

第四章 資料分析與討論

本章共分為四個小節，第一節先針對個案研究所得資料進行分析；第二節針對研究架構中之各變項進行描述性統計分析，以了解樣本在各變項的分布狀況；第三節進行各研究變項之因素分析與信度分析，以驗證各變項間的關係；第四節針對本研究的研究假設進行相關之檢定。

第一節 個案研究資料分析

壹、資料蒐集

本研究深度訪談問卷主要構面分為國際新聞編輯[編譯]人員人格特質、工作特性及工作滿足。本研究深度訪談對象選定中央通訊社、東森電視公司及聯合晚報人員，選擇以上公司人員為研究對象的主要理由：一、這三家媒體的編譯人員是目前國內新聞機構編譯人員最多，素質最好和最完整。二、中央社是國家通訊社，作為本研究通訊社的代表。三、聯合報系是國內最大平面媒體，代表平面媒體。四、東森電視公司作為本研究的電視台代表。受訪者詳細資料如表4-1所示。

表4-1 受訪者資料表

姓名	服務單位	職稱	工作年資	年資分類	受訪地點
何世煌	東森電視公司	編譯	7年	資淺	咖啡店
陳昶佑	中央社國外新聞中心	編譯	3年	資淺	中央社 會議室
陳昌隆	東森電視公司	組長 製作人	10年	中等	台北凱撒 大飯店
林治平	中央社國外新聞中心	編譯	20年	中等	中央社 會議室
朱小明	聯合晚報	編譯	20年	資深	聯合報 大樓
陳正杰	中央社國外新聞中心	主任	20年	資深	中央社 會議室

貳、訪談結論彙整

一、人格特質問卷題項及受訪者回答內容

問題一：處理新聞的最大動力是什麼？

由深度訪談可知，國際新聞編輯[編譯]人員處理新聞的最大動力，多數受訪者認為是自己本身的興趣，除了興趣外，從事新聞工作的使命感、責任感及賺錢等，亦是處理新聞的動力之一。

問題二：和社會互動情況如何？

由深度訪談可知，國際新聞編輯[編譯]人員和社會互動比較少，大多是透過間接方式如：網站點閱率、報量、收視率等來進行與社會大眾互動，藉由讀者閱讀後的反應，來了解自己編譯的文章接受度如何。

問題三：對新聞與社會責任和意義的看法如何？

由深度訪談可知，多數國際新聞編輯[編譯]人員肯定社會責任的重要性，基於新聞告知的責任與新聞的理念，需要客觀報導讓民眾知道問題的各個面向，掌握充分的資訊才能夠做明智的決定。

問題四：個人態度是消極或積極的？

由深度訪談可知，多數國際新聞編輯[編譯]人員的態度都是積極的，積極的想要模仿專業領域的說法。積極的從各方面去找線索，每天都在想怎樣做出跟別人不一樣的東西。碰到感興趣的，也會積極的深入研究。但是受到時間壓力、年齡及體力等因素的影響，個人態度是消極或積極的就不一定了。

問題五：對於未來(發展)的看法？

由深度訪談可知，每個受訪者對於未來(發展)的看法都不同，有人認為編譯很難有大發展，看不出此行業有何願景。也有人認為做出特色，做的很好才有發展。現在的編譯不是只做編譯的工作，有時候也需要做其他的工作，除了日常工作外，也需要做一些轉型的工作。

二、工作特性問卷題項及受訪者回答內容

問題一：對於工作時間與工作內容看法？

由深度訪談可知，所有受訪者都認同工作時間不固定，工作時間有愈來愈長的趨勢。現在編譯工作要求愈來愈多，不像以前只是單純的翻譯，工作變得更複雜，不只要譯還要會編。在工作修飾方面，內容沒有處理好則一定要做到最好為止。

問題二：對新聞事件與參與者的看法如何？

由深度訪談可知，多數國際新聞編輯[編譯]人員對於國際新聞事件，都是站在旁觀者的角度，甚至旁觀者再旁觀者，沒有實際的互動及臨場感，可能跟現實有隔閡。

問題三：新聞價值觀如何？

由深度訪談可知，多數國際新聞編輯[編譯]人員認為新聞價值觀跟著國際通訊社走是正常的，不免會受到西方觀點的影響。有人想用自己的觀點來報導，事實上是很困難的，但現在因為網路發達，訊息來源比較多元，新聞價值觀跟著國際通訊社走有改善。

問題四：認為工作不可取代嗎？

由深度訪談可知，編譯工作有其存在的價值，編譯工作不可取代，編譯工作不是純粹的翻譯，包括你的知識、觀點及經驗等。但從事編譯工作的人，隨時都可能會被取代，英文好一點中文也好一點，就可以當編譯，是一個可以經過訓練的工作。

