

國立政治大學社會科學學院

行政管理碩士學程第二十一屆碩士論文

人格特質、工作滿足及薪資滿意度對離職傾向關係之
研究-以某科技公司為例

The Relationships among Personality Traits, Job Satisfaction,
Compensation Satisfaction, and Turnover Intention – A Case of the
Technology Company

指導老師：羅光達博士

研究生：周思伶撰

中華民國一一〇年十二月

誌謝

此篇論文之所以能順利完成，主要感謝羅光達老師的教導並給予整個研究的方向，從研究設定、題目訂定、文獻參考方向以及問卷題項設計，文章的撰擬技巧，研究過程中在光達老師循循善誘的指導與建議下，適時提供建議予以修訂，衷心感謝。同時也感謝口試委員郭振雄老師及陳鎮洲老師細心的審閱、並在口試過程中提供寶貴的建議，以致文章內容能更加完備。

從研究所的報名到論文的完成，研究所的學涯也準備告一段落，在埋首於學業的過程中，感謝家人的鼓勵與支持，以致於讓我能夠在兼顧家庭與學業之際，無後顧之憂下，順利完成碩士學業。

最後，在發問卷的過程中，特別感謝公司同事們的幫忙，謝謝你們撥空填寫問卷，讓我的論文能如期完成，感謝大家的協助、鼓勵與關心，致上最深之敬意與謝意。

政治大學社會科學院

周思伶 謹誌

中華民國 111 年 1 月

中文摘要

如何提升科技業的人力資源永續運用與產能發展一直是科技產業重視的議題，再加上近年對岸不段挖角我國的科技人才，科技人才對於台灣產業的重要性更是不言而喻，企業越需要透過員工專業知識與科技技術發展，那就更應該重視公司內部的員工離職因素，因為唯有將具備專才及技能的職員留下，才能轉變為企業本身競爭力的動能。所以，在這種狀況下，確保人才願意留下服務，不能僅是呼喊口號、精神鼓舞的方式，企業如何降低部門員工的離職傾向就是一门重要的學問。

為了降低科技業員工的離職意願，此次研究主在探究科技業員工的人格特質、工作滿足及薪資滿意度情形以及人口統計變項，對於其離職意願影響因素，研究對象以某科技業職員為主，對其離職傾向實施探討。

在二元羅吉斯迴歸與序數斯羅吉斯迴歸模型分析後發現到，科技業員工的工作滿足、薪資滿意度對於其離職傾向呈現顯著以及負向相關。在8項的人口統計變項方面，則發現到性別、年齡、服務年資以及職務等四項，對於離職傾向具有顯著的相關。所以公司無論是在主管的決策模式、獎金發放制度還是勞雇雙方溝通上，都可以參考相關建議，以降低企業員工離職傾向意願。

關鍵詞：人格特質、工作滿足、薪資滿意度、離職傾向

Abstract

How to improve the sustainable use of human resources and the development of production in the technology industry has always been a topic that the technology industry attaches importance to. In recent years, the importance of technology talents to Taiwan is even more self-evident. The more development through employee expertise and technology, the more attention should be paid to the factor of employee turnover, because only expertise and skills can be turned into competitiveness of the company. Therefore, ensuring that retention is not just a slogan and encouragement. How to reduce the turnover tendency is an important thing.

In order to reduce the turnover tendency, this research mainly explores the personality traits, job satisfaction and salary satisfaction, as well as demographic variables. The research object is based on discussion the employee of the turnover tendency.

After analyzing the binary logistic regression and ordered logistic regression, it is found that the job satisfaction and salary satisfaction of employees in the technology industry are negatively related to their turnover intention. In terms of eight demographic variables, four items including gender, age, seniority, and position are related with turnover intention. Therefore, the company can refer to relevant suggestions of the supervisor's decision-making model, bonus payment system, or communication between employer and employees, so as to reduce the turnover tendency.

Keyword : Personality Traits, Job Satisfaction, Compensation Satisfaction, Turnover Intention

目次

表次.....	V
圖次.....	VI
第壹章 緒論.....	1
第一節、研究背景.....	1
第二節、研究目的.....	2
第三節、研究限制與範圍.....	3
第四節、研究流程.....	4
第貳章 文獻探討.....	7
第一節、離職傾向相關文獻探討.....	7
第二節、相關變數文獻探討.....	12
第參章 實證模型設定與資料來源.....	27
第一節、羅吉斯模型設定.....	27
第二節、研究資料來源與處理.....	30
第三節、各變數定義與處理.....	32
第肆章 實證結果分析.....	38
第一節、樣本特性分析.....	38
第二節、二元羅吉斯迴歸實證結果分析.....	50
第三節、序數羅吉斯迴歸實證結果分析.....	54
第伍章 結論與建議.....	59
第一節、結論.....	59
第二節、建議.....	61
第三節、後續研究建議.....	63
參考文獻.....	65
附錄一：問卷.....	69

表次

表 2-1 離職傾向定義文獻整理	8
表 2-2 人格特質定義文獻整理	13
表 2-3 工作滿足定義相關文獻整理.....	18
表 2-4 薪資滿意度定義相關文獻整理	23
表 2-5 各變項與離職傾向相關性文獻整理	26
表 4-1 人口統計次數分析表.....	40
表 4-2 人口統計變項平均數統計表.....	42
表 4-3 不同性別下的獨立樣本 t 檢定結果	43
表 4-4 不同學歷下的獨立樣本 t 檢定結果	44
表 4-5 不同職務下的獨立樣本 t 檢定結果	44
表 4-6 不同婚姻下的獨立樣本 t 檢定結果	45
表 4-7 不同年齡對各變數變異數分析表.....	46
表 4-8 不同年資對各變數變異數分析表.....	47
表 4-9 不同年薪對各變數變異數分析表.....	48
表 4-10 人口統計變項與其他變項統計量總表.....	49
表 4-11 Binary Logistic Regression Model 實證結果統計表	53
表 4-12 Binary Logistic Regression Model 實證結果統計表	54
表 4-13 Ordered Logistic Regression Model 實證結果統計表.....	58
表 4-14 Ordered Logistic Regression Model 實證結果統計表.....	58

圖次

圖 1-1 研究流程圖..... 5



第壹章 緒論

第一節、研究背景

台灣在 20 世紀時，曾經以快速發展工業化，並俱備了多項產物達到全世界第一名的紀錄，與新加坡、韓國及香港併稱亞洲四小龍，同時也被認為是國際上具備領先技術追隨者一，成為了許多開發中國家的典範，而所創造的經濟奇蹟下也使台灣在各種國際政局壓力下能平安度過，就如同 1996 年的臺灣海峽飛彈危機與 1997 年的亞洲金融風暴。

在許英倫、蔡明田與簡瑞霖(2014)的研究當中，透過分析行政院經建會的主要國家研發費用的數據中發現到，我國在 2011 至 2014 年因為過於偏重代工的因素，導致長期性的忽略持續性的研發並缺乏精進創新相關產業，進而導致科技產業在競爭力上有逐漸流失的情形。而產業科技策略發展所透過分析 2018 至 2020 年我國五大產業的產值成長率，發現到在後疫情時代下，因應宅經濟、AI、5G 基建發酵，使得半導體產業成為 2020 年支撐台灣資訊電子業產銷成長主力。

從林浩鉅與何志峰(2020)研究中指出，從過去第二次世界大戰之後，美國及蘇聯兩國雙方持續透過政治及經濟上角逐、軍備競賽、情報傳遞等方式相互較勁，直到現在美中關係的多方競賽中，轉換成科技產業技術競賽，在文獻中，也透過行政院 2019 年 11 月 4 日的科技會報會議時，國發會在會中報告指出 2030 年台灣跨領域的資訊通訊科技人才及高階人才缺口達 8.3 萬人中，引涉出未來美中科技博奕的狀況下，大陸將透過高薪挖角我國的高科技人才，臺灣各企業應隨時感到警惕，擴大人才養成為當前要務。

在面對上述的兩岸狀況下，我們可以理解科技人才對於產業的重

要性業，企業也應該感受到，如果越需要透過員工專業知識與科技技術發展的產業，那就更應該重視公司內部的員工離職因素，因為唯有將具備專才及技能的職員留下，那才能轉變為企業本身競爭力的動能。所以，在這種狀況下，確保人才願意留下服務，不能僅是呼喊口號，精神鼓舞的方式。如果科技產業僅只願意把其員工當作廉價的勞動資產看待，那最終也只是不斷的替換員工，進而導致另類的惡性循環，長久下來，該產業也不會在市場上具備競爭力。

第二節、研究目的

從 104 人力銀行的產業應徵分析中可以發現到，應徵科技產業的年齡層著重於 26-30 歲，也佔了總應徵比例達到 44%。林浩鉅(2020)的研究中，也指出科技產業員工有逐年年輕化的情形，由於國內科技產業逐年快速發展的狀況下，在周怡祺(2019)文獻中分析行政院主計總處的統計數據發現到，「專業、科學及技術服務」行業就業人口從 90 年的 30 萬 1 千人到 108 年成長到 37 萬 4 千人，代表著科技人力的需求同時也逐年攀升。員工也因為科技產業種類及公司眾多，所以相較之下自身可選擇性也因此而增加多，員工流動率也相對提高，從蘇家貞(2019)的文獻分析中，發現到台灣員工流動率從 2008 年員工流動率 8.78%到 2017 年的員工流動率高達 10.63%。在如此多樣化選擇，以及員工流動率逐漸增加的情況下，企業如何降低部門員工的離職傾向就是一門重要的學問。而在此種狀況下，主管若能夠了解部屬自身的人格特質以及對於工作上的滿足與薪資待遇滿意度的狀況，那就代表能降低員工流動率與離職傾向，同時也就能提升科技業的人力資源永續運用與產能發展。

本研究的主要目的則是透過探究台灣某科技產業之人格特質、工

作滿足、薪資滿意度三個自變項，對於離職傾向依變項之間的關係及適配模式。最後運用實證模型，所產生出研究結果，期望對於公司運作上能有顯著的研究貢獻，並針對管理階層上的實務操作及未來公司營運方向提出結論與建議。茲將本研究具體之研究目的俱備下列三項：

一、在本次研究中探討離職傾向與其他各變項之間，研究其關係以及相互間的影響，從中了解何種變項影響離職傾向最具效果。

二、將研究成果提供給人力資源規劃單位，以作為人力永續培養參考依據。

三、藉由提供研究成果給各部門主管，以作為後續人力規劃之依據。

本次探討透過文獻探討及問卷調查，總歸納可能造成人格特質、工作滿足以及薪資滿意度所具備的因素，建構離職傾向的主要因子，進而藉由研究成果，提供科技產業的人資部門在面試及離職約談中參考依據，以及提供未來在企業評估主管管理能力、人才培訓以及相關企業的職前講習課程規畫的研究參考與運用。

第三節、研究限制與範圍

壹、研究範圍

本次探討項目分別為某科技公司的員工，因人格特質、工作滿足以及薪資滿意度對於離職傾向的影響，並且透過企業部門運作，主管與員工互動狀況作為研究背景，所實施的問卷調查與研究成果分析，此次研究因考量科技產業公司及部門眾多，不易廣泛取得其他企業的相關意見，故僅將此次研究範圍設定為以某科技所有人員為母體，而採取樣本的方式是以立意取樣方式針對各部門部分人員。

貳、研究限制

本次研究在問卷設計及撰擬過程中，除了運用各種人力資源資料參考作為依據，以確保研究成果的精確性及完整性，採問卷調查的方式來實施研究及探討，故其研究限制共計有三項：

- 一、在研究調查問卷期間，因考量受限於時間實施研究及探討、企業機敏程度特性以及個人隱私考量，所以此次在問卷設計當中，依受訪者人口來統計個人資料，其設定的項目僅只有針對人員性別、年齡、學歷、服務年資、年薪、職務及婚姻相關問卷比例，而採用立意取樣的方式實行之，所獲觀點較不容易聚焦。
- 二、此次研究僅只針對某科技產業作為研究對象，而未包含其他產業(工業、服務業及自由業等)或不同科技公司，有鑑於各產業間工作性質差異過大，以及各科技產業的公司間並非像公部門資訊公開透明，且無互相競爭問題，所以在獲取其他科技公司資訊情形，有涉及商業機密問題。因此，本次研究如果需要涵蓋所有科技產業對離職傾向對目前所面臨現狀之分析，可能會造成偏頗情形，所以僅只選擇某科技公司作為此次研究抽樣調查的對象。
- 三、本次研究主在探討離職傾向的因素，雖因素相當廣泛且眾多，但考量問卷填寫的時效，以及研究的聚焦，所以僅只針對人格特質、工作滿足及薪資滿意度三個因素實施研究，而沒有針對所有變項實施分析。

第四節、研究流程

本次研究區分兩個階段來實施，第一階段於資料蒐集後，針對國內、外學者對於人格特質、工作滿足、薪資滿意度及離職傾向等領域研究，藉由彙整、分析資料，與文獻理論歸納，並連結相關文獻，以

奠定理論基礎。後續運用文獻探討與假說設計，重新編撰具有高信度的研究問卷，產製量表及整合問卷，發放至相關對象填寫。

第二階段為問卷回收，藉由資料管理統計繪圖軟體(STATA)，實施問卷分析並驗證假說是否成立，最後依分析成果歸納出本次研究相關結論，並給予科技公司的人力資源培養各方面建議，探討過程如圖 1-4 所表示：

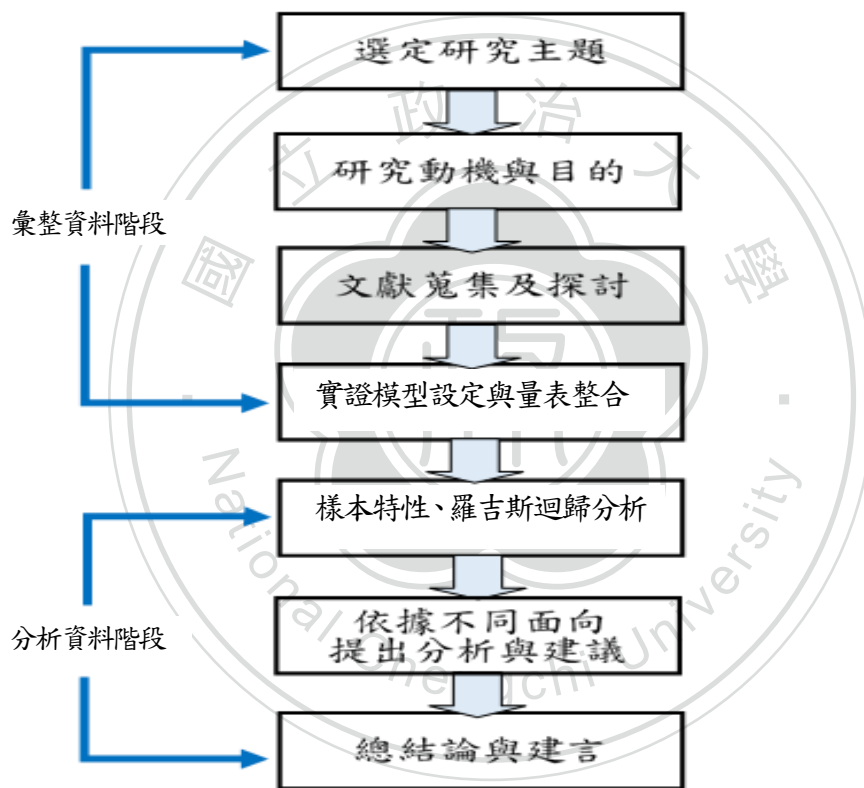


圖 1-1 研究流程圖

資料來源:本次研究整理

各節次、框架及內容如次：

第一章緒論：敘明研究背景及動機，以及藉由設定研究範圍與限制，據以確定研究目標及方向。

第二章文獻探討：探討國內、外學者對於人格特質、工作滿足、薪資滿意度以及離職傾向等領域理論。

第三章實證模型設定與資料來源：簡述研究架構、變項之操作型的定義。

第四章實證結果分析：說明樣本特性分析(描述性統計、獨立樣本t檢定、單因子變異數分析)以及迴歸分析。

第五章結論與建議：透過上述的研究分析結果，探討影響離職傾向因素與建議方案，並建議後續研究方向。



第貳章 文獻探討

第一節、離職傾向相關文獻探討

壹、離職傾向定義

離職傾向(Turnover Intention)又往往學術上也稱作離職意圖，在許英倫(2020)文獻中發現到，離職傾向為各企業的人資部門中常探究的問題。離職傾向是指因為個人、職場與單位等原因，使職員感受到想轉換企業的想法或意圖，導致其內心有了離職規劃，而想要離開職場組織的內心知覺，產生欲離開目前職務的傾向，亦即是個體在一段時間的期間內，即將準備更換職場上的可能性(黃怡雯, 2009)。透過黃怡雯(2009)引用 Hansen, Brown 與 Lent (2005)文獻中指出，個人透過對於現況的不滿意而產生離職傾向，並預期去尋求其他可能的替代工作機會，也就是說，員工會透過比較現任工作與替代工作機會，這兩者之間的差異性，作為對往後工作表現的評價。從上述文獻中，我們可以知道離職傾向是員工有想法離開其工作的重要指標。Robertson 與 Duckworth (2014)也說明離職也就同時代表著員工喪失勞動力，也可能因此冒著工作不被保留的風險。

