

國立屏東商業技術學院

企業管理系

畢業專題

員工人格特質、工作壓力與工作滿足的關係
——以大陸台商個案實證分析為例

指導教授：廖曜生 博士

學 生：童湘苓、陳靜萱、侯宛廷、
蔡佩蓉、黃馨儀、黃珮綾

中華民國一百零一年一月

目錄

摘要	5
第一章 緒論	6
第一節 研究背景與動機	6
第二節 研究目的	7
第三節 研究流程	8
第二章 文獻探討	9
第一節 人格特質	9
一、人格特質定義	9
二、人格特質理論	11
三、人格特質的分類	13
四、人格特質的相關研究	18
第二節 工作壓力	21
一、工作壓力定義	21
二、工作壓力理論	21
三、工作壓力的來源	23
四、壓力來源相關研究	23
第三節 工作滿足	25
一、工作滿足的定義	25
二、工作滿足的理論	25
三、工作滿足的分類	27
四、工作滿足的相關研究	28
第三章 研究方法	31
第一節 研究架構	31
第二節 研究假設	31
第三節 研究對象與問卷發放及回收	32
第四節 變數的操作型定義與問卷設計	32
一、控制變數	32
二、人格特質	33
三、工作壓力	34
四、工作滿足	36
第五節 資料分析方法	37
一、信度分析 (Reliability Analysis)	37
二、敘述性統計分析 (Descriptive Statistics)	37
三、因素分析 (Factor Analysis)	37
四、單因子變異數分析 (ANOVA)	38

第四章 研究分析結果	39
一、信度分析 (Reliability Analysis)	39
二、敘述性統計分析 (Descriptive Statistics)	41
三、因素分析 (Factor Analysis)	42
四、單因子變異數分析 (ANOVA)	45
第五章 研究結論與建議	51
第一節 研究結論	51
第二節 建議	54
參考文獻	56
中文文獻	56
英文文獻	58
附錄問卷	61

表目錄

表2.1人格特質之定義	9
表2.2人格特質之理論	12
表2.3五大人格特質	13
表2.4內外控人格特質理論	15
表2.5工作滿足理論	26
表3.1人格特質之構面與衡量	33
表3.2工作壓力之構面與衡量	34
表3.3工作滿足之構面與衡量	36
表4.1人格特質量表之信度(內部一致性)分析結果	39
表4.2工作壓力量表之信度(內部一致性)分析結果	40
表4.3工作滿足量表之信度(內部一致性)分析結果	40
表4.4受測者的敘述統計次數分析	41
表4.5人格特質V. S. 工作壓力之皮爾森相關分析	43
表4.6工作壓力V. S. 工作滿足之皮爾森相關分析	43
表4.7工作滿足V. S. 人格特質之皮爾森相關分析	44
表4.8人口統計變項—年齡對人格特質、工作壓力與工作滿足之單因子變異數分析	45
表4.9人口統計變項—服務年資對人格特質、工作壓力與工作滿足之單因子變異數分析	46
表4.10人口統計變項—教育程度對人格特質、工作壓力與工作滿足之單因子變異數分析	47
表4.11人口統計變項—職位對人格特質、工作壓力與工作滿足之單因子變異數分析	48
表4.12人口統計變項—婚姻對人格特質、工作壓力與工作滿足之單因子變異數分析	49
表4.13人口統計變項—性別對人格特質、工作壓力與工作滿足之T檢定	50
表5.1研究假設結果	51

圖目錄

1.1 研究流程圖	8
圖2.1 工作上的壓力來源	23
圖3.1 研究架構圖	31

摘要

自從兩岸開放交流後，前往大陸設廠的台商日益增多，而這些到大陸設廠的台商們，所要面臨的重大難題即是人力資源的管理，由於大陸的文化與意識型態、政治經濟制度、社會福利等等，明顯的與台灣差距相當大，造成台商投資困難，因此，如何有效運用大陸充沛的人力資源，調整大陸職員認知上的差異，並使之能配合台灣高效率的管理方式，將是台商投資能否成功的關鍵。

本研究選定一家陸台商的個案公司為研究對象，將問卷發放給該公司大陸生產工廠內的員工填答，期能得出人格特質、工作壓力、工作滿足間的關係，並進一步分析人口統計變項在這三個變數上的差異，此一研究結果，不僅可以作為該公司管理當地員工的重要參考依據，也是所有大陸台商在管理上的參考指標。

本研究根據研究架構與假設，根據所收集的問卷，以 SPSS12.0 版套裝軟體為資料分析工具，利用信度分析、敘述性統計分析、因素分析、單因子變異數分析來對人格特質、工作壓力與工作滿足各構面進行分析。

對分析出來的結果，再根據結論給予分析的對象實務上的建議。

第一章 緒論

本研究以台商赴大陸設廠所僱用之員工為研究對象，主要在探討人格特質、工作滿足與工作壓力關聯性之研究。第一節 就台商至大陸投資之相關議題引發本研究背景與動機；第二節 為本研究之目的；第三節 為研究流程，各節分述如下。

第一節 研究背景與動機

自從海峽兩岸開放交流之後，我國企業因現行技術無法提升，為了降低營業成本以及提升整體的競爭力，前往大陸投資設廠者日漸增多。對這些到大陸投資設廠的台商而言，其硬體設備與技術移轉大陸並不困難，然而在管理制度，尤其是人力資源管理方面，則因受限於大陸文化與意識型態、政治經濟制度、社會福利以及企業組織因素往往遭受到較大的阻礙和挫折(趙必孝，1997)，加上大陸人民的工作價值與態度皆與台灣差距甚遠，造成台商投資的困難，因此，如何有效運用大陸充沛的人力資源，調整大陸職員認知上的差異，並使之能配合台灣高效率的管理方式，將是台商投資能否成功的關鍵(葉志祥，2003)。

人格特質的研究在人力資源決策方面極為重要，為了達到人盡其才的理想，必先瞭解員工個別的差異，然後才可以協助並指導個人就其性向與能力，選定適合的工作，如此才可以達到人適其職，職適其人，有效運用人力資源，發揮個人在工作中的潛能。Mitchell(1975)綜合組織行為的研究與理論，發現內外控傾向是最受管理學及工業心理學注意的三種人格特質之一，Spector(1982)更發現內外控取向是解釋組織中人們行為的一個非常重要的變項，一般發現它與員工的激勵、努力、績效、工作投入、工作滿足度等有關，故本研究考慮以此做為員工人格特質之獨立變項，用來衡量其與「工作滿足」與「工作壓力」的關係及影響。基於「工作滿足」所產生的正面效果及對企業組織管理的重要性，而人格特質又對員工「工作滿足」有一定的影響程度。

(Beehr & Newman, 1978)相關研究證實工作壓力不但會影響工作者的健康，對組織也會有負面的效果與影響，如員工滿意度降低、產能減少、曠職、抱怨申訴增加、士氣低落、主管及部屬的不協調、甚而離職的結果，因此工作壓力的相關研究已受到學術界及實務界相當的重視。如果，員工因持續壓力產生工作滿意度低、工作倦怠高，促使離職意願提高，而導致降低服務品質甚至離職之行為，不只是企業的損失也會對企業造成許多負面的影響。如 Beehr (1978)認為工作壓力與滿足、動機、表現、辭退行為有密切關係。因此，若使員工長期處於工作滿意度不高的環境下將使企業留不住人才，進而影響企業的競爭力。

以人力資源的角度而言，「人」是企業最重要的資產，早期的組織行為學者也認為有了快樂，也就是工作滿足度高的員工，才會有高的生產力。Herzberg(1959)認為員工的滿足感，是維持缺勤率與流動率的關鍵因素。如何去甄選適當員工，營造一個讓員工愉快的工作環境，以激發潛能，提高工作滿足，降低離職率，為組織帶來最大的效益。是企業管理者應探討及解決的重要課題。由此觀之，探討並瞭解員工的工作滿足，實為企業在人力資源決策上不容忽視的問題。

第二節 研究目的

根據上述的研究背景與動機，本研究主要針對大陸本土員工之人格特質對工作滿足與工作壓力之影響，故本研究之目的在於探討人格特質，對工作壓力與工作滿足彼此之相關程度，承續本研究動機，研究目的茲分述如下：

- (一) 探討個人變項是否和人格特質、工作滿足與工作壓力有顯著的差異。
- (二) 探討人格特質是否與工作滿足和工作壓力有顯著關係。
- (三) 在大陸地區員工之人格特質、工作滿足與工作壓力的研究中，給予實務界具體的建議。

第三節 研究流程

針對本研究之流程與步驟，將整理如下圖 1-1 所示：

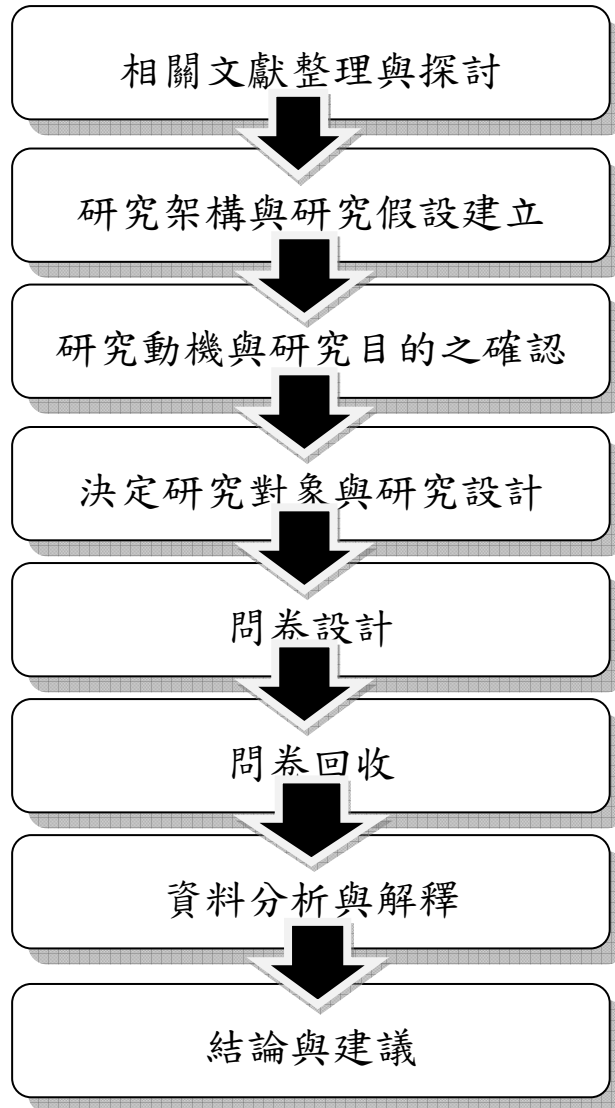


圖 1.1 研究流程圖

第二章 文獻探討

第一節 人格特質

一、人格特質定義：

人格特質(Personality Traits)的理論跨越了心理學、語言學、社會學、哲學，甚至是神學等多個研究範疇，而對於人格特質研究者，因其研究對象及依據理論不同，而發展出不同定義。傾向行為主義的心理學家認為人格不屬於內在的，是外在可觀察到的有組織的行為。大多數的心理家認為人格是個人的心理能力、態度、性情、思考、情感、動機及價值等組合而成的獨特統合體。本節先敘述各學者對人格特質的定義、形成的原因，再從人格特質類型之五大特質、內外控傾向特質及AB型人格特質等三方面定義來探討人格特質與工作滿足及工作壓力之相關性。茲下表 2.1 列舉國內外學者對於人格特質之定義。

表 2.1 人格特質之定義

學者	年代	定義
Mischel	1980	人格是個人心理特徵的統一，這些特徵決定的外顯行為與內隱行為，並使他們與別人的行為有穩定的差異。
Hilgard	1980	人格是個人特性系統的整合，及其獨特的對環境的行為模式。
林欽榮	1983	人格特質是個人構成因素的綜合表現，常因個人的觀察方向不同而有所別。
Bonoma&Zaltman	1985	人格是使一個人與別人不一樣的個人屬性、特性與特質的總合。
楊國樞	1989	人格是個體與環境交互作用的過程中，所形成的一種持久性特質。
余昭	1989	人格是由個人的認知結構、自我觀念、興趣、態

