

第四章 調查結果分析

本研究回收有效問卷共203份，進行統計分析結果，分述如下。

第一節 描述性統計分析

壹、研究對象基本資料分析

由表4-1分析資料可知，性別、婚姻狀況、年齡、教育程度、在本機關服務年資等樣本結構及分佈情形，茲說明如下。

一、性別

男性24人，佔11.8%，女性179人，佔88.2%，男女比例約1：8，女性比例較男性為高，顯示女性會計人員較男性會計人員為多。

二、婚姻狀況

在婚姻狀況方面，已婚佔多數，計158人，佔77.8%，未婚37人，佔18.2%，其他8人，佔3.9%。

三、年齡

樣本的年齡分布，以36歲-45歲最多，計96人，佔47.3%；其次是46歲-55歲，計56人，佔27.6%；兩者合計佔總數之74.9%，屬於中壯年階段；而人數最少的組別為25歲以下，僅8人，佔3.9%。

四、教育程度

教育程度以大學學歷者最多，計101人，佔49.8%，專科學歷者則有75人，佔36.9%，兩者佔總數86.7%，顯示受測者的基本素質不錯，受過高等教育比例頗高。

五、官職等

官職等以薦任官等較多，共86人，佔42.4%，簡任官等較少，共12人，佔5.9%。

六、服務年資

服務年資，以10年至14年者為最多，計73人，佔36.0%，其次是15年至19年及未滿5年者，均為36人，各佔17.7%，顯示多數人在組織中服務的時間並不算長，職務的異動性較大。

七、職務位階

受測人員以擔任主管職，計33人佔16.3%，擔任非主管170人佔83.7%。

表4-1 有效樣本基本資料統計表

個人基本資料	項目	人數	百分比
性別	男	24	11.8%
	女	179	88.2%
婚姻狀況	已婚	158	77.8%
	未婚	37	18.2%
	其他	8	3.9%
年齡	25歲以下	8	3.9%
	26-35歲	24	11.8%
	36-45歲	96	47.3%
	46-55歲	56	27.6%
	56歲(含)以上	19	9.4%
教育程度	高中(職)以下	19	9.4%
	專科	75	36.9%
	大學	101	49.8%
	碩士以上	8	3.9%
官職等	簡任	12	5.9%
	薦任	86	42.4%

	委任	83	40.9%
	約聘雇人員	22	10.8%
服務年資	未滿5年	36	17.7%
	5年至9年	24	11.8%
	10年至14年	73	36.0%
	15年至19年	36	17.7%
	20年以上	34	16.7%
職務位階	主管	33	16.3%
	非主	170	83.7%

資料來源：本研究整理

貳、研究變項基本資料分析

針對本研究架構中各變項之平均數與標準差做整體性分析，以瞭解受測者在各項中之分佈情形，如表4-2所示。平均數之計算方式是以子構面各題項分數加總之後再除以題數，再求所有樣本（203）平均所得，以下分別就各項說明之：

一、組織文化

在組織文化方面以「支持型文化」的平均數最高，達3.5222；其次為「官僚型文化」3.5156；最後為「創新型文化」3.1330；三構面平均數均高於中間值3。由此觀之，受測者在組織文化上都有很好的認知能力，而以支持型文化最高。

二、工作滿足感

在工作滿足感上，因分數愈高表示工作滿足感愈高，以各構面來看，平均數以「工作本身」3.4138最高；其餘平均數介於2.6626至3.1736之間，而以「陞遷機會」最低，為2.6626；整體平均數達3.0259，可見受測者之工作滿足感屬中等程度，其中以陞遷機會最不滿意。

三、組織承諾

組織承諾中，以「努力承諾」平均數最高，為4.0111；另外「認同承諾」與「留職承諾」平均數也達3.6617與3.6345，皆高出中間值3。整體平均數達3.7668，顯見受測者對任職機關的價值觀與目標，具有相當程度的認同感，員工願意為機關付出努力並發揮自己的能力，協助機關提昇服務品質。

表4-2 研究變項之描述性統計表

研究變項及子構面	平均數	標準差
組織文化	3.3818	0.50955
支持型文化	3.5222	0.59163
創新型文化	3.1330	0.64658
官僚型文化	3.5156	0.58694
工作滿足感	3.0259	0.54511
陞遷機會	2.6626	0.76276
薪資福利	3.0335	0.71175
人際關係	3.1736	0.72761
工作本身	3.4138	0.56008
組織承諾	3.7668	0.43911
認同承諾	3.6617	0.55250
留職承諾	3.6345	0.55275
努力承諾	4.0111	0.47740

資料來源：本研究整理

第一節 個人屬性不同對組織文化、工作滿足感與組織承諾之差異分析

本節主要利用獨立樣本t檢定或單因子變異數分析方法來檢驗個人屬性資料在組織文化、工作滿足感與組織承諾及各子構面上有無顯著差異，其中個人屬性資料中只有二群組者，如性別、職務位階等，採用獨立樣本t檢定來分析個人屬性資料對各個研究變項是否具有顯著差異；個人屬性資料中超過二群組者，如婚姻狀況、年齡、教育程度、官職等、服務年資等，則以單因子變異數分析檢定其差異性，同時針對有顯著差異的部分，進行Scheffe事後多重比較，各項分析說明如下：

壹、性別對研究變項及各子構面之獨立樣本t檢定

一、性別不同對「組織文化」之認知，無顯著差異

如表4-3所示，不同性別的員工對整體「組織文化」之認知，無顯著的差異，可能是男女平權，均享有受教育及工作同等機會，因此組織文化的認知程度並不因性別不同而有顯著差異；若以平均數來看，男性在支持型文化、創新型文化、官僚型文化的認知上均高於女性，可見男性員工相較於女性員工對組織文化有較高的認知能力。

表4-3 性別對組織文化之t檢定分析表

變項及子構面	性別	人數	平均數	標準差	t 值	p 值
組織文化	男	24	3.47	0.66	0.936	0.350
	女	179	3.37	0.49		
支持型文化	男	24	3.63	0.78	0.906	0.366
	女	179	3.51	0.56		
創新型文化	男	24	3.17	0.71	0.271	0.787

	女	179	3.13	0.64		
官僚型文化	男	24	3.68	0.70	1.470	0.143
	女	179	3.49	0.57		

* $p < 0.05$ ，顯著差異

資料來源：本研究整理

二、性別不同對「工作滿足感」之感受，無顯著差異

如表4-4所示，不同性別的員工對整體「工作滿足感」之感受無顯著的差異。就各子構面而言，不同性別的員工對「人際關係」之感受有顯著的差異。若以平均數來看，男性在陞遷機會、薪資福利、人際關係、工作本身的滿意程度，均高於女性，可能是男性在會計單位佔少數，較受重用所致。

