

第肆章 資料統計與分析

本章首先針對調查樣本之組成與特性進行敘述，並依序說明工作環境知覺、人格特質與人口統計變項等對工作滿足之影響，也就是對於研究假設來做一驗證的探討。本章共分為七節，第一節有價證券印製人員描述性分析，第二節為有價證券印製人員工作環境知覺與工作滿足感之統計分析，第三節為人口統計變項在工作滿足感的差異分析，第四節為人格特質與工作滿足感的差異性分析，第五節為人口統計變項在工作滿足感的差異分析，第六節為人格特質與工作滿足感的差異性分析，第七節為工作環境知覺與工作滿足之關聯性分析。

第一節 有價證券印製人員描述性分析

一、問卷基本資料分析

- (一) 以受測者之性別區分：男性有106人，佔全體42%，女性有148人，佔全體58%統計結果顯示，本問卷受測者以女性為較多數。
- (二) 以受測者之年齡區分：25歲以下者有24人，佔全體9.4%；26歲~35歲有91人，佔全體35.8%；36歲~45歲有96人，佔全體37.8%；46歲以上有43人，佔全體16.9%。統計結果顯示，本問卷受測者以26歲~45歲居多數，佔全體的百分比共73.6%。
- (三) 以受測者之教育程度區分：國中學歷者有19人，佔全體7.5%；高中職學歷者有131人，佔全體51.6%；大專院校學歷者有101人，佔全體39.8%；研究所學歷者有3人，佔全全體1.2%。統計

結果顯示，本問卷受測者以高中職學歷為主，其次為大專院校歷，研究所學歷，幾乎可以忽略不計，因其樣本數夠少。

(四) 以受測者之婚姻狀況區分：已婚者有147人，佔全體受測者的57.9%；未婚者有97人，佔全體受測者的38.2%；其他的婚姻狀況者有10人，佔全體受測者的3.9%。統計結果顯示，已婚的受測者佔大多數，其次為未婚者。

(五) 以受測者服務年資區分：在全部受測者的服務年資中，3年以內有79人，佔全體的31.1%；3至5年者有28人，佔11.0%；6至10年者有31人，佔全體的12.2%；11至15年者有39人，佔全體的15.4%；16年以上者有77人，佔全體的30.3%。統計結果顯示，以3年以內為最多，其次為16年以上。

(六) 以受測者薪資所得區分：在全部受測者的薪資所得中，20001元至30000元者有34人，佔全體的13.4%；30001元至40000元者有62人，佔全體的24.4%；40001元至50000元者有49人，佔全體的19.3%；50001元至70000元者有69人，佔全體的27.2%；70001元以上者有40人，佔全體的15.7%。統計結果顯示，以薪資為50001元至70000元為最多。

(七) 以受測者的工作部門區分：在全部受測者的工作部門中，印前部門者有51人，佔全體的20.1%；印刷部門者有135人，佔全體的53.1%；印後加工部門者有68人，佔全體的26.8%。統計結果顯示，以印刷部門的受測者居多，其次為印後加工部門，印前部門較少。將以上的敘述以表4-1說明，如下一頁：

表 4-1 受訪者社會人口統計資料之次數分配

受訪者背景屬性		統計結果	
		人數	百分比 (%)
性 別	男	106	41.7
	女	148	58.3
年 齡	25 歲以下	24	9.4
	26-35 歲	91	35.8
	36-45 歲	96	37.8
	46 歲以上	43	16.9
教育程度	國 中	19	7.5
	高 中 職	131	51.6
	大 專 院 校	101	39.8
	研究所以上	3	1.2
婚姻狀況	已婚	147	57.9
	未婚	97	38.2
	其他	10	3.9
服務年資	3 年以內	79	31.1
	3-5 年	28	11.0
	6-10 年	31	12.2
	11-15 年	39	15.4
	16 年以上	77	30.3
薪資所得	20000 元以下	0	0.0
	20001-30000 元	34	13.4
	30001-40000 元	62	24.4
	40001-50000 元	49	19.3
	50001-70000 元	69	27.2
	70001 元以上	40	15.7
工作部門	印 前 部 門	51	20.1
	印 刷 部 門	135	53.1
	印 後 加 工 部 門	68	26.8

資料來源：本研究整理

二、問卷資料百分比示意圖

將受訪者社會人口統計資料以百分比圖說明，則可以明白受測者們的基本資料狀況。

(一) 受測性別百分比：在全部受測者中，男性有 106 位，佔全體的 41.7%；女性有 148 位，佔全體的 58.3%。

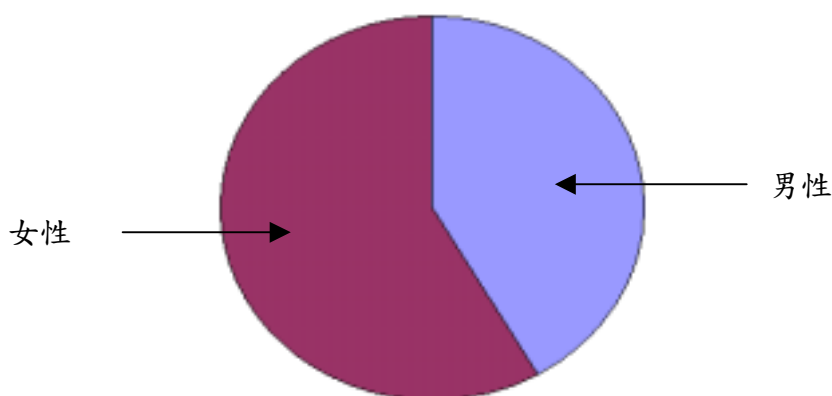


圖 4-1 受測者性別百分比圖

(二) 受測者年齡百分比：在全部受測者中，25 歲以下有 24 人，佔全體的 9.4%；26 歲至 35 歲有 91 人，佔全體的 35.8%；36 歲至 45 歲有 96 人，佔全體的 37.8%；46 歲以上有 43 人，佔全體的 16.9%。

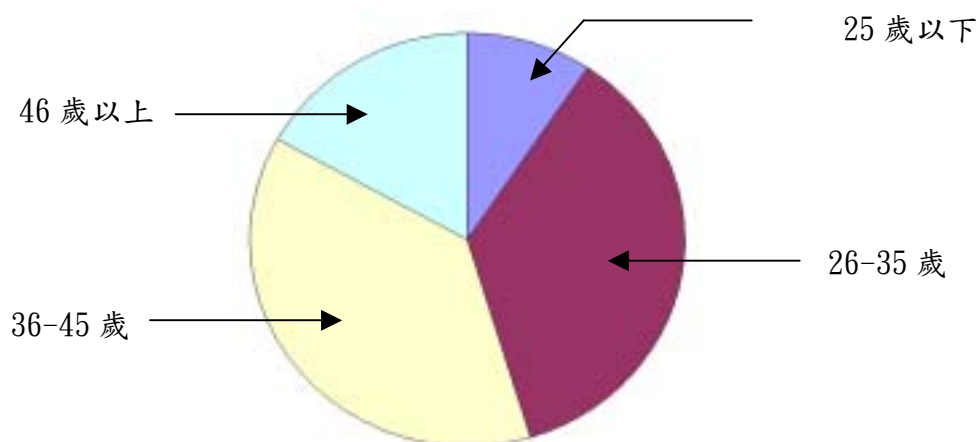


圖 4-2 受測者年齡百分比圖

(三) 教育程度：在全部受測者的教育程度中，國中有 19 人，佔全體的 7.5%；高中職有 131 人，佔全體的 51.6%；大專院校有 101 人，佔全體的 39.8%；研究所以上有 3 人，佔全體的 1.2%。

