

國立台灣體育運動大學休閒運動管理研
究所碩士學位論文

企業文化、員工自我效能與休閒運動參與程
度關係研究-以戶外用品店為例

THE STUDY AMONG COPORATE CULTURE,
SELF-EFFICACY AND RECREATION SPORT
PARTICIPATION - OUTDOOR SHOPS AS AN
EXAMPLE



研究生：傅逸鴻 撰
指導教授：陳維智 博士

中 華 民 國 1 0 3 年 6 月

謝誌

最後終於把論文完成，即將離開校園生活，感謝在修習學業途中各位提供幫助的系上老師及同學，有了各位的幫忙才讓我有機會能夠完成這階段性的任務。

尤其要感謝指導教授-維智老師，在我走投無路的時候將我納入門下，雖然在完成論文上花了比較長的時間，這其間還時不時的失蹤一下，非常感謝老師的包容及指導，謝謝口試老師們給予的珍貴意見，也謝謝 K2 休閒旅遊用品的柯爸，透過柯爸的人脈，讓我能順利回收問卷，能夠完成碩士論文，以及其他幫助過小弟的人們，非常慶幸有各位的幫助，有各位的支持及協助，我才能夠堅持到這個時候，非常感謝各位的幫忙！

逸鴻 103.06

目錄

摘要	III
Abstract	IV
第壹章 緒論	
第一節 研究背景與動機	1
第二節 研究目的	7
第三節 研究問題	7
第四節 名詞解釋	8
第五節 研究限制	10
第貳章 文獻探討	
第一節 企業文化	11
第二節 自我效能	18
第三節 休閒運動參與程度	20
第四節 小結	23
第參章 研究方法	
第一節 研究架構與假設	25
第二節 研究流程	27
第三節 研究對象	28
第四節 研究工具	29
第五節 資料分析	35
第六節 問卷預試	36
第七節 正式問卷發放與回收	43

第肆章 研究結果分析與討論	
第一節 受試人口特性描述.....	44
第二節 人口背景變項與各變項之差異分析.....	48
第三節 各變項之迴歸分析.....	54
第伍章 結論與建議	
第一節 結論與建議.....	57
第二節 未來研究之建議.....	64
參考文獻	
中文部分.....	65
英文部分.....	71
附件.....	74

摘要

本研究目的地意欲探討企業文化、自我效能與休閒運動參與程度間之關係，以戶外用品店為例。以國內戶外休閒用品店之員工為受試對象，針對戶外用品店隨機挑選發放。所獲資料經由統計軟體進行描述性統計、因素分析、信、效度分析、獨立樣本 t 檢定、單因子變異數分析和迴歸分析後發現結果如下：(一)不同性別在企業文化類型認知、自我效能和休閒運動參與程度上存在顯著差異。(二)不同教育程度在合作信賴型文化構面及休閒運動參與程度上存在顯著差異。(三)企業文化類型對自我效能及休閒運動參與程度存在預測效果。(四)自我效能對休閒運動參與程度存在預測效果。

關鍵字：企業文化、自我效能、休閒運動參與程度

Abstract

This study aimed to investigate the relationship among corporate culture, self-efficacy and recreation sport participation. The research method was questionnaire employee of outdoor shop and One hundred and seventy-three questionnaires were returned. Significant results were as followed: First, self-efficacy is effected by the different corporate culture. Second, recreation sport participation level is effected by employee's self-efficacy. Third, the level of recreation sport participation will be differed by different corporate culture. The study conclusions and recommendations, employee's self-efficacy is relatively high under the cooperation-trust of corporate culture also higher recreation sport participation. So to build the great corporate culture will help to boost the employee's efficacy and the entirety efficiency.

Keywords: Corporate Culture, Self-Efficacy, Recreation Sport Participation

第壹章 緒論

本章描述本研究之背景與動機為何，提出欲加以探討的關係及問題，並解釋相關名詞在本研究中所代表的意義。共有五小節：第一節 研究背景與動機；第二節 研究目的；第三節 研究問題；第四節 名詞解釋；第五節 研究限制。

第一節 研究背景與動機

根據經濟部統計處 2010 年 10 月的統計，台灣各個行業別登記的公司共有 595,647 家(經濟部統計處，2011)。國內各類型公司行號林立，各個企業發展出不同的內部文化和精神，其帶給員工的影響均有著不同的效果。企業創始之初必有其創業理念或目標，企業文化即是團隊在完成共同目標下形成的共同理念，因應時勢各家企業追求的目標不同，也發展出不相同的企業文化。學者胡江濱(2005)認為企業文化對企業帶來有形及無形的重大的影響，是促進經營管理的重要因素。由此可見，當今企業的競爭雖然表面看起來是產品與服務的競爭，但其深層次卻是一場文化的戰爭。所謂“一流的企業做文化”，企業文化絕對企業管理的重要組成部分，優秀的企業文化將可有效加強企業的競爭優勢。

20 世紀 80 年代初，美國學者首次提出把企業文化為企業管理的主題，許多的研究和實務案例都證明建立企業文化是現代管理模式不可或缺的(陳晨，2011)。其所建立之整體價值觀、行為準則、道德規範等不僅能夠加強企業的凝聚力，尤其在對員工的教育更是深遠，因為良好的企業文化可以培養員工忠誠度，形成統一的、全面的、系統的企業文化底蘊。這就如同黃敏(2005)所指出，領導者將營運精神的意象融入

到企業文化中，不只加強員工對目標的進取心，還可以凝聚員工對企業的向心力，越是良好的文化形態，更可加強其員工之工作績效，其滿足感也較高(陳思穎，2006)。企業文化是企業的核心價值，姜明華(2011)研究中指出組織文化與組織效能呈現正相關，越正向的文化，將使其效能有所提升，而優秀的企業文化不僅充分發揮凝聚和規範的作用，更帶著激勵士氣的功能，且與內部規劃價值型及員工之滿足感關係是非常密切的，員工士氣一旦提升，對於工作效能相對的也會提升，也讓企業內的員工能對企業有更強的歸屬感，並為企業創造最大的效益(孫俊花，2005;程岩，2005;莊政翰，2005)。在綜合以上學者的研究，可知企業文化不僅能凝聚員工對企業的向心力，還能發揮規範的功能，讓員工遵從企業的制度，激發出更大的效能。因此，探究企業文化與員工之關係為本研究動機之首要。

良好的企業文化是企業必要的基礎之一，員工更是企業運作重要的一份子，員工執行工作的效能是提升企業競爭不可或缺的助力，所謂上命下達，當管理者做好決策後，是由員工來完成細部的工作，最基礎的工作就是由最底層的員工來完成的，接著一層一層往上交遞，若是有一個階層或是一個環節出問題，將造成企業重大的延遲或損失。企業文化為內部成員共同凝聚而成的，故員工也是塑造其共識之一份子，員工所擁有之特性也將反映在其共同創造之默契當中。

對於戶外休閒用品店業者來說，其員工是最直接也是最直接接觸顧客並掌握顧客滿意，及顧客對服務品質感受，戶外休閒用品業的員工也是直接提供產品與服務給予顧客的服務提供者，員工必須具有足夠的知識和技能，才能給予顧客最即

時的服務和解答，若是服務產生過失，客戶可能因此轉向其他替代方案，藉由第一線的員工在與顧客接觸時所獲得的各項資訊，做為修正時的方針，可以提升服務的品質，而員工扮演著企業與顧客間的媒介，也是改善顧客滿意度最直接的方式，而工作品質與士氣有著相輔相成的關係，士氣對績效的影響更是深遠，故員工對工作的投入程度對企業績效有著重大影響(簡俊成、翁志成、楊玲惠，2001)。因此，可以了解員工在服務業中扮演著舉足輕重的角色。

在工作上，員工需要達成被賦予的任務，但很多時候是需要超過滿分的表現的，此時，員工自我期許的高低，將連帶影響著其對工作狀態的要求，以及滿意的程度，一般自我效能會透過自尊來影響工作績效與工作相關的情感

(Gardner&Pierce，1998)，陳盈潔(2003)指出自我效能可視為績效的一項指標，且經由激勵、自我能力的認知和個人的行動方式，來衡量自身能力是否足以達成某項特定任務的一種自我評量方法(Gist&Mitchell，1992)。故自我期許較高的員工，努力把任務達成，甚至付出更多來讓此任務能夠盡善盡美。很多企業以訓練來提高員工的技能和知識，藉此提高員工在工作上的能力，而提高員工的自信心，訓練也使企業內員工績效更好進而達成組織的目標(吳啟瑜，2002)。

員工的自我效能越高，其所潛藏的效能也越高，而自我效能是一個人預在預期情況下執行某項活動，相信自己具有完成該活動所需具備的知識、技能與能力的自我評估(Bandura，1977a)。而自我效能越高，能達成任務的自信心也越高，對於自我有較高的要求，期許自己能夠達成更高的目標，將其做的更好，提高運動參與程度，並且持續的從事該項活動，

嘗試突破自身造成的難題，故自我效能之高低會影響休閒活動的參與情形與持續性(高毓秀、黃奕清，2000；龍炳峰，2000)；且自我效能較高的員工在面臨困難時，較能夠勇於面對並解決問題(Bandura，1982)，並對員工的工作表現和績效帶來影響(鄭碧月，1999；萬金生，1999；湯大緯，2000；劉佩雲，2000)，當員工擁有高度的自我效能時，因其自我期許較高，對工作有較高的目標，會提高其工作表現，進而使其工作績效提高，對企業而言無非是一大助益。企業擁有完善的職前訓練時，能使員工在進入工作崗位前，先具備該有的能力，受益的不僅是企業本身，員工也可藉此在工作上獲得自信心。故探討各類型企業文化對於自我效能是否產生影響為本研究問題之一。

休閒活動的參與，在自我效能較高的人來說，可能是其挑戰自我的一種方式，有設定的目標想要達成和挑戰，另一方面也為處在競爭激烈中累積的壓力找到一處宣洩的管道，增進知識和技能，進而增進工作績效(余嬪，1999)。學者 Sallis, Hovell, Hofstetter and Barrington(1992)；Sallis, Patterson, Buono, Atkins and Nader(1988)；Sallis, Haskell, Fortmann, Vranizan, Taylor and Solomon(1986)及 Hofstetter, Hovell and Sallis(1990)在研究中指出自我效能對運動參與存在著預測的因素，即自我效能較高者，其運動參與情形也會較高。處於長期的競爭壓力下，容易造成人的倦怠感，而影響到工作意願和工作效能，休閒活動的參與可以使倦怠獲得紓解，員工在工作的時間外，還擁有許多個人的時間從事休閒活動，參與休閒活動的頻率越高對於員工在工作上帶有正面影響的關係，經由參與休閒活動，能使員工在工作中累積的疲勞感

獲得釋放，恢復活力，充滿幹勁的再回到崗位上，提升工作效能，故休閒參與對員工在工作上帶有正向幫助。

員工在競爭激烈的情況下，壓力倍增，若無適度的參與休閒活動，將引發其身心的疲乏，對工作產生倦怠、工作壓力提升，而使其工作的效能降低，員工的效能是企業維持競爭力重要因子，一旦效能降低可能會讓企業的營運也受到影響(黎萬鋁、張少熙，2009；李城忠、楊詠蓁，2011；張隆憲，2001；呂崇銘、呂適仲、王于寧，2010)。一個好的企業中，良好的企業文化是不可缺少的，而要展現企業文化的優勢，勢必要經由員工來使企業文化充分的發揮，此外，休閒活動的參與不僅對工作上產生的壓力會有正面的影響，員工保持好的工作效能不只是為其和企業帶來良好的狀態，更能使周遭同事間起到激勵的功能，加上企業文化的刺激下，使內部整體氣氛更為積極，故建議讓員工多多參與休閒活動，不僅能改善員工在工作上承受的壓力，並會間接影響到整個企業的績效和運作(郭芳琪，2007；黎萬鋁、張少熙，2009；許志賢、蔡進發、黃宗成、何欣怡，2007)。綜上所述，企業文化和員工休閒活動參與的情形，皆會對組織績效產生影響，故探討企業文化與員工休閒活動參與間是否存在相互助長或抑制的關係也是本研究問題之一。