表4-4 性別對工作滿足感之t檢定分析表

變項及子構面	性別	人數	平均數	標準差	t 值	p 值
工作滿足感	男	24	3.17	0.64	1.350	0.179
	女	179	3.01	0.53		
陞遷機會	男	24	2.85	0.84	1.265	0.207
	女	179	2.64	0.75		
薪資福利	男	24	3.10	0.78	0.487	0.627
	女	179	3.02	0.70		
人際關係	男	24	3.48	0.83	2.212	0.028*
	女	179	3.13	0.70		
工作本身	男	24	3.42	0.67	0.027	0.979
	女	179	3.41	0.55		

* $p < 0.05$ ，顯著差異

資料來源：本研究整理

三、性別不同對「組織承諾」之瞭解，無顯著差異

如表4-5所示，不同性別的員工對整體「組織承諾」無顯著的差異，可能是男女平權，均享有受教育及工作同等機會，因此對組織承諾之瞭解程度並不因性別不同而有顯著差異；若以平均數來看，女性高於男性。可能女性大多有家庭及子女需照顧，以致於在認同承諾、留職承諾、努力承諾的瞭解程度均高於男性。

表4-5 性別對組織承諾之t檢定分析表

變項及子構面	性別	人數	平均數	標準差	t 值	p 值
組織承諾	男	24	3.73	0.64	-0.350	0.729
	女	179	3.77	0.41		
認同承諾	男	24	3.65	0.68	-0.084	0.933
	女	179	3.66	0.53		
留職承諾	男	24	3.63	0.70	-0.011	0.991
	女	179	3.63	0.53		
努力承諾	男	24	3.90	0.67	-0.932	0.360
	女	179	4.03	0.45		

* $p < 0.05$ ，顯著差異

資料來源：本研究整理

貳、婚姻狀況對研究變項及各子構面之差異分析

一、婚姻狀況對「組織文化」之認知，無顯著差異

由表4-6所示，婚姻狀況對整體「組織文化」之單因子變異數分析結果，無顯著的差異 ($F=0.700$, $p=0.498$)，可能是因結婚與否，是個人選擇，婚姻只是讓已婚者對家庭更具責任感而已，故組織文化的認知程度並不因婚姻狀況而有顯著差異。

表4-6 婚姻狀況對組織文化之單因子變異數分析

變項及子構面	婚姻狀況	人數	平均數	標準差	F 值	P 值	Scheffe 多重比較
組織文化	(1)已婚	158	3.40	0.53	0.700	0.498	-
	(2)未婚	37	3.30	0.42			
	(3)其他	8	3.48	0.44			
支持型文化	(1)已婚	158	3.52	0.61	0.126	0.882	-
	(2)未婚	37	3.51	0.55			
	(3)其他	8	3.63	0.40			
創新型文化	(1)已婚	158	3.17	0.65	1.597	0.205	-
	(2)未婚	37	2.96	0.59			
	(3)其他	8	3.20	0.69			
官僚型文化	(1)已婚	158	3.53	0.59	0.666	0.515	-
	(2)未婚	37	3.43	0.61			
	(3)其他	8	3.67	0.36			

* $p < 0.05$ ，顯著差異

資料來源：本研究整理

二、婚姻狀況對「工作滿足感」之感受，無顯著差異

婚姻狀況對整體「工作滿足感」之單因子變異數分析結果（如表4-7），無顯著的差異（ $F=0.732$ ， $p < 0.482$ ）；惟就各子構面而言，婚姻狀況對「薪資福利」（ $F=4.781$ ， $p=0.009$ ）， $p < 0.01$ ，有「非常」顯著差異，即已婚者滿意度高於未婚者。進一步依平均數比較的結果，除陞遷機會外，已婚者對工作本身、薪資福利及人際關係的滿意度，均高於未婚及其他者。

表4-7 婚姻狀況對工作滿足感之單因子變異數分析

變項及子構面	婚姻狀況	人	平均數	標準差	F 值	P 值	Scheffe 多重比較
工作滿足感	(1)已婚	158	3.05	0.55	0.732	0.482	-
	(2)未婚	37	2.94	0.54			
	(3)其他	8	2.93	0.47			
工作本身	(1)已婚	158	3.46	0.57	2.260	0.107	-
	(2)未婚	37	3.28	0.51			
	(3)其他	8	3.19	0.50			
薪資福利	(1)已婚	158	3.11	0.69	4.781	0.009**	(1)>(2)
	(2)未婚	37	2.72	0.77			
	(3)其他	8	2.90	0.58			
陞遷機會	(1)已婚	158	2.63	0.79	0.747	0.475	-
	(2)未婚	37	2.79	0.64			
	(3)其他	8	2.77	0.73			
人際關係	(1)已婚	158	3.20	0.71	0.681	0.508	-
	(2)未婚	37	3.11	0.83			
	(3)其他	8	2.94	0.50			

*p<0.05，顯著差異； **p<0.01，非常顯著差異

資料來源：本研究整理

三、婚姻狀況對「組織承諾」之瞭解度，無顯著差異

婚姻狀況對整體「組織承諾」之單因子變異數分析結果（如表4-8），無顯著的差異（F=2.717，p=0.068）；惟就各子構面而言，婚姻狀況對「留職承諾」（F=4.272，p=0.015），p<0.05，有顯著差異，

即已婚者之瞭解度高於未婚者；進一步依平均數比較的結果，已婚者對認同承諾、留職承諾及努力承諾之瞭解度，均高於未婚及其他者，可能是已婚者須承擔家庭經濟的責任，工作的穩定性對其具有相當的重要性，故組織承諾之程度較高。

表4-8 婚姻狀況對組織承諾之單因子變異數分析

變項及子構面	婚姻狀況	人	平均數	標準差	F 值	P 值	Scheffe 多重 比較
組織承諾	(1)已婚	158	3.80	0.45	2.717	0.068	-
	(2)未婚	37	3.63	0.39			
	(3)其他	8	3.64	0.34			
認同承諾	(1)已婚	158	3.68	0.54	0.416	0.660	-
	(2)未婚	37	3.64	0.63			
	(3)其他	8	3.50	0.40			
留職承諾	(1)已婚	158	3.69	0.55	4.272	0.015*	(1)>(2)
	(2)未婚	37	3.41	0.52			
	(3)其他	8	3.55	0.49			
努力承諾	(1)已婚	158	4.04	0.50	1.643	0.196	-
	(2)未婚	37	3.91	0.36			
	(3)其他	8	3.84	0.38			

* $p < 0.05$ ，顯著差異

資料來源：本研究整理

參、年齡對研究變項及各子構面之差異分析

一、年齡對「組織文化」之認知，無顯著差異

由表4-9所示，年齡對整體「組織文化」之單因子變異數分析結果，無顯著差異 ($F=2.0972$, $p=0.083$)。就各子構面而言，年齡對「創新型文化」($F=5.191$, $p=0.001$)，有「非常」顯著差異，透過Scheffe事後多重比較的結果，「26-35歲」、「36-45歲」、「46-55歲」、「56歲(含)以上」這4組之認知程度，均高於「25歲以下」；另年齡對「官僚型文化」($F=3.056$, $p=0.018$)， $p<0.05$ ，有顯著差異，透過Scheffe事後多重比較的結果，「56歲(含)以上」之認知程度，高於「25歲以下」。進一步依平均數比較的結果，「56歲(含)以上」的人員，在支持型文化、創新型文化、官僚型文化的知覺程度最高，可能是該年齡的員工，已有豐富的經歷及工作經驗，且對於工作相當了解。

