

# 行政院國家科學委員會專題研究計畫 成果報告

## 華人組織中的犬儒主義：理論建構與實證分析(第3年) 研究成果報告(完整版)

計畫類別：個別型  
計畫編號：NSC 96-2413-H-033-005-MY3  
執行期間：98年08月01日至99年07月31日  
執行單位：中原大學心理學系

計畫主持人：郭建志

計畫參與人員：碩士級-專任助理人員：高鳳霞

報告附件：赴大陸地區研究心得報告

處理方式：本計畫涉及專利或其他智慧財產權，2年後可公開查詢

中華民國 99 年 12 月 10 日

# 行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告

## 華人組織中的犬儒主義：理論建構與實證分析（3/3）

### Cynicism in Chinese Organizations: Conceptual and empirical Analysis

計畫編號： NSC 96-2413-H-033-005-MY3

執行期限：98 年8 月1 日至99 年7 月31 日

主持人：郭建志 中原大學心理學系

#### 摘要

本研究主要目的在探討犬儒主義的前置變項（antecedents），進一步驗證組織犬儒主義的構念效度。本研究以台灣企業326位員工及大陸台商企業255員工為樣本，研究結果發現個人層次（組織挫折經驗、自我監控及工作壓力）、團體層次（主管不當對待及同事關係）及組織層次（工作特徵及組織文化）等變項皆為組織犬儒主義之前置因素，即這些前置因素皆與組織犬儒主義有顯著的關聯性。

關鍵詞：組織挫折經驗、自我監控、工作壓力、主管不當對待、同事關係、工作特徵、組織文化、犬儒主義

#### Abstract

This study attempted to explore the antecedents of organizational cynicism in Chinese contexts. The participants are from Taiwanese enterprise in Taiwan (N=366) and China (N=255). Findings indicate that the individual-level variables (organizational frustration, self-monitoring, and job stress), group-level variables (abusive supervision and coworker relationship), and organizational-level variables (organizational culture and job characteristics) are related to organizational cynicism significantly. Study contributions and theoretical implications are discussed.

**Key words:** organizational frustration, self-monitoring, job stress, abusive supervision, coworker relationship, job characteristic, organizational culture, organizational cynicism

## 第一章研究動機及目的

犬儒主義 (cynicism) 源自犬儒學派，代表一種以無所求來保持思想獨立的理想哲學觀。其表達以節制慾望來譴責人們過度追求權力的行為，使得犬儒主義成為一種社會諷刺和批判哲學(徐貴，2001)，藉由冷嘲熱諷和玩世不恭的方式表達他們心中的不滿。

目前有關犬儒主義的研究，皆發現其具有傷害或不利組織的負向效果，例如過去許多的實徵研究結果發現，組織中的犬儒主義所帶來的負面問題已嚴重威脅到組織之利益，諸如組織承諾的降低 (Abraham, 2000; Johnson & O'Leary-Kelly, 2003; Vance, Brooks, & Tesluk, 1996; Wanous, Reichers, & Austin, 1994; Reichers, Wanous, & Austin, 1997; 江亭儒，2003)、組織公民行為的減少 (Andersson & Bateman, 1997)、工作不滿意 (梁覺，2005; Abraham, 1999; 2000; Johnson & O'Leary-Kelly, 2003; Wanous et al, 1994; Reichers et al, 1997)、離職意願的升高 (江亭儒，2003)、及服從不道德的管理要求 (Andersson & Bateman, 1997)。由此可知，組織中的犬儒主義，常促使員工產生不利於組織之行為或不良的態度 (bad attitudes)，甚至危及組織之生存。因此，假若我們能夠了解及預防員工的犬儒主義發生，可用來降低其對組織的負面影響，有效提升組織的管理效能。

本研究採用主位研究途徑探索分析華人犬儒主義，研究結果顯示華人社會與組織中是存在有犬儒主義。華人犬儒主義主要是根據老莊思想與竹林七賢的處世哲學所提出的命題，重

新探討華人社會文化下的犬儒主義內涵，並且進一步作東西方跨文化的概念比較分析，區分出西方犬儒主義和華人犬儒主義在概念內容上有何差異，以及這二類犬儒主義之間的相關性為何，本研究初步的探討結果發現，西方與華人在文化共同性方面，包含五類有猜測懷疑、自私自利、憤世嫉俗、冷漠疏離、和冷嘲熱諷，在文化殊異性上則包括三類，心機城府、自以為是、和玩世不恭，透過文化比較以釐清彼此的構念。

從東西方文化上的比較發現員工會猜測懷疑組織、認為組織自私自利，是東西方文化都存有的概念；面對不合理、不公平的事情，員工會產生憤恨不平情緒反應生氣、沮喪，也是東西文化上共有的現象；至於在行為意向上的表現，西方與華人都會透過言語的抒發、嘲諷挖苦作為宣洩。但是，華人文化的獨特內涵包括心機城府，認為組織中的人會為了自身的利益而耍一些心思計謀；還有自以為是，認為組織中的某些人會自認為自己是好的、厲害的，輕視他人；最後一類為玩世不恭，犬儒主義者對於工作採取輕慢的態度，不莊重、不嚴謹，這三類概念是屬於華人犬儒主義所特有的。

本研究目的在依據過去的研究成果，探討犬儒主義的前置變項，以說明其對華人犬儒主義的可能作用效果。

## 第二章 犬儒主義前置要素

組織中的犬儒主義是如何產生的？根據過去的研究成果，本研究選擇個人層次(組織挫折、自我監控及工作壓

力)、團體層次(主管不當對待及同事關係)和組織層次(工作設計及組織文化)等面向來探討其與犬儒主義之關係。

### 組織挫折與犬儒主義

挫折源自Freud(1921)，其認為挫折主要是由於個體在追求內在需求的滿足時，所採取的一連串行動受到阻礙而產生的知覺。組織研究學者將挫折概念帶到組織中，Spector(1975)將組織挫折經驗分為三個面向：阻礙感、期望落差、失敗感。阻礙感為個體在完成任務的過程中所採取的行動知覺受到阻擾、中斷；期望落差為個體對事物的期望與實際之間有差異；失敗感為個體知覺任務無法達成而產生的負向心理感受。

過去研究發現，員工在組織中遭遇挫折會使員工產生不同的工作結果如工作不滿意、退縮行為、攻擊行為甚或離職(Spector, 1975, 1978; Storms & Spector, 1987; Marrow, 1972; Scott, 1972; Fox & Spector, 1999)。當組織中員工遭遇到挫折，會將生理上所產生的激發歸因於組織，因而造成憤怒、沮喪等情緒反應，且會對組織（挫折來源）產生敵意，當員工無法藉由實際行動來宣洩負向感受時，則可能會藉由疏離來逃避負向心理感受帶來的痛苦，因此會對事物懷有一種疏離、冷漠的退縮態度，即犬儒主義。長期如此，員工便會質疑組織的動機，產生負向的態度，故會展現出對組織、主管抱怨、批評及藐視的行為，且較不會對組織、工作努力，也比較不會對組織、主管展現較高的承諾行為。

