

# 國立交通大學

管理科學系

碩士論文

心理契約類型與程度、機密類型與洩密動機對員工洩密傾向的影響

The effect of psychological contract, type of secret, and temptation on employees' tendencies to divulge trade secrets

研究生：楊淑淨

指導教授：王耀德 博士

中華民國九十六年七月

心理契約類型與程度、機密類型與洩密動機對員工洩密傾向的影響

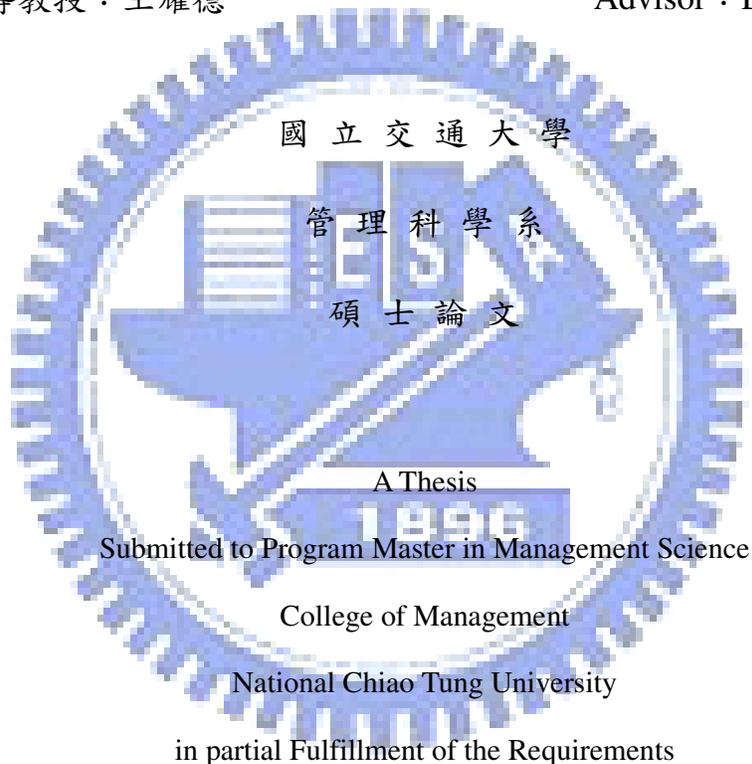
The effect of psychological contract, type of secret, and temptation  
on employees' tendencies to divulge trade secrets

研究生：楊淑淨

Student : Shu-Ching Yang

指導教授：王耀德

Advisor : Dr. Yau-De Wang



in partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of

Master in Business Administration

July 2007

Hsinchu, Taiwan, Republic of China

中華民國九十六年七月

# 心理契約類型、機密類型與洩密動機對員工洩密傾向的影響

學生：楊淑淨

指導教授：王耀德 博士

國立交通大學管理科學碩士班

## 摘要

在產業日益競爭的知識經濟時代中，組織的營業祕密是重要的競爭優勢之一，因此，組織瞭解及預防員工洩漏營業祕密的類型及動機有其必要性。本研究的目的即在探討心理契約的種類、機密的類型與洩密的動機對員工洩密傾向的影響。118 位在職人員被隨機分派至 2（交易型心理契約公平與不公平）X 2（關係型心理契約高與低）的心理契約情境之一，閱讀 6 篇（2 機密類型 X 3 洩密動機）的個案故事，並評量自己在該情況下洩漏營業祕密的傾向。結果發現，在公平的交易型心理契約下，員工的保密意願顯著較高；但關係型心理契約的高低則沒有影響。此外，員工對於商業型機密的洩密傾向顯著高於技術型資訊。資料並顯示，在情感誘因下，員工洩露營業型祕密的傾向是最高；而洩密傾向最低的則是在金錢誘因下透露技術型機密。

關鍵字：營業祕密、心理契約、關係型心理契約、交易型心理契約

The effect of psychological contract, type of secret, and temptation on  
employees' tendencies to divulge trade secrets

Student : Shu-Ching Yang

Advisor : Dr. Yau-De Wang

Department of Management Science

National Chiao Tung University

ABSTRACT

The purpose of this study was to investigate the effects of the psychological contract, the type of secrets, and temptation on employees' tendency to divulge business secrets. One hundred and eighteen full-time workers were randomly assigned to 2 relational psychological contract (high or low) X 2 transactional psychological contract (fair or unfair) experimental conditions, and were asked to rate the acceptability of disclosure in 6 case (2 types of secrets X 3 types of temptation) and provide reasons behind their responses. Results suggest that when experienced a fair transactional contract, people's tendency to disclose a company's secrets would decrease. In contrast, the relational psychological contract shows no such effect. Overall, people's tendency to divulge a company's technical trade secrets is lower than that of business trade secrets. More specifically, there might be tendency for people to trade a company's trade secrets for affection. But the tendency to trade a company's technical secrets for money is rather low.

*Key word: trade secrets, technical secrets, psychological contract, temptation*

## 誌謝

好幾次以為我不會跟著同學一起畢業，沒想到我還是趕在這學期口試完了，這一切感謝很多很多人的關心跟幫助。

首先最感謝王耀德老師跟洪瑞雲老師的教導，你們給予我的，不僅是學術上的指導，更多的是心理上的輔導與實質的關心。感謝王老師，你遇到我從來不會問我論文的進度，你只擔心我是否身體健康、心情放輕鬆，還有我媽媽身體的情況。感謝洪老師，不只是論文上的許多指導與修正，你在我最沮喪的時候，給我心理上的開導與鼓勵。你們不會給我任何壓力去完成論文，只盡力地提供我實質的協助，讓我能排除萬難拿到學位。

其次，感謝 118 位實驗受試者，在百忙之中抽空參與實驗，特別感謝我大姊跟三姊、凱第跟嫩如、騰網的同事，還有很多新竹的朋友們，協助尋找受試者參與，沒有你們的參與就沒有今天的論文，再次由衷感謝大家。

感謝我親愛的室友們，謝謝慧琳跟我分享所有生活的喜怒哀樂，讓我情緒能適時找到出口。感謝佳穎，在我整天足不出戶時，給了我很多實質的幫忙，你像我手足一樣重要。感謝素慧，你像個小老師跟姊姊一樣，給我許多研究上或生活上的建議與協助，也提供我許多你的經驗談，讓我更有方向。感謝巧菱，謝謝你替我的生活增加許多樂趣，也感謝你總是適時地關心我的近況，並不忘為我加油打氣。謝謝你們這些好朋友，沒有你們，我閉關的日子會很難熬。

感謝我的家人們，若不是大姊辦留職停薪跟妹妹辭職，我應該沒有心力如期把論文

完成，謝謝你們在我焦頭爛額之際，支持鼓勵我完成學業。感謝 Eric，謝謝你在我心力交瘁之時，默默陪伴我，承受我許多情緒。

最後，要特別感謝現在正勇敢與病魔對抗的母親，謝謝你給我完成碩士學位的決心，我回到學校來把論文完成，不僅是為了順應你的期望，更是要讓你看到，世界上沒有不可能的事，只要有勇氣與信心，我深信奇蹟會降臨的。

論文的完成，代表的絕不是一個學位的取得，而是一種克服萬難、堅持到底的決心。我由衷感激這一路陪伴我成長的許多人。

楊淑淨 謹誌

2007.08 於交通大學管科所



# 目錄

頁次

中文摘要.....	i
英文摘要 .....	ii
誌謝.....	iii
目錄.....	v
表目錄.....	vii
圖目錄.....	ix
第一章 緒論.....	1
第二章 文獻探討.....	5
營業秘密.....	5
心理契約洩密動機.....	10
心理契約與員工洩密行為的傾向.....	11
研究問題與假設.....	22
第三章 研究方法.....	24
受試者.....	24
實驗設計.....	25
自變項操弄.....	25
依變項衡量.....	28

控制變數.....	31
實驗過程.....	32
第四章 結果.....	34
洩密的可接受程度.....	34
不同實驗變項中洩密與否的反應.....	40
最可接受與最不可接受的洩密誘發情境之排列.....	42
洩密與否背後的原因分析.....	44
第五章 結論與建議.....	70
研究限制與未來建議.....	73
參考文獻.....	75
附錄.....	83



## 表目錄

表 3- 1 員工洩密傾向評量表之效度與信度 .....	29
表 3- 2 洩密與否背後原因分析 .....	31
表 4 - 1 各故事情境之洩密分數 .....	35
表 4 - 2 洩密傾向之變異數分析 .....	37
表 4 - 3 關係型心理契約對營業祕密與洩密動機的洩密程度評量表.....	39
表 4 - 4 各實驗情境中受試者的選擇之次數（百分比） .....	41
表 4 - 5 不同心理契約與洩密誘因情境下受試者洩密的人數（百分比） .....	42
表 4 - 6 各情境洩密接受度排列次數與排序 .....	43
表 4 - 7 洩密與否原因次數/總人數—技術型機密.....	45
表 4 - 8 洩密與否原因次數/總人數—商業型機密.....	46
表 4 - 9 高關係型、公平交易型、技術型、金錢誘因下洩密與否原因分析 .....	47
表 4 - 10 高關係型、公平交易型、技術型、情感誘因下的洩密與否原因分析次數....	48
表 4 - 11 高關係型、公平交易型、技術型、報復動機下的洩密與否原因分析次數....	49
表 4 - 12 高關係型、公平交易型、商業型、金錢誘因下的洩密與否原因分析次數....	50
表 4 - 13 高關係型、公平交易型、商業型、情感誘因下的洩密與否原因分析次數....	51
表 4 - 14 高關係型、公平交易型、商業型、報復動機下的洩密與否原因分析次數....	52
表 4 - 15 高關係型、不公平交易型、技術型、金錢誘因下的洩密與否原因分析次數	53

表 4 - 16 高關係型、不公平交易型、技術型、情感誘因下的洩密與否原因分析次數 54

表 4 - 17 高關係型、不公平交易型、技術型、報復動機下的洩密與否原因分析次數 55

表 4 - 18 高關係型、不公平交易型、商業型、金錢誘因下的洩密與否原因分析次數 56

表 4 - 19 高關係型、不公平交易型、商業型、情感誘因下的洩密與否原因分析次數 57

表 4 - 20 高關係型、不公平交易型、商業型、報復動機下的洩密與否原因分析次數 58

表 4 - 21 低關係型、公平交易型、技術型、金錢誘因下的洩密與否原因分析次數....59

表 4 - 22 低關係型、公平交易型、技術型、情感誘因下的洩密與否原因分析次數....60

表 4 - 23 低關係型、公平交易型、技術型、報復動機下的洩密與否原因分析次數....61

表 4 - 24 低關係型、公平交易型、商業型、金錢誘因下的洩密與否原因分析次數....61

表 4 - 25 低關係型、公平交易型、商業型、情感誘因下的洩密與否原因分析次數....62

表 4 - 26 低關係型、公平交易型、商業型、報復動機下的洩密與否原因分析次數....63

表 4 - 27 低關係型、不公平交易型、技術型、金錢誘因下的洩密與否原因分析次數 64

表 4 - 28 低關係型、不公平交易型、技術型、情感誘因下的洩密與否原因分析次數 65

表 4 - 29 低關係型、不公平交易型、技術型、報復動機下的洩密與否原因分析次數 66

表 4 - 30 低關係型、不公平交易型、商業型、金錢誘因下的洩密與否原因分析次數 67

表 4 - 31 低關係型、不公平交易型、商業型、情感誘因下的洩密與否原因分析次數 68

表 4 - 32 低關係型、不公平交易型、商業型、報復動機下的洩密與否原因分析次數 69

## 圖目錄

圖 3 - 1 實驗流程 ..... 33

圖 4 - 1 機密類型、金錢動機與關係型心理契約交互作用圖 ..... 40



## 第一章 緒論

在知識經濟時代，智慧財產權幾乎決定了企業價值。智慧財產權的運用管理，亦攸關企業的生存與發展。面對日益多元化及複雜化的智財權市場，企業也應更善加管理這項無形資產之優勢，才能創造出更寬廣的經營利基。

然而，近年來產業競爭日益激烈，企業為求快速獲利，商業間諜、員工洩密等重大事件不斷發生，而技術、商業訊息等營業秘密，在知識經濟的時代中，為企業競爭的力量來源，營業秘密的流失對企業產生足以致命的殺傷力，此時如何保護企業多年努力之成果，即成為企業於目前競爭激烈之產業環境中，急需瞭解以及養成之重要觀念。

現今高科技業者為防止營業秘密外洩，所採取的具體措施不外兩種，一是限制員工接觸或使用秘密的管道，如檔案加密、郵件過濾等方式；另一種方式則是法律的約定，如保密條款、忠誠條款等，通常公司會兼採兩個方式，以讓營業秘密的保護更周全。

美國亞特蘭大太陽信託銀行內的一個保險櫃裡，保存著一個最重要的商業機密：可口可樂公司有著 120 年歷史的配方，要打開這個保險櫃，需要可口可樂公司董事會投票表決。可口可樂配方的保護，主要在限制接觸這個機密的管道，2006 年印度法院曾要求可口可樂公布配方，因為許多印度人懷疑可口可樂當中含有殺蟲劑的成分，由可口可樂寧可退出印度市場，也不願公布的作法來看，可見其保護配方的決心。除此之外，可口可樂規定只有三位總監可以知道這個配方。為了保護這個最高機密，甚至還規定這三位知道配方的總監不能同時搭機，以防同時發生空難。而且工廠實地調配時，一組配方還刻意拆成兩班工人，分不同時段完成，以免配方外洩。

可口可樂公司這些年花了許多心力及成本在保護其營業祕密 (Pendergrast, 1993 ; Allen, 1994 ; Greising, 1998)。然而 2006 年七月美國兩名男子串通可口可樂公司內部員工，偷取可口可樂公司新產品的樣品及機密文件，並試圖以一百五十萬百元轉賣給百事可樂公司，最後百事可樂通知了可口可樂，而使得此偷竊行為沒有得逞，雖然被竊的非傳說中的配方，但是此事件讓我們看到一個問題：再嚴密的保護措施，還是可能遭到公司員工之偷竊，營業祕密的保護，是否有更周全且成本更低的保護方式呢？

另一個營業祕密保護的著名例子是已故的魔術師及逃脫大師—Harry Houdini，許多 Houdini 的魔術背後之訣竅至今成謎。Houdini 為了防止他的助理們洩漏他的祕密，曾要求他們簽署一份宣誓，其部分內容如下：

“我在此向主發誓，絕不以任何方法、對任何人，透露任何在執行表演之委託範圍內，你透露給我的任何祕密、方法、計畫或裝置，即使是最小的暗示也不允許” (Farnham, 1997)。

一名 Houdini 以前的助理—Dorothy Young，在一次雜誌中的訪問中提到，她從未洩漏任何 Houdini 的祕密，即使自從 1926 年之後她就沒見過他了。Young 也同時指出，Houdini 待她相當仁慈、體貼，Houdini 夫婦讓她覺得她是他們家的一份子一樣。因此，她覺得有義務要維護誓言，保護 Houdini 的祕密。也許如果 Young 相信 Houdini 已經無法履行對她的義務，Young 覺得自己仍有保護 Houdini 營業祕密的義務。

由以上兩個例子我們可以發現，不管是機密管道的限制或是合約的簽訂，對於營業祕密的保護都有一定程度的效果，然而若要更長久地保護營業祕密，最終還是仰賴員工

的配合，組織提供員工願意保護機密的動機是相當關鍵的作法，讓員工主動知覺己身保護營業秘密的義務，因此本研究預測，員工是否願意保護雇主營業秘密，與員工知覺與雇主間的心理契約有相當程度的關係，而心理契約依照不同文獻又有不同的分類，本研究以 Macneil (1985) 的研究為分類依據，從流通的種類來區別心理契約，將心理契約區分為關係型與交易型兩類，關係型心理契約係指員工貢獻忠誠度、承諾、公民行為以交換長期的安全感、歸屬感、個人或職業上的發展；而交易型心理契約則指經濟形式的流通，係指員工貢獻精力、時間、技能以獲取組織提供的報酬及其他物質利益。因此本研究進一步欲分別探討，關係型心理契約與交易型心理契約的健全與否，是否皆會對員工保護營業秘密的意願及程度產生效果。

本研究的目的是之一是為了更進一步驗證這些假設，是否員工知覺心理契約的程度與他們保護營業秘密的義務有關。

實務上對於營業秘密的分類多半區分為「技術型機密」及「商業型機密」兩類，前者偏向經研究、設計、製造而成，屬於技術性之秘密；後者比較廣泛，凡涉及與商業經營有關之資料均屬之，例如：顧客名單、行銷策略與計畫、財務及會計報表、受雇人資料等。照常理而言，此二者的重要性應無分軒輊，對於企業之經營均具重要意義，然而，Hannah (2000) 在對兩家公司智慧財產相關部門的經理做的訪談上發現，業務人員保密義務較低，因為他們被要求與客戶建立良好關係，因此有時候會揭露公司機密以獲取客戶信任。某經理甚至指出，為獲取公司機密，組織以外的人只要佯裝為公司顧客，便容易取得。因此本研究推論，業務人員擁有的公司秘密多半屬商業秘密，由於此類機密無

法像技術機密能輕易「鎖」在公司裡，祕密外露的機會增加，員工對於此類資訊保護的敏感度會降低，此外商業型機密不若技術型機密涉及較多的專業，其重要性容易被忽視；而技術型資訊形成要件較單純，保護的管道與措施也較容易為組織控制，員工洩密較容易被發現，因此本研究的目的之一，欲探討員工對於不同營業秘密的保護程度是否有差異，由於國內文獻對於此部分的研究著墨甚少，因此更值得深入探討。

由於前述員工知覺組織的心理契約類型依性質分為關係型及交易型兩類，即預測員工會因知覺組織提供情感上或財務上的利益，而增加保護營業秘密的意願及程度，然而，從另一方面來看，我們更好奇當組織外部提供一個更大、更吸引人的利益或動機來交換公司機密時，員工保護營業秘密的傾向，是否會因此誘因而改變。此誘因可能亦來自情感面或財務面的利益，甚至是不帶任何實質利益的交易，可能只是出於員工單純報復的心理，因此本研究的另一目的，是欲探討員工洩密的動機，是否會對員工保護營業秘密的意願與傾向有影響。

綜上所述，歸納出本研究欲探討的問題：

- 一、員工知覺心理契約的種類與程度高低，對員工知覺保護營業秘密的程度，有無不同效果？
- 二、營業秘密的種類，對員工知覺保護營業秘密的程度，是否有不同的效果？
- 三、洩漏機密的動機，是否對員工保護營業秘密的意願，有不同的影響？

## 第二章 文獻探討

### 營業秘密

#### 智慧資本與員工洩密

企業最重要的資源之一是其所擁有的知識 (Liebeskind, 1996 ; Conner & Prahalad, 1996 ; Grant, 1996 ; Matusik & Hill, 1998)。知識經濟時代的來臨，使得智慧財產權的重要性，在激烈的市場競爭中更顯突出。智慧財產是產業科技研發績效的指標，代表產業科技的實力。因此，企業之研發成果，無一不靠智慧財產權之保護。智慧財產權之管理除降低企業成本外，亦可幫助企業取得市場上的獨占優勢，並經由授權他人而創造出更多利潤。例如：德州儀器公司從 1988 至 1995 年間所收取之專利權利金，就高達了 30 億美元，權利金因而成為這些大公司重要的收入來源。此外，智慧財產不僅可以保障技術研發的成果，還可對潛在競爭者，形成研發障礙。例如：拍立得公司 (Polaroid) 與柯達公司 (Eastman Kodak) 在九〇年代間的專利侵權訴訟，賠償金額高達 8.7 億美元，柯達因此在研發上受到障礙。因此，公司必須要能保護他們的知識免於被盜用或被其他公司使用 (Liebeskind, 1996)。營業秘密是一種特定形式之知識，若能保護營業秘密免於被競爭者控制，就能提供組織競爭優勢 (Hannah, 2000)。

然而，很多組織並未有效的保護他們的營業秘密，結果遭受到巨大的損失。Heffernan 及 Swartwood (1993) 的研究估計，所有美國公司由於私有資訊的濫用所造成的損失，單在 1992 一年中就高達兩兆五千億美金之高，此研究並顯示，營業秘密的濫用高於其他種類的智慧財產權。

法律上界定的智慧財產權有四種：專利、商標、著作權及營業秘密(Lee & Davidson, 1993)。Merges(1997)在智慧財產權的研究中指出，營業秘密是最常被主張的智慧財產權，營業秘密跟其他智慧財產最大的差在於，營業秘密具機密性，亦即營業秘密只保護未公開的資訊，而專利所保護的資訊則必定要公開，由於營業秘密不需申請，使得營業秘密的範圍變得很廣，且可以許多不同方式詮釋(Grant, 1996; Cohen, 1998)，在保護與認定上，遠較其他智慧財產權困難，因此若單以法律或制度面的保護，相較於其他智慧財產權，容易形成保護上的灰色地帶。此外，研究顯示公司營業秘密最大的威脅非來自於商業間諜或是競爭對手，而是來自於組織以前或現在的員工(Hannah, 2006)。因此，營業秘密的保護不再限於法律層面，更是管理面的議題，組織應該採取管理措施或策略來理解或預防員工洩密的行為。

由於營業秘密不需事先申請，因此哪些資訊或知識屬於營業秘密在認定上變得較困難，也因此營業秘密的定義便顯得十分重要。Scheppelle(1988)定義營業秘密為：刻意被一或多個社會的參與者隱瞞，而不為其他參與者得知的資訊。營業秘密法律概念的存在是為確立組織保持自己秘密的權利(Scheppelle, 1988)。然而對欲取得法律保護地位的秘密，必須符合某些標準(Lee et al. 1993, Merges et al. 1997, Cohen & Gutterman, 1998)。在美國，這些標準見於1985年開始的統一營業秘密法(Uniform Trade Secrets Act, UTSA)，美國統一營業秘密法定義的營業秘密為：「資訊，包含：配方、模式、編輯、程式裝置、方法、技術或製程，(1)對組織有實際或潛在的經濟價值，其價值來自於資訊的機密性，其不為人所知且難以從適當方法及其他人處獲知，他人可因資訊被揭

露或使用而獲得經濟價值；(2) 組織已採取合理之努力去維持標的之機密性」。

依據此定義，營業秘密資訊含三個要件，亦即組織的營業秘密包含(1) 資訊；(2) 對擁有營業秘密的組織而言，此資訊是有價值的，且其價值來自於資訊的全部或部分的機密性；(3) 組織必需採取合理的努力去保護其機密性 (Hannah, 2005)。

台灣營業秘密的定義與美國極為相似，依據台灣營業秘密法第二條：「本法所稱營業秘密，係指方法、技術、製程、配方、程式、設計或其他可用於生產、銷售或經營之資訊，而符合下列要件者：(1) 非一般涉及該類資訊之人所知者。(2) 因其秘密性而具有實際或潛在之經濟價值者。(3) 所有人已採取合理之保密措施者。」

依前所述，法律上營業秘密的定義必須符合三個要件，即標的物具保密價值、非一般涉及該類資訊者所知悉且組織已採取合理的保密措施者。然而，第三個要件在管理上較具爭議性，Hannah (2000)主張，保密措施應是保護營業秘密的方式，而非營業秘密本身，亦即縱使沒有合理的保密程序，營業秘密仍應存在，舉例來說，組織可能認為有些機密不可能被察知，故未採取防護的措施，如此一來便被摒除在營業秘密的範圍之外，而未受到法律上合理的保護。事實上，不論是否有防護程序的保護，營業秘密都存在於組織中 (Hannah, 2000)。本研究沿用 Hannah 的看法，在營業秘密的界定上採用較寬鬆的定義，不以有採取防護措施為必要條件，以探討影響員工為公司盡保密義務的因素。

公司的營業秘密約可分為技術型機密及商業型機密二種 (王敏賢, 2006)，前者偏向經研究、設計、製造而成，屬於技術性之秘密；後者比較廣泛，凡涉及與商業經營有

關之資料均屬之，例如：顧客名單、行銷策略與計畫、財務及會計報表、受雇人資料等。此二者對於企業之經營均具重要意義。

技術型機密是指人們從經驗或者技藝中得來的，能在實踐中特別是在工業中應用的技術資訊、技術數據或技術知識。它是人們腦力勞動活動的產物，是營業秘密的重要組成部分。一般可以包括研發戰略、技術方案、工程設計、電路設計、製造方法、配方、工藝流程、關鍵算法、技術指標、計算機軟體程式原始碼、數據庫、研究開發記錄、技術報告、測試報告、檢測報告、實驗數據、試驗結果、圖紙、樣品、樣機、模型、模具、操作手冊、技術文檔等（王敏賢，2006）。

商業型機密則是指一切與經營活動有關的經驗總結、訊息知識。主要是指具有秘密性質的經營以及與經營密切相關的情報和資訊。例如市場資訊，如客戶名單、分銷網路、銷售價格、行銷計畫、廣告策劃、競爭策略等；採買資訊，如採買管道、進貨價格、供應商名單等；管理資訊，如管理的模式、方法、經驗等；其他還有財務資訊、人力資源資訊等等（王敏賢，2006）。

技術型機密與商業型機密在理論上均受到保護，但是實務中，因為技術型機密較中性，可具體列出保護要件，因此多有法律或書面契約來明確規範其保密義務；但是商業型機密會受到經濟理論與市場競爭政策變化影響，以法律觀點來看，商業型機密範圍極廣，在侵害認定上較困難，員工洩密的舉證難度也較不易。Hannah（2000）在訪談兩家公司智慧財產相關部門的經理中發現，業務人員保密義務較低，因為他們被要求與客戶建立良好關係，因此有時候會揭露公司機密以獲取客戶信任。一位經理甚至指出，為獲

