

南華大學企業管理學系管理科學碩士班碩士論文

A THESIS FOR THE DEGREE OF MASTER BUSINESS ADMINISTRATION

MASTER PROGRAM IN MANAGEMENT SCIENCES

DEPARTMENT OF BUSINESS ADMINISTRATION

NANHUA UNIVERSITY

台灣原住民族員工逆境商數對工作壓力、工作價值觀、工作滿足
與離職意圖之相關研究

THE RELATIVE STUDY OF TAIWAN EMPLOYEES ADVERSITY QUOTIENT, JOB
STRESS, WORK VALUES, JOB SATISFACTION AND TURNOVER INTENTION

指導教授：沈昭吟(釋知賢) 博士

ADVISOR : CHAO-YING SHEN (ZHI-HSIEN SHIH) Ph.D.

研究生：黃詩瑩

GRADUATE STUDENT : SHIH-YING HUANG

中 華 民 國 1 0 4 年 6 月

南 華 大 學

企業管理學系管理科學碩士班

碩 士 學 位 論 文

台灣原住民族員工逆境商數對工作壓力、工作價值觀
、工作滿足與離職意圖之相關研究

研究生：黃詩美

經考試合格特此證明

口試委員：

何嘉玲
張麗霞
何曉

指導教授：

郭東昇
張麗霞
何曉

系主任：

黃國忠

口試日期：中華民國 104 年 06 月 22 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黃詩瑩君在本系修業2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：黃詩瑩君已修滿36學分，其中必修科目：研究方法、管理科學、決策專題、經營專題等科目，成績及格(請查閱碩士班歷年成績)。

2、在論文研究方面：黃詩瑩君在學期間已完成下列論文：

(1)碩士論文：台灣原住民族員工逆境商數對工作壓力、工作價值觀、工作滿足與離職意圖之相關研究

(2)學術期刊：Relative Study of Adversity Quotient, Job Stress, Work Value, and Turnover Intention of Taiwanese Aborigines Employees

本人認為黃詩瑩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：台灣原住民族員工逆境商數對工作壓力、工作價值觀、工作滿足與離職意圖之相關研究，以參加碩士論文口試。

指導教授： 簽章

中華民國2015年 6 月 2 日

誌謝

此刻，天已亮了，蟬鳴鳥叫聲，已響起，劃破天際，回首在碩士生涯這段驚奇的旅程，已不是一言兩語就能道盡，從鍵盤上敲出這份論文的第一個字開始，我的碩士生涯揭開了序幕，如今，這份甜美的果實即將收成的前夕，我想起了一句話：「結束時，總會想到最初」。再多的苦、再多的累，現已劃下永生難忘的句點。

在碩士的生涯當中，尤要感謝的是，我的指導教授—沈昭吟(釋知賢)老師，在論文中給予我很多的學術專業知識與建議，且教導我為人處事的態度與方式，由衷地感謝。接著要感謝我的兩位口試委員何嘉惠老師與郭東昇老師，感謝您們細心的指導與費心的審閱，並惠賜了諸多建議，使得本論文增色了不少，且讓我得到更多學術研究上的寶貴經驗。

再則，感謝所有曾經與現在出現過在我生命當中的您們，在我快沉溺於學術的大海之中及生活過不去時，你總是給我鼓勵、扶持，成為我心靈上的完美伴侶與安全港；在我研究當中每每遇到了瓶頸，你總是給予我很大的幫助，成為我強力的支援；感謝所有出現在我人生當中的貴人，沒有您們，就沒有現在的我，心中滿是感恩，說不出，亦道不盡。

最後，謝謝我的家人，您們是最強大的後盾與避風港，謝謝您們的關心與包容，讓我能無後顧之憂完成我的碩士之旅，沒有您們我便無法達成現今的成就，心中充滿著感謝，願一同分享這份成果與喜悅，感恩所有的一切，落幕。

黃詩瑩 謹誌於

南華大學企業管理學系暨管理科學碩士班

中華民國 104 年 6 月

南華大學企業管理學系管理科學碩士班

103 學年度第 2 學期碩士論文摘要

論文題目：台灣原住民族員工逆境商數對工作壓力、工作價值觀、工作滿足
與離職意圖之相關研究

研究生：黃詩瑩

指導教授：沈昭吟(釋知賢) 博士

論文摘要內容：

近年來台灣就業市場中，在每個企業組織當中多少都會出現台灣原住民與非原住民員工在就業市場中所提供的待遇與福利有所差異的現象存在(郭俊巖、吳惠如、賴秦瑩、王德睦，民 102)。尤其是原住民族群員工在就業環境的弱勢地位，在國內已是多年來社會所關注的議題，過去在探討原住民的就業困境時，常以組織認同、族群認知、因應策略等研究構面針對工作壓力、工作投入、工作價值觀與工作滿足等構面進行探討，鮮少以逆境商數針對其工作相關的構面作為探討核心。

因此，本研究主要目的以探討在台灣地區於工作職場上就業的台灣原住民員工(Taiwanese Aborigines Employees)在就業環境中所面臨的情況，希望透過逆境商數與工作價值觀為中介變項，分析工作壓力與離職意圖之間的影響。本研究以問卷調查方法，發放台灣地區共 700 份問卷，有效問卷 630 份，有效回收率達 90%。並運用 SPSS 18 統計分析軟體進行研究分析。研究顯示結果(一)工作壓力對逆境商數具有正向相關；(二)逆境商數對離職意圖具有正向相關；(三)工作壓力對工作滿足具有正向相關；(四)工作滿足對離職意圖呈現負相關；(五)工作壓力對工作價值觀具有正向相關；(六)工作價值觀對離職意圖具有正向相關；(七)逆境商數對工作壓力、離職意圖具

有中介效果；(八)工作價值觀對工作壓力、離職意圖具有部分中介效果；(九)工作滿足對工作壓力、離職意圖具有部分中介效果。

本研究可以提供企業組織藉由逆境商數(AQ)與工作壓力、工作價值觀與離職意圖研究的測量出台灣原住民員工忍受逆境的表現，並且亦衡量企業組織在聘用原住民身份的員工掌控危機的能力，以作為未來企業組織對於任用原住民人才之參考具有重要貢獻。



關鍵詞：逆境商數、工作壓力、工作價值觀、工作滿足、離職意圖

Title of Thesis : The Relative Study of Taiwan Aborigines Employees Adversity Quotient, Job Stress, Work Values, Job Satisfaction, and Turnover Intention.

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

Graduate Date : June 2015

Degree Conferred : M.B.A.

Name of Student : Shih-Ying Huang

Advisor : Chao-Ying Shen

(Zhi-Hsien Shih) Ph.D.

Abstract

In the recent years, it is a common phenomenon in Taiwan that the indigenous and non-indigenous employees receive unequal salaries and benefits (Kou et al., 2013). The disadvantaged position of indigenous employees in the workplace has been an issue concerned by the society. Most past studies on the indigenous employment difficulties focus on the dimensions of job stress, work involvement, work values, and work satisfaction, from the perspectives on organizational identity, ethic awareness, and adaptive strategy. The adversity quotient was rarely used to study the work-related dimension. Therefore, this research aims to explore the situations the indigenous employees encounter in their work places, in order to analyze the impact between job stress and resignation intention through the adversity quotient and work values, as intervening variables. This study conducted a questionnaire survey and distributed 700 questionnaires. A total of 630 effective questionnaires were retrieved, with an effective response rate was 90%. The statistical analysis software SPSS 18 was used to analyze the data, and the results are as follows: (1) job stress has a positive correlation on adversity quotient; (2) adversity quotient has a positive correlation on turnover intention; (3) job stress has a positive correlation on work satisfaction;

(4) work satisfaction has a positive correlation on turnover intention; (5) job stress has a positive correlation on work values; (6) work values has a positive correlation on turnover intention; (7) adversity quotient has an intermediary effect on job stress and turnover intention; (8) work values has part mediation effect between job stress and turnover intention.; (9) work satisfaction has part mediation effect between job stress and turnover intention.

The research provides business organizations with the measurement on indigenous employees' performance in facing adversity and ability in crisis control using the measurement of adversity quotient (AQ) on job stress, work values, and resignation intention. The findings can serve as a reference for hiring indigenous employees.



**Keywords : Adversity Quotient, Job Stress, Work Values, Work Satisfaction,
Turnover Intention**

目錄

中文摘要	i
英文摘要	iii
目錄	v
表目錄	viii
圖目錄	x
第一章 緒論	1
1.1 研究背景	1
1.2 研究動機	5
1.3 研究目的	6
1.4 研究流程	6
第二章 文獻探討	8
2.1 逆境商數	8
2.1.1 逆境商數理論構成	8
2.1.2 逆境商數的內涵	11
2.2 工作壓力	12
2.2.1 工作壓力的定義	13
2.2.2 工作壓力的來源	14
2.3 工作價值觀	15
2.4 工作滿足	16
2.5 離職意圖	18
2.5.1 離職意圖之定義	18
2.5.2 離職型態與影響因素	19

2.6 各變項之關係.....	20
2.6.1 逆境商數與工作壓力之變項關係.....	20
2.6.2 逆境商數與離職意圖之變項關係.....	22
2.6.3 工作壓力與工作滿足之變項關係.....	23
2.6.4 工作滿足與離職意圖之變項關係.....	24
2.6.5 工作壓力與工作價值觀之變項關係.....	25
2.6.6 工作價值觀與離職意圖之變項關係.....	26
第三章 研究方法.....	27
3.1 研究架構.....	27
3.2 研究假設.....	28
3.3 問卷設計與過程.....	28
3.4 資料分析方法.....	30
第四章 研究分析結果.....	33
4.1 敘述性統計分析.....	33
4.1.1 性別.....	33
4.1.2 年齡.....	33
4.1.3 工作性質.....	33
4.1.4 原住民族群類型.....	34
4.1.5 職位.....	34
4.1.6 工作年資.....	34
4.1.7 學歷.....	34
4.1.8 目前從事的行業.....	34
4.2 因素分系及信度檢定.....	36
4.2.1 因素分析.....	36

4.2.2 信度分析	37
4.3 Pearson's 相關分析	38
4.4 迴歸分析	39
4.4.1 各變項間迴歸分析	39
4.5 獨立樣本 T 檢定與單因子變異數分析	44
4.5.1 獨立樣本 T 檢定	44
4.5.2 單因子變異數分析	45
第五章 結論與建議	61
5.1 研究發現	61
5.2 研究貢獻	63
5.3 管理意涵	64
5.3.1 學術意涵	64
5.3.2 實務意涵	64
5.4 研究限制	65
5.5 未來建議	65
參考文獻	66
附件一、本研究論文問卷	83

表目錄

表 3.1 本研究操作型定義.....	29
表 4.1 敘述性統計表.....	35
表 4.2 各構面之 KMO 值與 Bartlett 球形檢定結果.....	36
表 4.3 信度分析表.....	37
表 4.4 各構面 Pearson's 相關分析表.....	39
表 4.5 各變項間迴歸分析表.....	40
表 4.6 逆境商數對工作壓力、離職意圖之迴歸分析表.....	41
表 4.7 工作價值觀對工作壓力、離職意圖之迴歸分析表.....	42
表 4.8 工作滿足對工作壓力、離職意圖之迴歸分析表.....	43
表 4.9 不同性別與逆境商數、工作壓力、工作價值觀、工作滿足及離職意圖 之差異分析結果.....	44
表 4.10 不同年齡層與逆境商數之差異分析結果.....	45
表 4.11 不同年齡層與工作壓力之差異分析結果.....	46
表 4.12 不同年齡層與工作價值觀之差異分析結果.....	47
表 4.13 不同年齡層與工作滿足之差異分析結果.....	48
表 4.14 不同年齡層與離職意圖之差異分析結果.....	48
表 4.15 不同職業類別與逆境商數、工作壓力、工作價值觀、工作滿足及離 職意圖之差異分析結果.....	49
表 4.16 不同原住民族與逆境商數之差異分析結果.....	51
表 4.17 不同原住民族與工作壓力之差異分析結果.....	52
表 4.18 不同原住民族與工作價值觀之差異分析結果.....	53
表 4.19 不同原住民族與工作滿足之差異分析結果.....	54

表 4.20 不同原住民族與離職意圖之差異分析結果.....	55
表 4.21 不同職位與逆境商數、工作壓力、工作價值觀、工作滿足及離職意圖之差異分析結果.....	56
表 4.22 不同年資與逆境商數、工作壓力、工作價值觀、工作滿足及離職意圖之差異分析結果.....	58
表 4.23 不同學歷與逆境商數、工作壓力、工作價值觀、工作滿足及離職意圖之差異分析結果.....	59
表 5.1 研究假設與分析結果表.....	62



圖目錄

圖 1.1 研究流程圖.....	7
圖 3.1 研究架構圖.....	27



第一章 緒論

本章節內容主要介紹研究背景、研究動機、研究目的與研究流程等四部分，透過這四個部分簡單說明本研究的構思起源與流程。

1.1 研究背景

目前台灣原住民人口數約有五十三餘萬人，30.33%分布在山地鄉，24.71%分布在平地鄉，而有45.03%則分布在都會區(行政院原住民委員會，民103)，根據前述行政院原住民委員會調查統計可知，台灣原住民族已有超過二分之一的原住民族在都會區就業，且就業者的工作地點最多的縣市分別為新北市、台北市、桃園縣、屏東縣、台東縣、花蓮縣等地區，由於原住民族人口由原鄉流向都會地區就業，勢必會面臨到與非原住民族群間的工作競爭，且在競爭的環境當中亦會增加工作上的壓力以及都會物價水準較高的考驗。

在有關原住民勞動議題的研究中，原住民在就業上遭遇到許多的困難，以及檢討近幾年來政府針對原住民就業問題所推行出來的政策方針，以社會層面來說，起因來自於企業主對於原住民族的歧視行為，其區分為偏見與統計性歧視，這些偏見包括企業主認為原住民族學習能力不佳、不守時、懶惰而不負責任、管教不易等偏見問題存在(巫銘昌、黃燕萍，民87；郭俊巖、許佩茹，民99；李庚霈，民95；盧政春，民91；王昌甫，民92)。

而這些歧視行為使原住民籍在工作的場域當中居於弱勢且易受到不平等的待遇、歧視、更嚴重的後續發展也可能演變成雇主不願意錄用原住民籍員工，將原住民籍員工排除在工作的環境之外。再則於統計性歧視上，企業主會針對過去以往聘用經驗，形成對於原住民籍員工在工作上的表現以及

雇主自我的認知觀感，而其認為原住民籍員工在於體力上較為優異，但相反的負面觀感則是認為原住民籍員工在工作表現上不負責任且知識水準低落，這會對於目前和未來潛在的原住民籍員工給予差別待遇，例如只聘用原住民籍員工從事勞力性質的工作等(謝高橋、陳信木，民 87)，在此偏見以及歧視的心理層面的壓力影響之下，易容易使原住民籍員工遭受到不平等的待遇而離職或被解聘，造成原住民籍員工在就業職場上處於不穩定的狀態，又加上政府大量的引進外籍勞工，導致本國勞工的薪資降低，也間接影響了原住民族的工作機會，政府為解決原住民在就業上的困難，制定了「原住民工作權保護法」，以解決原住民在就業市場上的就業率。

根據「原住民工作權保障法」，規定非原住民族地區政府機關、學校、公營事業及私人企業、團體及學校員工，都必須晉用 1% 的原住民，如未依照政府之政策施行，違者將繳納罰金(中華民國法務部，民 103)，政府及公、民營機關應需聘用原住民身分之員工在其公司內工作，但還是有 6 成 4 的企業主卻未雇用原住民員工，並且也有 1 成 5 的企業給予原住民員工較低的敘薪，原因是因為大部分的企業主認為原住民員工「工作能力普通」以及在「職場的競爭力較差」兩個問題存在，甚至有 6 成 1 的企業完全不清楚雇用原住民員工的相關政策(1111 人力銀行，民 94)。

台灣原住民在外來勢力未進駐之前，世世代代在台灣這塊寶島上過著狩獵、採集、漁撈及燒墾並行的生活方式，當時的生活雖比不上現今的豐衣足食，但台灣原住民卻能與豐富的偌大的自然生態資源互利共生。直到大陸地區的移民墾殖開始和軍事難逃的漢人、以商業貿易為主的西班牙人及荷蘭人、以殖民的方式統治的日本人及自 20 世紀中期至今的中華民國政府等外來勢力，先後憑藉著擁有強大的武力和優勢的文化入侵台灣領土，迫使台灣原住民族群捨棄原有的土地資源而避區山區。

接著，當時主導社會(如日本殖民政府、國民政府)劃定台灣原住民的活動範圍以及實施強制同化和山地平地化的政策，就是民國 100 年魏德聖導演製作的台灣電影—賽德克巴萊里的日本殖民統治時期一樣，不僅讓台灣原住民族成為國家中的邊緣性族群，並且部落傳統的文化內涵和社會制度亦日漸消失(林淑雅，民 89；紀駿傑，民 94)。

然而，隨著台灣就業環境與社會環境快速變遷之下，種種因素的影響，使得部落原住民世代賴以維生的生活領域和可耕作土地日漸減少，因而有越來越多的青壯年原住民離開原居住地，到物質生活條件較佳的都會區尋求謀生的機會(劉千嘉、林季平，民 99；賴秦瑩、郭俊巖、王德睦，民 101)。但最根本的問題是台灣原住民到都會謀生，不僅僅受限於學歷低，知識水準不足，只能從事基層勞動力的工作(如勞累和危險的粗工)，甚且還得要面對與原漢人接觸的生活適應和社會歧視的難題，在這些因素的交互影響下，造成許多原住民工作者時常面臨到就業不穩定的失業貧窮的苦境。

而現在的台灣環境與社會經濟的演變下，台灣原住民族群已融入台灣就業市場當中，在工作環境就業當中，壓力是不可避免的現象，同時也是影響現代人日常生活作息以及工作效率、工作績效的重要因素。從以往有關的研究均顯示，無論研究的對象是教師、警察、軍人、護理人員或是諮商工作者，從事這些職業的工作者軍會面臨著工作壓力，並且使個人面臨著工作壓力，並且使個人的生活狀態產生了改變(Wan., Downey & Stough, 2014; Arshadi & Damiri, 2013; Chen., Lin & Lien, 2011; Brewer & McMahan, 2003; Norton, 2003; Rayle, 2006)，甚至容易產生職業倦怠(Burnout)的感受(Murat., Ali & Muhtesem, 2013)。倘若個體不斷地持續承受著過多的工作壓力，使個體產生各種生理、心理的不穩定的狀態，而當工作壓力愈高時，將會影響工作的效率以及身心上不適，轉而引發員工想要離職的傾向愈高(Jung & Yoon, 2014; Chen., Su., Lo., Chiu., Hu & Shieh, 2014)。在工作環境中，工作壓力負

擔過重後對個體的所產生的影響，就是職業倦怠，在諸多的文獻資料均顯示出個人所承受的工作壓力愈大，其職業倦怠愈高；相對的，個人所承受的工作壓力愈低，職業倦怠亦較輕(王琰茶、張英鵬，民 93; Chauvin., Rohmer., Spitzenstetter., Raffin., Schimchowitsch., Louvet., 2014; Javad., Shohreh & Mehdi, 2013; Hancock., Allen., Bosco., McDaniel & Pierce, 2013)，其一旦產生職業倦怠之後，所影響的層面亦將愈大。最常見的影響的情形為使個人時常焦慮、容易緊張或發怒、無法長時間的進行工作、易於疲倦、工作毫無成就感等(黃英忠，民 86)，其亦產生個體自我耗竭，最後產生出離職的念頭(Katsikea., Theodosiou., Robert & Morgan, 2015; Mayende & Musenze, 2014; Kuean., Kaur & Wong, 2010; Mearns & Cain, 2003)。因此，當個人在面臨工作壓力的時候，是否能承受工作壓力進而完成工作；亦或是個人無法負擔工作壓力所帶來的影響，其個人的主觀感受將會關鍵因素之一(Nohe & Sonntag, 2014; Chen., Ployhart., Thomas., Anderson. & Bliese, 2011)。此時，個人對於自己本身在工作當中各向度的滿足意願，也將是更為重要的一環。

而台灣原住民是一群較為弱勢的族群，為了因應整體的社會環境與社會經濟的變遷及改善其經濟弱勢的狀態，由原本所居住的地方向外遷移至都會區或外地工作(劉千嘉、林季平，民 99)，並且台灣原住民族群至外地工作後，是必須要面臨社會環境與經濟開銷、組織內部、工作內容、工作負荷外，與原本所居住的不同社會文化與生活型態的差異，也是台灣原住民族群在外尋找工作機會時需首要考量與克服的關鍵問題。

1.2 研究動機

這些歸因所導致企業主不願雇用原住民在公司裡工作，且原住民員工在面對職場上的壓力及工作價值觀與非原住民員工可能有所不同，致使政府需擬定原住民就業相關政策，促使原住民的就業率上升，為了解是何原因導致原住民在就業市場的困境，因此，本研究想進一步探討原住民員工對於工作職場上所面臨的困境是否會影響原住民員工離開職場之意願提高或降低，並想了解原住民在就業的環境當中所遭遇到的待遇是否與非原住民而有所不一樣，而目前在學術研究上僅只針對原住民籍照護服務員工工作相關的研究(林梅香等人，民 98)，反觀過去並無較多研究文獻資料針對原住民族運用逆境商數與其工作壓力、工作價值觀及離職意圖等相關構面進行研究，作為未來台灣原住民員工在就業的工作職場上，能提供企業或組織為參考之依據，屆能有效地解決台灣原住民員工在就業的環境下所面臨到的各種問題與困境，此為本研究之動機。