表4-9 年齡對組織文化之單因子變異數分析

變項及子構面	年齡	人	平均數	標準差	F 值	P 值	Scheffe 多重比較
組織文化	(1) 25歲以下	8	3.03	0.36	2.097	0.083	-
	(2) 26-35歲	24	3.32	0.37			
	(3) 36-45歲	96	3.38	0.54			
	(4) 46-55歲	56	3.37	0.51			
	(5) 56歲(含)以上	19	3.62	0.49			
支持型文化	(1) 25歲以下	8	3.75	0.33	1.615	0.172	-
	(2) 26-35歲	24	3.35	0.49			
	(3) 36-45歲	96	3.51	0.61			
	(4) 46-55歲	56	3.51	0.62			

	(5) 56歲(含)以上	19	3.76	0.55			
創新 型文 化	(1) 25歲以下	8	2.23	0.36	5.191	0.001**	(2)>(1)、
	(2) 26-35歲	24	3.12	0.44			(3)>(1)、
	(3) 36-45歲	96	3.19	0.66			(4)>(1)、
	(4) 46-55歲	56	3.10	0.59			(5)>(1)
	(5) 56歲(含)以上	19	3.37	0.78			
官僚 型文 化	(1) 25歲以下	8	2.96	0.72	3.056	0.018*	(5)>(1)
	(2) 26-35歲	24	3.60	0.54			
	(3) 36-45歲	96	3.47	0.60			
	(4) 46-55歲	56	3.56	0.57			
	(5) 56歲(含)以上	19	3.75	0.43			

* $p < 0.05$ ，顯著差異； ** $p < 0.01$ ，非常顯著差異； *** $p < 0.001$ ，極顯著差異

資料來源：本研究整理

二、年齡對「工作滿足感」之感受，有顯著差異

由表4-10所示，年齡對整體「工作滿足感」之單因子變異數分析結果 ($F=4.755$, $p=0.001$)，有「非常」顯著差異，透過Scheffe事後多重比較的結果，「26-35歲」、「36-45歲」、「56歲(含)以上」這3組之滿意度，均高於「25歲以下」。就各子構面而言，年齡對「薪資福利」($F=7.614$, $p=0.000$)及年齡對「人際關係」($F=6.453$, $p=0.000$)，均為 $p < 0.001$ ，有「極」顯著差異，透過Scheffe事後多重比較的結果，「26-35歲」、「36-45歲」、「46-55歲」、「56歲(含)以上」這4組之滿意度，均高於「25歲以下」。以平均數而言，其中又以「56歲(含)以上」年齡層的人，對「工作滿足感」之滿意度最高，可能因年齡較高其職等、位階也比較高，已有豐富的經歷及工作經驗，累積相當了相當財富，較無財務及陞遷上壓力之故。

表4-10 年齡對工作滿足感之單因子變異數分析

變項 及子 構面	年齡	人	平均 數	標準 差	F 值	P 值	Scheffe 多重 比較
工作 滿足 感	(1) 25歲以下	8	2.34	0.47	4.755	0.001**	(2)>(1)、
	(2) 26-35歲	24	3.10	0.43			(3)>(1)、
	(3) 36-45歲	96	3.08	0.50			(5)>(1)
	(4) 46-55歲	56	2.94	0.59			
	(5) 56歲(含)以上	19	3.20	0.57			
陞遷 機會	(1) 25歲以下	8	2.48	0.70	1.866	0.118	-
	(2) 26-35歲	24	2.83	0.55			
	(3) 36-45歲	96	2.70	0.69			
	(4) 46-55歲	56	2.47	0.87			
	(5) 56歲(含)以上	19	2.91	0.95			
薪資 福利	(1) 25歲以下	8	1.78	0.39	7.614	0.000***	(2)>(1)、
	(2) 26-35歲	24	3.09	0.66			(3)>(1)、
	(3) 36-45歲	96	3.05	0.70			(4)>(1)、
	(4) 46-55歲	56	3.10	0.68			(5)>(1)
	(5) 56歲(含)以上	19	3.21	0.53			
人際 關係	(1) 25歲以下	8	2.13	0.72	6.453	0.000***	(2)>(1)、
	(2) 26-35歲	24	3.25	0.54			(3)>(1)、
	(3) 36-45歲	96	3.31	0.69			(4)>(1)、
	(4) 46-55歲	56	3.02	0.74			(5)>(1)
	(5) 56歲(含)以上	19	3.29	0.70			
工作	(1) 25歲以下	8	3.03	0.54	1.787	0.133	-

本身	(2) 26-35歲	24	3.34	0.48			
	(3) 36-45歲	96	3.48	0.57			
	(4) 46-55歲	56	3.35	0.58			
	(5) 56歲(含)以上	19	3.54	0.49			

* $p < 0.05$ ，顯著差異； ** $p < 0.01$ ，非常顯著差異； *** $p < 0.001$ ，極顯著差異

資料來源：本研究整理

三、年齡對「組織承諾」之瞭解，有顯著差異

由表4-11所示，年齡對整體「組織承諾」之單因子變異數分析結果 ($F=5.065$, $p=0.001$)，有「非常」顯著差異，透過Scheffe事後多重比較的結果，「56歲(含)以上」對組織承諾之瞭解程度高於「25歲以下」及「26-35歲」。就各子構面而言，年齡對「留職承諾」 ($F=6.625$, $p=0.000$)， $p < 0.001$ ，有「極」顯著差異，透過Scheffe事後多重比較的結果，「36-45歲」、「46-55歲」、「56歲(含)以上」這3組之瞭解程度，均高於「25歲以下」；而「56歲(含)以上」之瞭解程度，也高於「26-35歲」；另年齡對「努力承諾」($F=3.350$, $p=0.011$)， $p < 0.05$ ，也有顯著差異，透過Scheffe事後多重比較的結果，「56歲(含)以上」之瞭解程度，高於「25歲以下」。依平均數進一步分析，年齡愈高對組織承諾愈高，其中又以「56歲(含)以上」對組織承諾之瞭解程度最高，可能因較能明瞭自己的工作能力及體會現實的社會環境因素，而不想異動，故對機關與組織目標有強烈歸屬感。