取公司機密，組織以外的人只要佯裝為公司顧客，便容易取得機密。業務人員擁有的公司秘密多半屬商業秘密，由於此類機密無法像技術機密能輕易「鎖」在公司裡，秘密外露的機會增加，員工對於此類資訊保護的敏感度會降低。此外，商業型機密不若技術型機密涉及較多的專業，其重要性容易被忽視。相對上，而技術型資訊的定義較具體，保護的管道與措施也較容易為組織控制，員工洩密較容易被發現，本研究因此預測員工對於技術秘密的保護義務，應較商業秘密高（H1）。

員工洩漏營業秘密對組織必然造成傷害，然而對員工而言，怎樣才算是洩漏了營業秘密呢？員工若將營業秘密與有簽署保密契約的員工分享，並不算構成法律上的洩密行為（Hannah, 2000），只是知識或資源分享的一部份，因此營業秘密需洩漏給組織以外的人，才算構成洩密。然而，最重要的洩密認定與員工與公司簽署的保密契約內容有關。而本研究對於洩密對象的界定為透露機密給組織以外的人。美國統一營業秘密法對於營業秘密洩漏的認定方式：（1）知悉或有理由知悉為營業秘密，仍以不正當方法取得營業秘密；（2）在未經允許下，揭露營業秘密；（3）知悉或有理由知悉其為營業秘密，因意外或過失取得營業秘密。所謂不正當方法是指竊盜、詐欺、脅迫、賄賂、擅自重製、違反保密義務、引誘他人違反其保密義務或其他類似方法。由法令上的定義可知，不管是取得或揭露，都明顯落入洩密範圍，但是，即使是不小心取得的營業秘密，只要知悉或稍加瞭解即可知悉其機密性，卻仍保留此機密，亦可算是洩密行為，因此本研究洩密的定義為：以不正當的方法取得或揭露營業秘密、引誘他人違反保密義務，甚至對於無心取得的機密，仍欲保留者，都算洩漏營業秘密。

多數營業秘密的洩漏是來自組織現在或以前的員工(Kisiel, 1990; Murray, 1994; Dorr & Munch, 1995)，顯示法律上的規範對於約束員工仍顯不足。Halligan (1999) 的研究顯示，在一百個營業秘密洩漏的訴訟中，有三分之二的被告是員工或企業合夥人，因此本研究將從管理面及心理上探討影響員工洩密傾向的變數。

### 心理契約洩密動機

營業秘密之保護，最早淵源於古羅馬時代。由於商業競爭者以不法手段：如威脅、誘惑、收買對手之奴隸來洩露對方營業上的秘密。故在當時政府頒布法令賦予奴隸所有人「奴隸誘惑之訴」(actio servi corrupti)，來請求雙倍賠償金。由此可知，提供誘因而使人改變保護營業秘密的意願自古即有例可循，員工洩密的動機與背後的理由值得我們探討。

依據代理理論 (agency theory)，人們會尋求自身利益最大的決策，由於員工非組織的所有者，僅是代理人，員工為組織努力而得的利益，往往不是員工直接可以享用的，因此洩密的動機，可能來自於更大利益的誘因，利益的誘因可劃分為貨幣面及情感面兩個層次。然而，代理理論是在假設僱傭雙方不存在信任關係下發展而來的，如此來預測員工的行為動機，可能過於簡化。若輔以心理契約理論來解釋僱傭雙方間複雜的行為預測，顯然較為細膩，從心理契約的角度觀之，當員工不滿意與雇主間的交換關係時，縱使沒有金錢或其他利益的誘因，員工亦可能洩密，換言之，員工洩密行為可能只是來自於單純的報復行為。因此，更進一步將洩密的動機區分為金錢誘因、情感誘因及報復行為三類來探討對於員工保密義務的效果。在相同的心理契約且假設員工做理性決策下，

預測金錢誘因與情感誘因的保密義務，較純報復行為的保密義務高（H2）。

### 心理契約與員工洩密行為的傾向

營業秘密的保護影響公司利益甚巨，因此企業莫不希望能有效控制與規範員工行為，契約便是方式之一。契約是指雙方合意的書面協議，訂定契約的目的在減少不確定性與風險，引導員工與組織的預期與行為(Malhotra & Murnighan, 2002)。然而單靠書面契約的內容不足以引導員工所有的行為，因此組織必須利用書面契約以外的方式，來規範難以一一詳列的員工行為，心理契約便是其中一個常被探討的變項。

心理契約是指個人與組織間信念的交換協議，僱傭雙方遵循互惠原則，並執行彼此的權利義務 (Rousseau, 1990)。此概念最初是由 Argyris(1960)提出，相關研究約可追溯至交換模式 (exchange Models)，此模式最早由 Barnard 於 1938 年提出，之後 March & Simon 於 1958 年將此模式修正，認為個人會為了某些組織提供的誘因，而交換其貢獻，只要組織提供的誘因大於個人被要求的貢獻時，員工就會持續留在組織內。心理契約是社會契約理論的一種，社會契約理論者認為，為了維護某一群主體中人際互動的合理性，人們會建構出一套道德行為的基本規則，以讓大眾遵循，違反這些公認的行為規範，將導致牽連到大眾的制裁或疏離。心理契約包含以下幾個定義要件：

(一) 互惠性：心理契約是建立於雙方利益互惠的交易關係上，即雇主提供員工經濟上或心理上的利益，員工亦相對地貢獻其努力與忠誠度，反之，若雇主在經濟上或心理上的義務未能滿足員工，員工便可能產生異常行為，作為對雇主違背心理契約的回應。

(二) 主觀性：契約是僱傭雙方對彼此間責任的主觀感受，因此心理契約因個別員工的認知而異，然而部分學者均認為心理契約乃是員工才具有的信念，亦即心理契約只存在於員工一方的認知，組織一方並不存在有心理契約(Rousseau, 1989)，組織雖是雇用關係中的一方，但組織僅能提供產生心理契約的環境，組織本身並不具備認知與形成心理契約的能力。雖然個別的管理者可能建立與員工間的心理契約，而根據此心理契約與部屬互動，但實際上他們並非真正的契約關係中的組織一方(Morrison & Robinson, 1997)。因此，心理契約的研究大多僅著重於員工單方面對於相互義務之知覺 (e. g. Rousseau, 1990 ; Robinson, Kraatz & Rousseau, 1994 ; Robinson & Morrison, 1995)。本研究亦沿襲先前大多數文獻之觀點，指組織營造出來，讓員工知覺其內容及程度之心理契約，即單方面從員工對心理契約的知覺來探討之。

(三) 動態性：心理契約與書面契約不同，心理契約的內容會隨著員工在組織內的經驗和預期或隨外在環境的改變而隨時調整變動，因此舉凡與管理者或同事的互動、管理制度設計、政策的實行，都會影響及改變員工心理契約的知覺。

Lester, Kickul & Bergmann (2006) 的研究探討員工經歷了來自組織的資訊，憑藉此資訊的特性，員工可以決定維持或改變心理契約種類的知覺。他們發現，當心理契約的義務沒有隨著時間履行，員工將不會維持關係契約。研究中雇主提供的社會契約 (social accounts) 被分為三種，其一是重新詮釋 (reframing outcomes)，表示雇主對某些行動的結果給予正面詮釋，使員工知覺此行動更有利；第二種是美化目標 (exonerating motives)，例如組織藉著呼籲員工：個別的參與會讓共同的目標變得更

有價值，因而合理化某些行動。第三種是減輕責任 (mitigating responsibility)，表示對於某些無法立即控制的不利行動，組織會忽略對員工的責備。Lester et al. 的研究在於探討員工知覺社會契約的適當性 (adequacy) 對管理決策上減輕負面的行動之效果，當知覺到公平對待，員工會提高自我價值，並以身為組織一份子為傲。若員工知覺到雇主能解釋決策背後的理由，且上司的解釋是可信任的，他們就更可能知覺到組織已履行心理契約義務。當組織提供工作相關決策適當的社會契約 (social accounts)，員工可能知覺較高的心理契約之履行。Lester et al. 蒐集在 2002 年 911 事件後，某公司 147 名員工為樣本，平均年資為 2.5 年，平均年齡 39 歲，其中 34% 為女性，87% 高中以上學歷。該公司屬於旅館及度假中心產業，由於消費需求減少且害怕坐飛機，恐怖攻擊之後此產業相當脆弱，因此此時面對不確定性的企業，有利於檢視員工隨著時間對於心理契約的知覺。該公司共有六個度假中心，總部在佛羅里達，組織有四個層級，分別為總裁一人、總經理六人（每個度假中心一人）、部門經理十八人（每個度假中心有三個部門：清潔部、維修部及客戶服務部）及基層員工。

資料蒐集分兩階段，第一期先員工評估僱傭關係心理契約的種類、雇主提供之社會契約適當性的知覺、心理契約履行的程度，在第一期調查中，210 名員工有 195 個有效樣本；第二期的評估在第一期過後六個月，先評估心理契約履行的程度及雇主之社會契約適當性的知覺，稍後評估心理契約的種類。195 名員工有 36 名員工在第一期與第二期之間離職，因此第二期的調查中有效樣本只剩下 147 個。心理契約履行的衡量中，參與者被要求評估他們實際接收到多少（在與雇主承諾他們的做比較之下），研究中他們對

於關係型心理契約的定義為：此種僱傭關係是開放的、長期的，此種關係既是金錢面的，也包含非金錢面，而較強調社會及情緒上的連結。在利益的提供及關係上都是穩定的，因為公司獎勵忠誠度及承諾，而員工認同組織。轉換型心理契約的定義：僱傭關係是日益腐蝕的，由於組織的動態改變（例如裁員、重整或嘗試反應競爭的壓力），公司不再提供關於工作的承諾，此種關係高度不明確且充滿不確定，公司提供一些促使員工改變或拋棄的利益（如降低的薪資、惡化的福利），同時提供員工其他對於公司成功必須的利益（如績效、保留的獎金）。研究結果發現，當員工在第一期意識到關係型心理契約，他們愈可能在同期間內知覺到工作相關決策中組織提供的社會契約（social accounts）是適當的。其次，當員工在第一期意識到適當的組織面的社會契約（social accounts），他們更可能在第二期知覺心理契約的履行；此外，第二期心理契約履行的知覺，與第二期關係型契約的知覺呈正相關，表示當員工知覺雇主履行心理契約，同時也會知覺此心理契約是關係型。最後，研究亦發現第一期與第二期心理契約種類知覺的關係會被組織面的社會契約（social accounts）的適當性及心理契約的履行所修正，當知覺社會契約適當性愈高時，愈容易知覺關係型心理契約。研究結果顯示心理契約的動態性，即心理契約的內容會隨著員工在組織內的經驗和預期或隨外在環境的改變而隨時調整變動。

研究上常將心理契約區分為交易型(transactional)以及關係型(relational)兩類。Rousseau (2000)主張，心理契約處在關係型與交易型的連續帶上，其位置因人而異。交易型心理契約內容通常指貨幣性的報償，例如薪資、獎金、財務性福利措施等；而關係型的心理契約不但包含交易型的成分，也包含較長期、未明確界定、社會情緒的

義務存在，關係型心理契約以承諾及信任等特質為主要特徵(Rousseau & McLean Parks, 1993)，例如工作挑戰性、組織支持、訓練和發展機會、升遷機會以及工作保障等。依據此定義，心理契約是單一向度，一端為交易性，另一端為關係性契約，且交易型心理契約包含於關係型心理契約中。

Guzzo, Noonan & Elron(1994)則指出，就心理契約的本質而言，是較偏向關係性契約，心理契約是主觀而且動態的，包括可貨幣性及不可貨幣性的部分。

另一方面，MacNeil (1985) 則從穩定性(stability)、範圍(scope)、明確性(tangibility)、焦點(focus)及時間架構(time frame)這五個向度來區分交易型契約與關係型契約。一、穩定性：契約內容的可改變性與彈性，交易型契約是較固定與沒有彈性的，相對的關係型契約是較不固定與有彈性的；二、範圍：工作對個人生活的影響，相較於交易型契約，關係型契約對於個人影響較大，較涉入個人私人的生活；三、明確性：對於義務界定的明確性，交易型契約的明確性高，而關係型契約的明確性低；四、焦點：個人工作的意義，是經濟因素或是社會情感(social-emotion)因素，交易型契約較著重於經濟面的、外在的要素，而關係型心理契約則強調同時兼顧經濟面與社會情感面，其更重視內在的意義；五、時間架構：契約內容的實踐是否有時間的限制，交易型契約有實踐的時間點及期限，而關係型契約的實踐時間是較長的，且其沒有明確的期限約定。此類定義傾向於將心理契約視為關係型心理契約；而交易型心理契約則指一般書面的契約方式。

Macneil (1985)也從流通(currency)的種類來區別心理契約。社會交換雙方的流

通種類分為：(1) 經濟形式的流通，係指員工貢獻精力、時間、技能以獲取組織提供的報酬及其他物質利益；(2) 社會情感的流通 (socio-emotional)，係指員工貢獻忠誠度、承諾、公民行為以交換長期的安全感、歸屬感、個人或職業上的發展。前者即交易型心理契約，後者為關係型心理契約 (Rousseau et al., 1993)。

本研究中欲採取的心理契約定義比照 Macneil (1985)，分成交易面及關係面兩向度，即就組織提供給員工的流通內容，來探討心理契約類型，對員工保密義務的影響。

### 組織的關係型與交易型義務對員工行為的影響

在此將分別從組織提供的關係 (心理) 義務及交易 (經濟) 義務來探討心理契約對員工行為的影響。

在雇傭關係中，員工認知到雇主應擔負的義務可區分為兩類，一為交易型義務 (transactional obligations)，乃是指特定的、經濟性的、以及需在明確時限內完成的義務，包括雇主應提供快速晉升、高薪以及績效本位薪資等義務。另一類則是關係型義務 (relational obligations)，指為維繫員工與組織間關係，雇主應作到的義務，而這些義務的實現需要相當長的時間方能完成，包括提供長期工作保障、訓練以及生涯發展等 (Robinson et al., 1994; Robinson et al., 1995)。例如 Rousseau (1990) 的研究以 MBA 研究生為樣本，歸納潛在雇主義務包含：晉升、高薪、績效給薪、訓練、長期工作安全、職涯發展、個人問題的支持。之後 Robinson (1996) 將「個人問題的支持」以「充足的權利與責任」取代之。Rousseau (1990) 的員工義務則包含額外工作時間、忠誠度、自願做非要求的工作、離職的事前告知及在組織中最短兩年的任職

期間。

De Vos, Buyens & Schalk (2003) 的研究預期為了維持穩定的關係，新進員工會評估從雇主接收到的誘因，而改變他們已承諾雇主的知覺。他們以比利時四種產業（電訊業、電子業、諮詢顧問業、金融服務業）的六家大型私人企業為對象，受試者為暫時性僱傭契約的全職員工，共 975 個新進人員，受試者皆為高中或大學學歷，且皆受雇從事事務性質的白領工作，28%為顧問性質，22%為資訊電信科技的工作，17%為後勤與生產單位，16%從事業務行銷的工作。他們分別在四個時點郵寄問卷給受試者填寫，並採回郵方式回覆，其四個時間點分別為：T1：進入組織的兩個星期、T2：進入組織的三個月、T3：進入組織的六個月及 T4：進入組織的十二個月，其中在 T1、T3、T4 評估「知覺的承諾」，在 T2、T3、T4 評估「知覺的誘因」及「知覺的貢獻」，最後有效樣本數為 333，平均年齡 26.96 歲，35%是女性，40.2%的受試者是第一份工作。

在 T1 及 T2 期間，比利時經濟狀況非常繁榮，在緊縮的人力市場下，雇主的主要考量是去吸引符合資格的人員，特別是其研究的產業及專業人才，因此公司皆承諾吸引人的誘因子未來的員工。然而在 T3、T4 時期，經濟狀況的改變使得這些組織難以提供所有他們承諾過的誘因，同時雇主可能增加他們對員工的預期（例如其彈性與生產力），此改變可能影響受試者知覺承諾的改變。

雇主誘因共含五種心理契約的內容（職涯發展、工作內容、社交氣氛、財務面報酬及工作生活平衡），員工貢獻則分成角色內外的行為、彈性、道德行為、忠誠度及可雇用性，共五個變項，在 T1 衡量知覺的雇主承諾時，要求受試者評估列出之 19 個誘因中

的每一個，雇主承諾給他們的程度。T3 及 T4 衡量時，請受試者藉由在組織中的經驗及知識，以五點量表從新評估雇主提供的承諾程度（1：一點也沒有承諾；5：承諾非常多）。De Vosl et al. 的研究發現，雇主提供之誘因的知覺愈大，隨著時間知覺到員工的承諾的確愈大，其中在角色內及外的行為（in-and extra-role behavior）及道德行為（ethical behavior）這兩項組織承諾尤其顯著，顯示雇主提供之誘因愈大（可能來自財務或心理層面），員工道德行為或角色內外行為（保密義務即其中之一）的程度就愈高；然而，員工知覺其貢獻與承諾，並不因社會化的長短而異，顯示新進者允許自己有更多時間調整貢獻及知覺，且在改變自己承諾上彈性是比較大的。研究並發現雇主的貢獻與員工承諾的改變間之關係不顯著，顯示互惠的觀念不只在一開始進入組織時才強烈，而是會隨著雙方的互動及經歷而不斷修正（Lester et al., 2006）。

### 心理契約與組織公民行為

Arnold (1996) 曾指出契約違背包含兩個要素：義務及義務的履行，為了瞭解員工違約的行為，檢視他們所知覺的雇主義務很重要。

Coyle-Shapiro (2002) 的研究目的欲探討心理契約如何影響員工行為，重點在雇主的義務及誘因對於員工的組織公民行為（OCB）的效果，組織公民行為指組織中的個人，表現出超越角色標準以外的行為，員工不求組織給予獎賞，仍然能自動自發、利他助人，關心組織績效的行為（Organ, 1988）。

Coyle-Shapiro 的研究在英國東南方的地方政府進行，由於環境更競爭，當時引進市場機制的公家單位，在降低成本考量下，薪資水準較低，同時由於暫時性或固定期間

契約的實行，工作的安全感較低。另一方面，由於當地位於較富裕地區的核心，地方政府主要提供廣泛的公共服務，如教育、社會服務、道路維護、老人居家照護、消防等，但也面臨一些壓力，如執政黨在議會失去了控制權、預算赤字、中央政府績效評估的壓力。該地方政府是少數發展自己薪酬及評等系統政府，此政府也採取許多措施以反應當地實際勞工市場，例如，在這個生活成本很高的區域，採鼓勵租車及彈性利益等方法來做為招募及維持員工的方法。Coyle-Shapiro 研究中的受試者包含掃街者、居家照顧員、老師及社工等 480 個員工，其中女性約佔 65%，平均年齡 43 歲，平均年資 10.5 年。參與者三年期間會受訪三次，以郵寄問卷的方法進行。第一次寄出 21000 份問卷，約 6900 份完成，主要衡量的項目有：知覺雇主義務(七點量表, Robinson, 1996)、知覺雇主義因(Robinson & Morrison, 1995)、對雇主的信任(六個項目, Cook & Wall, 1980; Robinson & Rousseau, 1994); 第二次在兩年半後，共寄出 20000 份，約 6000 份完成，主要衡量組織程序性公平(六項目、七點量表, Folger & Konovsky, 1989)及互動性公平(七點量表, Moorman, 1991); 從第二次完成的 6000 份再隨機抽 1400 份進行第三次調查，第三次在第二次調查之後半年，主要衡量組織公民行為與互惠規範的接受度。所有完成三次調查的人為有效樣本，共 480 個，獨立變數只在第三次調查中被衡量。研究結果顯示，員工所知覺的雇主義因與組織公民行為呈正相關，在功能性參與 (functional participation) 及忠誠度 (loyalty) 這兩方面尤其顯著，顯示員工知覺雇主提供較高的誘因時，員工可能表現較高的參與度與忠誠度。另一方面，員工所知覺的雇主義務與員工報告的組織公民行為中的提倡參與 (advocacy participation)、

互助 (helping) 及功能性參與呈正相關，顯示員工知覺雇主義務愈高，會表現更多的組織公民行為。

Restubog, Bordia & Tang (2006) 的研究亦發現類似的結果，他們調查了菲律賓的八個資訊科技公司，其領域包括財務服務、軟體及系統發展、電腦銷售及維護、教育、自動化製造等，員工的職務範圍很廣，含系統分析者、發展者、電腦程式撰寫、電腦工程師、網頁設計者。包含137個員工自我評估，及18個這些員工主管評估他們的心理契約違反、情感性承諾、公民道德行為之程度及工作績效之評量。員工績效又分為兩種：公民道德行為及任務中績效。研究結果顯示，心理契約的違背與情感承諾呈負相關，與工作績效及公民道德行為亦呈負相關，亦即當組織違反心理契約程度愈高時，員工對組織的情感性承諾及組織公民行為會降低，因為其不屬於工作規範中的內容，而是一種心理層面之額外的承諾與付出，亦顯示出心理契約的互惠特性，員工會知覺心理契約的程度，而修正工作規範外的行為及態度。研究並發現，情感性承諾調節心理契約違背與員工績效的效果中，在公民道德行為是顯著的，在工作中績效則不顯著，由於公民道德行為及心理契約皆非實質形式所能約定的，而是一種心理層面自發性的行為，因此可靠情感性承諾調節之，而工作中績效規範在具體的工作說明書中，故由情感面調節及控制的力量有限。

### 心理契約與員工偏差行為、員工義務

心理契約違背與職場偏差行為可能存在關連。心理契約的違反可能基於許多理由，但是皆與職場上公平的對待有密切關係 (Morrison et al., 1997)。McLean &

Kidder (1994)指出，雇主違反心理契約會導致員工減少組織公民行為、增加異常行為。心理契約重視僱傭之間信任的發展，因此，即使是誠實有道德的員工，當他覺得他處在不公平的環境，且雙方信任關係違反時，也可能做出傷害性的行為 (Tucker, 1989, 1993)，如洩密行為。

如前所述，心理契約的特色是互惠感，指員工因雇主的對待而調整他們自己義務的信念，即當員工發現與雇主為高信任關係，他們可能就有很高的個人義務之心理契約；當員工發現雇主以增加信任的方式行動，員工會以增加自己的義務來互惠 (Fox, 1974; Robinson, et al., 1994, Taylor & Tekleab, 2004)，此即當關係型或交易型心理契約程度愈高時，員工對雇主的義務亦相對提高。此種隨著時間持續的接受與付出，可能會增加雙方義務的數量及多樣性 (Blau, 1964; Homans, 1961)。員工的保密義務亦可能會形成僱傭雙方互惠義務之一，而同樣受到關係型或交易型心理契約的程度所影響。

從違約的角度來看亦同，研究指出當員工知覺到雇主未履行其心理契約的義務時，員工可能會做出不利於組織的行為回應 (Hannah, 2000)。Kemper(1966)發現當員工知覺雇主未履行其義務，員工會傾向於從事瀆職行為來向雇主討回公道 (e. g., Greenberg & Scott, 1996)。洩密行為極有可能是其中之一，因此可推論當員工知覺關係型或交易型心理契約的程度愈低時，員工洩密行為就愈可能發生 (H3、H4)。

Robinson, Kraatz & Rousseau(1994)以將畢業的 MBA 研究生為樣本，發現知覺到雇主違反心理契約會降低他們保護私有資訊的義務，可能當員工知覺到雇主違反心理契約時，員工將不再知覺他們有義務保護雇主的營業秘密，因此更可能增加洩密的

趨勢。此發現更直接顯示出：員工知覺到雇主履行心理契約程度，與員工洩漏營業秘密的傾向呈正相關。

然而此研究的樣本是潛在員工（即將畢業的 MBA 研究生），而非實際員工，且並未更進一步區分心理契約之心理面及經濟面是否分別會影響員工的保密義務，或其影響程度之比較。

Hannah (2000)的研究探討了心理契約與員工保護營業秘密的關係，其研究先訪問來自 10 家擁有最多機密的高科技公司，共計 12 名現在或之前的員工或管理者，其目標是要瞭解高科技產業的文化、語言、習慣。緊接著選出兩個組織作為研究對象，此兩個組織因為差異大而獲選，尤其是規模、成立時間、產品線的廣度。組織 X 為單一產品線、成立時間短的小公司，公司員工 125 人，組織 Y 為規模 70,000 名員工的多角化公司。研究主要以問卷的方式，X 公司提供所有員工名單，由研究者自行篩選與聯繫受試者，共抽取 50 個樣本；研究者透過 Y 公司的引介，由公司智慧財產部門提供涉及營業秘密人員的名單，並代為聯繫受試者參與填答，組織 Y 共抽取 61 個樣本。研究發現員工知覺心理契約履行程度與員工知覺保密義務呈正相關，顯示當員工知覺雇主履行心理契約的程度愈高時，員工保護營業秘密的義務亦會提高，進一步推論，當員工知覺到關係型心理契約的程度高時，員工會提高其保密義務 (H3)；當員工知覺到交易型心理契約是公平時，員工亦會提高保密義務 (H4)。

### **研究問題與假設**

本研究欲探討員工保護營業秘密的，保護營業秘密的議題似乎僅侷限於實務界的討

論，綜觀國內的學術文獻，關於營業秘密的研究多半限於法律的探討，因此本研究試圖從管理面與心理面的角度，來看營業秘密的保護，將焦點放在員工保護營業秘密的義務，將試著探討哪些要素會影響員工保密的程度，以更加鞏固組織的競爭優勢。綜上所述，研究的問題與假設如下：