		度與情感方面的根源，以及情緒經驗與刺激的習慣反應統整而成。
Day	1989	人格是用來可以定出個人與他人差異的一組持久與穩定的特質及傾向。
Zimbardo	1990	人格是個人在不同時間、不同情境時，所表現出來獨特心理特質，決定個人適應的行為模式及思考方式，使個人在需要、動機、興趣、氣質、生理、性向、態度及外型等各方面均具有與他人相異之處。
McCrae&Coata	1992	人格特質是人一生中最穩定，且為重要的組成因素。
李茂興	1992	人格是一種個人的個性，也就是一種心理上的特徵。
吳秉恩	1993	個人對人對自己、對事物、各方面的適應於其行為上所顯示的獨特性，而獨特性是由個人在其遺傳、環境、成熟、學習等因素交互作用下表現於身心各方面的特質所組成的。
王秉鈞	1995	人格特質是吾人用以區別個人的心理特質之綜合體。
Pervin&John	1997	人格是個人對情境的反應，所表現出來的結構性質與動態性質，為一種有別於他人持久性質。
Phares&Chaplin	1997	人格是一個人思想、情感及行為的特有模式，它和另一個人的型式不相同；並且在不同時間和情境中維持一致。
徐西森	1998	人格是一個人內在特質的總稱，代表一個人的個性與行事風格，因此，人格有其持久性與統整

		性。又因人心多變、人心難測，故人格也有其複雜性與獨特性。
林仁和	2001	認為人格是人對客觀現實的態度和行為方式中經常表現出來的穩定傾向。它是人的個性中最重要、最顯著的心理特徵。人格與氣質有著互相滲透、互相作用的關係。
Robbins	2003	當某些可標明且持久的特徵持續出現在許多情境，及為該個體之人格特質。

資料來源:本研究整理

綜上述學者之見解，「人格特質」(Personality Traits)是一個人相異於其他人在思想與行為的一種持續特性，可以反映出個體出現在許多不同的情境中，持續展現出來的獨特人格特徵(Characteristics)，例如害羞、攻擊性、順從、懶惰、忠誠或膽怯等。人格特質具有差異性(dissimilarity)、持續性和一致性(continuous and consistency)。由此可知，人格特質是個人在面對外在環境時，習慣採取的因應方式，由於人格特質較持久性也全面性，再加上人格特質也是影響行為的重要指標，因此人格特質常被用來檢視與工作績效的關係。

二、人格特質理論：

人格特質的理論包括哲學、社會學、心理學等多種研究範疇，相關學者的觀點指出『由於個人人格特質的不同，因此會影響其對情境感受的差異，此種差異將削弱強勢情境的假設。所以組織強勢情境對個人的影響並非一致的』。

特質論不將人分類為不同類型，而是利用幾個連續的向度或是量表

代表人的特質來說明人格，特質的說明由行為觀察而來，所以特質並不是行為的起因，而是行為彙整後的整合，可以從行為推測特質的存在，但不能用特質作為解釋行為發生的原因。

表 2.2 人格特質之理論

學者	年代	人格特質理論
Allport	1961	早期致力於研究人格結構的學者，嘗試找出足以描述個體行為的持久特徵，包括害羞、攻擊性、順從、懶惰、野心、守法、溫馴等。若這些特徵在許多情境中都會表現出來，則稱為人格特質。特徵愈具一致性，在不同的情境中發生頻率愈高，該特質描述個體行為也更重要。
鄭伯璦	1981	人格是個人在對情境做反應，所表現出的結構性質與動態性質，意指人格代表一種個人有別於他人的持久性質。
Pervin&John	1997	人格特質是每個人在成年之後，會在個人行事風格以及人際關係上，有一定的表現方式或模式，人格是位於個體心理系統之內的動態組織，決定個人「適應外在環境」與「思想及行為」的獨特形式。
Robbins	2001	個體的行為反映出其獨特的人格特質，當這些特性可以持續出現在不同的情境中，就可被稱為人格特質，但同一個人身上可以同時存在相互矛盾的意向，特質的表現方式有時候是個人選擇情境下的產物，而非僅對情境的反應。

資料來源:本研究整理

三、人格特質的分類：

(一) 五大人格特質

五大人格特質的起始為 Galton (1884) 提出詞彙假設 (Lexical Hypothesis)，認為人際互動中重要的個性差異會形諸於語言，因此個性的差異可以從經由語文的研究而揭露之，也就是使用人格特質來描述人，估計可以包含一千多個表示特徵的字。後續有學者如 Allport (1947) 延續 Galton 的方式，將人格特質特徵名詞提列成表。1963 年 Norman 根據對 Allport 及其他特質論者早期研究，進行一項由同儕間相互評量的因素分析結果發現五個基本因素，而後 Goldberg (1990) 從新的變項列表中發現五大特質支持五因素模型，而其中最廣為接受的是 McCrae 和 Costa (1986) 使用的分類法。表 2.3 為五大人格特質內容。

表2.3 五大人格特質

五大人格特質	內容
親和性 (Agreeableness)	<ul style="list-style-type: none">●表達對他人關心的傾向●能了解他人經歷，並加以轉換對他人之瞭解的傾向●和他人能良好工作的傾向●接受及尊重個人差異傾向●對多元概念和使用有選擇性模式思考之開放程度傾向●相信大多數人都是好意
勤勉審慎性 (Conscientiousness)	<ul style="list-style-type: none">●嚴密及精準的傾向●具有道德義務的傾向●可信及可靠的程度●對工作方法的自律傾向
外向性(Extraversion)	<ul style="list-style-type: none">●能開放的改變或做多方面考量的傾向●能評估自己表現並和他人做比較傾向●實現個人有意義目標強烈驅動力的傾向

	<ul style="list-style-type: none"> ●有成就事業之抱負傾向 ●高度活躍、有精力的傾向 ●以自我為中心，並表現出自我本位的傾向(具說服力及判斷力) ●採取行動是積極主動的，而非被動或禮貌性的傾向 ●高度參與社交活動的傾向 ●扮演領導角色的能力
情緒穩定性 (Neuroticism/Emotional Stability)	<ul style="list-style-type: none"> ●冷靜的傾向 ●對事情普遍滿意的傾向 ●相信事情都可能的傾向 ●相信自己的能力和技術的傾向 ●沒有不適的身體或情緒上的反應而能忍受有壓力的情境之傾向
開放學習性 (Openness to Experience)	<ul style="list-style-type: none"> ●自主的傾向 ●產生獨特的、有原則性的事物及想法的傾向 ●準確獲得和了解人際暗示之意涵，和使用資訊去達成所欲完成的目標 ●能夠經由分析和探測資料已有系統的主題以了解模糊資訊的傾向 ●思考具有遠見的傾向

資料來源:McCrae 和 Costa (1986)

(二) 內外控傾向特質

這個理論最初是由 Gordon Allport(1937)所提的，Gordon Allport 將人格特質定義為「個人心理與生理體系之動態組織，以對環境作適度的調適」；後續也有許多學者如張潤書(1985)認為，人格是用來說明個人顯示其典型人類特徵的混合物，若我們說某人是聰明與勤奮的，則其

人格便是此二種特徵的混合物；而吳秉恩（1993）是從另一個角度來分析，認為人格亦可說是個人如何影響他人、如何瞭解內外特質及如何自評的過程。

Rotter(1966)認為內外控是一種穩定的人格特質。內外控傾向受個人所影響，每個人對行為導致的強化的期望不同，有些人將事件的原因和控制歸於自己的力量，這些人被稱為「內控者」；而有一些人則認為事件的原因和控制是歸於外部的環境，例如：命運和運氣，這些人被稱為「外控者」。

Kren(1992)認為內控者比外控者較可能改變行為，但此強化必須對此人而言是有價值的，因為內控者相信他們能控制強化，增加或減少有價值的強化就會改變他們的行為，相反的，外控者不相信改變他們的行為對強化有影響，外控者卻相信對他們所發生的一切是由於幸運、機會、命運、或有力人士造成的。

Lefcourt(1972)認為內控者是被鼓勵的一群，不過在群體中，多數人介於兩者之間，極端內控或極端外控者只是一種相對的分法。下表

2.4 為國內外學者對內、外控人格特質所提出來的理論

表 2.4 內外控人格特質理論

研究者	年代	研究結果	
		內控者人格特質	外控者人格特質
Rotter	1966	當一個人認為他可以控制自己的命運時，且認為事件的發生，是由於自己行為的後果是個人的能力和屬性造成，可由	當一個人認為他的生活操控在一些力量，且人為事情的發生不是由於運氣、機會、命運、他人權

		自己加以控制與預測。	威所造成並決定，獲此人認為周遭的環境太過複雜，致使他無法預測事件的後果。
Butterfield	1964	內控者積極、自主、內在導向，較專心致力於自己感興趣的或自認為重要的事情。	外控者消極、依賴、他人導向，較關心別人認為重要的事。
Pyckma&S herman	1975	內控者形容自己是自信的、獨立的、果斷等等。	外控者消極、依賴、他人導向，較關心別人認為重要。
洪有義	1975	內控者主動、獨立、上進、有力量、有效率。	外控者對自己較無自信、被動、消極、依賴等。
吳靜吉	1980	內控者主動、積極；遭受挫折時，會採取較建設性的方式。	外控者依賴、消極、聽天由命；遭遇挫折時會採取較具破壞性。
Spector	1982	內控者對自己的能力比較有信心。	外控者則較內控者順從，且較易接受組織的指導。
吳秉恩	1986	內控者之績效有較高之傾向，較易熱中於尋找情報易受激動。	外控者較難對工作投入，滿足感較低。
朱甯興	1982	內控者對自己相當的自責，經常傾向由自己來承擔外在環境因素所造成的結果，並且他們也會試圖靠自己的努力改面目前的環境，因此內控者是	外控者覺得外在環境因素很重要，自身的努力不容易改變外在環境，因此外控者會比較順從環境。

		積極、適應力強、有自信的個體。	
Lefcourt	1972	內控者比較關心成就感，而且在遭遇挫折時是傾向於採取積極、具建設性的方式來應變突如其來的事件。	外控者比較容易感到焦慮，並且在面對挫折時較傾向非建設性的行為，多關心失敗後的恐懼而少關心成功後的成就。

資料來源:本研究整理

綜上述學者之見解，內控傾向特質者較專心致力於自己感興趣或自認為重要的事情，其認為命運是掌握在自己的手上，相信人定勝天，遇到挫折時，內控者採取積極有建設性的方式來應對，努力改變目前的環境。而外控傾向特質者以消極、依賴他人為導向，認為關心別人比較重要，其相信命運是造就成功或失敗的關鍵，在面對挫折時較傾向非建設性的行為，多關心失敗後的恐懼，而少關心成功後的成就。

(三) AB 型人格特質

依據 Friedman 和 Rosenman 1974 年的定義：A 型行為模式是一種行為與情緒的複雜體，在具有這種人格模式的人身上，可以看到一種非常具有毅力的奮鬥企圖，這種人會希望在最短時間內做到最大的成果，且不達目的絕不中止。

Carver 和 Glass 於 1978 年之研究中指出，A 型人格者講話快、動作快、性子急、無耐心、時常遭遇時間的緊迫感及會為自己設定工作期限，強迫自己在期限內完成工作。Abush 和 Burkhead (1984) 則認為 A 型行為模式應被視為一種行為模式，A 型行為模式的人會有下列特徵：

競爭性強、面臨壓力時會有強烈的成就動機、攻擊性以及自我投入等。而 B 型人格者的人格特質恰是 A 型人格者的相反面。例如，B 型人格者喜歡輕鬆、在輕鬆中並不會有罪惡感，他們較不會感受到時間的緊迫感，且對於自己能完成的一切通常都能喜悅的接受