問題五：對自己本身所從事工作之看法。

由深度訪談可知，編譯工作是否有前途要看個人，有的編譯想趕快跳槽，有的編譯認為新聞工作很有意義，有的編譯認為編譯不是只在做翻譯的工作，新聞選材要多注意。

三、工作滿足問卷題項及受訪者回答內容

問題一：內在滿足—一個人對工作的看法。

由深度訪談可知，每個受訪者的看法不盡相同，有人從盡最大的努力把新聞寫好獲得內在滿足，有人在工作樂趣上獲得滿足，也有人滿足有自我學習的機會。

問題二：外在滿足—一個人對升遷、報酬與獎賞看法。

由深度訪談可知，受訪者認為編譯升遷機會比較少，對升遷沒那麼在意，薪水也沒有特別高，薪水還可以接受。

問題三：一般滿足—對工作環境、同事及組織、主管與上司關係的看法。

由深度訪談可知，受訪者重視工作環境及氣氛，氣氛會直接影響工作效率與

成果，同事間相處很容易，有時候滿難理解為什麼長官要這樣要求。

問題四：環境快速變化的影響(包括文化變遷、對未來期望和滿意與不滿意的最大原因)。

由深度訪談可知，有人認為由於環境快速變遷，做編譯比20年前容易多了，但不滿意有些同事沒有意識到新聞工作的使命。有人不滿意國內新聞和國外新聞的比重。有人認為新聞機構受到政治的影響滿大的，不滿意工作受到外在或行政的影響。也有人認為因為每個人的觀點看法不同，所以要求不一樣是正常的。

第二節 敘述統計

壹、樣本敘述統計

本節針對樣本的性別、年齡、學歷、薪資、職位與年資做次數分配。總計全體樣本數為 44 人。性別方面，男性有 27 人(61.4%)；女性有 17 人(38.6%)。整體而言，男性編譯人員比女性多一些。年齡方面，30 歲以下有 6 人(13.6%)；30 歲至 45 歲有 23 人(52.3%)；45 歲以上有 15 人(34.1%)。其中以 30 歲至 45 歲年齡層佔絕大多數。

學歷方面，學歷為大學者 23 人(52.3%)；研究所者 21 人(47.7%)。擁有大學或研究所學歷的編譯人員比例近一比一。職位方面，主管者 5 人(11.4%)；非主管者 39 人(88.6%)。薪資方面，五萬元以下有 16 人(36.4%)；五萬元至十萬元有 26 人(59.4%)；十萬元以上有 2 人(4.5%)。年資方面，五年以下者有 11 人(25.0%)；五年至十年者 12 人(27.3%)；十年以上者 21 人(47.7%)。以上敘述之編譯人員個人特徵次數分配如表 4-2 所示。

表 4-2 國際新聞編輯[編譯]人員個人特徵次數分配表

變數名稱	類別	個數	佔整體之百分比%
性別	男性	27	61.4
	女性	17	38.6
年齡	三十歲以下	6	13.6
	三十歲至四十五歲	23	52.3
	四十五歲以上	15	34.1
職位	主管	5	11.4
	非主管	39	88.6
薪資	五萬元以下	16	36.4
	五萬元至十萬元	26	59.4
	十萬元以上	2	4.5
學歷	大學	23	52.3
	研究所	21	47.7
年資	五年以下	11	25.0
	五年至十年	12	27.3
	十年以上	21	47.7

資料來源:本研究整理

貳、國際新聞編輯[編譯]人員工作滿足現況

本節以問卷填答者在工作滿足問卷部份所填寫之答案，呈現國際新聞編譯人員之工作滿足現況。

- B01.對於工作忙碌程度的看法，其平均數為 5.09。
 - B02.對於單獨發揮的機會看法，其平均數為 5.05。
 - B03.對於本身未來發展助益的看法，其平均數為 4.50。
 - B04.對於工作穩定性的看法，其平均數為 5.23。
 - B05.對於幫助別人機會的看法，其平均數為 4.86。
 - B06.對於吩咐別人作事機會的看法，其平均數為 3.61。
 - B07.對於我的工作能力和技術與目前工作相符的看法，其平均數為 4.93。
 - B08.對於工作成就感的看法，其平均數為4.82。
 - B09.對於上司對待下屬方式的看法，其平均數為4.41。
 - B10.對於上司工作能力的看法，其平均數為4.59。
 - B11.對於工作正當性的看法，其平均數為5.64。
 - B12.對於公司執行政策方式的看法，其平均數為3.82。
 - B13.對於薪資待遇的看法，其平均數為3.98。
 - B14.對於工作份量的看法，其平均數為4.23。
 - B15.對於升遷機會的看法，其平均數為3.41。
 - B16.對於工作環境(冷氣、燈光、通風等)的看法，其平均數為4.75。
 - B17.對於同事間相處情形的看法，其平均數為5.05。
- 國際新聞編輯[編譯]人員工作滿足整體平均數為4.37。