問題一：營業秘密的性質種類是否對保密義務有不同的影響？

假設一：不同類型的營業秘密，員工的保密義務不同，員工商業型機密的洩密傾向較技術型機密高。

問題二：洩密動機是否影響員工的保密義務？

假設二：洩密動機的不同對員工的保密義務有不同的效果，預測金錢誘因與情感誘因的保密義務，較純報復行為的保密義務低；

問題三：員工知覺關係型心理契約的高低對員工保密義務是否會有影響？

假設三：員工知覺關係型心理契約的程度與洩密傾向呈負向關係。

問題四：員工知覺交易型心理契約公平與否對員工保密義務是否會有影響？

假設四：員工知覺交易型心理契約公平的程度與洩密傾向呈負向關係。

### 第三章 研究方法

#### 受試者

營業秘密的問題是 Lee & Renzetti (1990) 所謂的敏感主題：員工可能不願意承認曾有過類似的行為或態度，因此在衡量上具極大的挑戰性。員工不願承認曾經洩漏營業秘密或有洩漏營業秘密的想法，因為害怕一旦承認會面對公司的報復或賠償，為了減少這個效果，採實驗的方式，讓受試者在假設自己是故事主角下做決策，且受試者為個別尋找，不透過公司的引介，希望能降低組織帶給員工壓力的機會。本研究的樣本為 118 位具有工作經驗者，他們的年齡平均為 30 歲 (22-60 歲，SD=5.06)，平均年資 5.58 年 (SD=5.82)，教育程度幾乎專科以上，高中僅 1 人 (0.85%)、專科與大學 71 人 (60.17%)、碩士 41 人 (34.75%)、博士 5 人 (4.24%)。其中男性 55 人 (46.61%)，女性 63 人 (53.39%)。受試者的職業比高科技產業之工程師約佔 32%，主要以竹科的工程師為主，稅務人員約 23%，來自彰化國稅局的員工，教師約佔 10%，主要以彰化某國小教師為主，金融及其他服務業之行政與業務人員約佔 25%，學術研究人員約 5%，其他約佔 5% (護理人員、技術人員等)。受試者主要居住地分佈於新竹、台北、台中及彰化。

實驗過程中，有六分之一 (20 位) 的受試者未在第一度實驗時將所有開放性問題填答完整，因此請這些受試者做第二次的填答，主要皆針對漏填或未填完整的開放性問題，補填的過程中，有兩份實驗問卷因故未能收回，故有效樣本從原本發出的 120 份，變為 118 份。

## 實驗設計

應用心理契約來探討員工異常行為，個人特質不是決定性因素 (Deborah, 2005)，情境才有主要影響，因此本研究藉由情境設計來操縱心理契約的知覺。

本研究為 2 (關係型心理契約程度) × 2 (交易型心理契約公平程度) × 3 (洩密動機) × 2 (營業秘密種類) 的四因子實驗設計，其中洩密動機、營業秘密種類為組內變數，關係型心理契約程度、交易型心理契約公平程度為組間變數。

## 自變項操弄

本研究中操弄的自變項包含四種，分別是：關係型心理契約程度、交易型心理契約程度、營業秘密種類及洩密的動機，這些變項是透過個案故事的方式加以操弄。研究中的個案故事依照關係型心理契約程度高或低與交易型心理契約程度公平或不公平分成四類，每個受試者被隨機指派到其中一個情境，閱讀六個個案故事 (2 種營業秘密種類 × 3 種洩密動機)，個案故事是隨機呈現的。每個個案故事後皆有一份評量表，要求受試者在假設自己是故事中的主角之下，評估自己在遇到故事中的情境時，洩密程度的高低。為了瞭解受試者決策時的考量及原因，評量表下有兩題開放性問題 (附錄二)。受試者填完六個個案故事後，最後尚須分別排列出最能接受與最不能接受的兩個洩密情境及基本資料 (附錄三)。

各自變項的操弄方式分述如下：

### 關係型心理契約

個案故事中，關係型心理契約的操弄以當事人感受到工作中的關懷高低為主。關懷

的描述包含：家庭般的溫暖與關懷、體恤與協助、溫馨而深厚的歸屬感、穩定的情感支持。

高關係型心理契約的描述如：「W 對你十分尊重，他經常鼓勵你要愛惜自己的才華，努力上進，也會花時間教你新奇的魔術技巧，培養你成為可以獨當一面的魔術師，所以你覺得你跟 W，不僅是雇傭關係，更是亦師亦友」…等（附錄二）。

低關係型心理契約的描述如：「W 處處防著你，怕你會偷學的魔術技巧，對你職務以外的事也漠不關心，你覺得自己只是個供使喚的部屬而已，你跟 W 僅限於雇傭關係，並沒有工作之外的其他情感」、「公司的主管和員工互動不多，且凡事只問績效、毫不留情，工作期間你就曾經看到有人黯然離職的情況，雖然你一向表現不錯，但主管們對你也都十分有架子，私底下碰面時，也只是形式上的寒暄一下而已，讓你覺得冷漠、不受關心」…等（附錄二）。

### 交易型心理契約

交易型心理契約之操弄主要以待遇是否公平合理為主，待遇的項目描述包含薪資、底薪、績效獎金、工作時間、股票、分紅、加班費、年終獎金、特別獎賞、福利等有形的實質利益。

交易公平的描述如：薪水相對較高、付出與所得是合理的、待遇跟同行比起來很公道、薪資不落於同行之後等（附錄二）。

交易不公平的描述如：「待遇偏低，工作時間長，讓員工有被剝削的感覺」、「不僅壓榨員工薪資，給的底薪較同業低，績效獎金計算也相當苛刻，總有各種理由扣東扣西

的，經常讓員工有做白工的感覺」…等（附錄二）。

### **洩密動機性質**

洩密動機指誘發員工洩密傾向的動機來源，分為三個種類：

金錢誘因。金錢誘因指洩密的金錢酬勞，實驗中金錢誘因的操弄方式是主要以五百萬金額來操弄之，這筆錢對個案角色而言，可以實現其心願，但沒有立即的迫切需要。如：

「可一圓主角出國深造的心願」及「可以送小孩出國唸書」。（附錄二）

情感誘因。洩密的情感誘因之操弄為愛情的誘因及友情的訴求。愛情的誘因為：洩密能跟心儀學妹的關係有發展；而友情的訴求則是指，洩密能幫助相交多年的好友，有機會度過公司倒閉的危機。（附錄二）

報復行為。報復行為是指故事主角洩密本身沒有得到實質的利益，也沒有太多的情感因素驅使，而是因公司曾不當處分而使主角難堪或不平。報復導火線的描述如：「最近你負責的產品線之品管不良率上升，其實還在可接受範圍，但公司卻在眾人面前對你責罵，讓你十分沒面子，這件事一直讓你耿耿於懷」等。（附錄二）

### **機密性質**

機密性質可區分為兩大類，技術型營業秘密與商業型營業秘密。技術型機密指人們從經驗或者技藝中得來的，能在實踐中特別是在工業中應用的技術資訊、技術數據或技術知識，如：魔術訣竅、行銷資訊系統原始碼、獨特電路設計方法；商業型機密指一切具有秘密性質的經營以及與經營密切相關的情報和資訊，如：重要客戶名單、員工薪資水準、供應商名單及進貨價格（附錄二）。所有的機密皆為故事主角已知的或無心得知

的，非故意竊取而來。

24 個不同的個案故事中，在情境設計上皆採相同格式，每一個故事共有五個段落。第一段與第二段為雇主提供之關係型心理契約或交易型心理契約之描述，兩者描述之先後採隨機方式，在敘述上以當事人所知覺之交易性心理契約公平與否及關係型心理契約高低與否來操弄之。第三段的描述為第一、二段的總結，強調第一、二段的心理契約是符合與達到當事人的預期及理想。第四段開始描述機密類型，並稍加說明機密取得的管道及機密的重要性。最後一段為洩密的誘因描述。

### 依變項衡量

#### 洩漏營業祕密的接受度

洩漏營業祕密的程度，以員工填答的評量表衡量之（附錄二）。受試者在閱讀完每一個案故事後，會以十個七點量表問項（1：完全不同意；7：完全同意），來評量當他是故事主角時，洩密的程度。十個問題是隨機安排的。其中三題從後果面，評估受試者洩密的程度，包含：「只要確定不會被發現，我會透露機密」、「若非怕違法，我會透露此機密」、「不論如何，我不會透露此機密」；有三題從道德良心層面來看其洩密傾向，包含：「在此情境下，透露這個機密會讓我覺得良心不安」、「在此情境下，透露機密是我可以接受的」、「在此情境下，透露這個機密我將來會後悔」；另有四題評估受試者的洩密是否出於對公司對待自己的回應，包含：我想要透露機密，主要是衝著公司而來的」、「我不會允許自己對公司做出洩密的行為」、「對這樣的公司/老闆，透露機密是合理的」、「公司如此待我，透露機密會讓我覺得羞愧」。此四題之中最後一題亦同時牽涉

道德良知層面。十個評量問題中第三、四、六、八、十是反向題，另外五題是正向題，計分時是將反向題反轉後，再把十個問項之分數相加後平均，可得每一受試者在量表部分的平均分數，分數愈高表洩密傾向愈高。

員工洩密傾向評量表的建構效度以 118 份有效問卷的因素分析結果加以檢定(附錄四)，其中關係型高、交易型公平、關係型低、交易型公平及關係型低、交易型不公平之心理契約各包含 30 個樣本；關係型高、交易型不公平共包含 28 個樣本。六個個案故事各自的十個問項經由主成份分析、最大變異數轉軸後，除技術型資訊、金錢誘惑萃取出兩個因素外(分別命名對公司的回應及良心道德考量)，其他故事皆僅萃取出一個因素。解釋總變異介於 58.736%至 68.431 之間，平均為 63.088%(表 3-1)。量表的 Cronbach  $\alpha$  皆在 0.9 以上，平均為 0.926。

表 3- 1 員工洩密傾向評量表之效度與信度

個案	機密類型	洩密動機	解釋總變異 (%)	Cronbach $\alpha$
一	技術型	金錢誘因	68.431	0.917
二	技術型	情感誘因	61.818	0.927
三	技術型	報復行為	60.494	0.924
四	商業型	金錢誘因	65.253	0.936
五	商業型	情感誘因	58.736	0.920
六	商業型	報復行為	63.796	0.933

## 洩密與否的選擇

評量表之後的第一題開放性問題，請問受試者，若在實際生活中，遇到相同的情境，會做什麼樣的決定，受試者的反應經內容分析後分成三類：洩密或保密。

## 洩密最可接受與不可接受的情境排列

受試者在六個個案之後需列出洩密最可接受與最不可接受兩個個案故事，目的在比較不同情境的洩密可接受程度。次數愈高，表示受試者覺得該情境洩密最可接受（或最不可接受）。

## 洩密與否背後的原因分析

在第二題開放性問題中，受試者需說明洩密與否背後的理由。受試者的反應經內容分析後，洩密與保密原因分為道德面（情感面）或後果面兩大層面來分析，再依據受試者的回答歸類將保密原因分為道德面、互惠、自己的後果面、公司的後果面，洩密原因分為自己的後果面、公司的後果面、情感面與有條件的洩密數個原因（表 3-2）。道德面（情感面）係指洩密與否是基於道德倫理、同理心、本身的認知或情感上回應等因素為考量重點；後果面則指是否洩密主要的考量是從行為的影響或嚴重性、利益或損失及風險為出發點。

洩密與否背後的原因分析，評分者間信度之評估方式，是隨機抽取 20 位樣本資料（共 120 個故事場景），給予兩位評分者分別判斷及歸類（一位為研究者，另一位為年資 3.5 年的現職軟體工程師），結果發現評分者間的一致程度約達 97.5%（117/120），全部樣本的原因歸類則由研究者獨自完成。

表 3- 2 洩密與否背後原因分析

選擇	類別	內容細項
保密	道德面	道德良知與價值觀、公私分明、誠信與人格、不做損人不利己之事、尊重智慧財產權、不需要報復、幫忙不該用這種方式
	互惠	公司待我不錯/沒那麼差、公司待遇公平
	後果面/自己	怕被出賣或利用、怕違法或被發現、透露未必幫上忙、會自毀前程、怕對方食髓知味
洩密	後果面/公司	怕造成公司傷害
	後果面/自己	個人後果有利或無害：利益可觀、應該不會被發現
	後果面/公司	此資訊沒那麼機密、對公司無殺傷力、取得機密時是無心的、資訊公開有益
	情感面	希望幫助朋友或心儀的人、公司待遇不公平、公司對員工不好
	有條件	難以決定、看實際情況、離職會考慮

### 控制變數

為避免知覺洩密嚴重性、職務相關性或知覺被察覺洩密的可能性等這些變數會干擾員工保密的傾向與程度，因此故事中情境的設計，都將以上的變數列入控制。個案中的洩密行為，皆不會有很立即且嚴重的後果，且跟故事主角中的職務相關程度不算太高，被察覺或懷疑的可能性亦較低，例如故事主角取得機密多出於意外或無心，以降低職務

相關的道德考量及知覺被發現的可能性。並提供開放性問題供受試者回答，希望將其他可能影響的變數控制到最低程度。

此外，為了怕故事人物的性別或角色產生變異，故事中的人名均以英文字母或中性名字表示，每個情境文字、評量表內容，加上開放性問題的內容控制皆在一頁之內。

### 實驗過程

考量受試者的方便性以提高參與實驗的意願，因此受試的地點多在受試者公司、住所或附近安靜不易受影響的場所。每一個主試者每次施測以四個受試者為限。每個受試者會隨機拿到一份問卷，其中情境的呈現順序為隨機的，受試者先閱讀指導語（見附錄一）之後，主試者會先感謝受試者的參與，並大致說明實驗的進行方式：「受試者必須依照問卷的排列順序，一次只看一個情境，並填答評量表及開放性問題，之後再進入下一個情境描述，在看完六個獨立的情境故事並完成六次評量之後，受試者尚須分別排列六個故事中，洩密最可被接受及最不可被接受的前兩名，最後，受試者需填答基本資料，整份問卷不具名，基本資料僅作分析使用，請受試者放心且詳細地填答。」

之後，研究者會詢問受試者有沒有其他問題，並說明此實驗沒有作答的時間限制，在確定受試者瞭解實驗過程且沒有疑問後，開始進行實驗，受試者可在實驗進行中間隨時發問。實驗完成後，研究者會贈送小禮物以答謝受試者抽空參與。大部分的受試者約在半小時左右完成問卷。

在正式施測前，有先請三位交通大學電子研究所碩士班的學生進行前測，主要目的

是想確認題意或故事邏輯有沒有難以瞭解或讓人誤解的地方。依據他們的意見，修改了最後一頁洩密最能接受與最不能接受的說明描述，以降低受試者可能誤解的機會，並在開放性問題的排版上做了些許修改，降低受試者反覆翻頁的次數，以利受試者更方便填答。並在施測流程的說明上，做了一些修正，讓受試者更容易理解受試程序。

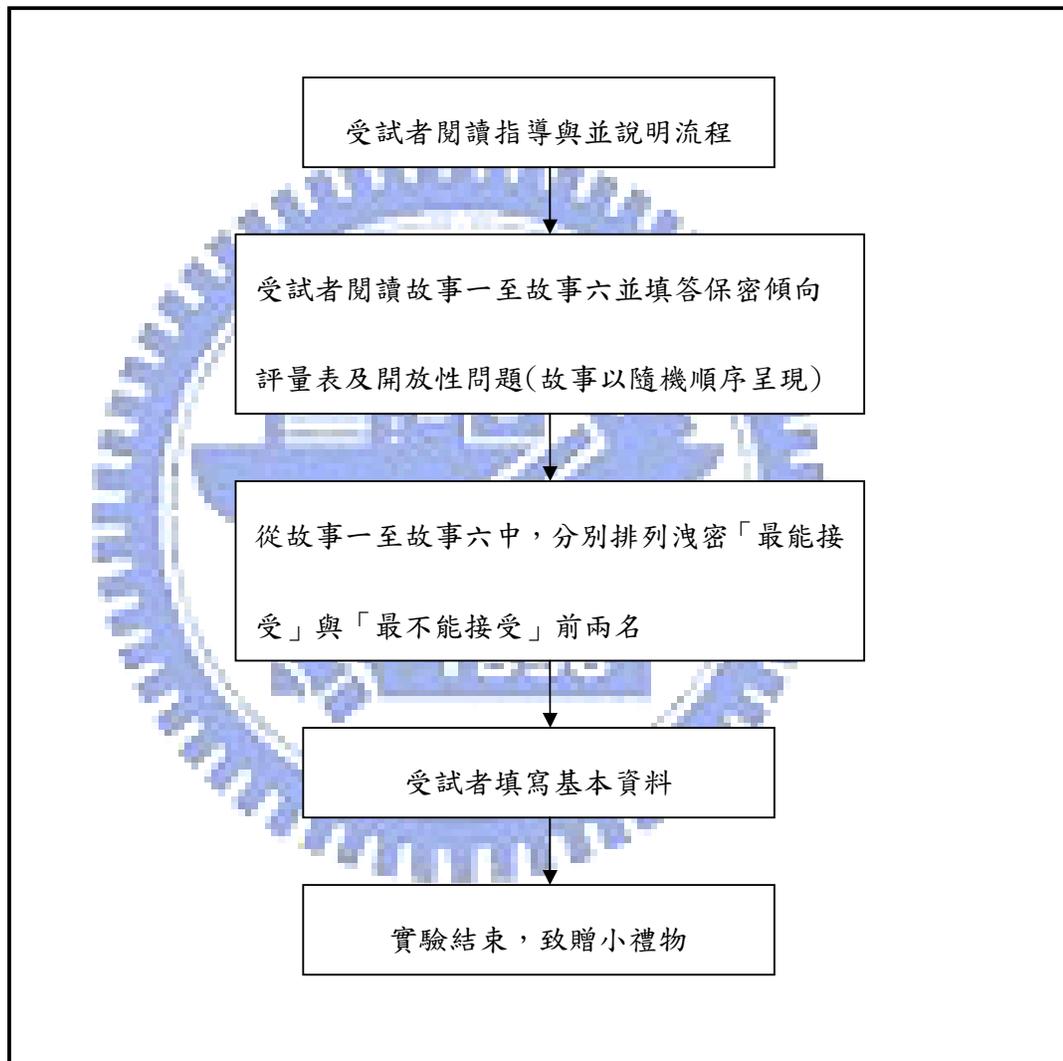


圖 3 - 1 實驗流程

## 第四章 結果

本研究之目的在探討組織提供員工關係型心理契約的高低、交易型心理契約公平與否、機密類型與洩密的動機是否會影響員工保密的程度。118 位受試者被隨機分派到 2 (關係型心理契約高與低) × 2 (交易型心理契約公平與不公平) 的情境中，閱讀 6 (2 : 技術型及商業型機密 × 3 : 金錢誘因、情感誘因與報復行為) 個類型的故事，他們在每個故事場景中願意洩漏營業祕密的評量分數、洩密與否的選擇、最可接受與不可接受的洩密情境排列、洩密與否背後的原因分別分析如下。

### 洩密的可接受程度

在 2 × 2 不同心理契約的情境下，受試者面對 2 × 3 種洩密誘因時，願意洩密的平均數與標準差列於表 4-1，平均數愈高，表示洩密的傾向與程度愈高。

本研究以 2 (關係型心理契約跟與低) × 2 (交易型心理契約公平與不公平) × 2 (商業型機密與技術型機密) × 3 (金錢誘因、情感誘因與報復行為) 的重複量數變異數分析，其中關係型心理契約 (高、低) 與交易型心理契約 (公平、不公平) 為組間變數，機密種類 (商業型、技術型) 與洩密誘因 (金錢誘惑、情感誘惑、報復行為) 為組內變數進行假設檢定。結果 (表 4-1) 發現「交易型心理契約」與「機密種類」主效果顯著，機密種類 × 洩密動機 × 關係型心理契約的交互效果顯著，機密種類 × 洩密動機的交互效果接近顯著，其餘的主效果與交互作用效果不顯著。

表 4 - 1 各故事情境之洩密分數

	關係型	交易型	平均數 M	標準差 SD	個數 N
	低	低	33.10	14.99	30
	低	高	25.57	11.75	30
技術資訊、	高	低	24.14	9.61	28
金錢誘惑	高	高	20.67	7.84	30
	總和	低	28.78	13.36	58
		高	23.12	10.20	60
	低	低	29.27	12.91	30
	低	高	24.03	11.17	30
技術資訊、	高	低	28.32	11.06	28
情感誘惑	高	高	23.00	8.97	30
	總和	低	28.81	11.96	58
		高	23.52	10.06	60
	低	低	31.17	11.99	30
	低	高	23.97	12.36	30
技術資訊、	高	低	27.89	11.82	28
報復行為	高	高	24.83	8.76	30
	總和	低	29.59	11.92	58
		高	24.40	10.63	60

表 4 - 1 各故事情境之洩密分數 (續)

	關係型	交易型	平均數 M	標準差 SD	個數 N
	低	低	35.00	13.27	30
	低	高	24.23	11.89	30
商業資訊、	高	低	30.96	13.29	28
金錢誘因	高	高	25.60	11.13	30
	總和	低	33.05	13.32	58
		高	24.92	11.44	60
	低	低	33.93	14.17	30
	低	高	26.30	11.85	30
商業資訊、	高	低	29.04	10.78	28
情感誘惑	高	高	24.57	10.15	30
	總和	低	31.57	12.78	58
		高	25.43	10.97	60
	低	低	33.30	13.80	30
	低	高	25.03	10.89	30
商業資訊、	高	低	27.86	10.10	28
報復行為	高	高	25.13	11.00	30
	總和	低	30.67	12.72	58
		高	25.08	10.85	60

表 4 - 2 洩密傾向之變異數分析

Source	SS	df	MS	F	P
<b>組間變數</b>					
關係型	1328.121	1	1328.121	2.248	0.137
交易型	6199.009	1	6199.009	10.495	0.002**
關係型×交易型	606.281	1	606.281	1.026	0.313
誤差	67338.058	114	590.685		
<b>組內變數</b>					
機密種類	767.544	1	767.544	21.939	0.000***
機密種類×關係型	15.916	1	15.916	0.455	0.501
機密種類×交易型	67.249	1	67.249	1.922	0.168
機密種類×關係型×交易型	44.211	1	44.211	1.264	0.263
誤差 (機密種類)	3988.350	114	34.986		
動機	0.015	1	0.015	0.000	0.988
動機×關係型	141.882	1	141.882	2.195	0.141
動機×交易型	63.917	1	63.917	0.989	0.322
動機×關係型×交易型	0.092	1	0.092	0.001	0.970
誤差 (動機)	7369.124	114	64.641		
機密種類×動機	144.511	1	144.511	3.364	0.069 <sup>+</sup>
機密種類×動機×關係型	367.467	1	367.467	8.553	0.004**
機密種類×動機×交易型	35.509	1	35.509	0.827	0.365
機密種類×動機×關係型×交易型	0.006	1	0.006	0.000	0.991
誤差 (機密種類×動機)	4897.74	114	42.963		

<sup>+</sup> $P < 0.1$     $P < 0.05$     $P < 0.01$     $P < 0.001$

營業祕密類型。主效果顯著，員工對於商業型機密 ( $M=28.413$ ,  $SD=0.911$ ) 較技術型機密 ( $M=26.330$ ,  $SD=0.969$ ) 的洩密傾向高，顯示員工對於公司的技術型機密的保護義務會較商業型機密的程度高。商業型機密不若技術型機密涉及較多的專業，其重要性容易被忽視；而技術型資訊形成要件較單純，保護的管道與措施也較容易控制，員工洩密易被發現，因此員工對於技術型機密的保護義務會較高，假設一成立。

洩密動機。洩密動機分成金錢誘因、情感誘因及報復行為三種，此三種洩密動機對員工洩漏營業祕密的影響亦不顯著，故本研究假設二不成立。

關係型心理契約。主效果不顯著。員工知覺組織提供的關係型心理契約是高 ( $M=26.001$ ,  $SD=1.281$ ) 或低的 ( $M=28.742$ ,  $SD=1.304$ ) 對員工洩漏營業祕密的傾向不造成影響，本研究假設三不成立。

交易型心理契約。主效果顯著。員工知覺到的交易型心理契約公平與否對員工洩漏營業祕密的有顯著效果。當員工知覺組織提供一種不公平的交易型心理契約時 ( $M=30.332$ ,  $SD=1.304$ )，洩漏機密的傾向較當他們覺得組織提供的交易型契約是公平時 ( $M=24.411$ ,  $SD=1.281$ ) 高，假設四成立。

機密種類、洩密動機與關係型心理契約的交互效果。營業祕密種類  $\times$  洩密動機  $\times$  關係型心理契約三者間的交互作用顯著，在 2 (關係型心理契約高與低)  $\times$  2 (技術型與商業型營業祕密)  $\times$  3 (洩密動機類型) 的情境下，受試者願意洩密程度如表 4-3 所示，高關係型心理契約下，技術型機密、金錢誘因的洩密傾向，顯著低於低關係型心理契約下技術型機密的金錢誘因及商業機密的各誘因。此外，由圖 4-1 可以看出，在高關係型心

理契約下，以技術型機密、金錢誘因的洩密程度為最低 (M=22.405, SD=1.496)，然而在低關係型心理契約中，受試者對技術型機密、在金錢誘因下的洩密動機上升到和其他各組相似 (M=29.333, SD=1.470)，顯示即使是保護傾向較高的技術型機密，若非基於公司對員工平日維持的關係型契約、在金錢誘因下，也可能遭到員工洩密。

表 4 - 3 關係型心理契約對營業祕密與洩密動機的洩密程度評量表

		關係型低		關係型高	
機密類型		技術型	商業型	技術型	商業型
洩密動機	金錢誘因	M 29.333	9.617	22.405	28.282
		SE 1.470	1.603	1.496	1.631
	情感誘因	M 26.65	30.117	25.661	26.801
		SE 1.435	1.531	1.461	1.558
	報復行為	M 27.567	29.167	26.363	26.495
		SE 1.461	1.517	1.487	1.544