當組織未達成員工的期望，造成員工挫折的產生，則員工會開始對組

織產生不信任感，並且對負向事件進行歸因。Mirvis與Kanter(1991)也指出犬儒主義是個體面對於自己處於一個不安全、不友善或是不穩定的環境中的因應之道。當個體持續的經驗到環境的挫折與幻滅，犬儒主義是他們對於這些經驗的因應態度，並藉由嘲諷來宣洩負向情緒。

### 自我監控與犬儒主義

Snyder在1974年提出自我監控(self-monitoring)的概念，強調個體可以依據外在環境線索來調整自我表現行為的能力，它被視為是一種人格特質，其內涵是指個體能夠因應外在環境的變化而調整自我表現出合宜行為的程度，以及對口語及非口語表達的控制能力，用以解釋為何人的行為會隨社會情境而異。

高低自我監控者和社會環境的互動具差異性，高自我監控者屬於情境導向，待人處事受情境影響來規範其外顯行為，且對人際互動線索有高度回應，像是見機行事、隨遇而安等。低自我監控者則傾向個人導向，不依情境而產生行為的改變，其缺乏動機或能力規範其外顯行為，其行為反應是忠於自我，顯示永久或當下的內心狀態（如態度、感覺等），和自我的信念有關，且行為較具一致性(Snyder & Ickes, 1985; Snyder & Gangestad, 1986)。

過去對自我監控的研究多在社會人際互動、領導及工作績效上，高自我監控者會有較好的人際敏感及互動、較會產生助人行為(White & Gerstein, 1987)、較具有領導特質(Day, Schleicher, Unckless, & Hiller, 2002)，

工作涉入高(Kanungo, 1982)。而對情緒的影響上，高自我監控者較不會產生情緒耗竭(吳宗祐、鄭伯璦，民95；Wharton, 1993)。由於高自我監控者敏感於環境和自我的不一致，當在組織中遭受到不公平或敵意對待時，相較於低自我監控者更容易知覺到情境中的負向衝擊，而產生負向的態度。

### 工作壓力與犬儒主義

過去的研究中發現工作壓力會影響員工的離職意圖、敵意與抱怨、以及人際間的攻擊(Chen & Spector, 1992)。過度的壓力將會對員工的身心健康造成不良的效果，甚至會導致組織效能的低落。當工作者產生工作壓力時，若無法排解則可能導致犬儒心態的產生，例如Smith與Pope (1990)發現犬儒主義對壓力源具有易染性，且是心臟血管疾病的風險族群。此外，Neiderhoffer(1967)對警察的研究發現，社會結構中動盪不安的現象，使警察專業化的工作面臨角色衝突及角色壓力，當其對服務的人民執行法律時，有被輕蔑及不信任之感，並且對警察工作喪失自我的驕傲及成就。梁素君(2002)發現角色壓力與組織犬儒主義之間有顯著正向關係，此結果支持了Andersson(1996)的觀點。整體而言，當工作者面臨工作壓力時，可能會導致犬儒主義的產生。因此，本研究推論，工作壓力會影響犬儒主義的產生。

### 主管不當對待與犬儒主義

Tepper(2000)提出主管不當對待，將其定義為部屬在身體的接觸以外，遭受主管以敵意的口語或非口語行為

對待的知覺，如冷嘲熱諷、遷怒、貶低遷怒等。部屬長期處在此種階層性的困境中，而主管存心展現此種行為的目的是想對部屬或員工造成傷害。Tepper(2000)的研究結果顯示，主管不當對待會產生去功能化的結果，如工作不滿意、組織承諾低、工作家庭衝突及負向心理反應，諸如偏差行為、情緒耗竭等(吳宗祐，民97；Mitchell & Ambrose, 2007)。

當主管持續的和部屬的互動中展現敵意，部屬因為經濟依賴而無法直接離開所處的環境，這時候員工雖然心裡有不滿，甚至懷有憤怒等強烈負向情緒，都無法自由表達出來，只能默默接受。根據公平正義理論的看法，部屬知覺到主管以不公平的方式對待自己，而自己還要接受這樣的不公平對待，會使部屬產生心理上的疏離或不信任來解決不公平的感受。

Wanous 等人(2000)認為主管效能越低時，犬儒主義也越容易產生。Davis與Gardner(2004)認為組織犬儒態度的形成受到領導者與部屬關係所影響，其互動品質會影響員工對組織政治環境作負向歸因及情緒反應。因此，本研究推論，組織領導與犬儒主義有顯著關連性。

### 同事關係與犬儒主義

除了上下關係之外，亦須考慮水平關係對員工犬儒主義的影響。同事是個體除了主管以外，在組織中最密切互動接觸及活動的對象，成員間的同事關係，滿足了人類的人際需求，而這樣的關係皆需靠溝通互動來建立，與同事的互動品質會影響員工的情緒(Seers, 1989)。

而華人喜歡以關係來界定彼此的身分，人和人之間的主要社會關係是相當形式化，華人強調的九同關係其中之一即為同事。因此華人是依不同關係中的不同角色而行事，在面對不同關係的他人時，其態度與行為就會立刻變換(楊國樞，2002)。

從華人關係互動的觀點，當與熟人關係互動不好時，個體會產生恥感、焦慮、憤怒或敵意等負向情緒，而為了減除這些以熟人為對象的不好情緒，華人比較會採取合理化(rationalization)與自衛性投射(protective projection)等因應或防衛方法(楊國樞，2002)，而這些方法極有可能是犬儒態度，用以解釋互動關係品質的差勁。

從社會交換理論的觀點來看，當成員間互動優良時，成員間彼此溝通交換訊息、互相鼓勵支持，將會展現出更多的信任和參與，共同達成目標(Isabella & Waddock, 1994)。相反的，當員工和同事互動關係差時，無法從同儕獲得社會支持，根據互惠原則，員工可能報以疏離或不信任的態度來面對同事。

### 工作特徵與犬儒主義

Hackman 和Oldman (1975)的工作特性模型最早歸納出七項工作特性，其中有五項被視為核心構面，包括技能多樣性、工作完整性、工作重要性、自主性和工作回饋性，另外兩項則視為輔助構面，分別為他人回饋性及合作性。當初Hackman 和Oldman(1975)將核心構面視為前置預測，指出工作本身的核心構面會激發出心理狀態，透過心理狀態的解讀，繼而影響個人的表現。其中心理狀態為工作特性模

