

對我國大專生社團退出傾向影響因素 與觀念架構之研究

邱淑媛*

李三仁**

摘要

本研究，首先建構探索性觀念架構，並整理出數個與傳統工作相關構念不盡相同的社團參與構念，分別是大專生社團工作投入，大專生社團工作滿意，大專生社團工作壓力等構面。

其次，本研究運用第一部份建立的架構與命題進行因素分析發現，1.社團工作投入內含因素為社團工作參與及社團工作關懷，2.社團工作滿足之內含因素為社團工作滿意、社團領導者滿意、社員滿意，3.社團工作壓力之內含因素為社團工作低成就、社團工作不安定、社團工作不公平、社團工作緊張等構面與內含，並提出修正架構與命題。

本研究貢獻有二：其一建構大專生社團工作參與相關的構念與變數，並由之建立試探性社團退出傾向觀念架構。其二對上述觀念進行實證分析萃取出構念內含的因素並提出修正架構與命題。

關鍵詞：大專生社團、社團工作投入、社團工作滿意、社團工作壓力、社團退出傾向

* 康寧醫護暨管理專科學校 通識教育中心講師

**永達技術學院 運動健康與休閒系講師

Research on the Related Factors Exploration and Conceptual Structure Building of College Student's Association Intention

Chiu Shu-Yuan*

Lee San-jen**

Abstract

There are two parts in the research, First, In order to establish a conceptual model of association intention, we established a set of constructs which are association job involvement、association job satisfaction、association job stress and association intention.

Second, In order to find out contents of the constructs. We employed factoring and item analysis. By which, we extracted variables from each constructs.

Finally, based on study results, the research makes a revised conceptual model as well as propositions.

Key Words : college association、association job involvement、association job satisfaction、association job stress、association intention

* Lecturer, Center of General Education, Kang-Ning Junior College of Medical Care and Management

**Lecturer, Sports, Health & Leisure, Yung-Ta institute of Technology and Commerce

壹、前言

在大專教育學生輔導工作當中，社團的運作及輔導屬於核心工作之一，且深受我國教育單位之關心與重視，不但補助巨額訓輔專款並列為各校評鑑與訪視的重要項目，因此社團經營之成效亦為各校訓輔工作之重要指標。

學生參與社團是培養健全的人格、合作的態度、團隊精神與人際關係等人生成長必要特質與學生社會化及健全人格的重要過程；反之，學生若在社團參與中途離開將導致前述學習歷程之中輟，而學校與教育主管機關對學生之投資也遭致損失，可惜迄今對於此問題的研究甚為稀少，有意義的結論也未有多見。其原因有二：

- 一、傳統理論基礎中的構念並未萃取為社團參與相關變數。
- 二、對社團退出傾向有解釋效力與理論含意的模型或架構尚未出現。

因而本研究之動機有三，其一希望了解影響社團成員退出傾向之重要因素為何，其二這些因素的內含為何，其三社團工作投入、社團工作滿足、社團工作壓力與其社團退出傾向關係為何？故而本研究問題如下：

- 一、社團工作投入的內含為何及其與傳統職場工作投入的差異為何？
- 二、社團工作滿足的內含為何及其與傳統職場工作投入的差異為何？
- 三、社團工作壓力的內含為何及其與傳統職場工作投入的差異為何？
- 四、上述之各因素對於社團成員退出傾向之共同影響為何？

貳、文獻探討

一、社團工作投入

Lodahl & Kejner (1965, pp.24-25) Lawler & Hall (1970, p.306) 等人認為工作投入是個人認同工作重要性的程度。Kanungo (1982) 認為個人知覺到工作能滿足此需求機會將影響工作投入。Paullay, Alliger, and Stone-Romero (1994) 則將工作投入定義為「個人全心全意對待、承諾以及關心自己目前工作的程度」。

本研究中社團工作投入指的是社團成員在參與社團時，對其本分活動或事務之對待、承諾以及關心的程度。Rabinowitz & Hall (1977, pp.267-269) 綜合過去學者對工作投入的研究方向，認為工作投入可以區分為下列數種理論方向：

- (一) 投入受到個人特質影響，Dubin (1956) 認為將工作視為生活重心的人，對所從事的工作具有充分的道德心和責任感，Lathns (1982) 亦認為工作投入是個人早期社會化所形的一種工作倫理，是個人對工作的價值導向。
- (二) 工作投入受到個人的工作環境影響，較易受組織環境所影響，個人特質對工作投入的影響則較小。Vroom (1962) 指出，工作因素會影響員工投入其工作的程度。
- (三) 工作投入受到個人特質與環境因素互動影響，Lawler & Hall (1970) 認為對於工作投入的研究，應同時由個人差異和情境影響來著手。Brown & Leigh (1996) 及Paullay, Alliger, & Stone-Romero (1994) 認為工作投入是指在目前工作環境從事於執行明確的程度及工作在他生活中的重要性程度。

