

## 第四章 研究結果

### 第一節 樣本基本資料與變項的描述統計分析

#### 壹、樣本基本資料分析

本節將依據問卷受測者之企業環境因素如公司規模、行業別、上市上櫃否、單位人數及稽核單位位階，以及其個人屬性如職級、稽核年資、公司目前年資、非稽核工作經驗、年齡、學歷、婚姻狀況與專業證照等資料進行分析。

#### 一、問卷樣本資料所屬產業別

依據樣本資料所屬產業別分佈如表 4-1-1 所述：

表 4-1-1 問卷樣本資料所屬產業別

| 產業別    | 樣本數 | 百分比(%) |
|--------|-----|--------|
| 電子業    | 44  | 23.4   |
| 鋼鐵業    | 4   | 2.1    |
| 化工業    | 3   | 1.6    |
| 紡織業    | 19  | 10.1   |
| 資訊業    | 6   | 3.2    |
| 營建業    | 7   | 3.7    |
| 汽機車業   | 6   | 3.2    |
| 房仲業    | 0   | 0      |
| 食品業    | 2   | 1.1    |
| 百貨/量販業 | 15  | 8.0    |
| 飯店/休旅業 | 2   | 1.1    |
| 金融業    | 27  | 14.4   |

|     |     |      |
|-----|-----|------|
| 保險業 | 4   | 2.1  |
| 證券業 | 7   | 3.7  |
| 其他  | 42  | 22.3 |
| 合計  | 188 | 100  |

根據表 4-1-1，在所獲得的有效樣本 188 筆中，以電子業 44 家，佔 23.4%、其他類 42 家，佔 22.3% 較高，而房仲業並未取得樣本。

由於部分產業樣本數偏低，在分析時恐無法達到分析上的效果，因此在進行分析與假設檢定時，將電子業及資訊業共計 50 家合併為電子資訊產業；鋼鐵、化工、紡織、營建、汽機車、房仲、食品、百貨/量販、飯店/休旅等業計 58 家合併為傳統產業；金融、證券、保險業計 41 家合併為金融服務業，以及其他 39 家產業等共分四大類產業，合併後之產業別如表 4-1-2 所示：

表 4-1-2 問卷樣本資料所屬產業別(合併後)

| 產業別    | 樣本數 | 百分比(%) |
|--------|-----|--------|
| 資訊電子產業 | 50  | 26.60  |
| 傳統產業   | 58  | 30.85  |
| 金融服務業  | 41  | 21.81  |
| 其他產業   | 39  | 20.74  |
| 合計     | 188 | 100.00 |

## 二、問卷樣本背景資料分析

依據樣本資料統計受測者個人屬性及企業環境因素如表

4-1-3：

表 4-1-3 問卷樣本背景資料分析

| 變項     | 選項內容      | 樣本數 | 百分比(%) |
|--------|-----------|-----|--------|
| 公司規模   | 100 人以下   | 23  | 12.2   |
|        | 101~300 人 | 53  | 28.2   |
|        | 301~500 人 | 8   | 4.3    |
|        | 501 人以上   | 104 | 55.3   |
| 上市/上櫃否 | 上市/上櫃     | 107 | 56.9   |
|        | 公開發行      | 64  | 34.0   |
|        | 準備上市/上櫃   | 17  | 9.1    |
| 稽核單位人數 | 1 人       | 42  | 22.3   |
|        | 2~3 人     | 74  | 39.4   |
|        | 4~5 人     | 18  | 9.6    |
|        | 6~10 人    | 29  | 15.4   |
|        | 11 人以上    | 25  | 13.3   |
| 稽核單位位階 | 董事會       | 24  | 12.8   |
|        | 董事長室      | 42  | 22.3   |
|        | 直屬總經理     | 78  | 41.5   |
|        | 總經理室/總管理處 | 40  | 21.3   |
|        | 財會部       | 4   | 2.1    |
| 職級     | 基層稽核人員/助理 | 79  | 42.0   |
|        | 管理師/專員    | 50  | 26.6   |
|        | 基層主管      | 31  | 16.5   |

|                 |         |     |      |
|-----------------|---------|-----|------|
|                 | 部室正/副主管 | 26  | 13.8 |
|                 | 總稽核     | 2   | 1.1  |
| 稽核年<br>資        | 1 年以下   | 22  | 11.7 |
|                 | 1~3 年   | 66  | 35.1 |
|                 | 4~5 年   | 39  | 20.7 |
|                 | 6~10 年  | 44  | 23.4 |
|                 | 11 年以上  | 17  | 9.0  |
| 目前公<br>司年資      | 1 年以下   | 40  | 21.3 |
|                 | 1~3 年   | 69  | 36.7 |
|                 | 4~5 年   | 28  | 14.9 |
|                 | 6~10 年  | 31  | 16.5 |
|                 | 11 年以上  | 20  | 10.6 |
| 非稽核<br>工作經<br>驗 | 1 年以下   | 14  | 7.4  |
|                 | 1~3 年   | 64  | 34.0 |
|                 | 4~5 年   | 41  | 37.2 |
|                 | 6~10 年  | 37  | 19.7 |
|                 | 11 年以上  | 32  | 17.0 |
| 年齡              | 25 歲以下  | 5   | 2.7  |
|                 | 26~35 歲 | 99  | 52.6 |
|                 | 36~40 歲 | 37  | 19.7 |
|                 | 41~45 歲 | 25  | 13.3 |
|                 | 46~50 歲 | 13  | 6.9  |
|                 | 51 歲以上  | 9   | 4.5  |
| 學歷              | 高中職     | 3   | 1.6  |
|                 | 大專/大學   | 159 | 84.6 |
|                 | 研究所以上   | 26  | 13.8 |
| 婚姻狀況            | 已婚      | 111 | 59.0 |
|                 | 未婚      | 77  | 41.0 |

|          |            |    |      |
|----------|------------|----|------|
| 專業證<br>照 | 內部稽核師      | 70 | 37.2 |
|          | 會計師        | 2  | 1.1  |
|          | 電腦稽核師      | 2  | 1.1  |
|          | 其他證照(金融方面) | 35 | 18.6 |
|          | 無          | 79 | 42.0 |

由表 4-1-3 樣本背景資料得知，受測者企業環境因素在公司規模方面，以員工人數超過 500 人最高，佔所有樣本之 53.3%；上市/上櫃方面，以已上市/上櫃公司最高，佔 59.9%；稽核單位人數方面，以 2~3 人居多佔 39.4%；稽核單位位階方面，以直屬總經理居多佔 41.5%。而受測者個人屬性在職級方面，以基層稽核人員/助理居多佔 42%；稽核年資則以 1~3 年居多佔 35%；而目前公司年資以 1~3 年較高佔 36.7%；有非稽核工作經驗以 4~5 年佔 37.2% 居多；年齡部分則以 26~35 歲間佔 52.6% 最高；學歷則絕大部分為大專/大學，佔 84.6%；婚姻狀況方面，以未婚者居多，佔 59.0%；而在專業證照方面，以無證照者居多佔 42%，但擁有內部稽核師者亦達 37.2%，而擁有其他證照者，大多為金融、證券等產業方面，亦佔 18.6%，主要係為近年金控等服務業對於員工之專業證照之需求所致。

由於部分變項之內容因樣本數偏低，在進行統計分析時恐無法有效顯示其意義，故予以併入他選項，如職級方面將總稽核併入部室正/副主管，年齡 25 歲以下併入 26~35 歲間，併為 35 歲以下一組，會計師、電腦稽核師則併入其他證照為一組。

### 三、受測者各變項之描述性統計分析

#### (一)受測者工作壓力之描述性統計分析

由表 4-1-4 得知，受測者在焦慮、疲勞、憂鬱、低自尊及整體工作壓力等構面之平均得分均介於 2.7~2.9 分之間，接近中點分數 3 分，顯示受測者之工作壓力約居中等程度。

表 4-1-4 受測者工作壓力之描述性統計分佈情形

| 變 項              |            | 題 數 | 最小值 | 最大值 | 平均數    | 每題平均<br>得分 | 標準差   |
|------------------|------------|-----|-----|-----|--------|------------|-------|
| 工<br>作<br>壓<br>力 | 焦慮         | 2   | 2   | 10  | 5.447  | 2.724      | 1.280 |
|                  | 疲勞         | 3   | 5   | 15  | 8.563  | 2.854      | 2.459 |
|                  | 憂鬱         | 3   | 4   | 15  | 8.830  | 2.943      | 1.902 |
|                  | 低自尊        | 6   | 8   | 25  | 16.335 | 2.723      | 2.877 |
|                  | 整體工<br>作壓力 | 14  | 22  | 62  | 39.314 | 2.808      | 6.889 |

註：每題平均得分 = 變項平均數 ÷ 變數題數

## (二)受測者工作滿足之描述性統計分析

由表 4-1-5 得知，受測者在薪資福利構面之平均得分 1.888 最低，表示受測者對目前之薪資福利最不滿意，而整體工作滿足為 3.259，稍高於中點分數 3 分，顯示受測者對整體工作滿足程度尚可。

表 4-1-5 受測者工作滿足之描述性統計分佈情形

| 變 項              |        | 題 數 | 最小值 | 最大值 | 平均數    | 每題平均<br>得分 | 標準差    |
|------------------|--------|-----|-----|-----|--------|------------|--------|
| 工<br>作<br>滿<br>足 | 工作本身   | 8   | 19  | 40  | 27.835 | 3.479      | 3.979  |
|                  | 升遷     | 3   | 3   | 14  | 8.952  | 2.984      | 1.960  |
|                  | 與上司關係  | 4   | 4   | 20  | 13.266 | 3.316      | 2.804  |
|                  | 薪資福利   | 3   | 2   | 13  | 5.665  | 1.888      | 1.534  |
|                  | 與同事關係  | 3   | 6   | 15  | 9.931  | 3.310      | 1.622  |
|                  | 在職進修   | 1   | 1   | 5   | 3.096  | 3.096      | 1.029  |
|                  | 受重視    | 2   | 2   | 10  | 6.090  | 3.045      | 1.394  |
|                  | 超然獨立   | 2   | 4   | 10  | 6.648  | 3.324      | 1.938  |
|                  | 整體工作滿足 | 25  | 51  | 112 | 81.480 | 3.259      | 11.664 |

註：每題平均得分 = 變項平均數 ÷ 變數題數

## (二)受測者工作績效之描述性統計分析

由表 4-1-6 得知，受測者在公司考評及績效回饋構面之平均得分略低於中點分數，而整體工作績效為 2.987 亦低於中點分數 3 分，顯示受測者對整體工作績效之接受程度稍偏低。

表 4-1-6 受測者工作績效之描述性統計分佈情形

| 變 項              |        | 題 數 | 最小值 | 最大值 | 平均數    | 每題平均<br>得分 | 標準差   |
|------------------|--------|-----|-----|-----|--------|------------|-------|
| 工<br>作<br>績<br>效 | 個人績效   | 1   | 1   | 5   | 3.404  | 3.404      | 0.714 |
|                  | 主管考評   | 2   | 2   | 9   | 6.080  | 3.040      | 1.214 |
|                  | 公司考評   | 3   | 4   | 12  | 8.734  | 2.911      | 1.716 |
|                  | 績效回饋   | 2   | 2   | 8   | 5.681  | 2.841      | 1.318 |
|                  | 整體工作績效 | 8   | 12  | 33  | 23.900 | 2.987      | 3.936 |

註：每題平均得分 = 變項平均數 ÷ 變數題數

#### (四)受測者離職傾向之描述性統計分析

由表 4-1-7 得知，受測者之離職傾向構面之平均得分略低於中點分數 3 分，顯示受測者對離職傾向之程度稍偏低。

表 4-1-7 受測者離職傾向之描述性統計分佈情形

| 變 項              |      | 題 數 | 最小值 | 最大值 | 平均數    | 每題平均<br>得分 | 標準差   |
|------------------|------|-----|-----|-----|--------|------------|-------|
| 離<br>職<br>傾<br>向 | 不做稽核 | 2   | 2   | 10  | 5.426  | 2.713      | 1.785 |
|                  | 離職傾向 | 4   | 4   | 18  | 11.309 | 2.827      | 3.218 |

註：每題平均得分 = 變項平均數 ÷ 變數題數



## 第二節 離職傾向、工作壓力、工作滿足、 工作績效間相關分析

本節將以皮爾遜(Pearson)積差相關方法來探討離職傾向、工作壓力、工作滿足、工作績效間彼此的相關程度。

### 壹、離職傾向與工作壓力、工作滿足、工作績效之相關分析

#### 一、離職傾向與工作壓力之 Pearson 積差相關

由表 4-2-1 得知，內部稽核人員之焦慮、疲勞、憂鬱、低自尊及整體工作壓力表現，與不做稽核、離職傾向均呈顯著正相關，表示因工作壓力造成之焦慮、疲勞、憂鬱、低自尊程度愈高，其離職傾向亦愈高。

表 4-2-1 離職傾向與工作壓力積差相關分析表

|                  |        | 離職變項    |         |
|------------------|--------|---------|---------|
|                  |        | 不做稽核    | 離職傾向    |
| 工<br>作<br>壓<br>力 | 焦慮     | 0.333** | 0.357** |
|                  | 疲勞     | 0.409** | 0.472** |
|                  | 憂鬱     | 0.519** | 0.518** |
|                  | 低自尊    | 0.474** | 0.487** |
|                  | 整體工作壓力 | 0.549** | 0.581** |

\*p<0.05    \*\*p<0.01    \*\*\*p<0.001

## 二、離職傾向與工作滿足之 Pearson 積差相關

由表 4-2-2 知，內部稽核人員工作本身、薪資福利、與上司關係、與同事關係、在職進修、受重視程度、超然立場及整體工作滿足均與離職傾向呈顯著負相關，表示其滿足程度愈低，則離職傾向愈高。

表 4-2-2 離職傾向與工作滿足積差相關分析表

|                  |        | 離職變項     |          |
|------------------|--------|----------|----------|
|                  |        | 不做稽核     | 離職傾向     |
| 工<br>作<br>滿<br>足 | 工作本身   | -0.397** | -0.449** |
|                  | 升遷     | -0.294** | -0.290   |
|                  | 薪資福利   | -0.258** | -0.334** |
|                  | 與上司關係  | -0.444** | -0.533** |
|                  | 與同事關係  | -0.420** | -0.379** |
|                  | 在職進修   | -0.272** | -0.337** |
|                  | 受重視程度  | -0.254** | -0.401** |
|                  | 超然立場   | -0.152** | -0.267** |
|                  | 整體工作滿足 | -0.464** | -0.550** |

