

南華大學管理學院企業管理學系管理科學碩士班

碩士論文

Master Program in Management Sciences

Department of Business Administration

College of Management

Nanhua University

Master Thesis

工作價值觀、工作滿意度與工作績效關係之研究—

以電子科技產業員工為例

A Study of the Relationship among Work Values, Job
Satisfaction and Work Performance: The Case of Employees
in the Electronic Technology Industry

陳靜楓

Cheng-Feng Chen

指導教授：涂瑞德博士

Advisor: Ruey-Der Twu, Ph.D.

中華民國 110 年 12 月

December 2021

南 華 大 學
企業管理學系管理科學碩士班
碩 士 學 位 論 文

工作價值觀、工作滿意度與工作績效關係之研究
—以電子科技產業員工為例

A Study of the Relationship among Work Values, Job
Satisfaction and Work Performance: The Case of Employees in the
Electronic Technology Industry

研 究 生：陳靜楓

經考試合格特此證明

口試委員：涂瑞德
李東昇
陳昇鴻

指導教授：涂瑞德

系主任(所長)：黃國忠

口試日期：中華民國 110 年 12 月 27 日

準碩士推薦函

本校企業管理學系管理科學碩士班研究生陳靜楓君在本系修業 年，已經完成本系碩士班規定之修業課程及論文研究之訓練。

1、在修業課程方面：陳靜楓君已修滿36學分，其中必修科目：研究方法、管理科學等科目，成績及格(請查閱碩士班歷年成績)。

2、在論文研究方面：陳靜楓君在學期間已完成下列論文：

(1)碩士論文：工作價值觀、工作滿意度與工作績效關係之研究-
以電子科技產業員工為例

(2)學術期刊：

本人認為陳靜楓君已完成南華大學企業管理學系管理科學碩士班之碩士養成教育，符合訓練水準，並具備本校碩士學位考試之申請資格，特向碩士資格審查小組推薦其初稿，名稱：工作價值觀、工作滿意度與工作績效關係之研究-電子科技產業員工為例，以參加碩士論文口試。

指導教授：涂瑞德簽章

中華民國110年12月3日

謝誌

終於，不敢相信自己能夠在校一年多裡順利完成論文，首先最感謝的是我的指導教授-涂瑞德教授，在這一年多以來對我的悉心指導與照顧，在此向我的指導老師致上學生最崇高的敬意與最誠摯的感激。

此外，感謝我的友人兼學長-趙賜民，除了一入學就介紹那麼好的指導教授給我，在校學習期間更是不斷的督促我以及陪伴我到口試；另外，還要感謝我兩位直屬主管-笄偉欣主任及陳易騰副主任，無論是在工作上還是在學習上對我最大的包容及體諒，讓我得以在工作之餘能夠順利完成學業；我有一群從碩一至今彼此輔佐的好同學們，對我來說你們都是我最佳的「革命情感的伙伴」；最後，要感謝我的兒子及父親，在這段期間對我的支持與體諒，讓我能夠毫無後顧之憂的努力去完成自己的夢想。

最後，由衷感謝口試委員涂瑞德教授、郭東昇教授，以及高雄科技大學國際企業系-陳昇鴻教授的悉心指正，並且提供諸多寶貴意見，使本論文能夠更加完善，在此致上深深的謝意！

陳靜楓謹誌

南華大學企業管理學系管理科學碩士班

中華民國 110 年 12 月

南華大學企業管理學系管理科學碩士班

110 學年度碩士論文摘要

論文題目：工作價值觀、工作滿意度與工作績效關係之研究—以電子科技產業員工為例

研究生：陳靜楓

指導教授：涂瑞德 博士

論文摘要：

近期疫情的關係，讓世界各國看見台灣在電子科技產業的優勢。疫情期間，台灣電子科技產業面臨著大量的人力需求，而如何因應人力短缺與提升員工的工作績效，更是電子科技產業永續經營的關鍵。

本研究以電子科技產業為例，探討任職於電子科技產業之員工的工作價值觀、工作滿意度對工作績效之關係，採用發放 Google 表單來進行問卷調查，並使用 SPSS 統計軟體來進行統計分析。此外，本研究使用獨立 T 檢定、單因子變異數分析、相關分析、迴歸之分析與中介分析等，驗證研究假設是否成立。

統計分析結果如下：(1)員工的工作價值觀與工作滿意度之關係具有顯著正向關係；(2)員工的工作滿意度與工作績效之關係具有具有顯著正向關係；(3)員工的工作價值觀與工作績效之關係具有顯著正向關係；(4)工作滿意度在工作價值觀與工作績效之間具有部份中介效果。

關鍵詞：工作價值觀、工作滿意度、工作績效

Title of thesis: A Study of the Relationship among Work Values, Job Satisfaction and Work Performance: The Case of Employees in the Electronic Technology Industry

Department: Master Program in Management Sciences, Department of Business Administration, Nanhua University

Graduate Date: December, 2021

Degree Conferred: M.B.A.

Name of Student: Cheng-Feng Chen

Advisor: Twu Ruey-Der Ph.D.

Abstract

Due to the recent epidemic, countries around the world have seen Taiwan's advantages in the electronic technology industry. During the epidemic, Taiwan's electronic technology industry is facing a large amount of manpower demand, and how to respond to shortage of manpower and enhance employee performance is the key to the sustainable operation of the electronic technology industry.

This research takes the electronic technology industry as an example to explore the relationship between the work values, job satisfaction and job performance of employees in the electronic technology industry. This research uses the Google form to conduct questionnaire surveys, and uses SPSS statistical software to perform statistical analysis. In addition, this research conducted independent sample t-tests, analysis of variance, correlation analysis, regression analysis, and mediation analysis to test whether the research hypothesis were supported.

The statistical analysis results are as follows: (1) There is a significant positive relationship between employees' work values and job satisfaction; (2) There is a significant positive relationship between employees' job satisfaction

and job performance; (3) There is a significant positive relationship between employees' work values and job performance; (4) Work satisfaction has a partial mediating effect between work values and job performance.

Keywords: work values, job satisfaction, job performance



目錄

準碩士推薦函.....	I
謝誌.....	II
中文摘要.....	III
Abstract.....	IV
目錄.....	VI
圖目錄.....	IX
表目錄.....	X
第一章 緒論.....	1
1.1 研究背景與動機.....	1
1.2 研究目的.....	3
1.3 研究方法與流程.....	3
第二章 文獻探討.....	5
2.1 工作價值觀.....	5
2.1.1 工作價值觀的定義.....	5
2.1.2 工作價值觀之衡量構面.....	7
2.1.3 工作價值觀相關研究.....	8
2.2 工作滿意度.....	8
2.2.1 工作滿意度的定義.....	9
2.2.2 工作滿意度之衡量構面.....	10
2.2.3 工作滿意度相關研究.....	11
2.3 工作績效.....	12
2.3.1 工作績效的定義.....	12
2.3.2 工作績效之衡量構面.....	14
2.3.3 工作績效的相關研究.....	15

2.4	各研究變項間的關係及研究假設.....	15
2.4.1	工作價值觀與工作滿意度之關係.....	16
2.4.2	工作滿意度與工作績效之關係.....	16
2.4.3	工作價值觀與工作績效之關係.....	17
2.4.4	工作價值觀、工作滿意度對工作績效之關係	17
第三章	研究方法.....	19
3.1	研究架構.....	19
3.2	研究假設.....	22
3.3	研究對象與調查方法.....	23
3.3.1	研究對象.....	23
3.3.2	研究調查方法.....	23
3.3.3	研究調查概況.....	23
3.4	研究工具.....	23
3.5	資料之處理與分析.....	24
3.5.1	敘述性統計之分析(Descriptive Statistics Analysis).....	24
3.5.2	信度之分析(Reliability Analysis).....	24
3.5.3	探索性因素分析(Exploratory Factor Analysis).....	24
3.5.4	獨立 T 檢定(T – Test).....	25
3.5.5	單因子變異數分析(One - Way ANOVA).....	25
3.5.6	相關分析(Correlation Analysis).....	25
3.5.7	迴歸之分析(Regression Analysis).....	25
3.5.8	中介分析(Mediation Analysis).....	26
第四章	研究結果與分析.....	27
4.1	樣本背景資料之分析.....	27

4.1.1 性別.....	28
4.1.2 年齡.....	28
4.1.3 婚姻狀況.....	29
4.1.4 平均月薪資收入.....	29
4.1.5 教育程度.....	29
4.1.6 服務年資.....	29
4.1.7 職務.....	30
4.2 信度分析.....	30
4.3 探索性因素分析.....	31
4.3.1 工作價值觀之因素分析.....	31
4.3.2 工作滿意度之因素分析.....	32
4.3.3 工作績效之因素分析.....	34
4.4 獨立樣本 T 檢定.....	35
4.5 單因子變異數分析.....	36
4.6 相關分析.....	40
4.7 迴歸分析.....	41
4.8 中介分析.....	42
第五章 研究結論與建議.....	44
5.1 研究結論.....	44
5.2 管理實務意涵.....	46
5.3 研究限制與研究建議.....	46
參考文獻.....	48
一、中文部份：.....	48
二、英文部份：.....	53

圖目錄

圖 1.1 研究流程圖.....	4
圖 3.1 研究架構.....	19



表目錄

表 2.1 工作價值觀的定義彙整表.....	6
表 2.2 工作價值觀的衡量構面彙整表.....	7
表 2.3 工作滿意度定義彙整表.....	10
表 2.4 工作滿意度的衡量構面彙整表.....	11
表 2.5 工作績效定義彙整表.....	13
表 2.6 工作績效的衡量構面彙整表.....	14
表 3.1 工作價值觀衡量構面與問題題項.....	20
表 3.2 工作滿意度衡量構面與問題題項.....	21
表 3.3 工作績效衡量構面與問題題項.....	22
表 4.1 樣本背景資料之分析(n = 246).....	27
表 4.2 信度分析結果.....	30
表 4.3 各衡量變項之 KMO 值與 Bartlett's 球形檢定.....	31
表 4.4 工作價值觀因素分析表(KMO = 0.735).....	32
表 4.5 工作滿意度因素分析表(KMO = 0.804).....	33
表 4.6 工作績效因素分析表(KMO = 0.790).....	34
表 4.7 性別之獨立樣本 T 檢定分析表(n = 246).....	35
表 4.8 婚姻狀況之獨立樣本 T 檢定分析表(n = 246).....	36
表 4.9 不同年齡之單因子變異數分析表(n = 246).....	36
表 4.10 平均月收入之單因子變異數分析表(n = 246).....	37
表 4.11 不同學歷之單因子變異數分析表(n = 246).....	38
表 4.12 服務年資之單因子變異數分析表(n = 246).....	39
表 4.13 擔任職務之單因子變異數分析表(n = 246).....	40
表 4.14 各衡量變項之相關分析.....	41

表 4.15 工作價值觀、工作滿意度與工作績效之迴歸分析結果(n=246) ..	42
表 4.16 工作價值觀、工作滿意度與工作績效之迴歸彙整.....	43
表 5.1 研究假設分析結果彙整表.....	45



第一章 緒論

本論文之研究是針對任職於電子科技製造業之員工為對象並以進行問卷調查，想藉此來了解任職電子科技製造業之員工對於工作價值觀、工作滿意度和工作績效之間的關係。本章節將分別分為三個部分，第一節是以本研究的研究背景與動機做敘述；第二節根據研究背景與動機以確立本研究之目的；最後第三節則是說明本研究之研究流程，並分別闡述。

1.1 研究背景與動機

自新冠疫情爆發至今，對全球經濟的穩定造成的重大破壞和威脅，各行各業也因為受到政府的防疫措施影響造成企業的營運作業中斷、經濟衰退、失業人口的增加...等情形（陳添枝、顧瑩華，民 109）。然而，電子科技製造業在這波席捲全世界的疫情裡，仍然有良好的表現並且保持著穩定的經濟成長，雖然疫情對電子科技製造業的製造原物料供應鏈和最終的市場需求影響非常甚大。但相對的也突顯出電子科技製造業在人力需求上更為增加、更為搶手，因為在電子科技製造業裡大多數的人力需求需要仰賴外籍勞工的引進。然而，因為為了要有效管控疫情，政府所做的防疫措施，可能會導致缺工問題越來越嚴重。新的外籍勞工在短期時間內無法進入，所以只能以應聘在地勞工為主，再加上外籍勞工即使工作期滿再續約也可以中途解約，以便更換並且尋找薪資、福利更好的工作，而許多其它行業的在地勞工因為受到疫情的影響(尤其，以服務業影響最為劇烈)進而轉職。本地勞工們為了追求其經濟上與生活上的穩定，紛紛轉往與製造業相關的企業應聘，但大部份的人主要還是未接觸過與製造相關行業的工作，大多數的人覺得電子科技製造業太辛苦了，無法適應其工作的內容負荷重、工時長，甚至還需要配合公司的輪班制度的電子科技製

造業，進而入職沒有多久而離職，相對的，本籍勞工的流動率也不比外籍勞工低。

根據天下雜誌、商業周刊、TVBS 新聞報導等相關報導，在疫情影響之下，各行各業都面臨同樣的問題...就是「找不到人」，可能導致出現缺工潮，甚至企業為了解決人力需求上的問題，也出現「搶工人」，尤其在科技業、製造業等相關行業更難找得到人。而因為受到疫情的影響，企業組織經營者或管理者為了穩定電子科技製造業的經營與營運，除了更提前加速為產線導入自動化流程，並且以提高薪資、福利等誘因，以因應目前企業徵不到人、產線人手不足的困境。而勞工們為了尋求經濟上與生活上的穩定，相對的，也會追求薪資高、待遇佳、福利好、加班機會多的工作，所以無論是在地的勞工還是外籍的勞工，在科技業、製造業裡的人力流動率也相對地變高許多。然而，要如何在人力問題上解決人力需求就變成企業目前刻不容緩的問題，而企業要如何祭出更好的條件誘因而留住人才更是電子科技製造業對企業營運管理與永續經營的重要關鍵。