本研究之研究目的是探討台灣原住民員工在就業環境中的現況，並在研究中加入逆境商數、工作壓力、工作滿足與離職意圖等構面。試著了解影響員工離職意圖的原因，並探討這些原因是如何對員工造成影響。除了找出影響員工離職的因素之外，本研究更著重探討台灣原住民員工對於工作職場上所面臨的困境，是否會影響原住民員工離職的意願，並想進一步了解原住民的在就業的環境當中的所遭遇到的待遇是否與非原住民族而有所不同，作為未來台灣原住民員工在就業的工作職場上，能提供業界為參考之依據，屆時能有效地解決台灣原住民員工在就業的環境下所面臨到的各種問題與困境，此為本研究之動機。

1.3 研究目的

根據上述研究背景與動機，本研究主要探討台灣原住民員工透過逆境商數、工作壓力、工作價值觀、工作滿足及離職意圖之關係，以提出如何運用逆境商數來減少工作壓力、並針對工作價值觀的不同，來探討工作滿足與離職意圖之影響與建議。依前所述，本研究欲探究之目的主要有以下：

1. 探討台灣原住民員工之工作壓力對逆境商數之影響。
2. 探討台灣原住民員工之逆境商數對離職意圖之影響。
3. 探討台灣原住民員工之工作壓力對工作滿足之影響。
4. 探討台灣原住民員工之工作滿足對離職意圖之影響。
5. 探討台灣原住民員工之工作壓力對工作價值觀之影響。
6. 探討台灣原住民員工之工作價值觀對離職意圖之影響。
7. 探討台灣原住民員工之逆境商數對工作壓力、離職意圖之中介效果。
8. 探討台灣原住民員工之工作價值觀對工作壓力、離職意圖之中介效果。
9. 探討台灣原住民員工之工作滿足對工作壓力、離職意圖之中介效果。

1.4 研究流程

依研究背景與動機，確定研究目標，進而開始針對逆境商數、工作壓力、工作價值觀、工作滿足及離職意圖之文獻蒐集與整理，透過蒐集文獻資料的彙整而擬定研究架構、建立假設及設立研究問卷，實問題卷前測及修正，最後將收集之有效問卷進行分析，並依據分析結果提出結論與建議本研究流程如圖 1.1 所示。

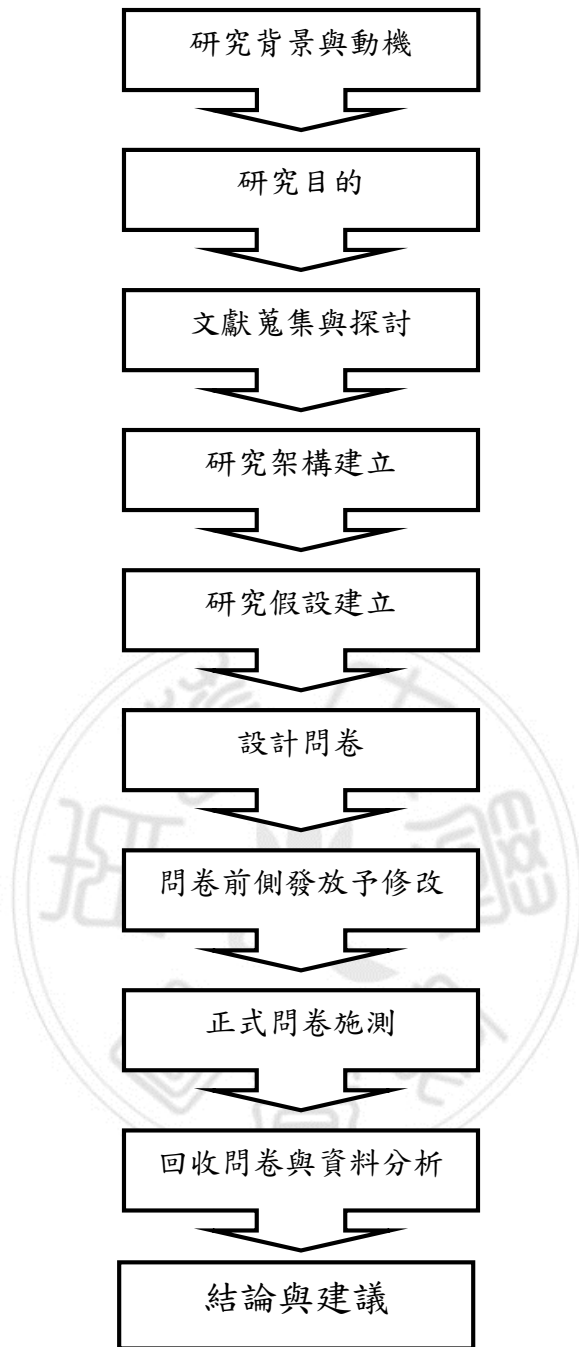


圖 1.1 研究流程圖

資料來源：本研究整理。

第二章 文獻探討

根據第一章所提出的研究動機與目的，本研究將在本章中，探討過去學者對逆境商數、工作壓力、工作價值觀、工作滿足以及離職意圖的相關研究與文獻，並將加以彙整，以充實本研究之理論架構。

2.1 逆境商數

我們生活的世界上有許多人在很早之前就對自己的的人生、事業感到絕望，也許是因這個社會發展迅速，讓人感到生活充滿著無奈感，那些曾經為了夢想與希望而打拼的人們臉上不再有微笑，而眼裡流露出的再也不是當初那樣的自信和堅定，以致許多潛在的機會因人的信念或心志不夠堅定，而喪失機會發揮自我的才能。但世界上也有許多人能確實並有效地掌控自己的命運，堅定自我的心志且深入了解並持續改進自己的雄心壯志與動機，讓人生活得更有意義。1997年美國心理學博士 Paul G. Stoltz 以認知心理學、精神神經免疫學及神經生理學為三大基石提出了「逆境商數 AQ」(Adversity Quotient)。逆境商數可測量人們遭遇到逆境時的回應標準，此一套標準驚全球各地共七千五百餘人填寫過逆境反應表，來自不同地區、行業、年齡、種族與文化。經過分析，顯示逆境反應表示有效的工具，能測量出人們如何回應挫折，並能預示未來能否成功(Stoltz, 1997)。

2.1.1 逆境商數理論構成

1. 第一大基石：認知心理學

當人們遇到挫折時，是否會採取行動或者是逃避，皆由自己所控制的。而那些對自己的能力充滿信心的人們，將會堅持自己的信念，有效地處理問

題與發生的狀況，且將會勇於接受挑戰以及試煉，掌握並控制自己的命運。相反地，面對越巨大的困境而無法控制，使困境的範圍擴大，往往會受逆境的折磨。所以人們對逆境的反應將會影響個人的效率、表現與成功。Mayer(1989)認為認知心理學是為了要了解人類行為，而對人們的心智歷程與記憶結構所進行的一項科學分析。其研究目的在於期望一個人對於事件內在的認知與獲取的知識能夠準確地描述，如此一來就會對人類行為有更佳的了解與預測。

Stoltz 學者融合 Peterson et al. (1995)所發表的『習得無助』理論為逆境商數之重要因素。該理論起源於 Seligman(1975)所做的實驗研究，其經由研究結果說明人們會因習慣面臨到挫折時表現出無能為力的態度而不去反抗，此說明了為什麼許多人面對生活中的挑戰時選擇放棄或終止而停止繼續努力。Stoltz(1997)提出，個體能夠對絕望免疫的時候，也就是當遭遇到挫折時能夠堅定自我的信念經由努力進而去影響改變的人，也能夠持續地向前，不被挫折打倒。Peterson et al. (1995)更進一步提出習得無助修正理論，並將習得無助理論與歸因理論相結合。所謂的歸因，意指於有關成就的情境，個人對於自己或他人何以成功或何以失敗的解釋，亦就是人們對事件的結果給予的因果分析。

2. 第二大基石：精神神經免疫學

此基石著重於闡述如何正確回應逆境的學習方式，而醫學界亦證實腦部化學物質主宰了人們的思想和感覺，並且研究指出人類情感的媒介會直接影響身體的健康，而情緒和思想的模式在身心健康上扮演重要的角色。Locke(1984)曾對一群哈佛的大學生做壓力的實驗，研究對逆境的反應及免疫力，研究結果發現無能為力應付壓力的人，在壓力(屬逆境的一種)之下高度沮喪焦慮的人，防範與保護自身的身體機能較為軟弱，此研究也顯示了個

人回應逆境的態度會影響免疫功能的結構和效力，亦說明了個體要如何回應挫折和身心健康有直接關係。

3. 第三大基石：神經生理學

神經生理學可以更加了解 AQ 如何成形，以及為了改變 AQ，必須經歷什麼步驟，亦可解釋為個體的大腦如何形成習慣的行為與思考。而習慣可以根深柢固的納入在腦部的潛意識的區塊(Stoltz, 1997)。因此，AQ 是可以立即改變，並且讓個體回到更有建設性的新習慣，進而隨著時間得以強化。

以上的三大基石來自三大不同科學的突破，一起形成逆境商數，使人們能更進一步了解並測量人類的能力，進而提供改進的工具。

本研究根據上述論點與闡述加以彙整如下圖 2.1 所示，逆境商數理論之三大基石之敘述。

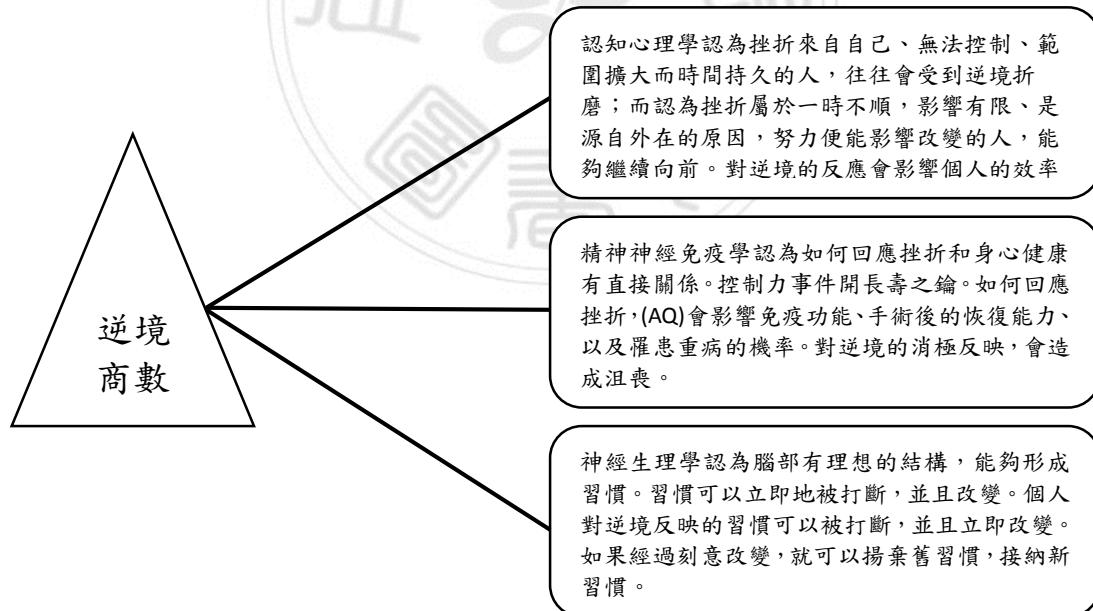


圖 2.1 逆境商數之理論基礎

資料來源：Stoltz, P. G. (1997), Adversity quotient: Turning obstacles into opportunities, New York: Wiley.

因此可以得知，AQ 愈高的人，面對愈高的逆境，期望去改變的信念愈強，而改變結果的能力就越強；相反地，AQ 愈低的人，愈不想去改變結果，而此種能力也相對的低弱。

2.1.2 逆境商數的內涵

逆境商數(Adversity Quotient)組成要素為「CO₂RE」，而這四種要素是 Stoltz(1997)結合了 Seligman(1995)等人習得無助修正理論和自我掌控力理論並加入歸因責任的概念所構成。從這四種要素可以進一步探討如何提升自己的 AQ 能力，各要素之說明如下：

1. 控制(Control)

C 代表控制(Control)，顯示出「自身對於逆境與挫敗感有多大的控制能力？」重要的關鍵點在於「覺得」。意義在於強調個體的控制能力，會直接地影響個體是否能回應當下的逆境以及是否會採取有效的行動來回應逆境帶來的影響。而個體缺乏控制的能力，除了在情緒管理的方面較容易意志薄弱，在個人的身心健康上亦會顯現出較差的一面，甚至可能會有暴力傾向的狀態出現，因此在逆境商數中的控制能力包含了自我覺得努力能改善情勢的能力及掌控自己對逆境的回應能力(Stoltz, 2001)。

2. O₂ 代表起源和責任：

O₂ 代表起因(Origin, Or)和責任歸屬(Ownership, Ow)其意為：「逆境與挫折發生的原因都是我一人引起的」、「我不是一個有能力的人」、「我沒有控制的能力」。本身已經認為缺乏控制一切的能力，而產生出自責的狀況發生，如此一來將會降低個體掌控的能力，並影響個人對於所有事情都缺乏動力，因而導致放棄。O₂ 得分越高，可以顯示出個體懂得規避掉不必要的自責的產生，亦較容易看得清楚自己的責任歸屬(Stoltz, 2001)。

3. R 代表影響(Reach)：

R 為逆境影響個體的範圍與界限，AQ 得分低，則會讓挫折影響個體平常生活的範圍，也會提高個體所承受的負擔與壓力，例如：人際關係失和，會導致自我情緒無法平撫、工作效率降低、失去工作的動力等狀況產生。R 要素提出以下問題：「逆境與挫折對個體生活領域會有多大的影響？」R 得分愈低，則愈可能面臨挫折的範圍與界限愈大。反之，R 得分愈高，則面臨到逆境時可有效地解決問題發展的影響範圍與層面(Stoltz, 2001)。

4. E 代表持續(Edurance)：

E 為逆境與挫折持續影響個體的狀態，其中包括兩個情況「逆境與挫折會維持多久時間？」或「導致逆境與挫折的因素會持續多久？」。其意指如果逆境與挫折的發生，對於個體認為將會是持久的狀態下，則個體將處於逆境的環境當中逐漸喪失自信心並無法跳脫，反之，如果個體抱持著當逆境與挫折發生的時候，只是一時的過渡期，問題的發生部會持續得太久，而遇到逆境與挫折時支撐過來的人，則有回應逆境的能力，且能增強自身面對逆境的承受力(Stoltz, 2001)。

2.2 工作壓力

在現代的社會當中，每個人每天都得面對二、三十種逆境，而逆境商數中對於逆境的定義為挫折，意指是在人的生活中所遭遇的某些負面事件(Stoltz, 1997; Stoltz, 2001)。而壓力(Stress)是一種被壓迫的感受，亦是個體對某些環境的變數的一種主觀經驗(Experience)(Adriaenssens et al., 2011)，在許多工作中「壓力」是不可避免的(Tziner & Sharoni, 2014; Neelamegam & Asrafi, 2010)。由此可知，工作壓力的產生是因工作環境中的某些因素造成，對工作者產生一種威脅性或強迫性的不良現象，而壓力所帶來的感受亦會直接

影響每個人判斷事件所帶來的感受是否會成為挫折，因此以下將著重探討工作壓力。

2.2.1 工作壓力的定義

壓力原來自於拉丁文的(stringere)，意指艱辛困苦。而 Selye(1956)是最早將「壓力」的概念引入社會科學領域加以研究的先驅，他認為「壓力」是在不同的環境刺激之下所引發的情緒反應，為求重新恢復正常狀態時所作的反應，而適度的壓力能使個體對刺激產生滿足感或挑戰性，當個體缺乏此種壓力時，便會失去動機與創造力(Compas et al., 1993)。

「工作壓力」是由「壓力」的概念所衍生而來的，各學者對於工作壓力的定義各有不同的看法。Desa, Yusoof, Ibrahim, Kagir and Rahman(2014)研究認為適時的給予壓力，可以提高專注力與對工作保持著熱忱，屆時能處理難度較高的工作事項。

Robbins(2005)將其分為(1)個人因素：如家庭間的問題、經濟上的問題以及個人特質；(2)組織來源：如任務要求、組織結構、工作角色的扮演以及領導的風格；(3)外在環境因素：如政治因素不確定性、總體經濟不確定性、技術不確定性等，皆會影響員工產生離職的行為，並且在過去研究工作壓力與離職意圖的文獻大多指出工作壓力對離職意圖具有正向影響，不論是在何種行業或是何種研究的對象。

Javad., Shohreh and Mehdi(2013)認為壓力是藉由人與周遭環境之間過度激發或是低度激發的互動，而產生身體不適的經驗；壓力亦是在工作上所引發不愉快感、憤怒、緊張、挫敗感、沮喪與焦慮的一種情緒反應，有研究指出當員工感覺到工作負荷量過高時，遠超過個體的知識、技術、能力所及，或是個體無法即時提供足夠的資源、技術以應付高度工作的要求(Oshio., Tsutsumi & Inoue, 2015; Wong., Lin., Liu. & Wan, 2014; Finney., Stergiopoulos.,

Hensel., Bonato. & Dewa, 2013; Melamed., Armon., Arie. & Shapira, 2011; Yozgat., Yurtkoru & Bilginoglu, 2013), 其後果將會使工作者疲於面對繁重的工作內容, 進而亦會導致工作壓力的感受攀升。

綜合上述各學者對工作壓力的定義, 大致均從工作者與工作環境二個面向作研究, 本研究則傾向於 Robbins(2005)對於工作壓力的定義, 認為工作壓力為個人因素、組織內部與環境因素所影響, 以及對壓力源所產生的行為反應。

2.2.2 工作壓力的來源

造成工作壓力產生的原因相當多元, 所以在工作壓力的來源有可能只有單一來源、也有可能是兩種以上的來源, 綜合學者針對工作壓力來源定義分述如下:

Robbins(2005)把當個體承受壓力的時候, 伴隨而來的壓力狀況分為以下三種:

- (1) 生理狀況: 食慾不振、頭痛、失眠、口乾、內分泌失調、呼吸急促等。
- (2) 心理狀況: 緊張、焦慮、易怒、怠惰、情緒低落等。而最明顯的壓力症狀即是對工作的不滿足感。
- (3) 行為狀況: 生活行為的改變, 如體重急遽變化、睡眠不規律、使用藥物、變換髮型等。生產力的感變, 如工作績效降低、工作投入不佳、曠職、離職、對同事漠不關心、猜忌多疑等現象。

Matteson and Ivancevich(1980)將工作壓力來源區分為:

- (1) 實體環境: 組織內的作業環境。
- (2) 個人的層面如工作負荷量、角色衝突、生涯規劃、人格特質等。
- (3) 團體層面如群體內的衝突、缺乏團體凝聚力、缺乏群體的支持、團體之間的人際關係等。

- (4) 組織層面如組織內的氛圍、組織的型態、工作特性、組織政策等。
- (5) 組織外的工作壓力源如家庭因素、居住環境、個人的經濟因素及階級等。

基本上員工能否順利主管所交付的工作，有時會受到公司內部的政策及制度是否完善，且公司能否提供必須的設備與支援等因素的影響。從上述的文獻當中可以發現，員工的工作壓力的原因非常複雜，不論是因為個人、家庭、組織、人際關係上的挫折等，皆會造成工作壓力的產生，而當工作壓力過大使員工無法負荷時，將會影響員工在工作上的績效與表現。

2.3 工作價值觀

工作價值觀(Work Values)的概念衍生自價值觀，價值觀是一種抽象的概念(連淑君、管雪惠、薛應敏，民102)，主要的意義為價值理論在工作上的闡釋所衍生出來(譚兆偉、盧建中，民99)。在西方的心理學家Martin, Sibylle, Monika. and Gian (2014)的研究結果發現，個體的價值觀與個體的工作態度與表現具有密切的關係，個體對工作價值觀的看法也會影響個體在職業上的選擇、發展及表現。而價值觀會直接影響到個人的言行舉止及其他的行為，例如張和然、江俊龍(民100)認為工作價值觀及當個人從事工作活動時，所秉持的滿足個人需求與偏好事物的信念，和評斷工作意義的標準，藉以引導個人工作行為的方向與追求工作的目標。而Cervellati, Esteban and Kranich(2010)認為工作價值觀是與工作相關的目標且是個人內在所需要，以及個人從事活動時所追求的工作特質或屬性；且學者Porfeli and Mortimer(2010)指出工作價值觀係影響工作者的職業選擇與生涯規劃的主要因素且也發現個人的工作價值觀會影響其工作意願或目標，並進而影響其努力程度與工作表現。

