

南華大學管理研究所碩士論文

A THESIS FOR THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION

GRADUATE INSTITUTE IN MANAGEMENT

NAN HUA UNIVERSITY

工作特性與工作價值觀對離職傾向影響之研究
以台灣地區食品產業之研發人員為例

INFLUENCES OF JOB CHARACTERISTICS AND WORK VALUES
ON TURNOVER INTENTION: A STUDY OF R & D EMPLOYEES OF
FOOD INDUSTRY IN TAIWAN

指導教授：褚麗絹 博士

ADVISOR: PH. D. CHU LI-CHUAN

研究生：劉怡孜

GRADUATE STUDENT: LIU YI-TZU

中 華 民 國 九 十 二 年 六 月

南 華 大 學

碩 士 學 位 論 文

管理研究所

工作特性與工作價值觀對離職傾向影響之研究
—以台灣地區食品產業之研發人員為例

研究生：劉怡致

經考試合格特此證明

口試委員：褚麗娟
黃冠輝
林水順
韓文仁

指導教授：褚麗娟

所 長：陳春聲

口試日期：中華民國 九十二年 六 月 十 日

謝 誌

首先，對於提供支持並參與本研究的所有業界先進，致上萬分謝意。問卷發放期間承蒙許多朋友不辭辛勞的協助，在此謹致我最深的謝意。

在本研究進行以及撰文期間，承蒙指導教授褚麗絹博士，所給予的耐心指導與支持鼓勵，使本論文得以順利付梓，謹此獻上我最誠摯的敬意與感謝。

另承蒙林水順老師、童冠燁老師以及韓文仁老師之細心審閱，並提供精闢的建議與指導，使得本論文得以改正缺失之處，特此致謝。

由於師長的諄諄教誨，以及來自各行各業同學們的相互協助，將近兩年的 MBA 研修期間，讓我的視野得以更開闊、人生更豐富。於此，謹對一起走過將近七百個日子的師長與同學致上萬分謝意。

最後，在此謹獻上我最深的感激，給我摯愛的家人與朋友們，感謝你們曾經給予的支持與鼓勵。

劉 怡 孜

于民國 92 年 6 月

南華大學管理研究所九十一學年度第二學期碩士論文摘要

論文題目：工作特性與工作價值觀對離職傾向影響之研究

以台灣地區食品產業之研發人員為例

研究生：劉怡孜

指導教授：褚麗絹 博士

論文摘要內容：

本研究目的係針對台灣地區食品產業之研發人員，以問卷調查之方式，探究其工作特性的知覺程度與工作價值的傾向為何，以及二者對離職傾向的影響，並分析不同集群的食品產業研發人員，在工作特性、工作價值觀、工作態度與離職傾向上的特徵，以俾利業者能根據集群特徵作適切地人力規劃，進而提升研發人員人力資源管理效能。

本研究以 SPSS 統計軟體進行資料分析，採用之統計方法包括，描述性統計、T 檢定、單因子變異數分析、相關分析、迴歸分析以及集群分析。研究結果顯示，來自中小型企業的研發人員對工作特性的認知程度，相對高於 50 人以下的小型企業。大型企業的研發人員較中小型企業者重視內在價值；中小型企業的研發人員較大型企業者重視薪酬價值。來自中小型企業的研發人員，其離職傾向顯著高於大型企業者。在關聯性方面，工作特性、工作價值觀、整體滿足與工作投入之間，彼此皆有極顯著正相關；薪酬價值與離職傾向有顯著正相關，而工作特性、工作滿足與工作投入皆與離職傾向有顯著負相關。外在滿足與工作自主性對離職傾向有顯著負向的影響性，而薪酬價值則對離職傾向有顯著正向的影響性。

關鍵詞：工作特性、工作價值觀、工作投入、工作滿足、離職傾向

Title of Thesis : Influences of Job Characteristics and Work Values on
Turnover Intention: A study of R & D Employees of the
Food Industry in Taiwan

Name of Institute : Graduate Institute in Management, Nan Hua University

Graduate date : June 2003

Degree Conferred : M.B.A.

Name of student : LIU YI-TZU

Advisor : Ph.D. CHU LI-CHUAN

Abstract

This study examines the effects of job characteristics and work values on turnover intention among R&D employees of the food industry in Taiwan. Also, R&D employees were characterized by cluster analysis in terms of job characteristics, work values, job-related attitudes and turnover intention. Based on characteristics of R&D employees found in the study, enterprises will be able to make an appropriate HR planning that improves the managerial efficiency of HR.

The data were analyzed by using SPSS Statistical methods, which include descriptive statistics analysis, T-test analysis, one-way ANOVA, correlation analysis, regression analysis and cluster analysis. Results indicated that R&D employees from Small and Medium Enterprises (SMEs) might tend to have higher perception of job characteristics, but pay less attention to intrinsic value and more attention to reward value. The R&D employees from large enterprises might tend to have lower turnover intention than those from SMEs. The results of correlation analysis showed that there were significantly positive effects between each two variables in terms of job characteristics, work values, job satisfaction and job involvement. Also, results indicated that turnover intention was significantly positively related to reward value and significantly negatively related to job characteristics, job satisfaction and job involvement. The evidence found in the study indicated that there was a significantly negative effect of extrinsic satisfaction and job autonomy on turnover intention and a significantly positive effect of reward value on turnover intention.

Keywords : Job Characteristics, Work Values, Job Satisfaction,
Job Involvement, Turnover Intention

目 錄

中文摘要	i
英文摘要	ii
目錄	iii
表目錄	v
圖目錄	vii
第一章	緒論.....	1
1.1	研究背景與動機.....	1
1.2	研究目的.....	4
1.3	研究範圍與限制.....	4
1.4	研究步驟.....	5
第二章	文獻探討.....	6
2.1	工作特性.....	6
2.2	工作價值觀.....	10
2.3	工作態度.....	16
2.3.1	工作投入.....	16
2.3.2	工作滿足.....	22
2.4	離職傾向.....	24
第三章	研究方法.....	28
3.1	研究架構.....	28
3.2	研究假設.....	30
3.3	研究變項之操作性定義與衡量工具.....	31
3.4	研究變項之衡量工具.....	33
3.5	抽樣方法與樣本分佈.....	36

3.6	資料分析與統計方法.....	39
3.7	量表構面之重整.....	41
第四章	實證結果與分析.....	49
4.1	問卷信度分析.....	49
4.2	各研究變項之描述性分析.....	50
4.3	個人變項與研究變項的分析.....	52
4.4	研究變項的相關分析.....	69
4.5	研究變項的迴歸分析.....	76
4.6	樣本分群.....	85
第五章	結論與建議.....	89
5.1	結論.....	89
5.2	建議.....	98
參考文獻	101
附錄一	本研究問卷.....	108

表目錄

表 1.1	研究流程表.....	5
表 2.1	工作價值之分類.....	12
表 2.2	國內工作價值觀相關研究.....	14
表 3.1	有效樣本基本特性表.....	38
表 3.2	工作特性因素分析摘要表.....	43
表 3.3	工作價值觀因素分析摘要表.....	45
表 3.4	工作滿足因素分析摘要表.....	48
表 4.1	本研究量表構面信度分析彙整表.....	50
表 4.2	各研究構面之描述性分析表.....	52
表 4.3	各研究相關構面之性別差異分析表.....	53
表 4.4	各研究相關構面之婚姻狀況差異分析表.....	55
表 4.5	各研究相關構面之職位差異分析表.....	55
表 4.6	各研究相關構面之年齡差異分析表.....	56
表 4.7	各研究相關構面之子女人數差異分析表.....	57
表 4.8	各研究相關構面之教育程度差異分析表.....	58
表 4.9	各研究相關構面之研發年資差異分析表.....	59
表 4.10	各研究相關構面之現職年資差異分析表.....	60
表 4.11	各研究相關構面之公司資本額差異分析表.....	61
表 4.12	各研究相關構面之員工人數差異分析表.....	63
表 4.13	各研究相關構面之工作地區差異分析表.....	64
表 4.14	個人變項與主要研究構面之綜合差異分析表.....	65
表 4.15	個人變項與工作特性之綜合差異分析表.....	66
表 4.16	個人變項與工作價值觀之綜合差異分析表.....	67

表目錄 (續)

表 4.17	個人變項與工作態度之綜合差異分析表.....	68
表 4.18	主要研究變項間之 Pearson 相關係數表.....	69
表 4.19	研究變項間之 Pearson 相關係數表.....	70
表 4.20	工作特性對工作態度之迴歸分析表.....	76
表 4.21	工作價值觀對工作態度之迴歸分析表.....	78
表 4.22	工作特性與工作價值觀對工作態度之迴歸分析.....	79
表 4.23	工作態度對離職傾向之迴歸分析表.....	80
表 4.24	工作特性與工作態度對離職傾向之迴歸分析表.....	81
表 4.25	工作價值觀與工作態度對離職傾向之迴歸分析表...	82
表 4.26	工作特性、工作價值觀與工作態度對離職傾向 之迴歸分析表.....	84
表 4.27	離職傾向之逐步迴歸分析表.....	84
表 4.28	各研究相關構面之集群差異分析表.....	86
表 4.29	各集群樣本基本特性彙整表.....	88
表 5.1	個人變項之差異性假設驗證表.....	91
表 5.2	研究變項之相關性假設驗證表.....	93
表 5.3	研究變項之影響性假設驗證表.....	95

圖目錄

圖 2.1	工作特性模式	8
圖 2.2	工作投入綜合理論模式	19
圖 2.3	Kanungo 動機模式之概念架構	20
圖 2.4	Brown 工作投入之理論架構	21
圖 2.5	工作滿足之前因後果模式	23
圖 2.6	離職行為簡單模式	26
圖 3.1	研究架構	28
圖 3.2	研究架構及相關子構面	29

第一章 緒論

1.1 研究背景與動機

在加入世界貿易組織（WTO）之後，台灣將破除貿易藩籬，走向自由化的市場，因此如何提升國內業者之競爭力，以因應來自國外業者的強大競爭壓力，是當前產業界最重要的課題。

根據產業經濟（黃金瑞，民 91）的資料顯示，我國食品產業自 1996 年之後，年產值即呈現逐漸衰退局面（1997 年曾爆發口蹄疫），2000 年受全球不景氣影響較前一年衰退 4.17%，2001 年仍未見復甦，年產值為新台幣 4,306 億元，較 2000 年衰退 2.1%。且綜合產值與進出口值估算國內食品產業市場之需求，2001 年整體內需市場國內自給率約 70%，30% 由進口品供應。2002 年上半年整體市場較前年同期衰退 3.8%，自給率微幅減少，進口依存度小幅上揚，顯示在 WTO 之效應下，進口品分食國產市場已日趨明顯，國內食品製造業者在市場萎縮及進口品威脅之雙重影響下，經營日益艱辛。

加入 WTO 之後，於經貿自由化的發展趨勢下，如要在高度競爭的環境中求生存，食品業者以往採取追隨的低價產品策略已無法再立足於商場，業者必須要有差異化的產品或策略來快速回應市場的需求。然而，根據經濟部統計處（民 92）針對製造業經營實況的調查結果顯示，食品及飲料業之內銷比例高達 85.7%，我國的食品產業是典型的內需型產業，除了幾家指標性的大廠以外，多數為中小型企業，其在研究發展之人力與物力方面的投資亦較為有限。

再者，著眼於大陸廣大的內需市場，不僅國內業者赴大陸開拓市場，外資也相繼進入中國大陸設廠，試圖以低廉的人工成本，為其全球佈局

更添競爭力。然外資進入大陸市場時，囿於不同的飲食習慣、文化背景及縮短建廠、產品上市時間等因素之考量，皆以高薪招攬台灣之技術人才，因此引起國內研發人才的一股大陸風。況且近年來，食品產業在資金及人力資源方面，受到高科技產業蓬勃發展及誘人的配股、分紅等影響，致使人才投入國內食品產業之意願低落；再加上東南亞及大陸地區廉價的勞動力，更形突顯食品業於人力成本偏高的弱勢，相對阻礙業者對於研發與管理能力的提昇，進而影響產品競爭力。

企業為強化競爭力及因應市場需求之變化與轉移，惟有持續從事研究開發的工作，提升技術、降低成本並提高產品之附加價值，才能增強產品在市場的競爭力。然而，根據經濟部統計處（民 92）之調查結果顯示，中、大型企業的業者認為，「研發人員流動率高，使得研發工作延續不易」，是從事研究開發所面臨的困難點之一。

強化研發工作以提昇競爭力是食品業者的共識，但在面臨人才流失及人才投入意願低落的情況下，食品業者該思考如何才能留住適當的人才，降低研發人員的離職率。而要留住人才，首要之務應了解目前食品產業中研發工作者之工作期望為何？其對工作本身的認知，以及對工作所持有之信念與態度又為何？

工作投入（Job Involvement）與工作滿足（Job Satisfaction）是組織行為研究中，經常用以當作衡量工作態度的指標（Robbins, 1998）。而根據 Rabinowitz & Hall（1977）、Moch（1980）以及 Kanungo（1983）的研究結果顯示，若個人的工作本身具有滿足個人心理需求的特性時，則個人會受到激勵更投入於其工作，致力於工作績效的提昇。Seashore & Taber（1975）則歸納過去學者之研究結果，認為影響工作滿足的因素乃在於環境因素與個人屬性，Glisson & Durick（1988）則將之歸因為工作特性、

工作者之特質以及組織特徵三大類。由 Hackman & Oldham (1975) 的工作特性模式顯示，工作特性乃是透過個人心理狀態之感受，進而影響個人的工作結果（包括內在動機、工作績效、工作滿足或離職行為等），而且此一歷程，也會因個人成長需求強度之不同而有所差異。換言之，當個人對工作特性之心理知覺程度愈高，則會更投入於工作，提高工作績效，且對工作會有高度的滿足感，對曠職或離職等退縮行為會有降低的作用。

綜合以上學者之研究結果，工作特性會影響工作投入之程度與工作滿足，因此本研究的動機之一即是，瞭解工作特性的激勵效果對工作投入與工作滿足的影響，及其與離職傾向之關聯性。

隨著時代的變遷，台灣社會經歷了經濟起飛、生活品質之提昇、社會多元化發展等相當大的變動。從農業轉型為精緻工業的時代，個人的工作價值觀與工作的態度，已不再是為了求生存而勤奮敬業、重視工作倫理，而是強調自我意識、求新求變、為興趣而工作。許多研究結果顯示，個人的工作價值觀會影響其工作意願或目標，進而影響其努力的程度與工作表現（Locke & Henne, 1986；劉兆明，民 80）。因此，在留住適當人才以強化研發工作的前提下，除了瞭解員工之工作特性知覺對工作投入與工作滿足的影響外，本研究的動機之二即是，欲了解員工對其工作所反應之價值傾向，對工作投入、工作滿足與離職傾向的影響。

本研究是以食品產業研發人員對其工作情境中之工作特性知覺程度，以及個人特質中之工作價值觀為自變項，探討其透過工作投入及工作滿足之中介作用，對依變項離職傾向的影響。並探討不同集群的食品產業研發人員，在工作特性、工作價值觀、工作態度與離職傾向方面的特徵，以俾利業者根據集群特徵作適切地人力規劃，進而提升研發人員

人力資源管理效能。

1.2 研究目的

基於前述之研究動機，本研究試圖達成以下目的：

1. 分析食品產業研發人員之個人特徵，在工作特性、工作價值觀、工作態度，以及離職傾向方面是否有差異。
2. 歸納食品產業研發人員之工作特性、工作價值觀、工作態度與離職傾向間相互關聯的情形，以及工作特性與工作價值觀，對其個人工作態度與離職傾向的影響。
3. 探討不同集群之食品產業研發人員，其工作特性、工作價值觀、工作態度與離職傾向之特徵，以助於業者根據集群特徵，作適切的人力規劃，進而提升研發人員人力資源管理效能。

1.3 研究範圍與限制

本研究是以目前於台灣地區食品產業服務之研發人員為研究對象，進行問卷調查。於樣本之選取上，因國內之食品製造業，大多數為中小型企業，除了幾家指標性的大廠有設立專責研發部門外，其餘難以確認其研發工作是否由專責部門或專人在執行，故亦無法確認食品製造業內實際從事研發工作之總人數，在無法明確知悉研究對象之母體範圍，以及受到各種主客觀條件之限制，本研究以便利抽樣法進行取樣。問卷發放方式，一則針對國內獲得 CAS 或食品 GMP 認證之廠家，郵寄調查問卷；二則委託與食品產業研發人員工作密切關聯之上游供應商之業務人員，以其業務對象（食品產業之研發人員）發放及回收問卷。

1.4 研究步驟

本研究之研究步驟如表 1.1 所示：

表 1.1 研究流程表

研究步驟	工作內容
1. 確認主題	依據研究動機與目的，評估研究主題之可行性。
2. 文獻探討	於確認研究主題之後，根據研究動機與目的，蒐集並整理與工作特性、工作價值觀、工作滿足、工作投入與離職傾向相關之文獻。
3. 研究設計	配合文獻整理，建立研究之理論架構，決定研究變項及研究對象，選擇適當量表以發展問卷，並決定資料分析方法。
4. 問卷調查	問卷編製之後，即進行預試，經預試修正後，以便利抽樣方式，對國內食品產業研發人員發放正式問卷進行調查工作。
5. 整理與分析	問卷回收後剔除無效問卷，進行問卷編碼及登錄之工作，再以 SPSS for Window 中文版程式進行統計分析工作。
6. 結論與建議	根據統計分析結果驗證假設，檢討研究結果，並將之彙整作成結論，提出具體之建議。

第二章 文獻探討

本章將針對與工作特性、工作價值觀、工作投入、工作滿足及離職傾向相關之理論與實證結果，作一整理回顧。

2.1 工作特性

工作特性的概念首先起源於 Taylor (1911) 所提出之科學管理四原則，即是以工作專業化、系統化、標準化與簡單化作為工作設計的原則，期望藉由工作的簡化來提升工作效率。之後，在 1950 年代前後，許多學者為提高生產力，乃致力於工作豐富化 (Job Enrichment) 與工作擴大化 (Job Enlargement) 的研究。直到 Turner & Lawrence (1965) 提出必要工作屬性理論 (Theory of Required Task Attributes)，才開始後續大規模且有系統的工作特性研究。

2.1.1 工作特性的意義

所謂工作特性 (Job Characteristic) 是指與工作有關的因素或屬性。Seashore & Taber (1975) 認為工作特性包涵範圍甚廣，舉凡工作本身的性質、工作環境、工作薪資與福利、工作安全感、工作回饋、工作自主性、工作挑戰性、工作中學習新知、未來發展機會、工作人際關係、成就感、自我實現等皆屬之。而工作所具有各種特性，對滿足個人需求具有不同程度的影響。

2.1.2 工作特性相關理論

1. 必要工作屬性理論

Turner & Lawrence (1965) 提出必要工作屬性理論 (Theory of Required

Task Attributes) , 乃將工作特性界定為：自主性 (Autonomy)、變化性 (Variety)、必要的互動 (Required Interaction)、隨意的互動 (Optional Interaction)、知識與技術 (Knowledge and Skill Required)、責任 (Responsibility) 等六個必要工作屬性。此六個必要工作屬性與工作者之工作滿足及出席率呈正相關。

2. Perrow 之工作特性理論

Perrow (1967) 將工作特性分成工作可分析性 (Task Analyzability) 及工作變化性 (Task Variety) 兩類。工作可分析性是指員工能依循明確的程序來解決工作相關問題的程度，即工作結構化的程度；工作多樣性是指新奇的例外事件發生的頻率。故最大的不確定性是發生在低可分析性且高變化性，而最不具挑戰性的工作是可分析性高且變化性低的工作。Perrow 認為此二構面是獨立且直接影響員工產出的因素。

3. Hackman & Lawler 之工作特性理論

Hackman & Lawler (1971) 以 Turner & Lawrence 的研究為基礎，提出工作特性理論 (Theory of Job Characteristic)，該理論認為工作特性是指變化性 (Variety)、自主性 (Autonomy)、工作完整性 (Task Identity)、回饋性 (Feedback)、合作性 (Dealing with Others) 與友誼機會 (Friendship Opportunities) 六項。前四項工作特性稱之為核心構面 (Core Dimension)，意指當員工知覺到所從事的工作具有高變化性、自主性、完整性與回饋性時，會有較佳的工作表現與較高程度的工作滿足。

4. 工作特性模式

Hackman & Oldham (1975) 針對工作特性進行許多相關研究後提出工作特性模式 (Theory of Job Characteristic Model, JCM) (如圖 2.1 所示)，

主要是以工作之意義度、工作責任感及獲知工作結果三種心理狀態為核心，而此三種心理狀態分別由五項工作核心構面所引發，並且會對個體及其工作成果造成影響，包括內在工作動機、工作滿足、工作績效，以及缺勤與流動率等。

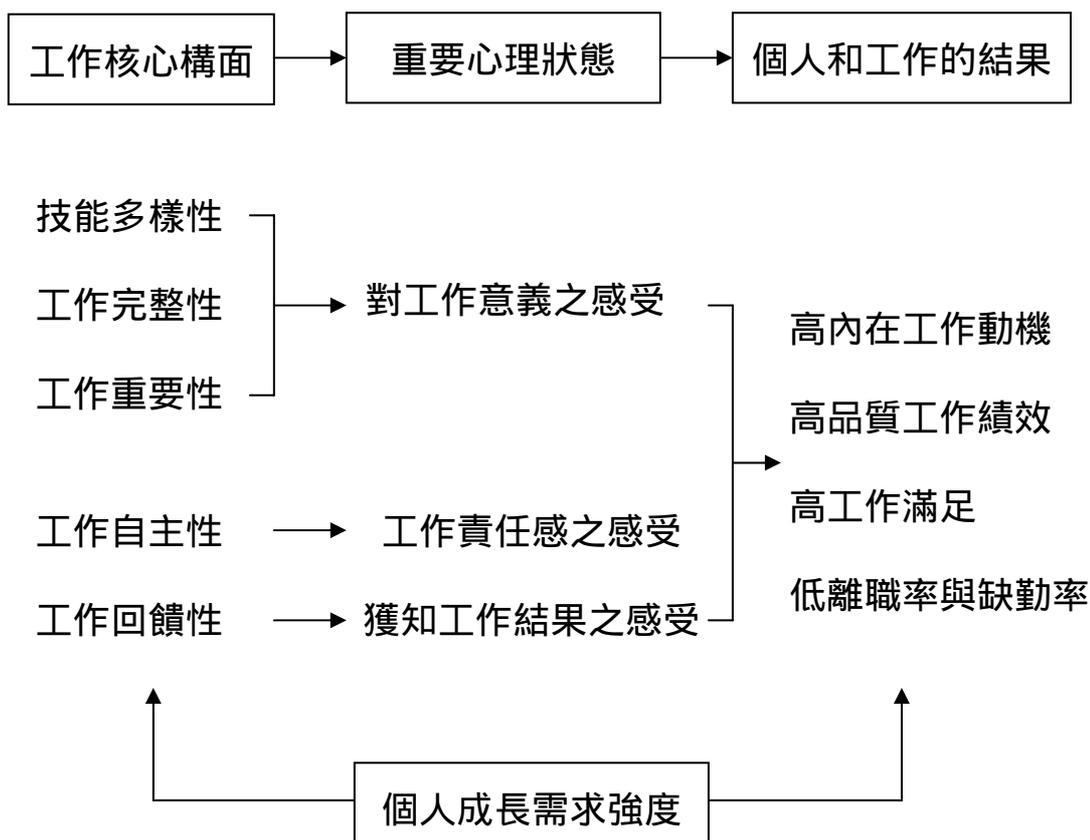


圖 2.1 工作特性模式

資料來源：Hackman, J. R. & G. R. Oldham (1975), "Development of the Job Diagnostic Survey," *Journal of Applied Psychology*, 60(2), p.161.