丁志達（民 94）指出，人力資源管理也一直都是企業組織裡的最重要的資源之一，如果企業能在有限的人力的狀況下，能夠提供優渥的條件必定能將優秀的人才留住，並且獲得市場上的競爭優勢；相對的，員工對工作滿意度越高，則有助於員工對公司的工作績效與忠誠度的提升，進而引發企業的生產力增加；亦是員工的工作價值觀會影響到員工的工作滿意度，進而會對員工的工作績效有所影響(Fishbein, 1967)。而工作價值觀是引導人們對某一特定的工作或對其工作本身的實際感受與意義(Robbins, 1991，引自范靜玟，民 110)。另張淼江（民 92）研究顯示，認為員工的工作價值觀會影響到員工的工作滿意度，而工作滿意度亦會影響到員工的工作績效。所以想對有關過去學者在工作價值觀、工作滿意度

對工作績效之影響的相關研究。因此，本研究想針對目前任職於電子科技製造業的員工對於在工作價值觀、工作滿意度對工作績效之影響去做更進一步深究。

1.2 研究目的

根據如前所述的研究背景與動機，本研究希望能透過並經由實證分析來探討電子科技製造業之員工對工作價值觀、工作的滿意度對工作績效之影響的相關研究。其具體的研究目的如下：

1. 探討員工的工作價值觀對工作滿意度之關係是否具有無顯著之影響。
2. 探討員工在工作滿意度對工作績效之關係是否具有無顯著之影響。
3. 探討員工在工作價值觀對工作績效之關係是否具有無顯著之影響。
4. 工作滿意度在工作價值觀與工作績效之間是否具有中介效果。

1.3 研究方法與流程

本研究主旨在探討任職於電子科技製造業之員工對於工作價值觀、工作滿意度對工作績效之影響。依據本研究前述之動機、並確立本研究的目的後，進行相關的文獻探討與分析，並且依據本研究蒐集文獻所獲得的相關資料，以建立本研究之研究架構，以及提出本研究之研究假設，並針對任職於中部電子科技製造業之員工，依照本研究之研究構面的「工作價值觀」、「工作滿意度」與「工作績效」以進行相關的問卷設計，並發放給中部電子科技製造業的員工進行實測，將所蒐集獲得的樣本資料以進行統計分析與研究探討。根據其數值結果驗證來本研究假設，最終提出本研究之研究結論與相關研究建議。本研究之研究流程如圖 1.1 所示。

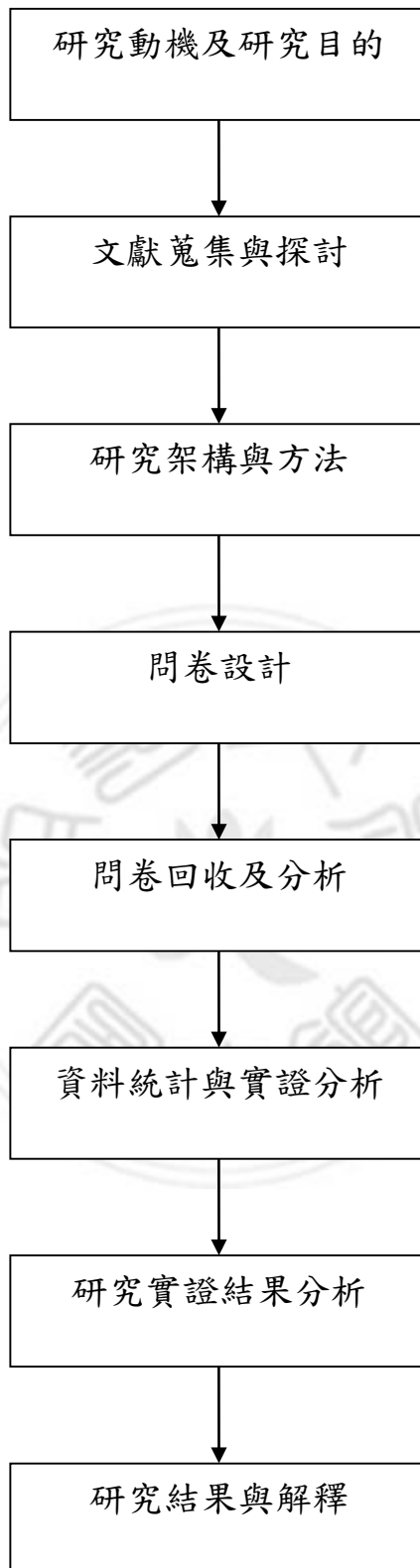


圖 1.1 研究流程圖

資料來源：經本研究之資料整理

第二章 文獻探討

本章將針對任職電子科技製造業之員工在工作價值觀、工作滿意度與對工作績效，以此三個構面做文獻相關之探討並予以整理彙整，以做為本研究之相關理論的基礎，本章節共分為四節。第一節是為探討工作價值觀的定義以及相關學者的研究；第二節是為探討工作滿意度的定義以及相關學者的研究；第三節是為探討工作績效的定義以及相關學者的研究；第四節是為探討各個構面之間的關係。

2.1 工作價值觀

Robbins (1991)認為，價值觀是指員工個人對客觀之事物(包括對人、對物，以及對事)以及對自己在工作上的行為作用、意義、重要性、效果以及結果的總體性評價（如：對什麼是應該的、對什麼是好的總看法），來指引並且推動員工個體對於採取行動和決定的原則與標準，為員工個人之個性與心理結構的核心因素之一（引自傅家梅，民 109）。在與組織行為之相關研究中，工作價值觀在研究領域裡占有相當重要的地位，是一種用來了解員工的態度、員工的行為與激勵員工的動機基礎，而且可以反映出員工個人的需求以及偏好，並藉以引導員工的態度、傾向和行為的方向。

2.1.1 工作價值觀的定義

所謂工作價值觀，是由價值觀所發展而衍生出來的，Super (1970)認為個人的工作價值觀是來自於個人的人生價值觀，是會影響到個人對職業的選擇與生涯的規劃的重要因素（引自范靜玟，民 110）；Pennings (1970，引自林麗美，民 104)則認為工作價值觀是員工做為個人行為參考之重要因素，也是了解一個人的態度、知覺、動機與性格的基礎。陳

銘薰、游淑萍（民 104）的研究指出，工作價值觀是員工個人在評斷自身工作時的一項標準；亦是員工個人在從事工作時，所追求的信念、指標與程度，並建立持久與偏好的工作行為表現，以幫助員工個人在追求目標時，並滿足其需求（郭恒志，民 104）。

由於許多學者對於工作價值觀皆有不同的看法，相對的在研究上也有不同的研究觀點，在針對國、內外的各個學者對於工作價值觀的定義所提出之定義整理成表，如表 2.1 所示：

表 2.1 工作價值觀的定義彙整表

學者	年代	定義
Kalleberg	1977	是個人在從事相關活動時，所重視及冀望的相關條件，進而產生內在工作動力，使個人管理自己的行為來達成目標，並且成為引發或支持個人在選擇工作的依據指標。
Brown	2002	是個人總體價值體系其中之一，經由工作價值觀可以滿足個體在工作上扮演之角危，如：增加財富、獲得成就感、負責任行為...等。
Robbims	2012	認為工作價值觀會影響到員工對於工作的本身或是特定之某一項工作的實質意義。
蔡俊傑、張順發	民 93	是個人在工作時所持有的態度與信念，是個人用來評估與工作有關的現象，及決定從事工作中來獲得期望偏好的順序標準，亦是為影響其行為與態度的因素。
張瑞村	民 106	是個人對工作上的一般常規的心態、條件、對其重視程度與信念及對結果的偏好，來作為個人選擇工作職業的參考與評價的標準。
周佳怡	民 107	個人對工作投入的程度、感受、態度或者是情意上的反應。
卓大順、陳以聖	民 108	個人在工作執行方面以及工作場所的環境上，所渴望實現之目標。

資料來源：經本研究之資料整理

綜合上述幾位學術研究者在對於工作價值觀上的相關定義與解釋，

其工作價值觀是在反應與工作上相關的以及在各個組織的層面上所擁有之價值偏好，是一種對工作上的行為、對工作上的方式、對工作上的成果...等，在對其工作進行價值判斷時，為有所依據並穩定其心理的系統，它能夠解釋且能預期員工在工作的環境中所表現出來的獨特的個性以及行為的表現。

2.1.2 工作價值觀之衡量構面

依據國內、外學者對工作價值觀的相關研究有很多，對其衡量構面皆有不同的看法與分類，而所整合出來的構面也會因為工作者的職業與職位皆有所不同而有所差異，但所提出的相關論點因素仍具有其參考價值。朴英培（民 77）將工作價值觀之衡量構面分成：內在之價值、薪酬之價值、晉升之價值以及社會地位之價值等四個之衡量構面；翁招玉（民 99）則是將工作價值觀之衡量構面分成：學習之成長、社會之尊重、人際之互動以及利他之經驗等四個之衡量構面。針對國、內外的各個學者對工作價值觀的相關衡量構面整理成表，如表 2.2 所示：

表 2.2 工作價值觀的衡量構面彙整表

學者	年代	工作價值觀衡量構面
Super	1970	將 Ginzberg & Axelord & Herma 的工作價值觀再細分為：利他主義、尋找創意、美的追求、智慧的激發、成就感、獨立性、經濟的報酬、聲望、安全感、與上司的關係、管理的權力、工作的環境、與同事的關係、變量性、生活模式。
Miller	1974	將 Super 的工作價值觀整合歸納後，區分為：內隱性工作價值觀與外隱性工作價值觀。
Marini et al.	1996	將工作價值觀分為：外在獎勵、內在獎勵、利他人、社交價值、休息價值、影響力、安全感。
王叢桂	民 81	將 Rokeach 的工作價值觀分為：手段之價值、目的之價值。

黃同圳、 劉欣萍	民 82	將工作價值觀分為：工作之期望、工作之信念。
-------------	------	-----------------------

表 2.2 工作價值觀的衡量構面彙整表 (續)

學者	年代	工作價值觀衡量構面
鄭政宗等人	民 97	將工作價值觀區分為：自我期許、服務社會、工作挑戰、經濟報酬。
卓大順、 陳以聖	民 108	將工作價值觀區分為：安全感、成就感、與共事者的關係。

資料來源：經本研究之資料整理

2.1.3 工作價值觀相關研究

在過去的學者相關研究中，有許多學者指出：工作價值觀會影響個人與團體的態度行為(Haythorn, 1968; Klimoski & Jones, 1995)。Meglino & Ravlin & Adkins (1989)的研究發現，當工廠作業員與督導員的工作價值觀較為相同一致時，其員工對於工作上的滿足感與對組織上的承諾相對地會變比較高(引自廖偉志，民 97)。

然而，Kristof & Zimmerman & Erin (2005)認為，個人的工作價值觀除了跟外在環境的互動產生效應之外，個人的內在因素也會影響到個人本身的工作價值觀的差異(引自范靜玟，民 110)。在王叢桂(民 82)在編製工作價值觀量表中發現：在不同的階段性之畢業生在對其工作上的目的之價值觀(例如：人際關係、金錢以及自我的認同...等)與在對其工作上的手段之價值觀(例如：責任、勤勉、工作的效率...等)上會有所差異性。

2.2 工作滿意度

所謂工作滿意度(Job Satisfaction)亦稱工作滿足或工作滿足感亦或工作滿意。是指員工在企業組織中進行與工作任務相關的過程裡，對於其工作之本身以及與工作有關的實際感受(例：工作狀態、工作環境、工作方

式、工作上的人際關係、升遷與福利待遇...等等)，亦是工作者對自己的工作是否滿意(Hoppock, 1935，引自周育嬋，民 109)。在組織中，是管理階層用來了解員工對工作滿意度的訊息，也可看到員工對於管理者的看法，以利改善組織裡的溝通，能有利改進其人力資源的開發與管理。

2.2.1 工作滿意度的定義

依據杜旭峯（民 109），將先前相關學者所根據研究意圖不同，而對其工作滿意度也發展出不同之界說與論述，一般可歸納成三種：

1. 整體性的定義(Overall Satisfaction)：是指工作者在對工作上的滿意度所做的一般性解釋，是工作者在對不同的工作上所得到滿足感和不滿足感所給予的平衡與整合，形成對工作上所表現出來的整體性情感反應(Kalleberg, 1977)。

2. 期望差距性的定義(Expectation Discrepancy)：指工作滿意度是依據工作者對於在工作上認為所應得到的跟實際所得到的兩者之間的差異，如果差異越大，則工作者對其工作的滿意度相對地會越低，即對工作上的不滿足感越高；如果差異越小，則工作者對其工作的滿意度相對地會越高，亦是工作者對工作上的不滿足感也就越低(Porter & Lawler, 1968)。

3. 參考架構性的定義(Frame of Reference)：支持此定義的學者認為工作者對於工作上的滿意度主要是受到個人的自我參考架構所影響。其參考架構是指員工個人對於與工作各個相關的構面所表現出來的情感反應，例如：對工作本身、對主管的管理與決策、升遷管道與福利制度，以及同僚之間的溝通等(Smith & Kendall & Hulin, 1969)。