式的因果核心，可視為工作構面和工作結果的中介因素。上述所提出的工作特性，即為工作者觀點的工作知覺分析 (Schmitt, Coyle, White, & Rauschenberger, 1978; Wong, Hui, & Law, 1998)，透過此模式，我們可以知道工的內容適當與否，將會影響工作者的行為和態度。

過去工作設計的相關研究顯示，當工作設計不良時，可能會導致員工負向的工作行為和態度，例如Kass 等人(2001)的研究發現，當工作者知覺到工作厭倦時，將會產生工作不滿意、曠職和離職的現象。總括來說，當工作者認為組織設計的工作要求太高時，將會使其感到工作負荷，因為工作者覺得工作過量無法有效處理，進而產生負向的知覺、態度或行為。

工作設計除了要符合組織目標之外，也要能滿足工作者對工作的需求，換句話說，工作設計的優劣對於員工來講，會影響其在工作時展現的態度或行為。根據Maslach和Goldberg(1998)的觀點，認為工作要求超過個人能力的限度時，將會導致工作負荷，因為當工作要求過高時，員工知覺其技巧、能力不足，無法妥善處理工作的細節，就有可能會產生負向之態度或行為表現。當工作者處在有限的資源情境下，必須面臨許多無法適時完成的工作要求時，他們可能會產生犬儒心態，會認為該工作要求是在苛責他們，因此敵意便容易自然形成。French 和Caplan (1972)的實驗結果指出，工作負荷會使人產生低自尊、很多任務錯誤(引自 Pamela & Daniel, 1989)。O'Connell、Holzman、及Armandi(1986)發現工作犬儒主義來自於四種特性：

輪調、不喜歡瑣事、在管轄區內工作、及不複雜的工作瑣事，而Andersson（1996）的研究指出，工作設計中的角色模糊、角色衝突、或角色負荷，皆可能產生犬儒主義。

### 組織文化與犬儒主義

Schein(1985/1992/1994)將多元文化觀點整合賦予組織文化的正式定義為：組織文化是某一團體在學習應付其外在適應問題（如策略、目標、完成目標的手段、績效的衡量和修正等）及內部統整問題（如語言、界線、權力階層、親近、酬賞及懲罰、意識型態等）時，所發明(invented)、發現(discovered)或發展(developed)出來的一套基本假設，而這些假設由於運作良好而被承認具有效度，可傳授給新成員，作為知覺(perceive)、思考(think)和感受(feel)上述問題的正確方式。

不同的組織文化學者將組織文化區分出不同層級，大抵依據內隱及外顯的程度作為層級劃分的基礎如基本假設、價值觀、行為模式、人工製品等(Schein,1985；Ott,1989；Rousseau,1990；Hofstede,1991；郭建志,2003)。

組織文化研究之重要性在於其能影響組織之效能，組織文化強度越強，對組織認同、工作績效、工作滿意及離職意圖越有顯著影響(O'Reilly, Caldwell,& Chatman, 1991；鄭伯壘，郭建志,1993)。強勢文化的效果來自：一、目標一致性(goal alignment)，使得成員的步伐一致；二、由於有共同的價值觀，會對員工產生內在激勵；三、不需依賴正式的科層結構，就能提供組織所需的結構與控制(Kotter & Heskett,1992)，所以當文化方向正確，

且為成員共有並非常遵守時，即形成強勢文化，對組織成員而言，和組織目標或價值觀越一致，對組織的感受和態度也就越正向。

近年來台灣企業為了因應全球化市場的競爭，常採用降低企業經營成本的策略，來提升企業的市場競爭力，創造企業合理的利潤空間，而組織的縮編與人力的彈性化，遂成為企業降低經營成本的有效工具。在組織的縮編方面，常涉及組織的裁員、資遣或優退等決策；在人力的彈性化方面，則涉及契約工、臨時工或勞務派遣人員的使用。但不論是組織縮編或人力彈性化策略，皆可能傷及現有員工既有的權益，員工甚或會預期自己的權益可能在不久的將來會受到損害，這會使得員工與組織的雇用關係產生改變，員工對於組織的縮編或人力彈性化策略會產生新的詮釋，他們會重新思考組織的誠實性 (Brandes, Dharwadkar, & Dean, 1999)，也為自己與組織的互動關係重新定位。假若員工對組織的縮編或人力彈性化策略抱持著負向觀點，認為組織是基於其自身的利益，因而有違反誠信、公平及誠實的行為，使得員工對組織產生悲觀、諷刺、批評、不可信賴、及不信任的想法，進而對組織懷有沮喪、挫折、失望、屈就，甚至生氣的負向情感，因而產生犬儒主義(cynicism)(Johnson et al., 2003)。

## 第三章研究方法

## 第一節 研究假設

根據前述理論與文獻的回顧，本研究假設個人層次（組織挫折經驗、自我監控及工作壓力）、團體層次（主管不當對待及同事關係）及組織層次（工作特徵及組織文化）等變項，與組織犬儒主義存在著顯著的關聯性。

## 第二節 研究樣本

本研究利用問卷蒐集資料，以便利性取樣來蒐集資料，共有兩個樣本。第一個樣本為台灣企業員工，共發出480份，回收348份，回收率為72.5%。有效問卷共326筆，佔回收率93.68%。第二個樣本為大陸台商企業員工，有效問卷共255筆，回收率93.68%。

## 第三節 研究工具

### 組織挫折

組織挫折經驗是指組織成員在滿足內在需求時所採取的一連串行動中，受到組織中的人、事、物的阻礙所產生的知覺(Spector, 1975)。本研究根據Spector(1975, 1978)所編制的組織挫折問卷，將挫折分為三個面向：阻礙感、期望落差、失敗感，測量題目如「我覺得現在的工作能夠提供自我發展與成長」、「我覺得目前的工作無法充實我自己」等。共17題，Cronbach's  $\alpha$ 為.88。採六點量尺。

### 自我監控

Snyder在1974年提出自我監控(self-monitoring)的概念，其內涵是指個體能夠因應外在環境的變化而調整自我表現出合宜的行為的程度及對口語

及非口語表達的控制能力。為一種人格特質。本研究使用Lennox和 Wolfe在1984年修正Snyder(1974)題目，包含兩向度：對他人展現行為的敏感度(sensitivity to expressive behavior of others)及調整自我呈現的能力(ability to modify self-presentation)，共13題，Cronbach's  $\alpha$ 為.88。採六點量尺。