Ginzberg(1951)是最早提出工作價值觀的分類方法的學者，他將工作價

值觀分為內在價值(Intrinsic Values)、外在價值(Extrinsic Values)，與附帶價值(Concomitant values)三大類。所謂的外在價值是非於工作本身，但又與工作息息相關的價值標準，內在價值則是屬於對工作本身的本質的敘述，而其他的因素另歸類於附帶價值。

而 Super(1970)與 Miller(1974)將工作價值觀歸納成「內在工作價值」和「外在工作價值」兩大類：

- (1) 內在工作價值：包括成就感、利他主義、美的追求、創造力、智性的刺激、管理的權力等。
- (2) 外在工作價值：包括獨立性、威望、經濟報酬、安全感、工作環境、與上司之間的關係、與同事的關係、生活方式等。

亦有學者 Ros and Schwartz (1999)更將工作價值觀分成四個部分：

- (1) 內在工作價值觀(Intrinsic Work Value)：個人所追求的是自我的成長，以及從工作經驗當中獲得成就。
- (2) 外在工作價值觀(Extrinsic Work Value)：工作被當成是提供個人在維持生活及自身安全的來源。
- (3) 社會性工作價值觀(Social Work Value)：工作被當成是建立正向的社會關係與對社會有貢獻的一種方法。
- (4) 追求聲望的工作價值觀(Prestige Work Value)：個人成就感的來源是與他人做比較，及優於他人所產生的優越感中獲得。

2.4 工作滿足

工作滿足(Job Satisfaction，亦譯為工作滿意度)的概念最早於源自於 Hoppock(1935)所著的「工作滿足」(Job Satisfaction)一書所提出的，其認為工作滿足是指員工心理與生理兩種方面對環境因素的滿足與感受，亦就是

員工對工作情況的主觀反應。工作滿足的概念起源於 Mayo, Roethlisberger and Whitehead(1932-1972)的霍桑實驗。Liesveld and Wang(2015)認為工作滿意度是指員工對工作的觀念，即指針對工作所產生喜愛或厭惡的感覺狀態。而工作滿足分為(一)內在滿意度(Intrinsic Satisfaction)：是指工作本身產生價值觀、成就感、責任感、社會地位、職能的為，對其工作具有創造性、變化性、穩定性、運用本身能力的機會等，而感受到滿意的程度；(二)外在滿意度(Extrinsic Satisfaction)：是指個人在工作當中對於升遷、所得報酬與獎賞、上司的決策力、人際關係互動等，所感受到的滿意程度；(三)一般滿意度(General Satisfaction)：是指工作指對於內、外在滿意度感受到的整體層面的滿意度(詹明乾，民 89)。Jo and Shim (2015)認為工作滿足便是員工對於目前所扮演的角色正面的取向，亦即對目前職位的滿意狀態。Cambell et al. (1970)認為工作滿足理論大致可分成內容理論(Content Theories)與程序理論(Process Theories) 兩大類，內容理論較關心能夠激勵員工的特定內容，例如升遷、薪資、工作安全等可激勵與獎賞的方式，主要代表內容理論的有 Maslow (1954)的需求層次理論 (Hierarchy of Need Theory)、Herzberg et al.(1959)的雙因子理論 (Two Factors Theory)；而程序理論主要是敘述如何激勵、指導、維持與停止行為等過程，描述變項間交互作用，以及影響他人產生某些行為的方法，代表程序理論最主要的有 Adams (1963)的公平理論 (Equity Theory)與 Vroom (1964)的期望理論(Expectancy Theory)等。

Javad et al. (2013)亦認為工作滿足是工作者對其工作所抱持的一般性態度，工作者的工作滿足程度越高，則表示對工作者抱持越正面的態度。Chaudhuri, Reilly and Spencer (2015)認為其工作滿足是一種評價本身的工作或工作經驗而產生愉快或積極的情感顯現，這種評價有可能是正面或負面的。工作滿足亦可稱為工作滿意度，意指員工自身喜歡的工作環境、工作制

度、工作福利的一種程度，同時也是一種對於工作上的情感或情緒反應(郭東昇、趙昕儀，民 103；張和然、沈明宏，民 102)；且工作滿足亦是指員工對其工作所抱持的一般性態度，員工的工作滿意越高，則表示員工對他的工作抱持著正面的態度，而這種情緒反應或態度將會對於員工的行為產生影響(Lu, Barriball, Zhang & While, 2012)，而這種影響則是員工的工作滿足對於企業組織內的效益具有深度的影響，若員工對工作感到不滿意或感受不佳，則員工將會對工作失去熱忱而產生消極的心態，可能會因此造成顧客流失而對公司造成負面影響(Spagnoli, Caetano & Santos, 2012)，而當企業組織的工作待遇與工作環境能夠符合員工的期望，則員工會在情感、價值觀念及心態上感到滿足，並進一步展現在積極的工作表現上(Linz & Semykina, 2012)。由此可知，員工若擁有高度的工作滿足感，將能有效地激勵員工主動積極的為企業組織創造可觀之效益，並且對於企業組織內部之整體效能具有重大的影響。

而在現今重視人力資源管理的社會中，隨著經濟的不景氣，員工產生不滿足的現象，不外乎在於薪酬的多寡、升遷的制度、員工福利制度的好壞等因素，若有員工對這些因素感到不滿足，將有可能會發生員工倦怠、罷工，甚至會使員工離開現職等對企業不利之行為(陳乃華、陳詳衡，民 101)。

2.5 離職意圖

2.5.1 離職意圖之定義

離職狹義的解釋意指組織內部成員由內往外的勞動力移動，若依員工的意願，離職可作為自願離職，指員工因另謀高就、與組織內部志向不同等原因而自行決定離開現組織，與非自願離職，指因企業組織內部績效審查制度或雇主強制執行離職，而非員工自願離職為二種類型(黃英忠，1997)。而

Hancock, Allen, Bosco, McDaniel and Pierce (2011)認為員工在離職的行為發生前會產生「離職意圖」意即員工在考慮離開工作組織之前會經過一段時間的思考；然 Naresh et al. (2001)認為「離職意圖」是預測離職行為管理實務最佳的測量工具；Hausknecht and Trevor (2011)認為離職意圖是離開現在的職業或職務並尋找其他工作機會傾向的整體表現或態度，亦即在作出離職行為之前，對離職問題所做的評估衡量傾向或行為。Waldman, Carter and Hom (2012)定義離職意圖是個人意欲離開目前工作崗位，另外再找尋其他工作機會之傾向強度。而 Ozbag, Ceyhun and Cekmecelioglu(2014)認為離職意圖是個人有意識的狀態下，並且經過慎重的考量決定離開組織，而離職亦造成的損失包括：內部員工招募與訓練、組織效率降低、員工生產力下降、組織內部社會資本損失等。而 Karatepe and Karatepe (2010)認為離職是指工作者在組織中的職位上，經過工作一段時間後考慮，因其對組織有特殊之原因決定離開此組織，而離職的意圖是判斷工作者離職意願高與低的最重要之指標

由上述離職文獻中可以推論出在工作中感受到不滿意或是挫折時通常會產生出許多負面的影響，如工作志趣不合、組織環境不適應、被上頭主管指責或因家庭因素皆可能會引發離職等行為發生。

2.5.2 離職型態與影響因素

傳統上的離職的型態有以下的區分為二，可區分為(一)自動離職(Voluntary Turnover)：指員工的離開組織的行為是自發性的，並無外在因素影響而離職，而離職的原因包含組織因素、個人因素兩種。就組織而言，其中可能包括組織環境的影響、薪資、升遷、主管與同儕之間等影響。另一個因素則是個人本身可能會因為健康、志趣、個人的滿足慾望、家庭、經濟收入與遷移等因素而選擇離職；與(二)非自願離職(Involuntary Turnover)：意指員

工若想繼續留任現有組織，但因其雇主或公司內部裁員迫使員工離職，例如公司倒閉、組織解散或解除聘用等因素影響(Price, 1977)。

當工作者離職意願越高時，其發生離職的可能越高，而想離職意圖因素在 Mobley et al.(1979)的整理如以下幾點：

- (1) 整體工作不滿意。
- (2) 行為意願、組織承諾、工作投入、預期達成期望等。
- (3) 個人特徵：如年齡、年資、性別、家庭責任、個性、成就動機等。
- (4) 組織及工作環境因素：如薪水、升遷、主管、與同事關係、組織氣候等。
- (5) 工作內容因素：例如對工作本身的滿意與工作特性等。
- (6) 外在環境因素：例如經濟狀況、對可能更作機會之期望等。
- (7) 職業行為：例如勞力工作者與之事工作者各有不同離職行為。

2.6 各變項之關係

以下將就逆境商數、工作壓力、工作價值觀、工作滿足與離職意圖等變項進行相關文獻的探討，以建構本研究之理論基礎和假設。

2.6.1 逆境商數與工作壓力之變項關係

何謂「逆境商數」(Adversity Quotient)，其意指個體在面對挫折或困境時，個體自我回應逆境與挫折的能力。而逆境商數的基礎理論於 1997 年由美國心理學家 Paul G. Stoltz 學者所提出，以認知心理學、精神神經免疫學及神經生理學三種概念為基礎提出了「逆境商數 AQ」(Adversity Quotient)。Stoltz 認為個體 AQ 越高，遇到逆境或挫折的時候，越能以較彈性的方式來面對逆境帶來的影響，積極樂觀並能接受困難的挑戰，進而發揮能力找出解決的方法，因此，個體會顯現出不屈不饒，越挫越勇的精神；相反地，個體

AQ 越低，遇到逆境或挫折的時候，自我的情緒會顯現出沮喪、迷失自我、時常抱怨、逃避責任、半途而廢甚至自暴自棄，到最後一事無成，因此個體會顯現出毫無解決挫折與問題的能力。而逆境商數可以測量當個體遭遇逆境的時候其回應的標準，可以藉由此一套標準提供當在面對逆境時的反應，經過量化分析，顯示逆境商數量表有效的工具，能測量出人們應如何回應挫折，並能預知未來是否能夠成功或失敗(Stoltz, 2001)。

然而，工作壓力意指在工作環境當中，凡是與工作有關的任何因為(分為內在與外在因素)，而造成主體本身的負擔加重，主觀上產生不舒適、不愉悅的感受，並想擺脫內外因素造成個人壓力的一種心理反應。(陳龍、徐敏耕、徐宗福，民102)。Yozgat, Yurtkoru and Bilginoglu(2013)認為壓力是藉由人與周遭環境之間過度激發或是低度激發的互動，而產生身體不適的經驗；Jamal(2005)認為壓力亦是在工作上所引發不愉快感、憤怒、緊張、挫敗感、沮喪與焦慮的一種情緒反應，有研究指出當員工感覺到工作負荷量過高時，遠超過個體的知識、技術、能力所及，或是個體無法即時提供足夠的資源、技術以應付高度工作的要求(Yozgat, et al., 2013)，其後果將會使工作者疲於面對繁重的工作內容，進而亦會導致工作壓力的感受攀升。

綜合以上之論述，逆境商數反應量表具有測量逆境的態度與回應之能力，而壓力亦屬於逆境的一種，並且在有關逆境商數(Adversity Quotient, AQ)的許多研究亦指出，逆境商數與工作壓力具有相關性(沈昭吟、張瑞真，民98；沈昭吟、李聰杰、劉禮維，民100；沈昭吟、詹昆霖，民102)，由此可見逆境商數與工作壓力確實存在著關聯性。而適度的工作壓力是可以激發員工的工作能力，有研究發現，許順旺、林顯邦、張姮燕(民100)研究發現出適時調適個人行為對人際關係壓力與組織的認同具有調節的效果。

由此可知，工作壓力與逆境商數是具有一定的影響，研究實證結果顯示

軍訓教官的工作壓力對逆境商數具有顯著負向影響，其表示工作壓力高相對的逆境商數就越低(沈昭吟(釋知賢)、留偉民(民 102))。

綜合以上之論述工作壓力與逆境商數是具有一定的影響，例如沈昭吟(釋知賢)、詹昆霖(民 102)研究實證結果顯示企業組織員工之逆境商數對工作壓力呈顯著影響，其表示當逆境商數的回應能力強，則越容易應付工作上所帶來的壓力，進而影響員工離職之意願降低。

2.6.2 逆境商數與離職意圖之變項關係

離職是指個人在組織某一職務工作一段時間，經過主觀考慮後決定離開其工作單位之行為，而當工作者在工作中感到不滿意或挫折感極大時會產生許多負面的影響因素，例如：工作效益下降、工作倦怠、工作意願降低、工作氣氛低迷、員工遲到早退，甚至導致產生離職等行為發生。因此，離職意圖的定義，指的是工作者在特定的、固定的組織內工作一段時間，經過考量後，蓄意要離開組織，並會因始而失去原有的權利及其賦予的權力與利益(林俊瑩，民99；李美珍、林筱增、李昭憲，民99；Amundsen & Martinsen, 2014；Chang., Tang & Huang, 2013)。而學者Naresh et al. (2001)認為「離職意圖」是預測離職行為管理實務最佳的測量工具。當員工離職意圖愈高時，其離職行為的發生可能性則愈高。許多學者也證明了個人的離職想法與意圖，對未來決定離開組織的決定是一個最有利的預測因子(Guan., Zhou., Ye., Jiang & Zhou, 2015；Kim & Barak, 2015；Abbas., Raja., Darr & Bouckennooghe, 2012；Jensen., Patel & Messersmith, 2011)。可見離職意圖對於預測員工的離職行為是具有相當地影響力。

而構成逆境商數理論基礎其中一個非常重要之理由是由Seligman(1995)所發展的「習得無助」之理論，該研究發現當人們對於不可逃避之事件、無法改善並解決之問題，將會造成無能為力的感受、導致人們容易放棄並陷入

低迷的絕望之中，針對此現象學者張再明(民103)提出習得無助感會使人產生「認為個人所經歷事件的結果與其行為之間毫無關的感覺，亦即個人無論做任何作為均無法影響整個事件的結果」，則會導致產生習得無助感之形成。因此，本研究認為該理論與影響離職意圖的一些關鍵因素有許多的關聯性。由上述文獻中可以推論出在工作中感受到不滿意或是挫折時通常會產生出許多負面的影響，如工作志趣不合、組織環境不適應、被上頭主管指責或因家庭因素皆可能會引發離職等行為發生。而對於擁有高逆境商數的員工，這些影響因素則很難發生在其身上，並對於這些負面影響皆能有較好的處理能力。

以上離職意圖之因素，可以見得在這些因素當中皆有可能會對工作者的離職意願造成影響；例如曲素娥(民 93)研究結果亦顯示出逆境商數對離職意圖呈現顯著影響；沈昭吟(釋知賢)、詹昆霖(民 102)研究證實逆境商數與離職意圖具有顯著影響。

2.6.3 工作壓力與工作滿足之變項關係

工作滿足的概念最早於源自於 Hoppock(1935)所提出的，其認為工作滿足是指員工心理與生理兩種方面對環境因素的滿足與感，亦就是員工對工作情況的主觀反應；而工作壓力工作滿足也會影響組織整體績效和員工心理健康和生活品質的重要衡量的指標(董鵬、劉媛、周茂，民 102)。當員工自覺工作壓力過大的時候，不僅會造成員工生理與心理上的影響(陳國嘉、張曉楨，民 99；陳春希、高瑞新，民 99; Tziner & Sharoni, 2014)，進一步夠會引發員工工作績效、降低組織認同領導、影響組織績效或離職等會對組織內部產生負面的狀況出現(趙明玲、邢鴻軍、陳靜香、張淑敏，民 99；許順旺、林瑋婷、蘇紅文，民 99; Wright & Bonett, 2015; Tziner & Sharoni, 2014; ArunKumar, 2014)。Kurland and Hasson-Gilad (2015)亦認為工作滿足是工作

者對其工作所抱持的一般性態度，工作者的工作滿足程度越高，則表示對工作者抱持越正面的態度。而根據研究發現工作壓力與工作滿意之間具有一定的影響(Guglielmi., Jurado-Gamez., Gude. & Buela-Casal, 2014; 陳龍、徐敏耕、徐宗福，民 102)，表示當個體所面對的工作壓力愈高，其工作滿足感愈低。由上述可知，工作壓力與工作滿足之間具有其相關性存在。

2.6.4 工作滿足與離職意圖之變項關係

離職意圖是工作者在工作上經歷到不滿足後所引發的退縮行為，根據理性行為理論(Reasoned and Behavior Theory)，其可作為預測離職行為之變項(何清治、洪錦墩、劉偉文、李美文、李明輝，民 103)。而胡昕昀、王偉安、范錚強(民 101)認為離職意圖是個人有意識的狀態下，並且經過慎重的考量決定離開組織，而離職亦造成的損失包括：內部員工招募與訓練、組織效率降低、員工生產力下降、組織內部社會資本損失等。換言之，離職乃是指員工組織內部工作一段時間後，個人自願地對原有職務否定的結果，以致個人不僅失去現有的職務，亦失去此職務所擁有的利益，與原組織完全脫離(黃蜀雯、葉德豐、謝宗佑，民 101)。而研究發現 Thatch et al. (2006)亦認為工作滿足可作為企業組織內早期警戒指標，藉以發現企業組織在工作的策略或計畫的缺失，對於離職意圖有良好的預測能力，工作滿足愈高，則離職意圖程度愈低；趙明玲、邢鴻軍、陳靜香、張淑敏，民 99 證實組織成員工作滿足與離職意圖之間距有一定的影響，其研究指出成員工作滿足越高越不具有離職意願，反之若組織成員不具有工作滿足，其離職傾向的行為越明顯；因此，當員工自覺到組織內部效率降低，可能導致工作滿足感下降，而引發各體產生退縮的行為，或是離職行為的狀況出現(陳清檳、蔡佩伶、廖珮鈞、黃紹書，民 103)，表示當個體所面對的工作滿足愈高，其離職意圖愈低。由上述可知，工作滿足與離職意圖之間具有其相關性存在。

2.6.5 工作壓力與工作價值觀之變項關係

在現今的社會工作環境當中，在許多工作中「壓力」是不可避免的 (Neelamegam and Asrafi, 2010)。在許多文獻上已有許多針對工作壓力的研究，雖然文獻上有不同的看法，但大多的研究都指工作上無法適應、或是工作本身、工作環境或工作者自身的能力無法承受，而產生出不愉悅的負面感受，較容易產生工作上的壓力。

而張和然與沈明宏(民102)認為工作價值觀是具有持久性、為人格核心、文化資產與具有引導的功能等特質，對於工作價值觀的研究與了解會有相當的價值。而楊其璇與黃麗玲(民99)更將工作價值觀歸納為內在價值 (Intrinsic value)、外在價值 (Extrinsic value) 和附帶價值 (Concomitant value) 三個類別；其意涵為內在價值觀為內在取向，個人可直接從工作中獲得報酬；外在價值觀為外在取向，個人透過一般工作經驗後，從工作中獲得工作以外的報酬；附帶價值為綜合取向，個人從事工作之實質意義。因此本研究在以往相關研究當中發現，工作壓力也是造成工作價值觀的不同的原因之一，員工會因工作壓力的大小的影響，則會對工作價值觀而有所不同的結果產生。

因此，工作壓力會影響員工在認知上、個體行為上出現各種不同的影響，進而影響到工作價值觀，國內外亦有研究證實工作壓力與工作價值觀具有正向相關影響，例如國內學者陳弘彬、鄭桂玫(民98)研究中等學校羽球教練工作價值觀與工作壓力的研究，研究結果顯示工作價值觀愈趨向正面，則其工作壓力愈低；洪滿碧(民95)在研究中指出，工作價值觀與工作壓力之間存在高度的正相關。由此可知，工作壓力與工作價值觀是有一定的影響，而本研究認為工作壓力與工作價值觀之間有一定的相互影響，兩者皆會因從事工作活動時的狀況與環境之下，個體本身會產生出對於工作或事件上的感受及看法有所不同。

2.6.6 工作價值觀與離職意圖之變項關係

工作價值觀(work values)係指個人相信其投入工作角色中將獲得各種令其滿足的結果，例如薪資上的提升、成就上的滿足、職位上的升遷等(林淑慧、黃良志，民102)。Mobley(1977)指出離職傾向是離職行為中最具有預測力的變項，會真正的影響到離職行為，因此認為探討離職行為的最直接指標為「離職傾向」，僅要針對離職傾向的預試便可預知未來離職的可能因素，並可經由改善措施，進而減少離職行為的產生。

因此本研究在以往的相關研究當中發現，有關工作價值觀與離職意圖之間的關係，皆呈現顯著正向相關，例如王桂英等人(民99)研究臨床護理人員工作價值觀、專業承諾與離職傾向及其相關因素的探討，研究結果顯示工作價值觀與離職傾向為正向顯著影響；王喻平(民97)研究越南員工工作價值觀與離職傾向關係之研究，以管理公平的調節作用作探討，研究結果亦顯示工作價值觀與離職傾向之關係也呈顯著影響；何文祺(民97)研究台、中、越南三地員工工作價值觀與離職傾向相關的研究結果顯示員工自我取向的工作價值觀的滿足知覺越高，則對於離開工作崗位的意願越低。綜合以上的研究結果可以發現，工作價值觀與離職意圖具有高度的相關聯性。

