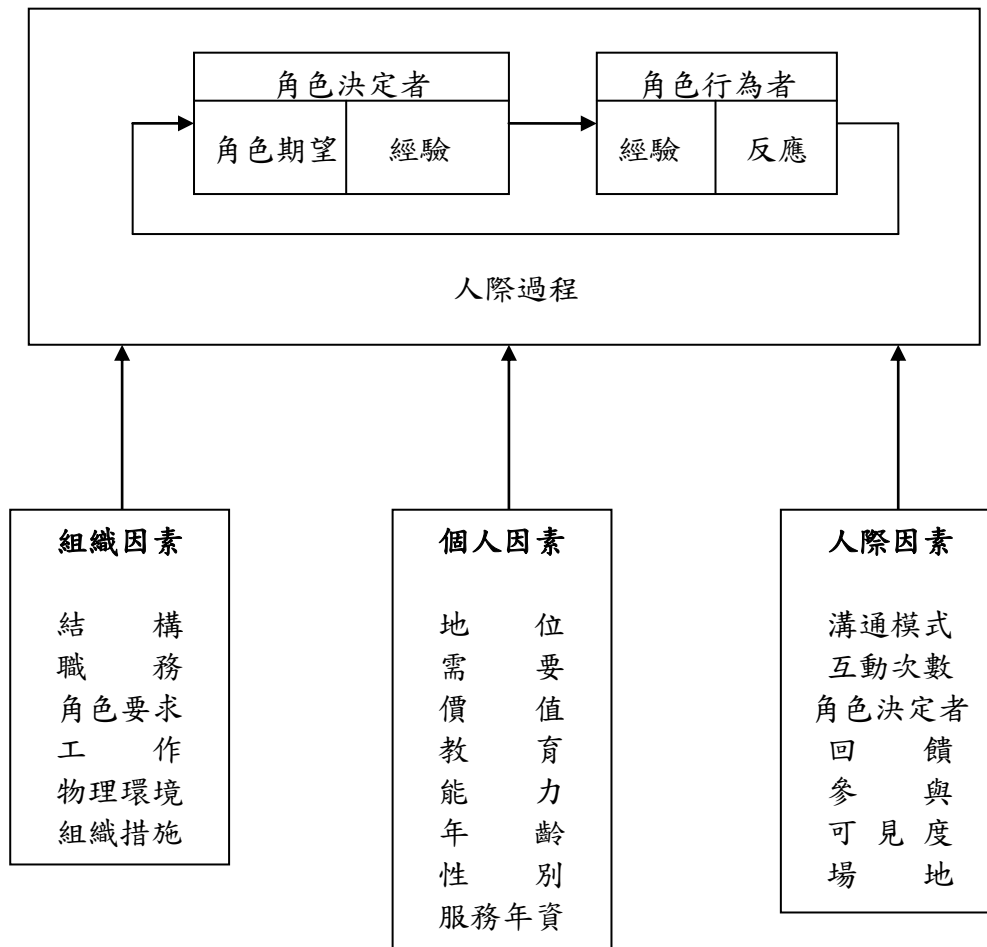


圖 2.4 角色壓力模式

資料來源：Van Sell, M., Brief, A. P. and Schuler, R. S. (1981), Role Conflict and Role Ambiguity: Integration of the Literature and Directions for Future Research, Human Relations, Vol.34, No.1, pp.56.

2.4 工作投入

工作投入是學者用以衡量工作態度的重要指標之一(Reitz & Jewell, 1979)。從組織的觀點而言，工作投入被視為是引發員工激勵之關鍵因素(Lawler, 1986)；從個人觀點而言，工作投入也被認為是在工作場所中的個人成長及滿足的關鍵因素，同時亦是激勵和目標導向行為的關鍵因素(Hackman & Lawler, 1971; Lawler & Hall, 1970)。是故，適度提高工作投入可以有效提升組織之效能。

2.4.1 工作投入之定義

工作投入(Job Involvement)最早由 Lodahl and Kejner(1965)所提出，他們對工作投入提出兩種意義，第一、工作投入是個人心理認同工作的程度，或是工作在自己印象中的重要性程度；第二、工作投入是依據個人自我尊嚴受個人工作績效影響的程度而定。Lawler and Hall(1970)認為前述之第一個定義可稱之為「工作投入」，但第二個定義應稱之為內生激勵(Intrinsic Motivation)，因其符合期望模式；亦即當個人知覺工作績效可藉由個人努力達成，並使其自尊需求獲致滿足時，個人便會在工作上產生投入。

Kanungo(1982)則強調工作投入之所以引發爭議，是因構念涵蓋範圍過廣，以致衡量工具未能充分配合而無法精確測量所致。他認為工作投入是指個人投入某一特定的工作，即著重於個體目前工作的信念與該工作可促使個人需求的滿足程度；而勞動投入(Work Involvement)的概念完全不同，它代表個人對一般性工作都會努力投入，即影射在一般個人生活中，工作價值所佔的份量或重要的程度，而其所經歷的文化背景與社會化程度，皆會對其產生一定的影響。

Kanungo 認為，不論是針對特定工作或一般工作所產生之工作投入，都應視為一種心理認同或信念狀態。是故 Kanungo 將工作投入視為單一構面的工作態度，意即指個人心理上對其目前工作認同的一種知覺或信念狀態。他認為工作投入會受到下列因素的影響：(1) 個人目前的顯著需求；(2) 個人所知覺到工作上能滿足此顯著需求的機會。

本文依時間順序彙整國外、國內學者對工作投入之定義如表 2.10、表 2.11，然後再對工作投入的定義予以分析。

表 2.9 國外學者之工作投入定義彙整表

項次	研究學者(年份)	工作投入定義
1	Lodahl & Kejner (1965)	1.指個人認同工作重要性的程度，或指工作在個人自找形象 (Self-image) 中的重要程度。 2.其投入程度乃依據個人的自我尊嚴 (Self-esteem) 受其工作績效影響的程度而定。
2	Blood & Hulin (1967)	工作投入是個人工作以外的環境中，個人特質社會化過程的結果；工作投入與新教徒倫理和中產階級規範是屬於相類似的概念。
3	Patchen (1970)	認為工作投入是當工作能提供個人滿足個人成就需要、歸屬感需要及自尊需要時，則個人會有高度的工作投入。
4	Lawler & Hall (1970)	在工作上，當個人知覺到工作績效可以使個人的自我尊嚴需求獲得滿足，且工作績效可以經由個人的努力而獲得時，那麼個人就會在工作上產生投入，稱之為「內生激勵」。
5	Wood (1975)	工作投入是一種人格特質，其會受組織環境的影響。
6	Saleh & Hosek (1976)	將工作投入的解釋與定義分為四類： 1.個人的整個工作情境，在個人生活環境中所佔的重要性。 2.工作上個人主動參與，以使個人的尊嚴、自主、自尊等需求，獲得滿足。 3.個人認知到工作績效對個人自我尊嚴影響的程度。 4.工作績效與自我概念一致的程度。
7	Robinowitz & Hall (1977)	綜合以往學者的定義對工作投入提出兩個主要概念： 1.工作投入是績效與自尊所導致的結果。 2.工作投入是自我形象的一部份。
8	Reitz & Jewell (1979)	個體認為生活中工作所佔之重要性，同時影響工作表現及其他工作行為。

項次	研究學者(年份)	工作投入定義
9	Gorn & Kanungo (1980)	個體對工作參與程度及活動參與度，工作及其活動之心理認同。
10	Kanungo (1982)	他認為「投入到特定工作」與「移入到一般工作」是不同的。「投入到特定工作」(JI)是指個人對目前工作所抱持的信念，著重滿足個人目前的需要。「移入到一般工作」(WI)是指一般工作在個人生活中的重要程度(以工作為中心)，屬於規範性信念，是由於個人過去成長時之文化背景及社會化的作用。
11	Brooke, Russell & Price (1988)	認為對工作所產生的工作投入，視為一種心理認同的認知或信念狀態的程度。
12	Shih (1991)	工作投入是指個體在心理上對工作的認同程度。
13	Paullay (1992)	工作投入是指個體在認知上對於目前所從事工作的專注、關心與努力程度。
14	Igbaria & Siegel (1993)	認為工作投入是員工個人心理認同其工作的程度。
15	Paullay, Alliger & Stone-Romero (1994)	1.個人在認知上對於目前所從事的工作一心一意地對待、承諾以及關心的程度。 2.「個人在認知上專心、從事並關心個人目前的工作」。把工作投入區分為投入工作角色(JI-role, JIR) 與投入工作情境(Jisetuing, JIS)，並指出當個人在JIR及JIS並存時，則工作投入程度高。但是個人也可能投入JIR而不投入於JIS。工作投入是個人在認知上專心從事、承諾，以及關心自己目前工作的程度。
16	Elloy, Everett & Flynn (1995)	1.主動參與工作。 2.將工作視為生命中興趣的核心。 3.工作係其自我肯定(Self-esteem)之核心。
17	Robert (1997)	工作投入是從事於現在工作的程度、在目前工作環境從事於執行明確的程度以及工作在生活中重要性程度。
18	Robbins (2001)	工作投入是個人心理上對工作的認同程度，即認為工作績效對自我價值(Self-worth)的重要程度。
19	May, Gilson & Harter(2004)	工作投入是個體在工作時如何控制和展現自我的程度。

資料來源：本研究整理

表 2.10 國內學者之工作投入定義彙整表

項次	研究學者(年份)	工作投入定義
1	陳淑嬌(民 78)	認為工作投入是人員工作表現影響其自尊的程度；工作中所佔的地位，以及積極參與等融合而成的主觀感受。
2	郭騰淵(民 80)	認為工作投入是指個人對工作的評價，表現出工作責任感、主動參與、高度投入，並以工作為生活重心。
3	李新鄉(民 85)	認為工作投入是指人員對專業工作之認同、主動參與，並視其在專業工作上之表現對其自我價值具重要性之心理狀態或工作態度。
4	嚴春財(民 87)	指人員在工作中所持的認知、情感與價值觀的整體概念，進而對專業工作之認同、積極參與，並從其工作中獲得自我價值與尊嚴的心理狀態或工作態度。
5	周惠民(民 88)	認為教師工作投入是教師運用自身的職能對教學工作認同、樂於、專注於教學工作，並對學校及社區作有意義的參與，兼具心理狀態及工作狀態兩種特質。
6	蔡麗華(民 90)	認為教師工作投入是教師關心學校活動或教學工作，並願意全心投入的程度。
7	董秀珍(民 91)	定義為樂意、專注於工作，且為做好工作，在工作時，會進行相關準備活動，以免屆時慌張失措的一種心態或工作態度。
8	吳國正(民 91)	個人的工作投入是個人內心對工作的一種認同感，以工作為取向，亦受到組織環境的影響。
9	鍾佩蓁(民 93)	將工作投入定義為人員對工作上的認知，進而產生認同感，願主動參與、用心投入而樂在其中，也會因為重視從工作表現中所得到的肯定或需求，而產生的一種努力程度與工作態度。
10	鄭國男(民 94)	員工因個人因素與情境因素的影響下，其對目前工作之認知，所產生對工作本身之價值決斷和相對應的態度。
11	鄭永祥(民 94)	工作投入是國小兼任行政教師樂於且專注於學校行政工作，並對此一工作之專業產生認同，且期許做好此一專業工作。
12	黃財清(民 94)	人員對所從事的工作，抱持樂意、專注的心情與體認，期勉自己達成工作理想，在從事工作時，會進行相關的準備活動，提升工作品質，形成工作的滿意程度，以激發對工作投入的態度。
13	洪德華(民 99)	工作投入是個體面對工作本身及工作情境時，一種情感程度的認知，會受員工自身因素及工作環境的彼此影響下，會依自我需求的滿足程度，最後成為一種個人的信念。

資料來源：本研究整理

綜合上述學者對工作投入的看法，可歸納出，大部份的學者認為個人工作投入是專注於工作的程度，也是一種工作態度，因為對個人工作的認同與參與，在用心經營與從工作中獲得自我價值與尊嚴，而對這個工作投注情感的行為表現。本研究對工作投入的定義參酌Kanungo(1982)的觀點「個人心理認同其工作的認知或信念狀態」，因此將工作投入定義為對工作上的認知，進而產生認同感，願意主動參與、用心投入，樂在其中，也會因為重視從工作表現中所得到的肯定或需求，而產生的一種努力程度與工作態度。

2.4.2 工作投入之分類

由於各個學者對工作投入的定義不同，而且衡量其工作屬性、研究對象等而有不同的分類型式，並由整理歸納中可知，國外學者對工作投入分類差異很大，國內學者因為對工作投入著重的層面不同，對工作投入的分類向度亦出現差異性。茲將國內、外學者之分類情形整理如表 2.11、表 2.12 所示。

表 2.11 國外學者對工作投入的分類

項次	研究學者(年份)	工作投入分類
1	Lodahl & Kejner (1965)	將工作投入分為五個類別：高度投入、工作的漠不關心、工作責任與承擔及工作的厭倦感及次要性。
2	Saleh & Hosek (1976)	將工作投入分為三個類別：工作在生活的重要性、工作評價、工作參與。
3	Kanungo (1982)	將工作投入分為三個類別：工作評價、工作專注及工作認同。
4	Maslach, Schaufeli & Leiter(2001)	將工作投入分為三個類別：活力、投入和效能。
5	Britt(2001)	將工作投入分為三個類別：責任感、承諾與績效影響知覺。
6	Schaufeli(2002)	將工作投入分為三個類別：活力、奉獻與專注。

資料來源：本研究整理。

表 2.12 國內學者對工作投入的分類

項次	研究學者(年份)	工作投入分類
1	陳淑嬌(民 78)	工作專注、工作樂趣、工作評價。
2	郭騰淵(民 80)	工作責任感、主動參與、工作樂趣、工作為生活重心、高度投入、工作評價。
3	謝天德(民 83)	工作專注、工作準備、工作樂趣。
4	周惠民(民 88)	家長連繫、課程與教學、研究進修、工作樂趣、關懷、社區認同、生涯規劃、工作專注、學校認同。
5	蔡麗華(民 90)	工作專注、工作評價、工作認同、工作參與、工作樂趣。
6	吳國正(民 91)	工作的認同感、主動參與工作的程度、工作專注的程度、工作樂趣。
7	張素秋(民 95)	工作專注、工作評價、工作樂趣。
8	程雲程(民 96)	工作專注、工作評價、工作認同、工作樂趣。

資料來源：本研究整理。

由上述整理，可知工作投入是個人對於工作認同的程度；工作投入會受到個人的社會化過程，與目前工作的情境所影響；而當個人認為目前的工作能夠滿足他的需求時，個人就會更加投入於工作之中。所以，本研究採用Kanungo(1982)的觀點，並將工作投入分為三個類別：工作評價、工作專注及工作認同。由於Kanungo認為應該將工作投入的構面單純化，他認為若包括的構面太多，不但無法反映出個人心理認同狀態，同時也容易夾雜了一些前因環境和後果績效而造成混淆，導致無法精確的衡量出核心概念。因此本研究便依據Kanungo論點，僅將工作投入區分為三個構面進行研究。

2.4.3 工作投入之相關理論

研究者根據文獻上的探討，發現學者對工作投入研究中，闡述出許多不同的看法，根據這些不同的意見，歸納出工作投入中較重要的三種

理論模式，包括(1)期望理論(Expectance Theory)、(2)動機性(Motivation)工作投入、(3)綜合理論模式，茲分別說明如下：

1. 期望理論

期望模式是由Vroom在1964年出版的著作《工作與動機》中所提出的，其基本概念認為個人採取某一行動的傾向，乃取決於該行動會造成某種結果可能性，和該行動結果對行動者的吸引力。Vroom認為當個體知覺到工作績效可滿足自我尊嚴的需求，且認知經由個人努力能獲得工作績效時，則個體就會對工作投入。期望理論的建構是以吸引力、期待、與內在驅力三者的關係為主。Vroom認為一項行動是否能滿足個人的需求，受到兩種變項的影響，第一是該項行動能否產生所期望的後果，其可能性如何？代表個人估計工作後的報酬能否滿足需求的可能性，此為期望(Expectance)。第二是該項行動所產生的後果對需要的滿足能提供多大的貢獻，亦即工作的代價(Contribution)，此代價有正負的分別。Vroom稱此變項為期望價值(Valence)，它有愛好或價值的含意，係指員工對不同後果或酬償價值的認定與好惡。期望理論可由下列公式表示：

$$F = V \times E$$

註：F=Force，指個人內在的動機力量，由個人工作投入程度來表示。

V=Valence，指個人對工作結果的價值感，即個人對行動結果的認定。

E=Expectancy，指個人評估達成工作目標的可能性，即獲得報酬及滿足需求的可能性。

根據Vroom的理論，當個人對工作結果的價值感(V)及評估工作報酬滿足需求之可能性(E)均很高時，個人之工作投入程度才會高；若V、E其中之一很低時，則個人之工作投入程度可能很低。如以圖示，則Vroom的期望理論模式可用圖2.5來表示。

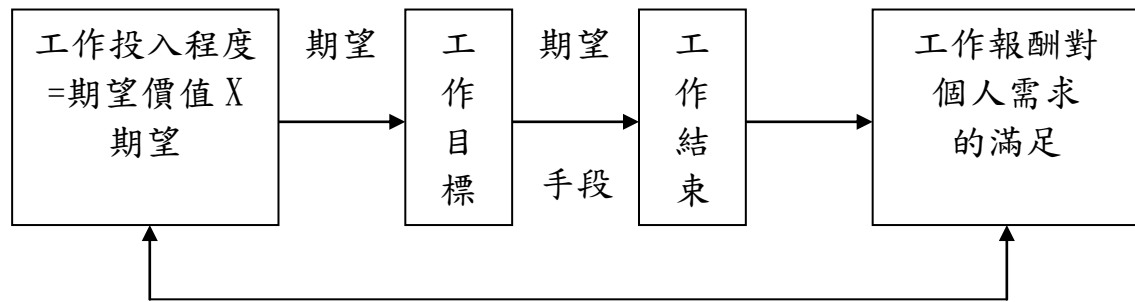


圖 2.5 V room 的期望理論模式

資料來源：陳淑嬌(民 78)，國民中學校長領導形式、教師工作投入與組織效能關係之研究，國立高雄師範大學教育研究所碩士論文，56頁。

2. 動機性工作投入

Kanungo(1982)以動機理論為基礎，建立動機模式(Motivational Approach)的概念架構，整合了心理學家和社會學家對工作投入和工作疏離的看法，從個別的行為現象與因果條件解釋工作投入，以進行工作投入相關研究。由Kanungo的概念架構中可看出，工作上的行為與態度，是個人內在顯著需求的作用所造成，而個人內在顯著需求則視個人早期社會化過程及環境是否能滿足其需求而定。其基本觀念認為個人在工作範圍以內的行為和態度，乃受需求顯著性的影響，而個人的需求顯著性決定於先前的社會化過程與知覺到環境中可滿足需求的潛力(巫姿瑩，民 84)。

Kanungo(1982)以此一模式驗證出重視外在需求的管理人員，在特定工作上的工作投入顯著高於那些重視內在需求的人，而在一般工作上的工作投入，兩者之間無顯著差異，這顯示一般職場上組織所提供的激勵與酬賞措施，較能滿足那些重視外在需求的人(周惠民，民 88)。

Kanungo提出工作投入是一種心理認同的認知或信念狀態，個人的工作投入受以下兩種因素影響，一種是個人目前的顯著需求，另一種則是個人知覺滿意此需求的機會。因此Kanungo對工作投入的定義為：個人心

理認同其工作的認知信念狀態。其動機理論模式架構如圖2.6。

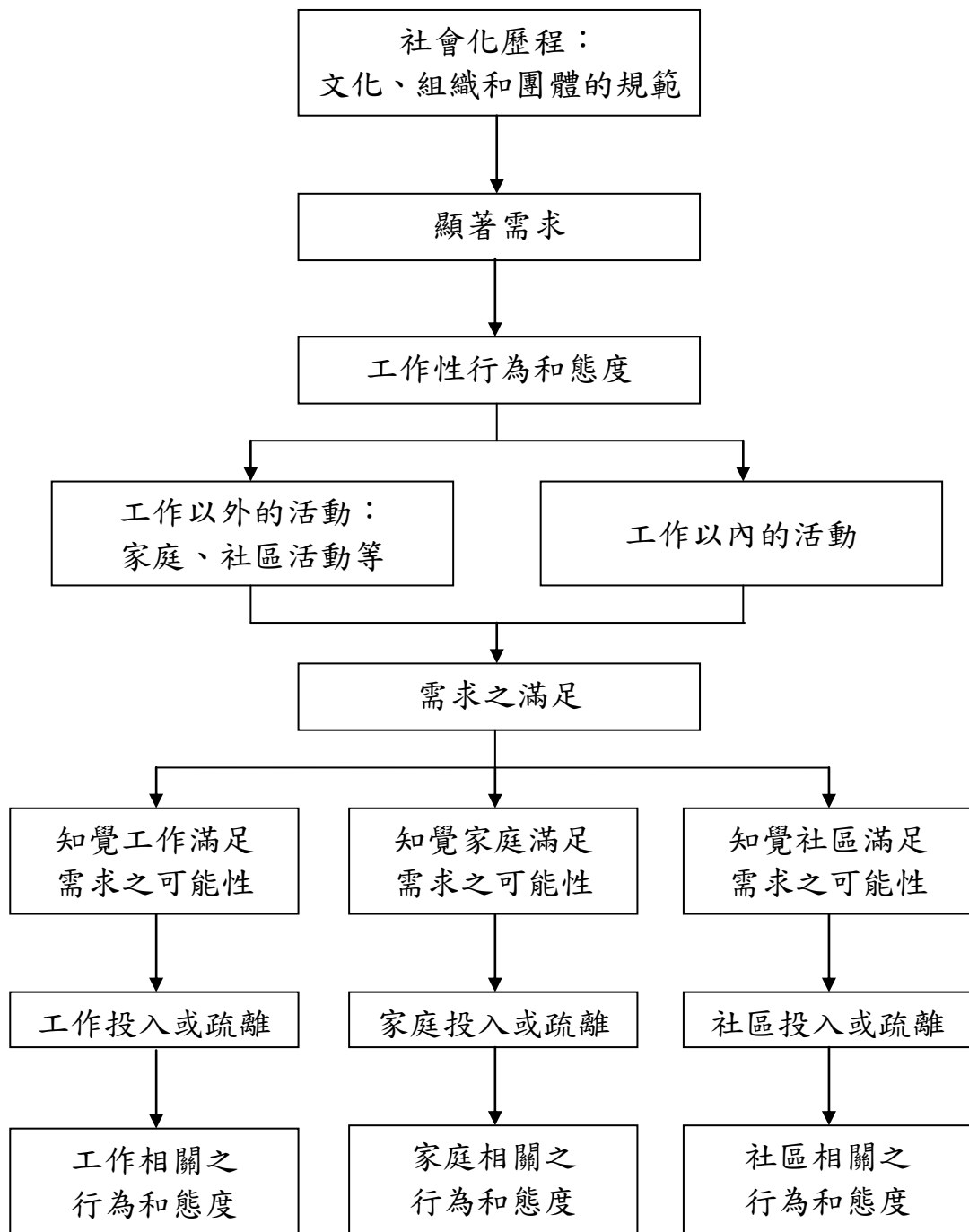


圖 2.6 Kanungo 動機模式之概念架構

資料來源：Kanungo, R. N. (1979), The Concept of Alienation and Involvement Revisited, *Psychological Bulletin*, Vol.86, No.1, pp.133.