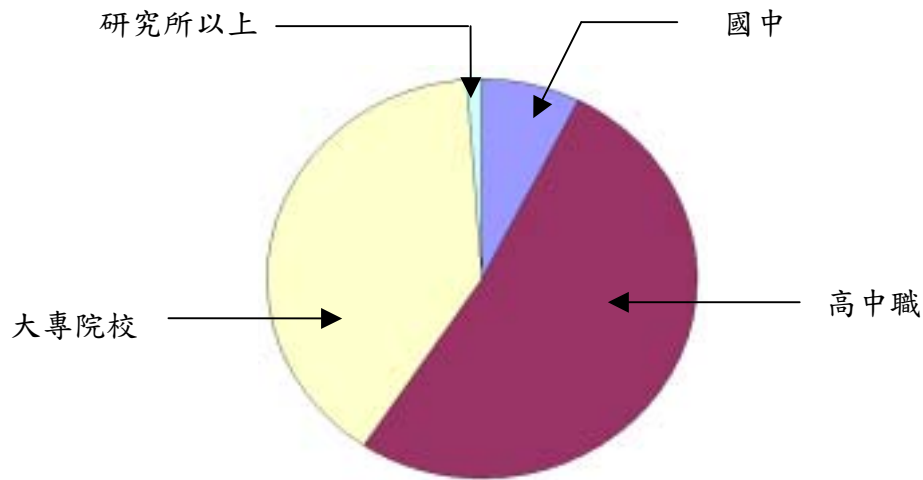


圖 4-3 受測者教育程度百分比圖

(四) 婚姻狀況：在全部受測者的婚姻狀態中，已婚有 147 人，佔全體的 57.9%；未婚者有 97 人，佔全體的 38.2%；其他的有 10 人，佔全體的 3.9%。

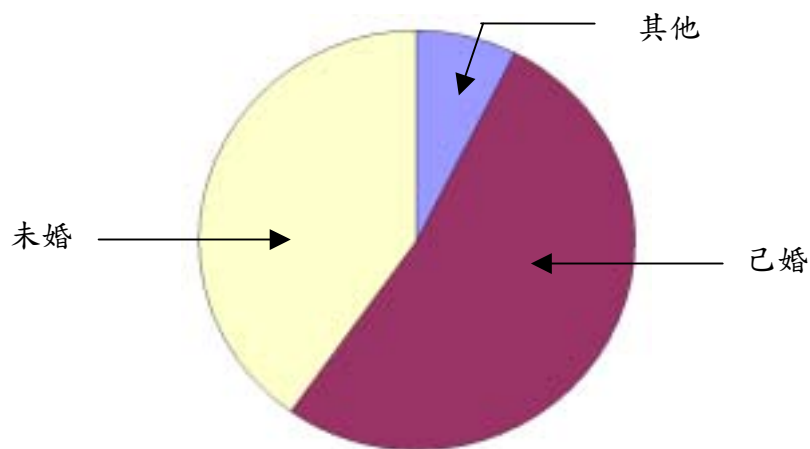


圖 4-4 受測者婚姻狀況百分比圖

(五) 服務年資：在全部受測者的服務年資中，3年以內有79人，佔全體的31.1%；3至5年者有28人，佔11.0%；5至10年者有31人，佔全體的12.2%；10至15年者有39人，佔全體的15.4%；15年以上者有77人，佔全體的30.3%。

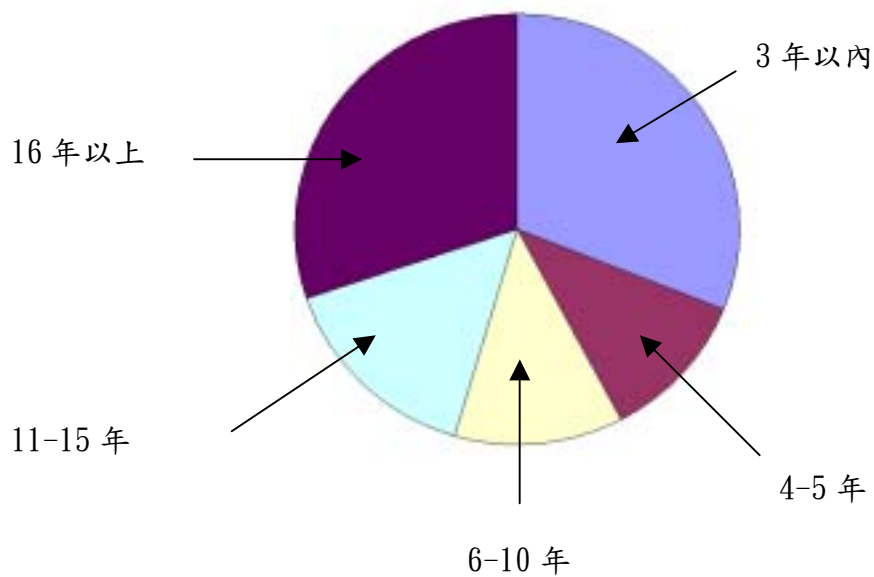


圖 4-5 受測者服務年資百分比圖

(六) 薪資所得：在全部受測者的薪資所得中，20001元至30000元者有34人，佔全體的13.4%；30001元至40000元者有62人，佔全體的24.4%；40001元至50000元者有49人，佔全體的19.3%；50001元至70000元者有69人，佔全體的27.2%；70001元以上者有40人，佔全體的15.7%。

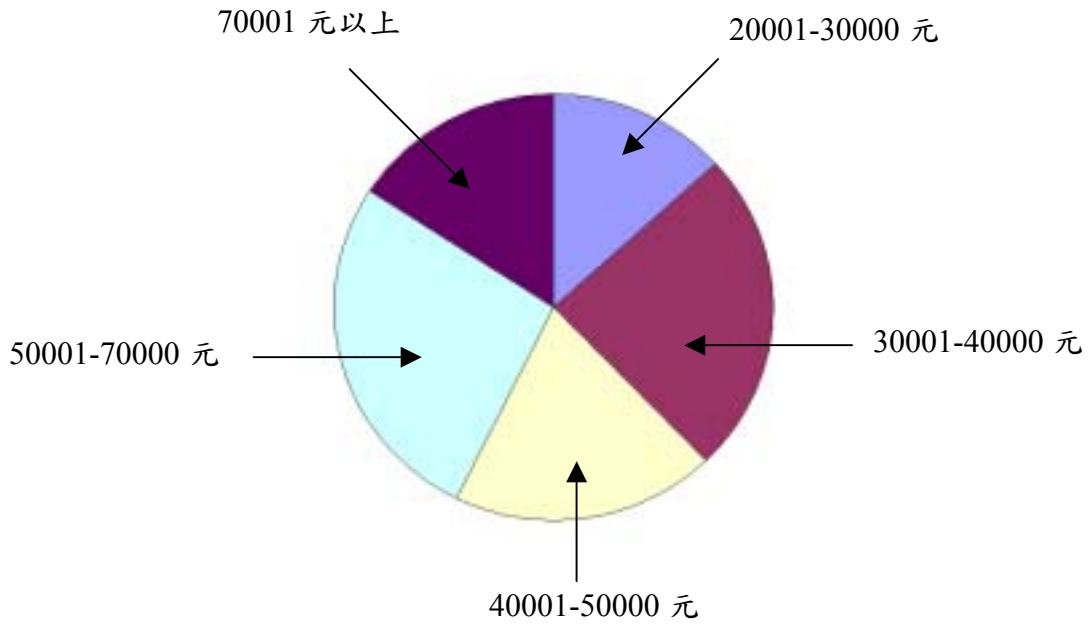


圖 4-6 受測者薪資所得百分比圖

(七) 工作部門: 在全部受測者的工作部門中, 印前部門者有 51 人, 佔全體的 20.1%; 印刷部門者有 135 人, 佔全體的 53.1%; 印後加工部門者有 68 人, 佔全體的 26.8%。