第三章 研究方法

本章分五節，第一節為研究架構，第二節為研究假設，第三節為問卷設計與過程及研究變數之操作型定義，第四節為資料分析方法等四個部分進行說明。

3.1 研究架構

本研究研究架構如圖 3.1 所示，分別探討台灣原住民員工之逆境商數、工作壓力、工作價值觀與離職意圖之間的關聯性，並探討逆境商數與工作滿足對於工作壓力、工作價值觀與離職意圖之中介效果。

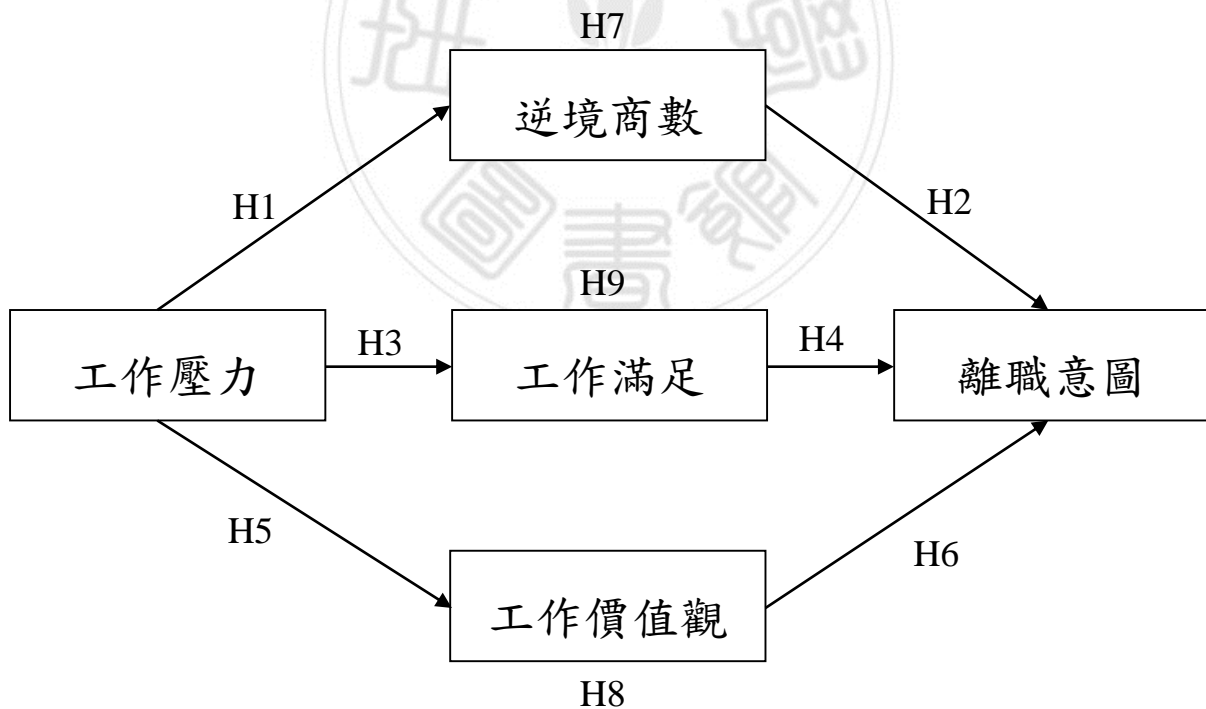


圖 3.1 研究架構圖

資料來源：本研究整理。

3.2 研究假設

本研究目的在瞭解台灣原住民員工之工作壓力、工作價值觀、工作滿足及離職意圖之現況。為達成本研究前述之目的，經蒐集國內外學者相關文獻進行探討並確立研究架構，另將推論之假設分述如下：

- H1：台灣原住民員工之工作壓力與逆境商數具有顯著影響。
- H2：台灣原住民員工之逆境商數與離職意圖具有顯著影響。
- H3：台灣原住民員工之工作壓力與工作滿足具有顯著影響。
- H4：台灣原住民員工之工作滿足對離職意圖具有顯著影響。
- H5：台灣原住民員工之工作壓力與工作價值觀具有顯著影響。
- H6：台灣原住民員工之工作價值觀對離職意圖具有顯著影響。
- H7：台灣原住民員工之逆境商數對工作壓力、離職意圖具有中介效果。
- H8：台灣原住民員工之工作價值觀對工作壓力、離職意圖具有中介效果。
- H9：台灣原住民原工之工作滿足對工作壓力、離職意圖具有中介效果。

3.3 問卷設計與過程

本研究以問卷調查方式進行，首先在問卷設計方面，本研究先透過文獻探討建立研究假設與研究架構後，並依據相關文獻發展本研究問卷變項構面及問項內容，並請相關專家學者檢視問卷內容並加以修訂，以確保問卷內容之內容效度(content validity)及問卷題項淺顯易懂。爾後並進行問卷前測(pilot test)，共計回收到 50 份問卷。初步之檢定衡量問項信度，所有量表的 Cronbach's α 值皆高於 0.7，顯示問卷的信度皆為可接受之狀態(Nunnally, 1978)。

研究對象以東、北、中、南部各地區之原住民員工為主，共計九個地區(台北、新竹、宜蘭、花蓮、台東、南投、嘉義、屏東、高雄)，問卷以本人

親自與郵寄方式委託樣本給予各地區聯絡人為主，共發放 700 份問卷，回收 630 份，有效問卷 630 份，有效回收率為 90%。

本研究內容共分為五部分：第一部分為基本資料，其中包括性別、年齡、目前工作的性質、屬於哪一種原住民族群、目前的職位、工作年資、學歷、目前從事的工作行業；第二部分為逆境商數量表；第三部分為工作壓力量表；第四部份為工作價值觀量表；第五部分為離職意圖量表。問卷變項的恆量方式，除了逆境商數之外，其餘皆以 Likert(李克特)五點量表作為衡量基準，針對各衡量問項，以其認知勾選答案。

每個子題包含五個尺度，依序為「非常同意」、「同意」、「普通」、「不同意」、「非常不同意」，分別給予 1、2、3、4、5 分，並依所得分數高低作為該變項分數評比。表 3.1 則就各構面之操作性定義間作探討。

表 3.1 本研究操作型定義

構面名稱	衡量變數	構面解釋	衡量工具來源
逆境商數	C 控制能力	對於逆境事件掌握與控制能力。	Stoltz(1997)所發展之「AQ 反應量表」並參考沈昭吟(釋知賢)、留偉民(民 102)之量表。
	O ₂ 起因與歸因責任能力	逆境的起因與責任歸屬，面對逆境時勇於承擔責任而非一味自責	
	R 影響範圍	逆境對本身的影響層面範圍	
	E 持續時間	逆境使人受挫的深度與持續的時間長短。	
工作壓力	生理壓力	為當面對壓力時所產生並感受到生理不適的現象。	參考 Cooper, Sloan & Williams(1988); 詹昆霖(民 102); 林之華(民 102); 陳素女(民 99)之量表。
	心理壓力	為當面對壓力時所產生的負面情緒與感受。	

構面名稱	衡量變數	構面解釋	衡量工具來源
工作價值觀	內在 工作價值觀	經由工作得到的成就感，進而感受到滿足與快樂，如：工作的自主性、是否符合個人興趣、能否提供個人的成就感或自我實現的機會。	參考 Vanus & McAllisyer(1991) ; George & Jones(1997) ; 劉品瑤(民 101);陳思仔(民 101);林若蕎(民 101);高瑞新(民 100)陳春希、高瑞新(民 99);蔡榮傑(民 100)之量表。
	外在 工作價值觀	對於他人眼中的自己所從事的工作，強調伴隨工作而來的事物，如：薪資福利、社會地位、人際關係等。	
工作滿足	內在滿足	包括心理、生理上的所感受的滿足感，例如自我價值觀、性格、心理狀態等。	Hoppock (1935); Chen (1980); 謝怡雅(民 101);楊美娟(民 101);
	外在滿足	包括環境的影響、薪資、升遷、人際關係等。	林好珊(民 101);易慶玲(民 101)
離職意圖		對於目前的工作或職業的意願程度。	參考陳仙媚(民 102);郭秀鳳(民 99);吳奇英、劉志豐(民 98);湯文淵(民 97)之量表。

資料來源：本研究整理。

3.4 資料分析方法

本研究於問卷回收後，即進行資料的篩選、編碼、登錄與統計分析等研究工作，本研究以 SPSS for Windows 18 統計軟體進行資料的處理與分析，應用的統計方法有敘述性統計、信度分析、效度分析、Pearson 相關分析、迴歸分析、獨立樣本 t 檢定及單因子變異數分析等統計方法。

茲分述其統計方式之內容如下：

一、 因素分析

因素分析(Factor Analysis)是一種由因素加權(因素型態負荷量)後所求之變數，用來探討變數間的交互影響關係，並可以藉由因素分析在各變相中萃取共同因素進行分組。因素分析具有描述性、提供假設級檢定假設等三個方面之功能性，其意義在於將數量多數的問卷提像精簡為少數變數，其少數變數可稱之為因素；再者，透過探索性因素分析對變數進行整理並建立新的假設與發展理論，也可以藉由驗證性因素分析來檢定架構完整性或引用他人理論與假設。

二、 信度分析

信度分析(Reliability Analysis)是為了瞭解問卷中，各構面之題項的可信度與穩定度，也是用來判斷內部一致性的衡量指標。信度分析是以 Cronbach's α 值來作為判斷標準，若 α 係數越高，顯示量表內之細項的關聯性越大，一般認為當 α 值大於 0.7 時，則表示內部一致性高(Guieford, 1965)。因此，本研究以 0.7 以上做為一致性評斷之標準。

三、 敘述性統計分析

敘述性統計分析(Descriptive Statistics Analysis)是為了瞭解樣本的結構特性，針對正式問卷之受訪者的填答進行分析整理，其中包含各項目的次數分配與百分比分配之統計，進而對問卷受訪者之填答進行整理，並加以利用其平均值與標準差進行敘述性分析。

四、獨立樣本 T 檢定

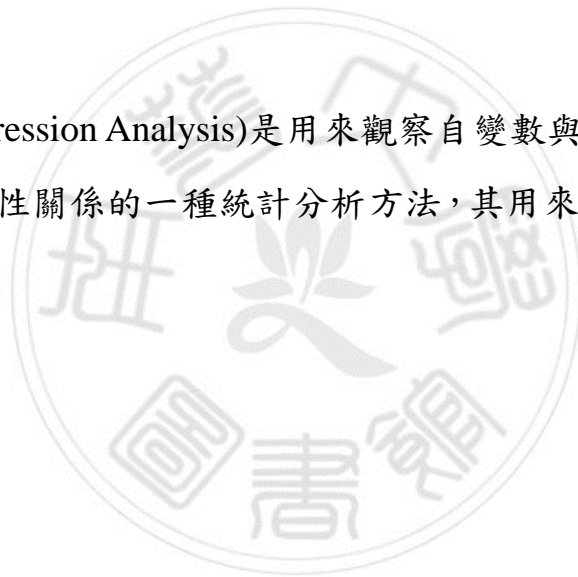
獨立樣本 T 檢定(Independent Samples T Test)是探討兩個母體平均數之比較為主要目的，透過分析以瞭解兩者之間是否存在差異性。

五、單因子變異數分析

單因子變異數分析(One-Way ANOVA)若欲進行兩個以上的母體平均數，並衡量顯著差異與否，若差異有顯著現象，再使用 Scheffe 法進行事後比較，透過差異性分析瞭解群組間是否具有顯著差異。

六、迴歸分析

迴歸分析(Regression Analysis)是用來觀察自變數與依變數之間，是否存在某種線性或非線性關係的一種統計分析方法，其用來衡量自變數，能夠預測依變數的程度。



第四章 研究分析結果

依據上章所描述之研究方法，本章先以 SPSS 18.0 統計軟體進行敘述性統計及資料的信度分析及效度分析，接著再進行相關分析、迴歸分析、獨立樣本 T 檢定及單因子變異數分析等研究結果如下。

4.1 敘述性統計分析

本研究針對東、北、中、南部各地區之台灣原住民員工進行調查，共回收 630 份有效問卷，在受測者基本資料方面整理如表 4.1，分述如下：

4.1.1 性別

本研究回收有效問卷中，男性 312 人(49.2%)，女性 318 人(50.5%)，本研究調查對象以女性居多。

4.1.2 年齡

本研究回收有效問卷當中，20 歲以下 66 人(10.5%)，21~30 歲 168 人(26.7%)，31~40 歲 184 人(29.2%)，41~50 歲 138 人(21.9%)，51~60 歲 62 人(19.8%)，61 歲以上 12 人(1.9%)，本研究調查對象年齡以 31~40 歲居多。

4.1.3 工作性質

本研究回收有效問卷當中，全職 388 人(61.6%)，兼職 159 人(25.2%)，在學 83 人(13.2%)，本研究調查對象工作性質以全職居多。

4.1.4 原住民族群類型

本研究回收有效問卷當中，泰雅族 153 人(24.3%)，阿美族 101 人(16.0%)，卑南族 30 人(4.8%)，雅美族 10 人(1.6%)，賽夏族 3 人(0.5%)，布農族 54 人(8.6%)，魯凱族 27 人(4.3%)，排灣族 61 人(9.7%)，邵族 13 人(2.1%)，鄒族 50 人(7.9%)，太魯閣族 77 人(12.2%)，賽德克族 32 人(5.1%)，噶瑪蘭族 16 人(2.5%)，撒奇萊雅族 3 人(0.5%)，本研究研究調查對象原住民族群類型以泰雅族居多。

4.1.5 職位

本研究回收有效問卷當中，高階主管 33 人(5.2%)，中階主管 97 人(15.4%)，基層員工 500 人(79.4%)，本研究研究對象職位以基層員工居多。

4.1.6 工作年資

本研究回收有效問卷當中，3 年以下 167 人(26.5%)，3~5 年 198 人(31.4%)，5~10 年 174 人(27.6%)，10 年以上 91 人(14.4%)，本研究研究調查對象工作年資以 3~5 年居多。

4.1.7 學歷

本研究回收有效問卷當中，高中職(含以下)333 人(52.9%)，大專院校 243 人(38.6%)，碩士 47 人(7.5%)，博士 7 人(1.1%)，本研究研究調查對象學歷以高中職(含以下)居多。

4.1.8 目前從事的行業

本研究回收有效問卷當中，服務業 230 人(36.5%)，製造業 91 人(14.4%)，醫療業 29 人(4.6%)，觀光旅遊業 39 人(6.2%)，軍警公教業 81 人

(12.9%)，農林漁牧業 47 人(7.5%)，大眾傳播業 37 人(5.9%)，金融保險業 25 人(4.0%)，資訊科技業 20 人(3.2%)，運輸倉儲業 31 人(4.9%)，本研究研究調查對象目前從事的行業以服務業居多。

表 4.1 敘述性統計表

人口統計變項	次數	百分比	人口統計變項	次數	百分比
性別			目前的職位		
男	312	49.5	高階主管	33	5.2
女	318	50.5	中階主管	97	15.4
年齡			基層員工	500	79.4
20 歲以下	66	10.5	工作年資		
21~30 歲	168	26.7	3 年以下	167	26.5
31~40 歲	184	29.2	3~5 年	198	31.4
41~50 歲	138	21.9	5~10 年	174	27.6
51~60 歲	62	19.8	10 年以上	91	14.4
61 歲以上	12	1.9	學歷		
目前的工作性質			高中職(含以下)	333	52.9
全職	388	61.6	大專院校	243	38.6
兼職	159	25.2	碩士	47	7.5
在學	83	13.2	博士	7	1.1
屬於哪一個原住民族			目前從事的行業		
泰雅族	153	24.3	服務業	230	36.5
阿美族	101	16.0	製造業	91	14.4
卑南族	30	4.8	醫療業	29	4.6
雅美族	10	1.6	觀光旅遊業	39	6.2
賽夏族	3	0.5	軍警公教業	81	12.9
布農族	54	8.6	農林漁牧業	47	7.5
魯凱族	27	4.3	大眾傳播業	37	5.9
排灣族	61	9.7	金融保險業	25	4.0
邵族	13	2.1	資訊科技業	20	3.2
鄒族	50	7.9	運輸倉儲業	31	4.9
太魯閣族	77	12.2			
賽德克族	32	5.1			
噶瑪蘭族	16	2.5			
撒奇萊雅族	3	0.5			

資料來源：本研究整理。

4.2 因素分析及信度檢定

本研究的構面包括品牌形象、知覺價值、顧客滿意度，顧客忠誠度等四部份來進行因素分析與信度分析。

4.2.1 因素分析

進行因素分析的標準，在分析的過程中，Kaiser (1970)提出 KMO 值 (Kaiser-Meyer-Olkin) 和 Bartlett 球形檢定，確認樣本資料是否適合因素分析，KMO 值取樣適切性數值越大，表示相關程度越好，而 Bartlett 球形檢定為問卷題項之間的相關係數是否不同且大於零，顯著的檢定結果表示相關係數可以做為抽取因素之用。工作壓力、逆境商數、工作價值觀、工作滿足及離職意圖 KMO 值分別為 0.904、0.915、0.866、0.862 及 0.889，如表 4.2 所示。

以 Kaiser (1974) 觀點，KMO 值因素分析適切性，0.9 以上非常適合進行因素分析，0.8 以上適合做因素分析，0.7 以上尚可做因素分析，本研究的 KMO 值皆高於 0.8，且每個構面的 Bartlett 球形檢定皆為顯著，顯示出問卷的資料適合進行因素分析。以下分別說明工作壓力、逆境商數、工作價值觀、工作滿足及離職意圖的因素分析結果。

表 4.2 各構面之 KMO 值與 Bartlett 球形檢定結果

衡量構面	KMO 值	Bartlett 球形檢定		
		近似卡方分配	自由度	顯著性
工作壓力	0.904	5204.630	105	0.000***
逆境商數	0.915	10870.636	780	0.000***
工作價值觀	0.866	5232.709	105	0.000***

表 4.2 各構面之 KMO 值與 Bartlett 球形檢定結果(續)

衡量構面	KMO 值	Bartlett 球形檢定		
		近似卡方分配	自由度	顯著性
工作滿足	0.862	5065.911	105	0.000***
離職意圖	0.889	3949.037	45	0.000***

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

資料來源：本研究整理。

4.2.2 信度分析

本研究採用 Cronbach's 信度係數來衡量整份問卷(構面)內涵之問卷題項間的相關程度，即內部一致性或同質性。原則上，問卷題項數愈多，信度愈高，而信度檢測標準為若 Cronbach's α 值大於或等於 0.7，屬於高信度，表示問卷設計為佳；若介於 0.35 與 0.7 之間，屬於中信度，表示問卷可以接受；若低於 0.35，則為低信度，則問卷須修正。(Guieford, 1965; Joseph, Rolph & Ronald, 1987；榮泰生，民國 95)。

本研究信度分析針對工作壓力整理 Cronbach's α 值為 0.913，逆境商數為 0.918，工作價值觀為 0.883，工作滿足為 0.883，離職意圖為 0.923，均大於 0.7 表示具有良好的一致性(Guieford, 1965)，如表 4.3 所示。

表 4.3 信度分析表

衡量構面	題數	Cronbach's α	整體信度
工作壓力	15	0.913	
逆境商數	40	0.918	
工作價值觀	15	0.883	0.935
工作滿足	15	0.883	
離職意圖	10	0.923	

資料來源：本研究整理。

4.3 Pearson's 相關分析

本研究利用 Pearson's 績差相關分析來檢測工作壓力(自變數)、逆境商數(中介變數)、工作滿足(中介變數)、工作價值觀(中介變數)、離職意圖(依變數)等構面的相關程度，分析結果如表 4.4 顯示。

工作壓力與逆境商數具有顯著正向相關($r=0.345$)，且顯著性(雙尾) P 值為 $0.000(P<0.001)$ ，表示原住民員工的工作壓力愈高，則回應逆境的能力就愈低，反之亦然，亦即逆境商數愈高，則工作壓力就愈低；工作壓力與工作價值觀具有顯著正向相關($r=0.220$)，且顯著性(雙尾) P 值為 $0.000(P<0.001)$ ，表示原住民員工的工作壓力愈高，表示原住民員工的工作價值觀愈正面，則在工作壓力中的內、外壓力之程度就愈低；工作壓力與工作滿足具有顯著正向相關($r=0.147$)，且顯著性(雙尾) P 值為 $0.000(P<0.001)$ ，表示原住民員工工作壓力愈高，則得到工作上的滿足則愈低，反之亦然，亦即工作滿足愈高，則相對的工作壓力則愈低；逆境商數與離職意圖具有顯著正向相關($r=0.313$)，且顯著性(雙尾) P 值為 $0.000(P<0.001)$ ，表示原住民員工的回應逆境的能高或低，則離職的意願亦隨之增減；工作價值觀與離職意圖具有顯著正向相關($r=0.089$)，且顯著性(雙尾) P 值為 $0.026(P<0.05)$ ，表示原住民員工的工作價值觀愈高，對於離開目前工作的意願會愈低；工作滿足對離職意圖顯著負相關($r=-0.023$)，且顯著性(雙尾) P 值為 0.556 呈不顯著，表示原住民員工對整體的工作滿足愈高，則離開工作崗位的意願則愈低。