我們所探討的離職傾向，僅只是目前員工內心產生的具有離職的想法，並非是已經做出離職的實際行為。而許英倫(2020)也明確定義失業(Unemployment)也就是已經轉換職場上的現況。在離職傾向定義上則是在發生此種行為之前，個體上所產生離職感受上的心理狀態。並引用 Mobley (1977)文獻，將離職傾向認定為職員在企業上某個職務付出一個期程後，經過職員的仔細考慮，自行對其單位及職務上的業務俱備否定的結論。並產生了決定離開其工作的念頭，也同時放棄了職務所賦予的權益及利益，且與原企業脫離了勞雇間的直接關係。藉

由引用 Abelson (1986)文獻，讓我們理解從個人與組織的這兩個面向四區分，來探討離職行為可能性：

1.個人自願/組織可改變：

此類為成員因工作滿足感低所形成的離職，故組織應強化其工作環境，如；領導風格、管理制度、薪資結構…等因素。

2.個人自願/組織無法改變：

此類因素非組織可以避免，只能靠各級主管持續了解成員的人生規劃與生活狀況，且適當調節人力資源，避免突如其來的人力短缺。

3.個人非自願/組織可改變：

此類離職為解雇、退休等因素所致，建議應做好工作的傳承與交接，避免此類因素造成組織的運作不順暢。

4.個人非自願/組織無法改變：

此類離職非個人與組織所願意，如；重病、死亡…等，建議公司要重視勞工安全，員工要重視自己身體狀況，以避免突如其來意外之發生，造成公司巨大損失。

針對國內外學者對於離職傾向的定義彙整如下。

表 2-1 離職傾向定義文獻整理

作者(年份)	定義
Porter 與 Steers (1973)	認定離職傾向則是界定職員在感受到了持續性不滿足對待與互動後所產生一個退卻的舉止。
Mobley (1977)	離職傾向是在職員的退卻期間之中，伴隨離職行為發現前的步驟，逐步發生後，則會產生實際離職的行為。
劉莉蘭 (1993)	一種個人心中產生的規劃，此種規劃僅單純對於現在職場上俱備轉換的認知與態度。
歐陽玲 (1994)	指職員想要離開當前的職場環境，此感受及想法可直接牽動且引導後續的離職行為發生。

湛瑄宇 (2000)	個人透過對評估組織上的工作環境評後，發現到離職對個人是具有意義，且使其直接產生離職的想法。
謝函融 (2004)	將離職傾向往往是發生於在離職行為前，且職員認為此種行為對未來是有幫助的。
許景貞 (2004)	因為種種內在及外在的多重因素考量下，導致個人在心中產生了一種離開職場的想法或規劃，並想要轉換單位及組織的直接感受。
許英倫 (2020)	一種離開現行職場環境前的想法，但卻又還沒離開職場，只單純在離開行為之前的想法，尚未真正離開現職，對離職前產生各種可能性的思考(滿足感缺乏、轉換工作機會、比較其他類別的工作機會)，且實施一種整體性的比較。

資料來源：本研究自行整理

貳、離職傾向類別

透過國內外文獻蒐整後，我們可以將離職傾向歸納為六種模式，並透過下列模式的分析中，可以了解員工產生離職傾向的程序：

(一) Mobley (1977)離職決策過程模式

從許英倫(2020)文獻中發現到，Mobley運用了一種模型來說明工作滿足感受跟具備離職的想法之間應該有一種程式關聯性。採用A到B到…到J引涉個人職場歷程影響離職因素。並將其決策過程直接界定為個人理性決策與衝動性後行為決策這兩類。前者的離職想法，係評估過種種的因素(工作滿足、轉換跑道後效益和機會、外在影響因素)等多樣性，採取較為理性的比較之後所產生的決定。而後者則是因為個人在衝動或是蠢惑的狀況下，所不經思考直接做出的離職想法。從離職念頭的產生，就會直接俱備了怠惰、無故曠職、早退、消極處事等較消極的方式，也導致開始對於留下與離開職場間，評估其中的效益與所需付出的成本。並在審慎評估之後，如結果是離職的風險性大於找尋其他工作所產生的效益較小，則這種離職意願就會逐步下

降，進而轉換工作態度，且放棄離職的想法。透過張志成(2016)引用吳秉潔(2012)的文獻下了解，在這「滿足」與「不滿足」這兩者狀況下，當評定不滿足時，會產生負面之行為，如：缺席、怠職或曠職等，進而產生離職想法，接著會評估離職的損失與付出量值與找新工作容易程度及獲得報酬；留下與離開職場這兩者比較後，如發現到找尋新職場較為利多，員工則會加強其離職意圖，進而產生離職決定。黃怡雯(2009)引用吳玲玲(2004)在引用此種決策過程模式時，發現到員工自我評估後現職，將會具有「滿足」或「不滿足」比較情感下的狀態。比較為不滿足時，離職且轉換跑道的念頭或其他退卻行為便會逐步產生出現(曠職、怠職、消極等)，當員工有了此等念頭，接下來就會對留離間的成本和評估轉換跑道的效益。

(二) Price(1977)工作滿足離職模式

透過許英倫(2020)文獻中，發現到 Price 的模式，則是將工作滿足與工作機會當作主要變項，同時對於工作滿足之間設置五個子變項(薪資報酬、同僚互動、溝通管道、表達技術、集中作業)。這五變項就會產生不同層度上的滿足感受，然後在工作機會的中介變項的改變下而會決定該員自身離職感受程度強弱。並透過黃怡雯(2009)研究中指出此種模式則是一種具備結構性職的離職傾向，同時也整合了經濟學、社會心理學等兩種學術觀點。其結構模式當中的自變項影響發現到，只有工作機會多寡和離職行為是否具有直接的正相關，工作滿意度和離職傾向這兩者之間，則需透過中介變項的影響，才能顯著性的解釋離職行為。

(三) Szilagyi (1979)離職過程模式

張志成(2016)研究中指出，Szilagyi 從職場性質、互動關係、工作

內容、薪資分紅、員工個性、工作滿足、其他職場轉換機會與離職傾向等各種變項來說明離職原因及行為，並認為離職變項可分為能掌握或是無法掌握兩種類別。以上述原因來說，其中工作內容、互動關係、薪資分紅這些項目是可以先期掌握的；而其他職場轉換機會、員工個性等項目則是企業無法先期掌握的。

(四) Arnold 與 Feldman (1982)個人認知離職決策模式

許英倫(2020)在此種模式下，發現到 Arnold 與 Feldman 的個人認知離職決策模式是藉由探究過去各種文獻中所產製出，此種模式的決策點則是區分人口統計變項方面(性別、年齡層、婚姻與否等人口變項項目)、個人內在情感方面、職場安全感這三種類別，以上三種變項將會直接影響個人決定是否轉換跑道及離職的傾向，而且經過分析後，若有認為有較大的工作利益，就會直接導致離職行為發生。

(五) Abelson (1986)整合離職過程模式

Abelson 認為離職是一種不間斷且持續性的程序。職員先期會對職場上的滿足感受的下降後，接續就會開始考慮是否離職行為，最後的部分則是離職想法的產生，嚴重的話甚至採取行動，並尋求其他更適任的工作機會，同時會對新職場實施審慎評估，並透過比較現在工作以及未來轉換工作的內容優劣程度，產生離職程度與決定。

(六) Lucas, Atwood 與 Hagaman (1993)預期五階段理論模式

此理論則是說明每一個離職行為的發生，都會具備下列五種階段的過程，藉由上一個離職程序的發生，就可以有效預判次一個程序的發生與評估。此理論同時也說明，只要我們先期掌握第一個階段的個人因素影響及期望值的預判，就可以有效防堵後續程序的發生，進而可以預判與評估職員離職傾向。此五階段如下所述：

- 1.第一階段:從人口統計變項(年齡層、教育程度、職場經驗、任職時間等)分析中,可以先從中區別影響的程度。
- 2.第二階段:則是透過「團隊互動」及「職場壓力」來探究離職傾向程度,上述兩種變項會對企業及工作滿足直接產生相當的影響,並直接或間接預判到職員的離職與否。
- 3.第三階段:則是可以區分為「企業滿足」,則是包含薪酬、領導方式、同僚之間的互動關係等,以及「對專業程度的滿足」包括了職場內容、對於職場上的熱誠度、職場上的服務品質等。
- 4.第四階段:透過預期離職,可以了解到在實際離職行為發生之前,所產生的預期離職想法。
- 5.第五階段:則是個人產生離職行為,決定離職或是留任。

第二節、相關變數文獻探討

壹、人格特質與離職傾向相關之研究

一、人格特質定義

許英倫(2020)說明人格(personality)這個辭彙則是源自於拉丁文中Persona翻譯而來。其原始辭意則是指古希臘時代在戲劇展演時,每個演員所攜帶的面具意思,這也可以稱為一個人身份地位的代表。也就是說透過不同類型的臉譜,也就代表戲劇當中不同類型角色的內在個性與特性,跟中國戲曲有異曲同工之意。近百年來,心理學家嘗試以科學的方式,也就是透過俱備邏輯及理論方式的定義、以可測量的方式,來對行為舉止提出更具說服力的解釋。而由面具的描述,如此就可以同時想像到每個人的外顯表徵,也就是我們常說表現於外在的真實自我。

從黃怡雯(2009)的文獻中，也明確定義人格特質係指研發人員用來辨別自身與別人不同的性質方面，也就是自身對於他人、事物、以及生活環境上所產生與他人不同的想法與個性，代表獨立思考的模式、情感呈現與行動模式，也是個人間想法觀點與言行舉止產生與他人不同差異的地方。同時，林泰隆(2008)藉由引用其他學者的文獻中發現到，人格特質不只是一種靜態呈現，也可能會是一種動態行為與表現，推己及人，同時影響他人決擇、調適及改變周遭環境包括人際互動、教育程度、職業類別等多種方面的改變(李雯娣, 2000)。並引用周惠莉(2003)認為人格特質呈現每個人獨到的思辨方式、情感表達和言行舉止指累加結果，並且用來區別自身與他人的獨特模式。在賴獻益(2006)的文獻中，可以知道人格特質是指個體的言行舉止或內在思考的模式，在透過環境的交互反應作用，而形成不同於別人的持久性特質。從 Greenberg 與 Baron 指出一個人的行為是相當多樣性而且錯綜複雜與不確定性的，也就是每一個人都是擁有獨一無二的「人格」，來面對外來環境，所產生的應對行為。由於這個獨特的個性獨一無二且有持續性，係由先天遺傳、環境、教育等多種不同原因交互作用下引發的，也就是即使雙胞胎，人格特質也無法完全的相同。針對國內外學者對於人格特質的定義彙整如下。

表 2-2 人格特質定義文獻整理

作者(年份)	定義
張春興 (1995)	表示一個人無時無刻在外部言語或是行為上所表現的徵候，從自己自身為出發點，無論對他人、或是職場環境以及事務而言，都有一種獨到的見解及呈現，除了自身與生俱來的狀況，同時也可能是一種經過外在環境各種交互作用下的成果，這種成果具有持續且長時間的表現。

盧盛忠、余凱成、徐昶 與錢冰鴻 (1997)	指出這是每個人在不同環境下，所會產生出的特徵與個性，也透由外在行為的表現。
鄭勝泰 (2002)	將人格區分為六類，也就是人際關係互動，對於制度服從、反覆特性、堅苦卓絕、自律獨處、優柔寡斷或猶豫不決等六項，並且從研究中可以了解到在人際關係跟反覆性這兩種特性，可以對於個人的工作效能有顯著負影響；制度服從性則是產生正向的影響。
林欽榮 (2002)	指出對於人格特質雖然定義相當簡單，但是這也同時是多種因素交互狀況下的綜合表現。
林泰隆 (2008)	指出人格有顯性(外在)特徵，也有隱性(內在)特徵，無論是上述何者，都是一種獨特的心理表現，經過兩種特徵的交互作用下的狀況，則是一個獨特的個體。
黃怡雯 (2009)	認為區別他人跟自己不同的方面，不管是對於各種的人、事、物來說，均顯示出就是與別人不同反應與感受的情形，也就表示個體的思考、行為、言語都是異於他人。
許英倫 (2020)	指出人格就是具備兩種特性，其一為持續性，另一為穩定性，這兩種特性則是在每個人成長過程中，不斷的發展與累積，往往可以判定是每個人的差異性。

資料來源：本研究自行整理

二、人格特質類別

透過國內外文獻蒐整後，我們可以將人格特質的特性區分為四種模式，並透過下列模式的分析中，了解到人格特質的歸納與種類：

(一) Rotter Rotter (1954)內外控傾向：

透過黃靜儀(2007)的文獻中發現到，內外控的人格特質這種觀念則是由 Rotter 於 1954 年所發現到。內控的人格特質(Internal Locus of Control)強調他人能夠主宰自己的命運，對於發生之事件，乃由自己行為之結果，並且可由自己去預測及控制。反之，另一種外控之人格特質(External Locus of Control)強調自己的命運是受到外力所控制，無法由自己加以掌控，對於所發生之事件，認為是因為機運所造成。透過引用 Spector (1982)發現到內控特質者相較於外控者通常會產生出

一種有較高的激勵感受、努力、績效和職場上滿意，且也會有較高的起薪與較好的調薪。內控人格特質者相較於外控者也較有可能去相信他們的行為會導致較好之酬償(Evans, 1973)。外控者較偏好群體式任務，其可共同分擔責任，此種任務執行方式較吸引外控者(Dobbins, 1997)。並且在許英倫(2020)文獻中說明內控型的人格特質，該種類型是認為自身能有效控制外在環境所帶給自己的影響，也認為工作上的獎賞是因為自己的影響而導致的。另一種外控型的人格特質則是認定工作上的獎賞是因為外在各種影響因素所造成，並非自己行為可以控制的。故外控者相較於內控者較少滿意工作，工作投入低且對工作疏離程度高。透過上述學者對於內外控傾向的文析，我們可以歸納出：

- 1.內控論點者(internal control orientation)認定自身就是影響命運的主宰者，唯有自己努力才能改變命了自身的機運。
- 2.外控論點者(external control orientation)認定自己沒有影響權力，是一種被命運支配的人，自己無法改變命運只能被影響。

(二) Roseman 與 Friedman(1974)A/B 型性格：

在許英倫(2020)文獻中說明認為 A 型的人格就是相當有行動力且充滿企圖心與外在的情緒感受，沒有達到目標之前，是不會隨意放棄或是終止，總是想利用更少的時間獲得更多。而 B 型人格則不同於 A 型人格，兩者之間剛好相反。A 型者較 B 型更容易感受到壓力，更為好強，常以事情的處理數量衡量工作成果，行為模式缺乏創新。A 型人格中，也可能同時具備著 B 型的性格，這種狀況稱之 AB 型的人格，也就代表著 B 型人格可能同時具備有 A 型人格的某一部份類型的表徵。簡單呈現上述兩種人格則表示：

- 1.型 A 者：相當積極，且具有侵略性，與對於他人也富競爭性。

2.型 B 者：對於生活上各種事務輕鬆自得，且富有相當的彈性。

(三) 不同學者所提出的五因素人格特質模式

從林百龍(2007)文獻中發現到五因素人格特質的起源是 Norman(1963)藉由綜合 Allport、Cattell 等其他不同類型的論點研究後，並且運用在同僚之間互相評論後的因素分析，其結果發現透過五種因素簡單結構下，可以歸納出人格特質的特性，分別是宜人性、嚴謹性、外向性、神經質、經驗開放性。之後從許英倫(2020)文獻中，發現到五因素人格特質模型中，在不同學者的研究下，人格依舊主要是被劃分為五個構面，但各學者分別提出不同的五種類型來歸納人格特質的構面。