國內對於企業文化之相關研究，多是探討其與經營績效(邱雅貞，2010；楊維瀚，2010；翁淑賢，2007)、領導風格(高貴敏，2007；楊彩玉，2006)、工作動機(蔣昌璇，2009；董群楷，2010)、工作壓力(蔣昌璇，2009；施善月，2008)或工作滿意度之關係(王惠彥，2008；鄭荻，2011；林家鈺，2010；簡俊成、翁志成、楊玲惠，2001)，然而經由前述可知，企業

文化是存在企業內部的一種風氣，成功的企業文化在經營管理的助益呈現於對員工的激勵作用，並使企業更具競爭力。員工是服務業最見舉足輕重的角色，自我效能高的員工，對於自己有較高的期許，並反應在工作和績效上。因此，良好的企業文化與高自我效能之員工是企業常保高度競爭力的兩個重要因素。至於在現實競爭壓力的情況下，自我效能較高的員工通常具有較高的休閒參與傾向。因此本研究在相關實務背景及文獻探究下，欲深入探討員工自我效能與企業文化間的連結。

第二節 研究目的

本研究希望探討在不同企業文化影響下，對於員工的自我效能是否造成提升或降低以及不同的企業文化薰陶之下，員工的休閒活動參與程度是否會有差異，故有本研究問題為：

- 1、探討不同人口特性在企業文化類型認知、自我效能及休閒運動參與程度上之差異性。
- 2、探討不同文化類型對於自我效能之影響。
- 3、探討員工之自我效能對休閒運動參與程度之影響。
- 4、探討不同企業文化對於其休閒運動參與程度之影響。

第三節 研究問題

依據前述之動機與背景，研究在企業文化、自我效能與休閒運動參與程度上之關係，以戶外用品店員工為受試對象。本研究問題如下：

- 一、戶外用品店員工之人口特性為何？
- 二、不同人口特性之員工在企業文化認知、自我效能及休閒運動參與程度上是否存在顯著差異？
- 三、不同企業文化類型對自我效能是否存在顯著影響？
- 四、不同企業文化對休閒運動參與程度是否產生顯著影響？

第四節 名詞解釋

一、企業文化

胡江濱(2005)認為企業文化是一種致力於物質生產的精神氣質，是一種經營哲學，是為了實現企業員工的使命和價值，並統一其思想、觀念、態度、行為和價值觀的導向。趙德志(2004)認為企業文化是做為個人倫理行為泉源價值取向並整合，使之認同於企業的價值觀，並做為一種意識來源漢型為控制機制，引導和塑造員工的倫理意識與道德行為。孫俊花(2005)在研究中提到企業文化是企業全體員工共有的觀念、信念、價值觀和行為準則；認為企業文化是企業在經營實踐中，所創造和形成的具有本企業特色的精神觀念，並把這種精神觀念物化在企業經營管理的各個層面中；優秀的企業文化是企業的核心價值理念，是影響和決定企業長遠發展的一種動力，是企業的核心競爭力。

本研究中的企業文化意指，企業主欲塑造的價值觀，並使之成為內部運作的一種規範，是領導者率領員工運作時希望員工遵從的一種模式，會影響員工執行工作時的方法和態度。尤其是在小型的組織中，組織成員對於領導者的理念更為顯明。

二、自我效能

Bandura(1997)於社會認知理論所提出的交互決定論，強調人類的運作是受到內在個人因素(認知、情意)、行為和外在環境的交互影響，在此過程中個人所認知的自我效能對個體有決定性的影響。Bandura(1982)指出自我效能係指一個人在其完成一特定任務能力的信念，即個人對於自己能夠獲致

成功所具有的信念，對自己是否有能力完成某項特定任務的一種判斷。

本研究中的自我效能意指，員工在執行一項任務前，對自己能力所做的一種評量，藉以判斷是否具備完成任務的能力，當自我效能越高時，代表其對於自身能力以及對於自身完成該項任務之掌控程度有高度的認可及自信。

三、休閒運動參與程度

本研究之休閒運動參與程度是以受試者一周中運動參與次數，並依據 Fox(1987)提出的公式來計算其運動參與的程度，其公式為：

休閒(運動)參與 = 運動頻率 * (平均強度 + 運動時間)

1. 運動強度：由 Borg(1962)提出的知覺努力量表(RPE)，所測得個人知覺身體的疲勞程度。
2. 運動頻率：過去七天從事運動的次數。
3. 運動持續時間：指不包括休息、中斷的運動平均花費時間。

本研究中的休閒活動參與程度，是以 Fox 提出的公式計算後獲得的數字，做為受試者在休閒參與程度上的分數，來代表其休閒參與程度的高低。

第五節 研究限制

本研究之研究對象因其特殊性，受是人數無法取得相當龐大之樣本數，又因其經營方式為獨立之小群體模式，每家門市皆分屬不同經營者，因此無法推知各門市之管理模式，只能依照數據分析結果給予建議。

第貳章 文獻探討

依據本研究之背景、研究動機和研究問題，本章先描述企業文化之內涵，了解員工在企業內扮演的角色，在探討其在休閒運動參與程度上之影響，最後說明三者間之關連。共有四小節：第一節 企業文化的定義；第二節 自我效能；第三節 休閒運動參與程度；第四節 小結。

第一節 企業文化

一、企業文化的定義

Ouchi(1981)認為企業文化代表一個公司的價值觀，而此成為內部活動、意見和行為規範的統一指標。Robbins(1990)指出企業文化是一種組織內一致的知覺，且有共同的特徵，是可描述性的、能區分組織間的不同處，且整合了個人、團體和組織的系統變項。黃光國(1999)認為在追尋文化傳統與生產力之間的聯繫時，企業文化是個非常重要的中介概念。河野豐弘(1992)企業文化是企業成員所共有的價值觀、共同的觀念、意見決定的方法，以及共同型為模式的總和。丁虹、司徒達賢、吳靜吉(1988)認為企業文化是一企業組織為了克服外在適應問題及內部的整合問題，所發展出來的一套基本假設，並由此衍生出一個共同價值、及信念，這一套系統將會成為組織內成員行為的準則。

胡江濱(2005)認為企業文化是一種致力於物質生產的精神氣質，是一種經營哲學，是為了實現企業員工的使命和價值，並統一其思想、觀念、態度、行為和價值觀的導向。趙德志(2004)認為企業文化是做為個人倫理行為泉源價值取向並整合，使之認同於企業的價值觀，並做為一種意識來源漢

型為控制機制，引導和塑造員工的倫理意識與道德行為。孫俊花(2005)在研究中提到企業文化是企業全體員工共有的觀念、信念、價值觀和行為準則；認為企業文化是企業在經營實踐中，所創造和形成的具有本企業特色的精神觀念，並把這種精神觀念物化在企業經營管理的各個層面中；優秀的企業文化是企業的核心價值理念，是影響和決定企業長遠發展的一種動力，是企業的核心競爭力。

黃敏(2005)在研究中提到，企業文化包括企業整體信念、價值觀、理念、最高目標、行為準則、傳統、風氣等內容，是一種精神力量，用於調動、激發目標對象做出貢獻；並認為企業文化有以下內涵：

1. 企業價值觀是企業文化的核心
2. 企業精神、經營策略、管理理念、經營目的是企業文化的基本內容
3. CIS(企業識別系統)是現代企業文化的重要表現形式

Schein(1983)將企業文化整理為，當組織學習著去克服外在的適應問題，集內部的整合問題時，所發展出來的一套基本假設，由於運行的不錯而背視為有效，因嚙傳授給新成員，做為當遇到這些問題時，該如何去知覺、思考及感覺的正確方法。

二、企業文化的功能

黃麗莉、李茂興譯(1990)在企業文化一書中指出五點企業文化的特性：

1. 企業文化界定了角色的界限，使該組織與其他組織有差別。
2. 企業文化傳遞給成員一種身分的感覺。

3. 企業文化促進成員對某事物的認同，大於個人利益的追求。
4. 企業文化提高擔任社會系統的穩定度。
5. 企業文化提高澄清疑惑或控制的機制，並塑造成員的態度與行為。

李漢雄(2000)在人力資源策略管理一書中，指出三點企業文化的功能：

1. 獨特的企業文化會形成企業的競爭優勢。
2. 企業文化的特色會影響員工行為與組織績效。
3. 企業的文化特性搭配企業策略，則成功的機率較大。

Robbins(1996)提出七項企業文化特性：

1. 創新挑戰和冒險。
2. 組織安定。
3. 積極進取。
4. 團隊導向。
5. 人性導向。
6. 成果取向。
7. 細節要求。

段淳林、劉江(2004)認為獨特的企業文化能夠確保企業在競爭環境下進行的戰略選擇是建立在可持續的競爭優勢的基礎上，並提升企業的獲利和核心競爭力。

孫俊花(2005)指出企業文化具有以下三點功能：

1. 激勵力：企業文化形成的氛圍和價值導向，能夠調動與激發員工，將其潛在能力激發出來；
2. 約束力：企業所反映的企業精神和價值觀規制著企業員工的行為，有約束的作用，使企業有一種免疫的功能；

3. 導向力：企業價值觀和企業精神，能為企業提供具有長遠意義的、更大範圍的正確方向與重要方法，使企業更穩地生存和發展。

統整以上論點，企業文化具有凝聚及規範的功能，使員工認同企業理念，並往設立的目標前進，塑造出合適的行事規範，並存在激勵士氣的功能。

三、企業文化類型

企業文化足以影響整個企業的運作，更在內部起著凝聚、激勵的作用，對整體績效更存在著深重的影響力，由於各研究背景不同，各學者對企業文化的構面組成也提出不同看法。

Kono(1990)在改造企業文化一書中，將企業文化分成五個類型：

1. 活力型：精神旺盛，新點子源源不絕，屬於顧客導向，能充分收集外部情報。內部風氣自由，上下層級親密，溝通狀態良好。
2. 獨裁活力型：主事者政策卓越，但尊重人性，領導者具有革新傾向，通常存在於草創期的企業。
3. 官僚型：此類型通常為組織導向，行事作風保守謹慎，甚至於官僚走向。
4. 僵化型：成員行為模式為習慣導向，以安全為第一的價值觀，創意提案極少，成員大多做習慣的例行事務。
5. 獨裁僵化型：此類文化因獨裁者制定的政策不符合環境需要，成員喪失士氣，造成僵化的企業文化。

Cameron(1985)以「內向/外向」和「彈性/控制」兩個構面，將企業文化分成四種類型：

1. 官僚型文化：此類型組織結構與權責劃分相當明確，工作性質已標準化及固定化。
2. 創新型文化：此種企業所面臨的精爭環境較為多變，工作性質較具創造性及風險性。
3. 支持型文化：此類企業的工作環境相當開放具有家庭的溫暖感覺，重視人際關係，組織具有高度的支持及信任。
4. 效率型文化：此種組織講究效率，重視成本和績效之控制及完成。

Scholz(1987)將企業文化分成三個主要構面，包括：

1. 進化-歸納：分成穩定型文化、反應型文化、預測型文化、探索型文化、開創型文化等五種文化型態。
2. 內部-歸納：分成生產型文化、官型文化、專業型文化等三種類。
3. 外部-歸納：分成硬漢型文化、努力工作 / 盡情享樂文化、賭注型文化、過程型文化等四種類型。

Wallach(1983)參考 Litwin 與 Stringer(1968)在企業文化與員工工作效率的研究中，設計的組織文化指標

(Organizational Culture Index, OCI)將企業文化分成三類：

1. 官僚型文化：組織層級結構與權責劃分相當明確，工作性質已標準化。
2. 支持型文化：此型的企業文化相當開放、和諧，具有家庭的溫暖感覺，組織中具有高度的支持與信任，十分重視人

際關係。

3. 創新型文化：此種企業所面臨的競爭環境較為複雜多變，工作充滿創造性及風險性，重視成員的挑戰性與創新性，尊重個人的獨特性，容許成員冒險的文化。

表 2-1-1 企業文化類型

學者	構面	企業文化類型
Kono		活力型 獨裁活力型 官僚型 僵化型 獨裁僵化型
Cameron		官僚型文化 創新型文化 支持型文化 效率型文化
Scholz	進化-歸納	穩定型文化 反應型文化 預測型文化 探索型文化 開創型文化
	內部-歸納	生產型文化 官僚型文化 專業型文化