### 工作壓力

Selye (1956)認為壓力是因應外在要求而產生的一種非特異性(nonspecific)的生理反應，壓力也可能是導致個體產生負擔、焦慮、憂鬱等反應的一種外來的力量。本研究採用黃美玉(2004)改編自Caplan、Cobb、French、Van Harrison 和Pinneau(1975)發展出來的Job Stress Questionnaire，簡稱JSQ，包含四個面向：工作負荷量、技術使用、角色衝突、角色模糊，用以測量員工的工作壓力。問卷共有10題，Cronbach  $\alpha$ 為.70，採六點量表。

### 主管不當對待

主管不當對待是指部屬知覺主管持續展現有敵意的語言或非語言行為，但不包含身體上的接觸(Keashly, 1998; Tepper, 2000)。本研究採用Tepper(2000)的主管不當對待量表，其Cronbach's  $\alpha$ 為.90，請受試者評估主管表現該描述行為的頻率，共14題，採六點量表。

### 同事關係

個體和工作團體中其他成員的關係測量使用Seers(1989)的團體成員交換(Team member exchange, TMX)問卷，用以測量同事間的關係品質，共10題，Cronbach's  $\alpha$ 為.77。



## 工作特徵

工作特徵指和工作有關的特徵和屬性(Hackman & Oldham, 1975)，不同的核心工作構面會激發個體感受到的重要心理狀態，進而影響個體及其工作結果，本研究修改自 Hackman 和 Oldham(1975)的工作診斷調查，共15題，Cronbach's  $\alpha$ 為.90。

## 犬儒主義

組織犬儒主義是指一種在工作場域中所產生的負向態度，主要是針對組織而來。本研究採用過去研究所發展之華人組織犬儒主義量表，除東西共同性向度外，納入華人特殊性向度：心機城府、自以為是及玩世不恭的概念，總共10題，其Cronbach's  $\alpha$ 為.83，採六點量尺。

## 控制變項

本研究將人口統計變項作為控制變項，以排除其對研究變項的影響，內容包含組織屬性、工作職務、工作性質、性別、婚姻、年資、年齡及學歷等。

# 第四章研究結果

## 第一節相關分析結果

表4-1顯示犬儒主義和工作性質及年資有顯著正相關，需在後續之迴歸分析加以控制以免干擾變項間之關係。在個人層次方面，組織挫折經驗及工作壓力皆和犬儒主義有顯著相關，當員工在組織中感受到較多的挫折及工作壓力時，有較高的犬儒主義程度。

而在團體層次變項中，發現主管不當對待和員工犬儒有顯著正相關，即主管不當對待的頻率越高，員工的犬儒態度亦越高。最後，在組織層次中，工作特徵的不同內涵和犬儒的關係亦有所差別：技能多樣性及工作回饋性和犬儒主義有顯著負相關，當技能越簡單或回饋越少，有較強的犬儒主義。

---

插入表4-1

---

## 第二節 迴歸分析結果

### 一、個人層次變項對員工犬儒主義的主要效果

表4-2為迴歸分析之結果整理。從M2可以發現，控制人口統計變項後，個人層次變項預測犬儒主義時，組織挫折經驗( $\beta=.553$ ,  $p<.001$ )、自我監控( $\beta=.118$ ,  $p<.01$ )及工作壓力( $\beta=.195$ ,  $p<.001$ )達顯著，解釋變異量42%，顯示當員工經驗到較多組織挫折或工作壓力時，會產生較多的犬儒態度；而高自我監控者，其犬儒態度也越高。

---

插入表4-2

---

### 二、團體層次變項對員工犬儒主義的主要效果

表4-2的M3為團體層次的預測結果。控制人口統計變項後，主管不當對待對員工犬儒主義的預測達顯著( $\beta=.591$ ,  $p<.001$ )，解釋變異量為34%。當主管展現越多的不當對待行為時，員工的犬儒態度越多。但同事關係無法預測員工犬儒的發生( $\beta=.075$ ,  $p>.05$ )。

## 第五章綜合討論與建議

### 第一節研究結果討論

研究結果發現，不論是在哪一個樣本，皆可發現形成犬儒主義的因素，排除控制變項的影響後，顯示當個體和組織中任一階層的互動或自身的經驗是負向的或充滿壓力的，皆會增加犬儒主義的強度。

從個人層次而言，研究結果呼應了Mirvis與Kanter(1991)的研究，指出犬儒主義是當個體持續的經驗到環境的挫折與幻滅經驗的因應態度，並藉由嘲諷來宣洩個體的負向情緒。而當個人工作壓力大時，經由自我評估壓力的過程而採取因應的策略來降低壓力感受(Lazarus & Folkman, 1984)。

在團體層次，和主管或同事的互動，當個體知覺到自己所努力的與其互動關係結果有所落差時，容易使個體產生犬儒主義。過去有關員工與主管的犬儒主義研究中，也支持上述之觀點（如 Andersson, 1996; Reichers et al., 1997）。Wanous 等人(2000)認為主管效能越低時，犬儒主義也越容易產生。Davis 與 Gardner (2004)認為組織犬儒態度的形成受到領導者與部屬關係所影響，其互動品質會影響員工對組織政治環境作負向歸因及情緒反應。由於組織中的主管是員工的工作導師，其與組織中的每一位成員都有不同的互動型態，當主管表現不佳時，或者當員工知覺到不公平時，就有可能產生負向感受，所以領導者本身的作為或領導行為就顯得格外的重要。研究

### 三、組織層次變項對員工犬儒主義的主要效果

M4為控制人口統計變項後，工作特徵內涵對員工犬儒主義的迴歸模式。結果顯示工作回饋性對員工犬儒的預測達顯著( $\beta=-.497, p<.001$ )，解釋變異量為19%。當工作回饋性越低時，員工會產生越高的犬儒態度。而其他工作特徵內涵如技能多樣性( $\beta=.045, p>.05$ )、工作完整性( $\beta=.118, p>.05$ )及工作自主性( $\beta=.079, p>.05$ )未達顯著，無法預測員工犬儒的發生。

### 第三節 組織文化與犬儒主義

表4-3顯示犬儒主義和性別、教育程度及年齡有顯著相關，男性、教育程度越高或年齡越大，顯示較多的犬儒態度。在組織文化價值觀上，內部統合及外部適應和犬儒主義皆為顯著負相關，即文化價值觀的強度越弱，犬儒程度越高。

---

插入表4-3

---

#### 迴歸分析結果

##### 組織文化對犬儒主義的主要效果

表4-4中M2為控制人口統計變項後，內部整合對員工犬儒態度的預測，其標準迴歸係數 $\beta$ 為 $-.158(p<.05)$ 達顯著，解釋變異量為2%。顯示當組織文化價值觀內部整合的強度越強，其犬儒態度的形成越少，而外部適應則無法預測犬儒態度的形成。