以上敘述之國際新聞編輯[編譯]人員工作滿足現況，本研究依平均數高低依序排列，如表4-3所示。

表4-3 國際新聞編輯[編譯]人員工作滿足現況平均數分配表

工作滿足問卷題項	平均數
B11.對於工作正當性的看法。	5.64
B04.對於工作穩定性的看法。	5.23
B01.對於工作忙碌程度的看法。	5.09
B02.對於單獨發揮的機會看法。	5.05
B17.對於同事間相處情形的看法。	5.05
B07.對於我的工作能力和技術與目前工作相符的看法。	4.93
B05.對於幫助別人機會的看法。	4.86
B08.對於工作成就感的看法。	4.82
B16.對於工作環境(冷氣、燈光、通風等)的看法。	4.75
B10.對於上司工作能力的看法。	4.59
B03.對於本身未來發展助益的看法。	4.50
B09.對於上司對待下屬方式的看法。	4.41
B14.對於工作份量的看法。	4.23
B13.對於薪資待遇的看法。	3.98
B12.對於公司執行政策方式的看法。	3.82
B06.對於吩咐別人作事機會的看法。	3.61
B15.對於升遷機會的看法。	3.41

資料來源:本研究整理

由表4-3可知，國際新聞編輯[編譯]人員工作滿足現況前五名依序為：工作正當性、工作穩定性、工作忙碌程度、單獨發揮的機會、同事間相處情形；國際新聞編輯[編譯]人員對工作不滿足現況前五名依序為：升遷機會、吩咐別人作事機會、公司執行政策方式、薪資待遇、工作份量。

第三節 因素分析與信度分析

壹、因素分析

在進行因素分析之前，必須先檢定資料是否適合因素分析，本研究以取樣適切性數值(Kaiser-Meyer-Olkin, KMO)來判定，KMO 值愈高表示任兩變數間的相關係數越低，即進行因素分析時所萃取出之共同因素效果愈好。而 KMO 的判斷原理如表 4-4 所示。此外，本研究並採用 Bartlett 於 1950 年發展的球形檢定法，其亦為常被用來檢定資料是否適合進行因素分析的方法之一(邱皓政，2002)。

表 4-4 KMO 統計量判斷原理

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)統計量	因素分析適合性
0.90 以上	極佳的(marvelous)
0.80 以上	良好的(meritorious)
0.70 以上	中度(middling)
0.60 以上	平庸的(mediocre)
0.50 以上	可悲的(miserable)
0.50 以下	無法接受(unacceptable)

資料來源：邱皓政，2002，*量化研究與統計分析*，台北：五南書局。

工作特性構面的KMO取樣適切性量數的值為0.660，工作滿足構面的KMO取樣適切性量數的值為0.666，人格特質構面的KMO取樣適切性量數的值為0.615，工作特性、工作滿足與人格特質三構面KMO值皆大於0.600，表示本研究問卷資料可進行因素分析。

張紹勳等(2000)提出在因素個數萃取方面，以特徵值大於1及累積解釋變異量大於50%作為選擇因素依據，本研究即依照此一規則萃取因素個數。表4-5顯示：工作特性構面萃取因子個數為3。表4-6顯示：工作滿足構面萃取因子個數為4。表4-7顯示：人格特質構面萃取因子個數為3。此外，並以最大變異數法進行轉軸，轉軸後將因素依據其負荷量存成新變數，工作特性因素構面累積解釋變異

量為55.182%，工作滿足因素構面累積解釋變異量為57.640%，人格特質因素構面累積解釋變異量為51.163%。

在「工作特性」構面方面，因素一的題項包括「A14.我的工作處理起來很複雜」、「A12.我的工作具有許多不同的工作項目」、「A09.我的工作會使我有身負重任的感覺」、「A13.我的工作需要不同的技術與操作方式」、「A10.我的工作如出差錯會使公司受重大損失」及「A11.工作如進度落後將使同事工作無法進行」，本研究將因素一命名為「重要性與變化性」；因素二的題項包括「A05.能從同事或直屬上司知道自己工作績效」、「A04.工作時我可隨時知道自己工作表現好壞」及「A06.我能知道主管對自己工作表現的看法」，本研究將因素二命名為「回饋性」；因素三的題項包括「A02.我能決定自己的工作進度，不受別人影響」、「A03.工作方法及使用何種設備可自行作決定」及「A01.因工作性質之故，我必須獨立思考行動」，本研究將因素三命名為「自主性」。