	外部 - 歸納	硬漢型文化 努力工作 / 盡情享樂型文化 賭注型文化 過程型文化
Wallach		官僚型文化 支持型文化 創新型文化

本研究將針對戶外用品店為對象，此類店家於不同分駐點有各自獨立運作的情形，而各駐點領導者領導風格及目標皆不相同，欲探測出各駐點員工反映出的企業文化類型，故將採用 Wallach(1983)編製的量表，做為測試工具。

第二節 自我效能

Bandura(1997)於社會認知理論所提出的交互決定論，強調人類的運作是受到內在個人因素(認知、情意)、行為和外在環境的交互影響，在此過程中個人所認知的自我效能對個體有決定性的影響。Bandura(1982)指出自我效能係指一個人在其完成一特定任務能力的信念，即個人對於自己能夠獲致成功所具有的信念，對自己是否有能力完成某項特定任務的一種判斷。自我效能產自於透過經驗而逐漸取得的複雜認知、社會、語言和生理技能。Bandura (1977)闡述自我效能是個體對於自己本身的效能信念會影響個體所做的選擇及抱負，確定多少心力在特定的任務上，以及面對困難及挫折時能堅持多久。Gist 和 Mitchell (1992)則主張自我效能是判斷個人能力，運用激勵、認知資源和行動方式，以達成未來特定的任務績效。

Bandura 和 Wood (1989)認為在自我效能的定義上有眾多的解釋，但整體而言，其彰顯出自我效能定義共有三個觀點：(1) 自我效能是為了執行一特定任務的一個知覺能力判斷；(2) 自我效能是一個動態的結構，效能的判斷會隨著時間，新資訊與經驗的取得而變動；(3) 效能信念包括一個流通成分，即擁有相同技能的人不一定會有同等的績效。由此得知，自我效能會因個體差異而產生不同的效用，且因時間、地點、情境的不同而改變，而在經過訓練過後自我效能也將提高，對績效存在著影響力，且自我效能對運動參與程度存在著預測的因素(Sallis, Hovell, Hofstetter & Barrington, 1992；Sallis, Patterson, Buono, Atkins & Nader, 1988；Sallis, Haskell, Fortmann, Vranizan, Taylor & Solomon, 1986；

Hofstetter, Hovell & Sallis, 1990)。

Bandura (1982) 指出，自我效能影響個體環境和活動、技能取得，努力程度，與在面臨阻礙下解決問題的持續性。在面對困難與阻礙時，高自我效能者傾向於從事任務相關的活動，並且在解決問題努力上持續較久，而此會導致更多的實作經驗，然後會增強自我效能。楊仁壽(2000)指出當高自我效能產生良好績效，而個體亦滿意其優良的表現時，則過去的績效將會增強個體的自信心，而後又會再次增強其自我效能，自我效能較高者較自我效能較低者更能克服面臨的難題，擁有較好的工作能力，如此一來其工作滿意度也較高，自我效能和績效存在正向的關係，故自我效能可視為績效的一項指標(劉佩芸，2000;卓立芬，2011)。Shea 與 Howel(2000)更認為，自我效能和績效存在強烈的關係，且會不斷互相強化，進而形成一個循環，自我效能越強的人，能執行的任務就越廣，會進一步的加強既有技能，並學習在為可以運用的新知識、技巧，以應付不同任務的挑戰。

本研究將參考黃毓華、鄭英耀(1996)研究中參考 Sherer & Maddux(1982)編製的一般自我效能量表，做為測試工具。

第三節 休閒運動參與程度

蔡長陵(2008)於研究中指出規律的運動參與，可以增進情緒智力的管理，在現今壓力較大的環境之下，擁有良好的情緒管理尤其重要，除了增強身體機能之外，還能提升工作滿意度及工作表現，保持正向、積極的觀念，紓解壓力並能培養良好的人際關係，在與人互動方面有良好的效果且運動參與程度越高其壓力的因應能力越好(朱建華，2009；陳建台，2005)。而江良規(1968)認為體育是教育的重要一環，廣意的來說，體育是生活教育的一部分，充實生活經驗，促進適應能力，使社會因個人的健全而日趨繁榮，使生命更具有意義；狹義的來說，體育是學校教育的一部分，使學校課程和生活 在德、體、智、群四方面趨於平衡，使受教育的學生獲得完整的發展，進而延續其價值(江良規，1968)。江良規(1968)還提出運動有以下幾個表達的重點：

1. 能力的表達：追求更高、更遠、更快、更準、更強，目的是要表達自己的能力，而獲得別人的認同。
2. 人格的表達：人格代表個性、抱負、人生觀、態度、興趣和習慣，運動場上要求的人格特質是積極、向上、合作、仁俠、無私...等等，將因鼓勵而增強，而獲得更高的滿足。
3. 美的表達：運動場上所展現的美，有其形態、線條、動作和韻律，一方面欣賞他人的美，一方面表達自身的美。

江良規(1968)認為休閒運動是現代生活中主要力量，能夠滿足創造慾和個人自由，國人從小就被教導如何從事體育活動，藉由學校課程對運動有更多的體悟，除了運動選手以外，也有不少人將運動視為生活中重要的一部分，或是藉由從事體育活動做為抒發的管道之一。

Laporte 等(1985)收集有關測量運動參與程度的研究資料時，指出評估運動的方法有三十多種以上，可將其分為七大類：熱量測定法、工作分類法、調查法、生理測定法、行為觀察法、電子儀器測定法及飲食測量法，每種方法皆有其不同使用時機。是故無法有效準確地測量出受試者的用動參與程度，而後，Blair(1984)發展出一套較有效度的測量方法，七天回憶體能測量表，此量表將身體活動分為五大類：睡眠、輕度運動、中度運動、重度運動、激烈運動。瑞典心裡學家 Borg(1962)提出運動自覺量表(RPE)，並將受試者對於運動強度的主觀感受分為 15 級，張正發(2000)與吳慧君(2006)皆認為此自覺的運動強度，具有良好的效度，誤差值小。吳慧君(2006)在運動能力的生理學評定一書中，將運動強度分成五個等級，分別為：非常激烈(受試者呼吸非常喘，且有點呼吸困難)、有點激烈(受試者說不出話、無法唱歌)、中強度(受試者能說話，但無法唱歌)、適度運動(受試者運動後能正常說話和唱歌)和輕度運動(受試者運動後能大聲說話、唱歌)。彭馨穎(2008)在研究中將將運動強度定義為：從事運動完，自覺身體疲勞的程度，將其區分為非常輕鬆、很輕鬆、輕鬆、疲累、很疲累、非常疲累等。

Fox(1987)使用公式來計算運動參與程度，公式為：運動參與=頻率*(平均強度+持續時間)，所得分數越高代表其運動參與越高。內容為：

1. 運動強度：由 Borg(1962)提出的知覺努力量表(RPE：由分數代表 1-15，分數越高代表其自我知覺疲勞程度越高)，所測得個人知覺身體的疲勞程度。
2. 運動頻率：過去七天從事運動的次數。

3. 運動持續時間：指不包括休息、中斷的運動平均花費時間。

本研究係參考陳安妮(2010)、彭馨穎(2008)、李易儒、李易穎(2011)研究中休閒運動參與程度之測量方式作為測量依據，以 Fox(1987)所發展之運動參與程度公式：運動參與程度=頻率*(平均強度+持續時間)計算後所得數字代表其運動參與程度，計算結果所得數字越高，代表其運動參與程度越高。

第四節 小結

經由以上文獻探討後得知，企業成功的背後必定存在許多的因素，好的企業不僅是經濟實力強大就足夠了，還必須要有一流的企業文化做後盾，這文化不只是公司老闆的個人的意識，更是企業內部全體人員所共同凝聚而成的一個氣氛，其中最受其薰陶的不外乎是企業內員工，而企業文化只是給內部一個規範、願景和處理的指標，而優秀、高效能的員工更是企業不可或缺的助手，且員工可經由訓練來提升其效能，高效能的員工將為企業帶來可觀的效益，但人總非機器，無法隨時隨地都處於競爭的最前線，必須給員工有喘息、恢復的時間，使其能夠釋放壓力，恢復原有的競爭能源，此時，休閒活動的參與顯的重要，運動可以讓人表現出自身的能力，並將自我的特質經由運動表現展露無疑，從事的人會追求更高的目標，尤其是自我效能較高的人，他不僅會對自己的工作或運動表現有所期許，順勢也將自己的能力做提升，若依此種模式循環，將為企業及員工個人帶來可期待的效益。

第參章 研究方法

本章主要說明研究之設計與實行方式，共分六節。分別為第一節 研究架構與假設；第二節 研究流程；第三節 研究對象；第四節 研究工具；第五節 資料分析；第六節 問卷預試。

本研究之問卷編制，已參考先前研究，選擇合適本研究之相關問卷最為參考，並依據本研究之需求加以修飾，以期待受試者能清楚明白各題項之內涵，並依照自身狀況據實填答，待問卷回收後進行預試測驗，以 SPSS 18.0 軟體進行資料建檔與統計分析，以編制正式問卷，確立採用之資料統計方法，預試測驗之結果將做為政是研究之參考。

第一節 研究架構與假設

依照研究目的及參考文獻，提出以下研究架構圖，意欲探討不同人口特性在企業文化、自我效能及休閒運動參與程度上之差異，以及不同企業文化、員工自我效能與員工休閒活動參與度間之關係。