\*p<0.05    \*\*p<0.01    \*\*\*p<0.001

### 三、離職傾向與工作績效之 Pearson 積差相關

由表 4-2-3 知，內部稽核人員對於主管考評、公司考評及績效回饋均與不做稽核、離職傾向呈顯著負相關，表示其績效接受程度愈低，則離職傾向愈高。

表 4-2-3 離職傾向與工作績效積差相關分析表

|                  |        | 離職變項     |          |
|------------------|--------|----------|----------|
|                  |        | 不做稽核     | 離職傾向     |
| 工<br>作<br>績<br>效 | 個人績效   | -0.123   | -0.115   |
|                  | 主管考評   | -0.312** | -0.392** |
|                  | 公司考評   | -0.335** | -0.392** |
|                  | 績效回饋   | -0.335** | -0.411** |
|                  | 整體工作績效 | -0.377** | -0.415** |

\*p<0.05    \*\*p<0.01    \*\*\*p<0.001

## 貳、工作壓力、工作滿足、工作績效間之相關分析

### 一、工作壓力與工作滿足之 Pearson 積差相關

由表 4-2-4 得知，內部稽核人員之疲勞、憂鬱、低自尊及整體壓力與工作滿足之工作本身、升遷、薪資福利、與上司關係、與同事關係、在職進修等構面均呈顯著負相關，表示因工作壓力所造成的疲勞、憂鬱、低自尊程度愈高，工作本身、升遷、薪資福利、與上司關係、與同事關係、在職進修等滿足程度愈低。

表 4-2-4 工作壓力與工作滿足積差相關分析表

|                  |        | 工作壓力     |          |          |          |          |
|------------------|--------|----------|----------|----------|----------|----------|
|                  |        | 焦慮       | 疲勞       | 憂鬱       | 低自尊      | 整體壓力     |
| 工<br>作<br>滿<br>足 | 工作本身   | -0.247** | -0.334** | -0.332** | -0.480** | -0.457** |
|                  | 升遷     | -0.075   | -0.158** | -0.295** | -0.265** | -0.262** |
|                  | 薪資福利   | -0.144   | -0.225** | -0.383** | -0.176** | -0.280** |
|                  | 與上司關係  | -0.200** | -0.456** | -0.362** | -0.438** | -0.483** |
|                  | 與同事關係  | -0.294** | -0.339** | -0.376** | -0.489** | -0.504** |
|                  | 在職進修   | -0.110   | -0.198** | -0.251** | -0.179*  | -0.235** |
|                  | 受重視程度  | -0.218** | -0.274** | -0.406** | -0.312** | -0.380** |
|                  | 超然立場   | -0.176** | -0.186** | -0.109   | -0.240** | -0.229** |
|                  | 整體工作滿足 | -0.266** | -0.416** | -0.441** | -0.498** | -0.528** |

\*p<0.05    \*\*p<0.01    \*\*\*p<0.001

## 二、工作壓力與工作績效之 Pearson 積差相關

由表 4-2-5 得知，內部稽核人員疲勞、憂鬱、低自尊及整體壓力與工作績效之主管考評、公司考評、績效回饋等構面呈顯著負相關，表示因工作壓力所造成之疲勞、憂鬱、低自尊之程度愈高，其主管考評、公司考評、績效回饋等之接受程度愈低。

表 4-2-5 工作壓力與工作績效積差相關分析表

|                  |        | 工作壓力     |          |          |          |          |
|------------------|--------|----------|----------|----------|----------|----------|
|                  |        | 焦慮       | 疲勞       | 憂鬱       | 低自尊      | 整體壓力     |
| 工<br>作<br>績<br>效 | 個人績效   | -0.152** | -0.096   | -0.107   | -0.197** | -0.174** |
|                  | 主管考評   | -0.047   | -0.295** | -0.260** | -0.285** | -0.305** |
|                  | 公司考評   | -0.218** | -0.296** | -0.307** | -0.252** | -0.336** |
|                  | 績效回饋   | -0.013   | -0.234** | -0.276** | -0.158** | -0.228** |
|                  | 整體工作績效 | -0.142   | -0.316** | -0.326** | -0.286** | -0.348** |

\*p<0.05    \*\*p<0.01    \*\*\*p<0.001

### 三、工作滿足與工作績效之 Pearson 積差相關

由表 4-2-6 知，內部稽核人員工作本身、升遷、薪資福利、與上司關係、與同事關係及受重視程度與整體工作績效之各構面均呈顯著正相關，表示其工作本身、升遷、薪資福利、與上司關係、與同事關係及受重視程度之滿足程度愈高，其對工作績效之接受度亦愈高。

表 4-2-6 工作滿足與工作績效積差相關分析表

|                  |            | 工 作 滿 足          |         |                  |                       |                       |                  |                       |                  | 整<br>體<br>滿<br>足 |
|------------------|------------|------------------|---------|------------------|-----------------------|-----------------------|------------------|-----------------------|------------------|------------------|
|                  |            | 工<br>作<br>本<br>身 | 升<br>遷  | 薪<br>資<br>福<br>利 | 與<br>上<br>司<br>關<br>係 | 與<br>同<br>事<br>關<br>係 | 在<br>職<br>進<br>修 | 受<br>重<br>視<br>程<br>度 | 超<br>然<br>立<br>場 |                  |
| 工<br>作<br>績<br>效 | 個人績效       | 0.381**          | 0.278** | 0.154*           | 0.216**               | 0.274**               | 0.107            | 0.162*                | 0.099            | 0.332**          |
|                  | 主管考評       | 0.474**          | 0.372** | 0.221**          | 0.542**               | 0.315**               | 0.340**          | 0.482**               | 0.208**          | 0.550**          |
|                  | 公司考評       | 0.455**          | 0.319** | 0.387**          | 0.501**               | 0.370**               | 0.408**          | 0.533**               | 0.262**          | 0.575**          |
|                  | 回饋         | 0.505**          | 0.433** | 0.502**          | 0.527**               | 0.375**               | 0.464**          | 0.589**               | 0.206**          | 0.635**          |
|                  | 整體工作<br>績效 | 0.583**          | 0.449** | 0.433**          | 0.601**               | 0.434**               | 0.458**          | 0.608**               | 0.265**          | 0.693**          |

\*p<0.05    \*\*p<0.01    \*\*\*p<0.001

### 第三節 個人屬性對工作壓力、工作滿足、 工作績效及離職傾向之差異分析

本節將以單因子變異分析方法進行受測者個人屬性之職級、稽核年資、目前公司年資、非稽核工作經驗、年齡、學歷、專業證照等因素在工作壓力、工作滿足、工作績效及離職傾向之差異是否不同，以及以 t 檢定方法檢測受測者婚姻狀況於工作壓力、工作滿足、工作績效及離職傾向是否有顯著性差異。

#### 壹、個人屬性與工作壓力之差異分析

##### 一、職級

由表 4-3-1 得知，職級在工作壓力的各個構面中，與焦慮、疲勞、低自尊等構面有顯著的差異，再經 Scheffe 事後檢定各因素組別間之差異性，基層稽核人員對於焦慮、疲勞、低自尊等構面之顯著性差異均較各組高，而以基層主管之顯著差異最低。

表 4-3-1 職級與工作壓力差異分析表

| 組別<br>變項 | 基層稽核<br>n=79 |       | 管理師/專員<br>n=50 |       | 基層主管<br>n=31 |       | 部門主管<br>n=28 |       | F<br>值 | p<br>值  |
|----------|--------------|-------|----------------|-------|--------------|-------|--------------|-------|--------|---------|
|          | 平均數          | 標準差   | 平均數            | 標準差   | 平均數          | 標準差   | 平均數          | 標準差   |        |         |
| 焦慮       | 5.735        | 1.412 | 5.440          | 1.163 | 5.032        | 1.168 | 5.074        | 0.997 | 3.343  | 0.020** |
| 疲勞       | 9.187        | 2.882 | 8.780          | 2.270 | 8.129        | 1.708 | 7.778        | 1.783 | 2.979  | 0.033** |
| 憂鬱       | 9.050        | 1.813 | 9.120          | 1.869 | 8.258        | 2.128 | 8.296        | 1.793 | 2.442  | 0.066   |
| 低自尊      | 17.212       | 2.871 | 15.960         | 3.023 | 15.129       | 2.899 | 15.815       | 1.798 | 5.202  | 0.002** |
| 整體工作壓力   | 41.187       | 7.260 | 39.300         | 6.855 | 36.548       | 6.324 | 36.963       | 4.569 | 4.984  | 0.002** |

\*p<0.05    \*\*p<0.01    \*\*\*p<0.001

## 二、稽核年資

由表 4-3-2 得知，稽核年資在工作壓力的各個構面中，與焦慮、低自尊等構面有顯著的差異，再經 Scheffe 事後檢定各屬性組別間之差異性，稽核年資在 1~3 年間對於焦慮、低自尊之顯著性差異均較各組高，而稽核年資介於 4~5 年間之焦慮程度最低，稽核年資介於 6~10 年間之低自尊程度最低。

表 4-3-2 稽核年資與工作壓力差異分析表

| 變<br>項<br>組<br>別 | 1 年以下<br>n=22 |       | 1~3 年<br>n=66 |       | 4~5 年<br>n=38 |       | 6~10 年<br>n=45 |       | 11 年以上<br>n=17 |       | F<br>值 | p<br>值   |
|------------------|---------------|-------|---------------|-------|---------------|-------|----------------|-------|----------------|-------|--------|----------|
|                  | 平均數           | 標準差   | 平均數           | 標準差   | 平均數           | 標準差   | 平均數            | 標準差   | 平均數            | 標準差   |        |          |
|                  | 焦慮            | 5.045 | 1.045         | 6.015 | 1.318         | 4.974 | 1.078          | 5.378 | 1.230          | 5.000 |        |          |
| 疲勞               | 8.591         | 2.364 | 9.242         | 3.148 | 8.316         | 1.757 | 8.578          | 2.137 | 7.941          | 1.088 | 1.493  | 0.206    |
| 憂鬱               | 8.500         | 1.739 | 9.076         | 1.971 | 8.579         | 1.855 | 9.111          | 2.002 | 8.118          | 1.495 | 1.463  | 0.215    |
| 低自尊              | 16.682        | 2.950 | 17.712        | 2.970 | 15.474        | 2.607 | 15.222         | 2.265 | 15.412         | 2.347 | 7.381  | 0.000*** |
| 整體工<br>作壓力       | 38.818        | 6.912 | 42.045        | 7.424 | 37.342        | 6.122 | 38.289         | 6.104 | 36.471         | 5.209 | 4.721  | 0.001**  |

\*p<0.05    \*\*p<0.01    \*\*\*p<0.001



### 三、目前公司年資

由表 4-3-3 得知，目前公司年資在工作壓力的各個構面中均有顯著的差異，經 Scheffe 事後檢定各屬性組別間之差異性，目前公司年資在 1~3 年間之工作壓力各構面之顯著性差異均較各組高，而目前公司年資在 11 年以上者之整體工作壓力程度最低最低。

表 4-3-3 目前公司年資與工作壓力差異分析表

| 組別<br>變項 | 1 年以下<br>n=38 |       | 1~3 年<br>n=70 |       | 4~5 年<br>n=28 |       | 6~10 年<br>n=31 |       | 11 年以上<br>n=21 |       | F 值   | p 值     |
|----------|---------------|-------|---------------|-------|---------------|-------|----------------|-------|----------------|-------|-------|---------|
|          | 平均數           | 標準差   | 平均數           | 標準差   | 平均數           | 標準差   | 平均數            | 標準差   | 平均數            | 標準差   |       |         |
| 焦慮       | 5.158         | 1.103 | 5.814         | 1.300 | 5.500         | 1.291 | 5.290          | 1.296 | 4.905          | 1.221 | 3.131 | 0.016*  |
| 疲勞       | 8.368         | 2.072 | 9.471         | 2.982 | 8.536         | 1.401 | 8.355          | 2.550 | 7.476          | 1.209 | 3.563 | 0.008** |
| 憂鬱       | 8.474         | 1.589 | 9.200         | 1.975 | 9.143         | 1.899 | 8.774          | 2.077 | 7.905          | 1.609 | 2.513 | 0.043*  |
| 低自尊      | 16.158        | 2.574 | 17.114        | 3.132 | 16.214        | 2.885 | 15.484         | 2.606 | 15.476         | 2.400 | 2.561 | 0.040*  |
| 整體工作壓力   | 38.158        | 5.988 | 41.600        | 7.429 | 39.393        | 6.303 | 37.903         | 6.625 | 35.762         | 5.513 | 4.182 | 0.003*  |

\*p<0.05    \*\*p<0.01    \*\*\*p<0.001

#### 四、非稽核工作經驗

由表 4-3-4 得知，內部稽核人員之非稽核工作經驗在焦慮、疲勞、低自尊等構面有顯著的差異，經 Scheffe 事後檢定各屬性組別間之差異性，非稽核工作經驗在 1 年以下之焦慮及低自尊程度較各組高，而年資在 1~3 年間則憂鬱的程度較高，但值得注意的是，該年資在 11 年以上者之焦慮、疲勞、低自尊程度表現最低。

表 4-3-4 非稽核工作經驗與工作壓力差異分析表

| 組別<br>變項 | 1 年以下<br>n=14 |       | 1~3 年<br>n=64 |       | 4~5 年<br>n=41 |       | 6~10 年<br>n=37 |       | 11 年以上<br>n=32 |       | F 值   | p 值     |
|----------|---------------|-------|---------------|-------|---------------|-------|----------------|-------|----------------|-------|-------|---------|
|          | 平均數           | 標準差   | 平均數           | 標準差   | 平均數           | 標準差   | 平均數            | 標準差   | 平均數            | 標準差   |       |         |
| 焦慮       | 6.357         | 1.549 | 5.562         | 1.320 | 5.170         | 1.263 | 5.676          | 1.180 | 4.906          | 0.893 | 4.397 | 0.002** |
| 疲勞       | 9.143         | 2.568 | 9.281         | 2.340 | 8.568         | 3.344 | 8.378          | 1.722 | 7.781          | 1.718 | 2.350 | 0.056   |
| 憂鬱       | 9.143         | 2.179 | 9.391         | 1.668 | 8.268         | 1.831 | 9.000          | 1.826 | 8.094          | 2.069 | 3.876 | 0.005** |
| 低自尊      | 17.857        | 3.035 | 16.531        | 2.834 | 16.756        | 3.023 | 16.432         | 2.328 | 14.625         | 2.697 | 4.410 | 0.002** |
| 整體工作壓力   | 42.500        | 8.392 | 40.765        | 6.742 | 38.854        | 6.799 | 39.486         | 5.848 | 35.406         | 6.328 | 4.379 | 0.002** |

\*p<0.05    \*\*p<0.01    \*\*\*p<0.001

## 五、年齡

由表 4-3-5 得知，內部稽核人員年齡在焦慮、憂鬱、低自尊等構面有顯著的差異，而經 Scheffe 事後檢定各屬性組別間之差異性，年齡在 35 歲以下者之焦慮、憂鬱及低自尊之程度均較各組高，而年齡在 51 歲以上者其程度表現最低。

