

碩士在職專班生人格特質對組織之影響研究 = The Research of the Relationships between Personality and Organization Commitme

陳美滿、吳岱樺

E-mail: 352594@mail.dyu.edu.tw

摘要

論文提要內容：

本研究旨在探討碩士在職專班生人格特質與組織承諾間的關係，在當今回流教育蓬勃發展，且產業結構改變甚鉅的情況下，是否會呈現出明顯的差異；同時，受到工作壓力的干擾下，是否使得碩士在職專班生人格特質與組織承諾間的關係，產生不同的結果。

經由本研究資料蒐集與分析，得到以下實證證明：

一、碩士在職專班生人格特質與組織承諾之關係

- (一)具外向性傾向愈強之碩士在職專班生，其努力承諾愈高。
- (二)具宜人性傾向愈強之碩士在職專班生，其價值承諾愈高。
- (三)具嚴謹性傾向愈高之碩士在職專班生，其留職承諾愈低。
- (四)具敏感性傾向愈高之碩士在職專班生與組織承諾(努力、價值、留職)無顯著相關。
- (五)具開放經驗性愈強之碩士在職專班生，其努力承諾愈高。

二、工作壓力對人格特質與組織承諾關係的干擾

- (一)具「外向性」人格特質的碩士在職專班生，當工作壓力愈大，對整體組織承諾的影響程度愈低。
- (二)具「嚴謹性」人格特質的碩士在職專班生，當工作壓力愈大，對總組織承諾及(努力、價值和留職)承諾影響程度愈低。
- (三)具有「敏感性」人格特質的碩士在職專班生，當工作壓力愈大，對努力承諾的影響程度愈低。
- (四)具「開放經驗性」人格特質的碩士在職專班生，當工作壓力愈大，對努力承諾、價值承諾和留職承諾的影響程度愈低。

此部分結果可以引證不同人格特質(外向性、宜人性、嚴謹性、敏感性、開放經驗性)的碩士在職專班生，在職進修期間，對努力承諾、價值承諾、留職承諾上會有不同表現。而人格特質與組織承諾間的影響，也確實會受到工作壓力的干擾而降低。

關鍵詞：碩士在職專班生、人格特質、組織承諾、工作壓力

目錄

內容目錄

中文摘要	i
英文摘要	iii
誌謝辭	v
內容目錄	vi
表目錄	vii
圖目錄	ix
第一章 緒論	1
第一節 研究背景與動機	1
第二節 研究問題與目的	4
第三節 研究的重要性	7
第二章 文獻探討	8
第一節 碩士在職專班	8
第二節 人格特質	17
第三節 組織承諾	29
第四節 工作壓力	33
第五節 各研究變項相關研究文獻探討	34
第三章 研究設計	38
第一節 研究對象與抽樣範圍	38

第二節 研究架構與假設	40
第三節 變項之操作性定義與衡量方法	45
第四節 分析方法	48
第四章 結果分析	50
第一節 樣本分佈分析	50
第二節 量表之信度分析	51
第三節 主要研究變項之描述性統計分析	55
第四節 研究變項間之相關分析	57
第五節 主要研究變項之性別及婚姻狀況的T檢定	61
第六節 不同年齡與工作年資在主要研究變項上之變異數分析	63
第七節 階層式迴歸分析	67
第八節 干擾變數對自變數與依變數之干擾回歸	83
第五章 結論與建議	88
第一節 研究發現	88
第二節 結論	92
第三節 實務之建議	96
第四節 研究限制	99
第五節 後續研究之建議	99
參考文獻	101
附錄A 研究問卷	106
表目錄	
表 2-1 國內外對回流教育定義彙整表	10
表 2-2 教育部進修學院開班人數統計表	14
表 2-3 台灣碩士在職進修專班成立緣起彙整表	14
表 2-4 國外關於人格定義彙整表	18
表 2-5 國內外關於人格定義彙整表	19
表 2-6 人格特質的研究類型彙整表	26
表 2-7 組織承諾之分類表	31
表 3-1 問卷之發放明細表	39
表 4-1 研究對象人口統計變項分佈表	51
表 4-2-1 可信?高低之?考標準	52
表 4-2-2 人格特質構面之信?分析	53
表 4-2-3 組織承諾構面之信?分析	53
表 4-2-4 工作滿意與工作壓力構面之信?分析	54
表 4-3-1 研究對象對人格特質的平均值及標準差	55
表 4-3-2 研究對象對組織承?的平均值及標準差	56
表 4-3-3 研究對象對工作滿意與工作壓力的平均值及標準差	56
表 4-4-1 個變項變數間之Pearson相關係數表	60
表 4-5-1 性別在各研究變項的差異性分析表	61
表 4-5-2 婚姻狀況在各研究變項的差異性分析表	62
表 4-6-1 年齡在各研究變項間的差異分析表	63
表 4-6-2 工作年資在各研究變項間的差異分析表	65
表 4-6-3 個人屬性與各變項之差異分析一覽表	67
表 4-7-1 人格特質(外向性)對組織承諾之層級迴歸分析	68
表 4-7-2 人格特質(宜人性)對組織承諾之層級迴歸分析	69
表 4-7-3 人格特質(嚴謹性)對組織承諾之層級迴歸分析	69
表 4-7-4 人格特質(敏感性)對組織承諾之層級迴歸分析	70
表 4-7-5 人格特質(開放性)對組織承諾之層級迴歸分析	71
表 4-7-6 人格特質(外向性)對(努力承諾)之層級迴歸分析	72
表 4-7-7 (宜人性)對(努力承諾)之層級迴歸分析	73
表 4-7-8 (嚴謹性)對(努力承諾)之層級迴歸分析	73
表 4-7-9 (敏感性)對(努力承諾)之層級迴歸分析	74