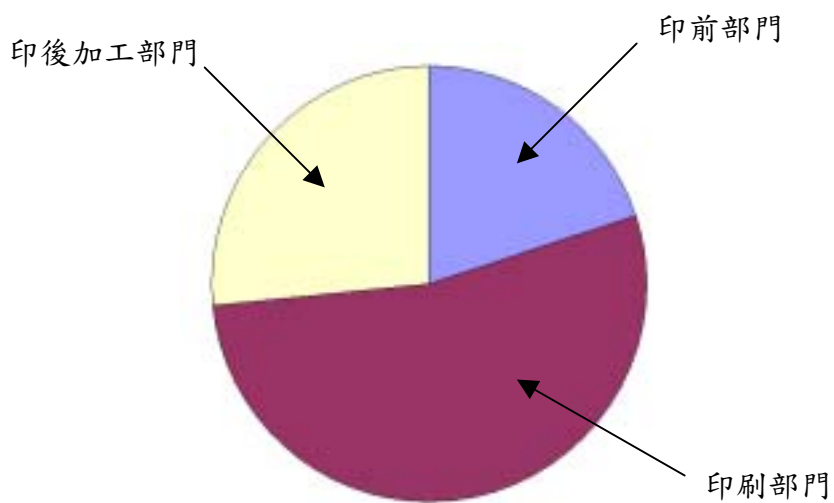


圖 4-7 受測者工作部門百分比圖

第二節 有價證券印製人員工作環境知覺與工作滿足感之統計分析

一、有價證券印製人員工作環境知覺滿意程度排序

由表 4-2 得知有價證券印製人員工作環境知覺滿意程度依各題項的平均數排序，前五名分別為：「公司對於有價證券印刷品的管制很嚴格，禁止印刷品外流」、「我們公司要求把印壞的有價證券印刷品必須交回」、「我們公司對於工作場所的作業規定，要求的相當嚴格」、「我和同一工作單位內的同事，彼此相處融洽而愉快」、「我們公司在社會上的聲譽很高」。後五名的排序分別為：「我在公司中所做的工作，需負相當重大的責任」、「我常因溝通不良和別人鬧得不愉快」、「我們的同事中，也有少數不講理而難以相處的人」、「藉著在我們公司工作的機會，我可以認識社會上各個不同階層的人」、「在我公司中，只要能力強、肯做事，一定有升遷的機會」。

二、有價證券印製人員工作滿足程度排序

由表 4-3 得知有價證券印製人員工作滿足程度，依各題項的平均數排序，前五名分別為為：「我對自己的工作能夠勝任愉快」、「我們公司上下層職位的分佈形成一金字塔狀，下層職員很難有往上升遷的機會」、「我認為我的工作夥伴是快樂活潑的」、「我認為我的工作夥伴是樂於助人的」、「我認為我的工作夥伴是願意合作的」。而後五名的排序分別為為：「我的工作，有定期升遷機會」、「我認為我的工作夥伴是不易相處的」、「我的工作，有良好的升遷機會」、「我認為我的工作夥伴是容易樹立敵人的」、「我認為我的上司是懶惰的」。

表 4-2 有價證券印製人員「工作環境知覺」滿足感依平均數排序

題號	問卷內容	平均數	標準差	排序
A304	公司對於有價證券印刷品的管制很嚴格，禁止印刷品外流	4.4743	.7045	1
A305	我們公司要求把印壞的有價證券印刷品必須交回	4.3780	.7105	2
A301	我們公司對於工作場所的作業規定，要求的相當嚴格	3.9486	.7927	3
A207	我和同一工作單位內的同事，彼此相處融洽而愉快	3.7579	.7685	4
A201	我們公司在社會上的聲譽很高	3.7570	.8347	5
A307	我在公司中工作的時候，有固定的休息時間	3.7480	.9407	6
A206	在公司裡，我有很多談得來的好朋友	3.6457	.7651	7
A102	對於員工的待遇，公司都已對我們解釋的很清楚	3.6378	.9125	8
A306	我公司常因為趕工，需要我配合加班	3.6220	.9487	9
A101	對於員工該做的工作，公司都已對我們解釋的很清楚	3.6220	.9148	10
A303	我公司要求員工提出保證人，保證員工的品性及對公司損害的賠償	3.5810	.9710	11
A405	我公司裡，上級和下級的待遇相差很遠	3.5394	.9004	12
A104	我們公司對我應負的責任，都已做了明白的規定	3.5197	.8468	13
A408	我公司裡，男女員工的報酬，男性高於女性	3.4685	1.0123	14
A202	我們公司裡有休閒社團，使同仁們有休閒活動的機會	3.2756	1.1774	15
A208	在我們公司裡，上下層級能打成一片，人與人之間的關係相當和諧	3.2402	1.0144	16
A404	我公司發給員工的獎金和個人工作的績效不成比例	3.2095	.9170	17
A407	我公司裡，有同工不同酬、待遇不合理的現象	3.1850	1.0336	18
A106	我在公司中，很少有發表自己意見的機會	3.1811	.9974	19
A108	我認為，我與主管間的溝通程度是不夠的	3.1457	.9732	20
A302	我公司有對於員工離職後，在一定時間內，不得在同性質公司服務的要求	3.1423	1.0096	21
A103	我們公司的員工，都很瞭解公司未來的計畫和發展	3.1146	.9251	22
A406	我公司對員工應獎的不獎，應罰的不罰	3.0866	.9578	23
A107	我在公司中，所說的話沒有份量，似乎是被公司遺忘的人	3.0433	.9462	24
A402	我公司，每個職位所分配的工作都很適當	2.8898	.9259	25
A401	我公司有相當公平的考績制度	2.8893	1.0520	26
A203	我在公司中的職位，使我在社會上很受人尊重	2.8819	.7398	27
A403	在我公司中，只要能力強、肯做事，一定有升遷的機會	2.8063	1.0644	28
A205	藉著在我們公司工作的機會，我可以認識社會上各個不同階層的人	2.7323	1.0016	29
A204	我們的同事中，也有少數不講理而難以相處的人	2.4173	.9320	30
A105	我常因溝通不良和別人鬧得不愉快	2.3583	.9460	31
A308	我在公司中所做的工作，需負相當重大的責任	2.1693	.7896	32

