

南華大學管理學院企業管理學系管理科學碩士班

碩士論文

Master Program in Management Sciences

Department of Business Administration

College of Management

Nanhua University

Master Thesis

工作價值觀、工作滿意度與幸福感之相關研究—以人體彩繪從  
業人員為例

A Study on the Relationships among Work Values, Job Satisfaction  
and Psychological Well-being --Taking Body Painters as Examples

呂江梅

Chiang-Mei Lu

指導教授：黃國忠 博士

Advisor: Kuo-Chung Huang, Ph.D.

中華民國 107 年 6 月

June 2018

南 華 大 學

企業管理學系管理科學碩士班

碩士學位論文

工作價值觀、工作滿意度與幸福感之相關研究  
—以人體彩繪從業人員為例

A Study on the Relationships among Work Values, Job Satisfaction and  
Psychological Well-being-Taking Body Painters as Exmples

研究生： 呂江梅

經考試合格特此證明

口試委員： 張信光

王智全

黃國忠

指導教授： 黃國忠

系主任(所長)： 廖東昇

口試日期：中華民國 107 年 6 月 19 日

## 準碩士推薦函

本校企業管理學系管理科學碩士班研究生呂江梅君在本系修業二年，已經完成本系碩士班規定之修業課程及論文研究之訓練。

1、在修業課程方面：呂江梅君已修滿36學分，其中必修科目：研究方法、行銷管理專題、管理科學、作業管理專題等科目，成績及格(請查閱碩士班歷年成績)。

2、在論文研究方面：呂江梅君在學期間已完成下列論文：

(1)碩士論文：工作價值觀、工作滿意度與幸福感之相關研究-以人體彩繪從業人員為例

(2)學術期刊：

本人認為呂江梅君已完成南華大學企業管理學系管理科學碩士班之碩士養成教育，符合訓練水準，並具備本校碩士學位考試之申請資格，特向碩士資格審查小組推薦其初稿，名稱：工作價值觀、工作滿意度與幸福感之相關研究-以人體彩繪從業人員為例，以參加碩士論文口試。

指導教授：張國忠 簽章

中華民國107年5月28日

## 致謝

在研究所短暫的時光裡，非常感謝所有授課老師、一同修課的同學與親愛的同事及好友們在我整個學習過程中給予的幫忙，讓我受益良多。現階段終於來到碩士生涯中最後階段，真的很感動！一篇研究的完成都需要花很多時間與心力才能夠順利的完成，而當中的酸甜苦辣都要自己來體會才能清楚箇中滋味。首先要感恩指導教授黃國忠老師，在這不長不短的時間裡所給予我的支持與鼓勵，打從一開始的題目選定與修改、研究過程中的討論、書寫、乃至論文格式編排等，均給予我莫大的協助與指導，才使得本論文能得以順利完成。

也謝謝家人們的關心與體諒，讓我能夠安心地完成在研究所的課業，家人們除了信任我的決定外，每每給予我最大的尊重與支持，未來的日子我仍然會繼續加油，不會讓大家失望。當然要謝謝台中班的招生老師吳謝妙芬老師，有您的鼓勵和協助，才能順利就學；謝謝欣汝美女的邀請；更謝謝工作單位主管如果沒有妳們，我不會想開勇敢的踏出這一步。還有佳妍、梅花、曉芬、家慧等等，大家不只是在學業上給予我協助和支持，也成就我多姿多采的碩士生活，從一開始在台中的學分班，從課業的討論、聚餐的吃吃喝喝、企業參訪活動、一同參加比賽申請學校補助等，慢慢增加與大家的共同回憶，未來不論大家畢業後分散在哪裡，希望能夠記得這些屬於我們美好的部分，並且期待下一次的見面與回憶的創造。

呂江梅 謹致

南華大學企業管理學系管理科學碩士班

中華民國 107 年 6 月

南華大學企業管理學系管理科學碩士班

106 學年度第 2 學期碩士論文摘要

論文題目：工作價值觀、工作滿意度與幸福感之相關研究-以人體彩繪  
從業人員為例

研究生：呂江梅

指導教授：黃國忠博士

論文摘要內容：

本研究透過問卷調查實證分析來探討人體彩繪從業人員其工作價值觀、工作滿意度及幸福感之現況及其差異性，再進一步探討其工作價值觀與工作滿意度與幸福感三者間之關聯性，藉以了解其個人背景是否會影響其工作價值觀、工作滿意度及幸福感。本研究採取問卷方式進行研究樣本的收集，計發放問卷 400 份，實際回收 400 份，採用 SPSS18 進行統計分析，其分析方法有敘述性統計分析、因素分析與信度分析、獨立樣本 t 檢定及單因子變異數分析以及相關分析與迴歸分析等。依樣本資料統計分析結果，其個人背景變項僅教育程度達部份差異；工作價值觀對工作滿意度與幸福感具有顯著正向之影響；工作滿意度對心理幸福感具有顯著性影響；工作滿意度在工作價值觀與幸福感之間具有部份中介效果。

關鍵詞：人體彩繪從業人員、工作價值觀、工作滿意度、幸福感

Title Of Thesis: A Study on the Relationships among Work Values, Job Satisfaction and Psychological Well-being --Taking Body Painters as Examples

Department: Master Program in Management Sciences, Department of Business Administration, Nanhua University

Graduate Date: June 2018

Degree Conferred: M.B.A.

Graduate Student: Chiang-Mei Lu

Advisor: Kuo-Chung Huang, Ph.D.