表 4-7-10 (開放性)對 (努力承諾)之層級迴歸分析	75
表 4-7-11 人格特質(外向性)對(價值承諾)之層級迴歸分析 .	76
表 4-7-12 (宜人性)對 (價值承諾)之層級迴歸分析	77
表 4-7-13 (嚴謹性)對 (價值承諾)之層級迴歸分析	77
表 4-7-14 (敏感性)對 (價值承諾)之層級迴歸分析	78
表 4-7-15 (開放性)對 (價值承諾)之層級迴歸分析	79
表 4-7-16 人格特質(外向性)對 (留職承諾)之層級迴歸分析	80
表 4-7-17 (宜人性)對 (留職承諾)之層級迴歸分析	80
表 4-7-18 (嚴謹性)對 (留職承諾)之層級迴歸分析	81
表 4-7-19 (敏感性)對 (留職承諾)之層級迴歸分析	82
表 4-7-20 (開放性)對 (留職承諾)之層級迴歸分析	83
表 4-8-1 工作壓力對人格特質與組織承諾層級迴歸干擾分析 .	84
表4-8-2 工作壓力對人格特質與努力承諾層級迴歸干擾分析 .	85
表4-8-3 工作壓力對人格特質與價值承諾層級迴歸干擾分析 .	86
表4-8-4 工作壓力對人格特質與留職承諾層級迴歸干擾分析 .	87
表 5-1 人格特質與組織承諾分析統整表	89
表 5-2 研究結論與研究假設驗證彙整表	96
圖 目 錄	
圖 2-1 教育部進修學院開班人數統計直線圖	14
圖 3-1 研究架構圖	40

