

非營利組織之人格特質、工作價值觀與社會資本關係之研究－以國際扶輪社為例

The Study of the Personality Traits, Work Value, and Social Capital for Non-profit Organization - As Example of the International Rotary Club

葉惠忠

高雄應用科技大學 企業管理系副教授

E-mail: hcyeh @cc.kuas.edu.tw

周伊敏

高雄應用科技大學 企業管理所研究生

E-mail:2097335214@ cc.kuas.edu.tw

葉淳媛

崑山科技大學 通識教育中心講師

E-mail: ycu0119@mail.ksu.edu.tw

摘要

非營利組織近年來在台灣蓬勃發展，大力介入公共事務，人民的生活因之受益，才得以和公私部門分庭抗禮；社會資本觀念在學術界近年來蔚為研究熱潮，各個不同領域的學者相繼投入相關的研究；本研究試圖以社會資本之觀點，探討非營利組織成員之人格特質、工作價值觀之間的影響，建構人際關係彼此之間逐漸式微的信任與規範。根據過去文獻針對非營利組織及社會資本連結之相關研究極少，且研究議題多圍繞在社福系統或公共行政等方面的質性研究，本研究嘗試以企業管理的角度來進行量化及因果性的研究，探討各變數間之關連性。

本研究使用問卷調查法，以非營利組織成員為研究對象，共發放 189 份問卷，有效回收問卷為 168 份。以 AMOS 5.0 統計軟體分析發現：1. 人格特質對工作價值觀有正向影響；2. 工作價值觀對社會資本具有正向影響；3. 人格特質會透過工作價值觀間接影響社會資本。4. 參與動機對人格特質與社會資本具有干擾作用；5. 參與動機對工作價值觀與社會資本具有干擾作用。

關鍵字：人格特質、工作價值觀、社會資本、參與動機 **Keyword:** personality traits, work value, social capital, motivation

壹、緒論

在這資訊科技發達、地球村、全球化的年代，知識經濟一日千里，在致力於經濟發展、提升生活品質的同時，人與人之間的相處網絡益發頻繁與複雜，人際之間的互動模式，更需要挹注新的概念來促進更美好的社會氛圍；社會資本（Social Capital）觀念的崛起，近年來在學術界蔚為研究熱潮，各個不同領域的學者相繼投入相關的研究，更加顯示出這個議題在當今學術界受重視的程度，本研究試圖以社會資本之觀點，探討非營利組織之人格特質、工作價值觀之間的關連性，建構人際關係彼此之間逐漸式微的信任與規範，並建立正確的價值觀。

(一) 研究背景

我國非營利組織存在時間久遠，但在學術上並未有系統的研討，其社會影響力與社團規模逐漸地增廣，可溯及一九八七年蔣經國總統宣布解除戒嚴之後，臺灣正式走出威權時代；由於社會快速變遷與政治民主化的推動，促使非營利組織蓬勃發展，大力介入公共事務，人民的生活因之受益，才得以和公私部門分庭抗禮，形成所謂的「第三部門（the third sector）」，相關的研究也隨之興盛（馮燕，2000；周淑微，2005）。在現今社會中，與政府部門「第一部門」和企業界的私部門「第二部門」，形成第三種影響社會的主要力量（葉志誠，2003）。

非營利組織係指不以營利為目的的組織，在社會多元需求情勢的趨使下，提供多樣化的服務，搭建政府與市場的橋樑，發揮中介性質的效用，其設立目標通常是支持或處理個人關心或者公眾關注的議題或事件（葉志誠，2007），

肩負起主動提供服務，積極建設健全社會的責任（王詩慧，2001）。因此非營利組織的重要性與影響性，在現代社會中與日俱增，從政府與第三部門的互動加以觀察，當可更深入地分析探討社會資本的定位（江明修、鄭勝分，2003）。

（二）研究動機

社會資本的觀念，近年在學術界蔚為研究熱潮，根據 Scott, Maria, & Robert (2001) 指出「社會資本」是屬於社會學的觀點，一般的研究主題也都偏向與社會現象相關的研究，而將社會資本觀念引伸用來檢視管理學方面的文獻則不多見，因此並未納入管理科學的研究中，而且也未受注視（Scott, Maria, & Robert, 2001）。筆者在社會資本探討的相關文獻中搜尋，其研究領域大多圍繞在組織團隊、組織文化與組織績效等方面的議題研討，對於非營利組織中個人人格特質與工作價值觀之相關研究則涉略很少，基於文獻上付諸闕如，且人格特質、工作價值觀與社會資本之間的關係相當密切，此為引發本研究主題的動機之一。

國際扶輪社屬於非營利組織一環，成立至今，目前大約有 120 萬個扶輪社員（Rotarians），分別屬於 168 個國家及地理區域，總共有 33,334 個國際扶輪社（Rotary Clubs），在國際扶輪台灣地區的扶輪社就佔了七個地區。全世界各地區扶輪社有一個共同的基本理想—即關心他人、幫助他人的「服務之理想」。據筆者接觸扶輪社員之經驗，大家對於公共事務、慈善事業的投入皆盡心盡力、出錢出力、發願發心地完成，國際扶輪社社員是具備何種的人格特質與工作價值觀？定位於社會資本觀點的角色又如何扮演？能使得此非營利組織發揚成長 104 年以來，仍活躍在世界各地的社會服務上，此為引發本研究主題的動機之二。

（三）研究目的

基於前述之背景與動機，本研究所欲瞭解非營利組織成員之人格特質、工作價值觀與社會資本的相關性，故本研究欲達成的研究目的，主要歸納為以下四點：

1. 探討不同背景變項的非營利組織成員之人格特質、工作價值觀與社會資本之間的影响與差異性，以更瞭解非營利組織成員之社會服務意願。
2. 分析非營利組織成員中人格特質、工作價值觀與社會資本之間的關連性。
3. 根據研究發現結果，提出具體的建議，提供非營利組織與國際扶輪社在經營與活動規劃之參考依據。
4. 探討參與動機對人格特質、工作價值觀與社會資本干擾效果之影響。

貳、文獻探討與假說

（一）人格特質

人格係指個人內、外在特性之集合，它能夠影響個人在不同情境下所產生的行為；而這些特性如悲觀、積極、懶惰、攻擊性等，若具有持久性，並經常表現出來，則可稱這些特性為特質（trait），人格特質可說是個人構成因素的綜合表現（葉彥麟，2006）；特質乃是一個持續的構面，如社交性、獨立性、成就需求等，被使用在解釋不同情境下一個人行為的一致性（Gatewood & Field, 1998）；以特質的觀點來看人格，係因為人格具有穩定、持久的特性，它表現出特徵化的或相當持久的行為屬性（黃堅厚，1999）。

