

工作價值觀契合度、工作績效之研究 – 以組織認同、工作投入為中介效果

A study on the fit of work values and work performance - the mediating effects of organization identity and work engagement

翁鶯娟¹

國立高雄科技大學 企業管理系 教授

yjwong@nkust.edu.tw

高珮珊²

國立高雄科技大學 企業管理系碩士在職專班 研究生

J110257129@nkust.edu.tw

摘要

許多研究曾探討影響工作績效之前因變數，然而過去研究大部分聚焦於探討個人與組織契合度間關係，較少文獻討論個人間工作價值觀契合度如何影響組織績效。故本研究針對個人間工作價值觀契合度如何影響工作績效進行探討，並進一步納入組織認同與工作投入探討其對於工作績效的影響以及其所扮演之中介角色。

本研究以戶政事務所之員工為研究對象，以便利抽樣進行問卷蒐集，共回收有效問卷 250 份，研究結果發現：(1) 工作價值觀契合度對工作績效有正向影響。(2) 組織認同對其工作績效有正向的影響。(3) 工作價值觀契合度對組織認同具有正向的影響。(4) 組織認同在工作價值觀契合度與工作績效具有中介效果。(5) 工作投入對工作績效有正向的影響。(6) 工作價值觀契合度對工作投入有正向影響。(7) 工作投入在工作價值觀契合度與工作績效具有中介效果。並依據本研究之結果，提出相關建議給該組織。

關鍵詞：工作績效、工作價值觀契合度、組織認同、工作投入

Keywords: job performance、Po fit, work value, Organization Identification, job involvement.

1. 緒論

1.1 研究背景與動機

在組織中人是很重要的，尤其在知識經濟的時代，員工更是公司寶貴的資產，亦是組織競爭優勢的主要關鍵來源，而工作價值觀則是指引人們對工作的實際感受與意義(Robbins, 1991; 范靜玟, 民 110)，當員工們的工作價值觀與主管相近時，比較容易得到主管的支持與認同，相對的員工對工作也會更投入，工作績效也會因而提高。

雖然個人工作價值觀契合度是影響員工工作績效重要因素，然而過去研究大部分聚焦於探討「個人與組織契合度」間關係。O'Reilly et al.(1991)發現個人與組織契合度高時會使員工行為更正面，更願意為公司努力。Elfenbein & O' Reilly (2007)的研究則發現較高的個人-組織契合度會有較高的工作績效。Schneider (1987)也指出當個人目標與單位目標相似程度越高時，個人及組織契合程度會更高。因此一系列研究議題大部分聚焦於個人與組織的工作價值觀契合度，但對於政府機關中個人工作價值觀契合度是否也扮演單位員工績效的重要角色，目前較少文獻針對此一議題進行探討。此外組織認同對工作績效亦具有正面影響，因為組織認同影響員工的工作態度與效率。所以當員工更認同組織，員工更願意以公司的觀點來思考，也更願意為組織更加投入及努力(Mael & Ashforth, 1992)。尤其是高雄縣市合併後，戶政事務所須面對原有制度及組織運作變動的挑戰與調整，使得戶政業務面臨之變化逐漸增加，故本研究第一個研究動機為探討個人間工作契合度以及組織認同如何影響工作績效。

除了工作價值觀契合度外，組織認同與工作投入也可能影響政府單位工作績效，因為員工與主管價值觀相匹配，二者間預期與目標的認同也會相符，所以價值一致性也會影響組織認同(Pratt, 1998; Ashforth, Harrison, & Corley, 2008)。因此，本研究第二個研究動機為探討組織認同與工價值觀契合度間之關係，並進一步研究組織認同在工價值觀契合度及工作績效所扮演的中介角色。而吳茹燕(民 109)指出工作價值觀的知覺行為容易讓工作的投入與成效表現有產生正向影響，林耀明(民 102)則發現工作投入與工作績效有著顯著的相關性，且工作投入對工作績效有顯著正向關係並具有中介效果。本研究第三個研究動機為探討工作價值觀契合度對工作投入的影響，並進一步研究員工的工作價值觀是否透過工作投入，進而會對員工的工作績效產生影響。

1.2 研究目的

以往文獻較少針對主管與員工間的工作價值觀契合度、組織認同及工作投入的影響作一整體討論，因此本研究主要探討高雄市戶政事務所工作價值觀契合度、工作投入、組織認同與工作績效之間關係，希冀藉由本研究可以更瞭解公部門員工職務適切性，以提升個人工作績效。首先藉由探討公部門組織之員工工作價值觀契合度對工作績效之所產生之影響，並進一步以工作投入及組織認同作為中介變數，探討是否對工作價值觀契合度及工作績效之間產生中介效果，故根據研究動機，歸納出關於本研究研究目的如下：(1) 探討工作價值觀契合度、組織認同和工作投入如何影響工作績效之；(2) 探討組織認同是否對工作價值觀契合度和工作績效之間產生中介效果；(3) 探討工作投入是否對工作價值觀契合度和工作績效之間產生中介效果。

2. 文獻探討

2.1 工作績效

對組織而言，管理者最關心的就是組織績效，而組織之績效來自於內部員工的工作績效，因此工作績效是相關研究的探討重點。組織經常依據工作績效來衡量員工的工作能力並適時回饋。學者對工作績效的見解及定義有所不同，組織認為績效的概念是「結果」、而另一種觀點是認同績效的「行為」。Schermerhorn(1989)提出能力、支持及努力的總合為工作績效，提升成員的工作績效，其中能力位居首要，而工作績效就是指在執行的工作時，達到工作的質及量。林寶伶(民111)將工作績效認為，員工在某段期程內，為了達成組織所要求及目標，在工作的一切行為，對組織產生有形及無形的貢獻及結果，皆可評價與衡量。

所謂員工在工作上的評價就是所謂工作績效(Job Performance)。Broman & Motowidlo(1993)認為工作績效的定義為公司的政策、組織目標的相關行為，可透過評估方式來了解同仁對組織的投入，是為了達成組織共同目標績效(引自林雪凌，民110)。孫義祥(民88)文獻，將工作績效定義為員工在工作上的行為表現，即以探討公部門成員個人工作的表現優劣程度以衡量個人之工作績效。

2.2 工作價值觀契合度

「工作價值(work value)從成員與成員的價值觀衍生而來，價值系統其中的一部分即是工作價值觀(Wollack, Goodale et al.1971,李華璋 民79,洪瑞斌 & 劉兆明 民92)。工作價值觀為工作相關目標，來自於個體內心所求、事業或生涯規劃等。學者指出工作價值觀為成員在工作中的態度、工作信念等之重視程度(張瑞村, 民97)。

Werbel & Gilliland (1999) 研究指出個人-組織契合為「存在於個人需求、目標與組織的價值一致」。根據以往研究最早發展配適度的基本概念是從個人與環境適配 (Person-Environment Fit; P-E Fit)開始，其中有4個不同個涵義構面(Kristof-Brown, Zimmerman & Johnson,2005)，分別為個人與組織配適度、個人與職務配適度、個人與群體適配度、個人與主管配適度 (Kristof,1996)。學者指出組織當中部屬與主管之間的價值觀契合度，也就是所謂員工與主管適配性。適配的元素則包含個人特質、領導風格、價值觀等項(林惠彥，民94)，而契合度愈高代表雙方的相似度愈高(Byrne, 1969)。

我們研究了感知到的領導 - 員工價值一致性，它基於員工的看法，並關注員工對領導者和員工價值觀之間的價值契合度的整體評估 (Kristof Brown & Jansen, 2007)。以組織觀點來研究個人與組織契合度，此觀點認為當員工目標與組織目標相似度愈高時，也就代表個人與組織契合度就愈高(Schneider, 1987)。O'Reilly et al, (1991)探討個人與組織契合度是「個人和組織價值觀的一致性」，員人和組織價值觀越相近，員工態度就越正向，更願意為組織付出。