## **Abstract**

The study explore the current status and differences of work values, job satisfaction, and well-being of body painting practitioners through questionnaire analysis, and further explore the relation between among work values, job satisfaction, and happiness. To understand whether their personal study, questionnaire have been to colle background will affect their values, job satisfaction and happiness, in this ct the research samples. 400 questionnaires are distributed and 400 are actually collected. SPSS 18 is used for statistical analysis. The analysis methods include narrative statistical analysis, factor analysis, reliability analysis, independent sample t-test and single, Factor variation analysis, correlation analysis, and regression analysis. According to the statistical analysis of sample data, the varions individual background only has some differences in educational level; work values have a significant positive effect on job satisfaction and happiness; job satisfaction Degree has some mediating effects between work values and well-being.

Keywords: body painting practitioners, work values, job satisfaction, well-being

## 目 錄

準碩士推薦函.....	I
致謝.....	II
中文摘要.....	III
英文摘要.....	IV
目 錄 .....	V
圖目錄.....	VII
表目錄.....	VIII
第一章緒論 .....	1
1.1 研究動機與背景 .....	1
1.2 研究目的 .....	2
1.3 研究流程 .....	2
第二章文獻探討 .....	4
2.1 工作價值觀 .....	4
2.2 工作滿意度.....	9
2.3 幸福感 .....	13
2.4 工作價值觀、工作滿意度、幸福感相關研究 .....	16
第三章研究方法 .....	19
3.1 研究架構 .....	19
3.2 研究假設 .....	20
3.3 研究變數之操作型定義 .....	20
3.4 問卷設計與抽樣方法 .....	23
3.5 資料分析法 .....	25

第四章實證結果分析 .....	28
4.1 敘述性統計分析.....	28
4.2 因素分析與信度分析.....	30
4.3 獨立樣本 t 檢定與單因子變異數分析 .....	36
4.4 相關分析.....	47
4.5 迴歸分析.....	49
第五章結論與建議.....	50
5.1 研究結論.....	50
5.2 管理意涵.....	53
5.3 後續研究建議 .....	53
參考文獻	
一、中文部分 .....	55
二、英文部分 .....	62
附錄一問卷 .....	64

## 圖目錄

圖 1.1 研究流程圖 .....	3
圖 3.1 研究架構圖 .....	19



## 表目錄

表 3.1 工作價值觀構面題項一覽表.....	21
表 3.2 工作滿意度構面題項一覽表.....	22
表 3.3 幸福感構面題項一覽表.....	23
表 3.4 預試信度表.....	24
表 3.5 各構面之 Bartlett's 球形檢定與 KMO 值摘要表.....	25
表 4.1 樣本敘述性統計分析表.....	29
表 4.2 各構面之 KMO 值與 Bartlett's 球形檢定.....	31
表 4.3 工作價值觀因素分析摘要表.....	32
表 4.4 工作滿意度因素分析摘要表.....	33
表 4.5 幸福感因素分析摘要表.....	35
表 4.6 信度分析結果.....	36
表 4.7 各構面(性別)獨立樣本 t 檢定表 .....	37
表 4.8 各構面(婚姻狀況)獨立樣本 t 檢定表 .....	38
表 4.9 各構面(出生年)單因子變異數表 .....	39
表 4.10 各構面(教育程度)單因子變異數表.....	41
表 4.11 各構面(居住地區)單因子變異數表.....	42
表 4.12 各構面(工作年資)單因子變異數表.....	44
表 4.13 各構面(平均月收入)單因子變異數表.....	46
表 4.14 各構面之相關係數表 .....	48
表 4.15 各子構面之相關係數表 .....	48
表 4.16 工作價值觀與工作滿意度、幸福感之迴歸彙整表.....	49
表 5.1 研究假設分析結果彙整表.....	52

# 第一章 緒論

本研究是針對人體彩繪從業人員施以調查，來瞭解其工作價值觀、工作滿意度、幸福感之間的關係。本章節主分為三小節，第一小節主述研究的動機及背景；第二小節確立研究的主要目的；最後小節說明研究之流程。

## 1.1 研究動機與背景

當今社會多變，不再只是讀萬卷書，不如一技在身而已，除要有一技之外尚需其他的附屬能力，用以提升本身專業與其他附加價值，因此在這個美業職場上，除美容、美髮的技能為主外，亦朝向商業或慶典活動、婚紗造型，更甚是整體造型等多方擴展，因此還包含了美甲與美睫、新娘秘書、人體彩繪……等等，所以一位美業相關從業人員，所需的專業技能是需多面向的，才能擁有比別人更具其他優勢的競爭力，而人體彩繪在美業中是屬於較新興的產業，最近幾年來日漸發展，故本研究以人體彩繪從業人員為主要之研究對象去探討其相關之研究，是為本研究主要動機之一。

簡春安（民 80）針對國內婦女做了一份以十項生活內容會影響婦女生活滿意的調查中發現，當中二項包括職業和收入都與工作相關。在人體彩繪這個美業職場上的從業人員，其個人在工作的價值觀不同，是否對工作滿意程度與幸福的感受程度會不同，其影響力有多大，在實務工作上是值得探究的。且多位學者研究顯示，工作價值觀會影響個人的工作滿意（羅琬婷，民 96；Dawis, 2001）。而不同背景變項的人體彩繪從業人員是否會因成長世代背景的不同，對工作的價值觀有所不同，其三者間是否又存有某種的關聯性，再者不同的工作價值觀是否對工作滿意

及幸福感會有所差異，這均是值得關注的議題，因此為本研究欲探討人體彩繪從業人員其工作價值觀、工作滿意及幸福感三者間的關係為研究動機之二。

引起本研究欲探討人體彩繪從業人員其工作價值觀的研究動機之三是在文獻中發現，工作價值觀及工作滿意度普遍應用在組織行為學等相關的研究之中，最近幾年隨著正向心理學的發展，在幸福感領域的研究也越來越多(曾文志，民 96)，但幸福感的相關研究多數是在人口變項、社會支持、或依附在個人風格或環境內外變項上的探討居多，尚未被廣泛應用在工作領域方面。

