

杨鑫辉◎主编

心理技术应用研究

第三辑



心理

APPLICATION OF PSYCHO
— TECHNOLOGY

甘肃文化出版社

技术

应用研究

图书在版编目(CIP)数据

心理技术应用研究.第三辑/杨鑫辉主编. —兰州:
甘肃文化出版社, 2004. 4

ISBN 7 - 80608 - 932 - 2

I . 心… II . 杨… III . 应用心理学 - 文集
IV . B849 - 53

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2004)第 031893 号

心理技术应用研究(第三辑)

杨鑫辉 主编

责任编辑: 付 贵 周 珺	装帧设计: 步江华
出版发行: 甘肃文化出版社	印 刷: 河海大学印刷厂
社 址: 兰州市庆阳路 230 号	厂 址: 南京市西康路一号
邮政编码: 730030	邮政编码: 210098
电 话: (0931) 8454246	发行经销: 新华书店
开 本: 850 × 1168 毫米 32 开	版 次: 2004 年 4 月第 1 版
字 数: 266 千字	印 次: 2004 年 4 月第 1 次
印 张: 10.6875 插页: 2 页	印 数: 1 - 1000 册
书 号: ISBN 7 - 80608 - 932 - 2	

定价: 19.00 元

(如发现印装错误, 请与印刷厂联系调换)

目 录

面向社会生活, 积极开展心理技术应用

——全国第四届心理技术应用学术研讨会开幕词

..... 杨鑫辉 (1)

经济心理技术

员工金钱心理特征及其与工作、生活满意度关系研究

..... 杜林致 Thomas Li-Ping Tong (5)

有效的培训管理过程分析..... 赵 凯 许娟娟 (17)

消费活动中品牌错觉产生和错觉类型的年龄特征的

试验研究..... 胡 娟 (25)

企业员工的人格管理策略..... 陈永秀 (47)

如何评价一个组织对培训(人才开发)的重视程度

..... 陆 炎 (52)

个人品牌: 一种新的人力资源管理视角..... 钱 萍 (67)

营销队伍管理中的诚信建设..... 王 军 (73)

心理健康与心理咨询技术

学业受挫大学生心理健康情况调查与研究..... 史小力 (80)

地方高校教师职业倦怠心理之探析..... 梁芹生 (88)

自我心理调适的基本策略..... 张劲东 文 侃 (96)

心理健康教育是素质教育的重要层面..... 袁建勤 (105)

试论军校教员的心理教育能力..... 江 波 韩向前 (112)

让“天使”不再“折翼”

——从自杀现象看校园心理危机干预的必要性

..... 黄云英 陈红健 (118)

心理健康与健康长寿 黄中柱 (128)

学习心理技术

当代教育中的学生主体性

——从《中国教育报》感受当代学生角色的转化

..... 曾清林 陈米欧 (133)

中学生学习策略知识与应用水平的比较研究 陈培玲 (140)

国内外学习策略研究的历史与现状 王恩国 (149)

论钢琴演奏者心理素质的培养 翟 茜 (158)

多媒体网络应用于计算机课堂教学实践的探索

..... 马海珠 何 华 (166)

论建构主义及以其为指导的研究性学习教学模式

..... 肖善香 杨桂红 (170)

人员心理测评技术及软件开发

试论电视媒体亟需建立人才测评体系 杨 群 (178)

部队基层连队主官人格特质量表的初步编制

..... 韩向前、熊 玫 (185)

华瑞学生心理测评系列软件 苏永华 (192)

上海市党政领导干部综合素质测评系统需求说明书

..... 申 林 (195)

心理技术应用新领域

收藏心理初探 张正望 (198)

一个新的话题

——灾难心理救治 钟庆文 (211)

对网络传播的社会心理学思考	陈米欧 曾清林 (219)
大学生择业心理反应的调查研究	施春华 刘取芝 (225)
培养大学生良好的求职心理初探	李海萍 (231)

其 他

弗洛伊德及其无神心理学	李绍崑 (237)
基于认知建构主义理论自我成长团体模式	吕建国 (268)
述评华生的客观心理学	党彩萍 (285)
从 2002 年诺贝尔经济学奖对当前心理学研究的两点反思	孙 琦 (289)
心理科学的科普困惑与出路	彭香萍 (298)
领域相关自我效能感及其评估	王剑辉 肖 玮 赵宗金 (306)
父母教养方式与大学生的自信、自我期望值及心理 健康水平的相关描述性研究	刘志兰 (313)