- 1.Fromm(1941)：提出另類五種人格特性，包括接納他人類型、剝削部屬類型、對他人吝嗇類型、以物易物類型、具備生產能力類型。
- 2.Goldberg(1981)：提出的五構面為：外向程度、和善程度、認真負責程度、情緒穩定程度、感受程度。
- 3.Costa 與 McCrae(1986)：所提出的五構面為：情感穩定型、外向型、開放率直型、合群型以及認真盡責型。
- 4.Goldberg(1990)：藉由另類的研究方式來驗證 Norman(1963)的五因素人格特質模型。
- 5.Schmit、Kihm 與 Chetrobie(2000)：所提出的五構面分別為反應敏感性類型(Neuroticism)、外向類性(Extraversion)、思想開明特性(Openness to Experience)、互動且親切特性(Agreeableness)、勤勉且正向特性(Conscientiousness)。
- 6.李秋慧(2004)：宜人性(Agreeableness)、嚴謹性(Conscientiousness)、外向特性(Extraversion)、反應敏感性

(Neuroticism)、思想開明特性(Openness to Experience)。

而在國內外不同學者所提出的五大人格特質中，以 Schmit、Kihm 與 Chetrobie(2000)所提出的五種構面的人格特質較為國內外眾多研究所使用，所以也是納入我們此次研究中的變項架構中運用。

(四) John Holland(1985)性格－工作匹配理論

在許英倫(2020)文獻中說明，John Holland 認為個體性格間皆有差異，而且不同的工作有不同的內容與類別。若工作環境與性格匹配，個體將容易具有高度工作滿足且不易離職。該理論共計有六種不同的性格：實用型、研究型、藝術型、社會型、企業型、傳統型，皆有其適合的職業對應。

貳、工作滿足與離職傾向相關之研究

一、工作滿足定義

黃怡雯(2009)在文獻中指出，工作滿足(job satisfaction)的定義最起初是由 Hoppock 在 1935 年的時候所提出，許英倫(2020)文獻中指出，Hoppock 是在 1927 至 1932 年期間，於芝加哥的西方電器公司研究中所提出此論點，並與 Mayo 與 Roethlisberger 等人所共同遂行這項研究。並在 Hoppock 文獻中發現到，員工的情感將直接影響到他們在職場上行為，而員工個人的社會與心理因素就會能直接改變工作滿足感與產能的主要原因。而 Hoppock 也同時利用瑟斯頓量表(Thurstone scale)來作為評估工作滿足的工具運用，其研究結果中發現到，工作滿足將直接隨職場上水準的不同而變化。

葉椒椒(1995)則是將工作滿足認定是職員的心理素質和生理狀況下對職場環境因素的滿足程度的感受，也就是職員對工作環境上的個人主觀性質的感受。黃怡雯(2009)同時也說明，工作滿足亦是一種對

整個工作範圍的整體情感與情緒的反應，職員對其職場上所抱持的整體想法而不是行為，是一種單純喜歡與否的情緒反應，是個體從職場中獲得快樂的程度，員工對其從職場上能直接獲得到整體報酬的認知，通常稱為整體工作滿足。而國內外學者論述中，對於工作滿足的定義彙整如下。

表 2-3 工作滿足定義相關文獻整理

作者(年份)	定義
Hoppock (1935)	認定工作滿足就是受雇者自身滿足感受，這種類型的滿足則是透過心理與生理上共同累積，並對於職場環境及工作各種因素的滿足感覺，亦即受雇者對於職場情境上相當主觀的反應。
Vroom (1964)	認定職場滿足，也就是指當每個人在職場上扮演著自身的工作角色時，當下所認定的情意感受，如果是產生正面的評價及感受時，可以認定是工作滿足的表現，反之就是被認定為不滿足的情形。
Porter 與 Lawler (1971)	工作滿足就是自身所認定應得與實際上所獲得之間的差距感受，差距愈大，則是感受到越不滿意，反之，則是感受到相當滿意。
許瑞芳 (2001)	認定工作滿足為受雇者自身對於其職場上的感覺及評論，也就是自身對工作期間或工作後的結果產生個人感覺預期判斷。
賴奕文 (2004)	則是將工作滿足認定為受雇者在考量相關職場或工作上的各方面因素之後，所產生的一種情感上導向的程度，而這種程度，被認定為一種比較主觀的評論與感覺，所以過程中產生的結果，如果是主動的情緒導向，則被認定為具備較佳的工作滿足；而如果是被動的情緒導向則被認定為工作滿足較低。
張春興 (2009)	將工作滿足認定為職員對個人工作滿足的程度，這其中可能影響到工作滿足的項目有：薪資給付、工作場所、領導方式、晉升制度、工作特性、互動關係與工作時間等。
李文瑞與陳世傑 (2011)	工作滿足認定為職員對於職場上，所有感受到的全面性態度。
陳怡靜與陳詳衡 (2011)	將工作滿足認定為個人從職場上所感受的滿足幅度。而工作滿足也往往會因為薪資待遇、公司升遷、與直屬上司互動關係、福利、

	獎勵情形、工作流程狀況、同事間相互關係與工作本身性質等因素影響。
洪若寧 (2014)	個人在職場環境之中，與週遭事物互動下，所產生的自我感受與情緒反應過程。
高珮翊 (2014)	個人在預判所能獲取的各種價值下，與事實上所獲取的價值上相比較，產生兩者之間的差異性。
吳宗祐等人 (2017)	針對工作滿足的認定為當個人展現出對於職場上的工作態度，愈符合自身所期望的想法，則代表工作喜好感受愈提升，同時工作滿足的幅度也相對提升，反之情況則降低。
許英倫 (2020)	工作滿足感為職員對其目前職場環境上的滿意程度。

資料來源：本研究自行整理

二、工作滿足類別

從黃怡雯(2009)文獻中，透過引用劉玉玲(2005)發現到 Lithans 於 1992 年將工作滿足的文獻理論歸納成兩大類，第一類則是為內容理論，其主要討論激勵的內在面，即針對個人的心理層面及個人需求探討個人為何從事某種活動；而第二類則是程序理論，其在探討個人行為的歷程，這類上的研究重點，則是發現到當感受到需求性短缺時，透過選擇及採取行動的方法，了解到工作滿足需求。透過文獻的蒐整，我們可以了解到，不同時期及不同地區，分別對內容理論及程序理論均提出不同的看法。

(一)內容理論：

1. Maslow (1943)需求層級理論

黃怡雯(2009)文獻中指出 Maslow 於 1954 年將人類的整體需求從低到高，總共區分成五種程度，各程度的需求都具備階層的關聯性，底層的需求將獲得其滿足感受後，個人人才會有次一程度的需求產生，所以從需求層次理論當中可以理解到，要讓每個人獲得其滿足感受，

那就要先滿足上一層次的滿足，如此再依序地達成各種層次需求，且個體是在一個階層需求能達到滿足感受後，則會進入到下一個層次的需求。而這五類的需求層次順序為：

- (1)生理需求：也就是每人在存活下來的基本需求或生活上基礎需求，就如同飲食、衣裝、住宿、行動等基本上的需求。
- (2)安全需求：係免於生理上及心理上的威脅感受、防範危險或是意外發生的需求，也就是心理感受和物質享受上的安全保障，讓此類型的類別避免受到危險因素影響。
- (3)歸屬感需求：一種被群體接納、對於組織歸屬感受、同僚間友誼及個人情感的支柱，也就是一種能愛對方以及被對方所愛的需求感覺，或者是一種群體間的歸屬被需要的感覺。
- (4)被尊重需求：透過職稱、社會地位或是工作上的表揚，可以直接感受到此種的需求，也就是自尊心的影響或是被他人尊敬的需求。
- (5)自我實現需求：個人期望自身能成別人效仿的對象，透過達到自己期望或是目標的事，包括成長、達到個人潛力及自我實現，在工作上就是個人成長與潛能開發。

2. Herzberg(1959)雙因子理論

黃怡雯(2009)說明該理論是源自於 Herzberg, Mausner 與 Snyderman 於 1959 年時，透由美國匹茲堡地區，其中的九家公司遴選 203 位工程師以及會計人員來作為此次的研究對象，透過分析可能引發工作滿足以及不滿足的影響原因，在研究後發現到影響工作滿足與不滿足的因素其實並不一樣，故區分為：第一種與工作直接影項的因素，且此種因素與工作滿足有關的工作特質，又稱內在因素(intrinsic factors)，包括成就感、認同、權責、升遷成長與工作本身等，由於與

個人及工作的良好表現有直接關係，從這種狀況看來，正向的激勵因素可直接導致職員工作滿意提升，但是同時如果這類的因素缺乏時，並不會導致職員的不滿足，並將其稱為激勵因子(motivator factors)。第二種與職場上無直接關係的因子且與工作不滿足有關的工作特質，又稱外在因素(extrinsic factors)，例如企業規章、薪資、同事關係、上司管理風格等。如果當保健因子缺乏時，職員則直接感受到不滿足，如果上述因子獲得某種程度被改善時，雖然無法立即消去不滿意，但也不會因此而產生工作滿意，並稱作保健因素(hygiene factors)。透過許英倫(2020)文獻中指出，雙因子理論中企業員工的工作滿足多寡將直接影響了績效的成長與否，且職員的工作滿足將直接被以下兩個因素所影響，而且兩個因子也會因為時間的因素互相流動。透過文獻的分析，我們可以歸納出該理論則是區分為：

- (1)保健因子：則是可以消除不滿足的原因，這種因素具備無法提升滿足感，但失去時，卻會導致不滿足感受。
- (2)激勵因子：就是可以影響滿足感受的原因，因子提升則滿足感受也會增加，缺乏時卻不會導致不滿足。

(二)程序理論：

1. Atkinson 與 McClelland(1961)三需求理論

強調學習所獲之需求，故又稱為學習需要理論，內容包含三類，每一個人需求的比例是不同的。

- (1)成就需求：完成任務、目標或者是超越他人的感受與意圖。
- (2)權力需求：可以影響他人，改變別人的控制慾望與意圖。
- (3)歸屬需求：達到被認同或是追求與他人互動的人際關係慾望。

2. Vroom(1964)期望理論

黃怡雯(2009)透過引自簡建忠(2006)文獻中，說明 Vroom 於 1964 年提出期望理論，首將期望理論的系統概念置入職場，認為員工會理性地評估各種工作行為，並選擇能讓他們獲得最大利益的行為，即員工選擇具有吸引力，且有把握達成工作投注心力；工作的吸引力取決於員工相信達成工作即能獲得有價結果的程度。同時在吳清山、林天祐(2005)文獻中說明 Vroom 抱持期待的觀點認為個人工作滿意與期待工作結果之報酬或回饋有關，如果獲得預期的報酬，則工作滿意高，反之則低。而盧盛忠(1997)也說明在期望理論當中，藉由肯定他人的想法會有明顯的差異性，從此結果可以了解到，管理階層應該分析個人的需求進而提供不同的獎勵，如此才能讓受雇者獲取較佳的工作滿意度。而許英倫(2020)則認定個體是具備理智性，行為產生之前，則會先評估過各種行為下所產生的報酬與利益，以及此種利益比較分析過後，進而才會採取行動，並決定努力與否。建立在下列三個基本期望上。

- (1)努力－績效關聯性：付出心力後，達到預期之目標。
- (2)績效－報酬關聯性：有了好的績效後，才會對利益有了預期想法。
- (3)吸引力：獲得報酬後，對個體的重要性。

3. Locke (1968)目標設定理論

許英倫(2020)說明此理論為，具有挑戰性的目標對個人是激勵的源頭，所以在目標決策的程序當中，需要相當重視目標的困難程度、明確程度、可接受度與承諾程度。設定良好的目標，將可以引發個體企圖心，進而達到目標。

參、薪資滿意度與離職傾向相關之研究

一、薪資滿意度定義

張志成(2016)透過引用蔡麗婷(2012)的文獻中指出，薪資滿意程度則是指職員對於薪資高低、薪資調整、年終獎金發放等不同類別的

滿意程度，而同時職員往往都會將薪資多寡，作為自己是否願意替單位或是企業繼續付出心力的考量，並同時藉由引用 Williams, McDaniel 與 Nguyen(2006)文獻中，發現到此滿意多寡也將會對薪資利益、職員行為的關係有直接影響。也就是當職員如果對於薪資利益不滿意，則該員會對於組織或企業，造成多種不利於單位的情形(離職、曠職及罷工等)行為出現。針對國內外學者文獻研析中，各種對於薪資滿意度的定義彙整如下。

表 2-4 薪資滿意度定義相關文獻整理

作者(年份)	定義
楊力彥 (2001)	此種因素為目前企業上最重視的課題之一，考量職員工作最期望的就是透過勞力行為換取薪資，所以此種變項是影響員工努力與否的重要因素考量。
黃靜儀 (2007)	薪資是員工努力的獲得(outcome)，為影響員工的努力多寡與績效呈現兩者關係間的重要因子。研究指出，職員若對薪資利益上的不滿意，將可能會產生多樣性不利於單位的行為出現。
侯琬蓉 (2008)	薪資滿意度除了是對於招募績效與留才具有直接影響之外，同時也是職員是否繼續努力付出的重要關鍵，影響可能性還包括了人員流動率、職員出勤狀況、個人工作績效等。
蔡麗婷 (2012)	薪酬可吸引人才、留住員工，並可減少員工對工作與公司的不滿；也具有激勵作用，促使員工為公司效力。了解薪酬滿足定義之前，先對薪酬定義有所認識。所謂薪酬即薪資，係指組織供給員工的工作報酬。而薪酬滿足則是員工在拿到報酬後的反應。
張志成 (2016)	薪資滿意是指員工對薪資上所期待的與勞動付出的是否成正比，如果是短暫的時間內是可以忍受，但如果是長期受到不合理的薪資待遇以及看不見未來工作調薪之希望可能會導致工作效率變差、離職等。

資料來源：本研究自行整理

二、薪資滿意度類別

(一) Adams 的公平理論

在張志成(2016)的文獻中指出，公平理論(Equity Theory)，此種理論又可以稱為社會比較理論，是由 Adams 在 1965 年所提出的，此理論著重於除了研究薪酬分配情形，對於單位職員而言，是否會產生積

極工作狀況，這也是透過任一職員與其他職員的比較與參考下，所產生出主觀性質的感受。並藉由引用楊力彥(2001)文獻中，說明每個人都是會運用自身努力與獲得利益的比例，與他人的比例相較之後，若比值相等就會感受到公平對待的感覺，如果比值超越他人則會感受滿意，反之則會感受到不滿意。謝慈芸(2015)則認為 Adams (1965)所提出的公平理論指出，員工會評估個人、與他人付出(例如勞力、時間、訓練等)所獲得的回報(例如薪資、福利、獎勵等)比例，若發現個人報酬與他人報酬不成比例時，將產生不公平的知覺，進而影響工作績效，更甚者，將會離開組織。而黃瀟儀(2007)引用盧瑞陽(1993)文獻中，透過公式的呈現，來說明公平理論：

$$O_p/I_p=O_r/I_r$$

大寫的 O 與 I 分別代表所獲得的結果(例如報酬)與所付出的工作投入(例如貢獻)，小寫的 p 與 r 分別代表當事者與對照者。從式中可得知公平理論的涵義，當自身主觀認定產出投入比與別人的比值相等時，當事者才會產生公平感，反之，若兩者的產出投入比不相等，當事者則會產生不公平感。而在張志成(2016)藉由引用 Greenberg(1990)文獻中，說明當職員發現到自己受到不公平的待遇或是沒有獲得相當的報酬時，就會有六種結果的情形：

- 1.讓自己的投入下降。
- 2.訴求獲得更高的報酬。
- 3.從中去改變對於自身付出價值高低。
- 4.改變對於別人投入付出比值的看法。
- 5.更換其他參考對象去比較。
- 6.轉換自身認定為不公平的工作環境。

(二)Lawler 的差距模式

張志成(2016)藉由引用盧盛忠(1997)文獻中指出，差距模式認為員工對薪資報酬界定時，往往會產生兩種知覺的感受，其一就是自己

覺得自身應該獲得的報酬，其二則是現實上所實際提供的報酬，這兩種多寡就換產生一種比較，比較狀況下，如果相等則認知應該獲取，如果實際獲得較多，則提升滿足感受，反之則不滿足。同樣的，若「應該得到的報酬」小於「實際得到的報酬」員工會感到罪惡、不安，若「應該得到的報酬」大於「實際得到的報酬」員工會感受到不滿足，這是由 Lawler 所提出的差距模式(Discrepancy Model)。

(三)Heneman 與 Schwab 的修正差距模型

張志成(2016)文獻中指出，修正的差距模式(Modified Discrepancy Model)是藉由 Heneman 與 Schwab(1979)在研究中改變了 Lawler 的「差距模式」此種單一構面的認知，也就是在修正差距模式中，認為滿足與否不能對於管理階層有提供具體的作法，所以在分析當中，又將薪資滿足區分為薪資級距(Level)、福利待遇(Benefits)、薪資調幅(Raise)、薪資的架構與管理(Structure/Administration)四個構面。