表 4-3-5 年齡與工作壓力差異分析表

| 組別<br>變<br>項 | 35 歲以下<br>n=101 |       | 36~40 歲<br>n=36 |       | 41~45 歲<br>n=26 |       | 46~50 歲<br>n=13 |       | 51 歲以上<br>n=9 |       | F<br>值 | p<br>值   |
|--------------|-----------------|-------|-----------------|-------|-----------------|-------|-----------------|-------|---------------|-------|--------|----------|
|              | 平均數             | 標準差   | 平均數             | 標準差   | 平均數             | 標準差   | 平均數             | 標準差   | 平均數           | 標準差   |        |          |
| 焦慮           | 5.758           | 1.341 | 5.306           | 1.009 | 5.000           | 0.848 | 4.692           | 1.251 | 4.667         | 0.866 | 3.932  | 0.002**  |
| 疲勞           | 8.899           | 2.164 | 9.305           | 3.808 | 8.308           | 1.408 | 7.538           | 1.050 | 7.000         | 1.000 | 2.209  | 0.055    |
| 憂鬱           | 9.061           | 1.806 | 8.806           | 1.564 | 8.692           | 2.205 | 8.615           | 2.022 | 6.889         | 1.167 | 2.347  | 0.043*   |
| 低自尊          | 16.929          | 2.658 | 16.305          | 2.906 | 15.461          | 3.062 | 15.769          | 2.006 | 12.778        | 1.986 | 4.688  | 0.000*** |
| 整體工<br>作壓力   | 40.646          | 6.343 | 39.722          | 7.451 | 37.461          | 6.401 | 36.615          | 4.388 | 31.333        | 4.583 | 4.379  | 0.001**  |

\*p<0.05    \*\*p<0.01    \*\*\*p<0.001

## 六、學歷

由表 4-3-6 得知，內部稽核人員學歷在整體工作壓力之各構面並無顯著差異，顯示受測者之工作壓力程度不因學歷不同而有顯著差異。

表 4-3-6 學歷與工作壓力差異分析表

| 變 項    | 高中職<br>n=3 |       | 大專/大學<br>n=159 |       | 研究所以上<br>n=26 |       | F<br>值 | p<br>值 |
|--------|------------|-------|----------------|-------|---------------|-------|--------|--------|
|        | 平均數        | 標準差   | 平均數            | 標準差   | 平均數           | 標準差   |        |        |
| 焦慮     | 5.000      | 1.000 | 5.415          | 1.259 | 5.692         | 1.436 | 0.707  | 0.494  |
| 疲勞     | 8.333      | 3.215 | 8.604          | 2.373 | 9.346         | 2.884 | 1.053  | 0.351  |
| 憂鬱     | 8.000      | 2.000 | 8.792          | 1.975 | 9.154         | 1.377 | 0.691  | 0.502  |
| 低自尊    | 13.333     | 1.155 | 16.245         | 2.848 | 17.231        | 2.930 | 3.035  | 0.050  |
| 整體工作壓力 | 34.667     | 7.024 | 39.056         | 6.895 | 41.423        | 6.555 | 2.034  | 0.134  |

\*p<0.05    \*\*p<0.01    \*\*\*p<0.001

## 七、專業證照

由表 4-3-7 得知，內部稽核人員是否擁有專業證照在整體工作壓力之各構面並無顯著差異，顯示受測者之工作壓力程度不因有無專業證照而有顯著差異。

表 4-3-7 專業證照與工作壓力差異分析表

| 變 項 \ 組別 | 內部稽核師<br>n=71 |       | 其他證照<br>n=38 |       | 無<br>n=79 |       | F<br>值 | p<br>值 |
|----------|---------------|-------|--------------|-------|-----------|-------|--------|--------|
|          | 平均數           | 標準差   | 平均數          | 標準差   | 平均數       | 標準差   |        |        |
| 焦慮       | 5.423         | 1.370 | 5.316        | 1.093 | 5.532     | 1.289 | 0.383  | 0.683  |
| 疲勞       | 8.986         | 2.935 | 8.986        | 2.935 | 8.684     | 2.251 | 1.237  | 0.293  |
| 憂鬱       | 8.577         | 1.573 | 8.763        | 1.567 | 9.089     | 2.271 | 1.385  | 0.253  |
| 低自尊      | 16.619        | 2.712 | 15.658       | 2.197 | 16.405    | 3.264 | 1.430  | 0.242  |
| 整體工作壓力   | 39.606        | 6.569 | 37.947       | 4.948 | 39.708    | 7.894 | 0.940  | 0.392  |

\*p<0.05    \*\*p<0.01    \*\*\*p<0.001

## 八、婚姻狀況

由表 4-3-8 得知，內部稽核人員之婚姻狀況在疲勞上有顯著的差異，其中，未婚者對於疲勞程度之顯著差異較已婚者高。

表 4-3-8 婚姻狀況與工作壓力差異分析表

| 變 項    | 已 婚<br>n=111 |       | 未 婚<br>n=77 |       | t<br>值 | p<br>值 |
|--------|--------------|-------|-------------|-------|--------|--------|
|        | 平均數          | 標準差   | 平均數         | 標準差   |        |        |
| 焦慮     | 5.360        | 1.285 | 5.571       | 1.271 | -1.112 | 0.267  |
| 疲勞     | 8.360        | 2.689 | 9.195       | 2.000 | -2.314 | 0.022* |
| 憂鬱     | 8.667        | 2.129 | 9.065       | 1.498 | -1.416 | 0.159  |
| 低自尊    | 16.054       | 3.121 | 16.740      | 2.446 | -1.615 | 0.108  |
| 整體工作壓力 | 38.441       | 7.429 | 40.571      | 5.848 | -2.104 | 0.037* |

\*p<0.05    \*\*p<0.01    \*\*\*p<0.001

## 貳、個人屬性與工作滿足之差異分析

### 一、職級

由表 4-3-9 得知，內部稽核人員之職級高低在工作滿足上並未呈現顯著性差異，顯示受測者之工作滿足程度不因職級高低而有顯著差異。

表 4-3-9 職級與工作滿足差異分析表

| 組別<br>變項 | 基層稽核<br>n=79 |       | 管理師/專員<br>n=50 |        | 基層主管<br>n=31 |        | 部門主管<br>n=26 |        | F<br>值 | p<br>值 |
|----------|--------------|-------|----------------|--------|--------------|--------|--------------|--------|--------|--------|
|          | 平均數          | 標準差   | 平均數            | 標準差    | 平均數          | 標準差    | 平均數          | 標準差    |        |        |
| 工作本身     | 27.350       | 3.759 | 27.440         | 4.399  | 29.000       | 4.313  | 28.667       | 3.113  | 1.864  | 0.137  |
| 升遷       | 8.837        | 1.810 | 8.640          | 2.107  | 9.323        | 1.973  | 9.444        | 2.044  | 1.461  | 0.227  |
| 薪資福利     | 5.762        | 1.046 | 5.660          | 2.153  | 5.387        | 1.542  | 5.704        | 1.409  | 0.449  | 0.718  |
| 與上司關係    | 13.100       | 2.558 | 13.040         | 3.653  | 13.936       | 2.462  | 13.407       | 1.947  | 0.811  | 0.489  |
| 與同事關係    | 10.025       | 1.638 | 9.600          | 1.578  | 10.032       | 1.853  | 10.148       | 1.350  | 0.985  | 0.401  |
| 在職進修     | 3.000        | 1.043 | 2.920          | 0.965  | 3.516        | 1.061  | 3.222        | 0.974  | 2.642  | 0.051  |
| 受重視程度    | 5.950        | 1.231 | 5.980          | 1.449  | 6.355        | 1.517  | 6.407        | 1.575  | 1.216  | 0.305  |
| 超然立場     | 6.687        | 2.463 | 6.620          | 1.398  | 7.226        | 1.407  | 6.667        | 1.519  | 0.738  | 0.530  |
| 整體工作滿足   | 80.712       | 9.864 | 79.900         | 14.165 | 84.744       | 12.271 | 83.667       | 10.332 | 1.570  | 0.198  |

\*p<0.05    \*\*p<0.01    \*\*\*p<0.001

## 二、稽核年資

由表 4-3-10 得知，內部稽核人員之稽核年資在工作滿足上並未呈現顯著性差異，顯示受測者之工作滿足程度不因稽核年資而有顯著差異。

表 4-3-10 稽核年資與工作滿足差異分析表

| 變項     | 1 年以下<br>n=22 |       | 1~3 年<br>n=66 |        | 4~5 年<br>n=38 |        | 6~10 年<br>n=45 |        | 11 年以上<br>n=17 |       | F 值   | p 值   |
|--------|---------------|-------|---------------|--------|---------------|--------|----------------|--------|----------------|-------|-------|-------|
|        | 平均數           | 標準差   | 平均數           | 標準差    | 平均數           | 標準差    | 平均數            | 標準差    | 平均數            | 標準差   |       |       |
| 工作本身   | 27.500        | 3.661 | 27.030        | 3.700  | 27.710        | 3.608  | 28.978         | 4.515  | 28.647         | 4.300 | 1.861 | 0.119 |
| 升遷     | 8.773         | 1.744 | 9.27          | 1.952  | 8.921         | 1.992  | 8.756          | 2.278  | 8.706          | 1.213 | 0.548 | 0.700 |
| 薪資福利   | 5.545         | 1.101 | 5.909         | 1.077  | 5.579         | 2.378  | 5.378          | 1.599  | 5.823          | 0.728 | 0.920 | 0.454 |
| 上司關係   | 12.682        | 2.571 | 13.076        | 2.747  | 13.079        | 2.989  | 13.600         | 3.078  | 14.294         | 1.928 | 1.090 | 0.363 |
| 同事關係   | 9.818         | 1.258 | 9.621         | 1.863  | 10.211        | 1.298  | 10.044         | 1.522  | 10.353         | 1.869 | 1.260 | 0.287 |
| 在職進修   | 2.863         | 0.990 | 3.121         | 1.000  | 2.947         | 1.012  | 3.178          | 1.193  | 3.412          | 0.712 | 0.958 | 0.432 |
| 受重視程度  | 5.954         | 1.045 | 6.061         | 1.445  | 5.868         | 1.436  | 6.155          | 1.492  | 6.706          | 1.160 | 1.157 | 0.331 |
| 超然立場   | 7.045         | 4.369 | 6.379         | 1.286  | 6.605         | 1.386  | 7.067          | 1.355  | 7.353          | 1.115 | 1.513 | 0.200 |
| 整體工作滿足 | 80.182        | 8.948 | 80.424        | 11.399 | 80.921        | 12.091 | 83.156         | 13.346 | 85.294         | 9.917 | 0.906 | 0.462 |

\*p<0.05    \*\*p<0.01    \*\*\*p<0.001



### 三、目前公司年資

由表 4-3-11 得知，內部稽核人員在目前公司年資的工作本身、與同事關係之滿足程度呈現顯著性差異，經以 Scheffe 事後檢定各屬性組別間之差異性，目前公司年資介於 6~10 年之間者之工作本身滿足程度較高，而目前公司年資介於 1~3 年間者之工作滿足程度最低，而目前公司年資在 11 年以上者與同事關係之滿足程度較高，但年資介於 6~10 年者之滿足程度較低。

表 4-3-11 目前公司年資與工作滿足差異分析表

| 組別<br>變項 | 1 年以下<br>n=38 |        | 1~3 年<br>n=70 |        | 4~5 年<br>n=28 |        | 6~10 年<br>n=31 |        | 11 年以上<br>n=21 |        | F<br>值 | p<br>值 |
|----------|---------------|--------|---------------|--------|---------------|--------|----------------|--------|----------------|--------|--------|--------|
|          | 平均數           | 標準差    | 平均數           | 標準差    | 平均數           | 標準差    | 平均數            | 標準差    | 平均數            | 標準差    |        |        |
| 工作本身     | 27.289        | 3.683  | 27.285        | 3.567  | 27.536        | 4.176  | 29.774         | 4.529  | 28.190         | 4.131  | 2.512  | 0.043* |
| 升遷       | 8.658         | 2.004  | 9.314         | 1.724  | 8.750         | 2.102  | 8.903          | 1.989  | 8.619          | 2.355  | 1.043  | 0.386  |
| 薪資福利     | 5.632         | 1.344  | 5.928         | 1.662  | 5.214         | 1.663  | 5.419          | 1.523  | 5.809          | 1.123  | 1.382  | 0.242  |
| 與上司關係    | 13.447        | 2.816  | 13.014        | 2.892  | 13.143        | 2.915  | 12.968         | 2.892  | 14.381         | 2.061  | 1.114  | 0.351  |
| 與同事關係    | 9.921         | 1.459  | 9.757         | 1.610  | 9.893         | 1.548  | 9.677          | 1.557  | 10.952         | 1.883  | 2.558  | 0.040* |
| 在職進修     | 3.132         | 1.044  | 2.914         | 1.003  | 3.143         | 0.848  | 3.258          | 1.182  | 3.333          | 1.065  | 1.043  | 0.387  |
| 受重視程度    | 6.158         | 1.103  | 6.029         | 1.154  | 5.607         | 1.618  | 6.096          | 1.680  | 6.809          | 1.631  | 2.362  | 0.055  |
| 超然立場     | 6.868         | 3.386  | 6.643         | 1.275  | 6.500         | 1.374  | 6.838          | 1.655  | 7.143          | 1.152  | 0.432  | 0.786  |
| 整體工作滿足   | 81.105        | 11.705 | 80.885        | 10.614 | 79.786        | 12.699 | 82.935         | 12.614 | 85.238         | 12.247 | 0.862  | 0.488  |

\*p<0.05    \*\*p<0.01    \*\*\*p<0.001

#### 四、非稽核工作經驗

由表 4-3-12 得知，內部稽核人員在具備非稽核工作經驗方面的超然立場滿足程度呈現顯著性差異，經以 Scheffe 事後檢定各屬性組別間之差異性，該經驗在 11 年以上者之滿足程度最高，而經驗介於 4~5 年間者之滿足程度最低。