自隨著學術研究對象不同、研究架構不同，針對國、內外的各個學者對於工作滿意度的相關研究定義有所不同，故本研究將各個學者所提出的相關研究定義整理成表，如表 2.3 所示：

表 2.3 工作滿意度定義彙整表

學者	年代	定義
Hoppock	1935	最早提出工作滿意度的觀念，認為工作滿意是員工個人對於工作上的主見情感，結合了對心理、生理和環境的滿意。
Vroom	1964	指工作者在企業組織中的角色和情緒上的感受與反應。
Davis	1977	指工作者因工作上能滿足工作者本身的期望或者是需求，而形成對工作的喜愛程度。
Seyfarth & Cheney	1984	指工作所能夠提供的相關之價值、目標、還有回饋等因素之間的接受程度。
Spector	1997	指工作者對自身的工作、其他構面的感覺以及情感上的反應。
許士軍	民 84	指工作者對工作以及其它相關的因素感覺或是與情感上相關的反應，為預期所獲得的報酬與實際所獲得的報酬的兩者之間的差距。
林必寬	民 96	指工作者對工作上的不喜歡與喜歡的實質感受。
郭志鴻	民 102	認為工作滿意度是指員工個人在對其工作的情境上的態度、反應與價值的判斷。

資料來源：經本研究之資料整理

綜合上述幾位學術研究者對於工作滿意度的相關定義與解釋，工作滿意度是受到個人心理因素以及外在環境的影響進而對工作所產生不同的滿意感受程度。

2.2.2 工作滿意度之衡量構面

依據國內、外學者對「工作滿意度」的相關研究有很多，其衡量構面皆有不同的看法與分類，所整合出來的構面也會因為工作者的職業不同、職位不同而有所差異，但所提出的論點因素仍具有參考價值。Maslow(1943)將工作滿意度之衡量構面分成：生理、安全、社會、自尊、自我實現等五個構面；林怡香(民100)則將工作滿意度之衡量構面分成：

本身的能力、同事的情誼、上司及以工作的本身等四個衡量構面。針對國、內外的各個學者對工作滿意度的相關衡量構面整理成表，如表 2.4 所示：

表 2.4 工作滿意度的衡量構面彙整表

學者	年代	工作滿意度衡量構面
Herzberg	1959	雙因子理論(Two - Factor Theory)又稱為激勵-保健理論(Motivation - hygiene Theory)：激勵因素又稱滿意因素或是內在因素，包括成就、責任、升遷和成長。保健因素又稱維持因素或是外在因素，包括薪資、管理督導、組織政策、人際關係、工作情形、主管因素，甚至到個人的生活、地位、安全。
McClelland	1961	成就動機理論(Achievement Motivation Theory)：成就、權力、親和。
Vroom	1964	工作內容、工作環境、薪資、升遷、組織、主管、同事。
Smith	1969	工作的本身、升遷、薪資、上司、工作伙伴。
Alderfer	1972	ERG 理論是根據 Maslow 的需求層次理念修訂而來：生存需求、關係需求、成長需求。
Cron & Slocum	1986	工作、督導、薪資、升遷、同事。
Taylor	1999	工作的本身、薪資、跟同事的關係、跟上司的關係、獎勵。
Gaertner	1999	薪資、工作量、常規性、自主性、角色的不明確、角色的衝突、同儕的支持、公司的支持、升遷的機會。
鍾金玉	民 89	程序之公平、分配之公平、工作之滿足、組織之承諾、工作之投入。
陳世勳	民 90	心靈的滿足、工作的本身、物質的滿意、外來的評價、組織的滿意。

資料來源：經本研究之資料整理

2.2.3 工作滿意度相關研究

在國內、外學者探討工作滿意度之相關的研究中，王傑明（民 93）的研究指出，在從事高科技的產業的男性對於在工作滿意度上比女性對

於在工作滿意度還來得高；在婚姻狀況的部份，已婚的員工對於在工作滿意度比未婚的員工對於在工作滿意度還來得高；在年齡分層的部份，年齡越高的工作者對於在工作滿意度也就越高；在任職年資的部份，在所有的區別中，以服務 5 ~ 10 年的資歷員工對於在工作滿意度是為最高的；而黃奕源（民 95）的研究發現，女性從事製造業的人數高於男性人數，但其工作滿意度比男性在工作滿意度上還來得低。Robbins (1996)則是認為對工作滿意度是員工自己對於在工作上的實質感受，當員工對其工作的滿意度越高時，則代表員工對於工作上的態度是持以正向的；相反之，當對其工作的滿意度越低時，則代表員工對於工作上的態度是持以負向的。

2.3 工作績效

關於績效，其一詞源是來自於管理學，而在不同的研究者對於績效的解釋皆有所不同。邱彥婷(民 93)的研究指出，績效是用來衡量員工在完成工作的效能與效率；張火燦(民 85)研究指出，認為績效是指在某一段工作期間內，用來衡量員工的工作表現、行為、方式與結果，來作為評估升遷、任免的依據。陳勝源(民 94)認為，績效是指員工為了企業組織的共同目標，而所從事與工作相關的行為，並對企業的目標達成是具有貢獻的、是有效益的。

2.3.1 工作績效的定義

所謂工作績效(Job Performance)一般被認為是指對員工在工作成果的評價。Borman and Motowidlo (1993)認為工作績效的定義是與公司的政策以及組織的目標相關的所有行為，可透過測量來了解員工對組織之貢獻程度，並認為工作績效是在組織底下為了達成組織目標行為的效率與成果的評量(引自林雪凌，民 110)。Peter F.Drucker (1990)認為績效評估是用來評估員工在工作上的成果與表現，並將對員工的評價結果以用

激勵與回饋的方式給員工。孫義祥(民 88)認為工作績效，是指員工個人在工作上的行為表現與價值貢獻；亦即是員工在工作上的生產力，當員工的工作生產力越高時，表示企業組織在整體上的經營績效也就越高。Murphy(1990)認為，是員工個人在組織裡的工作行為跟目標有關的；有學者則認為是員工在工作中所獲得的工作成績(劉丹、江璇，民 98)。

根據過去不同的學者對於工作績效都有不同的研究與解釋，針對國、內外的各個學者對於工作績效的定義所提出的定義整理成表，如表 2.5 所示：

表 2.5 工作績效定義彙整表

學者	年代	定義
Campbell	1990	工作績效是指組織成員完成組織的規定、期望或是需求時所表現的工作行為。
Schermerhorn	1999	工作績效是員工在工作上的表現，其對工作任務或是目標已達到的質量。
Brouther	2002	工作績效是員工對於工作的各項任務以及目標所達成的程度，來理解員工對於工作需求的強度。
Johnson & Meade	2010	工作績效是組織控制下的組織成員，為了達成組織目標所做出的貢獻。
Moscoso & Salgado & Anderson	2017	工作績效是在執行與工作相關的核心任務過程中員工的行為表現，包括熟練度與目標的達成，對組織有所貢獻。
李炳賢	民 94	工作績效是員工在工作任務的期限內所達成的程度(效率)，如：工作目標的達成率、提案創新的表現、工作的品質、對工作的滿意度以及抱怨率...等。
範氏鴛	民 99	工作績效是員工個人的工作上的貢獻價值、對工作效率的評估。
蔡宛玉	民 104	工作績效是用來評估員工在工作上的目標所達成的程度。

表 2.5 工作績效定義彙整表 (續)

學者	年代	定義
洪敏哲	民 105	工作績效是員工的能力在特定某一定的期間內，完成職務上的所應負責的各項工作的行為之表現，這些行為表現是必須對企業組織有所貢獻價值的工作績效。

資料來源：經本研究之資料整理

綜合上述幾位學術研究者對於工作績效的相關定義與解釋，工作績效可以讓企業經營者或組織管理者作為薪資的福利、職務的調整和員工的生涯規劃...等，所給予的參考依據。

2.3.2 工作績效之衡量構面

而依據國內、外學者對「工作績效」的相關研究有很多，其衡量的構面皆有不一樣的想法與分類，所整合出來的構面也會因為工作者的職業不同、職位不同而有所差別，但所提出的論點因素仍具有參考價值。Borman & Motowidlo (1993) 將工作績效之衡量構面分成：任務績效、情境績效等兩個衡量構面；陳宜萱(民 110)則將工作績效之衡量構面分成：任務績效以及情境績效等兩個衡量構面。針對國、內外的各個學者對於工作績效之相關衡量構面整理成表，如表 2.6 所示：

表 2.6 工作績效的衡量構面彙整表

學者	時間	工作績效衡量構面
Katz & Kahn	1978	將工作績效分成：角色內行為、角色外行為。
Venkatraman & Ramanujam	1986	將工作績效分成：組織績效、企業績效、財務績效。
Motowidlo & Van Scotter	1994	將工作績效分成：任務績效、脈絡績效。
Gatewood & Field	1998	將工作績效分成：生產方面、人力資源方面、訓練有效性、判斷性指標。

表 2.6 工作績效的衡量構面彙整表 (續)

學者	時間	工作績效衡量構面
Lee & Lain & Chen	1999	將工作績效分成：效率指標、效能指標、品質指標。
Wright & Boswell	2002	將工作績效分成：支持、目標強調、團隊建立、工作流暢、整體表現。
Costro & Douglas & Hochwarter & Ferris & Frink	2003	將工作績效分成：工作之習慣、工作之知識、溝通之技能、規劃與分析之技能、管理之技能、人際之關係、整體之評估與其他方面之發展。
Hochwarter & Gundlach & Stoner	2004	認為工作績效是一個多方向的衡量之架構，因此在衡量相關之工作績效時，要考慮到人際關係、奉獻度和工作成果等構面。

資料來源：經本研究之資料整理

2.3.3 工作績效的相關研究

現代管理學之父 Peter F. Drucker (1990) 認為：績效評估正是企業的目的；也就是企業之所以會存在的理由。換句話說：管理的最終目的是在於提高組織的績效。績效是指管理者或是主管對員工、對下屬的工作來進行有系統的評價（李正鋼、黃金印，民 90）。

林雪凌（民 104）認為，工作績效係指員工在工作行為上的表現以及對工作的目標達成之結果。有學者認為，職位或職務越高，其認知程度也就越高；年齡大的認知程度比年齡小的高；已婚的認知程度比未婚的高，在年資上對工作績效認知也達顯著性差異。（楊龍祥，民 93）。另外，研究發現年齡、教育程度的不同，對工作績效的看法有呈部份顯著性差異。（洪敏哲，民 105）。

2.4 各研究變項間的關係及研究假設

根據國、內外學者對工作價值觀、工作滿意度與工作績效之相關研究論點與結果，分別對工作價值觀與工作滿意度之關係、工作價值觀與工作績效之關係、工作滿意度與工作績效之關係等三項，將分述如下：

2.4.1 工作價值觀與工作滿意度之關係

工作價值觀是一種工作態度與行為的表現(Fishhein , 1967)。在諸多的相關研究結果顯示：工作價值觀對員工在職場上的工作投入、工作態度、工作績效、工作滿意皆呈現顯著正相關影響(陳淑惠、邱啟潤，民 99；Hegeny & Plank , 2006)；而員工對於在工作上的滿意程度越高，則會讓員工對企業組織產生穩定且長期的依賴認同感（葉佳綺，民 101）；在朴英培(民 77)的研究指出，認為員工在工作價值觀與工作滿意度兩者之中有顯著的正相關，並且有部份的互動作用影響。另外，Froese and Xiao (2012)的研究發現工作價值觀對工作滿意度有顯著的影響。針對在國內、外學者對工作價值觀與工作滿意度的相關研究而言，大多顯示兩者皆具有顯著影響。

H1：員工的工作價值觀對工作滿意度有顯著影響。

2.4.2 工作滿意度與工作績效之關係

Seashore and Taber (1975)認為員工對於工作的滿意度會對員工的工作績效有影響；故當員工的工作滿意度愈高時，則員工的工作績效也會愈好(Mannheim & Baruch & Tal , 1997)。學者 Hochwarter & perrewé & Ferris & Brymer (1999)的研究發現員工的工作價值觀提高時，會對於工作滿意度及工作績效會有顯著性的影響；另有學者的研究顯示：圖書館的員工對工作滿意度愈高，則工作績效相對提高（彭于萍，民 101）；而林遠弘（民 103）的研究指出，認為高科技產業的內部行銷作為會直接影響到員工的工作滿意度，其進而影響到員工在工作績效的表現。針對在國內、

外學者對工作滿意度與工作績效之相關的研究而言，大多顯示兩者皆具有顯著性的影響。

H2：員工的工作滿意度對工作績效有顯著之影響。

2.4.3 工作價值觀與工作績效之關係

根據工作行為模式的表現會受到個人價值觀的不同而有所不同與影響，並且認為對工作的認同感會讓工作態度有所影響，相對的也會影響到其行為模式，透過行為表現出來的結果，而在工作中得到績效(Fishbein, 1975)；另有學者指出：員工的工作價值觀會對員工的工作目標或工作意願有所影響，連帶影響到員工在工作上的努力程度與表現(Locke & Henne, 1986)。江福興(民93)的研究發現，員工的工作價值觀會對工作績效的表現有所影響；所以工作價值觀會對工作績效有一定的影響性(廖文銘, 民94)；方巧夙(民109)的研究顯示，員工個人在工作價值觀上的差異，同時也決定了其付出的程度與貢獻度，會對工作績效上的表現有所影響。而國內、外學者在有關工作價值觀與工作績效的相關研究結果大多顯示工作價值觀對工作績效有顯著性的影響，而且在不同的工作價值觀會對工作績效有所不同程度的影響。