## 1.2 研究目的

依據前言的動機背景下，期許能透過實證探討分析人體彩繪從業人員其工作價值觀、工作滿意度與幸福感之相關研究及其影響。故本研究具體目的如下：

1. 探討人體彩繪從業人員其工作價值觀、工作滿意度及幸福感之現況。
2. 探討人體彩繪從業人員其工作價值觀、工作滿意度與幸福感之差異？
3. 探討人體彩繪從業人員其工作價值觀與工作滿意度及幸福感三者間之關聯性。

## 1.3 研究流程

依據前述之動機目的後，進行匯集與探討國內外的相關文獻，並依照所取的資料文獻，建置研究架構並提出相關之假設，再針對人體彩繪從業人員，依本研究的構面「工作價值觀」、「工作滿意度」、「幸福感」來進行其問卷的設計，並請 50 位人體彩繪從業人員來進行問卷試填，再根據試填結果來修正本研究的問卷題項，待修改完成後，研究問

卷再行發放給人體彩繪從業人員來進行正式問卷資料的填寫，並將所取得的樣本資料做資料的統計、分析與探討，並依分析結果來驗證研究之假設，末以總結出本研究最終之結論與建議。本研究之研究流程如圖 1.1 所示。

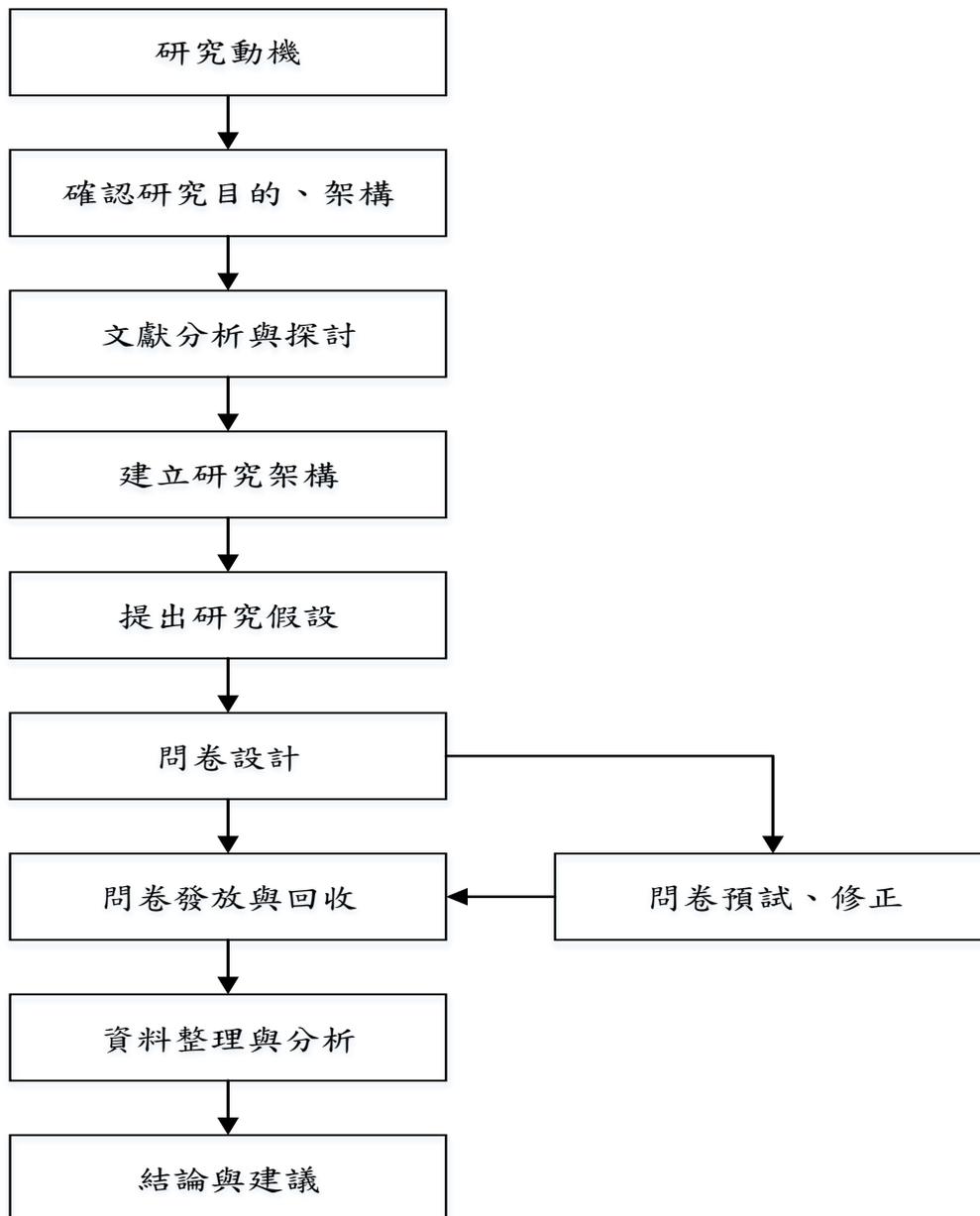


圖 1.1 研究流程圖

資料來源：本研究整理

## 第二章 文獻探討

本章以人體彩繪從業人員其工作價值觀、工作滿意度、幸福感三者間之關聯性進行整理相關之文獻，共分為四小節，第一章節主為針對工作價值觀探討其相關定義、內涵及其相關之研究；第二章節再述工作滿意度相關之定義、內涵及其相關之研究；第三章節為幸福感相關定義、內涵及其相關之研究探討；第四章節再將工作價值觀、工作滿意度、幸福感之相關實證研究作彙整。