Robbins (1992) 根據 JCM 將五項工作核心構面界定如下：

- (1) 技能多樣性 (Skill Variety)：工作中所需不同技能以應付各種不同活動之程度。

- (2) 工作完整性 (Task Identity): 工作需要達成之完整程度，以及工作段落可分割之程度。
- (3) 工作重要性 (Task Significance): 工作對於他人生活的影響，或是工作本身具有實質影響力之程度。
- (4) 自主性 (Autonomy): 工作中讓員工有自由、獨立與自行判斷該如何安排工作進度與處理程序之程度。
- (5) 工作回饋性 (Feedback from Job): 工作中讓員工能直接且清楚獲知自己績效情形之程度。

Hackman & Oldham 並結合上述五個核心構面成為一個具有預測性質的指標，即為激勵潛能分數 (Motivating Potential Score , MPS)，公式如下：

$$MPS = \frac{\text{技能多樣性} + \text{工作完整性} + \text{工作重要性}}{3} \times \text{自主性} \times \text{工作回饋性}$$

MPS 高者，除在任一核心構面之分數要高之外，其自主性與工作回饋性更必得高分。當 MPS 分數高時，此一模式可預測員工之士氣、績效以及工作滿足將受到正面的影響，缺勤率及流動率亦會減少 (Robbins, 1992)。

Hackman & Oldham 的工作特性模式架構中，其核心構念的三種心理狀態感受，會影響到個體的工作結果。

- (1) 工作意義之感受：指員工能感受到工作是有意義、有價值的程度。此工作意義之認知，是源自於技能多樣性、工作完整性與工作重要性三項核心工作構面。
- (2) 工作責任感之感受：指員工認為對目前工作的結果所需負責的程度。此與工作之自主性有關。

(3) 獲知工作結果之感受：指員工對工作結果了解的程度。此與工作之回饋性有關。

工作特性之因果模式顯示，當心理狀態的知覺程度愈高，會提高其內在工作動機與工作績效，且對工作會有較高的滿足感，對曠職或離職等退縮行為會有降低的作用。此一工作特性經過心理狀態而影響工作結果之歷程，也會因個人成長需求強度之不同而有所差異，其受影響之程度以成長需求高者較大。

Robbins (1992) 針對 JCM 的重要研究結論有三：

- (1) 工作核心構面得分愈高，則員工在士氣、滿足感、生產力等方面的會有較高的滿意度。
- (2) 成長需求較為強烈的員工，對於激勵潛能分數高的工作，會有正面的反應。
- (3) 工作核心構面並不能直接影響個人及其工作成果，而是需先藉由心理狀態的影響才能有其作用。

經由前述有關工作特性之相關文獻之整理，工作特性是與工作有關之屬性，與個體無直接關係。然而依據工作特性模式的預測，對工作屬性知覺程度高的員工，其內在工作動機、工作績效與工作滿足也相對較高，離職率與缺勤率也會較低。因此，本研究希望瞭解研發人員之工作特性知覺對工作態度（工作滿足與工作投入）與離職傾向的影響是否有所差異。

2.2 工作價值觀

楊國樞（民 70）認為價值觀是個人人格結構的核心，會反應出社會

型態，因此價值觀包含認知、情感與行為成份，且影響個人平時對不同目標與事物的選擇。總而言之，價值觀是個人信念、行事標準，以及對不同事物的選擇準則（唐大鈞，民 91）。

2.2.1 工作價值觀的意義

價值觀是一種穩定的內在心理建構，其與個人成長背景、環境有相當的關係。工作價值觀（Work Values）是從價值觀的涵義延伸而來，與生活之價值觀有密切的關係（Kinnane & Gaubinger, 1963），個人工作價值觀並非與生俱來，其涵義是價值理論在工作上的闡釋，個人如何看待自身的工作，其所牽涉的層面很廣，如過去的經驗、傳統的教化、規範與組織狀況等，是個體成熟與社會化過程的結果。

吳聰賢（民 72）將工作價值觀定義為員工針對某一特定工作所反應的價值傾向、工作所具有的意義，以及工作中相關之規範、道德倫理與行為準則；吳鐵雄等人（民 84）則將工作價值觀定義為個體從事工作時，據以評斷有關工作事務、行為或目標的持久性信念與標準，以表現工作行為、追求工作目標。許多研究結果顯示，個人的工作價值觀會影響其工作意願或目標，進而影響其努力的程度與工作表現（Locke & Henne, 1986；劉兆明，民 80）。因此，本研究採用唐大鈞（民 91）對工作價值觀的定義，係指個人對工作重視與偏好的程度，所代表的是個人的信念與態度之傾向，並據以引導個人工作行為與表現之意向。

2.2.2 工作價值觀的分類

由於對工作價值觀的定義與研究目的之不同，因此對於工作價值觀的分類方式有所差異，如早期 Wollack（1971）提出內在價值、組織成員

倫理、晉升價值、社會地位價值、傳統倫理價值與薪酬價值等六大類；Elizur(1984)將之區分為工作結果及工作績效兩方面；Vaus & McAllister(1991)將工作價值觀分為內在價值與外在價值兩大類。茲將學者對工作價值觀的分類方式分述如表 2.1 所示。

表 2.1 工作價值觀之分類

作者	工作價值觀類別
Wollack (1971)	區分為六構面： 1. 內在價值：指個人對達成工作目標的內在企圖心。 2. 組織成員倫理：指個人對工作倫理的態度與辛勤工作的態度。 3. 晉升價值：指個人對工作職位晉升的態度。 4. 社會地位價值：指個人對工作職位所代表社會意義的態度。 5. 傳統倫理價值：指個人因工作而獲得酬勞所代表意義的態度。 6. 薪酬價值：指個人對工作的金錢酬勞所持的態度。
Rokeach (1973)	將工作價值觀分為目的性價值觀與工具性價值觀兩大類。
Kalleberg (1977)	區分為六構面：內在構面(工作有趣)、便利構面、財務構面、同事關係、生涯機會、資源適切性。
Elizur (1984)	將工作價值觀之範圍系統化，區分為兩大類： 1. 工作結果：手段、物質的；情感、社會的；認知、心理的。 2. 工作績效：資源性，來自系統；報酬，來自工作績效。
朴英培 (民 77)	根據 Wollack 的工作價值觀，將之區分為內在價值、薪酬價值、晉升價值、社會地位價值。
Vaus & McAllister (1991)	將工作價值觀區分為內在價值與外在價值兩大類。

表 2.1 工作價值觀之分類（續）

作者	工作價值觀類別
王叢桂 (民 81)	根據 Rokeach 的價值分類，將之區分為： 1. 工作目的價值：個體工作的目標。 2. 工作手段價值：為達成工作目標而重視的價值。
黃同圳 (民 82)	1. 工作期望：對工作內容與結果所產生之各種內在、外在效益之重要性評價。 2. 工作信念：指一個人對於工作或經濟活動所秉持之觀點、動機與需求。
吳鐵雄 (民 85)	區分為兩方面： 1. 目的價值：自我成長取向、自我實現取向、尊嚴取向。 2. 工具價值：社會互動取向、組織安全與經濟取向、安定與免於焦慮取向、休閒健康與交通取向。

資料來源：1. 莊惠敏（民 91），醫院護理人員工作價值觀與工作投入關係之研究 以基督教醫院為例，政治大學行政管理研究所碩士論文。

2. 陳人豪（民 90），兩岸員工工作價值觀與工作特性對工作態度之影響，中央大學人力資源管理研究所碩士論文。

2.2.3 工作價值觀之相關研究

由於個人工作價值觀並非與生俱來，會受到個人過去的經驗、傳統的教化、規範與組織狀況等之影響，是個體成熟與社會化過程的結果。因此，雖國外有關工作價值觀的相關研究甚多，鑒於東西方文化與生活型態之差異，於此僅彙整國內工作價值觀相關研究，如表 2.2 所示。

表 2.2 國內工作價值觀相關研究

研究者	研究對象	研究發現
陳正沛 (民 72)	研究人員	工作內在價值與工作投入有顯著關聯性。
王叢桂 (民 81)	台灣地區 大學畢業生	<ol style="list-style-type: none"> 1. 不同世代的大學畢業生，在工作目的價值與手段價值上有差異。 2. 工作目的價值：愈年輕的世代愈強調工作所能帶來的成長與成就（內在酬償），也愈重視工作帶來的外在酬償；較年長的一代則較重視國家發展與服務社會之集體利益。 3. 手段價值：愈年輕的世代愈重視能力與理性等價值；年長的世代則較重視清高寡欲、民主等價值。
信義文教 基金會 (民 82)	台灣地區 就業者	<ol style="list-style-type: none"> 1. 依年齡區分：年輕就業者在工作上追求的是和諧的人際關係、生活的安定與保障，其工作價值觀趨向「消費型」的金錢報酬，不甚在意群體之利益。 2. 地區別之差異：南部就業者較北部就業者重視外在價值觀，如權勢、名望、財富。
黃同圳 (民 82)	台灣地區 青年勞工	最重視「從工作中獲致良好的人際關係、較富裕之家庭生活，以及發揮個人專長」；對於工作自主性之重視程度亦高於收入待遇。
曹國雄 (民 83)	工程師與 管理人員	<ol style="list-style-type: none"> 1. 員工工作價值觀之所以會影響工作態度，在於員工所察覺到的現有情況，並非員工之期望，或現有情況與期望兩者間之差距。 2. 研究結果顯示，影響工作滿足、工作投入、離職意願和組織參與的工作價值觀構面並不相同。

表 2-2 國內工作價值觀相關研究 (續)

研究者	研究對象	研究發現
余朝權 (民 84)	管理人員	<ol style="list-style-type: none"> 1. 主管工作價值觀之重要性，依序為內在價值、社會地位價值、晉升價值與薪酬價值。 2. 工作特性與工作內在價值及社會地位價值呈正相關，與薪酬價值呈負相關。 3. 人格特質、性別、子女數、教育程度、現職年資、部門別、工作地區，與工作價值觀呈顯著相關；年齡、婚姻與所得則無顯著相關。
藍明龍 (民 85)	台灣地區 新人類	新人類較注重「自我成長取向」，即重視從工作中得到成就感，並重視休閒健康取向與交通取向。
莊雅雯 (民 87)	中部地區 企業員工	<ol style="list-style-type: none"> 1. 部分人口統計變項，如性別、年齡、年資、職位、工作性質、學歷、婚姻，在工作價值觀之部份構面有顯著差異。 2. 工作價值觀與工作態度間呈顯著相關。 3. 工作價值觀與工作態度之相關性，會受人口統計變項干擾。
鍾淑珍 (民 88)	兩岸地區 職場新人類	台灣地區職場新人類對於內、外酬償價值皆十分重視，然對內在酬償價值（如獨立自主、自我成長）之重視程度則高於外在酬償價值（如財富經濟報酬、物質享受）。
段宜廷 (民 88)	製造業 服務 業員工	<ol style="list-style-type: none"> 1. 職位、性別、年齡、年資為主要影響工作價值觀之個人與企業變項。 2. 工作價值觀之組織成員倫理、向上努力、社會地位三構面，與工作滿足之關聯性較強。

資料來源：1. 莊惠敏（民 91），醫院護理人員工作價值觀與工作投入關係之研究——以基督教醫院為例，政治大學行政管理研究所碩士論文。

2. 陳人豪（民 90），兩岸員工工作價值觀與工作特性對工作態度之影響，中央大學人力資源管理研究所碩士論文。

由前述工作價值觀研究結果之彙整，可歸納出工作價值觀之相關影響因素如下：

1. 工作價值觀之前因變項：包括人口統計變項、組織規模、工作特性、文化與社會變遷因素等，約可概分為總體因素及個體因素。
2. 工作價值觀之後果變項：包括工作態度（工作滿足、工作投入、組織承諾）、工作表現、離職行為及工作動機等。Fishbein（1967）認為工作價值觀會先影響個人之工作態度（如：工作滿足），再影響行為意圖（如：離職意願），最後影響實際行為表現（如：缺勤率、離職、工作績效等）。Locke 和 Henne（1986）也指出個人的工作價值觀會影響個人的工作意願或目標，進而影響其努力程度或工作表現。

2.3 工作態度

態度是指個人對人、事、物所持有之正面或反面的評價，而態度表現在工作上，即指個人在工作上所產生的持久性情感或評價。在組織中，員工的工作態度會影響其工作行為。在過去組織行為的研究中，包括工作滿足（Job Satisfaction）、組織承諾（Organization Commitment）及工作投入（Job Involvement）三項工作態度最常被探討（Robbins, 1998）。

2.3.1 工作投入

工作投入是學者用以衡量工作態度的重要指標之一（Reitz & Jewell, 1979）。從組織的觀點而言，工作投入被視為是引發員工激勵之關鍵因素（Lawler, 1986）；從個人觀點而言，工作投入也被認為是在工作場所中的個人成長及滿足的關鍵因素，同時亦為激勵和目標導向行為的關鍵因素。

(Hackman & Lawler, 1971 ; Lawler & Hall, 1970)。是故，提高工作投入可以提升組織之效能與生產力。

1. 工作投入的意義

工作投入最早由 Lodahl 與 Kejner (1965) 所提出，他們對工作投入提出兩種意義，第一、工作投入是個人心理認同工作的程度，或是工作在自己印象中的重要性程度。第二、工作投入是依據個人自我尊嚴受個人工作績效影響的程度而定。Lawler 與 Hall (1970) 認為前述之第一個定義可稱之為「工作投入」，但第二個定義應稱之為「內生激勵」(Intrinsic Motivation)，因其符合期望模式；亦即當個人知覺工作績效可藉由個人努力達成，並使其自尊需求獲致滿足時，個人便會在工作上產生投入。

Kanungo (1982) 則強調工作投入之所以引發爭議，是因構念涵蓋範圍過廣，以致衡量工具未能充分配合而無法精確測量所致。他認為工作投入 (Job Involvement) 是指個人投入某一特定的工作，即著重於個體目前工作的信念與該工作可促使個人需求的滿足程度；而勞動投入 (Work Involvement) 的概念完全不同，它代表個人對一般性工作都會努力投入，即影射在一般個人生活中，工作價值所佔的份量或重要的程度，而其所經歷的文化背景與社會化程度，皆會對其產生一定的影響。

Kanungo 認為不論是針對特定工作或一般工作所產生之工作投入，都應視為一種心理認同或信念狀態。是故 Kanungo 將工作投入視為單一構面的工作態度，亦即指個人心理上對其目前工作認同的一種知覺或信念狀態。他認為工作投入會受到下列因素的影響，(1)個人目前的顯著需求；(2)個人所知覺到工作上能滿足此顯著需求的機會。

本研究對工作投入之定義是採用 Kanungo 之觀點，係指「個人心理上對其目前工作認同的一種知覺或信念狀態。」

2. 工作投入之相關理論

由於學者對工作投入有不同的解釋，茲將工作投入理論模式分述如下：

(1) 綜合理論模式

Rabinowitz & Hall (1977) 歸納過去有關工作投入的研究，區分為以下三個觀點：

- (a) 個人特質論：在此觀點下，工作投入被視為是個人特質的依變項。Dulbin (1956) 指出一個工作投入者，會認為工作投入是個人對工作的道德感及責任；Lodahl & Kejner (1965) 認為工作投入是個人早期社會化過程中所形成的工作倫理，是個人對工作之價值導向。持此觀點之學者基本上認為，工作投入是由個人自己決定投入工作的程度。
- (b) 情境論：此觀點認為個人對工作的認知與態度，會受所處環境的影響。McGregor (1960) 認為工作投入主要是個人受組織情境之影響，所產生之反應；Bass (1965) 認為工作投入會受工作情境中個人的參與決策、過去的成功經驗、對組織的重要貢獻、工作自主權等的影響。在此觀點下，工作投入是個人受情境因素之誘導而產生，為員工對個別工作情況的反應，而非由個人特質所引發。
- (c) 個人與情境互動論：此觀點認為工作態度與行為，是個人特質與情境互動的結果。當個人知覺到組織可滿足自己目前的顯著需求，且知覺到唯有透過個人努力才能達成此需求時，個人就

會產生工作投入態度(陳富祥,民73)亦即在個人的顯著需求趨於一致且能夠獲得滿足時,會產生工作投入(Shin,1993)工作投入的結果包括工作滿足、工作績效、離職、曠職與成就等,Rabinowitz & Hall(1977)之工作投入綜合理論模式如圖 2.2 所示:

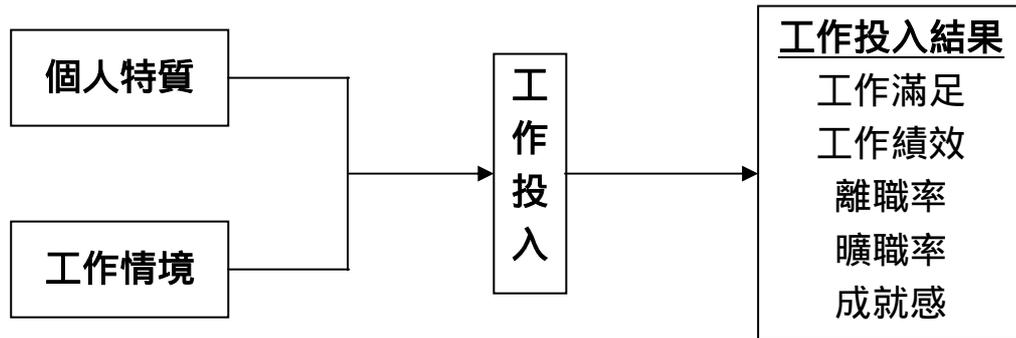


圖 2.2 工作投入綜合理論模式

資料來源: Rabinowitz, S. L. & D. Hall (1977), "Organizational Research on Job Involvement," Psychological Bulletin, 41, p.581.

(2) Kanungo 之動機模式

Kanungo (1982) 以動機理論為基礎建立動機模式 (Motivational Approach) 的概念架構來進行工作投入相關研究, 如圖 2.3 所示。由 Kanungo 的概念架構中可看出, 工作上的行為與態度, 是個人內在顯著需求的作用所造成, 而個人內在顯著需求則視個人早期社會化過程及環境是否能滿足其需求而定。

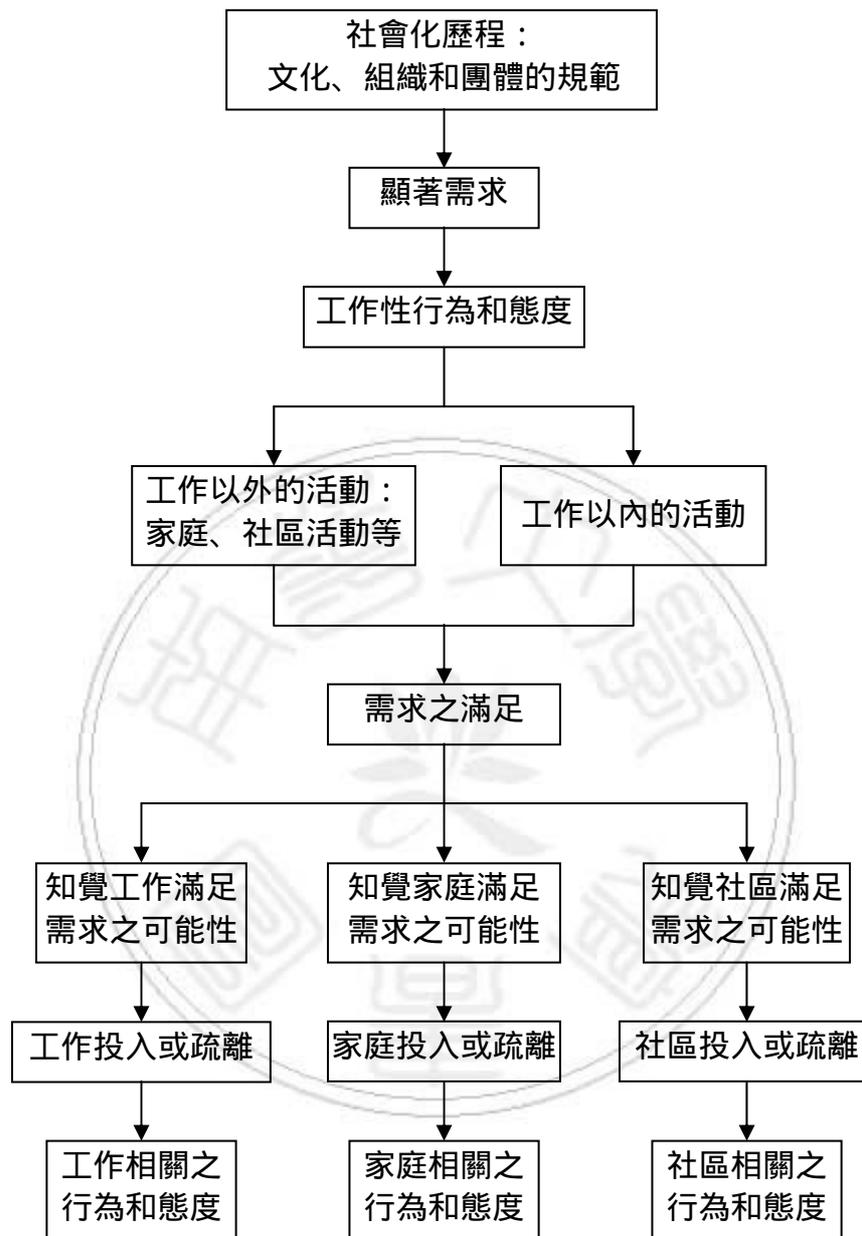


圖 2.3 Kanungo 動機模式之概念架構

資料來源：Kanungo, R. N. (1979), "The Concept of Alienation and Involvement Revisited," *Psychological Bulletin*, 86(1), p.133.

(3) Brown 工作投入之理論架構

Brown (1996) 整合過去有關工作投入之研究，提出包含工作投入之前因變項（如：個人特質、工作特性及督導行為）相關因素及後果變項（如：工作態度、工作結果等）之理論架構，如圖 2.4 所示。

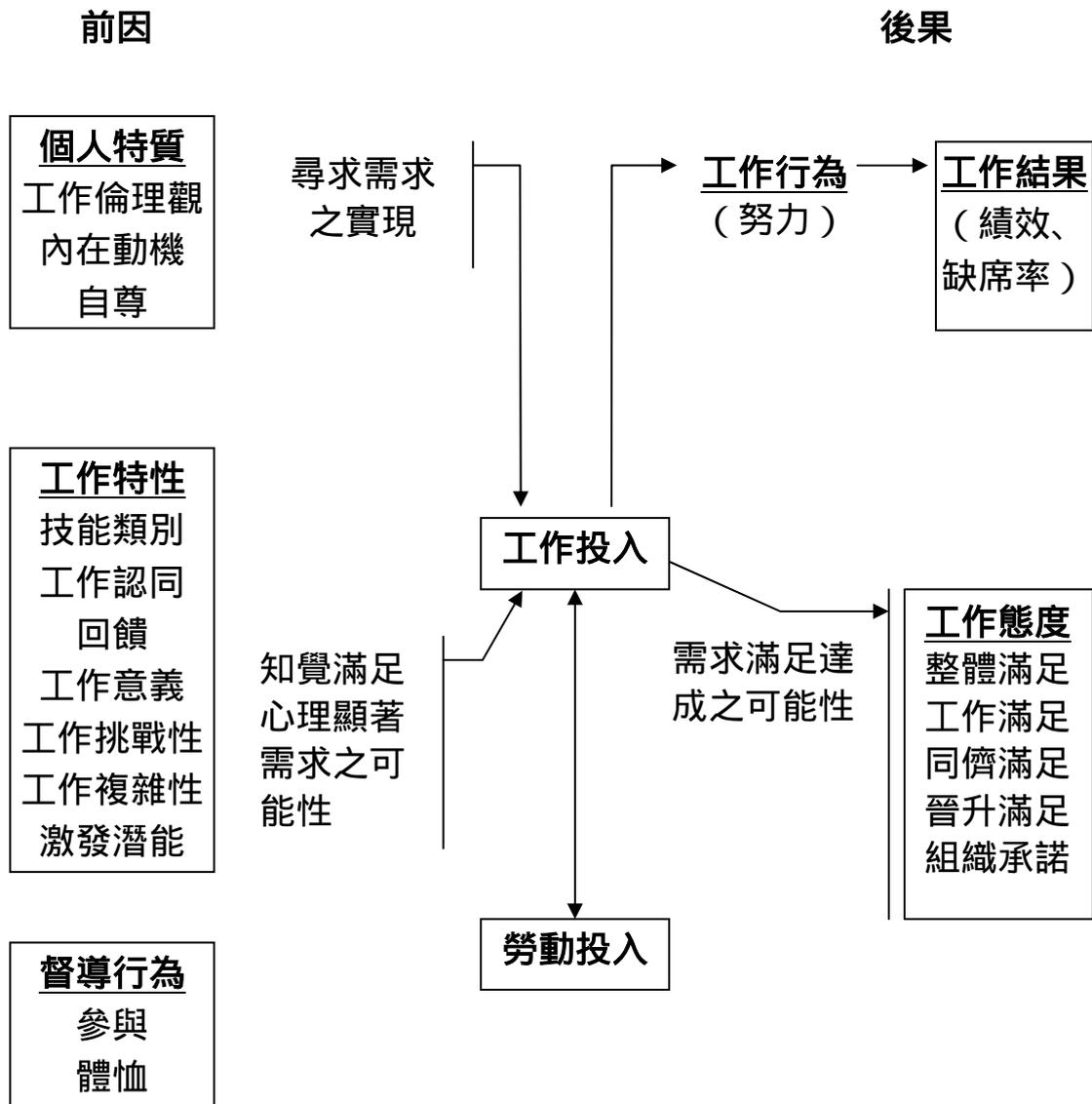


圖 2.4 Brown 工作投入之理論架構

資料來源：Brown, S. P. (1996), "A Meta-Analysis and Review of Organizational Research on Job Involvement," *Psychological Bulletin*, 120(2), p.250.