---

插入表4-4

---

也發現，管理者本身所展現的管理技巧與組織犬儒主義間存在著負向關係 (Majella & O'Leary, 2003)。整體來說，主管本身的領導行為對犬儒主義的產生扮演著相當重要的角色。

員工與組織的互動，發現的確也會影響犬儒主義的產生。當員工與組織產生不良互動時，員工可能會對組織的政策、制度有負向的歸因 (Davis & Gardner, 2004; Wanous et al, 2004)，進而產生犬儒心態。另外，當員工知覺組織支持越高時，或個人與組織文化契合度越高時，則其組織犬儒主義會越低 (江亭儒，2003)。綜觀上述的探討，可發現員工對組織文化灌輸的接受度，是導致組織犬儒主義產生的重要因素之一。

此外，過去工作特性的研究結果皆認為工作要求過高或工作較無法控制的特性，會使人感覺到工作無法勝任、工作倦怠，甚至導致不良的工作行為表現 (Landsbergis, 1988; Perrewe, & Ganster, 1989; Sluiter, Van der Beek, & Frings-Dresen, 1999; Jansen, Kant, & Van Den Brandt, 2002; Gakovic & Tetrick, 2003)。而低控制的環境可能會削弱個人對工作環境的因應能力和動機，換句話說，低控制的工作很可能會成為例行性的模式，工作者在認知和情緒上要長期的適應，最後導致習得無助 (De Rijk et al., 1998)。總括來說，當工作者認為組織設計的工作要求太高時，將會使其感到工作負荷，因為工作者覺得工作過量無法有效處理，進而產生負向的知覺、態度或行為。而Andersson(1996)的研究結果發現，

工作設計中的角色模糊、角色衝突、或角色負荷，皆可能產生犬儒主義。因為員工對工作感到不確定性，且可能欠缺能力導致無法良好的控制工作執行度，因此便產生負向的知覺。梁素君(2002)的研究也發現，員工的角色衝突及角色負荷會影響員工的挫折感及倦怠感，進而產生犬儒心態。上述這些研究成果皆和本研究相互呼應，當組織的工作設計不良時，可能會使員工產生犬儒主義。

現今犬儒主義的研究，不論是在其概念、測量工具或內涵上，之所以會產生如此分歧的現象，其最主要的原因在於缺乏一個統整的概念架構，來描繪組織中所產生的犬儒主義。本計畫研究首先建構出華人組織中的犬儒主義概念架構，以釐清過去犬儒主義操作型定義之疑義及其會造成怎樣的結果，最後以個人、團體及組織層次之前置變項進一步了解犬儒之形成。

未來研究建議上，建議可多使用本研究所建構出之工具於實徵研究中，藉由不斷驗證概念之信效度，確立華人脈絡下概念的穩定性及效果，研究結果亦有助於現象之描述及預防。

### 參考文獻

- 江亭儒(2003)。「組織犬儒主義之前因與後果」。國立台灣大學心理學研究所未發表之碩士論文。
- 吳宗祐(民97)。由不當督導到情緒耗竭：部屬正義知覺與情緒勞動的中介效果。中華心理學期刊。50卷，2期，201-221。
- 吳宗祐、鄭伯壘(2006)。工作投入、調

- 節他人情緒能力與情緒勞動之交互作用對情緒耗竭的預測效果。中華心理學刊，48卷，1期，69-87。
- 徐貴(2001)。當今中國大眾社會的犬儒主義。「二十一世紀」，65，82-88。
- 梁素君(2002)。組織犬儒主義及其影響因素之研究-以助人工作者為例。「長榮學報」，6(2)，145-158。
- 梁覺(2005)。猜疑與工作滿意度的關係。「第五屆華人心理學家學術研討會」。江蘇：蘇州大學。
- 郭建志(2003)。組織文化研究回顧與前瞻。應用心理研究，20，83-114。
- 徐瑋伶、鄭伯璦、黃敏萍(2002)。華人企業領導人的員工歸類與管理行為。「本土心理學研究」，18，51-94。
- 夏慧珊(2010)。「台灣全球化企業組織文化之研究」。中原大學心理學研究所碩士論文。
- 張雅婷(2008)。「華人組織中的犬儒主義：概念分析與實徵研究」。中原大學心理學研究所碩士論文。
- 黃怡禎(2006)。「組織中的雇用關係與職場偏差行為：員工犬儒主義的中介角色及誠信性格的調節效果」。中原大學心理學研究所碩士論文。
- 黃美玉(2004)。「組織政治知覺對工作績效之影響—以工作滿足、工作壓力、組織承諾為中介變項」。國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
- 鄭伯璦(2001)。「企業組織中上下屬的信任關係」。載楊中芳(主編)：中國人的人際關係、情感與信任。台北：遠流。
- 鄭伯璦、郭建志(1993)。組織價值觀與個人工作效能：符合度研究途徑。「中央研究院民族學研究所集刊」，75，69-103。
- 楊國樞(2002)。「華人心理的本土化研究」。台北：桂冠。第三章，頁79-118。
- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(3), 269.
- Andersson, L. M. (1996). Employee cynicism: an examination using a contract violation framework. *Human Relations*, 49, 1395-1418.
- Andersson, L. M., & Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the workplace: Some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 449-469.
- Brandes, P., Dharwadkar, R., & Deam, J. W. (1999). Does organizational cynicism matter? Employee and supervisor perspectives on work outcomes. Outstanding Empirical Paper Award, *Eastern Academy of Management*.
- Chen, P. Y., & Spector, P. E. (1992). Relationships of work stressors with aggression, withdrawal, theft and substance use: An exploratory study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65, 177-184.
- Cook, W. W., & Medley, D. M. (1954). Proposed hostility and Pharisic-virtue scales for the MMPI. *Journal of Applied Psychology*, 38, 414-418.
- Crank, J. P., Culbertson, R. G., & Poole, E. D. (1987). The measurement of