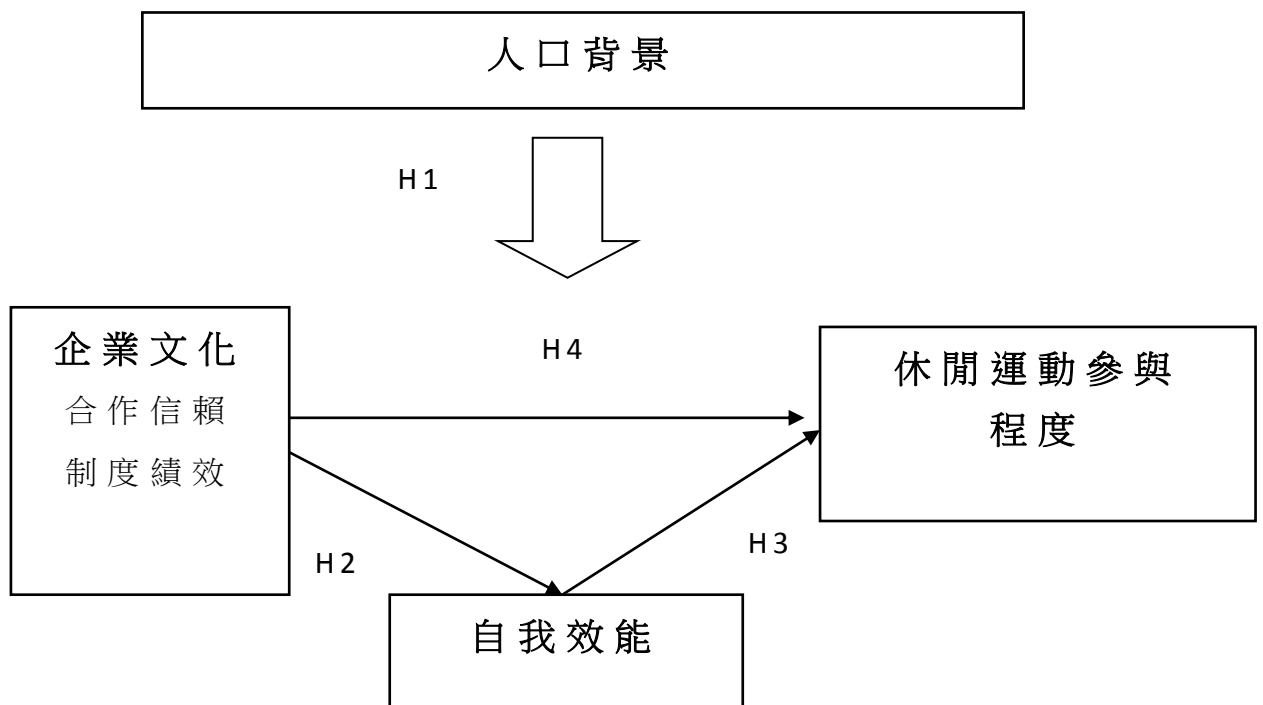


圖 3-1 研究架構圖

依據上述研究架構，本研究提出以下之研究假設：

H1：不同人口背景在企業文化認知、自我效能及休閒運動參與程度上有顯著差異。

H1-1-1：不同性別在企業文化認知上有顯著差異。

H1-1-2：不同性別在自我效能上有顯著差異。

H1-1-3：不同性別在休閒運動參與程度上有顯著差異。

H1-2-1：不同年齡在企業文化認知上有顯著差異。

H1-2-2：不同年齡在自我效能上有顯著差異。

H1-2-3：不同年齡在休閒運動參與程度上有顯著差異。

H1-3-1：不同教育程度在企業文化認知上有顯著差異。

H1-3-2：不同教育程度在自我效能上有顯著差異。

H1-3-3：不同教育程度在休閒運動參與程度上有顯著差異。

H1-4-1：不同年資在企業文化認知上有顯著差異。

H1-4-2：不同年資在自我效能上有顯著差異。

H1-4-3：不同年資在休閒運動參與程度上有顯著差異。

H2：不同企業文化類型在自我效能上有顯著差異。

H3：自我效能與休閒運動參與程度存在正向影響。

H4：不同企業文化類型在休閒運動參與程度上有顯著差異。

第二節 研究流程

本研究共分為幾個階段進行，第一階段為準備，第二階段為確立研究架構，第三階段為發放問卷，最後將回收資料做統計分析。以下為本研究之流程圖：

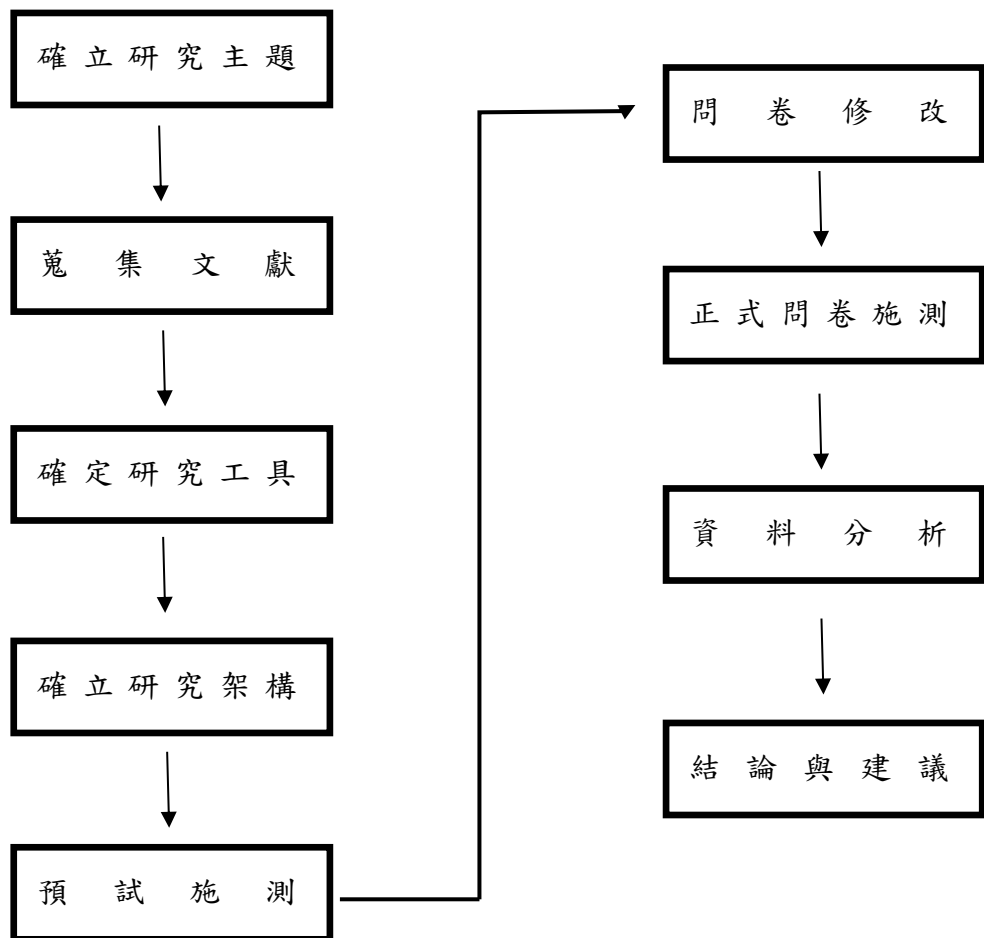


圖 3-2 研究流程圖

第三節 研究對象

本研究之研究對象，設定為國內戶外用品店之員工為受試對象，對象為店內需有販售戶外技術性器材(攀登、登山)之店家，且店員具備了解上述器材裝備如何操作之專業知識技能，由於受試對象之特殊性，受試樣本群體低於 200 人，於是透過某代理商以類似普查之方式發放問卷，受試對象分布於北、中、南部之店家皆有(如：高雄百岳、城市綠洲、鄉野情、健野...等)，吳明隆(2010)指出受試對象母群體少於 500 人則抽取樣本至少佔母群體之 20%。

第四節 研究工具

本研究工具依研究架構所預測量之變項，參考國內外學者研究，及其發展出的研究工具做應用，內容說明如下：

一、人口背景

基本資料依據本研究所須，共四題，分別為受試者之性別、年齡、教育程度及相關工作年資等。如表 3-4-1。

表 3-4-1 人口特性表

類別	選項			
性別	男		女	
年齡	25 歲以下	26-35 歲	36-45 歲	46 歲以上
教育程度	高中職(含)以下		大專	碩博士
相關工作年資	未滿 3 年	4-6 年	7-10 年	11 年以上

二、企業文化

本研究測量員工對企業文化的認知，係參考 Wallach(1983)編製之企業文化量表，並參考國內學者賴密東(2007)、陳盈潔(2004)、塗雅慧(2009)及劉輔政(2011)研究中修改之企業文化量表，並針對本研究之需求加以修訂而成，經預試測驗後，共計 12 個題項，如表 3-4-1 所示。量表中題項採用李克特氏(Likert)五點量表方式計分，受試者依個人同意程度圈選合適分數，在「非常不同意」、「不同意」、「普通」、「同意」、「非常同意」，分別給予 1、2、3、4、5 的分數，所有題項皆為正向題，得分越高，代表該因素重視程度越高，在其研究中將

企業文化類型分成以下三種類型：

1. 官僚型文化：定義為有清楚的責任與授權，工作性質大多標準化與固定化，建立在控制與權力的基礎上。以完善的規章制度、工作績效、作風保守、程序明確、管理嚴格等五個題項來衡量官僚型文化。

2. 支持型文化：定義為具有類似家庭的溫暖，組織中有高度的支持、公平、鼓勵、開放與信任，十分重視人際關係並互相合作。以相互合作、彼此信賴、重視人際關係、精常給予鼓勵與獎勵等四個題項來衡量支持型文化。

3. 創新型文化：定義為具有企業家精神或充滿企圖心，工作具有創造性和風險性。以富冒險進取精神、接受新觀念求創新、鼓勵成員思考、工作氣氛充滿活力等四個題項來衡量創新型文化。

依據本研究預試後結果，將因素從新檢定分類後，歸類出戶外用品店員工認知之文化類型為以下兩類，如表 3-4-2。

表 3-4-2 企業文化量表

文化類型	題目與題號
制度績效型	1. 本公司擁有完全的規章制度 2. 本公司重視組織績效 3. 本公司中處理業務程序相當明確 4. 本公司的管理相當嚴格

-
- | | |
|-------|----------------------|
| | 5. 本公司成員彼此互相合作 |
| | 6. 本公司成員彼此信賴 |
| | 7. 本公司重視人際關係 |
| | 8. 本公司經常給予鼓勵與獎勵 |
| 合作信賴型 | 9. 本公司成員富冒險進取的精神 |
| | 10. 本公司鼓勵成員接受新觀念、求創新 |
| | 11. 本公司鼓勵成員思考 |
| | 12. 本公司的工作氣氛充滿活力 |
-

三、自我效能

本研究所採用之自我效能量表，是參考黃毓華、鄭英耀(1996)在其研究中根據 Sherer & Maddux(1982)之「一般自我效能量表」，所修訂而成的「一般性自我效能量表」，共記 17 題，包括正向題 6 題與反向題 11 題，Cronbach' s α 值為 0.88，具良好內部效度，如表 3-4-3 所示，量表中題項採用李克特氏(Likert)五點量表方式計分，受試者依個人同意程度圈選合適分數，在「非常不同意」、「不同意」、「普通」、「同意」、「非常同意」，分別給予 1、2、3、4、5 的分數，得分越高，代表該因素重視程度越高。如表 3-4-3。

表 3-4-3 自我效能量表

題目與題號	題向
<p>2. 當我遇到不會做的事，我會繼續嘗試，直到會做為止。</p> <p>4. 當我作出一個計畫後，我能夠使這計畫付諸實行。</p> <p>8. 就算是不喜歡做的事情，我仍會堅持把它做完。</p> <p>9. 當我決定要做某件事情時，我會立刻就去</p> <p>做。</p> <p>13. 失敗會使我更加努力。</p> <p>15. 我是個自立的人。</p>	<p>正向題</p>
<p>1. 當我必須靜下心來作事時，我無法做到。</p> <p>3. 我很少能達成我為自己所設定的重要目標。</p> <p>5. 我通常會在事情沒做完時就放棄了。</p> <p>6. 我會避免面對困難。</p> <p>7. 如果事情看起來很複雜，我根本不想去嘗試。</p> <p>10. 當學習新事物時，若一開始並不成功，我會很快就放棄。</p> <p>11. 我無法很妥善地處理事先沒有預料的問題。</p> <p>12. 當新事物看起來太困難時，我會避免去學習它們。</p>	<p>反向題</p>

-
14. 我對自己的做事能力沒有信心。
16. 遇到事情，我很容易放棄。
17. 我似乎沒有能力處理生活中大部分的問題。
-

四、休閒運動參與程度

本研究中測量受試者之休閒運動參與程度，係參考自邱思慈、孫美蓮、張家銘(2011)、陳安妮(2010)及彭馨穎(2008)研究中使用之休閒運動參與程度測量方式，受測者休閒運動參與程度測量是依受測者一周當中的運動次數、運動強度(依受測者主觀感受分6級)以及平均每次持續運動的時間，再以Fox(1987)提出的公式來計算運動參與程度，公式為：運動參與=頻率*(平均強度+持續時間)，所得分數越高代表其運動參與越高。相反，則越低。內容如表3-4-4。

表 3-4-4 休閒運動參與程度

類別	選項
每周休閒 運動頻率	少於一次
	每周一次
	每周兩次
	每周三次
	每周四次
	每周五次以上
每次持續	0-30分鐘

時間	31-60 分鐘
	61-90 分鐘
	91-120 分鐘
	121-150 分鐘
	150 分鐘以上
每次知覺 強度(依運 動後自覺 疲勞程度 勾選)	非常輕鬆 很輕鬆 輕鬆 疲憊 很疲憊 非常疲憊

第五節 資料分析

本研究所使用的研究方法有：

一、描述性統計分析

利用樣本資料次數分配與百分比分析描述樣本之特性以及企業文化類型、員工自我效能與參與休閒運動之情形。

二、獨立樣本 T 檢定

利用獨立樣本 T 檢定來檢驗不同性別、在企業文化、自我效能及休閒運動參與程度上是否存在顯著差異。

三、單因子變異數分析

以單因子變異數分析來比較不同年齡、教育程度及工作年資在企業文化、自我效能和休閒運動參與程度上的差異情形，在用 Scheffe 法事後檢驗各組間的差異狀況。

四、迴歸分析

迴歸分析是一種描述自變數與一變數之間關係的分析方法。本研究利用迴歸分析，檢定企業文化、自我效能與休閒運動參與程度及自我效能對休閒運動參與程度是否存在正向相關。

第六節 問卷預試

本研究之問卷設計共分為以下四個部分：包含企業文化量表、員工自我效能量表、休閒運動參與程度量表及人口統計變項等四個部分，內容敘述如下。

一、預試發放

本研究預試對象為戶外用品店之員工，採用到店內請受試者填寫的方式進行。預試問卷的樣本數，最好是問卷中包含最多題項之量表題項的 3 至 5 倍，本研究使用的問卷中最多題項之量表為員工自我效能量表，量表內題項共計 17 題，預試發放問卷共計 60 份，共計回收 60 份，有效問卷回收率 100%。