2.3.2 工作滿足

1. 工作滿足的定義

「工作滿足」(Job Satisfaction) 最早由 Hoppock (1935) 所提出，意指工作者心理與生理兩方面對環境因素的滿足感受程度，亦即工作者對工作情境的主觀反應。Porter & Lawler (1968) 則認為工作滿足的程度，係視個人從特定工作所得之報酬，與其預期應獲得報酬的差距而定。差距小，滿足程度大；反之，差距大滿足程度小。Smith, Kendall & Hulin (1969) 認為所謂工作滿足是指對於工作各層面的感覺或情感性反應，工作者就其工作本身、報酬、升遷、監督及同事等五個參考架構評估其滿意度。

有關工作滿足的定義，一般可將之歸納如以下三類：

- (1) 整體性定義 (Overall Satisfaction)：認為工作滿足只是一種單一概念，是工作者對其工作本身及有關環境所抱持的一種態度或看法(如 Hoppock, 1935 ; Wiess et al., 1967)，亦即工作者對其全部工作角色的情感反應。
- (2) 差距性定義 (Expectation Discrepancy)：此類定義認為，工作滿足的程度視其實際所得報酬與預期應得報酬之間的差距而定(如 Porter & Lawler, 1968)，差距愈小工作滿足程度愈高；差距愈大工作滿足程度愈低。
- (3) 參考架構說 (Frame of Reference)：此類定義乃是工作者根據其參考架構，對工作特徵加以解釋所得到的結果。影響態度及行為的主要因素，是人類對於環境中的客觀特徵所抱持的主觀知覺與解釋，這種知覺會受個人自我參考架構所影響。Smith et al. (1969) 認為，工作滿足是一個人根據其參考架構，對於包括工作本身、昇遷、薪資、

上司與工作夥伴等五項構面之工作特徵加以解釋所得之結果。

2. 工作滿足之相關影響因素

Seashore & Taber (1975) 綜合各學者之研究結果，將影響工作滿足之相關因素整理如圖 2.5，該架構是以工作滿足為中心，涵蓋其前因及後果變項。

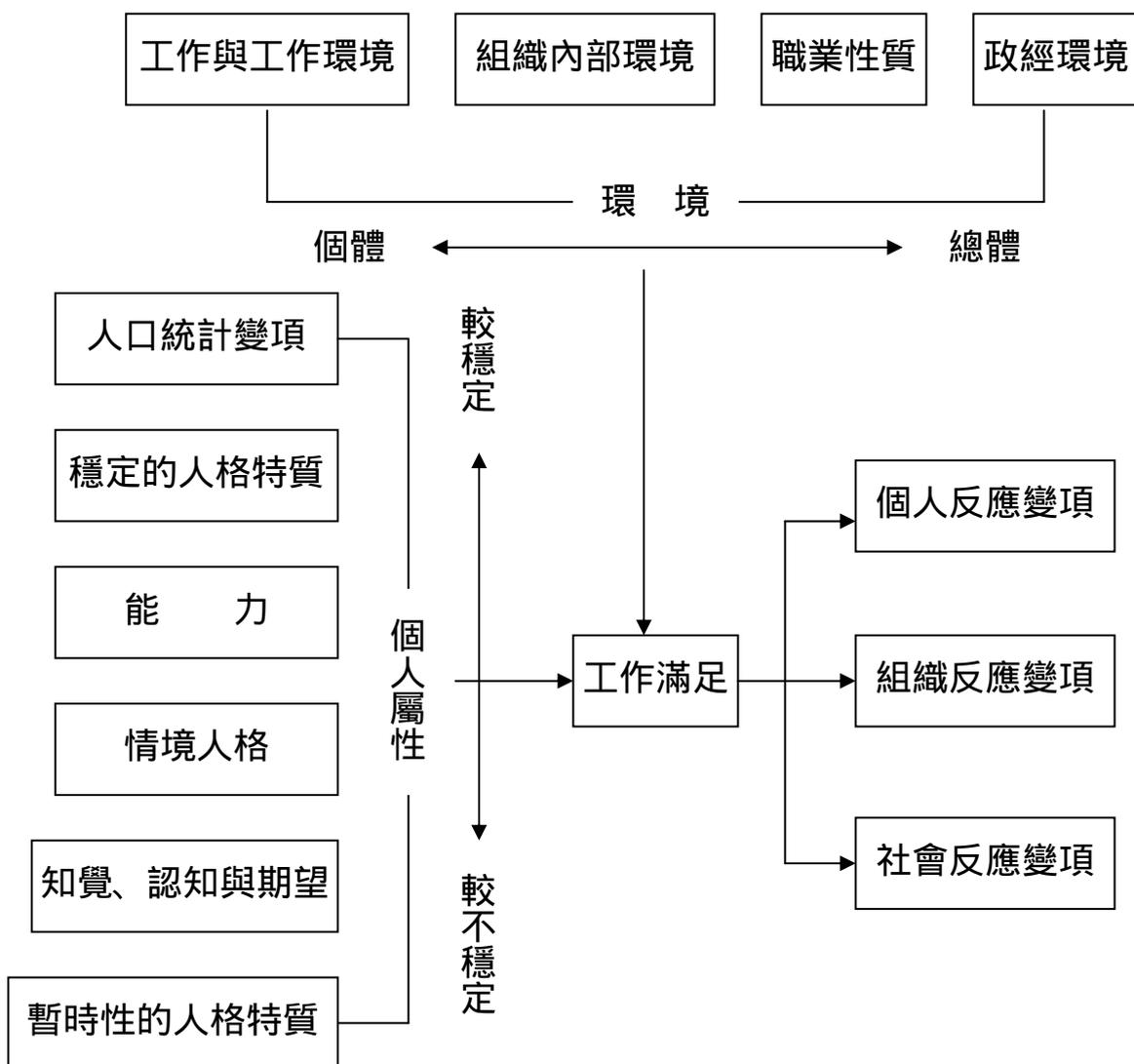


圖 2.5 工作滿足之前因後果模式

資料來源：Seashore, S. E. & T. D. Taber (1975), "Job Satisfaction and Their Correlations," *American Behavior & Scientist*, 18, p.346.

- (1) 前因變項：其前因變項包括個人屬性與環境兩大因素。個人屬性因素中包含人口統計變項、穩定的人格特質、能力、情境人格、知覺認知與期望、以及暫時性人格特質。環境因素中則包含有政治文化與經濟環境、職業性質、組織內部環境及工作與工作環境。一般學者認為，就影響工作滿足之前因變項而言，乃取決於工作者之個人屬性與工作環境之互動作用。
- (2) 後果變項：後果變項包括個人反應變項、組織反應變項及社會反應變項三大類。個人反應變項如退卻、工作績效、疾病等；組織反應變項如品質、生產力、流動率、曠職、怠工等；社會反應變項如疾病率、適應力、政治穩定性、生活品質等。

本研究即是以此理論架構為基礎，以個人之工作價值觀為工作滿足前因變項之個人屬性因素；以工作特性為工作滿足前因變項之環境因素。

2.4 離職傾向

本節將針對相關文獻，就離職的定義與型態、離職行為模式，以及與離職傾向相關的因素等方面，分別陳述。

2.4.1 離職的定義

所謂離職，廣義的解釋即是指離開目前工作崗位或職務。黃忠英（民79）將離職的意義分成廣義與狹義兩種。廣義的定義即是指勞動移動（Labor Turnover），包括地域間移動、職業間移動、產業間移動，同時也涵蓋某一特定組織員工之流入與流出；狹義的離職定義是指，從組織內部往外部的勞動移動，此即為本研究所著重之處。

2.4.2 離職的型態

Price (1977) 將離職區分為自願性離職 (Voluntary Turnover) 與非自願性離職 (Involuntary Turnover) 兩類型：

1. 自願性離職：因組織因素而離職，如薪資、升遷、更佳的工作機會與主管的關係、工作的挑戰性等；或是因個人因素而離職，如健康關係、深造、退休等。
2. 非自願性離職：非員工之意願反應，主要是由僱主或組織所強制執行的離職，亦即解雇。

2.4.3 離職行為模式

Miller (1979) 對離職傾向 (Turnover Intention) 的定義，是指離開目前工作與找尋其他工作機會傾向的總體表現或態度。換言之，離職傾向係指在實際離職行為發生之前，個人對離職問題所作的一連串評估衡量。

國內外的研究皆發現，離職與工作滿足之間是有關聯的。Mobley (1977) 認為工作滿足是離職傾向的前因變項，而非離職的直接影響或決定因子，但工作滿足是預測離職的最佳因素。Mobley 在 1978 年簡化他在 1977 年所提出之離職模式 (如圖 2.6 所示)，他認為離職傾向是離職行為的前因變項，個人離職傾向的強弱，決定離職行為的表現，且年資及個人年齡與其工作滿足程度有顯著相關，而個人之工作滿足程度則與離職傾向、離職行為呈顯著負相關。

綜合上述與離職相關文獻之整理，本研究以離職傾向作為衡量實際自願性離職行為的預測指標。而本研究所探討的離職傾向，即是指個人主動離開目前工作與找尋其他工作機會的傾向或意圖。

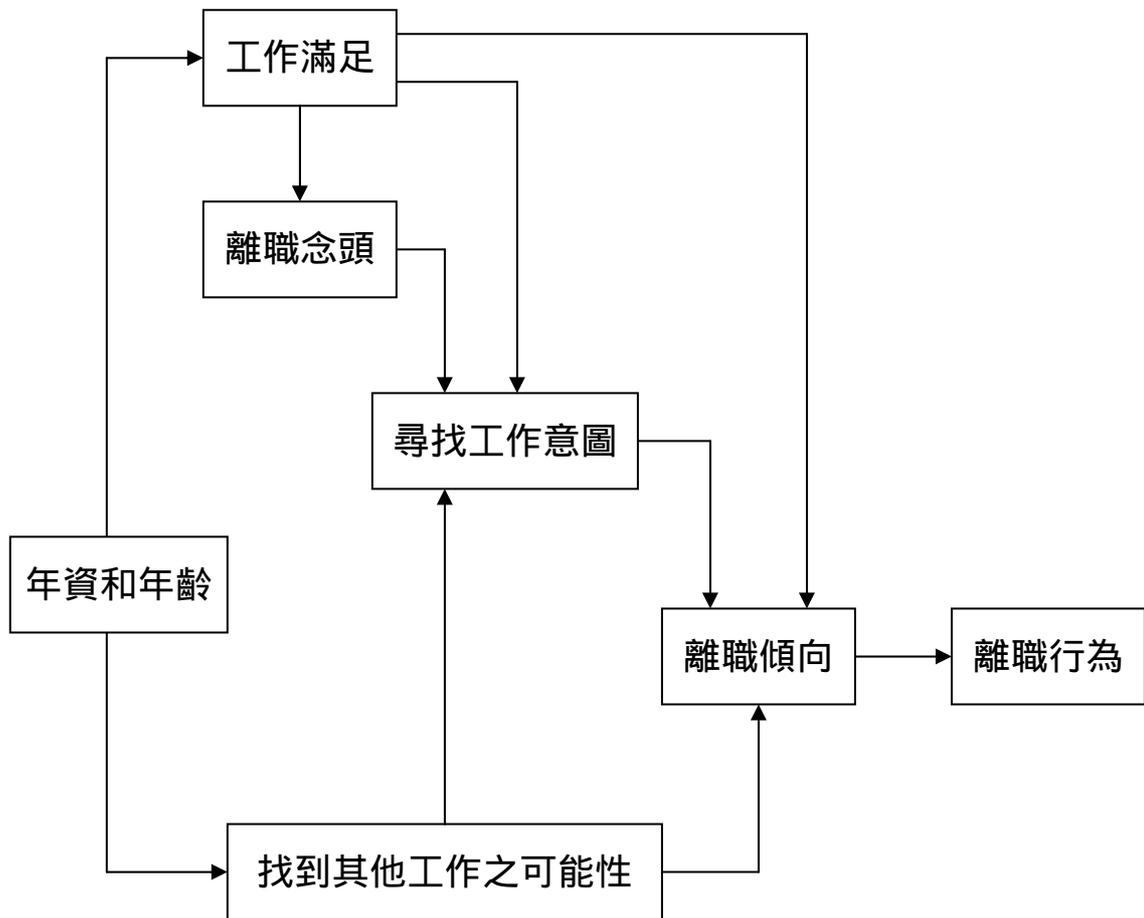


圖 2.6 離職行為簡單模式

資料來源：Mobley, W. H. (1978), "An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover," *Journal of Applied Psychology*, 63(4), p.410.

2.4.4 與離職傾向相關的因素

針對影響離職傾向的因素，Mobley 等人（1979）將歷年學者所研究之結果歸納為七類：

1. 人口統計因素與特質：如年齡、年資、性別、家庭責任、個性、成就動機等。
2. 整體工作滿意。
3. 組織及工作環境因素：如薪資、升遷、主管、與同事關係、組織氣候、角色壓力等。
4. 工作內容因素：如對工作本身的滿意與工作特性等。
5. 外在環境因素：如經濟狀況、對可能工作機會之期望等。
6. 職業行為：如藍領與白領階級各有不同的離職行為。
7. 行為意願、組織承諾、工作投入、希望達成期望等。

Mobley et al.的研究結論顯示，離職傾向並非僅與工作滿足變項有關，其雖與工作滿足有明顯之相關性，但仍受其他環境因素或個人因素的影響（Locke, 1976）。

第三章 研究方法

3.1 研究架構

綜合研究目的及相關文獻探討整理，本研究所提出之研究架構如圖 3.1 所示。本研究架構係以食品產業研發人員為研究對象，以「工作特性」與「工作價值觀」為自變項，「工作態度」為中介變項，「離職傾向」為依變項，藉以探討食品產業研發人員工作特性、工作價值觀、工作滿足、工作投入與離職傾向之間的關聯性。

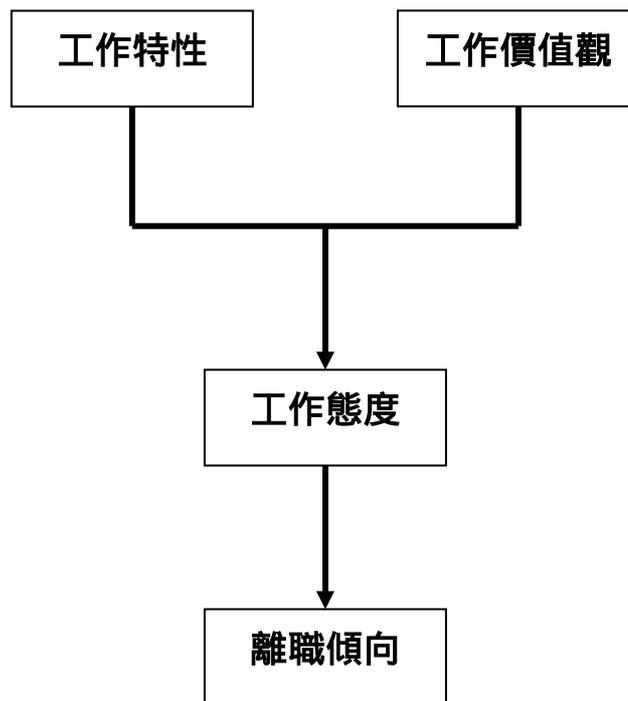


圖 3.1 研究架構

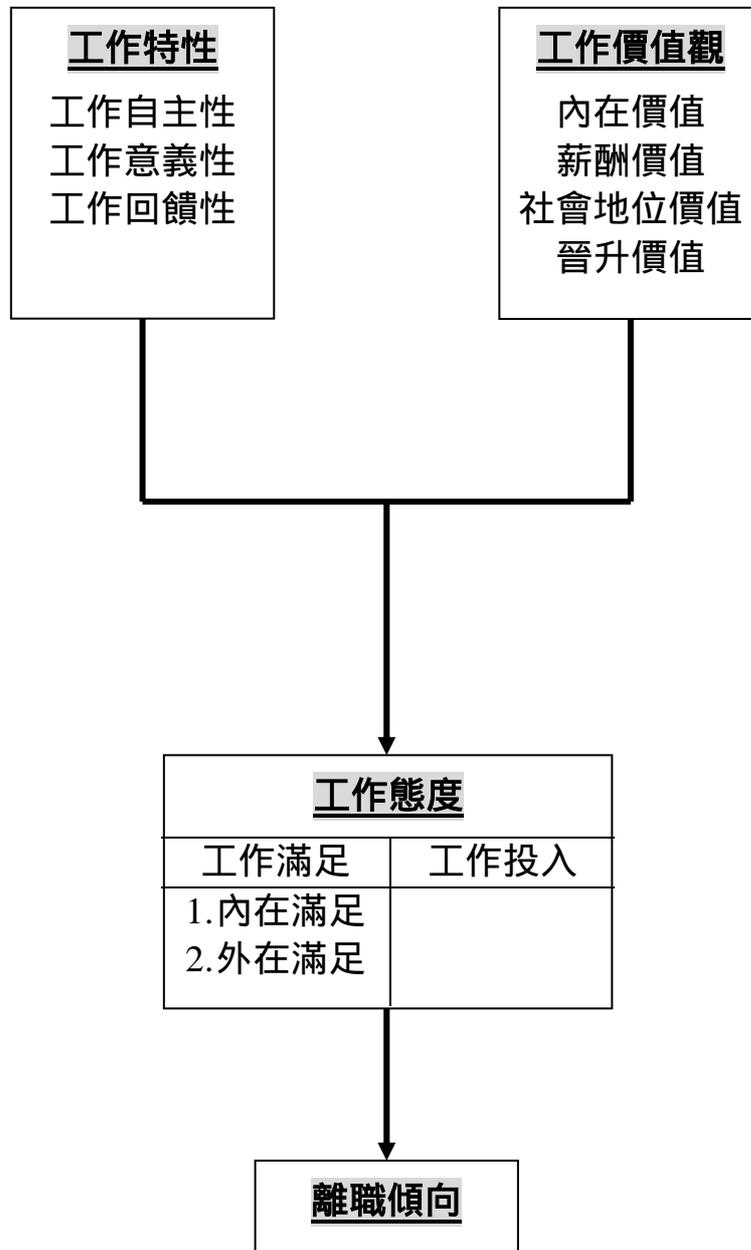


圖 3.2 研究架構及相關子構面

3.2 研究假設

本節參考第二章之文獻探討，針對研究目的與前節之研究架構，提出以下假設加以驗證：

1. 差異性假設：研發人員之個人變項對各研究變項無顯著差異。

假設 1-1：研發人員之個人變項在工作特性上無顯著差異。

假設 1-2：研發人員之個人變項在工作價值觀上無顯著差異。

假設 1-3：研發人員之個人變項在工作滿足上無顯著差異。

假設 1-4：研發人員之個人變項在工作投入上無顯著差異。

假設 1-5：研發人員之個人變項在離職傾向上無顯著差異。

2. 相關性假設：研究變項各構面彼此間無顯著相關。

假設 2-1：研發人員之工作特性與工作滿足無顯著相關。

假設 2-2：研發人員之工作特性與工作投入無顯著相關。

假設 2-3：研發人員之工作特性與離職傾向無顯著相關。

假設 2-4：研發人員之工作價值觀與工作滿足無顯著相關。

假設 2-5：研發人員之工作價值觀與工作投入無顯著相關。

假設 2-6：研發人員之工作價值觀與離職傾向無顯著相關。

假設 2-7：研發人員之工作滿足與工作投入無顯著相關。

假設 2-8：研發人員之工作滿足與離職傾向無顯著相關。

假設 2-9：研發人員之工作投入與離職傾向無顯著相關。

3. **影響性假設：研發人員之工作特性與工作價值觀對工作態度，工作態度對離職傾向，以及工作特性、工作價值觀與工作態度對離職傾向無顯著影響。**

假設 3-1：研發人員之工作特性對工作態度無顯著影響。

假設 3-2：研發人員之工作價值觀對工作態度無顯著影響。

假設 3-3：研發人員之工作特性與工作價值觀對工作態度無顯著影響。

假設 3-4：研發人員之工作態度對離職傾向無顯著影響。

假設 3-5：研發人員之工作特性與工作態度對離職傾向無顯著影響。

假設 3-6：研發人員之工作價值觀與工作態度對離職傾向無顯著影響。

假設 3-7：研發人員之工作特性、工作價值觀與工作態度對離職傾向無顯著影響。

3.3 研究變項之操作性定義

本節將針對前述研究架構中各研究變項進行操作性定義。茲將各研究變項操作性定義分述如下：

1. 基本資料

本研究中之基本資料，乃由受試者依其經驗、背景與特徵之填答直接取得，包括性別、年齡、婚姻狀況、教育程度、研發工作年資、現職職位、工作年資、公司規模、員工人數與工作地點。

2. 工作特性

本研究對工作特性之定義，係指與工作有關的因素及屬性，其所包含之工作屬性係採用 Hackman & Oldham (1975) 之觀點，在其工作特性模式架構中，五個工作核心構面乃是透過三個重要心理狀態，間接影響到個體的工作結果，此三種心理狀態分別是：(1) 對工作意義的感受程度：指員工能感受到工作是有意義、有價值的程度。此工作意義之認知，是源自於技能多樣性、工作完整性與工作重要性三項核心工作構面。(2) 對工作責任感的感受程度：指員工認為對目前工作的結果所需負責的程度。此主要與工作之自主性有關，即是在工作中讓員工有自由、獨立與自行判斷該如何安排工作進度與處理程序。(3) 對獲知工作結果的感受程度：指員工能直接且清楚獲知自己績效的程度。此主要與工作的回饋性有關。

3. 工作價值觀

工作價值觀是指個人在工作中對所欲追求的事物或各種工作條件，以及工作結果的重視與偏好的程度，亦即個人對於一般性工作多重角色之偏好態度或傾向（朴英培，民 77）。本研究對工作價值觀的定義，係指個人對一般工作所抱持之信念與態度之傾向，並引用朴英培（民 77）的四個內容構面觀點，分別為：(1) 內在價值：指個人對達成工作目標所持的企圖心。(2) 薪酬價值：指個人對工作的金錢福利所持的態度。(3) 社會地位價值：指個人對工作職位代表之社會意義所持的態度。(4) 晉升價值：指個人對工作職位晉升所持的態度。

4. 工作滿足

本研究對工作滿足之定義，採用參考架構說定義的觀點，係指工作

者對其工作本身及相關因素之感受與情感上的反應，即指工作者對特殊構面之情感反應。本研究引用 Weiss et al. (1967) 所發展出來的明尼蘇達滿意量表 (Minnesota Satisfaction Questionnaire, 簡稱 MSQ) 以衡量出受試者對目前工作之內在滿足 (Intrinsic Satisfaction) 外在滿足 (Extrinsic Satisfaction) 與整體滿足 (General Satisfaction)。

5. 工作投入

本研究對工作投入之定義，是採用 Kanungo (1982) 的觀點，即個人心理上對其目前工作認同的一種心理知覺或信念狀態。並引用 Kanungo 發展之工作投入量表 (Job Involvement Questionnaire, 簡稱 JIQ)，以衡量受試者對目前工作的心理認知程度。

6. 離職傾向

本研究對離職傾向之定義，是採用 Miller (1979) 的觀點，即指離開目前工作與找尋其他工作機會傾向的總體表現或態度。換言之，係指離開目前任職公司與找尋其他工作機會之意圖。

3.4 研究變項之衡量工具

本研究採問卷調查法，以問卷資料作為研究之依據，以檢驗研究假設是否成立，藉以探討工作特性、工作價值觀、工作滿足、工作投入與離職傾向的關係。茲將調查問卷之設計來源與衡量方法分述如下：

1. 工作特性量表

Hackman & Oldham (1975) 所編製之工作診斷調查表 (Job Diagnostic

Survey, 簡稱JDS), 是用以衡量五項核心工作構面與兩項輔助構面。工作診斷調查表中文短題本由洪清香(民68)翻譯修訂, 並對教育行政人員施測, 其重測信度為0.80, 各個構面的重測相關在0.50 至0.86 之間, 效果尚佳。為簡化問卷的題項與提高受訪者填答意願, 本研究乃是採用經黃秀霜(民76)作第二次修改之短題本, 並刪除兩項輔助構面, 僅針對五項工作核心構面衡量受試者對工作特性之知覺程度。五項工作核心構面分別是技能多樣性、工作完整性、工作重要性、工作自主性與工作回饋性, 每種工作特性各三題, 共十五題。

本量表之計分方式是採李克特(Likert)五點量表計分, 由「非常同意」、「同意」、「無意見」、「不同意」、「非常不同意」五個答案, 分別給予5至1分, 其中第7、9、11、12題為反向題, 採相反順序計分處理。

2. 工作價值觀量表

本研究所採用之量表, 係源自於 Wollack et al. (1971) 所編製之工作價值觀量表 (Survey of Work Value, 簡稱 SWV), 經陳正沛(民72)翻譯與修訂而成。本研究並引用朴英培(民77)經因素分析後所得之四個內容構面觀點。

本量表共有 18 題, 主要是用來衡量受試者對工作的一般性態度, 共區分為四種工作價值觀:(1) 內在價值: 指個人對達成工作目標的企圖心, 1-8 題屬之。(2) 薪酬價值: 指個人對工作的金錢福利所持的態度, 其中 9-11 題屬之。(3) 晉升價值: 指個人對工作職位晉升所持的態度, 其中 12-14 題屬之。(4) 社會地位價值: 指個人對工作職位代表之社會意義所持的態度, 15-18 題屬之。本量表之計分方式是採李克特五點量表計分, 由「非常同意」、「同意」、「無意見」、「不同意」、「非常不同意」五

個答案，分別給予 5 至 1 分，其中第 2、3、12、13、14 題為反向題，採相反順序計分處理。各構面皆有一分數，分數愈高代表受試者對工作價值觀各構面所抱持之信念或偏好態度的傾向愈強。

3. 工作滿足量表

本研究所採用的是由 Weiss 等人 (1967) 所發展的明尼蘇達滿意量表 (Minnesota Satisfaction Questionnaire, 簡稱 MSQ), 問卷分為長題本與短題本兩種。短題本是由長題本的二十個分量表中，選擇相關性最高的一個題目代表該分量表，共計 20 題。中文部份則參考廖素華 (民 67) 翻譯編修之 20 題量表，經本研究語意潤飾。本量表的每一個題目皆在描述工作環境中的一種增強物，藉以衡量受試者對這個增強物感到滿足的程度。本量表可分內在滿足與外在滿足兩部分，內在滿足是指與工作本身有關的滿足感增強物，如：工作的獨立性、變化性、創造性、服務性、自主性、工作穩定性、安全感、責任感、從工作中獲得成就感等；外在滿足則是指與工作本身無關的滿足感增強物，如：升遷機會、公司執行政策方式、主管的讚美、良好的人際關係、良好的工作環境等。綜合所有題目則可代表一般或整體滿足，用以衡量受試者對目前工作整體的滿意程度。

本量表之計分方式是採李克特五點量表計分，均屬正向題目，由「非常同意」、「同意」、「無意見」、「不同意」、「非常不同意」五個答案，分別給予 5 至 1 分，分數愈高表示對目前工作之滿意程度愈高。

4. 工作投入量表

本研究係採用 Kanungo (1982) 發展之工作投入量表 (Job Involvement

Questionnaire, 簡稱 JIQ), 本量表共有 10 題, 主要是用來衡量受試者對目前工作的心理認知程度, 原題目在文字上均經適當修改。本量表之計分方式是採李克特五點量表計分, 由「非常同意」、「同意」、「無意見」、「不同意」、「非常不同意」五個答案, 分別給予 5 至 1 分, 其中第 2、7 題為反向題, 採相反順序計分處理, 總計分數愈高表示受試者對目前工作投入的程度愈高。