- cynicism among police chiefs. *Journal of Criminal Justice*, 15(1), 37-48.
- Davis, K (1985). *Human Relation in Business*. N.Y.: McGraw-Hill Press.
- Davis, W. D., & Gardner, W. L. (2004). Perceptions of politics and organizational cynicism: An attributional and leader-member exchange perspective. *Leadership Quarterly*, 15(4), 439.
- Day, D. V., Schleicher, D.J., Unckless, A. L., & Hiller, N. J. (2002). Self-monitoring personality at work: A meta-analysis investigation of construct validity. *Journal of Applied Psychology*, 87, 390-401.
- Dean, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management*, 23(2), 341-352.
- Freud, S. (1921). Types of Onset and Neurosis. In J. Strachey (Ed.), *The Standard Edition of the Complete Psychological Works of Sigmund Freud*. (Vol. 12, pp. 227-230). London: Hogarth Press.
- Guastello, S. J., Rieke, M. L., Guastello, D. D., & Billings, S. W. (1991). A study of cynicism, personality, and work values. *The journal of psychology*, 126(1), 37-48.
- Hackman, J. R. & Oldman, G.. R. (1975). Development the diagnostic suvery. *Journal of applied psychology*, 60, 159-170.
- Hofstede, G. (1991). *Culture and organizations: Software of the mind*. London: McGraw-Hill.
- Isabella, L. A., & Waddock, S. A. (1994). Top management team certainty: environmental assessments, teamwork, and performance implications. *Journal of Management*, 20(4), 835-859.
- Johnson, J. L., & O'Leary-Kelly, A. M. (2003). The effects of psychological contract breach and organizational cynicism: Not all social exchange violations are created equal. *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 627.
- Kanter, D. L., & Mirvis, P. H. (1989). *The Cynical Americans: Living & Working in an Age of Discontent & Disillusion*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67, 341-349.
- Kass, S. J., Vodanovich, S. J., & Callender, A. (2001). State-trait boredom: Relationship to absenteeism, tenure, and job satisfaction. *Journal of Business and Psychology*, 16(2), 317-327.
- Keashly, L. (1998). Emotional abuse at work: Conceptual and empirical issues. *Journal of Emotional Abuse*, 1, 85-95.
- Kotter, J. P., & Heskett, J. L. (1992). *Corporate culture and performance*. New York: The Free press.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer.
- Lennox, R. D., & Wolf, R. N. (1984). Revision to the self-monitor scale.

- Journal of Personality and Social Psychology*, 46, 1349-1369.
- Maslach, C., & Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout: New perspectives. *Applied & Preventive Psychology*, 7(1), 63-74.
- Meyerson, D. E. (1990). Uncovering socially undesirable emotions: Experiences of role ambiguity in organizations. *American Behavioral Scientist*, 33, 296-307.
- Mitchell, M. S., & Ambrose, M. L. (2007). Abusive supervision and workplace deviance and the moderating effects of negative reciprocity beliefs. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1159-1168.
- Niederhoffer, A. (1967). *Behind the Shield: The Police in Urban Society*. Garden City, New York: Doubleday & Company.
- O'Connell, B. J., Holzman, H., & Armandi, B. R. (1986). Police cynicism and the modes of adaptation. *Journal of Police Science and Administration*, 14(4), 307-313.
- O'Leary, M. (2003). From paternalism to cynicism: Narratives of a newspaper company. *Human Relations*, 56(6), 685-704.
- O'Reilly, C. A. III, Chatman, J. A., & Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: A profile comparisons approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal*, 34(3), 487-516.
- Ott, J. S. (1989). *The organizational culture perspective*. Chicago: Dorsey Press.
- Pamela L. P., and Daniel, C.G.. (1989). The impact of job demands and behavioral control on experienced job stress. *Journal of organizational behavior*, 10(3), 213-229.
- Regoli, B., Crank, J. P., & Rivera, G. F. (1990). The construction and implementation of an alternative measure of police cynicism. *Criminal Justice and Behavior*, 17(4), 395-409.
- Reichers, A. E., Wanous, J. P., & Austin, J. T. (1997) Understanding and managing cynicism about organizational change. *Academy of Management Executive*, 11(1), 48-59.
- Rousseau, D. (1990). Normative beliefs in fund-raising organizations: Linking culture to organizational performance and individual responses. *Group and Organization Studies*, 15(4), 448-460.
- Seers, A. (1989). Team-Member exchange quality: A new construct for role-making research. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 43, 118-135.
- Schein, E.H. (1985/1992/1994). *Organizational culture and leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Schmitt, N. S., Coyle, B. W., White, J. K., & Rauschenberger, J. (1978). Background, needs, job perceptions, and job satisfaction: A causal model. *Personnel Psychology*, 31, 889-901.
- Smith, T. W., Pope, M. K. (1990). Cynical hostility as a health risk: Current status and future directions. *Journal of Social Behavior &*

- Personality*, 5(1), 77-88.
- Smith, T. W., Pope, M. K., Sanders, J. D., Allred, K. D., & O'Keefe, J. L. (1988). Cynical hostility at home and work: Psychosocial vulnerability across domains. *Journal of research in personality*, 22, 525-548.
- Snyder, M. (1974). The self-monitoring of expressive behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 30, 526-537.
- Snyder, M., & Gangestad, S. (1986). On the nature of self-monitoring: Matters of assessment matters of validity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 125-139.
- Snyder, M., & Ickes, W. (1985). Personality and Social behavior. In G. Lindzey & E. Aronson (Eds.), *Handbook of social psychology*.
- Spector, P. E. (1975). Relationships of Organizational Frustration with Reported Behavioral Reactions of Employees. *Journal of Applied Psychology*, 60(5), 635-637.
- Spector, P. E. (1978). Organizational Frustration: A Model and Review of the Literature. *Personnel Psychology*, 31, 815-828.
- Storms, P. L., & Spector, P. E. (1987). Relationships of Organizational Frustration with Reported Behavioural Reactions: The Moderating Effect of Locus of Control. *Journal of Occupational Psychology*, 60, 227-234.
- Stern, D., Stone, J. R., & Hopkins, C. (1990). Quality of students' work experience and orientation toward work. *Youth & Society*, 22(2), 263-282.
- Tepper, B. J. (2000). Consequences of abusive supervision. *Academy of Management Journal*, 43(2), 178-190.
- Ulmer, J. T. (1992). Occupational socialization and cynicism toward prison administration. *Social Science Journal*, 29(4), 423-443.
- Vance, R. J., Brooks, S. M., & Tesluk, P. E. (1996). Organizational cynicism, cynical cultures, and organizational change. *Working Paper: Penn State University*
- Wanous, J. P., Reichers, A.E., & Austin, J. T. (1994). Organizational cynicism: An initial study. *Academy of Management Best Papers proceedings*, 269-273.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Austin, J. T. (2000). Cynicism about organizational change. *Group & Organization Management*, 25(2), 132.
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 1063-1070.
- Wharton, A. S. (1993). The affective consequences of service work: managing emotions on the job. *Work and Occupation*, 20, 205-232.
- White, J. W., & Gerstein, L. H. (1987). Helping: the influence of anticipated social sanction and self-monitoring. *Journal of Personality*, 55, 41-54.
- Wong, C., Hui, C., & Law, K. S. (1998). A longitudinal study of the job perception-job satisfaction relationship: A test of the three alternative specifications. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 71, 127-146.