附 录

1. “全国第四届心理技术应用学术研讨会”会议纪要	(324)
2. “全国第五届心理技术应用学术研讨会”会议通知	(326)
西部明珠—中国科技城绵阳	(330)
后记	(334)

面向社会生活，积极开展心理技术应用

——全国第四届心理技术应用学术研讨会开幕词
(2003年9月26日)

全国心理技术应用论坛首席主持人
南京师范大学心理学教授博士生导师
杨鑫辉

同志们！朋友们！

全国第四届心理技术应用研究学术研讨会现在开幕了，这次学术研讨会是由全国心理技术应用研究论坛、江西省萍乡高等专科学校和南京师范大学教育科学学院联合举办的，由萍乡高专承办。江西素有“人杰地灵”之美誉，现在正发扬井冈山精神，努力在中部地区发展崛起。萍乡市既是举世闻名的安源路矿工人运动的发源地，又是秋收起义的主要策源地，它正以崭新的风貌，锐意改革、开拓进取，使经济建设和文教社会事业驶入了健康发展的快车道。大家都很高兴来这里开会相聚。我谨代表会议，向来自全国各地和江西的高等学校、科研院校和实际部门的同仁们，以及年轻的博士生、硕士生、大学生们，表示热烈的欢迎；向莅临指导本次研讨会的萍乡市党政领导同志和嘉宾表示热烈的欢迎和谢意；向承办会议和赞助合作出版《心理技术应用研究》的江西萍乡高等专科学校，以及支持帮助本次会议的有关单位，表示衷心的感谢！

心理学过去被视为一门理论深奥只为少数人研究的科学，现在已经渗透到社会生活的方方面面，甚至是家喻户晓这门学科。人只要活着就有心理活动，个体和群体在社会中的各种实践活动

都要受心理活动支配，所以凡有人活动的领域都有需要研究的心理学问题。心理学既不是单纯的自然科学，又不是单纯的人文社会科学，而是一门同时具有自然科学性质和人文社会科学性质的二重性学科。人是一个活生生的整体的社会人，不只要研究心理学的理论问题，更要研究心理学的应用问题。国内外心理学的发展历史表明，应用是心理学发展的生命力。我在《心理学理论与应用》一书的前言中曾强调指出：理论与应用的关系是辩证的，理论植根于应用的土壤之中，应用在理论指导下进行，理论是指南针，应用是生命力。国际心联副主席，荆其诚教授在《新世纪版国际心理学手册》一书中指出：“在应用领域内，心理学正在扩展更大的阵地去为人们的社会福利作出贡献。”

要搞好心理学的应用，就必须加强心理技术学的研究。在心理学的理论——技术——应用的工作链中，我们应当着重抓住技术这个中间链来推动两头。美国著名心理学家斯金纳 1990 年去逝前，在一篇论文中就强调要发展心理学的技术学。这一观点是有远见的。杨振宋博士预见 21 世纪科技发展的趋势时说：今后三四十年全球科技发展的重点将继续向技术的方面倾斜。这样看来，发展心理技术应用无疑也将是心理学发展的一个重点。只有如此，心理学才能对社会作出重大贡献。美国著名心理家普林斯顿大学教授丹尼尔·卡尼曼“将心理学的前沿研究成果引入经济科学研究中，特别侧重于研究人在不确定情况下进行判断和决策过程”。由于他对这方面所作出的贡献，荣获 2002 年诺贝尔经济奖。在此以前，著名认知心理学家西蒙也获得了诺贝尔经济奖。全世界心理学家中只有他们两位获得过诺贝尔奖，而且都是由于将心理学应用于经济领域而获奖的。这不是很能说明问题吗？就军事上应用心理学来说，有评论指出：现代心理战被军事家称为“区别于陆战、空战、海战的第四路作战样式”。在伊拉克战争中，美国对伊拉克的心理战与伊拉克的反心理斗争，引起了人

们的广泛关注。美军有专门的心理战部队，达7万多人，有独立的作战纲领。伊军则没有专门部队，但其利用美英军战俘在媒体上露面，萨达姆在美国声称其被炸死后在电视上公开讲话，伊军51师师长出面反驳美军的谣言，就是反心理战的经典之作。以上两例，足以说明心理技术应用之重要性。