Guilford (1959) 對於人格特質的定義，係指個人得以與其他人相異的一種持久、特殊的特質，可分為生理、需要、興趣、態度、性格、嗜好及型態等七種。Hilgard & Atkinson (1969) 說明人格特質至少包括體格與生理特徵、氣質、能力、動機、興趣、價值觀、社會態度、品格及病理上的傾向等。Cattell (1973) 希望能找出可指認基本人格型態之特質，故發展出十六種人格因素，如內向與外向、愚笨與聰明、順從與跋扈等特質。張春興 (1995) 認為人格特質是在對人、對己、對事物乃至於對整個環境適應時所顯示的獨特個性；此獨特個性係由個人在其遺傳、環境、成熟、學習等因素交互作用下，表現於身心各方面的特徵所組成，而這些特徵又具有相當的統整性與持久性。

（二）工作價值觀

工作價值觀就其字面意義，即是「工作」與「價值觀」兩者之間概念的結合；工作價值觀的涵義則由價值的定

義衍生而來，經由 Kinnane & Gaubinger (1963) 的研究證實生活價值觀 (Life values) 和工作價值觀之間有密切的關連；由於學者的研究目的與理論背景不同，對於工作價值觀的定義也有所差異 (Dose, 1997; Roe & Ester, 1999)。

根據 Super (1970) 對工作價值觀的定義係指與工作有關的目標，是個人內在所需求的及個人在從事活動時所追求的工作特性或屬性，可以代表一個人想從工作中獲得其渴望的東西。吳聰賢 (1983) 將工作價值觀定義為員工針對某一特定工作所反應的價值傾向、工作所具有的意義，以及工作中所關係的規範、道德倫理與行為準則。Schein (1985) 認為工作價值觀是組織成員用以判斷情境、活動、目的及人物的評估基礎；工作價值觀能反映出真實目標、理想、標準、組織過失與組織成員對日常生活問題所偏好的解決方法，包括規則、原則、規範、價值、道德和倫理等。

Nord, Brief, Atich, & Doherty (1988) 對工作價值觀定義為一個人所期望，並覺得應該能藉由工作實現的結果狀態。Robbins (1992) 引領人們對於工作本身或某特定工作之實現意義，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。吳鐵雄、李坤崇、劉佑星、歐慧敏等 (1996) 則認為工作價值觀係個體於從事工作時，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。

(三) 社會資本

社會資本的概念已深入主流的社會科學社群，在實務上也成為社會經濟發展分析的重要工具(張培新，2003)；就歷史軌跡的脈絡與當代論證的焦點之不同，社會資本的定義上也因學者從各自的研究主體、領域和途徑出發，給予了不同的界定 (江明修、陳欽春，2005)。

Granovetter (1985) 對社會資本的定義為交易是鑲嵌在社會網絡之中，並且由人際關係產生的信任有助於交易的維持。Bourdieu (1986) 對社會資本的定義為一種真實或潛在的資源總和；而這種資源是源自於一種長期穩定的網絡關係。Coleman (1988) 則定義為個人所擁有、或群體所共享的某些社會資源，因為具有生產力而稱為社會資本，其特定形式包括信任、權威、規範、地位、資訊等等。Baker (1990) 則定義社會資本係一種行動者從特殊的社會關係所得到的資源，並藉以追求其利益；它是經由行動者之間關係的改變而創造出來的。Loury (1992) 定義社會資本為人群之間自然發生的社會關係，而且這種關係能夠協助獲得市場所需的技術與特質。

Burt (1992, 1997) 定義社會資本係藉由和其他行為者的關係所獲得使用個人財物和人力資本的機會，它是在不完全競爭下決定成功的最後決定因素；在人群中所創造出來的品質；它強調個人的智慧、教育與資歷所得到的回收是決定於他在市場或科層組織的社會結構中所處的位置。Putnam (1993, 1995) 定義社會資本係指社會組織的特徵，例如信任、規範和網路，它們能夠通過推動協調的行動來提高社會的效率；簡言之，社會資本是指社會聯繫，以及相關的規範和信任。Fukuyama (1995, 1999) 對社會資本定義為一種在團體或組織中共同努力以達成集體目標的能力；一組由成員所共同認可的非正式價值或規範，它可以促使成員合作。

Putterman (1995, 1999) 則對社會資本定義為個人對其社會聯繫的投資；建立網絡和學習基於信任之上的共事 (work together)。Rose (1998) 對社會資本的定義係正式與非正式社會網絡的資產；個人可藉由生產或分配物品與勞務。Albrow (1999) 對社會資本定義為能提供產生社會秩序、社群組織、和可靠社會關係的基礎建設的制度。Adler & Kwon (2000) 定義社會資本係指經由長期穩定的社會關係所產生的個人和集體資源。Portes (2000) 對社會資本則定義為藉著社會網絡或社會結構中的成員而獲取利益的能力。

(四) 人格特質與工作價值觀之關連性

根據 Freud (1970) 對工作價值觀的觀察，他認為愛 (love) 和工作 (work) 是人格發展的最後階段，是個體人格的主要功能，工作被視為人格的一種表現，而評斷工作價值的心理建構就是工作價值觀。楊國樞 (1982) 認為價值觀是個人人格結構的核心，並且反應當時的社會型態，因此具有情感、行為、認知等成份，影響個人日常生活中對不同事物或目標的選擇。Holland (1985) 則認為個人的職業選擇為其人格的反應，即每個人會去從事和自己人格類型相似的職業，同一職業的工作者具有相似的人格特質。

Barrick & Mount (1991) 利用1952 到1988 年間所發表的117 篇研究論文分析，以及其在2002 年所發表之研究結果中得知，人格特質與工作價值觀時常被一起用來探討有關工作傾向、流程或績效等方面的研究。王叢桂(1995) 在工作價值的傳遞與變遷及其影響因素的研究中指出，工作者的個性會影響工作價值與職業選擇的方向。在工作價值觀形成歷程中，劉兆明(1995) 從人格特質觀點與互動觀點探討，則認為人格特質與工作價值觀是密不可分的。Ferguson, Sander, O'Hehir & James (2000) 等學者亦認為個人擁有的特質與其對工作價值的認同感是影響工作表現的因素之一。