- 1.薪資級距(level)：指企業中職位與薪資級距間關係。
- 2.福利待遇(benefit)：指職員可直接或是間接獲得到工作福利。
- 3.薪資調幅(pay raise)指決定企業薪資調整因素與幅度。
- 4.薪資的架構與管理(structure/administration)：則是指薪資發放的制度是否完善。

雖然採用四種區分比滿足與否之間相較之下為複雜，但卻同時可以提供薪資發放單位及管理階層主管，在有效評估後，了解到何種子構面對於員工而言較為有利。

肆、小結

從上述的文獻分析中可以發現到，人格特質均一致對於離職傾向呈現正向的相關性，而針對工作滿足與薪資滿意度的變項分析部分，則對於離職傾向一致呈現負向相關性。另外從部分文獻內的人口統計變項分析中，同時可以了解到婚姻、學歷、年齡、服務年資等因素，皆可能對於離職傾向有相當的影響程度。

表 2-5 各變項與離職傾向相關性文獻整理

作者(年份)	研究對象	研究變項	研究結果
王宣賢 (2007)	科技業員工	工作滿足	1.工作滿足與離職傾向間呈現了負向的相關性。 2.在性別與離職傾向無顯著相關。 3.婚姻、年資及工作屬性與離職傾向有顯著相關。
黃怡雯 (2009)	研發人員	人格特質 工作滿足	1.人格特質與離職傾向間具備了正面相關。 2.工作滿足與離職傾向間呈現了負向的相關性。 3.在年齡、年資、婚姻、學歷皆與離職傾向無顯著相關。
謝慈芸 (2015)	飯店員工	薪資滿意度	1.薪資滿意度與離職傾向之間呈現了負向的相關性。 2.年齡、年資、職等對於與離職傾向有顯著相關。 3.性別、婚姻狀況、部門對於離職傾向之間並沒有顯著的相關。
張志成 (2016)	聘僱人員	薪資滿意度	1.薪資滿意度與離職傾向之間呈現了負向的相關性。 2.婚姻及任職時間對於與離職傾向有顯著相關。 3.性別、同事互動及教育程度對於離職傾向無顯著相關。
許英倫 (2020)	科技業工程師	人格特質 工作滿足	1.人格特質與離職傾向間具備了正面相關。 2.工作滿足與離職傾向之間呈現了負向的相關性。 3.在性別、職位、年齡、婚姻、學歷皆與離職傾向並沒有顯著的相關。 4.職位、婚姻、年資與人格特質有顯著相關。

資料來源：本研究自行整理

第參章 實證模型設定與資料來源

本節次主要是透過實證模型的定訂，並分別採用二元羅吉斯迴歸以及序數羅吉斯迴歸模型兩種不同類型的實證模型，進一步探究某科技公司職員導致離職傾向狀況的影響原因；其次說明此次研究資料的來源及問卷設計以及分發的對象與收回數量統計狀況；最後闡述各種變項(解釋以及被解釋變項)的定義與其預測的方向。

第一節、羅吉斯模型設定

壹、Binary Logistic Regression Model 設定

本次研究為探討人格特質、工作滿足、薪資滿意度、性別、年齡、最高學歷、服務年資、年資、職務及婚姻等變數，對於某科技公司員工是否有離職傾向的影響。藉由文獻探討以及問卷設計後，將某科技公司員工之離職傾向設定為二元變數，透過問卷離職傾向之題項，其平均分數大於等於 3.5 分(含)以上，歸納為有離職傾向(以 1 代表)；平均分數小 3.5 分(不含)以下，歸納為不具離職傾向(以 0 代表)。在此設定下，假設某科技公司的員工其離職傾向之意願高於無離職傾向之意願。透過此次研究運用了 $Binary_i^*$ 作為預期效果中的總差距值(Latent Variable)，在運用其模型的架構方程式所列：

$$Binary_i^* = \alpha + \beta_k x_{ik} + \varepsilon_i \quad (\text{式 3-1})$$

α ：截距項。

β_k ：解釋變數的估計參數。

x_k ：解釋變數：列舉人格特質、工作滿足(內在滿足以及外在滿足)、薪資滿意度、性別、年齡、最高學歷、服務年資、年資、職務及婚姻等變數。

ε_i ：隨機誤差值。

i ：樣本個數， $i=1, \dots, N$ 。

k ：解釋變數個數， $k=1, \dots, K$ 。

因實證模型操作過程之中，沒有辦法直接發現到 $Binary_i^*$ 的成果，僅只能在本次操作採用變數上的轉換方式，並用 $Binary_i$ 取代，以 G_i^b 代表某科技公司員工有意願離職的效果；而沒有有意願離職的員工則用 G_i^n 呈現。若某科技公司員工有傾向離職 ($Binary_i=1$)，則可將其認定為 $G_i^b > G_i^n$ ；換句話說，若某科技公司員工無傾向離職 ($Binary_i=0$)，則將其認定 $G_i^b < G_i^n$ ，而變數轉換與離職傾向的結果關係如下：

$Binary_i = 1$ if $Binary_i^* > 0$ ，則科技公司員工具有傾向離職的意願。

$Binary_i = 0$ if $Binary_i^* \leq 0$ ，則科技公司員工無傾向離職的意願。

所以當科技公司員工具有離職傾向意願的機率：

$$Prob(Binary_i = 1) = prob[(\alpha + \beta x + \varepsilon) > 0] = prob[\varepsilon_i > (-\alpha - \beta X_i)] ,$$

$$Prob(Binary_i = 1) = prob(\varepsilon_i \leq \alpha + \beta X_i) = F(\alpha + \beta X_i)。$$

而 $F(\alpha + \beta X_i)$ 也就是隨機誤差值的累積機率密度函數 (Cumulative Density Function)，如此科技公司員工的離職傾向，則可採用 $F(\alpha + \beta X_i)$ 代表之，另外，透過隨機誤差值 ε_i 的分佈，將直接的影響到 $F(\alpha + \beta X_i)$ 函數型態，同時其分布情形也符合羅吉斯分布，如此一來，我們可了解科技公司員工有離職傾向意願的機率 (設定成 P_i)，無離職傾向意願的機率 (設定成 $1 - P_i$)，並運用所列的方程式說明：

$$Prob(Binary_i = 1) = P_i = \frac{\exp(\alpha + \beta X_i)}{1 + \exp(\alpha + \beta X_i)}$$

$$Prob(Binary_i = 0) = 1 - P_i = 1 - \frac{\exp(\alpha + \beta X_i)}{1 + \exp(\alpha + \beta X_i)} = \frac{1}{1 + \exp(\alpha + \beta X_i)}$$

上述 2 種成果 (有意願及無意願) 相對機率比 (Odds-Ratio) 可以認定成：

$$Odds = \frac{P_i}{1 - P_i} = \frac{\frac{\exp(\alpha + \beta X_i)}{1 + \exp(\alpha + \beta X_i)}}{\frac{1}{1 + \exp(\alpha + \beta X_i)}} = \exp(\alpha + \beta X_i)$$

當獲得相對機率比(Odds)後，接續藉由取自然對數下，則可以獲得羅吉斯方程式，也就是其所列舉的線性函數，所列出的函數則是 Binary Logistic Model，其所產生的方程式：

$$\ln(odds) = \ln\left(\frac{P_i}{1 - P_i}\right) = \alpha + \beta X_i$$

貳、Ordered Logistic Regression Model 設定

為了更進一步了解到人格特質、工作滿足、薪資滿意度、性別、年齡、最高學歷、服務年資、年資、職務及婚姻等變數，影響科技公司員工離職傾向的情形。考量此次研究上為多個變項的統計方式，且在依變項的部分以順序尺度實施衡量下，所以也同時採用序數羅吉斯迴歸模型(Ordered Logistic Regression Model)，對於其變項各個程度之間實施程度上的比較與模型驗證。

在依變項為順序尺度的狀況下，我們透過「累積機率」、「累積勝算」以及「累積羅吉值」等數值，並採用羅吉斯迴歸分析延伸出的統計方式。也就是說，序數羅吉斯迴歸分析主要是了解各個自變項在提升一個程度後，對於依變項所影響的程度，也就是評估其勝算比的情形，j 所代表為依變項的層次數量，k 所代表的是具備幾個變項，其所呈現的序數羅吉斯迴歸模型如方程式所示(Agresti, 2009)：

$$(Y \leq j) = \alpha + \beta_{j1}X_1 + \dots + \beta_{jk}X_k + \varepsilon_i, j=1, \dots, J, k=1, \dots, K$$

而如取自然對數(natural logarithm)則可將前述模型進而轉變為累積勝算形式展現：

$$odds(Y \leq j) = e^{\alpha_j} e^{(\beta_1 X_1 + \dots + \beta_k X_k)}, j=1, \dots, J, k=1, \dots, K \text{ (式 3-2)}$$

在此次研究中，透過分析數據的呈現，也併同呈現序數羅吉斯迴歸係數(ordinal logit coefficients)，以及在係數經過自然對數轉換之下的勝算比(odds ratio)結論，以此作為參照數據。

第二節、研究資料來源與處理

有關運用實證模型工具，則是採用問卷發放與分析，並且藉由參考國外學者問卷架構與國內的問卷相關題項，進而設計出「科技公司員工離職傾向影響因素探討」的問卷(如附錄一)，在此次的研究中，共計劃分了四大變項，第一個變項為人格特質，此變項主要在針對科技公司員工自身的個性及特質；第二部分是工作滿足，主要在能了解科技公司員工在經過其職業生涯過程中，對於工作內在感受及外在環境的整體滿意度；第三部分為薪資滿意度，在瞭解科技公司員工在工作上的付出相對於薪資包含獎金及其他福利上是否是相對等的；第四部分為離職傾向主要探究科技公司員工，對於離職傾向的想法；後續則針對填答問卷對象的基本資料，這個部分主要是透過掌握受試者的人口統計變項，在實施迴歸分析時，將其設定為控制變項，以作為對照組實施分析，並藉由探究不同的人口統計變項下對於其離職傾向的影響程度。

此次研究的問卷設計方面，第一至四部份都是運用李克特(Likert)六點量表來設定成為此次量測上的基準，分別是「非常不同意」、「不同意」、「有點不同意」、「有點同意」、「同意」、「非常同意」六項，並依序賦予 1、2、3、4、5、6 分設定成為尺度評估基準，也就是說，若評估的分數越高則將認定受試者對於各項題型設定的評估項目更能了解與認同；第五個部份則是受試者的基本資料評估，並將其設定作為類別尺度。

此次研究的調查對象為某科技公司員工，採立意取樣的方式實施抽樣，問卷發放總數量為 300 份，回收 275 份，其中有任一題項漏填的受試者問卷，將該問卷界定為無效的問卷，此次的無效問卷共計 25 份，回收率 91.7%。

壹、描述性統計分析

林賢興(2016)則認為描述性統計分析(Descriptive Statistics Analysis)是一種藉由透過資料綜整，變項的描述、並分析解釋資料的系統方式以及統計的技術。柯登耀(2009)則是透過描述性統計分析以演算出各變數平均值、標準差及變數間的一般反應，以能夠瞭解各變數的密集與集中程度，並以描述方式完成分析。

此次研究係依據某科技公司員工實施研究，運用描述性統計來針對樣本的基本資料彙整作為分析評估，並透過數量分配、分佈百分比、抽樣平均數、標準差，能更深入理解到不同人口統計變項中屬性的樣本分佈狀況。

貳、獨立樣本 t 檢定分析 (t test for independent sample)

戴仁和(2020)認為獨立樣本 t 檢定分析是一種透過平均數差異值實施分析。而在獨立樣本 t 檢定中，自變數須是二分類型的類別變數，依變數則須為連續變數，獨立樣本 t 檢定用來檢定兩種類別的平均數是否有顯著差異。若 t 值大於 1.96，則 p 值就會小於 0.05，則可以證明這兩種類別的群組，其平均數是具有差異性。

接續在這個節次中，將以二分類變數(性別、最高學歷、職務以及婚姻狀態)來對各構面(人格特質、工作滿足、薪資滿意度及離職傾向)分別執行獨立樣本 t 檢定，並藉此來分析、探究變項間的相互影響程度，以及在透過顯著性呈現，了解各個構面間的關係。

參、單因子變異數分析 (one-way analysis of variance)

簡茂發(1978)研究中說明變異數分析是一種「組間平方和」加上「組內平方和」的總值，並可以透過單因子變異數分析來彌補前一段中的獨立樣本 t 檢定分析對象的不足；另柯登耀(2019)同時也將單因子變異數分析認定為一種平均值的差異情形分析，但在單因子變異數分析檢定中，自變數可以是分三類或三類以上的類別變數，依變數則仍須連續變數。此次研究將採用單因子變異數分析作為比較三種(含)以上類別的個人統計變項，如年齡、服務年資以及年薪等對離職傾向、人格特質、工作滿足及薪資滿意度是否具備顯著的差異性。

第三節、各變數定義與處理

此節次主要在定義各項變數定義，包含「人格特質」、「工作滿足(內在滿足、外在滿足)」、「薪資滿意度」、「離職傾向」、「性別」、「年齡」、「最高學歷」、「服務年資」、「年薪」、「職務」及「婚姻狀態」。

壹、被解釋變數

一、Binary Logistic Regression Model

針對此模型主要是探討某科技公司員工離職傾向的因素探討，並將被解釋變數(離職傾向) $Y=1$ 、 $Y=2$ 與 $Y=3$ 之樣本介定為沒有離職傾向 $Binary_i = 0$ ；而將 $Y=4$ 、 $Y=5$ 與 $Y=6$ 的樣本介定是具有離職傾向的意願 $Binary_i = 1$ ，此次在二元羅吉斯迴歸的模型運用的總樣本數量為 250 份。本研究依據式 3-1 分別發展三個模型進行驗證，模型一以解釋變數人格特質、工作滿足及薪資滿意度進行驗證，模型二為解釋變數外，再加入人口統計變項進行驗證。

$$\text{模型一: } \hat{y}_i = \hat{\alpha} + \hat{\beta}_1(\text{人格特質}) + \hat{\beta}_2(\text{工作滿足}) + \hat{\beta}_3(\text{薪資滿意度})$$

$$\text{模型二: } \hat{y}_i = \hat{\alpha} + \hat{\beta}_1(\text{人格特質}) + \hat{\beta}_2(\text{工作滿足}) + \hat{\beta}_3(\text{薪資滿意度}) +$$

$$\hat{\beta}_4(\text{性別}) + \hat{\beta}_5(\text{年齡}) + \hat{\beta}_6(\text{最高學歷}) + \hat{\beta}_7(\text{服務年資}) + \hat{\beta}_8(\text{年薪}) + \hat{\beta}_9(\text{職務}) + \hat{\beta}_{10}(\text{婚姻狀態})$$

二、Ordered Logistic Regression Model

在序列羅吉斯迴歸模型主要是探討某科技公司員工離職傾向的因素探討，而 Y=1(極低程度意願)、Y=2(低程度意願)、Y=3(中低程度意願)、Y=4(中高程度意願)、Y=5(高程度意願)、Y=6(極高程度意願)，因此本模型運用之樣本數為 250 份。依據式 3-2 發展三個模型，模型四以解釋變數人格特質、工作滿足及薪資滿意度進行驗證，模型五為解釋變數外，再加入人口統計變項進行驗證。

$$\text{模型三: } \hat{y}_i = \hat{\alpha} + \hat{\beta}_1(\text{人格特質}) + \hat{\beta}_2(\text{工作滿足}) + \hat{\beta}_3(\text{薪資滿意度})$$

$$\text{模型四: } \hat{y}_i = \hat{\alpha} + \hat{\beta}_1(\text{人格特質}) + \hat{\beta}_2(\text{工作滿足}) + \hat{\beta}_3(\text{薪資滿意度}) + \hat{\beta}_4(\text{性別}) + \hat{\beta}_5(\text{年齡}) + \hat{\beta}_6(\text{最高學歷}) + \hat{\beta}_7(\text{服務年資}) + \hat{\beta}_8(\text{年薪}) + \hat{\beta}_9(\text{職務}) + \hat{\beta}_{10}(\text{婚姻狀態})$$

貳、解釋變數

一、問卷構面變數

(一)人格特質

此變項主要針對某科技產業的員工，對於自身內在的個性與內在特質的表現。在此變項中主要是參考 Schmit、Kihm 與 Chetrobie(2000)等人論述的五大人格特質架構，以及許英倫(2014)的量表及問卷設計，將人格特質問卷答題題項分別是「非常同意」為 6 分、「同意」為 5 分、「有點同意」則為 4 分、「有點不同意」為 3 分、「不同意」為 2 分，以及「非常不同意」為 1 分，透過累計 5 題的分數總合之後，將其作為量化上的變數，而此變項數值累計範圍為 5-30，當該數值越高，則認為是職員在個人內在的人格特質較鮮明，