### 2.1 工作價值觀

在探究國內外各文獻後可發現價值觀可視為個人行為或社會行為上的偏好(Rokeach, 1973)，是個人經由生活經驗含有認知、情感及意向成分所形成的持久信念，即便在經過組織社會化過程中也不易改變其價值結構（陳人豪，民 90；楊國樞，民 83）。而此信念可能含有明確或隱含的事物或是一個抽象概念，亦可能是明顯、清楚、或情緒因素（楊國樞，民 86；黃國隆，民 83），可經由個人的內在特質與外在環境彼此互動下所形成的具有塑造性的產物，是個人在決定或判斷事物時的根據，故具有引導功能（蔡家媛，民 96）。雖然學者們對於價值觀有不同的定義與論述，在綜合上述學者的定義，簡單而言，價值觀是經由個體的生活經驗而形成的一個抽象性的概念，可能是清楚或是不明確、說不清的事物或感受，所衍生出一種信念或選擇，進而影響其行為標準偏好，而價值觀的定義也因各家觀點而有所差異。

### 2.1.1 工作價值觀定義

如同價值觀的概念，在定義工作價值觀上有很大的不同。而所謂的工作價值觀，即與職業或工作相關的信念，是個人相信可以從工作角色中得到各種令人滿足的結果，比如財物、成就等等；或是在工作過程中助人的行為（Brown, 2002；Duffy and Sedlacek, 2007；曾艾岑，民 98）。其可視為由價值觀延伸發展而來，主要為個體在選擇工作時主要的依據標準，會影響個體的工作喜好、及選擇其職業與生涯規劃的主要因素（黃麗玲、楊其璇，民 99；曾艾岑，民 98；陳樵，民 103；Gilbert, Sohi and McEachern, 2008）。會因每個人所處的環境與社會歷史脈絡而有所不同，進而產生轉變，且個人的工作與職業選擇也會受到自己的內在標準所影響，故其工作想法與評判也會不同，因此工作價值會因個體對工作所持有的態度與看法而有所影響，因此不同的工作價值體系是由不同的工作價值觀所衍生而出的，更甚去指引個體之工作行為與表現，因此和個體的工作價值觀、表現、態度及情緒有著密切的關係（洪瑞斌、劉兆明，民 92；鄭洺洋，民 102）。

研究者就各學者所提出的定義加以歸納從三方面來看，一從個人對工作特性的偏好；二從需求的角度；三從社會化的過程來敘述工作價值觀，下面就此三部份分述如下：

#### 一、對工作的特性偏好

由上述多位學者之研究均認為工作價值觀即為個體對工作的一種喜好，Super(1970)其認為所謂的工作價值觀是個體從事與工作有關時對工作特質與性質的要求，及其個人的內在需求；而 Pryor(1979)認為工作價值觀是個體的偏好，當個體對某一工作特質有喜好與是否有機會可以選擇時，其工作價值觀常會和道德原則有高度相關。朴英培（民 77）認為

工作價值就是個人對工作所持的態度、與對工作特性所擁有的喜好程度與信念。同年，蘇秀芬（民 77）工作價值是個人在職業運作中對工作條件的重視與喜好、期待的程度，朱美錡（民 103）其代表個人的動態傾向與意向，以判定工作特質的優劣程度，進而引導個人工作行為的動向。因此凡對工作的評值、喜好與理念皆歸類為工作價值觀的表現（李華璋，民 83）。黃振恭（民 97）認為工作價值觀是個體在工作中對不同特性偏好所建構的基本架構。而曾艾岑（民 98）則認為工作價值觀是情緒感覺、態度反應，在從事與工作相關之活動時，會受到個人文化不同而影響，因而形成的恆久不變的偏好及評斷的標準，用以引導個人在工作時的動向及其所追求的目標。故工作價值觀傾向是一種主觀的價值判斷，當個體面對工作特性或屬性的偏好時，對工作行為與態度具影響力（Brown, 2002；許迪翔，民 92）。此種對工作特性或屬性的偏好，亦可說是一種用以指引個人在工作上的行為與所尋求之目標的標準，並作為選擇工作的指標或趨向（吳鐵雄、李坤崇、劉佑星、歐慧敏，民 85；謝馥蔓，民 83；蔡明秀，民 93）。

研究者將上述文獻綜合，認為工作價值觀的定義是個人在有所選擇下對於工作面向主觀性的偏好與選擇評析標準，會影響其工作時的行為與態度，此與陳綉文（民 106）對臺北市國小教師工作價值觀與自我幸福感關係之研究中認為的工作價值觀相似。

## 二、需求的角度的

有些學者認為工作價值觀係指個體欲由工作中所獲得需求的滿足。Kalleberg(1977)由工作需要與滿意的看法來觀看工作價值觀，故其對工作價值觀的看法是個人認同與重視工作的程度，且能反映出其對工作所追求的條件，與為滿足這些條件而採取的行為。Brown(2002)則是認為

工作價值觀是個人由工作角色上所取得的滿足，比如薪資增加、成就感、利他行為與責任等。亦有學者定義工作價值觀是個人重視工作條件或結果的結果，是指個人內在追求的工作特質和屬性，是屬於個人內在需求的表現，故此需求動機會影響其在工作表現行為和態度（蔡林亮，民 82；蔡蜀雲，民 82；朴英培，民 77；莊紋松，民 100）。更有研究者結合偏好及需求將工作價值觀定義為「個人藉以滿足各需求層次，而對工作特性的重視或偏愛之信念與程度，用來引導個人的行為動向，並作為工作選擇的指標」（Pryor, 1979；黃貴祥，民 89）。而這種對工作特性的內在需求，就如同對工作特性的偏好一般，形成一股內在驅力，導引個人在工作行為與追求目標，亦為選擇工作傾向或指標的準則。