近年來有關人格特質與工作價值觀的關係研究，蒐集國外文獻探討的相關研究，包括有(Locke & Henne,1986; Hough,1992; Furnham & Miller, 1997; Vigado,2000; Kwong & Cheung,2003) 等學者認為兩者之間有顯著影響；而國內學者研究人格特質及工作價值觀之相關文獻不多，但有部份研究已應用在不同的領域，包括有(黃雅真, 1995; 劉錦勳, 2002; 朱慶龍, 2002; 蔡明秀, 2003; 江福興, 2004; 蘇義倫, 2005) 等學者，研究結果亦顯示人格特質及工作價值觀之間有顯著正相關。綜合上述學者之觀點後，本研究提出下列假設：

H1：人格特質對工作價值觀有顯著影響。

(五) 人格特質與社會資本之關連性

Jacobs (1965) 在社區研究中強調長期個人關係網絡的建立對城市鄰里情誼的存在與運作之重要性，此種關係網絡包含了信任、合作及集體活動的基礎。Coleman (1988) 說明所謂的社會資本，就是能將社會結構資源作為個人所擁有的資本及財產；Coleman (1990) 從人際關係網絡角度來闡釋社會資本，他認為個人不是單獨存在於社會的實體，而是與其他人形成某種連結關係，即所謂的人際關係網路 (relations between persons and among persons)。

Burt (1997) 則強調個人的智慧、教育與資歷所得到的回收是決定於他在市場或科層組織的社會結構中所處的位置。Couch & Jones (1997) 認為人際信任會影響夥伴間的關係品質與關係承諾；而此種人際間的互動關係便能夠稍微反映出個人情感取向與人格特質傾向。Halamanaris & Power (1997) 在實證研究中提出，人格特質會藉由人際之間的互動，呈現出個人之自尊 (self-esteem) 與人際信任 (interpersonal trust)，對社會資本中的社會支持 (social support) 有預測的效果；以外向性與神經質的人格特質呈現出的預測效果，能夠適度反映出個人較佳的社會支持程度。

Nahapiet & Ghoshal (1998) 由社會資本的觀點提出，個人或是組織間的關係可以視為一種個人或組織的資源或資本。Gulati, Nohria, & Zaheer (2000) 說明社會資本，就如同金融資本或人力資本一樣皆有助於組織的經營發展。陳榮德 (2004) 說明社會網絡是將個體的特性視為某種資源，藉由個體於網絡結構中所處的位置，可探討因所處位置所能帶來的優勢，可由外取得各種資源的機會，進而延伸出社會資本的概念。江福興 (2004) 認為社會資本中的信任與互動程度，可經由人格特質而反映出來，人格特質對於社會資本的影響程度可見一斑。綜合上述學者之觀點後，本研究提出下列假設：

H2：人格特質對社會資本有顯著影響。

(六) 工作價值觀與社會資本之關連性

西方開始關切工作價值觀議題的脈絡與背景，是來自其本身社會結構、生產方式及工作本質之改變，並帶動社會價值觀的變遷，其中較具代表性的研究，包括 (Blood, 1969; Super, 1970; Zytowski, 1970; Rokeach, 1973) 等學者在相近的時間開始研究此一主題 (洪瑞斌、劉兆明, 2003)。Hazar & Alvares (1981) 指出個人終其一生都處於社會化歷程當中，其工作價值的形成大部份來自於社會化的過程；亦即工作價值是經由社會化的過程形塑而來的；而社會化的歷程深受社會環境所影響，且與社會變遷息息相關。楊國樞 (1981) 指出台灣地區已從農業社會轉型為工業社會，在這樣的過程中由經濟發展誘發的社會變遷，包括了社會結構與生活方式的蛻變，這勢必產生新的性格特徵，價值觀也會跟著有所改變。

Holland (1985) 則認為價值觀的形成與個人的成長背景、學習經驗、個人成熟度、性別及整個社會的大環境等，都有密切關聯。Bernier & Bolton (1986) 認為個人的工作價值觀會透過人際關係的互動而影響工作績效。王叢

桂（1992）曾探討社會轉型中之工作價值觀的變遷，根據相關文獻並訪談不同年代背景的工作者，說明了傳統文化與社會結構對國人工作價值的影響。Selmer（1995）在研究跨國際的員工行為時發現，中階主管的工作價值觀的不同，對於其人際關係也會有顯著差異存在。綜合上述學者之觀點後，本研究提出下列假設：

H3：工作價值觀對社會資本有顯著影響。

參、研究設計

（一）研究架構

依據文獻探討的結果，得知人格特質會影響工作價值觀，而工作價值觀會影響社會資本，故本研究以人格特質與工作價值觀為自變項，社會資本為依變項，參與動機為干擾變數來探討其中之關聯性，由於個人屬性變項亦會對前述之變項產生影響，因此，將這些變項之間的關係建立本研究架構，如圖 1 所示。

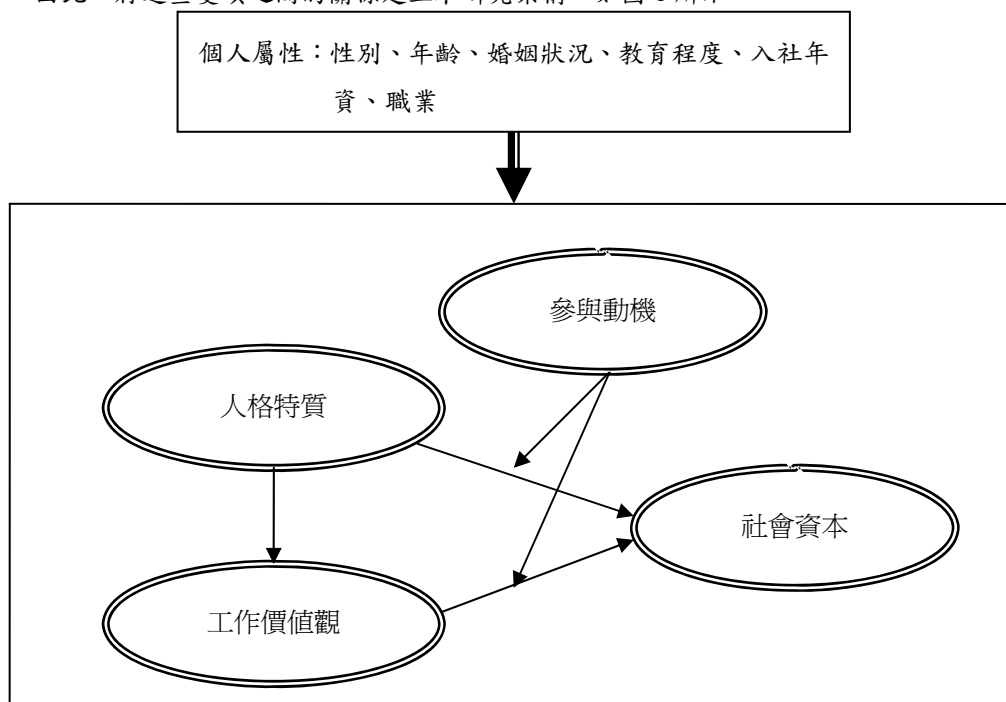


圖 1：研究架構圖

（二）操作性定義與衡量

本研究操作性定義彙整如表 1 所示，問項採用 Likert 六點尺度，要求受測者在『非常不同意』、『大致不同意』、『有點不同意』、『有點同意』、『大致同意』、『非常同意』中勾選一項。