表 4-3-12 非稽核工作經驗與工作滿足差異分析表

| 組別<br>變項 | 1 年以下<br>n=14 |        | 1~3 年<br>n=64 |        | 4~5 年<br>n=41 |        | 6~10 年<br>n=37 |        | 11 年以上<br>n=32 |        | F<br>值 | p<br>值  |
|----------|---------------|--------|---------------|--------|---------------|--------|----------------|--------|----------------|--------|--------|---------|
|          | 平均數           | 標準差    | 平均數           | 標準差    | 平均數           | 標準差    | 平均數            | 標準差    | 平均數            | 標準差    |        |         |
| 工作本身     | 25.928        | 3.931  | 28.187        | 3.762  | 27.756        | 4.543  | 27.000         | 3.257  | 29.031         | 4.138  | 2.112  | 0.081   |
| 升遷       | 8.714         | 2.128  | 9.000         | 2.101  | 8.683         | 1.850  | 8.920          | 2.060  | 9.344          | 1.638  | 0.571  | 0.684   |
| 薪資福利     | 5.357         | 1.336  | 5.500         | 1.403  | 5.805         | 2.100  | 5.730          | 1.071  | 5.875          | 1.497  | 0.573  | 0.683   |
| 上司關係     | 13.571        | 3.275  | 13.000        | 3.285  | 13.561        | 2.881  | 12.811         | 1.927  | 13.812         | 2.264  | 0.844  | 0.449   |
| 同事關係     | 9.786         | 1.424  | 9.875         | 1.657  | 9.585         | 1.431  | 10.162         | 1.590  | 10.281         | 1.871  | 1.075  | 0.370   |
| 在職進修     | 3.500         | 1.092  | 3.047         | 0.998  | 3.195         | 1.123  | 2.919          | 0.894  | 3.094          | 1.088  | 0.943  | 0.441   |
| 受重視程度    | 5.571         | 1.452  | 6.172         | 1.176  | 5.854         | 1.590  | 6.027          | 1.384  | 6.531          | 1.459  | 1.678  | 0.157   |
| 超然立場     | 6.143         | 0.949  | 7.078         | 2.662  | 6.049         | 1.548  | 6.486          | 1.193  | 7.594          | 1.132  | 4.081  | 0.003** |
| 整體工作滿足   | 78.571        | 12.107 | 81.859        | 11.089 | 80.488        | 13.629 | 80.054         | 10.225 | 85.562         | 11.101 | 1.436  | 1.436   |

\*p<0.05    \*\*p<0.01    \*\*\*p<0.001

## 五、年齡

由表 4-3-13 得知，內部稽核人員之年齡在工作滿足上並未呈現顯著性差異，顯示受測者之工作滿足程度不因年齡而有顯著差異。

表 4-3-13 年齡與工作滿足差異分析表

| 組別<br>變項 | 35 歲以下<br>n=104 |        | 36~40 歲<br>n=36 |       | 41~45 歲<br>n=26 |        | 46~50 歲<br>n=13 |        | 51 歲以上<br>n=9 |       | F 值   | p 值   |
|----------|-----------------|--------|-----------------|-------|-----------------|--------|-----------------|--------|---------------|-------|-------|-------|
|          | 平均數             | 標準差    | 平均數             | 標準差   | 平均數             | 標準差    | 平均數             | 標準差    | 平均數           | 標準差   |       |       |
| 工作本身     | 27.495          | 4.234  | 28.139          | 2.789 | 28.423          | 4.562  | 27.385          | 3.429  | 30.444        | 3.321 | 1.383 | 0.233 |
| 升遷       | 8.969           | 1.982  | 9.194           | 2.108 | 8.808           | 1.898  | 8.461           | 1.506  | 9.444         | 1.424 | 0.646 | 0.655 |
| 薪資福利     | 5.646           | 1.728  | 5.694           | 1.261 | 5.564           | 1.198  | 5.461           | 1.664  | 6.222         | 1.202 | 0.313 | 0.905 |
| 與上司關係    | 12.909          | 3.137  | 13.417          | 2.407 | 13.385          | 2.385  | 13.538          | 1.898  | 15.444        | 1.740 | 1.553 | 0.176 |
| 與同事關係    | 9.848           | 1.561  | 9.556           | 1.747 | 10.269          | 1.512  | 10.308          | 1.843  | 11.111        | 1.537 | 1.908 | 0.095 |
| 在職進修     | 3.010           | 1.074  | 3.167           | 0.878 | 3.154           | 1.008  | 2.846           | 1.281  | 3.667         | 0.500 | 1.138 | 0.342 |
| 受重視程度    | 5.969           | 1.328  | 6.167           | 1.521 | 6.231           | 1.142  | 6.000           | 1.826  | 7.333         | 0.500 | 2.135 | 0.063 |
| 超然立場     | 6.616           | 2.342  | 6.528           | 1.383 | 6.769           | 1.107  | 7.769           | 1.166  | 8.111         | 0.928 | 1.997 | 0.081 |
| 整體工作滿足   | 80.465          | 12.457 | 81.861          | 9.165 | 82.692          | 11.705 | 81.769          | 10.489 | 91.778        | 8.467 | 1.773 | 0.120 |

\*p<0.05    \*\*p<0.01    \*\*\*p<0.001

## 六、學歷

由表 4-3-14 得知，內部稽核人員在學歷方面的工作本身、與同事關係之滿足程度呈現顯著性差異，經以 Scheffe 事後檢定各屬性組別間之差異性，高中職學歷者之工作本身即與同事關係之滿足程度均較其他組高，而大專/大學學歷者之工作本身滿足程度最低，研究所以上學歷者與同事關係之滿足程度最低。

表 4-3-14 學歷與工作滿足差異分析表

| 組別<br>變項 | 高中職<br>n=3 |       | 大專/大學<br>n=159 |        | 研究所以上<br>n=26 |        | F<br>值 | p<br>值  |
|----------|------------|-------|----------------|--------|---------------|--------|--------|---------|
|          | 平均數        | 標準差   | 平均數            | 標準差    | 平均數           | 標準差    |        |         |
| 工作本身     | 30.333     | 0.577 | 27.528         | 3.818  | 29.423        | 4.726  | 3.207  | 0.043*  |
| 升遷       | 9.000      | 1.732 | 8.950          | 2.080  | 8.961         | 1.076  | 0.001  | 0.999   |
| 薪資福利     | 6.000      | 0.000 | 5.648          | 1.592  | 5.731         | 1.251  | 0.104  | 0.901   |
| 與上司關係    | 14.333     | 2.082 | 13.289         | 2.698  | 13.000        | 3.498  | 0.337  | 0.714   |
| 與同事關係    | 12.333     | 0.577 | 9.994          | 1.601  | 9.269         | 1.512  | 5.862  | 0.003** |
| 在職進修     | 3.333      | 0.577 | 3.082          | 0.974  | 3.154         | 1.377  | 0.135  | 0.874   |
| 受重視程度    | 7.667      | 0.577 | 6.031          | 1.352  | 6.269         | 1.614  | 2.305  | 0.103   |
| 超然立場     | 7.333      | 1.155 | 6.736          | 1.985  | 6.808         | 1.744  | 0.149  | 0.861   |
| 整體工作滿足   | 90.333     | 3.055 | 81.258         | 11.659 | 82.615        | 12.116 | 1.008  | 0.367   |

\*p<0.05    \*\*p<0.01    \*\*\*p<0.001

## 七、專業證照

由表 4-3-15 得知，內部稽核人員之專業證照在工作滿足上並未呈現顯著性差異，顯示受測者之工作滿足程度不因有無專業證照而有顯著差異。

表 4-3-15 專業證照與工作滿足差異分析表

| 組別<br>變項 | 內部稽核師<br>n=71 |        | 其他證照<br>n=38 |        | 無<br>n=79 |        | F<br>值 | p<br>值 |
|----------|---------------|--------|--------------|--------|-----------|--------|--------|--------|
|          | 平均數           | 標準差    | 平均數          | 標準差    | 平均數       | 標準差    |        |        |
| 工作本身     | 27.408        | 3.667  | 27.789       | 3.947  | 28.240    | 4.264  | 0.819  | 0.443  |
| 升遷       | 8.817         | 1.862  | 8.605        | 1.586  | 9.240     | 2.179  | 1.630  | 0.199  |
| 薪資福利     | 5.817         | 1.862  | 5.447        | 1.389  | 5.633     | 1.252  | 0.746  | 0.476  |
| 與上司關係    | 12.788        | 2.248  | 13.526       | 3.134  | 13.569    | 3.054  | 1.667  | 0.192  |
| 與同事關係    | 9.690         | 1.564  | 10.132       | 1.417  | 10.051    | 1.753  | 1.292  | 0.277  |
| 在職進修     | 3.141         | 1.046  | 3.267        | 1.025  | 2.987     | 1.019  | 0.861  | 0.424  |
| 受重視程度    | 6.253         | 1.431  | 6.000        | 1.356  | 5.987     | 1.382  | 0.780  | 0.460  |
| 超然立場     | 7.000         | 2.635  | 6.737        | 1.267  | 6.544     | 1.385  | 1.036  | 0.357  |
| 整體工作滿足   | 80.915        | 11.002 | 81.434       | 11.332 | 82.253    | 12.480 | 0.246  | 0.782  |

\*p<0.05    \*\*p<0.01    \*\*\*p<0.001

## 八、婚姻狀況

由表 4-3-16 得知，內部稽核人員之婚姻狀況在工作本身、與上司關係之滿足程度呈現顯著性差異，而已婚者在工作本身、與上司關係之滿足程度均較未婚者高。

表 4-3-16 婚姻狀況與工作滿足差異分析表

| 變 項 \ 組 別 | 已 婚<br>n=111 |        | 未 婚<br>n=77 |        | t<br>值 | p<br>值 |
|-----------|--------------|--------|-------------|--------|--------|--------|
|           | 平均數          | 標準差    | 平均數         | 標準差    |        |        |
| 工作本身      | 28.432       | 3.872  | 26.974      | 3.999  | 2.505  | 0.013* |
| 升遷        | 9.117        | 1.985  | 8.714       | 1.912  | 1.389  | 0.166  |
| 薪資福利      | 5.747        | 1.324  | 5.545       | 1.796  | 0.889  | 0.375  |
| 與上司關係     | 13.639       | 2.972  | 12.727      | 2.464  | 2.216  | 0.028* |
| 與同事關係     | 10.054       | 1.726  | 9.753       | 1.452  | 1.252  | 0.212  |
| 在職進修      | 3.171        | 1.008  | 2.987       | 1.057  | 1.207  | 0.229  |
| 受重視程度     | 6.171        | 1.374  | 6.649       | 2.548  | 0.623  | 0.342  |
| 超然立場      | 6.829        | 1.374  | 6.649       | 2.548  | 0.623  | 0.534  |
| 整體工作滿足    | 83.162       | 11.841 | 79.325      | 11.091 | 2.242  | 0.026* |

\*p<0.05    \*\*p<0.01    \*\*\*p<0.001

## 參、個人屬性與工作績效之差異分析

### 一、職級

由表 4-3-17 得知，內部稽核人員之職級高低在工作績效上並未呈現顯著性差異，顯示受測者之工作績效接受程度不因職級高低而有顯著差異。

表 4-3-17 職級與工作績效差異分析表

| 組別<br>變項   | 基層稽核<br>n=79 |       | 管理師/專員<br>n=50 |       | 基層主管<br>n=31 |       | 部門主管<br>n=28 |       | F<br>值 | p<br>值 |
|------------|--------------|-------|----------------|-------|--------------|-------|--------------|-------|--------|--------|
|            | 平均數          | 標準差   | 平均數            | 標準差   | 平均數          | 標準差   | 平均數          | 標準差   |        |        |
| 個人績效       | 3.437        | 0.691 | 3.320          | 0.819 | 3.613        | 0.615 | 3.222        | 0.640 | 1.780  | 0.152  |
| 主管考評       | 6.125        | 1.048 | 5.960          | 1.293 | 6.387        | 1.498 | 5.815        | 1.145 | 1.295  | 0.277  |
| 公司考評       | 8.837        | 1.603 | 8.720          | 1.762 | 8.774        | 2.012 | 8.407        | 1.647 | 0.426  | 0.735  |
| 績效回饋       | 5.912        | 1.127 | 5.600          | 1.294 | 5.387        | 1.687 | 5.481        | 1.369 | 1.622  | 0.186  |
| 整體工作<br>績效 | 24.312       | 3.441 | 23.600         | 4.125 | 24.161       | 4.852 | 22.926       | 3.802 | 0.986  | 0.400  |

\*p<0.05    \*\*p<0.01    \*\*\*p<0.001

## 二、稽核年資

由表 4-3-18 得知，內部稽核人員之稽核年資在公司考評方面呈現顯著性差異，經以 Scheffe 事後檢定各組別間之差異性，該年資介於 1~3 年間者對於公司考評之接受程度最高，而以年資介於 4~5 年間之接受程度最低。

表 4-3-18 稽核年資與工作績效差異分析表

| 組別<br>變項 | 1 年以下<br>n=22 |       | 1~3 年<br>n=66 |       | 4~5 年<br>n=38 |       | 6~10 年<br>n=45 |       | 11 年以上<br>n=17 |       | F<br>值 | p<br>值  |
|----------|---------------|-------|---------------|-------|---------------|-------|----------------|-------|----------------|-------|--------|---------|
|          | 平均數           | 標準差   | 平均數           | 標準差   | 平均數           | 標準差   | 平均數            | 標準差   | 平均數            | 標準差   |        |         |
| 個人績效     | 3.318         | 0.716 | 3.288         | 0.627 | 3.632         | 0.541 | 3.422          | 0.866 | 3.412          | 0.870 | 1.506  | 0.202   |
| 主管考評     | 6.136         | 0.774 | 5.969         | 1.136 | 6.000         | 1.335 | 6.222          | 1.506 | 6.235          | 0.831 | 0.408  | 0.803   |
| 公司考評     | 9.364         | 1.293 | 8.379         | 1.586 | 8.237         | 1.866 | 9.356          | 1.861 | 8.765          | 1.301 | 3.957  | 0.004** |
| 績效回饋     | 5.818         | 1.006 | 5.636         | 1.158 | 5.526         | 1.370 | 5.644          | 1.667 | 6.117          | 1.111 | 0.680  | 0.607   |
| 整體工作績效   | 24.636        | 2.682 | 23.273        | 3.502 | 23.395        | 4.176 | 24.644         | 4.959 | 24.529         | 2.982 | 1.287  | 0.277   |

\*p<0.05    \*\*p<0.01    \*\*\*p<0.001



### 三、目前公司年資

由表 4-3-19 得知，內部稽核人員之目前公司年資在公司考評方面呈顯著差異，經以 Scheffe 事後檢定各屬性組別間之差異性，該年資在一年以下者之公司考評接受程度最高，而介於 1~3 年間者之接受程度最低。