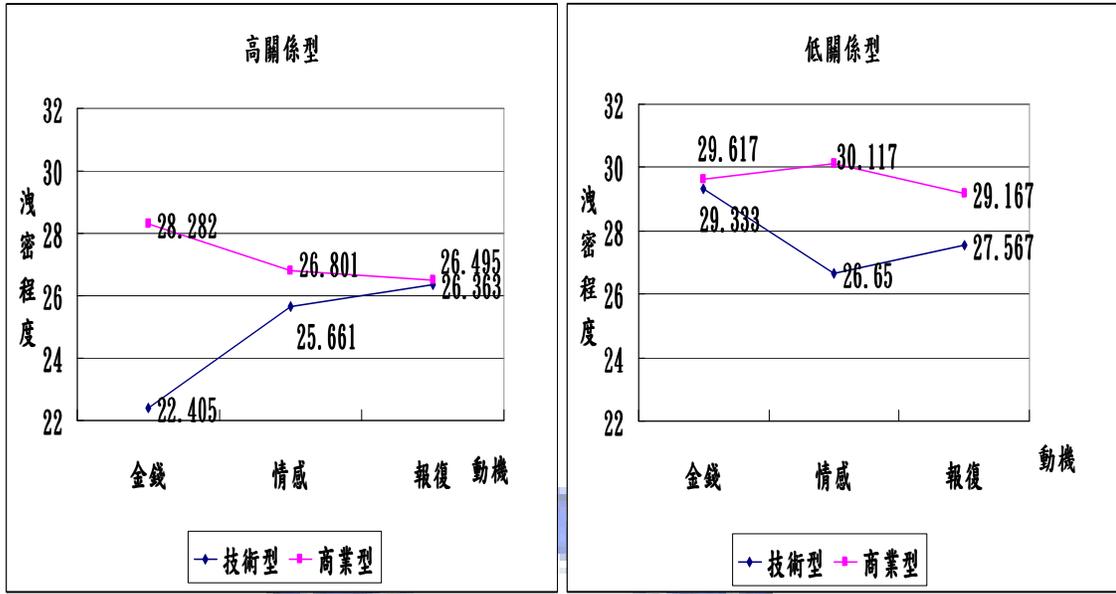


圖 4 - 1 機密類型、金錢動機與關係型心理契約交互作用圖

#### 不同實驗變項中洩密與否的反應

在不同心理契約情境中的受試者在每閱讀完一個洩密的誘發情境之後，必須回答當自己面臨類似情況時，會選擇的做法，受試者的反應被區分為三種：洩密、保密或是不一定。全體受試者 (N=118) 的反應次數如表 4-4 所示，其中商業型機密、金錢誘惑情境中有一筆受試者漏填的資料 (N=117)。由表 4-4 中可發現，選擇洩密的人數相對上並不多，其中以商業型機密、情感誘惑的洩密比例最高，約 24.58%，其次是商業型機密、金錢誘惑的 23.08%；技術型機密、報復行為情境中，洩密的機率最低 (4.24%)，次低的是商業型資訊、報復行為 (10.17%)。此結果與前述的分析與研究假設大體上一致，商業型機密的洩密比例會較技術型高，原因是因為商業型機密較難具體列出保護要件，因此受法律的保護不若技術型機密周延；而為了報復而洩密的情境，比為了金錢誘

惑及情感誘惑而洩密的比例低，大部分的受試者表示不做損人又不利己的行為，顯示受試者多能在衡量利害得失下做出理性決策。而情感誘因的保密傾向高於金錢誘因的解釋是，相較於金錢誘因，洩密者在情感誘因時，職業道德感會降低，面對情感誘因而洩密者，可能是基於同理心等理由，可被視為另一層次的道德考量，因此，洩密的罪惡感與道德考量會較低。此外，當面對金錢誘因時，洩密獲得的是實質報酬，洩密者易有被發現之虞，相較於情感誘因獲得無形而較不具體的回饋，金錢誘因所承擔的風險比較高，受試者的洩密傾向可能因此降低。

表 4 - 4 各實驗情境中受試者的選擇之次數（百分比）

機密	誘因	洩密	保密	不一定（其他）	總和
技術型	金錢	14 (11.86)	97 (82.20)	7 (5.93)	118
	情感	15 (12.71)	95 (80.51)	8 (6.78)	118
	報復	5 (4.24)	106 (89.83)	7 (5.93)	118
商業型	金錢	27 (23.08)	83 (70.94)	7 (5.98)	117*
	情感	29 (24.58)	78 (66.10)	11 (9.32)	118
	報復	12 (10.17)	101 (85.59)	5 (4.24)	118

\*：一筆漏填資料

進一步以受試者實驗中所處的心理契約類型來分析時， $2 \times 2 \times 2 \times 3$  種情境下，選擇的洩密人數及比例如表 4-5 所示。得到高關係型且公平交易型心理契約的受試者選擇洩密的人最少，僅 18 人（15.25%）；得到低關係型、公平交易型心理契約待遇的受試者洩

密的人數為 19 人 (16.10%)，在高關係型心理契約、不公平交易型心理契約中的受試者，選擇洩密的人數為 22 人 (18.64%)，三者的差異不大，相較之下，受到低關係型、不公平交易型心理契約待遇的受試者，選擇洩密的人數為 43 人 (36.44%)，是三者中最多的，高出其他三組至少一倍之多，此結果再度顯示心理契約對組織公民行為的貢獻。

表 4 - 5 不同心理契約與洩密誘因情境下受試者洩密的人數 (百分比)

關係型	交易型	高		低		總和
		公平	不公平	公平	不公平	
技術型	金錢	0 (0.00)	1 (2.54)	5 (4.24)	8 (6.78)	14 (11.86)
	情感	3 (2.54)	4 (3.39)	3 (2.54)	5 (4.24)	15 (12.71)
	報復	1 (0.84)	1 (0.84)	0 (0.00)	3 (2.54)	5 (4.24)
商業型	金錢	6 (5.08)	6 (5.08)	5 (4.24)	10 (8.47)	27 (23.08)
	情感	6 (5.08)	8 (6.78)	6 (5.08)	9 (7.63)	29 (24.58)
	報復	2 (1.69)	2 (1.69)	0 (0.00)	8 (6.78)	12 (10.17)
	總和	18 (15.25)	22 (18.64)	19 (16.10)	43 (36.44)	

#### 最可接受與最不可接受的洩密誘發情境之排列

當不同心理契約情境下的受試者閱讀六個洩密的誘發情境後，受試者尚被要求將六個洩密誘發情境，依最能接受的前兩種與最不能接受的前兩種加以排列，不考慮實驗情境時，全體受試者的情境排序的次數分配如表 4-6 所示。受試者最能接受與次能接受的洩密情境皆為商業型資訊、情感誘惑，其次為商業型資訊、金錢誘惑，但在最不能接受

的洩密情境之次數分配中，以技術型的三種洩密動機並列最高，顯示只要是技術型資訊，不管是什麼動機，員工都較不能接受洩密的行為，再一次驗證員工對於技術型機密的保護意識是較高的，由於技術型機密較中性，可具體列出保護要件，因此多有法律或書面契約來明確規範其保密義務；但商業型機密會受到經濟理論與市場競爭政策變化影響，在認定上較困難，且其範圍極廣，組織控管不易，因此可能更容易造成營業秘密保護的灰色地帶。其中，技術型機密、報復動機還是一致地被認為是最不可接受的洩密理由，絕大多數受試者不能接受沒有實質利益可得的洩密動機。

表 4 - 6 各情境洩密接受度排列次數與排序

機密	誘因	最能接受		次能接受		最不能接受		次不能接受	
		次數	排序	次數	排序	次數	排序	次數	排序
技術型	金錢	15	3	16	4	<b>26</b>	2	9	5.5
	情感	8	5	16	4	<b>26</b>	2	17	4
	報復	4	7	9	7	<b>26</b>	2	<b>33</b>	1
商業型	金錢	31	2	13	6	6	6	21	3
	情感	<b>44</b>	1	<b>28</b>	1	8	5	9	5.5
	報復	11	4	20	2	22	4	22	2
無法排列		5	6	16	4	4	7	7	7
總和		118		118		118		118	

## 洩密與否背後的原因分析

受試者在回答完洩密與否的開放性問題後，還需詳細說明其選擇洩密與否背後的理由，受試者所列舉的原因可歸納為兩大類，分別為道德面（情感面）及後果面，每一大類可再區分為數個原因（見表 3-3）。受試者在做決定時考量的原因會多於一個。四種心理契約類型中的六個洩密誘發場景，共有 24 種不同的實驗情境，其中關係型高、交易型公平、關係型低、交易型公平及關係型低、交易型不公平之心理契約各有 30 個受試者；關係型高、交易型不公平有 28 個受試者，技術型與商業型機密之洩密與否原因次數分析分別如表 4-7、表 4-8 所示。

如前所述，商業型機密的洩密傾向顯著較技術型高，若進一步比較兩種機密類型洩密的原因次數，可以發現受試者的選擇是在基於公司後果面的考量下，商業型機密的次數（29 次）顯著較技術型機密（7 次）高出數倍，是差異最大的原因類型，公司後果面的原因主要有：此資訊不算機密、對公司沒什麼殺傷力等，顯示比例較高的受試者對於商業型營業秘密的機密性認知，較技術型為低。此外，比較兩種機密類型在不洩密的原因中，保護商業型機密是出於道德面的考量次數（171 次）較技術型（241 次）低，受試者大多認為洩漏商業型機密非不道德的行為，因為商業型機密不算什麼秘密，顯示受試者對於商業型機密的重要性認知，仍落後於技術型機密一段距離。

表 4 - 7 洩密與否原因次數/總人數－技術型機密

技術型機密			不洩密				洩密			
關係	交易	誘因	道德面	互惠	後果面 (自己)	後果面 (公司)	情感面	後果面 (自己)	後果面 (公司)	有條件的
高	公平	金錢	18/30	4/30	12/30	1/30	0/30	0/30	0/30	1/30
		情感	18/30	2/30	3/30	1/30	0/30	3/30	1/30	2/30
		報復	25/30	7/30	5/30	1/30	1/30	0/30	0/30	0/30
	不公平	金錢	17/28	9/28	5/28	0/28	0/28	0/28	0/28	2/28
		情感	16/28	0/28	5/28	2/28	1/28	2/28	2/28	1/28
		報復	22/28	3/28	2/28	2/28	1/28	0/28	0/28	3/28
低	公平	金錢	21/30	1/30	2/30	2/30	2/30	3/30	2/30	2/30
		情感	18/30	3/30	5/30	1/30	1/30	3/30	0/30	1/30
		報復	25/30	2/30	3/30	4/30	0/30	0/30	0/30	1/30
	不公平	金錢	12/30	0/30	5/30	0/30	4/30	4/30	0/30	2/30
		情感	17/30	0/30	6/30	0/30	3/30	3/30	1/30	1/30
		報復	16/30	1/30	1/30	0/30	2/30	0/30	1/30	2/30
原因累計次數			241	32	64	14	15	18	7	18

表 4 - 8 洩密與否原因次數/總人數－商業型機密

商業型機密			不洩密				洩密			
關係	交易	誘因	道德面	互惠	後果面 (自己)	後果面 (公司)	情感面	後果面 (自己)	後果面 (公司)	有條件的
高	公平	金錢	12/30	3/30	5/30	1/30	0/30	3/30	5/30	2/30
		情感	14/30	2/30	7/30	2/30	5/30	1/30	0/30	3/30
		報復	17/30	3/30	8/30	5/30	1/30	0/30	0/30	1/30
	不公平	金錢	9/28	4/28	2/28	1/28	0/28	3/28	3/28	2/28
		情感	10/28	2/28	4/28	1/28	7/28	0/28	4/28	4/28
		報復	15/28	7/28	3/28	5/28	1/28	0/28	1/28	1/28
低	公平	金錢	19/30	4/30	4/30	0/30	0/30	3/30	4/30	1/30
		情感	22/30	0/30	4/30	1/30	6/30	2/30	3/30	0/30
		報復	23/30	1/30	3/30	4/30	0/30	0/30	0/30	1/30
	不公平	金錢	13/30	2/30	4/30	0/30	2/30	4/30	4/30	0/30
		情感	14/30	0/30	3/30	0/30	4/30	3/30	3/30	4/30
		報復	11/30	2/30	3/30	2/30	5/30	1/30	2/30	2/30
原因累計次數			171	30	50	22	31	19	29	21

### 情境一：高關係型、公平交易型心理契約、技術型機密、金錢誘因

當受試者在高關係型且公平的交易型心理契約情境下，若面臨金錢誘因去換取技術型機密時，如表 4-7 所示，沒有受試者會選擇洩密，僅有一受試者表示無法做出決定，其他 29 個樣本皆選擇保密（原因次數分析如表 4-9 所示）。其中，基於個人的道德與良心的原則而選擇保密的次數高達 18 次，相較之下，表示是基於互惠心理的僅 4 次，另有相對多數受試者的決定是基於害怕洩密的不利後果及嚴重性，他們多數是認為洩密對自己會產生不良的後果。出於對公司利益與傷害的考量僅有 1 次。由此結果顯示，儘管是關係型與交易型心理契約程度都很高的情境下，受試者在洩密與否的決策時，出發點多基於自我與自利的角度來思考，而較少站在公司的立場來考量。

表 4 - 9 高關係型、公平交易型、技術型、金錢誘因下洩密與否原因分析

選擇	原因類別	內容細項	次數
保密	道德面	道德良知與價值觀、公私分明、誠信與人格、不做損人不利己之事、尊重智慧財產權	18/30
		互惠	公司待我好/沒那麼不好、公司待遇公平/沒那麼差
	後果面（自己）	怕被出賣或利用、怕違法或被發現、透露未必幫上忙、會自毀前程、利益不夠大	12/30
		後果面（公司）	怕造成公司傷害
洩密	有條件的	對公司的傷害與個人利益難以抉擇	1/30

## 情境二：高關係型、公平交易型心理契約、技術型機密、情感誘因

在此情境之下共有 3 人會選擇洩密，與情境一的金錢誘因相比之下，洩密的人數較多，顯示即使在高關係型及公平交易型心理契約下，受試者受到情感上誘惑而洩密的機會可能會較金錢誘惑高。由受試者提供的理由來看，不洩密的主要理由是道德考量（18 次），出於自我利益或互惠原則的次數相對較少（見表 4-10），而當一個人決定洩密時，主要的考量幾乎都是基於後果面的考量，在技術性情感的誘因下，受試者決定洩密的理由幾乎都以洩密結果是無害的角度，來粉飾自己的決定。

表 4 - 10 高關係型、公平交易型、技術型、情感誘因下的洩密與否原因分析次數

選擇	原因類別	內容細項	次數
保密	道德面	道德良知與價值觀、公私分明、誠信與人格、不做損人不利己之事、尊重智慧財產權	18/30
	互惠	公司待我好/沒那麼不好、公司待遇公平/沒那麼差	2/30
	後果面（自己）	怕被出賣或利用、怕違法或被發現、透露未必幫上忙、會自毀前程	3/30
	後果面（公司）	怕造成公司傷害	1/30
	後果面（自己）	個人後果有利或無害：利益可觀、應該不會被發現	3/30
洩密	後果面（公司）	公司後果安全或無害：此資訊沒那麼機密、對公司無殺傷力、取得機密時是無心的、資訊公開有益	1/30
	有條件的	難以決定、看實際情況	2/30

### 情境三：高關係型、公平交易型心理契約、技術型機密、報復動機

在此情境下只有一人會選擇洩密(如表 4-11 所示)，其原因是基於情境中公司譴責的反彈，此種報復心理的確會形成員工洩密的動機，但其比例並極低(1 次)，比起其他情境(情境一：4 次；情境二：2 次)，多數受試者仍認為公司待我還不錯(7 次)，表示大多數受試者做決策時仍基於理性及利益判斷的考量，即使在被公司不當譴責的情境下，不至於因此洩密，但保密的原因仍多基於個人道德及價值觀的原則(25 次)。

表 4 - 11 高關係型、公平交易型、技術型、報復動機下的洩密與否原因分析次數

選擇	原因類別	內容細項	次數
保密	道德面	道德良知與價值觀、公私分明、誠信與人格、不做	25/30
		損人不利己之事、尊重智慧財產權	
	互惠	公司待我好/沒那麼不好、公司待遇公平/沒那麼差	7/30
	後果面(自己)	怕被出賣或利用、怕違法或被發現、透露未必幫上	5/30
		忙、會自毀前程	
後果面(公司)	後果對公司不利：怕造成公司傷害	1/30	
洩密	情感面	公司不應該公開譴責我	1/30

### 情境四：高關係型、公平交易型心理契約、商業型機密、金錢誘因

情境四下洩密的人數較多，有 6 人會選擇洩密，與上述三個情境相比較之下(見表 4-12)，最大的差異是受試者在面對商業型機密下，洩密的主要原因全部基於後果面的

考量，多數受試者對商業型機密的保密認知較低，通常覺得洩密對公司沒有很嚴重的後果，或是不容易被發現，此結論也可從與情境一的技術型機密相比較得出，保密的原因是出自於對後果面的考量從情境一的 12 次降低到 6 次，此點與我們的假設推論及第一部份的結果分析是一致的。一個較特殊的回答是，希望以商業型機密交換五百萬報酬後，與公司共享此利益，此受試者的考量是商業型機密對公司沒有五百萬的價值，但公司提供予高的關係型及公平的交易型心理契約，站在公司利益的角度上，應該幫公司謀求此五百萬利益，顯示受試者對於商業型資訊的機密性的敏感度甚低。

表 4 - 12 高關係型、公平交易型、商業型、金錢誘因下的洩密與否原因分析次數

選擇	原因類別	內容細項	次數
保密	道德面	道德良知與價值觀、公私分明、誠信與人格、不做損人不利己之事、尊重智慧財產權	12/30
	互惠	公司待我好/沒那麼不好、公司待遇公平/沒那麼差	3/30
	後果面（自己）	怕被出賣或利用、怕違法或被發現、透露未必幫上忙、會自毀前程	5/30
	後果面（公司）	後果對公司不利：怕造成公司傷害	1/30
洩密	後果面（自己）	個人後果有利或無害：利益可觀、應該不會被發現	3/30
	後果面（公司）	公司後果安全或無害：此資訊沒那麼機密、對公司無殺傷力、取得機密時是無心的、資訊公開有益	5/30
	有條件的	視洩密嚴重性、看公司是否同意以機密換取五百萬	2/30

### 情境五：高關係型、公平交易型心理契約、商業型機密、情感誘因

在此情境下，選擇保密的人數為 21 人，選擇洩密的人數為 6 人，難以決定洩密與否有 3 人（詳見表 4-13）。若與情境二的技術型機密相比，洩密的人數增加了（3 人到 6 人），此結果與假設推論相符。比較與情境四金錢誘因的差異，情感誘因會洩密的機會比較大，大多數是基於希望能幫助朋友（5 次），表示在高關係型、公平交易型心理契約下，情感性動機較金錢性動機提供更高的洩密誘因。

表 4 - 13 高關係型、公平交易型、商業型、情感誘因下的洩密與否原因分析次數

選擇	原因類別	內容細項	次數
保密	道德面	道德良知與價值觀、公私分明、誠信與人格、不做損人不利己之事、尊重智慧財產權	14/30
	互惠	公司待我好/沒那麼不好、公司待遇公平/沒那麼差	2/30
	後果面（自己）	後果對自己不利或不良：怕被出賣或利用、怕違法或被發現、透露未必幫上忙、會自毀前程	7/30
	後果面（公司）	後果對公司不利：怕造成公司傷害	2/30
洩密	情感面	希望幫朋友	5/30
	後果面（自己）	應該不會被發現	1/30
	有條件的	視與朋友交情深淺、視名單洩漏嚴重性、難以決定	3/30

## 情境六：高關係型、公平交易型心理契約、商業型機密、報復動機

在此情境下僅有一人選擇洩密，其原因來自情感上對公司譴責的反彈，僅有一人要視被公司不當處罰的嚴重性選擇洩密與否，若被誣陷的情況嚴重，才考慮洩密（表 4-14）。值得特別注意的是，基於「後果對公司不利」而選擇保密的次數遠較其他情境高（5 次），此點在商業型機密情境下與前述的推論可能存在矛盾，可能的解釋是情境六對於商業型資訊的描述為：「公司在市場上佔有優勢的祕密武器之供應商名單」，相較於其他商業型資訊的描述（視為機密的薪資水準/客戶名單），此情境直接點出此資訊的重要性，因此受試者較會考量洩漏此機密的後果，若此推論正確的話，更顯示出一般員工對於商業型資訊的機密性警覺性較低。

表 4 - 14 高關係型、公平交易型、商業型、報復動機下的洩密與否原因分析次數

選擇	原因類別	內容細項	次數
保密	道德面	道德良知與價值觀、公私分明、誠信與人格、不做	17/30
		損人不利己之事、尊重智慧財產權	
	互惠	公司待我好/沒那麼不好、公司待遇公平/沒那麼差	3/30
	後果面（自己）	後果對自己不利或不良：怕被出賣或利用、怕違法	8/30
		或被發現、透露未必幫上忙、會自毀前程	
後果面（公司）	後果對公司不利：怕造成公司傷害	5/30	
洩密	情感面	達到報復的目的	1/30
	有條件的	看是否被誣陷得很嚴重	1/30

綜合高關係型、公平交易型心理契約的各種情境，發現洩密原因多緣於道德面的考量，且不易受情境的不同而改變，大多數受試者仍選擇保密。即使是在高關係型、公平交易型心理契約的情境下，多數人選擇保密的原因很少是基於公司對我不錯或怕對公司造成傷害等以公司為出發點做考量，而是多出於個人良心與道德觀，或是擔心對自己會有不利的後果，顯示多數受試者仍是以私利作決策依據。

### **情境七：高關係型、不公平交易型心理契約、技術型機密、金錢誘因**

在此情境下沒有受試者選擇洩密，有兩個受試者陷於金錢及價值觀的兩難中而難以做決定，唯一較難歸因的選擇是受試者選擇透露假機密，一方面不想出賣公司，另一方面可獲得報酬，由於較特殊，因此未列於表 4-15 的統計中。在此情境中，情感道德面的考量仍居多數（共 26 次），基於後果面的考量相對極低（共 5 次）。

表 4 - 15 高關係型、不公平交易型、技術型、金錢誘因下的洩密與否原因分析次數

選擇	原因類別	內容細項	次數
	道德面	道德良知與價值觀、公私分明、誠信與人格、不做損人不利己之事、尊重智慧財產權	17/28
保密	互惠	公司待我好/沒那麼不好、公司待遇公平/沒那麼差	9/28
	後果面（自己）	後果對自己不利或不良：怕被出賣或利用、怕違法或被發現、透露未必幫上忙、會自毀前程	5/28
洩密	有條件的	看是否缺錢及工作對人生的意義為何、仁義道德與金錢誘惑相拉鋸時，現情況而定	2/28

### 情境八：高關係型、不公平交易型心理契約、技術型機密、情感誘因

此情境下有 5 人選擇洩密，1 人難以做決定，受試選擇洩密的原因分析次數見表 4-16，沒有受試者是因為覺得公司對待員工好而保密，與前一個同是高關係型、不公平交易型的心理契約相比較之下，次數明顯降低（9 次到 0 次），推測原因可能是當員工面臨外在情感的誘因時，較容易因為不公平的交易型心理契約而忽略組織提供的高關係型心理契約。

表 4 - 16 高關係型、不公平交易型、技術型、情感誘因下的洩密與否原因分析次數

選擇	原因類別	內容細項	次數
保密	道德面	道德良知與價值觀、公私分明、誠信與人格、不做損人不利己之事、尊重智慧財產權	16/28
	後果面（自己）	後果對自己不利或不良：怕被出賣或利用、怕違法或被發現、透露未必幫上忙、會自毀前程	5/28
	後果面（公司）	後果對公司不利：怕造成公司傷害	2/28
洩密	情感面	希望幫朋友	1/28
	後果面（自己）	個人後果有利或無害：利益可觀、應該不會被發現	2/28
	後果面（公司）	對公司無殺傷力、取得機密時是無心的	2/28
	有條件的	理性與感性交戰，難以決定	1/28

### 情境九：高關係型、不公平交易型心理契約、技術型機密、報復動機

在此情境下只有一人選擇洩密，其原因是由於公司待遇不好，再加上情境中不當的譴責；另外有 2 人選擇離職，有一人選擇跟公司談待遇問題，談不妥可能會洩密（見表 4-17），若跟情境三公平交易型心理契約下的相同情境相比（見表 4-11），選擇其他決定的次數增加了（0 次到 3 次），其原因多出於對待遇的不滿，待遇的不公平在此兩情境的比較之下，雖不至於成為員工會洩密的主因，但是會增加員工離職的意圖（2 次）及可能洩密的危機（1 次）。而大多數人沒有報復的心理，仍會選擇保密，保密的原因多為個人良知的問題，認為沒有必要報復（22 次）。

表 4 - 17 高關係型、不公平交易型、技術型、報復動機下的洩密與否原因分析次數

選擇	原因類別	內容細項	次數
保密	道德面	道德良知與價值觀、公私分明、誠信與人格、不做	22/28
		損人不利己之事、尊重智慧財產權、沒必要報復	
	互惠	公司待我好/沒那麼不好、公司待遇公平/沒那麼差	3/28
	後果面（自己）	後果對自己不利或不良：怕被出賣或利用、怕違法	2/28
或被發現、透露未必幫上忙、會自毀前程			
洩密	後果面（公司）	後果對公司不利：怕造成公司傷害	2/28
	情感面	公司待我不好	1/28
	有條件的	離職可能考慮；視跟公司談待遇的結果而定	3/28

### 情境十：高關係型、不公平交易型心理契約、商業型機密、金錢誘因

在此情境下有 5 人會選擇洩密，有 2 人在利誘下猶豫不決，有趣的是，在機密認知相對較低的商業型機密下，當面對金錢誘惑時，基於個人道德認知的保密原因次數是所有情境中最低的（9 次，見表 4-18），遠低於其他情境平均約 15 次以上的水準，推論可能由於在不公平的交易型心理契約下，員工財務面的需求未被滿足，所以一旦出現金錢的誘惑，受試者便容易降低自己職業道德的認知，提高洩密的可能性。