3. 綜合理論模式

Rabinowitz and Hall(1977)歸納過去有關工作投入的研究，區分為以下三個觀點：

(1) 個人特質論

在此觀點下，工作投入被視為是個人特質的依變項。Dulbin(1956)指出，一個工作投入者會認為工作投入是個人對工作的道德感及責任；Lodahl and Kejner(1965)則認為，工作投入是個人早期社會化過程中所形成的工作倫理，是個人對工作之價值導向。持此觀點之學者基本上認為，工作投入是由個人自己決定投入工作的程度。

(2) 情境論

此觀點認為個人對工作的認知與態度，會受所處環境的影響。McGregor(1960)認為，工作投入主要是個人受組織情境之影響，所產生之反應；Bass(1965)認為，工作投入會受工作情境中個人的參與決策、過去的成功經驗、對組織的重要貢獻、工作自主權等的影響。在此觀點下，工作投入是個人受情境因素之誘導而產生，為員工對個別工作情況的反應，而非由個人特質所引發。

(3) 個人與情境互動論

此觀點認為工作態度與行為，是個人特質與情境互動的結果。當個人知覺到組織可滿足自己目前的顯著需求，且知覺到唯有透過個人努力才能達成此需求時，個人就會產生工作投入態度。在個人的顯著需求趨於一致且能夠獲得滿足時，會產生工作投入(Shin, 1993)。

工作投入的結果包括工作滿足、工作績效、離職、曠職與成就等，Rabinowitz and Hall(1977)之工作投入綜合理論模式如圖2.7 所示。

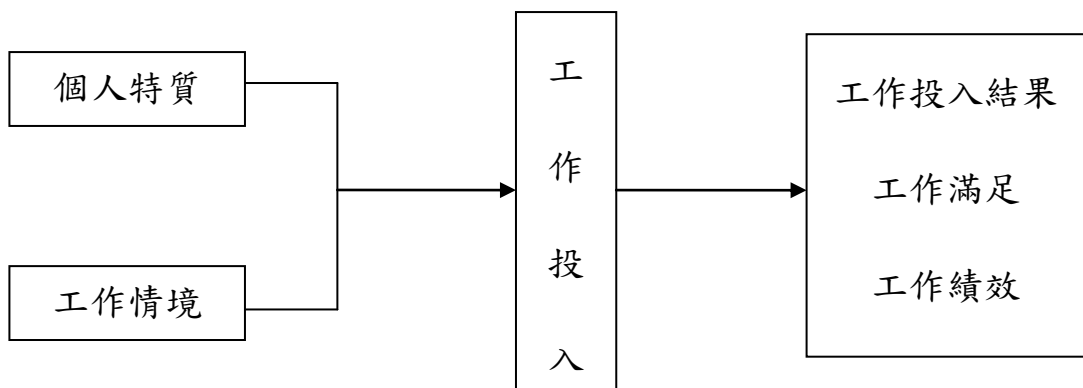


圖 2.7 工作投入綜合理論模式

資料來源：Rabinowitz, S. L. and D. Hall (1977), Organizational Research on Job Involvement, *Psychological Bulletin*, Vol.41, pp.581.

2.5 各研究變項之關聯性研究

隨著國軍組織結構的改變，非常備志願役士官兵在國軍部隊內所佔的比例愈來愈高，然而如何能開啟、誘導非常備志願役士官兵之士氣，提高其工作投入，或者反之，如何才能除去阻礙非常備志願役士官兵全心全意投入工作的障礙，變成為刻不容緩的議題。然而，真實工作預覽在相關研究中多針對離職傾向作相關研究，尚無該變項與角色壓力及工作投入關係之研究，因此本研究僅能就工作價值觀、角色壓力和工作投入等關聯性之國內外研究，進行回顧與討論。

2.5.1 角色壓力對工作投入之影響

角色壓力為工作壓力的一種類型，壓力無疑會對工作投入產生影響，在Mckelvey and Sekaran(1977)的工作投入研究中，將個人特質職業以及工作相關等多個變項，探討與工作投入間之交互影響情形，在其研究中顯示角色清晰與工作投入呈現正相關；換言之，角色模糊、角色衝突兩者與工作投入皆呈負相關。

Igbaria and Paraursman(1994)的研究中發現，角色模糊與高工作投入的受測者會呈現負相關；換言之，工作投入程度愈高的受測者，其角色壓力程度也相對較高。

趙美玲(民 87)以國小女教師為對象的研究中則發現，角色壓力在工作投入的「工作專注」、「工作樂趣」兩構面上呈現顯著的負相關，而在「工作評價」構面則無呈現顯著相關，其中多重期望的衝突則是預測工作投入的重要變項。

然而Brown(1996)的研究卻有不同的發現，Brown在研究中指出，工作投入受個人及情境變數影響，工作投入與工作態度有高度相關，但與角色知覺無關。郭騰淵(民 80)也有相同的見解，他以國中教師為研究對象，發現「角色模糊」與工作投入呈現顯著負相關，但「角色負荷」卻呈現正相關，因此，他認為國中教師的「角色壓力」與「工作投入」之間並未呈現顯著的負相關；此外，董秀珍(民 91)的研究中也有類似的發現，即是，在適度的角色壓力下，以工作價值觀為預測變項，工作投入為相依變項的關係中，工作價值觀愈高，工作投入也會相對提高，因此得知角色壓力並不全然是負向的影響。

綜合上述相關研究可知，角色壓力與工作投入間的關係，並未存在絕對的正向或負向的關係，這樣不一致的研究結果，可能是研究工具、對象、領域、工作性質、時間或角度不同所致；且從Brown的工作投入理論中得知，對角色的認知若產生角色模糊或角色衝突，則會影響個人對工作投入的程度，然而又有多數研究指出，過度的角色壓力對個人的工作表現會產生負向的影響。雖然角色壓力普遍存在於日常生活、工作、人與人的互動之中，但若深入了解個人的角色壓力，並給予適當的支持、調整與輔導，將有助於減少角色壓力，提升其工作投入的程度；而高度

的工作投入將能產生較好的工作態度與表現，因此在工作上也較容易獲得回饋、成就感，自我角色的要求亦會相對逐漸提高，會產生高度工作投入，也導致高度角色壓力增加，所以兩者可視為互相影響的變項。因此，本研究針對非常備志願役士官兵的角色壓力與工作投入間是否存在相關性，進一步作探討。

2.5.2 工作價值觀對工作投入之影響

Blood(1969)與Aldag and Brief(1975)的研究中指出員工的工作價值觀將會影響到員工本身工作投入的情感反應，並與工作投入之間呈現顯著的正向關係。另外在Brown的工作投入理論架構中，在影響工作投入的變項中，工作價值觀係為重要的個人變項，可見工作價值觀對工作投入有重大的影響。

而洪瑞斌、劉兆明(民 92)參考Dos(1997)、Sagie, Elizur and Kozlowsky(1996)及Dawis(1991)等研究，發展出工作價值觀的假設模式，他們提出工作價值觀會影響工作態度，也有可能影響工作動機，而工作態度或工作動機則會再影響工作績效與工作行為。

陳正沛(民 72)對研究人員所進行的研究中發現，內在工作價值觀與工作投入之間呈現顯著的正向關係；而陳淑玲(民 85)以製造業及服務業的新人類為研究對象，亦發現整體工作價值觀與整體工作投入間存在顯著的正向關係，董秀珍(民 91)以國小教師為研究對象也得相同結果，表示工作價值觀得分愈高，其工作投入程度愈高，此結果可能是因為工作價值觀愈正面者，往往不在意工作以外的物質條件，願意在工作上更用心投入。

陳弘美(民 92)的研究中則發現，受測者在自我成長、自我實現、尊嚴及社會互動取向上的價值較高時，對工作投入有顯著的正向影響；此

外，在郭永斌(民 93)的研究中則發現，受測者最重視內在價值，但是非主管的受測者在工作價值觀與專業承諾有顯著的正相關；此外，謝函融(民 94)及鄭永祥(民 94)也在研究中得到相同的結論，即工作投入程度會隨工作價值觀的知覺程度而呈現正向影響。

工作價值觀與工作投入都是經過社會化的過程所形成，也都來自於社會、工作、環境等等主觀與客觀條件所交互影響所形成的，惟價值觀較具穩定性及恆久性，而工作投入則為態度的一種，受到個人特定的價值觀影響，研究顯示並確認其為一種正向的影響，而大多數的研究更顯示，在內在價值、人際關係、薪酬價值、晉升價值、社會互動、社會地位等等不同價值觀裡，對於個人的工作態度、工作投入最能產生正面影響的是自我肯定、尊重、成就感等相關的內在價值。綜上所述，國軍要提升非常備志願役士官兵人員的貢獻與產出，外在的有形回饋並非唯一的工具，如何透過工作重新分配設計、提高人員參與等方法以提升人員的內在認同，進而更重要是能使人員工作投入程度提高。

第三章 研究方法

本章綜合研究目的及有關文獻探討整理，就研究架構、研究假設、研究變項操作定義、研究變項之衡量工具、抽樣方法與研究對象、樣本分佈、資料分析方法與量表構面之重整等內容分為七節，並分別敘述如後。

3.1 研究架構

依上述文獻探討，本研究所提出觀念性研究架構，如圖 3.1 所示。本研究架構係以空軍非常備志願役士官兵人員為研究對象，以「工作價值觀」及「真實工作預覽」為預測變項，「角色壓力」為調節變項，「工作投入」為效標變項，進行變項間關係之探討。

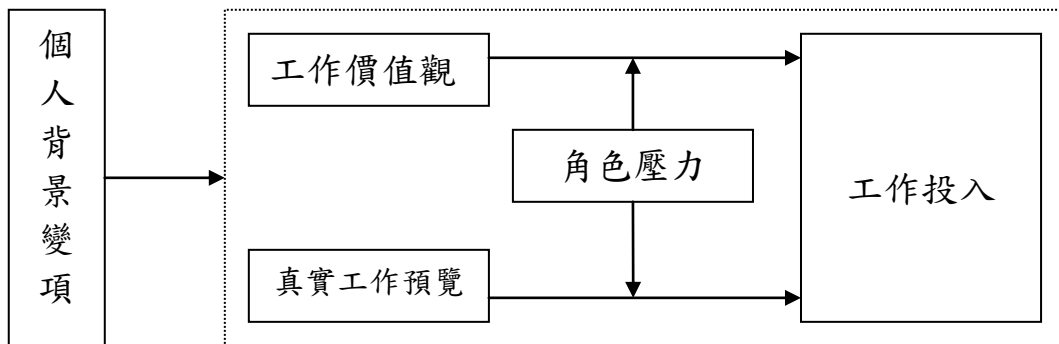


圖 3.1 研究架構
資料來源：本研究整理

3.2 研究假設

根據研究目的，文獻探討的結果及研究架構，本研究提出以下研究假設，做為統計檢定之依據。

假設 1：不同背景變項的非常備志願役士官兵人員，於真實工作預覽、角色壓力、工作價值觀以及工作投入各研究變項之知覺情形有所差異。

假設 1-1：不同背景變項的非常備志願役士官兵人員，其工作價值觀有顯著差異。

假設 1-2：不同背景變項的非常備志願役士官兵人員，其真實工作預覽程度有顯著差異。

假設 1-3：不同背景變項的非常備志願役士官兵人員，其角色壓力之知覺情形有顯著差異。

假設 1-4：不同背景變項的非常備志願役士官兵人員，其工作投入情形有顯著差異。

假設 2：非常備志願役士官兵人員的工作價值觀、真實工作預覽、角色壓力與其工作投入情形有顯著相關。

假設 2-1：非常備志願役士官兵人員的工作價值觀與其工作投入情形有顯著相關。

假設 2-2：非常備志願役士官兵人員的真實工作預覽程度與其工作投入情形有顯著相關。

假設 3：非常備志願役士官兵人員的工作價值觀與真實工作預覽程度、角色壓力，對其工作投入情形有顯著影響。

假設 3-1：非常備志願役士官兵人員工作價值觀的知覺程度對工作投入有顯著影響。

假設 3-2：非常備志願役士官兵人員的真實工作預覽程度，對其工作投入情形有顯著影響。

假設 4：非常備志願役士官兵人員的角色壓力於預測變項(工作價值觀、真實工作預覽)與效標變項(工作投入)之間具有調節效果。

假設 4-1：非常備志願役士官兵人員的角色壓力於工作價值觀與工作投入之間具有調節效果。

假設 4-2：非常備志願役士官兵人員的角色壓力於真實工作預覽與工作投入之間具有調節效果。

3.3 研究變項之操作性定義

本節說明前述研究架構中各研究變項之操作性定義，茲分述如下：

3.3.1 工作價值觀之操作性定義

工作價值觀是指個人在工作中對所欲追求的事物或各種工作條件，以及工作結果的重視與偏好的程度，亦即個人對於一般性工作多重角色之偏好態度或傾向(朴英培，民 77)。本研究對工作價值觀的定義，係指非常備志願役士官兵人員對工作所抱持之信念與態度之傾向，並引用 Rokeach(1973)的兩個內容構面觀點，將工作價值觀分為兩大構面，分別為：(1)目的性工作價值觀：係指個人的自我成長、實現與尊嚴的傾向；(2)工具性工作價值觀：係指個人對工作的社會互動、組織安全與經濟、安定與免於焦慮、休閒、健康與交通傾向。

3.3.2 真實工作預覽之操作性定義

本研究整合 Buckley, Fedor, Veres, Wiese and Carraer(1998)、Rynes(1991)及Barber(1998)等學者的觀點，將真實工作預覽定義為：國軍藉由各種招募程序，向非常備志願役士官兵之應徵者呈現的相關工作、組織之資訊，其準確完整、包含正向及負面的訊息，以反映未來工作之實際狀況程度，包含工作時間、性質、薪資、工作環境、福利待遇、升遷制度等全面性的工作、組織資訊。

3.3.3 角色壓力之操作性定義

本研究中採用Rizzo and House (1972)觀點，定義角色壓力為：非常備志願役士官兵工作上因缺乏足夠訊息，以決定如何扮演適當角色，或個人無法兼顧各種角色期待，或欠缺足夠人力、物力以完成工作任務，而形成了心理負擔。並同步引用Rizzo and House(1972)所提出角色壓力量表，用以衡量受試者在工作上所承擔之壓力情況。並引用其觀點將角色壓力分為以下三個構面：(1)角色模糊：個人對角色行為或績效水準期望不甚瞭解，缺乏足夠訊息清晰的知道，其責任範圍是什麼？該如何做以及該符合誰的期望時，將會使個人陷於應如何扮演適當角色的困境所致；(2)角色衝突個人同時站有兩個或兩個以上的角色身分，且面對衝突矛盾對立的期待要求，其源自於被衝突性的需求左右為難，如與上司意見不合、運用人力方面的困難或是價值觀上的衝突等；(3)角色負荷：角色賦與者給予角色接受者的要求太多或期望太高，超過接受者個人能力範圍，無法在同一時間內完成或達到要求而產生的影響。

3.3.4 工作投入之操作性定義

本研究對工作投入之定義，是採用 Kanungo(1982)的觀點，即非常備志願役士官兵人員心理上對其目前工作認同的一種心理知覺或信念狀態。並引用Kanungo發展之工作投入量表(Job Involvement Questionnaire, 簡稱JIQ)，研究中將工作投入變項分為以下三個構面：(1)工作評價為個人在工作中對所從事的工作所認可的程度；(2)工作專注為個人對所從事的工作表現出專注、認真、負責的態度。能專心投入工作，遇到工作上的困難會設法解決，並會為了增進個人工作上的專業，而主動參與各項進修活動；(3)工作認同為個人對所從事的工作之認同感，會以工作目標為己任，且認同工作，願意為組織發展共同願景而努力，認同組織的作為，且以工作為榮，對自身的工作趕到珍惜且願意投入工作。

3.4 研究變項之衡量工具

本研究採問卷調查法蒐集資料，以作為研究之依據，檢驗研究假設是否成立，藉以探討工作價值觀、真實工作預覽、角色壓力與工作投入的關係。茲將調查問卷之設計來源與衡量方法分述如下：

3.4.1 工作價值觀量表

本研究所採用之量表，係源自於Rokeach(1973)所編製之工作價值觀量表(Survey of Work Value，簡稱SWV)，本研究經因素分析後所得之兩個內容構面觀點。

本量表共有 13題，主要是用來衡量受試者對工作的一般性態度，計分方式是採李克特五點量表計分，由「非常同意」、「同意」、「無意見」、「不同意」、「非常不同意」五個答案，分別給予5至1分，各構面皆有一分數，分數愈高代表受試者於工作價值觀各構面所抱持之信念或偏好態度愈強。

3.4.2 真實工作預覽量表

針對此一變項的衡量，大多數的學者在研究上僅針對某些特定工作(例如接線生等工作)，發展與該項工作相關內涵的工作說明問卷如表3.1所列示之研究學者。本研究將參考其中重要的工作說明相關構面，並參考Temple, Tay and Chandrasekar(2006)的問卷方式與結構，並加以綜合其他研究之相關題項，共計11題，修正作為本研究真實工作預覽變項的衡量問卷。

本量表計分方式是採李克特五點量表計分，均屬正向題目，由「非常同意」、「同意」、「無意見」、「不同意」、「非常不同意」五個答案，分別給5至1分，分數愈高表示真實工作預覽程度愈高。

3.4.3 角色壓力量表

本研究中採用 Rizzo and House(1972)發展之角色壓力量表，本量表共包含 33 題，主要用來分析衡量測受測者在工作上所承擔的角色壓力情況。

本量表之計分方式是採李克特五點量表計分，均屬正向題目，由「非常同意」、「同意」、「無意見」、「不同意」、「非常不同意」五個答案，分別給予5至1分，分數愈高表示對目前工作之角色壓力程度愈高。

3.4.4 工作投入量表

本研究係採用 Kanungo(1982)發展之工作投入量表(Job Involvement Questionnaire，簡稱JIQ)，本量表共有 10 題，主要是用來衡量受試者對目前工作的心理認知程度，原題目在文字上均經適當修改。

本量表之計分方式是採李克特五點量表計分，由「非常同意」、「同意」、「無意見」、「不同意」、「非常不同意」五個答案，分別給予5至1分，分數愈高表示對目前工作之角色壓力程度愈高。

3.5 樣方法與樣本分佈情形

本研究中之研究對象，在國軍組織內屬於較少比例之成員，因此採用便利抽樣方式進行問卷發放；另由於國軍組織之成員組成不像一般民間企業般在各單位中分布狀況較為常態，故樣本的分佈會發現有不平均的情況發生，茲將研究分析如下所述：

3.5.1 研究對象與抽樣方法

本研究是以空軍目前現役非常備志願役士官兵人員為研究對象，共計於空軍下轄 7 個單位進行便利抽樣問卷調查。問卷發放方式，一方面於研究者所在工作場所，親自發放問卷，另一方面委託其他單位資深人員

協助問卷之發放。本研究總共發放問卷 360 份，共回收 357 份，回收率為 99%，扣除填答不完全之無效問卷 16 份，有效問卷 341 份，有效問卷比例為 94%。

3.5.2 樣本特性分析

本研究有效樣本之分布狀況，男性樣本佔 88%，女性佔 22%，未婚者則佔 84.2% 最多，教育程度以專科佔 42.2 最多，階級以中士佔 42.5% 最多，服務年資以 4~6 年者居多，工作性質以外勤修護人員佔 54.5% 最多，而選擇軍旅原因則有 48.1% 是自己選擇加入者為最多。本研究有效樣本之分佈狀況，在年齡層以 21~25 歲最多，佔 55.7%，在小於 20 歲及 31~40 歲年齡層則最少，分別佔 7.3% 及 6.7%；在性別與婚姻狀況上，男性與未婚受測者的比例相近，分別為 88.0% 與 84.2% 均佔大多數；而在教育程度上，則以專科學歷佔最多約 42.2%，大學學歷其次佔 28.4%，高中職以下再次之，共佔 27.3%，研究所以上學歷則最少，僅佔 2.1；四成以上的受測者，目前級職為中士，依序為，下士、戰士、上士及士官長；服務年資方面有 4 成以上受測者已服務 4~6 年，其次為 3 年以下的新進人員，共佔 34.9% 的比例，其餘則為 7~10 年最少為 11 年以上的服務年資；工作性質則是以外勤修護人員佔一半比例以上的受測者，內勤修護人員次之，文書行政所佔比例則最少；在選擇加入國軍原因部份，以自己選擇決定加入者比例最高，共佔 48.1%，招募人員及學校教官招募者共佔 20.2%，其次則依序為同學、朋友邀約及家人決定之受測者，分別佔 19.6% 及 12%，茲彙整有效樣本之人口統計分析結果，如表 3.2 所示。

表 3.2 人口統計分析結果之彙整表

	項目	變項類屬	次數	百分比
1	年齡	小於 20 歲	25	7.3
		21~25 歲	190	55.7
		26~30 歲	103	30.2
		31~40 歲	23	6.7
2	性別	男生	300	88.0
		女生	41	12.0
3	婚姻狀況	已婚	54	15.8
		未婚	287	84.2
4	教育程度	高中職以下	93	27.3
		專科	144	42.2
		大學	97	28.4
		研究所以上	7	2.1
5	階級	戰士	56	16.4
		下士	96	28.2
		中士	145	42.5
		上士	23	6.7
		士官長	21	6.2
6	服務年資	3 年以下	119	34.9
		4~6 年	140	41.1
		7~10 年	52	15.2
		11 年以上	30	8.8
7	工作性質	內勤修護	106	31.1
		外勤修護	186	54.5
		文書行政	49	14.4
8	選擇軍旅原因	招募人員介紹 (含學校教官)	69	20.2
		同學、朋友邀約	67	19.6
		家人決定	41	12.0
		自己決定	164	48.1