5. 離職傾向量表

本研究對離職傾向之定義, 係指離開目前任職公司之想法, 與再找尋其他工作機會之可能性。本研究所採用的離職傾向量表, 原為黃開義(民 73)翻譯修訂自 Mobley(1978)設計問卷, 經周淑淑(民 78)對其中第 2 題細分為本量表中之第 2、3 題, 而成為 5 題。本量表主要是用以衡量受試者離開現職的傾向, 包括離職念頭強度、尋找其他工作(包含同性質與不同性質)的動機強度、外在工作機會影響程度與離開現職之意願強度。

本量表之計分方式是採李克特五點量表計分, 由「總是」(「極有可能」或「極肯定會」)到「從未」(「極不可能」或「絕對不會」)五個答案, 分別給予 5 至 1 分, 分數愈高表示離開目前工作之意願愈高。

3.5 抽樣方法與樣本分佈

1. 研究對象與抽樣方法

本研究是以目前於台灣地區食品產業服務之研發人員為研究對象, 進行問卷調查。根據經濟部統計處所作之「工廠校正調查報告」(民 90), 民國 89 年台閩地區「食品及飲料業」之工廠家數為 4,920 家, 其中有從

事研究發展之家數為 382 家；民國 89 年底從事「食品及飲料業」之員工人數為 110,355 人。由於國內食品製造業，大多數為中小型企業，除了幾家指標性的大廠有設立專責研發部門外，其餘難以確認其研發工作是否由專責部門或專人在執行。因此，有關食品製造業內實際從事研發工作之總人數無法精確統計。

為決定有效樣本之數目，本研究以前測小樣本(N=20)之樣本標準差 $S=0.3636$ 來代替母體標準差 σ ，於不確定母體大小之情況下，以平均數來計算所需有效樣本數目，計算公式如下：

$$n = \frac{(Z_{\alpha/2})^2 \times \sigma^2}{e^2}$$

在 95% 信賴區間下 ($\alpha=0.05$)，容忍誤差為 $\pm 5\%$ ($e = 0.05$)，計算所需之有效樣本數為 204 份。

於各種主客觀條件之限制下，本研究以便利抽樣法進行取樣。問卷之發放方式，一則針對國內獲得 CAS 或食品 GMP 認證之廠家，郵寄調查問卷；二則委託與研發人員工作密切關聯之食品添加物廠商業務人員，以其業務對象發放及回收問卷。於民國 92 年 1 月至 2 月期間，共計發放問卷 700 份，回收問卷數 282 份，剔除無效問卷 24 份，有效回收問卷數 258 份，有效回收率 36.9%。依實際回收有效問卷計算，本研究之樣本標準差為 0.2728，在 95% 信賴區間下，抽樣誤差為 $\pm 3.3\%$ 。

2. 樣本特性分析

本研究有效樣本之分佈狀況，在性別與婚姻狀況上比例相近，約各佔 50%。在年齡分佈方面，除 45 歲以上人數較少僅約 3%，「29 歲（含）以下」約佔 38%，「30~34 歲」與「35~44 歲」比例相近，約各佔 30%。

約 60%無子女，有子女者亦集中在 2 人（含）以下（約佔 39%）。而在教育程度上，則以研究所以上佔最多約 39%，大學其次佔 35%。八成以上的受試者，目前擔任非主管職務，超過半數其研發工作年資與目前服務公司年資在 5 年以內。有七成以上的受試者來自於公司資本額八千萬以上的公司，將近三成來自於公司資本額低於八千萬的中小型企業，一半以上的人在北部地區（台北縣市、花蓮、桃園、新竹）工作，中部地區（台中縣市、彰化、雲林、嘉義）與南部地區（台南、高雄、屏東）各約佔二成。茲將有效樣本基本資料之分佈情況彙整如表 3.1 所示：

表 3.1 有效樣本基本特性表

個人特徵	類別	人數	有效百分比（%）
性別	(1) 男性	135	52.3 %
	(2) 女性	123	47.7 %
年齡	(1) 29 歲（含）以下	94	37.8 %
	(2) 30~34 歲	78	31.3 %
	(3) 35~44 歲	70	28.1 %
	(4) 45 歲（含）以上	7	2.8 %
婚姻狀況	(1) 未婚	135	52.3 %
	(2) 已婚	123	47.7 %
子女人數	(1) 無	153	59.3 %
	(2) 1 人	44	17.1 %
	(3) 2 人	56	21.7 %
	(4) 3 人(含)以上	5	1.9 %
教育程度	(1) 高中職(含)以下	10	3.9 %
	(2) 專科	58	22.5 %
	(3) 大學	90	34.9 %
	(4) 研究所以上	100	38.7 %

表 3.1 有效樣本基本特性表 (續)

個人特徵	類別	人數	有效百分比 (%)
研發工作年資	(1) 2 年以下	68	26.5 %
	(2) 2 年(含)~5 年	82	31.9 %
	(3) 5 年(含)~10 年	62	24.1 %
	(4) 10 年(含)以上	45	17.5 %
現職職務	(1) 主管	45	17.6 %
	(2) 非主管	211	82.4 %
現職工作年資	(1) 2 年以下	76	29.6 %
	(2) 2 年(含)~5 年	94	36.6 %
	(3) 5 年(含)~10 年	53	20.6 %
	(4) 10 年(含)以上	34	13.2 %
公司資本額	(1) 一千萬以下	18	7.5 %
	(2) 一千萬(含)~五千萬以下	38	16.0 %
	(3) 五千萬(含)~八千萬以下	13	5.5 %
	(4) 八千萬(含)以上	169	71.0 %
公司員工人數	(1) 49 人(含)以下	47	18.6 %
	(2) 50~149 人	25	9.9 %
	(3) 150~299 人	52	20.5 %
	(4) 300 人(含)以上	129	51.0 %
工作地點	(1) 北部地區	146	56.6 %
	(2) 中部地區	50	19.4 %
	(3) 南部地區	59	22.9 %

註：北部地區係含台北縣市、花蓮縣、桃園縣、新竹縣；中部地區係含台中縣市、彰化縣、雲林縣、嘉義縣；南部地區係含台南縣、高雄縣、屏東縣。
資料來源：本研究。

3.6 資料分析方法

本研究於施測問卷回收之後，首先剔除填答不完全之無效問卷，然後進行問卷編碼及登錄之工作。為驗證本研究之假設，以 SPSS for Windows 統計套裝軟體進行以下之統計分析：

1. 因素分析 (Factor Analysis)

採用主成份因素分析法，萃取特徵值大於 1 的因素，再以最大變異數法進行直交轉軸，取因素負荷量絕對值大於 0.4 者。

2. 信度分析 (Reliability Analysis)

本研究之問卷量表皆採自國外學者發展之量表，並參考國內學者修訂翻譯而成。然因研究對象不同，故以 Cronbach α 係數檢測量表之內部一致性，並將不適合之量測項目予以刪除，以確保量表之信度。

3. 描述性統計分析 (Descriptive Statistics Analysis)

以次數分配及百分比來描述有效樣本之基本特性，並以平均數、標準差、變異數陳述樣本在各研究變項的分佈情形。

4. T 檢定 (T-test Analysis) 與單因子變異數分析 (One-Way ANOVA)

本研究以 T 檢定與單因子變異數分析來比較與檢定不同個人變項 (性別、婚姻狀況、現職職位、年齡、子女人數、教育程度、研發工作年資、現職年資、公司資本額、員工人數與工作地區) 與各研究變項 (工作特性、工作價值觀、工作滿足、工作投入與離職傾向) 構面間之差異性，即檢驗假設 1 之差異性假設。當差異達到顯著水準時，再以 Scheffe 多重比較檢定了解各群組間之差異情形。

5. 相關分析 (Correlation Analysis)

本研究以 Pearson 積差相關分析來檢定各兩個變項間之關係強度，以檢驗假設 2 之相關性假設。

6. 迴歸分析 (Regression Analysis)

本研究利用迴歸分析來檢定自變項之間對中介變項的影響，以及中介變項間對依變項的影響，即檢驗假設 3 之影響性假設。

7. 集群分析 (Cluster Analysis)

利用 K 平均數集群分析法，探討不同集群的研發人員，其工作特性、工作價值觀、工作態度與離職傾向之特徵。

3.7 量表構面之重整

本研究之調查問卷內容，係參考各學者之相關問卷，經與指導教授討論修正，以確保問卷內容之適切性，並對遣詞用字加以修飾，以降低問卷內容因語意不清所可能導致的偏誤。針對工作特性量表、工作價值觀量表與工作滿足量表部分，須先以因素分析法 (Factor Analysis) 進行因素之選取，以重整量表之構面。

本研究所採用的因素分析萃取方式為主成份分析法 (Principal Component Analysis)，擷取特徵值 (Eigenvalue) 大於1的因素，並運用 Kaiser 之最大變異數法 (Varimax Method) 進行直交轉軸，並以因素負荷量大於0.4且各因素題目大於1題以上之因素為命名之依據。

1. 工作特性量表

本研究工作特性量表原有15題，惟經因素分析的結果，剔除第11、12、15等三題，共取得三個因素，其特徵值分別為4.23、1.415、1.205，其累積解釋變異量達57.09%。本研究將第一個構面 (因素一) 命名為「工作自主性」，代表對工作責任感之感受程度；第二個構面 (因素二) 命名

為「工作意義性」，代表對工作意義之感受程度（包含技術多樣性、工作完整性及工作重要性之題項）；第三個構面（因素三）命名為「工作回饋性」，代表對獲知工作結果之感受程度。此三構面正可與Hackman & Oldham之工作特性模式中的三種重要心理狀態相呼應，即涵蓋工作特性模式中之五項工作核心構面。有關工作特性因素分析之結果摘要如表3.2所示。

本研究之工作特性量表，經因素分析歸納為三個構面後，以Cronbach's α 係數衡量各構面內部一致性情形，所得到的Cronbach's α 係數分別為「工作自主性」是0.6905，「工作意義性」是0.7199，「工作回饋性」是0.6944，整體量表信度為0.8271。本量表之信度係數大於0.7（屬高信度係數），為可接受之標準。

表3.2 工作特性因素分析摘要表

構面	題目內容	因素負荷量		
		因素一	因素二	因素三
工作自主性	7. 我的工作都已經被安排好了，以致於我沒有機會從頭到尾參與完成整件工作。	0.794		
	9. 從事工作時，我很少有機會運用個人的創造力或判斷力。	0.783		
	4. 我的工作容許我自己處理與負責的事務相當多。	0.589		
工作意義性	1. 我的工作必須使用許多複雜或高水準的技術。		0.763	
	3. 我的工作結果對別人有重大影響。		0.719	
	6. 我的工作需要運用不同技能來處理不同的事情。		0.629	
	2. 我的工作從頭參與到尾相當完整，在最後成果上可以看到我的貢獻。		0.467	
工作回饋性	8. 我的工作在公司整體的運作上具有舉足輕重的地位。		0.454	
	14. 我的主管會明確地告訴我，我的工作成果或未來該努力的方向。			0.839
	13. 我的上司會經常與我討論有關於我工作表現的事。			0.793
	10. 工作時，有許多機會讓我知道自己工作成績的好壞。			0.457
	5. 工作的安排使我可以定期知道自己工作的成績。			0.444
特徵值		4.231	1.415	1.205
解釋變異量		35.258	11.790	10.041
累積解釋變異量		35.258	47.048	57.089
Cronbach's 值		0.6905	0.7199	0.6944
整體量表之 Cronbach's 值		0.8271		

資料來源：本研究。

2. 工作價值觀量表

本研究工作價值觀量表原有18題，惟經因素分析的結果，剔除第2題，取得四個因素，其特徵值分別為3.236、2.779、1.572、1.298，累積解釋變異量達52.26%。本研究將第一個構面（因素一）命名為「內在價值」，代表個人對達成工作目標的企圖心；第二個構面（因素二）命名為「薪酬價值」，代表個人對工作的金錢福利所持的態度；第三個構面（因素三）命名為「社會地位價值」，代表個人對工作職位賦予之社會意義所持的態度；第四個構面（因素四）命名為「晉升價值」，代表個人對工作職位晉升所持的態度。有關工作價值觀因素分析之結果摘要如表3.3所示。

本研究係引用朴英培（民77）對韓國九家電子產業之廠商研究，經因素分析後所求得之四個內容構面的觀點，其所求得之四個分量表之內部一致性信度介於0.51~0.77之間。劉煥然（民80）以桃園地區電子產業女性員工為研究對象，其研究結果測得內部一致性Cronbach's 係數分別為「內在價值」0.63，「薪酬價值」0.69，「晉升價值」0.66，「社會地位價值」0.49。本研究之工作價值觀量表，經因素分析歸納為四個構面後，以Cronbach's 係數衡量各構面內部一致性情形，所得到的Cronbach's 係數分別為「內在價值」0.7535，「薪酬價值」0.7363，「社會地位價值」0.4961，「晉升價值」0.6172，整體量表信度則提高為0.6133。

本量表之信度係數介於0.5~0.75之間，屬中信度水準，仍為可接受之標準。

表 3.3 工作價值觀因素分析摘要表

構 面	題目內容	因素負荷量			
		因素一	因素二	因素三	因素四
內 在 價 值	5. 工作忙碌的人，會覺得時間過得比無事可做時快。	0.748			
	7. 將工作做好與得到好的報酬，同樣具有重要的意義。	0.728			
	4. 人應有以自己工作為傲的感覺。	0.716			
	1. 不管上司(主管)是否在附近，人有責任維持正常的工作。	0.669			
	6. 人若不努力工作，則應感到羞恥。	0.488			
	8. 因為隨時有提升自己的想法，所以會更努力工作來實現晉升的願望。	0.461			
	3. 最好的工作是讓人在工作時無事可做。	0.448			
薪 酬 價 值	9. 人應選擇薪水最多的工作。		0.795		
	10. 若兩個工作的正常薪酬是一樣的，則應選擇可以有較多加班費的工作。		0.758		
	11. 人評選工作最主要的依據是薪酬的高低。		0.735		
社 會 地 位 價 值	17. 獲得較佳(高)職位的人，應受到他的朋友與家人給他的讚賞。			0.724	
	15. 在左鄰右舍中，職位較佳(高)的人，較受到他人的尊敬。			0.666	
	16. 假若我的職位較低，我的朋友就不會重視我。			0.544	
	18. 世界上沒有其他事情比從事一份好工作更令人滿足。			0.504	

表 3.3 工作價值觀因素分析摘要表 (續)

構 面	題目內容	因素負荷量			
		因素一	因素二	因素三	因素四
晉 升 價 值	13. 人若滿足於目前的工作，且不在乎能否繼續晉升去擔任新的工作，那麼他會更加幸福。				0.798
	12. 人若喜歡目前的工作，則他會感到滿足，而不會為了晉升而努力。				0.767
	14. 通常晉升到較高階的職位時，必須承受更多的煩惱，因此人們可能會避免晉升。				0.642
特徵值		3.236	2.779	1.572	1.298
解釋變異量		19.035	16.344	9.245	7.637
累積解釋變異量		19.035	35.379	44.624	52.261
Cronbach's 值		0.7535	0.7363	0.4961	0.6172
整體量表之 Cronbach's 值		0.6133			

資料來源：本研究。

3. 工作滿足量表

本研究工作滿足量表共有20題，每一個題目皆在描述工作環境中的一種增強物，藉以衡量受試者對這個增強物感到滿足的程度。經因素分析的結果，原量表第7題之因素負荷量低於0.4，故將之排除。取得二個因素，其特徵值分別為7.696、1.693，累積解釋變異量為49.41%。本研究將第一個構面（因素一）命名為「內在滿足」，代表與工作本身有關的滿足感增強物，如：工作的獨立性、變化性、創造性、服務性、自主性、工作穩定性、安全感、責任感、從工作中獲得成就感等；第二個構面（因素二）命名為「外在滿足」，代表，與工作本身無關的滿足感增強物，如：升遷機會、工作報酬、公司執行政策方式、主管的決策方式與對待部屬之方式、良好的人際關係、良好的工作環境等。綜合所有題目則可代表一般或整體滿足，用以衡量受試者對目前工作整體的滿意程度。有關工作滿足因素分析之結果摘要如表3.4所示。

本研究之工作滿足量表之Cronbach's α 係數為0.9144。經因素分析歸納為二個構面後，以Cronbach's α 係數衡量各構面內部一致性情形，所得到的Cronbach's α 係數分別為「內在滿足」是0.9091，「外在滿足」是0.7982，整體量表信度為0.9154。本量表之信度係數皆大於0.7（屬高信度係數），為可接受之標準。

表3.4 工作滿足因素分析摘要表

構面	題目內容	因素負荷量	
		因素一	因素二
內在滿足	11. 我對於目前的工作有發揮自己能力的機會，感到滿意。	0.802	
	15. 我對於在工作中能自由運用自己的判斷力，感到滿意。	0.731	
	10. 我對於在工作中有指導別人做事的機會，感到滿意。	0.724	
	16. 我對於在工作中能以自己的方法處理事情，感到滿意。	0.724	
	20. 我對於從工作中所能得到的成就感，感到滿意。	0.723	
	2. 我對於工作賦予我單獨表現的機會，感到滿意。	0.711	
	4. 我對於這工作會使同事或朋友對我有特殊評價，感到滿意。	0.703	
	19. 我對於在工作中表現良好所能得到的讚許，感到滿意。	0.687	
	3. 我對於工作常能讓我處理不同事情的機會，感到滿意。	0.651	
	9. 我對於在工作中有為別人服務的機會，感到滿意。	0.547	
	8. 我對於目前工作的穩定性，感到滿意。	0.491	
	1. 我對於目前的工作量，感到滿意。	0.489	
外在滿足	6. 我對於主管做決策的能力，感到滿意。		0.737
	17. 我對於工作環境（設備、照明、空間），感到滿意。		0.680
	12. 我對於公司（部門）執行政策的方式，感到滿意。		0.679
	5. 我對於主管對待部屬的方式，感到滿意。		0.657
	13. 就我所做的工作量，我對於所得到的報酬（薪資），感到滿意。		0.644
	14. 我對於工作中所給予的升遷機會，感到滿意。		0.574
	18. 我對於和同事相處的情形，感到滿意。		0.431
特徵值		7.696	1.693
解釋變異量		40.504	8.909
累積解釋變異量		40.504	49.413
Cronbach's 值		0.9019	0.7982
整體量表之 Cronbach's 值		0.9154	

資料來源：本研究。

第四章 實證結果與分析

本章旨在使用適當的統計方法進行資料分析，並針對各統計分析結果加以解釋與討論，以驗證第三章之研究架構與假設。本章將分成以下六節加以討論：

- 1 針對樣本之可靠程度進行信度分析，採用的信度指標為 Cronbach's α ，以衡量各量表之構面內容的一致性情形。
- 2 針對研究架構中各研究變項進行描述性統計分析，以了解樣本對於各研究變項的反應情形。
- 3 採用 T 檢定與單因子變異數分析探討不同個人屬性的研發人員於各構面是否有顯著差異。
- 4 利用相關分析來檢定工作特性、工作價值觀、工作滿足、工作投入與離職傾向各研究變項之間的相關程度。
- 5 採用迴歸分析來探討工作特性、工作價值觀、工作滿足及工作投入對離職傾向的影響，以及工作特性、工作價值觀對工作滿足、工作投入是否有顯著影響。
- 6 利用 K 平均數集群分析，以瞭解不同集群的研發人員，在工作特性、工作價值觀、工作態度與離職傾向之特徵。

4.1 問卷信度分析

本研究問卷有效樣本 258 份之信度分析結果，整體量表之 Cronbach's α 值為 0.9012，各研究構面之 Cronbach's α 值，除工作價值觀 (0.61) 以外均在 0.7 以上 (請詳見表 4.1 信度分析彙整表)，表示各研究變項解釋變異誤差比例的情形相當良好，顯示本研究問卷之可靠程度尚佳，其內

部一致性情形令人滿意。

表 4.1 本研究量表構面信度分析彙整表

研究構面	原問卷題項	Cronbach's	刪除題項
整體工作特性	第 1-15 題	0.8271	第 11,12,15 題
工作自主性	第 4, 7, 9, 11-12 題	0.6905	第 11,12 題
工作意義性	第 1-3, 6, 8 題	0.7199	
工作回饋性	第 5, 10, 13-15 題	0.6944	第 15 題
整體工作價值觀	第 1-18 題	0.6133	第 2 題
內在價值	第 1-8 題	0.7535	第 2 題
薪酬價值	第 9-11 題	0.7363	
社會地位價值	第 15-18 題	0.4961	
晉升價值	第 12-14 題	0.6172	
整體工作滿足	第 1-20 題	0.9154	第 7 題
內在滿足	第 1-4,8-11, 15-16, 19-20 題	0.9091	第 7 題
外在滿足	第 5-6, 12-14, 17-18 題	0.7982	
工作投入	第 1-10 題	0.8121	
離職傾向	第 1-5 題	0.7489	
整體量表	全部題項共 68 題	0.9012	刪除 5 題

資料來源：本研究。

4.2 各研究變項之描述性分析

本節係將研究架構中的各研究變項作一整體性的描述性統計分析，以分析食品產業研發人員在各相關變項中所反應的特色（請詳見表4.2各研究構面之描述性分析）。

在工作特性中的各項構面平均得分皆在3.0分以上，可見研發人員不論是對整體工作特性或是其子構面的知覺程度都很高。若依知覺程度順序排列，則以工作自主性為最高、工作意義性次之、工作回饋性最後。

工作價值觀中的各項構面平均得分介於3.0~4.0分之間，惟以內在價值平均得分4.02最高，且其變異數0.2237亦是所有子構面中最小者，顯示

食品產業的研發人員對於達成工作目標企圖心（內在價值）的認同程度較高，且看法也較趨一致；而對於金錢福利與職位晉升方面則較不那麼重視。在整體工作價值觀方面，其變異數相當低僅0.0996，表示個別研發人員對於工作所持的整體價值傾向趨於一致。若依重視程度排列，則以內在價值最先、社會地位價值次之、薪酬與晉升價值最後。

在工作滿足方面，內在滿足平均得分略高於外在滿足，而整體滿足感亦高於中間值3.0分，顯示研發人員對於工作的獨立性、變化性、創造性、自主性以及從工作中獲得成就感等，與工作本身有關因素的滿意程度較高；而在良好的人際關係與工作環境、薪資報酬、升遷機會、公司執行政策方式、主管的決策能力與對待部屬方式上的滿意程度則稍差，但平均得分仍在3.0分以上。

在工作投入方面，平均得分稍高於中間值3.0分，顯示研發人員對工作的投入程度尚可。

有關離職傾向方面，平均得分是本問卷中最低的僅2.61分。在問項中回答經常（含總是）考慮辭去現在工作者佔54%，但肯定會（含極肯定）辭去現職者，則僅佔27%；而於尋求外在工作機會的可能性方面，僅12%認為可能找得到適當的工作，而有36%認為不可能找到適當的職位。從上述的資料顯示，目前食品產業中的研發人員，離開目前工作的意願並不高。此情形或許與目前整體經濟環境欠佳，企業經營困難致人力縮編、適合的工作機會不多等因素有關。

表4.2 各研究構面之描述性分析表

研究構面	最小值	最大值	平均值	標準差	變異數
整體工作特性	1.67	4.92	3.4596	0.4946	0.2447
工作自主性	1.00	5.00	3.5155	0.6763	0.4574
工作意義性	1.80	5.00	3.4752	0.5693	0.3241
工作回饋性	1.25	4.75	3.3983	0.6191	0.3833
整體工作價值觀	2.12	4.41	3.4831	0.3156	0.0996
內在價值	1.86	5.00	4.0249	0.4730	0.2237
薪酬價值	1.00	5.00	3.0568	0.7792	0.6072
社會地位價值	1.75	5.00	3.2074	0.5840	0.3411
晉升價值	1.00	5.00	3.0129	0.7238	0.5238
整體滿足	1.68	5.00	3.3337	0.5297	0.2806
內在滿足	1.50	5.00	3.4467	0.5731	0.3285
外在滿足	1.43	5.00	3.1401	0.6106	0.3728
工作投入	1.70	4.60	3.2081	0.5193	0.2696
離職傾向	1.00	4.40	2.6140	0.6249	0.3905

資料來源：本研究。

4.3 個人變項與研究變項的分析

本節將針對不同個人變項的研發人員，以獨立樣本T檢定、單因子變異數分析之統計方法，來驗證本研究之假設1，有關個人變項對各變項之差異性假設，即研發人員之個人特徵、所屬公司特徵，對其工作特性知覺、工作價值觀、工作滿足、工作投入以及離職傾向無顯著差異。

1. 性別

不同性別的研發人員在整體工作特性構面上，男性的知覺程度顯著

高於女性 ($P < 0.05$) ; 尤其對工作意義性的知覺程度 (如工作對他人生活的影響、需要運用不同技能來處理工作、工作需要達成的完整程度、在公司運作上佔重要地位等), 男性高於女性已達非常顯著水準 ($P < 0.01$) ; 但在工作自主性與工作回饋性構面, 男性與女性的知覺程度則無顯著差異。

其他在工作價值觀、工作態度與離職傾向構面上, 均無顯著的性別差異。各研究構面之性別差異分析, 如表4.3所示。

表4.3 各研究相關構面之性別差異分析表

研究構面	平均數		T值	P值	備註
	男性	女性			
整體工作特性	3.5302	3.3821	2.425	0.016 [*]	男性 > 女性
工作自主性	3.5654	3.4607	1.244	0.215	
工作意義性	3.5807	3.3593	3.174	0.002 ^{**}	男性 > 女性
工作回饋性	3.4407	3.3516	1.155	0.249	
整體工作價值觀	3.5007	3.4639	0.934	0.351	
內在價值	4.0233	4.0267	-0.058	0.954	
薪酬價值	3.1111	2.9973	1.173	0.242	
社會地位價值	3.2630	3.1463	1.599	0.111	
晉升價值	2.9877	3.0407	-0.587	0.558	
整體滿足	3.3825	3.2803	1.552	0.122	
內在滿足	3.5031	3.3848	1.661	0.098	
外在滿足	3.1757	3.1010	0.980	0.328	
工作投入	3.2548	3.1569	1.516	0.131	
離職傾向	2.6326	2.5935	0.501	0.617	