表 4.4 各構面 Pearson's 相關分析表

衡量構面	工作壓力	逆境商數	工作價值觀	工作滿足	離職意圖
工作壓力	1				
逆境商數	0.345***	1			
工作價值觀	0.220***	--	1		
工作滿足	0.147***	--	0.059***	1	
離職意圖	0.451**	0.313***	0.089**	-0.023	1

註：* $p < 0.05$ ；** $p < 0.01$ ；*** $p < 0.001$ ，達顯著水準。

資料來源：本研究整理。

4.4 迴歸分析

本研究針對逆境商數、工作壓力、工作價值觀、工作滿足及離職意圖進行迴歸分析，以驗證逆境商數、工作滿足及工作價值觀對工作壓力及離職意圖之中介效果。

4.4.1 各變項間迴歸分析

如表 4.5 顯示，針對逆境商數、工作壓力、工作價值觀及離職意圖以線性迴歸分析四者之間的關係，並驗證逆境商數與工作價值觀對工作壓力與離職意圖是否具有中介效果。於表 4.5 中驗證分析後發現工作壓力對逆境商數 β 值為 0.345，P 值為 0.000；逆境商數對離職意圖 β 值為 0.313，P 值為 0.000；工作壓力對離職意圖 β 值為 0.451，P 值為 0.000；工作壓力對工作價值觀 β 值為 0.220，P 值為 0.000；工作價值觀對離職意圖 β 值為 0.089，P 值為 0.000；工作壓力對工作滿足 β 值為 0.147，P 值為 0.000；檢定 $p < 0.01$ ，達到顯著水準的先決條件之下，則表示構面間具有相互影響的效果；工作滿足對離職意圖 β 值為 -0.023，P 值為 0.556，未達顯著水準先決條件之下，則表

示構面之間不具有相互影響的效果。

本研究經由驗證分析結果顯示工作壓力、逆境商數、工作價值觀及離職意圖皆具有正向影響，而工作滿足對離職意圖不具有正向影響，因此本研究假設 H1、H2、H3、H4、H5、H6 皆成立。

表 4.5 各變項間迴歸分析表

自變數	以逆境商數、工作價值觀及工作滿足為中介變項						
	依變數	β 值	R ²	Adj. R ²	T 值	F 值	P 值
工作壓力	逆境商數	0.345***	0.119	0.118	9.216	84.926	0.000
逆境商數	離職意圖	0.313***	0.098	0.097	8.265	68.318	0.000
工作壓力	離職意圖	0.451***	0.203	0.202	12.663	160.355	0.000
工作壓力	工作價值觀	0.220***	0.048	0.047	5.646	31.875	0.000
工作價值觀	離職意圖	0.089**	0.008	0.006	2.237	5.002	0.026
工作壓力	工作滿足	0.147***	0.022	0.020	3.728	13.894	0.000
工作滿足	離職意圖	-0.023	0.001	-0.001	-0.589	0.347	0.556
工作壓力	離職意圖	0.389***	0.232	0.229	10.436	94.486	0.000
逆境商數	離職意圖	0.179***					
工作壓力	離職意圖	0.451***	0.204	0.201	12.413	80.148	0.000
工作價值觀	離職意圖	0.089**					
工作壓力	離職意圖	0.147***	0.212	0.209	12.958	84.169	0.000
工作滿足	離職意圖	-0.023					

註：* $p < 0.05$ ；** $p < 0.01$ ；*** $p < 0.001$ ，達顯著水準。

資料來源：本研究整理。

由表 4.6 Model 1 可知，標準化迴歸係數為 0.345，達顯著水準，表示工作壓力對逆境商數具有顯著正向影響；由 Model 2 可知，標準化迴歸係數為 0.451，亦達顯著水準，表示工作壓力對離職意圖具有顯著的正向影響；由 Model 3 得知，標準化迴歸係數為 0.313，達顯著水準，表示逆境商數對離職意圖具有顯著正向影響；本研究進一步比較 Model 2 與 Model 4 的結果可以得知，工作壓力對離職意圖的影響在加入逆境商數後，標準化迴歸係數由原先的 0.451 降至 0.256，但仍達顯著水準，故逆境商數具有部分中介，本研究根據 Baron and Kenny (1986)對中介變數之驗證方法來檢定變數之間的中介效果，因此逆境商數在工作壓力與離職意圖之間具有部分中介效果，故本研究假設 H7：逆境商數對工作壓力與離職意圖成立。

表 4.6 逆境商數對工作壓力、離職意圖之迴歸分析表

變數	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
	逆境商數	離職意圖	離職意圖	離職意圖
工作壓力	0.345***	0.451***		0.256***
逆境商數			0.313***	0.198***
R ²	0.119	0.203	0.098	0.232
Adj. R ²	0.118	0.202	0.097	0.229
F 值	84.926	160.355	68.318	94.486

註：*p<0.05；**p<0.01；***p<0.001，達顯著水準。

資料來源：本研究整理。

由表 4.7 Model 1 可知，標準化迴歸係數為 0.220，達顯著水準，表示工作壓力對工作價值觀具有顯著正向影響；由 Model 2 可知，標準化迴歸係數為 0.451，亦達顯著水準，表示工作壓力對離職意圖具有顯著的正向影響；由 Model 3 得知，標準化迴歸係數為 0.089，達顯著水準，表示工作價值觀對離職意圖具有顯著正向影響；本研究進一步比較 Model 2 與 Model 4 的結果可以得知，工作壓力對離職意圖的影響在加入工作價值觀後，標準化迴歸係數由原先的 0.451 降至 0.226，但仍達顯著水準，故工作價值觀具有部分中介，本研究根據 Baron and Kenny (1986)對中介變數之驗證方法來檢定變數之間的中介效果，因此工作價值觀在工作壓力與離職意圖之間具有部分中介效果，故本研究假設 H8：工作價值觀對工作壓力與離職意圖成立。

表 4.7 工作價值觀對工作壓力、離職意圖之迴歸分析表

變數	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
	工作價值觀	離職意圖	離職意圖	離職意圖
工作壓力	0.220***	0.451***		0.226***
工作價值觀			0.089**	-0.013
R2	0.048	0.203	0.008	0.204
Adj. R2	0.047	0.202	0.006	0.201
F 值	31.875	160.355	5.002	80.148

註：* $p < 0.05$ ；** $p < 0.01$ ；*** $p < 0.001$ ，達顯著水準。

資料來源：本研究整理。

由表 4.8 Model 1 可知，標準化迴歸係數為 0.147，達顯著水準，表示工作壓力對工作滿足具有顯著正向影響；由 Model 2 可知，標準化迴歸係數為 0.451，亦達顯著水準，表示工作壓力對離職意圖具有顯著的正向影響；由 Model 3 得知，標準化迴歸係數為-0.023，未達顯著水準，表示工作滿足對離職意圖不具有顯著影響；本研究進一步比較 Model 2 與 Model 4 的結果可以得知，工作壓力對離職意圖的影響在加入工作滿足後，標準化迴歸係數由原先的 0.451 降至 0.198，但仍達顯著水準，故工作滿足具有部分中介，本研究根據 Baron and Kenny (1986)對中介變數之驗證方法來檢定變數之間的中介效果，因此工作滿足在工作壓力與離職意圖之間具有部分中介效果，故本研究假設 H9：工作滿足對工作壓力與離職意圖成立。

表 4.8 工作滿足對工作壓力、離職意圖之迴歸分析表

變數	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
	工作滿足	離職意圖	離職意圖	離職意圖
工作壓力	0.147***	0.451***		0.198***
工作滿足			-0.023	-0.113
R ²	0.022	0.203	0.001	0.212
Adj. R ²	0.020	0.202	-0.001	0.209
F 值	13.894	160.355	-0.589	84.169

註：*p<0.05；**p<0.01；***p<0.001，達顯著水準。

資料來源：本研究整理。

4.5 獨立樣本 T 檢定與單因子變異數分析

本研究以獨立樣本 T 檢定及變異數分析，此部分採獨立樣本 T 檢定，分析不同性別變項之差異，另以單因子變異數分析不同台灣原住民員工在年齡、職業類別、原住民族群類別、職位、年資、學歷及行業等人口變項之差異。

4.5.1 獨立樣本 T 檢定

在不同性別的部分，採獨立樣本 T 檢定分析差異，由表 4.9 顯示不同性別之台灣原住民員工於逆境商數構面 P 值為 0.008 小於 0.05，表示不同性別在變項之逆境商數上有顯著差異；不同性別之台灣原住民員工於工作壓力構面 P 值為 0.960 大於 0.05，表示不同性別在變項之工作壓力上無顯著差異；不同性別之台灣原住民員工於工作價值觀構面 P 值為 0.192 大於 0.05，表示不同性別在變項之工作壓力上無顯著差異；不同性別之台灣原住民員工於工作滿足構面 P 值為 0.099 大於 0.05，表示不同性別在變項之工作滿足上無顯著差異；不同性別之台灣原住民員工於離職意圖構面 P 值為 0.143 大於 0.05，表示不同性別在變項之離職意圖上無顯著差異。

表 4.9 不同性別與逆境商數、工作壓力、工作價值觀、工作滿足及離職意圖之差異分析結果

人口變項 構面	性別	N	平均數	標準差	T值	P值
	逆境商數	男	312	3.0050	0.56921	-2.668
女		318	3.1243	0.55267		
工作壓力	男	312	2.8314	0.59380	-0.050	0.960

表 4.9 不同性別與逆境商數、工作壓力、工作價值觀、工作滿足及離職意圖之差異分析結果(續)

構面	人口變項		N	平均數	標準差	T值	P值
	性別						
工作壓力	女		318	2.8338	0.63745	-0.050	0.960
	男		312	2.4773	0.55430		
工作價值觀	女		318	2.4209	0.53015	1.305	0.192
	男		312	2.6224	0.50582		
工作滿足	女		318	2.5512	0.57442	1.652	0.099
	男		312	2.7358	0.77318		
離職意圖	男		312	2.7358	0.77318	-1.468	0.143
	女		318	2.8266	0.77906		

資料來源：本研究整理。

4.5.2 單因子變異數分析

在不同年齡層的部分，採單因子變異數分析差異，由表 4.10 顯示不同年齡層之台灣原住民員工於逆境商數構面 P 值為 0.058 大於 0.05，表示不同年齡層在變項之逆境商數上無顯著差異，表示不同年齡層之台灣原住民員工在回應逆境的能力與態度上，並無差異。

表 4.10 不同年齡層與逆境商數之差異分析結果

構面	人口變項		N	平均數	標準差	P值	事後比較
	年齡						
逆境商數	A.20 歲以下		66	3.0496	0.53622	0.058	N/A
	B.21~30 歲		168	2.9991	0.55584		

表 4.10 不同年齡層與逆境商數之差異分析結果(續)

人口變項 構面	年齡	N	平均數	標準差	P值	事後 比較
	逆境商數	C.31~40 歲	184	3.1240	0.56614	
D.41~50 歲		138	3.0286	0.56039		
E.51~60 歲		62	3.2089	0.48344		
F.61 歲以上		12	2.8542	0.96418		

資料來源：本研究整理。

在不同年齡層的部分，採單因子變異數分析差異，由表 4.11 顯示不同年齡層之台灣原住民員工於工作壓力構面 P 值為 0.152 大於 0.05，表示不同年齡層在變項之工作壓力上無顯著差異，表示台灣原住民員工在工作上所承受的壓力並不會因為年齡層的不同而有所差異。

表 4.11 不同年齡層與工作壓力之差異分析結果

人口變項 構面	年齡	N	平均數	標準差	P值	事後 比較
	工作壓力	A.20 歲以下	66	2.9499	0.61900	
B.21~30 歲		168	2.8407	0.68044		
C.31~40 歲		184	2.8838	0.60617		
D.41~50 歲		138	2.7559	0.57119		
E.51~60 歲		62	2.7246	0.53793		
F.61 歲以上		12	2.7308	0.57142		

資料來源：本研究整理。

在不同年齡層的部分，採單因子變異數分析差異，由表 4.12 顯示不同年齡層之台灣原住民員工於工作價值觀構面 P 值為 0.039 小於 0.05，表示不同年齡層在變項之工作價值觀上有顯著差異，但經 Scheffe 分析法結果顯示不同年齡層在工作價值觀上皆無顯著差異性，表示台灣原住民員工在工作上的想法或觀念不會因為年齡層的不同而有所差異。

表 4.12 不同年齡層與工作價值觀之差異分析結果

人口變項 構面	年齡	N	平均數	標準差	P值	事後 比較
	工作價值觀	A.20 歲以下	66	2.5328	0.62854	0.039
	B.21~30 歲	168	2.4524	0.61478		
	C.31~40 歲	184	2.4760	0.46540		
	D.41~50 歲	138	2.4434	0.53911		
	E.51~60 歲	62	2.3683	0.41641		
	F.61 歲以上	12	2.0000	0.51370		

資料來源：本研究整理。

在不同年齡層的部分，採單因子變異數分析差異，由表 4.13 顯示不同年齡層之台灣原住民員工於工作滿足構面 P 值為 0.274 大於 0.05，表示不同年齡層在變項之工作滿足上無顯著差異，表示台灣原住民員工在工作上所獲得的福利或獎勵並不會因為年齡層的不同而有所差異。

表 4.13 不同年齡層與工作滿足之差異分析結果

人口變項 構面	年齡	N	平均數	標準差	P值	事後 比較
	工作滿足	A.20 歲以下	66	2.5960	0.58865	
B.21~30 歲		168	2.6119	0.63087		
C.31~40 歲		184	2.6141	0.53244		
D.41~50 歲		138	2.5657	0.45596		
E.51~60 歲		62	2.5376	0.42351		
F.61 歲以上		12	2.2444	0.50559		

資料來源：本研究整理。

在不同年齡層的部分，採單因子變異數分析差異，由表 4.14 顯示不同年齡層之台灣原住民員工於離職意圖構面 P 值為 0.323 大於 0.05，表示不同年齡層在變項之離職意圖上無顯著差異，表示台灣原住民員工的在組織內部所承受各種因素導致員工離職(例如：同儕排擠、工作福利不佳等原因)，並不會因為年齡層的不同而有所差異。

表 4.14 不同年齡層與離職意圖之差異分析結果

人口變項 構面	年齡	N	平均數	標準差	P值	事後 比較
	離職意圖	A.20 歲以下	66	2.8939	0.75022	
B.21~30 歲		168	2.7355	0.81139		
C.31~40 歲		184	2.7896	0.71902		
D.41~50 歲		138	2.6998	0.75243		

表 4.14 不同年齡層與離職意圖之差異分析結果(續)

人口變項 構面	年齡	N	平均數	標準差	P值	事後 比較
	離職意圖	E.51~60 歲	62	2.9194		
F.61 歲以上		12	2.9167	0.79763		

資料來源：本研究整理。

在不同職業類別的部分，採單因子變異數分析差異，由表 4.15 顯示不同職業類別之台灣原住民員工於逆境商數構面 P 值為 0.004 小於 0.05，表示不同職業類別在變項之逆境商數上有顯著差異；不同職業類別之台灣原住民員工於工作壓力構面 P 值為 0.583 大於 0.05，表示不同年齡層在變項之工作壓力上無顯著差異；不同職業類別之台灣原住民員工於工作價值觀構面 P 值為 0.149 大於 0.05，表示不同年齡層在變項之工作價值觀上無顯著差異；不同職業類別之台灣原住民員工於工作滿足構面 P 值為 0.001 小於 0.05，但經 Scheffe 分析法結果顯示無顯著，表示不同職業類別在變項之工作滿足上無顯著差異；不同職業類別之台灣原住民員工於離職意圖構面 P 值為 0.014 小於 0.05，表示不同年齡層在變項之離職意圖上有顯著差異。

表 4.15 不同職業類別與逆境商數、工作壓力、工作價值觀、工作滿足及離職意圖之差異分析結果

人口變項 構面	職業類別	N	平均數	標準差	P值	事後 比較
	逆境商數	A.全職	388	3.1226		
B.兼職		159	2.9884	0.51535		

表 4.15 不同職業類別與逆境商數、工作壓力、工作價值觀、工作滿足及離職意圖之差異分析結果(續)

人口變項 構面	職業類別	N	平均數	標準差	P值	事後 比較
工作壓力	C.在學	83	2.9443	0.63096	0.583	N/A
	A.全職	388	2.8130	0.57398		
	B.兼職	159	2.8568	0.63388		
工作價值觀	C.在學	83	2.8777	0.75770	0.149	N/A
	A.全職	388	2.4197	0.50577		
	B.兼職	159	2.5195	0.53671		
工作滿足	C.在學	83	2.4508	0.69430	0.001	N/A
	A.全職	388	2.5758	0.51430		
	B.兼職	159	2.6973	0.55942		
離職意圖	C.在學	83	2.4241	0.59443	0.014	A>B
	A.全職	388	2.8273	0.78777		
	B.兼職	159	2.6280	0.70244		
	C.在學	83	2.8623	0.82923		

資料來源：本研究整理。

在不同原住民族的部分，採單因子變異數分析差異，由表 4.16 顯示不同職業類別之台灣原住民員工於逆境商數構面 P 值為 0.004 小於 0.05，表示不同職業類別在變項之逆境商數上有顯著差異。

表 4.16 不同原住民族與逆境商數之差異分析結果

人口變項 構面	原住民族	N	平均數	標準差	P值	事後 比較
逆境商數	A.泰雅族	153	2.9449	0.53573	0.004	K>A
	B.阿美族	101	3.0446	0.57472		
	C.卑南族	30	2.9875	0.40020		
	D.雅美族	10	2.8775	0.35677		
	E.賽夏族	3	2.6417	0.16646		
	F.布農族	54	3.0630	0.56368		
	G.魯凱族	27	3.0241	0.59849		
	H.排灣族	61	3.0516	0.50865		
	I.邵族	13	3.1538	0.80641		
	J.鄒族	50	3.1495	0.62949		
	K.太魯閣族	77	3.3221	0.61077		
	L.賽德克族	32	3.1984	0.38552		
	M.噶瑪蘭族	16	3.0000	0.62597		
	N.撒奇萊雅族	3	2.9583	0.03819		

資料來源：本研究整理。

在不同原住民族的部分，採單因子變異數分析差異，由表 4.17 顯示不同職業類別之台灣原住民員工於工作壓力構面 P 值為 0.026 小於 0.05，表示不同原住民族在變項之工作壓力上有顯著差異，但經 Scheffe 分析法結果顯示無顯著，表示不同原住民族在變項之工作壓力上無顯著差異。

表 4.17 不同原住民族與工作壓力之差異分析結果

人口變項 構面	原住民族	N	平均數	標準差	P值	事後 比較
	工作壓力	A.泰雅族	153	2.8718	0.64019	0.026
B.阿美族		101	2.8027	0.60524		
C.卑南族		30	3.0205	0.56126		
D.雅美族		10	2.7154	0.82455		
E.賽夏族		3	2.8974	0.88823		
F.布農族		54	2.7279	0.55925		
G.魯凱族		27	2.4558	0.53631		
H.排灣族		61	2.7617	0.59114		
I.邵族		13	2.6923	0.84440		
J.鄒族		50	2.9831	0.73574		
K.太魯閣族		77	2.8262	0.56546		
L.賽德克族		32	3.0361	0.49079		
M.噶瑪蘭族		16	2.9231	0.30121		
N.撒奇萊雅族		3	2.6154	0.33530		

資料來源：本研究整理。

在不同原住民族的部分，採單因子變異數分析差異，由表 4.18 顯示不同職業類別之台灣原住民員工於工作價值觀構面 P 值為 0.070 大於 0.05，表示不同職業類別在變項之工作價值觀上無顯著差異。

表 4.18 不同原住民族與工作價值觀之差異分析結果

人口變項 構面	原住民族	N	平均數	標準差	P值	事後 比較
	工作價值觀	A.泰雅族	153	2.4515	0.51045	0.070
B.阿美族		101	2.4455	0.50613		
C.卑南族		30	2.5611	0.45006		
D.雅美族		10	2.2250	0.54013		
E.賽夏族		3	2.3889	1.26473		
F.布農族		54	2.4799	0.39815		
G.魯凱族		27	2.4444	0.47027		
H.排灣族		61	2.4085	0.49877		
I.邵族		13	2.7949	0.74350		
J.鄒族		50	2.5683	0.81488		
K.太魯閣族		77	2.3081	0.49591		
L.賽德克族		32	2.3464	0.55524		
M.噶瑪蘭族		16	2.6927	0.53552		
N.撒奇萊雅族		3	2.2778	0.77430		

資料來源：本研究整理。

在不同原住民族的部分，採單因子變異數分析差異，由表 4.19 顯示不同職業類別之台灣原住民員工於工作滿足構面 P 值為 0.728 大於 0.05，表示不同職業類別在變項之工作滿足上無顯著差異。

表 4.19 不同原住民族與工作滿足之差異分析結果

人口變項 構面	原住民族	N	平均數	標準差	P值	事後 比較
	工作滿足	A.泰雅族	153	2.5904	0.55837	0.728
B.阿美族		101	2.5551	0.52410		
C.卑南族		30	2.6822	0.64319		
D.雅美族		10	2.4267	0.42884		
E.賽夏族		3	2.1778	1.20062		
F.布農族		54	2.5840	0.44673		
G.魯凱族		27	2.6543	0.41056		
H.排灣族		61	2.5344	0.54194		
I.邵族		13	2.7077	0.25754		
J.鄒族		50	2.6347	0.66738		
K.太魯閣族		77	2.5784	0.54979		
L.賽德克族		32	2.4875	0.57185		
M.噶瑪蘭族		16	2.7708	0.40219		
N.撒奇萊雅族		3	2.8667	0.06667		