### 三、社會化的過程

工作價值觀與其他價值觀一樣，都是逐步經歷社會化過程累積而成（陳人豪，民 90；楊國樞，民 86）。工作價值會因每個人所處的環境與社會歷史脈絡而有所不同，會受社會文化、角色性別、歷史經濟等因素的影響及個人的需求與所重視的事物干擾，繼而產生轉變，因此不同的工作價值觀會集結成不同的工作價值體系，進一步去指引個人的工作行為表現，因此工作價值觀與個人表現、態度及情緒有著緊密的關係（洪瑞斌、劉兆明，民 92），因此從需求到滿足的一個動態歷程，是透過個體社會化的過程中逐漸形成及滿足個體需求的行為，強調需求的知覺跟滿足，以達成個體行為需求之目標（黃振恭，民 97）。王叢桂（民 91）研究指出兩性在社會化過程中，會透過不一樣的性別角色互動而產生不一樣的工作價值觀。

綜合以上所述可見，個體的工作價值觀乃受社會、環境與文化的建構產生，而形成個體在工作中所進行的工作行為，用以滿足其社會化所

形成的需求，因此工作價值觀可視為個體在透過社會化的過程中，對於工作逐步形成一種主觀的價值判斷，且在其工作行為、態度或意向上具有指引的功能，藉此獲取工作上需求或偏好的滿足。

### 2.1.2 工作價值觀的相關研究

很多研究針對不同行業別，探討工價值觀與其他變項的關係，如性別、年齡與教育程度、工作態度、工作績效和組織承諾、工作滿意（足）等。本研究將工作價值觀之相關研究進行歸納整理，如下：

從過去的工作價值相關文獻中可發現性別差異的存在。國內多位學者的研究中指出，在兩性社會化過程中，會因性別角色的不同及互動而衍生出不同的工作價值觀（王叢桂，民 91）；在不同的研究中可發現女性對內在酬賞及內在價值（余朝權，民 84）與自我實現（吳鐵雄等人，民 85）、自我成長（李元墩、鐘志明，民 90）較男性更為重視；而以外在價值裡則女性較男性更重視安全感（吳鐵雄等人，民 85；黃貴祥，民 89）與交通便利（李元墩、鐘志明，民 90），另外有其他研究則指出女性較男性重視利他、成就感、獨立性（黃貴祥，民 89）、社會互動及關係（吳鐵雄等人，民 85）。而男性較女性重視外在價值，如薪資酬賞（余朝權，民 84）、權力聲望（黃同圳，民 82），而在「上進」的因素中男性高於女性的研究指出（楊明恭、葛珍珍及楊書泓，民 97），在同篇研究亦發現對於工作榮耀與報酬、責任感與社會地位及整體層面上，則性別未達顯著差異；由此可見，工作價值觀在性別議題上，似乎沒有一致的結果，有許多的因素值得去探討。

從文獻中可發現，工作價值相關研究在年齡上的差異，國內外研究者結論不一。國外學者 Wood(1981)的研究顯示年齡與工作價值觀並無顯著性相關，此與國內學者廖秋月（民 90）在針對 320 位護士所做的研究

亦發現年齡對整體工作價值觀並沒有顯著差異相似。也有些不同的研究結論，如研究指出較年輕工作者其較注重自我成長與自我實現的工作價值觀(黃同圳，民 82；李元墩、鐘志明，民 90)、及收入(吳鐵雄等人，民 85；黃同圳，民 82)，而較年長者較注重外在工作信念，名望或收入(黃同圳，民 82)；而郭達霖(民 96)在針對醫師的工作價值觀研究中發現，年長者(41 歲以上)較年輕者(40 歲以下)更注重自我成長與自我實現的工作價值，這又與上述幾位學者的研究正好相反。因此工作價值觀在年齡面向上，似乎也沒有一致的結果，值得進一步探究。

然人體彩繪從業人員在台灣是興新的職業別，其在工作型態是多元的，因此工作所在的環境與工作特性亦與其他工作有所差異，而在台灣尚未有人以該族群的工作者來做關於其工作價值觀的研究。因此本研究將探討人體彩繪從業人員這個行業別的工作者，其工作價值觀是否在個人變項上存有差異性。

## 2.2 工作滿意度

關於「工作滿意」此一主題的相關文獻相當豐富，這些研究使得管理工作者對於員工工作滿意的成因與其所產生的效果已有相當認知與瞭解，此章節將對工作滿意做文獻上的探討。

### 2.2.1 工作滿意定義

工作滿意指的是工作者他主觀的情緒狀態，也被稱為工作滿足感。Hoppock(1935)是第一個提出的工作滿足為員工在生理、心理兩面對環境因素的感到滿足，就是員工對工作情境的主觀感覺學者(引自吳明錫，2013)。是個人對其工作本身、薪資與福利、升遷機會、上司及同事間相處和組織參與等所產生的正向或愉快的情緒反映的評價，預期狀況與

實際狀況的差距，若具有正向感覺者，即表示其對工作感到滿意；反之，則感到不滿意（張春興，民 87；蔡怡貞，民 96；陳家聲、龔景立，民 89），因此由此可見，工作滿意是一種主觀的、具積極或正向程度性的情緒感受。