資料來源：本研究整理

3.6 資料分析方法

本研究於調查問卷回收之後，首先剔除填答不完全之無效問卷，然後進行問卷編碼及登錄之工作。為驗證本研究之假設，以SPSS統計分析軟體進行以下之統計分析：

3.6.1 因素分析

本研究之因素分析(Factor Analysis)係採用主成份因素分析法，萃取特徵值大於1的因素，再以最大變異數法進行直交轉軸，並根據Tabachnick and Fidell(2007)指出，因素負荷量大於0.71時是非常理想的狀態，因素負荷量大於0.63時是好的狀態，因素負荷量小於0.32時是非常不理想的狀態，可以考慮刪除該題項，故取因素負荷量絕對值大於0.4者。

3.6.2 信度分析

本研究之問卷量表皆採自國外學者發展之量表，並參考國內學者修訂翻譯而成。然因研究對象不同，故仍進行量表之信度分析(Reliability Analysis)，以Cronbach α 係數檢測量表之內部一致性，並將不適合之量測項目予以刪除，以確保量表之信度。

3.6.3 描述性統計分析

描述性統計分析(Descriptive Statistics Analysis)係以次數分配及百分比來描述有效樣本之分布狀況，並以平均數、標準差、變異數等統計量，陳述樣本在各研究變項的分佈情形。

3.6.4 T 檢定與單因子變異數分析

本研究以T檢定(T-test Analysis)與單因子變異數分析(One-Way

ANOVA)來比較與檢定不同個人變項(年齡、性別、婚姻狀況、教育程度、階級、服務年資、工作性質與加入國軍原因)於各研究變項(工作價值觀、真實工作預覽、角色壓力與工作投入)構面間之差異性，即檢驗假設1之差異性假設。當差異達到顯著水準時，再以Scheffe多重比較檢定了解各群組間之差異情形。

3.6.5 相關分析

本研究之相關分析(Correlation Analysis)係採用Pearson積差相關分析，來檢定各兩個變項間之關係強度，以檢驗假設2之相關性假設。

3.6.6 迴歸分析

本研究利用簡單迴歸分析(Regression Analysis)來檢定預測變項之間對調節變項的影響，以驗證假設3之影響假設；及利用複迴歸分析來檢定調節變項間對預測變項與效標變項間的影響情形，即檢驗假設4之影響性假設。

3.7 量表構面之重整

本研究之調查問卷內容，係參考各學者之相關問卷，並與指導教授討論修正，以確保問卷內容之適切性，對遣詞用字加以修飾，以降低問卷內容因語意不清所可能導致之偏誤。接續進行問卷之前測，以檢定信度分析(Cronbach's α)，再採用因素分析，擷取特徵值大於1的因素，並運用Kaiser之最大變異數法(Varimax Method)進行直交轉軸，並根據Tabachnick and Fidell(2007)指出，因素負荷量大於0.71時是非常理想的狀態，因素負荷量大於0.63時是好的狀態，因素負荷量小於0.32時是非常不理想的狀態，可以考慮刪除該題項，故取因素負荷量絕對值大於0.4者，

且各因素題目大於1題以上之因素為命名之依據，並將各變項因素分析後之各構面，重新整理如圖3.2所示。

本研究前測共發出50份問卷，回收50份，回收率100%，有效問卷48份，有效問卷回收率達96%，回收後問卷以SPSS進行信度分析及因素分析來建構效度的檢定，並將各變項分析結果分述如下：

3.7.1 工作價值觀之前測分析

在預試問卷中，工作價值觀變項之量表共13題，經因素分析結果，除了第4題之因素負荷量未達0.4，因此刪除該題項，其他題項均合乎檢定標準，後續進行信度分析，所有題項之Cronbach's α 值皆在0.9以上，顯示題項之信度均在非常理想範圍。

3.7.2 真實工作預覽之前測分析

在預試問卷中，真實工作預覽變項之量表共11題，經因素分析結果，題項中第5題、第6題、第7題及第8題之因素負荷量均未達0.4，因此刪除該題項，其他題項均合乎檢定標準；後續進行信度分析，所有題項之Cronbach's α 皆在0.9以上，顯示題項之信度均在非常理想範圍。

3.7.3 角色壓力之前測分析

在預試問卷中，角色壓力變項之量表共33題，經因素分析因素負荷量均未達0.4的部分共刪除題項第2、3、6、7、11、12、13、14、15、16、19、21、26、27及31題，其他題項均合乎檢定標準；後續進行信度分析，所有題項之Cronbach's α 皆在0.9以上，顯示題項之信度均在非常理想範圍。

3.7.4 工作投入之前測分析

在預試問卷中，工作投入變項之量表共10題，經因素分析在因素負荷量均未達0.4的部分共刪除題項第1、2、3、7、9題，其他題項均合乎檢定標準；後續進行信度分析，所有題項之Cronbach's α 皆在0.9以上，顯示題項之信度均在非常理想範圍。

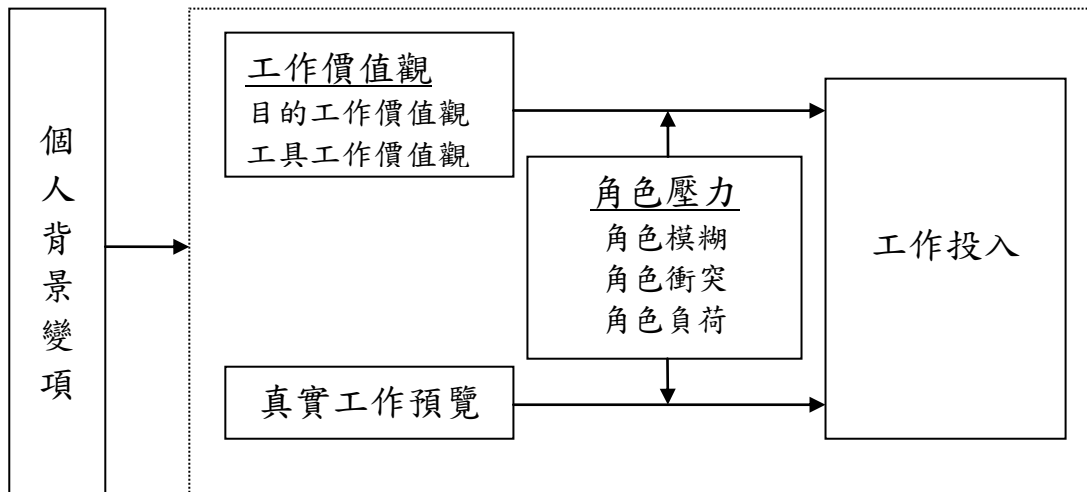


圖 3.2 修正後之研究架構

資料來源：本研究整理

第四章 實證結果與分析

本章節旨在使用適當的統計方法進行資料分析，並針對各統計分析結果加以解釋與討論，以驗證第三章之研究架構與假設，本章將分成六節加以討論：第一節：針對樣本之可靠程度進行信度分析，以衡量各量表之構面內容的一致性情形；第二節：針對研究架構中的各研究變項，進行描述性統計分析，以瞭解樣本於各研究變項的知覺情形；第三節：採用獨立樣本 T 檢定與單因子變異數，分析不同個人背景的非常備志願役士官兵於各構面之知覺情形是否有顯著差異；第四節：利用相關分析來檢定工作價值觀、真實工作預覽、角色壓力與工作投入等各研究變項之間的相關程度；第五節：採用迴歸分析來探討變項間之因果關係；第六節：採用迴歸分析來探討角色壓力分別與工作價值觀及真實工作預覽之交互作用，對工作投入是否產生調節效果。

4.1 因素分析與信度分析結果

本研究將先行檢測研究之衡量工具是否達到良好的信度與效度，期望能夠完整地呈現樣本之特徵。本節首先利用因素分析進行資料之萃取及縮減，其次經由信度分析來驗證問卷各構面的衡量問項是否可靠，藉由上述兩驗證步驟以確立其內部一致性與穩定性。

4.1.1 各研究變項之因素分析結果

本研究於樣本資料進行萃取與縮減前先以 Kaiser Meyer Olkint(KMO) 適切量數與巴式球型檢定(Bartlett Test of Sphericity)檢驗樣本，以瞭解資料是否適合進行縮編。根據 Kaiser(1974)的研究指出，KMO 統計量的判

斷原則，該數值愈接近 1 表示變項愈適合進行因素分析；其次是觀察巴式球型檢定是否達顯著水準，利用上述兩項檢定確立該樣本資料適合進行因素分析。

本研究中，採用主成分分析法進行因素萃取，而轉軸法採用最大變異法進行後續分析。並根據 Tabachnica and Fidell(2007)的研究保留因素負荷量高於 0.4 以上之題項。

檢定因素分析的適合度，結果如下所示：工作價值觀變項中 KMO 值 0.920，Bartlee 球型檢定為顯著($p < 0.000$)，真實工作預覽變項中 KMO 值 0.884，Bartlee 球型檢定為顯著($p < 0.000$)，角色壓力變項中 KMO 值 0.894，Bartlee 球型檢定為顯著($p < 0.000$)，工作投入變項中 KMO 值 0.835，Bartlee 球型檢定為顯著($p < 0.000$)。根據 Kaiser & Rice(1974)提出 KMO 愈高代表資料愈適合做因素分析，最好高於 0.8，若 KMO 小於 0.5，表示資料不適合進行因素分析。整理研究結果發現，各變項的 KMO 值均為可接受之理想範圍，且各變項之巴式球型檢定結果均達顯著水準，顯示該問卷資料適合進行因素分析。以下將分別說明工作價值觀、真實工作預覽、角色壓力與工作投入之因素分析適合度，並整理如表 4.1 所示。

表 4.1 各變項之 KMO 值與球型檢定結果

構面	KMO 值	近似卡方分配	自由度	顯著性
工作價值觀	0.920	2534.988	66	0.000***
真實工作預覽	0.884	1566.321	21	0.000***
角色壓力	0.894	3392.115	231	0.000***
工作投入	0.835	595.816	10	0.000***

註：*表 $P < 0.05$ 顯著水準；**表 $P < 0.01$ 非常顯著水準；***表 $P < 0.001$ 極顯著水準
資料來源：本研究整理

1. 工作價值觀之因素分析

工作價值觀量表之問項共12題，經由因素分析萃取出兩個因子，分別命名為目的性工作價值觀與工具性工作價值觀，各題項之因素負荷量皆高於0.5，均符合Hair, Rolph, Ronald and William(1998)提出建議，個別項目的因素負荷量達0.4以上，且達統計顯著水準($t > 1.96, p < 0.05$)，則符合理想的模式內部適合度，累積解釋變異量為65.536%，如表4.2所示，經分析後，發現所衡量之問項具有相當水準之效度。

表 4.2 工作價值觀因素分析彙整表

構面	題項	因素負荷量	特徵值	解釋變異量	累積解釋變異量
目的性工作價值觀	我在意有機會從工作中得到成長	0.855	6.518	34.031	34.031
	我在意能有機會在工作中發揮自己的知識及能力	0.898			
	我在意工作是有意義的	0.799			
	我在意工作中與同伴融洽相處	0.643			
	我在意單位能令人引以為榮	0.541			
	我在意能在工作上獲得成就感	0.627			
工具性工作價值觀	我在意工作中受到長官公平的對待	0.621	1.347	31.505	65.536
	我在意工作安定且有保障	0.554			
	我在意上班工作時間的長短	0.782			
	我在意能在良好的工作環境中上班	0.828			
	我在意工作有令我滿意的薪資	0.627			
	我在意我的工作除了薪資以外，能有好的福利待遇	0.785			

資料來源：本研究整理

2. 真實工作預覽之因素分析

真實工作預覽量表之問項共有 7 題，萃取後為單一因子，各題項之因素負荷量皆高於 0.4，累積解釋變異量為 65.831%，如表 4.3 所示，經分析後，發現所衡量之問項具有相當水準之效度。

表 4.3 真實工作預覽因素分析彙整表

構面	題項	因素負荷量	特徵值	解釋變異量	累積解釋變異量
真實工作預覽	我任職前獲知工作上的規定、限制，與實際情況相符	0.818	4.608	65.831	65.831
	我任職前獲知的工作性質，與實際情況相符	0.844			
	我任職前獲知的工作時間規定，與現在上班之工作時間相符	0.827			
	我任職前獲知的工作環境，與實際環境一樣	0.786			
	我任職前獲知的主管領導方式，與現況相符	0.787			
	我任職前得知的同仁間互動、資源、關懷等資訊，與現況相符	0.801			
	整體而言，我任職前預先得知的工作各層面情況，與現在情況相符	0.814			

資料來源：本研究整理

3. 角色壓力之因素分析

角色壓力量表之問項共計 18 題，經由因素分析萃取出三個因子，分別命名為角色模糊、角色衝突及角色負荷，各題項之因素負荷量皆高於 0.4，且累積解釋變異量為 63.896%，如表 4.4 所示，分析後發現所衡量之問項其效度甚佳。

表 4.4 角色壓力因素分析彙整表

構面	題項	因素負荷量	特徵值	解釋變異量	累積解釋變異量
角色模糊	我不清楚在工作上有多少權限	0.799	2.282	12.680	12.680
	我無法同時達成長官及同事對我的期望	0.775			
	我缺乏足夠的新人訓練或經驗來完成我的工作	0.741			
角色衝突	我被要求的任務過多，且無足夠的人力或資源可以完成份內的工作	0.724	3.915	21.748	34.428
	我覺得工作目標多而雜亂	0.805			
	我覺得工作內容多而雜亂	0.834			
	我無法同時符合上級及同事對我的期待	0.504			
	在工作上，我常接收到不一致或相衝突的工作要求	0.679			
	為順利執行工作，我必須違反某些政策或規定	0.670			
角色負荷	要兼顧家庭與工作要求，使我覺得非常困難	0.707	5.304	29.468	63.896
	我會因為部隊政策時常改變，且缺乏有效協商管道，而對承擔工作感到困擾	0.704			
	我的工作常影響我與家人相聚的時間	0.703			
	我會因為必須同時擔負許多工作任務，而感到困擾	0.755			
	我認為外界對職業軍人的要求是不合理的	0.766			
	我所接獲的任務常缺乏足夠的資源去完成	0.697			
	對我而言要滿足社會各界的要求，負荷很大	0.787			
	我的工作需要付出極大的心力	0.735			
我的分外工作太多，常使我無法專心處理自己的工作	0.656				

資料來源：本研究整理

4. 工作投入之因素分析

工作投入量表之問項共計 5 項，經由因素分析萃取為單一因子，各題項之因素負荷量皆高於 0.4，累積解釋變異量為 62.899%，如列表 4.5 所示，經分析後，發現所衡量之問項具有相當水準之效度。

表 4.5 工作投入因素分析彙整表

構面	題項	因素負荷量	特徵值	解釋變異量	累積解釋變異量
工作投入	我覺得時時刻刻都不能放下我的工作	0.749	3.145	62.899	62.899
	我所關心的事情，大部分都集中在我的工作上	0.848			
	我和我現在的工作密切相連，這種情形很難改變	0.850			
	我個人的生活目標，大部分都是以工作為導向	0.809			
	我通常喜歡專心一意在我的工作上	0.698			

資料來源：本研究整理

4.1.2 問卷信度分析結果

本研究於正式問卷調查時問卷共發放 370 份，回收 363 份，問卷回收比率為 98.11%，有效問卷 346 份，有效問卷回收比率 93.51%，根據本研究問卷有效樣本之信度分析結果，整體量表之 Cronbach's α 值均在 0.8 以上，其中工作價值觀、真實工作預覽及角色壓力皆在 0.9 以上，工作投入變項在 0.8 以上，整理如表 4.6 所示，顯示本研究問卷之可靠程度甚高，其內部一致情形令人滿意。

表 4.6 研究變項信度分析彙整表

研究變項	構面	問卷題項	Cronbach's α 值	刪除後 α 值
工作價值觀	目的性工作價值觀	我在意有機會從工作中得到成長	0.925	0.918
		我在意能有機會在工作中發揮自己的知識及能力		0.918
		我在意工作是有意義的		0.917
		我在意工作中與同伴融洽相處		0.916
		我在意工作單位能令人引以為榮		0.918
		我在意能在工作上獲得成就感		0.916
	工具性工作價值觀	我在意工作中受到長官公平的對待		0.916
		我在意工作安定且有保障		0.916
		我在意上班工作時間的長短		0.923
		我在意能在良好的工作環境中上班		0.920
		我在意工作有令我滿意的薪資		0.918
		我在意我的工作除了薪資以外，能有好的福利待遇		0.918
	真實工作預覽	我任職前獲知工作上的規定、限制，與實際情況相符		0.915
我任職前獲知的工作性質，與實際情況相符		0.899		
我任職前獲知的工作時間規定，與現在上班之工作時間相符		0.901		
我任職前獲知的工作環境，與實際環境一樣		0.906		
我任職前獲知的主管領導方式，與現況相符		0.903		
我任職前得知的同仁間互動、資源、關懷等資訊，與現況相符		0.903		
整體而言，我任職前預先得知的工作各層面情況，與現在情況相符		0.902		

研究變項	構面	問卷題項	Cronbach's α 值	刪除後 α 值
角色壓力	角色模糊	我不清楚在工作上有多少權限	0.929	0.929
		我無法同時達成長官及同事對我的期望		0.929
		我缺乏足夠的新人訓練或經驗來完成我的工作		0.928
	角色衝突	我被要求的任務過多，且無足夠的人力或資源可以完成份內的工作		0.924
		我覺得工作目標多而雜亂		0.925
		我覺得工作內容多而雜亂		0.923
		我無法同時符合上級及同事對我的期待		0.926
		在工作上，我常接收到不一致或相衝突的工作要求		0.925
		為順利執行工作，我必須違反某些政策或規定		0.924
角色壓力	角色負荷	要兼顧家庭與工作要求，使我覺得非常困難	0.925	
		我會因為部隊政策時常改變，且缺乏有效協商管道，而對承擔工作感到困擾	0.925	
		我的工作常影響我與家人相聚的時間	0.925	
		我會因為必須同時擔負許多工作任務，而感到困擾	0.923	
		我認為外界對職業軍人的要求是不合理的	0.926	
		我所接獲的任務常缺乏足夠的資源去完成	0.923	
		對我而言要滿足社會各界的要求，負荷很大	0.923	
		我的工作需要付出極大的心力	0.924	
		我的分外工作太多，常使我無法專心處理自己的工作	0.922	

研究變項	構面	問卷題項	Cronbach's α 值	刪除後 α 值
工作投入		我覺得時時刻刻都不能放下我的工作	0.851	0.834
		我所關心的事情，大部分都集中在我的工作上		0.799
		我和我現在的工作密切相連，這種情形很難改變		0.797
		我個人的生活目標，大部分都是以工作為導向		0.811
		我通常喜歡專心一意在我的工作上		0.847

資料來源：本研究整理

4.2 各研究變項之描述性分析

本節係將研究架構中的各研究變項作一整體性的描述性統計分析，以分析非常備志願役士官人員於各研究變項之知覺情形(如表4.7所示)。

整體工作價值觀變項及其構面平均得分皆在3.7分以上，可見非常備志願役士官人員不論是對整體工作價值觀或是其構面的知覺程度都很高。若依知覺程度順序排列，則以工具性工作價值觀較高、目的性工作價值觀次之，而變異數則以工具性工作價值觀為0.464，較低於目的性工作價值觀的0.489，顯示受測者的工具性工作價值觀認知情形，較目的性工作價值觀一致。

真實工作預覽變項的平均得分為3.073屬於中等程度，而其變異數為0.571，顯示相較於其他變項與構面而言，受測者認為服非常備志願役之前的真實工作預覽程度是較低的。

空軍的非常備志願役士官人員於角色壓力各項構面平均得分皆在3.1分以上，顯示受測者不論是整體角色壓力或是其構面的知覺程度都在

中等以上，若依知覺程度排列，則以角色負荷的平均數3.589為最高，角色衝突的平均數為3.436次之，角色模糊的平均數3.127最低；而角色負荷之變異數0.439為最低，顯示非常備志願役士官人員在此構面之看法最為一致，其次以角色衝突變異數為0.497，其看法一致性較次之，再者以角色模糊的變異數為0.452，其看法一致性為最低。

空軍的非常備志願役士官人員於工作投入變項的平均得分在3.3分以上，顯示受測者的工作投入程度在中等以上，而其變異數為0.419，在本研究所有變項之變異數為較低者，顯示空軍的非常備志願役士官人員工作投入情形較其它變項一致。

表 4.7 各研究構面之描述性分析表

研究構面	最小值	最大值	平均值	標準差	變異數
整體工作價值觀	1.00	5.00	3.837	0.640	0.410
目的性工作價值觀	1.00	5.00	3.781	0.699	0.489
工具性工作價值觀	1.00	5.00	3.893	0.681	0.464
整體真實工作預覽	1.00	4.86	3.073	0.755	0.571
整體角色壓力	1.83	5.00	3.461	0.580	0.337
角色模糊	1.00	5.00	3.127	0.672	0.452
角色衝突	1.67	5.00	3.436	0.705	0.497
角色負荷	1.67	5.00	3.589	0.662	0.439
工作投入	1.00	5.00	3.316	0.647	0.419

資料來源：本研究整理

4.3 人口統計變項與各研究變項之差異性分析

首先就本研究問卷調查之個人基本資料部分，進行在「工作價值觀」、「真實工作預覽」、「角色壓力」與「工作投入」變項上之差異性分析。其中「婚姻狀況」中各樣本僅選填「已婚」及「未婚」兩個選

項，故將該題項及「性別」以「獨立樣本T檢定」進行分析，其餘項目則採用「單因子變異數分析」，並以Scheffe法作事後多重比較，以瞭解不同背景的空軍非常備志願役士官兵人員對於研究變項及其構面的感受是否有顯著差異，以下則針對各構面的差異情況分別說明，以檢驗研究假設H1是否成立。

4.3.1 年齡於各研究變項之差異性分析

如列表4.9所示，針對不同年齡層於各研究變項所作差異性分析，經進一步Scheffe法做事後多重比較結果發現，31~40歲的空軍非常備志願役士官兵人員其目的性工作價值觀、工具性工作價值觀與工作投入程度，相對高於26~30歲的空軍非常備志願役士官兵人員；在工作投入程度變項中，31~40歲年齡層之受測者投入程度為最高，且達到極顯著水準($P < 0.001$)；另21~25歲與31~40歲之受測者工具性工作價值觀則相對高於26~30歲之受測者，整體工作價值觀程度上31~40歲者亦顯著高於26~40歲者。