在「工作滿足」構面方面，因素一的題項包括「B08.工作成就感」、「B02.單獨發揮的機會」及「B07.能力和技術與目前工作相符」，本研究將因素一命名為「內在滿足」；因素二的題項包括「B13.薪資待遇」、「B14.工作份量」及「B15.升遷機會」，本研究將因素二命名為「薪資升遷」；因素三的題項包括「B10.上司工作能力」、「B12.公司執行政策方式」、「B09.上司對待下屬方式的」及「B01.工作忙碌程度」，本研究將因素三命名為「公司上司」；因素四的題項包括「B16.工作環境」及「B17.同事間相處情形」，本研究將因素四命名為「人際環境」。

在「人格特質」構面方面，因素一的題項包括「C07.在工作中偶爾說謊是必須的」、「C08.奉承重要人物是有必要的」、「C06.部屬對上司應絕對服從」、「C03.我希望在工作中充分發揮自己才能」及「C09.做任何決定我不需要考慮太多情報」，本研究將因素一命名為「權術與權威傾向」；因素二的題項包括「C01.一旦有機會我會加以掌握並積極表現」、「C02.我願意承擔更多責任」及「C16.對於沒有把握達成的任務仍勇於嘗試」，本研究將因素二命名為「成就取向」；因素三的題項包括「C12.目前都是自己努力拼爭取來與機運無關」、「C13.我能掌握自己的未來不被命運所擺佈」及「C11.我認為人定勝天，一切操之在我」，本研究將因素三命名為「內控取向」。詳細因子負荷量如表 4-5、4-6 與 4-7 所示。

表 4-5 工作特性因素分析表

問卷題號與題目	因素名稱		
	重要性與變化性	回饋性	自主性
A14.我的工作處理起來很複雜	0.881		
A12.我的工作具有許多不同的工作項目	0.812		
A09.我的工作會使我有身負重任的感覺	0.763		
A13.我的工作需要不同的技術與操作方式	0.708		
A10.我的工作如出差錯會使公司受重大損失	0.608		
A11.工作如進度落後將使同事工作無法進行	0.522		
A05.能從同事或直屬上司知道自己工作績效		0.867	
A04.工作時我可隨時知道自己工作表現好壞		0.866	
A06.我能知道主管對自己工作表現的看法		0.730	
A02.我能決定自己的工作進度，不受別人影響			0.906
A03.工作方法及使用何種設備可自行作決定			0.811
A01.因工作性質之故，我必須獨立思考行動			0.551
特徵值	4.660	2.722	1.587
解釋變異量 (%)	22.257	41.232	55.182

KMO=0.660; Bartlett $\chi^2=309.481$, d.f. =105 (p<0.001)

矩陣轉軸法：最大變異法

資料來源:本研究整理

表 4-6 工作滿足之因素分析表

問卷題號與題目	因素名稱			
	內在滿足	薪資升遷	公司上司	人際環境
B08.工作成就感	0.870			
B02.單獨發揮的機會	0.797			
B07.能力和技術與目前工作相符	0.719			
B13.薪資待遇		0.850		
B14.工作份量		0.805		
B15.升遷機會		0.797		
B10.上司工作能力			0.741	
B12.公司執行政策方式			0.694	
B09.上司對待下屬方式的			0.680	
B01.工作忙碌程度			0.678	
B16.工作環境(冷氣、燈光、通風等)				0.887
B17.同事間相處情形				0.799
特徵值	5.323	2.484	1.877	1.387
解釋變異量 (%)	16.799	31.393	45.786	57.640

KMO=0.666; Bartlett $\chi^2=376.059$, d.f. =136 (p<0.001)

矩陣轉軸法：最大變異法

資料來源:本研究整理

表 4-7 人格特質因素分析表

問卷題號與題目	因素名稱		
	權術與權威傾向	成就取向	內控取向
C07.在工作中偶爾說謊是必須的	0.846		
C08.奉承重要人物是有必要的	0.725		
C06.部屬對上司應絕對服從	0.765		
C03.我希望在工作中充分發揮自己才能	0.568		
C09.做任何決定我不需要考慮太多情報	0.547		
C01.一旦有機會我會加以掌握並積極表現		0.860	
C02.我願意承擔更多責任		0.831	
C16.對於沒有把握達成的任務仍勇於嘗試		0.711	
C12.目前都是自己努力拼爭取來與機運無關			0.819
C13.我能掌握自己的未來不被命運所擺佈			0.806
C11.我認為「人定勝天，一切操之在我」			0.781
特徵值	3.781	2.614	2.237
解釋變異量 (%)	19.163	36.945	51.163

KMO=0.615; Bartlett $\chi^2=286.121$, d.f. =120 (p<0.001)