表 4 - 18 高關係型、不公平交易型、商業型、金錢誘因下的洩密與否原因分析次數

選擇	原因類別	內容細項	次數
保密	道德面	道德良知與價值觀、公私分明、誠信與人格、不做	9/28
		損人不利己之事、尊重智慧財產權	
	互惠	公司待我好/沒那麼不好、公司待遇公平/沒那麼差	4/28
	後果面（自己）	後果對自己不利或不良：怕被出賣或利用、怕違法	2/28
		或被發現、透露未必幫上忙、會自毀前程	
後果面（公司）	後果對公司不利：怕造成公司傷害	1/28	
洩密	後果面（自己）	個人後果有利或無害：利益可觀、應該不會被發現	3/28
	後果面（公司）	公司後果安全或無害：對公司無殺傷力、取得機密	3/28
		時是無心的	
	有條件的	失與得打平，難以決定，但會提出加薪要求	2/28

### 情境十一：高關係型、不公平交易型心理契約、商業型機密、情感誘因

在此情境下有 8 人選擇洩密，有 2 人在職時會保密，離職時可能洩密，另外 2 人在保密與洩密之間猶豫不定，洩密的比例極高。若進一步分析洩密原因次數（見表 4-19），可發現此情境下保密原因是基於道德良知的次數較低（10 次），原因可能同上一個情境，在不公平的交易型心理契約下，當面臨外在的情感誘因時，員工容易降低自己的道德感。此一發現可與洩密原因中，「希望幫助朋友」的次數（7 次）遠較其他情境高的情形相呼應，兩者皆出於情感道德層面的考量，與情境十的金錢誘因相比較，受試者不會用金錢誘因去合理化情感面的洩密行為（見表 4-18，情境十：0 次），但多以情感誘因去美化情感面的洩密舉動（情境十一：7 次）。

表 4 - 19 高關係型、不公平交易型、商業型、情感誘因下的洩密與否原因分析次數

選擇	原因類別	內容細項	次數
保密	道德面	道德與價值觀、公私分明、誠信與人格、不做壞事	10/28
	互惠	公司待我好/沒那麼不好、公司待遇公平/沒那麼差	2/28
	後果面（自己）	後果對自己不利或不良：怕被出賣或利用、怕違法或被發現、透露未必幫上忙、會自毀前程	4/28
	後果面（公司）	後果對公司不利：怕造成公司傷害	1/28
	情感面	希望幫朋友	7/28
洩密	後果面（公司）	對公司無殺傷力、沒那麼機密	4/28
	有條件的	在職會保密，離職可能考慮、難以決定	4/28

### 情境十二：高關係型、不公平交易型心理契約、商業型機密、報復動機

在此情境中只有 2 人會選擇洩密，其中一個是基於對公司不當譴責的報復，另一人是認為洩漏商業型機密對公司沒有什麼影響。另外一人選擇離職，理由是對於不公平待遇的回應（表 4-20），仍有高達 5 次的原因是基於怕對公司造成傷害，可見多數受試者仍做理性的決策。

表 4 - 20 高關係型、不公平交易型、商業型、報復動機下的洩密與否原因分析次數

選擇	原因類別	內容細項	次數
保密	道德面	道德良知與價值觀、公私分明、誠信與人格、不做損人不利己之事、尊重智慧財產權、沒必要報復	15/28
	互惠	公司待我好/沒那麼不好、公司待遇公平/沒那麼差	7/28
	後果面（自己）	後果對自己不利或不良：怕被出賣或利用、怕違法或被發現、透露未必幫上忙、會自毀前程	3/28
	後果面（公司）	後果對公司不利：怕造成公司傷害	5/28
洩密	情感面	公司對我不當譴責	1/28
	後果面（公司）	後果對公司無害	1/28
其他		離職，另謀高就	1/28

### 情境十三：低關係型、公平交易型心理契約、技術型機密、金錢誘因

在此情境中有 5 人會選擇洩密，有 1 人在職時會保密，離職時才會考慮洩密，另一

人則表示難以決定。覺得公司待我好而選擇保密的次數甚低(1次)，此點與在低關係型心理契約的情境一致，多數人保密的原因仍是基於個人道德信念(表4-21)。另外，比較情境一(0人)及情境七(0人)同為技術型機密、金錢誘惑的洩密次數，此情境的洩密次數最高(5人)，推測可能在低的關係型心理契約下，受試者易受金錢誘惑而洩密。

表4-21 低關係型、公平交易型、技術型、金錢誘因下的洩密與否原因分析次數

選擇	原因類別	內容細項	次數
保密	道德面	道德良知與價值觀、公私分明、誠信與人格、不做損人不利己之事、尊重智慧財產權、沒必要報復	21/30
	互惠	公司待我好/沒那麼不好、公司待遇公平/沒那麼差	1/30
	後果面(自己)	後果對自己不利或不良：怕被出賣或利用、怕違法或被發現、透露未必幫上忙、會自毀前程	2/30
	後果面(公司)	後果對公司不利：怕造成公司傷害	2/30
	情感面	公司對我不好	2/30
洩密	後果面(自己)	個人後果有利或無害：利益可觀、應該不會被發現	3/30
	後果面(公司)	公司後果安全或無害：對公司無殺傷力	2/30
	有條件的	在職時保密，離職時才會考慮、難以決定	2/30

#### 情境十四：低關係型、公平交易型心理契約、技術型機密、情感誘因

在此情境下有3人選擇洩密，1人在職時保密，離職時會考慮洩密，多數受試者選

擇保密的原因是基於個人道德面的考量（18次）或個人後果面的考量（5次），站在公司立場怕公司受到損害而保密的次數甚低（1次），此發現由低關係型心理契約來解釋是合理的。

表 4 - 22 低關係型、公平交易型、技術型、情感誘因下的洩密與否原因分析次數

選擇	原因類別	內容細項	次數
保密	道德面	道德良知與價值觀、公私分明、誠信與人格、不做損人不利己之事、尊重智慧財產權、沒必要報復	18/30
	互惠	公司待我好/沒那麼不好、公司待遇公平/沒那麼差	3/30
	後果面（自己）	後果對自己不利或不良：怕被出賣或利用、怕違法或被發現、透露未必幫上忙、會自毀前程	5/30
	後果面（公司）	後果對公司不利：怕造成公司傷害	1/30
	情感面	公司對我不好	1/30
洩密	後果面（自己）	個人後果有利或無害：利益可觀、應該不會被發現	3/30
	有條件的	在職時保密，離職時才會考慮	1/30

#### 情境十五：低關係型、公平交易型心理契約、技術型機密、報復動機

在此情境下除了 1 人在離職時才考慮洩密外，沒有受試者會選擇洩密，受試者選擇保密的原因次數極高是由於個人道德良知（25 次），也推測因此不受關係型心理契約程度是低的所影響。

表 4 - 23 低關係型、公平交易型、技術型、報復動機下的洩密與否原因分析次數

選擇	原因類別	內容細項	次數
保密	道德面	道德良知與價值觀、公私分明、誠信與人格	25/30
	互惠	公司待我好/沒那麼不好、公司待遇公平/沒那麼差	2/30
	後果面（自己）	怕被出賣或利用、怕違法或被發現	3/30
	後果面（公司）	後果對公司不利：怕造成公司傷害	4/30
洩密	有條件的	在職時保密，離職時才會考慮	1/30

**情境十六：低關係型、公平交易型心理契約、商業型機密、金錢誘因**

在此情境下有 5 人選擇洩密，1 人在離職時才考慮洩密，原因分佈見表 4-24。

表 4 - 24 低關係型、公平交易型、商業型、金錢誘因下的洩密與否原因分析次數

選擇	原因類別	內容細項	次數
保密	道德面	道德良知與價值觀、公私分明、誠信與人格	19/30
	互惠	公司待我好/沒那麼不好、公司待遇公平/沒那麼差	4/30
	後果面（自己）	後果對自己不利：怕被出賣或利用、怕違法或被發現	4/30
	後果面（自己）	個人後果有利或無害：利益可觀、應該不會被發現	3/30
洩密	後果面（公司）	公司後果安全或無害：對公司無殺傷力	4/30
	有條件的	在職時保密，離職時才會考慮	1/30

### 情境十七：低關係型、公平交易型心理契約、商業型機密、情感誘因

此情境下有 6 人會選擇洩密，在低關係型心理契約、商業型機密與情感誘因下，洩密程度會提高屬合理現象，且由於在低的關係型心理契約中，多數選擇洩密的原因是基於情感面的考量（6 次），如希望幫朋友、公司待我並不好等因素，顯示出在低的關係型心理契約下，員工較容易受情感誘因而洩密。若與情境五、情境十一皆為商業型機密、情感誘因的情境相比較，此情境保密的原因為個人道德情感層面的次數高出前兩者甚多，可能由於當面對低關係型心理契約時，員工不容易站在公司的立場做決策，唯一能說服自己要保密的原因就是個人道德與價值觀的考量。

表 4 - 25 低關係型、公平交易型、商業型、情感誘因下的洩密與否原因分析次數

選擇	原因類別	內容細項	次數
保密	道德面	道德良知與價值觀、公私分明、誠信與人格、不做損人不利己之事、尊重智慧財產權、沒必要報復	22/30
		後果對自己不利或不良：怕被出賣或利用、怕違法或被發現、透露未必幫上忙、會自毀前程	4/30
	後果面（公司）	後果對公司不利：怕造成公司傷害	1/30
	情感面	公司對我不好、希望幫助朋友	6/30
洩密	後果面（自己）	個人後果有利或無害：利益可觀、應該不會被發現	2/30
	後果面（公司）	公司後果安全或無害：對公司無殺傷力	3/30

### 情境十八：低關係型、公平交易型心理契約、商業型機密、報復動機

與其他報復情境的分佈類似，在此情境下除了 1 人在離職時才考慮洩密外，沒有受試者會選擇洩密（見表 4-26）。

表 4 - 26 低關係型、公平交易型、商業型、報復動機下的洩密與否原因分析次數

選擇	原因類別	內容細項	次數
保密	道德面	道德良知與價值觀、公私分明、誠信與人格、不做損人不利己之事、尊重智慧財產權、沒必要報復	23/30
	互惠	公司待我好/沒那麼不好、公司待遇公平/沒那麼差	1/30
	後果面（自己）	後果對自己不利或不良：怕被出賣或利用、怕違法或被發現、透露未必幫上忙、會自毀前程	3/30
	後果面（公司）	後果對公司不利：怕造成公司傷害	4/30
洩密	有條件的	在職時保密，離職時才會考慮	1/30

### 情境十九：低關係型、不公平交易型心理契約、技術型機密、金錢誘因

在此情境下 1 人需視洩密嚴重程度決定是否洩密，若太嚴重則選擇保密，有 1 人需考量整體的利益，並視對市場的衝擊後，才能做出決定。而有 8 人選擇洩密，高出同樣是技術型機密、金錢誘因的情境一（0 人）、情境七（0 人）與情境十三（5 人）甚多，且選擇保密原因中，已不見「公司對我沒那麼不好」與「怕對公司造成傷害」這兩項，顯示在低關係型、不公平交易心理契約下，受試者選擇保密的原因不會站在公司的立場

作考量，而在公司兩種心理契約都缺乏的情況下，受試者基於情感道德面的保密認知次數也降低許多（12次）。而選擇洩密的原因中，全都基於「公司對我不好」及「洩密對我有利」的自利考量，亦不復見「對公司沒有殺傷力」此理由。此時受試者的選擇以自我利益為主要考量。

表 4 - 27 低關係型、不公平交易型、技術型、金錢誘因下的洩密與否原因分析次數

選擇	原因類別	內容細項	次數
保密	道德面	道德良知與價值觀、公私分明、誠信與人格、不做損人不利己之事、尊重智慧財產權、沒必要報復	12/30
	後果面（自己）	後果對自己不利或不良：怕被出賣或利用、怕違法或被發現、透露未必幫上忙、會自毀前程	5/30
	情感面	公司對我不好	4/30
洩密	後果面（自己）	個人後果有利或無害：利益可觀、應該不會被發現	4/30
	有條件的	視洩密嚴重性決定、考量更大體的利益才能決定	2/30

#### 情境二十：低關係型、不公平交易型心理契約、技術型機密、情感誘因

在此情境下有 5 人選擇洩密，有 1 人表示需要更多條件的完整情境才能作決定。同上一情境的狀況，已經沒有受試者選擇保密是基於公司利益的角度，不管保密或洩密的理由，受試者皆做較自私的決定（見表 4-28）。

表 4 - 28 低關係型、不公平交易型、技術型、情感誘因下的洩密與否原因分析次數

選擇	原因類別	內容細項	次數
保密	道德面	道德良知與價值觀、公私分明、誠信與人格、不做	17/30
		損人不利己之事、尊重智慧財產權、沒必要報復	
	後果面（自己）	後果對自己不利或不良：怕被出賣或利用、怕違法 或被發現、透露未必幫上忙、會自毀前程	6/30
洩密	情感面	公司對我不好、希望幫朋友	3/30
	後果面（自己）	個人後果有利或無害：利益可觀、應該不會被發現	3/30
	後果面（公司）	拿到資料時是無心的	1/30
	有條件的	視實際情況決定	1/30

#### 情境二十一：低關係型、不公平交易型心理契約、技術型機密、報復動機

此情境下有 4 人選擇洩密，如同各情境及假設推論，報復動機是所有洩密誘因中最小的，因為大部分員工會以理性地以利益最大為考量，對於純報復的洩密行為不多，但是在此關係型及交易型心理契約程度皆低的情況下，受試者選擇離職的做法也相對較高，此情境下有 2 人選擇離職，而其中一人更選擇帶走機密（視為洩密），顯示出心理契約履行程度，不僅影響保密的意願，更會影響離職的意圖。而進一步比較情境三（25 次）、情境九（22 次）與情境十五（25 次）中不同心理契約類型的技術型機密、報復動機，發現保密原因中情感道德面的次數，此情境是最低的（16 次），推論可能由於兩種

心理契約類型皆低會造成員工降低對職業道德及誠信上的認知。

表 4 - 29 低關係型、不公平交易型、技術型、報復動機下的洩密與否原因分析次數

選擇	原因類別	內容細項	次數
保密	道德面	道德良知與價值觀、公私分明、誠信與人格、不做損人不利己之事、尊重智慧財產權、沒必要報復	16/30
		互惠	公司待我還能忍受
洩密	後果面（自己）	後果對自己不利或不良：怕違法或將來後悔	1/30
	情感面	公司對我不好、希望幫忙朋友	2/30
	後果面（公司）	對公司沒有什麼傷害	1/30
	有條件的	視洩密嚴重性決定、離職	2/30

#### 情境二十二：低關係型、不公平交易型心理契約、商業型機密、金錢誘因

此情境下選擇洩密人數高達 10 人，一方面可能由於兩種心理契約水準偏低，在財務性需求及心理性需求都未達滿足狀態下，外來的誘惑的確可能提高洩密水準，另一方面可能來自於機密類型為商業型，如表 4-30 所示，受試者對於選擇洩密後果面的考量次數甚高（共 8 次），受試者覺得此資訊沒有那麼機密、洩密不容易被發現、應該也不會造成嚴重的傷害，商業型機密的特性往往減低受試者對洩密的認知與機密的敏感度，從洩密是基於後果面的考量可推論之。

表 4 - 30 低關係型、不公平交易型、商業型、金錢誘因下的洩密與否原因分析次數

選擇	原因類別	內容細項	次數
	道德面	道德良知與價值觀、公私分明、誠信與人格、不做損人不利己之事、尊重智慧財產權、沒必要報復	13/30
保密	互惠	公司待我還能忍受	2/30
	後果面（自己）	後果對自己不利或不良：怕被出賣或利用、怕違法或被發現、透露未必幫上忙、會自毀前程	4/30
	情感面	公司對我不好	2/30
洩密	後果面（自己）	對個人有利或無害：利益可觀、應該不會被發現	4/30
	後果面（公司）	公司後果安全或無害：對公司無殺傷力	4/30

### 情境二十三：低關係型、不公平交易型心理契約、商業型機密、情感誘因

在此情境下有 2 人選擇離職，理由都是因為陷入幫助朋友及傷害公司的兩難中而做出逃避的決定，1 人表示無法做出決定，另一人表示需視洩密的嚴重程度決定，若太嚴重則選擇保密。有高達 9 人選擇洩密，推論理由同前一情境，可能來自於兩種心理契約水準皆低，及商業性機密的原因。各原因分析大致與前一情境類似，唯一與前一場景稍微不同的是，在此一情感誘因下的情境中，受試者選擇保密的考量完全排除公司的立場，如公司待我還可以忍受或是擔心公司遭受損害等因素，較多的原因落在希望幫助朋友等情感面的考量。

表 4 - 31 低關係型、不公平交易型、商業型、情感誘因下的洩密與否原因分析次數

選擇	原因類別	內容細項	次數
保密	道德/情感面	道德良知與價值觀、公私分明、誠信與人格、不做損人不利己之事、尊重智慧財產權、沒必要報復	14/30
	後果面（自己）	後果對自己不利或不良：怕被出賣或利用、怕違法或被發現、透露未必幫上忙、會自毀前程	3/30
	情感面	公司對我不好、希望幫朋友	4/30
洩密	後果面（自己）	對個人有利或無害：利益可觀、應該不會被發現	3/30
	後果面（公司）	公司後果安全或無害：對公司無殺傷力	3/30
	有條件的	難以決定、視洩密嚴重性決定、離職	4/30

#### 情境二十四：低關係型、不公平交易型心理契約、商業型機密、報復動機

此情境下選擇洩密人數高達 8 人，在報復動機的情境下算是相當高但少見的水準，尤其是情感面的洩密原因更是所有報復性情境中特有的高（5 次，其餘情境為 1 次、1 次、0 次），推論由於位在交易型與關係型兩種心理契約水準皆低的情況，加上融入被公司不當譴責的情境，容易出現較不理性的報復心態，如：「透露，若能讓公司挫挫銳氣，才能讓公司的管理方式有所改善」（編號 058）、「沒有完善制度與福利的公司，還任意處罰人，會洩密」（編號 081）、「會透露，因公司未追究真相就處分，深感不平」（編號 095）、「離職並透露，未妥善處理問題就被掛上臭名，是個不明理的公司，以後類似情形還是

可能發生」(編號 106)。報復性的情緒在低關係型、不公平交易型心理契約的情境下升到最高。2 名受試者表示在離職且不危害本身利益的前提下考慮洩密，顯示受試者做決定完全出於自利的心態，此時儘管沒有任何實質的誘因，員工選擇洩密的比重仍高。

表 4 - 32 低關係型、不公平交易型、商業型、報復動機下的洩密與否原因分析次數

選擇	原因類別	內容細項	次數
保密	道德面	道德良知與價值觀、公私分明、誠信與人格、不做損人不利己之事、尊重智慧財產權、沒必要報復	11/30
	互惠	公司對我還可以忍受	2/30
	後果面(自己)	後果對自己不利或不良：怕被出賣或利用、怕違法或被發現、透露未必幫上忙、會自毀前程	3/30
	後果面(公司)	後果對公司不利：對公司有殺傷力	2/30
	情感面	公司對我不好、希望達到報復目的	5/30
洩密	後果面(自己)	對個人後果有利或無害：應該不會被發現	1/30
	後果面(公司)	公司後果無害：此資訊沒那麼機密、資訊公開有利	2/30
	有條件的	在離職且不會產生危害自我利益的前提下會考慮	2/30

## 第五章 結論與建議

本研究的主要目的是欲探討心理契約的種類與程度、營業秘密類型、洩密的動機對員工保護營業秘密的傾向與程度之影響；此外，亦探討員工選擇洩密或不洩密背後的原因，本研究以故事情境的方式，對 118 位（男：55 人、女：63 人）有工作經驗者進行實驗，每一位受試者會被指派至 2（關係型心理契約高或低）× 2（交易型心理契約公平或不公平）四種心理契約類型之一，以閱讀 2（技術型與商業型營業秘密）× 3（金錢誘因、情感誘因與報復行為洩密動機）共六個故事情境，並評量自己若在該個案中時的洩密傾向。由研究結果發現，交易型心理契約對員工保護營業秘密傾向的主效果顯著，顯示組織提供公平的交易型心理契約，如薪資、獎金、財務性福利措施等，可提高員工保護營業秘密的程度，此發現與 Tucker（1989, 1993）的研究結果類似，即使是誠實有道德的員工，當他覺得他處在不公平的環境，也可能做出傷害公司的行為。Adam（1965）的公平理論中亦指出員工知覺到付出與所得不呈比例時，員工必會對此不公平現象採取行動。例如：當員工認為他們的報酬相對於自己對組織的貢獻還要來的低時，員工可能有偷竊行為的產生，以平復心中的不公平現象（DeMore, 1988）。然而在關係型心理契約的效果卻是不顯著的，關係型心理契約強調心理面的交換，如組織提供員工歸屬感、支持與關懷等情感面的要素。對於經濟性與非經濟性報酬的效果，一直是組織行為科學的重要課題，本研究發現經濟性的要素（交易型心理契約），對於員工保護營業秘密的接受度及程度，顯著高於非經濟性的要素（關係型心理契約），此跟認知評價理論（cognitive evaluation theory, Deci & Ryan, 1985）的觀點有些出入，認知評價

理論強調內在報酬(非經濟因子)的重要性,認為人們工作可能內在動機大於外在報酬,以金錢等實質因素做為誘因可能使人們只為錢工作,甚至降低工作的總誘因。可能的解釋是本研究衡量員工洩漏營業秘密的傾向及程度,而營業秘密的保護一直是法律面的重要課題,而非心理層面,法律講求的是具體且實質的要件,因此,自古以來營業秘密的保護多以明確的具體方式行之,如契約的明確規範、接觸機密管道的嚴格限制等有形的保護,而非採用自由心證、信任等道德或心理性的規範,此特性與交易型心理契約較一致,強調經濟性的、外在的、特定期間及範圍的、明確的、公開的及易觀察等特性。

另一個可能的原因可能由於僱傭關係的改變,傳統式的家族企業與終身僱傭制已漸漸褪色,加上產業的日益競爭、人才流動的頻繁,員工與公司的關係建立在更實質的利益交換上,有形的經濟性要素更能直接吸引員工從事組織公民行為、降低員工異常行為(如洩密)的產生,因此組織提供交易型心理契約在對於員工保護營業秘密的效果上,似乎較關係型心理契約更有吸引力。

研究結果亦發現,員工對於商業型機密的洩密程度高於技術型甚多,由洩密與否原因分析的結果顯示,員工對於商業型機密之機密性及重要性的認知甚為薄弱,原因可能來自商業型機密的特性:範圍極廣、隨市場變動而認定困難、涉及的專業較低,使得組織控管不易;而技術型機密較可具體列出保護要件,並可輕易控制取得管道,員工若洩密,被發現的機會相對較大,所面臨的法律制裁也較確定。事實上,由於知識經濟時代的來臨,管理模式、公司策略、採買管道等資訊為企業核心競爭優勢所在,其重要性與技術型機密不相上下,但員工對於兩者機密性的認知卻存在相當大的落差。此發現值得

組織警覺，企業可能必須更進一步提高員工對於商業型機密的敏感度，儘管如此做法可能帶來許多昂貴的成本，但是因為資訊洩漏而帶來更大損失，其間的利害關係是需要組織深思且努力的。

洩密動機的主效果不顯著，但是由受試者所給的理由中可以發現，大多數員工不會出於報復行為而洩密，因為報復行為本身是損人（對公司有害）不利己（洩密本身沒有利益可得）的，員工在沒有利益的動機下，通常較不會洩密，顯示大部分的員工還是會理性地以利益作為行為的依據。

然而機密類型、洩密誘因與關係型心理契約的交互效果是顯著的。在面對金錢誘因下，高關係型心理契約的人洩漏技術型機密的程度是最低的，亦即，即使是保密意識較高的技術型機密，在金錢誘因下，若非基於高的關係型契約，員工洩密的傾向和其他商業型機密相似。因此組織若想更嚴密周全地保護技術型機密，除了常見的管道保護措施或是明確的契約約定外，若能讓員工知覺高的關係型心理契約，例如適時給予員工關懷及情感上的支持、提供員工宣洩情緒或互動的管道等，將對保護技術型機密有正面效果，尤其是在員工面臨外在金錢動機的洩密誘惑下，效果尤顯。

由每個情境中的開放性問題的分析中，我們可以進一步瞭解，多數受試者在遭遇洩密誘惑時，仍會選擇保密，且其原因絕大部分是由於個人的道德與價值觀，受公司提供的心理契約類型與高低有些許影響，但整體上並不高，顯示職業道德與誠信等道德變數是影響員工保密比較關鍵的要素。

由研究結果可知，不管是關係型心理契約或心理契約，對於員工保護機密的程度都

有直接或間接的效果。現今實務上對於營業秘密的保護幾乎全繫於有形契約之約定，然而單靠法律的保護，仍可見許多鑽漏洞的洩密案例，組織若想更週嚴地保護其機密，可在實質契約的規定外，再輔以心理契約的概念，如在關係型心理契約方面，組織可多關懷員工，給予員工心理與精神上的支持；在交易型心理契約方面，組織提供員工公平的待遇，皆可讓員工提高互惠感且降低可能產生的報復心態。若進一步由兩種心理契約類型來看，組織提供公平的交易型心理契約對員工保護營業秘密有直接效果，組織若欲加強員工保護營業秘密的程度，提供公平合理的待遇是直接有效的做法；然而在面對金錢誘因下，高關係型心理契約的員工，洩漏技術型機密的程度顯著低於低關係型心理契約，因此組織若擔心員工在面臨金錢誘因下洩漏技術型機密，提供高關係型心理契約應是較有效的做法。若組織有保護營業秘密的順序或成本考量，可視欲保護的機密類型及員工可能面對的洩密誘因而調整欲提供的心理契約內容，以期營業秘密可以更有效率的方法保護之。

### 研究限制與未來建議

由於本研究樣本的選擇為具有工作經驗的人，對於繁忙的在職者而言，要求其詳細閱讀故事及填答評量表與之後的開放性問題有其難度，因此如第三章所述，本研究樣本約有六分之一（約 20 名）是經過二次填答才將問卷完成，理由多半是在第一次填答時漏填或沒有時間書寫，受試者要求或被要求做第二次的補填，如此有可能影響研究的結果。

其次，本研究採實驗設計的方式，受試者非當事人，故事情境亦非親身經歷，受試者在假設的情況下，跟真實情境中的反應可能會有些出入。

此外，為恐欲探討的自變數之外之其他因素影響應變數，情境設計中的許多描述都盡量減少其差異，因此受試者容易有「故事太像，好像沒有什麼差異」的反應，可能會影響其詳細閱讀的意願，再加上限於成本及時間考量，受試者一次需完成六個情境的填答，難免容易疲乏或不耐煩感，建議未來研究可以減少每個樣本填答的情境數，約以四個情境為極限，以降低受試者的疲乏感，提高問卷的品質。若沒有成本考量下，最理想的狀況是一個受試者只做一個情境，可充分控制變異。



## 參考文獻

王敏賢 (2006) . 「台商投資中國之商業秘密保護研究」, 交通大學科技法律研究所, 碩士論文。

Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Eds.), *Advances in experimental social psychology*. 267-299. New York: Academic Press.