其他於真實工作預覽與角色壓力等變項及角色模糊、角色衝突與角色過度負荷等構面，不同年齡層之受測者均無顯著差異情形。年齡於各構面之差異分析如表4.8所示。

表 4.8 年齡於各研究構面之差異分析

研究構面	年齡				F值	P值	備註
	≤20 歲	21~25 歲	26~30 歲	31~40 歲			
	1	2	3	4			
整體工作價值觀	3.687	3.896	3.689	4.185	5.265	0.0015**	4>3
目的性工作價值觀	3.640	3.832	3.652	4.101	3.524	0.0153*	4>3

研究構面	年齡				F值	P值	備註
	≤20 歲	21~25 歲	26~30 歲	31~40 歲			
	1	2	3	4			
工具性 工作價值觀	3.733	3.959	3.725	4.268	5.657	0.000***	2,4>3
整體真實 工作預覽	2.931	3.067	3.059	3.342	1.278	0.2817	
整體 角色壓力	3.309	3.413	3.549	3.633	2.505	0.0590	
角色模糊	3.120	3.077	3.155	3.420	1.884	0.1320	
角色衝突	3.220	3.399	3.549	3.478	1.871	0.1342	
角色負荷	3.431	3.534	3.681	3.807	2.429	0.0652	
工作投入	3.120	3.231	3.408	3.826	7.761	0.000***	4>1,2,3

註：*表 $P < 0.05$ 顯著水準；**表 $P < 0.01$ 非常顯著水準；***表 $P < 0.001$ 極顯著水準
資料來源：本研究整理

4.3.2 性別於各研究變項之差異性分析

針對不同性別於研究中各變項之差異性分析，經進一步Scheffe多重比較結果發現，女性空軍非常備志願役士官兵人員於整體工作價值觀之認知程度高於男性受測者，其中，女性受測者之目的性工作價值觀高於男性受測者，呈現極顯著水準($P < 0.001$)，而工具性工作價值觀構面，女性受測者高於男性受測者，呈現非常顯著水準($P < 0.01$)；在角色負荷之研究構面，女性受測者高於男性受測者，且呈現顯著水準($P < 0.05$)。

其他於整體真實工作預覽、整體角色壓力與整體工作投入等研究變項及角色模糊與角色衝突等研究構面上，不同性別之受測者均無顯著差異情形。性別於各構面之差異分析如表4.9所示。

表 4.9 性別於各研究構面之差異分析

研究構面	性別		T值	P值	備註
	男性	女性			
	1	2			
整體工作價值觀	3.801	4.108	-2.911	0.004**	2>1
目的性工作價值觀	3.739	4.094	-3.084	0.002**	2>1
工具性工作價值觀	3.862	4.122	-2.303	0.022*	2>1
整體真實工作預覽	3.045	3.279	-1.862	0.064	
整體角色壓力	3.443	3.598	-1.608	0.109	
角色模糊	3.113	3.228	-0.831	0.410	
角色衝突	3.432	3.472	-0.339	0.735	
角色負荷	3.559	3.805	-2.237	0.026*	2>1
工作投入	3.294	3.479	-1.713	0.088	

註：*表 $P < 0.05$ 顯著水準；**表 $P < 0.01$ 非常顯著水準；***表 $P < 0.001$ 極顯著水準

資料來源：本研究整理

4.3.3 婚姻狀況於各研究變項之差異性分析

針對已婚及未婚的非常備志願役士官人員於各研究變項之差異性分析，經進一步比較分析結果發現，不同婚姻狀況的非常備志願役士官人員於整體真實工作預覽情形，已婚者的預覽程度高於未婚者，且呈現顯著水準($P < 0.05$)；在角色壓力變項中僅有角色模糊構面呈顯著差異($P < 0.05$)，已婚的受測者知覺程度高於未婚者。

其他在整體工作價值觀、整體角色壓力與整體工作投入等研究變項及目的性工作價值觀、工具性工作價值觀、角色衝突與角色負荷等研究構面上，不同婚姻狀況之受測者均無顯著之差異情形。婚姻狀況於各構面之差異分析如表4.10所示。

表 4.10 婚姻狀況於各研究構面之差異分析

研究構面	婚姻狀況		T值	P值	備註
	已婚	未婚			
	1	2			
整體工作價值觀	3.870	3.831	0.411	0.682	
目的性工作價值觀	3.839	3.771	0.664	0.507	
工具性工作價值觀	3.901	3.892	0.091	0.927	
整體真實工作預覽	3.283	3.034	2.236	0.026*	1>2
整體角色壓力	3.503	3.453	0.577	0.564	
角色模糊	3.309	3.093	2.176	0.030*	1>2
角色衝突	3.528	3.419	1.037	0.300	
角色負荷	3.551	3.596	-0.455	0.649	
工作投入	3.441	3.293	1.336	0.186	

註：*表 $P < 0.05$ 顯著水準；**表 $P < 0.01$ 非常顯著水準；***表 $P < 0.001$ 極顯著水準
資料來源：本研究整理

4.3.4 教育程度於各研究變項之差異性分析

本研究中針對非常備志願役士官兵人員的教育程度於研究變項及其構面進行差異化分析，經進一步Scheffe多重比較分析結果發現，不同教育程度的受測者於各研究相關變項及其構面皆無顯著差異情形。教育程度於各研究構面之差異分析，如表4.11所示。

表 4.11 教育程度於各研究構面之差異分析

研究構面	教育程度				F值	P值	備註
	高中職以下	專科	大學	研究所以上			
	1	2	3	4			
整體工作價值觀	3.856	3.854	3.817	3.50	0.739	0.529	
目的性工作價值觀	3.776	3.804	3.778	3.428	0.646	0.585	
工具性工作價值觀	3.937	3.905	3.857	3.571	0.752	0.521	
整體真實工作預覽	2.957	3.106	3.123	3.244	1.089	0.353	
整體角色壓力	3.483	3.450	3.447	3.579	0.174	0.913	
角色模糊	3.182	3.071	3.127	3.523	1.355	0.256	
角色衝突	3.453	3.403	3.457	3.595	0.264	0.851	
角色負荷	3.603	3.607	3.548	3.587	0.169	0.916	
工作投入	3.217	3.334	3.360	3.628	1.468	0.222	

註：*表 $P < 0.05$ 顯著水準；**表 $P < 0.01$ 非常顯著水準；***表 $P < 0.001$ 極顯著水準
資料來源：本研究整理

4.3.5 階級於各研究變項之差異性分析

針對非常備志願役士官兵之階級於各研究變項及其構面進行差異化分析，經進一步Scheffe多重比較分析結果發現，中士階層受測者的角色負荷高於戰士階層受測者，並且達到非常顯著水準($P < 0.001$)；另整體工作投入變項上，士官長階層受測者的工作投入程度高於其他的戰士、下士、中士及上士等4個階級，且達到非常顯著水準($P < 0.01$)。

其他在整體工作價值觀與整體真實工作預覽等研究變項及目的性工作價值觀、工具性工作價值觀、角色模糊與角色衝突等研究構面上，不同階級之受測者均無顯著之差異情形。階級於各構面之差異分析如表4.12所示。

表 4.12 階級於各研究構面之差異分析

研究構面	階級					F 值	P 值	備註
	戰士	下士	中士	上士	士官長			
	1	2	3	4	5			
整體工作價值觀	3.775	3.862	3.784	3.884	4.206	2.218	0.066	
目的性工作價值觀	3.744	3.805	3.723	3.797	4.158	1.872	0.114	
工具性工作價值觀	3.806	3.918	3.846	3.971	4.254	2.002	0.093	
整體真實工作預覽	2.852	3.156	3.025	3.422	3.231	3.167	0.014*	
整體角色壓力	3.293	3.371	3.571	3.282	3.754	5.167	0.000****	3>1 4>1
角色模糊	3.107	3.045	3.177	3.072	3.269	0.842	0.4991	
角色衝突	3.2351	3.3212	3.559	3.318	3.777	4.455	0.001**	
角色負荷	3.3948	3.5139	3.710	3.328	3.899	4.996	0.000****	3>1
工作投入	3.1571	3.2479	3.336	3.391	3.828	4.715	0.001**	5>1 5>2 5>3 5>4

註：*表 $P < 0.05$ 顯著水準；**表 $P < 0.01$ 非常顯著水準；***表 $P < 0.001$ 極顯著水準
資料來源：本研究整理

4.3.6 服役年資於各研究變項之差異性分析

針對非常備志願役士官兵之服役年資於各研究變項及其構面進行差異化分析，經進一步Scheffe多重比較分析結果發現，服役超過10年之受測者其整體工作投入程度較3年以下及4~6年的受測者為高，而工作7~10年的受測者其工作投入程度亦高於3年以下的受測者，且達到極顯著水準($P < 0.001$)。

其他在於整體工作價值觀、整體真實工作預覽與整體角色壓力等研究變項及目的性工作價值觀、工具性工作價值觀、角色模糊、角色衝突與角色負荷等研究構面上，不同服役年資之受測者均無顯著之差異情形。服役年資於各構面之差異分析如表4.13所示。

表 4.13 服役年資於各研究構面之差異分析

研究構面	服役年資				F值	P值	備註
	≤3年	4~6年	7~10年	>10年			
	1	2	3	4			
整體工作價值觀	3.865	3.827	3.685	4.036	2.038	0.108	
目的性工作價值觀	3.822	3.752	3.660	3.966	1.443	0.230	
工具性工作價值觀	3.909	3.902	3.711	4.105	2.257	0.081	
整體真實工作預覽	3.037	3.066	3.035	3.314	1.155	0.326	
整體角色壓力	3.364	3.497	3.518	3.575	1.854	0.137	
角色模糊	3.184	3.040	3.121	3.311	1.832	0.141	
角色衝突	3.292	3.473	3.615	3.522	3.099	0.026*	
角色負荷	3.472	3.665	3.585	3.700	2.160	0.092	
工作投入	3.196	3.265	3.519	3.673	6.713	0.000**	3,4>1 4>2

註：*表 $P < 0.05$ 顯著水準；**表 $P < 0.01$ 非常顯著水準；***表 $P < 0.001$ 極顯著水準
資料來源：本研究整理

4.3.7 工作性質於各研究變項之差異性分析

針對非常備志願役士官兵之服役年資於各研究變項及其構面進行差異化分析，經進一步Scheffe多重比較分析結果發現，不同工作性質的受測者於目的性工作價值觀及工具性工作價值觀部份，擔任文書行政工作之受測者其知覺程度較擔任外勤修護人員及內勤修護人員為高，且達到非常顯著水準($P < 0.01$)；真實工作預覽部份，擔任內勤修護工作之受測者的預覽程度較外勤修護之受測者為高，且達到顯著水準($P < 0.05$)；角色衝突與角色負荷構面，擔任外勤修護人員與文書行政人員的壓力程度均較內勤修護人員為高，且達到非常顯著水準($P < 0.01$)。

其他於整體工作投入變項及角色模糊研究構面上，不同工作性質之受測者均無顯著之差異情形。工作性質於各構面之差異分析如表4.14所示。

表 4.14 工作性質於各研究構面之差異分析

研究構面	工作性質			F 值	P 值	備註
	內勤修護	外勤修護	文書行政			
	1	2	3			
整體工作價值觀	3.810	3.774	4.134	6.452	0.001**	3>1, 2
目的性工作價值觀	3.787	3.698	4.081	5.9871	0.002**	3>1, 2
工具性工作價值觀	3.833	3.850	4.187	5.472	0.004**	3>1, 2
整體真實工作預覽	3.233	2.977	3.093	3.966	0.019*	1>2
整體角色壓力	3.276	3.540	3.559	8.1214	0.000***	2,3>1
角色模糊	3.075	3.181	3.034	1.383	0.252	
角色衝突	3.213	3.542	3.517	8.006	0.000***	2,3>1
角色負荷	3.3857	3.6595	3.7619	8.0348	0.000***	2,3>1
工作投入	3.3189	3.3065	3.3469	0.0769	0.9260	

註：*表 $P < 0.05$ 顯著水準；**表 $P < 0.01$ 非常顯著水準；***表 $P < 0.001$ 極顯著水準
資料來源：本研究整理

4.3.8 加入國軍原因於各研究變項之差異性分析

針對非常備志願役士官之服役年資於各研究變項及其構面進行差異化分析，經進一步Scheffe多重比較分析結果發現，自己選擇加入國軍組織之受測者於工作價值觀之知覺程度，較因招募人員介紹而有興趣加入國軍組織之受測者為高，達到顯著水準($P < 0.05$)；自己選擇加入國軍組

織之受測者其真實工作預覽程度，較由家人決定之受測者高，達顯著水準($P<0.05$)。

其他於整體角色壓力與整體工作投入兩研究變項，及於工作價值觀、工具性工作價值觀、角色模糊、角色衝突、角色負荷等研究構面上，不同加入國軍原因之受測者均無顯著之差異情形。加入國軍原因於各構面之差異分析如表4.15所示。

表 4.15 加入國軍原因於各研究構面之差異分析

研究構面	加入國軍原因				F 值	P 值	備註
	招募人員介紹	同學邀約	家人決定	自己決定			
	1	2	3	4			
整體工作價值觀	3.686	3.959	3.695	3.887	3.1528	0.025*	4>1
目的性工作價值觀	3.565	3.858	3.658	3.872	3.905	0.009**	
工具性工作價值觀	3.806	4.059	3.731	3.902	2.513	0.058	
整體真實工作預覽	2.973	3.123	2.735	3.179	4.446	0.004**	4>3
整體角色壓力	3.518	3.595	3.424	3.391	2.286	0.078	
角色模糊	3.188	3.228	3.081	3.071	1.147	0.330	
角色衝突	3.553	3.604	3.369	3.335	3.204	0.023*	
角色負荷	3.605	3.711	3.574	3.535	1.136	0.334	
工作投入	3.350	3.340	3.209	3.318	0.464	0.707	

註：*表 $P<0.05$ 顯著水準；**表 $P<0.01$ 非常顯著水準；***表 $P<0.001$ 極顯著水準
資料來源：本研究整理

由表4.16之綜合差異分析表，可看出空軍非常備志願役士官兵人員的個人變項於主要研究變項上是否有顯著差異性存在。空軍非常備志願役士官兵人員的年齡、性別、擔任工作性質與加入國軍組織的原因於整體工作價值觀認知上有顯著差異；婚姻、擔任工作性質及加入國軍組織的原因於整體真實工作預覽情形有顯著差異；階級與擔任工作性質於整體角色壓力的知覺情形有顯著差異；年齡、階級以及年資等三個部份則於整體工作投入情形有顯著差異；另整理工作價值觀與角色壓力構面之綜合差異分析，如表4.17及表4.18。故本研究假設H1，空軍非常備志願役士官兵的個人變項於各研究變項無顯著差異，得到部份驗證。

表 4.16 個人背景變項與主要研究變項之綜合差異分析表

個人變項	類別	研究變項			
		工作價值觀	真實工作預覽	角色壓力	工作投入
年齡	(1) ≤20 歲	(5.2653)** 4>3			(7.7612)*** 4>1,2,3
	(2) 21~25 歲				
	(3) 26~30 歲				
	(4) 31~40 歲				
性別	(1) 男性	(-2.9116)** 2>1			
	(2) 女性				
婚姻狀況	(1) 已婚		(2.2357)* 1>2		
	(2) 未婚				
教育程度	(1) 高中職以下				
	(2) 專科				
	(3) 大學				
	(4) 研究所以上				
階級	(1) 戰士			(5.1678)** 3,4>1	(4.7157)** 5>1,2,3,4
	(2) 下士				
	(3) 中士				
	(4) 上士				
	(5) 士官長				
服務年資	(1) 3 年以下				(6.7130)*** 3>1 4>1,2
	(2) 4~6 年				
	(3) 7~10 年				
	(4) 超過 10 年				
工作性質	(1) 內勤修護		(0.0198)* 1>2	(8.1214)*** 2,3>1	
	(2) 外勤修護				
	(3) 文書行政				
從軍原因	(1) 招募人員介紹	(3.1528)* 4>1	(4.4469)** 4>3		
	(2) 同學邀約				
	(3) 家人決定				
	(4) 自己決定				

註：*表 $P < 0.05$ 顯著水準；**表 $P < 0.01$ 非常顯著水準；***表 $P < 0.001$ 極顯著水準
括弧內為F值。

資料來源：本研究整理。

表 4.17 個人背景變項於工作價值觀之綜合差異分析表

個人變項	類別	研究構面	
		目的性工作價值觀	工具性工作價值觀
年齡	(1) ≤ 20 歲	(3.5247)* 4>3	(5.6578)*** 2,4>3
	(2) 21~25 歲		
	(3) 26~30 歲		
	(4) 31~40 歲		
性別	(1) 男性	(-3.0840)** 2>1	(-2.3034)* 2>1
	(2) 女性		
婚姻狀況	(1) 已婚		
	(2) 未婚		
教育程度	(1) 高中職以下		
	(2) 專科		
	(3) 大學		
	(4) 研究所以上		
階級	(1) 戰士		
	(2) 下士		
	(3) 中士		
	(4) 上士		
	(5) 士官長		
服務年資	(1) 3 年以下		
	(2) 4~6 年		
	(3) 7~10 年		
	(4) 超過 10 年		
工作性質	(1) 內勤修護	(5.9871)** 3>1,2	(5.4727)** 3>1,2
	(2) 外勤修護		
	(3) 文書行政		
從軍原因	(1) 招募人員介紹		
	(2) 同學邀約		
	(3) 家人決定		
	(4) 自己決定		

註：*表 $P < 0.05$ 顯著水準；**表 $P < 0.01$ 非常顯著水準；***表 $P < 0.001$ 極顯著水準
括弧內為F值。

資料來源：本研究整理。

表 4.18 個人背景變項於角色壓力之綜合差異分析表

個人變項	類別	研究構面		
		角色模糊	角色衝突	角色負荷
年齡	(1) ≤20 歲			
	(2) 21~25 歲			
	(3) 26~30 歲			
	(4) 31~40 歲			
性別	(1) 男性			(-2.2370)* 2>1
	(2) 女性			
婚姻狀況	(1) 已婚	(2.1756)* 1>2		
	(2) 未婚			
教育程度	(1) 高中職以下			
	(2) 專科			
	(3) 大學			
	(4) 研究所以上			
	(2) 下士			
	(1) 戰士			(4.9964)*** 3>1
	(2) 下士			
	(3) 中士			
	(4) 上士			
	(5) 士官長			
	(1) 3 年以下			
	(2) 4~6 年			
	(3) 7~10 年			
	(4) 超過 10 年			
	(1) 內勤修護		(8.0068)*** 2,3>1	(8.0348)*** 2,3>1
	(2) 外勤修護			
	(3) 文書行政			
	(1) 招募人員介紹			
	(2) 同學邀約			
	(3) 家人決定			
	(4) 自己決定			

註：*表P<0.05 顯著水準；**表P<0.01 非常顯著水準；***表P<0.001 極顯著水準
括弧內為F值。

資料來源：本研究整理。

4.4 研究變項的相關分析結果

本節主要探討空軍非常備志願役士官兵人員在工作價值觀、真實工作預覽、角色壓力與工作投入間彼此的關聯性。本研究使用Pearson積差相關分析之方法，來檢定兩個變項間之關係強度，藉以驗證研究假設2，各研究變項彼此間的相關性假設是否成立，即空軍非常備志願役士官兵人員之工作價值觀、真實工作預覽、角色壓力與工作投入間顯著相關。

本研究主要研究變項間之相關係數如表4.19所示，其中除了工作價值觀與角色壓力變項僅達到顯著相關性以外($P < 0.05$)，其餘各主要研究變項之間皆有非常顯著相關($P < 0.01$)。茲將研究變項相互間的關聯性分述如下：

表 4.19 主要研究變項間之 Pearson 相關係數表

研究變項	工作價值觀	真實工作預覽	角色壓力	工作投入
工作價值觀				
真實工作預覽	0.296**			
角色壓力	-0.110*	-0.253**		
工作投入	0.261**	0.335**	-0.168**	

註：*表 $P < 0.05$ 顯著水準；**表 $P < 0.01$ 非常顯著水準；***表 $P < 0.001$ 極顯著水準
資料來源：本研究整理。

表 4.20 研究構面間之 Pearson 相關係數表

研究構面	目的性工作價值觀	工具性工作價值觀	真實工作預覽	角色模糊	角色衝突	角色負荷	工作投入
1 目的性工作價值觀							
2 工具性工作價值觀	0.722***						
3 真實工作預覽	0.341***	0.208***					
4 角色模糊	-0.086	-0.015	-0.185**				
5 角色衝突	-0.058	-0.282**	-0.282***	0.520***			
6 角色負荷	-0.095	-0.181***	-0.181**	0.394***	0.659***		
7 工作投入	0.371***	0.335**	0.335***	-0.056	-0.146**	-0.210***	

註：*表 $P < 0.05$ 顯著水準；**表 $P < 0.01$ 非常顯著水準；***表 $P < 0.001$ 極顯著水準
資料來源：本研究整理。

4.4.1 工作價值觀與真實工作預覽之關聯性

由表4.20可看出，工作價值觀與真實工作預覽之間存在有非常顯著正相關($P < 0.01$)，其Pearson相關係數為0.296，即空軍非常備志願役士官兵人員對整體工作價值觀認同程度愈高，則整體真實工作預覽程度亦會愈高。進一步檢視工作價值觀構面與真實工作預覽變項之關聯性發現(請參閱表4.21)，目的性工作價值觀、工具性工作價值觀分別與真實工作預覽程度達到極顯著正相關($P < 0.001$)，其關係強度以目的性工作價值觀最高，其Pearson相關係數0.341，工具性工作價值觀次之，其Pearson相關係數為0.208，顯示空軍非常備志願役士官兵人員對於工作目的性工作價值

觀的自我期待、自我實現及工具性工作價值觀的職位升遷、薪資、福利待遇的認同程度，會隨真實工作預覽程度愈高，而相對提升受測者的工作價值觀認同程度。

4.4.2 工作價值觀與角色壓力之關聯性

由表4.20可看出，工作價值觀與角色壓力之間有存在顯著負相關($P < 0.05$)，其Pearson相關係數為-0.110，即空軍非常備志願役士官兵人員於整體工作價值觀的認同程度愈高，感受的整體角色壓力程度愈低。進一步檢視工作價值觀構面與角色壓力構面之關聯性發現(請參閱表4.21)，目的性工作價值觀和角色壓力構面之相關性分別為，與角色模糊之Pearson 相關係數為-0.086、角色衝突之Pearson 相關係數為-0.058、角色負荷之Pearson 相關係數為-0.095，均未達顯著相關水準，顯示空軍非常備志願役士官兵人員其目的性工作價值觀之認同程度與角色壓力並無顯著相關，但仍可看出目的性工作價值觀與整體角色壓力變項及其構面存在負向關係。