四、人格特質的相關研究：

(一) 人格特質之內外控取向之研究

戚樹誠(2007)如果一個人性格類型與工作類型搭配得當，可使組織成員工作滿意度提高，對組織的承諾也會相對提昇。由於組織環境與工作特性的差異，不同的工作會適合不同內外控取向的員工。譬如對於需要複雜的資訊處理的工作、創新觀念學習、或工作需要主動和獨當一面時，內控取向者較適合；如對需要較高順從性的工作，則由外控取向控任較適合。另外如需高激勵性、高技術性、高技巧性及專業性及管理者類型的工作，內控取向優於外控者(Spector, 1982)。

以下引自項賓和(2002)及莊瑞琦(2003)整理之內外控與工作滿足關係之實證研究：

1. Organ&Greene (1974) 以 94 位科學家與工程師為對象，發現內控者對工作情境有較多的認識與瞭解，對工作滿意度較高。
2. Smyser&Weed (1975) 以 900 名員工為對象，結果出現內控者對整體滿足、外在滿足與內在滿足及對工作環境的滿足程度，均明顯大於外控者。
3. 吳靜吉等人(1979)以三所金融機構以 240 名員工為對象，結果發現內控者工作滿意度明顯高於外控者。
4. 江國樑(2001) 以台灣南部地區教師為研究對象，結果發現

內控者有較高的自我概念與工作滿足。

5. 甘水美(2000) 以國內兩家專業人力派遣公司外派臨時員工為對象，發現員工在工作滿意度與內控傾向交互作用下，會對整體組織承諾、情感性承諾及規範性承諾，產生正向影響，但對於持續性承諾則呈負影響。

綜合上述探討，本研究對主計人格特質將採用內外控人格特質作為研究動點。

(二) 人格特質之 A、B 型人格之研究

在 ABtype 的實證分析上，Caplan and Jones (1975)以 122 位男性為樣本，發現 A 型人格者比較容易焦慮和感到壓力，其他學者也發現 A 型人格者所感受到的工作壓力較大(Sales, & House, 1971)，對向己的工作也感到較不滿意 (Sale, 1969)。Abush and Burkhead (1984)在研究工作緊張與人格類型、工作特性知覺時，也發現工作壓力與 A 型人格有顯著關係存在。

Howard, Cunningham and Rechnitzer (1977)針對 12 家公司的 236 個主管進行研究，發現 A 型的主管，會有較多的工作負荷量、角色衝突和工作競爭，且對他們的工作也感到較不滿意。Ivancevich, Matteson and Preston (1982)研究指出以 339 位經理人為研究對象，發現 A 型的人在「工作過度負荷及內在滿足」、「工作過度負荷和外在滿足」、「角色衝突和內在滿足」呈現負相關。而 B 型的人在上述中均未達顯著水準。Frost and Wilson (1983)指出 A 型的人較能從工作中得到滿足、成就感 and 對於工作較能勝任。

蕭靜宜 (1998)以護理人員為對象，探討其角色壓力、人格特質對專業承諾之影響，研究結果發現:1. 控任主管之護理人員其專業承諾高於僅控任基層護士職務之護理人員。2. 具有 A 形人格特質愈顯著者其專業認同度愈高。龍育民 (1999)研究軍官人格特質、工作特性與工作壓力之相關性，得到以下結論:A 型人格特質與工作壓力為正相關，尤其是「工作負荷過度」及「角色衝突」特別顯著。

曾國斌 (2000)針對不同產業及人格特質之從業人員進行工作壓力之差異性分析研究，結果顯示:1. 高科技產業之從業員其工作壓力較傳統產業從業員為高。2. 人格特質變項對整體工作壓力有顯著差異，愈傾向 A 型人格特質者所感受的工作壓力愈大;愈傾向 B 型人格特質者所感受的工作壓力愈小。

顏瑞伶 (2001)以壽險公司業務員研究對象，探討人格特質、工作壓力與工作滿足之相關，研究發現:1. A 型人格特質與工作壓力有顯著相關，A 型人格特質愈顯著者工作壓力愈大，2. 工作壓力中以「工作負荷量」為最主要的壓力來源。3. 工作壓力與教育程度呈負相關，即教育程度較高其其工作壓力較小。

王進法 (2001)以大專院校軍訓教官為對象，探討人格特質、工作壓力與工作滿足之關關性，研究結果顯示:1. A 型或 B 型人格特質對工作壓力無顯著性差異。2. 軍訓教官的工作壓力因年齡、學歷、職務與年資不同而有顯著差異。

許春霞 (2001)以國小教師為對象進行人格特質與工作壓力之相關性研究，研究發現:A 型人格特質與工作壓力有顯著相關，些結果與顏

瑞伶 (2001)所做之研究結果一致

由上述內容可以發現，Type A/B 型的人格特質，都與工作壓力有著密切的關係。

第二節 工作壓力

一、工作壓力定義

工作壓力很難定義，每個人的定義都會有所不同，顧名思義，它是一種工作上的壓力，而且是發生在人的身上。任何一個工作者在他工作上，都有可能承擔某些程度的壓力。各學者對於工作壓力的定義亦有不同的看法。French 等學者 (1974) 認為工作壓力是來自於個人能力、可用資源及工作要求三者間的差距所致。而 Cooper 及 Marshall (1976) 則認為工作壓力為環境因素對個人直接的衝擊和影響，及對壓力源產生的行為反應。此兩學者採取「反應型」的觀點來解釋工作壓力，而 Beehr 及 Newman 則是站在「互動型」的觀點，認為工作壓力是工作相關因素與工作者間產生互動，以改變、破壞或加強他生理及心理的狀況，迫使其身心偏離正常運作的一種情境。

二、工作壓力理論

瑪林(McLean)所提出，影響工作態度的社會改變因素，就可以了解定義工作壓力源的困難。瑪林認為工作壓力會受到下列改變的影響：

- (一)目前的經濟問題：緩慢的經濟成長、高失業率，能源危機、產量衰退、輸出品減少，和救助失業者的社會成本等等，都是目前的經濟問題。
- (二)權利高漲的時代：很多人抱持著生活水準會不斷提升，消費者的慾望越來越多，而大部分的人都認為社會福利能保

護家庭對抗經濟困境、疾病或老化。

- (三)教育機會的增加：愈來愈多的人口接受更多教育，然而現有的經濟制度卻使得他們所學的技术無用武之地。
- (四)挑戰權威：有 70%的年輕工作者認為只要他們不同意上級的意見，便可以不遵守命令，也不再盲目地遵守工作的要求。
- (五)對制度信心的衰微(Dedline of confidence in institution)：職業、政府、勞工、教堂，和軍隊已失去公眾的信任。如果缺乏信任將導致不安全感和懷疑。
- (六)抗拒改變：「改變」會產生不安全感，在職業上的改變被視為為了增加產量和減少成本，而不是因為工作者的需求。並且技術上的改變，則意謂著產生裁員問題，因此造成了抗拒改變的心態。
- (七)改變對工作的態度：在 1967 年有超過 50%的美國學生認為努力工作會得到應有報酬，但到了 1975 年變成只有 25%的學生相信。
- (八)家庭的改變：很多離婚和雙生涯(dual career)家庭會產生一些新的問題。有時因為配偶的工作地點而必須搬家，但自己的工作又不允許，因此面對這種決定，令人感到困擾。如何兼顧工作和家庭需要，常常是個大問題。
- (九)社會變遷的速度快過工作場所的改變：組織裡勢力強大的官僚制度阻礙了改變，即使有改變，也是少許的。他們通常是在員工或政府規章的強制下，才做微調(McLean, 1979)

三、工作壓力的來源

由圖 2.1 可以詳細看到工作壓力的來源，這壓力源有些是工作本身的性質，有些是工作者在組織的角色；有些是生涯發展上的問題，有些則涉及工作中的人際關係，以及組織的結構和氣氛。

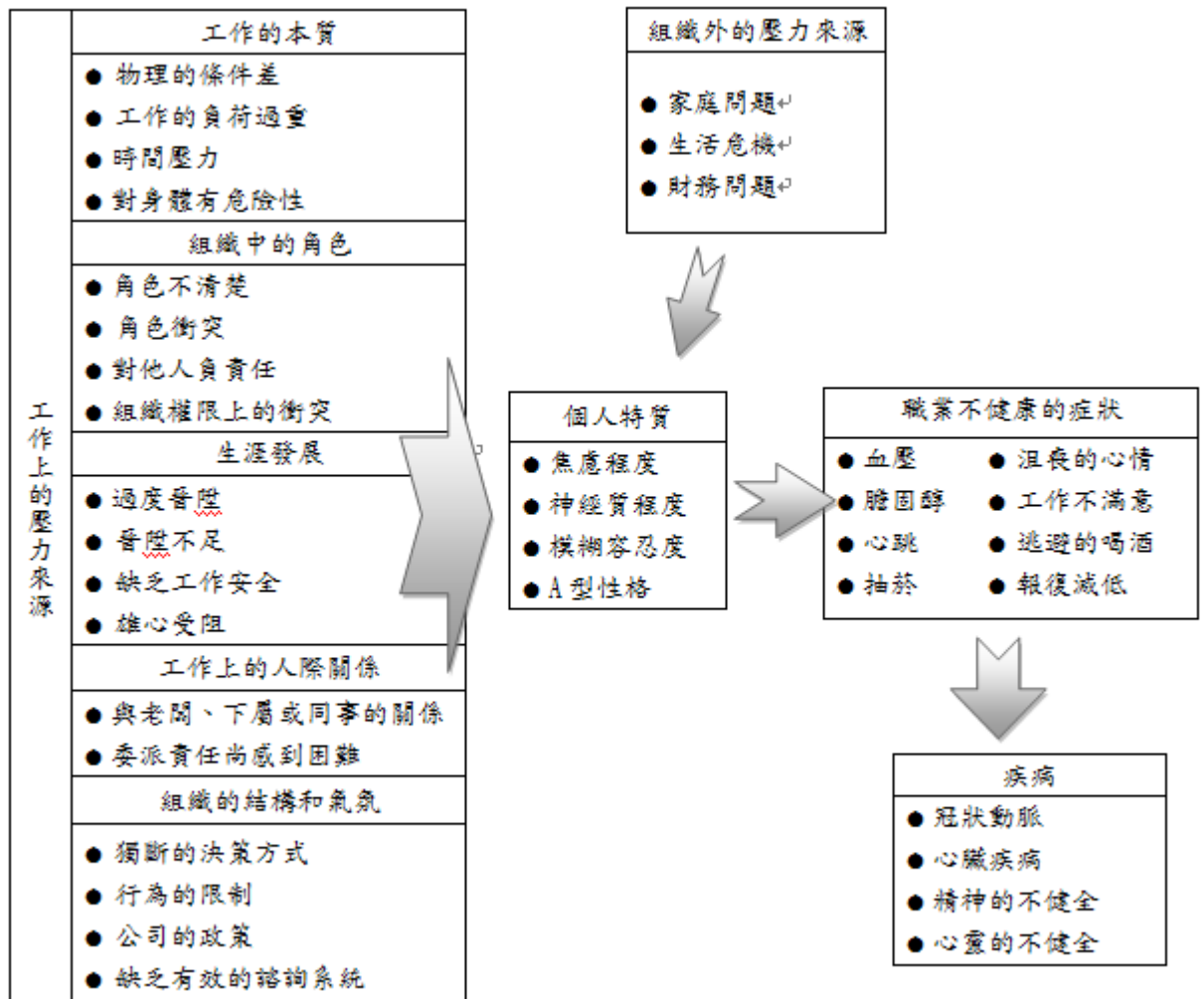


圖 2.1 工作上的壓力來源

四、壓力來源相關研究

(一) 性別與工作壓力之關係

1. 國外有研究指出，職場中女性的心理壓力較男性高(曾慧萍，民 91)
2. 女性在工作壓力來源之感受，較男性感受大(黃綉婷，民 94)