Allen, F. (1994). Secret formula: how brilliant marketing and relentless salesmanship made Coca-Cola the best-known product in the world. *New York: Harper Business*.

Arnold, J. (1996). The psychological contract: a concept in need of closer scrutiny? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 511 - 520.

Argyris, C. (1960). *Understanding organizational behavior*, Homewood, IL: Dorsey Press, Inc.

Barnard, C. I. (1938). *The functions of the executive*. Cambridge, MA: Harvard University Press

Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley

Cohen, D. (1998). Towards a knowledge context: Report on the first annual U. C. Berkeley forum on knowledge and the firm. *California Management Review* 40,

- Cohen, J. & Gutterman, A. S. (1998). Trade Secrets Protection and Exploitation. *The Bureau of National Affairs, Inc., Washington, D.C.*
- Conner, K.R. & Prahalad, C.K. (1996). A Resource-base Theory of the Firm: Knowledge versus Opportunism. *Organization Science* 7, 477-501,
- Cook, J., & Wall, T. (1980). New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfilment. *Journal of Occupational Psychology*, 53, 39 - 52
- Coyle-Shapiro, J. (2002). A psychological contract perspective on organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior* 23, 927 - 946
- De Vos A., Buyens D. and Schalk R. (2003). Psychological contract development during organizational socialization: adaptation to reality and the role of reciprocity. *Journal of Organizational Behavior* 24, 537 - 559
- Deborah L. Kidder. (2005). Is it 'who I am' , 'what I can get away with' , or 'what you' ve done to me' ? A Multi-theory Examination of Employee Misconduct. *Journal of Business Ethics* 57, 389 - 398
- Deci, E. L. & Richard M. Ryan (1985) .Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior. *New York: Plenum Press.*
- DeMore, S. W., Fisher, J. D., & Baron, R. M. (1988). The equity-control model

as a predictor of vandalism among college students. *Journal of Applied Social Psychology* 18, 80-91

Dorr, R. C. & Munch, C. H. (1995). Protecting trade secrets, patents, copyrights, and trademarks. *New York: John Wiley and Sons, Inc.*

Farnham, A. (1997). How safe are your secrets? *Fortune*, September 8, 114-120

Folger, R., & Konovsky, M. A. (1989). The effects of procedural justice, distributive justice, and reactions to pay raise decisions. *Academy of Management Journal* 32, 115 - 130

Fox, A. (1974). Beyond Contract: Work, Power, and Trust Relations. *Faber and Faber Limited, London, U.K.*

Grant, R.M. (1996). Toward a Knowledge-based Theory of the Firm. *Strategic Management Journal*, 17, 109-122

Greenberg, J. & Scott, K.S. (1996). Why do workers bite the hands that feed them: Employee theft as a social exchange process. *Research in Organizational Behavior* 18, 111 - 156

Greising, D. (1998). I' d like the world to buy a Coke: The life and leadership of Roberto Goizueta. *New York: John Wiley and Sons*

Guzzo, R. A., Noonan, K. A. & Elron, E. (1994). Expatriate managers and the psychological contract. *Journal of Applied Psychology* 79, 617-627

- Halligan, R. M. (1999). Trade secrets. [<http://www.execpc.com/mhalligan>]
- Hannah, D. R. (2006). Keeping Trade Secrets Secret, *MIT Sloan Management Review* 47, 17-20
- Hannah, D. R. (2005). Should I Keep a Secret? The Effects of Trade Secret Protection Procedures on Employees' Obligations to Protect Trade Secrets. *Organization Science* 16, 71-84
- Hannah, D. R. (2000). An Investigation of the Effects of Trade Secret Protection Procedures and Psychological Contract Violations on Employees' Tendencies to Divulge Trade Secrets. Texas university at Austin, Doctor of Philosophy, August
- Hefferman, R. J. and Swartwood, D.T. (1993). Trends in competitive intelligence. *Security Management*, 37, 70-73
- Homans, G. C. (1961). Social behaviour: Its elementary forms. *New York: Harcourt Brace Jovanovich*
- Kemper, T.D. (1966). Representative roles and the legitimation of deviance. *Social Problems*, 13, 288 - 298
- Kisiel, Y. M. (1990). Can you keep a secret? *Security Management*, 17, 64 - 67
- Lee, L. L. & J. S. Davidson. (1993). Managing Intellectual Property Rights. *New York: Wiley Law Publications*

- Lee, R & Renzetti, C.M. (1990). The problems of researching sensitive topics. *American Behavioral Science*, 33, 510-528
- Lester, S. W., Kickul, J. R. & Bergmann, T. J. (2006). Managing employee perceptions of the psychological contract over time: the role of employer social accounts and contract fulfillment, *Journal of Organization Behavior*, John Wiley & Sons, Ltd.
- Liebesskind, J.P. (1996). Knowledge, Strategy, and the Theory of the Firm. *Strategic Management Journal* 17, 93-107
- MacNeil, I. R. (1985). Relational contract: what we do and do not know. *Wisconsin Law Review*, 483 - 525
- Malhotra, D. & Murnighan J. K. (2002). The effects of contracts on interpersonal trust. *Administrative Science Quarterly* 47, 534 - 559
- March, J. G. & Simon, H. A. (1985). Organizations. *New York: Wiley*
- Matusik, S.F. & Hill, C.W.L. (1998). The Utilization of Contingent Work, Knowledge Creation, and Competitive Advantage. *Academy of Management Review* 23, 680-698
- McLean P.J. & Kidder D. L. (1994). Til Death do us Part. . . : Changing Work Relationships in the 90' s" . In C. Cooper & D. M. Rousseau (eds. ), *Trends in Organizational Behavior*, John Wiley & Sons, New York, 111 - 136
- Merges, R. P., P. S. Menell, M. A. Lemley & T. M. Jorde. (1997). Intellectual

Property in the New Technological Age. *Aspen Publishers Inc., Aspen, CO.*

Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology, 76*, 845 - 855

Morrison, E.W. & Robinson, S. L. (1997). When employees feel betrayed: A model of how psychological contract violation develops. *Academy of Management Review, 22*, 226 - 256

Murray, K. (1994). HR takes steps to protect trade secrets. *Personnel Journal 73*, 98 - 108

Organ, D.W. (1988). Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. *Lexington, MA: Lexington Books*

Organ, D. W. (1990). The Motivational Basis of Organizational Citizenship Behavior, In L. L. Cummings and B. M. Staw (Eds. ), *Research in Organizational Behavior, 12*, 43-72

Pendergrast, M. (1993). For God, country, and Coca-Cola: The unauthorized history of the great American soft drink and the company that makes it. *New York: Charles Scribner's Sons*

Restubog, S. L. D., Bordia, P. & Tang, R. L. (2006). Effects of psychological contract breach on performance of IT employees: The mediating role of affective commitment, *Journal of Occupational and Organizational*

*Psychology, 79, 299 - 306*

Robinson, S. L. & Morrison, E. W. (1995). Psychological contracts and OCB: The effect of unfulfilled obligations on civic virtue behavior. *Journal of Organizational Behavior, 16, 289 - 298*

Robinson, S. L. (1996). Trust and breach of the psychological contract. *Administrative Science Quarterly 41, 574 - 599*

Robinson, S. L., Kraatz, M. S. & Rousseau, D. M. (1994). Changing obligations and the psychological contract: A longitudinal study. *Academy of Management Journal 37, 137 - 152*

Rousseau, D. M. (1990). New Hire Perceptions of Their Own and Their Employer's Obligations: A Study of Psychological Contracts, *Journal of Organizational Behavior 11, 389 - 400*

Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities Rights Journal 2, 121 - 139*

Rousseau, D. M. (2000). Psychological contracts in the United States: diversity, individualism, and associability in the marketplace. In D. M. Rousseau, & R. Schalk (Eds.), *Psychological contracts in employment: Crossnational perspectives, 250 - 282*

Rousseau, D. M. & McLean Parks, M. (1993). The contracts of individuals and organizations. *Research in Organizational Behavior 15, 1-43*

Scheppelle, K. (1988). *Legal Secrets*. The University of Chicago Press, Chicago, IL.

Taylor, M. S. & Tekleab, A. G. (2004). Taking stock of psychological contract research: Assessing progress, addressing troublesome issues, and setting research priorities. *Academy of Management Journal*,

Tucker, J. (1989). Employee Theft as Social Control. *Deviant Behavior* 10, 319 - 334

Tucker, J. (1993). Everyday Forms of Employee Resistance. *Sociological Forum* 8, 25 - 45



## 附錄

### 附錄一：指導語

各位受試者您好：

首先非常感謝各位參加本次實驗，本研究亟需您寶貴的意見來協助完成。本研究的目的是想瞭解，當您遇到日常生活中可能要面對的抉擇時，您會怎麼做決定。

本研究進行方式如下，請先逐一詳細閱讀故事的內容後，再設身處地假設您是當事人，填答其後的評量表，在這之後，有兩個開放性的問題，請您盡可能詳細提出您的想法及意見。您的意見純粹是個人看法，沒有標準答案，因此請您盡可能自由且詳細地說明與作答。本實驗是由六個情境組成，六個情境間彼此是獨立沒有關連的，請逐一閱讀然後填答。您的意見是本研究能否順利完成的關鍵，因此再次請您耐心且完整地填答。

整份實驗內容是不具名的，您的資料僅作學術分析使用，請放心作答。

最後，再次由衷謝謝您的參與及協助。

交通大學管理科學系碩士班

研究生：楊淑淨

## 附錄二：實驗故事場景

(A11：高關係型、公平交易型、技術型、金錢誘因) 場景一

W是個有名的魔術師，主持一個規模不小的魔術表演團，你擔任他魔術團的助理已一年，因此你知道W魔術背後的訣竅。相較於其他同行，你覺得W給你的待遇是公道的，工作時間也合理。讓你覺得你在工作上的付出和所得是公平的。

同時，你覺得W對你十分尊重，他經常鼓勵你要愛惜自己的才華，努力上進，也會花時間教你新奇的魔術技巧，培養你成為可以獨當一面的魔術師，所以你覺得你跟W，不僅是雇傭關係，更是亦師亦友。

總而言之，你期待工作的付出可以得到等值的報酬，同時也期待在工作中能得到關懷與溫暖，你覺得這兩方面W都做得很好。

這天，Y私下來找你，Y是與W齊名的另一個魔術師，他遊說你透露W最受歡迎的獨門魔術—「美女消失」的訣竅。

他保證一定為你保密，並拿出五百萬的現金給你當報酬，五百萬的數目足以讓你一圓出國深造的心願。

如果你是個案中的主角，當你遇到這種情況，你要做決定時會有什麼感受與考量。請勾選下列各項敘述，用來描述你對個案中人的決定之心理感受程度的數字。

我的心理感受程度	完全不同意	非常不同意	有些不同意	沒有意見	有些同意	非常同意	完全同意
	1	2	3	4	5	6	7
1. 只要確定不會被發現，我會透露機密	<input type="checkbox"/>						
2. 對這樣的公司/老闆，透露機密是合理的	<input type="checkbox"/>						
3. 在此情境下，透露這個機密我將來會後悔	<input type="checkbox"/>						
4. 我不會允許自己對公司做出洩密的行為	<input type="checkbox"/>						
5. 在此情境下，透露機密是我可以接受的	<input type="checkbox"/>						
6. 公司如此待我，透露機密會讓我覺得羞愧	<input type="checkbox"/>						
7. 若非怕違法，我會透露此機密	<input type="checkbox"/>						
8. 在此情境下，透露這個機密會讓我覺得良心不安	<input type="checkbox"/>						
9. 我想要透露機密，主要是衝著公司而來的	<input type="checkbox"/>						
10. 不論如何，我不會透露此機密	<input type="checkbox"/>						

📌 若在實際生活中，你遇到相同的情境，你會做什麼樣的決定？

📌 請盡可能詳細說明你做此決定背後的想法與理由。(若空間不足，請在背面填答)

(A22：高關係型、公平交易型、商業型、情感誘因) 場景二

你在C大公司任職，雖然只是個行政人員，但是你覺得公司從大老闆到各級主管都很關懷員工，對待員工都很親切，每個人也都很善待你。不知不覺你在C公司已經待了十一年了，公司裡的人上上下下都跟你很熟，就像是一家人一般。

另一方面，你覺得公司給員工的薪資跟年終獎金都絕對不落於同行之後，對於努力表現的員工，也會特別給他獎賞，你覺得公司給員工的待遇是相當合理的。

總之，你覺得C公司給了員工一份**溫馨而深厚的歸屬感**，並且也提供員工一份**公平的薪資待遇**，符合你進公司的期待。

阿霖是你深交十幾年的好友，他所經營的公司因為財務周轉不靈，陷入極大的經濟困境。這天，阿霖來找你，提到上次他曾向你提及你在處理文件時，意外發現有一份重要客戶名單夾在一堆文件中，他希望你能透露C公司現在是機密的客戶名單給他，讓他能設法搶到一些新客戶，以度過眼前迫切的危機。

以你跟阿霖的交情，你很不忍心看他公司倒閉，心血付之一炬，你也深信他會為你保密的。

如果你是個案中的主角，當你遇到這種情況，你要做決定時會有什麼感受與考量。請勾選下列各項敘述，用來描述你對個案中人的決定之心理感受程度的數字。

我的心理感受程度	完	非	有	沒	有	非	完
	全	常	些	有	些	常	全
	不	不	不	意	同	同	同
	同	同	同	見	意	意	意
	意	意	意				
	1	2	3	4	5	6	7
1. 只要確定不會被發現，我會透露機密	<input type="checkbox"/>						
2. 對這樣的公司/老闆，透露機密是合理的	<input type="checkbox"/>						
3. 在此情境下，透露這個機密我將來會後悔	<input type="checkbox"/>						
4. 我不會允許自己對公司做出洩密的行為	<input type="checkbox"/>						
5. 在此情境下，透露機密是我可以接受的	<input type="checkbox"/>						
6. 公司如此待我，透露機密會讓我覺得羞愧	<input type="checkbox"/>						
7. 若非怕違法，我會透露此機密	<input type="checkbox"/>						
8. 在此情境下，透露這個機密會讓我覺得良心不安	<input type="checkbox"/>						
9. 我想要透露機密，主要是衝著公司而來的	<input type="checkbox"/>						
10. 不論如何，我不會透露此機密	<input type="checkbox"/>						

📌 若在實際生活中，你遇到相同的情境，你會做什麼樣的決定？

📌 請盡可能**詳細說明你做此決定背後的想法與理由**。(若空間不足，請在背面填答)

(A13：高關係型、公平交易型、技術型、報復行為) 場景三

你在 F 公司擔任品管工程師，公司的待遇與同行比起來並不遜色，每年的股票及分紅也不輸別家公司。

此外，F 公司相當照顧員工，如針對已婚者，會安排親子活動；也會為未婚者舉行聯誼活動，做為一個工程師你的生活圈因此擴大、和同事感情也很好，你的另一半也是在一次活動中結識的，因此你對 F 公司總覺得有一份深刻的感情。

整個來說，公司對你的**工作付出提供了對等的薪資待遇**，同事或主管也不吝對你**付出關懷與協助**，這和你的期待相符。

最近你負責的產品線之品管不良率上升，其實還在可接受範圍，但公司卻在公開場合在眾人面前譴責你，讓你十分沒面子。這件事讓你耿耿於懷。

這天，你和一位大學同學 L 一起吃飯，L 和你在相同產業，專長是電機工程，你提到最近被上司不當責罵的事，又提到無意間在工程經理處檢到一份公司獨有的電路設計關鍵性技術之副本。

L 建議你可給公司一個教訓，將此電路設計透露給他，他絕對會守口如瓶。

如果你是個案中的主角，當你遇到這種情況，你要做決定時會有什麼感受與考量。請勾選下列各項敘述，用來描述你對個案中人的決定之心理感受程度的數字。

我的心理感受程度	完	非	有	沒	有	非	完
	全	常	些	有	些	常	全
	不	不	不	意	同	同	同
	同	同	同	見	意	意	意
	意	意	意				
	1	2	3	4	5	6	7
1. 只要確定不會被發現，我會透露機密	<input type="checkbox"/>						
2. 對這樣的公司/老闆，透露機密是合理的	<input type="checkbox"/>						
3. 在此情境下，透露這個機密我將來會後悔	<input type="checkbox"/>						
4. 我不會允許自己對公司做出洩密的行為	<input type="checkbox"/>						
5. 在此情境下，透露機密是我可以接受的	<input type="checkbox"/>						
6. 公司如此待我，透露機密會讓我覺得羞愧	<input type="checkbox"/>						
7. 若非怕違法，我會透露此機密	<input type="checkbox"/>						
8. 在此情境下，透露這個機密會讓我覺得良心不安	<input type="checkbox"/>						
9. 我想要透露機密，主要是衝著公司而來的	<input type="checkbox"/>						
10. 不論如何，我不會透露此機密	<input type="checkbox"/>						

若 若在實際生活中，你遇到相同的情境，你會做什麼樣的決定？

請 請盡可能詳細說明你做此決定背後的想法與理由。(若空間不足，請在背面填答)

(A21：高關係型、公平交易型、商業型、金錢誘因) 場景四

你在K公司擔任財務。公司主管對你的工作能力與努力都相當肯定，也特別重用你，同意讓你於夜間去進修碩士學位外，也讓你有機會接見國外重要客戶及出席重要會議，你覺得公司就像是自己的家庭一般。

除此之外，K公司的待遇合理，需要員工加班時，公司也會給予合理的加班費，你覺得在這樣競爭的行業中，K公司給員工的薪資在同業中算是相當公平的。

亦即，你希望公司能給員工**家庭般的溫暖與關懷**，這一點K公司做到了；同時公司給員工的**報酬也如你所期地與你們的努力與呈正比**。

這天，在顧問公司任職的大學同學G到你家，希望遊說你將K公司的人員的薪資水準透露給他。K公司是該產業的龍頭企業，員工薪資水準一向被視為公司機密。你曾由人事室的資料庫中，不小心下載到這份資料。

G承諾支付你五百萬的酬金，且絕對為你保密，有了這五百萬，你就可以送小孩出國唸書。

如果你是個案中的主角，當你遇到這種情況，你要做決定時會有什麼感受與考量。請勾選下列各項敘述，用來描述你對個案中人的決定之心理感受程度的數字。

我的心理感受程度	完	非	有	沒	有	非	完
	全	常	些	有	些	常	全
	不	不	不	意	同	同	同
	同	同	同	見	意	意	意
	意	意	意				
	1	2	3	4	5	6	7
1. 只要確定不會被發現，我會透露機密	<input type="checkbox"/>						
2. 對這樣的公司/老闆，透露機密是合理的	<input type="checkbox"/>						
3. 在此情境下，透露這個機密我將來會後悔	<input type="checkbox"/>						
4. 我不會允許自己對公司做出洩密的行為	<input type="checkbox"/>						
5. 在此情境下，透露機密是我可以接受的	<input type="checkbox"/>						
6. 公司如此待我，透露機密會讓我覺得羞愧	<input type="checkbox"/>						
7. 若非怕違法，我會透露此機密	<input type="checkbox"/>						
8. 在此情境下，透露這個機密會讓我覺得良心不安	<input type="checkbox"/>						
9. 我想要透露機密，主要是衝著公司而來的	<input type="checkbox"/>						
10. 不論如何，我不會透露此機密	<input type="checkbox"/>						

☛ 若在實際生活中，你遇到相同的情境，你會做什麼樣的決定？

☛ 請盡可能**詳細說明你做此決定背後的想法與理由**。(若空間不足，請在背面填答)

(A12：高關係型、公平交易型、技術型、情感誘因) 場景五

M 公司是個很重視人才培養的軟體公司，你是領 M 公司底薪的業務員，由一個沒有業務經驗，成長為一個表現不錯的業務員，你覺得最要感謝的是 M 公司的教育訓練及主管，M 公司像個大家庭，同仁經常不計成本地相助，你的主管也不時鼓勵你，提供你表現才能的機會。

同時，M 公司給的底薪跟同業比起來算是公道的，績效獎金的計算也力求公平，你覺得公司的待遇十分合理。

整體而言，你**希望工作的付出要能得到公平合理的報酬，且也希望公司能對員工關懷與體恤**，你覺得 M 公司在這兩方面都讓你十分滿意。

你有一位心儀已久、正在攻讀資訊科學的學妹。這天學妹來找你，請你幫忙提供 M 公司相當成功的一套行銷資訊系統中的安全技術資訊，藉由參考這個行銷系統，以解決她碩士論文中的資訊系統設計的難題。此資訊系統的安全技術是 M 公司視為機密的一項智慧財產，你曾無意間告訴她你曾在軟體部門的主任辦公桌上，見過此系統安全技術的原始碼，資訊出身的你，基於好奇，當時即趁著無人在場，記下了原始碼。

你知道若幫學妹這個忙，對你們之間的關係有幫助，且學妹也不可能洩漏原始碼來源。

如果你是個案中的主角，當你遇到這種情況，你要做決定時會有什麼感受與考量。請勾選下列各項敘述，用來描述你對個案中人的決定之心理感受程度的數字。

	完 全 不 同 意	非 常 不 同 意	有 些 不 同 意	沒 有 意 見	有 些 同 意	非 常 同 意	完 全 同 意
	1	2	3	4	5	6	7
1. 只要確定不會被發現，我會透露機密	<input type="checkbox"/>						
2. 對這樣的公司/老闆，透露機密是合理的	<input type="checkbox"/>						
3. 在此情境下，透露這個機密我將來會後悔	<input type="checkbox"/>						
4. 我不會允許自己對公司做出洩密的行為	<input type="checkbox"/>						
5. 在此情境下，透露機密是我可以接受的	<input type="checkbox"/>						
6. 公司如此待我，透露機密會讓我覺得羞愧	<input type="checkbox"/>						
7. 若非怕違法，我會透露此機密	<input type="checkbox"/>						
8. 在此情境下，透露這個機密會讓我覺得良心不安	<input type="checkbox"/>						
9. 我想要透露機密，主要是衝著公司而來的	<input type="checkbox"/>						
10. 不論如何，我不會透露此機密	<input type="checkbox"/>						

🍷 若在實際生活中，你遇到相同的情境，你會做什麼樣的決定？

🍷 請盡可能**詳細說明你做此決定背後的想法與理由**。(若空間不足，請在背面填答)

(A23：高關係型、公平交易型、商業型、報復行為) 場景六

你在S公司上班，S是家成立不久的新公司，你的工作負擔跟責任雖重，但薪水也相對較高，再加上會依你的績效分紅配股，因此你覺得S公司的待遇是很合理的。

另一方面，你的老闆和同事對你非常信任，常常傳授你一些工作的寶貴經驗跟觀念，毫不見外，處處讓你覺得自己是公司的一份子，你也從一個什麼都不懂的菜鳥，被S公司訓練成為一個超級業務工程師，因此S公司對你而言有一份特殊的情感。

整體而言，公司不僅提供員工**穩定的情感支持**，且提供了一份**所得與付出等值的薪水**，這讓你覺得你在公司的期待沒有落空。

但最近因少數客戶的退貨，公司將責任歸諸於你，除扣薪水外還被當眾訓斥，事實上，客戶抱怨來自於業務助理的疏忽，你對於公司未追究真相就加以處分深感不平。

這天，你與一位記者朋友J聚餐，當聊到工作近況時，你向他提到遭公司處分的事情，J替你打抱不平，要你透露你前陣子無意中得知的S公司供應商名單，供應商名單是S公司產品在市場佔有優勢的祕密武器，只要J讓供應商曝光，S公司的優勢可能會喪失。

你可以因此出口氣，且J保證整個過程不會連累或牽扯到你。

如果你是個案中的主角，當你遇到這種情況，你要做決定時會有什麼感受與考量。請勾選下列各項敘述，用來描述你對個案中人的決定之心理感受程度的數字。

我的心理感受程度	完全不同意	非常不同意	有些不同意	沒有意見	有些同意	非常同意	完全同意
	1	2	3	4	5	6	7
1. 只要確定不會被發現，我會透露機密	<input type="checkbox"/>						
2. 對這樣的公司/老闆，透露機密是合理的	<input type="checkbox"/>						
3. 在此情境下，透露這個機密我將來會後悔	<input type="checkbox"/>						
4. 我不會允許自己對公司做出洩密的行為	<input type="checkbox"/>						
5. 在此情境下，透露機密是我可以接受的	<input type="checkbox"/>						
6. 公司如此待我，透露機密會讓我覺得羞愧	<input type="checkbox"/>						
7. 若非怕違法，我會透露此機密	<input type="checkbox"/>						
8. 在此情境下，透露這個機密會讓我覺得良心不安	<input type="checkbox"/>						
9. 我想要透露機密，主要是衝著公司而來的	<input type="checkbox"/>						
10. 不論如何，我不會透露此機密	<input type="checkbox"/>						