表4-11 年齡對組織承諾之單因子變異數分析

變項 及子 構面	年齡	人	平均 數	標準 差	F 值	P 值	Scheffe 多重 比較
組織 承諾	(1) 25歲以下	8	3.43	0.44	5.065	0.001**	(5)>(1)、 (5)>(2)
	(2) 26-35歲	24	3.60	0.45			
	(3) 36-45歲	96	3.74	0.41			
	(4) 46-55歲	56	3.83	0.42			
	(5) 56歲(含)以上	19	4.07	0.46			
認同 承諾	(1) 25歲以下	8	3.38	0.93	1.488	0.207	-
	(2) 26-35歲	24	3.60	0.64			
	(3) 36-45歲	96	3.63	0.47			
	(4) 46-55歲	56	3.72	0.56			
	(5) 56歲(含)以上	19	3.86	0.59			
留職 承諾	(1) 25歲以下	8	3.00	0.69	6.625	0.000***	(3)>(1)、 (4)>(1)、 (5)>(1) (5)>(2)
	(2) 26-35歲	24	3.44	0.49			
	(3) 36-45歲	96	3.63	0.52			
	(4) 46-55歲	56	3.69	0.53			
	(5) 56歲(含)以上	19	4.03	0.47			
努力 承諾	(1) 25歲以下	8	4.00	0.30	3.350	0.011*	(5)>(2)
	(2) 26-35歲	24	3.79	0.47			
	(3) 36-45歲	96	3.97	0.45			
	(4) 46-55歲	56	4.09	0.48			
	(5) 56歲(含)以上	19	4.26	0.54			

資料來源：本研究整理

肆、教育程度對研究變項及各子構面之差異分析

一、教育程度對「組織文化」之認知，無顯著差異

由表4-12所示，教育程度對整體「組織文化」之單因子變異數分析結果，無顯著差異 ($F=2.320$, $p=0.077$)。而觀之其平均數都在3以上，表示不同教育程度的會計人員對支持型文化、創新型文化、官僚型文化等因素之認知一致性均極高，惟教育程度對組織文化差異性認知程度不甚明顯，推究其原因，可能是學校教育僅提供理論性的一般教育，專業上的技能可透過在職訓練、經驗的累積而取得，因此組織文化的認知程度並不因教育程度而有顯著差異。

表4-12 教育程度對組織文化之單因子變異數分析

變項及子構面	教育程度	人數	平均數	標準差	F 值	P 值	Scheffe 多重比較
組織文化	(1) 高中(職)以下	19	3.61	0.53	2.320	0.077	-
	(2) 專科	75	3.41	0.47			
	(3) 大學	101	3.31	0.52			
	(4) 碩士以上	8	3.51	0.50			
支持型文化	(1) 高中(職)以下	19	3.77	0.50	1.847	0.140	-
	(2) 專科	75	3.53	0.56			
	(3) 大學	101	3.46	0.62			
	(4) 碩士以上	8	3.71	0.58			
創新型文化	(1) 高中(職)以下	19	3.39	0.78	1.935	0.125	-
	(2) 專科	75	3.19	0.59			
	(3) 大學	101	3.04	0.65			
	(4) 碩士以上	8	3.15	0.64			

官僚型 文化	(1) 高中(職)以下	19	3.65	0.55	1.145	0.332	-
	(2) 專科	75	3.55	0.55			
	(3) 大學	101	3.45	0.62			
	(4) 碩士以上	8	3.71	0.52			

* $p < 0.05$ ，顯著差異

資料來源：本研究整理

二、教育程度對「工作滿足感」之感受，有顯著差異

由表4-13所示，教育程度對整體「工作滿足感」之單因子變異數分析結果($F=3.497$, $p=0.017$), $p < 0.05$ ，有顯著差異，惟透過Scheffe事後多重比較，無結果，乃再以LSD事後多重比較，顯示「碩士以上」之滿意度高於「專科」及「大學」。就各子構面而言，教育程度對「工作本身」分析結果($F=3.264$, $p=0.022$), $p < 0.05$ ，有顯著差異，惟透過Scheffe事後多重比較，無結果，乃再以LSD事後多重比較，顯示「高中(職)以下」之滿意度高於「大學」。依平均數進一步分析，以「碩士以上」對整體「工作滿足感」之滿意度最高，可能因學歷高者專業能力較強，因此在機關較受重視。

表4-13 教育程度對工作滿足感之單因子變異數分析

變項及子構面	教育程度	人	平均數	標準差	F 值	P 值	Scheffe 多重比較
工作滿足感	(1) 高中(職)以下	19	3.23	0.56	3.497	0.017*	Scheffe法, 無結果。 LSD法顯示 (4)>(2)、 (4)>(3)
	(2) 專科	75	3.00	0.55			
	(3) 大學	101	2.97	0.53			
	(4) 碩士以上	8	3.51	0.28			
陞遷機會	(1) 高中(職)以下	19	2.94	0.84	2.153	0.095	-
	(2) 專科	75	2.59	0.78			
	(3) 大學	101	2.63	0.73			
	(4) 碩士以上	8	3.13	0.55			
薪資福利	(1) 高中(職)以下	19	3.12	0.64	2.574	0.055	-
	(2) 專科	75	3.07	0.70			
	(3) 大學	101	2.94	0.73			
	(4) 碩士以上	8	3.63	0.47			
人際關係	(1) 高中(職)以下	19	3.34	0.75	2.099	0.102	-
	(2) 專科	75	3.11	0.72			
	(3) 大學	101	3.14	0.72			
	(4) 碩士以上	8	3.72	0.60			
工作本身	(1) 高中(職)以下	19	3.68	0.39	3.264	0.022*	Scheffe法, 無結果。 LSD顯示 (1)>(3)
	(2) 專科	75	3.43	0.55			
	(3) 大學	101	3.32	0.59			
	(4) 碩士以上	8	3.72	0.21			

資料來源：本研究整理

三、教育程度對「組織承諾」之瞭解，無顯著差異

由表4-14所示，教育程度對整體「組織承諾」之單因子變異數分析結果 ($F=2.627$, $p=0.051$)，無顯著差異。就各子構面而言，教育程度對「留職承諾」分析結果 ($F=4.831$, $p=0.003$)， $p<0.01$ ，有「非常」顯著差異，透過Scheffe事後多重比較結果，「高中(職)以下」之瞭解程度高於「大學」。

表4-14 教育程度對組織承諾之單因子變異數分析

變項及子構面	教育程度	人	平均數	標準差	F 值	P 值	Scheffe 多重比較
組織承諾	(1) 高中(職)以下	19	4.02	0.40	2.627	0.051	-
	(2) 專科	75	3.75	0.47			
	(3) 大學	101	3.72	0.42			
	(4) 碩士以上	8	3.84	0.29			
認同承諾	(1) 高中(職)以下	19	3.81	0.48	0.775	0.509	-
	(2) 專科	75	3.61	0.57			
	(3) 大學	101	3.66	0.56			
	(4) 碩士以上	8	3.79	0.31			
留職承諾	(1) 高中(職)以下	19	4.04	0.42	4.831	0.003**	(1)>(3)
	(2) 專科	75	3.66	0.56			
	(3) 大學	101	3.54	0.55			
	(4) 碩士以上	8	3.63	0.35			
努力	(1) 高中(職)以下	19	4.16	0.46	1.099	0.351	-