在强调面向社会生活，积极开展心理技术应用时，有三个根本性的问题要特别注意：第一，重视心理学的技术应用，决不可忽视心理学基础理论和基本理论问题。只有研习好心理学的基础理论，有比较扎实的心理学知识根底，才能站在更高的层面上把心理学的应用工作搞好。第二，重视心理技术的作用，决不是只重视技术而忽视人的作用。在现代化生产和生活中，一定要把对人的因素的研究放在最主要的位置上，并且与其他多学科交叉共同解决社会生活中提出的实际问题。第三，推进心理技术应用一定要与时俱进，而不能满足已有手段和成果，固步自封。社会在不断发展，人的心理也随时在变化。只有根据社会发展的需要与时俱进，心理技术学才能更好地为社会实际工作服务，并求得自身的发展。

这届全国心理技术应用研究学术研讨会的主题领域是广泛的，主要包括八个方面：①心理技术学的基本理论与研究新进展；②人事心理人力资源开发与管理；③心理测评技术及应用；④社会心理、管理问题调查研究；⑤心理咨询、治疗与学校心理辅导；⑥经济心理学问题（广告营销、金融保险等）；⑦军事心理、司法心理等应用研究；⑧新闻出版、传播媒体等的心理学应用问题。

研讨会的主要议程有：请专家作专题报告，帮助、了解学术前沿动态；组织与会者报告论文，开展广泛的学术探讨；交流心理学应用工作的经济体会和推广研究成果。

会议期间，还将召开如何组织以论坛形式开展心理技术应用

研究活动的小型工作会，研究讨论下一届研讨会和继续出版《心理技术应用研究》等事宜。

同志们！朋友们！

出席我们这次学术研讨会的成员中，既有学有专长的心理学专业工作者，也有热心推进心理学应用的实际工作部门的同志；既有博士生导师和 80 岁高龄的老教授，也有年轻好学的博士生和硕士生。希望大家以文会友，切磋交流，互相学习，共同提高，团结奋进，开好会议。让我们共同努力，坚定地面向社会生活，积极开展心理技术应用工作，为我国的经济建设和精神文明建设作出应用的贡献。

最后，祝学术研讨会圆满成功！祝与会全体同志身心愉快！

员工金钱心理特征及其与工作、 生活满意度关系研究 *

杜林致

Thomas Li - Ping Tang

一、引 言

工作满意度是指感觉到工作本身可以满足或者有助于满足自己的工作价值观需要,而产生的一种愉悦的感觉程度;生活满意度是指对其生活状况评估的一种态度的反映。心理学家赫布研究发现,情绪与工作效率有很大关系,低水平的员工满意度会导致员工情绪的低落或过分紧张,从而导致低水平的工作绩效。组织行为学的研究也表明,企业员工的不满意会导致高离职率,可能造成企业人才的流失。此外,还可能出现迟到、旷工等缺职现象,影响企业工作效率;也可能出现以非正式组织形式与企业管理层进行对抗等行为。因此,如何提高员工工作、生活满意度,越来越受到管理理论和实践工作者的关注。

影响员工工作、生活满意度的因素很多,本研究从金钱心理这一全新的角度,来探讨员工的金钱心理特征与其工作、生活满意度的关系,并且进一步考察不同金钱心理类型的人在工作、生活满意度上的差异性,试图为管理理论和实践提供某种启示。

* 本课题受江苏省教育厅高校哲学社会科学基金项目资助,项目号:02SJD630021

二、理论基础和研究工具

1. 理论基础

经济学中,金钱仅仅被视为一种商品交换的工具,但它在实际生活中的意义远远不止于此。有研究指出,金钱是一种动力^[1],金钱可以用来吸引、挽留人才,激励人们的工作积极性^[2-3];金钱是人们生活的“参照框架”和进行个人价值评定的标准^[4];人们的金钱观念影响到其工作态度和行为、生活、收入满意度^[5]、消费行为^[6]、经济冒险行为^[7]等等。有一些心理学家对金钱心理的成分进行了分析,如 Goldberg 和 Lewis (1978) 区分了四种主要的金钱成分:安全,权力,爱,自由^[8]; Forman (1987) 描绘了五种经典的(与金钱有关的)神经病类型:守财奴,挥霍者,大亨,讨价还价者,赌徒^[9]; Doyle (1992) 提出了四种金钱人格类型:驱动者,慈悲者,分析者,表达者^[10]。Kenter 和 Tanpler 分析概括出金钱心理的五个关键因素:权力/声望,保留时间,不信任,质量,焦虑^[11]。Thomas Li-Ping Tang 等 (1999) 用实证研究的方法,从认知、情感、行为三个成分入手,总结、归纳出四种金钱人格的人:金钱排斥者、金钱冷漠者、金钱不满者、金钱崇拜者。^[12]