表 4-3-19 目前公司年資與工作績效差異分析表

| 組別<br>變項   | 1 年以下<br>n=38 |       | 1~3 年<br>n=70 |       | 4~5 年<br>n=28 |       | 6~10 年<br>n=31 |       | 11 年以上<br>n=21 |       | F 值   | p 值    |
|------------|---------------|-------|---------------|-------|---------------|-------|----------------|-------|----------------|-------|-------|--------|
|            | 平均數           | 標準差   | 平均數           | 標準差   | 平均數           | 標準差   | 平均數            | 標準差   | 平均數            | 標準差   |       |        |
| 個人績效       | 3.289         | 0.835 | 3.514         | 0.696 | 3.393         | 0.567 | 3.285          | 0.717 | 3.286          | 0.717 | 0.809 | 0.521  |
| 主管考評       | 6.078         | 0.673 | 5.971         | 1.285 | 6.143         | 1.325 | 6.000          | 1.505 | 6.476          | 1.123 | 0.747 | 0.561  |
| 公司考評       | 9.368         | 1.239 | 8.271         | 1.727 | 8.464         | 1.990 | 8.903          | 1.619 | 9.238          | 1.786 | 3.442 | 0.010* |
| 績效回饋       | 5.868         | 0.935 | 5.528         | 1.176 | 5.538         | 1.427 | 5.516          | 1.786 | 6.286          | 1.309 | 1.766 | 0.138  |
| 整體工作<br>績效 | 24.605        | 2.248 | 23.286        | 3.819 | 23.536        | 4.702 | 23.806         | 4.813 | 25.286         | 4.014 | 1.461 | 0.216  |

\*p<0.05    \*\*p<0.01    \*\*\*p<0.001

#### 四、非稽核工作經驗

由表 4-3-20 得知，內部稽核人員之非稽核工作經驗在工作績效上並未呈顯著差異，顯示受測者之工作績效接受程度不因非稽核工作經驗而有顯著差異。

表 4-3-20 非稽核工作經驗與工作績效差異分析表

| 變項         | 1 年以下<br>n=14 |       | 1~3 年<br>n=64 |       | 4~5 年<br>n=41 |       | 6~10 年<br>n=37 |       | 11 年以上<br>n=32 |       | F 值   | p 值   |
|------------|---------------|-------|---------------|-------|---------------|-------|----------------|-------|----------------|-------|-------|-------|
|            | 平均數           | 標準差   | 平均數           | 標準差   | 平均數           | 標準差   | 平均數            | 標準差   | 平均數            | 標準差   |       |       |
| 個人績效       | 3.286         | 0.611 | 3.578         | 0.851 | 3.317         | 0.521 | 3.189          | 0.660 | 3.469          | 0.671 | 2.156 | 0.076 |
| 主管考評       | 6.428         | 0.646 | 6.047         | 1.290 | 6.073         | 1.421 | 5.838          | 1.014 | 6.281          | 1.171 | 0.886 | 0.406 |
| 公司考評       | 9.000         | 2.148 | 8.828         | 1.569 | 8.707         | 1.887 | 8.324          | 1.634 | 8.937          | 1.684 | 0.771 | 0.546 |
| 績效回饋       | 6.143         | 0.949 | 5.703         | 1.230 | 5.780         | 1.508 | 5.567          | 1.143 | 5.437          | 1.544 | 0.831 | 0.507 |
| 整體工作<br>績效 | 24.857        | 3.438 | 24.156        | 3.665 | 23.878        | 4.713 | 22.918         | 3.269 | 24.125         | 4.286 | 0.874 | 0.481 |

\*p<0.05    \*\*p<0.01    \*\*\*p<0.001

## 五、年齡

由表 4-3-21 得知，內部稽核人員之年齡在工作績效上並未呈顯著差異，顯示受測者之工作績效接受程度不因年齡而有顯著差異。

表 4-3-21 年齡與工作績效差異分析表

| 組別<br>變項   | 35 歲以下<br>n=104 |       | 36~40 歲<br>n=36 |       | 41~45 歲<br>n=26 |       | 46~50 歲<br>n=13 |       | 51 歲以上<br>n=9 |       | F<br>值 | p<br>值 |
|------------|-----------------|-------|-----------------|-------|-----------------|-------|-----------------|-------|---------------|-------|--------|--------|
|            | 平均數             | 標準差   | 平均數             | 標準差   | 平均數             | 標準差   | 平均數             | 標準差   | 平均數           | 標準差   |        |        |
| 個人績效       | 3.333           | 0.769 | 3.528           | 0.609 | 3.692           | 0.471 | 3.231           | 0.832 | 3.333         | 0.866 | 1.787  | 0.118  |
| 主管考評       | 6.030           | 1.199 | 6.167           | 1.159 | 6.154           | 1.405 | 5.538           | 1.127 | 6.889         | 1.167 | 1.425  | 0.217  |
| 公司考評       | 8.768           | 1.646 | 8.472           | 1.796 | 8.923           | 1.831 | 8.308           | 1.652 | 9.556         | 1.333 | 0.813  | 0.542  |
| 績效回饋       | 5.768           | 1.244 | 5.639           | 1.199 | 5.423           | 1.362 | 4.923           | 1.891 | 6.556         | 1.333 | 2.060  | 0.072  |
| 整體工作<br>績效 | 23.899          | 3.776 | 23.805          | 3.831 | 24.192          | 4.354 | 22.000          | 4.416 | 26.333        | 3.905 | 1.345  | 0.247  |

\*p<0.05    \*\*p<0.01    \*\*\*p<0.001

## 六、學歷

由表 4-3-22 得知，內部稽核人員之學歷在工作績效上並未呈顯著差異，顯示受測者之工作績效接受程度不因學歷而有顯著差異。

表 4-3-22 學歷與工作績效差異分析表

| 組別<br>變項   | 高中職<br>n=3 |       | 大專/大學<br>n=159 |       | 研究所以上<br>n=26 |       | F<br>值 | p<br>值 |
|------------|------------|-------|----------------|-------|---------------|-------|--------|--------|
|            | 平均數        | 標準差   | 平均數            | 標準差   | 平均數           | 標準差   |        |        |
| 個人績效       | 3.000      | 1.000 | 3.434          | 0.707 | 3.269         | 0.724 | 1.085  | 0.340  |
| 主管考評       | 6.333      | 1.527 | 6.044          | 1.214 | 6.269         | 1.218 | 0.448  | 0.640  |
| 公司考評       | 9.333      | 1.527 | 8.704          | 1.745 | 8.846         | 1.592 | 0.260  | 0.771  |
| 績效回饋       | 5.333      | 1.527 | 5.673          | 1.285 | 5.769         | 1.531 | 0.164  | 0.849  |
| 整體工作<br>績效 | 24.000     | 5.000 | 23.855         | 3.969 | 24.154        | 3.770 | 0.065  | 0.937  |

\*p<0.05    \*\*p<0.01    \*\*\*p<0.001

## 七、專業證照

由表 4-3-23 得知，內部稽核人員是否具備專業證照在個人績效方面呈顯著差異，經以 Scheffe 事後檢定各組別間之差異性，無專業證照者之個人績效接受程度最高，而擁有內部稽核師者之個人績效接受程度最低。

表 4-3-23 專業證照與工作績效差異分析表

| 組別<br>變項 | 內部稽核師<br>n=71 |       | 其他證照<br>n=38 |       | 無<br>n=79 |       | F<br>值 | p<br>值 |
|----------|---------------|-------|--------------|-------|-----------|-------|--------|--------|
|          | 平均數           | 標準差   | 平均數          | 標準差   | 平均數       | 標準差   |        |        |
| 個人績效     | 3.239         | 0.726 | 3.500        | 0.726 | 3.506     | 0.677 | 3.111  | 0.047* |
| 主管考評     | 6.084         | 1.011 | 6.368        | 1.076 | 5.937     | 1.417 | 1.633  | 0.198  |
| 公司考評     | 8.493         | 1.351 | 9.000        | 1.801 | 8.823     | 1.946 | 1.266  | 0.284  |
| 績效回饋     | 5.704         | 1.200 | 5.868        | 1.166 | 5.569     | 1.482 | 0.675  | 0.510  |
| 整體工作績效   | 23.521        | 3.112 | 24.737       | 3.811 | 23.835    | 4.592 | 1.201  | 0.303  |

\*p<0.05    \*\*p<0.01    \*\*\*p<0.001

## 八、婚姻狀況

由表 4-3-24 得知，內部稽核人員之婚姻狀況在工作績效上並未呈顯著差異，顯示受測者之工作績效接受程度不因結婚否而有顯著差異。

表 4-3-24 婚姻狀況與工作績效差異分析表

| 組別<br>變 項  | 結婚<br>n=111 |       | 未婚<br>n=77 |       | t<br>值 | p<br>值 |
|------------|-------------|-------|------------|-------|--------|--------|
|            | 平均數         | 標準差   | 平均數        | 標準差   |        |        |
| 個人績效       | 3.432       | 0.641 | 3.363      | 0.809 | 0.649  | 0.517  |
| 主管考評       | 6.117       | 1.386 | 6.026      | 0.917 | 0.505  | 0.614  |
| 公司考評       | 8.802       | 1.773 | 8.636      | 1.637 | 0.649  | 0.517  |
| 績效回饋       | 5.775       | 1.438 | 5.545      | 1.118 | 1.174  | 0.242  |
| 整體工作<br>績效 | 24.126      | 4.369 | 23.571     | 3.209 | 0.950  | 0.343  |

\*p<0.05    \*\*p<0.01    \*\*\*p<0.001

## 肆、個人屬性與離職傾向之差異分析

### 一、職級

由表 4-3-25 得知，內部稽核人員之職級高低在離職傾向上並未呈現顯著性差異，顯示受測者之離職傾向不因職級高低而有顯著差異。

表 4-3-25 職級與離職傾向差異分析表

| 組別<br>變項 | 基層稽核<br>n=79 |       | 管理師/專員<br>n=50 |       | 基層主管<br>n=31 |       | 部門主管<br>n=26 |       | F<br>值 | p<br>值 |
|----------|--------------|-------|----------------|-------|--------------|-------|--------------|-------|--------|--------|
|          | 平均數          | 標準差   | 平均數            | 標準差   | 平均數          | 標準差   | 平均數          | 標準差   |        |        |
| 不做稽核     | 5.562        | 1.778 | 5.280          | 1.959 | 5.193        | 1.796 | 5.555        | 1.476 | 0.486  | 0.692  |
| 離職傾向     | 11.512       | 3.272 | 11.280         | 3.044 | 10.516       | 3.424 | 11.667       | 3.150 | 0.845  | 0.471  |

\*p<0.05    \*\*p<0.01    \*\*\*p<0.001

### 二、稽核年資

由表 4-3-26 得知，內部稽核人員之稽核年資在離職傾向方面上並未呈現顯著性差異，顯示受測者之離職傾向不因稽核年資而有顯著差異。

表 4-3-26 稽核年資與離職傾向差異分析表

| 組別<br>變項 | 1 年以下<br>n=22 |       | 1~3 年<br>n=66 |       | 4~5 年<br>n=38 |       | 6~10 年<br>n=45 |       | 11 年以上<br>n=17 |        | F<br>值 | p<br>值 |
|----------|---------------|-------|---------------|-------|---------------|-------|----------------|-------|----------------|--------|--------|--------|
|          | 平均數           | 標準差   | 平均數           | 標準差   | 平均數           | 標準差   | 平均數            | 標準差   | 平均數            | 標準差    |        |        |
| 不做稽核     | 5.636         | 1.217 | 5.545         | 1.858 | 5.342         | 1.547 | 5.268          | 2.178 | 5.294          | 1.5720 | 0.280  | 0.891  |
| 離職傾向     | 11.409        | 2.423 | 11.818        | 3.441 | 11.500        | 2.892 | 10.711         | 3.620 | 10.353         | 2.573  | 1.221  | 0.303  |

\*p<0.05    \*\*p<0.01    \*\*\*p<0.001

### 三、目前公司年資

由表 4-3-27 得知，內部稽核人員之目前公司年資在離職傾向方面呈顯著差異，經以 Scheffe 事後檢定各屬性組別間之差異性，該年資在 1~3 年之間者之離職傾向最高，而年資 11 年以上者之離職傾向最低。

表 4-3-27 目前公司年資與離職傾向差異分析表

| 組別<br>變項 | 1 年以下<br>n=38 |       | 1~3 年<br>n=70 |       | 4~5 年<br>n=28 |       | 6~10 年<br>n=31 |       | 11 年以上<br>n=21 |       | F<br>值 | p<br>值 |
|----------|---------------|-------|---------------|-------|---------------|-------|----------------|-------|----------------|-------|--------|--------|
|          | 平均數           | 標準差   | 平均數           | 標準差   | 平均數           | 標準差   | 平均數            | 標準差   | 平均數            | 標準差   |        |        |
| 不做稽核     | 5.132         | 1.695 | 5.814         | 1.755 | 5.464         | 1.644 | 5.064          | 2.065 | 5.143          | 1.682 | 1.558  | 0.187  |
| 離職傾向     | 10.632        | 2.972 | 12.314        | 3.246 | 11.571        | 2.559 | 10.484         | 3.678 | 10.048         | 2.784 | 3.693  | 0.006* |

\*p<0.05    \*\*p<0.01    \*\*\*p<0.001

### 四、非稽核工作經驗

由表 4-3-28 得知，內部稽核人員之非稽核工作經驗在離職傾向方面並未呈顯著差異，顯示受測者之離職傾向不因非稽核工作經驗而有顯著差異。

表 4-3-28 非稽核工作經驗與離職傾向差異分析表

| 組別<br>變項 | 1 年以下<br>n=14 |       | 1~3 年<br>n=64 |       | 4~5 年<br>n=41 |       | 6~10 年<br>n=37 |       | 11 年以上<br>n=32 |       | F<br>值 | p<br>值 |
|----------|---------------|-------|---------------|-------|---------------|-------|----------------|-------|----------------|-------|--------|--------|
|          | 平均數           | 標準差   | 平均數           | 標準差   | 平均數           | 標準差   | 平均數            | 標準差   | 平均數            | 標準差   |        |        |
| 不做稽核     | 5.500         | 1.454 | 5.531         | 1.834 | 4.805         | 1.567 | 5.865          | 1.734 | 5.469          | 2.016 | 1.902  | 0.112  |
| 離職傾向     | 10.928        | 2.615 | 11.844        | 3.082 | 10.854        | 3.111 | 11.865         | 3.513 | 10.344         | 3.347 | 1.718  | 0.148  |

\*p<0.05    \*\*p<0.01    \*\*\*p<0.001



## 五、年齡

由表 4-3-29 得知，內部稽核人員之年齡在離職傾向方面並未呈顯著差異，顯示受測者之離職傾向不因年齡而有顯著差異。

表 4-3-29 年齡與離職傾向差異分析表

| 組別<br>變項 | 35 歲以下<br>n=104 |       | 36~40 歲<br>n=36 |       | 41~45 歲<br>n=26 |       | 46~50 歲<br>n=13 |       | 51 歲以上<br>n=9 |       | F 值   | p 值   |
|----------|-----------------|-------|-----------------|-------|-----------------|-------|-----------------|-------|---------------|-------|-------|-------|
|          | 平均數             | 標準差   | 平均數             | 標準差   | 平均數             | 標準差   | 平均數             | 標準差   | 平均數           | 標準差   |       |       |
| 不做稽核     | 5.434           | 1.739 | 5.306           | 1.769 | 5.808           | 2.173 | 5.231           | 1.589 | 5.000         | 1.732 | 0.389 | 0.850 |
| 離職傾向     | 11.828          | 3.127 | 11.000          | 2.976 | 11.192          | 3.826 | 10.154          | 2.512 | 9.444         | 3.468 | 1.677 | 0.142 |