註: *表 $P < 0.05$ 顯著水準 **表 $P < 0.01$ 非常顯著水準 ***表 $P < 0.001$ 極顯著水準
資料來源: 本研究。

2. 婚姻狀況

不同婚姻狀況的研發人員在整體工作特性構面上, 已婚者的知覺程度顯著高於未婚者 ($P < 0.05$) ; 尤其對工作自主性與工作意義性的知覺程

度，已婚者高於未婚者已達非常顯著水準 ($P < 0.01$)；但在工作回饋性構面，已婚者與未婚者的知覺程度則無顯著差異。

對於金錢福利、工作職位代表的社會意義與職位晉升所抱持的態度，以及在整體工作價值傾向上，已婚的與未婚的研發人員之認同程度並無顯著差異。惟對於達成工作目標的企圖心（內在價值）之認同程度，已婚者顯著高於未婚者 ($P < 0.05$)。

在工作滿足構面上，已婚者的平均得分皆高於未婚的研發人員（外在滿足除外），但僅對於與工作本身有關的滿足感增強物（如：工作的獨立性、變化性、創造性、服務性、自主性、工作穩定性、安全感、責任感、從工作中獲得成就感等）的滿意程度，二者有顯著差異 ($P < 0.05$)。另外，已婚者對目前工作投入的程度，亦顯著高於未婚者 ($P < 0.05$)。

在離開目前工作的意願方面，雖然未婚者之平均得分高於已婚者，但二者之間並無顯著差異存在。各研究構面之婚姻狀況差異分析，如表 4.4 所示。

3. 職位別

不同職位的研發人員在整體工作特性構面上，主管人員的知覺程度顯著高於非主管人員 ($P < 0.05$)；尤其對工作自主性與工作意義性的知覺程度，任職主管者高於非主管人員已達非常顯著水準 ($P < 0.01$)；然在工作回饋性構面，二者的知覺程度則無顯著差異。

不同職位的研發人員在其他工作價值觀、工作態度與離職傾向構面上，均無顯著差異。各研究相關構面之職位差異分析，如表 4.5 所示。

表4.4 各研究相關構面之婚姻狀況差異分析表

研究構面	平均數		T值	P值	備註
	未婚	已婚			
整體工作特性	3.3975	3.5278	-2.127	0.034 [*]	已婚 > 未婚
工作自主性	3.3951	3.6477	-3.045	0.003 ^{**}	已婚 > 未婚
工作意義性	3.3733	3.5870	-3.059	0.002 ^{**}	已婚 > 未婚
工作回饋性	3.4296	3.3638	0.852	0.395	
整體工作價值觀	3.4697	3.4978	-0.714	0.476	
內在價值	3.9630	4.0929	-2.221	0.027 [*]	已婚 > 未婚
薪酬價值	3.0963	3.0136	0.851	0.395	
社會地位價值	3.1759	3.2419	-0.906	0.366	
晉升價值	3.0840	2.9350	1.657	0.099	
整體滿足	3.2815	3.3911	-1.666	0.097	
內在滿足	3.3617	3.5400	-2.521	0.012 [*]	已婚 > 未婚
外在滿足	3.1439	3.1359	0.105	0.916	
工作投入	3.1452	3.2772	-2.053	0.041 [*]	已婚 > 未婚
離職傾向	2.6667	2.5561	1.422	0.156	

註：^{*}表P < 0.05 顯著水準 ^{**}表P < 0.01 非常顯著水準 ^{***}表P < 0.001 極顯著水準
資料來源：本研究。

表4.5 各研究相關構面之職位差異分析表

研究構面	平均數		T值	P值	備註
	主管	非主管			
整體工作特性	3.6333	3.4281	2.558	0.011 [*]	主管 > 非主管
工作自主性	3.8074	3.4597	3.188	0.002 ^{**}	主管 > 非主管
工作意義性	3.6844	3.4408	2.670	0.008 ^{**}	主管 > 非主管
工作回饋性	3.4389	3.3886	0.493	0.622	
整體工作價值觀	3.5111	3.4745	0.712	0.477	
內在價值	4.0762	4.0135	0.803	0.423	
薪酬價值	2.9481	3.0711	-0.965	0.335	
社會地位價值	3.2667	3.1884	0.824	0.411	
晉升價值	3.0815	3.0016	0.672	0.502	
整體滿足	3.4000	3.3203	0.913	0.362	
內在滿足	3.5259	3.4289	1.028	0.305	
外在滿足	3.1841	3.1341	0.503	0.615	
工作投入	3.2956	3.1910	1.231	0.220	
離職傾向	2.6089	2.6171	-0.079	0.935	

註：^{*}表P < 0.05 顯著水準 ^{**}表P < 0.01 非常顯著水準 ^{***}表P < 0.001 極顯著水準
資料來源：本研究。

4. 年齡

針對不同年齡與各研究相關構面所作的差異性分析(如表4.6所示),經進一步Scheffe多重比較結果發現,45歲以上的研發人員,對工作自主性與工作意義性的認知程度,以及內在滿足感的認同度,相對高於30歲以下年輕一輩的研發人員,且達非常顯著之水準($P < 0.01$);而且在工作意義性的知覺程度,以及整體滿足感的認同度上,亦顯著高於30~34歲的研發人員。

表4.6 各研究相關構面之年齡差異分析表

研究構面	平均數				F值	P值	Scheffe 多重比較
	1	2	3	4			
	≤29歲	30~34歲	35~44歲	≥45歲			
整體工作特性	3.3493	3.4744	3.5488	3.7857	3.437	0.018 [*]	4 > 1
工作自主性	3.2872	3.5684	3.7286	3.5167	7.288	0.000 ^{***}	4 > 1
工作意義性	3.3596	3.4385	3.6000	3.9714	4.501	0.004 ^{**}	4 > 2, 4 > 1
工作回饋性	3.3830	3.4487	3.3500	3.4643	0.356	0.785	
整體工作價值觀	3.4875	3.4759	3.4672	3.5378	0.141	0.935	
內在價值	3.9757	3.9963	4.0959	4.2449	1.523	0.209	
薪酬價值	3.1915	3.0598	2.8238	2.9524	3.144	0.026 [*]	NS
社會地位價值	3.1649	3.2051	3.2429	3.3214	0.334	0.801	
晉升價值	3.0745	3.0385	3.9429	2.7619	0.752	0.522	
整體滿足	3.2329	3.3495	3.4195	3.7970	3.577	0.015 [*]	4 > 1, 4 > 2
內在滿足	3.2917	3.4925	2.5702	3.8690	4.933	0.002 ^{**}	4 > 1
外在滿足	3.1322	3.1044	3.1612	3.6735	1.875	0.134	
工作投入	3.1191	3.1833	3.3414	3.3857	2.785	0.041 [*]	NS
離職傾向	2.6830	2.6231	2.5229	2.6088	1.433	0.234	

註：^{*}表 $P < 0.05$ 顯著水準 ^{**}表 $P < 0.01$ 非常顯著水準 ^{***}表 $P < 0.001$ 極顯著水準

NS表無組間差異。

資料來源：本研究。

5. 子女人數

針對不同的子女人數與各研究相關構面所作的差異性分析（如表4.7所示），經進一步Scheffe多重比較結果發現，擁有3位子女的研發人員，在整體滿足感的認同度上，相對高於無子女者，且達顯著水準（ $P < 0.05$ ）。

表4.7 各研究相關構面之子女人數差異分析表

研究構面	平均數				F值	P值	Scheffe 多重比較
	1	2	3	4			
	無	1人	2人	3人			
整體工作特性	3.3873	3.4659	3.6265	3.7500	3.922	0.009 ^{**}	NS
工作自主性	3.3725	3.6970	3.7381	3.8000	5.980	0.001 ^{***}	NS
工作意義性	3.3922	3.4545	3.6857	3.8400	4.519	0.004 ^{**}	NS
工作回饋性	3.3922	3.3068	3.4688	3.6000	0.742	0.528	
整體工作價值觀	3.4717	3.5094	3.4842	3.5882	0.350	0.789	
內在價值	3.9664	4.1461	4.0944	3.9714	2.198	0.089	
薪酬價值	3.1046	2.8788	3.0000	3.8000	2.621	0.051	
社會地位價值	3.1895	3.1875	3.2455	3.5000	0.560	0.642	
晉升價值	3.0610	3.0833	2.8631	2.6000	1.721	0.163	
整體滿足	3.2759	3.3098	3.4671	3.8211	3.320	0.020 [*]	4 > 1
內在滿足	3.3529	3.4773	3.6399	3.8833	4.689	0.003 ^{**}	NS
外在滿足	3.1438	3.0227	3.1709	3.7143	2.092	0.102	
工作投入	3.1569	3.2205	3.3018	3.6200	2.191	0.090	
離職傾向	2.6771	2.5591	2.5393	2.0000	2.555	0.056	

註：^{*}表 $P < 0.05$ 顯著水準 ^{**}表 $P < 0.01$ 非常顯著水準 ^{***}表 $P < 0.001$ 極顯著水準
NS表無組間差異。

資料來源：本研究。

6. 教育程度、專業年資與現職工作年資

由表4.8、4.9、表4.10可知，不同的教育程度、不同的專業年資與不同的工作年資(現職)，對研發人員在各研究相關構面皆無顯著差異存在。

表4.8 各研究相關構面之教育程度差異分析表

研究構面	平均數				F值	P值	Scheffe 多重比較
	1 高中職 以下	2 專科	3 大學	4 研究所 以上			
整體工作特性	3.5917	3.3218	3.4639	3.5225	2.314	0.076	
工作自主性	3.6000	3.2759	3.5296	3.6333	3.611	0.014 [*]	NS
工作意義性	3.6600	3.3931	3.4400	3.5360	1.252	0.292	
工作回饋性	3.5000	3.2672	3.4444	3.4225	1.176	0.319	
整體工作價值觀	3.4765	3.5091	3.4784	3.4729	0.172	0.915	
內在價值	4.0143	4.0345	3.9635	4.0757	1.911	0.442	
薪酬價值	3.4000	3.1437	3.2000	2.8433	4.586	0.004 ^{**}	NS
社會地位價值	3.1000	3.2802	3.2278	3.1575	0.690	0.559	
晉升價值	2.8000	2.9540	2.9593	3.1167	1.270	0.285	
整體滿足	3.5632	3.2468	3.3409	3.3547	1.207	0.308	
內在滿足	3.6833	3.3247	3.4806	3.4633	1.588	0.193	
外在滿足	3.3571	3.1133	3.1016	3.1686	0.648	0.585	
工作投入	3.3100	3.2293	3.1767	3.2140	0.273	0.845	
離職傾向	2.2800	2.5138	2.7356	2.5960	2.663	0.049 [*]	NS

註：^{*}表P < 0.05 顯著水準 ^{**}表P < 0.01 非常顯著水準 ^{***}表P < 0.001 極顯著水準

NS表無組間差異。

資料來源：本研究。

表4.9 各研究相關構面之研發年資差異分析表

研究構面	平均數				F值	P值	Scheffe 多重比較
	1	2	3	4			
	<2年	2年以上, 5年以下	5年以上, 10年以下	≥10年			
整體工作特性	3.4400	3.4248	3.4556	3.5463	0.629	0.597	
工作自主性	3.3529	3.5203	3.5753	3.6667	2.246	0.083	
工作意義性	3.4235	3.4220	3.5000	3.6089	1.293	0.277	
工作回饋性	3.5257	3.3567	3.3105	3.3778	1.534	0.206	
整體工作價值觀	3.5104	3.4534	3.5057	3.4601	0.593	0.620	
內在價值	4.0714	3.9338	4.0461	4.0889	1.554	0.201	
薪酬價值	3.2255	3.0488	3.0323	2.8370	2.309	0.077	
社會地位價值	3.1140	3.1768	3.3226	3.2500	1.543	0.204	
晉升價值	3.0147	3.1057	2.9624	2.8963	0.937	0.423	
整體滿足	3.3344	3.2959	3.3497	3.3871	0.307	0.820	
內在滿足	3.3836	3.4177	3.4960	3.5370	0.867	0.459	
外在滿足	3.2500	3.0871	3.0991	3.1302	1.034	0.378	
工作投入	3.1441	3.1561	3.2306	3.3733	2.199	0.089	
離職傾向	2.6118	2.6341	2.6903	2.4622	1.223	0.302	

註：*表P < 0.05 顯著水準 **表P < 0.01 非常顯著水準 ***表P < 0.001 極顯著水準
資料來源：本研究。

表4.10 各研究相關構面之現職年資差異分析表

研究構面	平均數				F值	P值	Scheffe 多重比較
	1	2	3	4			
	<2年	2年以上, 5年以下	5年以上, 10年以下	≥10年			
整體工作特性	3.4485	3.4255	3.5094	3.4853	0.367	0.777	
工作自主性	3.3991	3.5284	3.5660	3.6569	1.356	0.257	
工作意義性	3.4474	3.4064	3.5962	3.5294	1.422	0.237	
工作回饋性	3.4868	3.3723	3.3585	3.3015	0.926	0.429	
整體工作價值觀	3.4930	3.5013	3.4661	3.4308	0.487	0.692	
內在價值	4.0639	4.0030	3.9892	4.0504	0.369	0.776	
薪酬價值	3.1228	3.0674	3.0692	2.8431	1.042	0.374	
社會地位價值	3.1151	3.2527	3.2736	3.1912	1.053	0.370	
晉升價值	3.0351	3.0957	2.8994	2.8992	1.185	0.316	
整體滿足	3.3643	3.3270	3.3039	3.3406	0.145	0.933	
內在滿足	3.4232	3.4557	3.4308	3.5123	0.209	0.890	
外在滿足	3.2632	3.1064	3.0863	3.0462	1.534	0.206	
工作投入	3.1882	3.2032	3.1943	3.2941	0.359	0.782	
離職傾向	2.6368	2.6043	2.6981	2.4412	1.230	0.299	

註：*表 $P < 0.05$ 顯著水準 **表 $P < 0.01$ 非常顯著水準 ***表 $P < 0.001$ 極顯著水準
資料來源：本研究。

7. 公司規模（以資本額區分）

針對不同的公司規模（以資本額區分）與各研究相關構面所作的差異性分析（如表4.11所示），經進一步Scheffe多重比較結果發現，在工作意義性、內在價值與薪酬價值、外在滿足與工作投入，以及離職傾向上，皆有極顯著差異。來自公司資本額在八千萬元以上的研發人員，對工作意義性的認知程度、對內在價值的重視程度、對外在滿足的認同度與對工作投入的程度，皆相對高於公司資本額一千萬元以下者，且達非常顯著水準以上($P < 0.01$)；另外，來自公司資本額介於一千萬至五千萬元者，對內在價值的認同度，亦相對高於公司資本額一千萬元以下者($P < 0.001$)。

已達極顯著水準)。然而，資本額在八千萬元以上與介於五千萬元至八千萬元之兩群組，其對內在價值與薪酬價值的認同度，顯現相反的極顯著差異 ($P < 0.001$)。即公司資本額在八千萬元以上的研發人員，相對較重視內在價值；而公司資本額介於五千萬元至八千萬元之間的研發人員，相對較重視薪酬價值，且在離職傾向上，亦極顯著高於公司資本額八千萬元以上與介於一千萬元至五千萬元者之間的研發人員。

表4.11 各研究相關構面之公司資本額差異分析表

研究構面	平均數				F值	P值	Scheffe 多重比較
	1	2	3	4			
	低於 1000萬	1000(含) ~5000萬	5000(含) ~8000萬	8000萬 (含)以上			
整體工作特性	3.1806	3.2807	3.1923	3.5232	5.715	0.001 ^{***}	NS
工作自主性	3.4074	3.2719	3.1538	3.6134	4.279	0.006 ^{**}	NS
工作意義性	3.0444	3.2579	3.2923	3.5562	6.991	0.000 ^{***}	4 > 1
工作回饋性	3.1806	3.3158	3.0962	3.4142	1.779	0.152	
整體工作價值觀	3.2157	3.4783	3.5294	3.4849	4.359	0.005 ^{**}	3 > 1, 4 > 1 2 > 1
內在價值	3.5397	3.9248	3.7143	4.1107	11.498	0.000 ^{***}	4 > 1, 2 > 1, 4 > 3
薪酬價值	3.1852	3.2982	3.6410	2.8974	6.641	0.000 ^{***}	3 > 4
社會地位價值	2.9444	3.2368	3.4038	3.1538	1.886	0.133	
晉升價值	2.8519	2.9386	3.1538	3.0533	0.720	0.541	
整體滿足	2.9854	3.2202	3.1741	3.3793	3.880	0.010 ^{**}	NS
內在滿足	3.1806	3.3180	3.3013	3.4773	2.168	0.093	
外在滿足	2.6508	3.0526	2.9560	3.2113	5.591	0.001 ^{***}	4 > 1
工作投入	2.7889	3.1447	3.3462	3.2426	4.633	0.004 ^{**}	4 > 1, 3 > 1
離職傾向	2.9000	2.7158	3.2769	2.5065	8.812	0.000 ^{***}	3 > 2, 3 > 4

註：*表 $P < 0.05$ 顯著水準 **表 $P < 0.01$ 非常顯著水準 ***表 $P < 0.001$ 極顯著水準
NS表無組間差異。

資料來源：本研究。

8. 公司員工人數

針對不同的員工人數與各研究相關構面所作的差異性分析(如表4.12所示),經進一步Scheffe多重比較結果發現,在工作特性與工作滿足構面上,有極顯著差異。員工規模在50~149人與150~299人的兩群組,無論是對整體工作特性的知覺程度、或是對內在價值的認同度,或是整體的滿足感的認同度上,皆相對高於員工規模少於五十人的群組,且達非常顯著水準以上($P < 0.01$ 或 $P < 0.001$)。另外,員工規模在300人以上的群組,對內在價值與外在滿足感的認同度上,皆相對高於員工規模少於五十人的群組,並達到極顯著的水準($P < 0.001$);但對於員工規模在50~149人的群組,對薪酬價值的重視程度,相對高於員工規模在300人以上的群組($P < 0.001$ 已達極顯著水準)。

9. 工作地區

針對各研究相關構面所作的工作地區差異性分析(如表4.13所示),顯示僅在工作投入方面有顯著差異。經進一步Scheffe多重比較發現,南部地區的研發人員對工作投入的認同度,相對高於北部地區,且達到非常顯著的水準($P < 0.01$)。

由表4.14之綜合差異分析表,可看出主要研究構面在個人變項上是否有顯著差異存在。工作特性在研發人員的性別、婚姻狀況、是否擔任主管職務、年齡,以及公司員工規模上有顯著差異;工作滿足在年齡、子女人數以及公司員工規模上有顯著差異;工作投入方面則在婚姻狀況、公司資本額、公司員工規模與工作地區上有顯著差異;工作價值觀與離職傾向,則僅在公司資本額上有顯著差異。故本研究假設1,研發人員的個人變項對各研究變項無顯著差異,得到部份驗證。

表4.12 各研究相關構面之員工人數差異分析表

研究構面	平均數				F值	P值	Scheffe 多重比較
	1	2	3	4			
	低於 50人	50(含) ~149人	150(含) ~299人	300(含) 人以上			
整體工作特性	3.1791	3.5067	3.6186	3.4864	7.466	0.000***	3 > 1, 2 > 1, 4 > 1
工作自主性	3.2340	3.4667	3.6282	3.5969	3.969	0.009**	3 > 1
工作意義性	3.1702	3.5040	3.6731	3.4868	7.055	0.000***	2 > 1, 3 > 1
工作回饋性	3.1489	3.5400	3.5433	3.4031	4.021	0.008**	2 > 1, 3 > 1
整體工作價值觀	3.4343	3.5176	3.4864	3.4957	0.532	0.661	
內在價值	3.7994	3.9314	4.0989	4.1085	5.923	0.001***	3 > 1, 4 > 1
薪酬價值	3.3333	3.4267	2.9808	2.9121	5.867	0.001***	2 > 4
社會地位價值	3.2287	3.3200	3.2260	3.1531	0.698	0.554	
晉升價值	2.9574	2.9067	2.9103	3.1059	1.325	0.267	
整體滿足	3.0526	3.4189	3.5334	3.3362	7.544	0.000***	2 > 1, 3 > 1
內在滿足	3.2074	3.5733	3.6346	3.4315	5.204	0.002**	2 > 1, 3 > 1
外在滿足	2.7872	3.1543	3.3599	3.1728	8.193	0.000***	2 > 1, 4 > 1, 3 > 1
工作投入	3.0149	3.2400	3.3788	3.1953	4.211	0.006**	3 > 1
離職傾向	2.8681	2.6480	2.5462	2.5194	3.908	0.009**	NS

註：*表P < 0.05 顯著水準 **表P < 0.01 非常顯著水準 ***表P < 0.001 極顯著水準

NS表無組間差異。

資料來源：本研究。

表4.13 各研究相關構面之工作地區差異分析表

研究構面	平均數			F值	P值	Scheffe 多重比較
	1	2	3			
	北部 地區	中部 地區	南部 地區			
整體工作特性	3.4121	3.5310	3.5424	2.031	0.133	
工作自主性	3.4552	3.5817	3.6441	1.907	0.151	
工作意義性	3.4331	3.4980	3.5729	1.297	0.275	
工作回饋性	3.3534	3.5343	3.4280	1.676	0.189	
整體工作價值觀	3.4864	3.4994	3.4935	0.037	0.964	
內在價值	4.0266	3.9916	4.1017	0.878	0.417	
薪酬價值	3.0483	3.1503	3.0339	0.384	0.681	
社會地位價值	3.1776	3.2794	3.2415	0.663	0.516	
晉升價值	3.0759	2.9935	2.8701	1.712	0.183	
整體滿足	3.2740	3.4056	3.4416	2.631	0.074	
內在滿足	3.3822	3.5163	3.5636	2.539	0.081	
外在滿足	3.0887	3.2157	3.2324	1.570	0.210	
工作投入	3.1338	3.2255	3.3932	5.412	0.005 ^{**}	3 > 1
離職傾向	2.6979	2.5294	2.4576	3.735	0.025 [*]	NS

註：*表P < 0.05 顯著水準 **表P < 0.01 非常顯著水準 ***表P < 0.001 極顯著水準

NS表無組間差異。

資料來源：本研究。

表4.14 個人變項與主要研究構面之綜合差異分析表

個人變項	類別	研究構面				
		工作特性	工作價值觀	工作滿足	工作投入	離職傾向
性別	(1) 男性	(2.425)*				
	(2) 女性	1 > 2				
婚姻狀況	(1) 未婚	(-2.127)*			(-2.053)*	
	(2) 已婚	2 > 1			2 > 1	
現職職務	(1) 主管	(2.558)*				
	(2) 非主管	1 > 2				
年齡	(1) 29歲(含)以下	(3.437)*		(3.577)*		
	(2) 30~34歲	4 > 1		4 > 1		
	(3) 35~44歲			4 > 2		
	(4) 45歲(含)以上					
子女人數	(1) 無			(3.320)*		
	(2) 1人			4 > 1		
	(3) 2人					
	(4) 3人(含)以上					
教育程度	(1) 高中職(含)以下					
	(2) 專科					
	(3) 大學					
	(4) 研究所以上					
研發工作年資	(1) 2年以下					
	(2) 2年(含)~5年					
	(3) 5年(含)~10年					
	(4) 10年(含)以上					
現職工作年資	(1) 未滿2年					
	(2) 2年(含)~5年					
	(3) 5年(含)~10年					
	(4) 10年(含)以上					
公司資本額	(1) 1000萬以下		(4.359)**		(4.633)**	(4.633)***
	(2) 1000~5000萬以下		3 > 1		4 > 1	3 > 4
	(3) 5000~8000萬以下		4 > 1		3 > 1	3 > 2
	(4) 8000萬(含)以上		2 > 1			
公司員工人數	(1) 49人(含)以下	(7.466)***		(7.544)***	(4.211)**	
	(2) 50~149人	2 > 1		2 > 1	3 > 1	
	(3) 150~299人	3 > 1		3 > 1		
	(4) 300人(含)以上	4 > 1				
工作地區	(1) 北部地區				(5.412)**	
	(2) 中部地區				3 > 1	
	(3) 南部地區					

註：*表P < 0.05 顯著水準 **表P < 0.01 非常顯著水準 ***表P < 0.001 極顯著水準

括弧內為F值。

資料來源：本研究。

表4.15 個人變項與工作特性之綜合差異分析表

個人變項	類別	研究構面		
		工作自主性	工作意義性	工作回饋性
性別	(1) 男性		(3.174) ^{**}	
	(2) 女性		1 > 2	
婚姻狀況	(1) 未婚	(-3.045) ^{**}	(-3.059) ^{**}	
	(2) 已婚	2 > 1	2 > 1	
現職職務	(1) 主管	(3.188) ^{**}	(2.670) ^{**}	
	(2) 非主管	1 > 2	1 > 2	
年齡	(1) 29 歲(含)以下	(7.288) ^{***}	(4.501) ^{**}	
	(2) 30~34 歲	4 > 1	4 > 2	
	(3) 35~44 歲		4 > 1	
	(4) 45 歲(含)以上			
子女人數	(1) 無			
	(2) 1 人			
	(3) 2 人			
	(4) 3 人(含)以上			
教育程度	(1) 高中職(含)以下			
	(2) 專科			
	(3) 大學			
	(4) 研究所以上			
研發工作 年資	(1) 2 年以下			
	(2) 2 年(含)~5 年			
	(3) 5 年(含)~10 年			
	(4) 10 年(含)以上			
現職工作 年資	(1) 未滿 2 年			
	(2) 2 年(含)~5 年			
	(3) 5 年(含)~10 年			
	(4) 10 年(含)以上			
公司 資本額	(1) 1000 萬以下		(6.991) ^{***}	
	(2) 1000~5000 萬以下		4 > 1	
	(3) 5000~8000 萬以下			
	(4) 8000 萬(含)以上			
公司 員工人數	(1) 49 人(含)以下	(3.969) ^{**}	(7.055) ^{***}	(4.021) ^{**}
	(2) 50~149 人	3 > 1	2 > 1	2 > 1
	(3) 150~299 人		3 > 1	3 > 1
	(4) 300 人(含)以上			
工作地區	(1) 北部地區			
	(2) 中部地區			
	(3) 南部地區			