表4-1 各變項相關分析表

	平均數	標準差	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1.產業別	3.01	2.03	1.00																
2.職務	2.07	0.55	0.09	1.00															
3.工作性質	3.00	1.34	0.12	0.09	1.00														
4.性別	1.53	0.50	.227**	-0.04	.215**	1.00													
5.婚姻狀況	1.71	0.45	0.02	-0.07	-0.05	-0.07	1.00												
6.教育程度	2.96	0.64	-0.03	0.10	0.06	-0.07	.203**	1.00											
7.年齡	2.45	0.72	-0.05	.175**	0.06	0.02	-.546**	-.320**	1.00										
8.年資	2.03	1.00	-0.08	.220**	0.07	0.07	-.391**	-.236**	.578**	1.00									
9.犬儒主義	3.39	0.97	0.00	-0.02	.133*	0.03	-0.03	-0.06	0.00	.146*	1.00								
10.組織挫折經驗	3.06	0.77	-0.02	-0.09	0.12	-0.02	0.00	-.121*	-0.01	0.05	.625**	1.00							
11.自我監控	4.08	0.69	-0.06	.158**	-0.09	-.116*	0.00	0.09	.124*	0.04	0.08	-0.10	1.00						
12.工作壓力	3.53	0.76	0.10	0.01	-0.01	0.00	-0.05	0.03	0.02	0.00	.392**	.334**	0.10	1.00					
13.主管不當對待	1.93	0.87	0.05	0.00	0.04	-.120*	-0.01	-0.09	-0.03	0.04	.571**	.476**	-0.05	.215**	1.00				
14.同事關係	4.29	0.71	-0.03	0.06	0.00	0.09	0.02	0.10	-0.01	-0.01	0.01	-.221**	.404**	0.09	-.130*	1.00			
15.技能多樣性	4.17	1.01	-0.04	.204**	-.235**	-0.10	0.01	.186**	0.03	-0.08	-.153**	-.368**	.256**	.169**	-.131*	.346**	1.00		
16.工作完整性	4.47	0.88	0.02	.184**	-.133*	0.01	-0.05	0.11	0.11	0.04	-0.02	-.288**	.432**	.196**	-.131*	.476**	.517**	1.00	
17.工作自主性	4.31	0.89	0.06	.185**	-0.00	0.09	-0.04	-0.09	.171**	.138*	-0.05	-.260**	.377**	0.08	-0.09	.293**	.354**	.515**	1.00
18.工作回饋性	3.86	0.90	0.04	0.08	-.154*	0.04	0.03	0.06	0.06	-0.01	-.404**	-.549**	.319**	-0.09	-.195**	.308**	.505**	.388**	.425**

\* p&lt;0.05 ; \*\*p&lt;.01

產業:1-傳統製造業;2-高科技製造業;3-金融服務業;4-通訊服務業;5-資訊服務業;6-醫療服務業;7-一般服務業;8-流通零售業;9-其他 職務:1-直接生產人員;2-一般職員;3-基層主管;4-中階主管;5-高級主管 工作性質:1-生產;2-業務;3-工程;4-管理;5-後勤;6-其他 性別:1-男;2-女 婚姻:1-已婚;2-未婚 學歷:1-國中或以下;2-高中或高職;3-大學或大專;4-研究所以上



表 4-2 各層次變項對犬儒主義之迴歸分析

模式	犬儒主義					
	M1	M2	M3	M4	M5	M6
<b>控制變項</b>						
性別	.020	.046	.093	.037	.078	.086*
婚姻狀況	.027	.005	.047	.066	.022	.041
教育程度	-.017	.018	.035	-.006	.038	.033
年齡	-.100	-.100	-.028	-.065	-.053	-.039
年資	.206**	.174**	.153**	.188**	.153**	.160**
$\Delta R^2$	(.03)					
<b>個人層次</b>						
組織挫折經驗		.553***			.412***	.285***
自我監控		.118**			.085	.118*
工作壓力		.195***			.150***	.124**
$\Delta R^2$		(.42***)				
<b>團體層次</b>						
主管不當對待			.591***		.361***	.386***
同事關係			.075		.089*	.085
$\Delta R^2$			(.34***)		(.11***)	
<b>組織層次</b>						
技能多樣性				.045		.031
工作完整性				.118		.073
工作自主性				.079		.069
工作回饋性				-.497***		-.291***
$\Delta R^2$				(.19***)		(.04***)
$R^2$	.03	.45	.37	.22	.56	.60
調整後 $R^2$	.01	.44	.35	.19	.54	.58
F值	1.81	27.09***	24.64***	9.06***	33.34***	29.17***
df	5,300	9,296	7,298	9,296	11,294	15,290

N=305；數值為標準迴歸係數( $\beta$ )；\*\*\* $p < .001$ ；\*\* $p < .01$ ；\* $p < .05$

表4-3 組織文化與犬儒主義相關分析

	平均數	標準差	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.職務	1.83	1.31	1.00									
2.工作性質	3.98	1.36	0.07	1.00								
3.性別	1.38	0.49	-.327**	.352**	1.00							
4.婚姻狀況	1.51	0.51	-.348**	0.04	.231**	1.00						
5.教育程度	2.55	0.55	0.12	-0.06	-.180**	-0.04	1.00					
6.年齡	2.44	0.85	.469**	-.125*	-.349**	-.578**	0.11	1.00				
7.年資	1.32	0.75	.300**	-0.06	-.175**	-.231**	0.03	.297**	1.00			
8.犬儒主義	30.58	7.64	0.07	-0.08	-.148*	-0.08	.130*	.136*	0.02	1.00		
9.內部統合	21.13	6.70	.224**	.128*	0.00	-0.05	-0.10	.184**	-0.03	-.129*	1.00	
10.外部適應	24.82	5.60	0.01	.190**	.143*	0.04	-.237**	0.02	-0.03	-.159*	.753**	1.00

\* p<0.05；\*\*p<.01；產業:1-傳統製造業;2-高科技製造業;3-金融服務業;4-通訊服務業;5-資訊服務業;6-醫療服務業;7-一般服務業;8-流通零售業;9-其他 職務:1-直接生產人員;2-一般職員;3-基層主管;4-中階主管;5-高級主管 工作性質:1-生產;2-業務;3-工程;4-管理;5-後勤;6-其他 性別:1-男;2-女 婚姻:1-已婚;2-未婚 學歷:1-國中或以下;2-高中或高職;3-大學或大專;4-研究所以上

表 4-4 組織文化對犬儒主義之迴歸分析

模式	犬儒主義		
	M1	M2	M3
<b>控制變項</b>			
性別	-.107	-.102	-.090
婚姻狀況	-.007	.007	.002
教育程度	.096	.078	.070
年齡	.092	.136	.109
年資	-.027	-.039	-.030
$\Delta R^2$			
<b>文化向度</b>			
內部整合		-.158*	
$\Delta R^2$		(.02*)	
外部適應			-.126
$\Delta R^2$			(.02)
$R^2$	.04	.06	.06
調整後 $R^2$	.02	.04	.03
F值	2.01	2.72*	2.32*
df	5,240	6,239	6,239