資料來源：本研究整理

表 4-2-1 有價證券印製人員「工作滿足感」滿意程度依平均數排序

題號	問卷內容	平均數	標準差	排序
B108	我對自己的工作能夠勝任愉快	3.7165	.7267	1
B305	我們公司付給員工的加班費很微薄	3.6299	.9435	2
B503	我認為我的上司是固執的	3.5984	.7466	3
B506	我認為我的工作夥伴是樂於助人的	3.5630	.7505	4
B508	我認為我的工作夥伴是願意合作的	3.5613	.7567	5
B102	在我們公司裡，工作的勞逸不均，形成忙者太忙、閒者太閒的現象	3.5317	.9753	6
B507	我認為我的工作夥伴是有效率的	3.5315	.7681	7
B504	我認為我的工作夥伴是有責任心的	3.5178	.8193	8
B206	我們公司裡，待遇調整的速度往往趕不上物價的波動	3.4921	.8185	9
B106	我經常以能夠在我們公司中服務為榮	3.4803	.8231	10
B306	我們公司裡，沒有升遷的標準，完全依主管的意思而定	3.4173	.9530	11
B401	我認為我的上司是具有印刷專業知識和能力的	3.4150	.9706	12
B107	我再怎麼努力，有升遷的機會還是輪不到我	3.3346	.8541	13
B406	我認為我的上司是照顧部屬的	3.2835	.8283	14
B407	我認為我的上司是尊重員工的	3.2835	.8472	15
B201	我認為公司員工的薪資福利是不錯的	3.2835	.8565	16
B307	我再怎麼努力，有升遷的機會還是輪不到我	3.2756	.9795	17
B104	在這個公司裡工作，我學到了很多新的知識和技能	3.2283	.9755	18
B408	我認為我的上司是容易溝通的	3.1732	.8944	19
B208	我們公司獎助升學和進修的制度，對我有很大的幫助	3.1496	1.0182	20
B203	我在公司內所得到的報酬和我自己的期望，大致相符	3.1462	.8252	21
B202	我認為公司員工的薪資福利比其他公司高	3.0551	.8918	22
B403	我認為我的上司是固執的	3.0236	.8888	23
B207	和別的機構比較，對同樣性質的工作，公司所付的薪水算是偏低的	2.9646	.8862	24
B103	我在公司中所做的工作，可以發揮自己的特長	2.9055	.8885	25
B205	我們公司付給員工的加班費很微薄	2.9051	.8947	26
B308	在我們公司中，只要能力強、肯做事，一定有升遷的機會	2.8819	1.0566	27
B204	我們公司的員工福利制度很差	2.8142	.8316	28
B404	我認為我的上司是容易發脾氣的	2.7835	.9091	29
B105	我可以將學校中所學和實際的工作經驗互相結合，達到學以致用的效果	2.7283	.9373	30
B405	我認為我的上司是常找麻煩的	2.6929	.8150	31
B101	公司的工作常常需要輪班，使我無法過正常的家庭生活	2.6260	.9099	32
B304	我的工作，有高學歷背景的人，升遷機會比較大	2.5138	1.0564	33
B302	我的工作，升遷機會是公平的	2.5039	.9566	34
B502	我認為我的工作夥伴是令人不愉快的	2.4921	.8376	35

表 4-2-1 有價證券印製人員「工作滿足感」滿意程度依平均數排序(續)

B402	我認為我的上司是懶惰的	2.4882	.7788	36
B501	我認為我的工作夥伴是容易樹立敵人的	2.4783	.8241	37
B301	我的工作，有良好的升遷機會	2.4685	.9094	38
B505	我認為我的工作夥伴是不易相處的	2.4488	.8169	39
B303	我的工作，有定期升遷機會	2.4173	.9362	40

資料來源：本研究整理

第三節 人口統計變項在工作滿足感的差異分析

本節主要在探討不同性別、年齡、教育程度、婚姻狀況、年資、所得、工作部門的有價證券印製人員，其在工作滿足的程度是否有顯著的差異存在。性別方面以 t 檢定來分析工作滿足五大層面之間是否有所差異。

至於其他的人口統計變項，如年齡、教育程度、婚姻狀況、年資、薪資所得及工作部門六大項則以 ONE-WAY ANOVA 來探討有價證券印製人員的工作滿足在各人口統計變項上是否有顯著性差異，若 P 值小於 0.05 則以薛費氏 (Scheffe method) 進行多群組的事後檢定。

一、工作滿足感的五大構面分述如下：

(一) 工作本身構面有：

1. 公司的工作常常需要輪班，使我無法過正常的家庭生活。
2. 在我們公司裡，工作的勞逸不均，形成忙者太忙、閒者太閒的現象。
3. 我在公司中所做的工作，可以發揮自己的特長。
4. 在這個公司裡工作，我學到了很多新的知識和技能。

5. 我可以將學校中所學和實際的工作經驗互相結合,達到學以致用的效果。
6. 我經常以能夠在我們公司中服務為榮。
7. 因為我們公司印製有價證券,所以我感覺到特別有成就感。
8. 我對自己的工作能夠勝任愉快。

(二) 薪資福利構面有：

1. 我認為公司員工的薪資福利是不錯的。
2. 我認為公司員工的薪資福利比其他公司高。
3. 我在公司內所得到的報酬和我自己的期望,大致相符。
4. 我們公司的員工福利制度很差。
5. 我們公司付給員工的加班費很微薄。
6. 我們公司裡,待遇調整的速度往往趕不上物價的波動。
7. 和別的機構比較,對同樣性質的工作,公司所付的薪水算是偏低的。
8. 我們公司獎助升學和進修的制度,對我有很大的幫助。

(三) 升遷機會構面有：

1. 我的工作,有良好的升遷機會。
2. 我的工作,升遷機會是公平的。
3. 我的工作,有定期升遷機會。
4. 我的工作,有高學歷背景的人,升遷機會比較大。
5. 我們公司上下層職位的分佈形成一金字塔狀,下層職員很難有往上升遷的機會。
6. 我們公司裡,沒有升遷的標準,完全依主管的意思而定。
7. 我再怎麼努力,有升遷的機會還是輪不到我。
8. 在我們公司中,只要能力強、肯做事,一定有升遷的機會。

(四) 直屬上司構面有：

1. 我認為我的上司是具有印刷專業知識和能力的。
2. 我認為我的上司是懶惰的。
3. 我認為我的上司是固執的。
4. 我認為我的上司是容易發脾氣的。
5. 我認為我的上司是常找麻煩的。
6. 我認為我的上司是照顧部屬的。
7. 我認為我的上司是尊重員工的。
8. 我認為我的上司是容易溝通的。

(五) 工作夥伴的構面有：

1. 我認為我的工作夥伴是容易樹立敵人的。
2. 我認為我的工作夥伴是令人不愉快的。
3. 我認為我的工作夥伴是快樂活潑的。
4. 我認為我的工作夥伴是有責任心的。
5. 我認為我的工作夥伴是不易相處的。
6. 我認為我的工作夥伴是樂於助人的。
7. 我認為我的工作夥伴是有效率的。
8. 我認為我的工作夥伴是願意合作的。

二、性別對於工作滿足感的差異分析

利用 t 檢定來探討男性與女性對於「工作滿足感」的差異。本研究實證由表 4-3 得知，性別在「工作本身構面」、「薪資福利構面」、「升遷機會構面」及「直屬上司構面」並沒有顯著的差異，但在「工