在工作特性與工作滿意間的研究中多數顯示兩者間有正相關，如 Hackman and Lawler(1971)及 Hackman and Oldham(1975)皆認為工作特性與工作滿意會受到其背景因素或個人成長需求而影響；Schneider, Benjamin and Alderfer(1973)則提出員工的工作滿意與向心力大小是決定在個人需求以及工作特性這兩者間的互動情形，當兩造相配合時，個人會對工作感到滿意，進而鼓勵個人去產生有效的行為反應；國內學者宋宜儒（民 83）、黃淑純（民 78）及柯惠玲（民 78）等證明工作特性跟工作滿意具有顯著的正相關，而沈文恕（民 67）認為工作特性與滿意度多呈正向關係，但個人高層次需求強度在工作特性與滿意度間的關係具有調節變數的性質。綜合以上的相關研究，可發現工作特性與工作滿意間大致上是具有正相關的關係，即員工的需求層次與工作特性愈能符合則其工作滿意會愈高。

研究者參考張瑞春（民 87）與上述學者的分類架構，將工作滿意的定義取向歸納整理如下：

#### 一、整體性取向：

是將工作滿意視為一個整體性概念，亦可說是綜合性取向，工作者將工作上不同因素的滿意與不滿意加以衡量，而產生一個對工作滿意的整體性感受。Hoppock(1935)認為工作滿足是整體的單一心理狀況之概念，最簡單的量測方法，是直接詢問該工作者對工作的滿意程度。張舒涵（民 93）工作滿意是個人因內、外在的環境因素影響，對工作所形成

的一種態度及整體看法。

## 二、差距性取向：

此論點是看個人對環境中所預期的與實際得到的價值相差多少而定，若滿意程度越高，則兩者差距越小，反之，滿意程度越低，則差距越大。而採取此定義的學者有 Porter and Lawer(1968)與 Smith, Kendall and Hulin(1969)指出工作滿意是個人從工作中「實際得到」與他認為「應該得到」的差距來界定，若越能符合員工預期獲得之報酬，則會覺得滿意。另 Locke(1969)亦認為工作滿意度之程度，決定於此人在工作中「實際得到的」與「期望得到的」，其兩者間所產生的差距，與吳靜吉、潘養源和丁興祥（民 69）所認為的工作滿意係指工作者認為「期望得到的滿足」和「實際得到的滿足」兩造程度差距的總和定義相似。

## 三、參考架構說取向：

此類定義強調整體工作滿意是由一些不同因素的滿意度結合而成。採取此定義的學者有 Smith, Kendall and Hulin(1969)與張春興（民 87）均認為工作滿足是一個人在考量工作本身、薪水、升遷機會、上級督導及工作伙伴、工作性質、管理方式等多方層面下來看工作滿意，認為工作滿意是多面向的，是各分層滿意相加總和。

綜合以上所述，不論工作滿意是受內在參考架構的影響、或與期望值的差距、或僅是整體單一感受，都是一種個人的主觀性感受。本研究採第三類參考架構說，即認為工作滿意是工作者從多個不同的面向評估後，並佐以第一類的綜合性取向觀點，最後所產生一個對此工作整體性的滿意評價。

### 2.2.2 工作滿意的相關研究

在眾多工作滿意的研究中，多數在探討影響工作滿意的因素，例如性別、年齡、婚姻狀況、工作特性……等因素以及工作滿意與否所導致的後果，例如對績效的影響、與組織承諾的關係、工作表現、離職與留任意願……等，這些研究對現代組織管理，提升員工工作滿足有很大的貢獻。本研究進行工作滿意之相關研究的歸納整理，如下：

針對工作價值觀與工作滿意度間的相關研究在不同的行業別被廣泛運用著。因不同工作特性或行業別會呈現出不同的工作價值觀(Kovach, 1995)及不同的工作滿足之構成因素(黃同圳, 民 85)，羅琬婷(民 96)研究指出實習醫師工作價值觀之內在價值觀、社會地位價值觀與工作滿意度皆呈正相關；金音如(民 99)不同性別諮商師在整體工作滿意、工作滿意分層面及幸福感的認知與情緒的評估上皆有顯著差異。部分文獻結果顯示男性高於女性是在整體的工作滿意上題項中(郭文景, 民 74；劉守喬, 民 92；林秀琴, 民 95；劉建, 民 97)，而黃貴祥(民 89)的研究發現，男教師對「上司」及「工作升遷狀況」的滿意度顯著高於女教師；另在整體工作滿足感上沒有達顯著水準，表示性別此部分在整體工作滿足上並沒有差異性存在的尚有覃干超(民 97)；舒緒偉(民 79)；楊明恭等人(民 97)的研究。由上可知，工作滿意在性別差異性上的其結果分歧，推究其可能原因與研究對象的工作性質、組織環境或職業別的不同有關，因此工作滿意在性別的議題上，尚有許多因素值得探討。

金音如(民 99)針對不同年齡諮商師在工作滿意及分層面上是有顯著性差異，此與楊明恭等人(民 97)指出年齡對整體工作滿意上有顯著性差異相似；而劉建(民 97)對屏東縣國小網管人員的研究中則指出年齡在整體工作滿意上無顯著的差異，因此年齡在工作滿意的整體及不同

因素間的差異，值得進一步探究。

黃水成（民 95）對薪酬管理與薪酬滿意度及工作滿意度三者間的關聯探討中指出，呈現正相關是在人際關係跟工作滿意度上，而薪酬滿意度與工作滿意度則呈現低度的正相關。許順旺、吳慧瑛（民 98）的研究中指出，當工讀生在工作環境知覺比如工作場所的設備與人際關係、教育訓練的制度及薪酬制度認為愈好時，則其對工作滿意度會愈高。因此職業屬性、工作型態、環境與特性不一樣，其工作者對於工作項目評價的滿意度也會不同，此類相關的研究對象多涉及於勞工、科技產業、軍警人員、公務員、教師、金融服務業、會計師、醫護人員、口譯員等，並無以人體彩繪從業人員為研究對象之相關文獻。因此本研究將探討人體彩繪從業人員這個行業別的工作者，其工作滿意度與性別、年齡……等不同變項上是否存有差異性。