承諾	(2) 專科	75	3.96	0.54			
	(3) 大學	101	4.01	0.44			
	(4) 碩士以上	8	4.16	0.40			

* $p < 0.05$ ，顯著差異； ** $p < 0.01$ ，非常顯著差異

資料來源：本研究整理

伍、官職等對研究變項及各子構面之差異分析

一、官職等對「組織文化」之認知，無顯著差異

由表4-15所示，官職等對整體「組織文化」之單因子變異數分析結果，無顯著差異 ($F=1.709$, $p=0.166$)；其中「簡任」人員對「組織文化」之認知程度最高。就各子構面而言，官職等對「創新型文化」分析結果 ($F=3.760$, $p=0.012$)， $p < 0.05$ ，有顯著差異，透過Scheffe事後多重比較結果，「薦任」及「委任」之認知程度均高於「約聘雇人員」。

表4-15 官職等對組織文化之單因子變異數分析

變項及子構面	官職等	人	平均數	標準差	F 值	P 值	Scheffe 多重比較
組織文化	(1) 簡任	12	3.60	0.54	1.709	0.166	-
	(2) 薦任	86	3.38	0.48			
	(3) 委任	83	3.40	0.54			
	(4) 約聘雇人員	22	3.20	0.46			
支持型文化	(1) 簡任	12	3.76	0.62	0.733	0.533	-
	(2) 薦任	86	3.51	0.60			
	(3) 委任	83	3.50	0.61			
	(4) 約聘雇人員	22	3.54	0.47			

創新型 文化	(1) 簡任	12	3.37	0.69	3.760	0.012*	(2)>(4)、 (3)>(4)
	(2) 薦任	86	3.16	0.55			
	(3) 委任	83	3.18	0.69			
	(4) 約聘雇人員	22	2.72	0.66			
官僚型 文化	(1) 簡任	12	3.64	0.50	1.363	0.255	-
	(2) 薦任	86	3.50	0.55			
	(3) 委任	83	3.57	0.62			
	(4) 約聘雇人員	22	3.30	0.63			

* $p < 0.05$ ，顯著差異

資料來源：本研究整理

二、官職等對「工作滿足感」之感受，有顯著差異

由表4-16所示，官職等對整體「工作滿足感」之單因子變異數分析結果 ($F=3.061$, $p=0.029$)， $p < 0.05$ ，有顯著差異，惟透過Scheffe事後多重比較，無結果，乃再以LSD事後多重比較，顯示「簡任」、「薦任」及「委任」三者之滿意度，均高於「約聘雇人員」。就各子構面而言，官職等對「薪資福利」分析結果 ($F=9.859$, $p=0.000$)， $p < 0.001$ ，有「極」顯著差異，透過Scheffe事後多重比較結果，「簡任」、「薦任」及「委任」三者之滿意度亦高於「約聘雇人員」。

表4-16 官職等對工作滿足感之單因子變異數分析

變項及 子構面	官職等	人 數	平均 數	標準 差	F 值	P 值	Scheffe 多重 比較
工作滿 足感	(1) 簡任	12	3.21	0.53	3.061	0.029*	Scheffe法，無 結果。LSD顯 示：(1)、(2)
	(2) 薦任	86	3.05	0.50			
	(3) 委任	83	3.06	0.56			

	(4) 約聘雇人員	22	2.72	0.60			及(3)，均>(4)
陞遷 機會	(1) 簡任	12	2.92	0.81	0.703	0.551	-
	(2) 薦任	86	2.69	0.72			
	(3) 委任	83	2.62	0.82			
	(4) 約聘雇人員	22	2.55	0.69			
薪資 福利	(1) 簡任	12	3.23	0.61	9.859	0.000***	(1)>(4)、 (2)>(4)、 (3)>(4)
	(2) 薦任	86	3.09	0.60			
	(3) 委任	83	3.14	0.72			
	(4) 約聘雇人員	22	2.31	0.72			
人際 關係	(1) 簡任	12	3.40	0.89	1.749	0.158	-
	(2) 薦任	86	3.15	0.65			
	(3) 委任	83	3.24	0.72			
	(4) 約聘雇人員	22	2.90	0.90			
工作 本身	(1) 簡任	12	3.42	0.47	0.445	0.721	-
	(2) 薦任	86	3.44	0.52			
	(3) 委任	83	3.42	0.58			
	(4) 約聘雇人員	22	3.28	0.67			

* $p < 0.05$ ，顯著差異； ** $p < 0.01$ ，非常顯著差異； *** $p < 0.001$ ，極顯著差異
資料來源：本研究整理

三、官職等對「組織承諾」之瞭解，有顯著差異

由表4-17所示，官職等對整體「組織承諾」之單因子變異數分析結果 ($F=3.188$ ， $p=0.025$)， $p < 0.05$ ，有顯著差異，透過Scheffe事後多重比較結果，「簡任」人員之瞭解程度，高於「約聘雇人員」。就各子構面而言，官職等對「努力承諾」分析結果 ($F=2.701$ ， $p=0.047$)， $p < 0.05$ ，有顯著差異，惟透過Scheffe事後多重比較，無結果，乃再

以LSD事後多重比較，顯示「簡任」之瞭解程度高於「薦任」及「約聘雇人員」。

表4-17 官職等對組織承諾之單因子變異數分析

變項及子構面	官職等	人	平均數	標準差	F 值	P 值	Scheffe 多重比較
組織承諾	(1) 簡任	12	4.05	0.30	3.188	0.025*	(1)>(4)
	(2) 薦任	86	3.75	0.43			
	(3) 委任	83	3.79	0.45			
	(4) 約聘雇人員	22	3.58	0.42			
認同承諾	(1) 簡任	12	3.94	0.28	1.668	0.175	
	(2) 薦任	86	3.68	0.59			
	(3) 委任	83	3.64	0.50			
	(4) 約聘雇人員	22	3.52	0.66			
留職承諾	(1) 簡任	12	3.90	0.30	2.529	0.058	
	(2) 薦任	86	3.60	0.52			
	(3) 委任	83	3.69	0.60			
	(4) 約聘雇人員	22	3.41	0.57			
努力承諾	(1) 簡任	12	4.31	0.51	2.701	0.047*	Scheffe法，無結果。LSD顯示：(1)>(2)、(1)>(4)
	(2) 薦任	86	3.99	0.47			
	(3) 委任	83	4.03	0.47			
	(4) 約聘雇人員	22	3.84	0.46			

* $p < 0.05$ ，顯著差異

資料來源：本研究整理

陸、服務年資對研究變項及各子構面之差異分析

一、服務年資對「組織文化」之認知，無顯著差異

由表4-18所示，服務年資對整體「組織文化」之單因子變異數分析結果，無顯著差異 ($F=1.658$, $p=0.161$)；其中平均值以「20年以上」者對「組織文化」之認知程度最高。就各子構面而言，服務年資對「支持型文化」分析結果 ($F=3.269$, $p=0.013$)， $p<0.05$ ，有顯著差異，透過Scheffe事後多重比較結果，「20年以上」之認知程度高於「10年至14年」。