3. 社會工作者所面臨的壓力，隨性別角色隨之提高(石守正，民 99)

(二) 年齡與工作壓力之關係

1. 年齡愈小，感受到的工作壓力愈大(周淑萍，民 83)
2. 年齡與工作壓力成正相關(毛家聆、李引玉，民 81)
3. 年輕的工作者對工作壓力感受較為強烈(李靜怡，民 91)

(三) 年資與工作壓力之關係

1. 年資愈低，工作壓力愈大(張惠蓉，民 89)
2. 年資與工作壓力成正相關(陳芳偉，民 86)
3. 不同年資員工其工作壓力總層面未具有顯著差異(洪玲茹，民 91)

(四) 教育程度與工作壓力之關係

1. 教育程度與工作壓力成正相關(周淑萍，民 83)
2. 教育程度愈高，壓力愈大(李逸、王秀紅，民 91)

(五) 婚姻狀況與工作壓力之關係

1. 已婚者對工作壓力來源知覺較未婚者高(黃綉婷，民 94)
2. 婚姻狀況在整體工作壓力層面無顯著差異(邱義烜，民 91)
3. 社會工作者不因婚姻狀況不同，而在工作壓力感受上有所差異
(藍豔柔，民 93)

第三節 工作滿足

工作滿足是工作態度之一，每個人對其所從事的工作都會自然產生某種的態度。譬如員工可能喜歡的工作地點、環境氛圍或者是上司的領導方式、親和力或者正準備跳槽等，(戚樹誠，2007)。領導者或管理者了解並正視員工的工作態度，有助於留住或延攬優秀人才為組織奉獻心力；同樣的積極的領導者或員工，如能分析自己對工作態度優缺點，並善加運用或尋求改補強，也有助於在職場上發揮智識、技能，獲得好評與得到滿足，所謂知己知彼、樂在工作，將人力資源發揮極致。以下就工作滿足的定義及相關文獻概述：

一、工作滿足的定義

工作滿足有的學者稱又為工作滿意度，此概念是由 Hoppock(1935)年提出，意指組織成員在心理與生理上對工作環境和工作本體的滿足感，亦即個人對工作情境的主觀反應(林君勵，2007)。Vroom(1964)泛指個人在組織中所扮演角色認知或情緒反應，如對工作滿意就會出現正面態度，反之則會出現負面態度(項賓和，2002)。戚樹誠(2007)認為工作滿足是員工對工作環境與情境構面持正向或負向的態度。黃其隆(1994)認為是個人主觀的認知，受個人期望與客觀環境的影響，如組織管理方式、主管風格、薪資等，工作滿意度可從整體工作知覺辨別，也可從工作有關的各面分別感覺(引述陳玉珠，2005)。陳玉珠(2005)將工作滿足定義為「工作者對不同工作構面上的滿足與不滿足予以平衡，進而對整個工作形成整體的滿足」。本研究認同採用。

二、工作滿足的理論

有關工作滿足的理論大致分為兩類：一為歷史性理論，是專門探討員工之工作滿足的內心歷程問題，二為行為性理論，係研究影響員工工作滿足的外顯因素。依據專家學者研究，茲將工作滿足的相關理論做

一整理如表 2.5 所示

表 2.5 工作滿足理論

學者	內容
Msalow(1943) 需求層級理論	Msalow 需求層級理論認為：人是需求動物，需求必須加以滿足，而未獲得滿足的需求償可以左右人們的行為。 它認為人類有五種基本需求，由低而高依序為生理需求 (Physiological Needs)、安全需求(Safetu Needs)、歸屬感需求(Belongingness and Love Needs)、自尊需求(Esteem Needs)、自我實現需求(Self-actuality Needs)
Herzberg(1959) 雙因子理論	提出雙因子理論(Two-Factor Theory)亦稱為激勵保健理論 (Motivation-Hygiene Theory): 一為激勵因子，一為保健因子
Adams(1963) 公平理論	提出公平理論(Equity Theory)又稱為社會比較理論(Social Comparison Theory)，認為決定員工工作滿足是「員工工作努力程度與工作所得」與「參考對象(Comparison person)的工作所得與工作投入比率」的比較結果。
Vroom(1964) 期望理論	提出期望理論(Valence-Expectancy Theory)認為員工願意花多少努力在工作上，取決於員工認為其努力是否能成功的完成工作豁達成目標，完成工作或達成目標是否能得到其欲獲得的報酬及逃避懲罰。 他認為個人對行為結果的期望及該結果的期望值是影響工作滿足的主要變'項。
Porter & Lawler Model (1968)	此模式唯一綜合理論，它結合期望理論、需求理論、雙因子理論及公平理論，並加入個人行為努力、從事特定任務能力，對於任務能力、任務本身知覺、獲致績效等變數來評量工作滿足的水準，是一種較完整的理論。

Porter (1961) Locker (1969)	此理論認為個人的工作滿足大小取決於作者「實際獲得的與希望獲得的」二者之間的差距。
Schneider Benjamin & Alserfer (1973) 需求滿足理論	此理論係由 Maslow 提出「需求層級理論」加以修正而得。認為員工的工作滿足決定於工作特性、工作環境與員工之穩定而可確認之需求的相互配合則產生工作滿足，反之，若無法配合，擇員工產生不滿足。

資料來源:王進清(民 91)，人格特質、工作壓力與工做滿足之關聯性研究-以大台南地區大專院校軍訓教官為例，長榮管理學院經營管理研究所論文

三、工作滿足的分類

有那些因素會影響工作者的工作滿足程度，學者看法不一。但大都認為「互動模式」(interaction model) 是解釋並含概影響工作滿足因素的研究方法；所謂互動模式係指，工作者本身與工作環境交互影響，共同決定工作者的滿足程度。互動模式論以組織學者 Seashore & Taber(1975)和 Wexley & Yukl (1984) 所提出的模式最具代表性。

(一) Seashore & Taber 工作滿足模式

Seashore & Taber(1975)將有關工作滿足感的主要變項整理為一個概念性架構圖形，其中影響工作滿足感的前因變項可分為兩大類：

1. 個人屬性

- (1) 人口統計特徵，如年齡、性別等。
- (2) 穩定人格特質, 如價值、需要等。
- (3) 能力，如智力、運動技巧等。
- (4) 情境人格，如動機、偏好等。
- (5) 知覺、認知、期望等。
- (6) 暫時性人格特質，如憤怒、厭煩等。

2. 環境變項

- (1) 政治及經濟環境, 如失業率等。
- (2) 職業性質, 如職業聲望等。
- (3) 組織內部環境, 如組織氣候等。
- (4) 工作與工作環境, 如工作特性等。

另外, 影響工作滿意度的後果變項, 則可分為下列三大類:

1. 個人反應變項: 如退卻、攻擊、工作績效、知覺歪曲、疾病等。
2. 組織反應變項: 如品質、生產力、流動率、噫職、怠工等。
3. 社會反應變項: 如國民生產、疾病率、政治穩定性、生活品質等。

(二) Wexley & Yukl 工作滿足模式

Wexley & Yukl (1984) 認為工作者的工作滿足決定因素, 在於工作者本身會比較其「應得結果」與「實得結果」之差距, 若前者愈小於後者, 則滿足愈高; 反之, 則滿足愈低, 而影響「應得結果」「實得結果」的因素有三:

1. 工作者個人特徵: 包括需求、價值觀、人格特質等。
2. 工作情境: 包括與目前社會比較、參考群體、以前工作經驗等影響。
3. 現實工作環境: 包括待遇、監督方式、工作本身、同事、安全、升遷機會等

四、工作滿足的相關研究

有關工作滿足的相關實證研究, 由於樣本的個人屬性不同, 工作環境亦異, 因此其研究結果, 也就有所差異, 以下列舉近年來國內之研究如下:

(一) 個人背景變項與工作滿足的關係：

1. 高雄市銀行行員個人變項的不同，在工作滿足上有顯異。(莊順天，民 89)
2. 台北市女教師個人背景變項的不同，在工作滿足上有顯著差異。(林靖芬，民 87)
3. 專科學校圖書館館員個人變項的不同，與工作滿足上有相關。(陶惠芬，民 87)

(二) 性別與工作滿足的關係

1. 我國政府部門審計人員不同性別者，在整體滿足構面上有顯著相關。(陳銀環，民 88)
2. 我國銀行行員不同性別者，對整體工作滿足上有差異。(張大川，民 79)
3. 電機公司員工不同性別者，對整體工作滿足上無顯著差異。(王壽麟，民 81)

(三) 年齡與工作滿足的關係

1. 我國政府部門審計人員不同年齡者，在工作本身、薪資福利、升遷滿足構面上有顯著差異。(陳銀環，民 88)
2. 淡江大學專任教職員不同年齡者，在整體滿足構面上有顯著差異。(曾弘源，民 87)

(四) 工作年資與工作滿足的關係

1. 我國政府部門審計人員不同工作年資者，在工作本身、薪資福利滿足構面上有顯著差異。(陳銀環，民

88)

2. 中部地區企業員工不同工作年資者，在整體滿足構面上有差異。(張世民，民 87)

(五) 工作職位與工作滿足的關係

1. 關稅人員不同工作職位者，在整體滿足構面上有顯著差異。(賴柏甫，民 83)
2. 我國政府部門審計人員不同工作職位者，在工作本身、薪資福利、升遷、工作伙伴滿足構面上有顯著差異。(陳銀環，民 88)

(六) 組織規模與工作滿足的關係

1. 專科學校行政人員在不同學校規模者，在整體滿足構面上有顯著差異。(汪伯齡，民 85)
2. 國內事業單位人員在不同組織規模者，在總體 作滿足之影響有所差異。(黃同圳，民 85)

第三章 研究方法

第一節 研究架構

本研究之研究架構詳見圖 3-1 所示。主要針對台灣嬰堡股份有限公司位在中國大陸工廠內的員工為研究對象，探討不同人格特質的員工所形成的工作壓力及工作滿足之影響。

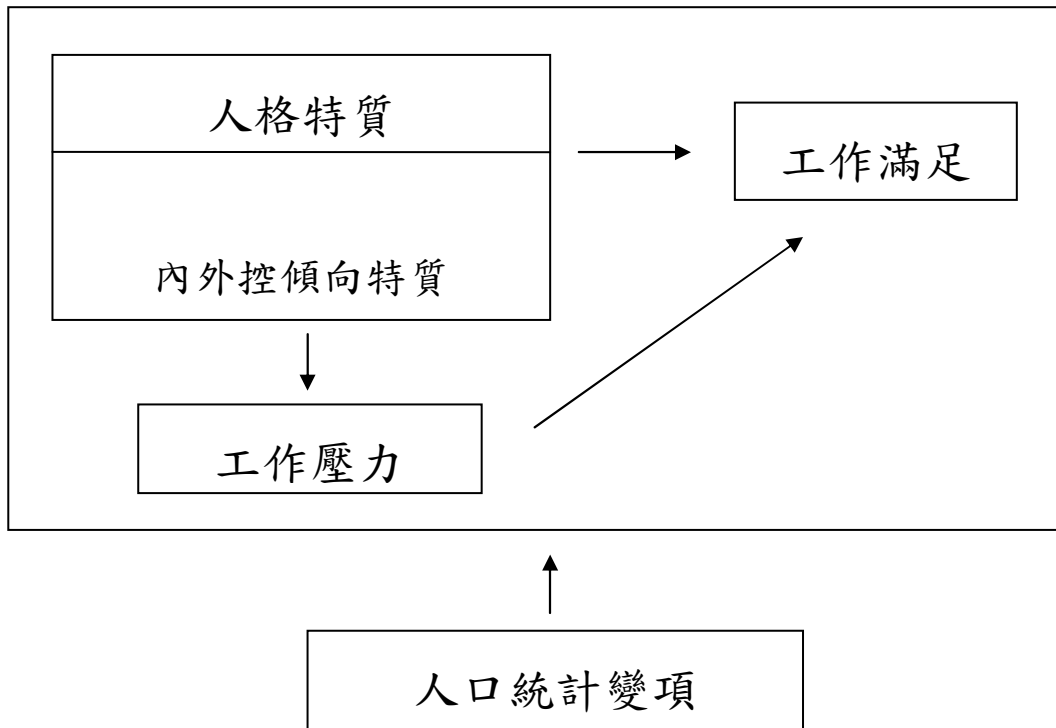


圖 3.1 研究架構圖

第二節 研究假設

根據本研究之架構圖及研究目的，提出本研究之架構假設。

- H1：人格特質對工作壓力有顯著影響。
- H2：人格特質對工作滿足有顯著影響。
- H3：工作壓力對工作滿足有顯著影響。
- H4：人口統計變項對人格特質有顯著差異。
- H5：人口統計變項對工作壓力有顯著差異。
- H6：人口統計變項對工作滿足有顯著差異。