2.3 組織認同

員工對組織忠誠的表現，Patchen(1970)認為是組織成員間彼此有共同的目標，並在組織中得到歸屬感，成員的相互鼓勵，亦能針對員工對組織產生認同感。Ashforth & Mael(1989)以社會認同為基礎，使組織成員身分感受到歸屬感，並讓員工對組織有正向的態度，為組織認同的定義。

透過由組織內與其他成員共享知識來達成自我的效果，員工越能以組織的角度來了解自我，對組織就愈能認同，而且員工的態度或行為則會受到組織成員關係而影響彼此(Knippenberg & van Schie,2000：李祥銘，民98)。陳銘薰、曾慧珍(民109)及Mael & Ashforth (1992) 文獻將組織認同定義為，當公部門員工在組織中感受到歸屬感，將

自我內化對組織的認同感，使員工對組織有正向的態度，而提高對組織的認同。

社會認同理論認為員工會期望自己有積極的個人認同，而這個期望會驅使員工積極追求社會認同，因此當員工的組織認同度愈高員工愈會以組織的觀點來行動，追求組織得最佳利益(Van Knippenberg & Van Schie, 2000)；這與Hong(2010)所研究，組織認同和工作績效有正相關。Reade(2001)認為組織認同，代表個人與組織的價值觀一致，因此，個人與組織適配對於組織認同與出勤效率有著相關性。

2.4 工作投入

有關工作投入之定義，由 Lodahl & Kejner(1965)所提出，主要概念來自於心理學者(Allport, 1945；Vroom, 1962)及社會學者 Dubin (1958)以個人在工作上的投入程度(ego involvement in work)及社會學的研究學者指出「有趣的生活重心」(central life interests)，並以個人對工作的程度之重要性，則是個人越認同自己的工作，當自己所處的地位越高，工作投入程度越高。

學者們指出工作投入分為以下兩種，第一為「工作核心」(Work Involvement)，再者是「工作投入」(Job Involvement) Paullay, Alliger, & Stone-Romero(1994)。工作核心指在個人生活中的重要性，因個人的文化背景而有所不同，則工作投入則是個人全心付出目前工作的程度。Kanungo (1982)指出工作投入的觀點，為個人當前任務的心理認知；如果一個人的需求能因為工作而感到滿足工作時，便能產出工作投入的行為，增加相對應的行為及心理認同。

Lodahl & Kejner(1965)將工作投入 (Job Involvement)視為：個人心理上認同工作在個人形象中的重要程度；工作投入是依據自己尊受其工作績效之程度。Johanim Binti Johari (2010) 以公務員為研究對象，發現工作投入對工作績效有顯著影響。陳益增(民95)研究指出工作投入之「工作取向」與工作績效相關分析結果，均呈顯著正相關。龔節玉(民101)研究高雄市區公所之員工工作投入、組織變革及行政效能相關研究，結果也發現，高雄市區公所員工工作越投入，則對行政效能就愈佳。

透過過往的文獻探討中，工作投入對工作績效的影響大多是正相關，從工作投入的期望理論裡發現，員工在工作投入的層面上會對比Maslow (1943)提出的需求層次理論 (Hierarchy of Needs)，當員工為了滿足於生理需求、安全需求、社會需求等對工作的態度，會直接反映在工作投入之狀態中，直接提高工作績效以達到需求實現。根據Vroom(1962)對工作投入的看法：員工工作投入和自我概念相關，自我概念實現在工作裡面，工作績效的表現會因工作投入的付出而展現出來。沈銘輝(民98)與黃姬棻(民 98)以工作投入與工作績效進行實證，發現員工越相信組織的承諾及工作投入程度越高，工作績效越佳。

3. 研究方法

本研究為根據研究動機與研究目的，並參考相關文獻提出研究架構，來探討工作價值觀契合度對工作績效之影響；組織認同感對其工作績效有正向的影響；組織認同對工作價值觀契合度與工作績效是否會產生中介效果；工作投入對工作績效有正向的影響；工作價值觀契合度對工作投入有正向影響；工作投入對工作價值觀契合度與工作績效是否產生中介效果。研究架構圖3-1

3.1 研究架構

本研究係以餐飲火鍋業之顧客再購意願為基礎，探討不同的人口統計變項消費顧客對於服務人員之服務品質或餐廳促銷活動內容影響知覺價值與再購意願，藉由研究結果提升消費顧客再購意願之行為模式。經由文獻探討，本研究提出研究架構如圖 3-1所示：

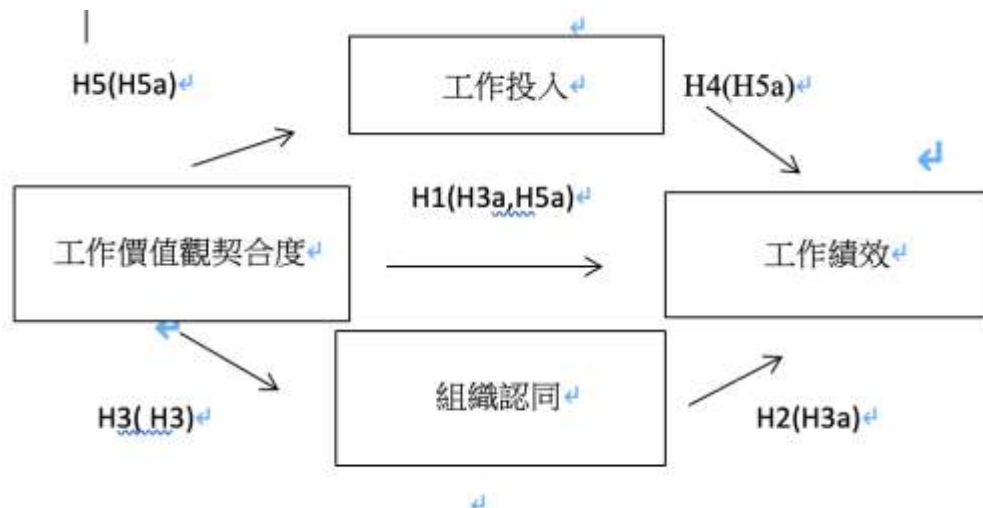


圖3-1 研究架構圖

3.2 研究假設

根據前述研究目的、文獻探討與研究架構，由各變項的定義及變項之間的關聯性，提出各研究變項之研究假設及依存關係(圖 3-1)，研究假設及變項關係分述如下：

工作價值觀契合度與工作績效之關係

江福興(民93)指出，個人的工作價值觀會對工作績效的行為有所影響；所以工作價值觀會對工作績效有一定的影響性(廖文銘，民94)；方巧夙(民109)的研究顯示，員工個人在工作價值觀上的差異，同時也決定了其付出的程度與貢獻度，會對工作績效上的表現有所影響。我們研究了感知到的領導－員工價值一致性，它基於員工的看法，並關注員工對領導者和員工價值觀之間的價值契合度的整體評估(Kristof Brown & Jansen, 2007)。再加上價值一致性與認同正相關的論點(Mael & Ashforth, 1995)，我們提出員工越是認為自己的價值觀與領導者的價值觀相似，員工就越會被領導吸引，員工越會認同領導。黃培文(民93)研究對象為台灣旅館業餐飲部員工，研究指出，個人與組織、團體及職務的契合度高，工作績效就越高。蔡怡玉(民98)研究個人組織契合度、職能對工作績效的影響，結果顯示個人組織契合度對工作績效有顯著正相關的影響。國內、外學者在有關工作價值觀與工作績效的大多研究結果顯示工作價值觀對工作績效有明顯的影響。

依據上研究顯示，工作價值觀契合度對於工作績效是具有顯著性正向影響，因此本研究提出假設如下：

H1：工作價值觀契合度對工作績效之關係。

一、組織認同對工作績效之關係

學者研究發現個人與組織適配對組織認同具有正向影響(洪于喬，民107；郭思吟，民108)。黃小萍(民95)在巡防署之組織認同感與組織績效的研究中發現，提升成員之組織認同感，將有助於提高組織之工作績效。