📌 若在實際生活中，你遇到相同的情境，你會做什麼樣的決定？

📌 請盡可能詳細說明你做此決定背後的想法與理由。(若空間不足，請在背面填答)

(B11：低關係型、公平交易型、技術型、金錢誘因) 場景一

W是個有名的魔術師，主持一個規模不小的魔術表演團，你擔任他魔術團的助理已一年，因此你知道W魔術背後的訣竅。相較於其他同行，你覺得W給你的待遇是公道的，工作時間也合理。讓你覺得你在工作上的付出和所得是公平的。

然而，W處處防著你，怕你會偷學的魔術技巧，對你職務以外的事也漠不關心，你覺得自己只是個供W使喚的部屬而已，你跟W僅限於雇傭關係，並沒有工作之外的其他情感。

總而言之，你**期待工作的付出可以得到等值的報酬**，就這點，W做到了；但是你也**期待在工作中能得到關懷與溫暖**，這方面，W讓你失望了。

這天，Y私下來找你，Y是與W齊名的另一個魔術師，他遊說你透露W最受歡迎的獨門魔術—「美女消失」的訣竅。

他保證一定為你保密，並拿出五百萬的現金給你當酬勞，五百萬的數目足以讓你一圓出國深造的心願。

如果你是個案中的主角，當你遇到這種情況，你要做決定時會有什麼感受與考量。請勾選下列各項敘述，用來描述你對個案中人的決定之心理感受程度的數字。

我的心理感受程度	完	非	有	沒	有	非	完
	全	常	些	有	些	常	全
	不	不	不	意	同	同	同
	同	同	同	見	意	意	意
	意	意	意				
	1	2	3	4	5	6	7
1. 只要確定不會被發現，我會透露機密	<input type="checkbox"/>						
2. 對這樣的公司/老闆，透露機密是合理的	<input type="checkbox"/>						
3. 在此情境下，透露這個機密我將來會後悔	<input type="checkbox"/>						
4. 我不會允許自己對公司做出洩密的行為	<input type="checkbox"/>						
5. 在此情境下，透露機密是我可以接受的	<input type="checkbox"/>						
6. 公司如此待我，透露機密會讓我覺得羞愧	<input type="checkbox"/>						
7. 若非怕違法，我會透露此機密	<input type="checkbox"/>						
8. 在此情境下，透露這個機密會讓我覺得良心不安	<input type="checkbox"/>						
9. 我想要透露機密，主要是衝著公司而來的	<input type="checkbox"/>						
10. 不論如何，我不會透露此機密	<input type="checkbox"/>						

📌 若在實際生活中，你遇到相同的情境，你會做什麼樣的決定？

📌 請盡可能詳細說明你做此決定背後的想法與理由。(若空間不足，請在背面填答)

(B22：低關係型、公平交易型、商業型、情感誘因) 場景二

你在C大公司任職，你覺得C公司從大老闆到小主管，大家都相當高傲，把員工當下人，對你頤指氣使，很少關心過你工作的感受或私底下的生活，你常覺得在C公司工作少了一些人性的尊重及關懷。

然而，雖然只是個行政人員，你覺得公司給員工的薪資跟年終獎金都絕對不落於同行之後，對於努力表現的員工，也會特別給他獎賞，你覺得公司給員工的待遇是相當合理的。

總而言之，你覺得失望的是，C公司**並未**給員工一份**溫馨而深厚的歸屬感**；但你期待公司提供一份**公平合理的待遇**，這方面公司是做到了。

阿霖是你深交十幾年的好友，他所經營的公司因為財務周轉不靈，陷入極大的經濟困境。這天，阿霖來找你，提到上次你曾向他提及你在處理文件時，意外發現有一份重要客戶名單夾在一堆文件中，他希望你能透露C公司現在是機密的客戶名單給他，讓他能設法搶到一些新客戶，以度過眼前迫切的危機。

以你跟阿霖的交情，你很不忍心看他公司倒閉，心血付之一炬，你也深信他會為你保密的。

如果你是個案中的主角，當你遇到這種情況，你要做決定時會有什麼感受與考量。請勾選下列各項敘述，用來描述你對個案中人的決定之心理感受程度的數字。

我的心理感受程度	完	非	有	沒	有	非	完
	全	常	些	有	些	常	全
	不	不	不	意	同	同	同
	同	同	同	見	意	意	意
	意	意	意				
	1	2	3	4	5	6	7
1. 只要確定不會被發現，我會透露機密	<input type="checkbox"/>						
2. 對這樣的公司/老闆，透露機密是合理的	<input type="checkbox"/>						
3. 在此情境下，透露這個機密我將來會後悔	<input type="checkbox"/>						
4. 我不會允許自己對公司做出洩密的行為	<input type="checkbox"/>						
5. 在此情境下，透露機密是我可以接受的	<input type="checkbox"/>						
6. 公司如此待我，透露機密會讓我覺得羞愧	<input type="checkbox"/>						
7. 若非怕違法，我會透露此機密	<input type="checkbox"/>						
8. 在此情境下，透露這個機密會讓我覺得良心不安	<input type="checkbox"/>						
9. 我想要透露機密，主要是衝著公司而來的	<input type="checkbox"/>						
10. 不論如何，我不會透露此機密	<input type="checkbox"/>						

📌 若在實際生活中，你遇到相同的情境，你會做什麼樣的決定？

📌 請盡可能詳細說明你做此決定背後的想法與理由。(若空間不足，請在背面填答)

(B13：低關係型、公平交易型、技術型、報復行為) 場景三

你在 F 公司擔任品管工程師，F 公司的待遇與同行比起來並不遜色，每年的股票及分紅也不輸別家公司。

然而，你覺得 F 公司上司與部屬之間皆缺乏互動與關懷，你好幾次工作上的挫折與壓力都無人聞問，也無處可訴，同儕也只專注做好自己的本分工作，因此你一直覺得在 F 公司工作，總是覺得人情淡薄，少了一些歸屬感與安全感。

整個來說，你希望公司對你的工作付出提供了對等的薪資待遇，這點 F 公司讓你覺得滿意；然而你希望同事或主管對你付出關懷與協助，這方面公司的表現讓你失望。

最近你負責的產品線之品管不良率上升，其實還在可接受範圍，但公司卻在公開場合在眾人面前譴責你，讓你十分沒面子，這件事一直讓你耿耿於懷。

這天，你和一位大學同學 L 一起吃飯，L 和你在相同產業，專長是電機工程，你提到最近被上司不當責罵的事，又提到無意間在工程經理處檢到一份公司獨有的電路設計關鍵性技術之副本。

L 建議你可給公司一個教訓，將此電路設計透露給他，他絕對會守口如瓶。

如果你是個案中的主角，當你遇到這種情況，你要做決定時會有什麼感受與考量。請勾選下列各項敘述，用來描述你對個案中人的決定之心理感受程度的數字。

我的心理感受程度	完	非	有	沒	有	非	完
	全	常	些	有	些	常	全
	不	不	不	意	同	同	同
	同	同	同	見	意	意	意
	意	意	意				
	1	2	3	4	5	6	7
1. 只要確定不會被發現，我會透露機密	<input type="checkbox"/>						
2. 對這樣的公司/老闆，透露機密是合理的	<input type="checkbox"/>						
3. 在此情境下，透露這個機密我將來會後悔	<input type="checkbox"/>						
4. 我不會允許自己對公司做出洩密的行為	<input type="checkbox"/>						
5. 在此情境下，透露機密是我可以接受的	<input type="checkbox"/>						
6. 公司如此待我，透露機密會讓我覺得羞愧	<input type="checkbox"/>						
7. 若非怕違法，我會透露此機密	<input type="checkbox"/>						
8. 在此情境下，透露這個機密會讓我覺得良心不安	<input type="checkbox"/>						
9. 我想要透露機密，主要是衝著公司而來的	<input type="checkbox"/>						
10. 不論如何，我不會透露此機密	<input type="checkbox"/>						

☞ 若在實際生活中，你遇到相同的情境，你會做什麼樣的決定？

☞ 請盡可能詳細說明你做此決定背後的想法與理由。(若空間不足，請在背面填答)

(B21：低關係型、公平交易型、商業型、金錢誘因) 場景四

你在K公司擔任財務。K公司的待遇合理，需要員工加班時，公司也會給予合理的加班費，你覺得在這樣競爭的行業中，K公司給員工的薪資在同業中算是相當公平的。

你認為自己工作能力與潛力都不錯，一直希望能在公司有所發展，然而K公司是個家族企業，一般員工在公司裡總被當外人，也常常會在重要決策中被排擠，你總認為K公司少了點人味。

亦即，你希望公司能給員工**家庭般的溫暖與關懷**，這一點K公司讓你失望了；但公司給員工的**報酬與員工的努力與呈正比**，這方面K公司的作法讓你覺得滿意。

這天，在顧問公司任職的大學同學G到你家，希望遊說你將K公司的人員的薪資水準透露給他。K公司是該產業的龍頭企業，員工薪資水準一向被視為公司機密。你曾由人事室的資料庫中，不小心下載到這份資料。

G承諾支付你五百萬的酬金，且絕對為你保密，有了這五百萬，你就可以送小孩出國唸書。

如果你是個案中的主角，當你遇到這種情況，你要做決定時會有什麼感受與考量。請勾選下列各項敘述，用來描述你對個案中人的決定之心理感受程度的數字。

我的心理感受程度	完	非	有	沒	有	非	完
	全	常	些	有	些	常	全
	不	不	不	意	同	同	同
	同	同	同	見	意	意	意
	意	意	意				
	1	2	3	4	5	6	7
1. 只要確定不會被發現，我會透露機密	<input type="checkbox"/>						
2. 對這樣的公司/老闆，透露機密是合理的	<input type="checkbox"/>						
3. 在此情境下，透露這個機密我將來會後悔	<input type="checkbox"/>						
4. 我不會允許自己對公司做出洩密的行為	<input type="checkbox"/>						
5. 在此情境下，透露機密是我可以接受的	<input type="checkbox"/>						
6. 公司如此待我，透露機密會讓我覺得羞愧	<input type="checkbox"/>						
7. 若非怕違法，我會透露此機密	<input type="checkbox"/>						
8. 在此情境下，透露這個機密會讓我覺得良心不安	<input type="checkbox"/>						
9. 我想要透露機密，主要是衝著公司而來的	<input type="checkbox"/>						
10. 不論如何，我不會透露此機密	<input type="checkbox"/>						

☞ 若在實際生活中，你遇到相同的情境，你會做什麼樣的決定？

☞ 請盡可能詳細說明你做此決定背後的想法與理由。(若空間不足，請在背面填答)

(B12：低關係型、公平交易型、技術型、情感誘因) 場景五

M 公司是個軟體公司，你是 M 公司的業務員，你覺得公司的主管和員工互動不多，且凡事只問績效、毫不留情，工作期間你就曾經看到有人黯然離職的情況，雖然你一向表現不錯，但主管們對你也都十分有架子，私底下碰面時，也只是形式上的寒暄一下而已，讓你覺得冷漠、不受關心。

然而，公司給的底薪跟同業比起來算公道，績效獎金的計算也力求公平，你覺得公司的待遇十分合理。

整體而言，你**希望工作的付出要能得到公平合理的報酬**，這方面 M 公司做得不錯，然而你也**希望公司能對員工關懷與體恤**，這點 M 公司做得還不夠好。

你有一位心儀已久、正在攻讀資訊科學的學妹。這天學妹來找你，請你幫忙提供 M 公司相當成功的一套行銷資訊系統中的安全技術資訊，藉由參考這個行銷系統，以解決她碩士論文中的資訊系統設計的難題。此資訊系統的安全技術是 M 公司視為機密的一項智慧財產，你曾無意間告訴她你曾在軟體部門的主任辦公桌上，見過此系統安全技術的原始碼，資訊出身的你，基於好奇，當時即趁著無人在場，記下了原始碼。

你知道若幫學妹這個忙，對你們之間的關係有幫助，且學妹也不可能洩漏原始碼來源。

如果你是個案中的主角，當你遇到這種情況，你要做決定時會有什麼感受與考量。請勾選下列各項敘述，用來描述你對個案中人的決定之心理感受程度的數字。

我的心理感受程度	完	非	有	沒	有	非	完
	全	常	些	有	些	常	全
	不	不	不	意	同	同	同
	同	同	同	見	意	意	意
	意	意	意				
	1	2	3	4	5	6	7
1. 只要確定不會被發現，我會透露機密	<input type="checkbox"/>						
2. 對這樣的公司/老闆，透露機密是合理的	<input type="checkbox"/>						
3. 在此情境下，透露這個機密我將來會後悔	<input type="checkbox"/>						
4. 我不會允許自己對公司做出洩密的行為	<input type="checkbox"/>						
5. 在此情境下，透露機密是我可以接受的	<input type="checkbox"/>						
6. 公司如此待我，透露機密會讓我覺得羞愧	<input type="checkbox"/>						
7. 若非怕違法，我會透露此機密	<input type="checkbox"/>						
8. 在此情境下，透露這個機密會讓我覺得良心不安	<input type="checkbox"/>						
9. 我想要透露機密，主要是衝著公司而來的	<input type="checkbox"/>						
10. 不論如何，我不會透露此機密	<input type="checkbox"/>						

☞ 若在實際生活中，你遇到相同的情境，你會做什麼樣的決定？

☞ 請盡可能**詳細說明你做此決定背後的想法與理由**。(若空間不足，請在背面填答)

(B23：低關係型、公平交易型、商業型、報復行為) 場景六

你在 S 公司上班，S 是家成立不久的新公司，凡事只看績效與利潤，不鼓勵員工有自己的意見，集權式的管理下，員工也沒有獨自做決策的權利，因此你常常覺得缺乏支持及自由，有苦無處訴。

然而，你的工作負擔跟責任雖重，但薪水也相對較高，再加上會依你的績效分紅配股，因此你覺得 S 公司的待遇是很合理的。

你覺得公司並未如你期待地，提供你一個**穩定的情感支持**；但公司對你的另一個期待，提供一份**所得與付出等值的薪水**，則達到了。

最近因少數客戶的退貨，公司將責任歸諸於你，除扣薪水外還被當眾訓斥，事實上，客戶抱怨來自於業務助理的疏忽，你對於公司未追究真相就加以處分深感不平。

這天，你與一位記者朋友 J 聚餐，當聊到工作近況時，你向他提到遭公司處分的事情，J 替你打抱不平，要你透露你前陣子無意中得知的 S 公司供應商名單，供應商名單是 S 公司產品在市場佔有優勢的祕密武器，只要他讓供應商曝光，S 公司的優勢可能會喪失。

你可以因此出口氣，且 J 保證整個過程不會連累或牽扯到你。

如果你是個案中的主角，當你遇到這種情況，你要做決定時會有什麼感受與考量。請勾選下列各項敘述，用來描述你對個案中人的決定之心理感受程度的數字。

我的心理感受程度	完	非	有	沒	有	非	完
	全	常	些	有	些	常	全
	不	不	不	意	同	同	同
	同	同	同	見	意	意	意
	意	意	意				
	1	2	3	4	5	6	7
1. 只要確定不會被發現，我會透露機密	<input type="checkbox"/>						
2. 對這樣的公司/老闆，透露機密是合理的	<input type="checkbox"/>						
3. 在此情境下，透露這個機密我將來會後悔	<input type="checkbox"/>						
4. 我不會允許自己對公司做出洩密的行為	<input type="checkbox"/>						
5. 在此情境下，透露機密是我可以接受的	<input type="checkbox"/>						
6. 公司如此待我，透露機密會讓我覺得羞愧	<input type="checkbox"/>						
7. 若非怕違法，我會透露此機密	<input type="checkbox"/>						
8. 在此情境下，透露這個機密會讓我覺得良心不安	<input type="checkbox"/>						
9. 我想要透露機密，主要是衝著公司而來的	<input type="checkbox"/>						
10. 不論如何，我不會透露此機密	<input type="checkbox"/>						

☞ 若在實際生活中，你遇到相同的情境，你會做什麼樣的決定？

☞ 請盡可能詳細說明你做此決定背後的想法與理由。(若空間不足，請在背面填答)

(C11：高關係型、不公平交易型、技術型、金錢誘因) 場景一

W是個有名的魔術師，主持一個規模不小的魔術表演團，你擔任他魔術團的助理已一年，因此你知道W魔術背後的訣竅。相較於其他同行，你覺得W給你的待遇偏低，工作時間又長，讓你有被剝削的感覺。

然而，你覺得W及其他同事對你十分尊重，他們經常鼓勵你要愛惜自己的才華，努力上進，也會花時間教你新奇的魔術技巧，培養你成為可以獨當一面的魔術師，所以你覺得在W的團隊中，不僅是雇傭關係，與W更是亦師亦友。

總而言之，你原本**期待工作的付出可以得到等值的報酬**，這點W讓你覺得很失望，不過你**期待在工作中能得到關懷與溫暖**，這方面W做得很好。

這天，Y私下來找你，Y是與W齊名的另一個魔術師，他遊說你透露W最受歡迎的獨門魔術—「美女消失」的訣竅。

他保證一定為你保密，並拿出**五百萬的現金**給你當酬勞，五百萬的數目足以讓你一圓出國深造的心願。

如果你是個案中的主角，當你遇到這種情況，你要做決定時會有什麼感受與考量。請勾選下列各項敘述，用來描述你對個案中人的決定之心理感受程度的數字。

我的心理感受程度	完	非	有	沒	有	非	完
	全	常	些	有	些	常	全
	不	不	不	意	同	同	同
	同	同	同	見	意	意	意
	意	意	意				
	1	2	3	4	5	6	7
1. 只要確定不會被發現，我會透露機密	<input type="checkbox"/>						
2. 對這樣的公司/老闆，透露機密是合理的	<input type="checkbox"/>						
3. 在此情境下，透露這個機密我將來會後悔	<input type="checkbox"/>						
4. 我不會允許自己對公司做出洩密的行為	<input type="checkbox"/>						
5. 在此情境下，透露機密是我可以接受的	<input type="checkbox"/>						
6. 公司如此待我，透露機密會讓我覺得羞愧	<input type="checkbox"/>						
7. 若非怕違法，我會透露此機密	<input type="checkbox"/>						
8. 在此情境下，透露這個機密會讓我覺得良心不安	<input type="checkbox"/>						
9. 我想要透露機密，主要是衝著公司而來的	<input type="checkbox"/>						
10. 不論如何，我不會透露此機密	<input type="checkbox"/>						

📌 若在實際生活中，你遇到相同的情境，你會做什麼樣的決定？

📌 請盡可能**詳細說明你做此決定背後的想法與理由**。(若空間不足，請在背面填答)

(C22：高關係型、不公平交易型、商業型、情感誘因) 場景二

你在C大公司任職，雖然只是個行政人員，但是你覺得公司從大老闆到各級主管都很關懷員工，對待員工都很親切，每個人也都很善待你。不知不覺你在C公司已經待了十一年了，公司裡的人上上下下都跟你很熟，就像是一家人一般。

然而C公司給員工的薪水不高，賺錢時從沒有分紅獎金，不賺錢則藉口要員工共體時艱而年終獎金大縮水，你覺得C公司的利潤部分是剝削勞工而來的。

總而言之，你覺得C公司給了員工一份**溫馨而深厚的感情**，這方面正符合你的期望；然而公司**並未提供一份公平合理的待遇**，這點讓你期待落空。

阿霖是你深交十幾年的好友，他所經營的公司因為財務周轉不靈，陷入極大的經濟困境。這天，阿霖來找你，提到上次他曾向你提及你在處理文件時，意外發現有一份重要客戶名單夾在一堆文件中，他希望你能透露C公司現在是機密的客戶名單給他，讓他能設法搶到一些新客戶，以度過眼前迫切的危機。

以你跟阿霖的交情，你很不忍心看他公司倒閉，心血付之一炬，你也深信他會為你保密的。

如果你是個案中的主角，當你遇到這種情況，你要做決定時會有什麼感受與考量。請勾選下列各項敘述，用來描述你對個案中人的決定之心理感受程度的數字。

我的心理感受程度	完	非	有	沒	有	非	完
	全	常	些	有	些	常	全
	不	不	不	意	同	同	同
	同	同	同	見	意	意	意
	意	意	意				
	1	2	3	4	5	6	7
1. 只要確定不會被發現，我會透露機密	<input type="checkbox"/>						
2. 對這樣的公司/老闆，透露機密是合理的	<input type="checkbox"/>						
3. 在此情境下，透露這個機密我將來會後悔	<input type="checkbox"/>						
4. 我不會允許自己對公司做出洩密的行為	<input type="checkbox"/>						
5. 在此情境下，透露機密是我可以接受的	<input type="checkbox"/>						
6. 公司如此待我，透露機密會讓我覺得羞愧	<input type="checkbox"/>						
7. 若非怕違法，我會透露此機密	<input type="checkbox"/>						
8. 在此情境下，透露這個機密會讓我覺得良心不安	<input type="checkbox"/>						
9. 我想要透露機密，主要是衝著公司而來的	<input type="checkbox"/>						
10. 不論如何，我不會透露此機密	<input type="checkbox"/>						

📌 若在實際生活中，你遇到相同的情境，你會做什麼樣的決定？

📌 請盡可能詳細說明你做此決定背後的想法與理由。(若空間不足，請在背面填答)

(C13：高關係型、不公平交易型、技術型、報復行為) 場景三

你在 F 公司擔任品管工程師，公司主管每天工作時間都很長，員工因此也不能早走，變成幾乎人人都天天自動加班，這種加班完全沒薪水，假日也常一通電話就得上工，員工工作上若有失誤，追究責任扣薪水毫不手軟，讓你覺得付出比別人多，所得卻比別人少。

然而，公司相當照顧員工，如針對已婚者，會安排親子活動；也會為未婚者舉行聯誼活動，做為一個工程師你的生活圈因此擴大、和同事感情也很好，你的另一半也是在一次活動中結識的，因此你對公司總覺得有一份深刻感情。

整個來講，你覺得公司對你的工作付出未能提供了對等的薪資待遇，這點讓你覺得失望；然而同事或主管不吝對你付出關懷與協助，這點你很滿意。

最近你負責的產品線之品管不良率上升，其實還在可接受範圍，但主管卻在公開場合在眾人面前譴責你，讓你十分沒面子，這件事一直讓你耿耿於懷。

這天，你和一位大學同學 L 一起吃飯，L 和你在相同產業，專長是電機工程，你提到最近被上司不當責罵的事，又提到無意間在工程經理處檢到一份公司獨有的電路設計關鍵性技術之副本。

L 建議你可給公司一個教訓，將此電路設計透露給他，他絕對會守口如瓶。

如果你是個案中的主角，當你遇到這種情況，你要做決定時會有什麼感受與考量。請勾選下列各項敘述，用來描述你對個案中人的決定之心理感受程度的數字。

我的心理感受程度	完全不同意	非常不同意	有些不同意	沒有意見	有些同意	非常同意	完全同意
	1	2	3	4	5	6	7
1. 只要確定不會被發現，我會透露機密	<input type="checkbox"/>						
2. 對這樣的公司/老闆，透露機密是合理的	<input type="checkbox"/>						
3. 在此情境下，透露這個機密我將來會後悔	<input type="checkbox"/>						
4. 我不會允許自己對公司做出洩密的行為	<input type="checkbox"/>						
5. 在此情境下，透露機密是我可以接受的	<input type="checkbox"/>						
6. 公司如此待我，透露機密會讓我覺得羞愧	<input type="checkbox"/>						
7. 若非怕違法，我會透露此機密	<input type="checkbox"/>						
8. 在此情境下，透露這個機密會讓我覺得良心不安	<input type="checkbox"/>						
9. 我想要透露機密，主要是衝著公司而來的	<input type="checkbox"/>						
10. 不論如何，我不會透露此機密	<input type="checkbox"/>						

☞ 若在實際生活中，你遇到相同的情境，你會做什麼樣的決定？

☞ 請盡可能詳細說明你做此決定背後的想法與理由。(若空間不足，請在背面填答)

(C21：高關係型、不公平交易型、商業型、金錢誘因) 場景四

你在K公司擔任財務。公司主管對你的工作能力與努力都相當肯定，也特別重用你，同意讓你於夜間去進修碩士學位外，也讓你有機會接見國外重要客戶及出席重要會議，你覺得公司就像是自己的家庭一般。

唯一讓你覺得不平的就是薪水偏低，工作繁重，有時需要加班時，主管也會找各種藉口來扣你們的加班費，你覺得跟同業比起來公司的員工都是廉價勞工。

亦即，你希望工作能給你**家庭般的溫暖與關懷**，這一點K公司沒有讓你失望；然而你希望**努力與報酬呈正比**，這方面K公司的作法卻讓你不滿。

這天，在顧問公司任職的大學同學G到你家，希望遊說你將K公司的人員的薪資水準透露給他。K公司是該產業的龍頭企業，員工薪資水準一向被視為公司機密。你曾由人事室的資料庫中，不小心下載到這份資料。

G承諾支付你五百萬的酬金，且絕對為你保密，有了這五百萬，你就可以送小孩出國唸書。

如果你是個案中的主角，當你遇到這種情況，你要做決定時會有什麼感受與考量。請勾選下列各項敘述，用來描述你對個案中人的決定之心理感受程度的數字。

我的心理感受程度	完	非	有	沒	有	非	完
	全	常	些	有	些	常	全
	不	不	不	意	同	同	同
	同	同	同	見	意	意	意
	意	意	意				
	1	2	3	4	5	6	7
1. 只要確定不會被發現，我會透露機密	<input type="checkbox"/>						
2. 對這樣的公司/老闆，透露機密是合理的	<input type="checkbox"/>						
3. 在此情境下，透露這個機密我將來會後悔	<input type="checkbox"/>						
4. 我不會允許自己對公司做出洩密的行為	<input type="checkbox"/>						
5. 在此情境下，透露機密是我可以接受的	<input type="checkbox"/>						
6. 公司如此待我，透露機密會讓我覺得羞愧	<input type="checkbox"/>						
7. 若非怕違法，我會透露此機密	<input type="checkbox"/>						
8. 在此情境下，透露這個機密會讓我覺得良心不安	<input type="checkbox"/>						
9. 我想要透露機密，主要是衝著公司而來的	<input type="checkbox"/>						
10. 不論如何，我不會透露此機密	<input type="checkbox"/>						