表4-18 服務年資對組織文化之單因子變異數分析

變項 及子 構面	服務年資	人數	平均 數	標準 差	F 值	P 值	Scheffe 多重 比較
組織 文化	(1) 未滿5年	36	3.32	0.44	1.658	0.161	-
	(2) 5年至9年	24	3.36	0.63			
	(3) 10年至14年	73	3.34	0.50			
	(4) 15年至19年	36	3.35	0.51			
	(5) 20年以上	34	3.58	0.48			
支持 型文 化	(1) 未滿5年	36	3.63	0.49	3.269	0.013*	(5)>(3)
	(2) 5年至9年	24	3.48	0.66			
	(3) 10年至14年	73	3.42	0.59			
	(4) 15年至19年	36	3.40	0.58			
	(5) 20年以上	34	3.80	0.57			
創新 型文 化	(1) 未滿5年	36	2.91	0.65	1.494	0.205	-
	(2) 5年至9年	24	3.14	0.70			
	(3) 10年至14年	73	3.15	0.60			
	(4) 15年至19年	36	3.18	0.65			

	(5) 20年以上	34	3.28	0.67			
官僚 型文 化	(1) 未滿5年	36	3.37	0.57	1.164	0.328	-
	(2) 5年至9年	24	3.47	0.72			
	(3) 10年至14年	73	3.52	0.59			
	(4) 15年至19年	36	3.54	0.55			
	(5) 20年以上	34	3.67	0.52			

* $p < 0.05$ ，顯著差異

資料來源：本研究整理

二、服務年資對「工作滿足感」之感受，無顯著差異

由表4-19所示，服務年資對整體「工作滿足感」之單因子變異數分析結果 ($F=2.351$, $p=0.056$)，無顯著差異。就各子構面而言，服務年資對「薪資福利」分析結果 ($F=5.119$, $p=0.001$)，有「非常」顯著差異，透過Scheffe事後多重比較結果，「20年以上」之滿意度，高於「未滿5年」者；而服務年資對「工作本身」分析結果 ($F=2.432$, $p=0.049$)， $p < 0.05$ ，有顯著差異，惟透過Scheffe事後多重比較，無結果，乃再以LSD事後多重比較，顯示「5年至9年」及「20年以上」之滿意度，均高於「15年至19年」者。

表4-19 服務年資對工作滿足感之單因子變異數分析

變項 及子 構面	服務年資	人 數	平均 數	標準 差	F 值	P 值	Scheffe 多重 比較
工作 滿足 感	(1) 未滿5年	36	2.95	0.57	2.351	0.056	-
	(2) 5年至9年	24	3.09	0.58			
	(3) 10年至14年	73	2.98	0.46			
	(4) 15年至19年	36	2.94	0.55			
	(5) 20年以上	34	3.24	0.61			
陞遷 機會	(1) 未滿5年	36	2.75	0.62	2.187	0.072	-
	(2) 5年至9年	24	2.66	0.71			
	(3) 10年至14年	73	2.54	0.74			
	(4) 15年至19年	36	2.54	0.77			
	(5) 20年以上	34	2.96	0.92			
薪資 福利	(1) 未滿5年	36	2.65	0.82	5.119	0.001**	(5) > (1)
	(2) 5年至9年	24	3.11	0.81			
	(3) 10年至14年	73	3.02	0.65			
	(4) 15年至19年	36	3.06	0.59			
	(5) 20年以上	34	3.38	0.59			
人際 關係	(1) 未滿5年	36	3.15	0.84	0.308	0.872	-
	(2) 5年至9年	24	3.23	0.78			
	(3) 10年至14年	73	3.15	0.67			
	(4) 15年至19年	36	3.11	0.73			
	(5) 20年以上	34	3.28	0.71			
工作 本身	(1) 未滿5年	36	3.42	0.55	2.432	0.049*	Scheffe法，無結 果。LSD顯示：
	(2) 5年至9年	24	3.57	0.66			

	(3) 10年至14年	73	3.40	0.50			(2)>(4)
	(4) 15年至19年	36	3.20	0.57			(5)>(4)
	(5) 20年以上	34	3.56	0.56			

* $p < 0.05$ ，顯著差異； ** $p < 0.01$ ，非常顯著差異； *** $p < 0.001$ ，極顯著差異
資料來源：本研究整理

三、服務年資對「組織承諾」之瞭解，有顯著差異

由表4-20所示，服務年資對整體「組織承諾」之單因子變異數分析結果 ($F=4.837$, $p=0.001$)，有「非常」顯著差異，透過Scheffe事後多重比較結果，「20年以上」者之瞭解程度，高於「未滿5年」、「5年至9年」、「10年至14年」、及「15年至19年」者。就各子構面而言，服務年資對「留職承諾」分析結果 ($F=4.422$, $p=0.002$)， $p < 0.01$ ，有「非常」顯著差異，透過Scheffe事後多重比較結果，服務年資「20年以上」之瞭解程度，高於「未滿5年」及「5年至9年」者；而服務年資對「努力承諾」分析結果 ($F=3.921$, $p=0.004$)， $p < 0.01$ ，有「非常」顯著差異，透過Scheffe事後多重比較結果，服務年資「20年以上」之瞭解程度，高於「未滿5年」及「10年至14年」者。

表4-20 服務年資對組織承諾之單因子變異數分析

變項及子構面	服務年資	人數	平均數	標準差	F 值	P 值	Scheffe 多重比較
組織承諾	(1) 未滿5年	36	3.66	0.40	4.837	0.001**	(5)>(1)、
	(2) 5年至9年	24	3.67	0.61			(5)>(2)、
	(3) 10年至14年	73	3.75	0.40			(5)>(3)、
	(4) 15年至19年	36	3.72	0.35			(5)>(4)
	(5) 20年以上	34	4.05	0.42			

認同 承諾	(1) 未滿5年	36	3.60	0.64	1.398	0.236	-
	(2) 5年至9年	24	3.60	0.58			
	(3) 10年至14年	73	3.63	0.52			
	(4) 15年至19年	36	3.63	0.50			
	(5) 20年以上	34	3.86	0.55			
留職 承諾	(1) 未滿5年	36	3.48	0.54	4.422	0.002**	(5)>(1)、 (5)>(2)
	(2) 5年至9年	24	3.50	0.72			
	(3) 10年至14年	73	3.64	0.56			
	(4) 15年至19年	36	3.57	0.40			
	(5) 20年以上	34	3.96	0.45			
努力 承諾	(1) 未滿5年	36	3.92	0.36	3.921	0.004**	(5)>(1)、 (5)>(3)
	(2) 5年至9年	24	3.93	0.70			
	(3) 10年至14年	73	3.98	0.40			
	(4) 15年至19年	36	3.97	0.44			
	(5) 20年以上	34	4.29	0.51			