二、預試問卷結果分析

(一)常態性檢驗

本研究中各量表之常態性檢驗使用峰度及偏態來分析題項內容，並檢視各題項是否符合常態分布，經檢驗結果各題項之峰度與偏態均介於 ± 2 內，表示各題項呈現常態分布。如表 3-5-1 至 3-5-2 所示：

表 3-5-1 預試-企業文化常態性檢驗表

題號	題目	偏態	峰度
1	本公司擁有完整的規章制度	-0.50	0.24
2	本公司重視組織績效	-0.54	0.03
3	本公司的作風保守	-0.07	-0.48
4	本公司處理業務程序相當明確	-0.26	-0.13

5	本公司的管理相當嚴格	-0.32	0.91
6	本公司成員彼此互相合作	-0.03	-0.30
7	本公司成員彼此信賴	-.054	1.58
8	本公司重視人際關係	-0.50	0.74
9	本公司經常給予鼓勵與獎勵	-0.23	-0.41
10	本公司成員富冒險進取的精神	0.04	-0.72
11	本公司鼓勵成員接受新觀念、求創新	-0.43	-0.28
12	本公司鼓勵成員思考	-0.36	-0.47
13	本公司的工作氣氛充滿活力	-0.16	-0.88

3-5-2 預試-員工自我效能常態性檢驗表

題號	題目	偏態	峰度
1	當我必須靜下心來作事時，我無法做到。	-0.34	-0.30
2	當我遇到不會做的事，我會繼續嘗試，直到會做為止。	-0.56	0.74
3	我很少能達成我為自己所設定的重要目標。	-0.17	-0.09
4	當我作出一個計畫後，我能夠使這計畫付諸實行。	-0.39	-0.11
5	我通常會在事情沒做完時就放棄了。	-0.49	-0.46
6	我會避免面對困難。	-0.47	-0.51
7	如果事情看起來很複雜，我根本不想去嘗試。	-0.72	-0.27
8	就算是不喜歡做的事情，我仍會堅持把它做完。	-0.69	0.54

9	當我決定要做某件事情時，我會立刻就去做。	-0.04	-0.38
10	當學習新事物時，若一開始並不成功，我會很快就放棄。	-0.65	-0.22
11	我無法很妥善地處理事先沒有預料的問題。	0.00	-0.67
12	當新事物看起來太困難時，我會避免去學習它們。	-0.72	-0.09
13	失敗會使我更加努力。	-0.67	0.53
14	我對自己的做事能力沒有信心。	-0.48	-0.29
15	我是個自立的人。	-0.60	0.30
16	遇到事情，我很容易放棄。	-0.94	0.73
17	我似乎沒有能力處理生活中大部分的問題。	-0.69	-0.26

(二)效度分析

本研究使用探索性因素分析(Exploratory Factor Analysis, EFA)檢驗問卷量表的效度，並以主成分分析法(Principal Component Analysis, PCA)萃取因素，以特徵值大於 1 為準則，粹取出共同的因素，配合 Promax 斜交轉軸法，最後將萃取出因素依據其題項特性分別重新命名構面，以作為後續分析使用。

(1)企業文化量表

本研究在企業文化量表中所有題項共計 13 題，以 KMO 取樣檢驗和 Bartlett 球形檢驗來檢定資料是否適合進行因素分析，若 KMO 值大於 .60 以上且 Bartlett 球形檢定亦達顯著水準即表示資料適合進行因素分析。結果顯示 KMO=.89，且 Bartlett 球形檢定亦達顯著水準，表示資料適合進行因素分析。

經由因素分析結果顯示，在企業文化量表部分，共獲得 2 個共同因素，再依據其包含題項特性分別將其命名為「合作信賴型」及「制度績效型」，其解釋總變異量為 57.38%，各特徵值如表 3-5-3。成份相關矩陣於各題項之因素分析摘要表後，如 3-5-4。

表 3-5-3 預試-企業文化之因素分析摘要表

題號	題目	合作信賴	制度績效
		型	型
8	本公司重視人際關係	0.85	-0.23
13	本公司的工作氣氛充滿活力	0.80	-0.05

6	本公司成員彼此互相合作	0.77	-0.02
12	本公司鼓勵成員思考	0.77	0.15
7	本公司成員彼此信賴	0.74	0.02
11	本公司鼓勵成員接受新觀念、求 創新	0.70	0.19
10	本公司成員富冒險進取的精神	0.69	0.06
9	本公司經常給予鼓勵與獎勵	0.67	0.17
3	本公司的作風保守	-0.56	0.74
5	本公司的管理相當嚴格	-0.01	0.69
2	本公司重視組織績效	0.13	0.68
1	本公司擁有完整的規章制度	0.26	0.63
4	本公司處理業務程序相當明確	0.34	0.53
	特徵值	5.83	1.63
	解釋變異量(%)	44.84	12.54
	總解釋變異量(%)		57.38

表 3-5-4 預試-企業文化之成份相關矩陣

因素成份	合作信賴型	制度績效型
合作信賴型	-	
制度績效型	.42	-

(2)自我效能量表

參考自黃毓華、鄭英耀(1996)所修訂而成的「一般性自我效能量表」，其施測結果 Cronbach's α 值為 0.88，顯示具良好內部效度，共計 17 題，包括正向題 6 題與反向題 11 題。依受試者勾選分數之加總，代表其自我效能之得分，分數越高，代表其自我效能越高。

(三)信度分析

信度係指檢驗結果的一致性與穩定性。本研究採用內部一致性考驗(Cronbach's α)來衡量各量表的一致性。在企業文化量表中之第 3 題「本公司的作風保守」，經分析後該題項信度較低，予以刪除；刪除該題項後，進行第二次因素分析，以驗證量表建構效度(吳明隆，2000)。由表 3-5-5 可知，本研究各量表 Cronbach's α 值皆高於 .70，顯示本研究之量表具有良好的內部一致性。

表 3-5-5 預試-各量表信度摘要表

量表名稱	因素	Cronbach's α
企業文化	合作信賴型	.90
	制度績效型	.76
自我效能		.91

三、正式問卷

預試問卷經常態性檢驗與信、效度分析後，確立維本研究之正式問卷。各量表皆通過常態性檢驗與信度、效度分析，在企業文化量表中之題項 3，因其信度未達標準固將該題項刪除，經過第二次檢驗，信、效度皆達標準，且相關矩陣高於 .40。本研究正式量表共有 29 題，另有人口背景特性 7 題。

第七節 正式問卷發放與回收

本研究於 2013 年 11 月開始進行發放，發放方式為到店親自拜訪方式給予受試者填答，經說明研究目的、問卷內容及問卷用途後，請受試者依據自身感受據實填答。

正式問卷回收後，將問卷進行編碼並記錄，共計回收 180 份，其中有效問卷共計 173 份，有效問卷回收率為 96%。

第肆章 研究結果分析與討論

本研究主要目的在於分析企業文化對於員工自我效能及休閒運動參與程度是否存在影響性以及員工自我效能是否對於休閒運動參與程度存有正向的相關性。利用獨立樣本 t 檢定 (T-test) 與單因子變異數分析 (One-way ANOVA)，檢定不同之人口特性對於企業文化、自我效能及休閒運動參與程度是否存在顯著差異；再經由迴歸分析檢定企業文化對於員工自我效能及休閒運動參與程度是否存在預測效果，以及員工自我效能對於休閒運動參與程度是否存在預測效果。

第一節 受試者人口特性描述

本節只要在說明本研究之受試者資料分佈之情形，以次數及百分比來顯示受試者之特性。

一、性別

本研究中調查之戶外用品店員工樣本結構中，以女性較多，共 97 人 (56.1%)，男性 76 人 (43.9%)。

二、年齡

本研究中調查之戶外用品店員工樣本結構中，年齡分布以 26-35 歲最多，共 80 人，佔 46.2%；再來依序為 25 歲以下，共 42 人，佔 24.3%；36-45 歲，共 28 人，佔 16.2%；最少為 46 歲以上，共 23 人，佔 13.3%。詳細次數分配與百分比請見表 4-1-1。

三、教育程度

本研究中調查之戶外用品店員工樣本結構中，教育程度分布以大專最多，共 130 人，佔 75.1%；其次為高中職(含)以下，共 27 人，佔 15.6%；最少為碩博士 16 人，佔 9.2%。詳細次數分配與百分比請見表 4-1-1。

四、相關工作年資

本研究中調查之戶外用品店員工樣本結構中，相關工作年資中分布以未滿 3 年為最多，共 85 人，佔 49.1%；再來依序為 11 年以上，共 35 人，佔 20.2%；4-6 年，共 27 人，佔 15.6%；最少為 7-10 年，共 26 人，佔 15%。詳細次數分配與百分比請見表 4-1-1。

五、每周休閒運動頻率

本研究中調查之戶外用品店員工樣本結構中，每周休閒運動頻率中分布以每周一次最多，共 48 人，佔 27.7%；再來依序為每周兩次，共 44 人，佔 25.4%；每周三次，共 30 人，佔 17.3%；少於一次，共 23 人，佔 13.3%；每周五次以上，共 17 人，佔 9.8%；最少為每周四次，共 11 人，佔 6.4%。詳細次數分配與百分比請見表 4-1-1。

六、每次休閒運動持續時間

本研究中調查之戶外用品店員工樣本結構中，每次休閒運動持續時間分布中以 31-60 分鐘最多，共 72 人，佔 41.6%；再來依序為 61-90 分鐘，共 34 人，佔 19.7%；0-30 分鐘，共 32 人，佔 18.5%；91-120 分鐘，共 19 人，佔 11%；150 分鐘

以上，共 11 人，佔 6.4%；最少為 121-150 分鐘，共 5 人，佔 2.9%。詳細次數分配與百分比請見表 4-1-1。

七、每次休閒運動強度(運動後自覺疲勞程度)

本研究中調查之戶外用品店員工樣本結構中，每次休閒運動強度(運動後自覺疲勞程度)分布中以輕鬆最多，共 92 人，佔 53.2%；再來依序為疲憊，共 42 人，佔 24.3%；很輕鬆，共 20 人，佔 11.6%；很疲憊，共 11 人，佔 6.4%；最少為非常輕鬆，共 8 人，佔 4.6%。詳細次數分配與百分比請見表 4-1-1。

表 4-1-1 受試者特性分析表

項目	組別	人數	百分比
性別	男	76	43.9%
	女	97	56.1%
年齡	25 歲以下	42	24.3%
	26-35 歲	80	46.2%
	36-45 歲	28	16.2%
	46 歲以上	23	13.3%
教育程度	高中職(含)以下	27	15.6%
	大專	130	75.1%
	碩博士	16	9.2%
相關工作年資	未滿 3 年	85	49.1%
	4-6 年	27	15.6%
	7-10 年	26	15%
	11 年以上	35	20.2%

每周休閒運動頻率	少於一次	23	13.3%
	每周一次	48	27.7%
	每周兩次	44	25.4%
	每周三次	30	17.3%
	每周四次	11	6.4%
	每周五次以上	17	9.8%
每次休閒運動持續時間	0-30 分鐘	32	18.5%
	31-60 分鐘	72	41.6%
	61-90 分鐘	34	19.7%
	91-120 分鐘	19	11%
	121-150 分鐘	5	2.9%
	150 分鐘以上	11	6.4%
每次休閒運動強度 (運動後自覺疲勞程度)	非常輕鬆	8	4.6%
	很輕鬆	20	11.6%
	輕鬆	92	53.2%
	疲憊	42	24.3%
	很疲憊	11	6.4%
	非常疲憊	0	0%

第二節 人口背景變項與各變項之差異分析

本節將對不同人口特性的受試者在企業文化、自我效能及休閒運動參與程度間的差異進行分析，透過獨立樣本 T 檢定 (T-test) 和單因子變異數分析 (One-way ANOVA)，來檢定不同人口特性與個變相之間的差異。