反之個人內在的人格特質較不明顯。

(二)工作滿足

本變數主要在探討某科技產業的部門員工對於其職場工作環境及其他因素狀況下，所產生的心理與生理滿足或是開心的程度，即是個人在工作環境下，自身對於工作期間或工作後的結果，所產生個人感覺預期判斷(許瑞芳,2001)，本研究主要參考許英倫(2020)研究架構，將工作滿足認知為工作者在職場上或是團隊上所感受到直接想法與感受，以及參考黃怡雯(2009)的量表及問卷設計，而此變項題項共區分為「非常同意」6分、「同意」為5分、「有點同意」為4分、「有點不同意」為3分、「不同意」為2分、「非常不同意」為1分，透過累計20題的分數總合之後，將其作為量化上的變數，而此變項數值累計範圍為20-120，當該數值越高，則認為是職員在職場上所感受到的工作滿足感較強烈，反之該員所感受到的自我工作滿足感較低。

(三)薪資滿意度

這個變項則是針對某科技產業的員工，探究其個人對於單位上所提供的薪資以及福利對於個人而言的滿意程度等感受，在此變項中主要是參考 Heneman 與 Schwab(1979)的修正差距模型論述，定義薪資滿意度為同仁對公司所發放薪資狀況與工作上實際投入與付出的情形，以及參考謝慈芸(2015)題項研究，將問卷試題共區分為「非常同意」6分、「同意」則為5分、「有點同意」為4分、「有點不同意」為3分、「不同意」為2分、「非常不同意」為1分，透過累計8題的分數總合之後，將其作為量化上的變數，而此變項數值累計範圍為8-48，當該數值越高，則認為是員工對在職場上所提供的薪資福利的感受較為滿意，反之該員在職場上所提供的薪資福利的滿意感受較為低。

(四)離職傾向

此變項主要在探討某科技產業的員工是否具有離開單位或是組織等想法，在此變項中主要是了解員工離職傾向，為單一構面，在題項研究部分則是參考(黃怡雯,2009)，將問卷試題共區分為「非常同意」6分、「同意」則為5分、「有點同意」為4分、「有點不同意」為3分、「不同意」為2分、「非常不同意」為1分，透過累計4題的分數總合之後，將其作為量化上的變數，而此變項數值累計範圍為4-24，當該數值越高，則認為部門員工越具有離開原屬單位的意願則較高，反之被認定為其離職傾向較低。

二、個人背景變數

(一)性別

從文獻中可發現，依黃怡雯(2009)研究發現，高科技產業研發人員中，女性的離職傾向則高於男性，在如此比例的狀況下，本次研究為了更週延的了解到性別上的差異性是否會影響人格特質、工作滿足、薪資滿意度及離職傾向等因素，所以將性別納入個人背景的變數，在問卷中將男性設定為1，並將女性設定為0。

(二)年齡

從文獻中可發現，年齡對工作滿足有接近顯著的影響(郭芬芳,2011)離職傾向會因年齡的不同而有顯著差異(何柏炘,2011)，為了更週延的了解到上的年齡差異性是否會影響人格特質、工作滿足、薪資滿意度及離職傾向等因素，所以將年齡納入個人背景的變數，問卷設定為1=30歲以下；2=31-35歲；3=36-40歲；4=41歲以上。

(三)最高學歷

從文獻中可發現，依黃怡雯(2009)研究發現，高科技產業研發人員中，不同最高學歷的研發人員其外在滿意度有顯著差異，並發現到碩博士學歷者的工作滿意度與外在滿意度均高於大專程度的研發人員，為了更週延的了解到學歷上的差異性是否會影響人格特質、工作滿足、薪資滿意度及離職傾向等因素，所以將學歷納入個人背景的變數，1 為大學(含以下)；0 為碩博士(含以上)。

(四)服務年資

從文獻中可發現，人格特質與離職傾向會因現職工作年資的不同而造成顯著性的差異(何柏炆,2011)，並發現到離職傾向構面發現年資在 3 年以下的工作者其離職意願高於年資 3-5 年及 10 年以上的工作者(王貿宣,2007)。為了更週延的了解到年資上的差異性是否會影響人格特質、工作滿足、薪資滿意度及離職傾向等因素，所以將年資納入個人背景的變數，並問卷將其設定為 1=1 年以下；2=1-3 年；3=3-5 年；4=5-10 年；5=10 年以上。

(五)年薪

從文獻中可發現，年薪對工作滿足具有顯著差異，且收入部分高收入群較低收入群具有工作滿足(李憶萱等人,2011)。為了更週延的了解到年薪上的差異性是否會影響人格特質、工作滿足、薪資滿意度及離職傾向等因素，所以將年薪納入個人背景的變數，並問卷將其設定為 1=60 萬以下；2=60-80 萬；3=80-120 萬；4=120 萬以上。

(六)職務

從文獻中可發現，職務對工作滿足具有顯著差異，且高層主管較基層員工具有工作滿足(李憶萱等人,2011)。為了更週延的了解到職務

上的差異性是否會影響人格特質、工作滿足、薪資滿意度及離職傾向等因素，所以將職務納入個人背景的變數，並將問卷設定為 1 為主管職務；0 為非主管職務。

(七)婚姻

從文獻中可發現，離職傾向會因員工的婚姻狀況不同而有顯著差異存在，未婚的離職傾向較高(何柏彥,2011)。為了更週延的了解到婚姻上的差異性是否會影響人格特質、工作滿足、薪資滿意度及離職傾向等因素，所以將婚姻納入個人背景的變數，並將問卷設定為 1 為已婚；0 為未婚。



第肆章 實證結果分析

這個章規劃第一節作為樣本特性分析，主要是透過問卷蒐整後的數據，透過描述性統計、獨立樣本 t 檢定以及單因子變異數 (ANOVA) 基本資料處理以及分析方式，在第二節的部分則是採用二元羅吉斯迴歸方施實施分析，在第三節是透過序數羅吉斯迴歸的方式實施分析。

第一節、樣本特性分析

本研究針對某科技公司，自 2021 年 3 月 15 日至 3 月 31 日期間，運用各單位午休、下班時間等工作閒暇之餘實施問卷發放量測，此次問卷計發放 300 份，回收 275 份，扣除無效問卷 25 份，共計 250 份，回收率 91.7%。而研究中所規劃的控制變項為「性別」、「年齡」、「最高學歷」、「服務年資」、「年薪」、「職務」及「婚姻狀態」；自變項則包括「人格特質」、「工作滿足」及「薪資滿意度」；而在依變項的部分主要是專注於探究某科技公司員工對於離職傾向之想法。

壹、描述性統計分析

次數分配表可知，本研究所調查的基本資料包含性別、年齡、最高學歷、服務年資、年薪、職務及婚姻狀態共七項。

一、性別：

樣本中男生所佔的人數為 104 人(41.60%)，女生所佔的人數為 146 人(58.40%)，以女生人數居多。

二、年齡：

樣本中年齡 30 歲以下所佔的人數為 56 人(22.40%)，31 至 35 歲所佔的人數為 98 人(39.20%)，36 至 40 歲所佔的人數為 70 人(28.00%)，41 歲以上所佔的人數為 26 人(10.40%)，以 31 至 35 歲人數居多。

三、最高學歷：

樣本中在大學(含)以下所佔的人數為 122 人(48.80%)，碩博士所佔的人數為 128 人(51.20%)，以碩博士的人數居多。

四、服務年資：

樣本中在本公司服務年資 1 年以下所佔的人數為 18 人(7.20%)，服務 1 至 3 年所佔的人數為 76 人(30.40%)，服務 3 至 5 年所佔的人數為 42 人(16.80%)，服務 5 至 10 年所佔的人數 70 人(28.00%)，而服務 10 年(含)以上所佔的人數為 44 人(17.60%)，以服務 1 至 3 年人數居多。

五、年薪：

樣本中年薪 60 萬以下所佔的人數為 42 人(16.80%)，60 至 80 萬所佔的人數為 56 人(22.40%)，80 至 120 萬所佔的人數為 68 人(27.20%)，120 萬以上所佔的人數為 84 人(33.60%)，以年薪 120 萬以上人數居多。

六、職務：

樣本中職務為主管職所佔的人數為 46 人(18.40%)，非主管職所佔的人數為 204 人(81.60%)，以非主管職人數居多。

七、婚姻狀態：

樣本中具有存在婚姻關係所佔的人數為 104 人(41.60%)，沒有存在婚姻關係所佔的人數為 146 人(58.40%)，以不具備婚姻狀態的居多。

表 4-1 人口統計次數分析表

變項	統計量	人數	百分比(%)
性別	男	104	41.60
	女	146	58.40
年齡	30歲以下	56	22.40
	31-35歲	98	39.20
	36-40歲	70	28.00
	41歲以上	26	10.40
最高學歷	大學(含)以下	122	48.80
	碩博士	128	51.20
服務年資	1年以下	18	7.20
	1-3年	76	30.40
	3-5年	42	16.80
	5-10年	70	28.00
	10年以上	44	17.60
年薪	60萬以下	42	16.80
	60-80萬	56	22.40
	80-120萬	68	27.20
	120萬以上	84	33.60
職務	主管	46	18.40
	非主管	204	81.60
婚姻狀態	是	104	41.60
	否	146	58.40

資料來源：本研究自行整理

本次問卷採用李克特 6 點尺度，藉由分析人口統計變項對各變項間的平均值可以了解到(如表 4-2)，就離職傾向來看，性別上以男性同仁離職傾向得分 4.15 為最高，年齡上以 31 至 35 歲間同仁得分 4.05 為最高，學歷上以碩博士同仁得分 4.06 為最高，服務年資上以 5 至 10 年同仁得分 4.05 為最高，年薪上以 80 至 120 萬同仁得分 4.41 為最高，職務上以主管職同仁得分 4.00 為最高，婚姻狀態上以有婚姻關係同仁得分 3.94 為最高；就人格特質而言，性別上以女性同仁人格特質得分 4.37 為最高，年齡上以 36 至 40 歲間同仁得分 4.48 為最高，學歷上以大學(含)以下同仁得分 4.40 為最高，服務年資上以 5 至 10 年同仁得分 4.45 為最高，年薪上以 60 萬以下同仁得分 4.49 為最高，職

務上以主管職同仁得分 4.60 為最高，婚姻狀態上以無婚姻關係同仁得分 4.40 為最高；就內在工作滿足而言，性別上以男性同仁內在工作滿足得分 4.55 為最高，年齡上以 41 歲以上同仁得分 4.58 為最高，學歷上以碩博士同仁得分 4.53 為最高，服務年資上以 1 年以下同仁得分 4.67 為最高，年薪上以 120 萬以上同仁得分 4.59 為最高，職務上以主管職同仁得分 4.55 為最高，婚姻狀態上以有婚姻關係同仁得分 4.44 為最高；就外在工作滿足而言，性別上以男性同仁外在工作滿足向得分 4.11 為最高，年齡上以 30 歲以下間同仁得分 4.25 為最高，學歷上碩博士同仁得分 4.10 為最高，服務年資上以 1 年以下同仁得分 4.51 為最高，年薪上以 60 萬以下同仁得分 4.25 為最高，職務上以非主管職同仁得分 4.11 為最高，婚姻狀態上以無婚姻關係同仁得分 4.15 為最高；就整體工作滿足而言，性別上以男性同仁整體工作滿足得分 4.37 為最高，年齡上以 41 歲以上同仁得分 4.41 為最高，學歷上碩博士同仁得分 4.36 為最高，服務年資上以 1 年以下同仁得分 4.61 為最高，年薪上以 120 萬以上同仁得分 4.45 為最高，職務上以主管職同仁得分 4.36 為最高，婚姻狀態上以無婚姻關係同仁得分 4.32 為最高；就薪資滿意度而言，性別上以女性同仁薪資滿意度得分 4.01 為最高，年齡上以 41 歲以上同仁得分 4.50 為最高，學歷上以大學(含)以下同仁得分 4.03 為最高，服務年資上以 1 年以下同仁得分 4.20 為最高，年薪上以 60 萬以下同仁得分 4.20 為最高，職務上以非主管職同仁得分 4.01 為最高，婚姻狀態上以無婚姻關係同仁得分 3.98 為最高。

表 4-2 人口統計變項平均數統計表

變項	分組	樣本數	人格特質	內在滿足	外在滿足	整體滿足	薪資滿意度	離職傾向
性別	男	104	4.31 (0.54)	4.55 (0.53)	4.11 (0.68)	4.37 (0.51)	3.88 (1.18)	4.15 (1.15)
	女	146	4.37 (0.47)	4.34 (0.64)	4.08 (0.74)	4.24 (0.58)	4.01 (0.82)	3.77 (0.01)
年齡	30歲以下	56	4.31 (0.49)	4.39 (0.61)	4.25 (0.71)	4.34 (0.57)	4.08 (0.87)	4.05 (1.01)
	31-35歲	98	4.33 (0.47)	4.36 (0.59)	3.91 (0.73)	4.18 (0.52)	3.73 (0.97)	4.05 (1.12)
	36-40歲	70	4.48 (0.54)	4.51 (0.58)	4.21 (0.72)	4.38 (0.57)	3.97 (0.98)	3.74 (1.16)
	41歲以上	26	4.18 (0.44)	4.58 (0.69)	4.15 (0.46)	4.41 (0.54)	4.50 (1.11)	3.71 (0.77)
最高學歷	大學(含)以下	122	4.40 (0.47)	4.32 (0.62)	4.08 (0.71)	4.22 (0.55)	4.03 (0.98)	3.79 (0.96)
	碩博士	128	4.30 (0.52)	4.53 (0.57)	4.10 (0.71)	4.36 (0.55)	3.88 (0.99)	4.06 (1.17)
服務年資	1年以下	18	4.37 (0.41)	4.67 (0.67)	4.51 (0.84)	4.61 (0.66)	4.20 (1.36)	3.47 (1.22)
	1-3年	76	4.24 (0.52)	4.31 (0.60)	4.08 (0.73)	4.22 (0.51)	3.94 (0.92)	3.88 (1.13)
	3-5年	42	4.33 (0.46)	4.40 (0.63)	4.04 (0.57)	4.26 (0.56)	3.88 (0.66)	3.96 (0.86)
	5-10年	70	4.45 (0.48)	4.53 (0.57)	4.12 (0.82)	4.37 (0.58)	3.84 (1.06)	4.05 (1.18)
	10年以上	44	4.39 (0.55)	4.40 (0.58)	3.94 (0.48)	4.21 (0.46)	4.13 (1.06)	3.97 (0.93)
年薪	60萬以下	42	4.49 (0.46)	4.25 (0.60)	4.25 (0.69)	4.25 (0.52)	4.20 (0.96)	3.77 (0.94)
	60-80萬	56	4.32 (0.50)	4.31 (0.51)	3.93 (0.71)	4.16 (0.50)	3.77 (0.88)	3.83 (0.92)
	80-120萬	68	4.40 (0.54)	4.43 (0.62)	3.96 (0.73)	4.24 (0.58)	3.78 (0.91)	4.41 (1.07)
	120萬以上	84	4.30 (0.49)	4.59 (0.61)	4.23 (0.68)	4.45 (0.55)	4.09 (1.09)	3.69 (1.14)
職務	主管	46	4.60 (0.46)	4.55 (0.67)	4.09 (0.71)	4.36 (0.64)	3.74 (0.93)	4.00 (1.00)
	非主管	204	4.29 (0.49)	4.40 (0.59)	4.11 (0.71)	4.28 (0.53)	4.01 (0.99)	3.91 (1.10)
婚姻狀態	是	104	4.28 (0.50)	4.44 (0.58)	4.01 (0.67)	4.26 (0.54)	3.92 (1.05)	3.94 (1.04)
	否	146	4.40 (0.49)	4.43 (0.62)	4.15 (0.74)	4.32 (0.56)	3.98 (0.94)	3.92 (1.11)

數值：平均數(標準差)

資料來源：本研究自行整理

貳、獨立樣本 t 檢定分析 (t test for independent sample)

此次分析將人口統計變項中，僅只有兩個樣本變項的性別、最高學歷、職務及婚姻狀態共四項，來對應人格特質、工作滿足、薪資滿意度及離職傾向四項變項實施獨立樣本 t 檢定分析，其目的是探究在不同的人口統計因素在上述所列舉的變項間能否具備顯著性成果。