作夥伴構面」則有顯著的差異。再經過統計軟體的統計結果顯示，男性在工作夥伴此一構面的平均數為 25.60，而女性的平均數為 24.87，表示男性在此一構面其滿足感是優於女性的。

表 4-3 性別對工作滿意度各構面分析

構面	t 值	P 值
工作本身構面	-1.925	.055
薪資福利構面	-.471	.638
升遷機會構面	-.593	.554
直屬上司構面	-.172	.864
工作夥伴構面	2.323	.020*

* 表示 $P < 0.05$

三、年齡對於工作滿足感的差異分析

利用 ONE-WAY ANOVA 檢定來探討年齡分佈「25 歲以下」、「26~35 歲」、「36~45 歲」、「46 歲以上」四組對於「工作滿足感」的差異。本研究實證由表 4-4 得知，年齡在「工作本身構面」、「薪資福利構面」、「升遷機會構面」、「直屬上司構面」及「工作夥伴構面」並沒有顯著的差異。由統計軟體分析的結果得知各構面其 P 值均小於 0.05，未達到顯著的標準，表示年齡在工作滿足的構面是沒有顯著的差異。

表 4-4 年齡對工作滿意度各構面分析

構面	F 值	P 值
工作本身構面	1.091	.353
薪資福利構面	1.900	.130
升遷機會構面	2.477	.062
直屬上司構面	.555	.654
工作夥伴構面	.496	.685

四、 教育程度對於工作滿足感的差異分析

利用 ONE-WAY ANOVA 檢定來探討教育程度分佈在「國中」、「高中職」、「大專院校」、「研究所以上」對於「工作滿足感」的差異。本研究實證由表 4-5 得知，教育程度在「工作本身構面」、「薪資福利構面」、「升遷機會構面」、「直屬上司構面」及「工作夥伴構面」並沒有顯著的差異。也就是說在工作滿足的這五個構面其 P 值均大於 0.05，均未達到顯著的標準，表示教育程度在工作滿足的構面也是沒有顯著的差異。

表 4-5 教育程度對工作滿意度各構面分析

構面	F 值	P 值
工作本身構面	1.468	.224
薪資福利構面	2.718	.065
升遷機會構面	2.740	.074
直屬上司構面	2.828	.059
工作夥伴構面	2.808	.060

五、 婚姻狀況對於工作滿足感的差異分析

利用 ONE-WAY ANOVA 檢定來探討婚姻狀況在「已婚」、「未婚」或「其他」對於工作滿足感的差異。本研究實證由表 4-6 得知，婚姻狀況在「薪資福利構面」、「升遷機會構面」及「直屬上司構面」並沒有顯著的差異。但在「工作本身構面」及「工作夥伴構面」這兩構面是有顯著的影響。這兩個構面再進一步以 Scheffe 事後比較分析法，探討各組間的差異情形。

表 4-6 婚姻狀況對及工作滿意度各構面分析

構面	F 值	P 值
工作本身構面	6.907	.001*
薪資福利構面	2.393	.093
升遷機會構面	.992	.372
直屬上司構面	.581	.560
工作夥伴構面	6.102	.003*

* 表示 $P < 0.05$

由表 4-7 得知：在「工作本身」及「工作夥伴」此兩構面的滿足感皆以「已婚」大於「其他」，「未婚」亦大於「其他」。本研究發現，婚姻狀況影響工作滿足感有明顯的差異情形，這可以提供給有價證券管理人員作為參考，進而注意員工的婚姻狀況，適時的給予關心，以提高員工的工作滿足感。

表 4-7 婚姻的事後比較分析

	(I) 婚姻狀況	(J) 婚姻狀況	平均差異 (I-J)	Scheffe 事後比較
工作本身	1. 已婚	2. 未婚 3. 其他	.29 4.14*	(1>3)
	2. 未婚	1. 已婚 3. 其他	-2.9 3.86*	(2>3)
	3. 其他	1. 已婚 2. 未婚	-4.14* -3.86*	(3<1) (3<2)
工作夥伴	1. 已婚	2. 未婚 3. 其他	.26 2.79*	(1>3)
	2. 未婚	1. 已婚 3. 其他	-.26 2.52*	(2>3)
	3. 其他	1. 已婚 2. 未婚	-2.79* -2.52*	(3<1) (3<2)

*表示在 0.05 水準上的平均差異很顯著

六、年資對於工作滿足感的差異分析

利用 ONE-WAY ANOVA 檢定來探討年資分佈在「3 年以內」、「3~5 年」、「6~10 年」、「11~15 年」及「15 年以上」對於工作滿足感的差異。本研究實證由表 4-8 得知，年資在「工作本身構面」、「薪資福利構面」、「升遷機會構面」、「直屬上司構面」及「工作夥伴構面」並沒有顯著的差異。

表 4-8 年資對及工作滿意度各構面分析

構面	F 值	P 值
工作本身構面	1.098	.358
薪資福利構面	2.593	.073
升遷機會構面	1.240	.295
直屬上司構面	.860	.488
工作夥伴構面	1.341	.255

七、薪資所得對於工作滿足感的差異分析

利用 ONE-WAY ANOVA 檢定來探討所得分佈在「20000 元以下」、「20001~30000 元」、「30001 元~40000 元」、「40001 元~50000 元」、「50001 元~70000 元」、「70001 元以上」的薪資所得對於工作滿足感的差異。本研究實證由表 4-9 得知，所得在「工作本身構面」、「薪資福利構面」、「升遷機會構面」、「直屬上司構面」及「工作夥伴構面」並沒有顯著的差異。

表 4-9 薪資所得對工作滿意度各構面分析

構 面	F 值	P 值
工作本身構面	2.494	.064
薪資福利構面	2.516	.072
升遷機會構面	.882	.475
直屬上司構面	.395	.812
工作夥伴構面	.816	.516

八、工作部門對於工作滿足感的差異分析

利用 ONE-WAY ANOVA 檢定來探討「印前部門」、「印刷部門」及「印後加工部門」對於「工作滿足感」的差異。本研究實證由表 4-10 得知，工作部門在「工作本身構面」、「薪資福利構面」、「升遷機會構面」、「直屬上司構面」及「工作夥伴構面」並沒有顯著的差異。

表 4-10 工作部門對工作滿意度各構面分析

構 面	F 值	P 值
工作本身構面	3.082	.148
薪資福利構面	1.658	.519
升遷機會構面	2.900	.057
直屬上司構面	2.258	.107
工作夥伴構面	1.821	.164

綜合以上的研究結果，在工作滿足感整體構面而言，歸納以下兩個重要的發現：

- (一) 男性在「工作夥伴」構面上的滿足感是優於女性的。
- (二) 在婚姻狀況中，「工作本身」及「工作夥伴」此兩構面的滿足感皆以「已婚」大於「其他」，「未婚」亦大於「其他」。

第四節 人格特質與工作滿足感的差異性分析

本節主要在探討有價證券印製人員內外控傾向對工作滿足是否有相關性，也就是在考驗「假設二：不同人格特質的有價證券印製人員其工作滿足感沒有顯著差異」。利用 t 檢定來探討內外控型人格特質對於工作滿足感的差異，檢驗有價證券印製人員的內外控傾向與工作滿足之間相關的程度。