註：*表P < 0.05 顯著水準 **表P < 0.01 非常顯著水準 ***表P < 0.001 極顯著水準
括弧內為F值。

資料來源：本研究。

表4.16 個人變項與工作價值觀之綜合差異分析表

個人變項	類別	研究構面			
		內在價值	薪酬價值	社會地位價值	晉升價值
性別	(1) 男性				
	(2) 女性				
婚姻狀況	(1) 未婚	(-2.221) [*]			
	(2) 已婚	2 > 1			
現職職務	(1) 主管				
	(2) 非主管				
年齡	(1) 29 歲(含)以下				
	(2) 30~34 歲				
	(3) 35~44 歲				
	(4) 45 歲(含)以上				
子女人數	(1) 無				
	(2) 1 人				
	(3) 2 人				
	(4) 3 人(含)以上				
教育程度	(1) 高中職(含)以下				
	(2) 專科				
	(3) 大學				
	(4) 研究所以上				
研發工作 年資	(1) 2 年以下				
	(2) 2 年(含)~5 年				
	(3) 5 年(含)~10 年				
	(4) 10 年(含)以上				
現職工作 年資	(1) 未滿 2 年				
	(2) 2 年(含)~5 年				
	(3) 5 年(含)~10 年				
	(4) 10 年(含)以上				
公司 資本額	(1) 1000 萬以下	(11.498) ^{***}	(6.641) ^{***}		
	(2) 1000~5000 萬以下	4 > 1	3 > 4		
	(3) 5000~8000 萬以下	2 > 1			
	(4) 8000 萬(含)以上	4 > 3			
公司 員工人數	(1) 49 人(含)以下	(5.923) ^{***}	(5.867) ^{***}		
	(2) 50~149 人	4 > 1	2 > 4		
	(3) 150~299 人	3 > 1			
	(4) 300 人(含)以上				
工作地區	(1) 北部地區				
	(2) 中部地區				
	(3) 南部地區				

註：*表P < 0.05 顯著水準 **表P < 0.01 非常顯著水準 ***表P < 0.001 極顯著水準

括弧內為F值。

資料來源：本研究。

表4.17 個人變項與工作態度之綜合差異分析表

個人變項	類別	研究構面			
		內在滿足	外在滿足	整體滿足	工作投入
性別	(1) 男性				
	(2) 女性				
婚姻狀況	(1) 未婚	(-2.521) [*]			(-2.053) [*]
	(2) 已婚	2 > 1			2 > 1
現職職務	(1) 主管				
	(2) 非主管				
年齡	(1) 29 歲(含)以下	(4.933) ^{**}		(3.577) [*]	
	(2) 30~34 歲	4 > 1		4 > 1	
	(3) 35~44 歲			4 > 2	
	(4) 45 歲(含)以上				
子女人數	(1) 無			(3.320) [*]	
	(2) 1 人			4 > 1	
	(3) 2 人				
	(4) 3 人(含)以上				
教育程度	(1) 高中職(含)以下				
	(2) 專科				
	(3) 大學				
	(4) 研究所以上				
研發工作 年資	(1) 2 年以下				
	(2) 2 年(含)~5 年				
	(3) 5 年(含)~10 年				
	(4) 10 年(含)以上				
現職工作 年資	(1) 未滿 2 年				
	(2) 2 年(含)~5 年				
	(3) 5 年(含)~10 年				
	(4) 10 年(含)以上				
公司 資本額	(1) 1000 萬以下		(5.591) ^{***}		(4.633) ^{**}
	(2) 1000~5000 萬以下		4 > 1		4 > 1
	(3) 5000~8000 萬以下				3 > 1
	(4) 8000 萬(含)以上				
公司 員工人數	(1) 49 人(含)以下	(5.204) ^{**}	(8.193) ^{***}	(7.544) ^{***}	(4.211) ^{**}
	(2) 50~149 人	2 > 1	2 > 1	2 > 1	3 > 1
	(3) 150~299 人	3 > 1	3 > 1	3 > 1	
	(4) 300 人(含)以上		4 > 1		
工作地區	(1) 北部地區				(5.412) ^{**}
	(2) 中部地區				3 > 1
	(3) 南部地區				

註：*表P < 0.05 顯著水準 **表P < 0.01 非常顯著水準 ***表P < 0.001 極顯著水準

括弧內為F值。

資料來源：本研究。

4.4 研究變項的相關分析

本節主要係在探討食品產業研發人員在工作特性、工作價值觀、工作滿足、工作投入與離職傾向間彼此的關聯性。使用Pearson積差相關分析之方法，來檢定兩個變項間之關係強度。藉以驗證本研究之假設2，各研究變項彼此間的相關性假設，即研發人員之工作特性知覺、工作價值觀、工作滿足、工作投入以及離職傾向間無顯著相關。

本研究主要研究變項間之相關係數表如表4.18所示，其中除了工作價值觀與離職傾向未達顯著相關性以外，其餘兩兩主要研究變項之間皆有極顯著相關（ $P < 0.001$ ）。茲將研究變項相互間的關聯性分述如下：

表 4.18 主要研究變項間之 Pearson 相關係數表

研究構面	工作特性	工作價值觀	整體滿足	工作投入	離職傾向
工作特性					
工作價值觀	0.325***				
整體滿足	0.701***	0.211***			
工作投入	0.475***	0.236***	0.572***		
離職傾向	-0.269***	-0.055	-0.355***	-0.273***	

註：*表 $P < 0.05$ 顯著水準 **表 $P < 0.01$ 非常顯著水準 ***表 $P < 0.001$ 極顯著水準
資料來源：本研究。

表4.19 研究變項間之Pearson相關係數表

研究構面	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1 工作自主											
2 工作意義	0.499***										
3 工作回饋	0.404***	0.500***									
4 內在價值	0.381***	0.352***	0.334***								
5 薪酬價值	-0.185**	0.033	0.048	-0.081							
6 社會地位價值	0.049	0.241***	0.161***	0.141*	0.317***						
7 晉升價值	0.125*	-0.110	-0.098	0.088	-0.182**	0.159*					
8 內在滿足	0.511***	0.548***	0.622***	0.333***	-0.081	0.168**	-0.157*				
9 外在滿足	0.303***	0.496***	0.451***	0.245***	-0.002	0.196**	-0.067	0.608***			
10 工作投入	0.281***	0.487***	0.349***	0.299***	-0.001	0.161**	-0.045	0.540***	0.478***		
11 離職傾向	-0.268***	-0.177**	-0.221***	-0.207***	0.152*	0.047	-0.034	-0.288***	-0.372***	-0.273***	

註：*表P < 0.05 顯著水準 **表P < 0.01 非常顯著水準 ***表P < 0.001 極顯著水準

資料來源：本研究。

1. 工作特性與工作價值觀之關聯性

由表4.18可看出，工作特性與工作價值觀之間有極顯著正相關（ $P < 0.001$ ），其Pearson相關係數為0.325，即研發人員對工作特性知覺的程度愈高，對工作價值觀的重視程度亦會愈高。進一步檢視工作特性子構面與工作價值觀子構面之關聯性發現（請參閱表4.19），工作自主性、工作意義性與工作回饋性均與內在價值達到極顯著正相關，其關係強度以工作自主性最高（0.381），工作意義性次之（0.352），工作回饋性再次之（0.334），顯示研發人員對於工作中令其有獨立自由與自行安排工作的知覺程度，對於工作是有意義、有價值的知覺程度，以及對於能直接且清楚獲知自己績效的知覺程度愈高，則對於達成工作目標所持企圖心的重視程度會愈高。

工作自主性與薪酬價值呈非常顯著負相關（其Pearson相關係數為-0.185），而工作自主性與晉升價值則呈顯著正相關（其Pearson相關係數為0.125），即研發人員對於工作中令其有獨立自由與自行安排工作的知覺程度愈高，則會愈不重視工作的金錢福利，但對工作職位的晉升會愈重視。

工作意義性及工作回饋性與社會地位價值呈極顯著正相關，顯示研發人員對於工作是有意義、有價值以及對於能直接且清楚獲知自己績效的知覺程度愈高，則會愈加重視工作職位所代表的社會意義。

2. 工作特性與工作滿足之關聯性

由表4.18可看出，工作特性與整體滿足之間有極顯著正相關（ $P < 0.001$ ），且其Pearson相關係數為0.701，亦即研發人員對工作特性的知覺程度愈高，對整體工作滿足感的認同度亦會愈高。進一步檢視工作特性

子構面與內、外在工作滿足之關聯性發現(請參閱表4.19),工作自主性、工作意義性與工作回饋性均與內、外在滿足達到極顯著正相關,尤其與內在滿足之Pearson相關係數皆在0.5以上,顯示研發人員對於工作中令其有獨立自由與自行安排工作的知覺程度、對於工作是有意義、有價值的知覺程度,以及對於能直接且清楚獲知自己績效的知覺程度愈高,則對於與工作本身有關的滿足感亦愈高。

3. 工作特性與工作投入之關聯性

由表4.18可看出,工作特性與工作投入之間有極顯著正相關($P < 0.001$),其Pearson相關係數為0.475,亦即研發人員對工作特性知覺的程度愈高,則對於目前工作的投入程度也會愈高。進一步檢視工作特性子構面與工作投入之關聯性發現(請參閱表4.19),工作自主性、工作意義性與工作回饋性均與工作投入達到極顯著正相關,其關係強度以工作意義性最高(0.487),工作回饋性次之(0.349),工作自主性再次之(0.281)。顯示研發人員對於工作中令其有獨立自由與自行安排工作的知覺程度、對於工作是有意義、有價值的知覺程度,以及對於能直接且清楚獲知自己績效的知覺程度愈高,則對於目前工作投入的程度亦愈高。

4. 工作特性與離職傾向之關聯性

由表4.18可看出,工作特性與離職傾向之間有極顯著負相關($P < 0.001$),其Pearson相關係數為-0.269,代表對工作特性知覺程度愈高的研發人員,對於離開目前工作的意願會愈低。進一步檢視工作特性子構面與離職傾向之關聯性發現(請參閱表4.19),工作自主性、工作意義性與工作回饋性均與離職傾向達到極顯著或非常顯著負相關,其關係強度以

工作自主性最高，工作回饋性次之，工作意義性再次之。顯示研發人員對於工作中令其有獨立自由與自行安排工作的知覺程度、對於工作是有意義、有價值的知覺程度，以及對於能直接且清楚獲知自己績效的知覺程度愈高，則對離開目前工作崗位的意願會愈低。

5. 工作價值觀與工作滿足之關聯性

由表 4.18 可看出，整體工作價值觀與整體滿足之間有極顯著正相關 ($P < 0.001$)，且其 Pearson 相關係數為 0.211，亦即研發人員對整體工作價值觀的重視程度愈高，對整體工作滿足感的認同度亦會愈高。進一步檢視工作價值觀子構面與內、外在工作滿足之關聯性發現（請參閱表 4.19），內在價值與內、外在滿足均達到極顯著正相關，其 Pearson 相關係數分別為 0.333、0.245；薪酬價值與內、外在滿足無顯著相關；社會地位價值與內、外在滿足均達到非常顯著正相關 ($P < 0.01$)，其 Pearson 相關係數分別為 0.168、0.196；晉升價值則僅與內在滿足有顯著負相關，其 Pearson 相關係數為-0.157。顯示研發人員對於達成工作目標所持企圖心的重視程度愈高，以及對工作職位所代表之社會意義的重視程度愈高，則對內、外在滿足感的認同度皆會愈高；然而，若其對工作職位晉升的重視程度愈高，則對於內在滿足的認同度會愈低。

6. 工作價值觀與工作投入之關聯性

由表 4.18 可看出，整體工作價值觀與工作投入之間有極顯著正相關 ($P < 0.001$)，且其 Pearson 相關係數為 0.236，亦即研發人員對整體工作價值觀的重視程度愈高，則對於目前工作的投入程度也會愈高。進一步檢視工作價值觀子構面與工作投入之關聯性發現（請參閱表 4.19），內在

價值與工作投入達到極顯著正相關，其 Pearson 相關係數為 0.299；社會地位價值與工作投入達到非常顯著正相關 ($P < 0.01$)，其 Pearson 相關係數為 0.161；薪酬價值、晉升價值則與工作投入無顯著相關。顯示研發人員對於達成工作目標所持企圖心的重視程度愈高，以及對工作職位所代表之社會意義的重視程度愈高，則對於目前工作投入的程度亦會愈高。

7. 工作價值觀與離職傾向之關聯性

由表 4.18 可看出，整體工作價值觀與離職傾向之間未達顯著相關。進一步檢視工作價值觀子構面與離職傾向之關聯性發現（請參閱表 4.19），內在價值與離職傾向間達到極顯著負相關 ($P < 0.001$)，其 Pearson 相關係數為 -0.207；薪酬價值與離職傾向間達到顯著正相關 ($P < 0.05$)，其 Pearson 相關係數為 0.152；社會地位價值、晉升價值則與離職傾向無顯著相關。顯示研發人員對於達成工作目標所持企圖心的重視程度愈高，以及對於工作的金錢福利所抱持重視的程度愈高，則對於離開目前工作的意願亦會愈低。

8. 工作滿足與工作投入之關聯性

由表 4.18 可看出，整體滿足與工作投入之間有極顯著正相關 ($P < 0.001$)，其 Pearson 相關係數為 0.572，亦即研發人員對整體工作滿足感的認同度愈高，則對目前工作的投入程度也會愈高。進一步檢視工作滿足子構面與工作投入之關聯性發現（請參閱表 4.19），內、外在滿足與工作投入均達到極顯著正相關，其 Pearson 相關係數分別為 0.540 與 0.478。顯示出無論是否與工作本身有關，研發人員的滿足感愈高，則對目前工作投入的程度亦會愈高。

9. 工作滿足與離職傾向之關聯性

由表4.18可看出，整體滿足與離職傾向之間有極顯著負相關（ $P < 0.001$ ），其Pearson相關係數為0.355，亦即研發人員對整體工作滿足感的認同度愈高，則離開目前工作崗位的意願會愈低。進一步檢視工作滿足子構面與離職傾向之關聯性發現（請參閱表4.19），內、外在滿足與離職傾向均達到極顯著負相關，其Pearson相關係數分別為0.288與0.372。顯示出無論是否與工作本身有關，研發人員的滿足感愈高，則離開目前工作的意願會愈低。

10. 工作投入與離職傾向之關聯性

由表4.18可看出，工作投入與離職傾向之間有極顯著負相關（ $P < 0.001$ ），其Pearson相關係數為0.273，亦即研發人員對目前工作投入的程度愈高，則離開目前工作崗位的意願會愈低。

綜合上述之分析結果，研發人員對於工作特性、工作價值觀、工作滿足、工作投入與離職傾向間彼此的關聯性，大都呈現顯著相關，僅有工作價值觀中之薪酬價值、社會地位價值以及晉升價值，與工作滿足、工作投入或離職傾向間無顯著相關。故本研究假設2，各研究變項彼此間無顯著相關性，僅得到部份驗證。茲將得到驗證之假設分述如下：

假設 2-4：研發人員之工作價值觀與工作滿足無顯著相關。

- (1) 工作價值觀之薪酬價值與內、外在滿足及工作投入無顯著相關。
- (2) 工作價值觀之晉升價值與外在滿足及工作投入無顯著相關。

假設 2-6：研發人員之工作價值觀與離職傾向無顯著相關。

- (1) 工作價值觀之社會地位價值、晉升價值與離職傾向無顯著相關。

4.5 研究變項的迴歸分析

經由前一節的分析結果，顯示出本研究的研究變項，工作特性、工作價值觀、工作滿足、工作投入與離職傾向之間存在某種程度的關聯性。為更進一步了解研究變項間是否有顯著的影響，故利用迴歸分析來檢定研究變項間的影響性，藉以驗證本研究之假設 3，研發人員之工作特性知覺與工作價值觀對工作態度，工作態度對離職傾向，以及工作特性知覺、工作價值觀與工作態度對離職傾向的影響性假設。

1. 工作特性對工作態度之迴歸分析

以工作特性各構面為預測變項，工作態度之內、外在滿足與工作投入為效標變項，利用強迫進入變數法進行迴歸分析，結果如表 4.20 所示。

表 4.20 工作特性對工作態度之迴歸分析表

預測變項 \ 效標變項	內在滿足	外在滿足	工作投入
	值	值	值
工作自主性	0.231 ^{***}	0.018	0.023
工作意義性	0.224 ^{***}	0.353 ^{***}	0.407 ^{***}
工作回饋性	0.417 ^{***}	0.267 ^{***}	0.136 [*]
R	0.707	0.549	0.502
R ²	0.500	0.302	0.252
調整後 R ²	0.494	0.293	0.243
F 值	84.769 ^{***}	36.559 ^{***}	28.548 ^{***}

註：*表P < 0.05 顯著水準 **表P < 0.01 非常顯著水準 ***表P < 0.001 極顯著水準
資料來源：本研究。

根據表 4.20 的分析結果，對內在滿足而言，工作特性之工作自主性、工作意義性與工作回饋性皆有極顯著正向的影響，其解釋變異量為

49.4%。顯示研發人員對工作特性之知覺程度愈高，則對內在滿足感的認同度會愈高。對外在滿足而言，僅有工作特性之工作意義性與工作回饋性有極顯著正向的影響，其解釋變異量為 29.3%。顯示研發人員對工作意義與工作回饋的知覺程度愈高，則對外在滿足感的認同度會愈高。對工作投入而言，工作意義性與工作回饋性具有顯著正向的影響，其解釋變異量為 24.3%。顯示研發人員對工作意義與工作回饋的知覺程度愈高，則對工作投入的程度亦會愈高。

綜合以上結果，本研究假設 3-1，研發人員之工作特性知覺對工作態度無顯著影響，得到部份驗證。

2. 工作價值觀對工作態度之迴歸分析

以工作價值觀各構面為預測變項，工作態度之內、外在滿足與工作投入為效標變項，利用強迫進入變數法進行迴歸分析，結果如表 4.21 所示。

根據表 4.21 的分析結果，對內在滿足而言，內在價值與社會地位價值有顯著正向的影響；而薪酬價值與晉升價值則有顯著負向的影響，其解釋變異量為 15.6%。顯示研發人員對內在價值與社會地位的重視程度愈高，則對內在滿足感的認同度會愈高；但若愈重視金錢福利與職位晉升，則對內在滿足感的認同度會愈低。對外在滿足而言，僅有內在價值與社會地位價值具有顯著正向的影響，其解釋變異量為 7.8%。對工作投入而言，僅內在價值具有顯著正向的影響，其解釋變異量為 9.3%。顯示研發人員對內在價值的重視程度愈高，則對工作投入的程度亦會愈高。

綜合以上結果，本研究假設 3-2，研發人員之工作價值觀對工作態度無顯著影響，得到部份驗證。

表 4.21 工作價值觀對工作態度之迴歸分析表

預測變項 \ 效標變項	內在滿足	外在滿足	工作投入
	值	值	值
內在價值	0.320 ^{***}	0.223 ^{***}	0.285 ^{***}
薪酬價值	-0.132 [*]	-0.050	-0.026
社會地位價值	0.134 [*]	0.170 ^{**}	0.121
晉升價值	-0.188 ^{**}	-0.068	-0.056
R	0.412	0.304	0.327
R ²	0.169	0.093	0.107
調整後 R ²	0.156	0.078	0.093
F 值	12.905 ^{***}	6.450 ^{***}	7.587 ^{***}

註：*表P < 0.05 顯著水準 **表P < 0.01 非常顯著水準 ***表P < 0.001 極顯著水準
資料來源：本研究。

3. 工作特性與工作價值觀對工作態度之迴歸分析

以工作特性與工作價值觀各構面為預測變項，工作態度之內、外在滿足與工作投入為效標變項，利用強迫進入變數法進行迴歸分析，結果如表 4.22 所示。

根據表 4.22 的分析結果，對內在滿足而言，工作特性之工作自主性、工作意義性與工作回饋性皆有極顯著正向的影響，而工作價值觀之薪酬價值與晉升價值則有顯著負向的影響，其解釋變異量為 51.3%。顯示研發人員對工作特性之知覺程度愈高，則對內在滿足感的認同度會愈高；但若愈重視金錢福利與職位晉升，則對內在滿足感的認同度會愈低。對外在滿足而言，僅有工作特性之工作意義性與工作回饋性有極顯著正向的影響，其解釋變異量為 29.0%。對工作投入而言，工作意義性與內在價值具有顯著正向的影響，其解釋變異量為 24.6%。顯示研發人員對工作意義

的知覺程度愈高，以及對內在價值的重視程度愈高，則對工作投入的程度亦會愈高。

綜合以上結果，本研究假設 3-3，研發人員之工作特性知覺與工作價值觀對工作態度無顯著影響，得到部份驗證。

表 4.22 工作特性與工作價值觀對工作態度之迴歸分析表

效標變項 \ 預測變項		內在滿足	外在滿足	工作投入
		值	值	值
工作特性	工作自主性	0.234 ^{***}	0.010	-0.009
	工作意義性	0.192 ^{***}	0.334 ^{***}	0.381 ^{***}
	工作回饋性	0.402 ^{***}	0.262 ^{***}	0.116
工作價值觀	內在價值	0.039	0.020	0.121 [*]
	薪酬價值	-0.101 [*]	-0.049	-0.024
	社會地位價值	0.049	0.086	0.042
	晉升價值	-0.140 ^{**}	-0.003	0.000
R		0.726	0.556	0.516
R ²		0.527	0.309	0.267
調整後 R ²		0.513	0.290	0.246
F 值		39.731 ^{***}	15.966 ^{***}	12.977 ^{***}

註：*表P<0.05 顯著水準 **表P<0.01 非常顯著水準 ***表P<0.001 極顯著水準
資料來源：本研究。

4. 工作態度對離職傾向之迴歸分析

以內、外在滿足與工作投入為預測變項，離職傾向為效標變項，利用強迫進入變數法進行迴歸分析，結果如表 4.23 所示。

根據表 4.23 的分析結果，外在滿足對離職傾向有極顯著負向的影響，其解釋變異量為 13.8%；工作投入對離職傾向有極顯著負向的影響，

然其解釋變異量僅有 7.1%。顯示工作滿足對離職傾向的預測較工作投入佳。而整體工作態度對離職傾向，僅有外在滿足呈現極顯著負向影響，其解釋變異量達 14.2%。顯示研發人員對外在滿足之認同度愈高，則其離開現職的傾向會愈低。

綜合以上結果，本研究假設 3-4，研發人員之工作態度對離職傾向無顯著影響，得到部份驗證。

表 4.23 工作態度對離職傾向之迴歸分析表

預測變項 \ 效標變項	離職傾向		
	值	值	值
內在滿足	-0.098		-0.056
外在滿足	-0.313 ^{***}		-0.288 ^{***}
工作投入		-0.273 ^{***}	-0.105
R	0.380	0.273	0.390
R ²	0.145	0.075	0.152
調整後 R ²	0.138	0.071	0.142
F 值	21.555 ^{***}	20.625 ^{***}	15.181 ^{***}

註：*表P<0.05 顯著水準 **表P<0.01 非常顯著水準 ***表P<0.001 極顯著水準
資料來源：本研究。

5. 工作特性與工作態度對離職傾向之迴歸分析

以工作特性與工作態度各構面為預測變項，離職傾向為效標變項，利用強迫進入變數法進行迴歸分析，結果如表 4.24 所示。

根據表 4.24 的分析結果，工作特性對離職傾向的影響效果，僅有工作自主性具有顯著負向的影響，其解釋變異量為 7.6%。但當加入工作滿足變項時，工作自主性與外在滿足對離職傾向有顯著負向的影響，其解釋變異量則增為 15.8%；但若加入工作投入變項，工作自主性與工作投入

對離職傾向有顯著負向的影響，而其解釋變異量則僅增為 11%。若同時加入工作滿足與工作投入變項，則工作自主性與外在滿足對離職傾向有顯著負向的影響，且工作意義性對離職傾向有顯著正向的影響，影響強度依序為工作自主性、外在滿足以及工作意義性，其解釋變異量則增加為 16.7%。顯示工作態度變項之加入，可增加對離職傾向之預測力。

綜合以上結果，本研究假設 3-5，研發人員之工作特性知覺與工作態度對離職傾向無顯著影響，得到部份驗證。

表 4.24 工作特性與工作態度對離職傾向之迴歸分析表

效標變項 預測變項		離職傾向			
		值	值	值	值
工作 特 性	工作自主性	-0.212 ^{**}	-0.200 ^{**}	-0.207 ^{**}	-0.209 ^{**}
	工作意義性	-0.004	0.123	0.086	0.160 [*]
	工作回饋性	-0.133	-0.031	-0.103	-0.040
內在滿足			-0.024		0.025
外在滿足			-0.344 ^{***}		-0.319 ^{***}
工作投入				-0.221 ^{***}	-0.139
R		0.295	0.417	0.351	0.431
R ²		0.087	0.174	0.124	0.186
調整後 R ²		0.076	0.158	0.110	0.167
F 值		8.080 ^{***}	10.610 ^{***}	8.912 ^{***}	9.571 ^{***}