\*p<0.05    \*\*p<0.01    \*\*\*p<0.001

## 六、學歷

由表 4-3-30 得知，內部稽核人員之學歷在離職傾向方面並未呈顯著差異，顯示受測者之離職傾向不因學歷而有顯著差異。

表 4-3-30 學歷與離職傾向差異分析表

| 組別<br>變項 | 高中職<br>n=3 |       | 大專/大學<br>n=159 |       | 研究所以上<br>n=26 |       | F 值   | p 值   |
|----------|------------|-------|----------------|-------|---------------|-------|-------|-------|
|          | 平均數        | 標準差   | 平均數            | 標準差   | 平均數           | 標準差   |       |       |
| 不做稽核     | 5.333      | 1.527 | 5.409          | 1.765 | 5.538         | 1.984 | 0.062 | 0.940 |
| 離職傾向     | 10.667     | 3.055 | 11.384         | 3.213 | 10.923        | 3.346 | 0.287 | 0.751 |

\*p<0.05    \*\*p<0.01    \*\*\*p<0.001

## 七、專業證照

由表 4-3-31 得知，內部稽核人員是否具備專業證照在離職傾向方面未呈顯著差異，顯示受測者之離職傾向不因是否具有專業證照而有顯著差異。

表 4-3-31 專業證照與離職傾向差異分析表

| 別<br>變 項 | 內部稽核師<br>n=71 |       | 其他證照<br>n=38 |       | 無<br>n=79 |       | F<br>值 | p<br>值 |
|----------|---------------|-------|--------------|-------|-----------|-------|--------|--------|
|          | 平均數           | 標準差   | 平均數          | 標準差   | 平均數       | 標準差   |        |        |
| 不做稽核     | 5.535         | 1.722 | 5.000        | 1.644 | 5.531     | 1.893 | 1.358  | 0.260  |
| 離職傾向     | 11.577        | 2.627 | 10.474       | 3.073 | 11.468    | 3.703 | 1.636  | 0.198  |

\*p<0.05    \*\*p<0.01    \*\*\*p<0.001

## 八、婚姻狀況

由表 4-3-32 得知，內部稽核人員之婚姻狀況在離職傾向方面呈顯著差異，經以 Scheffe 事後檢定各屬性組別間之差異性，以未婚者之離職傾向較高。

表 4-3-32 婚姻狀況與離職傾向差異分析表

| 別<br>變 項 | 結婚<br>n=111 |       | 未婚<br>n=77 |       | t<br>值 | p<br>值  |
|----------|-------------|-------|------------|-------|--------|---------|
|          | 平均數         | 標準差   | 平均數        | 標準差   |        |         |
| 不做稽核     | 5.216       | 1.870 | 5.727      | 1.619 | -1.945 | 0.053   |
| 離職傾向     | 10.747      | 3.431 | 12.117     | 2.705 | -2.926 | 0.004** |

\*p<0.05    \*\*p<0.01    \*\*\*p<0.001

## 第四節 企業環境因素對工作壓力、工作滿足、工作績效及離職傾向之差異分析

### 壹、企業環境因素與工作壓力之差異分析

#### 一、產業別

由表 4-4-1 知，內部稽核人員之產業別在焦慮、憂鬱方面呈顯著差異，經 Scheffe 檢定各組別間之差異性，受測者服務的產業以電子資訊產業之焦慮的顯著程度最高，傳統產業則是憂鬱程度最高，而金融服務業在焦慮及憂鬱方面的顯著程度均最低。

表 4-4-1 產業別與工作壓力差異分析表

| 組別<br>變項 | 電子資訊<br>n=50 |       | 傳統產業<br>n=58 |       | 金融服務<br>n=41 |       | 其他<br>n=39 |       | F<br>值 | p<br>值  |
|----------|--------------|-------|--------------|-------|--------------|-------|------------|-------|--------|---------|
|          | 平均數          | 標準差   | 平均數          | 標準差   | 平均數          | 標準差   | 平均數        | 標準差   |        |         |
| 焦慮       | 5.720        | 1.125 | 5.603        | 1.388 | 5.000        | 1.162 | 5.333      | 1.324 | 2.901  | 0.036*  |
| 疲勞       | 8.660        | 2.046 | 8.776        | 2.018 | 8.537        | 3.450 | 8.820      | 2.383 | 0.113  | 0.953   |
| 憂鬱       | 9.120        | 1.923 | 9.361        | 2.100 | 7.927        | 1.385 | 8.615      | 1.711 | 5.520  | 0.001** |
| 低自尊      | 16.580       | 2.711 | 16.483       | 3.004 | 16.000       | 3.049 | 16.154     | 2.768 | 0.405  | 0.750   |
| 整體工作壓力   | 40.080       | 6.256 | 40.224       | 7.029 | 37.463       | 7.180 | 38.923     | 6.990 | 1.586  | 0.194   |

\*p<0.05    \*\*p<0.01    \*\*\*p<0.001

## 二、上市/上櫃否

由表 4-4-2 知，內部稽核人員任職之企業上市/上櫃因素在低自尊方面呈顯著差異，經 Scheffe 檢定各組別間之差異性，受測者服務的企業以非上市/上櫃公司者的低自尊顯著程度最高，而已上市/上櫃者低自尊的顯著程度最低。

表 4-4-2 上市/上櫃否與工作壓力差異分析表

| 組別<br>變項   | 上市/上櫃<br>n=107 |       | 非上市/上櫃<br>n=64 |       | 準備上市/櫃<br>n=17 |       | F<br>值 | p<br>值 |
|------------|----------------|-------|----------------|-------|----------------|-------|--------|--------|
|            | 平均數            | 標準差   | 平均數            | 標準差   | 平均數            | 標準差   |        |        |
| 焦慮         | 5.448          | 1.275 | 5.531          | 1.321 | 5.117          | 1.166 | 0.699  | 0.498  |
| 疲勞         | 8.402          | 2.193 | 9.078          | 2.891 | 9.176          | 2.128 | 1.879  | 0.156  |
| 憂鬱         | 8.785          | 2.019 | 8.859          | 1.884 | 9.000          | 1.118 | 0.104  | 0.901  |
| 低自尊        | 15.906         | 3.067 | 17.015         | 2.622 | 16.471         | 2.065 | 3.062  | 0.049* |
| 整體工作<br>壓力 | 38.542         | 7.167 | 40.484         | 6.794 | 39.765         | 4.803 | 1.643  | 0.196  |

\*p<0.05    \*\*p<0.01    \*\*\*p<0.001

### 三、公司規模

由表 4-4-3 得知，公司規模在工作壓力方面並未呈顯著性差異，表示內部稽核人員工作壓力不因公司規模因素而呈現顯著差異。

表 4-4-3 公司規模與工作壓力差異分析表

| 組別<br>變項   | 100 人以下<br>n=23 |       | 101~300 人<br>n=53 |       | 301~500 人<br>n=8 |       | 501 人以上<br>n=104 |       | F<br>值 | p<br>值 |
|------------|-----------------|-------|-------------------|-------|------------------|-------|------------------|-------|--------|--------|
|            | 平均數             | 標準差   | 平均數               | 標準差   | 平均數              | 標準差   | 平均數              | 標準差   |        |        |
| 焦慮         | 5.261           | 1.287 | 5.415             | 1.292 | 5.125            | 1.246 | 5.528            | 1.284 | 0.479  | 0.697  |
| 疲勞         | 8.956           | 2.184 | 8.774             | 2.978 | 9.500            | 3.742 | 8.548            | 2.108 | 0.509  | 0.676  |
| 憂鬱         | 8.739           | 1.936 | 8.604             | 1.573 | 8.375            | 1.995 | 9.000            | 2.043 | 0.693  | 0.557  |
| 低自尊        | 16.653          | 2.036 | 16.377            | 2.558 | 15.250           | 1.282 | 16.327           | 3.257 | 0.472  | 0.702  |
| 整體工作<br>壓力 | 39.608          | 6.162 | 39.169            | 5.866 | 38.250           | 8.013 | 39.404           | 7.496 | 0.090  | 0.966  |

\*p<0.05    \*\*p<0.01    \*\*\*p<0.001

#### 四、稽核單位位階

由表 4-4-4 知，內部稽核人員之單位位階在焦慮、憂鬱及低自尊方面呈顯著差異，經 Scheffe 檢定各組別間之差異性，以位階為總管理處/總經理室之焦慮、憂鬱及低自尊的顯著程度最高，而董事長室位階者之焦慮、低自尊顯著程度最低，董事會位階者之憂鬱方面的顯著程度最低。

表 4-4-4 稽核單位位階與工作壓力差異分析表

| 組別<br>變項 | 董事會<br>n=24 |       | 董事長室<br>n=42 |       | 直屬總經理<br>n=78 |       | 總管理處/總經理室<br>n=40 |       | 財會部<br>n=4 |       | F<br>值 | p<br>值   |
|----------|-------------|-------|--------------|-------|---------------|-------|-------------------|-------|------------|-------|--------|----------|
|          | 平均數         | 標準差   | 平均數          | 標準差   | 平均數           | 標準差   | 平均數               | 標準差   | 平均數        | 標準差   |        |          |
| 焦慮       | 5.167       | 1.129 | 5.000        | 1.269 | 5.449         | 1.234 | 6.050             | 1.319 | 5.750      | 0.500 | 4.097  | 0.003**  |
| 疲勞       | 8.208       | 1.668 | 8.928        | 3.241 | 8.321         | 2.117 | 9.500             | 2.501 | 8.750      | 0.957 | 1.888  | 0.114    |
| 憂鬱       | 8.208       | 2.085 | 8.500        | 1.928 | 8.705         | 1.759 | 9.775             | 1.846 | 9.000      | 0.816 | 3.722  | 0.006**  |
| 低自尊      | 15.583      | 2.888 | 15.333       | 2.885 | 16.115        | 2.433 | 18.100            | 2.994 | 18.000     | 2.160 | 6.600  | 0.000*** |
| 整體工作壓力   | 37.167      | 6.907 | 37.762       | 7.025 | 38.589        | 5.832 | 43.425            | 7.435 | 41.500     | 3.317 | 5.470  | 0.000*** |

\*p<0.05    \*\*p<0.01    \*\*\*p<0.001

## 五、稽核單位人數

由表 4-4-5 知，內部稽核人員單位人數在疲勞方面呈顯著差異，經 Scheffe 檢定各組別間之差異性，以單位人數介於 2~3 人者之疲勞顯著程度最高，次為 1 人，而單位人數介於 6~10 人者之疲勞顯著程度最低。

表 4-4-5 稽核單位人數與工作壓力差異分析表

| 組別<br>變項 | 1 人<br>n=42 |       | 2~3 人<br>n=74 |       | 4~5 人<br>n=18 |       | 6~10 人<br>n=29 |       | 11 人以上<br>n=25 |       | F<br>值 | p<br>值  |
|----------|-------------|-------|---------------|-------|---------------|-------|----------------|-------|----------------|-------|--------|---------|
|          | 平均數         | 標準差   | 平均數           | 標準差   | 平均數           | 標準差   | 平均數            | 標準差   | 平均數            | 標準差   |        |         |
| 焦慮       | 5.309       | 1.278 | 5.662         | 1.242 | 5.388         | 1.195 | 5.379          | 1.177 | 5.160          | 1.546 | 0.987  | 0.416   |
| 疲勞       | 8.643       | 1.948 | 9.500         | 2.998 | 8.111         | 1.875 | 7.483          | 1.595 | 8.280          | 1.904 | 4.490  | 0.002** |
| 憂鬱       | 9.000       | 1.682 | 9.162         | 1.937 | 8.000         | 2.425 | 8.655          | 1.344 | 8.360          | 2.119 | 1.989  | 0.098   |
| 低自尊      | 16.762      | 2.335 | 16.648        | 2.878 | 15.278        | 3.121 | 16.034         | 2.822 | 15.800         | 3.452 | 1.364  | 0.248   |
| 整體工作壓力   | 39.714      | 5.593 | 40.973        | 7.086 | 36.778        | 7.558 | 37.552         | 5.442 | 37.600         | 8.261 | 2.671  | 0.034** |

\*p<0.05    \*\*p<0.01    \*\*\*p<0.001

## 貳、企業環境因素與工作滿足之差異分析

### 一、產業別

由表 4-4-6 知，內部稽核人員之產業別在與同事關係、在職進修滿足程度呈顯著差異，經 Scheffe 檢定各組別間之差異性，受測者服務的產業以金融服務業在與同事關係之滿足程度最高，電子資訊業滿足程度最低，但電子資訊業則在在職進修方面的滿足程度最高，而傳統產業的滿足程度最低。

表 4-4-6 行業別與工作滿足差異分析表

| 組別<br>變項 | 電子資訊<br>n=50 |        | 傳統產業<br>n=58 |        | 金融服務<br>n=41 |        | 其他<br>n=39 |        | F<br>值 | p<br>值  |
|----------|--------------|--------|--------------|--------|--------------|--------|------------|--------|--------|---------|
|          | 平均數          | 標準差    | 平均數          | 標準差    | 平均數          | 標準差    | 平均數        | 標準差    |        |         |
| 工作本身     | 27.620       | 4.365  | 27.483       | 3.881  | 28.561       | 3.994  | 27.872     | 3.629  | 0.652  | 0.582   |
| 升遷       | 8.700        | 1.992  | 9.121        | 1.883  | 8.975        | 1.981  | 9.000      | 2.052  | 0.424  | 0.736   |
| 薪資福利     | 5.660        | 2.200  | 5.258        | 1.236  | 5.927        | 1.233  | 6.000      | 1.000  | 2.430  | 0.067   |
| 與上司關係    | 13.120       | 2.959  | 13.207       | 2.978  | 13.561       | 2.608  | 13.231     | 2.610  | 0.204  | 0.893   |
| 與同事關係    | 9.540        | 1.606  | 9.758        | 1.502  | 10.439       | 1.628  | 10.154     | 1.694  | 2.855  | 0.039*  |
| 在職進修     | 3.380        | 0.854  | 2.741        | 1.085  | 3.244        | 1.043  | 3.103      | 1.021  | 4.030  | 0.008** |
| 受重視程度    | 6.280        | 1.415  | 5.672        | 1.526  | 6.341        | 1.217  | 6.205      | 1.239  | 2.645  | 0.051   |
| 超然立場     | 6.720        | 1.278  | 6.603        | 1.599  | 6.707        | 1.167  | 7.077      | 3.312  | 0.486  | 0.692   |
| 整體工作滿足   | 81.020       | 12.663 | 79.845       | 11.704 | 83.756       | 11.043 | 82.641     | 10.847 | 1.050  | 0.372   |