工具性工作價值觀構面與角色壓力變項構面，則分別存在不同程度的顯著相關性，其中角色模糊與工具性工作價值觀之Pearson 相關係數為-0.015，無存在顯著水準的相關性；角色衝突構面與工具性工作價值觀之Pearson 相關係數為-0.282，存在非常顯著水準的相關性($P < 0.01$)；角色負荷構面與工具性工作價值觀之Pearson 相關係數為-0.181，存在極顯著水準的相關性($P < 0.001$)，顯示空軍非常備志願役士官兵人員對於工作薪資、職位、待遇及福利等外在條件的在意程度愈高，則相對較容易忽略工作上產生的角色衝突，也較不在意角色負荷。

4.4.3 工作價值觀與工作投入之關聯性

由表4.20可看出，工作價值觀與真實工作預覽之間存在有非常顯著正相關($P < 0.01$)，其Pearson相關係數為0.261，即空軍非常備志願役士官兵人員對整體工作價值觀認同的程度愈高，則工作投入程度亦會愈高。進一步檢視工作價值觀構面與工作投入變項之關聯性發現(請參閱表4.21)，目的性工作價值觀、工具性工作價值觀分別與工作投入程度非常顯著正相關，其中關係強度以目的性工作價值觀最高，其Pearson相關係數0.371，達到極顯著水準($P < 0.001$)，工具性工作價值觀次之其Pearson相關係數為0.334，達到非常顯著水準($P < 0.01$)，顯示空軍非常備志願役士官兵人員對於工作目的性工作價值觀的自我期待、自我實現認同程度愈高，則其在工作上的投入程度亦相對提升；另外工具性工作價值觀的職位升遷、薪資、福利待遇的認同程度愈高，亦能相對增加受測者的工作投入程度，顯示受測者對於工作投入的程度會受到現實層面的因素所影響。

4.4.4 真實工作預覽與角色壓力之關聯性

由表4.20可看出，真實工作預覽與角色壓力之間有存在非常顯著負相關($P < 0.01$)，其Pearson相關係數為-0.253，即空軍非常備志願役士官兵人員的整體真實工作預覽程度愈高，整體角色壓力則愈低。進一步檢視工作價值觀構面與角色壓力構面之關聯性發現(請參閱表4.21)，真實工作預覽和角色壓力構面之相關性分別為，與角色模糊之Pearson 相關係數為-0.185、角色衝突之Pearson 相關係數為-0.282、角色負荷之Pearson 相關係數為-0.181，均達非常顯著以上的相關水準。

研究中顯示，空軍非常備志願役士官兵人員其真實工作預覽程度和角色模糊存在非常顯著負相關 ($P < 0.01$)，表示受測者在工作上的預覽程

度愈高者，其在接觸工作後角色模糊程度相對愈低；真實工作預覽程度和角色衝突存在極顯著負相關 ($P < 0.001$)，表示受測者在工作上的預覽程度愈高者，其在接觸工作後角色衝突程度則相對愈低；真實工作預覽和角色負荷存在非常顯著負相關 ($P < 0.01$)，表示受測者在工作上的預覽程度愈高者，其在接觸工作後角色負荷程度相對愈低。

4.4.5 真實工作預覽與工作投入之關聯性

由表4.20可看出，真實工作預覽與工作投入之間存在有非常顯著正相關($P < 0.01$)，其Pearson相關係數為0.335，即空軍非常備志願役士官兵人員的整體真實工作預覽程度愈高，則工作投入程度亦會愈高。進一步檢視真實工作預覽與工作投入變項之關聯性發現(請參閱表4.21)，受測者對工作上的薪資、待遇、福利、工作時間、工作內容、工作地點及職位升遷等真實情況的瞭解程度愈高，則受測者在工作投入程度上亦相對愈高。

4.4.6 角色壓力與工作投入之關聯性

由表4.20可看出，角色壓力與工作投入之間有存在非常顯著負相關($P < 0.01$)，其Pearson相關係數為-0.168，即空軍非常備志願役士官兵人員整體角色壓力愈高，則其整體工作投入的程度相對愈低。進一步檢視角色壓力構面與工作投入變項之關聯性發現(請參閱表4.21)，角色壓力構面和工作投入之相關性分別為角色模糊之Pearson 相關係數為-0.056、角色衝突之Pearson 相關係數為-0.146、角色負荷之Pearson 相關係數為-0.210，除了角色模糊未達顯著水準外，其餘兩構面均達非常顯著以上的相關水準。

研究中顯示，空軍非常備志願役士官兵人員其角色衝突和工作投入程度存在非常顯著負相關 ($P < 0.01$)，表示受測者在工作上的角色衝突程

度愈高者，其在工作上的投入程度相對愈低；受測者的角色負荷和工作投入存在極顯著負相關 ($P < 0.001$)，表示受測者在工作上的角色過度負荷程度愈高者，其在工作上的投入程度相對愈低，顯示角色衝突與角色負荷兩者會顯著影響受測者在工作上的投入程度。

綜合上述之分析結果，空軍非常備志願役士官人員的工作價值觀、真實工作預覽、角色壓力及工作投入間彼此的關聯性，除了工作價值觀與角色壓力顯著相關，其餘工作價值觀和工作投入、工作價值觀和真實工作預覽、真實工作預覽和工作投入、真實工作預覽和角色壓力、角色壓力和工作投入之間均為非常顯著相關。故本研究假設2，各研究變項彼此間有顯著相關性，得到驗證。

4.5 研究變項之迴歸分析結果

經由前一節的分析結果，顯示出本研究的研究變項，工作價值觀、真實工作預覽、角色壓力與工作投入之間存在某種程度的關聯性。為更進一步瞭解研究變項間是否有顯著的影響，利用簡單迴歸分析來檢定研究變項間的影響性，藉以驗證本研究之假設3，即空軍非常備志願役士官人員之工作價值觀對工作投入，以及真實工作預覽對工作投入的影響性假設是否成立。

4.5.1 工作價值觀對工作投入之影響情形

本研究以工作價值觀各構面為預測變項，工作投入為效標變項，利用強迫進入變數法進行迴歸分析，結果如表4.21 所示。

表 4.21 工作價值觀對工作投入之迴歸分析表

預測變項 \ 效標變項	工作投入		
	β值		
整體工作價值觀	0.261***		
目的性工作價值觀		0.317***	
工具性工作價值觀			0.165**
R	0.261	0.317	0.165
R ²	0.068	0.101	0.027
調整後R ²	0.065	0.098	0.024
F值	24.787***	37.972***	9.498**
VIF值	1.000	1.000	1.000

註：*表P<0.05 顯著水準；**表P<0.01 非常顯著水準；***表P<0.001 極顯著水準
資料來源：本研究整理。

根據表 4.21的分析結果，整體工作價值觀變項對工作投入有極顯著正向的影響(P<0.001)，其解釋變異量為6.5%，顯示空軍非常備志願役士官兵人員於整體工作價值觀變項部份知覺程度愈高的受測者，工作投入的程度愈高。

工作價值觀構面之目的性工作價值觀部份，對工作投入有極顯著正向的影響(P<0.001)，其解釋變異量為9.8%，顯示空軍非常備志願役士官兵人員於目的性工作價值觀變項的認同程度愈高者，其工作投入的程度愈高；而在其構面工具性工作價值觀部份，對工作投入亦有非常顯著(P<0.01)正向的影響，其解釋變異量為2.4%，顯示空軍非常備志願役士官兵人員在工具性工作價值觀變項的認同程度愈高者，其工作投入的程度愈高。

綜合以上結果，本研究假設3-1，空軍非常備志願役士官兵人員之工作價值觀對工作投入有顯著影響，得到驗證。

4.5.2 真實工作預覽對工作投入之影響情形

以真實工作預覽變項為預測變項，工作投入為效標變項，利用強迫進入變數法進行迴歸分析，結果如表4.22 所示。

表 4.22 工作價值觀對工作投入之迴歸分析表

預測變項 \ 效標變項	工作投入
	β值
真實工作預覽	0.335***
R	0.335
R ²	0.112
調整後R ²	0.109
F值	42.779***
VIF值	1.000

註：*表P<0.05 顯著水準；**表P<0.01 非常顯著水準；***表P<0.001 極顯著水準
資料來源：本研究整理。

根據表4.22的分析結果，整體真實工作預覽變項對工作投入有極顯著正向的影響(P<0.001)，其解釋變異量為10.9%，顯示空軍非常備志願役士官人員於整體真實工作預覽程度愈高的受測者，工作投入的程度愈高。

綜合以上結果，本研究假設3-2，空軍非常備志願役士官人員之真實工作預覽對工作投入有顯著影響，得到驗證。

4.6 研究變項之調節效果分析

本節旨在驗證假設4：非常備志願役士官人員的角色壓力對預測變項與效標變項間具有調節效果。本研究採階層迴歸方式，步驟1：加入受

測者之背景變項，作為控制變項；步驟2：置入預測變項；步驟3：置入調節變項；步驟4：置入預測變項與調節變項之交乘項，由上述四個步驟得出各變項及構面間之關係，以驗證是否存在調節效果。

4.6.1 角色壓力於工作價值觀與工作投入間之調節效果

本研究為探究角色壓力於工作價值觀與工作投入各構面之間是否產生調節效果，因此將各構面分開討論如下列所述：

1. 角色模糊於目的性工作價值觀與工作投入間之調節效果

根據表4.23分析結果，本研究為瞭解基本變項對工作投入的影響，加入空軍非常備志願役士官人員之背景變項，以作為控制變項，步驟1的累積解釋變異量 R^2 值為0.073，調整後的累積解釋變異量 R^2 值為0.05，其中人員工作年資對工作投入有良好的預測效果，接續步驟2，除控制變項為預測變項外，則再置入目的性工作價值觀變項作為預測變數，其 β 值=0.3243，達 $p<0.05$ 的顯著水準，步驟2的累積解釋變異量 R^2 值為0.173，調整後的 R^2 值為0.15，二者有極顯著水準($P<0.001$)。與本研究推論相同：目的性工作價值觀與工作投入二者間有顯著的預測能力。即目的性工作價值觀與工作投入二者達顯著水準。其次，步驟3則再加入角色模糊為調節變項，累積解釋變異量 R^2 值為0.175，調整後的 R^2 值為0.15，未達顯著水準，模式4在「目的性工作價值觀」與「工作投入」的關係中，加入目的性工作價值觀與角色模糊之交互作用，其 β 值為0.4401，該模式之 R^2 值為0.18，調整後的 R^2 值為0.153，未達 $p<0.05$ 的顯著水準，代表角色模糊於目的性工作價值觀與工作投入之影響，並無顯著的調節效果。

表 4.23 角色模糊對目的性工作價值觀與工作投入之迴歸分析表

預測變項 \ 效標變項	工作投入			
	模式1	模式2	模式3	模式4
年齡	0.1262	0.1484*	0.1496*	0.1477
性別	0.0941	0.0420	0.0453	0.0515
婚姻狀況	0.0625	0.0851	0.0797	0.0892
教育程度	0.0337	0.0399	0.0409	0.0390
階級	0.0063	0.0025	0.0043	0.0068
年資	0.1804*	0.1793*	0.1770*	0.1866
工作性質	-0.0189	-0.0229	-0.0206	-0.0176
選擇國軍原因	0.0323	-0.0077	-0.0103	-0.0101
目的性工作價值觀		0.3243***	0.3201*	0.0207
角色模糊			-0.0454	-0.3871
目的性工作價值觀 *角色模糊				0.4401
R	0.2690	0.416	0.4180	0.424
R ²	0.0730	0.173	0.1750	0.18
調整後 R ²	0.0500	0.15	0.1500	0.153
F 值	3.2500	7.68	6.9870	6.566

註：*表P<0.05 顯著水準；**表P<0.01 非常顯著水準；***表P<0.001 極顯著水準
資料來源：本研究整理。

2. 角色模糊於工具性工作價值觀與工作投入間之調節效果

根據表4.24的分析結果，接續步驟2，除控制變項為預測變項外，則再置入工具性工作價值觀變項作為預測變數，其β值=0.177，達P<0.05 的顯著水準，步驟2的累積解釋變異量R²值為0.103，調整後的R²值為0.079，二者有極顯著水準(P<0.001)。與本研究推論相同：工具性工作價值觀與

工作投入二者間有顯著的預測能力。即工具性工作價值觀與工作投入二者達顯著水準。其次，步驟3則再加入角色模糊為調節變項，累積解釋變異量 R^2 值為0.109，調整後的 R^2 值為0.082，未達顯著水準，模式4在「工具性工作價值觀」與「工作投入」的關係中，加入工具性工作價值觀與角色模糊之交互作用，其 β 值為0.2211，該模式之 R^2 值為0.11，調整後的 R^2 值為0.08，未達 $P<0.05$ 的顯著水準，代表角色模糊於工具性工作價值觀與工作投入之影響，並無顯著的調節效果。

表 4.24 角色模糊對工具性工作價值觀與工作投入之迴歸分析表

預測變項 \ 效標變項	工作投入			
	模式1	模式2	模式3	模式4
年齡	0.1262	0.1473*	0.1498*	0.1502*
性別	0.0941	0.0733	0.0775	0.0796
婚姻狀況	0.0625	0.0717	0.0631	0.0683
教育程度	0.0337	0.0406	0.0425	0.0412
階級	0.0063	-0.0053	-0.0026	0.0013
年資	0.1804*	0.1839*	0.1802*	0.1840*
工作性質	-0.0189	-0.0304	-0.0268	-0.0269
選擇國軍原因	0.0323	0.0311	0.0258	0.0260
工具性工作價值觀		0.1770***	0.1776*	0.0407
角色模糊			-0.0758	-0.2447
工具性工作價值觀 *角色模糊				0.2211
R	0.2690	0.321	0.3290	0.331
R^2	0.0730	0.103	0.1090	0.11
調整後 R^2	0.0500	0.079	0.0820	0.08
F 值	3.2500	4.222	4.0190	3.679

註：*表 $P<0.05$ 顯著水準；**表 $P<0.01$ 非常顯著水準；***表 $P<0.001$ 極顯著水準

資料來源：本研究整理。

3. 角色衝突於目的性工作價值觀與工作投入間之調節效果

根據表4.25的分析結果，接續步驟2，除控制變項為預測變項外，則再置入目的性工作價值觀變項作為預測變數，其 β 值=0.3243，達 $P<0.05$ 的顯著水準，步驟2的累積解釋變異量 R^2 值為0.173，調整後的 R^2 值為0.15，二者有極顯著水準($P<0.001$)。此與本研究推論相同，即目的性工作價值觀(預測變項)與工作投入(效標變項)二者間有顯著的預測能力。即目的性工作價值觀與工作投入二者達顯著水準。其次，步驟3則再加入角色衝突為調節變項，累積解釋變異量 R^2 值為0.192，調整後的 R^2 值為0.168，達顯著水準，模式4在「目的性工作價值觀」與「工作投入」的關係中，加入目的性工作價值觀與角色衝突之交互作用，其 β 值為0.6329，該模式之 R^2 值為0.204，調整後的 R^2 值為0.178，達 $p<0.05$ 的顯著水準，代表角色衝突於目的性工作價值觀與工作投入之影響，有顯著的正向調節效果。顯示非常備志願役士官兵人員其個人的目的性工作價值觀較高者，當面臨衝突矛盾對立的期待要求時，會因自我實現與尊嚴的傾向而更勇於面對與解決衝突的狀況，因此能更加提升工作投入的程度。

表4.25 角色衝突對目的性工作價值觀與工作投入之迴歸分析表

預測變項 \ 效標變項	工作投入			
	模式1	模式2	模式3	模式4
年齡	0.1262	0.1484*	0.1538*	0.1487*
性別	0.0941	0.0420	0.0388	0.0450
婚姻狀況	0.0625	0.0851	0.0874	0.0884
教育程度	0.0337	0.0399	0.0359	0.0332
階級	0.0063	0.0025	-0.0180	-0.0127
年資	0.1804*	0.1793*	0.1726*	0.1674*
工作性質	-0.0189	-0.0229	-0.0505	-0.0546
選擇國軍原因	0.0323	-0.0077	0.0092	0.0077
目的性工作價值觀		0.3243***	0.3313*	-0.1009
角色衝突			0.1470*	-0.3284
目的性工作價值觀 *角色衝突				0.6329*
R	0.2690	0.416	0.439	0.452
R ²	0.0730	0.173	0.192	0.204
調整後 R ²	0.0500	0.15	0.168	0.178
F 值	3.2500	7.68	7.866	7.678

註：*表P<0.05 顯著水準；**表P<0.01 非常顯著水準；***表P<0.001 極顯著水準
資料來源：本研究整理。

4. 角色衝突於工具性工作價值觀與工作投入間之調節效果

根據表4.26的分析結果，接續步驟2，再置入工具性工作價值觀變項為預測變數，其β值=0.1770，達P<0.05 的顯著水準，步驟2的累積解釋變異量R²值為0.103，調整後的R²值為0.0500，二者有極顯著水準(P<0.001)。與研究推論相同：工具性工作價值觀與工作投入二者間有顯著的預測能力。即工具性工作價值觀與工作投入二者達顯著水準。步驟3則加入角色衝突為調節變項，累積解釋變異量R²值為0.113，調整後的R²值為0.086，

未達顯著水準，模式4在「工具性工作價值觀」與「工作投入」的關係中，加入工具性工作價值觀與角色衝突之交互作用，其 β 值為0.7167，該模式之 R^2 值為0.122，調整後的 R^2 值為0.093，未達顯著水準，代表角色衝突於工具性工作價值觀與工作投入之影響，並無顯著的調節效果。

表 4.26 角色衝突對工具性工作價值觀與工作投入之迴歸分析表

預測變項 \ 效標變項	工作投入			
	模式1	模式2	模式3	模式4
年齡	0.1262	0.1473*	0.1490*	0.1507*
性別	0.0941	0.0733	0.0736	0.0764
婚姻狀況	0.0625	0.0717	0.0722	0.0751
教育程度	0.0337	0.0406	0.0370	0.0377
階級	0.0063	-0.0053	-0.0190	-0.0100
年資	0.1804*	0.1839*	0.1789*	0.1711*
工作性質	-0.0189	-0.0304	-0.0492	-0.0570
選擇國軍原因	0.0323	0.0311	0.0439	0.0414
工具性工作價值觀		0.1770*	0.1616*	-0.2673
角色衝突			0.1055	-0.3974
工具性工作價值觀 *角色衝突				0.7167
R	0.2690	0.321	0.336	0.349
R^2	0.0730	0.103	0.113	0.122
調整後 R^2	0.0500	0.079	0.086	0.093
F 值	3.2500	4.222	4.201	4.152

註：*表 $P < 0.05$ 顯著水準；**表 $P < 0.01$ 非常顯著水準；***表 $P < 0.001$ 極顯著水準
資料來源：本研究整理。

5. 角色負荷於目的性工作價值觀與工作投入間之調節效果

根據表4.27的分析結果，接續步驟2，除控制變項為預測變項外，則再置入目的性工作價值觀變項作為預測變數，其 β 值=0.3243，達 $P < 0.05$ 的顯著水準，步驟2的累積解釋變異量 R^2 值為0.173，調整後的 R^2 值為0.15，二者有極顯著水準($P < 0.001$)。與本研究推論相同：目的性工作價值觀(預測變項)對工作投入(效標變項)二者間有顯著的影響。即目的性工作價值

觀與工作投入二者達顯著水準。其次，步驟3 則再加入角色負荷為調節變項，累積解釋變異量 R^2 值為0.198，調整後的 R^2 值為0.174，達顯著水準，模式4在「目的性工作價值觀」與「工作投入」的關係中，加入目的性工作價值觀與角色負荷之交互作用，其 β 值為0.9702，該模式之 R^2 值為0.219，調整後的 R^2 值為0.193，達 $P<0.05$ 的顯著水準，代表角色負荷於目的性工作價值觀與工作投入之影響，存在顯著的調節效果。顯示非常備志願役士官人員，其個人的目的性工作價值觀較高者，當面臨太多要求或太高期望，超過受測者個人能力範圍時，會因為個人自我實現與尊嚴的取向，而挑戰壓力進而能使工作投入程度升高。

表 4.27 角色負荷對目的性工作價值觀與工作投入之迴歸分析表

預測變項 \ 效標變項	工作投入			
	模式1	模式2	模式3	模式4
年齡	0.1262	0.1484*	0.1263	0.1098
性別	0.0941	0.0420	0.0234	0.0212
婚姻狀況	0.0625	0.0851	0.0715	0.0641
教育程度	0.0337	0.0399	0.0472	0.0509
階級	0.0063	0.0025	-0.0171	-0.0084
年資	0.1804*	0.1793*	0.1902*	0.1822*
工作性質	-0.0189	-0.0229	-0.0498	-0.0448
選擇國軍原因	0.0323	-0.0077	0.0048	0.0035
目的性工作價值觀		0.3243*	0.3082*	-0.3499
角色負荷			0.1680*	-2.1419
目的性工作價值觀 *角色負荷				0.9702*
R	0.2690	0.416	0.445	0.468
R^2	0.0730	0.173	0.198	0.219
調整後 R^2	0.0500	0.15	0.174	0.193
F 值	3.2500	7.68	8.156	8.407

註：*表 $P<0.05$ 顯著水準；**表 $P<0.01$ 非常顯著水準；***表 $P<0.001$ 極顯著水準
資料來源：本研究整理。

6. 角色負荷對工具性工作價值觀與工作投入間之調節效果

根據表4.28的分析結果，接續步驟2，置入工具性工作價值觀變項為預測變數， β 值=0.3243，達 $P<0.05$ 的顯著水準，步驟2累積解釋變異量 R^2 值為0.103，調整後 R^2 值為0.079，二者有極顯著水準($P<0.001$)。與本研究推論相同，即工具性工作價值觀與工作投入二者間有顯著的預測能力。工具性工作價值觀與工作投入二者達顯著水準。步驟3則再加入角色過度負荷為調節變項，累積解釋變異量 R^2 值為0.127，調整後的 R^2 值為0.101，達顯著水準，模式4在「工具性工作價值觀」與「工作投入」的關係中，加入工具性工作價值觀與角色負荷之交互作用，其 β 值為0.9652，該模式之 R^2 值為0.141，調整後的 R^2 值為0.113，達 $P<0.05$ 的顯著水準，代表角色負荷於工具性工作價值觀與工作投入之影響，具有顯著的調節效果。顯示非常備志願役士官兵人員，其個人的工具性工作價值觀較高者，當面臨太多要求或太高期望，超過受測者個人能力範圍時，會因為對於工作權的需求及為了升遷的表現，而挑戰壓力進而能使工作投入程度升高。