一、性別：

在不同性別下的科技公司員工，對於各個變項之間實施研析，其研析成果如表 4-3 所呈現，在性別的方面，對於離職傾向、內在工作滿足、整體工作滿足有產生顯著關聯性。

表 4-3 不同性別下的獨立樣本 t 檢定結果

變項	性別	平均數	標準差	t值
離職傾向	男	4.15	1.15	2.70***
	女	3.77	0.01	
人格特質	男	4.31	0.54	-0.88
	女	4.37	0.47	
內在工作滿足	男	4.55	0.53	2.77***
	女	4.34	0.64	
外在工作滿足	男	4.11	0.68	0.30
	女	4.08	0.74	
整體工作滿足	男	4.37	0.51	1.94**
	女	4.24	0.58	
薪資滿意度	男	3.88	1.18	-0.88
	女	4.01	0.82	

樣本數：男性計104份，女性計146份

資料來源：本研究自行整理

二、學歷：

在不同學歷下的科技公司員工，對於各個變項之間實施研析，其研析成果如表 4-4 所呈現，在學歷的方面，對於離職傾向、人格特質、內在工作滿足及整體工作滿足有產生顯著關聯性。

表 4-4 不同學歷下的獨立樣本 t 檢定結果

變項	學歷	平均數	標準差	t值
離職傾向	大學(含)以下	3.97	0.96	-1.97**
	碩博士	4.06	1.17	
人格特質	大學(含)以下	4.40	0.47	1.63*
	碩博士	4.30	0.52	
內在工作滿足	大學(含)以下	4.32	0.62	-2.84***
	碩博士	4.53	0.57	
外在工作滿足	大學(含)以下	4.08	0.71	-0.23
	碩博士	4.10	0.71	
整體工作滿足	大學(含)以下	4.22	0.55	-1.97**
	碩博士	4.36	0.55	
薪資滿意度	大學(含)以下	4.03	0.98	1.15
	碩博士	3.88	0.99	

樣本數：大學(含)以下計122份，碩博士計128份

資料來源：本研究自行整理

三、職務：

在不同職務下的科技公司員工，對於各個變項之間實施研析，其研析成果如表 4-5 所呈現，在職務的方面，僅對於人格特質及薪資滿意度有產生顯著關聯性。

表 4-5 不同職務下的獨立樣本 t 檢定結果

變項	職務	平均數	標準差	t值
離職傾向	主管	4.00	1.00	0.49
	非主管	3.91	1.10	
人格特質	主管	4.60	0.46	3.94***
	非主管	4.29	0.49	
內在工作滿足	主管	4.55	0.67	1.37
	非主管	4.40	0.59	
外在工作滿足	主管	4.09	0.71	-0.04
	非主管	4.09	0.71	
整體工作滿足	主管	4.36	0.64	0.84
	非主管	4.28	0.53	
薪資滿意度	主管	3.74	0.93	-1.69*
	非主管	4.01	0.99	

樣本數：主管計46份，非主管計204份

資料來源：本研究自行整理

四、婚姻：

在不同婚姻下的科技公司員工，對於各個變項之間實施研析，其研析成果如表 4-6 所呈現，在婚姻的方面，僅對於人格特質有產生顯著關聯性。

表 4-6 不同婚姻下的獨立樣本 t 檢定結果

變項	婚姻	平均數	標準差	t值
離職傾向	已婚	3.94	1.04	0.18
	未婚	3.92	1.11	
人格特質	已婚	4.28	0.50	-1.83*
	未婚	4.40	0.49	
內在工作滿足	已婚	4.43	0.58	-0.04
	未婚	4.43	0.62	
外在工作滿足	已婚	4.01	0.67	-1.52
	未婚	4.15	0.74	
整體工作滿足	已婚	4.26	0.54	-0.80
	未婚	4.32	0.56	
薪資滿意度	已婚	3.92	1.05	-0.44
	未婚	3.98	0.94	

樣本數：已婚計104份，未婚計146份

資料來源：本研究自行整理

參、單因子變異數分析 (one-way analysis of variance)

在上一段以先運用獨立樣本 t 檢定針對僅只有兩個樣本的變項(性別、學歷、婚姻以及職務)實施分析，此段落則是運用單因子變異數分析，對於具有三個(含)以上的樣本變項(年齡、年資及年薪)，實施人口統計變項的分析，並對應離職傾向、人格特質、內、外在工作滿足、整體工作滿足及薪資滿意度等六個項變項實施分析，其目的是探究在不同的人口統計因素中，所列舉的變項之間是否會具備顯著性的成果。

一、年齡

本研究有效樣本數為 250 份，30 歲以下 56 份，31-35 歲 98 份，36-40 歲 70 份，41 歲以上 26 份，運用單因子變異數分析，並將其得分情形整理成如表 4-8 所示，在此次研究中，年齡不同的科技公司職員，對於人格特質、外在滿足、整體滿足及薪資滿意度均有顯著性的差異。

表 4-7 不同年齡對各變數變異數分析表

變項	分組	平均數	標準差	F值	P值
離職傾向	30歲以下	4.05	1.01	1.74	0.15
	31-35歲	4.05	1.12		
	36-40歲	3.74	1.16		
	41歲以上	3.71	0.77		
人格特質	30歲以下	4.31	0.49	2.68	0.04**
	31-35歲	4.33	0.47		
	36-40歲	4.48	0.54		
	41歲以上	4.18	0.44		
內在工作 滿足	30歲以下	4.39	0.61	1.39	0.24
	31-35歲	4.36	0.59		
	36-40歲	4.51	0.58		
	41歲以上	4.58	0.69		
外在工作 滿足	30歲以下	4.25	0.71	3.80	0.01**
	31-35歲	3.91	0.73		
	36-40歲	4.21	0.72		
	41歲以上	4.15	0.46		
整體工作 滿足	30歲以下	4.34	0.57	2.49	0.06*
	31-35歲	4.18	0.52		
	36-40歲	4.38	0.57		
	41歲以上	4.41	0.54		
薪資 滿意度	30歲以下	4.08	0.87	4.83	0.00***
	31-35歲	3.73	0.97		
	36-40歲	3.97	0.98		
	41歲以上	4.50	1.11		

樣本數：30歲以下56份，31-35歲98份，36-40歲70份，41歲以上26份

資料來源：本研究自行整理

二、年資

本研究有效樣本數為 250 份，1 年以下 18 份，1-3 年 76 份，3-5 年 42 份，5-10 年 70 份，10 年以上 44 份，運用單因子變異數分析，並將其得分情形整理成如表 4-9 所示，在此次研究中，年資不同的科技公司職員，對於內在、外在滿足及整體滿足均有顯著性的差異。

表 4-8 不同年資對各變數變異數分析表

變項	分組	平均數	標準差	F值	P值
離職傾向	1年以下	3.47	1.22	1.11	0.34
	1-3年	3.88	1.13		
	3-5年	3.96	0.86		
	5-10年	4.05	1.18		
	10年以上	3.97	0.93		
人格特質	1年以下	4.37	0.41	1.61	0.17
	1-3年	4.24	0.52		
	3-5年	4.33	0.46		
	5-10年	4.45	0.48		
	10年以上	4.39	0.55		
內在工作 滿足	1年以下	4.67	0.67	2.05	0.08*
	1-3年	4.31	0.60		
	3-5年	4.40	0.63		
	5-10年	4.53	0.57		
	10年以上	4.40	0.58		
外在工作 滿足	1年以下	4.51	0.84	2.15	0.07*
	1-3年	4.08	0.73		
	3-5年	4.04	0.57		
	5-10年	4.12	0.82		
	10年以上	3.94	0.48		
整體工作 滿足	1年以下	4.61	0.66	2.40	0.05*
	1-3年	4.22	0.51		
	3-5年	4.26	0.56		
	5-10年	4.37	0.58		
	10年以上	4.21	0.46		
薪資 滿意度	1年以下	4.20	1.36	0.91	0.45
	1-3年	3.94	0.92		
	3-5年	3.88	0.66		
	5-10年	3.84	1.06		
	10年以上	4.13	1.06		

樣本數：1年以下18份，1-3年76份，3-5年42份，5-10年70份，10年以上44份

資料來源：本研究自行整理

三、年薪

本研究有效樣本數為 250 份，60 萬以下計 42 份，60-80 萬計 56 份，80-120 萬計 68 份，120 萬以上計 84 份，運用單因子變異數分析，並將其得分情形整理成如表 4-10 所示，在此次研究中，年薪不同的科技公司職員，對於離職傾向、內在、外在滿足、整體滿足及薪資滿意度均有顯著性的差異。

表 4-9 不同年薪對各變數變異數分析表

變項	分組	平均數	標準差	F值	P值
離職傾向	60萬以下	3.77	0.94	6.73	0.00***
	60-80萬	3.83	0.92		
	80-120萬	4.41	1.07		
	120萬以上	3.69	1.14		
人格特質	60萬以下	4.49	0.46	0.57	0.63
	60-80萬	4.32	0.50		
	80-120萬	4.40	0.54		
	120萬以上	4.30	0.49		
內在工作 滿足	60萬以下	4.25	0.60	4.13	0.00***
	60-80萬	4.31	0.51		
	80-120萬	4.43	0.62		
	120萬以上	4.59	0.61		
外在工作 滿足	60萬以下	4.25	0.69	3.61	0.01**
	60-80萬	3.93	0.71		
	80-120萬	3.96	0.73		
	120萬以上	4.23	0.68		
整體工作 滿足	60萬以下	4.25	0.52	3.69	0.01**
	60-80萬	4.16	0.50		
	80-120萬	4.24	0.58		
	120萬以上	4.45	0.55		
薪資 滿意度	60萬以下	4.20	0.96	2.77	0.04**
	60-80萬	3.77	0.88		
	80-120萬	3.78	0.91		
	120萬以上	4.09	1.09		

樣本數：60萬以下計42份，60-80萬計56份，80-120萬計68份，120萬以上計84份

資料來源：本研究自行整理

整體而言，問卷數據運用獨立樣本 t 檢定以及單因子變異數分析 (ANOVA) 成果發現，有關受訪者的人口統計變項對研究變項部分項目有影響，如表 4-11 所示，有影響的項目計有性別、學歷、職務、婚姻狀態、年齡、年資及年薪共七項。

表 4-10 人口統計變項與其他變項統計量總表

變項 基本屬性	樣本數 (250)	人格特質	內在工作 滿足	外在工作 滿足	整體工作 滿足	薪資 滿意度	離職傾向	
平均數		4.35	4.43	4.09	4.29	3.95	4.30	
標準差		0.50	0.61	0.71	0.55	0.99	1.01	
性別	男	104	4.31	4.55	4.11	4.37	3.88	4.15
	女	146	4.37	4.34	4.08	4.24	4.01	3.77
	t檢定	-0.88	2.77***	0.30	1.94**	-0.88	2.70***	
學歷	大學(含) 以下	122	4.40	4.32	4.08	4.22	4.03	3.79
	碩博士	128	4.30	4.53	4.10	4.36	3.88	4.06
	t檢定	1.63*	-2.84***	-0.23	-1.97**	1.15	-1.97**	
職務	主管	46	4.60	4.55	4.09	4.36	3.74	4.00
	非主管	204	4.29	4.40	4.09	4.28	4.01	3.91
	t檢定	3.94***	1.37	-0.04	0.84	-1.69*	0.49	
婚姻 狀態	已婚	104	4.28	4.43	4.01	4.26	3.92	3.94
	未婚	146	4.40	4.43	4.15	4.32	3.98	3.92
	t檢定	-1.83*	-0.04	-1.52	-0.80	-0.44	0.18	
年齡	30歲以 下	56	4.31	4.39	4.25	4.34	4.08	4.05
	31-35歲	98	4.33	4.36	3.91	4.18	3.73	4.05
	36-40歲	70	4.48	4.51	4.21	4.38	3.97	3.74
	41歲以 上	26	4.18	4.58	4.15	4.41	4.50	3.71
	ANOVA		0.04**	0.24	0.01**	0.06*	0.00***	0.15
年 資	1年以下	18	4.37	4.67	4.51	4.61	4.20	3.47
	1-3年	76	4.24	4.31	4.08	4.22	3.94	3.88
	3-5年	42	4.33	4.40	4.04	4.26	3.88	3.96
	5-10年	70	4.45	4.53	4.12	4.37	3.84	4.05
	10年以上	44	4.39	4.40	3.94	4.21	4.13	3.97
	ANOVA	0.17	0.08*	0.07*	0.05*	0.45	0.34	
年 薪	60萬以下	42	4.49	4.25	4.25	4.25	4.20	3.77
	60-80萬	56	4.32	4.31	3.93	4.16	3.77	3.83
	80-120萬	68	4.40	4.43	3.96	4.24	3.78	4.41
	120萬以上	84	4.30	4.59	4.23	4.45	4.09	3.69
	ANOVA	0.63	0.00***	0.01**	0.01**	0.04**	0.00***	

有效樣本數：250

資料來源：本研究自行整理

第二節、二元羅吉斯迴歸實證結果分析

藉由透過 Binary Logistic Regression Model 的模型，探討其研析的成果，了解到人格特質、工作滿足以及薪資滿意度變數，對於科技公司員工的離職傾向影響結果，並同步藉由控制人口統計變項下，了解其實證的模型研析，也就是說，在二元羅吉斯迴歸模型中將以下列兩種的模型來實施分析。

模型一，將解釋變數「人格特質」、「工作滿足」、「薪資滿意度」變數置入實證二元羅吉斯迴歸模型中實施實證模型分析。

模型二，則除了「人格特質」、「工作滿足」、「薪資滿意度」解釋變數外，另外再將人口統計變數，如：「性別」、「年齡」、「最高學歷」、「服務年資」、「年薪」、「職務」及「婚姻狀態」，同步作為此次控制變項的實證模型分析。

在此運用 Binary Logistic Regression Model 中，探討解釋變數對於科技公司員工的離職傾向之影響程度，並透過模型二比較加入人口統計變數等控制變項的實證結果實施分析。

壹、人格特質

在「人格特質」的實證結果分析過程中，透過模型一以及模型二內，發現其 P 值分別是 0.112 及 0.242，兩種模型皆未達到顯著水準，也就是原先假設的人格特質的程度越高，科技公司員工的離職傾向意願越低則不成立，所以無法推測人格特質是否會影響科技公司員工的離職意願。

貳、工作滿足

「工作滿足」的實證結果分析過程中，於模型一以及模型二內，

整體工作滿足的 P 值則是 0.005 及 0.001，迴歸係數分別為 -0.042 及 -0.052，也就是說不管是否加入人口統計變項等相關控制變項下，其影響均達到顯著水準；而在整體工作滿足的勝算比方面，模型一與模型二則分別為 0.958 及 0.948，也就是說，當科技公司員工在整體工作滿足的感受提升一倍時，其離職傾向則降為 0.958 及 0.948 倍；而模型一相較於模型二又有更高的勝算比，也就是說，在沒有人口統計變項的影響之下，則會具有更高的離職傾向意願。

參、薪資滿意度

「薪資滿意度」的實證結果分析過程中，於模型一以及模型二內，其 P 值分別為 0.000 及 0.000，迴歸係數分別為 -0.107 及 -0.106，也就是說不管是否加入人口統計變項等相關控制變項下，其影響均達到顯著水準；而在薪資滿意度的勝算比方面，模型一與模型二則分別為 0.897 及 0.898，也就是說，當科技公司員工在薪資滿意度的感受提升一倍時，其離職傾向的意願則分別降為 0.897 及 0.898；而模型二相較於模型一又有更高的勝算比，也就是說，在有人口統計變項的影響之下，則會具有更高的離職傾向意願。

肆、人口統計變項

一、性別

在「性別」的實證結果分析過程中，於模型二內區分「男性」與「女性」，並以「女性」作為參照，其 P 值為 0.009，迴歸係數為 0.991，也就是說「男性」與「女性」具有相當的顯著差異；而在「性別」的勝算比方面，模型二數值為 2.694，也就是說，相較於「女性」科技公司員工來說，「男性」具有較高的離職傾向意願。

二、年齡

在「年齡」的實證結果分析模型二內，其 P 值為 0.139，故沒有達到顯著的水準，也就是原先假定年齡的差異，對於科技公司員工的離職傾向意願具顯著影響則不成立，所以無法推測年齡是否影響科技公司員工的離職傾向意願。

三、最高學歷

在「最高學歷」的實證結果分析模型二內，其 P 值為 0.483，故未達到顯著水準，也就是原先假設的最高學歷的差異，對於科技公司員工的離職傾向意願具顯著影響則不成立，所以無法推測最高學歷是否影響科技公司員工的離職傾向意願。