## 2.3 幸福感

幸福感不僅是個人在心理的感受與滿意的情況，亦為心理健康的一種重要指標，因此擁有愈高幸福感受的人，其對生活滿意度也愈高。文獻中可發現與幸福感有關的研究用詞含有快樂(Happiness)、幸福感(Well-being)及主觀幸福感(Subjective Well-being)、心理幸福感(Psychological Well-being)與生活滿意(Life Satisfaction)等，此章節將對幸福感做文獻上的探討。

### 2.3.1 幸福感定義

由於文化及每個人的觀點、感受、身心需求、追求的生活目標不同，以身、心、靈最佳狀況的健康與幸福為導向之生活方式，因此對幸福感的定義也不一，此生活方式是個人充實並整合實行於生活中，其感

覺非指個人健康狀況，而是個人對自身的幸福感受之主觀認知；（吳明蒼、蔡正育、柳立偉，民 100），因此幸福感是相對的，不是一種絕對的衡量值，因此對同一個事件，每個人所產生的主觀情緒也有所不同，因此幸福感常被稱之為主觀幸福感。

90 年代後，某些心理學學者強調幸福是自我實現、充分運用個人潛能的體驗，稱為「心理幸福感」(Psychological Well-being)。而此概念是由 Ryff(1989)所提出，其觀點是幸福不單只是獲得愉快，應還包括充分發揮自我潛能以達到完美的體驗，其內涵包括「自主性」、「掌控感」、「個人成長」、「正向關係」、「人生目標」以及「自我接納」等六要素。

曾文志（民 96）也指出，心理幸福感主要在研究人們歷經的生活挑戰後所體驗到的成長與茁壯之感受。Lu(2008)在相異的文化中，不僅幸福的涵意可能迥異外，達成幸福或維持的途徑也可能不同。

然在幸福感之測量工具西方的主觀幸福感研究大致有三種取向，不同的研究取向對於幸福感的測量方式亦不同，不過整體看來，幸福是展現了個體的需求和價值與其對現實生活上的客觀條件有密切關係（邢占軍，民 94；吳明蒼、蔡正育、柳立偉，民 100）。

#### 一、生活質量意義上的測量

牛津幸福感量表(Oxford Happiness Inventory, OHI)是由 Argyle(1987)依據「貝克憂鬱量表」將其 21 題反向來編寫，再加上 11 個與幸福感相關的題目所形成的量表，測量的是整體單一幸福感的概念。是幸福感的測量工具中，最常使用的工具之一。內容包含七個概念：(1)樂觀(Optimism)、(2)社會控制(Social of Control)及(3)正面情感(Positive Affect)、(4)掌控感(Sense of Control)、(5)身體健康(Physical Fitness)和(6)

自我滿足(Satisfaction with Self)、(7)心理警覺(Mental Alertness)；國內則由陸洛等人(民 87)加上參考中華文化後編製而成的「中國人幸福感量表」，王智永、顏士堯、曾寶葵(民 106)則曾將此量表用於社區民眾之幸福感研究。

## 二、心理健康意義上的測量

生活滿意量表(The Satisfaction with Life Scale, SWLS)是由 Diener 於 1984 年建置的生活滿意度量表(Satisfaction with LifeScale, SWLS)來測量幸福感。用以個人對生活的綜合性評價來測量生活滿意概念，與過去不同的是針對個別生活事件來做的評量用以評估生活滿意，兼具簡明、與各年齡層都適用之優點。最初設計的量表有 48 題，是以伊利諾大學選修普通心理學的 176 位大學生為施測對象，分析後，顯示出具正負向情感及滿意程度三個構面。生活滿意度量表(SWLS)是由五個題項所構成的，包括：(1)由各方面來看，我覺得我的人生很接近我的理想。(2)我覺得我的人生狀況極佳。(3)我對我的人生感到滿意。(4)截至目前為止，我覺得人生重要的東西我都有了。(5)如果人生重來，我幾乎都不想改變。量表分數越高者，表示其對整體生活的滿意程度越高，幸福感也越高。

## 三、心理發展意義上的測量

心理幸福感量表(Psychological Well-being Scale, PWBS)是 Ryff 於 1989 年所提出的心理幸福感多重測量維度量表，該量表包含自我實現的六個面向：(1)自主(Autonomy)、(2)環境駕馭(Environmental Mastery)和(3)個人成長(Personal Growth)、(4)積極的人際關係(Positive Relations with Others)及(5)生活目的(Purpose in Life)及(6)自我接受(Self-Acceptance)；分數愈高，表示其個人心理幸福感程度愈高。

### 2.3.2 幸福感相關研究

不同的幸福感型態會有不同的價值取向，如追求內在目標的人會比追求外在目標的人有較高的心理幸福感受，且價值一致的滿足與整體生活滿足達高度正相關；所以幸福是人們主觀反映其對現實生活的感覺，與生活中的客觀條件有密切關聯，同時展現出人們的需求和價值（邢占軍，民 94）。余思科（民 96）針對台灣地區全職工作者 1122 人的研究結果指出，當工作變得有趣，員工對工作感到有保障，與提供完善的升遷制度時，可提升員工的生活滿意度。曾艾岑（民 98）其研究指出「工作價值觀總表」及分量表中的「利他」與「自我實現」、「成就威望」、「人際關係」和「自主與休閒健康」、「免於焦慮」等均與幸福感呈顯著正相關；而在「利他」、「自我實現」、「人際關係」和「自主與休閒健康」構面，對幸福感具正向預測力，聯合預測力達 21.8%，其中又以「利他」的預測力最佳，解釋量為 19.4%。因此本研究將探討人體彩繪從業人員這個行業別的工作者，其工作價值觀、工作滿意度及幸福感彼此是否有相關性。