H3：員工的工作價值觀對工作績效有顯著之影響。

2.4.4 工作價值觀、工作滿意度對工作績效之關係

根據張焱江(民92)的相關研究顯示，員工的工作價值觀會對員工的工作滿意度有所影響，而員工的工作滿意度亦會對員工的工作績效有所影響；林雪凌(民104)的研究也發現，對於中高齡再就業的勞工，其工作價值觀會經由工作滿意度，進而影響到工作績效。另有學者認為其工作價值觀的自我實現及休息取向跟健康取向對工作績效具有顯著性之影響(梁榮輝、蘇聖珠、廖泰宏, 民97)。當工作價值觀愈高時，工作滿意

度與工作績效也就變愈高；而工作滿意度愈高時，對於工作績效的表現也就會愈好（傅家梅，民 109）。陳茵棋（民 109）的研究結果，員工的工作價值觀之傳統倫理會正向的影響工作滿意度與工作績效；員工的工作滿意度部份正向的影響工作績效。

H4：工作滿意度在工作價值觀與工作績效之間具有中介效果。



第三章 研究方法

本研究主要是依據研究之背景的論述與研究之動機的引發，並根據過去國、內外學者的相關之研究的建議，以探討電子科技製造業員工之工作價值觀、工作滿意度與工作績效此三個變項的現況以及彼此之間相關的影響，並驗證所提出之研究假設是否成立，以問卷調查方式收集樣本之資料以進行研究分析。故本章節共分為下列五部分加以說明，分別為 1. 研究架構、2. 研究假設、3. 研究對象、4. 研究工具、5. 資料處理與分析等。

3.1 研究架構

本研究依據研究背景與動機、研究之目的、研究問題以及相關文獻資料蒐集與探討，提出本研究的架構，如圖 3.1 所示：

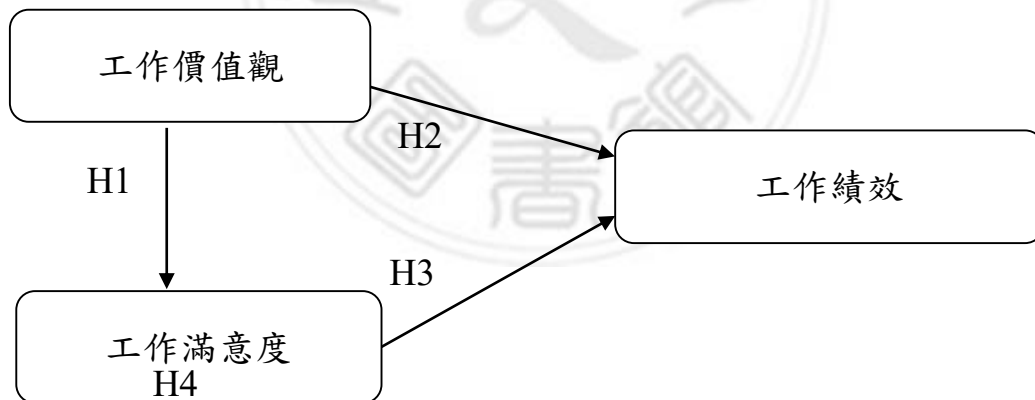


圖 3.1 研究架構

資料來源：經本研究之資料整理

本研究目的欲探討：

1. 樣本個人的不同背景變項與工作價值觀、工作滿意度跟工作績效的關係。2. 工作滿意度對工作價值觀與工作績效的影響。以下分述之：

1. 針對背景變項：

- (1)性別：分為男、女等 2 個項目。
- (2)年齡：分為 20~29 歲、30~39 歲、40~49 歲、50~59 歲、60 歲以上等項目。
- (3)婚姻狀況：分為已婚、未婚等項目。
- (4)平均月薪資收入：分為 30000 元以下、30,001~50,000 元、50,001~70,000 元、70,001 元以上等項目。
- (5)教育程度：分為國中以下、高中(職)、四技二專/大學、研究所以上等項目。
- (6)任職年資：未滿 1 年、1 年~未滿 3 年、3 年~未滿 5 年、5 年~未滿 10 年、10 年以上等項目。
- (7)擔任職位：作業員、設備、工程師、基層主管、中高階主管等項目。

2. 工作價值觀量表：

本研究工作價值觀量表主要是參考范靜玟(民 110)所編製的工作價值觀量表(其量表取「內在價值」與「薪酬價值」兩個構面)為依據，並佐以研究者實務工作參與之經驗與需要所編撰而成，共設計 9 項問題題項，其題項如表 3.1 所示。

表 3.1 工作價值觀衡量構面與問題題項

研究構面	題項
內在價值	1.我認為不管是否有主管監督，我都應該要把份內工作做好。 2.我以從事目前的工作引以為傲。 3.我在工作忙碌之時，會覺得工作時間過得比較快。 4.我若不努力認真工作，會感到羞愧。 5.我覺得做好一份工作與得到好的報酬，都是同樣很重要。 6.我會有隨時提升自己的工作技能與學習新的工作知識的想法，是為了未來實現職位升遷的

	願望而更加努力工作。
薪酬價值	7.我會選擇薪資較優渥的工作。 8.我認為當兩份工作的薪資差不多時，我會選擇加班機會較多的工作。 9.我在選擇工作時，最主要是依據薪資的高低去做選擇。

資料來源：根據范靜玟（民 110）之資料整理

3. 工作滿意度量表：

本研究工作滿意度量表主要是參考周育嬋（民 109）所編製的工作滿意度量表為依據，並佐以研究者實務工作參與之經驗與需要所編撰而成，共設計 14 項問題題項，其題項如表 3.2 所示。

表 3.2 工作滿意度衡量構面與問題題項

研究構面	題項
本身的能力	1.我目前的工作技能與專業知識能在工作上充分發揮。 2.我對於完成工作後，所得到的認同與肯定的程度感到滿意。 3.我對於自己的工作能力、工作技能及專業知識感到滿意。
同事的情誼	4.我與同事之間的關係能建立密切的友誼。 5.我與同事之間的關係能相處融洽。 6.我與同事之間，在工作上會互相幫忙與支援。
主管	7.我對於直屬主管的工作管理方式感到滿意。 8.我對於直屬主管所做的工作決策感到滿意。 9.我對於主管與部屬之間的互動關係感到滿意。 10.我對於主管在處理員工的問題及反應能妥善處理感到滿意。
工作內容	11.我覺得目前工作的穩定性能讓人感到滿意。 12.我對於目前的工作忙碌程度感到滿意。 13.我對於公司目前的升遷制度及考核方式感到滿意。 14.整體而言，我對於從事目前的工作、工作環境感到滿意。

資料來源：根據周育嬋（民 109）之資料整理

4. 工作績效量表：

本研究工作績效量表主要是參考陳宜萱（民 109）所編製的工作績效量表為依據，並佐以研究者實務工作參與之經驗與需要所編撰而成，共設計 10 項問題題項，其題項如表 3.3 所示。

表 3.3 工作績效衡量構面與問題題項

研究構面	題項
任務績效	1.我能夠達成對於主管所交代工作任務及目標。 2.我能夠有計劃的安排工作並且完成工作進度。 3.我能夠維持良好且高度的工作效率。 4.我能夠注意在工作上的細節，並且能夠即時向上反應與處理。 5.我能夠遵守公司規定的作業流程並確實做好工作。
情境績效	6.我能夠在工作上與同事們互相幫助並合作。 7.我能夠對遇到困難的同事給予支持和鼓勵，並且主動提供協助。 8.我能夠在工作上遇到問題與障礙時，有獨自處理的能力。 9.我能夠跟同事們一起完成工作任務。 10.我能夠主動去承擔並且處理具有挑戰性的工作任務。

資料來源：根據陳宜萱（民 109）之資料整理

3.2 研究假設

本小節依據文獻探討與研究架構，擬定以下的研究假設：

H1：員工的工作價值觀對工作滿意度有顯著影響。

H2：員工的工作滿意度對工作績效有顯著之影響。

H3：員工的工作價值觀對工作績效有顯著之影響。

H4：工作滿意度在工作價值觀與工作績效之間具有中介效果。

3.3 研究對象與調查方法

本小節將分別敘述本研究之研究樣本對象、調查方法的選擇與問卷調查實施的情形。

3.3.1 研究對象

本研究以問卷調查的方式，將以從事電子科技製造業的工作者為對象，以進行問卷調查。

3.3.2 研究調查方法

本研究依據文獻整理並參考相關學者的研究問卷，主要探討工作價值觀、工作滿意度與工作績效之相關研究，擬定適宜之問卷，以總題數共 33 題為正式施測之問卷，並以從事電子科技製造業的工作者為抽樣對象，來進行研究樣本之資料的蒐集以及驗證的分析，其研究方法與分析將會以 SPSS 之統計分析法作為本研究方向之評估分析工具。

3.3.3 研究調查概況

本研究問卷調查期程為 110 年 7 月 20 日開始進行，至 110 年 8 月 26 日結束，共發放 250 份研究問卷，經過篩選以及扣除掉無效之問卷後，所獲得之有效之回收問卷為 246 份，故問卷有效率為 98.4%。

3.4 研究工具

本研究以從事電子科技製造業的工作者為研究對象，採用問卷調查的方式來進行資料之蒐集，其問卷之題項是依據文獻資料的歸納與整理，選舉與本研究之有關的問題題項修改編制而成的，並請教指導教授與多次討論後，將正式之問卷分為個人基本資料、工作價值觀、工作滿意度、工作績效等四個部份，其正式發放問卷施測期間為民國 110 年 7 月 20 日至 110 年 8 月 26 日止，共計發放問卷 250 份，實際回收 250 份，經過篩

選以及扣除掉無效之問卷後，所獲得之有效之回收問卷為 246 份，其有效之問卷回收率為 98.4%。

3.5 資料之處理與分析

本研究施測問卷在收回之後，便進行問卷之資料審閱，並給予整理與編碼，依序輸入電腦並予以建檔，採用 SPSS for Windows 26.0 版之統計套裝軟體來進行相關資料的統計分析。

本研究採用之統計方法包含了敘述性統計之分析、信度之分析、探索性因素分析、獨立 T 檢定、單因子變異數、相關分析、迴歸之分析與中介分析，將分述如下：

3.5.1 敘述性統計之分析(Descriptive Statistics Analysis)

本研究利用敘述性統計之分析來針對有效樣本之資料來做資料分析，藉此以描述問卷之相關資料蒐集的情形以及樣本之基本資料的相關分析，並且做簡單之敘述說明以瞭解任職於電子科技業的員工在工作價值觀、工作滿意度對工作績效之影響的實際情況。

3.5.2 信度之分析(Reliability Analysis)

本研究採用 Cronbach's α 信賴係數來作為判斷各個變項之間的穩定度與一致性的標準。其判斷信度則依據吳明隆（民 99）之建議，當總量表之 Cronbach's α 信度係數大於 0.8 以上為最好，介於 0.7~0.8 之間則為可以接受的範圍；而分量表之 Cronbach's α 信度係數最好達到 0.7 以上，若介於 0.6~0.7 之間則為可接受之範圍。

3.5.3 探索性因素分析(Exploratory Factor Analysis)

其目的主要是簡化因素之結構，用以較少的層面來表示其原始相關的資料結構，並且對總體變異量來做最大之解釋。就因素之分析而言，其

萃取的因素越少越好，但其累積解釋之變異量則是越大越好。本研究採用 KMO 值與 Bartlett's 球形檢定，對工作價值觀、工作滿意度與工作績效之各變項，來進行資料的萃取與縮減，以確保其資料之適切性，若 KMO 值大於 0.7，表示其研究構面尚可適合因素分析；假如 KMO 值若大於 0.8，則表示其研究構面適合因素分析。

3.5.4 獨立 T 檢定(T - Test)

本研究根據性別、婚姻狀況在工作價值觀、工作滿意度與工作績效之量表中，與母體的平均數作為比較，並透過分析解釋兩個母體之間的差異性。

3.5.5 單因子變異數分析(One - Way ANOVA)

單因子變異數分析是用來檢定樣本資料之個人背景的變項，包括年齡、平均月薪資收入、教育程度、任職年資與擔任職務，在工作價值觀、工作滿意度對工作績效之量表中，進行比較有無明顯的差異性，若其分析結果的 F 值達顯著之水準時，採事後比較 Scheffe 法來檢驗背景變項的不同對工作價值觀、工作滿意度及對工作績效的差異。

3.5.6 相關分析(Correlation Analysis)

本研究係以透過 Pearson (皮爾森)的相關分析，來探討工作價值觀、工作滿意度與工作績效等三個變數之間的相關性是否有無顯著性影響。

3.5.7 迴歸之分析(Regression Analysis)

本研究將使用迴歸之分析來分別驗證自變數與依變數彼此之間的關係，主要是在探討自變數對依變數之影響力與相關之情形，利用迴歸之分析來判斷兩變數之間的影响程度與預測效果，以利分析及驗證工作價值觀、工作滿意度與工作績效三個變項，並藉以了解不同變項的關係。

3.5.8 中介分析(Mediation Analysis)

本研究係依據 Baron and Kenny(1986)對中介效果之成立條件來進行驗證，運用階層迴歸分析法來驗證研究工作滿意度在工作價值觀與工作績效之間是否具有中介效果。



第四章 研究結果與分析

本章節是以 SPSS 統計軟體做為本研究分析之工具，並針對所有回收的樣本問卷來進行相關資料的整理及分析，以驗證本研究的各項變數之間所建立研究之假設，並且對其研究分析之結果加以解釋。本研究是以任職於電子科技產業的員工為主要研究對象，以探討任職於電子科技製造業之員工的工作價值觀、工作滿意度對工作績效之影響，並針對其分析結果再提出本研究的結論。