矩陣轉軸法：最大變異法

資料來源:本研究整理

貳、信度分析

問卷總體信度為 $\alpha=0.8000$ ，整體工作特性構面 $\alpha=0.8260$ ，整體工作滿足構面 $\alpha=0.8377$ ，整體人格特質構面 $\alpha=0.5869$ 。吳育東(2000)指出Cronbach's α 係數若達0.5以上，即具備良好之信度，本研究各構面因素皆達0.5以上，故具有相當之信度，詳細檢定結果如表4-8所示。

表 4-8 問卷各構面之信度分析表

構面名稱	因素名稱	Cronbach's α
工作特性	重要性與變化性	0.8513
	回饋性	0.8281
	自主性	0.7941
整體工作特性		0.8260
工作滿足	內在滿足	0.7829
	薪資升遷滿足	0.8288
	公司上司滿足	0.7894
	人際環境滿足	0.7901
整體工作滿足		0.8377
人格特質	權術與權威傾向	0.6179
	成就取向	0.7737
	內控取向	0.7536
整體人格特質		0.5869
問卷整體		0.8000

資料來源：本研究整理

第四節 研究假設檢定

壹、研究假設一之檢定

H1:國際新聞編輯[編譯]專業人員之人格特質與工作特性有顯著正相關。

本研究之假設1在探討國際新聞編輯[編譯]專業人員人格特質與工作特性的關聯性。本研究以相關分析對假設1進行檢定。檢定結果顯示：人格特質構面之成就取向與工作特性構面之自主性有顯著正相關($r=0.359$, $p<0.05$)，詳細檢定結果見表4-9。

依據以上檢定結果，本研究推接受假設1之陳述，假設1部分結果成立。

表4-9 人格特質與工作特性相關分析表

因素名稱	重要性與變化性	回饋性	自主性
權術與權威傾向	0.105	-0.141	-0.179
成就取向	0.285	0.168	0.359*
內控取向	0.033	0.117	0.087

*表示 $p<0.05$

貳、研究假設二之檢定

H2-1:國際新聞編輯[編譯]專業人員之人格特質對工作滿足有顯著正相關。

本研究之假設2-1在探討國際新聞編輯[編譯]專業人員人格特質與工作滿足的關聯性。本研究以相關分析對假設2-1進行檢定。檢定結果顯示：人格特質構面之成就取向與工作滿足構面之內在滿足有顯著正相關($r=0.402$, $p<0.01$)，詳細檢定結果見表4-10。

依據以上檢定結果，本研究推接受假設2-1之陳述，假設2-1部分結果成立。

表4-10 人格特質與工作滿足相關分析表

因素名稱	內在滿足	薪資升遷滿足	公司上司滿足	人際環境滿足
權術與權威傾向	0.066	0.166	-0.090	-0.064
成就取向	0.402**	0.146	-0.238	0.181
內控取向	-0.089	-0.082	-0.008	0.053

**表示 $p < 0.01$

H2-2:國際新聞編輯[編譯]專業人員之人格特質對工作滿足有正向影響。

本研究之假設2-2在探討國際新聞編輯[編譯]專業人員人格特質對工作滿足是否有正向影響。本研究以多元迴歸分析對假設2-2進行檢定。由於因素分析的結果將工作滿足分成內在滿足、薪資升遷滿足、公司上司滿足、人際環境滿足四項，因此需要分別探討之。檢定結果顯示：人格特質構面有一個預測變項達到顯著水準，其 β 係數為正值，顯示此一變項對內在滿足，具有正向的預測作用。投入變項的整體預測力為0.101，即預測的總變異量為10.1%；換言之「成就取向」對內在滿足的預測解釋力為10.1%。詳細檢定結果見表4-11。

表 4-11 人格特質與內在滿足多元迴歸分析摘要表

變項投入順序	多元相關 係數(R)	決定係數 (R^2)	調整後 決定係數	F 值	未標準化迴 歸係數(B)	標準化迴 歸係數(β)	t 值
1.成就取向	0.318	0.101	0.080	4.736*	0.311	0.318	2.176*

*表示 $p \leq 0.05$

參、研究假設三之檢定

H3-1:國際新聞編輯[編譯]專業人員之工作特性對工作滿足有顯著正相關。

本研究之假設3-1在探討國際新聞編輯[編譯]專業人員工作特性與工作滿足的關聯性。本研究以相關分析對假設3-1進行檢定。檢定結果顯示：工作特性構面之重要性與變化性與工作滿足構面之內在滿足有顯著正相關($r=0.452$, $p<0.01$)；工作特性構面之自主性與工作滿足構面之內在滿足有顯著正相關($r=0.298$, $p<0.05$)，詳細檢定結果見表4-12。