\*p<0.05    \*\*p<0.01    \*\*\*p<0.001



## 二、上市/上櫃否

由表 4-4-7 知，內部稽核人員任職之企業上市/上櫃因素在在職進修方面呈顯著差異，經 Scheffe 檢定各組別間之差異性，受測者服務的企業以已上市/上櫃公司者的在職進修滿足程度最高，而準備上市/上櫃者在職進修的滿足程度最低。

表 4-4-7 上市/上櫃否與工作滿足差異分析表

| 組別<br>變項 | 上市/上櫃<br>n=107 |        | 非上市/上櫃<br>n=64 |       | 準備上市/櫃<br>n=17 |       | F<br>值 | p<br>值  |
|----------|----------------|--------|----------------|-------|----------------|-------|--------|---------|
|          | 平均數            | 標準差    | 平均數            | 標準差   | 平均數            | 標準差   |        |         |
| 工作本身     | 27.981         | 4.348  | 28.047         | 3.569 | 26.117         | 2.497 | 1.760  | 0.175   |
| 升遷       | 8.851          | 1.942  | 9.156          | 2.154 | 8.823          | 1.185 | 0.525  | 0.593   |
| 薪資福利     | 5.682          | 1.767  | 5.531          | 1.284 | 6.058          | 0.242 | 0.809  | 0.447   |
| 與上司關係    | 13.374         | 3.058  | 13.375         | 2.504 | 12.176         | 1.976 | 1.417  | 0.245   |
| 與同事關係    | 9.804          | 1.723  | 10.187         | 1.562 | 9.765          | 1.033 | 1.222  | 0.297   |
| 在職進修     | 3.318          | 0.996  | 2.859          | 1.037 | 2.588          | 0.870 | 6.612  | 0.002** |
| 受重視程度    | 6.234          | 1.489  | 5.587          | 1.266 | 6.000          | 1.173 | 1.370  | 0.257   |
| 超然獨立     | 6.813          | 1.441  | 6.422          | 1.166 | 7.647          | 1.847 | 2.848  | 0.060   |
| 整體工作滿足   | 82.056         | 13.031 | 81.453         | 9.965 | 79.176         | 8.149 | 0.451  | 0.638   |

\*p<0.05    \*\*p<0.01    \*\*\*p<0.001

### 三、公司規模

由表 4-4-8 得知，公司規模在升遷方面的滿足程度呈顯著差異，經 Scheffe 檢定各組別間之差異性，受測者公司規模為 301~500 人者之升遷滿足感最高，規模介於 101~300 人者之升遷滿足感最低。

表 4-4-8 公司規模與工作滿足差異分析表

| 組別<br>變項 | 100 人以下<br>n=23 |       | 101~300 人<br>n=53 |       | 301~500 人<br>n=8 |        | 501 人以上<br>n=104 |        | F<br>值 | p<br>值 |
|----------|-----------------|-------|-------------------|-------|------------------|--------|------------------|--------|--------|--------|
|          | 平均數             | 標準差   | 平均數               | 標準差   | 平均數              | 標準差    | 平均數              | 標準差    |        |        |
| 工作本身     | 27.435          | 3.245 | 27.755            | 3.137 | 31.125           | 2.295  | 27.711           | 4.504  | 1.971  | 0.120  |
| 升遷       | 9.478           | 1.238 | 8.509             | 2.006 | 10.625           | 2.326  | 8.933            | 1.967  | 3.537  | 0.016* |
| 與薪資福利    | 6.043           | 0.562 | 5.755             | 2.008 | 6.500            | 1.414  | 5.471            | 1.379  | 1.898  | 0.131  |
| 與上司關係    | 12.913          | 2.214 | 13.283            | 2.106 | 12.875           | 3.441  | 13.366           | 3.184  | 0.215  | 0.886  |
| 同事關係     | 9.826           | 0.887 | 9.924             | 1.174 | 10.625           | 2.560  | 9.904            | 1.851  | 0.526  | 0.665  |
| 在職進修     | 2.739           | 0.864 | 3.151             | 0.948 | 3.375            | 0.517  | 3.125            | 1.121  | 1.198  | 0.312  |
| 受重視程度    | 6.087           | 0.996 | 5.867             | 1.316 | 7.125            | 1.959  | 6.125            | 1.439  | 1.970  | 0.120  |
| 超然立場     | 7.261           | 4.277 | 6.377             | 1.130 | 7.125            | 0.641  | 6.808            | 1.448  | 1.322  | 0.269  |
| 整體工作滿足   | 81.783          | 8.084 | 80.623            | 9.218 | 89.375           | 12.282 | 81.442           | 13.216 | 1.324  | 0.268  |

\*p<0.05    \*\*p<0.01    \*\*\*p<0.001

#### 四、稽核單位位階

由表 4-4-9 知，內部稽核人員之單位位階在工作本身、與上司關係滿足程度呈顯著差異，經 Scheffe 檢定各組別間之差異性，以位階為董事會者之工作本身、與上司關係滿足感均最高，而財會部位階者之工作本身滿足感最低，總管理處/總經理室位階者與上司關係之滿足感最低。

表 4-4-9 稽核單位位階與工作滿足差異分析表

| 組別<br>變項   | 董事會<br>n=24 |        | 董事長室<br>n=42 |        | 直屬總經理<br>n=78 |       | 總管理處/<br>總經理室<br>n=40 |        | 財會部<br>n=4 |       | F<br>值 | p<br>值  |
|------------|-------------|--------|--------------|--------|---------------|-------|-----------------------|--------|------------|-------|--------|---------|
|            | 平均數         | 標準差    | 平均數          | 標準差    | 平均數           | 標準差   | 平均數                   | 標準差    | 平均數        | 標準差   |        |         |
| 工作本身       | 28.708      | 5.069  | 28.452       | 3.336  | 28.423        | 3.645 | 25.775                | 3.990  | 25.250     | 2.062 | 4.361  | 0.002** |
| 升遷         | 9.542       | 1.615  | 8.857        | 2.102  | 9.077         | 1.544 | 8.525                 | 2.582  | 8.250      | 2.217 | 1.256  | 0.289   |
| 薪資福利       | 5.708       | 1.459  | 5.786        | 2.170  | 5.782         | 1.088 | 5.300                 | 1.588  | 5.500      | 0.577 | 0.757  | 0.554   |
| 與上司關係      | 14.417      | 2.412  | 14.000       | 2.479  | 13.244        | 2.788 | 11.925                | 3.016  | 12.500     | 1.000 | 4.388  | 0.002** |
| 與同事關係      | 10.167      | 1.948  | 10.262       | 1.169  | 10.000        | 1.554 | 9.325                 | 1.859  | 9.750      | 1.500 | 2.052  | 0.089   |
| 在職進修       | 3.416       | 1.059  | 3.214        | 1.001  | 3.051         | 1.067 | 2.900                 | 0.900  | 2.750      | 1.500 | 1.239  | 0.296   |
| 受重視程度      | 6.667       | 1.274  | 6.214        | 1.585  | 6.013         | 1.156 | 5.825                 | 1.615  | 5.500      | 1.291 | 1.737  | 0.144   |
| 超然獨立       | 7.416       | 1.411  | 6.809        | 1.418  | 6.551         | 1.191 | 6.775                 | 3.378  | 6.000      | 1.155 | 1.077  | 0.369   |
| 整體工作<br>滿足 | 86.041      | 12.892 | 83.595       | 11.045 | 82.141        | 9.618 | 76.350                | 13.781 | 75.500     | 7.549 | 3.724  | 0.006** |

\*p<0.05    \*\*p<0.01    \*\*\*p<0.001

## 五、稽核單位人數

由表 4-4-10 知，內部稽核人員單位人數在與上司關係、在職進修滿足程度呈顯著差異，經 Sheffe 檢定各組別間之差異性，以受測者單位人數介於 6~10 人者與上司關係之滿足感最高，而單位人數介於 4~5 人者之在職進修滿足感最高，單位人數為 1 人者之與上司關係、在職進修滿足程度最低。

表 4-4-10 稽核單位人數與工作滿足差異分析表

| 組別<br>變項 | 1 人<br>n=42 |       | 2~3 人<br>n=74 |        | 4~5 人<br>n=18 |        | 6~10 人<br>n=29 |        | 11 人以上<br>n=25 |        | F<br>值 | p<br>值  |
|----------|-------------|-------|---------------|--------|---------------|--------|----------------|--------|----------------|--------|--------|---------|
|          | 平均數         | 標準差   | 平均數           | 標準差    | 平均數           | 標準差    | 平均數            | 標準差    | 平均數            | 標準差    |        |         |
| 工作本身     | 29.929      | 3.007 | 27.622        | 3.548  | 29.111        | 5.687  | 28.862         | 4.509  | 27.880         | 4.352  | 0.987  | 0.416   |
| 升遷       | 8.381       | 1.652 | 9.243         | 1.992  | 9.667         | 2.449  | 8.689          | 1.755  | 8.840          | 2.014  | 2.096  | 0.083   |
| 薪資福利     | 5.667       | 1.281 | 5.743         | 1.760  | 6.000         | 1.847  | 5.241          | 1.244  | 5.680          | 1.249  | 0.813  | 0.518   |
| 與上司關係    | 12.428      | 1.849 | 12.770        | 3.094  | 13.333        | 2.744  | 14.724         | 2.902  | 14.400         | 2.291  | 4.871  | 0.001** |
| 與同事關係    | 9.595       | 1.014 | 9.878         | 1.743  | 10.000        | 1.680  | 10.379         | 1.567  | 10.080         | 2.039  | 1.086  | 0.365   |
| 在職進修     | 2.833       | 1.167 | 2.959         | 0.883  | 3.667         | 1.085  | 3.103          | 0.976  | 3.520          | 1.005  | 3.646  | 0.007** |
| 受重視程度    | 5.714       | 1.384 | 5.946         | 1.479  | 6.500         | 0.857  | 6.310          | 1.137  | 6.600          | 1.554  | 2.440  | 0.049   |
| 超然獨立     | 6.452       | 1.234 | 6.838         | 2.596  | 7.055         | 1.259  | 6.689          | 1.466  | 6.880          | 1.509  | 0.427  | 0.789   |
| 整體工作滿足   | 78.000      | 8.670 | 81.000        | 11.779 | 85.333        | 15.293 | 84.000         | 11.036 | 83.880         | 12.458 | 2.104  | 0.082   |

\*p<0.05    \*\*p<0.01    \*\*\*p<0.001

## 參、企業環境因素與工作績效之差異分析

### 一、產業別

由表 4-4-11 知，內部稽核人員之產業別在個人績效、公司考評之接受度呈顯著差異，經 Scheffe 檢定各組別間之差異性，受測者服務的產業以金融服務業在個人績效、公司考評方面之接受程度均最高，其他類產業則在個人績效之接受程度最低，而傳統產業在公司考評方面的接受程度最低。

表 4-4-11 產業別與工作績效差異分析表

| 變項 \ 組別 | 電子資訊<br>n=50 |       | 傳統產業<br>n=58 |       | 金融服務<br>n=41 |       | 其他<br>n=39 |       | F<br>值 | p<br>值 |
|---------|--------------|-------|--------------|-------|--------------|-------|------------|-------|--------|--------|
|         | 平均數          | 標準差   | 平均數          | 標準差   | 平均數          | 標準差   | 平均數        | 標準差   |        |        |
| 個人績效    | 3.340        | 0.772 | 3.397        | 0.793 | 3.683        | 0.567 | 3.205      | 0.570 | 3.354  | 0.020* |
| 主管考評    | 6.200        | 1.069 | 5.758        | 1.380 | 6.414        | 1.139 | 6.051      | 1.123 | 2.628  | 0.052  |
| 公司考評    | 8.540        | 1.528 | 8.293        | 1.757 | 9.293        | 1.736 | 9.051      | 1.701 | 3.519  | 0.016* |
| 績效回饋    | 5.720        | 1.309 | 5.483        | 1.417 | 5.878        | 1.208 | 5.718      | 1.297 | 0.765  | 0.515  |
| 整體工作績效  | 23.800       | 3.470 | 22.931       | 4.267 | 25.268       | 3.681 | 24.205     | 3.957 | 2.936  | 0.035* |

\*p<0.05    \*\*p<0.01    \*\*\*p<0.001

## 二、上市/上櫃否

由表 4-4-12 知，內部稽核人員任職之企業上市/上櫃因素在個人績效方面呈顯著差異，經 Scheffe 檢定各組別間之差異性，受測者服務的企業以非上市/上櫃公司者的個人績效接受程度最高，而準備上市/上櫃者個人績效的接受程度最低。

表 4-4-12 上市/上櫃否與工作績效差異分析表

| 組別<br>變項   | 上市/上櫃<br>n=107 |       | 非上市/上櫃<br>n=64 |       | 準備上市/櫃<br>n=17 |       | F<br>值 | p<br>值  |
|------------|----------------|-------|----------------|-------|----------------|-------|--------|---------|
|            | 平均數            | 標準差   | 平均數            | 標準差   | 平均數            | 標準差   |        |         |
| 個人績效       | 3.327          | 0.724 | 3.641          | 0.675 | 3.000          | 0.500 | 7.325  | 0.001** |
| 主管考評       | 6.140          | 1.262 | 5.984          | 1.291 | 6.059          | 0.242 | 0.330  | 0.719   |
| 公司考評       | 8.710          | 1.863 | 8.765          | 1.630 | 8.765          | 0.970 | 0.024  | 0.977   |
| 績效回饋       | 5.729          | 1.444 | 5.578          | 1.219 | 5.765          | 0.752 | 0.298  | 0.743   |
| 整體工作<br>績效 | 23.906         | 4.217 | 23.968         | 3.907 | 23.588         | 1.734 | 0.063  | 0.939   |