本章節共分為九小節，第一節為樣本的背景資料之分析，第二節為信度分析，第三節為探索性因素分析、第四節為獨立 T 檢定、第五節為單因子變異數分析、第六節為相關分析，第七節為迴歸分析，第八節為中介分析，第九節為各項變數與其它相關之研究結果比較。

4.1 樣本背景資料之分析

本研究是針對任職於電子科技製造業的員工來進行研究調查，人口統計之變項描述性統計。其內容分為性別、年齡、婚姻狀況、平均月薪資收入、教育程度、服務年資與所擔任的職務等人口統計變項，將蒐集後的樣本資料做進一步的分析。依據樣本的敘述性統計各資料如表 4.1 所示。

表 4.1 樣本背景資料之分析(n = 246)

背景變項	選項	樣本數	百分比(%)
性別	男	177	72.0%
	女	69	28.0%
年齡	20~29 歲	51	20.7%
	30~39 歲	79	32.1%
	40~49 歲	69	28.0%
	50~59 歲	41	16.7%
	60 歲以上	6	2.4%

表 4.1 樣本背景資料之分析(n = 246) (續)

背景變項	選項	樣本數	百分比(%)
婚姻狀況	已婚	102	41.5%
	未婚	144	58.5%
平均月薪資收入	30,000 元以下	49	19.9%
	30,001~50,000 元	113	45.9%
	50,001~70,000 元	48	19.5%
	70,001 元以上	36	14.6%
最高學歷	國中	11	4.5%
	高中/職	70	28.5%
	四技二專/大學	132	53.7%
	研究所以上	33	13.4%
服務年資	未滿一年	24	9.8%
	1 年~未滿 3 年	29	11.8%
	3 年~未滿 5 年	40	16.3%
	5 年~未滿 10 年	76	30.9%
	10 年以上	77	31.3%
擔任職務	作業員	98	39.8%
	設備	38	15.4%
	工程師	54	22.0%
	基層主管	32	13.0%
	中高階主管	24	9.8%

資料來源：經本研究之資料整理

4.1.1 性別

在樣本之性別方面，「男性」共計 177 人，占總樣本數 72%；「女性」共計 69 人，占總樣本數 28%，由此可知，此次的研究調查任職於電子科技製造業的員工之性別是以男性員工比女性員工多。

4.1.2 年齡

在樣本之年齡方面，以「30~39 歲」為最多樣本數，共計 79 位，占總樣本數 32.1%，其次依序為：「40~49 歲」，共計 69 位，占總樣本數 28%；「20~29 歲」，共計 51 位，占總樣本數 20.7%；「50~59 歲」，共計

41 位，占總樣本數 16.7%；其年齡「60 歲以上」為最少，共計 6 位，占總樣本數 2.4%。由此可知，此次的研究調查任職於電子科技製造業的員工之年齡主要是集中在「30~39 歲」。

4.1.3 婚姻狀況

在樣本之婚姻狀況方面，「已婚」共計 102 人，占總樣本數 41.5%；「未婚」共計 144 人，占總樣本數 58.5%，此次的研究調查任職於電子科技製造業的員工之婚姻狀況是以未婚比已婚多。

4.1.4 平均月薪資收入

在樣本之平均月薪資收入方面，以「30,001~50,000 元」為最多樣本數，共計 113 人，占總樣本數 45.9%，其次依序為：「30000 元以下」，共計 49 人，占總樣本數 19.9%；「50,001~70,000 元」，共計 48 人，占總樣本數 19.5%；「70,001 元以上」為最少，共計 36 人，占總樣本數 14.6%。此次的研究調查任職於電子科技製造業的員工之平均月薪資收入主要是集中在「30,001~50,000 元」。

4.1.5 教育程度

在樣本之教育程度方面，以「四技二專/大學」為最多樣本數，共計 132 人，占總樣本數 53.7%，其次依序為：「高中(職)」，共計 70 人，占總樣本數 28.5%；「研究所以上」，共計 33 人，占總樣本數 13.4%；「國中以下」為最少，共計 11 人，占總樣本數 4.5%。此次的研究調查任職於電子科技製造業的員工之教育程度主要是集中在「四技二專/大學」。

4.1.6 服務年資

在樣本之服務年資方面，「10 年以上」為最多樣本數，共計 77 人，占總樣本數 31.3%，其次依序為：「5 年~未滿 10 年」，共計 76 人，占總樣本數 30.9%；「3 年~未滿 5 年」，共計 40 人，占總樣本數 16.3%；「1 年

~未滿3年」，共計29人，占總樣本數11.8%；「未滿一年」為最少，共計24人，占總樣本數9.8%。此次的研究調查任職於電子科技製造業的員工之服務年資主要是集中在「10年以上」。

4.1.7 職務

在樣本之任職職務方面，「作業員」為最多樣本數，共計98人，占總樣本數39.8%；其次依序為：「工程師」，共計54人，占總樣本數22%；「設備」，共計38人，占總樣本數15.4%；「基層主管」，共計32人，占總樣本數13%，「中高階主管」為最少，共計24人，占總樣本數9.8%。此次的研究調查任職於電子科技製造業的員工之任職職務主要集中在「作業員」。

4.2 信度分析

本研究係針對任職於電子科技製造業的員工在工作價值觀、工作滿意度與工作績效來進行信度分析，根據結果顯示，其量表的各衡量變項與整體信度的Cronbach's α 值平均皆 > 0.7 ，根據Cronbach's α 值之係數需 > 0.7 ，才是高信度之標準，因此皆符合其判斷的原則，顯示本研究量表在各項變數的題項之Cronbach's α 數值一致性高，具有其良好的可靠信度。其結果如表4.2所示。

表 4.2 信度分析結果

衡量變項	題數	Cronbach's α
工作價值觀	9	0.702
工作滿意度	14	0.833
工作績效	10	0.769

資料來源：經本研究之資料整理

4.3 探索性因素分析

因素分析之其目的主要是簡化因素之結構，用以較少的層面來表示其原始相關的資料結構，並且對總體變異量來做最大之解釋。就因素之分析而言，其萃取的因素越少越好，但其累積解釋之變異量則是越大越好。

本研究是根據 Kaiser(1974)所提的 KMO 值與 Bartlett's 球形檢定，針對本研究之工作價值觀、工作滿意度與工作績效等三個變項，來逐一進行資料的驗證並檢測其資料的因素分析之適切性，若 KMO 值大於 0.7 以上，顯示其研究之變項的相關程度越好，表示可適合做因素分析；而 Bartlett's 球形檢定的結果是與問卷題項之間的相關係數係不一樣的，並且大於 0，其檢定結果顯示相關係數係可適合萃取因素。本研究其 KMO 值皆均大於 0.7，是故適合進行使用因素分析；本研究在進行因素萃取則使用主成份分析法，轉軸法則是採用其最大之變異法，並依據因素負荷量來進行本研究之資料的高低排序，以便後續的相關資料之分析與整理。如表 4.3 所示。

表 4.3 各衡量變項之 KMO 值與 Bartlett's 球形檢定

衡量變項	KOM 值	Bartlett's 球形檢定		累計解釋變異量 (%)
		近似卡方分配	顯著性	
工作價值觀	0.735	312.216	0.000***	54.893%
工作滿意度	0.804	936.713	0.000***	58.823%
工作績效	0.790	453.254	0.000***	45.554%

註：*表示 $P < 0.05$ ，**表示 $P < 0.01$ ，***表示 $P < 0.001$ 。

資料來源：經本研究之資料整理

4.3.1 工作價值觀之因素分析

工作價值觀之變項題項共計 9 題，其 KMO 值為 0.735，表示本研究適合因素分析。本研究的各題項之因素分析結果的因素負荷量為 0.315 ~

0.767，其特徵值為 2.748，其解釋之變異量則為 54.893%。如表 4.4 所示。

表 4.4 工作價值觀因素分析表(KMO = 0.735)

因素	題項	因素負荷量	特徵值	解釋變異量%
工作價值觀	1.我認為不管是否有主管監督，我都應該要把份內工作做好。	0.315	2.748	54.893%
	2.我以從事目前的工作引以為傲。	0.519		
	3.我在工作忙碌之時，會覺得工作時間過得比較快。	0.491		
	4.我若不努力認真工作，會感到羞愧。	0.767		
	5.我覺得做好一份工作與得到好的報酬，都是同樣很重要。	0.496		
	6.我會有隨時提升自己的工作技能與學習新的工作知識的想法，是為了未來實現職位升遷的願望而更加努力工作。	0.573		
	7.我會選擇薪資較優渥的工作。	0.505		
	8.我認為當兩份工作的薪資差不多時，我會選擇加班機會較多的工作。	0.686		
	9.我在選擇工作時，最主要的是依據薪資的高低去做選擇。	0.588		

資料來源：經本研究之資料整理

4.3.2 工作滿意度之因素分析

工作滿意度之變項題項共計 14 題，其 KMO 值為 0.804，表示本研究適合因素分析。本研究的各題項之因素分析結果的因素負荷量為 0.439 ~ 0.706，其特徵值為 4.476，解釋之變異量則為 58.823%。如表 4.5 所示。

表 4.5 工作滿意度因素分析表(KMO = 0.804)

因素	題項	因素負荷量	特徵值	解釋變異量%
工作滿意度	1.我目前的工作技能與專業知識能在工作上充分發揮。	0.540	4.476	58.823%
	2.我對於完成工作後，所得到的認同與肯定的程度感到滿意。	0.706		
	3.我對於自己的工作能力、工作技能及專業知識感到滿意。	0.645		
	4.我與同事之間的關係能建立密切的友誼。	0.577		
	5.我與同事之間的關係能相處融洽。	0.606		
	6.我與同事之間，在工作上會互相幫忙與支援。	0.691		
	7.我對於直屬主管的工作管理方式感到滿意。	0.685		
	8.我對於直屬主管所做的工作決策感到滿意。	0.624		
	9.我對於主管與部屬之間的互動關係感到滿意。	0.586		
	10.我對於主管在處理員工的問題及反應能妥善處理感到滿意。	0.697		
	11.我覺得目前工作的穩定性能讓人感到滿意。	0.439		
	12.我對於目前的工作忙碌程度感到滿意。	0.534		
	13.我對於公司目前的升遷制度及考核方式感到滿意。	0.447		
	14.整體而言，我對於從事目前的工作、工作環境感到滿意。	0.458		

資料來源：經本研究之資料整理

4.3.3 工作績效之因素分析

工作績效之變項題項共計 10 題，其 KMO 值為 0.790，表示本研究適合因素分析。本研究的各題項之因素分析結果的因素負荷量為 0.379~0.558，其特徵值為 3.271，解釋之變異量則為 45.554%。如表 4.6 所示。

表 4.6 工作績效因素分析表(KMO = 0.790)

因素	題項	因素負荷量	特徵值	解釋變異量%
工作績效	1.我能夠達成對於主管所交代工作任務及目標。	0.456	3.271	45.554%
	2.我能夠有計劃的安排工作並且完成工作進度。	0.409		
	3.我能夠維持良好且高度的工作效率。	0.558		
	4.我能夠注意在工作上的細節，並且能夠即時向上反應與處理。	0.509		
	5.我能夠遵守公司規定的作業流程並確實做好工作。	0.401		
	6.我能夠在工作上與同事們互相幫助並合作。	0.529		
	7.我能夠對遇到困難的同事給予支持和鼓勵，並且主動提供協助。	0.486		
	8.我能夠在工作上遇到問題與障礙時，有獨自處理的能力。	0.424		
	9.我能夠跟同事們一起完成工作任務。	0.404		
	10.我能夠主動去承擔並且處理具有挑戰性的工作任務。	0.379		

資料來源：經本研究之資料整理

4.4 獨立樣本 T 檢定

本研究是利用獨立樣本 T 檢定的方式，用來針對性別的不同是否會對工作價值觀、工作滿意度與工作績效等三個變項之平均數是否會有顯著性差異來進行分析與比較，並根據其分析結果來針對有顯著性差異的變項再加以說明。

經由獨立樣本 T 之結果分析，可得知性別的不同在工作價值觀上，其 P 值為 0.030，有達到顯著性之差異，而在工作滿意度與工作績效方面，其 P 值分別為 0.571、0.231，則皆未達到顯著性之差異，也就是性別的不同在會影響任職於電子科技製造業之員工的工作價值觀，但不會影響其工作滿意度、工作績效。如表 4.7 所示。

表 4.7 性別之獨立樣本 T 檢定分析表(n = 246)

變項	性別	個數	平均值	T 值	顯著性
工作價值觀	男	177	3.9805	-2.181	0.030*
	女	69	4.1546		
工作滿意度	男	177	3.7538	-0.567	0.571
	女	69	3.8023		
工作績效	男	177	4.0136	-1.200	0.231
	女	69	4.1043		

註：*表示 $P < 0.05$ ，**表示 $P < 0.01$ ，***表示 $P < 0.001$ 。

資料來源：經本研究之資料整理

本研究利用獨立樣本 T 檢定來針對婚姻狀況的不同是否對工作價值觀、工作滿意度與工作績效等變項之平均數會有顯著性差異來進行分析與比較，並根據其分析結果來針對有顯著性差異的變項再加以說明。

經由獨立樣本 T 之結果分析，可得知婚姻狀況的不同在工作價值觀、工作滿意度與工作績效上，其 P 值分別為 0.287、0.579、0.422，則皆未達到顯著性之差異，也就是婚姻狀況的不同在任職於電子科技製造業之員