個人或是群體，則組織產生的認同是日積月累而成並非一蹴可幾，即便個人或是群體。組織成員對組織產生高度認同時，才有能力及能量促成該組織的目標(Dutton, Dukerich, & Harquail, 1994；Chan, 2006)。這和Hong(2010)研究指出，組織認同和工作績效有正相關。李宛玲(民97)在對金融業的實證研究中也發現，組織認同感與工作績效間具有正向的關聯性。

依據上研究顯示，對組織認同對工作績效是具有顯著正向影響，因此本研究提出假設如下：

H2：組織認同感對其工作績效有正向的影響。

三、組織認同在工作價值觀契合度與工作績效具有中介效果

近期學者研究個人與組織適配和組織認同有著正相關聯性，例如Saks與Ashforth(1997)研究結果發現，個人－工作契合與組織認同有正向顯著影響。林坤霖、楊東岳(民105)認為，在公務體系中，公務人員在組織文化與工作績效的行為呈現正向影響，意旨當公務人員越認同組織文化，其工作績效越高。

江郁汝、謝麗香與蘇文凱(民106)護理人員為對象，再以組織認同為中介，研究個人工作適配以及組織適配

對於留任意願的影響情形，研究結果顯示：臨床護理人員與手邊工作的良好適配狀態能正向影響其本身對醫院的認同程度。依據上研究顯示，對組織認同對工作價值觀契合度與工作績效是具有中介效果，因此本研究提出假設如下：

H3：工作價值觀契合度對組織認同之關係。

H3a：組織認同在工作價值觀契合度與工作績效具有中介效果。

二、工作投入對工作績效之關係

Lodahl & Kejner(1965)的研究當中，對於工作投入分為以下兩種不同的解釋：(1)員工在心裡上對工作投入表示認同外，並且對工作佔有生活的比例程度，依自我印象(self-image)裡工作的重要性做出程度上的分級。(2)員工對於工作投入的表現，是會受到個人自尊(Self-esteem)的行為影響，進而連帶影響工作績效的表現。Robbins (2001)指出工作投入是個人心理對於工作上之認同模式，也就是工作投入後的績效對於自我價值的主要關鍵因素。因此，提高工作投入也能提升工作帶來的滿足感與安全感。Brown (1996)定義工作投入的理論概念，工作價值觀會影響工作投入的主要變項因素。張素秋(民95)也認為員工愈重視工作價值觀，工作投入則愈高。程雲程（民 96）指出工作價值觀和工作投入整體層面呈現顯著正相關。依據上研究顯示，對組織認同對工作績效是具有顯著正向影響，因此本研究提出假設如下：

H4：工作投入對工作績效之關係。

三、組織認同在工作價值觀契合度與工作績效具有中介效果

(Lodahl & Kejner, 1965) 兩位學者提出工作投入（Job Involvement）工作投入一詞，學者們將工作投入研究指出「個人認同在工作中的自我形象中的重要性」，更進一步地指出「工作投入對工作績效影響個人自尊的程度」。方巧夙(民108)發現社工對於工作所懷抱之熱忱與表現是影響工作投入之重要因子，在工作所產生的價值觀對工作投入有顯著正向影響。劉怡孜(民 92) 以食品業研發人員當研究對象，則發現到當員工越重視內在價值觀，工作投入的程度也就會越高。

劉耀群(民 95)的研究指出，工作投入、工作滿意與工作績效皆有正向相關。余則儀(民99) 研究以中小企業為對象，證實工作投入與工作績效有顯著正相關，工作投入程度高，工作績效也可能較高。Keller (1997)則工作投入與工作績效間之進行相關研究，員工對工作投入與工作績效有顯著效果，工作投入程度越高，工作績效也會提升。林文士 (民99)調查警察人員之研究證實，工作投入與工作績效之間有顯著正相關，表示警察人員工作投入程度越高，其工作績效也越佳。Mauno, Kinnunen & Ruokolainen(2007)的研究發現，樂觀者的工作投入程度會較高，其工作績效也較高。依據上研究顯示，工作投入對工作價值觀契合度與工作績效是具有中介效果，因此本研究提出假設如下：

H5：工作價值觀契合度對工作投入有正向影響。

H5a：工作投入在工作價值觀契合度與工作績效具有中介效果。

3.3 研究變數與操作性定義

本研究將利用問卷調查蒐集初級資料，各項變數分別為工作績效、工作價值觀契合度、組織認同與工作投入。根據過去相關研究與本次研究目的，對各研究變數給予操作性定義並說明其衡量方式如下：

工作績效之操作性定義與衡量方式：

本研究採用孫義祥(民 88)之說法，工作績效，指員工個人在工作上的行為表現與價值貢獻；亦是員工在工作上的生產力，當員工的工作生產力越高時，表示企業組織在整體上的經營績效也就越高。衡量工作績效之方法採用單一性的工作績效衡量方式，並參考陳宜萱（民 109）所編製的工作績效量表為依據，並佐以研究者實務工作參與之經驗與需要所編撰而成，共設計 10 項問題題項。本問卷採李克特(Likert) 7點量表量測個構面之計分，分為「非常不同意」、「不同意」、「有點不同意」、「不同意」、「普通」、「有點同意」、「非常同意」等七類別，依序給予 1、2、3、4、5、6、7 分代表。

表 2 工作績效之衡量問項

研究構面	題項
工作績效	1.我能夠達成對於主管所交代工作任務及目標。
	2.我能夠有計劃的安排工作並且完成工作進度。
	3.我能夠維持良好且高度的工作效率。
	4.我能夠注意在工作上的細節，並且能夠即時向上反應與處理。
	5.我能夠遵守公司規定的作業流程並確實做好工作。
	6.我能夠在工作上與同事們互相幫忙與合作。
	7.我能夠遇到困難得同事給予鼓勵和支持，並且主動提供協助。
	8.我能夠在工作上遇到問題與障礙時，有獨自處理的能力。
	9.我能夠跟同事們一起完成工作任務。
	10.我能夠主動去承擔並且處理具有挑戰性的工作任務。

資料來源：陳宜萱(2020)

(一) 工作價值觀契合度之操作性定義與衡量方式：

本研究採O'Reilly et al.(1991)因此定義個人與組織契合度為「員工和組織的價值觀一致性的程度」，員工和組織的價值觀越一致，會使員工態度越正面，更願意為組織努力。衡量工作價值觀契合度之方法採用單一性的工作價值觀契合度衡量方式，並參考 Cable & DeRue (2002)，主要研究工作投入之量表，題目共計3題。本問卷採李克特(Likert) 7點量表量測個構面之計分，分為「非常不同意」、「不同意」、「有點不同意」、「不同意」、「普通」、「有點同意」、「非常同意」等七類別，依序給予 1、2、3、4、5、6、7 分代表。

表 3 工作價值觀契合度之衡量問項

衡量構念	衡 量 題 項
工作價值觀契合度認知	1. 我在工作中看重的東西與我的直屬上司看重的東西非常相似。
	2. 我的工作價值觀與我的直屬上司的工作價值觀相匹配。
	3. 我的工作價值觀與我的直屬上司的工作價值觀非常吻合。

資料來源：Cable & DeRue (2002)

(二) 組織認同之操作性定義與衡量方式：

本研究參考(陳銘薰、曾慧珍，民 109；Mael & Ashforth, 1992)。曾慧珍，(民 109)；組織認同可定義為個體在劃分個人特質與組織特性的契合程度後，產生認同感，即個體形成對組織的認定後，個體進一步願意將自己列入組織的一部份。衡量組織認同之方法採用單一性的組織認同衡量方式，並參考洪清秀(民107)的問卷加以修正，該問卷原先參考Cable與DeRue(2002)、Saks與 Ashforth(2002)等人所發展的「個人-工作」契合度多元量表(Multidimensional Person-Job fit Scale)，以直接法進行分析。本問卷，共8題，問項衡量採用李克特七點尺度量表，範圍從非常不同意(1)到非常同意(7)來計分，得分愈高，代表受測者對其所屬組織的組織認同越滿意。