N=240；數值為標準迴歸係數( $\beta$ )；\*\*\* $p < .001$ ；\*\* $p < .01$ ；\* $p < .05$

## 赴大陸出差及研習心得

早期台灣的傳統產業，常選擇福建或廣東作為海外生產基地，因此這地區的台商企業常群聚共生。過去幾年，研究者以廣東作為研究的主要場域，大規模搜集研究資料，獲得不錯的研究成果，也建立長期研究學術網絡。今年，有機會參訪福建師範大學心理學系，與連榕、李林及宋大川教授共同討論研究相關事宜，期冀在海西能建立另一個研究網絡社群。由於廈門是許多台商家具產業公司的集中地，研究者也參觀多家家具公司，實地理解其公司的運作與工廠的經營，以及其面對的管理問題與解決之道。透過實地拜訪，這些公司的經營者皆同意雙方以合作的方式來進行研究。

此外，研究者也有幸參加由福建省心理學會及福建師範大學心理學系所舉辦的第一屆海西心理論壇，這個論壇廣邀國內外心理學界菁英進行主題論壇，專業內容包含社會人格、工商、臨床、諮商輔導、教育心理及計量等，為期六天進行心理學專業領域的交流，總共有二十來所心理學專業高校及兩百多個學者參與。本人在此期間，參與一個系所經營管理的交流，以及發表一篇完整的學術論文，內容是與組織任用面談有關的主題。由於有許多國內外心理學高校研究者及學者的參與，本研究藉由此會議的交流，可瞭解目前各個心理學專業領域的發展現況，以及海西各個區域產業分布與企業經營現狀。藉由與各個高校研究者與學者的討論與交流，更擴大工商心理的學術研究社群。目前有些研究資料，已委由這些高校的研究者進行搜集，相信未來必能有所成果。

再者，研究者也發現，目前此區域的台商企業也亟需先進的管理技能與知識，但大陸此領域知識卻還再摸索中，此時國內的工商心理研究者，正好可以協助及滿足海西台商企業的需要。總之，海西區域有許多傳統產業的台灣企業，他們需要現代化的企業經營與人力資源管理，因此心理學的專業知識，恰可提供資源滿足其需求，這或許是研究者未來尋求產業合作的新契機。

# 國科會補助計畫衍生研發成果推廣資料表

日期:2010/12/10

國科會補助計畫	計畫名稱: 華人組織中的犬儒主義: 理論建構與實證分析
	計畫主持人: 郭建志
	計畫編號: 96-2413-H-033-005-MY3      學門領域: 工商心理學
無研發成果推廣資料	

96 年度專題研究計畫研究成果彙整表

計畫主持人：郭建志		計畫編號：96-2413-H-033-005-MY3				計畫名稱：華人組織中的犬儒主義：理論建構與實證分析	
成果項目		量化			單位	備註（質化說明：如數個計畫共同成果、成果列為該期刊之封面故事...等）	
		實際已達成數（被接受或已發表）	預期總達成數（含實際已達成數）	本計畫實際貢獻百分比			
國內	論文著作	期刊論文	0	0	100%	篇	已參加國內外的學術研討會。
		研究報告/技術報告	0	0	100%		
		研討會論文	3	3	100%		
		專書	0	0	100%		
	專利	申請中件數	0	0	100%	件	
		已獲得件數	0	0	100%		
	技術移轉	件數	0	0	100%	件	
		權利金	0	0	100%	千元	
	參與計畫人力（本國籍）	碩士生	0	0	100%	人次	
		博士生	0	0	100%		
		博士後研究員	0	0	100%		
		專任助理	0	0	100%		
國外	論文著作	期刊論文	0	0	100%	篇	
		研究報告/技術報告	0	0	100%		
		研討會論文	0	0	100%		
		專書	0	0	100%		
	專利	申請中件數	0	0	100%	件	
		已獲得件數	0	0	100%		
	技術移轉	件數	0	0	100%	件	
		權利金	0	0	100%	千元	
	參與計畫人力（外國籍）	碩士生	0	0	100%	人次	
		博士生	0	0	100%		
		博士後研究員	0	0	100%		
		專任助理	0	0	100%		

<p>其他成果 (無法以量化表達之成果如辦理學術活動、獲得獎項、重要國際合作、研究成果國際影響力及其他協助產業技術發展之具體效益事項等，請以文字敘述填列。)</p>	<p>協助產業進行員工訓練與發展，建立組織正向的員工管理系統，預防及處置員工犬儒主義的產生。</p>
--	--

	成果項目	量化	名稱或內容性質簡述
科教處計畫加填項目	測驗工具(含質性與量性)	0	
	課程/模組	0	
	電腦及網路系統或工具	0	
	教材	0	
	舉辦之活動/競賽	0	
	研討會/工作坊	0	
	電子報、網站	0	
	計畫成果推廣之參與(閱聽)人數	0	





# 國科會補助專題研究計畫成果報告自評表

請就研究內容與原計畫相符程度、達成預期目標情況、研究成果之學術或應用價值（簡要敘述成果所代表之意義、價值、影響或進一步發展之可能性）、是否適合在學術期刊發表或申請專利、主要發現或其他有關價值等，作一綜合評估。

1. 請就研究內容與原計畫相符程度、達成預期目標情況作一綜合評估

達成目標

未達成目標（請說明，以 100 字為限）

實驗失敗

因故實驗中斷

其他原因

說明：

2. 研究成果在學術期刊發表或申請專利等情形：

論文： 已發表  未發表之文稿  撰寫中  無

專利： 已獲得  申請中  無

技轉： 已技轉  洽談中  無

其他：（以 100 字為限）

3. 請依學術成就、技術創新、社會影響等方面，評估研究成果之學術或應用價值（簡要敘述成果所代表之意義、價值、影響或進一步發展之可能性）（以 500 字為限）

本研究探討華人犬儒主義的前置變項，包括個人層次的組織挫折、自我監控及工作壓力；團體層次的主管不當對待及同事關係；組織層次的工作特徵及組織文化。上述這些前置變項，甚少為過去研究所探討，本研究則以台灣企業及大陸台商企業為樣本，證實這些前置變項確實與組織犬儒主義有顯著關聯。這樣的結果，不但累積有關犬儒主義的研究知識，釐清華人組織犬儒主義的影響因素，甚至對於華人企業工作者的負向態度與負向行為的釐清與預防，提供深度的管理意涵。