依據以上檢定結果，本研究推接受假設3-1之陳述，假設3-1部分結果成立。

表4-12 工作特性與工作滿足相關分析表

因素名稱	內在滿足	薪資升遷滿足	公司上司滿足	人際環境滿足
重要性與變化性	0.452**	-0.226	0.097	0.015
回饋性	0.047	0.198	0.032	-0.075
自主性	0.298*	0.163	-0.101	-0.170

**表示 $p<0.01$, *表示 $p<0.05$

H3-2:國際新聞編輯[編譯]專業人員之工作特性對工作滿足有正向影響。

本研究之假設3-2在探討國際新聞編輯[編譯]專業人員工作特性對工作滿足是否有正向影響。本研究以多元迴歸分析對假設3-2進行檢定。由於因素分析的結果將工作滿足分成內在滿足、薪資升遷滿足、公司上司滿足、人際環境滿足四項，因此需要分別探討之。檢定結果顯示：工作特性構面有一個預測變項達到顯著水準，其 β 係數為正值，顯示此一變項對內在滿足，具有正向的預測作用。投入變項的整體預測力為0.235，即預測的總變異量為23.5%；換言之「重要性與變化性」對內在滿足的預測解釋力為23.5%。詳細檢定結果見表4-13。

表 4-13 工作特性與內在滿足多元迴歸分析摘要表

變項投入順序	多元相關 係數(R)	決定係數 (R ²)	調整後 決定係數	F 值	未標準化迴 歸係數(B)	標準化迴 歸係數(β)	t 值
1.重要性與變化性	0.485	0.235	0.217	12.911**	0.459	0.485	3.593**

**表示 $p \leq 0.01$

肆、研究假設四之檢定

H4:國際新聞編輯[編譯]專業人員之個人屬性變項對於人格特質有顯著差異性。

本研究之假設 4 在探討國際新聞編輯[編譯]專業人員之個人屬性是否會對人格特質造成差異性。因此，依據變數的種類使用獨立樣本 t 檢定或單因子變異數分析之。控制變數在本研究中總共有六項，分別為：性別、年齡、學歷、年資、職位與薪資。國際新聞編輯[編譯]專業人員個人屬性對人格特質之檢定結果如表 4-14 至表 4-19 所示：

由表4-14至表4-19之檢定結果可知，學歷在內控取向($t=-1.720, p<0.05$)呈現顯著差異；年資在成就取向($F=5.282, p<0.01$)呈現顯著差異；薪資在成就取向($F=3.369, p<0.05$)呈現顯著差異。依據以上檢定結果，本研究推接受假設4之陳述，假設4部分結果成立。

伍、研究假設五之檢定

H5:國際新聞編輯[編譯]專業人員之個人屬性變項對於工作特性有顯著差異性。

本研究之假設 5 在探討國際新聞編輯[編譯]專業人員之個人屬性是否會對工作特性造成差異性。因此，依據變數的種類使用獨立樣本 t 檢定或單因子變異數分析之。控制變數在本研究中總共有六項，分別為：性別、年齡、學歷、年資、

職位與薪資。國際新聞編輯[編譯]專業人員個人屬性對工作特性之檢定結果如表 4-14 至表 4-19 所示：

由表 4-14 至表 4-19 之檢定結果可知，年齡在自主性($F=5.499, p<0.01$)呈現顯著差異；年資在重要性與變化性($F=6.365, p<0.01$)與自主性($F=13.353, p<0.01$)呈現顯著差異。依據以上檢定結果，本研究推接受假設 5 之陳述，假設 5 部分結果成立。

陸、研究假設六之檢定

H6: 國際新聞編輯[編譯]專業人員之個人屬性變項對於工作滿足有顯著差異性。

本研究之假設 6 在探討國際新聞編輯[編譯]專業人員之個人屬性是否會對工作滿足造成差異性。因此，依據變數的種類使用獨立樣本 t 檢定或單因子變異數分析之。控制變數在本研究中總共有六項，分別為：性別、年齡、學歷、年資、職位與薪資。國際新聞編輯[編譯]專業人員個人屬性對工作滿足之檢定結果如表 4-14 至表 4-19 所示：

由表 4-14 至表 4-19 之檢定結果可知，年資在內在滿足($F=11.034, p<0.01$)呈現顯著差異。依據以上檢定結果，本研究推接受假設 6 之陳述，假設 6 部分結果成立。