表 4 組織認同之衡量問項

衡量構念	衡 量 題 項
組織認同	1.我認為單位被批評時就如同我被汙辱了。
	2.我會有興趣他人對單位的看法。
	3.我會用「我們」而非「他們」來提單位。
	4.單位的成功即是我的成功。
	5.我認為單位被稱讚就如同我被稱讚了。
	6.我感覺自己與單位有很深的連結。
	7.我以在單位工作為傲。
	8.在這個單位我到足夠的認同。

資料來源：洪清秀(民107)

(三) 工作投入之操作性定義與衡量方式：

本研究參考Rabinowitz & Hall (1977)。以工作投入較高的人，相對地態度上會較認真的表現在自己的生活與工作，所以工作程度高的人較易感到工作經驗的重要性及對自己的影響，並且能夠更專注於工作 (Jans, 1982)。衡量組織認同之方法採用單一性的組織認同衡量方式，並參考楊碩蓉 (民103)，主要研究工作投入之量表，題目共計5題，本問卷採李克特 (Likert) 7點量表量測個構面之計分，分為「非常不同意」、「不同意」、「有點不同意」、「不同意」、「普通」、「有點同意」、「非常同意」等七類別，依序給予 1、2、3、4、5、6、7 分代表。

表 5 工作投入之衡量問項

衡量構念	衡 量 題 項
工作投入	1.我覺得現在最重要的事情都與我目前工作有關。
	2.我把工作做為我主要的興趣。
	3.對我而言，工作代表我大部份的人生。
	4.在工作時，我能夠非常投入。
	5.我把我的工作當作生活的重心。

資料來源：楊碩蓉 (民103)

3.4 研究對象與問卷發放

(一)研究對象

本研究對象以高雄市政府戶政事務所之員工為發放對象，發放方式採用紙本問卷。

(二)抽樣方式

本研究以便利抽樣的方式來進行問卷發放，樣本資料主要來源是先做好問卷內容並以紙本方式發放給同仁填答，以高雄市政府戶政事務所的同仁為對象。學者吳萬益 (民94) 認為在樣本數方面，樣本數大小最好為問項與受測者比例 1：5，且總樣本數不得少於 100 個，一般性原則要求的樣本數目至少必須為變項個數的 5 倍，最適者為 1：10 的比例以上；本研究問卷項目個數為 26 項，最終回收有效問卷 250 份。

(三)前測問卷與發放方式

本研究引用問卷題目是彙集整理眾多學者們常用量表彙整而成，為使問卷的語意用詞更佳清晰，在文辭稍加潤飾為符合本研究需求的問向。避免受測者作答時因語意的表達不清而造成誤答，因此在發放正式問卷前，先以問卷作為前測檢測問卷內容，且以受測者回饋意見加以修改，以提升問卷信效度。

4.研究分析與結果

本研究分為六小節，第一節之「敘述性統計分析」，闡述樣本之分佈狀況；第二節為「信度分析」，問卷回收檢驗是否符合穩定性與一致性；第三節為「相關分析」，各項變數間的相關性檢測；第四節「差異性分析」，探討各個變數與不同人口統計變項之間的差異；第五節「中介效果之驗證」。

4.1 敘述性統計分析

本章節以敘述性統計之人數分配法表示本研究樣本分析，個人基本背景資料如性別、教育程度、平均月收入...等分佈結果，作為日後研究人員在背景變項部份參閱指標。表 6 所示研究分析結果：本研究 250 份有效問卷是以戶政事務所同仁為研究對象，抽樣之樣本結果顯示：以性別分析，所佔比率女性 (68.4%) 高於男性 (31.6%)；而年齡層分析，30~40 歲最多 (28%)；以教育程度分析，學歷分析則以大學(專)畢業最多 (65.6%)；平均個人月收入，以 60,001 元為最多 (24.8%)。

表 6 前測問項之信度分析

統計變數	項目	人數	百分比
性別	男	79	31.6 %
	女	171	68.4 %
年齡	20歲(含)以下	10	4.0 %
	21~30歲	38	15.2 %
	31~40歲	70	28 %
	41~50歲	66	26.4 %
	51歲(含)以上	66	26.4 %

表 6 前測問項之信度分析(續)

統計變數	項目	人數	百分比
教育程度	高中/職(含)以下	29	11.6 %
	專科/大學	164	65.6 %
	研究所/博士	57	22.8 %
每月所得	20,000元(含)以下	23	9.2 %
	20,001~30,000元	26	10.4 %
	30,001~40,000元	42	16.8 %
	40,001~50,000元	58	23.2 %
	50,001~60,000元	39	15.6 %
	60,001元(含)以上	62	24.8 %

4.2 信度分析

依Cronbach (1965) 提出Cronbach's α 大於0.7以上屬高信度；中信度介於0.35~0.7之間；小於0.35為低信度將予刪除。本研究以SPSS進行信度檢測，工作績效的Cronbach's α 值為0.922；工作價值觀契合度的Cronbach's α 值0.943；組織認同Cronbach's α 值0.932；工作投入Cronbach's α 值0.900，各變數Cronbach's α 值皆大於0.7以上，且各題項的「修正項目總相關」也皆大於0.5，具有高信度之標準，並達成內部一致性。

表7 工作績效之信度分析表

題 項	修正 項目總相關	項目刪除時 Cronbach's α 值	平均數
一般來說，我能夠達成主管所交代工作任務及目標。	0.754	0.911	6.12
對我來說，我能夠有計劃的安排工作並且完成工作進度。	0.764	0.911	6.04
對我來說，我能夠維持良好且高度的工作效率。	0.804	0.908	5.88
對我來說，我能夠注意在工作上的細節，並且能夠即時向上反應與處理。	0.740	0.912	5.84
我能夠遵守公司規定的作業流程並確實做好工作。	0.672	0.916	6.12
我能夠在工作上與同事們互相幫忙與合作。	0.682	0.916	6.28
我遇到困難時得到同事給予鼓勵和支持，並且主動提供協助。	0.569	0.921	6.04
我在工作上遇到問題與障礙時，有獨自處理的能力。	0.731	0.912	5.88
我能夠跟同事們一起完成工作任務。	0.755	0.912	6.21
我能夠主動去承擔並且處理具有挑戰性的工作任務。	0.660	0.920	5.58

工作績效之信度係數 $\alpha=0.922$

表8 工作價值觀契合度之信度分析表

題 項	修正 項目總相關	項目刪除時 Cronbach's α 值	平均數
我在工作中看重的面向與我的直屬上司看視重的事項非常相似。	0.839	0.950	5.28
我的工作價值觀與我的直屬上司的工作價值觀相匹配。	0.908	0.897	5.16
我的工作價值觀與我的直屬上司的工作價值觀非常吻合。	0.901	0.903	5.10

工作價值觀契合度之信度係數 $\alpha=0.943$

表9 組織認同之信度分析表

題 項	修正 項目總相 關	項目刪除時 Cronbach's α 值	平均數
我認為單位被批評時就如同我被質疑了。	0.628	0.628	5.30
我會有重視他人對單位的看法。	0.748	0.926	5.76
我會用「我們」而非「他們」來提單位。	0.648	0.932	6.00
單位的成功即是我的成功。	0.805	0.920	5.60
我認為單位被稱讚就如同我被稱讚了。	0.855	0.916	5.63
我感覺自己與單位有很深的連結。	0.861	0.916	5.43
我以在單位工作為傲。	0.818	0.919	5.50
在這個單位我得到足夠的認同。	0.786	0.922	5.50
組織認同之信度係數 $\alpha=0.932$			