第三節 研究對象與問卷發放及回收

本研究是分析大陸台商員工管理問題，因此研究對象選擇了台灣嬰堡股份有限公司，台灣嬰堡公司主要業務是生產嬰幼兒外出使用之嬰兒車為主，總公司位於台南，生產工廠則位在大陸深圳，當地員工總人數約 800 人，當地的工廠除了少數台灣幹部之外，員工都是大陸當地聘雇，這樣的經營型態是很多製造業台商在兩岸之間營運的共同特徵，本研究取得了該公司同意配合，因此問卷發放將就深圳廠各部門人數，依一定比例隨機發放問卷，預計發放問卷數量 200 份，實際回收問卷數量為 200 份。

第四節 變數的操作型定義與問卷設計

本節將詳細說研究量表的來源、計分方式及量表所採用的信度值。問卷設計分為五部分，第二部分至第五部分依據文獻所搜集之量表加以修改而成，問卷分為個人基本資料、五大人格特質量表、內外控傾向特質量表、工作壓力量表及工作滿足量表等六個部分，各量表均採李克特(Likert)五點尺度量表方式來衡量。計分方式以「非常同意」、「同意」、「無意見」、「不同意」、「非常不同意」五個尺度表示。以「5」代表非常同意、「4」代表同意、「3」代表無意見、「2」代表不同意、「1」代表非常不同意。本研究主要的構面有三個：人格特質、工作壓力及工作滿足。本節參考過去文獻之論點，分別就上述三個構面說明其操作型定義及衡量方法：

一、控制變數

- (一) 性別：員工的性別主要分為「男性」及「女性」兩種。
- (二) 年齡：員工的年齡主要分為「20 歲(含)以下」、「21 歲-25 歲」、「26 歲-30 歲」、「31 歲-35 歲」、「36 歲-40 歲」、「41 歲以上」共六種。
- (三) 婚姻狀態：員工的婚姻狀態主要分為「未婚」、「已婚」及「其他」

三種。

(四) 教育程度:員工的教育程度主要分為「國中(含)以下」、「高中職」、「專科」、「大學」、「碩士以上」共五種。

(五) 職位:員工的職位主要分為「基階主管」、「一般員工」、「臨時員工」共三種。

(六) 服務年資:員工的服務年資主要分為「一年(含)以下」、「一年以上~四年(含四年)」、「四年以上~七年(含七年)」、「七年以上~十年(含十年)」、「十年以上」共五種。

二、人格特質

本量表問卷根據 Butterfield(1964)年將人格特質分為內外控兩種構面:

- (一) 內控取向:內控者積極、自主、內在導向,較專心致力於自己感興趣的或自認為重要的事情。
- (二) 外控取向:外控者消極、依賴、他人導向,較關心別人認為重要的事。

並採用姚佩伶(2009)設計之問卷。整體而言,人格特質共有十六個測量題項,本問卷包含正向及反向題目,反向題目總得分愈高表示愈傾向「內控型人格特質」,總得分愈低愈傾向「外控型人格特質」

表 3.1 人格特質之構面與衡量

變項之衡量
工作是自己努力就可以爭取到的。
大部分的工作只要努力幾乎都可以完成。
如果自己想像從工作中獲得某種收穫,通常能找到合適的工作任務
如果部屬對於主管所作的決策感到不滿意的話,就應該採取行

動，提出適當的建議。
大部分的人只要肯努力就能勝任工作。
升遷機會是給那些在工作上表現銀好的人。
一般來說，認真工作的人都能得到應有的回饋。
多數員工對其主管的影響力比他們想像的還大。
得到自己想要的工作主要是憑運氣
能賺錢主要是靠好的運氣。
必須有顯達的親朋好友才能得到很好的工作。
有升遷的機會通常是有好的運氣。
對爭取一份好工作而言，認識關鍵人物比熟悉工作更重要。
需要認識對自己有幫助的人，才有機會賺大錢。
大部分的工作中，由於好運才能成為優秀的員工。
賺大錢或賺小錢之間的差別是在運氣的好壞。

三、工作壓力

本量表問卷係採用 Beehr 及 Newman 的觀點，他們認為工作壓力是工作相關因素與工作者間產生互動，以改變、破壞或加強他生理及心理的狀況，迫使其身心偏離正常運作的一種情境。並採用林韋君設計之問卷。此份問卷分成工作要求、控制感、上司支持、同事支持、職場人際、工作角色及組織變革 7 個構面共 35 題進行工作壓力來源的鑑定得分愈低表示受測者對工作壓力來源感受愈大。

表 3.2 工作壓力之構面與衡量

構面	變項之衡量
工作 要求	不同部門的人要求我做彼此不相關的事情
	我有不合理的工作完成期限
	工作時我必須非常地努力

	我必須忽 一些工作，因為我有太多事情要做
	我沒 法在工作時得到充分
	我有必須長時間工作的壓力
	我必須以很快的速度工作
	我有不合理的工作時間壓力
控制感	工作時我可以決定何時
	我可以決定自己工作的速度
	我可以選擇完成工作的方式
	我可以決定我工作的內容
	我有一些權力決定我工作的方式
	我的工作時間可以有 性
上司支持	我可以從我所做的工作得到支持與回饋
	工作上遇到問題，我的直屬主管會協助我
	我可以 直屬主管 工作上讓我生氣或心煩的事情
	盡管工作上心理的負擔很大，我 感受到被支持
	我的直屬主管會鼓勵我
同事支持	假如工作變得很困難，我的同事會幫我
	我可以從同事那裡得到我所需要的協助與支持
	從我的同事身上，我可以獲得應得的尊重
	我的同事願意傾聽 工作相關的問題
職場人際	我遭受到他人言語上或行為上不友善的 擾
	同事之間彼此有爭 或怒氣
	我在工作上遭受到他人的
	工作上的人際關係是緊張的
角色工 作	我很清 工作上別人對我的期待
	我知道用 方法將我份內的工作完成

	我很清 自己的義務和責任是
	我很清 我工作部門的目標
	我很了解自己所做的工作與組織整體目標之間的關係
組織 變 革	關於工作上的改變，我有充分的機會 問我的主管
	工作上發生改變，公司裡的下屬總是被徵 意見
	當工作上發生變化，我很清 實際上會發生 事情

四、工作滿足

本量表問卷係採用 smith(1969)的「工作敘述量表」，將工作滿足量表分為工作本身、上司關係、工作伙伴、薪資報酬、升遷情形等五個構面，共計 20 題

表 3.3 工作滿足之構面與衡量

構面	變項之衡量
工作 本 身	我的工作是被人尊重的。
	我的工作是一單的。
	我的工作是具有挑戰性的。
	我的工作可以使我有成就感。
	我的工作能帶給我社會地位。
上 司 關 係	我的工作上與上司相處融 。
	我的上司決策能力很強。
	我的上司提 同仁的方式讓我感到滿意。
	我的工作上與上司 通良好。
工 作 伙 伴	同事之間彼此的相處非常良好。
	我認同其他同事的工作態度。
	我與同事間的相處很融 。
	我有良好工作表現時，能受到同事 。

薪資報酬	我的薪資報酬是穩定的。
	我的公司在紅利、金的分配令人滿意。
	我的薪資足夠我支生活。
	我的薪資報酬比其他公司還高。
升遷情形	我清楚知道自己未來的升遷機會。
	我的公司升遷機會是靠能力決定的。
	我的工作是有前途的。

第五節 資料分析方法

本研究根據研究架構與假設，根據所收集的問卷，以 SPSS12.0 版套裝軟體為資料分析工具，採用下列分析方法進行統計分析與檢定。

一、信度分析 (Reliability Analysis)

所謂「信度」指的是一份測驗所測的可信度或穩定度，也就是同群受測者在同一份測驗上測驗多次的分數要有一致性，所以信度是指測量的一致性程度(陳順)。本研究針對量表中各構面，以內部一致性 Cronbach's 係數高於 0.7 則具有高信度，若量表信度低於 0.35 者，必須予以除。

二、敘述性統計分析 (Descriptive Statistics)

對整體樣本基本資料描述。

三、因素分析 (Factor Analysis)

為進行資料壓縮，對於相關程度較高的變數，本研究採主成分因素分析法(principal component factor analysis)及最大變異數(varimax)轉法，以提取主要構面之因素，使結構單一化。而共同因素之數

目則以 Kaiser(1966)之標準，選取特徵 (eigenvalue)大於 1 的因素。
以因素分析找各變數的因素構面。

四、單因子變異數分析 (ANOVA)

為進行資料壓縮，對於相關程度較高的變數，本研究採主成分因素分析法(principal component factor analysis)及最大變異數(varimax)轉法，以提取主要構面之因素，使結構單一化。而共同因素之數目則以 Kaiser(1966)之標準，選取特徵 (eigenvalue)大於 1 的因素。以因素分析找各變數的因素構面。

第四章 研究分析結果

一、信度分析 (Reliability Analysis)

由於台灣物價高漲，許多企業往大陸設廠，來提升本身競爭優勢，從本研究回收的 200 份有效問卷中，透過回收資訊的整理可看出，人格特質、工作壓力、工作滿足之關聯性，本研究採用 Cronbach's α 係數來檢測研究問卷中人格特質、工作壓力、工作滿足等構面問項的一致性，並依 Nunnally(1967)的建議，Cronbach's α 值大於 0.7 以上時為高度信度；Cronbach's α 值介於 0.3~0.7 之間為中度信度；而 Cronbach's α 值小於 0.3 以下時，為低度信度，構面問題即不該採用。

(一)人格特質量表

人格特質量表之內度一致性分析結果，如表 4.1。在內控構面 Cronbach's α 值為 0.742；在外控構面 Cronbach's α 值為 0.830。

表 4.1 人格特質量表之信度(內部一致性)分析結果

構面名稱	題	題數	Cronbach's α 值
內控	1~8	8	0.742
外控	9~16	8	0.830
總體量表		16	0.762

(二)工作壓力

工作壓力量表之內部一致性分析結果，如表 4.2。在工作要求構面，其 Cronbach's α 值為 0.729；在控制感構面，其 Cronbach's α 值為 0.825；在上司支持構面，其 Cronbach's α 值為 0.813；在同事支持構面，其 Cronbach's α 值為 0.835；在職場人際構面，其 Cronbach's α 值為 0.831；在工作角色構面，其 Cronbach's α 值為 0.886；在組織變革構面，其 Cronbach's α 值為 0.776。

表 4.2 工作壓力量表之信度(內部一致性)分析結果

構面名稱	題	題數	Cronbach 值
工作要求	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24	8	0.729
控制感	25, 26, 27, 28, 29, 30	6	0.825
上司支持	31, 32, 33, 34, 35	5	0.813
同事支持	36, 37, 38, 39	4	0.835
職場人際	40, 41, 42, 43	4	0.831
工作角色	44, 45, 46, 47, 48	5	0.886
組織變革	49, 50, 51	3	0.776
總體量表		35	0.867