四、服務年資

「服務年資」的實證結果分析過程中，於模型二內區分「1 年以下」、「1-3 年」、「3-5 年」、「5-10 年」與「10 年以上」五個層級，並以「1 年以下」作為第一層級參照，其 P 值為 0.075 以及其迴歸係數則是 0.287，也就是說在「服務年資」方面，每一個層級對於次一個層級的對照情形下，具有相當顯著水準；而在「服務年資」的勝算比方面，模型二數值為 1.333，也就是說，科技公司員工服務年資為「1 年以下」的對於服務年資「1-3 年」的員工來說，則具備較高程度上的離職傾向意願；服務年資「1-3 年」對於服務年資「3-5 年」來說，則具備較高程度上的離職傾向意願；服務年資「3-5 年」對於服務年資「5-10 年」來說，則具備較高程度上的離職傾向意願；而服務年資「5-10 年」對於服務年資「10 年以上」來說，則具備較高程度上的離職傾向意願。

五、年薪

在「年薪」的實證結果分析模型二內，其 P 值為 0.388，故沒有達到顯著的水準，也就是原先假定年薪的差異，對於科技公司員工的離職傾向意願具顯著影響則不成立，所以無法推測年薪是否影響科技公司員工的離職傾向意願。

六、職務

「職務」的實證結果分析過程中，於模型二內區分「主管職」與「非主管職」，並以「非主管職」作為參照，其 P 值為 0.082，迴歸係數為 0.834，也就是說「主管職」與「非主管職」具有相當的顯著差異；而在「職務」的勝算比方面，模型二數值為 2.304，也就是說，相較於科技公司員工的「非主管職」來說，「主管職」具有較高的離職傾向意願。

七、婚姻狀態

在「婚姻狀態」的實證結果分析模型二內，其 P 值為 0.424，故沒有達到顯著的水準，也就是原先假定的是否具有婚姻關係的差異，對於科技公司員工的離職傾向意願具顯著影響則不成立，所以無法推測婚姻狀態是否影響科技公司員工的離職傾向意願。

表 4-11 Binary Logistic Regression Model 實證結果統計表

BLR	模型一			模型二		
	係數	勝算比	P值	係數	勝算比	P值
人格特質	0.093	1.097	0.112	0.074	1.077	0.242
整體工作滿足	-0.042	0.958	0.005***	-0.052	0.948	0.001***
薪資滿意度	-0.107	0.897	0.000***	-0.106	0.898	0.000***
性別				0.991	2.694	0.009***
年齡				-0.344	0.708	0.139
最高學歷				-0.262	0.769	0.483
服務年資				0.287	1.333	0.075*
年薪				-0.160	0.852	0.388
職務				0.834	2.304	0.082*
婚姻狀態				-0.336	0.714	0.424
Number of obs = 250			Number of obs = 250			
Pseudo r-squared = 0.1762			Pseudo r-squared = 0.2317			
Log likelihood = -142.75569			Log likelihood = -133.12958			

資料來源：本研究自行整理

表 4-12 Binary Logistic Regression Model 實證結果統計表

BLR	模型一			模型二		
	係數	勝算比	P值	係數	勝算比	P值
人格特質	0.096	1.101	0.102	0.075	1.078	0.233
內在工作滿足	-0.024	0.976	0.272	-0.038	0.961	0.098*
外在工作滿足	-0.076	0.926	0.023**	-0.078	0.924	0.027**
薪資滿意度	-0.098	0.906	0.000***	-0.098	0.905	0.000***
性別				0.986	2.680	0.009***
年齡				-0.346	0.707	0.137
最高學歷				-0.238	0.787	0.525
服務年資				0.268	1.308	0.101
年薪				-0.163	0.849	0.378
職務				0.859	2.361	0.075*
婚姻狀態				-0.342	0.710	0.417
Number of obs = 250			Number of obs = 250			
Pseudo r-squared = 0.1799			Pseudo r-squared = 0.2336			
Log likelihood = -142.10044			Log likelihood = -132.79686			

資料來源：本研究自行整理

第三節、序數羅吉斯迴歸實證結果分析

藉由透過 Ordered Logistic Regression Model 的模型，探討其研析的成果，了解到人格特質、工作滿足以及薪資滿意度等變數，對於科技公司員工的離職傾向影響結果，並同步藉由控制人口統計變項下，了解其實證的模型研析，也就是說，在序數羅吉斯迴歸模型中將以下列兩種的模型來實施分析。

模型三，將解釋變數「人格特質」、「工作滿足」、「薪資滿意度」等變數置入實證序數羅吉斯迴歸模型中實施實證模型分析。

模型四，則除了「人格特質」、「工作滿足」、「薪資滿意度」等解釋變數外，另外再將人口統計變數，如：「性別」、「年齡」、「最高學歷」、「服務年資」、「年薪」、「職務」及「婚姻狀態」，同步作為此次控制變項的實證模型分析。

在此運用 Ordered Logistic Regression Model 中，探討解釋變數對

於科技公司員工的離職傾向之影響程度，並透過模型四比較加入人口統計變數等控制變項的實證結果實施分析。

壹、人格特質

在「人格特質」的實證結果分析過程中，透過模型三以及模型四內，發現其 P 值分別是 0.852 及 0.999，兩種模型皆未達到顯著水準，也就是原先假設的人格特質的程度越高，科技公司員工的離職傾向意願越低則不成立，所以無法推測人格特質是否會影響科技公司員工的離職意願。

貳、工作滿足

「工作滿足」的實證結果分析過程中，於模型三以及模型四內，整體工作滿足的 P 值則是 0.000，迴歸係數分別為 -0.046 及 -0.060，也就是說不管是否加入人口統計變項等相關控制變項下，其影響均達到顯著水準；而在整體工作滿足的勝算比方面，模型三與模型四則分別為 0.954 及 0.940，也就是說，當科技公司員工在整體工作滿足的感受提升一倍時，其離職傾向則降為 0.954 及 0.940 倍；而模型三相較於模型四又有更高的勝算比，也就是說，在沒有人口統計變項的影響之下，則會具有更高的離職傾向意願。

參、薪資滿意度

「薪資滿意度」的實證結果分析過程中，於模型三以及模型四內，其 P 值分別為 0.000 及 0.000，迴歸係數分別為 -0.097 及 -0.088，也就是說不管是否加入人口統計變項等相關控制變項下，其影響均達到顯著水準；而在薪資滿意度的勝算比方面，模型三與模型四則分別為 0.907 及 0.915，也就是說，當科技公司員工在薪資滿意度的感受提

升一倍時，其離職傾向的意願則分別降為 0.907 及 0.915；而模型四相較於模型三又有更高的勝算比，也就是說，在有人口統計變項的影響之下，則會具有更高的離職傾向意願。

肆、人口統計變項

一、性別

在「性別」的實證結果分析過程中，於模型四內區分「男性」與「女性」，並以「男性」作為參照，其 P 值為 0.000，迴歸係數為 1.154，也就是說將「男性」作為對照的情形下，「女性」將具有相當的差異性，並達到顯著水準；而在「性別」的勝算比方面，模型四數值為 3.171，也就是說，相較於「男性」科技公司員工來說，「女性」具有較高的離職傾向意願。

二、年齡

在「年齡」的實證結果分析過程中，於模型四內區分「30 歲以下」、「31-35 歲」、「36-40 歲」與「41 歲以上」，並以「30 歲以下」作為參照，其 P 值為 0.001，迴歸係數為 -0.619，也就是說將「30 歲以下」作為對照的情形下，對次一項將具有相當的差異性，並達到顯著水準；而在「年齡」的勝算比方面，模型四數值為 0.538，也就是說，相較於「30 歲以下」科技公司員工來說，其他年齡層的科技員工，具有較低的離職傾向意願。

三、最高學歷

在「最高學歷」的實證結果分析模型四內，其 P 值為 0.208，故未達到顯著水準，也就是原先假設的最高學歷的差異，對於科技公司員工的離職傾向意願具顯著影響則不成立，所以無法推測最高學歷是否影響科技公司員工的離職傾向意願。

四、服務年資

「服務年資」的實證結果分析過程中，於模型四內區分「1 年以

下」、「1-3年」、「3-5年」、「5-10年」與「10年以上」五個層級，並以「1年以下」作為第一層級參照，其P值為0.032以及其迴歸係數則是0.265，也就是說在「服務年資」方面，每一個層級對於次一個層級的對照情形下，具有相當顯著水準；而在「服務年資」的勝算比方面，模型四數值為1.304，也就是說，科技公司員工服務年資為「1年以下」的對於服務年資「1-3年」的員工來說，則具備較高程度上的離職傾向意願；服務年資「1-3年」對於服務年資「3-5年」來說，則具備較高程度上的離職傾向意願；服務年資「3-5年」對於服務年資「5-10年」來說，則具備較高程度上的離職傾向意願；而服務年資「5-10年」對於服務年資「10年以上」來說，則具備較高程度上的離職傾向意願。

五、年薪

在「年薪」的實證結果分析模型四內，其P值為0.621，故沒有達到顯著的水準，也就是原先假定年薪的差異，對於科技公司員工的離職傾向意願具顯著影響則不成立，所以無法推測年薪是否影響科技公司員工的離職傾向意願。

六、職務

在「職務」的實證結果分析模型四內，其P值為0.750，故沒有達到顯著的水準，也就是原先假定職務的差異，對於科技公司員工的離職傾向意願具顯著影響則不成立，所以無法推測職務是否影響科技公司員工的離職傾向意願。

七、婚姻狀態

在「婚姻狀態」的實證結果分析模型四內，其P值為0.269，故沒有達到顯著的水準，也就是原先假定的是否具有婚姻關係的差異，對於科技公司員工的離職傾向意願具顯著影響則不成立，所以無法推測婚姻狀態是否影響科技公司員工的離職傾向意願。

表 4-13 Ordered Logistic Regression Model 實證結果統計表

OLR	模型三			模型四		
	係數	勝算比	P值	係數	勝算比	P值
人格特質	0.007	1.007	0.868	-0.001	0.998	0.976
整體工作滿足	-0.046	0.954	0.000***	-0.060	0.940	0.000***
薪資滿意度	-0.097	0.907	0.000***	-0.088	0.915	0.000***
性別				1.154	3.171	0.000***
年齡				-0.619	0.538	0.001***
最高學歷				-0.341	0.710	0.208
服務年資				0.265	1.304	0.032**
年薪				-0.065	0.936	0.621
職務				0.107	1.113	0.750
婚姻狀態				-0.381	0.682	0.269
Number of obs = 250			Number of obs = 250			
Pseudo r-squared = 0.0966			Pseudo r-squared = 0.1346			
Log likelihood = -387.92968			Log likelihood = -371.59513			

附註：

1. 性別以「女性」為參照。男1女0
2. 學歷以「碩博士」為參考。大學(含)以下1碩博士0
3. 職務以「非主管職」為參照。主管職1非主管職0
4. 婚姻以「無婚姻」為參照。有婚姻1無婚姻0

*** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

資料來源：本研究自行整理

表 4-14 Ordered Logistic Regression Model 實證結果統計表

OLR	模型三			模型四		
	係數	勝算比	P值	係數	勝算比	P值
人格特質	0.008	1.008	0.852	0.000	1.000	0.999
內在工作滿足	-0.028	0.972	0.115	-0.041	0.959	0.028**
外在工作滿足	-0.080	0.923	0.003***	-0.095	0.908	0.001***
薪資滿意度	-0.087	0.915	0.000***	-0.078	0.924	0.000***
性別				1.154	3.173	0.000***
年齡				-0.627	0.534	0.001***
最高學歷				-0.314	0.730	0.246
服務年資				0.247	1.280	0.048**
年薪				-0.081	0.922	0.545
職務				0.140	1.151	0.677
婚姻狀態				-0.384	0.681	0.267
Number of obs = 250			Number of obs = 250			
Pseudo r-squared = 0.0988			Pseudo r-squared = 0.1369			
Log likelihood = -386.97582			Log likelihood = -370.61296			

資料來源：本研究自行整理

第五章 結論與建議

第一節、結論

透過此研究可以了解到各種變項，對於某科技公司的離職傾向影響程度與否，此次採用問卷發放的模式，內容主在分析「人格特質」、「工作滿足」、「薪資滿意度」三個變項，對於企業職員的離職傾向影響程度實施探究，而此次研究對於某科技公司的各層級職員實施抽樣，並以二元羅吉斯迴歸與序數羅吉斯迴歸兩類模型作為分析架構，其結論與建議事項如下：

壹、工作滿足對於離職傾向有負面顯著影響

從此次分析結果當中，可以發現到無論採用二元羅吉斯的第一模型與第二模型，或者是第三模型與第四模型的序數迴歸數據上，皆可以明顯發到工作滿足此變項皆可以達到負向且顯著的水準，在這四個模型當中，以第四模型(序數羅吉斯迴歸)的影響程度較大，其勝算比率達 0.940，也就代表，當工作滿足提高一倍時，企業職員的離職傾向將乘上 0.94 倍，也就等於離職傾向下降了 0.06 倍，所以由此可以證明，工作滿足對於離職傾向而言，他的影響為負向，也符合此次研究的假設。

貳、薪資滿意度對離職傾向有負面顯著影響

分析結果當中發現到無論採用二元羅吉斯的第一模型與第二模型，或者是第三模型與第四模型的序數迴歸數據上，皆可以明顯發到薪資滿意度此變項皆可以達到負向且顯著的水準，在這四個模型當中，以第一模型(二元羅吉斯迴歸)的影響程度較大，其勝算比率達 0.897，也就代表，當薪資滿意度提高一倍時，企業職員的離職傾向將乘上 0.897 倍，也就等於離職傾向下降了 0.103 倍，所以由此可以證明，薪資滿意度對於離職傾向而言，他的影響為負向，也符合此次研究的假設。

參、服務年資對於離職傾向有正面顯著影響

分析結果當中發現到無論採用二元羅吉斯的第二模型，或者是第四模型的序數回歸數據上，皆可以明顯發到服務年資此變項皆可以達到正向且顯著的水準，在這兩個模型當中，以第二模型(二元羅吉斯回歸)的影響程度較大，其勝算比率達 1.333，也就代表，當服務年資增加一倍時，企業職員的離職傾向將乘上 1.333 倍，也就等於離職傾向上升 1.333 倍，所以由此可以證明，服務年資對於離職傾向而言，他的影響為正向。



第二節、建議

壹、精進主管決策模式

從上述結果發現到，工作滿足對於某科技公司員工是否具備離職傾向的想法具有相當的影響力，並且在序數羅吉斯回歸的第四模型當中發現到，工作滿足提高一倍時，企業職員的離職傾向將乘上 0.94 倍，也就等於離職傾向下降了 0.06 倍，因此可以發現到，工作滿足的多寡對於離職傾向而言是有相當的影響程度。

因本身就是某科技公司的人資部門員工，在透過離職人員訪談當中，往往員工訴說不滿足因素與主管的正確決策有相當的關係，常言道，正確的決策導向有效率的工作績效與氛圍，如果持續在錯誤的決策中磨合，將導致職員日以繼夜加班，且無法達到老闆所要求的目標，此種狀況下，將產生惡性循環，人員離職流失，且留下的職員將持續性業務增加，所以由此可知工作滿足對於一個企業部門相當重要，而單位主管也應該了解各部門職員工作滿足的要素，如此才能對症下藥，提升單位工作績效，以降低職員對於企業的離職情形。

貳、改善績效獎金制度

從上述結果發現到，薪資滿意度對於某科技公司員工是否具備離職傾向的想法具有相當的影響力，並且在二元羅吉斯回歸的第一模型當中發現到，當薪資滿意度提高一倍時，企業職員的離職傾向將乘上 0.897 倍，也就等於離職傾向下降了 0.103 倍，因此可以發現到，薪資滿意度的多寡對於離職傾向而言是有相當的影響程度。

因本身業務為薪資發放職員，近年因新冠疫情影響到各企業的業績狀況下，雖職員基本薪資沒有受到影響或是調整，但是在各種企業的獎金制度，往往是與企業的績效考核有直接的關聯性，所以在整體

大環境績效不良的狀況下，很多企業及公司則無法繼續發放獎金，進而導致職員的薪資發放受到相當的影響。故建議企業績效雖受疫情影響，但公司內部仍應建立一套受疫情狀況下的獎金制度，而非採用整體績效決定是否發放職員獎金的情況，應以新的標準來作為發放獎金的參考，同時也可將獎金量的減少來取代不發放的情形。

參、建立雙向溝通管道

從上述結果發現到，服務年資對於某科技公司員工是否具備離職傾向的想法具有相當的影響力，並且在二元羅吉斯回歸的第二模型當中發現到，當服務年資增加一倍時，企業職員的離職傾向將乘上 1.333 倍，也就等於離職傾向上升 1.333 倍，因此可以發現到，服務年資的多寡對於離職傾向而言是有相當的影響程度。