表10 工作投入之信度分析表

題 項	修正 項目總相 關	項目刪除時 Cronbach's α 值	平均數
我覺得現在最重要的事情都與我目前工作有關。	0.697	0.890	5.12
我把工作做為我主要的興趣。	0.841	0.857	4.62
對我而言，工作代表我大部份的人生。	0.796	0.869	4.58
在工作時，我能夠非常投入。	0.615	0.907	5.68
我把我的工作當做生活的重心。	0.838	0.858	4.64
工作投入之信度係數 $\alpha=0.900$			

依據工作績效、工作價值觀契合度、組織認同、工作投入等變數測量平均數與標準差之分析。

如表4-6所示分析結果：

表11 各研究變數之平均數與標準差

變數名稱	平均數	標準差
工作績效	6.000	0.722
工作價值觀契合度	5.181	1.280
組織認同	5.590	1.039
工作投入	4.928	1.290

受測者對各構念感受正向或負向，是依據表4-6平均數判斷，以及標準差中其各變數的變異程度。本研究以李克特（Likert）七點尺度量表為依據，中間值為四分，本研究工作績效、工作價值觀契合度、組織認同與工作投入等主要變數之平均數都大於四分，顯示對於各變數的認知，受測者是給予較為高的評價。

4.3 各變數間之相關係數分析

此章節使用SPSS Pearson相關分析法衡量二個量化變數的線性相關程度，包括工作績效、工作價值觀契合度、組織認同及工作投入，共計四項變數，結果如下表4-7所示，其工作績效、工作價值觀契合度等四項研究變數相關係數皆為顯著正向相關。

表12 各研究變項之相關係數分析表

變數名稱	工作績效	工作價值觀 契合度	組織認同	工作投入
(1) 工作績效	1			
(2) 工作價值觀契合度	0.611**	1		
(3) 組織認同	0.693**	0.758**	1	
(4) 工作投入	0.576**	0.725**	0.755**	1

註：*為 $p<0.05$ ；**為 $p<0.01$

4.4 各變數與人口統計變項之差異性分析

本章節探討不同人口統計變項（性別、年齡、教育程度、個人每月所得），工作績效、工作價值觀契合度、組織認同及工作投入等四項變數間的差異性。本研究以獨立樣本t檢定（independent sample t test）及單因子變異數分析（one-way ANOVA）進行檢定。

（一）不同性別對各變數之差異性分析

在性別方面，採用t檢定，以瞭解性別在工作績效、工作價值觀契合度、組織認同與工作投入等四項研究變數中，顯著性差異是否存在。本研究檢測結果，性別不同對工作績效、工作價值觀契合度、組織認同及工作投入等四項變數無顯著差異（ $p>0.05$ ），因此不列表。

（二）不同年齡層對各變數之差異性分析

對於不同年齡層差異性分析採用ANOVA檢定，瞭解各年齡層群組在工作績效、工作價值觀契合度、組織認同及工作投入等四項研究變數中，顯著性差異是否存在。由表4-8發現，年齡層不同，對工作績效、工作價值觀契合度、組織認同及工作投入皆存在顯著差異（ $p<0.05$ ）。經由Scheffe檢定，就工作績效而言，20歲(含)以下的受測者相較於其他組低，51歲(含)以上的受測者相較於21~30歲與31~40歲受測者高；就工作價值觀契合度而言，51歲(含)以上的受測者相較於其他組高；就組織認同而言，51歲(含)以上的受測者相較於其他組高，41~50歲的受測者高於20歲(含)以下的受測者；就工作投入而言，51歲(含)以上的受測者相較於其他組高。

表13 不同年齡對各變數之差異分析表

變數	平均數					F值	Scheffe
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)		
工作績效	5.08	5.78	5.95	6.00	6.32	9.26***	(1) < (2, 3, 4, 5), (2,3) < (5)
工作價值觀	4.10	4.89	4.97	5.14	5.77	6.85***	(1,2,3) < (5)
組織認同	4.43	5.37	5.47	5.49	6.15	10.49***	(1) < (4), (1,2,3,4) < (5)
工作投入	3.68	4.44	4.65	4.84	5.77	14.22***	(1,2,3,4) < (5)

註：*為 $p<0.05$ ；**為 $p<0.01$ ；***為 $p<0.001$

(1) 20歲(含)以下；(2) 21~30歲；(3) 31~40歲；(4) 41~50歲；(5) 51歲(含)以上

（三）不同教育程度對各變數之差異性分析

以ANOVA檢定教育程度部分，以便瞭解不同教育程度不同在工作績效、工作價值觀契合度、組織認同、工作投入等四個變數上，是否存在顯著差異。本次研究發現，教育程度不同對於工作績效、工作價值觀契合度、組織認同、工作投入等四個變數皆無顯著差異（ $p>0.05$ ）。

表14 不同教育程度對各變數之差異分析表

變數	平均數			F值	Scheffe
	(1)	(2)	(3)		
工作績效	5.86	5.98	6.13	1.69	-
工作價值觀契合度	5.09	5.13	5.47	1.87	-
組織認同	5.53	5.54	5.75	0.92	-
工作投入	4.84	4.93	5.18	1.42	-

註：*為 $p<0.05$ ；**為 $p<0.01$ ；***為 $p<0.001$ (1) 高中/職(含)以下；(2) 專科/大學；(3) 研究所(含)以上

4.5 不同個人每月所得對各變數的差異性分析

個人每月所得的差異性分析採用ANOVA檢定，以瞭解對工作績效、工作價值觀契合度、組織認同及工作投入等四項研究變數中，顯著性差異是否存在。從表4-10可知，個人每月所得對於工作績效、工作價值觀契合度和組織認同及工作投入皆具顯著差異。依Scheffe法事後比較可瞭解，由工作績效來看，個人每月所得60,001元(含)以上的受測者高於20,000元(含)以下與20,001~30,000(含)元受測者；30,001~40,000(含)元、40,001~50,000(含)元與50,001元~60,000(含)元的受測者高於20,000元(含)以下。由工作價值觀契合度來看，50,001元~60,000(含)元與60,001元以上的受測者高於20,000元(含)以下的受測者；60,001元以上的受測者高於30,001~40,000(含)元與40,001~50,000(含)元的受測者。就組織認同而言，50,001元~60,000(含)元與60,001元以上的受測者高於20,000元(含)以下的受測者；60,001元以上的受測者高於20,001~30,000(含)元與40,001~50,000(含)元的受測者。以工作投入來看，50,001元~60,000(含)元與60,001元以上的受測者高於20,000元(含)以下的受測者；60,001元以上的受測者高於20,001~30,000(含)元、30,001~40,000(含)元與40,001~50,000(含)元的受測者正面評價。

表15 不同個人每月所得對各變數之差異分析表

變數	平均數						F值	Scheffe
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)		
工作績效	5.33	5.28	5.95	5.96	6.22	6.30	8.93**	(1) < (3,4,5), (1,2) < (6)
工作價值觀契合度	4.36	4.83	4.87	5.01	5.56	5.76	6.90**	(3,4) < (6), (1) < (5,6)
組織認同	4.76	5.54	5.43	5.45	5.89	6.07	8.11**	(1) < (5,6), (2,4) < (6)
工作投入	3.90	4.45	4.66	4.78	5.33	5.57	9.38**	(1) < (5,6), (2,3,4) < (6)