表 4.28 角色負荷對工具性工作價值觀與工作投入之迴歸分析表

預測變項 \ 效標變項	工作投入			
	模式1	模式2	模式3	模式4
年齡	0.1262	0.1473*	0.1222	0.1141
性別	0.0941	0.0733	0.0563	0.0534
婚姻狀況	0.0625	0.0717	0.0574	0.0562
教育程度	0.0337	0.0406	0.0468	0.0535
階級	0.0063	-0.0053	-0.0228	-0.0151
年資	0.1804*	0.1839*	0.1941*	0.1961*
工作性質	-0.0189	-0.0304	-0.0552	-0.0548
選擇國軍原因	0.0323	0.0311	0.0418	0.0460

效標變項 預測變項	工作投入			
	模式1	模式2	模式3	模式4
工具性工作價值觀		0.1770*	0.1422*	-0.4666
角色負荷			0.1673*	-0.4482
工具性工作價值觀 *角色負荷				0.9652*
R	0.2690	0.321	0.357	0.376
R ²	0.0730	0.103	0.127	0.141
調整後 R ²	0.0500	0.079	0.101	0.113
F 值	3.2500	4.222	4.813	4.926

註：*表P<0.05 顯著水準；**表P<0.01 非常顯著水準；***表P<0.001 極顯著水準
資料來源：本研究整理。

4.6.2 角色壓力於真實工作預覽與工作投入間之迴歸分析

本研究為探究角色壓力對真實工作預覽與工作投入間各研究變項之構面是否存在調節效果，因此將各構面分開討論如下列所述：

1. 角色模糊於真實工作預覽與工作投入間之調節效果

根據表4.29的分析結果，本研究為瞭解基本變項對工作投入的影響，加入空軍非常備志願役士官人員之背景變項，以作為控制變項，步驟1的累積解釋變異量R²值為.073，調整後的累積解釋變異量R²值為0.05，其中人員工作年資對工作投入有良好的預測效果，接續步驟2，除控制變項為預測變項外，則再置入真實工作預覽變項作為預測變數，其β值=0.3312，達P<0.05的顯著水準，步驟2的累積解釋變異量R²值為0.175，調整後的R²值為0.153，二者有極顯著水準(P<0.001)。與本研究推論相同：真實工作預覽(預測變項)與工作投入(效標變項)二者間有顯著的預測能力。即真實工作預覽與工作投入二者達顯著水準。其次，步驟3則再加入角色模糊為調節變項，累積解釋變異量R²值為0.176，調整後的R²值為0.151，未達顯著水準，模式4在「真實工作價值預覽」與「工作投入」的關係中，加入真實工作預覽與角色模糊之交互作用，其β值為0.1558，該

模式之 R^2 值為0.177，調整後的 R^2 值為0.149，未達 $p<0.05$ 的顯著水準，代表角色模糊於真實工作預覽與工作投入之影響，並無顯著的調節效果。

表 4.29 角色模糊對真實工作預覽與工作投入之迴歸分析表

預測變項 \ 效標變項	工作投入			
	模式1	模式2	模式3	模式4
年齡	0.1262	0.1211	0.1215	0.1184
性別	0.0941	0.0614	0.0622	0.0642
婚姻狀況	0.0625	0.0997	0.0982	0.0997
教育程度	0.0337	0.0194	0.0197	0.0206
階級	0.0063	-0.0025	-0.0021	-0.0007
年資	0.1804*	0.1871*	0.1865*	0.1858*
工作性質	-0.0189	0.0242	0.0244	0.0252
選擇國軍原因	0.0323	-0.0132	-0.0136	-0.0184
真實工作預覽		0.3312*	0.3291*	0.2007
角色模糊			-0.0104	-0.1183
真實工作預覽 *角色模糊				0.1558
R	0.2690	0.4190	0.4190	0.42
R^2	0.0730	0.1750	0.1760	0.177
調整後 R^2	0.0500	0.1530	0.1510	0.149
F 值	3.2500	7.8240	7.0250	6.414

註：*表 $P<0.05$ 顯著水準；**表 $P<0.01$ 非常顯著水準；***表 $P<0.001$ 極顯著水準
資料來源：本研究整理。

2. 角色衝突於真實工作預覽與工作投入間之調節效果

根據表4.30的分析結果，接續步驟2，除控制變項為預測變項外，則再置入真實工作預覽變項作為預測變數，其 β 值=0.3312，達 $P<0.05$ 的顯著水準，步驟2的累積解釋變異量 R^2 值為0.175，調整後的 R^2 值為0.154，二者有極顯著水準($P<0.001$)。與本研究推論相同：真實工作預覽(預測變

項)與工作投入(效標變項)二者間有顯著的預測能力。即真實工作預覽與工作投入二者達顯著水準。其次，步驟3則再加入角色衝突為調節變項，累積解釋變異量 R^2 值為0.224，調整後的 R^2 值為0.200，達顯著水準，模式4在「真實工作價值預覽」與「工作投入」的關係中，加入真實工作預覽與角色衝突之交互作用，其 β 值為0.0692，該模式之 R^2 值為0.224，調整後的 R^2 值為0.198，未達 $p<0.05$ 的顯著水準，代表角色衝突於真實工作預覽與工作投入之影響，並無顯著的調節效果。

表 4.30 角色衝突對真實工作預覽與工作投入之迴歸分析表

預測變項 \ 效標變項	工作投入			
	模式1	模式2	模式3	模式4
年齡	0.1262	0.1211	0.1280*	0.1264
性別	0.0941	0.0614	0.0516	0.0525
婚姻狀況	0.0625	0.0997	0.1097	0.1085
教育程度	0.0337	0.0194	0.0099	0.0101
階級	0.0063	-0.0025	-0.0373	-0.0366
年資	0.1804*	0.1871*	0.1776*	0.1767*
工作性質	-0.0189	0.0242	-0.0122	-0.0121
選擇國軍原因	0.0323	-0.0132	0.0068	0.0067
真實工作預覽		0.3312*	0.3947*	0.3323
角色衝突			0.2383*	0.1884
真實工作預覽 *角色衝突				0.0692
R	0.2690	0.419	0.473	0.473
R^2	0.0730	0.175	0.224	0.224
調整後 R^2	0.0500	0.153	0.2	0.198
F 值	3.2500	7.824	9.502	8.62

註：*表 $P<0.05$ 顯著水準；**表 $P<0.01$ 非常顯著水準；***表 $P<0.001$ 極顯著水準
資料來源：本研究整理。

3. 角色負荷於真實工作預覽與工作投入間之調節效果

根據表4.31的分析結果，接續步驟2，除控制變項為預測變項外，則再置入真實工作預覽變項作為預測變數，其 β 值=0.3312，達 $p<0.05$ 的顯著水準，步驟2的累積解釋變異量 R^2 值為0.175，調整後的 R^2 值為0.154，二者有極顯著水準($P<0.001$)。與本研究推論相同：真實工作預覽(預測變項)與工作投入(效標變項)二者間有顯著的預測能力。即真實工作預覽與工作投入二者達顯著水準。其次，步驟3則再加入角色負荷為調節變項，累積解釋變異量 R^2 值為0.237，調整後的 R^2 值為0.214，達顯著水準，模式4在「真實工作預覽」與「工作投入」的關係中，加入真實工作預覽與角色負荷之交互作用，其 β 值為0.0228，該模式之 R^2 值為0.237，調整後的 R^2 值為0.211，未達 $p<0.05$ 的顯著水準，代表角色負荷於真實工作預覽與工作投入之影響，並無顯著的調節效果。

表 4.31 角色負荷對真實工作預覽與工作投入之迴歸分析表

預測變項 \ 效標變項	工作投入			
	模式1	模式2	模式3	模式4
年齡	0.1262	0.1211	0.0874	0.0872
性別	0.0941	0.0614	0.0238	0.0239
婚姻狀況	0.0625	0.0997	0.0850	0.0847
教育程度	0.0337	0.0194	0.0294	0.0294
階級	0.0063	-0.0025	-0.0347	-0.0349
年資	0.1804*	0.1871*	0.2050*	0.2048*
工作性質	-0.0189	0.0242	-0.0126	-0.0125
選擇國軍原因	0.0323	-0.0132	-0.0027	-0.0024
真實工作預覽		0.3312*	0.3752*	0.3552
角色負荷			0.2634*	0.2489
真實工作預覽 *角色負荷				0.0228
R	0.2690	0.419	0.487	0.487
R ²	0.0730	0.175	0.237	0.237
調整後 R ²	0.0500	0.153	0.214	0.211
F 值	3.2500	7.824	10.234	9.277

註：*表P<0.05 顯著水準；**表P<0.01 非常顯著水準；***表P<0.001 極顯著水準
資料來源：本研究整理。

綜合上述研究發現，角色壓力變項中角色衝突於目的性工作價值觀與工作投入間產生顯著的正向調節效果；角色負荷於目的性工作價值觀與工作投入之間產生顯著的正向調節效果；角色負荷於工具性工作價值觀與工作投入之間產生顯著的正向調節效果，因此研究假設4得到部分驗證。

第五章 結論與建議

本章主要為經由第四章的調查實證研究，綜合分析與討論後歸納出主要的研究發現，並據以歸納結論，最後提出具體建議，本章共分為三節，第一節提出研究結論，第二節提出研究建議，第三節則提出後續的建議。

5.1 結論

本研究調查問卷經廣泛蒐集問卷後，進行統計分析，並依據本研究目的得出前述之驗證結果，最後作出以下結論：

5.1.1 研究變項之描述性統計分析結論

本研究中針對空軍非常備志願役士官人員在各變項中之反應，以工作價值觀而言，空軍非常備志願役士官人員在工具性工作價值觀的平均數高於目的性工價值觀，顯示受測者在自身工作中對於薪資酬勞、職位升遷及福利待遇等現實物質的重視程度，更甚於內心自我實現及受人尊重的內在感受；在真實工作預覽部份，受測者對於真實工作預覽程度不僅有所差異，且認知落差甚大；在角色壓力變項部份，受測者對於角色模糊的知覺情形差異性甚大，而於角色負荷構面的知覺情形，則大多對於自身在工作上負擔過多工作的看法較為一致，且感受程度亦相對較高；在工作投入變項中，空軍非常備志願役士官人員普遍認為自己的工作投入情形屬於中等。

從上述的資料顯示，目前空軍非常備志願役士官人員在工作上投入程度雖屬於中等層級，但是普遍認為自身所負擔的角色壓力過重，且

工作價值觀亦是目的性大於工具性價值觀，此情形或許與目前整體經濟環境不是非常樂觀情況下，適合的工作機會不多等的因素有關，因此受測者較不若早期國軍組織組成人員，對於投身軍旅有遠大抱負及對於國家安全有強烈使命感，轉為僅是以一份工作看待，使得研究中顯示受測者在工作中會較在意工作與報酬能否成正比，多過於自我實現及身為國軍一份子的使命感。

5.1.2 個人背景變項於各研究變項之差異情形

此部份將針對不同個人背景變項的空軍非常備志願役士官兵人員，說明於工作價值觀、真實工作預覽、角色壓力以及工作投入方面，是否有顯著差異存在，亦即研究假設1之檢驗結果。個人背景變項之差異性假設驗證結果如表5.1所示，其中歸納幾點結論：

1. 在「工作價值觀」程度方面，較為年長的31~40歲年齡層受測者在整體工作價值觀變項、工具性工作價值觀或是目的性價值觀構面上的知覺程度均是最高，且顯著高於26~30歲的年齡層的受測者；女性受測者在整體工作價值觀變項、工具性工作價值觀或是目的性價值觀構面上的知覺程度均是最高，且顯著高於男性受測者；文書行政人員之工作價值觀程度，則分別顯著高於內勤與外勤修護人員；而自己決定加入國軍組織的受測者其整體工作價值觀認同程度，則顯著的高於招募人員介紹而加入的受測者。驗證研究假設 H1-1：不同背景的非常備役之志願役士官、兵的工作價值觀有顯著差異，部份成立。
2. 在「真實工作預覽程度」方面，已婚者的真實工作預覽程度較未婚者為高；由於內勤修人員的工作內容、時間、場所等因素變化不大，因此真實工作預覽程度明顯較外勤修護人員高；自己有意願加入國軍組織團隊之受測者，往往會花時間對部隊生活多所瞭解，因而其真實工

作預覽程度明顯比家人決定而非個人意願加入國軍的受測者為高。驗證研究假設 H1-2 不同背景的非常備志願役士官兵的真實工作預覽有顯著差異，部份成立。

3. 在「角色壓力」部份，已婚的受測者較未婚的受測者感受較高之壓力；而上士與中士階級人員因屬於中間幹部，不僅要執行命令也要帶領下屬，負擔任務繁複，故於整體角色壓力變項所承擔之壓力程度，較單純聽命行事的戰士階層為重；文書行政人員雖無需執行飛機修護任務，但工作內容常有時效性、來自上級的壓力與面對不同單位間的協調問題，使得人員在角色衝突與角色負荷兩構面上，相對於內勤修護人員承擔更多的壓力；另外，外勤修護人員則會因為飛機工作妥善率的問題，而面對來自上級的壓力，因此在角色衝突與角色負荷兩構面上，明顯相對於內勤修護人員來得高。驗證研究假設 H1-3 不同背景的非常備志願役士官、兵的角色壓力有顯著差異，部份成立。
4. 在「工作投入」方面，研究中顯示年齡愈年長，階級愈高與服務年資愈長的受測者，其工作投入程度均比新進資淺、年輕及較低階級受測者為高，能得知空軍非常備志願役士官兵在工作上接觸時間愈長，接觸層面愈廣及階級愈高者，能使其工作投入程度提高。驗證研究假設 H1-4 不同背景的非常備志願役士官兵的工作投入有顯著差異，部份成立。

表 5.1 個人變項之差異假設驗證表

研究假設	研究結果	驗證結果
<p>假設 1-1： 不同背景變項的非常備志願役士官兵人員，於工作價值觀之認同有顯著差異。</p>	<p>在整體工作價值觀部份： 31~40 歲的受測者顯著高於 26~30 歲的受測者；女性顯著高於男性受測者；自己決定加入國軍組織者顯著高於招募人員介紹而加入的受測者。 在目的性工作價值觀部份： 31~40 歲的受測者顯著高於 26~30 歲的受測者；女性顯著高於男性受測者。 在工具性價值觀部份： 31~40 歲及 21~25 歲的受測者顯著高於 26~30 歲的受測者；女性顯著高於男性受測者。</p>	<p>部份成立</p>
<p>假設 1-2： 不同背景變項的非常備志願役士官兵人員，真實工作預覽情形有顯著差異。</p>	<p>在整體真實工作預覽部份： 已婚的受測者顯著高於未婚的受測者；內勤修護人員顯著高於外勤修護人員；自己決定加入國軍組織的受測者顯著高於家人決定的受測者。</p>	<p>部份成立</p>
<p>假設 1-3： 不同背景變項的非常備志願役士官兵人員，在角色壓力之感受上有顯著差異。</p>	<p>在整體角色壓力部份： 上士及中士階級的受測者顯著高於戰士階級；外勤修護及文書行政之受測者顯著高於內勤修護之受測者。 在角色模糊構面上： 已婚之受測者顯著高於未婚之受測者。 在角色衝突構面上： 外勤修護及文書行政之受測者顯著高於內勤修護之受測者。 在角色過度負荷構面上： 女性受測者顯著高於男性受測者；中士階級之受測者顯著高於戰士階級；外勤修護及文書行政之受測者顯著高於內勤修護之受測者。</p>	<p>部份成立</p>
<p>假設 1-4： 不同背景變項的非常備志願役士官兵人員，工作投入程度上有顯著差異。</p>	<p>在整體工作投入部份： 31~40 歲之受測者顯著高於其他年齡層之受測者；士官長階級之受測者顯著高於其他階級的受測者；超過 10 年服役年資的受測者顯著高於未滿 3 年及 4~6 年的受測者，且 4~10 年服役年資的受測者亦顯著高於未滿 3 年的受測者。</p>	<p>部份成立</p>

註：性別、婚姻狀況以獨立樣本T 檢定驗證；年齡、教育程度、階級、服役年資、工作性質與加入國軍原因則以單因子變異數分析驗證。

資料來源：本研究整理。

5.1.3 各研究變項之相關情形

此部份將針對本研究各研究變項彼此間是否有顯著關聯性作一說明，亦即研究假設2之檢驗結果。研究變項彼此間之相關性假設驗證結果如表5.2所示，並歸納以下2點結論：

1. 整體工作價值觀變項與工作投入整體變項之間皆呈現非常顯著水準($P < 0.01$)的相關，且目的性工作價值觀構面與工作投入之間呈現極顯著水準($P < 0.001$)的相關，工具性工作價值觀與工作投入之間呈現非常顯著水準($P < 0.01$)的相關。代表整體工作價值觀變項、目的性工具價值觀與工具性價值觀三者，皆與整體工作投入程度間具有正向的關聯性。
2. 整體真實工作預覽變項與整體工作投入變項間呈現非常顯著水準($P < 0.01$)的相關。代表整體真實工作預覽與整體工作投入兩者具有正向的關聯性。

表 5.2 研究變項之相關性假設驗證表

研究假設	驗證變項	研究結果	驗證結果
假設2-1： 空軍非常備志願役 士官兵人員工作價 值觀的認同程度與 工作投入有顯著的 相關性存在	目的性 工作價值觀	與工作投入呈現極顯著正相 關	成立
	工具性 工作價值觀	與工作投入呈現非常顯著正 相關	成立
假設2-2： 空軍非常備志願役 士官兵人員真實工 作預覽情形與工作 投入間有顯著的相 關性存在	真實工作預覽	與工作投入呈現極顯著正相 關	成立

註：驗證方法為 Pearson 積差相關分析。

資料來源：本研究整理。

5.1.4 各研究變項間之影響情形

此部份將針對本研究各研究變項間之因果關係是否有顯著的影響性作一說明，亦即研究假設3 之檢驗結果。研究變項彼此間之影響性假設驗證結果如表5.3 所示，其中歸納幾點結論：

1. 工作價值觀對工作投入有顯著的影響效果

目的性工作價值觀、工具性工作價值觀對工作投入程度有顯著的正向影響效果。換言之，空軍非常備志願役士官兵對目的性工作價值觀與工具性工作價值觀的認同程度愈高者，其工作投入程度亦會相對愈高。此一結論與前兩小節所陳述的結果相呼應，31~40 歲的受測者之目的性工作價值觀與工具性工作價值觀知覺程度較其他年齡層之受測者為高，相對其工作投入程度亦高於其他年齡層；女性受測者對目的性工作價值觀與工具性工作價值觀的認同程度顯著較男性受測者高，而其工作投入程度亦會相對較高；已婚的受測者對目的性工作價值觀與工具性工作價值觀的認同程度顯著較未婚受測者高，而其工作投入程度亦會相對較高；士官長階級的受測者對目的性工作價值觀與工具性工作價值觀的認同程度顯著較其他階級的受測者高，而其工作投入程度亦相對於其他階級受測者而言較高；超過 10 年服役年資的受測者對目的性工作價值觀與工具性工作價值觀的認同程度顯著較其他服役年資的受測者高，而其工作投入程度亦相對於其他服役年資的受測者而言較高；工作性質為文書行政的受測者對目的性工作價值觀與工具性工作價值觀的認同程度顯著較外勤修護與內勤修護的受測者高，而其工作投入程度亦相對於其他兩類工作性質的受測者而言較高。

2. 真實工作預覽對工作投入有顯著的影響效果

真實工作預覽對工作投入程度有顯著的正向影響效果。換言之，空

軍非常備志願役士官兵的真實工作預覽程度愈高者，其工作投入程度亦會相對愈高。此一結論與前兩小節所陳述的結果相呼應，31~40 歲的受測者之真實工作預覽程度較其他年齡層之受測者為高，相對其工作投入程度亦相對高於其他年齡層；女性受測者的真實工作預覽程度顯著較男性受測者高，而其工作投入程度亦會相對較高；已婚的受測者對的真實工作預覽程度顯著較未婚受測者高，而其工作投入程度亦會相對較高；研究所以上的受測者的真實工作預覽程度顯著較其他教育程度的受測者高，而其工作投入程度亦會相對較高；超過 10 年服役年資的受測者真實工作預覽程度顯著較其他服役年資的受測者高，而其工作投入程度亦相對於其他服役年資的受測者而言較高；工作性質為文書行政的受測者真實工作預覽程度顯著較外勤修護與內勤修護的受測者高，而其工作投入程度亦相對於其他兩類工作性質的受測者而言較高。

表 5.3 研究變項之影響性假設驗證表

研究假設	預測變項	效標變項	影響方向	驗證結果
假設 3-1： 空軍非常備志願役士官兵人員工作價值觀的認同程度對工作投入有顯著的影響	目的性 工作價值觀	工作投入	正向	成立
	工具性 工作價值觀		正向	成立
假設 3-2： 空軍非常備志願役士官兵人員真實工作預覽對工作投入有顯著的影響	真實 工作預覽	工作投入	正向	成立

註：驗證方法為迴歸分析。

資料來源：本研究整理。

5.1.5 角色壓力於各研究變項間之調節效果

此部份將針對本研究中角色壓力變項於各研究變項間之關係是否有顯著的調節效果作一說明，亦即研究假設4之檢驗結果。研究變項彼此間之調節性假設驗證結果如表5.4所示，其中歸納幾點結論：

1. 角色壓力於工作價值觀與工作投入間之調節效果

本研究分析角色壓力於工作價值觀與工作投入之間具有調節效果。其中角色模糊構面於目的性工作價值觀與工作投入之間不具有顯著的調節效果，顯示空軍非常備志願役士官兵人員其目的性工作價值觀愈高，則工作投入程度愈高的正向情況，並不會隨著角色模糊程度的高或低，而使其正向關係受到顯著的調節效果。