參考文獻

- 一、中文部份
- 丁虹 (1987)，企業文化與組織承諾之關係研究，國立政治大學博士論文。
- 王郁雯 (2005)，護?人員之人格特質、工作價值觀、工作壓?與工作滿意的關?研究，國立成功大學碩士論文。
- 中華民國成人教育學會 (1995)，成人教育辭典。台北:中華民國成人教育學會。
- 中華民國成人教育學會 (2002)。全球化與成人教育。台北:師大書苑。
- 台灣師大教育學系教育部國家講座主編 (1999)。教育科學的國際化與本土化。台北:揚智吳岱樺 (1991)，員工離職經驗與組織承諾之關係探討，中國文化大學碩士論文。
- 吳岱樺;郭鈺涓 (2010, December, 2)，工作壓力對離職經驗與工作態度之影響研究，文大商管學報，頁137-165
- 李佳霖 (2008)，企業員工人格特質、衝突管理策略與組織承諾關係之研究，國立成功大學碩士?文。
- 吳秉恩 (1986)，組織行為學，台?:華泰書局。
- 林建煌 (2003)，現代管理學，Fundamentals of Management。台北市:華泰書局。
- ?惠? (2005)，進修成人職場?性觀與工作價值觀對組織承?影響之研究，國?中正大學博士?文。
- 林麗珍 (2007)，人格特質、工作特性、工作滿意度與組織承諾關係之研究，私?逢甲大學碩士?文。
- 許士軍(1990)，管理學，台北:東華書局。
- 姚裕錡 (2004)，人格特質、工作態度與工作績效關聯性之研究，朝陽科技大學碩士論文。
- 胡夢鯨 (1996)，成人教育現代化與專業化，台北:師大書苑。
- 教育部統計處 (2010)，99學年度各級學校概況表，台北:教育部統計處。
- http://www.edu.tw/statistics/content.aspx?site_content_sn=8869 教改會網站 (2008) : <http://www.sinica.edu.tw/>?? (1997)，工作壓?之?程:??與研究的對話，中華心?衛生期刊，10(4)，19-51。
- 曹采華 (2001)，員工特徵對工作滿意、組織承諾、組織公民行為、工作績效的影響，國立中央大學碩士論文。
- 陳金鐘 (2006)，個人特性、工作壓力、組織?之研究—承諾與離職傾向，國立中正大學碩士論文。
- 陳美勳 (2010)，在職進修人員家庭-學習角色間衝突、社會支持及學習倦怠關係之研究，國?高雄大學碩士論文。
- 陳國彬 (2008)，修護人員之人格特質、工作-家庭衝突、組織承諾與工作滿意度的相關研究，國立成功大學碩士論文。
- 莊瓊嘉;蘇弘文 (2005, March)，主觀適配的特質環境前因與工作態?後果之探討，人力資源管?學報，2005 春季號第五卷第一期 PP 001- 027。
- 董仲威 (2008)，組織公平、組織認同、工作滿足、工作壓力與組織承諾之關係探討，國立東華大學碩士論文。
- 董明先 (2006)，長期照護機構工作人員之人格特質與組織承諾相關性之研究，國?臺灣大學碩士論文。
- 黃富安 (2006)，五大人格特質與工作態度關連性之研究，私?長庚大學碩士論文。
- 黃富順 (2000)，成人教育導論。台北:五南。
- 曾靚雯 (2008)，員工人格特質對組織承諾及忠誠度之影響，私?崑山科技大學碩士論文。
- 曾學健 (2008)，人格特質、工作滿足、工作價值觀與組織承諾之關聯性研究，私?南台科技大學碩士論文。
- 楊玉珊 (2007)，比較人格特質對工作滿意、組織承諾之影響，國立成功大學碩士論文。
- 楊美蘭 (2001)，碩士在職進修專班學生學習與工作衝突及因應策略之研究，國?中正大學成人及繼續教育學系碩士論文。
- 葉育秀 (2008)，非營利組織員工人格特質、組織承諾與工作投入之相關研究，國立中山大學碩士論文。
- 劉國宏 (2008)，國立高中職總務人員工作壓力與組織承諾之研究，國立彰化師範大學碩士論文。
- 謝安田(2008，三版一刷)，人力資源管理，台北:著者發行。
- 二、英文部份
- Abelson, M. A. (1986). Strategic management of turnover: A model for the health service administrator. *Health Care Management Review*, 11(2), 61-71.
- Beehr, J., & Neman, J. E. (1978). Job stress, employee health, and organizational effectiveness: A facet analysis, model, and literature review. *Personnel psychology*, 31(4), 665-699.
- Bhola, H. S. (1989). World trends and issues in adult education. Paris: UNESCO.
- Cooper, C. L. (2001). *Organizational stress, a review and critique of theory research and applications*, thousand oaks, calf, sage publications.
- New York: The Free Press.
- Darkenwald, G. G. & Merriam, S. B. (1982). *Adult education: Foundations of practice*. New York: Harper & Row.
- Davis, R. C. (1951). *The fundamental of top management*. New York: Harper and Row Publishers.
- European Commission. (1995). *Teaching And Learning: Towards The Learning Society*. European Commission press.
- Faure, E. et al.

(1972). *Learning to Be: The World of Education Today and Tomorrow*. Paris:UNESCO.

Hendrix, W. H., Steel, R. P., & Schultz, S. A. (1988). Job stress and life stress: Their causes and consequences. *Journal of Social Behavior and Personality*, 2(3), 291-302.

Jamal, M. (1990). Relationship of job stress and type-A behavior to employees job satisfaction, organizational commitment, psychosomatic health problems, and turnover motivation. *Human Relations*, 43(8), 727-738.

Jarvis, P. (2004). *Adult education & lifelong learning: Theory and practice* (3rd ed.). London: RoutledgeFalmer.

Katz, D., & Kahn, R. L. (1996). *The social psychology of organization*. New York: John Willey & Sons Inc.

Morris, J. H., & Sherman, J. D. (1981). Generalizability of an organizational commitment model. *Academy of Management Journal*, 24(3), 512-526.

OECD. (1973). *Recurrent Education: A Strategy for Lifelong Learning*. Paris: OECD.

Peters, J. M.; Jarvis, P. & Associates (1991). *Adult Education: Evolution and Achievements in a Developing Field of Study*. S.F.: Jossey-Bass.

Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.

Robbins, S. P. (1993). *Organizational Behavior* 6th ed. New Jersey: Prentice Hall Inc.

Robbins, S. P. (1994). *Management*. New Jersey: Prentice Hall Inc.

Robbins, S. P. (1996). Equity theory. *organizational behavior*. New Jersey: Prentice Hall International Inc., 332-336.

Robbins, S. P. (1999). *Organizational behavior: concepts, controversies, and applications*. (8th ed). Robbins, S.P. (2001). " *Organizational Behavior* 9th ed. ", N.J.: Prentice-Hall Inc.

Robbins, S. P. (2005). *Organizational Behavior*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall

Tuijnman, A. C. (1996). Recurrent Education. In A. C. Tuijnman. (Ed.). *International Encyclopedia of Adult Education and Training*. Oxford: Pergamon.

Wilson, A. L. & Hayes, E. R. (eds.). (2000). *Handbook of adult and continuing education*. S.F.: Jossey-Bass.

社會變遷與成人教育 - 師苑教育叢書340