所謂內控型人格特質是指：此人具有主動、自信、獨立、積極以及自我要求等特性，在遭受任何挫折後，會採取建設性的適應方式；而外控者人格特質則是指：此人具有被動、高焦慮、獨斷、相信命運、消極及喜愛依賴他人，一旦遇到挫折後，較容易採取破壞性的方式來應對。

本研究實證由表 4-11 得知，內外控人格特質在「薪資福利構面」、「升遷機會構面」、「直屬上司構面」及「工作夥伴構面」並沒有顯著的差異。但在「工作本身」此一構面是有顯著的差異。也就是說，內控型的人格特質與外控型的人格特質在「工作本身」其滿足感是有顯著差異的。

在「工作本身」構面的題項有下列：

1. 公司的工作常常需要輪班，使我無法過正常的家庭生活。
2. 在我們公司裡，工作的勞逸不均，形成忙者太忙、閒者太閒的現象。
3. 我在公司中所做的工作，可以發揮自己的特長。
4. 在這個公司裡工作，我學到了很多新的知識和技能。

5. 我可以將學校中所學和實際的工作經驗互相結合,達到學以致用的效果。
6. 我經常以能夠在我們公司中服務為榮。
7. 因為我們公司印製有價證券,所以我感覺到特別有成就感。
8. 我對自己的工作能夠勝任愉快。

內控型人格特質與外控型人格特質,對於上述八題的問卷,其滿足感是有明顯的差異。

表 4-11 內外控人格特質對工作滿意度各構面分析

構 面	t 值	P 值
工作本身構面	2.346	.021*
薪資福利構面	-1.314	.190
升遷機會構面	.296	.767
直屬上司構面	.626	.533
工作夥伴構面	1.094	.281

* 表示 $P < 0.05$

在整個 254 份有效問卷中,內控型人格特質共有 158 人,而外控型人格特質則有 96 人,研究結果發現,內控型人格特質與外控型人格特質在工作本身的構面是呈現出顯著差異的。再經過統計軟體的分析,內控型人格特質在工作本身此一構面的平均數為 25.84,而外控型的人格特質平均數為 24.69,表示內控型人格特質的有價證券印製人員在此一構面其滿足感是優於外控型的人格特質的。

這可以提供給有價證券管理人員的參考依據,不管在新進人員的遴選進用或在職員工的工作調派,可以依據員工所具有的人格特質傾向,而給予不同的工作職務。

第五節 工作環境知覺與工作滿足之關聯性分析

所謂「工作環境知覺」係指有價證券印製人員對於印製環境內在環境的知覺，即員工對廠內組織結構、工作特性及人際關係的態度、信念與感受。其包括四個層面：1.溝通程度。2.人際關係。3.工作要求。4.制度公平性。在工作環境知覺的四大構面分述如下：

（一）通程度層面：

1. 對於員工該做的工作，公司都已對我們解釋的很清楚。
2. 對於員工的待遇，公司都已對我們解釋的很清楚。
3. 我們公司的員工，都很瞭解公司未來的計畫和發展
4. 我們公司對我應負的責任，都已做了明白的規定。
5. 我常因溝通不良和別人鬧得不愉快。
6. 我在公司中，很少有發表自己意見的機會。
7. 我在公司中，所說的話沒有份量，似乎是被公司遺忘的人。
8. 我認為，我與主管間的溝通程度是不夠的。

（二）人際關係層面：

1. 我們公司在社會上的聲譽很高。
2. 我們公司裡有休閒社團，使同仁們有休閒活動的機會。
3. 我在公司中的職位，使我在社會上很受人尊重。
4. 我們的同事中，也有少數不講理而難以相處的人。
5. 藉著在我們公司工作的機會，我可以認識社會上各個不同階層的人。
6. 在公司裡，我有很多談得來的好朋友。
7. 我和同一工作單位內的同事，彼此相處融洽而愉快。
8. 在我們公司裡，上下層級能打成一片，人與人之間的關係相當和諧。

(三) 工作要求層面：

1. 我們公司對於工作場所的作業規定，要求的相當嚴格。
2. 我公司有對於員工離職後，在一定時間內，不得在同性質公司服務的要求。
3. 我公司要求員工提出保證人，保證員工的品性及對公司損害的賠償。
4. 公司對於有價證券印刷品的管制很嚴格，禁止印刷品外流。
5. 我們公司要求把印壞的有價證券印刷品必須交回。
6. 我公司常因為趕工，需要我配合加班。
7. 我在公司中工作的時候，有固定的休息時間。
8. 我在公司中所做的工作，需負相當重大的責任。

(四) 制度公平性層面：

1. 我公司有相當公平的考績制度。
2. 我公司，每個職位所分配的工作都很適當。
3. 在我公司中，只要能力強、肯做事，一定有升遷的機會。
4. 我公司發給員工的獎金和個人工作的績效不成比例。
5. 我公司裡，上級和下級的待遇相差很遠。
6. 我公司對員工應獎的不獎，應罰的不罰。
7. 我公司裡，有同工不同酬、待遇不合理的現象。
8. 我公司裡，男女員工的報酬，男性高於女性。

本節主要在探討有價證券印製人員工作環境知覺對工作滿足是否有相關性，也就是在考驗「假設三：不同工作環境知覺的有價證券印製人員其工作滿足感沒有顯著關聯。」以皮爾遜積差相關 (Pearson product-moment correlation analysis) 分析為統計方法，檢驗有價證券

印製人員的「工作環境知覺」與「工作滿足感」之間相關的程度。求得各構面的相關係數(γ)，如表 4-12 所示。

表 4-12 工作環境知覺與工作滿足感之相關分析

	溝通程度	人際關係	工作要求	制度公平性
工作本身	.14*	.33**	.28**	.12
薪資福利	.15*	.03	.09	.30**
升遷機會	.26**	.06	.14*	.27**
直屬上司	.18**	.09	.19**	.23**
工作夥伴	.12	.25**	.17**	.11

*在顯著水準為 0.05 時，相關顯著。

**在顯著水準為 0.01 時，相關顯著。

從表 4-12 得知：我們可以發現下列的關聯性：

- 一、在「溝通程度」構面與「工作本身」、「薪資福利」、「升遷機會」及「直屬上司」四大構面為顯著正相關。也就是說，溝通程度的滿足感愈高，其他四個構面（工作本、薪資福利、升遷機會及直屬上司）的滿足感就愈高，是呈現正相關的關聯。
- 二、在「人際關係」構面與「工作本身」及「工作夥伴」兩大構面為顯著正相關。
- 三、在「工作要求」構面與「工作本身」、「升遷機會」、「直屬上司」及「工作夥伴」四大構面均為顯著正相關。
- 四、在「制度公平性」構面與「薪資福利」、「升遷機會」及「直屬上司」三大構面均為顯著正相關。

由上述得知，在「工作環境知覺」與「工作滿足感」之間相關的程度，皆呈顯著的正相關。

第六節 人格特質與工作環境知覺的差異性分析

本節主要在探討有價證券印製人員內外控傾向對工作環境知覺是否有相關性，也就是在考驗「假設四：不同人格特質的有價證券印製人員其工作環境知覺沒有顯著差異」。利用 t 檢定來探討內外控型人格特質對於工作滿足感的差異。檢驗有價證券印製人員的內外控傾向與工作滿足之間相關的程度。

本研究實證由表 4-11 得知，內外控人格特質在「溝通程度構面」、「工作要求構面」及「工作夥伴的構面」並沒有顯著的差異。但在「人際關係構面」這一構面是有顯著的差異。