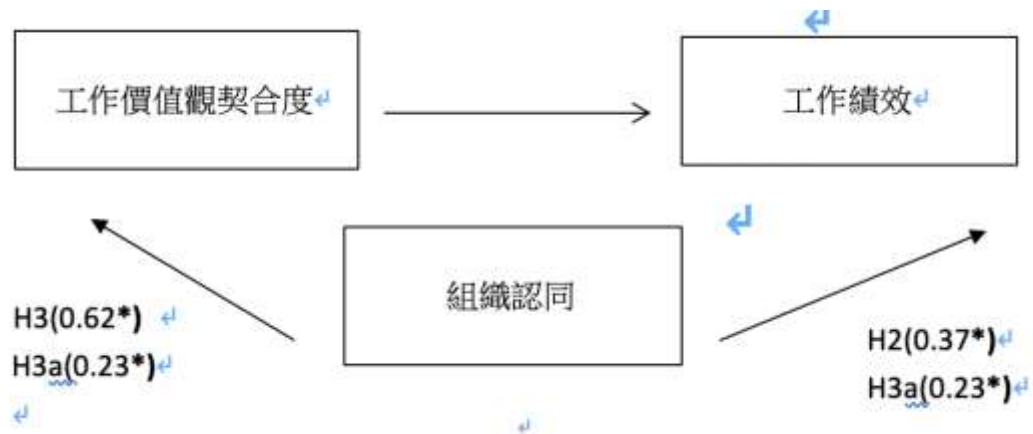
註：*為 $p<0.05$ ；**為 $p<0.01$ ；***為 $p<0.001$

(1) 20,000元(含)以下；(2) 20,001~30,000(含)元；(3) 30,001~40,000(含)元；(4) 40,001~50,000(含)元；(5) 50,001元~60,000(含)元；(6) 60,001元以上

4.6 假設驗證

瞭解各研究變項之間影響效果，本研究假設之驗證，因此選擇Hayes (2013) PROCESS統計軟體進行資料檢測分析，並使用Model 4及Bootstrap Samples等於5000次，假設結果檢驗。

圖4-1所示，使用Model 4檢定，就每項研究假設來說，作價值觀契合度對工作績效呈顯著正向影響 ($\beta=0.11$, $p<0.05$)，由此可知，支持假設H1：工作績效正向影響工作績效。組織認同對工作績效呈顯著正向影響 ($\beta=0.37$, $p<0.05$) 由此可知，支持假設H2：組織認同對工作績效呈顯著正向影響。工作價值觀契合度對組織認同呈顯著正向影響 ($\beta=0.62$, $p<0.05$)。由此可知，支持假設H3：工作價值觀契合度對組織認同呈顯著正向影響。工作價值觀契合度透過組織認同影響工作績效有正向影響。經檢定中介效果 (0.23, BootLLCI=0.16; BootULCI=0.31)，由於信賴區間不包含0。由此可知，支持假設H3a：工作價值觀契合度透過組織認同影響工作績效。



4-1 工作價值觀契合度透過組織認同對工作績效之影響

如圖4-2所示，使用Model 4檢驗，依據每項研究假設來說，工作投入顯著正向影響工作績效 ($\beta=0.16$, $p<0.05$)，因此，支持假設H4：工作投入正向影響工作績效。工作價值觀契合度顯著正向影響工作投入 ($\beta=0.73$, $p<0.05$)，因此，支持本研究假設H5：工作價值觀契合度對工作投入呈現顯著影響。透過檢定中介效果 (0.11, $\text{BootLLCI} = 0.05$; $\text{BootULCI}=0.19$)，由於信賴區間不包含0，證實自變項對中介變項存在中介效果，支持假設H5a：工作價值觀契合度透過工作投入影響工作績效。

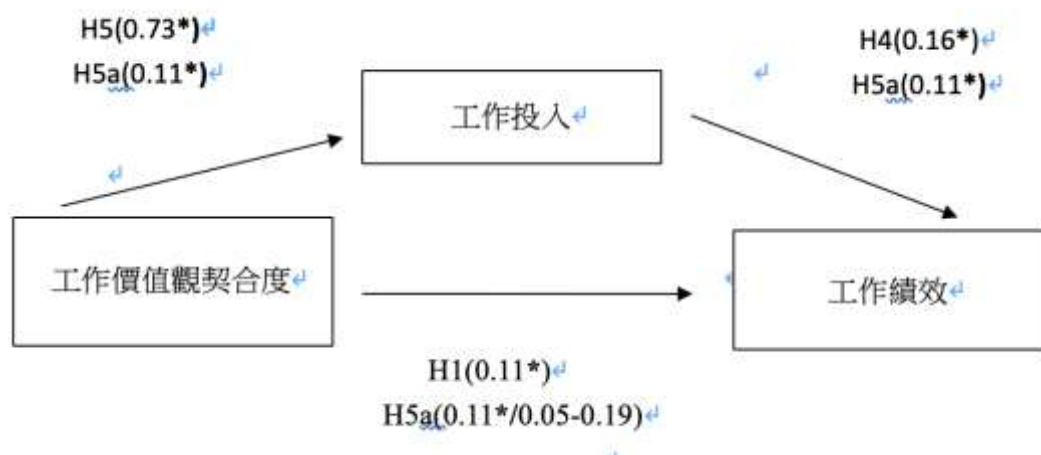


圖 4-2 工作價值觀契合度透過工作投入對工作績效之影響

4.7 設結果檢定

本研究依每項變數假設分析檢定效果整理詳表16。

假設	研究假設內容	檢定結果
H1	工作價值觀契合度正向影響工作績效。	成立
H2	組織認同正向影響工作績效。	成立
H3	組織認同正向影響工作績效。	成立
H3a	工作價值觀契合度透過組織認同影響工作績效。	成立
H4	工作投入向影響工作績效。	成立
H5	工作價值觀契合度正向影響工作投入。	成立
H5a	工作價值觀契合度透過工作投入影響工作績效。	成立

5. 結論與建議

5.1 研究結論

(一) 基本資料對各變數間之差異分析

1. 性別不同對於工作績效、工作價值觀契合度、組織認同與工作投入等各變數間均無顯著差異。

2. 不同年齡層對於依對工作績效、工作價值觀契合度、組織認同及工作投入皆存在顯著差異。依工作績效、工作價值觀契合度、組織認同及工作投入來看，年齡51歲(含)以上的受測者相較於年齡20歲(含)以下及21~30歲的受測者更為正面評價。

3. 不同教育程度工作績效、工作價值觀契合度、組織認同與工作投入之研究變數中未呈現顯著性差異。

4. 不同個人每月所得對於工作績效、工作價值觀契合度和組織認同及工作投入皆具顯著差異。由工作績效來看，個人每月所得60,001元(含)以上的受測者相較於個人每月所得在20,001~30,000(含)元的受測者更正面評價。由工作價值觀契合度和組織認同及工作投入來看，個人每月所得60,001元(含)以上的受測者相較於個人每月所得在20,000元(含)以下的受測者更正面評價。

(二) 工作價值觀契合度對工作績效有正向影響

迴歸分析發現，本研究在工作價值觀契合度對工作績效的影響呈現顯著水準，結果可證實二變數存有顯著正向關係，亦是員工對工作價值觀契合度的程度增加，因而提高工作績效，分析結果和先前學者如江福興(民93)一致。

(三) 組織認同對工作績效有正向影響

迴歸分析發現，本研究組織認同對工作績效的影響，本研究發現此呈現顯著水準，證實二變數之間有正向顯著影響，換言之組織與組織成員有良好的互動，員工對組織越認同，員工將投入工作上的程度越高，工作投入提高也會正性向影響工作績效，這與先前學者研究如Hong(2010)的結果吻合。

(四) 組織認同在工作價值觀契合度與工作績效之間具中介效果

迴歸分析發現，本研究工作價值觀契合度對工作績效之影響性，本研究發現此呈現正向顯著水準，組織認同則對工作績效影響亦達到顯著正相關，經由檢定發現組織認同在工作價值觀契合度與工作績效之間具中介效果，這與先前學者研究如江郁汝、謝麗香與蘇文凱(民106)的結果吻合。

(五) 工作投入對工作績效有正向影響

工作投入對工作績效的影響，本研究發現此呈現顯著水準，證實二變數之間有正向顯著影響，亦是工作者對工作投入的程度增加，因而提高工作績效，這與先前學者研究如陳益增(民95)的結果吻合。