(三)工作滿足

工作滿足量表之信度內部一致性分析結果，如表 4.3。在工作本身構面，其 Cronbach 值為 0.776；在上司關係構面，其 Cronbach 值為 0.853；在工作伙伴構面，其 Cronbach 值為 0.844；在薪資報酬構面，其 Cronbach 值為 0.839；在升遷情形構面，其 Cronbach 值為 0.788。

表 4.3 工作滿足量表之信度(內部一致性)分析結果

構面名稱	題	題數	Cronbach 值
工作本身	52, 53, 54, 55, 56	5	0.776
上司關係	57, 58, 59, 60	4	0.853
工作伙伴	61, 62, 63, 64	4	0.844
薪資報酬	65, 66, 67, 68	4	0.839
升遷情形	69, 70, 71	3	0.788
總體量表		20	0.880

本研究之人格特質、工作壓力、工作滿足各構面的 Cronbach's α 值皆大於 0.7 表示達良好之信度水準，更由人格特質、工作壓力、工作滿足整體信度值分別為 0.762、0.867、0.880 來看，具高度內部一致性。

二、敘述性統計分析 (Descriptive Statistics)

此問卷共計取得 200 份有效樣本，受測者的性別平均分配，男女比例分別為 56.5%及 43.5%，而年齡落在 21-25 歲(35.5%)之間，可能的原因為：本公司每年都有釋出職缺給予年輕人，故 21-25 歲的年齡百分比(35.5%)高於其他年齡，再加上此工作不需高學歷就能上手，所以大部分員工教育程度大多落在國、高中層級(46%，51%)。摘要於表 4.4 說明。

表 4.4 受測者的敘述統計次數分析

背景變項	類別	樣本人數	百分比(%)	總人數	總百分比(%)
性別	1. 男	113	56.5	200	100
	2. 女	87	43.5		
年齡	1. 20 歲以下	12	6.0	200	100
	2. 21-25 歲	71	35.5		
	3. 26-30 歲	48	24.0		
	4. 31-35 歲	28	14.0		
	5. 36-40 歲	29	14.5		
	6. 41 歲以上	12	6.0		
婚姻	1. 已婚	124	62.0	200	100
	2. 未婚	74	37.0		
	3. 其他	2	1.0		
教育程度	1. 國中以下	92	46.0	200	100
	2. 高中	102	51.0		
	3. 大學	6	3.0		

	4. 碩士以上	0	0		
職位	1. 部門主管	18	9.0		
	2. 一般員工	180	90.0	200	100
	3. 臨時員工	2	1.0		
服務年資	1. 一年以下	49	24.5		
	2. 一至四年	78	39.0		
	3. 四至七年	45	22.5	200	100
	4. 七至十年	14	7.0		
	5. 十年以上	14	7.0		

三、因素分析 (Factor Analysis)

本單元主要是經由 200 位嬰堡嬰兒用品有限公司大陸東 廠的員工對各量表之實地測試，並以 Pearson 相關分析考驗，主要是探討人格特質、工作壓力與工作滿足各構面，彼此間的關聯性。

在表4.5中， P值大多達到顯著水準。而人格特質與工作壓力，彼此間都有達到顯著的正相關，研究結果發現在人格特質的內控構面上，其對主管支持(0.24)、同事支持(0.17)、工作角色(0.28)與組織變革(0.29)各構面呈現顯著正相關；外控構面對工作要求(0.32)和控制感(0.29)兩項構面都呈現正相關。

表 4.5 人格特質 V. S. 工作壓力之皮爾森相關分析

相關分析	01	02
01 內控		
02 外控	0.068	
03 工作要求	0.112	0.328**
04 控制感	0.131	0.297**
05 主管支持	0.240**	0.092
06 同事支持	0.177*	-0.020
07 職場人際	-0.054	0.083
08 工作角色	0.281**	-0.024
09 組織變革	0.291**	0.108

在顯著水準為 0.01 時 (雙)，相關顯著。

在顯著水準為 0.05 時 (雙)，相關顯著。

在表 4.6 中，在人格特質的內控構面上，其對工作本身(0.24)、上司關係(0.29)、工作伙伴(0.40)、薪資報酬(0.25)與升遷情形(0.24)各構面呈現顯著正相關。

表 4.6 工作滿足 V. S. 人格特質之皮爾森相關分析

相關分析	01	02
01 內控		
02 外控	0.068	
03 工作本身	0.245**	0.110
04 上司關係	0.295**	0.037
05 工作 伴	0.403**	0.045
06 薪資報酬	0.251**	-0.097
07 升遷情形	0.249**	-0.088

在顯著水準為 0.01 時 (雙)，相關顯著。

在顯著水準為 0.05 時 (雙)，相關顯著。

在表 4.7 中，工作壓力對工作滿足達到顯著的正相關，控制感、同事支持和工作角色對工作本身(0.19, 0.24, 0.20)、上司關係(0.23, 0.49, 0.51)及工作伴(0.15, 0.50, 0.58)各構面呈現正相關；主管支持、組織變革對工作本身(0.19, 0.33)、上司關係(0.58, 0.45)、工作伴(0.45, 0.33)、薪資報酬(0.16, 0.35)及升遷情形(0.32, 0.27)各構面呈現正相關，職場人際對工作伴(-0.22)呈現負相關。

表 4.7 工作壓力 V. S. 工作滿足之皮爾森相關分析

相關分析	01	02	03	04	05	06	07
01 工作要求							
02 控制感	0.297**						
03 主管支持	0.119	0.442**					
04 同事支持	-0.021	0.379**	0.596**				
05 職場人際	0.251**	0.136	-0.135	-0.079			
06 工作角色	0.077	0.390**	0.553**	0.627**	-0.143*		
07 組織變革	0.111	0.195**	0.413**	0.238**	-0.170*	0.317**	
08 工作本身	-0.030	0.194**	0.193**	0.249**	0.080	0.201**	0.335**
09 上司關係	0.081	0.234**	0.580**	0.497**	-0.137	0.519**	0.455**
10 工作伴	0.056	0.151*	0.454**	0.508**	-0.223**	0.586**	0.335**
11 薪資報酬	0.050	-0.042	0.161**	0.044	0.158*	-0.003	0.353**
12 升遷情形	-0.036	0.133	0.323**	0.140*	0.004	0.106	0.277**

在顯著水準為 0.01 時 (雙)，相關顯著。

在顯著水準為 0.05 時 (雙)，相關顯著。

四、單因子變異數分析 (ANOVA)

在表 4.8 中，年齡與人格特質、工作壓力與工作滿足共 14 個構面比較上，工作要求(F 值=2.49)、職場人際(F 值=3.64)與工作本身(F 值=2.44)具有顯著性。在工作要求的多重比較下，26-30 歲的員工認為受到的工作要求(平均值=4.04)比其他年齡層的員工所認為的還要高；在職場人際的多重比較下，26-30 歲的員工(平均值=3.83)比其他年齡層的員工認為在人際關係上是緊張的；在工作本身的多重比較下，低於 20 歲的員工(平均值=4.58)比其他年齡層的員工對工作的成就感較高。

表 4.8 人口統計變項—年齡對人格特質、工作壓力與工作滿足之單因子變異數分析

年齡 構面	(1)20 歲 以下	(2)21-25 歲	(3)26-30 歲	(4)31-35 歲	(5)36-40 歲	(6)41 歲 以上	F 檢定	多重比較
內控	4.17	4.56	4.40	4.64	4.55	4.33	1.11	
外控	3.33	3.54	3.75	3.75	3.72	3.58	0.75	
工作要求	3.58	4.01	4.04	3.64	3.76	4.00	2.49	(3) (1, 2, 4, 5, 6)
控制感	3.75	4.21	4.17	3.89	4.10	4.50	1.45	
主管支持	4.17	4.46	4.35	4.25	4.72	4.50	1.07	
同事支持	5.00	4.83	4.67	4.46	4.97	4.75	1.33	
職場人際	2.92	3.48	3.83	2.93	3.34	3.75	3.64	(3) (1, 2, 4, 5, 6)
工作角色	4.67	4.85	4.71	4.61	4.76	4.83	0.36	
組織變革	4.58	4.20	4.13	4.04	4.38	4.33	1.03	
工作本身	4.58	4.18	3.94	3.93	4.10	4.33	2.44	(1) (2, 3, 4, 5, 6)
上司關係	4.42	4.79	4.58	4.61	4.76	4.75	0.59	
工作伴	4.83	4.97	4.69	4.82	4.72	4.67	0.81	
薪資報酬	3.92	3.85	3.60	3.57	3.83	4.42	1.58	
升遷情形	3.75	4.15	3.65	3.71	3.97	4.42	2.20	

在顯著水準為 0.01 時 (雙)，相關顯著。

在顯著水準為 0.05 時 (雙)，相關顯著。

在表 4.9 中，服務年資與人格特質、工作壓力與工作滿足共 14 個構面比較上，內控(F 值=4.19)與升遷情形(F 值=2.44)具有顯著性。在內控的多重比較下，服務年資高於 10 年者(平均值=5.07)認為工作努力較能 出自己的一天；在升遷情形的多重比較下，服務年資一年至四年者(平均值=4.14)比其他年資範圍較清 自己的未來升遷機會。

表 4.9 人口統計變項—服務年資對人格特質、工作壓力與工作滿足之單因子變異數分析

年資 構面	(1)一年 以下	(2)一年 至四年	(3)四年 至七年	(4)七年 至十年	(5)十年 以上	F 檢定	多重比較
內控	4.39	4.58	4.24	4.64	5.07	4.19	(5) (1, 2, 3, 4)
外控	3.51	3.64	3.76	3.57	3.71	0.48	
工作要求	3.88	3.88	3.93	3.79	4.14	0.58	
控制感	4.02	4.26	3.96	4.07	4.43	1.48	
主管支持	4.20	4.58	4.49	4.43	4.21	1.44	
同事支持	4.78	4.76	4.76	4.50	5.07	0.74	
職場人際	3.31	3.58	3.47	3.07	3.57	0.98	
工作角色	4.67	4.81	4.71	4.79	4.86	0.24	
組織變革	4.14	4.17	4.22	4.43	4.50	0.73	
工作本身	4.18	4.18	3.87	4.07	4.29	1.87	
上司關係	4.57	4.68	4.71	4.64	5.07	0.83	
工作伴	4.78	4.88	4.73	4.64	5.07	0.69	
薪資報酬	3.88	3.90	3.49	3.64	3.93	1.43	
升遷情形	4.02	4.14	3.62	3.93	3.50	2.44	(2) (1, 3, 4, 5,)

在顯著水準為 0.01 時 (雙)，相關顯著。

在顯著水準為 0.05 時 (雙)，相關顯著。

在表 4.10 中，教育程度與人格特質、工作壓力與工作滿足共 14 個構面比較上，工作要求(F 值=4.53)、主管支持(F 值=3.14)、職場人際(F 值=6.66)與組織變革(F 值=3.26)具有顯著性。在工作要求的多重比較下，有高中學歷者認為受到的工作要求(平均值=4.04)比其他教育程度的員工所認為的還要高；在主管支持的多重比較下，有國中以下學歷者比其他教育程度的員工(平均值=4.46)較容易受到主管的支持與協助；在職場人際的多重比較下，有高中學歷者比其他教育程度的員工(平均值=3.71)認為在人際關係上是緊張的；在組織變革的多重比較下，有高中學歷者(平均值=4.25)較其他兩者更容易適應組織的變革。

表 4.10 人口統計變項—教育程度對人格特質、工作壓力與工作滿足之單因子變異數分析

教育程度 構面	(1) 國中 以下	(2) 高中	(3) 大學	F 檢定	多重比較
內控	4.47	4.53	4.33	0.30	
外控	3.73	3.58	3.17	1.52	
工作要求	3.75	4.04	4.00	4.53	(2) (1, 3)
控制感	4.01	4.25	4.00	1.81	
主管支持	4.46	4.45	3.50	3.14	(1) (2, 3)
同事支持	4.76	4.79	4.33	0.77	
職場人際	3.21	3.71	2.83	6.66	(2) (1, 3)
工作角色	4.67	4.84	4.50	1.13	
組織變革	4.24	4.25	3.33	3.26	(2) (1, 3)
工作本身	4.09	4.14	4.00	0.19	
上司關係	4.61	4.78	4.33	1.26	
工作伴	4.79	4.85	4.67	0.21	
薪資報酬	3.82	3.76	3.67	0.10	
升遷情形	3.97	3.93	3.50	0.54	