「人際關係」構面的題項有下列：

1. 我們公司在社會上的聲譽很高。
2. 我們公司裡有休閒社團，使同仁們有休閒活動的機會。
3. 我在公司中的職位，使我在社會上很受人尊重。
4. 我們的同事中，也有少數不講理而難以相處的人。
5. 藉著在我們公司工作的機會，我可以認識社會上各個不同階層的人。
6. 在公司裡，我有很多談得來的好朋友。
7. 我和同一工作單位內的同事，彼此相處融洽而愉快。
8. 在我們公司裡，上下層級能打成一片，人與人之間的關係相當和諧。

內控型人格特質與外控型人格特質，對於上述八題的問卷，其工作環境知覺的滿足感是有明顯的差異。

表 4-13 內外控人格特質對工作環境知覺構面分析

構 面	t 值	P 值
溝通程度構面	-.722	.473
人際關係構面	2.578	.011*
工作要求構面	-1.211	.224
制度公平性構面	.462	.664

* 表示 $P < 0.05$

在整個 254 份有效問卷中，內控型人格特質共有 158 人，而外控型人格特質則有 96 人，在工作環境知覺構面研究結果發現，內控型人格特質與外控型人格特質在人際關係的構面是呈現出顯著差異的。再經過統計軟體的分析，內控型人格特質在人際關係此一構面的平均數為 25.37，而外控型的人格特質平均數為 23.98，表示內控型人格特質的有價證券印製人員，在工作環境知覺的人際關係此構面其滿足感是優於外控型的人格特質的。

第七節 人口統計變項在工作環境知覺的差異分析

本節主要在探討不同性別、年齡、教育程度、婚姻狀況、年資、所得及工作部門的有價證券印製人員，其在工作滿足的程度是否有顯著的差異存在。

一、性別對於工作環境知覺的差異分析

利用 t 檢定來探討男性與女性對於「工作滿足感」的差異。本研究實證由表 4-14 得知，男性與女性在「溝通程度構面」、「工作要求構面」及「制度公平性構面」並沒有顯著的差異。但在「人際關係構面」這一構面是有顯著的差異。

表 4-14 性別對工作環境知覺各構面分析

構 面	t 值	P 值
溝通程度構面	-.098	.922
人際關係構面	2.221	.027*
工作要求構面	.097	.365
制度公平性構面	2.136	.034*

* 表示 $P < 0.05$

再經過統計軟體的統計結果顯示，男性在人際關係此一構面的平均數為 25.78，而女性的平均數為 24.53，表示男性在此一構面其滿足感是高於女性的；而男性在制度公平性此一層面的平均數為 25.32，而女性的平均數為 24.41，亦表示男性在制度公平性其滿足感是高於女性的。

二、年齡對於工作環境知覺的差異分析

利用 ANOVA 檢定來探討年齡分佈「25 歲以下」、「26~35 歲」、「36~45 歲」、「46 歲以上」對於工作滿足感的差異。本研究實證由表 4-15 得知，年齡對於「溝通程度構面」、「工作要求構面」及「制度公平性構面」並沒有顯著的差異。但在「人際關係構面」這一構面是有顯著的影響，此一構面再進一步以 Scheffe 事後比較分析法，探討這組間的差異情形，如表 4-16：

由表 4-16 得知：36 歲~45 歲這一組在「人際關係」這一構面，其工作環境知覺的滿足感是大於「26 歲~35 歲」這一組。

表 4-15 年齡對工作環境知覺各構面分析

構 面	F 值	P 值
溝通程度構面	1.933	.125
人際關係構面	2.821	.039*
工作要求構面	2.034	.110
制度公平性構面	.243	.866

* 表示 $P < 0.05$

4-16 年齡對工作環境知覺的事後比較分析

	(I)年齡	(J)年齡	平均差異 (I-J)	Scheffe 事後比較	
人 際 關 係	1. 25 歲以下	2.26 歲~35 歲	.87		
		3.36 歲~45 歲	-.61		
		4.46 歲以上	-.26		
	2. 26 歲~35 歲	1.25 歲以下	-.87		(2<3)
		3.36 歲~45 歲	-1.48*		
		4.46 歲以上	-1.13		
	3. 36 歲~45 歲	1.25 歲以下	.61		(3>2)
		2.26 歲~35 歲	1.48*		
		4.46 歲以上	.35		
	4. 46 歲以上	1.25 歲以下	.26		
		2.26 歲~35 歲	1.13		
		3.36 歲~45 歲	-.35		

*表示在 0.05 水準上的平均差異很顯著

三、教育程度對於工作環境知覺的差異分析

利用 ANOVA 檢定來探討教育程度分佈在「國中」、「高中職」、「大專院校」、「研究所以上」對於工作滿足感的差異。本研究實證由表 4-17 得知，教育程度對於「溝通程度構面」、「人際關係構面」、「工作要求構面」及「制度公平性構面」各構面並沒有顯著的差異。

表 4-17 教育程度對工作環境知覺各構面分析

構 面	F 值	P 值
溝通程度構面	.971	.407
人際關係構面	1.087	.355
工作要求構面	1.251	.292
制度公平性構面	.388	.762

四、婚姻狀況對於工作環境知覺的差異分析

利用 ANOVA 檢定來探討婚姻狀況在「已婚」、「未婚」或「其他」對於工作滿足感的差異。本研究實證由表 4-18 得知，婚姻狀況對於「溝通程度構面」、「工作要求構面」及「制度公平性構面」並沒有顯著的差異。但在「人際關係構面」這一構面是有顯著的差異，此一構面再進一步以 Scheffe 事後比較分析法，探討各組間的差異情形，如表 4-19：

表 4-18 婚姻狀況對工作環境知覺各構面分析

構面	F 值	P 值
溝通程度構面	1.552	.214
人際關係構面	4.739	.010*
工作要求構面	2.494	.085
制度公平性構面	1.769	.173

* 表示 $P < 0.05$

由表 4-19 得知：「已婚」這一組的在「人際關係」這一構面，其工作環境知覺的滿足感是大於「未婚」這一組。

4-19 婚姻狀況對工作環境知覺的事後比較分析

	(I)婚姻狀況	(J)婚姻狀況	平均差異 (I-J)	Scheffe 事後比較
人 際 關 係	1.已婚	2.未婚 3.其他	1.35* 1.68	(1>2)
	2.未婚	1.已婚 3.其他	-1.35* .33	(2<1)
	3.其他	1.已婚 2.未婚	-1.68 -.33	

*表示在 0.05 水準上的平均差異很顯著

五、年資對於工作環境知覺的差異分析

利用 ANOVA 檢定來探討年資分佈在「3 年以內」、「3~5 年」、「5~10 年」、「10~15 年」及「15 年以上」對於工作滿足感的差異。本研究實證由表 4-20 得知，年資對於「溝通程度構面」、「人際關係構面」、「工作要求構面」及「制度公平性構面」各構面並沒有顯著的差異。

表 4-20 年資對工作環境知覺各構面分析

構面	F 值	P 值
溝通程度構面	1.630	.167
人際關係構面	3.930	.074
工作要求構面	1.871	.116
制度公平性構面	.953	.434