(六) 工作投入在工作價值觀契合度與工作績效之間具中介效果

迴歸分析發現，本研究經由檢定發現工作價值觀契合度對工作績效之影響性，本研究發現此呈現正向顯著水準，工作投入則對工作績效影響亦達到顯著正相關，經由檢定發現工作投入在工作價值觀契合度與工作績效之間具中介效果，這與先前學者研究如Blood(1969) & Aldag & Brief(1975)、黃姬茶(民98)的結果吻合。

5.2 研究理論貢獻與實務管理意涵

(一) 研究理論貢獻

探討個人工作價值觀契合度是影響員工工作績效重要因素，O'Reilly et al.(1991)發現個人與組織契合度為員工和組織的價值觀一致的程度。Elfenbein and O'Reilly(2007)研究指出較高的「個人-組織契合度」會有較高的工作績效。然而以此一系列研究大部分針對個人與組織的工作價值觀契合度，個人工作價值觀契合度是否也扮演單位員工績效的重要角色？本研究證實，工作價值觀契合度對工作績效有正向影響；組織認同對工作績效有顯著正向影響；組織認同在工作價值觀契合度與工作績效之間具有中介效果；工作投入對工作績效有正向影響；工作投入在工作價值觀契合度與工作績效之間具有中介效果。

(二) 管理實務之意涵與建議

(1) 組織文化對於組織員工的行為表現有很大的關聯性，進而讓員工能夠有效率的完成工作任務，以達成工作績效的最大化。

(2) 現代的公司面臨人力多元化及國際化趨勢下，面臨人力流動率高及缺工的挑戰，找到志同道合的為了加強主管與員工工作價值觀的相契相對重要。

(3) 組織認同是透過員工對組織的感受，定義組員工的個人特色，以組織的觀點來思考，員工對組織認同的程度越高。

(4) 員工一旦對企業投入，則會對工作付出最大程度的努力，會有較好的表現及績效。當員工認知到社會企業責任的重要性時，對組織產生認同。

(5) 業組織有清楚的方向，就像一艘船的領航員，員工了解公司的目標及未來方向，更能和公司創造出更多的連結與情感。

5.3 研究限制與建議

本研究以剖析組織認同、工作投入對工作價值觀契合度與工作績效之影響，以中介變數為組織認同、工作投入的實證研究，對未來後續相關研究提出建議，希望依本研究結果的呈現，為組織單位各部門管理階層與員工為參考。研究過程，因受限於研究的時間、人力物力因素，以及外部種種的環境因素影響，或許造成以下研究之限制。

(一) 抽樣受限

本研究之母體樣本限定是全職工作者（不限性別）作為研究對象，在資料數據搜集的過程中，因礙於研究生之工作、人力、物力及地緣關係，故使樣本數無法普及廣泛化發給所有南區戶政事務所同仁，其結果可能因此遭受限制。

(二) 研究方向及建議

本研究為探討組織認同、工作投入對工作價值觀契合度與工作績效之影響，則影響工作績效之因素應有許多值得再探討的論題，故本研究提出以下二點以供未來研究者做為參閱。

(1) 抽樣更普及

樣本發放方式以熟識之同仁為發放，可能樣本客觀性不足，建議未來研究者可更廣泛發放問卷。

(2) 新增其他變項

此次研究以工作價值觀契合度、工作績效為自變數及中介變數為組織認同、工作投入，探討對工作績效之影響關係，未來亦可以探討不同變數，例如關係品質(Liden, Wayne & Stilwell, 1993)，與本研究架構中的二個自變數及一個中介變數間對工作績效之影響程度，相信對本研究架構之各變數間的關係能有更深入通曉。

6. 參考文獻

一、中文部分

江郁汝、謝麗香、蘇文凱(2017)，促進臨床護理人員留任意願之關鍵因素分析，彰化護理，24(3)，27-38。

1. 江福興(民93)以社會資本觀點探討國內製造業員工之人格特質與工作價值觀對其工作績效之影響，國立成功大學企業管理學系碩博士班碩士論文，台南市。
2. 范靜玟(2021)旅館從業人員人格特質、工作價值觀對工作投入之關係探討，國立暨南國際大學諮商心理與人力資源發展學系終身學習。
3. 孫義祥(民88)中華電信專戶服務部門領導型態與工作績效關係之研究-服務人員特質及成熟度的調節作用，國立中山大學企業管理學系碩士論文，高雄市。
4. 吳茹燕(2020)，社工人員的工作價值觀、工作投入與工作幸福感之52相關研究，臺灣社會工作學刊，第23期，1-38頁。
5. 余則儀(2010)，領導者部屬交換對工作投入與工作績效之研究，清雲科技大學經營管理研究所未出版碩士論文。
6. 方巧鳳(2019)。探討社工工作價值觀對工作投入與工作績效之影響。未出版之碩士論文，南華大學企業管理學系非營利事業管理碩士班，嘉義縣。
7. 李華璋(1990)。大學生工作價值觀之評量研究。彰化縣：國立彰化師範大學教育心理與輔導研究所碩士論文。
8. 李祥銘(2009)，我國金融產業併購後組織認同與組織承諾之研究國立台北大學企業管理學系博士論文。

9. 江福興(民93)以社會資本觀點探討國內製造業員工之人格特質與工作價值觀對其工作績效之影響，國立成功大學企業管理學系碩博士班碩士論文，台南市。
10. 林耀明(民102)，工作投入、領導風格、組織氣候與工作績效關係之研究-以鋼鐵產業為例，國立高雄大學亞太工商管理研究所碩士論文，未出版，高雄市。
11. 林寶伶(2021)。工作特性、組織承諾、內外控人格特質與工作績效關係之研究—以澎湖縣各鄉市公所員工為例。國立澎湖科技大學行銷與物流管理系服務業經營管理碩士在職專班碩士論文，未出版，澎湖。
12. 林雪凌(民110)中高齡勞工再就業者之工作價值觀、工作滿意度與工作績效之關聯性研究，國立高雄應用科技大學人力資源發展系碩士班碩士論文，高雄市。
13. 林惠彥(2004)，個人與環境適配對工作態度及行為之影響，國立台灣科技大學企業管理系碩士論文。
14. 林坤霖、楊東岳(2016)。公務人員組織文化與工作績效關係之研究—以高雄市為例。全球商業經營管理學報，8，125-136。
15. 林文士，2010，臺中市國民小學志工參與動機與工作投入關係之研究，臺北教育大學教育政策與管理研究所碩士論文。
16. 沈銘輝(民98)。國營事業員工工作價值觀、激勵制度滿意度與工作投入態度及工作績效之關聯性研究。國立臺灣科技大學工業管理系碩士論文，台北市。
17. 洪瑞斌、劉兆明(2003)。工作價值觀研究之回顧與前瞻。應用心理研究，19，211-250。
18. 洪于喬(2018)。個人與組織適配度對組織認同及員工創新行為之影響研究-以職涯資本為調節變項。國立中山大學人力資本管理研究所碩士論文。
19. 張瑞村(2008)。中等學校教育實習輔導教師教學輔導方式，實習教師工作價值觀與實習教師教學效能關係之研究。朝陽人文社會學刊，6(1)，59-121。
20. 程雲程(2007)，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。
21. 劉孜怡，2003。工作特性與工作價值觀對離職傾向影響之研究，南華大學管理研究所未出版之碩士論文。
22. 黃千珮(2019)。高科技產業員工知覺組織支持對工作投入影響之研究—以心理抽離為調節變項。國立高雄師範大學人力與知識管理研究所碩士論文。
23. 黃姬棻，2008，護理人員之薪資制度與領導風格知覺對工作績效之影響--組織承諾及工作投入之中介效果分析，國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文。
24. 黃培文(2007)。工作適性的組織、群體及職務層次對工作滿意的同時效果-以台灣旅館業餐飲部員工為例。中山管理評論，15卷2期，465-497。
25. 黃小萍(2006)。組織認同與組織效能之研究-以行政院海岸巡防署為例(為出版之碩士論文)。世新大學行政管理學研究所，台北市。
26. 蔡怡玉(2009)。個人-組織契合度、努力與職能對工作績效之影響—以J公司為例(為出版之碩士論文)。南台科技大學，台南市。
27. 廖文銘(民94)台灣高科技產業員工工作價值觀與工作績效之研究，國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文，桃園縣。
28. 劉耀群(2006)，派遣人力工作投入、工作滿意度、組織承諾與工作績效之關係，國立臺北大學企業管理學系未出版碩士論文。
29. 郭思吟(2019)。個人與工作適配、個人與組織適配對建言行為之影響—以組織認同為中介變項。國立高雄師範大學人力與知識管理研究所論文。