一、性別在各變項間之差異

經獨立樣本 T 檢定結果顯示，男、女生在企業文化的認知上對於合作信賴型文化和制度績效型文化皆存在顯著差異，在自我效能構面上男、女生也存在顯著性的差異，以及休閒活動的參與程度上不同性別亦存在顯著差異。經由平均數得知，在自我效能以及休閒運動參與程度上，男生在此兩項因素的得分明顯高於女生，具有較高的自我效能及休閒運動參與程度。詳細請見表 4-2-1。

表 4-2-1 不同性別在各構面之獨立樣本 t 檢定摘要表

變項	構面	性別	平均數	標準差	t 值	p 值
企業文化	合作信賴型	男	4.11	.58	3.86***	.000
		女	3.78	.54		
	制度績效型	男	3.74	.55	3.09**	.002
		女	3.47	.61		
自我效能	男	66.30	9.29	2.28*	.024	
	女	59.84	10.42			
休閒運動參與程度	男	23.12	11.26	5.34***	.000	
	女	14.40	10.16			

* $p < .05$ ，** $p < .01$ ，*** $p < .001$ 。

二、不同年齡層在各變項之差異

經單因子變異數分析結果顯示，不同年齡層之受試者在企業文化的認知、自我效能以及休閒運動參與程度上，未達顯著標準。此結果表示，戶外用品店之員工對於企業文化、自我效能及休閒運動參與程度上，不會因不同年齡而產生差異。詳細請見表 4-2-1。

表 4-2-1 不同年齡層在各變項之變異數分析表

變項	構面	年齡	平均數	標準差	F 值	P 值	事後比較		
企業文化	合作	1	4.07	.68	1.72	.164			
		2	3.85	.54					
		3	3.86	.59					
		4	4.01	.42					
	制度	1	3.50	.72			2.62	.052	
		2	3.50	.59					
		3	3.82	.50					
		4	3.72	.38					
自我效能		1	66.29	10.32	.63	.599			
		2	61.89	9.76					
		3	59.54	11.36					
		4	60.04	9.16					
休閒運動 參與程度		1	17.86	11.17	1.12	.345			
		2	16.91	10.64					
		3	20.29	12.47					

4	21.00	13.42
---	-------	-------

註：1.25 歲以下，2.26-35 歲，3.36-45 歲，4.46 歲以上。

* $p < .05$ ，** $p < .01$ ，*** $p < .001$ 。

三、不同教育程度在各變項之差異分析

經單因子變異數分析結果顯示，不同教育程度之受試者在休閒運動參與程度及企業文化認知之合作信賴型文化上存在顯著差異，而在制度績效型文化類型以及自我效能上並無顯著差異。此結果顯示，受試者對於制度績效型文化的認知及自我效能的評估，不會因為不同教育程度而產生差異；在企業文化中不同教育程度之受試者對於合作信賴型文化存在顯著的差異，其中受試族群對於該類型文化的認知則為：碩博士>大專>高中職(含)以下；而在休閒運動參與程度上則是：碩博士>大專>高中職(含)以下。詳細請見表 4-3-1。

表 4-3-1 不同教育程度在各變項之變異數分析表

變項	構面	教育程度	平均數	標準差	F 值	P 值	事後比較
企業文化	合作 信賴	1	3.60	.61	7.68**	.001	3>2>1
		2	3.95	.55			
		3	4.26	.50			
	制度 績效	1	3.53	.50	.24	.786	
		2	3.59	.63			
		3	3.66	.56			
自我效能		1	58.00	10.39	2.13	.122	
		2	61.75	9.78			
		3	63.88	11.09			
休閒運動 參與程度		1	14.89	10.02	4.88**	.009	3>2>1
		2	17.99	11.23			
		3	25.81	12.97			

註:1 為高中職(含)以下；2 為大專；3 為碩博士。

* $p < .05$ ，** $p < .01$ ，*** $p < .001$ 。

四、不同工作年資在各變項之差異分析

經單因子變異數分析結果顯示，不同的相關工作年資在企業文化、自我效能及休閒運動參與程度上，未達顯著標準。此結果顯示，受試者對於企業文化類型的認知、自我效能的評估以及休閒運動的參與程度不會因為工作年資的不同而有所差異。詳細請見表 4-4-1。

表 4-4-1 不同工作年資在各變項之變異數分析表

變項	構面	年資	平均數	標準差	F 值	P 值	事後比較			
企業文化	合作	1	3.91	.63	.22	.883				
		2	3.95	.59						
		3	3.87	.56						
		4	3.98	.47						
	制度	1	3.52	.64				.88	.455	
		2	3.59	.53						
		3	3.63	.71						
		4	3.71	.43						
自我效能		1	61.98	10.81	1.31	.274				
		2	60.85	8.82						
		3	63.42	8.92						
		4	58.71	9.71						

休閒運動	1	16.68	11.20	2.15	.096
參與程度	2	16.41	10.02		
	3	21.00	11.63		
	4	21.34	12.46		

註：1 為未滿三年，2 為 4-6 年，3 為 7-10 年，4 為 11 年以上。

* $p < .05$ ，** $p < .01$ ，*** $p < .001$ 。

第三節 各變項間之迴歸分析

本研究使用迴歸分析來檢定企業文化對於員工自我效能以及休閒運動參與程度、自我效能對於休閒運動參與程度，是否存在預測效果，吳明隆(2010)指出 β 數值越接近 1，則表示預測變項對效標變項越重要，數值為正值對效標變項的影響為正向，預測變項數值越高，效標變項數值也越高，反之，則為負向，預測變項數值越高，效標變項數值越低。

一、企業文化類型與員工自我效能之迴歸分析

為了解企業文化類型對員工自我效能之影響情形，將員工自我效能作為依變項，進行迴歸分析，檢定後數據顯示企業文化類型 β 數值合作信賴型為 .40、制度績效型為 -.31，兩種類型之企業文化對員工自我效能之影響力皆達顯著水準。此結果顯示，當員工對合作信賴型文化認知越高時，其自我效能的評估越高；當其對制度績效型文化認知越高時，其自我效能評估越低。此結果與陳盈潔(2003)研究結果相同，其研究指出在工作氣氛充滿活力並鼓勵員工思考、接受新的觀念的文化類型之下，會增強員工的自我效能，如此一來更會加強工作績效(陳思穎，2006)。詳細請見表 4-5-1。

表 4-5-1 企業文化類型與員工自我效能之迴歸分析表

變項	B	標準誤差	β 分配	T 值	P 值	VIF
合作信賴型	6.87	1.53	.40	4.48***	.000	1.49
制度績效型	-5.22	1.48	-.31	-3.53**	.001	1.49

* $p < .05$ ，** $p < .01$ ，*** $p < .001$ 。依變數：自我效能。

二、企業文化類型與休閒運動參與程度之迴歸分析

為了解企業文化類型對休閒運動參與程度之影響情形，將企業文化設定為自變項，休閒運動參與程度為依變項，進行迴歸分析，檢定後數據顯示企業文化類型 β 數值合作信賴型為 .26、制度績效型為 .10，其中合作信賴型企業文化在對休閒運動參與程度上之影響效果達到顯著水準。此結果顯示，當員工對於合作信賴型文化認知越高時，其休閒運動參與程度也越高。詳細請見表 4-5-2。

表 4-5-2 企業文化類型與休閒運動參與程度之迴歸分析表

變項	B	標準誤差	β 分配	T 值	P 值	VIF
合作信賴型	5.17	1.76	.26	2.95**	.004	1.49
制度績效型	1.83	1.69	.10	1.08	.280	1.49

* $p < .05$ ，** $p < .01$ ，*** $p < .001$ 。依變數：休閒運動參與程度。

三、員工自我效能與休閒運動參與程度之迴歸分析

為了解員工自我效能對休閒運動參與程度之影響情形，將員工自我效能設定為自變項，休閒運動參與程度為依變項，進行迴歸分析，檢定後數據顯示員工自我效能 β 值為 .15，員工自我效能在對休閒運動參與程度上之影響效果達到顯著水準。此結果與顏慶瑩(2013)、蔡長陵(2008)、朱健華(2009)、李政明(2011)、陳建台(2005)研究結果相近，當員工自我效能越高時，其對休閒運動之參與程度也越高。詳細請見表 4-5-3。

表 4-5-3 員工自我效能與休閒運動參與程度之迴歸分析表

變項	B	標準誤差	β 分配	T 值	P 值	VIF
員工自我效能	.17	.09	.15	1.97*	.050	1.00

* $p < .05$ ，** $p < .01$ ，*** $p < .001$ 。依變項：休閒運動參與程度

第五章 結論與建議

本研究主要針對戶外用品店之員工為受試對象，了解不同背景之受試者在各變項間之差異，以及探討員工所認知之企業文化形態是否對其自我效能及其休閒運動參與程度造成影響，以及其自我效能是否對休閒運動參與程度造成影響，將在本章節針對研究結果提出結論，以提供戶外用品店之經營者規畫其管理方式之建議，並希望提供未來相關研究之參考。

第一節 結論與建議

根據研究分析，將結果歸納與統整如下：

一、本研究受試對象之人口特性：戶外用品店之員工以女性員工佔較多數；其年齡層分佈以 26-35 歲員工居多；員工之教育程度以大專為主；其工作年資部分以未滿 3 年佔大多數；而其從事休閒運動的頻率以每周一次者較多；大多人的每次運動持續時間已 31-60 分鐘為主；大部分受試者在運動後的疲憊程度以感覺輕鬆為多數。

二、不同性別之戶外用品店員工在企業文化類型認知上存在顯著差異，其中男生員工在企業文化類型認知上皆略高於女生員工；在自我效能量表上，男、女性員工亦存在顯著差異，其中男生員工平均得分高於女生員工，此結果表示當在面對一項任務時，男生員工有較高的自信及自我期許去完成該項任務，而女生店員們在自我效能認知上有較大的差別；而在休閒運動參與程度上男、女生員工亦存在顯著差異，其中男生員工對休閒運動之參與度較女生員工高，其參與之頻率、

持續時間及運動強度皆明顯高於女生員工。

三、不同年齡層之戶外用品店員工在企業文化、自我效能及休閒運動參與程度上不存在顯著差異。在企業文化構面中之制度績效型文化中，年齡層 36-45 歲間之員工對於制度績效型文化之認同度高於其他年齡層之員工；而在 25 歲以下之戶外用品店之員工則在合作信賴型文化中擁有較高之認同度；員工中在自我效能認知上以 25 歲以下之年齡層擁有較高的自我效能程度，其中 36-45 歲年齡層之員工在自我效能量表之得分較低於其他年齡層之員工；在休閒運動參與程度上年齡在 46 歲以上之員工在休閒運動參與程度得分較高，26-35 之員工得分最低，其中在每周的運動次數上 46 歲以上員工 >36-45 歲 >25 歲以下 >26-35 歲。

四、不同教育程度之員工在自我效能及制度績效型文化構面中不存在顯著差異，但其中教育程度在碩博士之員工在自我效能量表中之得分高於大專及高中職(含)以下教育程度之員工，表示碩博士畢業之員工在面對任務時，有較高程度之自我效能及較高的完成的能力；在制度績效型文化構面中，學歷在碩博士之員工自我效能略高於其他教育程度之員工。在休閒運動參與程度及企業文化量表之合作信賴型文化構面上，不同教育程度之員工則存在顯著差異，在合作信賴型文化構面中認知程度依序為碩博士 > 大專 > 高中職(含)以下；不同教育程度之員工在休閒運動參與程度上具有顯著差異，學歷越高休閒運動參與程度也越高：碩博士高於大專及高中職(含)以下，大專高於高中職(含)以下，除休閒運動參與程度外，