Saleh & Hosek (1976) 綜合了過去學者對工作投入的解釋和定義，將其歸納成下列四類：

第一類：是個人的整個工作情境在個人生活環境中所佔的重要程度。

第二類：是工作上個人主動參與使個人尊嚴、自主、自重等需求或獲得滿足的程度。

第三類：是個人認知到工作績效對自我尊嚴影響的程度。

第四類：是工作績效和自我概念 (self concept) 一致性的程度。

由上述論點得知，傳統理論對工作投入前因變項研究較多，對其後果變項則較少探討，為了使理論更加完整，有關後果面的研究應予以重視。此外，學者亦承認工作投入對個人工作與生活的重要性，且認為其對個人尊嚴、自我概

念與需求滿足等有一定之影響。前述因素對離職傾向存有影響關係。Mobley (1977), Igharia & Greenhaus (1992), angle (1981)。故邏輯遞移律可推知工作投入對離職傾向應有影響。由之本研究認為經由萃取之社團工作投入對社團退出傾向應有較高的解釋效力。

二、社團工作滿足

工作滿足 (Job Satisfaction) 此一概念最早由 Hoppock (1935) 所提出，Hoppock 認為工作滿足是指工作者的心理及生理兩方面對於環境因素的滿足感受，是一種工作者對於工作情境的主觀反應。

本研究中社團工作滿足是指社團成員在參與社團生活時，對其成長、領導者、社員與社團工作本身之滿足度。有關工作滿足的理論，較為重要的有下列四項：

(一) 差距理論 (Discrepancy theory)

Locke (1969) 認為個人對於工作的滿足與否，乃取決與此人覺得在此工作中「實際獲得的」與「希望獲得」間的差距。差距越小，滿足程度越大；反之，差距越大，則滿足程度越小。

(二) 公平理論 (Equity theory)

此理論屬於一種社會比較理論 (society comparison theory) 係由 Adams (1963) 所提出。主要包括四個成份：1、工作投入，如付出的時間、心力等，2、工作所得，如薪酬、福利等，3、參考人物，4、公平-不公平。

(三) 雙因素理論 (Two-factor theory)

Herzberg (1959) 認為會影響工作滿足的因素包括成就感、升遷、成長的機會、富有挑戰性的工作、擔負重要責任與受人讚賞與認可。

(四) 需求滿足理論 (Need-satisfaction theory)

員工的工作滿足決定於個人需求與工作特性之相互配合程度，當工作特性能與個人需求密切配合，則會導致個人工作滿足；反之，則個人會不滿足。

整體工作滿足方面 Water & Roach (1973), Newman (1974), Price (1977),

Marsh & Mannari (1977), Mobley et al. (1978), Price, & Mueller (1981) 均發現整體工作滿足與離職間成負相關。若個別討論則 1、薪資滿足方面 Price (1977), Szilagyi (1979) 發現薪資滿足與離職間成負相關。Newman (1974), Kraut (1975), Waters et al. (1976), Koch & Steers (1978) 則發現薪資滿足與離職間無顯著相關。2、升遷滿足方面 Hellriegel, & White (1973), Szilagyi (1979) 發現升遷滿足與離職間成負相關。Newman (1974), Kraut (1975), Waters et al. (1976), Koch & Steers (1978), Mobley et al. (1978) 則發現升遷滿足與離職間無顯著相關。3、對上司的滿足方面 Hellriegel, & White (1973) 發現對上司的滿足與離職間成負相關。而 Newman (1974), Waters et al. (1976), Koch & Steers (1978), Mobley et al. (1978) 則發現對上司的滿足與離職間無顯著相關。4、對同事的滿足方面 Koch & Steers (1978) 發現對同事的滿足與離職間成負相關。而 Newman (1974), Waters et al. (1976), Koch & Steers (1978), Mobley et al. (1978) 則發現對同事的滿足與離職間無顯著相關。5、對工作本身的滿足方面 Wolkinson (1999), Kraut (1975), Waters et al. (1976), Koch & Steers (1978), Mobley (1977) 均發現對工作本身的滿足與離職間成負相關。而 Newman (1974) 則發現對工作本身的滿足與離職間無顯著相關。