30. 陳銘薰、曾慧珍(2020)，行政法人改制過程組織認同重要性之研究，企業管理學報，45(1)，151-172。
31. 陳益增(2006)。員警工作生活品質、工作投入對工作績效之影響：以勤務規劃型態及員警認知為干擾變數(未出版之碩士論文)。南華大學管理科學研究所，嘉義縣。
32. 龔節玉(2012)。高雄市區公所員工工作投入、組織變革與行政效能關係之研究(未出版之碩士論文)。國立高雄師範大學，高雄市。

二、英文部分

1. Ashforth, B. E., Harrison, S. H. and Corley, K. G. 2008. Identification in Organizations: An Examination of Four Fundamental Questions. *Journal of Management*, 34(3): 325-374
2. Ashforth, B.E., & Mael, F.(1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14, 20-39.
3. Allport, G. W. (1945). The psychology of participation. *Psychological Review*, 52(3), 117-132. doi:10.1037/h0056704
4. Borman, W. C., & Motowido, S.J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In N. Schmitt & W. C. Borman (Eds), *Personnel selection in organizations* (pp.71-98). San Francisco: Jossey-Bass.
5. Byrne, D. E. (1969). Attitudes and attraction. *Advances in experimental social psychology*. 4, 35-90. New York: Academic Press.
6. Brown (1996) A Meta-Analysis and Review of Organizational Research on Job Involvement, *Psychological Bulletin* Vol. 120, No. 2, pp.235-255
7. Chan, C.C. (2006). Core competencies and performance management in Canadian. *Library Management*, 27(3), 144-154.
8. Dubin, R. (1958). *The World of work: Industrial society and human relations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
9. Dubin, R. (1956). Industrial workers' worlds: A study of the "central life interests" of industrial workers. *Social Problems*, 3, 131-142. doi:10.1525/sp.1956.3.3.03a00010
10. Diefendorff, M., Brown, D. J., Kamin, A. M. & Lord, R. G., 2002. Examining the roles of job involvement and work centrality in predicting organizational citizenship behaviors and job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 23 : 93-110
11. Dutton, J.M., Dukerich, J.M., Harquail, C.V.(1993). Organization Image and Member Identification, *Administrative Science Quarterly*, 39:239-263.
12. Elfenbein, H.A., & O'Reilly III, C.A. (2007). Fitting in: The effects of relational demography and person-culture fit on group process and performance. *Group & Organization Management*, 32(1), 109-142.
13. Elfenbein, H.A., & O'Reilly III, C.A. (2007). Fitting in: The effects of relational demography and person-culture fit on group process and performance. *Group & Organization Management*, 32(1), 109-142.
14. Hong, J. (2010). The Relationship between Organization Identification and Organizational Outcomes Management and Service Science, 2010 International Conference on 1-4.
15. Mael, F. A, & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 103-123.
16. Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological review*, 50(4), 370.

17. O'Reilly, C.A. III, Chatman, J., & Caldwell,D.F.(1991).People and organizational culture: A profile comparison approach assessing person- organization fit. *Academy of Management Journal*, 34(3), 487-516.
- Campbell, Leland & William D. Diamon(1990), Framing and Sales Promotion: The Characteristics of A good Deal, *Journal of Consumer Marketing*, Vol. 7, No.4,25-31.
18. Mael, F. A., & Ashforth, B. E. (1995). Loyal from day one: Biodata, organizational identification, and turnover among newcomers. *Personnel Psychology*, 48(2), 309- 333. doi:10.1111/j.1744-6570.1995.tb01759.x
19. Mauno, Kinnunen and Ruokolainen. 2007.Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study, *Journal of vocational behavior*, , 70(1), 149-171.
20. O'Reilly, C.A. Chatman, J., & Caldwell, D.F.(1991).People and organizational culture: A profile comparison approach assessing person- organization fit. *Academy of Management Journal*, 34(3), 487-516.
21. Johanim Binti Johari.(2010). The structural relationships between organizational structure, job characteristics, work involvement, and job performance among public servants. *Utara Malaysia*.
22. Kristof-Brown, A., Zimmerman R.,& and Johnson, E.(2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2),281-320.
23. Kristof, A.L.(1996) Person – organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology* 49(1): 1-49.
24. Kristof-Brown, A. L., & Jansen, K. J. (2007). Issues of person-organization fit. In T. A. Judge & C. Ostroff (Eds.), *Perspectives on organizational fit* (pp. 123-153). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
25. Knippenberg, D.V., and van Schie, E.C.M.(2000). Foci and Correlates of Organizational Identification,“ *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73:137-147.
26. Kanungo, R. N. (1982), Measurement of Job and Work Involvement, *Journal of Applied Psychology*, Vol 67, No3, pp 341-349.
27. Keller, R. T. (1997). Job involvement and organizational commitment as longitudinal predictors of job performance: A study of scientists and engineers. *Journal of 123 Applied Psychology*, 82(4), 539-545. doi:10.1037/0021-9010.82.4.539
28. Lodahl, T. M., & Kejnar, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49(1), 24-33. doi:10.1037/h0021692
29. Lodahl, T. M., & Kejnar, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of applied psychology*, 49(1), 24.
30. Pratt, M.G.(1998) To be or not to be? Central questions in organizational identification. In D.A. Whetten,& P.C.
31. Paullay & Alliger ,& Stone-Romero(1994). Construct validation of two instruments designed to measure job involvement and work centrality. *Journal of Applied Psychology*, 79(2),224-228.
32. Godfrey(Eds.).Identity in organizations: Building theory through conversations(pp.171-207). Thousand Oak, CA: Sage.
33. Patchen, M (1970) Participation, Achievement and Involvement on the Job. Englewood Cliffs, New Jersey, NJ: Prentice Hall.
34. Robbins,D.(1991).Organizational Behavior. New York : Prentice -Hall.

35. Reade, C. (2001). Dual identification in multinational corporations: Local managers and their psychological attachment to the subsidiary versus the global organization. *International Journal of Human Resource Management*. 12(3), 405-424.
36. Robbins, S. P. (2001), *Organizational behavior* (9th ed.), Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall Inc.
37. Schneider, B. (1987). The people make the place. *Personnel Psychology*, 40(3), 437-453.
38. Schermerhom, J. R. (1989). *Management for Productivity*(3nd Ed.). New York: John Wiley & Sons.York: John Wiley & Sons.
39. Schneider, B. (1987). The people make the place. *Personnel Psychology*, 40(3), 437-453.
40. Wollack, S.,J.G Goodale, J.P. Wijting and P.C. Smith (1971).Development of the survey of work values. *Journal of work values. Journal of Applied Psychology* 55(4):331.
41. Saks, A.,& Ashforth, B(1997). Organization socialization: Making sense of the past and present as a prologue for the future. *Journal of Vocational Behavior*, 51(2),234-279.
42. Werbel, D.J. & Gilliland, S.W.(1999). Person-environment fit in the selection process. *Research in human resource management*, 17,209-243.
43. Van Knippenberg, D.,& Van Schie, E.C.M.(2000). Foci and Correlates of Organizational Identification. *Journal of Occupational Organizational Psychology*, 73,137-147.
44. Vroom, V. H. (1962). Ego-involvement, job satisfaction, and job performance. *Personnel Psychology*, 15(2), 159-177. doi:10.1111/j.1744-6570.1962.tb01858.x