\*p<0.05    \*\*p<0.01    \*\*\*p<0.00

### 三、公司規模

由表 4-4-13 得知，公司規模在工作績效方面並未呈顯著性差異，表示工作績效不因公司規模因素而呈現顯著差異。

表 4-4-13 公司規模與工作績效差異分析表

| 組別<br>變項 | 100 人以下<br>n=23 |       | 101~300 人<br>n=53 |       | 301~500 人<br>n=8 |       | 501 人以上<br>n=104 |       | F<br>值 | p<br>值 |
|----------|-----------------|-------|-------------------|-------|------------------|-------|------------------|-------|--------|--------|
|          | 平均數             | 標準差   | 平均數               | 標準差   | 平均數              | 標準差   | 平均數              | 標準差   |        |        |
| 個人績效     | 3.130           | 0.344 | 3.472             | 0.749 | 3.500            | 0.534 | 3.423            | 0.759 | 1.366  | 0.255  |
| 主管考評     | 6.217           | 0.795 | 6.094             | 0.966 | 5.875            | 1.727 | 6.058            | 1.364 | 0.186  | 0.906  |
| 公司考評     | 9.000           | 1.507 | 8.547             | 1.367 | 8.375            | 2.825 | 8.798            | 1.824 | 0.555  | 0.646  |
| 績效回饋     | 5.956           | 1.065 | 5.472             | 1.170 | 5.500            | 1.690 | 5.740            | 1.407 | 0.900  | 0.442  |
| 整體工作績效   | 24.304          | 3.456 | 23.585            | 3.336 | 23.250           | 5.574 | 24.019           | 4.208 | 0.295  | 0.829  |

\*p<0.05    \*\*p<0.01    \*\*\*p<0.001

### 四、稽核單位位階

由表 4-4-14 得知，稽核單位位階在工作績效方面並未呈顯著性差異，表示工作績效不因稽核單位位階而呈現顯著差異。

表 4-4-14 稽核單位位階與工作績效差異分析表

| 組別<br>變項   | 董事會<br>n=24 |       | 董事長室<br>n=42 |       | 直屬總經理<br>n=78 |       | 總管理處/<br>總經理室<br>n=40 |       | 財會部<br>n=4 |       | F<br>值 | p<br>值 |
|------------|-------------|-------|--------------|-------|---------------|-------|-----------------------|-------|------------|-------|--------|--------|
|            | 平均數         | 標準差   | 平均數          | 標準差   | 平均數           | 標準差   | 平均數                   | 標準差   | 平均數        | 標準差   |        |        |
| 個人績效       | 3.208       | 0.833 | 3.452        | 0.706 | 3.513         | 0.619 | 3.300                 | 0.791 | 3.000      | 0.816 | 1.501  | 0.204  |
| 主管考評       | 6.542       | 1.179 | 6.000        | 1.082 | 6.064         | 1.220 | 5.950                 | 1.376 | 5.750      | 0.500 | 1.107  | 0.355  |
| 公司考評       | 9.083       | 2.062 | 8.619        | 1.695 | 8.782         | 1.609 | 8.525                 | 1.826 | 9.000      | 0.000 | 0.478  | 0.752  |
| 績效回饋       | 6.167       | 1.373 | 5.476        | 1.518 | 5.654         | 1.226 | 5.650                 | 1.272 | 5.750      | 0.500 | 1.081  | 0.364  |
| 整體工作<br>績效 | 25.000      | 4.462 | 23.547       | 4.062 | 24.013        | 3.829 | 23.425                | 3.875 | 23.500     | 1.000 | 0.720  | 0.579  |

\*p<0.05    \*\*p<0.01    \*\*\*p<0.001

## 五、稽核單位人數

由表 4-4-15 知，受測者單位人數在個人績效、主管考評、公司考評及績效回饋等各個構面均呈顯著差異，經 Scheffe 檢定各組別間之差異性，以受測者單位人數介於 4~5 人者在主管考評、公司考評構面的接受程度最高，而單位人數介於 6~10 人者在個人績效接受程度最高，單位人數為 11 人以上者之績效回饋程度最高，而單位人數 1 人者在個人考評、績效回饋的接受度最低，單位人數介於 2~3 人者對於主管考評及公司考評的接受度最低。

表 4-4-15 稽核單位人數與工作績效差異分析表

| 組別<br>變項   | 1 人<br>n=42 |       | 2~3 人<br>n=74 |       | 4~5 人<br>n=18 |       | 6~10 人<br>n=29 |       | 11 人以上<br>n=25 |       | F<br>值 | p<br>值   |
|------------|-------------|-------|---------------|-------|---------------|-------|----------------|-------|----------------|-------|--------|----------|
|            | 平均數         | 標準差   | 平均數           | 標準差   | 平均數           | 標準差   | 平均數            | 標準差   | 平均數            | 標準差   |        |          |
| 個人績效       | 3.024       | 0.562 | 3.567         | 0.664 | 3.222         | 0.943 | 3.586          | 0.682 | 3.480          | 0.714 | 5.217  | 0.001**  |
| 主管考評       | 5.881       | 0.916 | 5.703         | 1.246 | 6.778         | 0.943 | 6.517          | 1.429 | 6.520          | 1.005 | 5.806  | 0.000*** |
| 公司考評       | 8.667       | 1.408 | 8.311         | 1.646 | 9.944         | 1.862 | 9.000          | 1.626 | 8.920          | 1.998 | 3.849  | 0.005**  |
| 績效回饋       | 5.428       | 1.271 | 5.459         | 1.263 | 6.000         | 1.455 | 5.827          | 1.465 | 6.360          | 1.036 | 3.048  | 0.018*   |
| 整體工作<br>績效 | 23.000      | 3.616 | 23.041        | 3.725 | 25.944        | 3.826 | 24.931         | 4.317 | 25.280         | 3.736 | 4.177  | 0.003**  |

\*p<0.05    \*\*p<0.01    \*\*\*p<0.001



## 肆、企業環境因素與離職傾向之差異分析

### 一、產業別

由表 4-4-16 知，內部稽核人員之產業別在離職傾向方面未呈顯著差異，顯示其離職傾向不因產業別而有顯著差異。

表 4-4-16 產業別與離職傾向差異分析表

| 組別<br>變項 | 電子資訊<br>n=50 |       | 傳統產業<br>n=58 |       | 金融服務<br>n=41 |       | 其他<br>n=39 |       | F<br>值 | p<br>值 |
|----------|--------------|-------|--------------|-------|--------------|-------|------------|-------|--------|--------|
|          | 平均數          | 標準差   | 平均數          | 標準差   | 平均數          | 標準差   | 平均數        | 標準差   |        |        |
| 不做稽核     | 5.580        | 1.874 | 5.552        | 1.893 | 5.000        | 1.565 | 5.487      | 1.715 | 1.014  | 0.388  |
| 離職傾向     | 11.600       | 3.064 | 11.776       | 3.584 | 10.439       | 2.864 | 11.154     | 3.108 | 1.587  | 0.194  |

\*p<0.05    \*\*p<0.01    \*\*\*p<0.001

### 二、上市/上櫃否

由表 4-4-17 知，內部稽核人員任職之企業上市/上櫃因素在離職傾向方面未呈顯著差異，顯示其離職傾向不因公司上市上櫃否而有顯著差異。

表 4-4-17 上市/上櫃否與離職傾向差異分析表

| 組別<br>變項 | 上市/上櫃<br>n=107 |       | 非上市/上櫃<br>n=64 |       | 準備上市/櫃<br>n=17 |       | F<br>值 | p<br>值 |
|----------|----------------|-------|----------------|-------|----------------|-------|--------|--------|
|          | 平均數            | 標準差   | 平均數            | 標準差   | 平均數            | 標準差   |        |        |
| 不做稽核     | 5.402          | 1.893 | 5.453          | 1.754 | 5.470          | 1.178 | 0.022  | 0.978  |
| 離職傾向     | 10.916         | 3.222 | 11.844         | 3.409 | 11.765         | 2.016 | 1.870  | 0.157  |

\*p<0.05    \*\*p<0.01    \*\*\*p<0.001

### 三、公司規模

由表 4-4-18 得知，內部稽核人員之公司規模在離職傾向方面並未呈顯著性差異，表示其離職傾向不因公司規模而呈現顯著差異。

表 4-4-18 公司規模與離職傾向差異分析表

| 組別<br>變項 | 100 人以下<br>n=23 |       | 101~300 人<br>n=53 |       | 301~500 人<br>n=8 |       | 501 人以上<br>n=104 |       | F<br>值 | p<br>值 |
|----------|-----------------|-------|-------------------|-------|------------------|-------|------------------|-------|--------|--------|
|          | 平均數             | 標準差   | 平均數               | 標準差   | 平均數              | 標準差   | 平均數              | 標準差   |        |        |
| 不做稽核     | 5.174           | 1.370 | 5.301             | 1.309 | 6.000            | 1.773 | 5.500            | 2.062 | 0.570  | 0.918  |
| 離職傾向     | 11.391          | 2.518 | 11.509            | 2.478 | 11.625           | 3.662 | 11.163           | 3.658 | 0.168  | 0.636  |

\*p<0.05    \*\*p<0.01    \*\*\*p<0.001

### 四、稽核單位位階

由表 4-4-19 得知，稽核單位位階在離職傾向方面呈顯著性差異，經 Scheffe 檢定各組別間之差異性，位階為總管理處/總經理室者之離職傾向最高，而位階為董事會者之離職傾向最低。

表 4-4-19 稽核單位位階與離職傾向差異分析表

| 組別<br>變項 | 董事會<br>n=24 |       | 董事長室<br>n=42 |       | 直屬總經理<br>n=78 |       | 總管理處/<br>總經理室<br>n=40 |       | 財會部<br>n=4 |       | F<br>值 | p<br>值   |
|----------|-------------|-------|--------------|-------|---------------|-------|-----------------------|-------|------------|-------|--------|----------|
|          | 平均數         | 標準差   | 平均數          | 標準差   | 平均數           | 標準差   | 平均數                   | 標準差   | 平均數        | 標準差   |        |          |
| 不做稽核     | 4.958       | 2.053 | 5.071        | 1.276 | 5.333         | 1.799 | 6.275                 | 1.754 | 5.250      | 2.754 | 3.305  | 0.012    |
| 離職傾向     | 9.542       | 3.647 | 10.857       | 2.609 | 11.167        | 3.114 | 13.150                | 2.769 | 11.000     | 5.291 | 5.897  | 0.000*** |

\*p<0.05    \*\*p<0.01    \*\*\*p<0.001

## 五、稽核單位人數

由表 4-4-20 知，受測者單位人數在離職傾向呈顯著差異，經 Scheffe 檢定各組別間之差異性，以受測者單位人數介於 1~3 人者離職傾向最高，而單位人數為 11 人以上者之離職傾向最低。

表 4-4-20 稽核單位人數與離職傾向差異分析表

| 組別<br>變項 | 1 人<br>n=42 |       | 2~3 人<br>n=74 |       | 4~5 人<br>n=18 |       | 6~10 人<br>n=29 |       | 11 人以上<br>n=25 |       | F<br>值 | p<br>值  |
|----------|-------------|-------|---------------|-------|---------------|-------|----------------|-------|----------------|-------|--------|---------|
|          | 平均數         | 標準差   | 平均數           | 標準差   | 平均數           | 標準差   | 平均數            | 標準差   | 平均數            | 標準差   |        |         |
| 不做稽核     | 5.619       | 1.529 | 5.648         | 1.699 | 5.500         | 2.455 | 4.896          | 1.877 | 5.000          | 1.708 | 1.425  | 0.227   |
| 離職傾向     | 11.785      | 2.311 | 11.986        | 3.308 | 11.278        | 4.142 | 10.241         | 3.214 | 9.760          | 2.891 | 3.472  | 0.009** |

\*p<0.05    \*\*p<0.01    \*\*\*p<0.001

## 第五節 多元逐步迴歸分析

本節將以多元逐步迴歸分析方法，探討預測變項與效標變項之間的關係。

### 壹、工作壓力、工作滿足、工作績效、離職傾向之預測力分析

#### 一、離職傾向與工作壓力、工作滿足、工作績效之預測力分析

本部分分析以離職傾向為效標變項，預測變項包含工作壓力之焦慮、疲勞、憂鬱、低自尊、整體工作壓力，以及工作滿足之工作本身、升遷、薪資福利、與上司關係、與同事關係、在職進修、超然立場、受重視程度、整體工作滿足，工作績效之個人績效、主管考評、公司考評、績效回饋、整體工作績效等十九個構面，進行多元逐步迴歸分析，結果摘要如表 4-5-1 所示：

表 4-5-1 離職傾向與工作壓力、工作滿足、工作績效之迴歸分析摘要表

| 選出變項順序 | 多元相關係數 R | 決定係數 R <sup>2</sup> | 增加解釋量 $\rho R$ | F 值    | 淨 F 值  | 標準化迴歸係數 |
|--------|----------|---------------------|----------------|--------|--------|---------|
| 整體工作壓力 | 0.581    | 0.338               | 0.338          | 94.806 | 94.806 | 0.429   |
| 績效回饋   | 0.650    | 0.422               | 0.084          | 67.560 | 27.041 | -0.202  |
| 與上司關係  | 0.671    | 0.450               | 0.028          | 50.224 | 9.409  | -0.219  |

由表 4-5-1 得知，十九個預測變項預測效標變項結果，有三個變項進入迴歸方程式，其多元相關係數為 0.671，聯合解釋變異量為 0.450，其中，整體工作壓力之預測力最佳，佔 33.8%。

該標準化逐步迴歸方程式如下：

$$\text{離職傾向} = 0.429 \times \text{整體工作壓力} - 0.202 \times \text{績效回饋} - 0.219 \times \text{與上司關係}$$

## 二、工作壓力與工作滿足、工作績效之預測力分析

本部分分析以工作壓力為效標變項，預測變項包括工作滿足之工作本身、升遷、薪資福利、與上司關係、與同事關係、在職進修、超然立場、受重視程度、整體工作滿足，以及工作績效之個人績效、主管考評、公司考評、績效回饋、整體工作績效等十四個構面，進行多元逐步迴歸分析，結果摘要如表 4-5-2 所示：

表 4-5-2 工作滿足、工作績效對工作壓力之迴歸分析摘要表

| 選出變項順序 | 多元相關係數 R | 決定係數 R <sup>2</sup> | 增加解釋量 $\rho R$ | F 值    | 淨 F 值  | 標準化迴歸係數 |
|--------|----------|---------------------|----------------|--------|--------|---------|
| 整體工作滿足 | 0.528    | 0.278               | 0.278          | 71.728 | 71.728 | -0.625  |
| 與同事關係  | 0.569    | 0.333               | 0.045          | 44.225 | 12.347 | -0.252  |
| 升遷     | 0.587    | 0.344               | 0.021          | 32.205 | 5.848  | 0.214   |
| 績效回饋   | 0.601    | 0.362               | 0.017          | 25.911 | 4.954  | 0.171   |

由表 4-5-2 分析摘要結果，有四個變項進入迴歸方程式，其多元相關係數為 0.601，聯合解釋變異量為 0.362。其中，整體工作滿足之預測力最佳，佔 27.8%。

該標準化逐步迴歸方程式如下：

$$\text{工作壓力} = -0.625 \times \text{整體工作滿足} - 0.252 \times \text{與同事關係} \\ + 0.214 \times \text{升遷} + 0.171 \times \text{績效回饋}$$