由上述論點得知工作滿意的結論並非完全一致,故本研究擬於萃取出社團滿意變數後再結合相關變數建立命題,探討彼等對社團成員退出傾向之影響,希望能增加理論之完整性。

三、社團工作壓力

壓力可能源自於工作、非工作或個人因素 (Schuler, 1980)。McGrath (1970) 認為壓力是需求和反應之間存在的一種不平衡狀況,若無法滿足需求,則會產生不良的後果。張春興 (1988) 認為壓力是指生理或心理上感受到威脅時的一種緊張狀態,使人在情緒上產生不愉快甚至痛苦的感受。

首先以組織觀點,將壓力過程概念化的是密西根大學社會研究中心 (Institute for Social Research) 所發展的社會環境模型 (ISR model)。此模式之

基本概念認為工作者受到工作環境的衝擊後，透過其個人的知覺會產生心理與生理兩方面的反應，而這兩種反應可歸類為健康與疾病二大類，但是上述的知覺反應中要注意個體上受到二個因素的影響，一為個人的人格特質，另一為人際關係。至於壓力的來源黃彩霖（2003）認為可分為下述三種：

（一）個人和群體的特性與期望

角色特性：包括角色過度負荷、角色模糊、角色衝突等三種。

事業變項：指個人處在其事業發展生涯的階段，如職業水準、事業進入期、事業中途期、退休、降級、停滯等。

群體方面：如缺乏群體凝聚力、群體內與群體間之衝突、群體不滿足等。

（二）組織特性

包括組織氣候、組織結構、激勵制度、領導型態、溝通系統、升遷機會等。

（三）工作環境與工作特性

工作環境：包括噪音、通風、照明、冷熱、機械震動、工作危險性等。

工作特性：包括工作變化性、明確性、挑戰性、複雜性、技能或能力之運用程度、值班、加班、輪班重複性工作、工作步調等。

此外，也有學者認為壓力的後果並非完全是負面的。Matteson & Lancevich（1982）認為適度的壓力會使人對刺激產生挑戰或滿足感的反應，如果沒有此種壓力，個人會缺乏動機及創造力。根據Meglino（1977）和 Huber（1981）等人對工作壓力與工作績效之研究指出；當壓力增加時，績效也隨之增加，但當工作壓力到達某一種程度後，若再繼續增加，則工作績效反而降低。因此，一旦壓力大到無法適應時，便可能會對個人及組織帶來不利的後果，如焦慮、緊張、曠職、離職等，Lsager（1991），Bedeian, Armenakis（1981）。其中以離職傾向對組織影響甚大。本研究認為社團工作也會導致壓力，若能萃取出社團工作壓力變項，則將更能有效解釋社員因壓力導致的退出傾向關係。

四、社團退出傾向

本研究所謂退出傾向指的是社團成員，離開其原屬社團的一種態度與行為傾向，其內容與傳統企業管理研究中離職傾向概念是一致的。然而傳統的離職傾向之概念並未區分特定之行業或職業，且傳統工作之誘因與貢獻與學生社團工作有極大之不同；本研究所謂之退出傾向則特指大專院校學生社團參與成員其離開社團之態度及行為傾向。

莫柏利（W.H.Mobley,1977）將離職傾向定義為：工作者離開現職意願強度，尋找其他工作意願與找到其他工作機會之總合表現或強度。米勒（H.E.Miller）亦認為：離職傾向是離職念頭與尋找其他工作機會傾向的總合表現或強度，並認為它是離職行為中非常重要的一項重要預測變數。Newman（1974），Kraut（1975），Szilagyi（1976），Mobley（1977），Price and Mueller（1981）的研究均發現，離職傾向與離職間成正相關。

March & Simon（1958）認為當誘因與貢獻的效用降低時，就會增加個人離開組織的可能性。

Mobley（1977）認為對工作的不滿意導致離職的想法、尋職的意向、留職或離職意向以及最後真正離職行為。

Igharia & Greenhaus（1992）認為1、人口統計變項；2、角色壓力；3、生涯經驗；4、工作相關態度等會影響離職傾向。

余杏容（1977）認為離職乃是指個人經過一段時間考慮後，對其職務的一種否定結果；意謂著不僅失去工作，且完全脫離因此份職業所賦予的利益與職責。從學者對離職傾向的相關研究中，可發現角色衝突、工作滿足、工作投入、個人特徵與離職傾向間有相關存在，顯示這些都可能是離職傾向的背景因素，會影響個人的離職意念。Mobley（1977），Price and Mueller（1981），Michael & Spector（1982），Jeffery（1989）等學者亦均認為離職傾向是判斷員工離職行為的最佳指標；當一名員工離職傾向愈高時，其離職行為發生的可能性就愈高。本研究亦希望與離職理論基礎來萃取相關變數與建立觀念架構來探討我國大專生社團