資料來源：本研究整理。

在不同原住民族的部分，採單因子變異數分析差異，由表 4.20 顯示不同職業類別之台灣原住民員工於離職意圖構面 P 值為 0.045 小於 0.05，表示不同職業類別在變項之離職意圖上有顯著差異，但經 Scheffe 分析法結果顯示無顯著，表示不同原住民族在變項之離職意圖上無顯著差異。

表 4.20 不同原住民族與離職意圖之差異分析結果

人口變項 構面	原住民族	N	平均數	標準差	P值	事後 比較
離職意圖	A.泰雅族	153	2.6825	0.83255	0.045	N/A
	B.阿美族	101	2.6973	0.72232		
	C.卑南族	30	2.7429	0.59247		
	D.雅美族	10	2.6000	0.92533		
	E.賽夏族	3	3.3333	1.48690		
	F.布農族	54	2.7302	0.70132		
	G.魯凱族	27	2.6402	0.58416		
	H.排灣族	61	2.8314	0.78442		
	I.邵族	13	2.5604	0.65064		
	J.鄒族	50	2.9971	0.77470		
	K.太魯閣族	77	2.8757	0.83182		
	L.賽德克族	32	3.2009	0.80964		
	M.噶瑪蘭族	16	2.8036	0.66368		
	N.撒奇萊雅族	3	2.6667	0.35952		

資料來源：本研究整理。

在不同職位的部分，採單因子變異數分析差異，由表 4.21 顯示不同職業類別之台灣原住民員工於逆境商數構面 P 值為 0.349 大於 0.05，表示不同職位之台灣原住民員工於工作壓力構面 P 值為 0.832 大於 0.05，表示不同職位之台灣原住民員工於工作價值觀構面 P 值為 0.758 大於 0.05，表示不同職位之台灣原住民員工於工作滿足構面 P 值為 0.084 大於 0.05，表示不同職位之台灣原住民員工於離職意圖構面 P 值為 0.033 小於 0.05，表示不同職位之台灣原住民員工於離職意圖上有顯著差異，但經 Scheffe 分析法結果顯示無顯著，表示不同職位之台灣原住民員工於離職意圖上無顯著差異。

表 4.21 不同職位與逆境商數、工作壓力、工作價值觀、工作滿足及離職意圖之差異分析結果

人口變項 構面	職位	N	平均數	標準差	P值	事後 比較
逆境商數	A.高階主管	33	2.9265	0.43955	0.349	N/A
	B.中階主管	97	3.0750	0.53777		
	C.基層員工	500	3.0725	0.57541		
工作壓力	A.高階主管	33	2.8135	0.48576	0.832	N/A
	B.中階主管	97	2.8668	0.66270		
	C.基層員工	500	2.8272	0.61481		
工作價值觀	A.高階主管	33	2.5152	0.61182	0.758	N/A
	B.中階主管	97	2.4356	0.52423		

表 4.21 不同職位與逆境商數、工作壓力、工作價值觀、工作滿足及離職意圖之差異分析結果(續)

人口變項 構面	職位	N	平均數	標準差	P值	事後 比較
工作滿足	C.基層員工	500	2.4471	0.54209	0.084	N/A
	A.高階主管	33	2.7879	0.54758		
	B.中階主管	97	2.5952	0.60654		
離職意圖	C.基層員工	500	2.5715	0.52702	0.033	N/A
	A.高階主管	33	2.6364	0.81213		
	B.中階主管	97	2.9602	0.83395		
	C.基層員工	500	2.7566	0.75923		

資料來源：本研究整理。

在不同年資的部分，採單因子變異數分析差異，由表 4.22 顯示不同年資之台灣原住民員工於逆境商數構面 P 值為 0.344 大於 0.05，表示不同年資在變項之逆境商數上無顯著差異；不同年資之台灣原住民員工於工作壓力構面 P 值為 0.001 小於 0.05，表示不同年資在變項之工作壓力上有顯著差異；不同年資之台灣原住民員工於工作價值觀構面 P 值為 0.022 小於 0.05，表示不同年資在變項之工作價值觀上有顯著差異；不同年資之台灣原住民員工於工作滿足構面 P 值為 0.263 大於 0.05，表示不同年資在變項之工作滿足上無顯著差異；不同年資之台灣原住民員工於離職意圖構面 P 值為 0.000 小於 0.05，表示不同年資在變項之離職意圖上有顯著差異。

表 4.22 不同年資與逆境商數、工作壓力、工作價值觀、工作滿足及離職意圖之差異分析結果

人口變項 構面	年資	N	平均數	標準差	P值	事後 比較
逆境商數	A.3 年以下	167	3.0913	0.54027	0.344	N/A
	B.3~5 年	198	3.0102	0.59592		
	C.5~10 年	174	3.0708	0.52289		
	D.10 年以上	91	3.1264	0.60607		
工作壓力	A.3 年以下	167	2.9655	0.61675	0.001	A>B C>B
	B.3~5 年	198	2.7284	0.58437		
	C.5~10 年	174	2.7750	0.65245		
	D.10 年以上	91	2.9256	0.55724		
工作價值觀	A.3 年以下	167	2.5120	0.63274	0.022	A>D
	B.3~5 年	198	2.4785	0.47624		
	C.5~10 年	174	2.4310	0.53898		
	D.10 年以上	91	2.3031	0.48361		
工作滿足	A.3 年以下	167	2.5856	0.61937	0.263	N/A
	B.3~5 年	198	2.6269	0.45662		
	C.5~10 年	174	2.5916	0.54959		
	D.10 年以上	91	2.4901	0.54554		
離職意圖	A.3 年以下	167	2.9701	0.76624	0.000	A>B C>B
	B.3~5 年	198	2.5325	0.62885		
	C.5~10 年	174	2.6839	0.74975		
	D.10 年以上	91	3.1648	0.90524		

資料來源：本研究整理。

在不同學歷的部分，採單因子變異數分析差異，由表 4.23 顯示不同學歷之台灣原住民員工於逆境商數構面 P 值為 0.031 小於 0.05，表示不同學歷在變項之逆境商數上有顯著差異；不同學歷之台灣原住民員工於工作壓力構面 P 值為 0.000 小於 0.05，表示不同學歷在變項之工作壓力上有顯著差異；不同學歷之台灣原住民員工於工作價值觀構面 P 值為 0.540 大於 0.05，表示不同學歷在變項之工作價值觀上無顯著差異；不同學歷之台灣原住民員工於工作滿足構面 P 值為 0.939 大於 0.05，表示不同學歷在變項之工作滿足上無顯著差異；不同學歷之台灣原住民員工於離職意圖構面 P 值為 0.009 小於 0.05，表示不同學歷在變項之離職意圖上有顯著差異。

表 4.23 不同學歷與逆境商數、工作壓力、工作價值觀、工作滿足及離職意圖之差異分析結果

人口變項 構面	學歷	N	平均數	標準差	P值	事後 比較
	逆境商數	A.高中職 (含以下)	333	3.0529	0.55399	0.031
B.大專院校		243	3.1236	0.57262		
C.碩士		47	2.8649	0.54799		
D.博士		7	2.9750	0.57082		
工作壓力	A.高中職 (含以下)	333	2.7350	0.51533	0.000	B>A
	B.大專院校	243	2.9788	0.68254		
	C.碩士	47	2.7921	0.76334		
	D.博士	7	2.6703	0.59702		

表 4.23 不同學歷與逆境商數、工作壓力、工作價值觀、工作滿足及離職意圖之差異分析結果(續)

人口變項 構面	學歷	N	平均數	標準差	P值	事後 比較
工作價值觀	A.高中職 (含以下)	333	2.4189	0.49121	0.540	N/A
	B.大專院校	243	2.4805	0.56503		
	C.碩士	47	2.4929	0.70792		
	D.博士	7	2.4762	0.82174		
工作滿足	A.高中職 (含以下)	333	2.5904	0.48306	0.939	N/A
	B.大專院校	243	2.5877	0.56767		
	C.碩士	47	2.5433	0.65334		
	D.博士	7	2.6476	1.27524		
離職意圖	A.高中職 (含以下)	333	2.6946	0.71479	0.009	B>A
	B.大專院校	243	2.9001	0.79757		
	C.碩士	47	2.7325	0.95303		
	D.博士	7	3.1429	1.10349		

資料來源：本研究整理。

第五章 結論與建議

本研究透過台灣原住民員工在就業環境中的現況，以問卷調查之方式，欲瞭解台灣原住民員工逆境商數與工作滿足對工作價值觀、工作壓力與離職意圖之影響力，並進而探討台灣原住民員工其逆境商數與工作滿足對工作價值觀、工作壓力與離職意圖之影響力是否有所差異。

本章節以本研究之研究結果與過去文獻研究結果作比較呈現出研究發現，並討論其研究貢獻與管理意涵，以及研究限制與未來研究建議，詳細內容如下所述。

5.1 研究發現

本研究根據研究結果分析後發現(一)工作壓力對逆境商數具有正向相關，表示當台灣原住民員工工作壓力增強，則逆境商數的回應能力就會削弱，故研究假設 H1 結果成立；(二)逆境商數對離職意圖具有正向相關，表示當無法應付逆境的台灣原住民員工，則離職的意願會隨之提高，故研究假設 H2 結果成立；(三)工作壓力對工作滿足具有正向相關，表示工作壓力的大小，會影響對於工作的滿足而有所不同，故研究假設 H3 結果成立；(四)工作滿足對離職意圖呈現負相關，表示台灣原住民員工在工作滿足上的差異性，會導致產生離職的意願提升或降低，故研究假設 H4 結果不成立；(五)工作壓力對工作價值觀具有正向相關，表示工作壓力的大小，會影響對於工作的價值觀而有所不同，故研究假設 H5 結果成立；(六)工作價值觀對離職意圖具有正向相關，表示台灣原住民員工在工作價值觀上的差異性，會導致產生離職的意願提升或降低，故研究假設 H6 結果成立；(七)逆境商數對工作壓力與離職意圖具有部分中介效果，本研究認為企業可以藉由逆境商數

作為一個測量企業內部員工承受並回應能力的一種工具，當企業員工面臨工作上的困境時，假使一個員工無法從逆境中解決問題，身、心裡承受的巨大的壓力，這會導致員工離開組織的意願提升，故研究假設 H7 結果成立；(八)工作價值觀對工作壓力與離職意圖具有部份中介效果，本研究認為工作壓力與離職意圖會受到工作價值觀所影響，故研究假設 H8 結果成立；(九)工作滿足對工作壓力與離職意圖具有部份中介效果，本研究認為工作壓力與離職意圖會受到工作滿足所影響，故研究假設 H9 結果成立，研究假設與分析結果如表 5.1 所示。

表 5.1 研究假設與分析結果表

研究假設		結果
H1	台灣原住民員工之工作壓力與逆境商數具有顯著影響	成立
H2	台灣原住民員工之逆境商數與離職意圖具有顯著影響	成立
H3	台灣原住民員工之工作壓力與工作滿足具有顯著影響	成立
H4	台灣原住民員工之工作滿足與離職意圖具有顯著影響	不成立
H5	台灣原住民員工之工作壓力與工作價值觀具有顯著影響	成立
H6	台灣原住民員工之工作價值觀與離職意圖具有顯著影響	成立
H7	台灣原住民員工之逆境商數對工作壓力、離職意圖具有中介效果	成立 (部分中介)
H8	台灣原住民員工之工作價值觀對工作壓力、離職意圖具有中介效果	成立 (部分中介)
H9	台灣原住民員工之工作滿足對工作壓力、離職意圖具有中介效果	成立 (部分中介)

資料來源：本研究整理。

5.2 研究貢獻

- 1、本研究以逆境商數作為基礎並探討對工作壓力、工作價值觀、工作滿足及離職意圖之間的關聯，實證研究其中的關聯性。其中本研究是以台灣原住民員工作為研究的對象，結合逆境商數與工作相關的構面之間做出深入的探討，這是以往的學術文獻當中從未探討過的領域。而驗證結果發現，逆境商數對工作壓力、離職意圖皆為正相關而工作價值觀對工作壓力、離職意圖為負相關；工作滿足對工作壓力、離職意圖為負相關，因此這是本研究第一項貢獻。
- 2、本研究的研究架構中，逆境商數與工作滿足是中介變項。經由實證研究，數據分析證明工作壓力會透過逆境商數而對離職意圖造成影響的假設成立；工作壓力亦會透過工作價值觀而對離職意圖造成影響的假設成立；工作壓力亦會透過工作滿足而對離職意圖造成影響的假設成立。因此對研究者和經營者而言，本研究可以作為未來實證研究和經營管理的參考，此為本研究第二項貢獻。
- 3、目前台灣對於逆境商數的研究逐漸增加，但針對台灣原住民員工族群的樣本研究甚少，本研究可以提供企業組織在有效可靠的逆境商數(AQ)的測量出台灣原住民員工忍受逆境的表現，並且可以衡量企業組織在聘用原住民身份的員工掌控危機的能力，本研究亦可作為未來企業組織在任用原住民人才之參考依據，此為本研究第三項貢獻。

5.3 管理意涵

5.3.1 學術意涵

本研究以逆境商數與工作價值觀、工作滿足與離職意圖作為研究構面，以台灣原住民員工為研究對象，自變項為工作壓力，依變項為離職意圖，並以逆境商數與工作滿足為中介變項，經由本研究實證結果得知，台灣原住民員工對於工作壓力對逆境商數、工作價值觀、工作滿足與離職意圖之間是具有正向影響，且台灣原住民族員工的工作壓力會透過逆境商數、工作價值觀及工作滿足而對離職意圖造成影響，而在過去學術的文獻上，有關台灣原住民員工逆境商數之研究並無特別深入探討，本研究可助於往後學術界針對台灣原住民員工之研究發展作為一項重要之研究參考依據。

5.3.2 實務意涵

1、本研究認為逆境商數有助於企業人力資源管理，由以往的文獻結果皆顯示工作壓力的降低或是離職意圖降低是有助於各種企業組織在管理上作為參考依據。而經由本研究實證結果得知，逆境商數會影響到台灣原住民員工的工作壓力與離職意圖，因此企業可以藉由逆境商數(AQ)的測量與訓練，達到降低台灣原住民員工的工作壓力進而降低離職意圖的效果。所以逆境商數(AQ)的測量與訓練是一個可以作為衡量工作表現的標準(Stoltz, 2001)，不論是哪一種企業組織與學術界亦可以針對各種族群的特性進行調查，亦可設計出適合各種產業員工的 AQ 之訓練課程。

2、本研究的描述性統計當中可以發現台灣原住民員工的在就業市場中所擔任的職位大多擔任基層員工居多，並且在學歷方面程度也不高，程度在高中職(含以下)為居多，而所從事的行業較服務業為居多，此種狀況顯示台灣原住民員工在人力資源市場中呈現對於台灣原住民族群的人才並不被受到重視或是台灣的就業環境中給予原住民身分的員工不同待遇與福利有所差異，抑或者是台灣原住民員工在工作的環境當中無法勝任其職位或是能力不足而無法順利升遷，但對於現今的台灣社會需要針對原住民族群在工作市場的比例而言，培養以及訓練原住民人才是政府以及各企業組織目前最重要的一環。

5.4 研究限制

填答者所受教育程度關係：本研究以問卷調查之方法進行研究，因原住民員工所受之教育程度不同，無法掌握填答者之學歷程度，因受教育程度不同，可能會造成填答者在填答時的理解力造成與本意之誤差存在，且因無客觀的標準作比較，且無法全部排除填答者所處填答的環境所造成之影響，此外，台灣原住民族群對於逆境商數之概念不了解的情況下，對於填答問題時無法確實回答的情況，所以仍可能與實際狀況有所差異。

5.5 未來建議

根據本研究的研究成果與相關議題，提供後續研究者研究方向，茲將說明如下：

未來學者若能透過實地訪談台灣原住民員工對於在工作環境下所產生的工作壓力、工作價值觀、工作滿足與離職意圖的現況，或能瞭解對於工作壓力與離職意圖的對於逆境的回應能力與感受。此種作法能更深入議題之核心，進而提升樣本特性之準確度。

參考文獻

一、中文部份

1. 1111 人力銀行(民 94 年 11 月 12 日), 職場排擠原住民?! 6 成 4 企業沒有雇用, 取自 http://www.1111.com.tw/news/surveynews_con.asp?ano=53468。
2. 中華民國法務部(民 103 年 12 月 12 日修正), 原住民族工作權保障法, 取自 <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=D0130007>。
3. 王昌甫(民 92), 當代台灣社會的族群想像, 台北: 群學。
4. 王桂英、周傳姜、黃瑞蘭(民 99), 臨床護理人員工作價值觀、專業承諾與離職傾向及其相關因素之探討, 護理雜誌, 第五十七卷第一期, 22-34 頁。
5. 王喻平(民 97), 越南員工工作價值觀與離職傾向關係之研究—管理公平性的調節作用, 人力資源管理學報, 第八卷第三期, 49-72 頁。
6. 王琬棻、張英鵬(民 93), 臺北市、高雄市國小資優教育教師專業能力、工作壓力、因應策略與職業倦怠之相關研究, 資優教育研究, 第四卷第二期, 105-132 頁。
7. 曲素娥(民 93), 壽險公司新進業務人員逆境商數、績效表現與離職意圖之關係, 朝陽科技大學保險金融管理系碩士論文, 未出版, 台中市。
8. 朱正一(民 102), 探討醫學中心護理人員情緒勞務對工作滿意度與工作倦怠之影響, 臺灣公共衛生雜誌, 第三十二卷第三期, 266-278 頁。
9. 行政院原住民委員會(民 103), 台閩縣市鄉鎮市區原住民族人口數統計資料, 取自 <http://www.apc.gov.tw/portal/index.html>。
10. 何文祺(民 97), 台、中、越三地員工工作價值觀與離職傾向—主管激勵語言的調節作用, 逢甲大學經營管理碩士論文, 未出版, 台中市。

11. 何清治、洪錦墩、劉偉文、李美文、李明輝(民 103)，某區域醫院從業人員工作壓力、工作滿意度與離職傾向—以工作支持維調節變項，醫學與健康期刊，第三卷第二期，25-36 頁。
12. 吳鐵雄、李坤崇、劉佑星、歐慧敏(民 84)，工作價值觀量表之編製研究，台北：行政院青年輔導會。
13. 巫銘昌，黃燕萍(民 87)，企業界主管對於原住民就業問題態度研究，原住民教育季刊，第十一期，1-30 頁。
14. 李庚霈(民 95)，促進原住民就業相關措施知檢是與芻議，就業安全年刊，第五卷第二期，26-33 頁。
15. 李美珍、林筱增、李昭憲(民 99)，員工離職意圖相關因素之探討-以 P 公司為例，美和技術學院學報，第二十九卷第一期，163-179 頁。
16. 李婉禎、林木泉、朱正一(民 102)，身心障礙照護機構照顧服務員工作倦怠、社會支持與留任意願相關性之探討，醫務管理期刊，第十四卷第一期，38-54 頁。
17. 沈昭吟(釋知賢)(民 102)，企業員工之逆境商數對其工作壓力之影響，經營管理論叢，第九卷第一期，23-37 頁。
18. 沈昭吟(釋知賢)、留偉民(民 102)，軍訓教官之工作壓力、逆境商數與幸福感之研究—以雲嘉南地區高中職學校為例，國防管理學報，第三十四卷第二期，19-38 頁。
19. 沈昭吟(釋知賢)、詹昆霖(民 102)，傳統產業員工知逆境商數對工作壓力、組織承諾與離職意圖相關研究，朝陽商管學報，第十二卷第一期，33-63 頁。
20. 沈昭吟、張瑞真(民 98)，逆境商數、工作壓力與工作滿足關係之研究，經營管理論叢，第五卷第一期，21-37 頁。

21. 易慶玲(民 101)，自殺防治熱線接線人員人格特質、參與動機與工作滿足之關係研究，高雄師範大學教育學系系碩士論文，未出版，高雄市。
22. 林妤珊(民 101)，員工工作滿足與工作投入對留職傾向之研究-以高雄市幼教業教職員為例，高雄師範大學事業經營系碩士論文，未出版，高雄市。
23. 林芝華(民 101)，人格特質、組織激勵制度、工作壓力與離職傾向之關聯性探討—以資訊科技產業業務人員為例，國立成功大學，未出版，台南市。
24. 林俊瑩(民 99)，工作滿意度、組織承諾與離職意圖：中小學教師與其他職業之比較，教育實踐與研究，第二十三卷第一期，1-30 頁。
25. 林若蕎(民 101)，臺灣民航機師工作價值觀、組織承諾、工作滿足與留任意願關係之研究，銘傳大學觀光事業學系碩士論文，未出版，台北市。
26. 林梅香、黃慈心、徐秀琴、王寶鈺、李金英(民 98)，原住民籍照顧服務員工作壓力源、工作生活品質、工作滿足感及其相關因素之研究，長庚護理，第二十卷第二期，180-191 頁。
27. 林淑雅(民 89)，多元民族國家的原住民族基本權，律師雜誌，第兩百四十七期，11-22 頁。
28. 林淑慧、黃良志(民 102)，大專以上青年世代工作價值觀之比較研究：高等教育發展脈絡與性別差異觀點，應用心理研究，第五十八期，103-142 頁。
29. 林惠彥、陸洛、陸昌勤(民 103)，人際壓力與工作滿足及身心健康之關聯：以華人因應策略為調節變項，商略學報，第六卷第一期，57-72 頁。
30. 洪滿碧(民 95)，會計師事務所員工工作價值觀、工作壓力與休閒態度對工作滿意之相關探討，國立成功大學高階管理碩士論文，未出版，台南