表 1 操作型定義總表

研究變項	構面	題數	操作型定義	參考來源
人格特質	外向性	4	與他人相處感到舒適程度	Costa & McCrae (1992)
	和善性	4	人際取向之程度	
	嚴謹自律性	4	個人對追求目標專心程度	
工作價值觀	利他服務	4	增進社會福祉的重要性	吳鐵雄等人 (1996)
	自我實現	4	發揮個人抱負與專長	蕭兆宜 (2004)
	尊嚴名望	4	獲得自我肯定贏得他人尊重	
社會資本	網絡密度	4	網絡中聯繫的型態、密度與整體模式	Nahapiet & Ghoshal (1997)
	信任	4	長期建立的互動情誼	曾琳雲 (2006)

	互惠	4	成員間共享的願景	柯元達 (2008)
參與動機	自我成長	4	自我內在有所成長	Nahapiet &
	利他服務	4	對他人照顧與關懷具體表現	Ghoshal (1997)
	社會關係	4	拓展人際關係及學習	游正民 (2009)

肆、資料分析

(一) 信度與效度分析

依據 Cuiford (1965) 提出之準則，Cronbach's α 係數介於 $0.70 < \alpha \leq 1$ 為高信度，大於 0.70 則表示內部一致性高，為高信度。由表 2 得知信度驗證結果，顯示各個變數的 Cronbach's α 值均在 0.7 以上，因此顯示本研究之問卷具有內部一致性，且為高信度。

表 2 驗證性因素分析結果

研究變數	題項編號	標準化項目負荷量	T 值
人格特質	外向性：結構信度(CR)=0.805，萃取變異數(VE)=0.508，Cronbach's α =0.764		
	p01.在社團服務時，我喜歡與社員聊天與談心	0.668	-
	p02.在社團服務時，我是一個主動積極、活力十足的人	0.729	7.695
	p03.在社團服務時，我總是興高采烈、心情愉快	0.708	7.532
	p04.在社團服務時，我是一個具有領導能力的人	0.629	6.846
	和善性：結構信度(CR)=0.869，萃取變異數(VE)=0.624，Cronbach's α =0.798		
	p05.我覺得我是一個樂觀進取且待人謙遜有禮的人	0.744	-
	p06.社團裡大部分我所認識的人都喜歡我	0.716	8.700
	p07.我覺得我是一個思慮周密且體貼的人	0.690	8.381
	p08.我覺得我是具有彈性思考能力且能接受不同觀念的人	0.685	8.323
	嚴謹自律性：結構信度(CR)=0.919，萃取變異數(VE)=0.742，Cronbach's α =0.851		
	p09.我善於安排自己的時間，讓事情可以準時完成	0.633	-
p10.當我作出承諾時，我總會不負眾望地完成使命	0.868	8.912	
p11.我負責盡職地處理所有分派給我的任務	0.888	9.016	
p12.我盡力將每件事做到盡善盡美	0.741	7.983	
工作價值觀	利他服務：結構信度(CR)=0.937，萃取變異數(VE)=0.790，Cronbach's α =0.887		
	w01.我認為在社團工作可以盡力於慈善事業	0.656	-
	w02.我認為在社團工作能照顧到社會中的弱勢團體	0.771	8.740
	w03.我認為在社團能發揮理想為社會做些有意義的工作	0.918	9.978
	w04.我認為在社團工作能服務社會人群或增進社會福祉	0.901	9.863
	自我實現：結構信度(CR)=0.942，萃取變異數(VE)=0.804，Cronbach's α =0.905		
	w05.我認為在社團工作能充分發揮個人抱負與專長	0.752	-
	w06.我能經由社團工作使自己生活更為多采多姿	0.833	11.291
	w07.我能經由社團工作的具體成果而產生成就感	0.913	12.548
	w08.我能經由社團工作獲得自我肯定與自我信任	0.880	12.041
	尊嚴名望：結構信度(CR)=0.911，萃取變異數(VE)=0.720，Cronbach's α =0.857		

	w09.我認為在社團工作能受人尊敬、建立自己的社會名望	0.668	-
	w10.我認為在社團工作能看到自己努力的成果並得到肯定	0.851	9.514
	w11.我認為在社團工作能對自己有更深刻瞭解	0.847	9.479
	w12.我認為在社團工作能不斷吸收新知識與新資訊	0.764	8.715
社會 資本	網絡密度：結構信度(CR)=0.893，萃取變異數(VE)=0.679，Cronbach's α =0.846		
	s01.我覺得社團成員間，關係都很密切，好像家人一樣	0.838	-
	s02.我覺得社團成員是誠實且可被信賴的	0.817	12.226
	s03.我與社團成員之間都會相互連絡、提供資訊與意見	0.626	8.586
	s04.我與社團成員互動關係良好，都存有很好的私人情誼	0.755	10.958
	信任：結構信度(CR)=0.896，萃取變異數(VE)=0.686，Cronbach's α =0.840		
	s05.我與社團成員之間會尊重彼此的才能	0.687	-
	s06.我覺得社團成員之間都很誠實與正直	0.839	9.794
	s07.我與社團成員之間相信彼此是坦白的、會信守承諾	0.838	9.789
	s08.在我參與的社團中，我是被接納的並得到友誼	0.703	8.359
	互惠：結構信度(CR)=0.871，萃取變異數(VE)=0.628，Cronbach's α =0.813		
	s09.我所參加的社團有助於社會服務的發展	0.689	-
	s10.當社團成員間起了爭執，我們會用溝通來尋求共識	0.766	8.868
	s11.我在社團中能找到與我興趣相同的夥伴	0.702	8.202
	s12.我認為社團成員與我有著共同的價值觀	0.726	8.456
	參與 動機	自我成長：結構信度(CR)=0.933，萃取變異數(VE)=0.778，Cronbach's α =0.901	
m01.我認為參與社團活動可以促進自我成長的機會		0.882	-
m02.我認為參與社團活動可增加自己的生活經驗，獲得成就感		0.871	15.359
m03.我認為參與社團活動可以學習到更多的知識與技能		0.845	14.522
m04.我認為參與社團活動可以發揮自己的潛力與專長		0.753	11.928
利他服務：結構信度(CR)=0.962，萃取變異數(VE)=0.864，Cronbach's α =0.928			
m05.我認為參與社團活動可以服務社區、對社會有所貢獻		0.905	-
m06.我認為參與社團服務可散播愛心關懷，幫助需要協助的人		0.894	17.686
m07.我認為參與社團服務是希望以自身的經驗來幫助更多的人		0.839	15.349
m08.我認為參與社團要以「助人為快樂之本」的精神來服務		0.855	15.996
社會關係：結構信度(CR)=0.946，萃取變異數(VE)=0.813，Cronbach's α =0.885			
m09.我認為參與社團活動可以認識更多的人，擴大生活圈		0.770	-
m10.我認為參與社團服務可以與不同領域背景的人一起學習	0.838	11.578	
m11.我認為參與社團活動可以獲得與人共同合作的機會	0.857	11.895	
m12.我認為參與社團服務可以回饋於社會，以盡社會責任	0.793	10.832	