工作投入、社團工作滿足、社團工作壓力與社團退出傾向關係之研究。

五、觀念性架構與命題建立

由前述各節之討論，可推論得知在其他條件不變下，社團工作滿足對社團退出傾向有一定之影響。社團工作壓力過大時若其他條件不變之下，應亦會導致社員較高的退出傾向。至於社團工作投入本研究認為社團工作投入偏低表示工作疏離感增加，應會導致社團退出傾向的增加。上述各變數與社團退出傾向的關係，本研究建立為命題建立1至命題建立3。

此外本研究認為除了探討單一變數對退出傾向的影響外，上述諸變數對工作傾向的影響亦應加以探討，本研究將之建立為命題建立4。

（一）命題建立

命題建立 1：社團成員之社團工作投入對其社團退出傾向有顯著之影響。

命題建立 2：社團成員之社團工作滿足對其社團退出傾向有顯著之影響。

命題建立 3：社團成員之社團工作壓力對其社團退出傾向有顯著之影響。

命題建立 4：社團成員之社團工作投入、社團工作滿足、社團工作壓力對其社團退出傾向有顯著之影響。

（二）觀念性架構

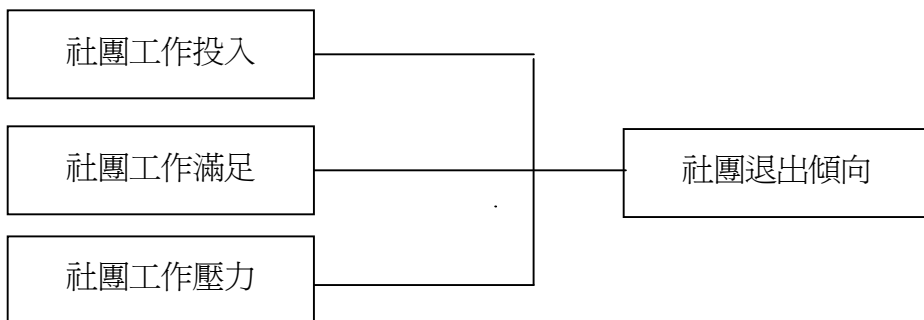


圖 2-1 觀念性架構表

參、研究方法

一、研究變項操作性定義及研究工具

（一）社團工作投入：

Kanungo（1982）將工作投入定義為「個人心理認同其工作的認知信念狀態」，進而發展其量表。她認為心理對工作的認同基於個人需要及工作潛在滿足需要的認知。他的量表清楚的顯現出個人認知的核心（Brown,1996）。本研究採用 Kanungo（1982）所發展的量表，來測試大專生社團成員對目前社團工作投入的認知信念狀態。全量表共 10 題，測得之 Cronbach α 值為 0.872。

（二）社團工作滿足：

是指社員在社團工作中所感受到的滿足程度。工作滿足的衡量，是依據 Smith、Kendall and Hulin，（1969）三位學者所發展出來的工作描述量表（Job Descriptive Index，JDI）來衡量員工工作滿足程度，本研究基於研究需要採取社團工作、社團工作領導者、社員及整體滿足四個構面來分析，全量表共 14 題，測得之 Cronbach α 值為 0.893。

（三）社團工作壓力：

本研究壓力量表係參考行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所（1995）所發展出來之壓力量表，共計 19 題，測得之 Cronbach α 值為 0.854。

（四）社團退出傾向：

由於社團成員與企業成員在工作上之任期、責任、薪酬支付方式等，皆大有不同，為避免誤會並凸顯社團性質，本研究之社團退出傾向乃指社員有自願離開目前社團的念頭、或再尋找其他社團機會的意圖。本問卷參考黃開義（1984）之離職意願問卷及陳淑芬（2002）引用 Chen and Francesco（2002）所發展的量表修訂而成，總共三題，包含退出念頭、尋找其他社團動機及離開現在社團的意圖。全量表共 3 題，測得之 Cronbach α 值為 0.883。

二、研究對象

本研究對象以各大專院校之社團成員為問卷發放之抽樣對象。研究者先以

電話方式或信函方式連絡各大專院校之社團負責幹部，在說明研究目的並徵求合作意願後，以遊寄方式施測，一共發放份 500 份問卷，共回收問卷 287 份，經剔除無效問卷 94 份，有效問卷總計 193 份。