表4-14 不同性別對於各因素構面之獨立樣本t檢定表

因素	變數	人數	平均數	標準差	自由度	t值	備註
重要性與變化性	1.男	27	0.611	1.089	42	0.506	
	2.女	17	-0.097	0.861			
回饋性	1.男	27	-0.029	1.092	42	0.246	
	2.女	17	0.047	0.863			
自主性	1.男	27	-0.161	1.019	42	-1.362	
	2.女	17	0.256	0.940			
內在滿足	1.男	27	-0.034	1.056	42	-0.283	
	2.女	17	0.054	0.932			
薪資升遷滿足	1.男	27	0.021	0.987	42	0.174	
	2.女	17	-0.033	1.049			
公司上司滿足	1.男	27	-0.181	0.936	42	-1.539	
	2.女	17	0.287	1.057			
人際環境滿足	1.男	27	0.100	1.018	42	0.834	
	2.女	17	-0.158	0.979			
權術與權威傾向	1.男	27	-0.055	0.995	42	-0.463	
	2.女	17	0.088	1.031			
成就取向	1.男	27	-0.132	1.058	42	-1.115	
	2.女	17	0.211	0.888			
內控取向	1.男	27	-0.197	1.000	42	-1.689	
	2.女	17	0.314	0.943			

表 4-15 不同年齡對於各因素構面之 ANOVA 檢定表

因素	變數	平方和	自由度	均方和	F 值	Scheffe
重要性與變化性	1.30 歲以下	組間 0.785	2	0.393	0.381	
	2.31 至 45 歲	組內 42.215	41	1.030		
	3.46 歲以上					
回饋性	1.30 歲以下	組間 0.217	2	0.108	0.104	
	2.31 至 45 歲	組內 42.783	41	1.043		
	3.46 歲以上					
自主性	1.30 歲以下	組間 9.094	2	4.547	5.499**	1>3
	2.31 至 45 歲	組內 33.906	41	0.827		
	3.46 歲以上					
內在滿足	1.30 歲以下	組間 4.120	2	2.060	2.172	
	2.31 至 45 歲	組內 38.880	41	0.948		
	3.46 歲以上					
薪資升遷滿足	1.30 歲以下	組間 1.967	2	0.984	0.983	
	2.31 至 45 歲	組內 41.033	41	1.001		
	3.46 歲以上					
公司上司滿足	1.30 歲以下	組間 1.468	2	0.734	0.725	
	2.31 至 45 歲	組內 41.532	41	1.013		
	3.46 歲以上					
人際環境滿足	1.30 歲以下	組間 0.115	2	0.057	0.055	
	2.31 至 45 歲	組內 42.885	41	1.046		
	3.46 歲以上					
權術與權威傾向	1.30 歲以下	組間 0.812	2	0.406	0.395	
	2.31 至 45 歲	組內 42.188	41	1.029		
	3.46 歲以上					
成就取向	1.30 歲以下	組間 5.606	2	2.803	3.074	
	2.31 至 45 歲	組內 37.394	41	0.912		
	3.46 歲以上					
內控取向	1.30 歲以下	組間 2.190	2	1.095	1.100	
	2.31 至 45 歲	組內 40.810	41	0.995		
	3.46 歲以上					

**表示 $p < 0.01$

表4-16 不同學歷對於各因素構面之獨立樣本t檢定表

因素	變數	人數	平均數	標準差	自由度	t值	備註
重要性與變化性	1.大學	23	0.042	0.920	42	0.293	
	2.研究所	21	-0.046	1.102			
回饋性	1.大學	23	0.094	0.769	42	0.654	
	2.研究所	21	-0.103	1.215			
自主性	1.大學	23	-0.269	1.084	42	-1.926	
	2.研究所	21	0.294	0.825			
內在滿足	1.大學	23	-0.048	0.965	42	-0.334	
	2.研究所	21	0.053	1.058			
薪資升遷滿足	1.大學	23	0.135	1.011	42	0.937	
	2.研究所	21	-0.147	0.989			
公司上司滿足	1.大學	23	0.035	1.151	42	0.245	
	2.研究所	21	-0.039	0.828			
人際環境滿足	1.大學	23	-0.075	1.090	42	-0.518	
	2.研究所	21	0.082	0.910			
權術與權威傾向	1.大學	23	0.257	1.070	42	1.839	
	2.研究所	21	-0.282	0.853			
成就取向	1.大學	23	-0.104	1.127	42	-0.718	
	2.研究所	21	0.113	0.852			
內控取向	1.大學	23	-0.237	1.159	42	-1.720*	2>1
	2.研究所	21	0.260	0.731			