不同教育程度在每周之休閒運動參與次數上亦有顯著差異，碩博士生參與次數高於大專、大專高於高中職(含)以下。

五、不同工作年資之員工在企業文化、自我效能以及休閒運動參與程度上不存在顯著差異。

六、戶外用品店員工認知之企業文化類型對於其自我效能影響存在顯著差異，當員工對於合作信賴型文化構面認同度越高時，其自我效能也越高，此結果顯示合作信賴型文化構面對於員工自我效能有正向之影響力，在此種文化類型的薰陶之下，嘗試失敗反而會加強員工之自我效能，這代表租之內績效也將隨之提升，亦代表文化越良好，組織內成員的工作效能也越高(陳盈潔，2003；姜明華，2011)，造成此結果的原因可能係因此種文化型態較傾向鼓勵成員去做嘗試、思考並接受新的觀念，而使員工產生較強的自我效能；而在員工對於制度績效型文化構面擁有高度認同時，其自我效能則相對降低，此結果顯示制度績效型文化對員工自我效能產生負向之影響力。由於此種文化型態較為壓抑員工的想法，故使員工無法發揮其巧思創意，只能遵從主管下達的指示，以致於其自我效能較低。此外，創造出無負擔的溝通環境可使員工更有效地提出其創意，並藉由環境的薰陶增加組織成員間的合作(莊政翰，2005；塗雅慧，2010)。

七、戶外用品店員工之自我效能越高，其對休閒運動參與程度相對提升，此結果顯示當員工自我效能越高時，會提升其休閒運動參與程度，可能是因自我效能較高者，其面對困難

時，有較正向的態度去面對、克服，因此在參與運動時，有較高的要求及目標亦即自我效能對休閒運動參與程度存在預測之影響。

八、戶外用品店員工對於企業文化之合作信賴型文化構面認同度越高，其休閒運動參與程度越高，此類型文化風格較為開放並鼓勵成員思考及嘗試新的事物、觀念，且成員也較具有冒險進取的精神，可能為影響其員工休閒運動參與程度的因素，由此可見合作信賴型之企業文化風格，對員工具有良性之影響力。

九、研究中調查發現在戶外用品店員工中女性占較大多數，但其對企業文化之認知程度較於男生員工低，且自我效能及休閒運動參與程度皆較男生員工低，面對此現象，經營者可藉由任務或舉行員工之教育訓練來促進員工間相互合作的默契，可多讓女性員工有較多處理問題的機會，也可定期舉辦員工戶外活動增加其冒險的精神，並建立獎勵制度，嘉獎其完成任務，也加強其對企業之認同。

十、研究後根據人口特性發現，戶外用品店員工中學歷以大專學歷佔較多數，分析後發現碩博士學歷之員工在企業文化中之信賴合作型文化構面認同程度上較高於大專學歷之員工，建議經營者應加強大專學歷員工對企業之認同感，企業文化是由內部全體人員共同組織而成的一種氛圍，可增加定期之訓練，促使員工間之相互合作，以及增加獎勵制度等加強其對企業之認同，招募新人員時亦可針對其學歷作為挑選標準，

或是經由累積其經驗方式增加其自我效能。

十一、本研究調查發現，員工對企業文化類型之認知，會影響其自我效能的高低，企業文化為組織內部成員共同創造出一種共識及氛圍，此種氣氛是成員間在處理事務時有共同的默契，當此種內部默契充斥著活力、成員能夠彼此信賴且鼓勵其去嘗試，而非限制其才能發揮依照貴定制度去執行時，將對其自我效能的提升有相當大的影響，經營者只需提供大的指標方向，給成員有更多發揮空間，激盪成員間之最大效能，透過經驗的累積，或是由較資深知員工來帶領新進人員，將其經驗傳承給新進人員，讓新進人員經過學習來達成目標，也將使其自我效能有所提升。

本研究主指為探討員工對企業文化認知情形是否能對其自我效能及休閒運動參與程度之高低有預測效果，以及員工自我效能是否能預測其休閒運動參與程度之高低，結果顯示，當對企業文化感知較為開放不刻板規定時，員工的自我效能較高，同時休閒運動參與程度也較高；除了企業文化外，自我效能也對休閒運動參與程度存在預測的作用，塑造出合適的企業文化型態將對員工效能有所幫助，反之，則使效能降低，綜合研究結果，顯示企業文化在經營上有舉足輕重之影響力存在，此外，在多位學者研究中皆指出效能可是為績效的一項指標，故加強員工之自我效能亦為企業一項重要的課題。

根據上述結果得到以下幾點結論：

一、研究中發現戶外用品店員工結構中組成，以年資未滿三年者較多，且多為大專畢業學歷，此結果顯示多數員工在大專畢業後即進入戶外用品店中工作，但與年資滿4年以上之人數產生差距，表示其在戶外用品店中升遷發展可能有所限制，於是更換工作跑道，造成此結果的原因可能為除了較大型連鎖戶外用品店外，其他大多為家族經營，管理方式也由負責人一手掌握，或由家族中成員管理店務，故員工較難有一展長才的空間，在經營結構中未依權責劃分部門，導致員工們所負責之工作內容皆大同小異，缺少引起員工們雄心的因素。

二、應著手提升女性員工對企業之認同感，建立良好的企業文化氣氛，使成員間互助合作以增加其信賴程度，使用較開明的管理方式，使工作環境充滿活力，不限制住員工創意的發揮，鼓勵他們勇於挑戰，並建立完整的獎賞制度，如此一來，員工在面對任務時有較大的野心，也將使其效能有所提升。

三、在人員的訓練上，可安排較資深之員工帶領新進人員的方式，使新進人員經由學習及資深人員的經驗傳承之下，提升其自我效能，並適時安排具挑戰性之任務，或團體訓練之方式，將各個體之經驗與其他人分享，將有助員工經驗及能力之提升，並建立明確之升遷管道或是輔助未來展店創業之訓練機會，提供給員工一個對未來規劃之期許及目標。

四、企業應鼓勵員工在閒暇之餘，多參與休閒運動，亦可於固定時間舉行員工之運動日，鼓勵其從運動中學習，一來可練練體能，還可就由運動過程中獲取成就感，做為工作之外的另一種挑戰。

根據以上結果、結論提出以下建議，戶外用品店之員工女性多於男性，但在多項分析中女性員工的認同程度明顯低於男性員工，為改善其對於企業文化、自我效能及休閒運動參與程度之現況，除了要創造出良好的工作氣氛之外，應該與更多參與訓練的機會，培養員工核心能力，提供未來發展機會之可能性，藉此提升自我效能，良好的管理模式可提升工作的績效，不壓抑員工的巧思及創意，將有助於整體氣氛的醞釀，而規律的參與休閒運動可幫助情緒管理，除了增強身體機能、釋放壓力之外，也是促進人與人之間互動的方法之一，休閒運動參與程度越高對於壓力的釋放效果越佳，如此循環之下，企業整體運作效能應可更加優化。

第二節 未來研究之建議

一、研究對象及量表

基於人力、受試者和財力的限制，針對戶外用品店之員工實行施測，由於每家店面都是獨立經營之個體，以至於受試者數量並不充足，建議未來研究者可針對受試族群數量較多之企業類型進行研究，同時可詢問企業經營者或其主管，針對其經營上之需求作量表的編製，提供企業對管理有更多的改善。

二、研究變項

本研究發現雖年齡及工作年資在休閒運動參與程度上雖不存在顯著差異，但在每周休閒運動次數上存在差異性，未來研究建議可加入生活型態及收入，探討其產生差異的真正因素。

三、研究主題

目前國內研究企業主要著重於績效及經營策略部分，主要是針對大型企業之經營管理方式，建議未來研究可針對中、小型組織企業究型研究、探討，比較不同規模企業之經營管理方式。

四、研究方法

本研究僅以問卷調查法逕行研究，建議未來研究可增加訪談，來了解員工對於企業真正的想法及期許。

參考文獻

中文部分：

1. 丁虹、司徒達賢、吳靜吉(1988)。企業文化與組織承諾之關係研究，**管理評論**，173-198。
2. 王惠彥(2009)。企業文化、工作特性與工作滿意度關係之研究-以高雄地區銀行業為例。未出版碩士論文，長榮大學高階管理碩士在職專班，台南縣。
3. 朱建華(2009)。國小教師休閒參與、休閒滿意與自我效能之關係研究-以屏東縣為例。未出版碩士論文，大仁科技大學，屏東縣。
4. 余嬪(1999)。休閒活動的選擇與規劃。**學生輔導**，60，20-31。
5. 吳啟瑜(2002)。員工教育訓練時機與其工作績效之相關研究—以某半導體封裝測試公司為例。義守大學管理科學系碩士論文，未出版，高雄縣。
6. 吳慧君(2006)。運動能力的生理學評定。**臺北：師大書苑**。
7. 呂崇銘、呂適仲、王于寧(2010)。企業員工工作效能與附設運動休閒設施使用之相關性研究。**運動休閒餐旅研究**，5(4)，17-34。
8. 李易儒、李易穎(2011)。國小學生休閒運動參與及利益知覺的關係：動機之中介效果，**運動休閒管理學報**，8(2)，112~125。
9. 李城忠、楊詠蓁(2011)。企業員工休閒活動需求及參與對工作績效影響之研究。**休閒產業管理學刊**，4(1)，40-56。
10. 李政明(2011)。雲林縣國小教師運動自我效能、運動樂趣、運動社會支持和運動參與之研究。未出版碩士論文，國立

- 雲林科技大學，雲林縣。
11. 李漢雄(2000)。人力資源策略管理，台北：揚智文化事業股份有限公司。
 12. 卓立芬(2011)。管理教練技能、自我效能與工作滿意關聯性之研究。未出版碩士論文，國立中央大學，桃園縣。
 13. 林家鈺(2011)。內部行銷對公司品牌識別與離職傾向之影響：以組織文化與工作滿意度為中介。未出版碩士論文，銘傳大學國際企業學系碩士在職專班，台北縣。
 14. 河野豐弘(1992)。改造企業文化：如何使企業展現活力。台北：遠流出版社。
 15. 邱思慈、孫美蓮、張家銘(2011)。中老年人休閒運動參與程度與主觀幸福感之研究，成大體育學刊，43(1)，26-42。
 16. 邱雅貞(2011)。銀行企業文化、經營策略與經營績效關係之研究。未出版碩士論文，銘傳大學管理學院高階經理碩士學程，台北縣。
 17. 姜明華(2011)。屏東縣小型國民小學組織文化類型與組織效能關係之研究。未出版碩士論文。國立屏東教育大學，屏東縣。
 18. 施善月(2009)。企業文化對工作壓力與工作滿足間之干擾效應。未出版碩士論文，僑光技術學院管理研究所，台中市。
 19. 段淳林、劉江(2004)。企業文化與企業核心競爭力的提升，山西師大學報，31(1)，34-37。
 20. 胡江濱(2005)。企業文化建設與建構和諧社會，湖北省社會主義學院學報，5，49-51。
 21. 孫俊花(2005)。塑造企文化 提升企業核心競爭力，商場

現代化，453，61-62。

22. 涂雅慧(2009)。企業文化、組織學習與組織承諾關係之研究-以臺灣運動鞋製造商 A 公司為例。未出版碩士論文，國立台灣師範大學，台北市。
23. 翁淑賢(2008)。企業文化、人力資源管理與經營績效之影響。未出版碩士論文，國立高雄應用科技大學工業工程與管理碩士班，高雄縣。
24. 高貴敏(2007)。企業文化對於勞資互動規則影響的研究：以在台日資企業主管領導風格為對象。未出版碩士論文，國立政治大學勞工研究所，台北市。
25. 高毓秀、黃奕清(2000)。成年人運動行為影響因素之路徑分析。護理研究，8(4)，435-446。
26. 張正發(2000)。台北縣新莊國小學生家長運動參與行為及其影響因素之研究。未出版碩士論文，國立體育學院，桃園縣。
27. 張隆憲(2002)。國際企業員工工作步調與休閒需要關係之研究。未出版博士論文，中國文化大學國際企業管理研究所，台北縣。
28. 莊政翰(2005)。企業文化、內部行銷作為對員工工作滿足與離職傾向影響之探討-以台北市國際觀光旅館為例。未出版碩士論文，實踐大學，台北市。
29. 許志賢、蔡進發、黃宗成、何欣怡(2007)。高科技產業員工休閒行為與工作生活品質、工作壓力、工作績效之相關性研究。管理實務與理論研究，1(3)，153-173。
30. 郭芳琪(2007)。運動休閒行為對主題遊樂園員工工作壓力影響之研究。臺灣體育運動管理學報，5，150-177。