☞ 若在實際生活中，你遇到相同的情境，你會做什麼樣的決定？

☞ 請盡可能詳細說明你做此決定背後的想法與理由。(若空間不足，請在背面填答)

(C12：高關係型、不公平交易型、技術型、情感誘因) 場景五

M 公司是個很重視人才培養的軟體公司，你是領 M 公司底薪的業務員，由一個沒有業務經驗，成長為一個表現不錯的業務員，你覺得最要感謝的是 M 公司的教育訓練及主管，M 公司像個大家庭，同仁經常不計成本地相助，你的主管也不時鼓勵你，提供你表現才能的機會。

然而公司為了追求利潤，不僅壓榨員工薪資，給的底薪比同業低，且績效獎金計算相當苛刻，總有各種理由扣東扣西的，經常讓你有做白工的感覺。

整體而言，你希望公司能對員工關懷與體恤，你覺得公司這點讓你很滿意。但你也希望工作的付出要能得到公平合理的報酬，這點你覺得 M 公司做得不夠好。

你有一位心儀已久、正在攻讀資訊科學的學妹。這天學妹來找你，請你幫忙提供 M 公司相當成功的一套行銷資訊系統中的安全技術資訊，藉由參考這個行銷系統，以解決她碩士論文中的資訊系統設計的難題。此資訊系統的安全技術是 M 公司視為機密的一項智慧財產，你曾無意間告訴她你曾在軟體部門的主任辦公桌上，見過此系統安全技術的原始碼，資訊出身的你，基於好奇，當時即趁著無人在場，記下了原始碼。

你知道若幫學妹這個忙，對你們之間的關係有幫助，且學妹也不可能洩漏原始碼來源。

如果你是個案中的主角，當你遇到這種情況，你要做決定時會有什麼感受與考量。請勾選下列各項敘述，用來描述你對個案中人的決定之心理感受程度的數字。

我的心理感受程度	完全不同意	非常不同意	有些不同意	沒有意見	有些同意	非常同意	完全同意
	1	2	3	4	5	6	7
1. 只要確定不會被發現，我會透露機密	<input type="checkbox"/>						
2. 對這樣的公司/老闆，透露機密是合理的	<input type="checkbox"/>						
3. 在此情境下，透露這個機密我將來會後悔	<input type="checkbox"/>						
4. 我不會允許自己對公司做出洩密的行為	<input type="checkbox"/>						
5. 在此情境下，透露機密是我可以接受的	<input type="checkbox"/>						
6. 公司如此待我，透露機密會讓我覺得羞愧	<input type="checkbox"/>						
7. 若非怕違法，我會透露此機密	<input type="checkbox"/>						
8. 在此情境下，透露這個機密會讓我覺得良心不安	<input type="checkbox"/>						
9. 我想要透露機密，主要是衝著公司而來的	<input type="checkbox"/>						
10. 不論如何，我不會透露此機密	<input type="checkbox"/>						

若在實際生活中，你遇到相同的情境，你會做什麼樣的決定？

請盡可能詳細說明你做此決定背後的想法與理由。(若空間不足，請在背面填答)

(C23：高關係型、不公平交易型、商業型、報復行為) 場景六

你在 S 公司上班，S 是家成立不久的新公司，公司要員工一起為公司打拼，因此你們的工作負擔跟責任比同行重，公司也以還沒賺錢為理由，給你的薪水卻很低，也沒有年終或分紅獎金。

然而，你的老闆與同事對你非常信任，常常傳授你一些工作的寶貴經驗跟觀念，毫不見外，處處讓你覺得自己是公司的一份子，你也從一個什麼都不懂的菜鳥，被 S 公司訓練成為一個超級業務工程師，因此 S 公司對你而言有一份特殊的情感。

整體而言，你覺得公司如你所望地提供員工**穩定的情感支持**；但公司**未能提供一份努力與付出等值的薪水**，這點你頗為不滿。

最近因少數客戶的退貨，公司將責任歸諸於你，除扣薪水外還被當眾訓斥，事實上，客戶抱怨來自於業務助理的疏忽，你對於公司未追究真相就加以處分深感不平。

這天，你與一位記者朋友 J 聚餐，當聊到工作近況時，你向他提到遭公司處分的事情，J 替你打抱不平，要你透露你前陣子無意中得知的 S 公司供應商名單，供應商名單是 S 公司產品在市場佔有優勢的祕密武器，只要他讓供應商曝光，S 公司的優勢可能會喪失。

你可以因此出口氣，且 J 保證整個過程不會連累或牽扯到你。

如果你是個案中的主角，當你遇到這種情況，你要做決定時會有什麼感受與考量。請勾選下列各項敘述，用來描述你對個案中人的決定之心理感受程度的數字。

我的心理感受程度	完全不同意	非常不同意	有些不同意	沒有意見	有些同意	非常同意	完全同意
	1	2	3	4	5	6	7
1. 只要確定不會被發現，我會透露機密	<input type="checkbox"/>						
2. 對這樣的公司/老闆，透露機密是合理的	<input type="checkbox"/>						
3. 在此情境下，透露這個機密我將來會後悔	<input type="checkbox"/>						
4. 我不會允許自己對公司做出洩密的行為	<input type="checkbox"/>						
5. 在此情境下，透露機密是我可以接受的	<input type="checkbox"/>						
6. 公司如此待我，透露機密會讓我覺得羞愧	<input type="checkbox"/>						
7. 若非怕違法，我會透露此機密	<input type="checkbox"/>						
8. 在此情境下，透露這個機密會讓我覺得良心不安	<input type="checkbox"/>						
9. 我想要透露機密，主要是衝著公司而來的	<input type="checkbox"/>						
10. 不論如何，我不會透露此機密	<input type="checkbox"/>						

☞ 若在實際生活中，你遇到相同的情境，你會做什麼樣的決定？

☞ 請盡可能詳細說明你做此決定背後的想法與理由。(若空間不足，請在背面填答)

(D11：低關係型、不公平交易型、技術型、金錢誘因) 場景一

W是個有名的魔術師，主持一個規模不小的魔術表演團，你擔任他魔術團的助理已一年，因此你知道W魔術背後的訣竅。相較於其他同行，你覺得W給你的待遇偏低，工作時間又長，讓你有被剝削的感覺。

同時，W處處防著你，怕你會偷學的魔術技巧，對你職務以外的事也漠不關心，你覺得自己只是個供W使喚的部屬而已，你跟W僅限於雇傭關係，並沒有工作之外的其他情感。

總而言之，你原本**期待工作的付出可以得到等值的報酬**，同時也**期待在工作中能得到關懷與溫暖**，這兩方面W都讓你很失望。

這天，Y私下來找你，Y是與W齊名的另一個魔術師，他遊說你透露W最受歡迎的獨門魔術—「美女消失」的訣竅。

他保證一定為你保密，並拿出**五百萬的現金**給你當酬勞，五百萬的數目足以讓你一圓出國深造的心願。

如果你是個案中的主角，當你遇到這種情況，你要做決定時會有什麼感受與考量。請勾選下列各項敘述，用來描述你對個案中人的決定之心理感受程度的數字。

我的心理感受程度	完	非	有	沒	有	非	完
	全	常	些	有	些	常	全
	不	不	不	意	同	同	同
	同	同	同	見	意	意	意
	意	意	意				
	1	2	3	4	5	6	7
1. 只要確定不會被發現，我會透露機密	<input type="checkbox"/>						
2. 對這樣的公司/老闆，透露機密是合理的	<input type="checkbox"/>						
3. 在此情境下，透露這個機密我將來會後悔	<input type="checkbox"/>						
4. 我不會允許自己對公司做出洩密的行為	<input type="checkbox"/>						
5. 在此情境下，透露機密是我可以接受的	<input type="checkbox"/>						
6. 公司如此待我，透露機密會讓我覺得羞愧	<input type="checkbox"/>						
7. 若非怕違法，我會透露此機密	<input type="checkbox"/>						
8. 在此情境下，透露這個機密會讓我覺得良心不安	<input type="checkbox"/>						
9. 我想要透露機密，主要是衝著公司而來的	<input type="checkbox"/>						
10. 不論如何，我不會透露此機密	<input type="checkbox"/>						

📌 若在實際生活中，你遇到相同的情境，你會做什麼樣的決定？

📌 請盡可能**詳細說明你做此決定背後的想法與理由**。(若空間不足，請在背面填答)

(D22：低關係型、不公平交易型、商業型、情感誘因) 場景二

你是C大公司的行政人員，你覺得C公司從大老闆到小主管，大家都相當高傲，把員工當下人，對你頤指氣使，很少關心過你工作的感受或私底下的生活，你常覺得在C公司工作少了一些人性的尊重及關懷。

同時，C公司給員工的薪水不高，賺錢時從沒有分紅獎金，不賺錢則藉口要員工共體時艱而年終獎金大縮水，你覺得C公司的利潤部分是剝削勞工而來的。

總而言之，你覺得C公司既未如你所期待地提供員工一份**溫馨而深厚的感情**，其缺乏**公平合理的待遇**，也讓你大失所望。

阿霖是你深交十幾年的好友，他所經營的公司因為財務周轉不靈，陷入極大的經濟困境。這天，阿霖來找你，提到上次他曾向你提及你在處理文件時，意外發現有一份重要客戶名單夾在一堆文件中，他希望你能透露C公司現在是機密的客戶名單給他，讓他能設法搶到一些新客戶，以度過眼前**迫切的危機**。

以你跟阿霖的交情，你很不忍心看他公司倒閉，心血付之一炬，你也深信他會為你保密的。

如果你是個案中的主角，當你遇到這種情況，你要做決定時會有什麼感受與考量。請勾選下列各項敘述，用來描述你對個案中人的決定之心理感受程度的數字。

我的心理感受程度	完	非	有	沒	有	非	完
	全	常	些	有	些	常	全
	不	不	不	意	同	同	同
	同	同	同	見	意	意	意
	意	意	意				
	1	2	3	4	5	6	7
1. 只要確定不會被發現，我會透露機密	<input type="checkbox"/>						
2. 對這樣的公司/老闆，透露機密是合理的	<input type="checkbox"/>						
3. 在此情境下，透露這個機密我將來會後悔	<input type="checkbox"/>						
4. 我不會允許自己對公司做出洩密的行為	<input type="checkbox"/>						
5. 在此情境下，透露機密是我可以接受的	<input type="checkbox"/>						
6. 公司如此待我，透露機密會讓我覺得羞愧	<input type="checkbox"/>						
7. 若非怕違法，我會透露此機密	<input type="checkbox"/>						
8. 在此情境下，透露這個機密會讓我覺得良心不安	<input type="checkbox"/>						
9. 我想要透露機密，主要是衝著公司而來的	<input type="checkbox"/>						
10. 不論如何，我不會透露此機密	<input type="checkbox"/>						

📌 若在實際生活中，你遇到相同的情境，你會做什麼樣的決定？

📌 請盡可能**詳細說明你做此決定背後的想法與理由**。(若空間不足，請在背面填答)

(D13：低關係型、不公平交易型、技術型、報復行為) 場景三

你在 F 公司擔任品管工程師，你覺得公司上司與部屬之間皆缺乏互動與關懷，你好幾次工作上的挫折與壓力都無人聞問，也無處可訴，同儕也只專注做好自己的本分工作，因此你一直覺得在 F 公司工作，總是覺得人情淡薄，少了一些歸屬感與安全感。

同時，公司主管每天工作時間都很長，員工因此也不能早走，變成幾乎人人都天天自動加班，這種加班完全沒薪水，假日也常一通電話就得上工，員工工作上若有失誤，追究責任扣薪水毫不手軟，讓你覺得付出比別人多，所得卻比別人少。

整體而言，你覺得公司對你的工作付出並未提供對等的薪資待遇，同時同事或主管也吝於對你付出關懷與協助，這兩點皆與你期待不符。

最近你負責的產品線之品管不良率上升，其實還在可接受範圍，但公司卻在公開場合在眾人面前譴責你，讓你十分沒面子，這件事一直讓你耿耿於懷。

這天，你和一位大學同學 L 一起吃飯，L 和你在相同產業，專長是電機工程，你提到最近被上司不當責罵的事，又提到無意間在工程經理處檢到一份公司獨有的電路設計關鍵性技術之副本。

L 建議你可給公司一個教訓，將此電路設計透露給他，他絕對會守口如瓶。

如果你是個案中的主角，當你遇到這種情況，你要做決定時會有什麼感受與考量。請勾選下列各項敘述，用來描述你對個案中人的決定之心理感受程度的數字。

我的心理感受程度	完全不同意	非常不同意	有些不同意	沒有意見	有些同意	非常同意	完全同意
	1	2	3	4	5	6	7
1. 只要確定不會被發現，我會透露機密	<input type="checkbox"/>						
2. 對這樣的公司/老闆，透露機密是合理的	<input type="checkbox"/>						
3. 在此情境下，透露這個機密我將來會後悔	<input type="checkbox"/>						
4. 我不會允許自己對公司做出洩密的行為	<input type="checkbox"/>						
5. 在此情境下，透露機密是我可以接受的	<input type="checkbox"/>						
6. 公司如此待我，透露機密會讓我覺得羞愧	<input type="checkbox"/>						
7. 若非怕違法，我會透露此機密	<input type="checkbox"/>						
8. 在此情境下，透露這個機密會讓我覺得良心不安	<input type="checkbox"/>						
9. 我想要透露機密，主要是衝著公司而來的	<input type="checkbox"/>						
10. 不論如何，我不會透露此機密	<input type="checkbox"/>						

✎ 若在實際生活中，你遇到相同的情境，你會做什麼樣的決定？

✎ 請盡可能詳細說明你做此決定背後的想法與理由。(若空間不足，請在背面填答)

(D21：低關係型、不公平交易型、商業型、金錢誘因) 場景四

你在K公司擔任財務，你認為自己工作能力與潛力都不錯，一直希望能在公司有所發展，然而K公司是個家族企業，一般員工在公司裡總被當外人，也常常會在重要決策中被排擠，你總認為K公司少了點人味。

同時，你覺得K公司薪水偏低，工作繁重，有時需要加班時，主管也會找各種藉口來扣你們的加班費，你覺得跟同業比起來公司的員工都是廉價勞工。

亦即，你希望工作能給你**家庭般的溫暖與關懷**，這一點K公司讓你十分失望；同時你也希望**努力與報酬呈正比**，這方面K公司的作法也讓你不滿。

這天，在顧問公司任職的大學同學G到你家，希望遊說你將K公司的人員的薪資水準透露給他。K公司是該產業的龍頭企業，員工薪資水準一向被視為公司機密。你曾由人事室的資料庫中，不小心下載到這份資料。

G承諾支付你五百萬的酬金，且絕對為你保密，有了這五百萬，你就可以送小孩出國唸書。

如果你是個案中的主角，當你遇到這種情況，你要做決定時會有什麼感受與考量。請勾選下列各項敘述，用來描述你對個案中人的決定之心理感受程度的數字。

我的心理感受程度	完	非	有	沒	有	非	完
	全	常	些	有	些	常	全
	不	不	不	意	同	同	同
	同	同	同	見	意	意	意
	意	意	意				
	1	2	3	4	5	6	7
1. 只要確定不會被發現，我會透露機密	<input type="checkbox"/>						
2. 對這樣的公司/老闆，透露機密是合理的	<input type="checkbox"/>						
3. 在此情境下，透露這個機密我將來會後悔	<input type="checkbox"/>						
4. 我不會允許自己對公司做出洩密的行為	<input type="checkbox"/>						
5. 在此情境下，透露機密是我可以接受的	<input type="checkbox"/>						
6. 公司如此待我，透露機密會讓我覺得羞愧	<input type="checkbox"/>						
7. 若非怕違法，我會透露此機密	<input type="checkbox"/>						
8. 在此情境下，透露這個機密會讓我覺得良心不安	<input type="checkbox"/>						
9. 我想要透露機密，主要是衝著公司而來的	<input type="checkbox"/>						
10. 不論如何，我不會透露此機密	<input type="checkbox"/>						

☛ 若在實際生活中，你遇到相同的情境，你會做什麼樣的決定？

☛ 請盡可能**詳細說明你做此決定背後的想法與理由**。(若空間不足，請在背面填答)

(D12：低關係型、不公平交易型、技術型、情感誘因) 場景五

M 公司是個軟體公司，你是 M 公司的業務員，你覺得公司為了追求利潤，不僅壓榨員工薪資，給的底薪比同業低，且績效獎金的計算相當苛刻，總有各種理由扣東扣西的，經常讓你有做白工的感覺。

此外，你覺得公司的主管和員工互動不多，且凡事只問績效、毫不留情，工作期間你就曾經看到有人黯然離職的情況，雖然你一向表現不錯，但主管們對你也都十分有架子，私底下碰面時，也只是形式上的寒暄一下而已，讓你覺得冷漠、不受關心。

整體而言，你覺得公司對你的**工作付出既未提供了對等的薪資待遇**，同事或主管也吝於對你**付出關懷與協助**，你覺得 M 公司在這兩方面都做得不夠好。

你有一位心儀已久、正在攻讀資訊科學的學妹。這天學妹來找你，請你幫忙提供 M 公司相當成功的一套行銷資訊系統中的安全技術資訊，藉由參考這個行銷系統，以解決她碩士論文中的資訊系統設計的難題。此資訊系統的安全技術是 M 公司視為機密的一項智慧財產，你曾無意間告訴她你曾在軟體部門的主任辦公桌上，見過此系統安全技術的原始碼，資訊出身的你，基於好奇，當時即趁著無人在場，記下了原始碼。

你知道若幫學妹這個忙，對你們之間的關係有幫助，且學妹也不可能洩漏原始碼來源。

如果你是個案中的主角，當你遇到這種情況，你要做決定時會有什麼感受與考量。請勾選下列各項敘述，用來描述你對個案中人的決定之心理感受程度的數字。

我的心理感受程度	完全不同意	非常不同意	有些不同意	沒有意見	有些同意	非常同意	完全同意
	1	2	3	4	5	6	7
1. 只要確定不會被發現，我會透露機密	<input type="checkbox"/>						
2. 對這樣的公司/老闆，透露機密是合理的	<input type="checkbox"/>						
3. 在此情境下，透露這個機密我將來會後悔	<input type="checkbox"/>						
4. 我不會允許自己對公司做出洩密的行為	<input type="checkbox"/>						
5. 在此情境下，透露機密是我可以接受的	<input type="checkbox"/>						
6. 公司如此待我，透露機密會讓我覺得羞愧	<input type="checkbox"/>						
7. 若非怕違法，我會透露此機密	<input type="checkbox"/>						
8. 在此情境下，透露這個機密會讓我覺得良心不安	<input type="checkbox"/>						
9. 我想要透露機密，主要是衝著公司而來的	<input type="checkbox"/>						
10. 不論如何，我不會透露此機密	<input type="checkbox"/>						

☞ 若在實際生活中，你遇到相同的情境，你會做什麼樣的決定？

☞ 請盡可能**詳細說明你做此決定背後的想法與理由**。(若空間不足，請在背面填答)

(D23：低關係型、不公平交易型、商業型、報復行為) 場景六

你在 S 公司上班，S 是家成立不久的新公司，公司要員工一起為公司打拼，因此你們的工作負擔跟責任比同行重，公司也以還沒賺錢為理由，給你的薪水卻很低，也沒有年終或分紅獎金。

同時，公司凡事只看績效與利潤，不鼓勵員工有自己的意見，集權式的管理下，員工也沒有獨自做決策的權利，你常常覺得缺乏支持及自由，有苦無處訴。

整體而言，你覺得公司既未提供你**穩定的情感支持**，且未提供一份**努力與付出等值的薪水**，這讓你覺得在 S 公司工作的期待落空。

最近因少數客戶的退貨，公司將責任歸諸於你，除扣薪水外還被當眾訓斥，事實上，客戶抱怨來自於業務助理的疏忽，你對於公司未追究真相就加以處分深感不平。

這天，你與一位記者朋友 J 聚餐，當聊到工作近況時，你向他提到遭公司處分的事情，J 替你打抱不平，要你透露你前陣子無意中得知的 S 公司供應商名單，供應商名單是 S 公司產品在市場佔有優勢的祕密武器，只要他讓供應商曝光，S 公司的優勢可能會喪失。

你可以因此出口氣，且 J 保證整個過程不會連累或牽扯到你。

如果你是個案中的主角，當你遇到這種情況，你要做決定時會有什麼感受與考量。請勾選下列各項敘述，用來描述你對個案中人的決定之心理感受程度的數字。

我的心理感受程度	完	非	有	沒	有	非	完
	全	常	些	有	些	常	全
	不	不	不	意	同	同	同
	同	同	同	見	意	意	意
	意	意	意				
	1	2	3	4	5	6	7
1. 只要確定不會被發現，我會透露機密	<input type="checkbox"/>						
2. 對這樣的公司/老闆，透露機密是合理的	<input type="checkbox"/>						
3. 在此情境下，透露這個機密我將來會後悔	<input type="checkbox"/>						
4. 我不會允許自己對公司做出洩密的行為	<input type="checkbox"/>						
5. 在此情境下，透露機密是我可以接受的	<input type="checkbox"/>						
6. 公司如此待我，透露機密會讓我覺得羞愧	<input type="checkbox"/>						
7. 若非怕違法，我會透露此機密	<input type="checkbox"/>						
8. 在此情境下，透露這個機密會讓我覺得良心不安	<input type="checkbox"/>						
9. 我想要透露機密，主要是衝著公司而來的	<input type="checkbox"/>						
10. 不論如何，我不會透露此機密	<input type="checkbox"/>						

📌 若在實際生活中，你遇到相同的情境，你會做什麼樣的決定？

📌 請盡可能**詳細說明你做此決定背後的想法與理由**。(若空間不足，請在背面填答)

### 附錄三：洩密接受度排列及基本資料

在閱讀以上六個個案後，請你比較一下在那一個情況下，洩漏機密是比較可以接受的：

- 一、洩漏 W 魔術師「美女消失」獨門魔術之訣竅，以獲得五百萬現金。
- 二、洩漏 C 公司機密客戶名單，以幫好友度過公司倒閉的危機。
- 三、洩漏 F 公司獨有的電路設計關鍵技術，以給公司教訓。
- 四、洩漏 K 公司被視為產業機密的薪資表，以獲得五百萬報酬。
- 五、洩漏 M 公司被視為機密智慧財產之資訊系統安全技術原始碼，以幫助心儀的學妹。
- 六、洩漏 S 公司關鍵優勢的供應商名單，以替自己出口氣。

你覺得洩密最可被接受的情境依序是： (1) \_\_\_\_\_ (2) \_\_\_\_\_

你覺得洩密最不可被接受的的情境依序是：(1) \_\_\_\_\_ (2) \_\_\_\_\_

#### 個人資料

性別：男 女 年齡（實歲）：\_\_\_\_\_歲

e-mail:

教育程度：專科/大學 碩士 博士

工作年資：\_\_\_\_\_年

工作內容及職務：\_\_\_\_\_

以上資料僅作學術分析用，絕不外洩，請安心填寫，再次謝謝您的合作！！  
謝謝您的合作！！

### 附錄四：因素分析結果

技術型資訊、金錢誘惑		共同性	因素負荷值
對公司的回應	題項一	0.760	0.689
	題項二	0.757	0.796
	題項五	0.697	0.678
	題項七	0.702	0.763
	題項九	0.584	0.764
良心道德考量	題項三	0.724	0.848
	題項四	0.685	0.792
	題項六	0.656	0.725
	題項八	0.581	0.614
	題項十	0.697	0.652

技術型資訊、情感誘惑		共同性	因素負荷值
題項一	0.705	0.840	
題項二	0.641	0.801	
題項三	0.690	0.831	
題項四	0.684	0.827	
題項五	0.695	0.833	
題項六	0.560	0.748	
題項七	0.553	0.743	
題項八	0.682	0.826	
題項九	0.253	0.503	
題項十	0.719	0.848	

附錄四：因素分析結果（續）

技術型資訊、報復行為	共同性	因素負荷值
題項一	0.688	0.830
題項二	0.692	0.832
題項三	0.517	0.719
題項四	0.620	0.788
題項五	0.744	0.863
題項六	0.540	0.735
題項七	0.629	0.793
題項八	0.602	0.776
題項九	0.404	0.635
題項十	0.613	0.783
商業型資訊、金錢誘惑	共同性	因素負荷值
題項一	0.839	0.916
題項二	0.736	0.858
題項三	0.653	0.808
題項四	0.612	0.782
題項五	0.838	0.915
題項六	0.589	0.767
題項七	0.563	0.750
題項八	0.714	0.845
題項九	0.177	0.420
題項十	0.805	0.897

附錄四：因素分析結果（續）

商業型資訊、情感誘惑	共同性	因素負荷值
題項一	0.697	0.835
題項二	0.506	0.711
題項三	0.489	0.699
題項四	0.674	0.821
題項五	0.729	0.854
題項六	0.493	0.702
題項七	0.702	0.838
題項八	0.534	0.731
題項九	0.319	0.565
題項十	0.730	0.855
商業型資訊、報復行為	共同性	因素負荷值
題項一	0.758	0.871
題項二	0.563	0.750
題項三	0.552	0.743
題項四	0.662	0.814
題項五	0.824	0.908
題項六	0.474	0.688
題項七	0.629	0.793
題項八	0.732	0.855
題項九	0.418	0.647
題項十	0.767	0.876