本研究借鉴了上述理论,特别是 Thomas Li-Ping Tang 教授的金钱心理三成分四类型说,编制金钱心理问卷,以此探讨员工金钱心理特征和类型与其工作、生活满意度之间的关系。

2. 研究工具

本研究运用了两个自编量表:金钱心理问卷,工作、生活满意度问卷,对自编问卷分述如下:

(1) 金钱心理问卷

1) 问卷的结构 该问卷共包含 31 个题目,经因素分析(采

用主成分分析和斜交旋转法) 抽取出 10 个因子: 成功、非激励、预算、恶、挣钱、好、捐款、尊重、动力、公平, 其中成功、非激励、尊重、动力、公平属于认知因素, 好、恶属于情感因素, 预算、捐款、挣钱属于行为因素。

2) 问卷的信度和效度 问卷的信度以内部一致性信度克伦巴赫 α 系数为指标, 总体和经因素分析抽取出的 10 个因子的克伦巴赫 α 系数见表 1。

表 1 金钱心理因素的克伦巴赫 α 系数

总体	好	坏	成功	非激励	动力	公平	尊重	预算	挣钱	捐款
0.81	0.82	0.79	0.89	0.77	0.83	0.54	0.81	0.74	0.78	0.65

问卷的效度侧重于对结构效度的考察。心理测量学认为, 各分量表分与总量表分的相关超过了各分量表之间的相关是结构效度的一种检验方法^[13]。在本问卷中, 10 个因子各因素分与总分的相关以及各因素分之间的相关系数如表 2 所示。

表 2 金钱心理因素之间及其与总分之间相关系数
(斯皮尔曼相关系数)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. 成功	1.000									
2. 非激励	0.017	1.000								
3. 预算	-0.036	0.029	1.000							
4. 坏	0.015	0.186	-1.06	1.000						
5. 挣钱	0.061	0.122	0.323	-0.001	1.000					
6. 好	0.312	-0.074	0.205	-0.088	0.221	1.000				
7. 捐款	-0.048	0.160	0.224	-0.001	0.099	-0.085	1.000			
8. 尊重	0.502	-0.115	0.059	-0.037	0.026	0.430	-0.088	1.000		
9. 动力	0.394	-0.124	0.186	0.114	0.264	0.458	-0.043	0.459	1.000	
10. 公平	0.345	0.253	0.112	0.122	0.200	0.170	0.121	0.217	0.233	1.000
因素总分	0.601	0.27	0.377	0.304	0.438	0.562	0.247	0.584	0.638	0.616

从表 2 可知, 总分与各因素分的相关都超过了各因素分之间

的相关, 所以该问卷有较好的结构效度。

(2) 工作、生活满意度问卷

自编问卷, 由 69 个题目组成, 用 5 点量表法回答, 主要从员工对自身工作价值感的认识、员工对自身工资与他人比较的满意程度、员工对自身生活总体和一般的满意程度等方面加以考察。

三、样本组成和统计方法

1. 样本组成

调查样本随机取自南京、上海(东部发达城市)、西宁(西北不发达城市)三地不同行业、不同性质公司管理人员, 共发放“金钱心理问卷”和“工作、生活满意度问卷”300份, 回收有效问卷204份, 有效回收率68%。调查样本分布情况如表3所示:

表3 调查样本分布情况

	性别		年龄				教育水平				
	男	女	20~30	30~40	40~50	50以上	初中	高中	专科	本科	研究生
n	115	77	98	63	13	4	3	10	95	72	12
%	59.9	40.1	55.1	35.4	7.3	2.2	1.6	5.2	49.5	37.5	6.2

(续表3)

	行业类别			公司性质			婚姻状况			地区		
	服务业	生产业	国营	私营	合资	独资	未婚	已婚	离异	南京	上海	西宁
n	74	107	98	38	27	23	70	114	3	85	51	68
%	40.9	59.1	52.7	20.4	14.5	12.4	37.4	61	1.6	41.7	25	33.3