三、資料分析與統計方法

（一）信度分析（Reliability Analysis）：

分別計算本研究衡量工具各量表的 Cronbach α 值，以瞭解各量表的一致性 or 穩定性。

（二）敘述統計（Descriptive Statistics）：

對問卷中所有變數，做基本資料的敘述性統計分析，並求出各變數百分比、次數分配表等資料，然後針對這些資料進行分析與解釋。

（三）因素分析（Factor Analysis）：

目的在於從縮減變數構面中找出共同的屬性，本研究將問卷中各變項重新整理，以了解各變項之真正構面。

四、研究限制

（一）取樣與調查的限制：本研究實證採抽樣與問卷填答方法，難免有顧忌態度與記憶的誤差。

（二）推理的限制：本研究為探索性研究，觀念架構的一些構念及關係皆為初次探討，只能了解主要關係，其他情境變數或干擾變數等須待本研究完成後再進行。

肆、分析與發現

一、樣本基本資料分析

本章節利用台北地區之大專院校作一研究調查，一共發放份 500 份問卷，回收 287 份，扣除填答不完全、隨意填答等無效問卷 94 份，總計回收有效問卷 193 份，回收率為 39%；其有關樣本的描述性統計顯示如下：

（一）性別

在受測者的性別分佈方面（見表 4-1），其中男性總共 93 人（佔 48.19%），女性總共佔 100 人（佔 51.81%），其中女性較男性稍多，可能受發放問卷之社團特性所影響。

表4-1 研究對象性別百分比統計表

性別	樣本數	百分比	累積百分比
男性	86	44.6	44.6
女性	107	55.4	100
總和	193	100	

資料來源：本研究

（二）年齡

在受測者的年齡分佈方面（見表 4-2），其中 16 歲以下共 25 人（佔 13%），16-18 歲總共佔 42 人（佔 22%），18—20 歲共 52 人（佔 26.8%），20-22 歲總共佔 47 人（佔 24.2%），22 歲以上共 27 人（佔 14%）由資料顯示可得知，在 16-22 歲之間為主，相當符合大專生年齡分布。

表4-2 研究對象年齡百分比統計表

年齡	樣本數	百分比	累積百分比
16歲以下	25	13	13
16-18歲	42	22	35
18-20歲	52	26.8	61.8
20-22歲	47	24.2	86
22歲以上	27	14	100
總和	193	100	

資料來源：本研究

（三）社團年資

本研究之研究對象之參加社團年資分佈情況為（見表 4-3），年資 1 年者為 95 人（佔 49.5%），年資 2 年者 44 人（佔 22.9%），年資 3 年者 26 人（佔 13.5%），年資 4 年者為 11 人（佔 5.7%），年資 5 年者 17 人（佔 5.1%）。

因此，由資料顯示可得知，本研究對象年資以 1 年者最多，此亦為目前大專院校社團參與之現況。

表4-3 研究對象社團年資百分比統計表

年資	樣本數	百分比	累積百分比
1年	95	49.5	49.5
2年	44	22.9	72.4
3年	26	13.5	85.9
4年	11	5.7	91.7
5年	17	5.1	100
總和	193	100	

資料來源：本研究

（四）社團性質

本研究之研究對象參加社團性質分佈情況為（見表4-4），自治性社團者36人（佔18.6%），綜合性社團74人（佔38.4%），康樂性社團20人（佔10.4%），服務性社團21人（佔10.8%），學藝性社團42人（佔21.8%）因此，由資料顯示可得知，本研究對象之以參加綜合性社團學生最多，因其為綜合性社團，故亦頗具代表性。

表4-4 研究對象社團性質百分比統計表

社團性質	樣本數	百分比	累積百分比
自治性社團	36	18.6	18.6
綜合性社團	74	38.4	57.0
康樂性社團	20	10.4	67.4
服務性社團	21	10.8	78.2
學藝性社團	42	21.8	100
總 和	193	100	

資料來源：本研究

（五）職位

本研究之研究對象之職位分佈情況為（見表4-5），幹部共40人（佔20.7%），社員153人（佔79.3%），因此，由資料顯示可得知，本研究對象職位以社員最多，此亦符合母體中幹部與社員之比例分佈。

表4-5 研究對象社團職位百分比統計表

職位	樣本數	百分比	累積百分比
幹部	40	20.7	20.7
社員	153	79.3	100
總和	193	100	

資料來源：本研究

二、社員對社團工作的態度與社團工作壓力等構面與內涵

本研究先用傳統工作投入、工作滿足、工作壓力等問卷稍做修改為適用大專學生社團活動與工作的問卷，學生填答後再以因素分析中的主成份分析法（Princial Components Method），針對本研究之架構中的社團工作投入（10題）、社團工作滿足（14題）、社團工作壓力（19題）進行分析。