*表示 $p < 0.05$

表 4-17 不同年資對於各因素構面之 ANOVA 檢定表

因素	變數	平方和	自由度	均方和	F 值	Scheffe
重要性與變化性	1.5 年以下	組間 10.188	2	5.094	6.365**	2>1
	2.6 至 10 年	組內 32.812	41	0.800		2>3
	3.11 年以上					
回饋性	1.5 年以下	組間 2.733	2	1.367	1.391	
	2.6 至 10 年	組內 40.267	41	0.982		
	3.11 年以上					
自主性	1.5 年以下	組間 16.961	2	8.481	13.353**	1>3
	2.6 至 10 年	組內 26.039	41	0.635		2>3
	3.11 年以上					
內在滿足	1.5 年以下	組間 15.046	2	7.523	11.034**	2>1
	2.6 至 10 年	組內 27.954	41	0.682		2>3
	3.11 年以上					
薪資升遷滿足	1.5 年以下	組間 2.619	2	1.309	1.330	
	2.6 至 10 年	組內 40.381	41	0.985		
	3.11 年以上					
公司上司滿足	1.5 年以下	組間 1.176	2	0.588	0.577	
	2.6 至 10 年	組內 41.824	41	1.020		
	3.11 年以上					
人際環境滿足	1.5 年以下	組間 0.372	2	0.186	0.179	
	2.6 至 10 年	組內 42.628	41	1.040		
	3.11 年以上					
權術與權威傾向	1.5 年以下	組間 0.904	2	0.452	0.440	
	2.6 至 10 年	組內 42.096	41	1.027		
	3.11 年以上					
成就取向	1.5 年以下	組間 8.809	2	4.405	5.282**	2>3
	2.6 至 10 年	組內 34.191	41	0.834		
	3.11 年以上					
內控取向	1.5 年以下	組間 4.473	2	2.237	2.380	
	2.6 至 10 年	組內 38.527	41	0.940		
	3.11 年以上					

**表示 $p < 0.01$

表4-18 不同職位對於各因素構面之獨立樣本t檢定表

因素	變數	人數	平均數	標準差	自由度	t值	備註
重要性與變化性	1.主管	5	1.106	0.687	42	2.836	
	2.非主管	39	-0.141	0.948			
回饋性	1.主管	5	0.702	0.400	42	1.705	
	2.非主管	39	-0.090	1.020			
自主性	1.主管	5	-0.078	0.848	42	-0.183	
	2.非主管	39	0.010	1.027			
內在滿足	1.主管	5	-0.005	1.045	42	-0.013	
	2.非主管	39	0.000	1.000			
薪資升遷滿足	1.主管	5	-0.510	1.295	42	-1.219	
	2.非主管	39	0.065	0.957			
公司上司滿足	1.主管	5	0.371	1.000	42	0.880	
	2.非主管	39	-0.047	1.000			
人際環境滿足	1.主管	5	0.000	1.294	42	0.001	
	2.非主管	39	-0.000	0.977			
權術與權威傾向	1.主管	5	0.122	0.681	42	0.287	
	2.非主管	39	-0.015	1.039			
成就取向	1.主管	5	-0.191	1.507	42	-0.451	
	2.非主管	39	0.024	0.941			
內控取向	1.主管	5	0.316	1.138	42	0.748	
	2.非主管	39	-0.040	0.990			

表 4-19 不同薪資對於各因素構面之 ANOVA 檢定表

因素	變數	平方和	自由度	均方和	F 值	Scheffe
重要性與變化性	1.5 萬元以下	組間 1.396	2	0.698	0.688	
	2.5 至 10 萬	組內 41.604	41	1.015		
	3.10 萬元以上					
回饋性	1.5 萬元以下	組間 1.365	2	0.683	0.672	
	2.5 至 10 萬	組內 41.635	41	1.015		
	3.10 萬元以上					
自主性	1.5 萬元以下	組間 4.027	2	2.014	2.118	
	2.5 至 10 萬	組內 38.973	41	0.951		
	3.10 萬元以上					
內在滿足	1.5 萬元以下	組間 2.268	2	1.134	1.142	
	2.5 至 10 萬	組內 40.732	41	0.993		
	3.10 萬元以上					
薪資升遷滿足	1.5 萬元以下	組間 4.425	2	2.213	2.352	
	2.5 至 10 萬	組內 38.575	41	0.941		
	3.10 萬元以上					
公司上司滿足	1.5 萬元以下	組間 2.268	2	1.134	1.142	
	2.5 至 10 萬	組內 40.732	41	0.993		
	3.10 萬元以上					
人際環境滿足	1.5 萬元以下	組間 0.395	2	0.198	0.190	
	2.5 至 10 萬	組內 42.605	41	1.039		
	3.10 萬元以上					
權術與權威傾向	1.5 萬元以下	組間 2.082	2	1.041	1.043	
	2.5 至 10 萬	組內 40.918	41	0.998		
	3.10 萬元以上					
成就取向	1.5 萬元以下	組間 6.069	2	3.034	3.369*	1>3
	2.5 至 10 萬	組內 36.931	41	0.901		
	3.10 萬元以上					
內控取向	1.5 萬元以下	組間 1.455	2	0.728	0.718	
	2.5 至 10 萬	組內 41.545	41	1.013		
	3.10 萬元以上					

*表示 $p < 0.05$