工的工作價值觀、工作滿意度與工作績效等三個變項，皆不會有所影響。如表 4.8 所示。

表 4.8 婚姻狀況之獨立樣本 T 檢定分析表(n = 246)

變項	婚姻	個數	平均值	T 值	顯著性
工作價值觀	未婚	102	4.0752	1.068	0.287
	已婚	144	3.9969		
工作滿意度	未婚	102	3.7927	0.555	0.579
	已婚	144	3.7495		
工作績效	未婚	102	4.0716	0.805	0.422
	已婚	144	4.0160		

註：*表示 $P < 0.05$ ，**表示 $P < 0.01$ ，***表示 $P < 0.001$ 。

資料來源：經本研究之資料整理

4.5 單因子變異數分析

本研究利用單因子變異數分析(ANOVA)來針對年齡的不同是否對工作價值觀、工作滿意度與工作績效等三個變項之平均數會有顯著性差異來進行分析與比較，並根據其分析結果來針對有顯著性差異的變項再加以說明。

經由單因子變異數之分析的結果顯示，可得知年齡的不同在工作價值觀、工作滿意度與工作績效等三個變項皆無顯著性之差異。如表 4.9 所示。

表 4.9 不同年齡之單因子變異數分析表(n = 246)

變項	年齡	個數	平均值	F 值	P 值
工作價值觀	1.20~29 歲	51	4.1068	1.170	0.325
	2.30~39 歲	79	4.0872		
	3.40~49 歲	69	3.9710		
	4.50~59 歲	41	3.9051		
	5.60 歲以上	6	4.1296		

表 4.9 不同年齡之單因子變異數分析表(n = 246) (續)

變項	年齡	個數	平均值	F 值	P 值
工作滿意度	1.20~29 歲	51	3.8319	0.604	0.660
	2.30~39 歲	79	3.8011		
	3.40~49 歲	69	3.6957		
	4.50~59 歲	41	3.7213		
	5.60 歲以上	6	3.9167		
工作績效	1.20~29 歲	51	3.9392	1.397	0.236
	2.30~39 歲	79	4.1468		
	3.40~49 歲	69	4.0000		
	4.50~59 歲	41	4.0341		
	5.60 歲以上	6	3.9500		

註：*表示 $P < 0.05$ ，**表示 $P < 0.01$ ，***表示 $P < 0.001$ 。

資料來源：經本研究之資料整理

針對薪資月收入的不同是否對工作價值觀、工作滿意度與工作績效等三個變項之平均數會有顯著性差異來進行分析與比較，並根據其分析結果來針對有顯著性差異的變項再加以說明。

透過單因子變異數之分析結果，可得知平均月收入的不同在工作價值觀、工作滿意度與工作績效等三個變項皆無顯著性之差異。如表 4.10 所示。

表 4.10 平均月收入之單因子變異數分析表(n = 246)

變項	薪資月收入	個數	平均值	F 值	P 值
工作價值觀	1.30,000 元以下	49	3.9070	2.622	0.51
	2.30,001~50,000 元	113	4.1190		
	3.50,001~70,000 元	48	3.9051		
	4.70,001 元以上	36	4.0802		
工作滿意度	1.30,000 元以下	49	3.6443	2.318	0.76
	2.30,001~50,000 元	113	3.7996		
	3.50,001~70,000 元	48	3.6786		
	4.70,001 元以上	36	3.9524		

表 4.10 平均月收入之單因子變異數分析表(n = 246) (續)

變項	薪資月收入	個數	平均值	F 值	P 值
工作績效	1.30,000 元以下	49	3.8939	2.348	0.73
	2.30,001~50,000 元	113	4.0973		
	3.50,001~70,000 元	48	3.9750		
	4.70,001 元以上	36	4.1389		

註：*表示 $P < 0.05$ ，**表示 $P < 0.01$ ，***表示 $P < 0.001$ 。

資料來源：經本研究之資料整理

針對在學歷的不同是否對工作價值觀、工作滿意度與工作績效等三個變項之平均數會有顯著性差異來進行分析與比較，並根據其分析結果來針對有顯著性差異的變項再加以說明。

經由單因子變異數之分析結果，可得知學歷的不同在工作價值觀、工作滿意度與工作績效等三個變項皆達顯著性之差異，顯示學歷的不同會對工作價值觀、工作滿意度與工作績效等三個變項有所影響。如表 4.11 所示。

表 4.11 不同學歷之單因子變異數分析表(n = 246)

變項	最高學歷	個數	平均值	F 值	P 值	事後比較
工作價值觀	1.國中	11	3.6566	4.250	0.006**	4>1
	2.高中/職	70	3.9159			
	3.四技二專/大學	132	4.0715			
	4.研究所以以上	33	4.2256			
工作滿意度	1.國中	11	3.5519	7.746	0.000***	4>1
	2.高中/職	70	3.5816			
	3.四技二專/大學	132	3.7890			
	4.研究所以以上	33	4.1472			

表 4.11 不同學歷之單因子變異數分析表(n = 246) (續)

變項	最高學歷	個數	平均值	F 值	P 值	事後比較
工作績效	1.國中	11	3.5182	7.746	0.000***	4>1 4>2 4>3
	2.高中/職	70	3.9471			
	3.四技二專/大學	132	4.0561			
	4.研究所以上	33	4.3394			

註：*表示 $P < 0.05$ ，**表示 $P < 0.01$ ，***表示 $P < 0.001$ 。

資料來源：經本研究之資料整理

針對在服務年資的不同是否對工作價值觀、工作滿意度與工作績效等三個變項之平均數會有顯著性差異來進行分析與比較，並根據其分析結果來針對有顯著性差異的變項再加以說明。

經由單因子變異數之分析結果，可得知服務年資的不同在工作價值觀、工作滿意度與工作績效三個變項皆無顯著性之差異。如表 4.12 所示。

表 4.12 服務年資之單因子變異數分析表(n = 246)

變項	服務年資	個數	平均值	F 值	P 值
工作價值觀	1.未滿 1 年	24	4.0139	0.744	0.563
	2.1 年~未滿 3 年	29	4.0077		
	3.3 年~未滿 5 年	40	4.0833		
	4.5 年~未滿 10 年	76	3.9868		
	5.10 年以上	77	4.0563		
工作滿意度	1.未滿 1 年	24	3.7470	3.446	0.09
	2.1 年~未滿 3 年	29	3.8621		
	3.3 年~未滿 5 年	40	3.7268		
	4.5 年~未滿 10 年	76	3.7218		
	5.10 年以上	77	3.8043		
工作績效	1.未滿 1 年	24	4.0667	0.722	0.544
	2.1 年~未滿 3 年	29	3.9759		
	3.3 年~未滿 5 年	40	4.0125		
	4.5 年~未滿 10 年	76	3.9658		
	5.10 年以上	77	4.1403		

註：*表示 $P < 0.05$ ，**表示 $P < 0.01$ ，***表示 $P < 0.001$ 。

資料來源：經本研究之資料整理

針對在擔任職務的不同是否對工作價值觀、工作滿意度與工作績效等三個變項之平均數會有顯著性差異來進行分析與比較，並根據其分析結果來針對有顯著性差異的變項再加以說明。

經由單因子變異數之分析結果，可得知擔任職務的不同在工作價值觀、工作滿意度與工作績效等三個變項皆無顯著性之差異。如表 4.13 所示。

表 4.13 擔任職務之單因子變異數分析表(n = 246)

變項	擔任職務	個數	平均值	F 值	P 值
工作價值觀	1.作業員	98	4.0374	0.744	0.559
	2.設備	38	3.9211		
	3.工程師	54	4.0000		
	4.基層主管	32	4.0972		
	5.中高階主管	24	4.1435		
工作滿意度	1.作業員	98	3.7515	3.446	0.221
	2.設備	38	3.5188		
	3.工程師	54	3.8254		
	4.基層主管	32	3.7857		
	5.中高階主管	24	4.0714		
工作績效	1.作業員	98	3.9918	0.772	0.545
	2.設備	38	4.0474		
	3.工程師	54	4.0370		
	4.基層主管	32	4.0531		
	5.中高階主管	24	4.2042		

註：*表示 $P < 0.05$ ，**表示 $P < 0.01$ ，***表示 $P < 0.001$ 。

資料來源：經本研究之資料整理

4.6 相關分析

本研究利用 Pearson 之相關分析來探討任職電子科技製造業之員工在工作價值觀、工作滿意度與工作績效等三個變項之間的關係與其關聯

性，經由分析結果顯示工作價值觀、工作滿意度與工作績效等三個變項皆有顯著性的正相關。如表 4.14 所示。

表 4.14 各衡量變項之相關分析

變項	工作價值觀	工作滿意度	工作績效
工作價值觀	1		
工作滿意度	0.577**	1	
工作績效	0.530**	0.624**	1

註：*表示 $P < 0.05$ ，**表示 $P < 0.01$ ，***表示 $P < 0.001$

資料來源：經本研究之資料整理

4.7 迴歸分析

本研究根據相關分析之驗證結果得知工作價值觀、工作滿意度與工作績效等三個變項皆有顯著性的正相關，為了驗證假設 H1 至假設 H3 是否成立，利用多元迴歸分析法來針對工作價值觀、工作滿意度與工作績效等變項進行分析與檢驗，其分析結果分別敘述如下，並如表 4.15 所示。

工作價值觀對工作滿意度，其標準化迴歸 β 係數為 0.577， $T=11.048$ ， $P=0.000$ ，其研究假設 1 成立：員工的工作價值觀對工作滿意度之關係呈顯著之正向影響。

工作滿意度對工作績效，其標準化迴歸 β 係數為 0.624， $T=12.488$ ， $P=0.000$ ，其研究假設 2 成立：員工的工作滿意度對工作績效之關係呈顯著之正向影響。

工作價值觀對工作績效，其標準化迴歸 β 係數為 0.530， $T=9.761$ ， $P=0.000$ ，其研究假設 3 成立：員工的工作價值觀對工作績效之關係呈顯著之正向影響。

表 4.15 工作價值觀、工作滿意度與工作績效之迴歸分析結果(n=246)

	工作價值觀 對 工作滿意度	工作滿意度 對 工作績效	工作價值觀 對 工作績效
β	0.577*** (11.048)	0.624*** (12.488)	0.530*** (9.761)
R^2	0.333	0.390	0.281
調整後 R^2	0.331	0.387	0.278
F 值	122.069	155.943	95.277
P 值	0.000	0.000	0.000

註：*表示 $P < 0.05$ ，**表示 $P < 0.01$ ，***表示 $P < 0.001$

資料來源：經本研究之資料整理

4.8 中介分析

本研究為驗證 H4：工作滿意度在工作價值觀與工作績效之間是否具有中介效果，依據 Baron and Kenny (1986)所提出的中介效果的驗證程序之建議，以驗證工作滿意度是否在本研究中具有中介效果，其驗證如表 4.16。

模式一：工作價值觀對工作滿意度之 β 值為 0.577，T 值為 11.048， $P < 0.001$ ，具有顯著之影響。

模式二：工作滿意度對工作績效之 β 值為 0.624，T 值為 12.488， $P < 0.001$ ，具有顯著之影響。

模式三：工作價值觀對工作績效之 β 值為 0.530，T 值為 9.761， $P < 0.001$ ，具有顯著之影響。

模式四：工作價值觀對工作績效的影響，則是在將工作滿意度加入之後，其迴歸係數 β 值由先前的 0.577 降低至 0.254， $P < 0.001$ ，具有顯著之影響；工作滿意度之迴歸係數 β 值 0.478， $P < 0.001$ ，顯示其工作滿意度與工作績效之間具有部份中介效果。

表 4.16 工作價值觀、工作滿意度與工作績效之迴歸彙整

變項	工作滿意度	工作績效		
	模式一	模式二	模式三	模式四
工作價值觀	0.577***		0.530***	0.254***
工作滿意度		0.624***		0.478***
自由度	1:244	1:244	1:244	2:243
R	0.577	0.624	0.530	0.658
R ²	0.333	0.390	0.281	0.433
調整後 R ²	0.331	0.387	0.278	0.428
F	122.069	155.943	95.277	92.762

註：*表示 $P < 0.05$ ，**表示 $P < 0.01$ ，***表示 $P < 0.001$

資料來源：經本研究之資料整理

第五章 研究結論與建議

本研究是為了了解電子科技製造業之員工的工作價值觀、工作滿意度與工作績效之影響，以下將第四章研究之發現與結果做歸納予以說明，並提出本研究之相關建議，以及提供未來對電子科技製造業有興趣之研究者的參考研究方向與研究相關建議。

5.1 研究結論

在經過相關文獻之探討，是以問卷調查之方式來收集本研究其樣本之資料，並且使用統計分析方法來加以驗證本研究之假設，進而將本研究之結果歸納彙整以下之結論：

(一) 根據本研究發現，樣本之背景變項的不同會在工作價值觀、工作滿意度與工作績效上有部份顯著性差異：

在性別方面，電子科技製造業之員工的性別不同僅在工作價值觀具有顯著性影響，而在工作滿意度與工作績效上則未達 0.05 的顯著性水準；在婚姻狀況方面，工作價值觀、工作滿意度與工作績效皆未達 0.05 的顯著性水準；另不同的學歷在工作價值觀、工作滿意度與工作績效上皆達顯著性水準，所以不同的學歷會對本研究之三個變項有所影響；但在年齡、平均月薪資收入、服務年資、擔任職務的不同在工作價值觀、工作滿意度以及工作績效上皆未達 0.05 顯著性水準。