因素分析過程中，本研究採用最大變異數（Varimax）直交轉軸法進行因素矩陣的旋轉，並以特徵值大於1，因素負荷量不小於0.5為準則，進行因素萃取。主要以因素負荷量最大的題項來命名，相關分析說明如下：

（一）社團工作投入

在社團工作投入方面共有10題，經過因素分析結果，以特徵值大於1可以萃取出2個因子，累積解釋變異量為75.1154%，相關統計結果表如4-6所示：

表4-6 社團工作投入之因素分析

因素名稱	題號	因素負荷量	特徵值	變異量	累積變異量
社團工作 參與	9	0.846	5.443	54.425	54.425
	8	0.827			
	10	0.813			
	3	0.802			
	1	0.798			
	6	0.776			
	4	0.743			
	2	-0.591			
社團工作 關懷	7	-0.904	2.069	20.690	75.115
	5	0.737			

註：KMO=0.909，Bartlett球型檢定=1097.217，自由度=45，顯著性=0.000

資料來源：本研究

(二) 社團工作滿足

在社團工作滿足方面共有14題，經過因素分析結果，以特徵值大於1可以萃取出3個因子，累積解釋變異量為69.489%，相關統計結果如表4-7所示：

表4-7社團工作滿足之因素分析

因素名稱	題號	因素負荷量	特徵值	變異量	累積變異量
社團工作 滿意	5	0.911	5.962	36.266	36.266
	6	0.886			
	3	0.855			
	7	0.802			
	4	0.776			
	8	0.756			
	2	0.666			
	1	0.618			
社團領導 者滿意	13	0.881	2.779	21.710	21.710
	12	0.830			
	9	0.757			
	14	0.748			
社員滿意	10	0.701	1.987	11.514	69.489
	11	0.677			

註：KMO=0.878，Bartlett球型檢定=1638.823，自由度=915，顯著性=0.000

資料來源：本研究

(三) 社團工作壓力

在社團工作滿意方面共有19題，經過因素分析結果，以特徵值大於1可以萃取出4個因子，累積解釋變異量為66.727%，相關統計結果如表4-8所示：

表4-8社團工作壓力之因素分析

因素名稱	題號	因素負荷量	特徵值	變異量	累積變異量
社團工作 低成就	10	0.775	7.823	41.176	41.176
	16	0.748			
	14	0.736			
	11	0.736			
	15	0.656			
	4	0.644			
	5	0.641			
	9	0.605			
	19	0.578			
	17	0.507			
社團工作 緊張	13	0.768	1.512	7.960	49.135
	12	0.760			
	18	0.633			
	7	0.563			
社團工作 不安定	2	0.825	1.214	6.392	55.527
	1	0.755			
	3	0.626			
社團工作 不公平	6	0.876	1.097	5.772	61.299
	8	0.867			

註：KMO=0.896，Bartlett球型檢定=1736.697，自由度=171，顯著性=0.000
資料來源：本研究

三、構面與內含分析的發現與涵義

從因素分析中顯示學生社團參與者所關心的構面與內涵，與職場工作者關心重視的構面因子並不完全一致；此即表示本研究動機與問題，認為學生與職場成員可能有所差異的現象。各變項分析如後：

（一）社團工作投入：

大專學生對社團工作投入之內涵，可分析出社團工作參與及社團工作關懷兩因子，對此兩成份內容與傳統工作投入內涵頗一致，故可說明引用工作投入理論基礎是適當的。也即社團工作參與及社團工作關懷兩因子對社團退出傾向具有結構效度，可預期該兩因素對社團退出傾向有將有滿意之預測效力。

（二）社團工作滿足：

職場工作滿意包含對上司、同事、工作、升遷及薪資等因子，而學生所關心的因子為社團領導者、社團工作與社員滿意；從分析資料顯示升遷、薪資對同學非重要因子，推測同學參加社團活動對升遷、薪資本無所求，因此升遷、薪資對同學而言，非參加社團工作之重要因子，自然可推論該兩變數亦非社團退出傾向的理想預測因子。

（三）社團工作壓力：

工作壓力理論包含角色衝突、角色混淆、升遷、薪酬、組織結構、溝通等因子；從分析資料顯示同學所重視的為社團工作低成就，社團工作緊張、社團工作不安定與社團工作不公平等因子，其中與工作壓力理論所謂溝通可併入不公平等因素。