* $p < 0.05$ ，顯著差異； ** $p < 0.01$ ，非常顯著差異； *** $p < 0.001$ ，極顯著差異
資料來源：本研究整理

柒、職務位階對研究變項及各子構面之獨立樣本t檢定

一、職務位階對「組織文化」之認知，無顯著差異

如表4-21所示，不同職位的會計人員對整體「組織文化」的認知上，無顯著差異。就各子構面而言，職務位階對「官僚型文化」的認知上，有顯著的差異， P 值=0.017，($p < 0.05$)；通常主管肩負主辦之責，既要依法行政，又要配合機關業務之推動，故「主管」在官僚型文化的認知上較「非主管」高。

表4-21 職務位階對組織文化之t檢定分析表

變項及子構面	職務位階	人數	平均數	標準差	t 值	P 值
組織文化	主管	33	3.52	0.53	1.732	0.085
	非主管	170	3.35	0.50		
支持型文化	主管	33	3.66	0.76	1.150	0.257
	非主管	170	3.50	0.55		
創新型文化	主管	33	3.23	0.60	0.944	0.346
	非主管	170	3.11	0.66		
官僚型文化	主管	33	3.74	0.48	2.400	0.017*
	非主管	170	3.47	0.60		

* $p < 0.05$ ，顯著差異

資料來源：本研究整理

二、職務位階對「工作滿足感」之感受，有顯著差異

如表4-22所示，不同職務位階的會計人員對整體「工作滿足感」之感受上，有顯著的差異（ p 值=0.032*）。就各子構面而言，職務位階對「薪資福利」滿意度上，有「非常」顯著的差異（ p 值=0.003**）；通常主管位階高，故在薪資福利的滿意程度上較高於非主管。另以平均數來看，「主管」在工作本身、薪資福利、陞遷機會、人際關係的感受程度均高於「非主管」，可能因職位高者的權力大，名譽地位較高，也較能自我實現，故工作滿足感之感受度較高。

表4-22 職務位階對工作滿足感之t檢定分析表

變項及子構面	職務位階	人數	平均數	標準差	t 值	P 值
工作滿足感	主管	33	3.21	0.62	2.164	0.032*
	非主管	170	2.99	0.52		

工作本身	主管	33	3.42	0.61	0.117	0.907
	非主管	170	3.41	0.55		
薪資福利	主管	33	3.36	0.62	2.967	0.003**
	非主管	170	2.97	0.71		
陞遷機會	主管	33	2.89	0.91	1.604	0.116
	非主管	170	2.62	0.71		
人際關係	主管	33	3.30	0.74	1.051	0.294
	非主管	170	3.15	0.72		

* $p < 0.05$ ，顯著差異； ** $p < 0.01$ ，非常顯著差異

資料來源：本研究整理

三、職務位階對「組織承諾」之瞭解，有顯著差異

如表4-23所示，不同職務位階的會計人員對整體「組織承諾」的瞭解上，有「非常」顯著的差異（ p 值=0.006**）。就各子構面而言，在「認同承諾」瞭解程度上，有顯著的差異（ p 值=0.018*）；在「留職承諾」瞭解程度上，亦有顯著的差異（ p 值=0.041*）；在「努力承諾」瞭解程度上，則有「非常」顯著的差異（ p 值=0.002**），可能因「主管」位階高，肩負主辦之責，既要依法行政，又要配合機關業務之推動，故以平均數來看，「主管」在認同承諾、留職承諾及努力承諾的瞭解程度，均高於「非主管」。

表4-23 職務位階對組織承諾之t檢定分析表

變項及子構面	職務位階	人數	平均數	標準差	T 值	P 值
組織承諾	主管	33	3.96	0.38	2.802	0.006**
	非主管	170	3.73	0.44		
認同承諾	主管	33	3.87	0.58	2.378	0.018*
	非主管	170	3.63	0.54		

留職承諾	主管	33	3.79	0.44	2.093	0.041*
	非主管	170	3.60	0.57		
努力承諾	主管	33	4.24	0.42	3.106	0.002**
	非主管	170	3.97	0.48		

* $p < 0.05$ ，顯著差異； ** $p < 0.01$ ，非常顯著差異； *** $p < 0.001$ ，極顯著差異
資料來源：本研究整理

第二節 組織文化、工作滿足感與組織承諾之相關分析

本節主要分析組織文化、工作滿足感與組織承諾的關係，利用Pearson相關分析來驗證，以下就各變項彼此間相關程度之分析結果加以說明。

壹、組織文化與組織承諾之相關分析

經資料分析後，依表4-24所示，整體「組織文化」及其子構面，均與整體「組織承諾」及其子構面，呈現出顯著之正相關 ($p < 0.01$)，表示交通行政機關會計人員在支持型文化、創新型文化與官僚型文化之認知程度愈高，則組織承諾相對地就愈高。

表4-24組織文化與組織承諾之Pearson積差相關分析表 (N=203)

組織承諾 組織文化	整體 組織承諾	認同承諾	留職承諾	努力承諾
整體組織文化	0.539**	0.422**	0.553**	0.320**
支持型文化	0.502**	0.371**	0.518**	0.314**
創新型文化	0.424**	0.353**	0.445**	0.220**
官僚型文化	0.392**	0.313**	0.380**	0.259**

* $p < 0.05$ ，顯著差異 ** $p < 0.01$ ，非常顯著差異

資料來源：本研究整理

壹、工作滿足感與組織承諾之相關分析

依表4-25所示，整體「工作滿足感」及其子構面，與整體「組織承諾」，大部分呈現出顯著正相關 ($p < 0.01$)；整體「工作滿足感」之子構面與整體「組織承諾」之子構面，除了「薪資福利」對「努力承諾」為正相關、「陞遷機會」對「努力承諾」為負相關及「人際關係」對「努力承諾」為有顯著之正相關外，其餘兩兩因子，皆呈現出「非常」顯著之正相關 ($p < 0.01$)；表示交通行政機關會計人員工作滿足感之滿意度愈高，則組織承諾相對地就愈高。

表4-25 工作滿足感與組織承諾之Pearson積差相關分析表 (N=203)

工作滿足感 \ 組織承諾	整體 組織承諾	認同承諾	留職承諾	努力承諾
整體工作滿足感	0.400**	0.324**	0.496**	0.106
工作本身	0.428**	0.269**	0.513**	0.205**
薪資福利	0.335**	0.235**	0.410**	0.128
陞遷機會	0.184**	0.203**	0.275**	-0.066
人際關係	0.396**	0.340**	0.436**	0.166*

* $p < 0.05$ ，顯著差異 ** $p < 0.01$ ，非常顯著差異

資料來源：本研究整理

第三節 組織文化、工作滿足感與組織承諾之迴歸分析

由本章第三節的相關分析結果可知，本研究之各變項間存在顯著的相關性，為了進一步探討各變項之間的關係與何自變項最能影響依變項，本節將以迴歸分析的方法（強迫進入變數法）來分別探討組織文化及工作滿足感對組織承諾的解釋力與預測力。