在顯著水準為 0.01 時 (雙)，相關顯著。

在顯著水準為 0.05 時 (雙)，相關顯著。

在表 4.11 中，職位與人格特質、工作壓力與工作滿足共 14 個構面比較上，組織變革(F 值=3.62)與上司關係(F 值=3.54)具有顯著性。在組織變革的多重比較下，部門主管(平均值=4.72)比其他員工還要清楚整體的組織變化；在上司關係的多重比較下，部門主管(平均值=5.22)認為與其上司相處融洽。

表 4.11 人口統計變項—職位對人格特質、工作壓力與工作滿足之單因子變異數分析

職位 構面	(1) 部門 主管	(2) 一般 員工	(3) 臨時 員工	F 檢定	多重比較
內控	4.78	4.74	4.50	1.41	
外控	3.50	3.66	2.50	1.89	
工作要求	4.00	3.89	4.00	0.21	
控制感	4.44	4.11	3.50	1.76	
主管支持	4.89	4.38	4.50	2.44	
同事支持	5.17	4.72	5.00	2.18	
職場人際	3.06	3.49	3.50	1.35	
工作角色	5.22	4.71	5.00	2.90	
組織變革	4.72	4.16	4.50	3.62	(1) (2, 3)
工作本身	4.17	4.11	4.00	0.08	
上司關係	5.22	4.63	4.50	3.54	(1) (2, 3)
工作伴	5.11	4.79	5.00	1.19	
薪資報酬	3.89	3.77	4.00	0.15	
升遷情形	4.22	3.91	4.00	0.73	

在顯著水準為 0.01 時 (雙)，相關顯著。

在顯著水準為 0.05 時 (雙)，相關顯著。

在表 4.12 中，婚姻與人格特質、工作壓力與工作滿足共 14 個構面比較上，主管支持(F 值=3.49)與薪資報酬(F 值=3.15)具有顯著性。在主管支持的多重比較

下，在婚姻中可能是其他婚姻關係者(平均值=4.47)較能獲得主管的支持；在薪資報酬的多重比較下，未婚者(平均值=3.81)可能不須負擔 育費用，薪資足夠支配自己的生活費用。

表 4.12 人口統計變項—婚姻對人格特質、工作壓力與工作滿足之單因子變異數分析

婚姻 構面	(1)已婚	(2)未婚	(3)其他	F 檢定	多重比較
內控	4.47	4.55	4.00	0.75	
外控	3.66	3.55	5.00	2.71	
工作要求	3.90	3.89	5.00	2.62	
控制感	4.10	4.14	5.50	2.53	
主管支持	4.47	4.32	6.00	3.49	(3) (1, 2)
同事支持	4.69	4.85	6.00	2.78	
職場人際	3.51	3.36	3.00	0.59	
工作角色	4.74	4.74	6.00	2.00	
組織變革	4.23	4.20	4.00	0.07	
工作本身	4.09	4.16	3.50	0.98	
上司關係	4.67	4.69	5.50	0.81	
工作伴	4.78	4.88	5.00	0.33	
薪資報酬	3.80	3.81	2.00	3.15	(2) (1, 3)
升遷情形	3.86	4.09	2.50	3.01	

在顯著水準為 0.01 時 (雙)，相關顯著。

在顯著水準為 0.05 時 (雙)，相關顯著。

在表 4.13 中，性別與人格特質、工作壓力與工作滿足共 14 個構面比較上，同事支持(F 值=4.97)、組織變革(F 值=10.27)與薪資報酬(F 值=5.20)具有顯著性。在同事支持的比較下，女性(平均值=4.83)比男性更容易獲得同事的支持與

協助；在組織變革的比較下，男性(平均值=4.26)比女性還要清楚整體的組織變化；在薪資報酬的比較下，男性的責任感較重，因此男性(平均值=3.90)認為所獲得的薪資報酬比女性低。

表 4.13 人口統計變項—性別對人格特質、工作壓力與工作滿足之 T 檢定

性別 構面	(1)男	(2)女	F 檢定
內控	4.54	4.44	0.82
外控	3.72	3.53	0.04
工作要求	3.93	3.87	1.15
控制感	4.12	4.14	3.70
主管支持	4.44	4.41	0.88
同事支持	4.72	4.83	4.97
職場人際	3.42	3.49	0.18
工作角色	4.65	4.89	3.12
組織變革	4.26	4.16	10.27
工作本身	4.02	4.23	0.09
上司關係	4.74	4.61	3.14
工作伴	4.79	4.86	0.47
薪資報酬	3.70	3.90	5.20
升遷情形	3.95	3.92	0.49

在顯著水準為 0.01 時 (雙)，相關顯著。

在顯著水準為 0.05 時 (雙)，相關顯著。

第五章 研究結論及建議

第一節 結論

在過去研究中，已有學者明確指出工作壓力與工作滿足的關連性 (Hudson, 1991)，本研究以工作壓力與工作滿足作為理論探討依據，由評估嬰公司從業人員的人格特質、工作壓力與工作滿足之關係。依實證分析結果，可得到表 5.1 之結論：

表 5.1 研究假設結果

研究假設	成立與否
H1：人格特質與工作壓力有顯著相關。	部分成立
H2：人格特質與工作滿足有顯著相關。	部分成立
H3：工作壓力與工作滿足有顯著相關。	部分成立
H4：人口統計變項在人格特質上顯著差異。	部分成立
H5：人口統計變項在工作壓力上顯著差異。	部分成立
H6：人口統計變項在工作滿足上顯著差異。	部分成立

1. 人格特質與工作壓力有顯著相關。

本研究假設不同的人格特質在工作壓力上會有不同的影響，而工作壓力有「工作要求」、「控制感」、「主管支持」、「同事支持」、「職場人際」、「工作角色」、「組織變革」共七個構面，而研究結果發現內控構面對主管支持、同事支持、工作角色與組織變革各構面呈現正相關，內控構面主張相信命運是掌握在自己的手上，面對挫折時，採取積極、有建設性的方式來應對，故為完成工作，內控者較積極做好自己份內的工作，並且取得主管與同事的支持和協助，亦清楚工作責任為何，且積極去了解組織內革的變化，因應時代的變遷；而研究結果發現外控構面對工作要求和控制感兩項構面都呈現正相關，外控構面相信命運是造就成功或失敗的關鍵，面對挫折時較傾向非建設性的行為，故在職場上，外控者認為工作上所面臨的要求及對工作本身控制

的程度所產生的壓力為其主要的工作壓力來源。因此，本研究假設 H1 部分成立。

2. 人格特質與工作滿足有顯著相關。

本研究假設不同的人格特質在工作滿足上會有不同的影響，而工作滿足有「工作本身」、「上司關係」、「工作伙伴」、「薪資報酬」、「升遷情形」共五個構面，而研究結果發現內控構面對工作本身、上司關係、工作伙伴、薪資報酬、升遷情形各構面呈現正相關，故具有內控特質者認為命運是掌握在自己的手上而努力工作，可以在工作本身上獲得較高的滿足，對於上司與伙伴間關係良好，在薪資報酬和升遷機會上也能獲得較高的滿足。因此，本研究假設 H2 部分成立。

3. 工作壓力與工作滿足有顯著相關。

本研究假設不同的工作壓力對工作滿足上會有不同的影響，而工作滿足有「工作本身」、「上司關係」、「工作伙伴」、「薪資報酬」、「升遷情形」共五個構面，而研究結果發現控制感、同事支持和工作角色對工作本身、上司關係及工作 伴各構面呈現正相關，表示在工作上具有控制感且獲得同事的支持亦了解本身的工作職責者，對工作本身、上司關係與工作 伴獲得較高的工作滿足；主管支持、組織變革對工作本身、上司關係、工作伙伴、薪資報酬及升遷情形各構面呈現正相關，表示在工作上獲得主管的支持且也了解組織的變化者，在工作本身上獲得較高的滿足，對於上司與伙伴間關係良好，在薪資報酬和升遷機會上也能獲得較高的滿足。因此，本研究假設 H3 部分成立。

4. 人口統計變項在人格特質上顯著差異。

- 人口統計變項之服務年資與人格特質中的內控構面有最為顯著的影響

人口統計變項中，服務年資對內控構面上有顯著差異，服務年資高於 10 年者認為工作努力較能 出自己的一天；在升遷情形的多重比較下，服務年資一年至四年者比其他年資範圍較清 自己的未來升遷機會。因此，本研究假設 H4 部分成立。

5. 人口統計變項在工作壓力上顯著差異。

- 人口統計變項之年齡、教育程度與工作壓力中的職場人際有最為顯著的影響。
- 人口統計變項之職位與工作壓力中的組織變革有較為顯著的影響
- 人口統計變項之婚姻與工作壓力中的主管支持有較為顯著的影響
- 人口統計變項之性別與工作壓力中的組織變革有最為顯著的影響

本研究經驗證後，較會影響台商赴大陸設廠員工之工作壓力因素，歸出有年齡、教育程度、職位與婚姻等因素，說明如下。

年齡方面以 26 至 30 歲的員工在工作要求、職場人際的壓力高於其他年齡層的員工。在教育程度方面以高中學歷者在工作要求、職場人際與組織變革的壓力較國中以下及大學學歷者高，而國中以下學歷者在主管支持構面的壓力較高中及大學學歷者來得高。而在職位關係中，部門主管在組織變革的壓力上高於一般員工及臨時員工。此外，在婚姻方面其他婚姻狀況者，對於主管支持的壓力則高於已婚及未婚者。因此，本研究假設 H5 部分成立。

6. 人口統計變項在工作滿足上顯著差異。

- 人口統計變項之年齡與工作滿足中的工作本身有較為顯著的影響
- 人口統計變項服務年資與工作滿足中的升遷情形有較為顯著的影響
- 人口統計變項之職位與工作滿足中的上司關係有較為顯著的影響
- 人口統計變項之婚姻、性別與工作滿足中的薪資報酬有較為顯著的影響

本研究經驗證後，較會影響台商赴大陸設廠員工之工作滿足因素，歸出有年齡、服務年資、職位與婚姻等因素，說明如下。

年齡方面以 20 歲以下的員工在工作本身滿足高於其他年齡層的員工。在服務年資方面以一年至四年者在升遷情形較一年以下及四年以上員工容易獲得滿足。而在職位關係中，部門主管在上司關係的滿足上高於一般員工及臨時員工。另外，在婚姻方面，已婚及其他婚姻狀況者，對於薪資報酬的滿足則低於未婚者，但是更進一步發現此研究結果平均值皆小於 4，表示此研究對象的薪資報酬普遍不足。因此，本研究假設 H6 部分成立。

第二節 建議

根據本研究的資料分析及結論，研究者提出下列建議以 本研究公司在應徵與 選員工時以作參考：

根據 H1、H2、H3 假設，顯示出外控者認為工作上所面臨的要求及對工作本身控制的程度所產生的壓力為其主要的工作壓力來源，所以建議公司可以設計一份為員工量身 造的人格特質分析表，在徵選員工時及績效評估分別給員工填 此表， 評估員工人格特質傾向何種構面，再將這些員工依部門比例做適度的分配，讓部門內較傾向內控構面之員工協助、鼓勵傾向外控構面之員工；公司也可在公司設備上增加員工福利，例如：增設員工