（四）修正觀念架構與命題

命題1：社團工作參與社團工作關懷對社團退出傾向有影響。

命題2：社團工作滿意、社團領導者滿意及社員滿意對社團退出傾向有影響。

命題3：社團工作低成就、社團工作不安定、社團工作不公平及社團工作緊張

命題4：社團工作投入、社團工作滿足、社團工作壓力之內含因素對社團退出傾向有影響。

修正後觀念架構

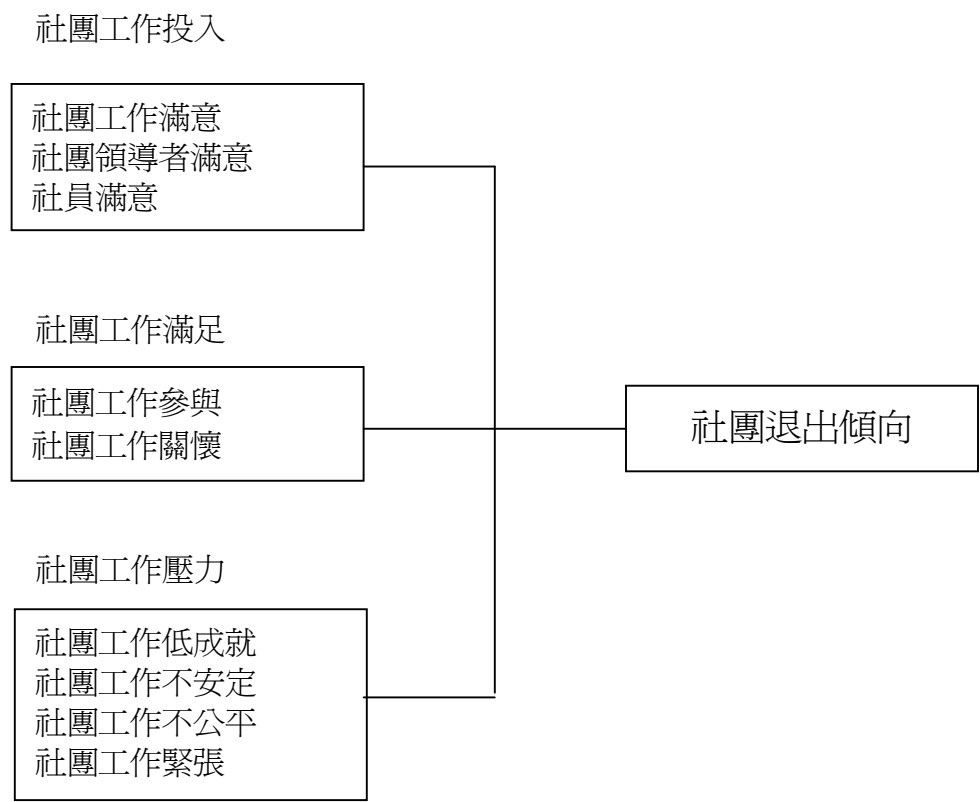


圖 4-9 修正後觀念架構表

伍、結論與建議

一、社團工作相關構面建立

本研究推論影響社團退出傾向的重要變項為（一）社團工作投入（二）社團工作滿足（三）社團工作壓力。

二、社團工作相關構面內含分析

- （一）社團工作投入構面：內含為社團工作參與社團工作關懷兩因素。
- （二）社團工作滿足構面：內含為社團工作領導者滿意、社團工作滿意及社員滿意等因素。

(三) 社團工作壓力構面：內含為社團工作低成就、社團工作不安定、社團工作不公平、社團工作緊張等因素。

三、探索模式建立

經由前述構面與內含本研究建立探索性觀念架構，以社團工作投入、社團工作滿足、社團工作壓力等三變項及其內含，為預測變項探討對社團退出傾向之影響。

四、建議與未來發展

理論構面與模型建立，嘗試以更多行為與態度構面做探索性分析以建立更完整的理論構面與模型。

參考文獻

- 石樸（1991）：企業界員工工作滿足、工作投入與離職意願之研究。台北：國立政治大學社會學研究所碩士論文（未出版）。
- 余幸容（1997）：離職相關因素之探討。思與言，15（2），121-130。
- 張春興（1988）：現代心理學。台北：東華書局。
- 房美玉（2002）：儲備幹部人格特質甄選量表之建立與應用—以×高科技公司為例。人力資源管理學報，2（1），1-18。
- 行政院勞工委員會（1995）：勞工安全衛生研究報告—國人工作壓力量表之建立。行政院勞工委員會勞工安全衛生所編印。
- 朱昌樑（2000）：大陸台商企業員工離職意願之研究-以電子業為實證對象。中壢市：私立中原大學企業管理研究所碩士論文（未出版）。
- 李榮霈（2002）：兩岸台商企業員工離職因素比較研究。彰化縣：私立大葉大學事業經營研究所碩士論文（未出版）。
- 林懿中（1980）：個人特質、工作壓力與工作滿足、工作績效、離職傾向之相關研究—以證券公司營業員為例。台中縣：私立東海大學企業管理研究所碩士論文（未出版）。