註：*表P < 0.05 顯著水準 **表P < 0.01 非常顯著水準 ***表P < 0.001 極顯著水準
資料來源：本研究。

6. 工作價值觀與工作態度對離職傾向之迴歸分析

以工作價值觀與工作態度各構面為預測變項，離職傾向為效標變項，利用強迫進入變數法進行迴歸分析，結果如表 4.25 所示。

根據表 4.25 的分析結果，工作價值觀對離職傾向的影響效果，僅有內在價值具有顯著負向的影響，其解釋變異量為 4.7%。但當加入工作滿足變項時，僅有外在滿足對離職傾向有顯著負向的影響，其解釋變異量則增為 16.4%；但若加入工作投入變項，內在價值與工作投入對離職傾向有顯著負向的影響，其解釋變異量則僅增為 9.8%。若同時加入工作滿足與工作投入變項，則僅有外在滿足對離職傾向有顯著負向的影響，其解釋變異量則增加為 16.8%。顯示工作態度變項之加入，可增加對離職傾向之預測力。

綜合以上結果，本研究假設 3-6，研發人員之工作價值觀與工作態度對離職傾向無顯著影響，得到部份驗證。

表 4.25 工作價值觀與工作態度對離職傾向之迴歸分析表

預測變項 \ 效標變項		離職傾向			
		值	值	值	值
工作價值觀	內在價值	-0.203 ^{***}	-0.109	-0.133 [*]	-0.097
	薪酬價值	0.126	0.101	0.119	0.104
	社會地位價值	0.038	0.102	0.067	0.105
	晉升價值	0.013	-0.022	-0.001	-0.019
內在滿足			-0.065		-0.028
外在滿足			-0.328 ^{***}		-0.305 ^{***}
工作投入				-0.244 ^{***}	-0.101
R		0.250	0.429	0.340	0.437
R ²		0.062	0.184	0.115	0.191
調整後 R ²		0.047	0.164	0.098	0.168
F 值		4.202 ^{**}	9.431 ^{***}	6.577 ^{***}	8.413 ^{***}

註：^{*}表P < 0.05 顯著水準 ^{**}表P < 0.01 非常顯著水準 ^{***}表P < 0.001 極顯著水準
資料來源：本研究。

7. 工作特性、工作價值觀與工作態度對離職傾向之迴歸分析

以工作特性、工作價值觀與工作態度各構面為預測變項，離職傾向為效標變項，利用強迫進入變數法進行迴歸分析，結果如表 4.26 所示。

根據表 4.26 的分析結果，工作特性與工作價值觀對離職傾向的影響，僅有工作自主性對其有顯著負向的影響，其解釋變異量為 8.7%。當加入工作滿足變項時，工作自主性與外在滿足對離職傾向有顯著負向的影響，其解釋變異量也增加為 17.0%；若是加入工作投入變項，工作自主性與工作投入對離職傾向有顯著負向的影響，其解釋變異量僅增加至 11.8%；若工作滿足與工作投入同時加入，工作自主性與外在滿足對離職傾向有顯著負向的影響，其解釋變異量則增加至 17.8%。顯示工作態度變項之加入，可增加對離職傾向之預測力。

綜合以上結果，本研究假設 3-7，研發人員之工作特性知覺、工作價值觀與工作態度對離職傾向無顯著影響，得到部份驗證。

8. 離職傾向之逐步迴歸分析

為尋求預測離職傾向最適合的變項組合，本研究以逐步迴歸分析法來探討效標變項與預測變項間的關係。採用之預測變項包括：工作特性之「工作自主性」、「工作意義性」與「工作回饋性」，工作價值觀之「內在價值」、「薪酬價值」、「社會地位價值」與「晉升價值」，工作態度之「內在滿足」、「外在滿足」與「工作投入」，共計 10 個自變項，以離職傾向為依變項。離職傾向之逐步分析結果如表 4.27 所示。

表 4.26 工作特性、工作價值觀與工作態度對離職傾向之迴歸分析表

預測變項 \ 效標變項		離職傾向			
		值	值	值	值
工作特性	工作自主性	-0.154 [*]	-0.148 [*]	-0.156 [*]	-0.161 [*]
	工作意義性	-0.017	0.103	0.064	0.137
	工作回饋性	-0.132	-0.036	-0.107	-0.046
工作價值觀	內在價值	-0.099	-0.092	-0.073	-0.078
	薪酬價值	0.104	0.086	0.099	0.088
	社會地位價值	0.062	0.093	0.071	0.094
	晉升價值	0.008	0.006	0.008	0.013
內在滿足			-0.010		0.040
外在滿足			-0.352 ^{***}		-0.329 ^{***}
工作投入				-0.212 ^{**}	-0.133
R		0.335	0.446	0.381	0.459
R ²		0.112	0.199	0.145	0.210
調整後 R ²		0.087	0.170	0.118	0.178
F 值		4.512 ^{***}	6.856 ^{***}	5.288 ^{***}	6.577 ^{***}

註：*表P < 0.05 顯著水準 **表P < 0.01 非常顯著水準 ***表P < 0.001 極顯著水準
資料來源：本研究。

表 4.27 離職傾向之逐步迴歸分析表

模式	選入之變項	R	R ²	調整後 R ²	F 值	標準化係數	T 值
1	(常數)						20.066 ^{***}
	外在滿足	0.372	0.139	0.135	41.188 ^{***}	-0.372	-6.418 ^{***}
2	(常數)						18.116 ^{***}
	外在滿足 工作自主性	0.406	0.165	0.159	25.229 ^{***}	-0.320 -0.171	-5.338 ^{***} -2.850 ^{**}
3	(常數)						13.433 ^{***}
	外在滿足 工作自主性	0.424	0.180	0.170	18.590 ^{***}	-0.328	-5.492 ^{***}
	薪酬價值					-0.146	-2.400 [*]
					0.124	2.145 [*]	

註：*表P < 0.05 顯著水準 **表P < 0.01 非常顯著水準 ***表P < 0.001 極顯著水準
資料來源：本研究。

由表 4.27 可知對離職傾向而言，外在滿足、工作自主性與薪酬價值，可使迴歸方程式達到極顯著水準 ($F=18.590, P < 0.001$)。此三個預測變項的組合能夠解釋「離職傾向」總變異量的 17.0%，其中以外在滿足之預測力最佳達 13.5%。而此三預測變項中，外在滿足與工作自主性具有負向的影響，薪酬價值具有正向的影響。亦即研發人員所知覺之外在滿足感與工作自主程度愈高，對薪酬價值的重視度愈低，則其離開現職的傾向會愈弱。

4.6 樣本分群

由第三章之因素分析得出之工作特性與工作價值觀構面共有七個因素，本節以 K 平均數 (K-Means) 集群分析進行樣本分群，區隔出不同的工作特性與工作價值觀集群。經過反覆測試發現，分成三群為最適當的方式。經過分群之後，各集群的樣本數分別為集群一有 68 個樣本，集群二有 101 個樣本，集群三有 89 個樣本。為探討三集群在各研究相關構面之差異，因此對集群與各研究構面作單因子變異數分析，結果顯示不同集群在各研究構面皆有極顯著差異 ($P < 0.001$)，分析結果如表 4.28 所示。

依據各研究相關構面之集群差異分析結果，茲將各集群之特徵分述如下：

1. 集群一：集群一是三群之中，在工作特性、工作價值觀（薪酬價值、晉升價值除外）與工作態度各構面得分最低者，而其離職傾向卻是得分最高者，且集群一與其他兩群在各研究構面上（社會地位價值除外）皆有顯著差異存在。顯示集群一的研發人員，其對工作特性的知覺程度較低，對達成工作目標之企圖心不強，對於工作滿足與工作投入的程度皆不高，但離職傾向卻相對高於其他群。此集群的

特徵是對工作具有責任感不高，且對工作投入的程度也不高，離職傾向卻最高，可謂之「探索取向型」。

2. 集群二：集群二在「工作自主性」的知覺程度與「晉升價值」的重視程度，顯著高於其他群，也是最重視「內在價值」的一群，但卻是最不在乎「薪酬價值」者，且其離職傾向是三群中最低者。顯示集群二研發人員的特徵是，強調工作的獨立自主，對於達成工作目標的企圖心旺盛，重視職位晉升，但對金錢報酬並不那麼重視。此集群的特徵是專注在組織中的成就感與升遷，可謂之「積極進取型」。

表4.28 各研究相關構面之集群差異分析表

研究構面	平均數			F值	P值	Scheffe 多重比較
	1	2	3			
	集群一	集群二	集群三			
整體工作特性	2.8603	3.6584	3.6919	142.816	0.000***	2 > 1, 3 > 1
工作自主性	2.9020	3.9109	3.5356	69.377	0.000***	2 > 1, 3 > 1 2 > 3
工作意義性	2.9029	3.6000	3.7708	77.999	0.000***	2 > 1, 3 > 1
工作回饋性	2.7757	3.5421	3.7107	77.113	0.000***	2 > 1, 3 > 1
整體工作價值觀	3.3313	3.4793	3.6034	16.019	0.000***	2 > 1, 3 > 1 3 > 2
內在價值	3.7248	4.1881	4.0690	23.627	0.000***	2 > 1, 3 > 1
薪酬價值	3.1569	2.4851	3.6292	85.970	0.000***	1 > 2, 3 > 1 3 > 2
社會地位價值	2.9559	3.0718	3.5534	30.258	0.000***	3 > 1, 3 > 2
晉升價值	3.0882	3.3630	2.5581	38.433	0.000***	1 > 3, 2 > 3 2 > 1
整體滿足	2.8344	3.4914	3.5364	60.179	0.000***	2 > 1, 3 > 1
內在滿足	2.9436	3.6081	3.6479	49.028	0.000***	2 > 1, 3 > 1
外在滿足	2.6471	3.2914	3.3451	39.315	0.000***	2 > 1, 3 > 1
工作投入	2.8926	3.3079	3.3360	19.588	0.000***	2 > 1, 3 > 1
離職傾向	2.8206	2.4475	2.6449	7.802	0.001***	1 > 2

註：*表P < 0.05 顯著水準 **表P < 0.01 非常顯著水準 ***表P < 0.001 極顯著水準

資料來源：本研究。

3. 集群三：集群三係三群中，在「工作意義性」、「工作回饋性」、「薪酬價值」、「社會地位價值」、「工作滿足」與「工作投入」方面得分最高的一群，而且對於「薪酬價值」的重視程度顯著高於其他群，但是對於「晉升價值」的重視程度卻是顯著低於其他群。此集群的特徵是對於金錢與職位所代表的社會意義特別重視，可謂之「功利取向型」。

為方便檢視各集群內樣本基本特性之分佈情形，茲整理如表4.29所示。

表4.29 各集群樣本基本特性彙整表

個人變項	集群一	集群二	集群三
性別	女性佔60%。	男性佔55%。	男性佔58%。
婚姻狀況	未婚者佔54%。	未婚者佔53%。	未婚者佔49%。
現職職務	擔任非主管職務者佔85%。	擔任非主管職務者佔77%。	擔任非主管職務者佔86%。
年齡	30歲以下佔45%，其次為30-34歲佔29%。	30歲以下、30-34歲與35-44歲各約佔三成。	30歲以下佔40%，其次為30-34歲佔33%。
子女人數	無子女者佔62%，其次為有一名子女者，佔21%。	無子女者佔59%，其次為有一名子女者，佔21%。	無子女者佔57%，其次為有兩名子女者，佔29%。
教育程度	大學程度佔37%、專科程度佔32%、研究所以上佔28%。	研究所以上佔55%、大學程度佔30%。	大學程度佔39%、研究所以上次之佔28%，專科程度佔26%。
研發工作年資	2~5年佔34%，其次為2年以下佔26%。	2~5年佔32%，其次為5~10年、2年以下，分別佔26%與24%。	2~5年與2年以下各約佔30%。
現職工作年資	2~5年佔44%，其次為2年以下佔27%。	2~5年佔35%，其次為2年以下佔30%。	2~5年與2年以下各約佔33%。
公司資本額	8000萬以上佔51%，1000~5000萬佔23%。	8000萬以上佔86%。	8000萬以上佔70%。
公司員工人數	300人以上佔46%，50人以下佔36%。	300人以上佔61%，150~299人佔23%。	300人以上佔43%，150~299人佔26%。
工作地區	北部地區66%，中部及南部各佔17%。	北部地區57%，南部佔25%。	北部地區49%，中部及南部各約佔25%。

資料來源：本研究。

第五章 結論與建議

本章將分兩部份陳述，首先藉由第四章之研究結果，加以驗證第三章之研究假設，再依主要的研究發現，對企業界與後續研究提出建言。

5.1 結論

5.1.1 研究變項之基本資料

研發人員在各研究變項中之反應，以平均得分而言，各研究構面（除離職傾向以外）均高於中間值 3.0。就工作特性而言，顯示食品產業研發人員在其目前工作屬性的認知程度稍高，尤其以工作自主的知覺程度最高。就工作價值觀而言，研發人員在內在價值構面的平均得分高達 4.02，且其變異數也是所有構面中最小者，顯示對達成工作目標的企圖心最為重視且看法亦趨一致，其次重視的是職位所代表的社會意義，至於對薪酬價值與晉升價值的重視度則較不強（分別為 3.05、3.01），然而二者的變異數皆高於 0.7，因此研發人員對於薪酬價值與晉升價值的反應趨向兩極。就工作態度而言，顯示出對與工作本身有關的滿足感，相對大於與工作本身無關者；而研發人員投入目前工作的程度尚屬中等。有關離職傾向方面，平均得分為 2.61 低於中間值 3.0，其中 54% 的研發人員經常有離職的念頭，但僅有 27% 表示會離開現職。從上述的資料顯示，目前食品產業中的研發人員，離開目前工作的意願並不高。此情形或許與目前整體經濟環境欠佳，企業經營困難致人力縮編、適合的工作機會不多等因素有關。

5.1.2 個人變項對各研究變項之差異性假設部份

此部份將針對不同個人變項的研發人員，探討在工作特性知覺、工

作價值觀、工作滿足、工作投入以及離職傾向方面，是否有顯著差異存在作一說明，亦即研究假設 1 之檢驗結果。個人變項之差異性假設驗證結果如表 5.1 所示，其中歸納幾點結論：

1. 在工作特性方面，男性對於工作意義性的感受較女性高。對於工作自主性與工作意義性的認知程度，已婚者相對高於未婚者、擔任主管職務者亦較非主管者高，且年齡高於 45 歲者，其認知程度亦顯著高於 29 歲以下的年輕研發人員。公司員工人數在 50~299 人的中小型企业，其研發人員對工作自主性、工作意義性與工作回饋性的認知程度，皆相對高於 50 人以下的小型企業。
2. 在工作價值觀方面，已婚者對達成工作目標的企圖心較強；來自大型企業的研發人員相對於中小型企业較重視內在價值；而中小型企业研發人員相對於大型企業則較重視薪酬價值。
3. 在工作滿足方面，已婚者對內在滿足的程度高於未婚者，而年齡高於 45 歲者，其內在滿足的程度亦顯著高於 29 歲以下的年輕研發人員；有 3 名子女者對整體滿足的程度，顯著高於無子女者；公司員工人數在 50~299 人的中小型企业，無論是內在滿足、外在滿足或整體滿足，皆相對高於員工數 49 人以下小型企業。
4. 在工作投入方面，已婚者顯著高於未婚者；來自員工人數在 150~299 人中型企業的研發人員，則顯著高於小型企業者；而南部地區的研發人員工作投入的程度高於北部地區者。

表 5.1 個人變項之差異性假設驗證表

研究假設	研究結果	驗證結果
假設 1-1: 研發人員之個人變項在工作特性知覺上無顯著差異。	在「工作自主性」方面，已婚顯著高於未婚；主管顯著高於非主管；45 歲以上顯著高於 29 歲以下；員工數 150~200 人顯著高於 49 人以下。 在「工作意義性」方面，男性顯著高於女性；已婚顯著高於未婚；主管顯著高於非主管；45 歲以上顯著高於 34 歲以下；資本額 8000 萬以上顯著高於 1000 萬以下；員工數 50~299 人顯著高於 49 人以下。 在「工作回饋性」方面，員工數 50~299 人顯著高於 49 人以下。	部份成立
假設 1-2: 研發人員之個人變項在工作價值觀上無顯著差異。	在「內在價值」方面，已婚顯著高於未婚；資本額 8000 萬以上顯著高於 8000 萬以下(1000~5000 萬除外)，且 1000~5000 萬亦顯著高於 1000 萬以下；員工數 150 人以上顯著高於 49 人以下。 在「薪酬價值」方面，資本額 5000~8000 萬顯著高於 8000 萬以上；員工數 50~149 人顯著高於 300 人以上。	部份成立
假設 1-3: 研發人員之個人變項在工作滿足上無顯著差異。	資本額 8000 萬以上顯著高於 8000 萬以下(1000~5000 萬除外)，且 1000~5000 萬亦顯著高於 1000 萬以下	部份成立
假設 1-4: 研發人員之個人變項在工作投入上無顯著差異。	已婚者顯著高於未婚者；資本額 5000 萬以上顯著高於 1000 萬以下；公司員工數 150~299 人顯著高於 49 人以下；南部地區顯著高於北部地區。	部份成立
假設 1-5: 研發人員之個人變項在離職傾向上無顯著差異。	資本額介於 5000~8000 萬者，顯著高於 8000 萬以上以及 1000~5000 萬者。	部份成立

註：性別、婚姻狀況、現職職務以 T 檢定驗證；年齡、子女數、教育程度、研發工作年資、現職工作年資、公司資本額、員工人數與工作地區，則以單因子變異數分析驗證。

資料來源：本研究。

5. 在離職傾向方面，僅在公司資本額上有顯著差異，且是資本額介於五千萬元至八千萬元之間的企業，相對高於資本額八千萬元以上與介於一千萬元至五千萬元之間者。然由其平均得分趨勢可看出，男性高於女性；未婚高於已婚；年齡愈輕離職傾向相對較高；子女人數愈多則離職傾向相對較低；教育程度愈低離職傾向相對較低；工作年資十年以上者，離職傾向相對較低；公司員工人數愈多離職傾向相對愈低；北部地區離職傾向最高，逐漸往南遞減。由此可知，年齡愈輕的研發人員，其年資低且多半未婚無子女，較無經濟壓力，因此穩定性較不夠。此時期亦符合 Rush 等人（1980）所界定生涯發展四階段中的第一階段（進入成年，20~29 歲），此時期的特色是在探索並找尋適合自我的職業，所以對職業有暫時性的承諾，亦即離職傾向較高。

5.1.3 各研究變項間之相關性假設部份

此部份將針對本研究各研究變項彼此間是否有顯著關聯性作一說明，亦即研究假設 2 之檢驗結果。研究變項彼此間之相關性假設驗證結果如表 5.2 所示，其中歸納幾點結論：

1. 工作特性各構面與工作態度各構面，皆呈現極顯著正相關。代表工作特性知覺程度，與內、外在滿足與工作投入程度有正向關聯。
2. 內在價值與社會地位價值皆與內、外在工作滿足及工作投入呈顯著正相關。此外，內、外在滿足皆與工作投入呈極顯著正相關。
3. 工作自主性、工作意義性、工作回饋性、內在價值、工作滿足與工作投入，皆與離職傾向呈現顯著負相關；而薪酬價值是唯一與離職傾向呈現顯著正相關的研究構面。

表 5.2 研究變項之相關性假設驗證表

研究假設	驗證變項	研究結果	驗證結果
假設 2-1： 研發人員之工作 特性知覺與工作 滿足無顯著相關。	工作自主性	皆與內、外在滿足呈極顯著正相關。	不成立
	工作意義性		
	工作回饋性		
假設 2-2： 研發人員之工作 特性知覺與工作 投入無顯著相關。	工作自主性	皆與工作投入呈極顯著正相關。	不成立
	工作意義性		
	工作回饋性		
假設 2-3： 研發人員之工作 特性知覺與離職 傾向無顯著相關。	工作自主性	皆與離職傾向呈極顯著負相關。	不成立
	工作意義性		
	工作回饋性		
假設 2-4： 研發人員之工作 價值觀與工作滿 足無顯著相關。	內在價值	與內、外在滿足皆呈極顯著正相關。	部份成立
	薪酬價值	與內、外在滿足呈負相關，但未達顯著水準。	
	社會地位價值	與內、外在滿足皆呈現顯著正相關。	
	晉升價值	與內在滿足呈現顯著負相關；與外在滿足呈負相關，但未達顯著水準。	
假設 2-5： 研發人員之工作 價值觀與工作投 入無顯著相關。	內在價值	與工作投入呈極顯著正相關。	部份成立
	薪酬價值	與工作投入呈負相關，但未達顯著水準。	
	社會地位價值	與工作投入呈顯著正相關。	
	晉升價值	與工作投入呈負相關，但未達顯著水準。	
假設 2-6： 研發人員之工作 價值觀與離職傾 向無顯著相關。	內在價值	與離職傾向呈極顯著負相關。	部份成立
	薪酬價值	與離職傾向呈顯著正相關。	
	社會地位價值	與離職傾向呈正相關，但未達顯著水準。	
	晉升價值	與離職傾向呈負相關，但未達顯著水準。	
假設 2-7： 研發人員之工作 滿足與工作投入 無顯著相關。	內在滿足	皆與工作投入呈極顯著正相關。	不成立
	外在滿足		
假設 2-8： 研發人員之工作 滿足與離職傾向 無顯著相關。	內在滿足	皆與離職傾向呈極顯著負相關。	不成立
	外在滿足		
假設 2-9： 研發人員之工作 投入與離職傾向 無顯著相關。	工作投入	與離職傾向呈極顯著負相關。	不成立

註：驗證方法為 Pearson 積差相關分析。

資料來源：本研究。

5.1.4 各研究變項間之影響性假設部份

此部份將針對本研究各研究變項間之因果關係是否有顯著的影響性作一說明，亦即研究假設 3 之檢驗結果。研究變項彼此間之影響性假設驗證結果如表 5.3 所示，其中歸納幾點結論：

1. 工作特性與工作價值觀對工作態度有顯著的影響效果

工作自主性、工作意義性與工作回饋性對內在滿足有顯著的正向影響效果；工作意義性與工作回饋性對外在滿足及工作投入，皆有顯著正向的影響效果。換言之，研發人員對工作特性知覺的程度愈高者，則對工作滿足與工作投入的程度會愈高。此一結論與前兩小節所陳述的結果相呼應，已婚者之工作特性知覺高於未婚者，其內在滿足及工作投入亦相對高於未婚者；45 歲以上者其工作特性知覺高於 29 歲以下者，其內在滿足亦相對較高；而來自員工人數 50~299 人之中小型企業的研發人員，其工作特性知覺皆高於 50 人以下的小型公司，其內、外在滿足與工作投入皆相對較 50 人以下的小型公司高。

薪酬價值與晉升價值對內在滿足有顯著的負向影響效果；內在價值則對工作投入有顯著的正向影響效果。亦即，研發人員愈重視薪酬價值與晉升價值，則對內在滿足的程度會愈低；但若愈重視內在價值，則對工作投入的程度會愈高。此一結論與前兩小節所陳述的結果相呼應，來自大型企業的研發人員相對於中小型企業較重視內在價值，且其工作投入程度也相對較高；而中小型企業的研發人員相對於大型企業較重視薪酬價值，所以其工作滿足相對較大型企業的研發人員低。

表 5.3 研究變項之影響性假設驗證表

研究假設	驗證變項	研究成立構面	影響方向	驗證結果
假設 3-1： 研發人員之工作特性知覺對 工作態度無顯著影響。	工作自主性 工作意義性 工作回饋性	內在滿足	正向	部分成立
	工作意義性 工作回饋性	外在滿足	正向	
	工作意義性 工作回饋性	工作投入	正向	
假設 3-2： 研發人員之工作價值觀對工 作態度無顯著影響。	內在價值 社會地位價值	內在滿足	正向	部分成立
	薪酬價值 晉升價值		負向	
	內在價值 社會地位價值	外在滿足	正向	
	內在價值	工作投入	正向	
假設 3-3： 研發人員之工作特性知覺與 工作價值觀對工作態度無顯 著影響。	工作自主性 工作意義性 工作回饋性	內在滿足	正向	部分成立
	薪酬價值 晉升價值		負向	
	工作意義性 工作回饋性	外在滿足	正向	
	工作意義性 內在價值	工作投入	正向	
假設 3-4： 研發人員之工作態度對離職 傾向無顯著影響。	外在滿足	離職傾向	負向	部分成立
	工作投入	離職傾向	負向	
假設 3-5： 研發人員之工作特性知覺與 工作態度對離職傾向無顯著 影響。	工作自主性	離職傾向	負向	部分成立
	工作自主性 外在滿足	離職傾向	負向	
	工作自主性 工作投入	離職傾向	負向	
	工作自主性 外在滿足	離職傾向	負向	
	工作意義性		正向	

表 5.3 研究變項之影響性假設驗證表 (續)

研究假設	驗證變項	研究成立構面	影響方向	驗證結果
假設 3-6： 研發人員之工作價值觀與工作態度對離職傾向無顯著影響。	內在價值	離職傾向	負向	部分成立
	外在滿足	離職傾向	負向	
	內在價值 工作投入	離職傾向	負向	
	外在滿足	離職傾向	負向	
假設 3-7： 研發人員之工作特性知覺、工作價值觀與工作態度對離職傾向無顯著影響。	工作自主性	離職傾向	負向	部份成立
	工作自主性 外在滿足	離職傾向	負向	
	工作自主性 工作投入	離職傾向	負向	
	工作自主性 外在滿足	離職傾向	負向	

註：驗證方法為迴歸分析。

資料來源：本研究。

2. 工作特性、工作價值觀及工作態度對離職傾向的影響效果

工作特性對離職傾向之預測模式中，工作自主性對離職傾向有顯著負向的影響效果；外在滿足與工作投入對離職傾向亦有顯著負向的影響效果，當外在滿足或工作投入加入前述之預測模式時，則會增加對離職傾向之預測力。

工作價值觀對離職傾向之預測模式中，內在價值對離職傾向有顯著負向的影響效果；工作投入對離職傾向亦有顯著負向的影響效果，當工作投入加入此一預測模式時，則會增加對離職傾向之預測力。