、樂等，讓所有員工使其減輕工作壓力，並提高工作滿足，使讓每個員工都可以用最愉悅的心情 公司工作。

根據 H4、H5、H6 假設，20 歲以下的員工對工作本身的滿足是較高的，所以可以建議公司在 人員時可以優先考量此年齡層的人；在公司內部的員工進行工作 ，再來本研究發現此公司的員工對薪資報酬普遍覺得有點不滿意，建議公司可以在員工薪資上做調整或是可以適時給予 金、 來 勵員工，另外，公司可以根據年資的長短來給予假期，待的越久的員工有的假期就越多，高的人滿幾年以上可以用假期，比 公務人員 理鼓勵年資高的人不僅可以讓我們離職率降低。

參考文獻

中文部分

1. 王進清 (2002), 人格特質、工作壓力與工作滿足之關聯性研究-以大台南地區大專院校軍訓教官為例, 長榮管理學院經營管理研究所論文。
2. 王進清 (2001), 人格特質、工作壓力與工作滿足之關聯性研究-以大台南地區大專院校軍訓教官為例, 長榮管理學院經營管理研究所碩士論文。
3. 朱甯興 (1982), 學習 體理論與技術, 台北: 圖書公司。
4. 吳靜吉等 (1994), 「心理學」。修定版, 台北: 國立 中大學。
5. 吳秉恩 (1986), 組織行為學, 台北市: 華 。
6. 吳靜吉, 源及 興祥(1980), 「內外控傾向與工作滿足及績效之關係」, 國立政治大學學報, 41, 台北: 國立政治大學學報 書 審 員會 。
7. 許春霞 (2001), 國小教師 A 型人格特質、工作壓力與 級氣氛之研究, 北市立師範學院國民教育研究所碩士論文。
8. 張元 (2005), 組織變革、主管領導、激勵制度、工作壓力、工作滿足與工作倦怠之關聯性研究—國 人壽壽險從業人員為例。
9. 莊瑞琦 (1993), 「主管領導型態、員工人格特質與組織績效相關性之研究-以 義市政府為例」。國立中正大學企業管理研究所碩士論文。
10. 曾國斌 (2000), 不同產業與人格特質從業人員其工作壓力之差異分析, 國立成功大學工業管理學系碩士論文。
11. 項賓和 (2002), 「轉換型領導、內外控取向與工作滿足之關係研究~以台灣地區電視台新 者為例」。國立中 大學傳 管理研究所碩士論文。
12. 黃同圳 (1996), 工作滿足構成內涵在組織與個人特性間之差異分析。勞資關係論 , 期, -37。
13. 楊國樞 (1986), 實用心理學, 台北市: 明文化事業。
14. 陳玉珠 (2005), 「工作特性、知識學習、組織氣候及 通滿足對工作滿足與工作士氣之關聯性研究-以台中 地方主計人員為例」。南華大學管理科學研

究所碩士論文。

15. 顏瑞伶 (2001)，壽險公司業務員人格特質、工作壓力與工作滿足關係之分析， 大學保險所碩士論文。
16. 蕭靜宜 (1998)，護理人員工作特徵、角色壓力、人格特質對組織與專業承諾之影響，東海大學管理研究所碩士論文。

英文部分

1. Abush, R. & Burkhead, J. (1984). Job Stress in Mid-life Working Women: Relationships among Personality Type, Job Characteristics and Job Tension Journal of Counseling Psychology, Vol. 31, No. 1, pp. 36-44.
2. Allport, G. W., 1961. *Pattern and growth in personality*. New York : Holt, Rinehart & Winston
3. Caplan, R. D. & Jones, K. W. (1975). Effects of working load, role ambiguity, and Type A personality on anxiety, depression, and heart rate. Journal of Applied Psychology, 60(6), pp. 713-719
4. Costa, P. T. Jr., & McCrae, R. R. (1992). Revised NEO personality professional inventory (NEO-PI-R) and NEO Five Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual. Odessa FL. : *Psychological Assessment Resources*.
5. Carver, C. S. & Glass, D. C., 1978. Coronary-Prone Behavior Pattern and Interpersonal Aggression. *Journal of Personality and Social Psychology*, 36(4), 361-366.
6. Frost, T. F. & Wilson, H. G. (1983). Effect of Locus of Control and A B Personality Type on Job Satisfaction Within the Health Care Field, Psychological report, 53, pp. 399-405.
7. Friedman, M. and R. H. Rosenman (1974), Type A behavior and your heart, New York: Alfred A. Knopf.
8. Goldberg, L. R. 1999. A broad-bandwidth, public domain, personality inventory measuring the lower-level facets of several seven five-factor models. In Merveilde I., Deary I., De Fruyt F., Ostendorf F. (eds.), *Personality Psychology in Europe* (Vol. 7pp. 7-28).
9. Howard, J. H., Cunningham, D. A & Rechnittzer P. A. (1977). Work patterns

- associated with Type A behavior: A Managerial population. *Human Relation*, 30(9), pp. 825-836
10. Hoppock, R. (1935), *Job Satisfaction*, New York: Harper and Row Inc.
 11. Herzberg, F. (1966), Work and Nature of Man, the World Publishing Co., 1966
 12. Ivancevich, J.M., Matteson, M.T. & Preston, C. (1982). Occupational stress; Type A Behavior, and Physical well being. Academy of management journal, 25, pp. 373-391.
 13. Kren, L. 1992. The moderating effects of locus of control on performance incentive and participation. *Human Relations* 45(9):pp. 991-10
 14. Locke, . A. and Faren D. B. (1980), *The Relative Effectiveness of Four Methods of Motivating Employee Performance , Change in Working Life*, London: Wiley.
 15. McCrae, R. R., P. T. Costa and C. M. Busch (1986), *valuating Comprehensiveness in Personality Systems: The California -set and the Five-Factor Model*, *Journal of Personality*, Vol. 54, pp. 430-446.
 16. McCrae, R. R., Costa, P. T., Busch, C. M., 1986. *valuating Comprehensiveness in Personality Systems: The California -set and the Five-Factor Model. Journal of Personality*, 54, 430-446.
 17. Maslow, A.H. (1954), Motivation and Personality, New York, Harper &
 18. McClelland, D.C., *The Achieving Society*, Princeton, (N. J. : Van Nostrand Reinhold Co., 1961). 轉引自 _____ , *組織行為與行政管理* , (台北:)
 19. Robbins, S.P. (1998), *Organizational Behavior*, N. J. :

- Prentice-Hall, pp. 670-673. 27. Rotter, J. B. (1966) , Generalized expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcements, *Psychological Monographs*, Vol. 80, pp1-28
20. Spector, P. . (1988). Development of the work locus of control scale. *Journal of Occupational Psychology*, 61(4), 335-340. 26. Imbardo
21. Seashore, S. . & Taber, T. D. (1975), Job satisfaction and their correlates: *American Behavior & Scientists*, 18, Jan-Feb, 346.
22. Vroom, V. H. (1964) *Work and Motivation*, New York: John Wiley & Sons.

親 的同仁， 好
這是一份 學術性問卷， 的 意見是本研究的重要資源， 惠予協助
與支持， 填 。本問卷採不 名方式填 ，希望能 重 的真實 經驗
與意見，本資料僅做統計分析使用，絕不對外公開。問卷 遺 任何一題，
誠 的感 的耐心協助與支持!

身體健康、 事如意

單位：國立屏東商業技術學院
指導教授：廖曜生
學生：童湘苓、陳靜萱、侯宛廷
蔡佩蓉、黃馨儀、黃珮綾
上

第一部分：個人基本資料

- 1.性別 男 女
- 2.年齡 20 歲(含)以下 21-25 歲 26-30 歲 31-35 歲 36-40 歲
41 歲以上
- 3.婚姻 已婚 未婚 其他
- 4.教育程度 初中(含)以下 高中職 大學 碩士以上
- 5.職位 基階主管 一般員工 臨時員工
- 6.服務年資 一年(含)以下 一年以上~四年(含四年) 四年以上~七年
(含七年) 七年以上~十年(含十年) 十年以上

第二部分：人格特質之構面與衡量

	非 常 不 同 意	很 不 同 意	不 同 意	沒 意 見	同 意	很 同 意	非 常 同 意
工作是自己努力就可以爭取到的。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
大部分的工作只要努力幾乎都可以完成。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
如果想從工作中獲得某種收穫，我通常能找到合 適的工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
如果部屬對於主管所作的決定感到不滿意時，就 應該提出適當的建議。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
只要肯努力就能勝任工作。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
升遷機會是給那些在工作上表現良好的人。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
一般來說，認真工作的人都能得到應有的回饋。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

多數員工對其主管的影響力比想像中的還大。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
得到自己想要的工作主要是憑運氣	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
能賺錢主要是靠好的運氣。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
必須有顯達的親朋好友才能得到很好的工作。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
有升遷的機會通常是有好的運氣。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
對爭取一份好工作而言，認識關鍵人物比熟悉工作更重要。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
需要認識對自己有幫助的人，才有機會賺大錢。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
大部分的工作中，需要好運氣才能成為優秀的員工。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
賺大錢或賺小錢之間的差別是在運氣的好壞。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

第三部分：工作壓力之構面與衡量

	非常不同意	很不同意	不同意	沒意見	同意	很同意	非常同意
<u>工作要求</u>							
不同部門的人要求我做彼此不相關的事情	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
我有不合理的工作完成期限	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
工作時我必須非常地努力	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
我必須忽 一些工作，因為我有太多事情要做	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
我沒 法在工作時得到充分	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
我有必須長時間工作的壓力	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
我必須以很快的速度工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
我有不合理的工作時間壓力	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<u>控制感</u>							
工作時我可以決定何時	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
我可以決定自己工作的速度	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
我可以選擇完成工作的方式	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
我可以決定我工作的內容	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
我有一些權力決定我工作的方式	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
我的工作時間可以有 性	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<u>主管支持</u>							
我可以從我所做的工作得到支持與回饋	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
工作上遇到問題，我的直屬主管會協助我	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

我可以 直屬主管 工作上讓我生氣或心煩的事情	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
儘管工作上心理的負擔很大，我 感受到被支持	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
我的直屬主管會鼓勵我	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<u>同事支持</u>							
假如工作變得很困難，我的同事會幫我	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
我可以從同事那裡得到我所需要的協助與支持	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
從我的同事身上，我可以獲得應得的尊重	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
我的同事願意傾聽 工作相關的問題	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<u>職場人際</u>							
我遭受到他人言語上或行為上不友善的 擾	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
同事之間彼此有爭 或怒氣	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
我在工作上遭受到他人的	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
工作上的人際關係是緊張的	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<u>工作角色</u>							
我很清 工作上別人對我的期待	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
我知道用 方法將我份內的工作完成	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
我很清 自己的義務和責任是	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
我很清 我工作部門的目標	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
我很了解自己所做的工作與組織整體目標之間的關係	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<u>組織變革</u>							
關於工作上的改變，我有充分的機會 問我的主管	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
工作上發生改變，公司裡的下屬總是會被徵 意見	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
當工作上發生變化，我很清 實際上會發生事情	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

第四部分：工作滿足之構面與衡量

	非 常 不 同 意	很 不 同 意	不 同 意	沒 意 見	同 意	很 同 意	非 常 同 意
<u>工作本身</u>							
我的工作是被人尊重的。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
我的工作是一單的。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
我的工作是具有挑戰性的。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
我的工作可以使我有成就感。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
我的工作能帶給我社會地位。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<u>上司關係</u>							
我在工作上與主管相處融和。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
我的主管決策能力很強。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
我的主管提議同事的方式讓我感到滿意。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
我在工作上與主管溝通良好。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<u>工作伙伴</u>							
同事之間彼此的相處非常良好。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
我認同其他同事的工作態度。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
我與同事間的相處很融和。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
我有良好工作表現時，能受到同事讚賞。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<u>薪資報酬</u>							
我的薪資報酬是穩定的。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
我的公司在福利的分配令人滿意。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
我的薪資足夠我支應生活費用。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
我的薪資報酬比其他公司還高。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<u>升遷情形</u>							
我清楚知道自己未來的升遷機會。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
我的公司升遷機會是靠能力決定的。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
我的工作是有前途的。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

本問卷到此結束，煩請檢查是否有遺漏之處，
非常感謝對學術研究的支持與協助