(二) 員工的工作價值觀對工作滿意度有顯著之影響：

根據本研究發現，電子科技製造業之員工的工作價值觀對其工作滿意度之相關係數為 0.0577，顯示員工的工作價值觀對其工作滿意度具有中度正相關，故本研究推論 H1 之假設是成立的。

(三) 員工的工作滿意度對工作績效有顯著之影響。

根據本研究發現，電子科技製造業之員工的工作滿意度對其工作績效之相關係數為 0.0530，顯示員工的工作滿意度對其工作績效具有中度正相關，故本研究推論 H2 之假設是成立的。

(四) 員工的工作價值觀對工作績效有顯著之影響。

根據本研究發現，電子科技製造業之員工的工作價值觀對其工作績效之相關係數為 0.624，顯示員工的工作價值觀對其工作績效具有中度正相關，故本研究推論 H3 之假設是成立的。

(五) 工作滿意度在工作價值觀與工作績效之間具有中介效果。

電子科技製造業之員工的工作價值觀對工作績效之影響，則是在將工作滿意度加入之後，其迴歸係數 β 值由先前的 0.577 降低至 0.254， $P < 0.001$ ，具有顯著之影響；而工作滿意度之迴歸係數 β 值 0.478， $P < 0.001$ ，顯示工作滿意度與工作績效之間具有部份中介效果，故本研究推論 H4 之假設是成立的。其本研究之結果歸納彙整如表 5.1。

表 5.1 研究假設分析結果彙整表

研究假設	分析結果
H1：工作價值觀對工作滿意度具有顯著影響。	成立
H2：工作滿意度對工作績效具有顯著影響。	成立
H3：工作價值觀對工作績效具有顯著影響。	成立
H4：工作滿意度在工作價值觀與工作績效之間具有中介效果。	成立 (部份中介)

資料來源：經本研究之資料整理

本研究之結果顯示，可發現在本研究的架構中，其各個變項之間皆有其因果關係之存在，若是僅以單純討論某一個變項，也許其相關性並沒有很強烈的聯結，故推論也許是與本研究之研究樣本數量並不夠多有所關係，也許是與研究樣本數是以中部電子科技製造業的相關區域性有所關係，倘若能增加其研究樣本數量或是擴大其研究區域範圍或是加入國籍，也許會有不一樣的研究之結果產生。

5.2 管理實務意涵

本研究是藉由任職於電子科技製造業之員工的角度來探討員工在工作價值觀、工作滿意度與工作績效關係之影響，是為本研究論文之研究主題。經本研究之驗證與分析的結果由此可知，工作滿意度在工作價值觀與工作績效之間有所影響，但因為勞工的意識逐漸抬頭，再加上目前因為受到疫情的關係與影響，電子科技製造業正面臨著大量的人力需求，以及目前因應防疫措施，短期間之內無法開放引進外籍勞工進入，再加上本籍勞工亦大多不願意選擇工時長、需久站久坐、工作內容負荷重，甚至還需要配合公司的輪班制度的電子科技製造業；故電子科技製造業即使現在有訂單，但目前除了面臨著原物料短缺之外，還有「徵不到人」的問題，而造成並且引發企業在人力需求的缺口問題日益嚴重，進而影響到整個企業之營運與發展，故目前在人才上的招募以及留住人才是電子科技製造業面臨的一大挑戰。建議電子科技製造業之經營者或管理者除了為企業導入自動化流程以因應目前人才短缺的窘境之外，也應該重視其人力資源的管理，並且考慮其企業組織的需求，以開出並祭出更好的條件誘因除了來吸引人才，也能有利於為企業留住人才；另外，其電子科技製造業之經營者或管理者應該對員工的工作價值觀加以重視，並且提高其員工對工作的滿意度，以利提升員工的工作績效，這樣才能有效地改善企業組織在人才上的流動率，也可以有效地提昇企業組織的績效，讓企業組織得以借人才之用而達到整體的永續經營、穩健成長與發展。

5.3 研究限制與研究建議

本研究是藉由相關之文獻探討為基礎，來做為發展本研究的論文研究之架構與研究之假設，再將以以往之學者對工作價值觀、工作滿意度及工作績效等三個衡量構面加以整理、修訂成本研究之問卷，並且採用量化研究方式來探討中部電子科技製造業的員工對於工作價值觀、工作滿意度對工作績效之影響以獲得本論文的研究之成果。但因為受制於時間上與人力上的限制，以及資源有限等相關之因素的影響，仍然存在研究因素的限制之存在，再加上本研究之研究對象是採用網路之問卷調查的方式來進行本研究之資料蒐集，並且以任職於電子科技製造業之員工的實際感受與認知來填寫本研究問卷，故收到本問卷調查的研究對象在填寫的同時，可能會有一些感受與認知上的偏差，而造成本研究之結果不同亦會有所差異性。

本研究僅藉以探討電子科技製造業之員工的工作價值觀、工作滿意度及工作績效等三個變項之影響關係，而其研究之變項十分眾多，若後續未來之研究者對於與本研究之相關研究，可以納入其他相關因素以進行研究探討，並可對電子科技製造業擴大其研究族群，亦或是針對全國電子科技製造業並且納入區域性或是國籍之背景變項以進一步更深入的研究探討與比較，其研究結果可能會有所不同的發現而有所差異性，以便更加充實其研究之價值與其嚴謹度的提升。

參考文獻

一、中文部份：

1. 丁志達 (民 94) 人力資源管理，揚智文化，新北市。
2. 方巧夙 (民 109) 探討社工工作價值觀對工作投入與工作績效之影響，南華大學企業管理學系非營利事業管理碩士班碩士論文，嘉義縣。
3. 王傑明 (民 93) 主管領導行為、工作特性、工作滿意度與離職傾向之關係研究-以高科技產業員工為例，國立成功大學企業管理學系碩博士班碩士論文，台南市。
4. 王叢桂 (民 81) 「三個世代大學畢業工作者的價值觀」收編於鄭伯璁、黃國榮、郭建志主編，海峽兩岸之企業倫理與工作價值。台北：遠流。
5. 朴英培 (民 77) 工作價值觀、領導型態、工作滿足與組織承諾關係之研究，國立政治大學企業管理研究所博士論文，台北市。
6. 江福興 (民 93) 以社會資本觀點探討國內製造業員工之人格特質與工作價值觀對其工作績效之影響，國立成功大學企業管理學系碩博士班碩士論文，台南市。
7. 吳明隆 (民 96) SPSS 統計應用學職實務：問卷統計分析實務，五南圖書出版股份有限公司。
8. 李正鋼、黃金印 (民 90) 人力資源管理-新世紀觀點，台北：前程企業管理有限公司。
9. 李炳賢 (民 94) 中階主管的人格特質、領導風格及情緒智力與工作績效關聯之研究-以汽車零件製造業為例，國立成功大學高階管理碩士在職專班碩士論文，台南市。
10. 杜旭峯 (民 109) 領導型態對工作滿意度與工作績效之影響-以專案型組織為例，國立嘉義大學管理學院碩士在職專班碩士論文，嘉義市。

11. 卓大順、陳以聖（民 108）保全業工作價值觀、工作壓力與組織績效之關係及影響，明道學術論壇，第 11 卷第 1 期，23-31 頁。
12. 周育嬋（民 109）組織公平與自我效能及組織承諾對工作滿意度之相關研究，國立雲林科技大學工業工程與管理系碩士論文，雲林縣。
13. 周佳怡（民 107）照顧管理人員工作價值觀、情緒勞務與工作滿意度相關性研究，國立臺北護理健康大學長期照護研究所碩士論文，台北市。
14. 林必寬（民 96）領導風格與內部行銷對工作滿意度影響之研究-以某連鎖式便利商店嘉南區門市為例，國立成功大學工業與資訊管理學系專班碩士論文，台南市。
15. 林雪凌（民 110）中高齡勞工再就業者之工作價值觀、工作滿意度與工作績效之關聯性研究，國立高雄應用科技大學人力資源發展系碩士班碩士論文，高雄市。
16. 林遠弘（民 103）探討台灣高科技產業之內部行銷對於組織承諾、工作滿意度及工作績效之影響，國立成功大學高階管理碩士在職專班(EMBA)碩士論文，台南市。
17. 林麗美（民 104）員工人格特質、工作價值觀、組織文化與組織承諾之關聯性研究-以宜蘭地區 A 飯店為例，佛光大學管理學系碩士論文，宜蘭縣。
18. 洪敏哲（民 105）警察人員情緒勞動、心理資本、工作滿意與工作績效關係之研究，國立彰化師範大學工業教育與技術學系博士論文，彰化縣。
19. 范靜玟（民 110）旅館從業人員人格特質、工作價值觀對工作投入之關係探討，國立暨南國際大學諮商心理與人力資源發展學系終身學習

- 與人力資源發展研究所碩士論文，南投縣。
20. 孫義祥(民 88) 中華電信專戶服務部門領導型態與工作績效關係之研究-服務人員特質及成熟度的調節作用，國立中山大學企業管理學系碩士論文，高雄市。
 21. 張火燦(民 85) 策略性人力資源管理，揚智文化，新北市。
 22. 張森江(民 92) 兩岸員工工作價值觀、工作滿意與工作績效關係之研究-以定期貨櫃運送業為例，國立成功大學交通管理學系碩博士班碩士論文，台南市。
 23. 張瑞村(民 106) 幼兒園師資類科師資生工作價值觀與任教承諾：以一所科技大學為例，朝陽人文社會學刊，第 15 卷第 1 期，45-80 頁。
 24. 許士軍(民 84) 工作滿足、個人特徵與組織氣候-文獻探討及實證研究，國立政治大學學報，第 35 期，13-56 頁。
 25. 郭志鴻(民 102) 警察情緒勞務負荷與工作滿意之研究-以台北市政府警察局派出所員警為例，中央警察大學警察政策研究所碩士論文，桃園縣。
 26. 郭恒志(民 104) 工作家庭文化對工作價值觀與留任意願關係之調節影響—世代差異觀點之探討，國立中正大學勞工關係研究所碩士論文，嘉義縣。
 27. 陳世勳(民 90) 消防人員工作滿意度與績效關聯性之研究，中央警察大學消防科學研究所碩士論文，桃園縣。
 28. 陳茵棋(民 109) 竹科基層員工工作價值觀、工作投入、工作滿意度、工作績效之關聯性研究，明新科技大學管理研究所碩士班碩士論文，新竹縣。
 29. 陳添枝、顧瑩華(民 109) COVID-19 對全球產業供應鏈的影響及臺

灣的挑戰，經濟前瞻。

30. 陳勝源（民 94）證券業務員對跨售業務之工作投入、工作壓力、薪酬滿足與工作績效之相關研判，國立成功大學企業管理學系碩博士班碩士論文，台南市。
31. 陳銘薰、游淑萍（民 104）工作價值觀、家長式領導與組織公民行為影響之研究，商管科技季刊，第 16 期，535-591 頁。
32. 傅家梅（民 109）基層員警的工作價值觀、工作滿意度與工作績效關係之研究，文藻外語大學國際事業暨跨文化管理研究所碩士論文，高雄市。
33. 彭于萍（民 101）探析大學圖書館員工工作滿意、工作自主性與工作績效之關係模式，教育資料圖書館學，第 49 卷第 4 期，563-608 頁。
34. 黃同圳、劉欣萍（民 82）青年勞工工作價值觀與組織向心力之研究，行政院青年輔導委員會專題研究報告，台北：行政院青年輔導委員會。
35. 黃奕源（民 95）人格特質、工作特性、領導行為與工作滿意度之關聯性-以臺灣高科技產業不同職務員工為例，國立成功大學高階管理碩士在職專班碩士論文，台南市。
36. 黃意閑（民 110）移民署專勤隊移民官工作壓力、自我效能與工作績效關係之研究，遠東科技大學創新商品設計與創業管理系碩士班碩士論文，台南市。
37. 楊龍祥（民 93）警察人員之知識管理、工作壓力、成就動機對專業承諾、工作士氣與工作績效的影響之研究-以嘉義縣警察為例，南華大學管理科學研究所碩士論文，嘉義縣。
38. 梁榮輝、蘇聖珠、廖泰宏（民 97）國軍志願役士兵工作價值觀、工作滿意度及工作績效關聯性之研究，華人前瞻研究，第 11 卷，4:2 期。

39. 葉佳綺 (民 101) 銀行櫃員工作特性、情緒勞務與工作滿足對組織承諾影響之研究，國立臺灣師範大學科技應用與人力資源發展學系人力資源碩士在職進修專班碩士論文，台北市。
40. 廖文銘 (民 94) 台灣高科技產業員工工作價值觀與工作績效之研究，國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文，桃園縣。
41. 廖偉志 (民 97) 工作價值觀對主觀幸福感的影響-個人工作契合的中介作用與情緒智能的調節效果，國立中興大學高階經理人碩士在職專班碩士論文，台中市。
42. 劉丹、江璇 (民 98) 企業知識型員工組織承諾與工作績效關係研究，商場現代化。
43. 範氏鴛 (民 99) 國家文化差異與海外適應對工作績效之影響研究-以越籍勞工為例，國立高雄應用科技大學企業管理系碩士論文，高雄市。
44. 蔡宛玉 (民 104) 銀行財富管理的激勵制度、教育訓練對工作績效之關係研究-以銀行資深理財專員為研究對象，國立交通大學管理學院高階主管管理碩士學程碩士論文，新竹市。
45. 蔡俊傑、張順發 (民 93) 教師工作生活品質與組織承諾關係之研究，南師學報；教育類，第 38 卷第 1 期。
46. 鄭政宗、李世昌、呂麗卿 (民 97) 台中地區高職學生自我認同、休閒參與、自尊對工作價值觀影響之研究，嘉大體育健康休閒期刊，第 7 卷第 1 期，33-43 頁。
47. 鍾金玉 (民 89) 公務人員績效考核公平與工作態度之研究-以高雄市政府所屬警察、醫療、稅務人員為例，國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文，高雄市。

二、英文部份：

1. Alderfer, C.P. (1972). Existence, Relatedness And Growth : Human Needs In Organization Settings, New York : Free Press.
2. Baron and Kenny (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction In Social Psychological Research: Conceptual, Strategic And Statistical Considerations, Journal Of Personality And Social Psychology, Vol. 51, No. 6, pp. 1173 - 1182.
3. Borman & Motowidlo (1993). Expanding The Criterion Domain To Include Elements Of Contextual Performance. In Schmitt, W.C. Borman & Associates, Personnel Selection In Organization, San Francisco : Jossey-Bass. 71-98.
4. Brouther, K.D. (2002). Institutional Cultural And Transaction Cost Influences On Entry Mode Choice And Performance. Journal Of International Business Studies. Vol. 33, No. 2, pp. 203-223.
5. Brown, D. (2002). The Role Of Work And Cultural Values In Occupational Choice, Satisfaction And Success : A Theoretical Statement. Journal Of Counseling & Development. Vol. 80, No. 1, pp. 48-56.
6. Campbell, J. (1990). Modeling The performance Prediction Problem In Industrial And Organization Psychology. Chicago, Consulting Psychologists Press.
7. Costro, S.L., Douglas, C., Hochwarter, W.A., Ferris, G.R. and Frink, D.D. (2003). The Effects Of Positive Affect And Gender On The Influence Tactics-Job Performance Relationship. Journal Of Leadership & Organizational Studies, Vol. 10, No. 1, pp. 1-18.
8. Cron, W.L. & Slocum, W.J. (1986). The Influence Of Career Stages On Salespeople's Job Attitudes, Work Perception And Performance. Journal Of Marketing Research, Vol. 23, No. 2, pp. 119-129.