注: 由于部分被调查对象未填写上述某些项目, 所以每一项目中的合计人数与总人数不一致。

2. 统计方法

所有数据采用社会科学统计软件包 SPSS 10.0 在计算机上统计处理,使用的统计方法包括:因素分析,判别分析,尺度分析,相关分析,单因素方差分析等。

四、研究结果与分析

1. 员工金钱心理类型及其特征分析

经过因素分析,抽取出 10 个金钱心理因素后,本研究进一步运用快速聚类方法对调查数据进行分析,经过多次探测,分出 4 种类型,每一类型的共同特征与 Thomas Li-Ping Tang 以往的研究结果对照发现,与其所分的类型特征十分相似,故借用他的类型名称:金钱排斥者、金钱冷漠者、金钱不满者、金钱崇拜者;然后再进行判别分析,结果如表 4 所示。

表 4 员工金钱心理因素及其类型的平均数、标准差

变量	类型 1 金钱冷漠者	类型 2 金钱不满者	类型 3 金钱崇拜者	类型 4 金钱排斥者	排序
n = 179	73	18	41	47	
%	40.78	10.06	22.9	26.26	
成功	2.22 (0.60)	3.07 (1.46)	3.77 (0.72)	3.18 (0.79)	3 > 4 > 2 > 1
非激励	3.14 (0.65)	2.34 (0.59)	2.93 (0.79)	3.64 (0.60)	4 > 1 > 3 > 2
预算	3.64 (0.76)	3.35 (0.66)	3.91 (0.60)	3.57 (0.81)	3 > 1 > 4 > 2
坏	2.67 (0.83)	3.41 (1.01)	2.14 (0.70)	3.80 (0.64)	4 > 2 > 1 > 3
挣钱	3.40 (0.71)	3.50 (0.97)	3.86 (0.70)	3.86 (0.53)	3, 4 > 2 > 1
好	3.51 (0.59)	4.38 (0.60)	4.41 (0.49)	3.95 (0.57)	3 > 2 > 4 > 1
捐款	3.14 (0.56)	2.36 (0.82)	3.12 (0.60)	3.15 (0.90)	4, 1, 3 > 2
尊重	2.32 (0.56)	3.81 (0.79)	3.45 (0.74)	2.99 (0.99)	2 > 3 > 4 > 1
动力	2.99 (0.60)	4.43 (0.59)	3.94 (0.84)	3.74 (0.75)	2 > 3 > 4 > 1
公平	3.04 (0.80)	2.47 (0.63)	3.98 (0.83)	3.88 (0.58)	3 > 4 > 1 > 2

注:表中括号外的数据为平均数,括号内的数据为标准差。

根据表4的结果,对这四种金钱心理类型人的基本特征归纳如下:

类型1:金钱冷漠者,在被调查样本中比例最高,占40.78%,其在金钱因子上的特征是:成功、挣钱、好、尊重、动力等因素上分数最低。可见,他们不肯定金钱的正面属性,不把金钱视为成功的标志和获得尊重的手段,金钱对他们的动力作用最低,但花钱比较精打细算。

类型2:金钱不满者,占被调查样本的10.06%,其金钱心理的因子特征是:非激励、预算、公平、捐款等因素上分数最低,尊重、动力因素上分数最高。可见,他们把金钱视为获得尊重、激发动力、调动积极性的一种手段,认为金钱是自我价值的惟一源泉,不承认每个人金钱的获得是公平的;他们花钱不精打细算,也不热心于慈善捐款。

类型3:金钱崇拜者,占被调查样本的22.9%,其金钱心理的因子特征是:坏因素分数最低,成功、预算、挣钱、好、公平因素上分数最高。可见,他们肯定金钱的正面属性,把金钱视为成功、公平的标志,而不认为金钱是邪恶的根源,他们会努力挣钱,花钱也精打细算。

类型4:金钱排斥者,占被调查样本的26.26%,其金钱心理的因子特征是:非激励、坏、挣钱、捐款因素分数最高。可见,他们对金钱抱着最为消极的否定态度,认为金钱是万恶之源,不把金钱视为自我价值的源泉,然而他们不得不努力挣钱以养家糊口。