新進人員的關懷與照顧往往是各企業部門的基本要求，而在某企業當中也有著新進職員一年內，由單位人資部門須掌握人員的心緒狀況等要求，但是往往在照顧新人的同時，卻沒留意到資深員工的心緒狀況，產生了「只見新人笑，不見舊人哭」的情形發生，無論是資深員工，抑或是領導幹部，往往是各企業部門最疏漏關心的對象，也常常被認定是績效好為正常狀態，績效較差為優先檢討對象，所以導致本研究在資深職員的離職傾向較為新進職員的離職傾向為大，這也是企業內部的警訊發生，因為資深職員或是幹部，往往肩負著「老雞帶小雞」的使命，所以同時也承接著新新進職員與自身的績效壓力，再沒有獲得正向的紓壓管道及良善的溝通環境與關懷，長久下來，將會對於個人的離職傾向造成影響，也會導致企業或是公司的「頂梁柱」相繼離職，而其重擔就會分配至新職員，進而導致資深職員不願留下，新進職員也無法適應的窘境，故降低資深職員的離職傾向，也就使新進員工獲得工作的保障。

第三節、後續研究建議

壹、擴大研究範圍

此次研究範圍僅只為某科技公司職員為研究對象，並沒有設定在北部或是南部地區的各科技產業，其中的原因為因自身的身分也為科技公司員工，並非一般的人力銀行，或是公部門研究單位，所以其他科技產業將會對此作為商業機密考量而不願受問卷訪談研究。

但經過研究後發現，雖同為科技產業，但在各企業間即使相同的變項研究，可能也會導致不同的研究結果，故如以後身份轉換，非擔任科技部門員工同時，建議仍可將多種的科技公司員工，亦或是不同地區科技公司員工作為研究的對象，如此才能有另類的對照組研究，以及獲得不同的研究成果與貢獻。

貳、追蹤特定對象

在此次研究採用的是一次性的問卷發放研究，在這種橫斷面的研究可以了解到部門的宏觀狀況，以上述工作滿足變項研究中，發現到整體員工工作滿足與否，但其導致工作滿足的背後原因，可能會是五花八門，如後續輔以特定人員的追蹤狀況下，結合訪談等質性研究方式，將可以侷限在部分人員的因素探究，雖這期間可能相當耗費時間及心力，但對於整體公司的問題發掘卻會相當有效且及時。

此次研究因為一次發放問卷，故了解到的是員工當下心境與想法，但往往員工的想法會經過多樣的內外在因素所影響，所以後續類案的研究，將建議可以採用兩次或是三次對特定對象發放，以縱貫面取代橫斷面的量化研究方式，如此可獲得不同的結論與成果。

參、增加研究變項

此次研究變項為工作滿足、薪資滿意度及人格特質三個變項對於某科技公司的離職傾向實施研究，並了解其影響程度。但在文獻蒐整過程中發現到，影響科技公司員工的離職傾向，並不只侷限於上述三類變項。所以建議後續研究變項，建議可以從個人因素、職場環境及國際情勢等三方面實施變項遴選及決定。

另外在近期中國不斷挖角我國內科技人才的案件發生，這也代表著，外在環境的影響因素不僅僅侷限於國內的各科技產業，同時也可能會是跨國際的競爭，所以科技產業的競合與國安的狀況也可能會是後續研究的重要議題，故建議也可以增加類似新穎的變項作為研究變項運用，以結合當前的時勢發展。



參考文獻

- 王宣賢(2007)。工作特性、入股制度滿意度、工作滿意度與離職傾向關係探討。**元智大學企業管理學系學位論文**，1-97。
- 何柏彪(2011)。台灣金融業薪酬公平、組織承諾與離職傾向關係之研究-以調節焦點為干擾變項。**長榮大學經營管理研究所學位論文**，1-110。
- 吳宗祐、鍾佩芳、王瑜榛、高凌政、吳溫真、邱淑芬與葉穎蓉(2017)。服務人員之情緒要求如何與何時減損服務績效? 工作要求-資源模式的觀點。**人力資源管理學報**，17(4)，1-35。
- 吳秉潔(2012)。**員工心情對離職傾向、團隊凝聚力、創造力角色認同之影響**。
- 吳玲玲(2004)。**組織行為**。台北:智勝文化。
- 吳靜吉、潘養源與丁興祥(1980)。內外控取向與工作滿足及績效之關係。**國立政治大學學報**(41)。
- 李文瑞、陳世傑、張瑞晃與廖豐斌(2011)。企業內部行銷機制對組織成員之組織承諾的影響—工作滿足中介效果之檢定。**北商學報**，1-20。
- 李秋慧(2004)。人格特質、工作特性與工作績效之關係探討~以台灣高科技員工為例。**國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文**。
- 李美枝(1985)。社會變遷中婦女角色及性格的改變。**婦女在國家發展過程中的角色研討會論文集下冊**。
- 李雯娣(2000)。**國小兒童性格特質之研究**。**屏東師範學院國民教育研究所碩士論文**。
- 李憶萱、蕭嬋與陳詳衡(2011)。工作滿足、組織承諾、組織公民行為與離職傾向之關係探討—以某中國大陸臺商個案公司為例。**政大勞動學報**，1-40。
- 周惠莉(2003)。**五大人格特質、性別角色與轉換型領導關聯性之研究**。**中原大學企業管理研究所學位論文**，1-77。
- 林百龍(2007)。**五大人格特質與心理契約內容關聯性之研究—以高科技產業之新進員工為對象**。**中原大學企業管理研究所學位論文**，1-70。

- 林泰隆(2008)。人格特質、組織氣候及工作壓力對工作意願之影響—以資訊服務業為例。崑山科技大學企業管理研究所學位論文，1-67。
- 林浩鉅與何志峰(2020)。美中科技戰之情境分析與臺灣產業因應策略研究。展望與探索月刊，18(10)，37-63。
- 林欽榮(2002)。消費者行為。台北：揚智文化事業股份有限公司。
- 林賢興(2016)。陸軍志願役士官兵留營意願影響因素之研究。嶺東科技大學經營管理研究所學位論文，1-95。
- 洪若寧(2014)。托嬰中心托育人員工作壓力與工作滿意度之研究~以臺中市為例。朝陽科技大學幼兒保育系學位論文，1-165。
- 高珮翊(2014)。承諾型人力資源管理措施對工作滿足之影響-以內部行銷。人力資源服務價值為中介。
- 張志成(2016)。大專院校約聘僱人員薪資滿意度對離職傾向之影響-探討工作鑲嵌之干擾效果和工作認同之中介影響。中正大學勞工關係學研究所學位論文，1-98。
- 許英倫、蔡明田與簡瑞霖(2014)。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。科際整合管理研討會，534-547。
- 許景貞(2004)。工作滿足、組織承諾、工作績效與離職意圖關係之研究。國立台灣科技大學企業管理系碩士論文。
- 許瑞芳(2001)。國民小學啟聰教育教師工作滿意度調查研究。國立彰化師範大學特殊教育學系在職進修專班碩士論文。
- 陳怡靜與陳詳衡(2011)。工作滿足、組織承諾與離職傾向關係之研究。Journal of Data Analysis, 6(6), 23-42。
- 陳嘉尚(1985)。人格特質型態成長需求角色壓力與工作壓力、工作滿足、離職意願之相關研究-以新竹科學工業園區二十一家廠商為對象之實證研究。中原大學企業管理研究所碩士論文，1-87。
- 湛瑄宇(2000)。員工薪資滿足之前因後果之研究。中原大學企業管理學系碩士論文。

- 黃怡雯(2009)。高科技產業研發人員生涯導向、人格特質對工作滿意度與離職傾向影響之研究。臺北科技大學技術及職業教育研究所學位論文，1-213。
- 楊國樞(1988)。社會及行為科學研究法。台北:東華書局。
- 劉玉玲(2005)。組織行為(第2版)。台北:新文京開發。
- 劉莉蘭(1993)。員工分紅入股滿意度組織投注與組織效能關係之研究。國立政治大學勞工研究所碩士論文。
- 樊景立(1978)。紡織廠女作業員離職行為之研究。政治大學企業管理研究所碩士論文，1-50。
- 歐陽玲(1994)。工作生活品質與臨床護理人員離職意願之研討:以台南地區綜合醫院為例。東海大學企業管理研究所碩士論文。
- 蔡麗婷(2012)。制度改變下對主管領導風格及員工態度的影響。淡江大學會計學系碩士在職專班學位論文，1-107。
- 鄭勝泰(2002)。人格特質對工作績效影響之探討-以某運輸服務業之 T 公司為例。國立中央大學人力資源管理研究所出版碩士論文。
- 盧盛忠、余凱成、徐昶與錢冰鴻(1997)。組織行為學:理論與實務，台北:東華書局。
- 賴奕文(2004)。台灣地區縣市督學工作壓力與工作滿意度之研究。國立臺北教育大學教育政策與管理研究所學位論文，1-80。
- 賴獻益(2006)。員工知覺轉主管轉換型領導，人格特質與工作績效相關性之研究-以某中央執行機關為例。國立中正大學企業管理所碩士論文。
- 謝函融(2004)。工作投入對工作價值觀與離職傾向間關係之研究。國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文。
- 謝慈芸(2015)。餐旅業同事支持對薪資滿意度與留任意願關係的調節效果探討。
- 簡茂發(1978)。母教養態度與小學兒童生活適應之關係。教育心理學報，23-42。
- 蘇家貞(2019)。員工流動率之影響因素:員工福利所扮演之角色。政治大學行政管理碩士學程學位論文，1-55。

- Abelson, M. A. (1986). Strategic management of turnover: a model for the health service administrator. *Health Care Management Review, 11*(2), 61-71.
- Arnold, H. J., & Feldman, D. C. (1982). A multivariate analysis of the determinants of job turnover. *Journal of Applied Psychology, 67*(3), 350.
- Caplan, R. D., & Jones, K. W. (1975). Effects of work load, role ambiguity, and type A personality on anxiety, depression, and heart rate. *Journal of Applied Psychology, 60*(6), 713.
- Hansen, J., Brown, S., & Lent, R. (2005). Assessment of interests. *Career development counseling: Putting theory research to work*, 281-304.
- Hoppock, R. (1935). Job satisfaction.
- Locke, E. A. J. H. o. i. (1968). Toward a theory of task motivation and incentives. *Organizational behavior human performance 3*(2), 157-189.
- Lucas, M. D., Atwood, J. R., & Haganan, R. (1993). Replication and validation of anticipated turnover model for urban registered nurses. *Nursing Research*.
- Maslow, A. (1943). Preface to motivation theory. *Psychosomatic medicine*.
- Menninger, W. C., & Levinson, H. (1956). *Human understanding in industry: A guide for supervisors*: Science Research Associates.
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of applied psychology 62*(2), 237.
- Porter, L. W., & Steers, R. M. (1973). Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological Bulletin, 80*(2), 151.
- Robertson-Kraft, C., & Duckworth, A. L. (2014). True grit: Trait-level perseverance and passion for long-term goals predicts effectiveness and retention among novice teachers. *Teachers College Record, 116*(3).
- Rotter, J. B. (1954). Social learning and clinical psychology.
- Spector, P. (1982). Behavior in organizations as a function of employee's locus of control. *Psychological bulletin, 91*(3), 482.
- Szilagyi, A. (1979). Keeping employee turnover under control. *Personnel 56*(6), 42-52.
- Vroom, V. H. (1964). Work and motivation.

附錄一：問卷

您好，非常感謝您撥冗填寫此份問卷，本研究為純學術用途之參考資料，主要研究對象為科技公司員工，以目前仍在職同仁作為調查對象，目的為探討『人格特質、工作滿足及薪資滿意度對離職傾向關係之研究』，煩請您惠賜卓見，您所提供的意見，將作為本研究的重要參考資料，本研究所有關於受訪者的問答及個人資料，均提供學術研究使用，故會予以保密，絕不對外公開，敬請放心填答，再次感謝您的合作。

敬祝 身體健康，萬事如意

政治大學行政管理碩士學程
指導老師：羅光達教授
研究生：周思伶

【填答說明】

本問卷量表計分方式採用李科特(Likert)六點量表，分為「非常不同意」、「不同意」、「有點不同意」、「有點同意」、「同意」、「非常同意」，依序給予 1、2、3、4、5、6 分作為測量尺度，分數越高代表填答者越認同題目所描述的狀況，請依照個人意見圈選最符合您現在感受的相應數字，代表題目描述內容與您現在感受的相符程度。

答案無對錯之分，請您以直覺感受直接作答

【第一部分】人格特質

衡量題目	非常不同意	不同意	有點不同意	有點同意	同意	非常同意
01.遇到問題時，會去思考事件背後隱藏的意義。	1	2	3	4	5	6
02.答應別人請託後，幾乎都能達成。	1	2	3	4	5	6
03.我喜歡參加各式各樣的社交活動。	1	2	3	4	5	6
04.聽到關於別人不幸的事，我會感同身受並施予協助。	1	2	3	4	5	6
05.就算覺得自己理虧，仍會試圖辯解。	1	2	3	4	5	6

【第二部分】工作滿足

衡量題目	非常不同意	不同意	有點不同意	有點同意	同意	非常同意
01.我對工作負荷量感到滿意。	1	2	3	4	5	6
02.我的工作讓我有單獨發揮才能的機會。	1	2	3	4	5	6
03.我因工作時常能經歷不同的事情而感到滿意。	1	2	3	4	5	6
04.我在工作團體中有成為重要角色的機會。	1	2	3	4	5	6
05.我的工作不違背我的道德良知。	1	2	3	4	5	6
06.我對工作的穩定性感到滿意。	1	2	3	4	5	6
07.我在工作中能有服務他人的機會。	1	2	3	4	5	6
08.我在工作中能有指導他人的機會。	1	2	3	4	5	6
09.我在工作中能有充分發揮個人能力的機會。	1	2	3	4	5	6
10.我的工作能有自己作出判斷的機會。	1	2	3	4	5	6
11.我能自主決定如何完成工作。	1	2	3	4	5	6
12.我能夠從工作中獲得的成就感。	1	2	3	4	5	6
13.我對主管對待下屬的方式感到滿意。	1	2	3	4	5	6
14.我對主管做決策能力感到滿意。	1	2	3	4	5	6

15.我對公司政策實施方式感到滿意。	1	2	3	4	5	6
16.我的收入與我的工作量是合理的。	1	2	3	4	5	6
17.我的職位有晉升的機會。	1	2	3	4	5	6
18.我對工作中的環境與設備感到滿意。	1	2	3	4	5	6
19.我與同事之間的相處是和諧的。	1	2	3	4	5	6
20.我對工作表現出色時所獲得的獎勵或讚賞感到滿意。	1	2	3	4	5	6

【第三部分】薪資滿意度

衡量題目	非常不同意	不同意	有點不同意	有點同意	同意	非常同意
01.目前職位的薪資我感到滿意。	1	2	3	4	5	6
02.目前公司的薪資與我的付出是對等的。	1	2	3	4	5	6
03.目前職位的薪資與我的工作經驗是對等的。	1	2	3	4	5	6
04.與其他同職位的同事相比，我滿意目前的薪資。	1	2	3	4	5	6
05.與其他公司相比，我滿意目前公司提供的薪資。	1	2	3	4	5	6
06.與前份工作相比，我滿意目前職位的薪資。	1	2	3	4	5	6
07.我滿意目前公司提供本薪以外的獎金(如年終、績效獎金等)。	1	2	3	4	5	6
08.我滿意公司所提供的金錢外獎勵(如建檢、家庭日、部門聚餐、婚喪補助等)。	1	2	3	4	5	6

【第四部分】離職傾向

衡量題目	非常不同意	不同意	有點不同意	有點同意	同意	非常同意
01.我曾認真評估若辭去目前工作的可能風險。	1	2	3	4	5	6
02.我曾嘗試尋找其他工作機會。	1	2	3	4	5	6
03.我認為有機會在別家公司找到適當的職位。	1	2	3	4	5	6
04.我在未來的一年內有辭去目前工作的可能性。	1	2	3	4	5	6

【第五部分】個人基本資料

本部分是關於您的一些背景資料，請在適當的內打√。

1.性別：男 女。

2.年齡：25歲以下 26-30歲 31-35歲 36-40歲 41歲以上。

3.最高學歷：高中職(含以下) 專科 大學 碩博士。

4.在本公司的服務年資：1年以下 1-3年 3-5年 5-10年 10年以上。

5.年薪：60萬以下 60-80萬 80-120萬 120萬以上。

6.職務：主管 非主管。

7.目前是否存在婚姻狀態：是 否。