9. Davis,H.(1977).Human Behavior At Work : Organizational Behavior(5th ed).New York : McGraw-Hill.
10. Fishbein,M.&Ajzen,I.(1975).Belief Attitude Intention And Behavior : An Introduction To Theory And Research.Reading,MA : Addison-Wesley.
11. Fishbein,M.Ed.(1967).Readings In Attitude Theory And Measurement.New York : Wiley.
12. Fishhein, M.(1967).Reading in Attitude Theory And Measurement.N.Y : Wiley.
13. Froese,F.J.,&Xial,S.(2012).Work Values Job Satisfaction And Organizational Commitment in China.International Journal Of Human Resource Management,Vol.23, No.10, pp.2144-2162.
14. Gaertner Stefan.(1999).Structural Determinants Of Job Satisfaction And Organizational Commitment In Turnover Models,Human Resource Management Review,Vol.9, No.4, pp.479-493.
15. Gatewood &Field.(1998).Human Resource Selection(4th ed.).San Francisco : Jossey-Bass.
16. Hegney,D.&Plank,A.(2006).Nursing Workloads : The Results Of A Study Of Queensland Nurses.Journal Of Nursing Management,Vol.11, No.5, pp.307-314.
17. Herzberg,F.,Mausner,F.M. &Snyderman,B.(1959).The Motivation To Work,New York : Wiley & Sons.
18. Hochwarter,W.A.,Kiewitz,C.,Gundlach,M.J. and Stoner,J.(2004).The Impact Of Vocational And Social Efficacy On Job Performance And Career Satisfaction.Jounal Of Leadership & Organizational Studies,Vol.10, No.3, pp.27-40.
19. Hochwarter,W.A.,Perrewe,P.L.,Ferris,G.R. and Brymer,R.A.(1999).Job

- Satisfaction And Performance : The Moderating Effects Of Value Attainment And Affective Disposition.Journal Of Vocational Behavior,No.54, pp.296-313.
20. Hoppock(1935).Corporate Social Responsibility Engagement And Communication By Chinese Companies.Public Relation Review,pp.35-52.
 21. Johnson Emily C. & Meade Adam W.(2010).A Multi-Level Investigation Of Overall Job Performance Ratings,Paper Presented At 25th Annual Meeting Of The Society For Industrial And Organizational Psychology.Atlanta : GA.
 22. Kalleberg,A.L.(1977).Work Values And Job Rewards : A Theory Of Job Satisfaction.American Sociological Review,No.42, pp.124-143.
 23. Katz,D.&Kahn,R.L.(1978).The Social Psychology Of Organizations.New York : John Willy & Sons Inc.
 24. Lee,Y.D.,Lain,J.W. &Chen,C.Y.(1999).A study On The Measurement Of Productivity For White-Collar Employees-A Case Of Electronic In Taiwan.The Chinese Military Academy Journal, pp.345-361.
 25. Locke &Henne. (1986).Work Motivation Theories in CL Cooper And I.Robbertson(eds.),International Review Of I/O Psychology,Chapter 1,PP. 1-35.
 26. Mannheim,Baruch& Tal. (1997).Alternative Models For Antecedents And Outcomes Of Work Centrality And Job Atisfaction Of High Tech Personnel,Human Relations,No.50, pp.1537-1562.
 27. Maslow,A.H.(1943).A Theory of Human Motivation,Mass : Marketing Science In.
 28. McClelland,D.C.(1961).The Achieving Society,Princeton,NJ : Van Nestand.
 29. Moscoso,S.,Salgado,J.F. &Anderson,N.(2017).How Do I Get A Job,What

- Are They Looking For Personnel Selection And Assessment.In An Introduction To Work And Organizational Psychology,25-47.Oxford,UK : John Wiley & Sons,Ltd.
30. Motowidlo& Van Scotter.(1994).Evidence That Task Performance Should Be Distinguished From Contextual Performance.Journal Of Applied Psychology,Vol.79, No.4, pp.475-480.
31. Murphy,K.R.(1990).Job Performance And Productivity.Psychology in organizations : Integrating Science And Practice, No.157, pp.176.
32. Pennings,J.M.(1970).Work-Value Systems Of White-Collar Workers.Administrative Science Quarterly, pp.397-405.
33. Peter Ferdinand Drucker.(1990).Managing The Non-Profit Organization : Practices And Principles.New York,Harper Business.
34. Porter,L.W.&Lawler,E.E.(1968).Managerial Attitudes &Performance,Illinoiss : Homewood Company.
35. Robbins(1996).Organization Behavior : Concept,Controversies And Applications(7th ed.).Englewood Cliffs,NJ : Prentice-Hall.
36. Robbins,D.(1991).Organizational Behavior.New York : Prentice-Hall.
37. Robbins,S.P.(2012).Organizational Behavior(13th ed.).Upper Saddle River,N.J. : Prentice-Hall Inc.
38. Schermerhorn,J.R.(1999).Management,John Wiley & Sons.Inc.New York.
39. Seashore and Taber(1975).Job Satisfaction Indicators And Their Correlation.American Behavior Science,Vol.18, No.3, pp.333-368.
40. Seyfarth,R.M.&Cheney,D.L.(1984).Grooming alliances And Reciprocal Altruism In Vervet Monkeys.Nature No.308, pp.541-543.
41. Smith,P.C.,Kendall,L. &Hulin,C.L.(1969).The Measurement of Satisfaction In Work And Retirement,Chicago : Rand McNally.

42. Smithe,P.C.,Kendall,L.M.&Hulin,C.L.(1969).The Measurement Of Satisfaction In Work And Retirement.Chicago,IL : Rand-McNally.
43. Spector,P.E. (1997).Advanced Topics In Organizational Behavior.Job Satisfaction : Application,Assessment,Causes And Consequences.ThousandOaks,CA,US : Sage Publications,Inc.
44. Super,D.E.(1970).Manual For The Work Values Inventory.Chicago : Riverside.
45. Taylor,S.L.&Cosenza,R.M.(1997).Internal Marketing Can Reduce Employee Turnover,Supervision,58,Iss.12,3-5.
46. Venkatraman and Ramanujam(1986).Measurement Of Business Performance In Strategy Research : A Comparison Of Approaches,Academy Of Management Review,Vol.11, No.4, pp.801-814.
47. Vroom,V.H.(1964).Work and Motivation,New York : John Wiley And Sons Inc.
48. Wright ,P.M. &Boswell,W.R. (2002).Desegregating HRM. : A Review And Synthesis Of Micro And Macro Human Resource Management Research,Journal Of Management,Vol.28, No.3, pp.247-276.

附錄一問卷

您好！

非常感謝您在百忙之中撥冗填答這份問卷調查，本問卷採不記名方式，您所填的資料只做學術性研究分析，不做個別探究、不對外公開，主要目的在於了解電子科技產業的員工對於【工作價值觀、工作滿意度、工作績效】的相關學術研究，請您安心填答。

您的意見非常珍貴，敬請詳細閱讀填答，請依您本身的實際經驗與感受逐題填寫，衷心感謝您的支持與協助。

敬祝

事業順利

平安順心

南華大學企業管理學系管理科學碩士在職專
班

指導教授 涂瑞德 博士

研究生陳靜楓 敬啟

第一部分：【個人基本資料】（請依自己的實際情況填答，在□中打「v」）

說明：請依自己的實際情況填答，在□中打√。

1. 性別：(1) 男(2) 女
2. 年齡：(1) 20~29 歲(2) 30~39 歲(3) 40~49 歲(4) 50~59 歲(5) 60 歲以上
3. 婚姻狀況：(1) 已婚(2) 未婚
4. 月收入：(1) 30,000 元以下(2) 30,001~50,000 元(3) 50,001~70,000

元(4) 70,001 元以上

5.教育程度：(1) 國中(2) 高中/職 (3) 四技二專/大學(4) 研究所以上

6. 服務年資：(1) 未滿 1 年(2) 1 年~未滿 3 年(3) 3 年~未滿 5 年(4)

5 年~未滿 10 年(5) 10 年以上

7. 擔任職務：(1) 作業員(2) 設備(3) 工程師(4) 基層主管(5) 中高階主管

第二部分：【工作價值觀】

說明：以下是了解您從事工作時所秉持的觀念與想法，請根據目前工作的實際經驗與想法，並依據題項內容將您的認知與感受的程度在適當的欄位中勾選。

工 作 價 值 觀	問卷內容	非 常 不 同 意	不 同 意	稍 微 不 同 意	無 意 見	稍 微 同 意	同 意	非 常 同 意
		1	2	3	4	5	6	7
	1. 我認為不管是否有主管監督，我都應該要把份內工作都作好。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	2.我以從事目前的工作引以為傲。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	3.我在工作忙碌之時，會覺得工作時間過得比較快。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	4.我若不努力認真工作，會感到羞愧。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	5.我覺得做好一份工作與得到好的報酬，都是同樣很重要。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	6.我會有隨時提升自己的工作技	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

能與學習新的工作知識的想法，是為了未來實現職位升遷的願望而更加努力工作。							
7.我會選擇薪資較優渥的工作。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.我認為當兩份工作的薪資差不多時，我會選擇加班機會較多的工作。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.我覺得該國術館給予我溫馨的感覺。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.我在選擇工作時，最主要是依據薪資的高低去做選擇。	<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：【工作滿意度】

說明：以下是描述您對目前工作的期望與感受，請依據題項內容將您的認知與感受的程度在適當的欄位中勾選。

工作滿意度	問卷內容	非常不同意	不同意	稍微不同意	無意見	稍微同意	同意	非常同意
		1	2	3	4	5	6	7
	1. 我目前的工作技能與專業知識能在工作上充分發揮。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	2. 我對於完成工作後，所得到的認同與肯定的程度感到滿意。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	3. 我對於自己的工作能力、工作技能及專業知識感到滿意。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	4. 我與同事之間的關係能建立	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

密切的友誼。							
5. 我與同事之間的關係能相處融洽。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 我與同事之間，在工作上會互相幫忙與支援。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 我對於直屬主管的工作管理方式感到滿意。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 我對於直屬主管所做的工作決策感到滿意。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 我對於主管與部屬之間的互動關係感到滿意。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 我對於主管在處理員工的問題及反應能妥善處理感到滿意。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. 我覺得目前工作的穩定性能讓人感到滿意。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. 我對於目前的工作忙碌程度感到滿意。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. 我對於公司目前的升遷制度及考核方式感到滿意。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. 整體而言，我對於從事目前的工作、工作環境感到滿意。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

第四部分：【工作績效】

說明：以下是在了解您對目前工作的表現評估，請依據題項內容將您的認知與感受的程度在適當的欄位中勾選。

	問卷內容	非	不	稍	無	稍	同	非
		常	同	微	意	微	意	常
		不	意	不	見	同		同
		同		意		意		意
		1	2	3	4	5	6	7
工 作 績 效	1. 我能夠達成對於主管所交代工作任務及目標。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	2. 我能夠有計劃的安排工作並且完成工作進度。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	3. 我能夠維持良好且高度的工作效率。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	4. 我能夠注意在工作上的細節，並且能夠即時向上反應與處理。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	5. 我能夠遵守公司規定的作業流程並確實做好工作。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	6. 我能夠在工作上與同事們互相幫助並合作。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	7. 我能夠對遇到困難的同事給予支持和鼓勵，並且主動提供協助。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	8. 我能夠在工作上遇到問題與障礙時，有獨自處理的能力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	9. 我能夠跟同事們一起完成工作任務。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	10. 我能夠主動去承擔並且處理具有挑戰性的工作任務。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--	-----------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

~本問卷到此全部結束，非常感謝您百忙當中抽空