依據Fornell & Larcker (1981) 研究指出，若所有負荷量大於0.5，且t值超過2時，亦表示該構面具有收斂效度(陳順宇, 2007)。由表2 結果得知，標準化CFA 分析結果，負荷量均大於0.5，且t值皆大於2，P值為顯著，因此顯示本研究之問卷量表具有收斂效度。

區別效度係指架構變數兩兩因素之間都沒有顯著相關，即表示各個因素之間是有所區別的。利用卡方差檢定當受限模式的卡方值與未受限模式的卡方值相差 $\Delta\chi^2$ 超過 $\chi^2_{1,0.05}=3.84$ 時，即表示此兩個因素之間是有所區別的(陳順

宇，2007)。

由表3 得知人格特質、工作價值觀、社會資本及參與動機等四個變數，與其他所有成對因素進行區別效度分析，兩兩變數之受限與未受限模式的卡方差均大於3.84。因此，顯示本研究之變項具有良好的區別效度。

表3 四個變數之區別效度分析表

變數	成對因素	未受限模式		受限模式		$\Delta\chi^2$	
		卡方值	自由度	卡方值	自由度		
人格特質	外向性	和善性	35.405	19	53.726	20	18.021
		嚴謹自律性	39.167	19	139.641	20	100.474
	和善性	嚴謹自律性	47.411	19	120.091	20	72.680
工作價值觀	利他服務	自我實現	43.578	19	187.447	20	143.869
		尊嚴名望	71.350	19	221.535	20	150.185
	自我實現	尊嚴名望	64.021	19	96.131	20	32.110
社會資本	網絡密度	信任	108.844	19	136.038	20	27.194
		互惠	74.467	19	90.810	20	16.343
	信任	互惠	97.817	19	106.854	20	9.037
參與動機	自我成長	利他服務	81.049	19	213.902	20	132.853
		社會關係	73.697	19	131.464	20	57.767
	利他服務	社會關係	84.160	19	137.821	20	53.661

(二) 結構方程模式分析

1. 整體模式適合度分析

在進行假設檢定之前，將先分析實證模型契合度。由表 4 得知，整體理論模式分析結果，本研究採取卡方值 (Chi-Square)、P 值、卡方值除以自由度 (χ^2/df)、適合度指標 (GFI)、調整的適合度指標 (AGFI)、殘差均方根 (RMR) 及 Baseline Comparisons 指標包含 NFI、RFI、IFI 等指標來評估研究架構整體模式之配適情形。由表 4 得知評鑑結果，本研究各項模式配適指標都達到評鑑標準，此顯示本研究理論模型的配適度良好，皆通過檢定要求。

表 4 模式適合度評鑑標準分析表

模式適合度指標	衡量指標	判斷標準	模式結果	評鑑結果
絕對擬合指標	Chi-Square	愈小愈好	10.677	通過
	P	>0.05	0.099	通過
	χ^2/df	<2	1.780	通過
	GFI	愈大愈好，>0.9	0.981	通過
	RMR	愈小愈好，<0.05	0.004	通過
增量擬合指標	AGFI	愈大愈好，>0.9	0.933	通過
	NFI	愈大愈好，>0.9	0.987	通過
	CFI	愈大愈好，>0.9	0.994	通過
	IFI	愈大愈好，>0.9	0.994	通過
	RFI	愈大愈好，>0.9	0.968	通過

(三) 各變數影響關係之檢驗

1. 路徑係數之檢驗

由表5 得知本研究之路徑係數檢定結果，顯示各變數之間的路徑係數、標準誤 (S.E.)、檢定統計量 (C.R.) 與P 值。由P 值所示得知，人格特質對工作價值觀直接影響非常顯著，工作價值觀對社會資本之直接影響亦非常顯著，惟人格特質對社會資本 (路徑係數為0.075) 之直接影響則不顯著。

表 5 整體模式未標準化之路徑係數檢定表

路徑	路徑係數	標準誤 (S.E.)	檢定統計量 (C.R.)	P 值
人格特質→工作價值觀	0.771	0.087	8.902	0.000***
人格特質→社會資本	0.075	0.120	0.619	0.536
工作價值觀→社會資本	0.528	0.106	4.984	0.000***

註: * 表 P<0.05, **表 P<0.01, ***表 P<0.001

結構方程模式
Unstandardized estimates
Chi-Square=10.677 DF=6 P=.099
GFI=.981 AGFI=.933 RMR=.004 RMSEA=.068

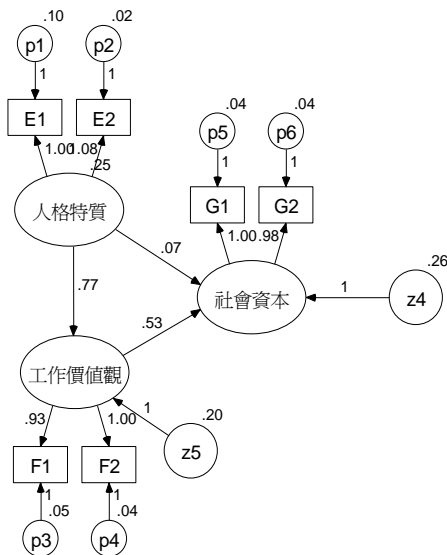


圖 2-1 結構方程模式路徑圖
(未標準化模式)