市。

31. 紀駿傑(民 94)，原住民研究與原漢關係—後殖民觀點之回顧，國家政策季刊，第五卷第三期，5-28 頁。
32. 胡昕昀、王偉安、范錚強(2012)，兩岸直航影響外派人員離職傾向研究，人力資源管理學報，第十二卷第二期，25-48 頁。
33. 留偉民(民 101)，高中職軍訓教官的工作壓力與幸福感之相關研究—以逆境商數為中介變項，南華大學企業管理學系暨管理科學碩士班碩士論文，未出版，嘉義縣。
34. 高瑞新(民 100)，工作價值觀與服務導向組織公民行為之研究—以警專學生為例探討心靈契約與專業承諾之中介效果，國立中央大學企業管理研究所博士論文，未出版，桃園縣。
35. 高鳳霞、鄭伯堦(民 103)，職場工作壓力：回顧與展望，人力資源管理學報，第十四卷第一期，77-101 頁。
36. 張力、王奕嵐、藍毓莉(民 102)，人格特質、工作與家庭衝突、職場的家庭福利政策於離職傾向關係之研究—以會計師事務所不同世代女性員工為例，慈濟技術學院學報，第二十期，137-161 頁。
37. 張文賢(民 96)，國中電腦教師工作壓力與因應策略，中等教育，第五十八卷第二期，52-79 頁。
38. 張再明(民 103)，學業習得無助的探究極其輔導策略，教育專論，第一百八十九期，28-34 頁。
39. 張志銘、張英智、賴永僚、林憲聰(民 101)，國小教師休閒運動滿意度在工作壓力與工作倦怠之中介效果，管理實務與理論研究，第六卷第一期，82-98 頁。
40. 張和然、江俊龍(民 100)，學校組織文化及教師工作價值觀對教學效能

- 影響之研究，學校行政，第七十三期，83-102 頁。
41. 張和然、沈明宏(民 102)，員工工作價值觀、工作滿足與組織承諾關聯性之探討-以台灣紡織業為例，紡織綜合研究期刊，第二十三卷第四期，23-43 頁。
 42. 張曉楨、何秀慈(民 102)，大學生工作與課業衝突、壓力因應方式與離職傾向之關係，永續發展與管理策略，第五卷第二期，21-47 頁。
 43. 許英倫、蔡明田、簡瑞霖(民 103)，人格特質、工作特性、領導型態、工作滿足感與離職傾向關係之研究—以科技業工程師為例，2014 第 17 屆科際整合管理研討會，534-547 頁。
 44. 許順旺、林瑋婷、蘇紅文(民 99)，國際觀光旅館宴會廳內外場員工工作壓力、工作倦怠與離職傾向之相關研究—以社會支持為干擾變項，商管科技季刊，第十一卷第二期，209-240 頁。
 45. 許順旺、林顯邦、張姮燕(民 100)，國際觀光旅館客房部門員工壓力源、組織認同與績效表現之相關研究：以調適行為為干擾變項，人力資源管理學報，第十一卷第一期，1-25 頁。
 46. 連淑君、管雪惠、薛應敏(民 102)，海運承攬業員工工作價值觀、工作—家庭衝突與工作績效關聯性之研究，航運季刊，第二十二卷第二期，61-83 頁。
 47. 郭秀鳳(民 99)，認知投資員工成長對員工離職意圖關係之研究—以程序正義為干擾因素，國立臺北大學企業管理學系碩士論文，未出版，新北市。
 48. 郭東昇、趙昕儀(2014)，信任關係、工作滿足、知識分享與組織創新關係之研究，2014 資訊應用與商管議題研討會，1-13 頁。
 49. 郭俊良、張進興(民 101)，商船船員之工作家庭衝突與離職傾向之關聯

- 性分析：探討人力資源管理措施的調節角色，航運季刊，第二十一卷第四期，69-92 頁。
50. 郭俊巖、吳惠如、賴秦瑩、王德睦(民 102)，後工業社會下台灣都市原住民就業困境之探討：台中都會區原住民意見領袖的觀點，台灣社區工作與社區研究學刊，第三卷第二期，69-108 頁。
51. 郭俊巖、許佩茹(民 99)，失業者返回部落謀生的就業莉城之研究：以信義鄉為例，社會發展研究學刊，第七期，1-28 頁。
52. 陳乃華、陳詳衡(民 101)，薪酬、工作滿足與組織承諾關係-中國東莞市某台商企業大陸員工案例研究，城市學學刊，第三卷第二期，1-32 頁。
53. 陳仙媚(民 102)，心理契約、組織承諾對護理人員離職意圖之影響-以雲林某區域教學醫院為例，雲林科技大學健康產業管理研究所碩士論文，未出版，雲林縣。
54. 陳弘彬、鄭桂玫(民 98)，中等學校羽球教練工作價值與工作壓力之研究，運動知識學報，第六期，58-68 頁。
55. 陳思仔(民 101)，工作價值觀因素結構的穩定性及影響因素之探討，輔仁大學心理學系碩士論文，未出版，新北市。
56. 陳春希、高瑞新(民 99)，工作壓力與工作適應：探討不同工作特性基層警察人員組織承諾的調節效果，人力資源管理學報，第十卷第四期，1-31 頁。
57. 陳春熙、高瑞新(民 99)，工作壓力與工作適應：探討不同工作特性基層警察人員組織承諾的調節效果，人力資源管理學報，第十卷第四期，1-31 頁。
58. 陳素女(民 99)，負向情緒干擾工作壓力源與工作壓力關係及離職傾向之研究—以北部地區稅務人員為例，銘傳大學，未出版，台北市。

59. 陳國嘉、張曉楨(民 99)，工作滿足對產業經驗與查帳品質之干擾影響，多國籍企業管理評論，第四卷第二期，31-42 頁。
60. 陳清檳、蔡佩伶、廖珮鈞、黃紹書(民 103)，TFT-LCD 相關產業企業文化知覺與組織政治知覺對研發人員離職傾向影響之研究，健行學報，第三十四卷第一期，49-73 頁。
61. 陳緯珉、史麗珠、邱孟君、林雪蓉(民 103)，桃園地區醫事檢驗師在健保總額預算期間的工作倦怠及離職意向，中華職業醫學雜誌，第二十一卷第一期，21-33 頁。
62. 陳龍、徐敏耕、徐宗福(民 102)，醫療資訊人員工作投入、工作壓力及工作滿意度之探討，醫務管理期刊，第十四卷第二期，107-127 頁。
63. 陳龍、徐敏耕、徐宗福(民 102)，醫療資訊人員工作投入、工作壓力及工作滿意度之探討，醫務管理期刊，第十四卷第二期，126-146 頁。
64. 陸洛、高旭繁(民 100)，工作壓力及其後果的組群差異：以 OSI 模式為理論基礎之大樣本分析，台大管理論叢，第二十二卷第一期，239-272 頁。
65. 湯文淵(民 97)，軍訓制度變革干擾中等學校軍訓教官組織承諾、專業承諾與離職傾向、離業傾向關係之研究，國立彰化師範大學工業教育與技術學系碩士論文，未出版，彰化縣。
66. 黃英忠(民 86)，人力資源管理，台北：華泰書局。
67. 黃曼琴、王怡惠(民 102)，角色壓力、工作倦怠對組織公民行為影響之研究—以員工犬儒主義為干擾變數，管理研究學報，第十三卷第一期，39-72 頁。
68. 黃蜀雯、葉德豐、謝宗佑(民 101)，病歷室人員組織承諾、工作滿意度對離職傾向之關聯性研究—以數家行政院衛生署醫院為例，病歷資訊管理，第十一卷第一期，42-64 頁。

69. 楊其璇、黃麗玲(民 99)，護理人員工作價值觀探討以台中市某區域教學醫院兩院區之護理人員為例，澄清醫護管理雜誌，第六卷第三期，32-39 頁。
70. 楊美娟(民 101)，組織成員的工作壓力、工作滿足與離職傾向之研究—以臺灣臺北地方法院為例，世新大學行政管理學研究所碩士論文，未出版，台北市。
71. 董鵬、劉媛、周茂(民 102)，在中國的日資企業員工工作壓力與滿意度實證研究，聯大學報，第十卷第二期，53-67 頁。
72. 詹昆霖(民 102)，員工之逆境商數、性別角色、工作壓力、組織承諾與離職意圖之相關研究—以傳統產業為例，南華大學企業管理學系暨管理科學碩士論文，未出版，嘉義縣。
73. 趙明玲、邢鴻軍、陳靜香、張淑敏(民 99)，領導型態、工作滿意度、組織承諾與離職意願之相關性研究，醫管期刊，第十一卷第四期，297-310 頁。
74. 劉千嘉、林季平(民 99)，影響臺灣原住民族遷徙的區位及生命歷程要素，都市與計劃，第三十七卷第三期，305-342 頁。
75. 劉志豐(民 98)，我國兵役制度轉型下，志願役士兵工作滿足、組織承諾與離職意圖相關性之研究—以憲兵為例，國防大學政治作戰學院政治研究所碩士論文，未出版，台北市。
76. 劉志豐(民 98)，我國兵役制度轉型下，志願役士兵工作滿足、組織承諾與離職意圖相關性之研究—以憲兵為例，國防大學政治作戰學院碩士論文，未出版，台北市。
77. 劉品瑤(民 101)，工作需求滿足與幸福感之關聯：以工作價值觀為調節因子，玄奘大學應用心理學系碩士論文，未出版，新竹市。

78. 蔡淑鳳、陳文意、林育秀、梁亞文(民 102)，台灣地區長期照護機構女性照顧服務員工工作壓力源與工作適應、離職意願之研究，台灣公共衛生雜誌，第三十五卷第五期，476-490 頁。
79. 蔡榮傑(民 100)，大學生特性特質與工作價值觀對從軍意願之影響—以南台科技大學為例，南台科技大學人力資源管理研究所碩士論文，未出版，台南市。
80. 盧政春(民 91)，台灣原住民族就業促進總體策略之探討，東吳社會學報，第十二期，93-136 頁。
81. 蕭淑華、蔡冠中(民 101)，訓導人員的工作壓力、因應策略對工作效能之影響—以台中市公立小學為例，康大學報，第二卷第一期，65-78 頁。
82. 賴秦瑩、郭俊巖、王德睦(民 101)，全球化下部落社區產業與在地就業的可能：以信義鄉為例，社會發展研究學刊，第十二期，18-40 頁。
83. 謝怡雅(民 101)，倫理氣候、內部行銷與情緒勞務對工作滿足與顧客導向行為之影響性研究—以某壽險公司從業人員為例，南台科技大學財務金融系碩士論文，未出版，台南市。
84. 謝高橋，陳信木(民 87)，生計方式與文化—論原住民勞動力的文化資本條件對於就業之影響，第三屆台灣本土化國際學術研討會論文集，257-277 頁。
85. 譚兆偉、盧建中(民 99)，組織成員的工作價值觀、工作投入與工作滿意度關聯性之研究—以國軍文官為例，國防科技與管理，第二十五卷第三期，60-77 頁。

二、英文部份

1. Abbas, M., Raja, U., Darr, W. & Bouckennooghe, D. (2012), Combined Effects of Perceived Politics and Psychological Capital on Job Satisfaction, Turnover Intentions, and Performance, Journal of Management, Vol.40 No.7, pp.1813-1830.
2. Adriaenssens, L., Prins, P. D. & Vloeberghs, D. (2011), Work experience, work stress and HRM at the university, Management Revue, No.17, pp.344-363.
3. Ahraemi, K. A. & Barak, M. E. M. (2015), The mediating roles of leader-member exchange and perceived organizational support in the role stress-turnover intention relationship among child welfare workers: A longitudinal analysis, Children and Youth Services Review, Vol.52, pp.135-143.
4. Amundsen, S. & Martinsen, O. L. (2014), Self-other agreement in empowering leadership: Relationships with leader effectiveness and subordinates' job satisfaction and turnover intention, The Leadership Quarterly, Vol.25, pp.784-800.
5. Arshadi, N. & Damiri, H. H. (2013), The Relationship of Job Stress with Turnover Intention and Job Performance: Moderating Role of OBSE, Social and Behavioral Sciences Vol.84, pp.706-710.
6. ArunKumar, S. (2014), An Empirical Study: Relationship between Employee Motivation, Satisfaction and Organizational Commitment, Int. J. Manag. Bus. Res, Vol.4, No.2, pp.81-93.
7. Brewer, E. W. & McMahan, J. (2003), Job Stress and Burnout among Industrial and Technical Teacher Educators, Journal of Vocational Education Research, Vol.28, No.2, pp.125-140.
8. Cervellati, M., Esteban, J. & Kranich, L. (2010), Work values, endogenous sentiments redistribution, Journal of Public Economics, Vol.94, pp.612-627.

9. Chang, C. J., Tang, F. C. & Huang, S. L. (2013), Work Stress and Professional Identity in Taiwanese Clinical Psychologist and the Effects on Psychological Distress, Turnover Intention, and Intention to Change Professions, Chung Shan Medical Journal, Vol.24, pp.37-48.
10. Chaudhuri, K., Reilly, K. T. & Spencer, D. A. (2015), Job satisfaction, age and tenure: A generalized dynamic random effects model, Economics Letters, Vol.130, pp.13-16.
11. Chauvin, B., Rohmer, O., Spitzenstetter, F., Raffin, D., Schimchowitsch, S. & Louvet, E. (2014), Assessment of job stress factors in a context of organizational change, Revue europeenne de psychologie appliquee, Vol.64 pp.299-306.
12. Chen, G., Ployhart, R. E., Thomas, H. C., Anderson, N. & Bliese, P. D. (2011), The power of momentum: A new model of dynamic relationships between job satisfaction change and turnover intentions, Academy of Management Journal, Vol.54, No.1, pp.159-181.
13. Chen, M. F., Lin, C. P. & Lien, G. Y. (2011), Modeling job stress as a mediating role in predicting turnover intention, The Service Industries Journal, Vol.31, pp.1327-1345.
14. Chen, M. L., Su, Z. Y., Lo, C. L., Chiu, C. H., Hu, Y. H. & Shieh, T.Y. (2014), An empirical study on the factors influencing the turnover intention of dentists in hospitals in Taiwan, Journal of Dental Sciences, Vol.9, pp.332-344.
15. Chu, H. L. (2008), A factorial validation of work value structure: Second-order confirmatory factor analysis and its implications, Tourism Management, Vol.29, pp.320-330.
16. Cooper, C. L., Sloan, S. J. & Williams, S. (1988), Occupational stress indicator management guide, Windsor, UK: NFER-Nelson.
17. Desa, A., Yusooff, F., Ibrahim, N., Kadir, N. B. A. & Rahman. R. M. A. (2014), A study of the relationship and influence of personality on job stress

- among academic administrators at a university, Social and Behavioral Sciences, Vol.114, pp.355-359.
18. Finney, C., Stergiopoulos, E., Hensel, J., Bonato, S. & Dewa, C. S. (2013), Organizational stressors associated with job stress and burnout in correctional officers;a systematic review, BMC Public Health, Vol.13, pp.1-13.
 19. George, J. M. & Jones, G. R. (1997), Experiencing work: Values attitude and moods, Human Relations, Vol.50, No.4, pp.393-416.
 20. Guan, Y., Zhou, W., Ye, L., Jiang, P. & Zhou, Y. (2015), Perceived organizational career management and career adaptability as predictors of success and turnover intention among Chinese employees, Journal of Vocational Behavior, Vol.88, pp.230-237.
 21. Guglielmi, O., Jurado-Gamez, B., Gude, F. & Buena-Casal, G. (2014), Job stress, burnout, and job satisfaction in sleep apnea patients, Sleep Medicine, Vol.15, pp.1025-1030.
 22. Hancock, J. I., Allen, D. G., Bosco, F. A., McDaniel, K. R. & Pierce, C. A. (2013), Meta-analytic review of employee turnover as a predictor of firm performance, Journal of Management, Vol. 39, No. pp.3573-603.
 23. Hausknecht, J. P. & Trevor, C. O. (2011), Collective turnover at the group, unit and organizational levels: Evidence, issues, and implications, Journal of Management, Vol.37, pp.352-388.
 24. Hoppock, R. (1935), Job satisfaction, New York: Harper & Brothers.
 25. Janal, M. (2005), Personal and Organizational Outcomes Related to Job Stress and Type-A Behavior: a Study of Canadian and Chinese Employees, Stress and Health, Vol.21, No.2, pp.129-137.
 26. Javad, K., Shohreh, G. & Mehdi, F. (2013), Correlation of Job Stress, Job Satisfaction, Job Motivation and Burnout and Feeling Stress, Social and Behavioral Sciences, Vol. 84, pp.860-863.

27. Jensen, J. M., Patel, P. C. & Messersmith, J. G. (2011), High-Performance Work Systems and Job Control: Consequences for Anxiety, Role Overload, and Turnover Intentions, Journal of Management, Vol.39 No.6, pp.1699-1724.
28. Jo, Y. & Shim, H. S. (2015), Determinants of police job satisfaction: Does community matter? International Journal of Law, Crime and Justice, Vol.43, pp.235-251.
29. Julie, I., Hancock., J. I., Allen., D. G., Bosco., F. A., McDaniel, K. R. & Pierce, C. A. (2011), Meta-Analytic Review of Employee Turnover as a Predictor of Firm Performance, Journal of Management, Vol.39, No.3, pp.573-603.
30. Jung, H. S. & Yoon, H. H. (2014), Antecedents and consequences of employees' job stress in a foodservice industry: Focused on emotional labor and turnover intent, International Journal of Hospitality Management, Vol.38, pp.84-88.
31. Karatepe, O. M. & Karatepe, T. (2010), Role stress, emotional exhaustion, and turnover intentions: Does organizational tenure in hotels matter?, Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism, Vol.9, No.1, pp.1-16.
32. Katsikea, E., Theodosiou, M., Robert E. & Morgan, R. E. (2015), Why people quit: Explaining employee turnover intentions among export sales managers, International Business Review, Vol.24, pp.367-379.
33. Kuean, W., Kaur, S. & Wong, E. (2010), The Relationship between Organizational Commitment and Intention to Quit: The Malaysian Companies' Perspective. Journal of Applied Sciences, 10 (19), pp. 2251-2260.
34. Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984), Stress, appraisal and coping. New York: Springer.
35. Linz, S. J. & Semykina, A. (2012), What Makes Workers Happy? Anticipated Rewards and Job Satisfaction, Industrial Relations: A Journal of Economy and Society, Vol.51, Issue.4, pp.811-844.
36. Locke, E. A. (1984), The nature and causes of job satisfaction. In Handbook

of Industrial and Organizational Psychology (pp. 1297-1394). D.Dunnette (Ed.). NY: John Wiley & Sons.

37. Lu, H., Barriball, K. L., Zhang X. & While, A. E. (2012), Job Satisfaction Among Hospital Nurses Revisited: A Systematic Review, International Journal of Nursing Studies, Vol.49, No.8, pp.1017-1038.
38. Martin F., Sibylle, L., Monika, B. M. A & Gian, D. B. (2014), Does the Working Environment Influence Health Care Professionals' Values, Meaning in Life and Religiousness? Palliative Care Units Compared With Maternity Wards, Journal of Pain and Symptom Management, Vol.48, No.5, pp.915-923.
39. Matteson, M. T. & Ivancevich, J. M. (1980), Organizational stressors and heart disease: a research model, Academy of Management Review, Vol.4, No.3, pp.347-357.
40. Mayende, T. S. & Musenze, I. A. (2014), Personality Dimensions and Job Turnover Intentions: Findings from a University Context, Int. J. Manag. Bus. Res, Vol.4, No.2, pp.153-164.
41. Mayer, R. E. (1989), Systematic thinking fostered by illustrations in scientific text, Journal of Educational Psychology, Vol.81, pp.240-246.
42. Mearns, J. & Cain, J. E. (2003), Relationships between teachers' occupational stress and their burnout and distress : roles of coping and negative mood regulation expectancies, Anxiety, Stress and Coping, Vol.16, No.1, pp.71-82.
43. Melamed, S., Armon, G., Arie, S. A. & Shapira, I. (2011), Exploring the reciprocal causal relationship between job strain and burnout: A longitudinal study of apparently healthy employed persons, Stress and Health, Vol.27, pp.272-281.
44. Miller, M. F. (1974), Relational of Vocational Maturity of Work Values, Journal of Vocational Behavior, No.5, pp.367-371.
45. Mobley, W. H. (1977), Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover, Journal of Applied Psychology, Vol.62,

No.2, pp.237-240.

46. Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H. & Meglino, B. M. (1979), Review and conceptual analysis of the employee turnover process, Psychological Bulletin, Vol.86, No.3, pp.493-522.
47. Murat, Y., Ali, O. K. & Muhtesem, B. (2013), An Empirical Research on the Relationship between Job Insecurity, Job Related Stress and Job Satisfaction in Logistics Industry, Social and Behavioral Sciences, Vol.99, pp.332-338.
48. Neelamegam, R. & Asrafi, S. (2010), Work stress among employees of Dindigul District Central Cooperative Bank, Tamil Nadu: A study, The IUP Journal of Management Research, Vol.IX, No.5, pp.57-69.
49. Nohe, C. & Sonntag, K. (2014), Work–family conflict, social support, and turnover intentions: A longitudinal study, Journal of Vocational Behavior, Vol.85, pp.1-12.
50. Norton, J. (2003), Job Stress among Learning Center Managers, Learning Assistance Review, Vol.7, No.1, pp.22-36.
51. Nunnally, J. C. (1978), Psychometric theory. (second edition) New York: McGraw-Hill.
52. Oshio, T., Tsutsumi, A. & Inoue, A. (2015), Do time-invariant confounders explain away the association between job stress and workers' mental health?: Evidence from Japanese occupational panel data, Social Science & Medicine, Vol.126, pp.138-144.
53. Ozbag, G. K., Ceyhan, G. C. & Cekmecelioglu, H. G. (2014), The Moderating Effects of Motivating Job Characteristics on the Relationship between Burnout and Turnover Intention, Social and Behavioral Sciences, Vol.150, pp.438-446.
54. Peterson, C., Maier, S. F. & Seligman, M. E. P. (1995), Learned Helplessness: A Theory for the Age of Personal Control, New York: Oxford University Press.

55. Porfeli, E. J. & Mortimer, J. T. (2010), Intrinsic work value–reward dissonance and work satisfaction during young adulthood, Journal of Vocational Behavior, Vol.76, pp.507-519.
56. Rayle, A. D. (2006), Do school counselors matter? Mattering as a moderator between job stress and job satisfaction, Professional School Counseling, Vol.9, No.3, pp.206-215.
57. Robbins, S. (2005), Organizational behavior (11th ed.), New Jersey: Prentice-Hall Inc.
58. Spagnoli, P., Caetano, A. & Santos, S. C. (2012), Satisfaction with Job Aspects: Do Patterns Change Over Time? Journal of Business Research, Vol.65, No.5, pp.609-616.
59. Stoltz, P. G. (1997), Adversity quotient: Turning obstacles into opportunities, New York: Wiley.
60. Stoltz, P. G. (2001), Adversity Quotient Work: Make Everyday Challenges the Key to Your Success, New York: Wiley.
61. Super, D. E. (1970), Manual of Work Values Inventory, Chicago: Riverside Publishing Company.
62. Tziner, A. & Sharoni, G. (2014), Organizational citizenship behavior, organizational justice, job stress, and work family conflict: Examination of their interrelationships with respondents from a non-Western culture, Journal of Work and Organizational Psychology, Vol.30, pp.35-42.
63. Vanus, D. & McAllister, I. (1991), Gender and work orientation: Values and satisfaction in Western Europe, Work and Occupations, Vol.18, No.1, pp.72-93.
64. Waldman, D. A., Carter, M. Z. & Hom, P. W. (2012), A Multilevel Investigation of Leadership and Turnover Behavior, Journal of Management, doi:10.1177/0149206312460679.
65. Wan, H. C., Downey, L. A. & Stough, C. (2014), Understanding non-work

- presenteeism: Relationships between emotional intelligence, boredom, procrastination and job stress, Personality and Individual Differences, Vol.65, pp.86-90.
66. Wang, Y. C. & Liesveld, J. (2015), Exploring Job Satisfaction of Nursing Faculty: Theoretical Approaches, Journal of Professional Nursing, doi: 10.1016.
67. Wong, J. Y., Linb, J. H., Liua, S. H. & Wana, T. H. (2014), Fireman's job stress: Integrating work/non-work conflict with Job Demand-Control-Support model, Revue europeenne de psychologie appliquee, Vol.64, pp.83-91.
68. Wright, T. A. & Bonett, D. B. (2015), Job Satisfaction and Psychological Well-Being as Nonadditive Predictors of Workplace Turnover, Journal of Management, Vol.33 No.2, pp.141-160.
69. Yozgat, U., Yurtkoru, S. & Bilginoglu, E. (2013), Job stress and job performance among employees in public sector in Istanbul: examining the moderating role of emotional intelligence, Social and Behavioral Sciences, Vol.75, pp. 518-524.

附件一、本研究論文問卷

各位同學，您好：

感謝您於百忙之中撥冗填寫本問卷，這是一份學術性的研究問卷，目的在探討「原住民員工之逆境商數對工作壓力、工作價值觀、工作滿足及離職意圖相關之影響」。本研究根據 Stoltz (1997) 提出的逆境商數(Adversity quotient: AQ)，來針對是否會影響員工的工作壓力、工作價值觀、工作滿足，甚至是離職意圖。懇請您依照個人實際情形填寫，若有疑義的問題請您依照「第一直覺」填答。

本研究及需要您的寶貴意見。誠摯地邀請您熱心參與，本研究會將後續成果回饋給您，如您欲知道自己的AQ總分，可在問卷最後留下您的E-Mail，我們會將答案與說明告知您，以做為您未來人生更圓滿的參考依據。

本問卷採不記名的，您的答案僅供學術分析之用，不會對外發表，絕對會尊重您的個人的隱私權，請安心作答。在此由衷感謝您對本研究的支持與參與，謝謝您。

敬祝 身體健康 萬事如意

南華大學企業管理學系管理科學碩士班

指導教授：沈昭吟(釋知賢)博士

研究生：黃詩瑩

E-mail：10151007@nhu.edu.tw

第一部份：基本資料

此部份問卷僅供學術研究，絕對保密，請您放心作答並在最適當的□打「√」。

- 1.您的性別：男 女
- 2.您的年齡：20歲以下 21~30歲 31~40歲 41~50歲 51~60歲 61歲以上
- 3.您目前是：全職 兼職 在學
- 4.您是屬於哪一個原住民族：泰雅族 阿美族 卑南族 雅美族 賽夏族 布農族
魯凱族 排灣族 邵族 鄒族 太魯閣族 賽德克族 噶瑪蘭族 撒奇萊雅族
- 5.您目前的職位是：高階主管 中階主管 基層員工
- 6.您的工作年資為：3年以下 3~5年 5~10年 10年以上
- 7.您的學歷：高中職(含以下)：大專院校 碩士 博士
- 8.您目前從事於何種行業：
服務業〔服務單位：_____〕 製造業〔服務單位：_____〕
醫療業〔服務單位：_____〕 觀光旅遊業〔服務單位：_____〕
軍警公教業〔服務單位：_____〕 農林漁牧業〔服務單位：_____〕
大眾傳播業〔服務單位：_____〕 金融保險業〔服務單位：_____〕
資訊科技業〔服務單位：_____〕 運輸倉儲業〔服務單位：_____〕

第二部分：逆境商數量表

以下有二十個事件，請您在第一個直覺反應當下寫出答案。

一、請您想像正面臨下面的這些事件的情境狀況，不論這些事件看起來是否實際。二、問卷題目沒有所謂「對或錯」的答案；每個事件之後會有兩個問題。

三、針對這兩個問題，在1到5間勾選一項，來表示您的反應程度。每題只能勾選一項。

問卷範例：

題 項		1.您從重大的投資獲得很多金錢。				
Q1a	我獲得很多金錢的原因，影響所及：	1 全部和我生命中的層面都有關	2 經常和我生命中的層面都有關	3 偶而和我生命中的層面都有關	4 很少和我生命中的層面都有關	5 只僅於此事件
		<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q1b	我獲得很多金錢的原因，將會：	1 永遠存在	2 經常會再發生	3 偶而會再發生	4 很少會再發生	5 不會再發生
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

題 項		請您模擬事件發生做答				
		1.同事對您的點子完全沒反應。				
Q1a	同事對我的點子完全沒反應，我：	1 無能為力	2 經常無能為力	3 偶而無能為力	4 很少無能為力	5 能完全控制
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q1b	同事對我的點子完全沒反應：	1 是我個人的因素	2 經常是我的因素	3 偶而是我的因素	4 很少是我的因素	5 是其他因素
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		2.在會議當中，同事對您的報告內容反應冷淡。				
Q2a	人們對我的報告內容反應冷淡：	1 全部和我生命中的層面都有關	2 經常和我生命中的層面都有關	3 偶而和我生命中的層面都有關	4 很少和我生命中的層面都有關	5 只僅於此事件
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q2b	人們對我的報告內容反應冷淡，原因：	1 永遠存在	2 經常會再發生	3 偶而會再發生	4 很少會再發生	5 不會再發生
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		3.您和所愛的人隔閡越來越深。				
Q3a	我和我所愛的人隔閡越來越深的原因：	1 全部和我生命中的層面都有關	2 經常和我生命中的層面都有關	3 偶而和我生命中的層面都有關	4 很少和我生命中的層面都有關	5 只僅於此事件
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q3b	我和我所愛的人隔閡越來越深的原因：	1 永遠存在	2 經常會再發生	3 偶而會再發生	4 很少會再發生	5 不會再發生
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4.您和伴侶（對您意義非凡的人）起了激烈爭執。						
Q4a	我對我們激烈爭吵的原因是：	1 無能為力	2 經常無能為力	3 偶而無能為力	4 很少無能為力	5 能完全控制
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q4b	我覺得這件事的結果，自己：	1 不必負任何責任	2 經常不必負責任	3 需負一半責任	4 很少不必負責任	5 得負完全責任
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.上級主管要求您調任其他單位，否則將沒晉升機會。						
Q5a	上級主管要我調任其他單位的原因是：	1 全部和我生命中的層面都有關	2 經常和我生命中的層面都有關	3 偶而和我生命中的層面都有關	4 很少和我生命中的層面都有關	5 只僅於此事件
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q5b	我被調任其他單位的原因：	1 永遠存在	2 經常會再發生	3 偶而會再發生	4 很少會再發生	5 不會再發生
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.您重視的朋友在您生日當天卻沒有來電。						
Q6a	我的朋友沒有來電，我：沒	1 無能為力	2 經常無能為力	3 偶而無能為力	4 很少無能為力	5 能完全控制
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q6b	我的朋友沒有來電，因為：	1 是我個人的因素	2 經常是我的因素	3 偶而是我的因素	4 很少是我的因素	5 是其他因素
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.您最親密的朋友得了重病。						
Q7a	朋友重病，我：	1 無能為力	2 經常無能為力	3 偶而無能為力	4 很少無能為力	5 能完全控制
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q7b	朋友重病，我：	1 不必負任何責任	2 經常不必負責任	3 需負一半責任	4 很少不必負責任	5 得負完全責任
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.別人拒絕讓您參與重要工作。						
Q8a	我被拒絕的原因：	1 全部和我生命中的層面都有關	2 經常和我生命中的層面都有關	3 偶而和我生命中的層面都有關	4 很少和我生命中的層面都有關	5 只僅於此事件
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q8b	我被拒絕的原因：	1 永遠存在	2 經常會再發生	3 偶而會再發生	4 很少會再發生	5 不會再發生
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.您所敬重的同事批評您。						
Q9a	我被批評的原因：	1 全部和我生命中的層面都有關	2 經常和我生命中的層面都有關	3 偶而和我生命中的層面都有關	4 很少和我生命中的層面都有關	5 只僅於此事件
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q9b	我被批評的原因：	1 永遠存在	2 經常會再發生	3 偶而會再發生	4 很少會再發生	5 不會再發生
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.您最親愛的人罹患癌症。						
Q10a	他罹患癌症的原因：	1 全部和我生命中的層面都有關	2 經常和我生命中的層面都有關	3 偶而和我生命中的層面都有關	4 很少和我生命中的層面都有關	5 只僅於此事件
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q10b	他罹患癌症的原因：	1 永遠存在	2 經常會再發生	3 偶而會再發生	4 很少會再發生	5 不會再發生
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.您最近的投資獲利未如預期。						
Q11a	我的投資策略未能奏效，原因：	1 全部和我生命中的層面都有關	2 經常和我生命中的層面都有關	3 偶而和我生命中的層面都有關	4 很少和我生命中的層面都有關	5 只僅於此事件
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q11b	我的投資策略未能奏效，原因：	1 永遠存在	2 經常會再發生	3 偶而會再發生	4 很少會再發生	5 不會再發生
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.我錯過了班機。						
Q12a	我錯過班機的原因，是我：	1 無能為力	2 經常無能為力	3 偶而無能為力	4 很少無能為力	5 能完全控制
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q12b	我錯過班機的因素：	1 是我個人的因素	2 經常是我的因素	3 偶而是我的因素	4 很少是我的因素	5 是其他因素
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.我負責的工作計畫失敗了。						
Q13a	計畫失敗的原因是我：	1 無能為力	2 經常無能為力	3 偶而無能為力	4 很少無能為力	5 能完全控制
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q13b	計畫失敗，我：	1 不必負任何責任	2 經常不必負責任	3 需負一半責任	4 很少不必負責任	5 得負完全責任
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.雇主因財政困難要您減薪三成。						
Q14a	減薪的原因，是我：	1 無能為力	2 經常無能為力	3 偶而無能為力	4 很少無能為力	5 能完全控制
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q14b	我被減薪，是因為：	1 是我個人的因素	2 經常是我的因素	3 偶而是我的因素	4 很少是我的因素	5 是其他因素
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.我開車赴約的途中，車子拋錨了。						
Q15a	我車子拋錨，是：	1 全部和我生命中的層面都有關	2 經常和我生命中的層面都有關	3 偶而和我生命中的層面都有關	4 很少和我生命中的層面都有關	5 只僅於此事件
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q15b	我車子拋錨的原因：	1 永遠存在	2 經常會再發生	3 偶而會再發生	4 很少會再發生	5 不會再發生
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

16.醫師告知我，我的膽固醇過高。						
Q16a	我的膽固醇過高，是：	1 全部和我生命中的層面都有關	2 經常和我生命中的層面都有關	3 偶而和我生命中的層面都有關	4 很少和我生命中的層面都有關	5 只僅於此事件
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q16b	我的膽固醇過高的原因：	1 永遠存在	2 經常會再發生	3 偶而會再發生	4 很少會再發生	5 不會再發生
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.打了好幾通電話給朋友，但都沒有回電。						
Q17a	朋友沒回電話，是：	1 全部和我生命中的層面都有關	2 經常和我生命中的層面都有關	3 偶而和我生命中的層面都有關	4 很少和我生命中的層面都有關	5 只僅於此事件
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q17b	朋友沒回電話的原因：	1 永遠存在	2 經常會再發生	3 偶而會再發生	4 很少會再發生	5 不會再發生
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.健康檢查時，醫師告訴我要注意健康						
Q18a	醫生特別提醒我的原因，是我：	1 無能為力	2 經常無能為力	3 偶而無能為力	4 很少無能為力	5 能完全控制
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q18b	這事件的原因，我：	1 不必負任何責任	2 經常不必負責任	3 需負一半責任	4 很少不必負責任	5 得負完全責任
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19.我的年度考績結果不佳						
Q19a	我的考績不佳，是我：	1 無能為力	2 經常無能為力	3 偶而無能為力	4 很少無能為力	5 能完全控制
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q19b	我的考績不佳，我：	1 不必負任何責任	2 經常不必負責任	3 需負一半責任	4 很少不必負責任	5 得負完全責任
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20.我沒有獲得企盼已久的升遷						
Q20a	我沒有獲得升遷，是我：	1 無能為力	2 經常無能為力	3 偶而無能為力	4 很少無能為力	5 能完全控制
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q20b	我沒有獲得升遷，是因為：	1 是我個人的因素	2 經常是我的因素	3 偶爾是我的因素	4 偶爾是我的因素	5 是其他因素
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

第三部份：工作壓力

下列的問題是要瞭解您目前的工作壓力程度，請您仔細閱讀每個題目後，在適當的 打「✓」。

	1	2	3	4	5
	非常 同意	同 意	普 通	不 同 意	非 常 不 同 意
1. 身為原住民，我覺得公司內重要的決策和活動，我的影響力不大。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 身為原住民，我覺得公司的措施和決策，少有讓我表示意見的時候。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 身為原住民，我覺得在公司開會時，自己的意見，未能受到公司重視。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 身為原住民，我覺得參與公司的決策事宜，無法切中要點的提出意見。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 身為原住民，因為職務上的出差、開會，使我覺得時間不夠用。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 身為原住民，我覺得工作負荷太重，上班時間內無法完成，必須帶回家做。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 身為原住民，我覺得上級主管交辦的事務，令我費煞心思，以致影響辦事效率。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 身為原住民，我覺得須在限定時間內，完成上級交付的工作，而備感壓力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 身為原住民，我覺得上級主管不合理的要求，造成我的困擾。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 身為原住民，我覺得處理或推動公司業務時，無法被大多數的同事認同與支持。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. 身為原住民，我覺得扮演好主管與員工間的傳達者角色，令我備感壓力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. 身為原住民，我覺得工作環境不符合自己的期望。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. 身為原住民，我覺得無法同時兼顧好家庭與事業。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. 身為原住民，我覺得無法在工作中，發揮自己的才能。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. 身為原住民，我為我所屬處室組長的工作熱誠太低而感到困擾。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

第四部份：工作價值觀

下列的問題是要瞭解您目前的工作壓力程度，請您仔細閱讀每個題目後，在適當的 打「✓」。

	1	2	3	4	5
	非常同意	同意	普通	不同意	非常不同意
1. 身為原住民，能經由工作來豐富我的生活。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 身為原住民，我因自己工作的具體成果而有成就感。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 身為原住民，經由工作我能獲得自我肯定與自尊。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 身為原住民，我經常處於人際關係良好的工作環境。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 身為原住民，我認為做好一份工作與得到好的報酬，具有同樣重要的意義。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 身為原住民，我認為工作職位較高，會受到朋友與家人較多的讚賞。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 身為原住民，我認為沒有從事較好的工作，我的朋友們就不會重視我。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 身為原住民，我的工作時間能充分配合自己的生活作息。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 身為原住民，我認為工作完成後才能夠休息。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 身為原住民，我認為要以理性思考的態度面對工作。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. 身為原住民，我認為在工作時要能真誠對待周遭的人。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. 身為原住民，我認為必須要與工作夥伴建立良好關係。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. 身為原住民，我認為經由工作能為大眾服務並增進社會福祉。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. 身為原住民，我的工作讓我有安定感與穩定感。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. 身為原住民，我認為工作的組織具有社會的影響力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

第五部份：工作滿足

下列的問題是要瞭解您目前的工作壓力程度，請您仔細閱讀每個題目後，在適當的 打「✓」。

	1	2	3	4	5
	非常 同意	同 意	普 通	不 同 意	非 常 不 同 意
1. 身為原住民，我在工作中有學習到新事物的公平機會。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 身為原住民，對於職務上的升遷公平感到滿意。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 身為原住民，對於薪酬與工作量，與其他人相比較，我感到很滿意。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 身為原住民，目前上班讓我有安全與舒適的感覺。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 身為原住民，我對目前的工作保障，感到很滿意。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 身為原住民，我覺得同事對我的態度與尊重，感到很滿意。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 身為原住民，我覺得當我有良好的工作表現時，主管對我讚賞有加。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 身為原住民，我覺得目前工作環境中，公司決策與執行的方法，感到很滿意。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 身為原住民，我對這份工作的穩定性感到滿意。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 身為原住民，我能從工作中獲得成就與肯定。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. 身為原住民，我對目前工作上所獲得的成就感。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. 身為原住民，我需要工作支援時，同事會協助共同完成。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. 身為原住民，我對目前的工作感到非常光榮。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. 身為原住民，我對公司的休假及福利，感到很滿意。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. 身為原住民，在工作中能運用自己的能力，感到很滿意。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

第六部份：離職意圖

下列的問題是要瞭解您目前的工作壓力程度，請您仔細閱讀每個題目後，在適當的 打「✓」。

	1	2	3	4	5
	非常 同意	同 意	普 通	不 同 意	非 常 不 同 意
1. 身為原住民，我經常考慮要辭去目前的工作。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 身為原住民，我打算在未來的六個月內會離開這間公司。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 身為原住民，當工作影響到我的家庭和生活，本身離職的意願越高。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 身為原住民，我常常不安份於當下的工作，常常想換工作。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 身為原住民，我曾與其他同事討論要離開目前的公司。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 身為原住民，我曾與家人或朋友討論要離開目前的公司。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 身為原住民，與同事間相處不易，我會考慮辭去目前的工作。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 身為原住民，我會因為工作上的壓力無法負荷而離職。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 身為原住民，我會因上司有歧視的眼光而辭去工作。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 身為原住民，我會因工作上得不到滿足而辭去工作。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

本問卷到此全部結束，請您重新檢查一遍，以確定沒有遺漏任何一項。您的協助是本研究的一大助力，再次謝謝您的參與及合作。