31. 陳安妮(2010)。教師工作壓力與休閒運動參與之研究－以台南地區高中教師為例，**運動休閒管理學報**，7(1)，138-153。
32. 陳建台(2005)。雲林縣國中生運動參與程度、運動自我效能與壓力因應能力之關連性研究。未出版碩士論文，國立中正大學，嘉義縣。
33. 陳思穎(2006)。台灣電子業創新型組織文化對員工效能之研究：以人際關係網絡為中介變項。未出版碩士論文，銘傳大學，台北市。
34. 陳盈潔(2004)。客服員工之自我效能、組織文化與訓練遷移成效關係之研究－以金融業為例。未出版碩士論文，大葉大學，彰化縣。
35. 彭馨穎(2008)。臺北市青少年休閒運動參與程度與體育課學習成效之相關研究，**北體學報**，16，193~205。
36. 程岩(2005)。精心培育企業文化構築商業銀行核心競爭力。**渤海大學學報**，第27卷，第3期，91-93。
37. 黃光國(1999)。華人的企業文化與生產力，**應用心理研究**，1，163-185。
38. 黃敏(2005)。論企業文化激勵功能及實現途徑，**武漢理工大學學報**，27(8)，113-115。
39. 黃毓華、鄭英耀(1996)。一般性自我效能量表之修訂。**中國測驗學會測驗年刊**，43，279-286。
40. 黃麗莉、李茂興譯(1990)。組織行為：管理心理學理論與實務，台北：楊智文化事業。
41. 塗雅慧(2010)。企業文化、組織學習與組織承諾關係之研究-以臺灣運動鞋製造商 A 公司為例。未出版碩士論文，

- 國立台灣師範大學運動與休閒管理研究所，台北市。
42. 楊仁壽(2000)。動態複雜任務中挑戰性標的與短期目標。
管理學報，**17(1)**，43-69。
 43. 楊彩玉(2007)。跨國企業在台子公司內部行銷、企業文化差異及領導風格對組織承諾影響之研究-以日商S公司為例。未出版碩士論文，大葉大學國際企業管理學系碩士在職專班，彰化縣。
 44. 楊維瀚(2011)。歐盟地區台商企業之企業文化、管理風格與經營績效之研究。未出版碩士論文，大葉大學管理學院碩士在職專班，彰化縣。
 45. 董群楷(2011)。特教班教師工作動機對工作投入之影響—工作壓力的調節效果。未出版碩士論文，中華大學科技管理學系碩士班，新竹縣。
 46. 趙德志(2004)。企業文化與企業倫理，**遼寧大學學報**，**32(4)**，126-129。
 47. 劉佩雲(2000)。自我調整學習模式之驗證。**教育與心理研究**，**23**，173-205。
 48. 劉輔政(2011)。企業員工組織文化與領導風格知覺對工作投入影響之研究。未出版碩士論文，高雄師範大學，高雄市。
 49. 蔡長陵(2008)。國小教師運動自我效能、運動參與程度與情緒智力之相關研究。未出版碩士論文，國立雲林科技大學，雲林縣。
 50. 蔣昌璇(2010)。工作動機、工作壓力、組織承諾與企業文化之關聯性研究—以某TFT廠為例。未出版碩士論文，中華大學科技管理學所，新竹縣。

51. 鄭荻 (2011)。真實工作預覽、組織社會化與組織承諾、工作滿意度關係之研究：以心理契約違反為中介變數。未出版碩士論文，國防大學管理學院運籌管理學系，桃園縣。
52. 黎萬鋁、張少熙(2009)。企業員工休閒運動參與對工作壓力與職業倦怠之研究。休閒暨觀光產業研究，4(2)，71-83。
53. 賴密東(2007)。企業文化、公共策略與組織績效關係之研究。未出版碩士論文，真理大學，台北縣。
54. 龍炳峰(2000)。國民小學學童規律運動行為及其相關因素之研究。體育學報，29，81-91。
55. 簡俊成、翁志成、楊玲惠(2001)。服務業員工角色壓力、自我效能、工作滿意度與內部服務品質之關係—以百貨業為例之實證研究。中山管理評論，9(3)，395-423。
56. 顏慶瑩(2013)。嘉義縣國小高年級學童身體自我概念、運動參與行為與運動自我效能之研究。未出版碩士論文，國立台灣體育運動大學，台中市。

英文部分：

1. Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37, 122-147.
2. Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
3. Bandura, A., & Wood, R. E. (1989). Effect of perceived controllability and performance standards on self-regulation of complex decision making. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 805-814.
4. Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37, 122-147.
5. Blair, S. N. (1984). How to assess exercise habits and physical fitness. *Behavioral health: A handbook of health enhancement and disease prevention*. New York, NY: John Wiley and Sons.
6. Borg, G. V. (1962). *Physical performance and perceived exertion*. Lund, Sweden: Gleerup.
7. Cameron, K. S. (1985). Cultural Congruence Strength and Type Relationships to Effective, Working paper. Business School, University of Michigan.
8. Fox, K. R. (1987). Physical self-perceptions and exercise involvement. *Arizona State University*.
9. Gardner, D. G., & Pierce, J. L. (1998). Self-Esteem and Self-Efficacy Within the Organizational Context. *Group & Organization management*, 23(1), March, 48-70.

10. Gist M. E., & Mitchell T. R. (1992). Self-efficacy: A theoretical analysis of its determinants and malleability. *Academy of Management Review*, 17(20),183-211.
11. Hofstetter, C. R., Hovell, M. F., & Sallis, J. F. (1990). Social learning correlates of exercise self-efficacy: Early experiences with physical activity. *Social Science Medicine*, 31(10), 1169-1176.
12. Kono Toyohiro, 1990. Change a Company' s Strategy and Culture. *Long Range Planning*, 27(5), 85-97.
13. Laporte, R. E., Montoye, H.J., & Casperson, C.J. (1985). Assessment of physical activity in epidemiological research: Problems and prospects. *Public Health Report*, 100(2), 131-146.
14. Ouchi, W.G. (1981). *Theory Z*. Reading, M.A.: Addison-Wesley.
15. Robbins, S. P. , (1990). *Organization theory: structure design and application (3rd.ed.)*.New York: Pretence-Hall.
16. Robbins, S.P. and M.Coulter,(1996). *Management(6th Ed.)*. N. J.: Prentice Hall.
17. Sallis, J. F., Hovell, M.F., Hofstetter, C.R., & Barrington, E. (1992). Explanation of vigorous physical activity during two years using social learning variables. *Social Science Medicine*, 34(1), 25-32.
18. Sallis, J. F., Patterson, T.L., Buono, M.J., Atkins, C.J., & Nader, P. R. (1988). Aggregation of physical activity habits in mexican-american and anglo families. *Journal of*

- Behavioral Medicine*, 11, 31-41.
19. Sallis, J. F., Haskell, W.L., Fortmann, S.P., Vranizan, K.M., Taylor, C.B., & Solomon, D.S. (1986). Prediction of adoption and maintenance of physical activity in a community sample. *Preventive medicine*, 15, 331-341.
 20. Schein, Vijay, (1983). Implications of Corporate Culture: A Manager' s Guide to Action, *Organizational Dynamics*. 5-23.
 21. Scholz, C. (1987). Corporate culture and strategy - the problem of strategic fit. *Long Range Planning*, 20, 78-87.
 22. Shea, C. M. & Howell, J.M., (2000). Efficacy-performance spirals: Anempirical test. *Journal of Management*, 26, 791-812.
 23. Sherer, M., Maddux, J. E., Mercadante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B., & Rogers, R. W. (1982). The Self-Efficacy Scale:Construction and Validation. *Psychological Reports*, 51, 663-671.
 24. Wallach, E. J., (1983). Individuals and Organizations: The Culture Match, *Training and Development Journal*,37(2), 29-36.

國立台灣體育運動大學 休閒運動管理研究所

「企業文化、員工自我效能與休閒運動參與程度關係
研究—以戶外用品店為例」

研究問卷

各位填答者您好!

這是一份探討企業文化、員工自我效能與休閒運動參與程度研究的問卷。非常感謝您抽空填答問卷，答案無關錯對，請您依據個人的知覺感受和想法填寫。

您的協助是本研究的一大幫助，將會使此研究更具參考價值，非常感謝您的幫忙。本研究採不記名的方式，資料僅作為學術分析之用，不個別對外發表，請您安心填寫，感謝您!

敬 祝

身體健康 事業順利

臺灣體育運動大學休閒運動管理研究所

指導教授：陳維智 博士

研究生：傅 逸 鴻

連絡電話：0988-384607

(請翻下頁開始填答)

第一部分：企業文化

請仔細閱讀以下問題，並依個人同意程度，圈選適當的分數。

	非 常 不 同 意	不 同 意	普 通	同 意	非 常 同 意
1. 本公司擁有完整的規章制度。.....1		2	3	4	5
2. 本公司重視組織績效。.....1		2	3	4	5
3. 本公司的作風保守。.....1		2	3	4	5
4. 本公司處理業務程序相當明確。.....1		2	3	4	5
5. 本公司的管理相當嚴格。.....1		2	3	4	5
6. 本公司成員彼此互相合作。.....1		2	3	4	5
7. 本公司成員彼此信賴。.....1		2	3	4	5
8. 本公司重視人際關係。.....1		2	3	4	5
9. 本公司經常給予鼓勵與獎勵。.....1		2	3	4	5
10. 本公司成員富冒險進取的精神。.....1		2	3	4	5
11. 本公司鼓勵成員接受新觀念、求創新。.....1		2	3	4	5
12. 本公司鼓勵成員思考。.....1		2	3	4	5
13. 本公司的工作氣氛充滿活力。.....1		2	3	4	5

(下頁尚有問題)

第二部分：自我效能

請仔細閱讀以下問題，並依個人同意程度，圈選適當的分數。

	非 常 不 同 意	不 同 意	普 通	同 意	非 常 同 意
1. 當我必須靜下心來作事時，我無法做到。……………1		2	3	4	5
2. 當我遇到不會做的事，我會繼續嘗試，直到會 做為止。……………1		2	3	4	5
3. 我很少能達成我為自己所設定的重要目標。……………1		2	3	4	5
4. 當我作出一個計畫後，我能夠使這計畫付諸實 行。……………1		2	3	4	5
5. 我通常會在事情沒做完時就放棄了。……………1		2	3	4	5
6. 我會避免面對困難。……………1		2	3	4	5
7. 如果事情看起來很複雜，我根本不想去嘗試。………1		2	3	4	5
8. 就算是不喜歡做的事情，我仍會堅持把它做完。…1		2	3	4	5
9. 當我決定要做某件事情時，我會立刻就去做。………1		2	3	4	5
10. 當學習新事物時，若一開始並不成功，我會很快 就放棄。……………1		2	3	4	5
11. 我無法很妥善地處理事先沒有預料的問題。……………1		2	3	4	5
12. 當新事物看起來太困難時，我會避免去學習它們。1		2	3	4	5
13. 失敗會使我更加努力。……………1		2	3	4	5
14. 我對自己的做事能力沒有信心。……………1		2	3	4	5
15. 我是個自立的人。……………1		2	3	4	5
16. 遇到事情，我很容易放棄。……………1		2	3	4	5
17. 我似乎沒有能力處理生活中大部分的問題。……………1		2	3	4	5

(下頁尚有問題)

第三部分：休閒運動參與程度

(1)每週休閒運動頻率：

- 1.少於一次 2.每週一次 3.每週兩次 4.每週三次
5.每週四次 6.每週五次以上

(2)每次休閒運動持續時間：

1. 0~30 分鐘 2. 31~60 分鐘 3. 61~90 分鐘
4. 91~120 分鐘 5. 121~150 分鐘 6. 150 分鐘以上

(3)每次休閒運動強度(請依據每次休閒運動後自覺的疲勞程度，勾選合適的分數。):

- 1.非常輕鬆 2.很輕鬆 3.輕鬆 4.疲憊 5.很疲憊 6.非常疲憊

第四部分：基本資料

性別：

- 男 女

年齡：

- 25 歲以下 26~35 歲 36~45 歲 46 歲以上

教育程度：

- 高中職(含)以下 大專 碩博士

相關工作年資：

- 未滿 3 年 4—6 年 7—10 年 11 年以上

(問卷完畢，謝謝您的填答)