林杏娥(2001):企業福利、員工工作滿足與離職傾向之探討—以某報社為對象。

高雄市：國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文（未出版）。

柯惠玲（1989）：工作滿足、工作績效與離職傾向之關係研究。台北市：國立政治大學企業管理研究所碩士論文（未出版）。

曹萃栩（1984）：我國企業界技術專業人員離職意願之探討。台北市：國立政治大學企業管理研究所碩士論文（未出版）。

樊景立（1978）：紡織廠女作員離職行為之研究。台北市：國立政治大學企業管理研究所碩士論文（未出版）。

陳嘉尚（1985）：人格特質型態、成長需求、角色壓力與工作壓力、工作滿足、離職意願之相關研究—以新竹科學工業園區 21 家工廠為對象之實證研究。中壢市私立中原大學企業管理研究所碩士論文（未出版）。

陳淑芬（2002）：高科技研發人員工作生活品質與離職意圖關聯性之研究。桃園縣：國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文（未出版）。

黃開義（1984）：工作特性、個人特質、領導型態、工作滿足與組織承諾對離職傾向之影響。中壢市：私立中原大學機械工程所碩士論文（未出版）。

Angel,H.andPerry,J.（1981）：.An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. Administrative Science Quarterly,26.

Edward E. Laler III（1971）：Pay and Organizational Effectiveness: A Psychological View.New York 、Mcgiaw-Hill, Inc.PP.38~45.

Frederick Herzberg et al（1959）：The Motivation to Work .John Wiley.

Mobley,W.H.（1977）：Intermediate Linkages in the Relationship Between Job Satisfaction and Employee Turnover.Journal of Applied Psychology,Vol 62,No,2,PP,238.

Hackman, J.R. and E.E. Lawler,（1971）Employee Reactions to job Characteristics. Journal of Applied Psychology, 55（6）, 259-286.

- Herzberg, F. and Mausner, B. Snyderman, B. (1959) . The Motivation to Work. New York: John Wiley, Sons Inc.
- Hackman, J.R. and Oldman, G. (1975) . Development of the job Diagnostic Survey. Journal of Applied Psychology, 60 (2) , 159-170.
- Mobley, W.H. (1978) . An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover. Journal of Applied Psychology , 60 (4) , p410.
- Stacy, Adams (1963) , Tomard an Understanding of Inequity. Journal of Abnormal and Social Psychology, 67, 422-436.
- Victor Vroom (1964) , Work and Motivation, Wiley.
- Wolkinson, B. (1999) , Managing Human Resources in the 21st Century : From Core Concepts to Strategic. South Western College Publishing.
- Brown, & Leigh, (1996) . A meta-analysis and review of organizational research on job involvement. Psychological Bulletin, 120 (2) , 235-255.
- Dubin R. (1958) . The world of work Englewoodcliffs. N.J.: Prentice-Hall.
- Kanungo, N. (1982) . Measurement of job and work involvement. Journal of Applied Psychology , 67 (3) , 341-349.
- Lawler, E.F & Hall, D.T. (1970) . Relationship of job characteristics to job involvement, satisfaction, and intrinsic motivation. Journal of Applied Psychology , 54 , 305-312.
- Luthans, F. (1982) . Organizational behavior. New York: McGraw-Hill Book Co.
- Matteson, M.T. & Ivancevich, J.M. (1987) . Controlling work stress. San Francisco: Jossey-Boss.
- McGrath, J. (1970) . Stress and behavior in organization. Chicago: Rand McNally.
- Paullay, I.M. & Alliger, G.M. & Stone-Romero, E.F. (1994) . Construct validation of two instruments Designed to measure job involvement and work centrality. Journal of Applied Psychology , 82 (3) , 661-673.
- Robinowitz, S. & Hall, D.T. (1977) . Organizational research on job involvement. Psychological Bulletin , 84 (3) , 265-288.
- Robbins S.P. (1983) . Organizational Bulletin. Upper Saddle River. N.J.: Prentice-Hall.