角色衝突於目的性工作價值觀與工作投入間存在顯著調節效果，顯示受測者目的性工作價值觀愈高，則工作投入程度愈高的正向情況，並會隨著角色衝突的程度愈高，使得其正向影響關係增強，意即受測者具有較高的目的性工作價值觀，當遇到較高程度的角色衝突時，會激發受測者自我實現的心態，進而挑戰工作上所產生的衝突，相對使其工作投入程度提升。

角色負荷於目的性工作價值觀與工作投入間存在顯著調節效果，顯示受測者目的性工作價值觀愈高，則工作投入程度愈高的正向情況，會隨著角色負荷的程度愈高而使其正向影響關係增強，意即受測者具有較高的目的性工作價值觀，當遇到較高的負荷時，因為自我實現的心態，使得個人產生克服過多負荷工作的想法，進而挑戰工作上的過度負荷，相對使其工作投入程度提升。

角色壓力各構面於工具性工作價值觀和工作投入之間，則不存在顯著的調節效果顯示空軍非常備志願役士官兵人員其工具性工作價值觀愈

高，則工作投入程度愈高的正向情況，並不會隨著角色壓力程度的高或低而使其正向關係受到顯著的調節效果。

由上述研究結果分析得知當受測者同時占有兩個或兩個以上的角色身分，且面對衝突矛盾對立的期待要求，將會使個人陷於應如何扮演適當角色的困境，然而目的性工作價值觀程度較高的受測者其自我期待與實現的心態，會使其心生克服衝突的想法，因而導致其工作投入程度受到調節而更加提升。另外，受測者面對上級、同事的要求太多或來自下屬的期望太高，超過接受者個人能力範圍，無法在同一時間內完成或達到要求，將會導致其工作投入程度受到調節，而較其他受測者為高。而工具性工作價值觀和工作投入間的關係，則不因角色壓力有產生顯著調節效果，顯示較為現實層面的工具性價值觀與工作投入間的關係受角色壓力的調節效果並不顯著。

2. 角色壓力於真實工作預覽與工作投入間之調節效果

研究中顯示角色壓力各構面於真實工作預覽與工作投入之間並無存在顯著的調節效果，顯示真實工作預覽對於工作投入有顯著的影響，即是真實工作預覽程度愈高，工作投入程度亦會愈高，然而角色壓力對兩變項間之正向影響關係，並不具有任何調節效果。

表 5.4 研究變項之調節效果假設驗證表

研究假設	預測變項	效標變項	調節變項	驗證結果
假設 4-1： 非常備志願役士官 兵人員的角色壓力 會於工作價值觀與 工作投入之間會產 生調節效果。	目的性 工作價值觀	工作投入	角色模糊	不成立
			角色衝突	成立
			角色負荷	成立
	工具性 工作價值觀		角色模糊	不成立
			角色衝突	不成立
			角色負荷	成立
假設 4-2： 非常備志願役士官 兵人員的角色壓力 會於真實工作預覽 與工作投入之間會 產生調節效果。	真實 工作預覽	工作投入	角色模糊	不成立
			角色衝突	不成立
			角色負荷	不成立

資料來源：本研究。

5.2 建議

國軍部隊是一個講求工作效率與要求執行力的團隊，因此，人員在心理上對其工作認同的心理知覺與信念便顯得格外重要，尤其是國軍組織不同於民間企業，可以用紅利、升職或加薪的方法來鼓勵表現優異、積極進取的人員，以提升員工工作投入，因此與其採用現實利益手段以提升人員工作投入程度，不如在一開始就能瞭解高工作投入者的需求及動機，為組織選用對的人，以其追求持續的成長發展。本研究依據研究結果做出以下建議：

5.2.1 管理實務上的建議

一、實施工作價值觀性向測驗

本研究的結果顯示，空軍非常備志願役士官兵人員的工作價值觀對工作投入具有非常顯著影響，且其構面中的目的性工作價值觀更是達到極為顯著的影響，因此可以得知工作價值觀是在選用人才時不可或缺的因素。然而，工作價值觀是社會化累積而成對工作的信念與態度的傾向，深植內心，往往很難於短暫的面談過程透徹瞭解，所以需要仰賴性向測驗的實施，再加上與招募人員的面談，交叉評估應徵者的工作價值觀，以作為該應徵者是否被選用之依據。

二、訓練招募人員以提高真實工作預覽程度

研究中發現，「真實工作預覽」對於新進人員的工作投入影響程度甚為深遠，因此對於招募人員的訓練更是顯得重要。本研究建議，人才招募中心在訓練招募人員過程中，應慎選具備清楚說明與解釋相關內容能力的人員，並致力於要求招募人員能呈現工作實際情況的準確性與完整性，以降低應徵者於正式工作前後知覺的落差，並且期望能提供應徵者「工作體驗」，使得應徵者能對於自己將接受的工作能有最準確且完整的瞭解。

三、單位管理者應力求控制人員的角色壓力

在本研究中發現，「角色壓力」不論是直接或間接的，都會對工作投入情況產生有顯著的正向調節效果，尤其是在角色衝突與角色負荷構面上。所以本研究建議，基層單位管理者應做好人員分工、責任劃分與勤務分配，以減少工作分配不均勻，以適度的工作負荷激發人員挑戰工作的心態，或是使受測者擔任不同角色以激勵其在工作上能有不同的表

現，藉以提升人員的工作投入程度，使得組織的效率與執行力能有效提升。

5.2.2 對招募人員及應徵者的建議

一、給第一線招募人員的建議

招募人員在傳遞工作各層面的資訊時，應注意使用應徵者可以理解或習慣理解的方式來敘述與呈現，尤其是面對只看見國軍優惠福利待遇就被吸引的對象，更是容易因為瞭解層面僅止於正面資訊，而導致工作後發現當初的真實工作預覽程度不足，進而影響往後的工作投入程度。因此，對於這類應徵者更是需要提供完整且準確的正、負面訊息。

二、給應徵者的建議

應徵者應儘可能把握與招募人員面對面瞭解工作資訊的機會，儘可能提升自己對未來工作的瞭解，包含正面與負面的資訊，甚至對於自己特別關心的工作事項應事先擬好問題，亦可以委請招募人員帶領進入國軍工作單位，事先瞭解工作型態，以便預先做好心理層面的建設，提升真實工作的預覽程度，千萬不要僅聽信正面的資訊，而忽略更重要的實際工作情況。換言之，應徵者應務求完整瞭解，再做出最佳的決策。

5.3 後續研究建議

一、研究對象

本研究受限於時間與人力，採便利抽樣方式，導致樣本在各地區與各單位的分布較不平均。因此，建議後續研究者能針對各單位採分層隨機方式進行抽樣，以減少偏誤。

二、研究方法與變項

本研究僅採用問卷調查法來瞭解工作價值觀、真實工作預覽、角色壓力對工作投入程度的影響，未能與受測對象進行深度訪談，瞭解他們在短暫時間內由平民轉變為軍人的心理層面問題，影響其工作投入之最主要因素有哪些。因此，建議後續研究者能先進行深度訪談，再輔以問卷調查分析。

參考文獻

一、中文部分

1. 王秋絨(民 70)，國中組織環境對教師壓力的影響，國立台灣師範大學教育研究所碩士論文。
2. 王叢桂(民 81)，工作目的價值變遷的探討，測驗與輔導，第119期，2435-2437頁。
3. 王嬋媚(民 93)，高中職轉型為綜合高中組織變革、教師角色壓力與工作倦怠相關之研究—以社會支持為干擾變項，國立中山大學人力資源管理研究所碩士在職專班碩士論文。
4. 王國浩(民 98)，台北市國民中學兼任行政職務教師角色壓力與工作滿意之研究，國立台北教育大學教育政策與管理研究所碩士論文。
5. 朴英培(民77)，工作價值觀、領導型態、工作滿足與組織承諾關係之研究—以韓國電子業為例，國立政治大學企業管理研究所博士論文。
6. 李華璋(民 83)，工作價值觀在生計諮商上的應用，輔導季刊，第30卷，第42期，33-40頁。
7. 李新鄉(民 85)，國民中小學教師教學工作投入及其相關變項之研究，臺北：心理出版社。
8. 李新鄉(民 89)，師範校院公自費生與一般大學教育學程學生就讀滿意度、工作價值觀、教師角色知覺與任教承諾之比較研究，國立嘉義大學國民教育研究學報，第6期，25-59頁。
9. 李清波(民 95)，國民中學訓導主任角色壓力、人際關係與壓力因應策略之研究，輔仁大學教育領導與發展研究所碩士論文。
10. 李冠儀(民 89)，國小教師對學校組織氣候知覺、工作價值觀與專業承諾之相關研究，國立花蓮師範學院國民教育研究所碩士論文。

11. 何雪真(民 91)，國立大學人事人員角色知覺、角色壓力與壓力反應之研究，國立台北師範學院國民教育研究所碩士論文。
12. 陳正沛(民 72)，研究人員之工作投入，國立政治大學企業管理研究所碩士論文。
13. 吳明清(民 72)，我國青少年價值觀念與其相關因素之研究，國立臺灣師範大學教育研究所碩士論文。
14. 吳秉恩(民 82)，組織行為學，二版，台北：華泰。
15. 吳鐵雄(民 85)，工作價值觀量表之編製後研究，台北：行政院青年輔導委員會。
16. 吳清山(民 85)，教師組織的定位與展望，教育資料與研究，第8期，2-8頁。
17. 吳敏綺(民 89)，國民小學女性主任自我概念、角色壓力與生涯發展關係之研究，國立台中師範學院國民教育所碩士論文。
18. 吳國正(民 91)，國小兼任行政教師其工作特性知覺與工作投入之研究—以臺北地區公立學校為例，國立台北師範學院國民教育所碩士論文。
19. 宋鎮照(民 94)，社會學，初版，台北市：五南。
20. 翁招玉(民 99)，成人教育志工工作價值、工作投入、工作滿足與組織承諾關係之研究，國立中正大學成人及繼續教育學系博士論文。
21. 金佩縈(民 95)，真實工作預覽對新進員工離職傾向之影響—以工作期望相符為中介變數，國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
22. 周惠民(民 88)，原住民地區國小教師自我效能感與工作投入之研究，國立新竹師範學院國民教育研究所碩士論文。
23. 林麗秋(民 92)，臨床護理教師角色壓力之研究，國立臺灣大學護理學

- 研究所碩士論文。
24. 林碧榆(民 94)，國小教師工作價值觀及影響因素之研究，國立臺北教育學院教育政策與管理研究所碩士論文。
 25. 梁瑞安(民 79)，國小教師組織溝通、角色壓力與組織承諾關係之研究，國立高雄師範大學教育研究所碩士論文。
 26. 陳英豪、汪榮才、劉佑星、歐滄和、李坤崇(民 76)，工作價值觀量表修訂報告，台南師專學報，第20期，1-33頁。
 27. 陳銘宗(民 83)，工作價值觀及其形成歷程之探討，私立輔仁大學應用心理學研究所碩士論文。
 28. 陳銘宗、劉兆明(民 84)，工作價值觀及其形成歷程之探討，應用心理學報，第4期，73-103頁。
 29. 陳淑玲(民 85)，新人類的工作價值觀與工作特性對工作投入影響之研究，國立中山學人力資源管理研究所碩士論文。
 30. 陳孝範(民 85)，臨床護理人員人格特質及壓力症狀，國立台灣大學護理學研究所碩士論文。
 31. 陳淑嬌(民 87)，國民中學校長領導型式、教師工作投入與組織效能關係之研究，國立高雄師範大學教育研究所碩士論文。
 32. 陳奎憲(民 89)，現代教育社會學，台北：師大書苑。
 33. 陳瑞惠(民 91)，私立高中教師工作價值觀、工作壓力與組織承諾之研究，國立彰化師範大學教育研究所學校行政碩士班碩士論文。
 34. 陳弘美(民 92)，醫師工作價值觀與工作相關態度之研究—以嘉義地區為例，國立中正大學勞工研究所碩士論文。
 35. 陳輝征(民 94)，高雄市國小教師工作價值觀、學校組織文化與其知識分享關係之研究，國立中正大學成人及繼續教育研究所碩士論文。

36. 陳正沛(民 82)，研究人員之工作投入，政治大學企業管理研究所碩士論文。
37. 曹國雄(民 83)，工作價值對員工工作態度的影響，人力資源學報，第4期，1-20頁。
38. 徐善德(民 86)，高職教師工作價值觀、組織承諾與教學效能關係之研究，國立政治大學教育研究所博士論文。
39. 徐承宗(民 94)，國民小學教師工作價值觀與課程參與、工作滿意度關係之研究，國立高雄師範大學教育系研究所碩士論文。
40. 莊淑昀(民 95)，台北市中等學校特教教師角色壓力、情緒智能與職業倦怠之相關研究，台北市立教育大學心理與諮商學系碩士班碩士論文。
41. 孫沁光(民 90)，從價值觀觀點探討工作生活品質、工作價值觀契合與個人效能之關聯，國防管理學院資源管理研究所碩士論文。
42. 張春興(民 85)，教育心理學，臺北：東華書局。
43. 張惠英(民 91)，國民小學教師工作價值觀、工作生活品質與組織承諾關係之研究，國立屏東師範學院國民教育研究所碩士論文。
44. 張素秋(民 95)，桃竹苗四縣市國民小學教師工作價值觀與工作投入關係之研究，國立臺北教育大學教育政策與管理研究所碩士論文。
45. 郭騰淵(民 80)，國中教師工作價值觀、角色壓力與工作投入關係之研究，國立高雄師範大學教育研究所碩士論文。
46. 黃同圳(民 82)，青年勞工工作價值觀與組織向心力之研究，台北：青年輔導委員會專題研究報告。
47. 黃文三(民 92)，學校本位管理理念建構下：我國中等學校教師角色知覺、工作價值觀與疏離感關係之研究，高雄市：復文。

48. 黃財清(民 94)，高雄市國小校長教學領導行為與教師課程參與、工作投入關係之研究，國立高雄師範大學教育學系碩士論文。
49. 黃美鳳(民 95)，南投縣國民小學初任教師工作價值觀與組織承諾關係之研究，國立台中教育大學教育研究所碩士論文。
50. 黃國隆(民 75)，中學教師的組織承諾與專業承諾，國政治大學學報，53期，55-84頁。
51. 唐先梅、朱萸(民 94)，已婚婦女參與學習之家庭角色衝突研究—以空中大學學生為例，生活科學學報，第9期，141-164頁，國立空中大學生活科學系。
52. 程雲程(民 96)，高中職特殊教育教師工作價值觀與工作投入之研究，國立彰化特殊教育學系特殊教育教學碩士論文。
53. 楊世賢(民 92)，非典型工作者與全時工作者之工作價值觀比較研究。長榮大學經營管理研究所碩士論文。
54. 趙秀真(民 92)，公立大專院校會計單位組織文化、角色壓力與組織承諾關係之研究，國立彰化師範大學商業教育學系在職進修專班碩士論文。
55. 趙美鈴(民 86)，國小已婚婦女教師工作特性知覺、角色壓力與其工作投入關係之研究，新竹師院國民教育研究所碩士論文。
56. 蔡麗華(民 90)，臺北縣國民小學教師工作投入與教學效能關係之研究，國立臺北師範學院國民教育研究所碩士論文。
57. 鄭世仁(民 73)，國民中小學教師角色衝突調查研究，國立高雄師範大學教育研究所碩士論文。
58. 鄭永祥(民 94)，國小兼任行政職務教師工作價值觀、角色衝突與工作投入關係之研究，國立屏東師範學院教育行政研究所碩士論文。

59. 鄭怡婷(民 95)，人資顧客服務代表的角色壓力與工作滿意、工作投入、留任意願之關聯—以知覺人力資源部門主管支持為調節變項，國立中央大學人力資源管理研究所碩士在職專班碩士論文。
60. 董秀珍(民 90)，國小教師工作價值觀、角色壓力與工作投入關係之研究，國立高雄師範大學教育研究所碩士論文。
61. 廖貴鋒(民 75)，國中教師角色衝突、角色不明確與工作倦怠之研究，國立台灣師範大學教育研究所碩士論文。
62. 馮鎮城(民 92)，高職轉型為綜合高中其職業類科教師角色壓力與調適之研究，國立高雄師範大學輔導研究所碩士論文。
63. 鄧柑謀(民 80)，國民中學訓輔人員工作壓力、因應策略與職業倦怠關係之研究，國立高雄師範大學教育研究所碩士論文。
64. 傅佩榮(民 86)，德育與儒家價值觀，人文及社會學科教學通訊，第8卷，第2期，18-28頁。
65. 謝茉莉(民 78)，工作角色壓力、性格特質與工作倦怠之相關研究：以助人專業者為例，國立台灣師範大學衛生教育研究所碩士論文。
66. 謝天德(民 87)，國小教師工作投入、團體凝聚力與社會閒散關係之研究，國立屏東師範學院國民教育研究所碩士論文。
67. 韓繼成(民 91)，國民中學訓導人員角色壓力、人格特質與工作滿意度的關係之研究，國立彰化師範大學教育研究所碩士論文。
68. 鍾淑珍(民 88)，台灣與大陸新人類工作價值觀比較—以一電腦公司為例，中央大學人力資源管理研究所碩士論文。
69. 鍾佩蓁(民 93)，雲嘉地區國民小學教師工作價值觀與工作投入之研究。國立嘉義大學國民教育研究所碩士論文。
70. 蕭靜宜(民 88)，護理人員工作特徵、角色壓力、人格特質對組織與專

業承諾之影響—H醫院的個案研究，東海大學企業管理研究所碩士論文。

71. 霍祥雲(民 90)，工作價值觀、領導型態、工作滿足與自覺工作績效之相關研究—以內政部老人安養護機構為例，國立東華大學公共行政研究所碩士在職專班。
72. 魏方亭(民 90)，嘉南地區國中教師工作價值觀、自我效能感及工作壓力與任教承諾關係之研究，國立中正大學教育學研究所碩士論文。
73. 藍采風(民 91)，壓力與適應，台北市：幼獅。
74. 羅俊龍(民 84)，教師個人背景變項與工作價值觀、工作滿足、組織承諾關係之研究—宜蘭縣公立國民中學現任教師之實證研究，東吳大學商學院企業管理研究所碩士論文。
75. 潘瑞龍、李昌德、蔡欣曄(民 95)，角色壓力、領導型態、工作滿足與離職傾向之研究—以高雄市學校會計人員為例，2006創新、整合與運用研討會論文集，高雄：樹德科大。
76. 嚴春財(民 87)，山地鄉國小教師教學工作投入之研究，國立嘉義師範學院國民教育研究所碩士論文。
77. 嚴澤鈞(民 88)，臺灣地區師院生工作價值觀與認教意願之調查研究，國立台中師院國民教育研究所碩士論文。

二、英文部分

1. Agrawal, R. K. & Chahar, S. S. (2007), Examining Role Stress among Technical Students in India, Social Psychology of Education, Vol.10,No.1, pp.78-79.
2. Bass, B. M. (1965), Organizational Psychology, Boston: Allyn & Bacon.
3. Blood, M. R. & Hulin, C. L. (1967), Alienation Environmental Characteristics of Workers Responses, Journal of Applied Psychology, Vol.151,No.3, pp.284-290.
4. Blood, M. R. (1969), Work Values and Job Satisfaction, Journal of Applied Psychology, Vol.53, pp.456-459.
5. Breugh, J. A. (1983), Realistic Job Previews: A Critical Appraisal and Future Research Directions, Academic of Management Review, Vol.8, pp.612-619.
6. Breugh, J. A. (1992), Recruitment: Science and Practice, Boston: PWS-Kent.
7. Blau, G. J. (1987), Using a Person-environment Fit Model to Predict Job Involvement and Organizational Commitment, Journal of Vocational Behavior, Vol.30, pp.240-257.
8. Brooke, P. P., Russell, D. W. and Price, J. L. (1988), Discriminate Validation of Measures of Job Satisfaction, Job Involvement, and Organizational Commitment, Journal of Applied Psychology, Vol.73, No.2, pp.139-145.
9. Brown, S. P. (1996), A Meta-analysis and Review of Organizational Research on Job Involvement, Psychological Bulletin, Vol.120, No.2, pp.235-255
10. Barber, A. E. (1998), Recruiting Employees, Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

11. Buckley, M. R., Fedor, D. B., Veres, J. G., Wiese, D. S. & Carraher, S. M.(1998), Investigating Newcomer Expectations and Job-related Outcomes, Journal of Applied Psychology, Vol.83, pp.452-461.
12. Dulbin, R. (1956), Industrial Work's World: A Study of The Central, Social Problem, Vol.3 , pp.131-142.
13. Dunnette, M. D., Arvey, R. D. and Banas, P. A. (1973), Why do They Leave? Personnel, Vol.50(May-June), pp.25-39.
14. Dugoni, B. L. and Ilgen, D. R. (1981), Realistic Job Previews and the Adjustment of New Employees, Academy of Management Journal, Vol.24, pp.579-591.
15. Dean, R. A. and Wanous, J. P. (1984), Effects of Realistic Job Previews on Hiring Bank Tellers, Journal of Applied Psychology, Vol.69, pp.61-68.
16. Duncan, S. R. (1992), A Key to Selection: Providing Realistic Job Previews, Manager's Magazine, Vol.67, pp.6-7.
17. Dunseath, J., Beehr, T. A. and King, D. W. (1995), Job Stress-social Support Buffering Effects across Gender Education and Occupational Groups in a Municipal Workforce, Review of Public Personnel Administration, Vol.15,No.1, pp.60-83.
18. Duane, B. and Kelly, R. C. (1996), Values Is Life Role Choices and Outcomes: a Conceptual Model, The Career Development Quarterly, Vol.44, pp.211-223.
19. Dose, J. J. (1997), Work Values: An Integrative Framework and Illustrative Application to Organizational Socialization, Journal of Occupational and Organizational Psychology, Vol.70, pp.219-240.
20. Elizur, D. (1984), Facets of Work Values: A Structural Analysis of Work Outcomes, Journal of Applied Psychology, Vol.69, No.3, pp.379-389.
21. Elloy, D. F., Everett, J. E. and Flynn, W. R. (1995), An Examination of the Correlates of Job Involvement, Group & Organization Studies,

Vol.16,No.2, pp.160-177.