壹、組織文化與組織承諾之迴歸分析

一、解釋及預測

依表4-26所示，組織文化對整體「組織承諾」迴歸分析結果，具有顯著解釋力($F=27.961$ ， $p<0.000$)，其調整後的 R^2 為0.286，表示組織文化可以解釋組織承諾28.6%的變異量；其中支持型文化對組織承諾，有「極」顯著的正向影響；創新型文化對組織承諾，有顯著的正向影響；而以支持型文化($\beta=0.348$)具有最佳的解釋力，顯示出支持型文化認知愈高，則愈能影響員工對於組織承諾的程度。

組織文化對組織承諾之「認同承諾」迴歸分析結果，具有顯著解釋力($F=14.377$ ， $p<0.000$)，其調整後的 R^2 為0.166，表示組織文化可以解釋認同承諾16.6%的變異量；其中支持型文化對認同承諾，有「非常」顯著的正向影響；創新型文化對認同承諾，有顯著的正向影響；而以支持型文化($\beta=0.222$)具有最佳的解釋力，顯示出支持型文化認知愈高，則愈能影響員工對於組織認同之程度。

組織文化對組織承諾之「留職承諾」迴歸分析結果，具有顯著解釋力($F=30.126$ ， $p<0.000$)，其調整後的 R^2 為0.302，表示組織文化可以解釋留職承諾30.2%的變異量；其中支持型文化對留職承諾，有「極」顯著的正向影響；創新型文化對留職承諾，有顯著的正向影響；而以支持型文化($\beta=0.364$)具有最佳的解釋力，顯示出支持型文化認知程度愈高，更能影響員工，使其願意留任在機關服務。

組織文化對組織承諾之「努力承諾」迴歸分析結果，亦具有顯著解釋力($F=8.540$ ， $P<0.000$)，其調整後的 R^2 為0.101，表示組織文化可以解釋努力承諾10.1%的變異量；其中支持型文化對努力承諾，有「非常」顯著的正向影響，亦具有最佳的解釋力($\beta=0.241$)，顯示支持型文化認知程度愈高，更能影響員工，使其願意為機關打拼、努力的意願。

二、迴歸方程式（標準化）

整體組織承諾=0.348×支持型文化+0.157×創新型文化+0.141×官僚型文化

認同承諾=0.222×支持型文化+0.168×創新型文化+0.117×官僚型文化

留職承諾=0.364×支持型文化+0.189×創新型文化+0.105×官僚型文化

努力承諾=0.241×支持型文化+0.014×創新型文化+0.137×官僚型文化

表4-26 組織文化與組織承諾之迴歸分析表（N=203）

自變數 \ 依變數		組織承諾			
		整體	認同承諾	留職承諾	努力承諾
		β	β	β	β
組織文化	支持型文化	0.348***	0.222**	0.364***	0.241**
	創新型文化	0.157*	0.168*	0.189*	0.014
	官僚型文化	0.141	0.117	0.105	0.137
R		0.545	0.422	0.559	0.338
R ²		0.297	0.178	0.312	0.114
調整後 R ²		0.286	0.166	0.302	0.101
F 檢定		27.961***	14.377***	30.126***	8.54***

*p<0.05，顯著差異； **p<0.01，非常顯著差異； ***p<0.001，極顯著差異

資料來源：本研究整理

貳、工作滿足感與組織承諾之迴歸分析

一、解釋及預測

依表4-27所示，工作滿足感對整體「組織承諾」迴歸分析結果，具有顯著解釋力($F=17.756$ ， $p<0.000$)，其調整後的 R^2 為0.249，表示工作滿足感可以解釋組織承諾24.9%的變異量；其中「工作本身」對整體組織承諾及「人際關係」對整體組織承諾，均有「極」顯著的正向影響；「薪資福利」對整體組織承諾，有「非常」顯著的正向影響；「陞遷機會」對整體組織承諾，有顯著的負向影響；而以「人際關係」($\beta=0.282$)具有最佳的解釋力，顯示出人際關係滿意度愈高，則愈能影響員工對於組織承諾的程度。

工作滿足感對組織承諾之「認同承諾」迴歸分析結果，具有顯著解釋力($F=7.843$ ， $p<0.000$)，其調整後的 R^2 為0.119，表示工作滿足感可以解釋認同承諾11.9%的變異量；其中人際關係對認同承諾，有「非常」顯著的正向影響，且「人際關係」($\beta=0.272$)具有最佳的解釋力，顯示人際關係滿意度愈高，則愈能影響員工對於組織之認同程度。

工作滿足感對組織承諾之「留職承諾」迴歸分析結果，具有顯著解釋力($F=25.735$ ， $p<0.000$)，其調整後的 R^2 為0.329，表示工作滿足感可以解釋留職承諾32.9%的變異量；其中薪資福利及工作本身對留職承諾，均有「極」顯著的正向影響；人際關係對留職承諾，有「非常」顯著的正向影響；而以「工作本身」($\beta=0.342$)具有最佳的解釋力，顯示出工作本身滿意度愈高，則更能影響員工，使其願意留任在機關服務。

工作滿足感對組織承諾之「努力承諾」迴歸分析結果，亦具有顯著解釋力($F=6.055$ ， $P<0.000$)，其調整後的 R^2 為0.091，表示工作滿足感可以解釋努力承諾9.1%的變異量；其中工作本身及人際關

係對努力承諾，均有顯著的正向影響；陞遷機會對努力承諾，有「極」顯著的負向影響；以「陞遷機會」具有最佳的解釋力($\beta=-0.320$)，顯示會計人員對陞遷機會愈不滿意，相對愈不會為機關努力工作。

二、迴歸方程式 (標準化)

整體組織承諾 $=-0.192 \times$ 陞遷機會 $+0.207 \times$ 薪資福利 $+0.277 \times$ 工作本身 $+0.282 \times$ 人際關係

認同承諾 $=-0.048 \times$ 陞遷機會 $+0.118 \times$ 薪資福利 $+0.098 \times$ 工作本身 $+0.272 \times$ 人際關係

留職承諾 $=-0.116 \times$ 陞遷機會 $+0.237 \times$ 薪資福利 $+0.342 \times$ 工作本身 $+0.234 \times$ 人際關係

努力承諾 $=-0.320 \times$ 陞遷機會 $+0.126 \times$ 薪資福利 $+0.186 \times$ 工作本身 $+0.203 \times$ 人際關係

表 4-27 工作滿足感與組織承諾之迴歸分析表 (N=203)

自變數 \ 依變數		組織承諾			
		整體	認同承諾	留職承諾	努力承諾
		β	β	β	β
工作滿足感	陞遷機會	-0.192*	-0.048	-0.116	-0.320***
	薪資福利	0.207**	0.118	0.237***	0.126
	工作本身	0.277***	0.098	0.342***	0.186*
	人際關係	0.282***	0.272**	0.234**	0.203*
R		0.514	0.370	0.585	0.330
R ²		0.264	0.137	0.342	0.109

調整後 R ²	0.249	0.119	0.329	0.091
F 檢定	17.756***	7.843***	25.735***	6.055***

*p<0.05，顯著差異； **p<0.01，非常顯著差異； ***p<0.001，極顯著差異

資料來源：本研究整理