結構方程模式
Standardized estimates
Chi-Square=10.677 DF=6 P=.099
GFI=.981 AGFI=.933 RMR=.004 RMSEA=.068

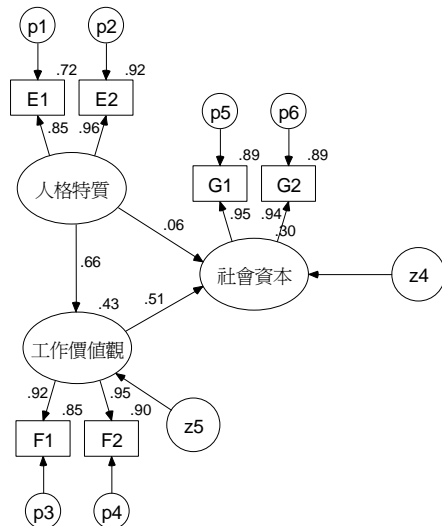


圖 2-2 結構方程模式路徑圖
(標準化模式)

2. 間接影響之檢驗

人格特質對社會資本之直接影響雖不顯著，但透過工作價值觀標準化「路徑係數 $0.66 * 0.51 = 0.34$ 」，則間接影響為顯著。因此本研究針對人格特質及社會資本進行結構方程模式分析；由表 6 結果顯示，人格特質透過工作價值觀會影響社會資本，顯示本研究之研究架構整體模式得到驗證。

表 6 研究假說驗證表

研究假設	驗證結果
H1：非營利組織成員之人格特質對工作價值觀有顯著影響	支持
H2：非營利組織成員之人格特質透過工作價值觀會間接影響社會資本	支持
H3：非營利組織成員之工作價值觀對社會資本有顯著影響	支持

(四) 干擾變數

1. 參與動機干擾係數之檢驗

由圖 3-1 及圖 3-2 參與動機干擾路徑估計模式圖得知，參與動機對人格特質與社會資本之干擾效果，卡方值=10.133，P 值=0.340，表示此模式是可被接受的。由表 7 得知參與動機對人格特質與社會資本之干擾效果，P 值<0.05 非常顯著，表示參與動機對社會資本的干擾有主效果；人格特質對社會資本及交互作用對社會資本之 P 值不顯著，則表示參與動機沒有交互作用效果。

由圖 3-1 及圖 3-2 參與動機干擾路徑估計模式圖得知，參與動機對工作價值觀與社會資本之干擾效果，卡方值=30.058，P 值=0.340，表示此模式是可被接受的。由表 7 參與動機對工作價值觀與社會資本之干擾效果，P 值<0.01 非常顯著，表示參與動機對社會資本的干擾有主效果；工作價值觀對社會資本及交互作用對社會資本之 P 值不顯著，則表示參與動機沒有交互作用效果。

表 7 干擾變數未標準化之路徑係數檢定表

路徑	路徑係數	標準誤 (S.E.)	檢定統計量 (C.R.)	P 值
參與動機對人格特質與社會資本之干擾作用				
參與動機→社會資本	1.130	0.485	2.331	0.020*
人格特質→社會資本	0.588	0.503	1.168	0.243
交互作用→社會資本	-0.111	0.097	-1.152	0.249
參與動機對工作價值觀與社會資本之干擾作用				
參與動機→社會資本	0.755	0.248	3.051	0.002**
工作價值觀→社會資本	0.067	0.150	0.449	0.653
交互作用→社會資本	-0.021	0.019	-1.085	0.278

註: * 表 P<0.05, **表 P<0.01, ***表 P<0.001

伍、結論與建議

(一) 研究結果

根據過去文獻針對非營利組織及社會資本連結之相關研究極少，且研究議題多圍繞在社福系統或公共行政等方面的質性研究，本研究嘗試以企業管理的角度來進行量化及因果性研究的探討。本研究非營利組織成員主要以國際扶輪社社友為研究對象，作為探討人格特質、工作價值觀與社會資本之間的互動關係，並藉由人口統計變項來檢測對社會資本之影響，發展出概念性的研究架構，以線性結構關係模式來進行分析。本研究驗證結果如下：

H1：非營利組織成員之人格特質對工作價值觀有顯著影響

H2：非營利組織成員之人格特質透過工作價值觀會間接影響社會資本

H3：非營利組織成員之工作價值觀對社會資本有顯著影響

H4：不同個人屬性變項對社會資本有部分顯著影響（如性別、年齡、婚姻、入社年資及職業別等），但在教育程度方面對社會資本則無影響

研究結果得知各項配適度指標都達到判斷標準，此表示非營利組織成員之人格特質會影響工作價值觀、非營利組織成員之工作價值觀會影響到社會資本，非營利組織成員之人格特質透過工作價值觀會間接影響社會資本，此亦顯示本研究之研究架構得到驗證。本研究之主要發現如下：

1. 在學術方面

(1) 本研究歸納過去有關非營利組織成員與社會資本之相關文獻，發現人格特質、工作價值觀與社會資本等三大變數之互動關係有顯著影響；證明本研究理論架構整體模式的配適度是可被接受的。

(2)以非營利組織成員之人格特質對應社會資本，在整體模式中發現人格特質對社會資本直接影響並不顯著，但透過工作價值觀為中介效果，則對社會資本有非常顯著之影響；此顯示非營利組織成員之個人特質在公益服務推動方面，必須藉由在社團工作價值互動的運作，才能影響社員彼此之間的信任與網絡密度。

(3)以參與動機為干擾變數對應人格特質、工作價值觀與社會資本之關係，發現參與動機對應社會資本有顯著之主效果，此表示非營利組織高參與動機之成員對人際關係有相當高之信任與互動，才會在社團裡與社員們共同推動社務，幫助需要幫助的人，為社會服務盡一份心力。此研究結果彌補過去有關整合人格特質、工作價值觀與社會資本影響之相關文獻的不足部分。

2.在實務方面

(1)個人屬性變項對應社會資本之發現：如性別、年齡、婚姻狀況、入社年資及職業別等，對非營利組織成員之社會資本有顯著影響；例如在男性已婚者、50歲以上者、入社11年以上者及業主身份者呈現最明顯。由於非營利組織成員本身是業主或是專業人士，基本上已經擁有經濟資源，並長期致力於社會服務、工作經驗的累積，在社團組織內擁有人脈、獲得信任、互惠與網絡，相對於其他成員在社會資本上是有顯著差異。