2. 生活满意度与金钱心理因素相关分析

对金钱心理因素与生活满意度指标进行相关分析,其结果如表5所示。

表5 金钱心理因素与生活满意度相关系数(斯皮尔曼相关系数)

	成功	非激励	预算	恶	挣钱	好	捐款	尊重	动力	公平
1	-0.108	0.074	0.333*	0	0.044	0.016	0.177*	-0.096	0.118	0.008
2	-0.088	0.017	0.352**	0.016	0.099	0.037	0.096	0.086	0.067	0.066
3	-0.048	0.009	0.26**	0.041	0.039	0.052	0.042	0.100	0.083	0.168*

注: ① * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

②1代表“一般的工作/家庭/个人生活”; 2代表“近来总体生活”; 3代表“对总体生活的满意程度”。

从表5可知, 预算因素与三个方面的生活满意度都成极其显著的正相关, 花钱越精打细算, 生活满意度水平越高。捐款因素与“一般/家庭/个人生活满意度”成显著正相关, 工作、生活满意度越高的人, 越容易慷慨解囊, 进行慈善捐款。公平因素与“总体生活满意度”成显著正相关, 总体生活满意度越高的人, 越是看重金钱的公平价值。

3. 与他人比较工资满意度与金钱心理因素相关分析

对金钱心理因素与他人的工资比较满意度进行相关分析, 结果如表6所示。

表6 金钱心理因素与他人的工资比较满意度相关分析(斯皮尔曼相关系数)

	成功	非激励	预算	恶	挣钱	好	捐款	尊重	动力	公平
1	-0.015	-0.016	0.025**	0.028	0.227**	0.194*	0.057	0.056	0.201**	0.07
2	0.013	0.079	0.209**	0.082	0.206**	0.109	0.118	0.011	0.098	0.044
3	0.029	-0.077	0.179*	0.029	0.187**	0.152*	0.047	0.026	0.110	0.141
4	0.022	0.005	0.211**	0.034	0.171*	0.128	-0.03	0.105	0.254**	0.158*

注: ①1代表“同部门/团体/组别的同事”; 2代表“公司内同事”; 3代表“其他同类公司职员”; 4代表“劳务市场人员”。

②* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

从表6可知, 预算、挣钱金钱心理因素与四种工资比较满意度都成极其显著正相关, “好”因素与“同部门/团体/组别同事”以及“其他同类公司职员”工资比较满意度成显著正相关, 动力

因素与“同部门/团体/组别同事”以及“劳务市场人员”工资比较满意度成极其显著正相关,公平因素与“其他同类公司职员”以及“劳务市场人员”工资比较满意度成显著正相关。由此可见,越是努力挣钱,花钱又精打细算的人,在与不同类别的他人工资比较时,其满意度越高;越是肯定金钱价值的人,在与“本部门同事”和“其他同类公司职员”的工资比较时,其满意度越高;越是把金钱看作一种动力因素的人,在与“同部门同事”和“劳务市场人员”工资比较时,满意度越高;越是看重金钱公平价值感的人,在与“其他同类公司职员”以及“劳务市场人员”的工资比较时,满意度越高。

4. 工作价值感与金钱心理因素相关分析

对工作价值感的因素和金钱心理因素进行相关分析,其结果见表7。

表7 工作价值感与金钱心理因素的相关系数(斯皮尔曼相关系数)

	成功	非激励	预算	恶	挣钱	好	捐款	尊重	动力	公平
1	0.038	0.087	0.341**	0.09	0.164*	0.07	0.44**	-0.02	0.16*	0.14
2	0.046	0.191**	0.253**	0.05	0.284**	0.106	0.093	0.089	0.167*	0.205**
3	0.015	0.148*	0.25**	0.05	0.197**	0.198**	0.043	0.008	0.126	0.222**

注:①1代表“发展机会”;2代表“独立性”;3代表“工作环境”。

②* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

从表7可知:(1)发展机会与预算、捐款成极其显著正相关,与挣钱、动力成显著正相关,表明视金钱为一种动力,并且努力挣钱,仔细花钱但能慷慨捐款的人,更看重工作的发展机会。(2)独立性与非激励、预算、挣钱、公平成极其显著正相关,与动力成显著正相关;工作环境与预算、挣钱、好、公平因素成极其显著正相关,与非激励成显著正相关。这表明肯定金钱分配的公平性而不认可金钱是惟一价值源泉,会努力挣钱,仔细