22. Fishbein, M. (1967), Reading in Attitude Theory and Measurement, N.Y.: Wiley.
23. French, J. R. P., Jr. and Caplan, R. D. (1972), Organizational Stress and Individual Strain, In A. J. Marrow (Ed.), The Failure of Success, pp.30-66, New York: Amoco.
24. Feather, N. T. (1979), Human Values and the Work Situation: Two Studies, Austrian Psychologist, Vol.14, No.2, pp.131-141.
25. Feather, N. T. (1992), Values, Valences, Expectations, and Actions, Journal of Social Issues, Vol.48, pp.109-124.
26. Fedor, D. B., Buckley, M. R. and Davis, W. D. (1997), A Model of Realistic Job Previews, International of Management, Vol.14, pp.211-221.
27. Getzels, J. W., and Guba, E. G. (1957), Social Behavior and Administrative Process, School Review, Vol.65, pp.423-441.
28. Gupta, R. L. and Beehr, T. A. (1979), Job Stress and Employee Behavior, Organizational Behavior and Human Performance, Vol.23, pp.273-387.
29. Gorn, G. J. and Kanungo, R. N. (1980), Job Involvement and Motivation: Are Intrinsically Motivated Managers More Job Involved? Organizational Behavior and Human Performance, Vol.26, pp.265-277.
30. Gaugler, B. B. and Thornton, III G. C. (1990), Matching Job Previews to Individual Applicants' Needs, Psychological Reports, Vol.66, pp.643-652.
31. Hackman, J. R. and E. E. Lawler (1971), Employee Reactions to Job Characteristics, Journal of Applied Psychology, Vol.55, pp.259-286.
32. House, R. J. and Rizzo, J. R. (1972), Role Conflict and Ambiguity as Critical Variables in A Mode of Organization Behavior, Review of Organization Behavior and Human Performance, Vol.7, pp.467-505.

33. Hardy, M. E. and Conway, M. E. (1978), Role Theory: Perspectives for health professionals, New York: Appleton Century Crofts.
34. Hardy, M. E. and W. L. Hardy (1988), Role Stress and Role Strain, In M. E. Hardy & M. E. Conway (Eds.), Role Theory: Perspectives for Health Professionals, Vol.2, pp.159-239.
35. Igbaria, M. and Siegel, S. R. (1993), The Career Decision of Information Systems People, Information & Management, Vol.24, No.1, pp.23-32.
36. Jurgensen, C. E. (1978), Job Preferences (What Makes a Job Good or Bad?), Journal of Applied Psychology, Vol.63, No.3, pp.267-276.
37. Kahn, R. J., Wolf, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D. and Rosenthal, R. A. (1964), Organization Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity, New York: John Wiley and Sons.
38. Kahn, R. (1980), Conflict, Ambiguity, and Overload: Three Elements in Job Stress, In D. Katz, R. Kahn & J. Adams (Eds), The Study of Organization, pp.418-428, San Francisco: Jossey-Bass.
39. Kahn, R. L. and P. B. Byosiere (1992), Stress in Organizations, In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Vol.2, pp.571-650, Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
40. Kalleberg, A. L. (1977), Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction, American Sociological Review, Vol.42, pp.124-143.
41. Kanungo, R. N. (1979), The Concept of Alienation and Involvement Revisited, Psychology Bulletin, Vol.86, pp.119-138.
42. Kanungo, R. N. (1982), Measurement of Job and Work Involvement, Journal of Applied Psychology, Vol.67, pp.341-349.
43. Knoop, R. (1994), Work Values and Job Satisfaction, Journal of Psychology Interdisciplinary & Applies, Vol.128, No.6, pp.683-689.

44. Lodahl, T. M. and Kejner, M. (1965), The Definition and Measurement of Job Involvement, Journal of Applied Psychology, Vol.49, pp.24-33.
45. Lawer, E. E. and Hall, D. T. (1970), Relation of Job Characteristic to Job Involvement, Satisfaction, and Intrinsic Motivation, Journal of Applied Psychology, Vol.54, pp.305-312.
46. McGregor, D. (1960), The Human Side of Enterprise, New York: Mcgraw-Hall.
47. Miller, C. H. (1974), Career Development Theory in Perspective, Boston Hongton: Mifflin Co.
48. Michaels, R. E., Day, R. L. and Joachimsthaler, E. A. (1987), Role Stress among Industrial Buyers: An Integrative Model, Review of Journal Marketing, Vol.51, pp.28-45.
49. Meglino, B. M., DeNisi, A. S. and Ravlin, E. C. (1993), Effects of Previous Job Exposure and Subsequent Job Status on the Functioning of a Realistic Job Preview, Personnel Psychology, Vol.46, pp.803-822.
50. Nord, W. R., Brief A. P., Atich, J. M. and Doherty, E. M. (1988), Work Values and the Conduct of Organizational Behavior, Research in Personnel and Human Resources Management, Vol.10, pp.1-42.
51. Patchen, M. (1970), Participation, Achievement, and Involvement on the Job, Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
52. Pryor, R. G. (1979), In Search of Concept: Work Values, The Vocational Guidance Quarterly, Vol.27, pp.250-258.
53. Pine, G. L. and Innis, G. (1987), Cultural and Individual Work Values, Career Development Quarterly, Vol.35, pp.279-287.
54. Paullay, I. M., Alliger, G. M. and Stone-Romero, E. F. (1994), Construct Validation of Two Instruments Designed to Measure Job Involvement and Work Centrality, Journal of Applied Psychology, Vol.79, No.2, pp.224-228.

55. Rokeach, M. (1973), The Nature of Human and Values, New York: The Free Press.
56. Rizzo, J. L. and House, R. J. (1972), Role Conflict and Ambiguity as Critical Variables in A Model of Organizational Behavior, Organizational Behavior and Human Performance, Vol.7, pp.466-505.
57. Rizzo, J. R., House, R. J. and Lirtzman, S. I. (1972), Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations, Administration Science Quarterly, Vol.15, pp.150-163.
58. Robert, T. K. (1997), Job Involvement and Organizational Commitment as Longitudinal Predictors of Job Performance: A Study of Scientists and Engineers, Journal of Applied Psychology, Vol.82, pp.39-45.
59. Reitz, H. J. and Jewell, L. N. (1979), Sex, Locus of Control, and Job Involvement: A Six-Country Investigation, Academy of Management Journal, Vol.22, No.1, pp.72-88.
60. Rynes, S. L. (1986), Compensation Strategies for Recruitment, Topics in Total Compensate, Vol.2, pp.185-196.
61. Rynes, S. L. (1991), Recruitment, Job Choice, and Post-hire Consequences, In M. D. Dunnette (Ed.), Handbook of Industrial and Organizational Psychology(2nd ed.), pp.399-444, Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
62. Ravlian E. C. and Meglino, B. M. (1989), The Transitivity of Work Values: Hierarchical Performance Ordering of Socially Desirable Stimuli, Organizational Behavior and Human Decision Process, Vol.44, pp.494-508.
63. Rounds, J. B. (1990), The Comparative and Combined Utility of Work Value and Interest Data in Career Counseling with Adults, Journal of Vocational Behavior, Vol.37, pp.32-45.
64. Robinowitz, S. and Hall, D. T. (1977), Organizational Research on Job

- Involvement, Psychological Bulletin, Vol.84, No.2, pp.265-288
65. Robbins, S. P. (1992), Essentials of Organizational Behavior, NJ: Prentice Hall International.
 66. Robbins, S. P. (2001), Organizational Behavior, 9th Edition, Upper Saddle River, New Jersey: Prentice-Hall Inc.
 67. Redclift, R. M. (1995), Values and Global Environmental Change, In Y. Guerrier, N. Alexander, J. Chase & M. O'Brien, (Eds.), Values and the Enviroment: A Social Science Perspective, pp.13-16, England: John Wiley & Sons Ltd.
 68. Super, D. E. (1970), Manual for The Work Value Inventory, Chicago: Riverside Publishing Company.
 69. Saleh, S. D. and Hosek, J. (1976), Job Involvement: Concepts and Measurements, Academy of Management Journal, Vol.2, No.6, pp.213-224.
 70. Suszko, M. K. and Breugh, J. A. (1986), Individual Exploration to Organizational Commitment or Withdrawal, Academy of Management Journal, Vol.27, pp.308-329.
 71. Shih, N. J. (1991), The Antecedents and Consequences Job Involvement: A Case of the Taipei Municipal Government (DAO No. AAT 9129233).
 72. Shin, J. N. (1993), Job Involvement in A Non-Western Public Sector: Its Antecedents and Consequences, The Journal of National Chengchi University, Vol.67, pp.626-650.
 73. Van Sell, M., Brief, A. P. and Schuler, R. S. (1981), Role Conflict and Role Ambiguity: Integration of the Literature and Directions for Future Research, Human Relations, Vol.34, No.1, pp.43-71.
 74. Vandenberg, R. and Scarpello, V. (1990), The Matching Model: An Examination of the Processes Underlying Realistic Job Previews, Journal of Applied Psychology, Vol.75, No.1, pp.60-67.

75. Vanus, D. and McAllister, I. (1991), Gender and Work Orientation, Work and Occupations, Vol.18, No.1, pp.72-93.
76. Wollack, S. J., Goodale, G. J., Wijting , P. and Smith, P. C. (1971), Development of The Survey of Work Values, Journal of Applied Psychology, Vol.55, pp.331-338.
77. Wanous, J. P. (1973), Effects of a Realistic Job Preview on Job Acceptance, Job Attitudes, and Job Survival, Journal of Applied Psychology, Vol.58, pp.327-332.
78. Wanous, J. P. and Colella, A. (1989), Organizational Entry Research: Current Status and Future Directions, In K. Rowland & G. Ferris (Eds.), Research in Personnel and Human Resource Management, Vol.7, pp.59-120, Greenwich, CT: JAI Press.
79. Vroom, V. H. (1964), Work and Motivation, New York: Wiley.
80. Zytowski, E. G. (1970), The Concept of Work Values, Vocational Guidance Quarterly, Vol.18, pp.176-186.

附錄

一、前測問卷

親愛的先生、小姐您好：

感謝您撥冗回答此問卷，這是一份針對非常備志願役士官兵真實工作預覽、工作價值觀與角色壓力影響工作投入研究的調查問卷，請您在適當的答案欄中勾選，所填資料僅供學術研究使用，絕不對外公開，請安心填答。您的幫忙與協助對本研究有莫大的貢獻，更感謝您在百忙之中的協助，最後在此謹致十二萬分的謝意。

敬祝 成功順心 身體健康

南華大學企業管理系管理科學碩士班

指導教授：褚麗絹 博士

研究生：胡晉豪 敬上

工作價值觀

下列的問題是要瞭解您的工作價值觀，答案無關乎對錯，請您仔細閱讀每個題目後，在適當的打「」。

非常
不同意

不
同意

普
通

同
意

非
常
同
意

1. 我在意有機會從工作中得到成長。……………
2. 我在意能有機會在工作中發揮自己的知識及能力。……………

非常
不同
意
普通
同意
非常
同意

3. 我在意工作是有意義的。.....
4. 我在意工作對國家社會有所貢獻。.....
5. 我在意工作中與同伴融洽相處。.....
6. 我在意工作中受到長官公平的對待。.....
7. 我在意工作安定且有保障。.....
8. 我在意上班工作時間的長短。.....
9. 我在意能在良好的工作環境中上班。.....
10. 我在意工作單位能令人引以為榮。.....
11. 我在意工作有令我滿意的薪資。.....
12. 我在意我的工作除了薪資以外，能有好的福利待遇。.....
13. 我在意能在工作上獲得成就感。.....

真實工作預覽

下列的問題是要瞭解您在加入國軍前後，對於真實工作預覽程度(想像中的瞭解與實際情況差異)之比較，請您仔細閱讀每個題目後，在適當的□打「✓」。

非常不同意
不同意
普通
同意
非常同意

1. 我任職前獲知工作上的規定、限制，與實際情況相符。……………
2. 我任職前獲知的工作性質，與實際情況相符。……………
3. 我任職前獲知的工作時間規定，與現在上班之工作時間相符。
4. 我任職前獲知的工作環境，與實際環境一樣。……………
5. 我任職前獲知的工作單位地點，與現在位置一樣。……………
6. 我任職前獲知的新人訓練要求，與實際情況相同。……………
7. 我任職前被告知的職位升遷機會，與現在情況相符。……………
8. 我任職前獲知的薪資報酬多寡，跟我目前的收入相符。……………
9. 我任職前獲知的主管領導方式，與現況相符。……………
10. 我任職前得知的同仁間互動、資源、關懷等資訊，與現況相符。……………
11. 整體而言，我任職前預先得知的工作各層面情況，與現在情況相符。……………

角色壓力

下列的問題是要瞭解您目前的角色壓力，請您仔細閱讀每個題目後，在適當的□打「√」。

- | | 非常不同意 | 不同意 | 普通 | 同意 | 非常同意 |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1. 我不清楚在工作上有多少權限。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. 我會因無法達成對目前工作上的自我期許及目標，而感到困擾。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. 我會依循單位交辦事項去執行，但卻不清楚完成工作之目的。... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. 我無法同時達成長官及同事對我的期望。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. 我缺乏足夠的新人訓練或經驗來完成我的工作。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. 我會因為工作繁忙，沒有足夠時間休息而感到困擾。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7. 我不知道如何適當地分配時間來處理我所負擔的工作。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8. 我被要求的任務過多，且無足夠的人力或資源可以完成份內的工作。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9. 我覺得工作目標多而雜亂。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10. 我覺得工作內容多而雜亂。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11. 我覺得社會大眾對軍人期望太高。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 12. 要滿足上級對我工作上的各種要求，經常造成我的困擾。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 13. 同事對工作有不同看法與批評，會讓我不知如何應付。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 14. 我處理工作的方法無法被全部的人所接納。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

非常
不同
同意
普通
同意
非常
同意

15. 我會因為同事的專業認知程度不足而感到困擾。.....
16. 我會因為處理工作問題時與同事意見不同而感到困擾。.....
17. 我無法同時符合上級及同事對我的期待。.....
18. 在工作上，我常接收到不一致或相衝突的工作要求。.....
19. 我常接收到許多份外的工作。.....
20. 為順利執行工作，我必須違反某些政策或規定。.....
21. 我會因為部隊裡的政策不明，而感到困擾。.....
22. 要兼顧家庭與工作要求，使我覺得非常困難。.....
23. 我會因為部隊政策時常改變，且缺乏有效協商管道，而對承擔
工作感到困擾。.....
24. 我的工作常影響我與家人相聚的時間。.....
25. 我會因為必須同時擔負許多工作任務，而感到困擾。.....
26. 我會因為工作繁重時常加班，而感到困擾。.....
27. 我常因為工作太忙而減少我與其他同事間互動的機會。.....
28. 我認為外界對職業軍人的要求是不合理的。.....
29. 我所接獲的任務常缺乏足夠的資源去完成。.....
30. 對我而言要滿足社會各界的要求，負荷很大。.....
31. 工作任務的問題日益增多，讓我覺得挫折及無力。.....
32. 我的工作需要付出極大的心力。.....
33. 我的分外工作太多，常使我無法專心處理自己的工作。.....

工作投入

下列的問題是要瞭解您目前的工作投入程度，請您仔細閱讀每個題目後，在適當的□打「√」。

- | | 非常不同意 | 不同意 | 普通 | 同意 | 非常同意 |
|--------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1. 對我而言，重要的事就是投入現在的工作。…………… | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. 對我而言，工作僅是生活的一小部分。…………… | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. 我非常投入工作。…………… | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. 我感覺任何時刻都不能離開我的工作。…………… | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. 我所關心的事情，大部分都集中在我的工作。…………… | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. 我和我現在的工作密切相連，這種情形很難改變。…………… | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7. 工作上我往往心不在焉。…………… | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8. 我個人的生活目標，大部分都是以工作為導向。…………… | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9. 對我而言，工作是很重要的生活重心。…………… | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10. 我通常喜歡專心一意在我的工作上。…………… | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

個人資料

1. 年齡	(1) <input type="checkbox"/> 20歲及以下 (2) <input type="checkbox"/> 21~25歲 (3) <input type="checkbox"/> 26~30歲 (4) <input type="checkbox"/> 31~40歲 (5) <input type="checkbox"/> 41歲以上
2. 性別	(1) <input type="checkbox"/> 男性 (2) <input type="checkbox"/> 女性
3. 婚姻狀況	(1) <input type="checkbox"/> 已婚 (2) <input type="checkbox"/> 未婚(3) <input type="checkbox"/> 其他
4. 教育程度	(1) <input type="checkbox"/> 高中職及以下 (2) <input type="checkbox"/> 專科 (3) <input type="checkbox"/> 大學 (4) <input type="checkbox"/> 研究所及以上
5. 階級	(1) <input type="checkbox"/> 戰士 (2) <input type="checkbox"/> 下士 (3) <input type="checkbox"/> 中士 (4) <input type="checkbox"/> 上士 (5) <input type="checkbox"/> 士官長
6. 服務年資	(1) <input type="checkbox"/> 3年以下 (2) <input type="checkbox"/> 4~6年 (3) <input type="checkbox"/> 7~10年 (4) <input type="checkbox"/> 超過10年
7. 工作性質	(1) <input type="checkbox"/> 內勤修護 (2) <input type="checkbox"/> 外勤修護 (3) <input type="checkbox"/> 文書行政
8. 選擇軍旅原因	(1) <input type="checkbox"/> 招募人員介紹(含學校教官) (2) <input type="checkbox"/> 同學、朋友邀約 (3) <input type="checkbox"/> 家人決定(4) <input type="checkbox"/> 自己決定

二、正式問卷

親愛的先生、小姐您好：

感謝您撥冗回答此問卷，這是一份針對非常備志願役士官士官、兵真實工作預覽、工作價值觀與角色壓力影響工作投入研究的調查問卷，請您在適當的答案欄中勾選，所填資料僅供學術研究使用，絕不對外公開，請安心填答。您的幫忙與協助對本研究有莫大的貢獻，更感謝您在百忙之中的協助，最後在此謹致十二萬分的謝意。

敬祝 成功順心 身體健康

南華大學企業管理系管理科學碩士班

指導教授：褚麗娟 博士

研究生：胡晉豪 敬上

工作價值觀

下列的問題是要瞭解您的工作價值觀，答案無關乎對錯，請您仔細閱讀每個題目後，在適當的□打「√」。

非常不同意 不同意 普通 同意 非常同意

1. 我在意有機會從工作中得到成長……………
2. 我在意能有機會在工作中發揮自己的知識及能力。……………
3. 我在意工作是有意義的。……………

- | | 非常不同意 | 不同意 | 普通 | 同意 | 非常同意 |
|----------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 4. 我在意工作中與同伴融洽相處。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. 我在意工作中受到長官公平的對待。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. 我在意工作安定且有保障。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7. 我在意上班工作時間的長短。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8. 我在意能在良好的工作環境中上班。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9. 我在意工作單位能令人引以為榮。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10. 我在意工作有令我滿意的薪資。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11. 我在意我的工作除了薪資以外，能有好的福利待遇。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 12. 我在意能在工作上獲得成就感。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

真實工作預覽

下列的問題是要瞭解您在加入國軍前後，對於真實工作預覽程度(想像中的瞭解與實際情況差異)之比較，請您仔細閱讀每個題目後，在適當的打「✓」。

- | | 非常不同意 | 不同意 | 普通 | 同意 | 非常同意 |
|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1. 我任職前獲知工作上的規定、限制，與實際情況相符。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. 我任職前獲知的工作性質，與實際情況相符。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. 我任職前獲知的工作時間規定，與現在上班之工作時間相符。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

- | | 非常不同意 | 不同意 | 普通 | 同意 | 非常同意 |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 4. 我任職前獲知的工作環境，與實際環境一樣。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. 我任職前獲知的主管領導方式，與現況相符。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. 我任職前得知的同仁間互動、資源、關懷等資訊，與現況相符。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7. 整體而言，我任職前預先得知的工作各層面情況，與現在情況相符。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

角色壓力

下列的問題是要瞭解您目前的角色壓力，請您仔細閱讀每個題目後，在適當的打「√」。

- | | 非常不同意 | 不同意 | 普通 | 同意 | 非常同意 |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1. 我不清楚在工作上有多少權限。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. 我無法同時達成長官及同事對我的期望。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. 我缺乏足夠的新人訓練或經驗來完成我的工作。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. 我被要求的任務過多，且無足夠的人力或資源可以完成份內的工作。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

非常不同意
不同意
普通
同意
非常同意

5. 我覺得工作目標多而雜亂。.....
6. 我覺得工作內容多而雜亂。.....
7. 我無法同時符合上級及同事對我的期待。.....
8. 在工作上，我常接收到不一致或相衝突的工作要求。.....
9. 為順利執行工作，我必須違反某些政策或規定。.....
10. 要兼顧家庭與工作要求，使我覺得非常困難。.....
- 我會因為部隊政策時常改變，且缺乏有效協商管道，而對承擔工作感到困擾。.....
11. 我的工作常影響我與家人相聚的時間。.....
12. 我會因為必須同時擔負許多工作任務，而感到困擾。.....
13. 我認為外界對職業軍人的要求是不合理的。.....
14. 我所接獲的任務常缺乏足夠的資源去完成。.....
15. 對我而言要滿足社會各界的要求，負荷很大。.....
16. 我的工作需要付出極大的心力。.....
17. 我的分外工作太多，常使我無法專心處理自己的工作。.....

工作投入

下列的問題是要瞭解您目前的工作投入程度，請您仔細閱讀每個題目後，在適當的□打「√」。

非常
不同意

不同意

普通

同意

非常
同意

1. 我覺得時時刻刻都不能放下我的工作。…………… □ □ □ □ □
2. 我所關心的事情，大部分都集中在我的工作。…………… □ □ □ □ □
3. 我和我現在的工作密切相連，這種情形很難改變。…………… □ □ □ □ □
4. 我個人的生活目標，大部分都是以工作為導向。…………… □ □ □ □ □
5. 我通常喜歡專心一意在我的工作上。…………… □ □ □ □ □

個人資料

1. 年齡 (1)□20歲及以下 (2)□21~25歲 (3)□26~30歲 (4)□31~40歲 (5)□41歲以上
2. 性別 (1)□男性 (2)□女性
3. 婚姻狀況 (1)□已婚 (2)□未婚
4. 教育程度 (1)□高中職及以下 (2)□專科 (3)□大學 (4)□研究所及以上
5. 階級 (1)□戰士 (2)□下士 (3)□中士 (4)□上士 (5)□士官長
6. 服務年資 (1)□3年以下 (2)□4~6年 (3)□7~10年 (4)□超過10年
7. 工作性質 (1)□內勤修護 (2)□外勤修護 (3)□文書行政
8. 選擇軍旅原因 (1)□招募人員介紹(含學校教官) (2)□同學、朋友邀約 (3)□家人決定(4)□自己決定

個人簡歷

姓名：胡晉豪

學歷：南華大學企業管理系管理科學所碩士在職專班99.09~101.06

工作單位：空軍嘉義基地

現職：飛機修護士官