(2)本研究發現非營利組織成員之教育程度，相對於社會資本沒有顯著差異，此表示非營利組織成員不管他本身的學歷高低，只要他擁有一顆為社會服務、願意投身公益的心，皆可以在社團裡為社會弱勢族群發聲，默默行善，並盡一己之社會公民責任。

(3)非營利組織成員人格特質會直接影響工作價值觀，工作價值觀會直接影響社會資本，藉由參與動機干擾作用對社會資本影響也相當顯著。此表示非營利組織應該爭取擁有高參與動機之成員來加入組織，能提升組織整體之社會資本。

(二) 研究建議

1.非營利組織成員之人格特質、工作價值觀與參與動機會直接或間接地影響社會資本，因此，建議非營利組織在運作過程中，可依據人格特質、工作價值觀與高參與動機來招募適當的人才入社，在團隊互動工作中能夠促進社員之信任與合作關係，正向提升團隊精神，促進社務之推動。

2.後續研究者可利用本研究的架構及其結果，從社會資本的角度加以擴充相關議題之研究，建議可從點線面延伸，探討非營利組織在社會網絡的建置與拓展、社會資本的價值連結與管理，以促進組織運作上的效能。

(三) 研究限制

1.本研究僅以國際扶輪3510地區之扶輪社友為個案研究對象，針對個案研究所作成之結論，僅適用於非營利組織理論研究架構之建立，無法囊括所有營利組織機構。因此，結論所能解釋的範圍僅限於同質性高的非營利組織研究機構之參考，無法延伸到產業界廣泛的應用及推廣，此為本研究限制之一。

2.影響社會資本的因素甚多，本研究僅以人格特質、工作價值觀與參與動機來探討其對非營利組織成員社會資本關係之影響，並未囊括其他可能影響社會資本之因素，此為本研究限制之二。

參考文獻

一、中文部分

1. 王詩慧(2001)。非營利組織公共關係運作之研究-以醫療類基金會為例。國立政治大學公共行政學系碩士論文。
2. 王叢桂(1992)。三個世代大學畢業工作者的價值觀。海峽兩岸之企業倫理與工作價值。台北，遠流出版社。
3. 王叢桂(1995)。工作價值的傳遞與變遷及其影響因素的探索。國科會專題研究成果報告。
4. 江明修、鄭勝分(2004)。從政府與第三部門互動的觀點析探台灣社會資本之內涵及其發展策略。理論與政策，第17卷，第3期，頁37-58。
5. 江明修、陳欽春(2005)。充實社會資本之研究。收錄於行政院經濟建設委員會綜合計畫處編印，新世紀第二期國家建設計畫研擬專題研究系列：社會學法政篇，頁177-251，行政院經濟建設委員會。

6. 江福興 (2004)。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研究所碩士論文。
7. 朱慶龍 (2002)。五大人格特質、工作價值觀和工作滿意三者相互關係之研究。國立政治大學心理學研究所博士論文。
8. 吳聰賢 (1983)。農村青年職業興趣、工作價值與職業選舉之關係研究。台北：行政院青輔會。
9. 吳鐵雄、李坤崇、劉佑星、歐慧敏 (1996)。工作價值觀量表之編製研究。台北：行政院青年輔導委員會。
10. 吳萬益、林清河 (2001)。企業研究方法。台北：華泰文化。
11. 周淑微 (2005)。非營利組織的組織承諾、組織學習與組織績效之相關研究-以台灣地區扶輪社為例。國立中正大學成人及繼續教育學系碩士論文。
12. 洪瑞斌、劉兆明 (2003)。工作價值觀研究之回顧與前瞻。輔仁大學心理系，應用心理研究，第 19 期，2003 秋，頁 211-250。
13. 柯元達 (2008)。CEO 轉換型領導與權力支配性對組織績效的影響：高階經營團隊社會資本的中介效果。國立中山大學人力資源管理研究所博士論文。
14. 陳榮德 (2004)。組織內部社會網絡的形成與影響：社會資本觀點，國立中山大學人力資源管理研究所博士論文。
15. 陳順宇 (2007)。結構方程式 Amos 操作。台北：心理出版社。
16. 黃雅真 (1995)。研究發展人員之人格特質、工作價值觀與報酬類型關係之研究。東海大學企業管理研究所碩士論文。
17. 黃堅厚 (1999)。人格心理學。台北：心理出版社。
18. 曾琳雲 (2006)。非營利組織退休志工社會資本之研究。高雄師範大學成人教育研究所博士論文。
19. 馮燕 (2001)。世紀曙光-非營利組織經營管理新途徑研討會。
20. 張春興 (1995)。張氏心理學辭典。台北：東華書局。
21. 張培新 (2003)。公民社會中宗教性非營利組織的運作與發展初探-社會資本的考察。台灣社會學會年會學術研討會。
22. 葉志誠 (2003)。社會學概論。台北：揚智。
23. 葉志誠 (2007)。非營利組織蓬勃發展。空大學訊 96.11.16。
24. 葉彥麟 (2006)。高職教師 A 型人格特質、師生關係與工作壓力關係之研究。國立彰化師範大學工業教育與技術研究所碩士論文。
25. 游正民 (2009)。社區志工參與動機與社區意識對持續服務影響之研究-以霧峰鄉社區志工為例。朝陽科技大學休閒事業管理系碩士論文。
26. 楊國樞 (1982)。中國人的性格與行為：形成及蛻變。中華心理學刊，23 期，頁 39-56。
27. 劉兆明 (1995)。工作價值觀及其形成歷程之探討。應用心理學報，1,73-103。
28. 劉錦勳 (2002)。台商外派大陸人員人格特質、工作價值觀與生涯發展傾向間的關係。國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
29. 劉宗明、黃德祥 (2008)。國中教師人格特質與教學效能之研究。臺北市立教育大學學報，第 39 卷，第 2 期，頁 1-34。
30. 蔡明秀 (2003)。人格特質、工作價值觀、金錢倫理觀與工作生活品質重視度對生涯導向影響之研究-以台南縣高中職應屆畢業生為例。南華大學科學研究所。
31. 鄭文義 (1989)。公益團體的設立與經營。台北：工商教育出版社。
32. 蘇義倫 (2005)。國軍志願役軍官人格特質、工作價值觀、工作特質及組織承諾之研究—五種軍官來源之比較。