3. 外在滿足、工作自主性與薪酬價值對離職傾向有顯著的影響效果

工作自主性對離職傾向有直接顯著負向的影響效果；外在滿足與工作投入對離職傾向亦有直接顯著負向的影響效果。換言之，研發人員對工作自主性的知覺程度愈高，則其離開現職的傾向會愈低；若其外在滿

足與工作投入的程度愈高，則其離職的傾向也會相對愈低。

另經由離職傾向的逐步迴歸分析得出三個可使迴歸方程式達極顯著水準的預測變項，分別為外在滿足、工作自主性以及薪酬價值，其中外在滿足與工作自主性有顯著負向的影響效果（外在滿足的預測力最佳），而薪酬價值具有顯著正向的影響效果。此正可解釋中小型企業的研發人員較大型企業重視薪酬價值，而其離職傾向也相對高於大型企業之研發人員。

5.1.5 各集群特徵與其樣本特性

1. 集群一「探索取向型」的研發人員，其特徵是對工作特性的知覺程度較低，對達成工作目標之企圖心不強，對於工作滿足與工作投入的程度皆不高，但離職傾向卻相對高於其他群。此集群內 30 歲以下的研發人員佔 45%，無子女者佔 62%，大學畢業者佔 37%，研究所畢業也有 28%，且一半以上來自大型企業，工作地區則以北部佔 2/3。
2. 集群二「積極進取型」的研發人員，其特徵是強調工作的獨立自主，對於達成工作目標的企圖心旺盛，重視職位晉升，但對金錢報酬不那麼重視，專注在組織中的成就感與升遷，因此其離職傾向是三群中最低者。此集群內擔任主管職位者較多佔 23%，研究所畢業者即佔 55%（大學畢業也有 30%），且 86% 來自大型企業，工作地區則以北部佔最多為 57%。顯示任職於大型企業的研發人員，其教育程度相對較高，對工作責任的感受較強，表示其個人成長需求強度較高，所以離職傾向相對最低。

3. 集群三「功利取向型」的研發人員，對工作特性的知覺程度高，對「薪酬價值」的重視程度顯著高於其他群。此集群內 30 歲以下的研發人員佔 40%，大學畢業者佔 39%，研究所畢業也有 28%，且 70% 來自大型企業，工作地區則以北部佔 50% 最多。此集群研發人員的離職傾向高於「積極進取型」，顯示此集群的研發人員其重視薪酬價值更甚於其個人成長需求。

5.2 建議

5.2.1 對食品業界之建言

人員流動總是對企業造成不大不小的困擾，況且是對要積極強化研發工作以提昇競爭力的食品業界而言，研發人員流動率高，導致研發工作不易延續，是業者認為從事研究發展工作的困難點之一。每當出現人員流動的這種情形，對於那些表現優異、積極進取的人才，企業主管大多嘗試以加薪、升職來挽留人才。然而，事實上真正應該深入思考的不是員工，反而是企業本身，即使是被同業高薪挖角，企業本身也應該反省，要去了解員工離職的原因，更重要的是去了解員工選擇留在企業的原因。要留住優秀的員工，企業必須要能夠滿足員工的需求，企業的發展必須領先員工成長的腳步。因為優秀的人才是企業的命脈，而留住人才最核心的工作，正是追求持續的成長發展，因此必須把企業的未來前景與員工的前途發展合而為一。

由本研究的結果顯示，研發人員的婚姻狀態在工作特性、內在滿足及工作投入方面有顯著差異存在。或許是因結婚之後，邁入人生的新旅程，對於人生的規劃更為謹慎。因此，對工作的企圖心會較強，所以投

入工作的程度也會較高。另外，年紀較輕的研發人員，因為工作資歷較短，工作經驗較為不足，也或許仍在探索並找尋適合自己的職業，所以對於工作特性的知覺程度與從工作中獲得的滿足感皆年長者較低。因此，對於年紀較輕、未婚的研發人員，在其工作的設計上，企業管理者應是站在協助與培育的立場，提供一些教育訓練的計畫，助其瞭解及適應研發的工作，以建立對工作的自信，並增加對工作的責任感與企圖心。

由前一小節的集群特徵資料中可進一步看出，不同類型的研發人員其對工作特性知覺的程度有所不同，所重視的工作價值觀也不同。因此，對於「積極進取型」的研發人員，企業管理者可以更適合的訓練發展計畫，設計獨立自主的工作方式，使其工作更具挑戰性，來代替傳統的金錢激勵工具；而針對「功利取向型」的研發人員，由於對薪酬價值的重視程度更甚於個人成長之需求，因此金錢酬庸或許更符合其對經濟之需求。

由於我國的食品產業，除了幾家指標性的大廠以外，大多為中小型企業。而且由本研究中發現，公司規模愈小研發人員對於工作特性的知覺程度相對愈低，對達成工作目標的企圖心也愈低，但對薪酬價值的重視度則相對愈高。表示小型企業的研發人員較不強調工作自主與工作責任感、工作回饋等特性，較重視金錢報酬。而且相對於大型企業其離職傾向也較高，此方面有可能是小型企業因資金有限，對於研究發展人力與物力的投資較為有限，故可能對研發工作較不重視，所以能提供給研發人員自主的空間有限，對於研發人員的未來發展限制性可能較大，所以離職傾向也相對較高。因此，建議中小型企業對於如何降低研發人員的流動率或延攬優秀的研發人才方面，除了提供合理的薪酬以外，在工作設計上亦應給予研發人員獨立自主的空間，使其能適才適所、有所發

揮。並且對於人員的教育訓練也應不吝投資，如此員工才可能與公司一同奮鬥與成長。

5.2.2 對後續研究者之建議

1. 研究對象：本研究受限於時間與人力，採便利抽樣方式，在公司規模與地區範圍的分佈上較不平均。因此，建議後續研究者採分層隨機抽樣的方法以減少偏誤。
2. 研究方法與變項：因受限於人力、物力與財力，本研究僅採用問卷調查法來了解工作特性與工作價值觀對離職傾向的影響，未能先與業者進行訪談，以歸納更多與離職傾向相關之因素，未來的研究可先由業者處獲悉可能員工離職的因素，再加以分析探討。
3. 當個人決定離職時，「生涯規劃」是在離職申請書上常被提及的原因之一。姑且不論員工離職的真正原因是否因另有其他的生涯規劃，其實探究「生涯發展規劃」對其他離職傾向因素的干擾作用，亦是後續研究者值得研究的一個方向。

參考文獻

一、英文部分

1. Bass, B. M. (1965), Organizational Psychology, Boston: Allyn & Bacon.
2. Brown, S. P. (1996), "A Meta-Analysis and Review of Organizational Research on Job Involvement," Psychological Bulletin, 120(2), pp.235-255.
3. Dulbin, R. (1956), "Industrial Work's World: A Study of The Central," Social Problem, 3, pp.131-142.
4. Elizur, D. (1984), "Facets of Work Values: A Structural Analysis of Work Outcomes," Journal of Applied Psychology, 69, pp.379-389.
5. Glisson, C. & M. Durick (1988), "Predictions of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Human Service Organizations," Administration Science Quarterly, 33(1), pp.61-81.
6. Hackman, J. R. & E. E. Lawler (1971), "Employee Reactions to Job Characteristics," Journal of Applied Psychology, 55, pp.259-286.
7. Hackman, J. R. & G. R. Oldham (1975), "Development of the Job Diagnostic Survey," Journal of Applied Psychology, 60(2), pp.159-170.
8. Hoppock, R. (1935), Job Satisfaction, NY : Happer & Row.
9. Kahn, W. A. (1990), "Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work," Academy of Management Journal, 33, pp.692-724.
10. Kalleberg, A. L. (1977), "Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction," American Sociological Review, 42, pp.124-143.
11. Kanungo, R. N. (1982), "Measurement of Job and Work Involvement," Journal of Applied Psychology, 67, pp.341-349.

12. Kanungo, R. N. (1983), "Work Alienation: A Pancultural Perspective," Int. Stud. Management Organization, 8(1-2), pp.119-138.
13. Kinnane, D. & M. Gaubinger (1963), The Kurds and Kurdistan, New York: Oxford University Press.
14. Lawler, E. E. & D. T. Hall (1970), "Relationship of Job Characteristic to Job Involvement, Satisfaction, and Intrinsic Motivation," Journal of Applied Psychology, 54, pp.305-312.
15. Locke, E. A. (1976), "The Nature & Cause of Job Satisfaction," Handbook of Industrial & Organizational Psychology, Chicago: Rand McNally College, pp.1297-1349.
16. Locke, E. A. & D. Henne (1986), "Work Motivation Theories," In Cooper, C. L. & Robertson (eds.), International Review of I/O Psychology, Chapter 1, pp.1-35.
17. Lodahl, T. M. & M. Kejner (1965), "The Definition & Measurement of Job Involvement," Journal of Applied Psychology, 49, pp.24-33.
18. McGregor, D. (1960), The Human Side of Enterprise, New York: Mcgraw-Hall.
19. Miller, H. E. (1979), "Evaluation of the Mobley, Horner and Hollingsworth Model of Employee Turnover," Journal of Applied Psychology, 64(5), p.509.
20. Mobley, W. H. (1977), "Intermediate Linkages in the Relationship Between Job Satisfaction and Employee Turnover," Journal of Applied Psychology, 62, pp.237-240.
21. Mobley, W. H. (1978), "An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover," Journal of Applied Psychology, 63, pp.408-414.
22. Mobley, W. H., R. W. Giffeth, H. H. Hand & B. M. Meglioni (1979), "Review and conceptual Analysis of the Employee Turnover Process," Psychological Bulletin, 86, pp.493-522.

23. Moch, M. K. (1980), "Job Involvement, Internal Motivation and Employees' Integration Networks of Work Relationships," Organizational Behavior and Human Performance, 25, pp.15-31.
24. Perrow, C. (1967), "A Framework for the Comparative Analysis of Organization," American Sociological Review, 32, pp.194-208.
25. Porter, L. A. & E. E. Lawler (1968), Managerial Attitudes and Performance, Homnwood, IL: Richard D. Irwin.
26. Price, J. L. (1977), The Study of Turnover, Ames: Iowa State University Press.
27. Rabinowitz, S. L. & D. T. Hall (1977), "Organizational Research on Job Involvement," Psychological Bulletin, 41, pp.574-599.
28. Reitz, H. J. & L. N. Jewell (1979), "Sex, Locus of Control and Job Involvement: A Six-Country Investigation," Academy of Management Journal, 22, pp.72-80.
29. Robbins, S. P. (1992), Organizational Behavior, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
30. Robbins, S. P. (1998), Organizational Behavior, NJ: Prentice Hall, Inc., pp.140-142.
31. Rokeach, M. (1973), The Nature of Human Values, New York: The Free Press.
32. Rush, J. C., A. C. Peacock & G. T. Milkovich (1980), "Career Stages: A Partial Test of Levinson's Model of Life/ Career Stages," Journal of Vocational Behavior, 16, pp.347-359.
33. Seashore, S. E. & T. D. Taber (1975), "Job Satisfaction and Their Correlates," American Behavior & Scientists, 18, pp.346-358.
34. Shin, J. N. (1993), "Job Involvement in A Non-Western Public Sector: Its antecedents and Consequences," The Journal of National Chengchi University, 67, pp.626-650.

35. Smith, P. C., L. M. Kendall & C. L. Hulin (1969), The Measurement of Satisfaction in Work & Retirement, Chicago: Rand McNally.
36. Taylor, F. W. (1911), The Principles of Scientific Management, New York: Harper & Row.
37. Turner, A. N. & P. R. Lawrence (1965), Industrial Jobs and The Worker, Boston: Harvard University Graduate School of Business Administration.
38. Vaus, D. & I. McAllister (1991), "Gender and Work Orientation," Work and Occupations, 18(1), pp.72-93.
39. Wiess, D. J., R. V. Dawis, B. W. England & L. F. Lofquist (1967), Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire, Minneapolis Industrial Center, Univ. of Minnesota.
40. Wollack, S., J. G. Goodale, J. P. Wijting & P. C. Smith (1971), "Development of the Survey of Work Values," Journal of Applied Psychology, 55, pp.331-338.

二、中文部分

1. 王叢桂 (民 81), 社會轉型中各世代的工作價值觀變遷, 台北: 國科會。
2. 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 以韓國電子業為例, 政治大學企業管理研究所碩士論文。
3. 余朝權 (民 84), 管理人員工作價值觀與其前項變因之研究 - 採生涯觀點, 東吳經濟商學學報, 16 期, 2-30 頁。
4. 吳聰賢 (民 72), 農村青年職業興趣、工作價值與職業選擇之關係研究, 台北: 行政院青輔會。

5. 吳鐵雄、李坤崇、劉佑星、歐慧敏(民 84), 工作價值觀量表之編制初步報告, 中國測驗學會測驗年刊, 42 期, 227-244 頁。
6. 吳鐵雄、李坤崇、劉佑星、歐慧敏(民 85), 大專畢業在職人員在工作價值觀量表之信效度、常模與價值觀組型, 中國測驗學會測驗年刊, 43 期, 173-188 頁。
7. 周淑淑(民 78), 新聞從業人員心理變數、工作壓力與離職傾向之關係, 中興大學企業管理研究所碩士論文。
8. 洪清香(民 68), 工作特性對教育行政人員工作滿足之影響, 政治大學教育研究所碩士論文。
9. 段宜廷(民 88), 員工工作價值觀與工作滿足之關係探討, 中國文化大學國際企業管理研究所碩士論文。
10. 信義文教基金會(民 82), 台灣地區就業者工作價值觀調查之報告, 台灣大學管理學院工作價值觀研究小組未發表論文。
11. 唐大鈞(民 91), 工作價值觀與工作特性影響我國內稽人員工作投入與離職傾向的探討, 中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
12. 陳人豪(民 90), 兩岸員工工作價值觀與工作特性對工作態度之影響, 中央大學人力資源管理研究所碩士論文。
13. 陳正沛(民 72), 研究人員之工作投入, 政治大學企業管理研究所碩士論文。
14. 曹國雄(民 83), 工作價值對員工工作態度的影響, 人力資源學報, 4 期, 1-20 頁。
15. 莊惠敏(民 91), 醫院護理人員工作價值觀與工作投入關係之研究以基督教醫院為例, 政治大學行政管理研究所碩士論文。

16. 莊雅雯(民 87), 工作價值觀、工作特性、與工作態度之相關研究, 東海大學工業工程研究所碩士論文。
17. 黃同圳(民 82), 青年勞工工作價值觀與組織向心力之研究, 台北: 行政院青輔會。
18. 黃金瑞(民 91), 食品工業, 產業經濟, 253 期, 6-15 頁。
19. 黃秀霜(民 76), 教育行政人員成就動機、工作特性與組織承諾之相關研究, 政治大學教育研究所碩士論文。
20. 黃英忠(民 78), 現代人力資源管理, 台北: 華泰書局。
21. 黃開義(民 73), 工作特性、個人特質、領導型態、工作滿足與組織承諾對離職意願之影響, 中原大學機械研究所碩士論文。
22. 楊國樞(民 70), 中國人的性格與行為: 形成及蛻變, 中華心理學刊, 23 期, 39-56 頁。
23. 經濟部統計處編(民 90), 工業統計調查報告, 台北: 經濟部統計處。
24. 經濟部統計處編(民 92), 中華民國台灣地區製造業經營實況調查報告, 台北: 經濟部統計處。
25. 廖素華(民 67), 國小校長領導方式、教師人格特質與教師工作滿足的關係, 政治大學教育研究所碩士論文。
26. 劉兆明(民 80), 報酬與工作動機: 基礎理論之建立, 國科會研究專題計畫草案。
27. 劉煥然(民 80), 影響女性員工工作滿足感及離職意願因素之研究以桃園地區電子產業為例, 中原大學企業管理研究所碩士論文。
28. 鍾淑珍(民 88), 台灣與大陸新人類工作價值觀比較 - 以一電腦公司為例, 中央大學人力資源管理研究所碩士論文。

29. 藍明龍(民 85), 工作價值觀、組織氣候對新人類的工作滿足感與工作表現之關係研究 - 以民營銀行為例, 大葉大學事業經營研究所碩士論文。

研發人員工作內容、工作價值觀與工作態度之調查問卷

各位企業界先進，您好：

首先感謝您在百忙中撥冗填答此份問卷調查。這是一份學術性研究問卷，本研究主要係在探討工作特性知覺、工作價值觀與工作投入、工作滿足及離職傾向的關聯性，請仔細閱讀每一項敘述，並依據您個人的實際感受表示看法。本問卷係採不記名方式，所有資料僅供學術研究分析之用，絕不作個別揭示，請您安心作答。

本研究非常需要您的支持與協助，懇請您於百忙之中抽空填答。僅此致上萬分謝意並祝福您身體健康、工作如意。

肅此 敬頌

鈞安

南華大學管理研究所

指導教授 褚麗絹 博士

研究生 劉怡孜 敬上

《請翻至下頁開始作答》

附錄一 本研究問卷

第一部分

首先想請教您一些有關您目前所從事工作的描述，請您就個人對目前工作的認知，針對下列每個句子的同意程度，在題後圈選適當的數字，謝謝您！

	非常同意	同意	無意見	不同意	非常不同意
1. 我的工作必須使用許多複雜或高水準的技術。	5	4	3	2	1
2. 我的工作從頭參與到尾相當完整，在最後成果上可以看到我的貢獻。	5	4	3	2	1
3. 我的工作結果對別人有重大影響。	5	4	3	2	1
4. 我的工作容許我自己處理與負責的事務相當多。	5	4	3	2	1
5. 工作的安排使我可以定期知道自己工作的成績。	5	4	3	2	1
6. 我的工作需要運用不同技能來處理不同的事情。	5	4	3	2	1
7. 我的工作都已經被安排好了，以致於我沒有機會從頭到尾參與完成整件工作。	5	4	3	2	1
8. 我的工作在公司整體的運作上具有舉足輕重的地位。	5	4	3	2	1
9. 從事工作時，我很少有機會運用個人的創造力或判斷力。	5	4	3	2	1
10. 工作時，有許多機會讓我知道自己工作成績的好壞。	5	4	3	2	1
11. 我的職務是反覆做簡單的工作。	5	4	3	2	1
12. 就整體而言，我的工作對公司來說，並不是非常重要的。	5	4	3	2	1
13. 我的上司會經常與我討論有關於我工作表現的事。	5	4	3	2	1
14. 我的主管會明確地告訴我，我的工作成果或未來該努力的方向。	5	4	3	2	1
15. 我的工作給予我相當大的決定空間，使我可以獨立自主地工作。	5	4	3	2	1

《請翻至下頁繼續作答》

附錄一 本研究問卷

第二部分

以下題目是有關您對上班工作所持有的看法，請您就個人的看法，針對每個句子的同意程度，在題後圈選適當的數字，謝謝您！

	非常同意	同意	無意見	不同意	非常不同意
1. 不管上司（主管）是否在附近，人有責任維持正常的工作。	5	4	3	2	1
2. 人如果可以不必工作，那麼他願意為工作付出的努力，會比上司期望的低。	5	4	3	2	1
3. 最好的工作是讓人在工作時無事可做。	5	4	3	2	1
4. 人應有以自己工作為傲的感覺。	5	4	3	2	1
5. 工作忙碌的人，會覺得時間過得比無事可做時快。	5	4	3	2	1
6. 人若不努力工作，則應感到羞恥。	5	4	3	2	1
7. 將工作做好與得到好的報酬，同樣具有重要的意義。	5	4	3	2	1
8. 因為隨時有提升自己的想法，所以會更努力工作來實現晉升的願望。	5	4	3	2	1
9. 人應選擇薪水最多的工作。	5	4	3	2	1
10. 若兩個工作的正常薪酬是一樣的，則應選擇可以有較多加班費的工作。	5	4	3	2	1
11. 人評選工作最主要的依據是薪酬的高低。	5	4	3	2	1
12. 人若喜歡目前的工作，則他會感到滿足，而不會為了晉升而努力。	5	4	3	2	1
13. 人若滿足於目前的工作，且不在乎能否繼續晉升去擔任新的工作，那麼他會更加幸福。	5	4	3	2	1
14. 通常晉升到較高階的職位時，必須承受更多的煩惱，因此人們可能會避免晉升。	5	4	3	2	1
15. 在左鄰右舍中，職位較佳（高）的人，較受到他人的尊敬。	5	4	3	2	1
16. 假若我的職位較低，我的朋友就不會重視我。	5	4	3	2	1
17. 獲得較佳（高）職位的人，應受到他的朋友與家人給他的讚賞。	5	4	3	2	1
18. 世界上沒有其他事情比從事一份好工作更令人滿足。	5	4	3	2	1

《請翻至下頁繼續作答》

附錄一 本研究問卷

第三部分

以下題目是關於您對目前工作滿足程度的描述，請您就個人的感受，針對每個句子的同意程度，在題後圈選適當的數字，謝謝您！

	非常同意	同意	無意見	不同意	非常不同意
1. 我對於目前的工作量，感到滿意。	5	4	3	2	1
2. 我對於工作賦予我單獨表現的機會，感到滿意。	5	4	3	2	1
3. 我對於工作常能讓我處理不同事情的機會，感到滿意。	5	4	3	2	1
4. 我對於這工作會使同事或朋友對我有特殊評價，感到滿意。	5	4	3	2	1
5. 我對於主管對待部屬的方式，感到滿意。	5	4	3	2	1
6. 我對於主管做決策的能力，感到滿意。	5	4	3	2	1
7. 我對於目前工作不會讓我做違背良心的事情，感到滿意。	5	4	3	2	1
8. 我對於目前工作的穩定性，感到滿意。	5	4	3	2	1
9. 我對於在工作中有為別人服務的機會，感到滿意。	5	4	3	2	1
10. 我對於在工作中有指導別人做事的機會，感到滿意。	5	4	3	2	1
11. 我對於目前的工作有發揮自己能力的機會，感到滿意。	5	4	3	2	1
12. 我對於公司（部門）執行政策的方式，感到滿意。	5	4	3	2	1
13. 就我所做的工作量，我對於所得到的報酬（薪資），感到滿意。	5	4	3	2	1
14. 我對於工作中所給予的升遷機會，感到滿意。	5	4	3	2	1
15. 我對於在工作中能自由運用自己的判斷力，感到滿意。	5	4	3	2	1
16. 我對於在工作中能以自己的方法處理事情，感到滿意。	5	4	3	2	1
17. 我對於工作環境（設備、照明、空間），感到滿意。	5	4	3	2	1
18. 我對於和同事相處的情形，感到滿意。	5	4	3	2	1
19. 我對於在工作中表現良好所能得到的讚許，感到滿意。	5	4	3	2	1
20. 我對於從工作中所能得到的成就感，感到滿意。	5	4	3	2	1

《請翻至下頁繼續作答》

附錄一 本研究問卷

第四部分

以下題目是關於您對工作投入的程度，請您就個人的感受，針對每個句子的同意程度，在題後圈選適當的數字，謝謝您！

	非常同意	同意	無意見	不同意	非常不同意
1. 對我而言，最重要的事就是投入現在的工作。	5	4	3	2	1
2. 對我而言，工作僅是生活中的一小部分。	5	4	3	2	1
3. 我個人是非常投入我的工作。	5	4	3	2	1
4. 我感覺任何時刻都不能離開我的工作。	5	4	3	2	1
5. 我所關心的事情，大部分都集中在我的工作上。	5	4	3	2	1
6. 我和我現在的工作密切相連，這種情形很難改變。	5	4	3	2	1
7. 我通常在工作上會覺得心不在焉。	5	4	3	2	1
8. 我個人的生活目標，大部分都是以工作為導向。	5	4	3	2	1
9. 我認為我的工作是我很重要的生活重心。	5	4	3	2	1
10. 我通常喜歡專心一意在我的工作上。	5	4	3	2	1

第五部分

針對以下每個句子的敘述，請您依照個人的想法與意願，在題後適當 內打√，謝謝您！

1. 您是否經常考慮要辭去現在的工作？
①總是 ②經常 ③有時 ④偶爾 ⑤從未
2. 您是否經常想要尋找其他相同性質的工作？
①總是 ②經常 ③有時 ④偶爾 ⑤從未
3. 您是否經常想要尋找其他不同性質的工作？
①總是 ②經常 ③有時 ④偶爾 ⑤從未

《請翻至下頁繼續作答》

附錄一 本研究問卷

4. 以您目前的狀況及條件，您認為您在別家公司找到適當職位的可能性有多大？
- ① 極有可能 ② 很可能 ③ 不確定或普通 ④ 不可能 ⑤ 極不可能
5. 您是否肯定要辭去現在的工作？
- ① 極肯定會 ② 肯定會 ③ 不一定 ④ 肯定不會 ⑤ 絕對不會

第六部分

最後，請您提供一些基本資料，此部份資料僅做學術分析用，絕對保密，請放心在題後適當 內打√或填答，再次謝謝您！

- 性別： ① 男 ② 女
- 年齡： 民國_____年次出生
- 婚姻狀況： ① 未婚 ② 已婚 ③ 其他
- 子女人數： ① 無 ② 1 人 ③ 2 人 ④ 3 人 ⑤ 4 人(含)以上
- 最高學歷： ① 國中(以下) ② 高中(職) ③ 專科
④ 大學 ⑤ 研究所以上
- 從事研發工作年資：_____年_____月
- 現職工作職位： ① 主管 ② 非主管
- 現職工作年資：_____年_____月
① 2 年以下 ② 2 年(含) ~ 5 年以下
③ 5 年(含) ~ 10 年以下 ④ 10 年(含)以上
- 現職公司規模：公司資本額為新台幣_____百萬元
① 1 千萬元以下 ② 1 千萬元(含) ~ 5 千萬元以下
③ 5 千萬元(含) ~ 8 千萬元以下 ④ 8 千萬元(含)以上
- 現職公司員工人數： ① 49 人以下 ② 50~ 149 人
③ 150~ 299 人 ④ 300 人(含)以上
- 工作地點：_____縣(市)

《您辛苦了！本問卷到此全部結束，再次感謝您撥冗協助，謝謝！》