六、薪資所得對於工作環境知覺的差異分析

利用 ANOVA 檢定來探討所得分佈在「20000 元以下」、「20001~30000 元」、「30001 元~40000 元」、「40001 元~50000 元」、「50001 元~70000 元」、「70001 元以上」對於工作滿足感的差異。本研究實證由表 4-21 得知，所得對於「溝通程度構面」、「工作要求構面」及「制度公平性構面」並沒有顯著的差異。但在「人際關係」這一構面是有顯著的差異。此構面再進一步以 Scheffe 事後比較分析法，探討各組間的差異情形，如表 4-22：

表 4-21 薪資所得對工作環境知覺各構面分析

構面	F 值	P 值
溝通程度構面	3.140	.065
人際關係構面	4.197	.003*
工作要求構面	1.814	.127
制度公平性構面	2.234	.066

* 表示 P<0.05

表 4-22 薪資所得對工作環境知覺的事後比較分析

	(I)薪資所得	(J) 薪資所得	平均差異 (I-J)	Scheffe 事後比較	
人 際 關 係	1. 20000 元以下	2.20001~30000 元	1.25		
		3.30001~40000 元	.27		
		4.40001~50000 元	-.63		
		5.50001~70000 元	-1.41		
		6.70001 元以上			
	2. 20001~30000 元	1. 20000 元以下	-1.25		(2<5)
		3.30001~40000 元	-.97		
		4.40001~50000 元	-1.88		
		5.50001~70000 元	-2.66*		
		6.70001 元以上			
	3. 30001~40000 元	1.20000 以下	-.27		
		2.20001~30000 元	.97		
		4.40001~50000 元	-.90		
		5.50001~70000 元	-1.69		
		6.70001 元以上			
	4. 40001~50000 元	1.2000 元以下	.63		
		2.20001~30000 元	1.88		
		3.30001~40000 元	.90		
		5.50001~70000 元	-.78		
		6.70001 元以上			
5. 50001~70000 元	1.2000 元以下	1.41	(5>2)		
	2.20001~30000 元	2.66*			
	3.30001~40000 元	1.69			
	4.40001~50000 元	.78			
	6.70001 元以上				

*表示在 0.05 水準上的平均差異很顯著

七、工作部門對於工作環境知覺的差異分析

利用 ANOVA 檢定來探討「印前部門」、「印刷部門」及「印後加工部門」對於「工作環境知覺」的差異。本研究實證由表 4-23 得知，所得對於「溝通程度構面」、「人際關係構面」、「工作要求構面」及「制度公平性構面」皆有顯著的差異。這些構面再進一步以 Scheffe 事後比較分析法，探討各組間的差異情形。如表 4-24

表 4-23 工作部門對工作環境知覺各構面分析

構面	F 值	P 值
溝通程度構面	6.729	.031*
人際關係構面	8.298	.027*
工作要求構面	3.585	.029*
制度公平性構面	5.665	.034*

* 表示 $P < 0.05$

由表 4-24 得知：在溝通程度此構面的滿足感「印前部門」大於「印後加工部門」，「印刷部門」也大於「印後加工部門」。在人際關係此構面的滿足感「印前部門」大於「印刷部門」及「印後加工部門」。在工作要求此構面的滿足感「印前部門」大於「印刷部門」。在制度公平性此構面的滿足感「印前部門」大於「印刷部門」。

研究發現有價證券印製人員，在工作環境知覺的四個構面中，其工作滿足感皆以印前部份最感到滿足，其次是印刷部門，印後加工部門的工作環境知覺的滿足感就較為低。這跟工作性質有關，印前部門跟主管間大都是採協調式的方式進行，而印刷部門及印後加工部門，則比較偏向於命令式的方式進行。

表 4-24 工作部門對工作環境知覺的事後比較分析

	(I)工作部門	(J)工作部門	平均差異 (I-J)	Scheffe 事後比較
溝 通 程 度	1.印前部門	2.印刷部門 3.印後加工部門	.65 2.15*	(1>3)
	2.印刷部門	1.印前部門 3.印後加工部門	-.65 1.50*	(2>3)
	3.印後加工部門	1.印前部門 2.印刷部門	-2.15* -1.50*	(3<1),(3<2)
人 際 關 係	1.印前部門	2.印刷部門 3.印後加工部門	1.89* 2.56*	(1>2),(1>3)
	2.印刷部門	1.印前部門 3.印後加工部門	-1.89* .67	(2<1)
	3.印後加工部門	1.印前部門 2.印刷部門	-2.56* -.67	(3<1)
工 作 要 求	1.印前部門	2.印刷部門 3.印後加工部門	1.63* 1.53	(1>2)
	2.印刷部門	1.印前部門 3.印後加工部門	-1.63* -.10	(2<1)
	3.印後加工部門	1.印前部門 2.印刷部門	-1.53 .10	
制 度 公 平 性	1.印前部門	2.印刷部門 3.印後加工部門	1.84* 1.08	(1>2)
	2.印刷部門	1.印前部門 3.印後加工部門	-1.84* -.76	(2<1)
	3.印後加工部門	1.印前部門 2.印刷部門	-1.08 .76	

*表示在 0.05 水準上的平均差異很顯著

綜合本章的統計分析結果，在人口統計變項與工作環境知覺及工作滿足感做成表格，如表 4-25 及表 4-26 所示：

表 4-25 工作環境知覺與人口統計變項差異分析總表

大構面	次構面	人口統計變項	P 值	是否顯著
工 作 環 境 知 覺	溝 通 程 度	性別	.992	
		年齡	.125	
		教育程度	.407	
		婚姻狀況	.214	
		服務年資	.167	
		薪資所得	.065	
		工作部門	.031	√
	人 際 關 係	性別	.027	√
		年齡	.039	√
		教育程度	.355	
		婚姻狀況	.010	√
		服務年資	.074	
		薪資所得	.003	√
		工作部門	.027	√
	工 作 要 求	性別	.365	
		年齡	.110	
		教育程度	.292	
		婚姻狀況	.085	
		服務年資	.116	
		薪資所得	.127	
		工作部門	.029	√
制 度 公 平 性	性別	.034	√	
	年齡	.866		
	教育程度	.762		
	婚姻狀況	.173		
	服務年資	.434		
	薪資所得	.066		
	工作部門	.034	√	

“√” 者表示有顯著差異

表 4-26 工作滿足感與人口統計變項差異分析總表

大構面	次構面	人口統計變項	P 值	是否顯著
工作滿足感	工作本身	性別	.550	
		年齡	.353	
		教育程度	.224	
		婚姻狀況	.001	√
		服務年資	.358	
		薪資所得	.064	
		工作部門	.148	
	薪資福利	性別	.638	
		年齡	.130	
		教育程度	.065	
		婚姻狀況	.093	
		服務年資	.073	
		薪資所得	.072	
		工作部門	.519	
	升遷機會	性別	.554	
		年齡	.062	
		教育程度	.074	
		婚姻狀況	.372	
		服務年資	.295	
		薪資所得	.475	
		工作部門	.057	
	直屬上司	性別	.864	
		年齡	.654	
		教育程度	.059	
		婚姻狀況	.560	
		服務年資	.448	
		薪資所得	.812	
		工作部門	.107	
工作夥伴	性別	.020	√	
	年齡	.685		
	教育程度	.060		
	婚姻狀況	.003	√	
	服務年資	.225		
	薪資所得	.516		
	工作部門	.164		

“√”者表示有顯著差異