二、英文部分

1. Albrow, Martin. (1999). *Sociology: The Basic*, London: Routledge.
2. Alder, P. S., & Kwon, S., (2000). *Social capital: the good, the bad and the ugly*. Knowledge and social capital, Boston, MA: Butterworth –Heinemann: 89-115.
3. Baker, Wayne E., (1990). Market networks and corporate behavior, *American Journal of Sociology*, Vol. 96, pp589-625.
4. Barrick, M. R., & Mount, M. K., (1991). The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, (pp.1-26).
5. Blood, M. R. (1969). Work Values and Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 53(6),456-459.
6. Bourdieu, Pierre. (1986). The Forms of Capital. pp.241-258 in *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, John G. Richardson, (ed.). New York: Greenwood Press.
7. Burt, R. S. (1992). *Structural holes: The social structural of competition*, Cambridge, MA: Harvard University Press
8. Burt, R. S. (1997). The contingent value of social capital, *Administrative Science Quarterly*, 42, 339-365.
9. Cattell, R. B. (1973). Personality pinned down. *Psychology Today*. 40-46.
10. Coleman, J. S. (1988). Social Capital and the Creation of Human Capital. *American Journal of Sociology* 94:S95-S119.
11. Coleman, J. S. (1990). *Foundations of Social Theory*. Cambridge:Harvard Uni. Press.
12. Couch, L. L., & Jones, W. H., (1997). Measuring levels of trust. *Journal of Research n Personality*, 31:319-336.
13. Does, J. J. (1997). *Work Values: An integrative framework and illustrative application to organizational socialization*, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, pp. 219-240
14. Freud, S. (1930). *Civilization and its Discontents*, London: Hogarth.
15. Friedman, M., & Roseman, R. H., (1974). *Type A Behavior and Your Heart*. New York: Knopf.
16. Furnham, A., & Miller, T., (1997). Personality, absenteeism and productivity. *Personality and Individual Differences*, 23, (pp.705-707).
17. Fukuyama, Francis. (1995). *Trust: The Social Virtues and the Creation of Prosperity*. New York: Free Press.
18. Fukuyama Francis. (1999). *The Great Disruption: Human Nature and the Reconstitution of Social Order*. New York: Touchatone.
19. Granovetter, M. S. (1985). Economic action and social structure: The problem of embeddedness, *American Journal of Sociology* Number91(3): 481-510.
20. Guilford, T. P. (1959). *Personality*. New York: McGraw-Hill.
21. Gulati, R., Nohria, N., & Zaheer, A., (2000). Strategic networks, *Strategic Management Journal*, 21, 203-215.
22. Halamandaris, K. F., & Power, K. G., (1997). Individual differences, dysfunctional attitudes, and social support: a study of the psychology adjustment to university life of home students. *Personality and Individual differences*, 22(1):93-104.
23. Hilgard, E. R., & Atkinson, R. C., (1969). *Introduction to psychology*. New York: Harcourt Brace Jovanovich.
24. Holland, J. L. (1985). *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environment* (2nd). Englewood Cliffs, N. J. : Prentice-Hall.
25. Hough, L. (1992). The big-5 personality variables-construct confusion: description versus prediction. *Human Performance*, 5, (pp.139-155).
26. Jacobs, J. (1965). *The death and life of great American cities*, London Penguin Books.
27. Kenny D. A. & C. M. Judd (1984). Estimating the nonlinear and interactive effects of latent variables. *Psychological*

Bulletin. 96(1), 201~210.

28. Kinnane, D., & Gaubinger, M., (1963). *The Kurds and Kurdistan*. New York : Oxford University Press.
29. Kwong, J. Y., & Cheung, F. M., (2003). Prediction of performance facets using specific personality traits in the Chinese context. *Journal of Vocational Behavior*, 63, (pp.99-110).
30. Locke, E. A., & Henne, D., (1986). Work motivation theories. *International Review of I/O Psychology*, 1, (pp. 1-35).
31. Loury, G. (1992). The Economics of Discrimination: to the Core of the Problem. *Harvard Journal for African American Public Policy*, 1, 91-110.
32. Nahapiet, J., & Ghoshal, S., (1997). Social Capital, intellectual capital and the creation of value in firms. *Academy of Management Best Paper Proceedings*, pp.35-39.
33. Nahapiet, J., & Ghoshal, S., (1998). Social Capital, intellectual capital, and the Organizational advantage. *Academy of Management Review*, 23:242-266.
34. Nord, W. R., Brief, A. P., Atich, J. M., & Doherty, E. M., (1988). Work Values and The Conduct of Organizational Behavior. In K. M. Rowland and G. R. Ferris (Eds.). *Research in Personnel and Human Research Management*, 10: 1-42. Greenwich, CT: JAI Press.
35. Portes, Alejandro., & Patricia, Landolt., (2000). Social Capital: Promise and Pitfalls of its Role in Development. *Journal of Latin American Studies* 32: 529-547.
36. Putnam, Robert D. (1993). *Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
37. Putnam, Robert D. (1995). "Bowling alone: America's declining social capital", *Journal of Democracy*. 6 (1): 65-78
38. Putterman, Louis. (1995). Social Capital and Development: The Example of Rural Tanzania, *Development Policy Review*, 1,13,5-22.
39. Robbins, S. P. (1992). *Organizational Behavior*, Prentice Hall Inc. Rotter, J. B. (1954). *Social learning and clinical psychology*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
40. Rokeach, M. (1973). *The Nature of Human Values*. New York: Macmillan.
41. Rose, Richard. (1998). Getting Things Done in an Anti-Modern Society: Society Capital Networks in Russia, *Social Capital Initiative Working Paper No.6*,1-23, The World Bank, Washington, D.C.
42. Rotter, J. B. (1966). *Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement*. Psychological Monographs: General and Applied, 80(1),1-27
43. Schein, E. (1985). *Organization Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey- Bass.
44. Scott, E. S., Maria, L. K., & Robert, C. L., (2001). *A social capital theory of career success*. Academy of Management Journal,44(2):219-237
45. Selmer, J. (1995). Expatriate executives' perceptions of their HCN subordinates' work values in Southeast Asia. *Advances in International Comparative Management*,10:43-61.
46. Super, D. E. (1970). *Manual for the Work Values Inventory*. Chicago: Riverside Publishing company.
47. Vigado, E. (2000). Organizational politics, job attitudes and work outcomes: exploration and implications for the public sector. *Journal of Vocational Behavior*, 57, (pp. 326-347).
48. Zytowski, D. G. (1970). The concept of work values. *Vocational Guidance Quarterly*,18,176-186.