## 2.4 工作價值觀、工作滿意度及幸福感相關研究

本小節將過往文獻整理後，從中知曉各變項和中介變項之間的關係，並且進行假設的驗證，整理如下：

### 2.4.1 工作價值觀與工作滿意度相關研究

Katsikea, Perdikis and Kehagias(2011)以銷售主管為主的工作滿足跟組織承諾的關係調查中，其包含了同事、主管、公司政策和廠商與客戶，假設員工對這些面向感到滿意則在心理狀態會比較想待在組織，並在工作滿足與組織承諾中呈現高度正相關的結果。而施一珍（民 102）其

研究則認為當員工在公司經營發展穩定和報酬、福利制度等感到滿意時，員工會自動努力工作，並於公司留任；此與葉佳綺（民 101）指出當員工對工作滿足的程度越高，則會產生長期且穩定的組織認同感相似。吳明錫（民 102）在對大學教師的研究中發現，教師的工作滿足是在工作環境、同事與學生方面，此均與組織承諾有顯著相關，即顯示學校若能增加教師的工作滿足，亦能對教師的學校承諾產生效益，讓教師更願意對學校付出努力、認同學校；此跟洪淨怡（民 104）的研究發現，工作滿足與組織承諾具有正向顯著相關相似，意即當員工的工作滿足程度愈高，對組織承諾相對愈高；劉品瑤（民 104）在「勝任感」與「自主性」及「關聯性」之工作需求滿足與「目的工作價值觀」則有顯著正相關，由上述可發現多位學者的研究顯示工作價值觀與工作滿意度均具有正相關。

#### **2.4.2 工作價值觀與幸福感相關研究**

劉品瑤（民 104）的研究中可發現在華人工作者中的自主性需求較西方為低，因此其需求滿足與幸福感並沒有顯著的正相關性。Kovach(1995)指出個人的職業、職場或工作型態與均工作價值觀有關，不同的行業別、工作環境、工作特性等，皆會影響工作者對工作選項評價排列的優先順序。Super(1980)與上述多位學者均指出工作價值觀是個人在工作活動時所追求的工作特質與性質與個人內在渴望有關，以此推測，職業及工作特性的不同，其背後的工作價值觀會有差異。

#### **2.4.3 工作滿意度及幸福感相關研究**

施一珍（民 102），在金控公司員工的研究中，當員工對現職工作內容特性越認同時，越能激起員工工作心理狀態的變化，意即，員工在透

過對工作滿足的感受，會因現職工作所激發的工作潛能，轉換為對公司的組織承諾。陳碧珠（民 102）的研究結果也顯示幸福感對工作滿足有正向影響，當幸福感高，其工作滿足程度也會越高。張珮琦（民 97）以職場健康心理學角度所做的研究中指出幸福感能顯著去預測工作滿意度，而工作滿意度也能顯著預測幸福感，即當員工愈幸福，則其工作滿意度愈高，換言之員工工作滿意度越高其幸福感受也越高。另針對科技工作人員的研究中也說明工作滿意度與主觀幸福感成正相關，且工作滿意度對主觀幸福感具預測力，即表示科技工作人員當對工作狀況越滿意，可預測其主觀幸福感受也越佳（吳慧雯，民 96）。

#### **2.4.4 工作滿意度在工作價值觀與幸福感兼中介角色**

林惠彥、陸洛、吳珮瑤、吳婉瑜（民 101）以「快樂的員工更有生產力嗎？」為題，其以正向心理學的觀點來檢視快樂與生產力間的關聯，去探討幸福感之前因後果，即知覺組織支持對幸福感的影響，及幸福感對工作績效的影響。此外，該研究也檢視工作態度（工作滿足與組織承諾）對幸福感與工作績效的干擾效果。蔡昀庭（民 103）研究結果發現幸福感對於工作績效有顯著且正向之影響，也就是說，幸福感愈高的員工在工作上的績效表現會愈好；而工作態度會對於幸福感與工作績效的有正向關係，且有正向的干擾效果，說明了組織承諾與工作滿足都會強化幸福感與工作績效的正向關係。此外，研究結果發現知覺組織支持能夠正向的提升幸福感程度，進而提高工作績效，即幸福感能中介知覺組織支持與工作績效之關係。

綜合上述文獻中可得知，當工作價值觀愈顯著、組織承諾愈高，則工作滿足越高，而幸福感也越大，績效也越好，可能是透過工作滿足之中介效果。

### 第三章 研究方法

本章主要依據第二章節之研究背景跟動機、研究目的與相關文獻的探討，以及過去學者相關研究建議，來設計本研究，其共分為五節。第一小節為研究之架構，透過文獻相關性的探討，建構本研究的完整架構；第二小節為研究假設，針對研究架構，提出研究假設；第三小節為說明本研究之各變數操作型定義；第四小節說明問卷及抽樣的設計與方法；第五小節是說明本研究所使用的資料分析方法。

#### 3.1 研究架構

本研究依照前章節文獻的探討結果，探究不同個人之變項背景在工作價值觀、工作滿意度與幸福感上是否有顯著的差異；而不同變項如工作價值觀對工作滿意度、幸福感是否有顯著性影響；而工作滿意度對幸福感是否有顯著性影響；以及工作滿意度在工作價值觀與幸福感之間是否具有中介效果進行探討，提出本研究之研究架構。如圖 3.1 所示。

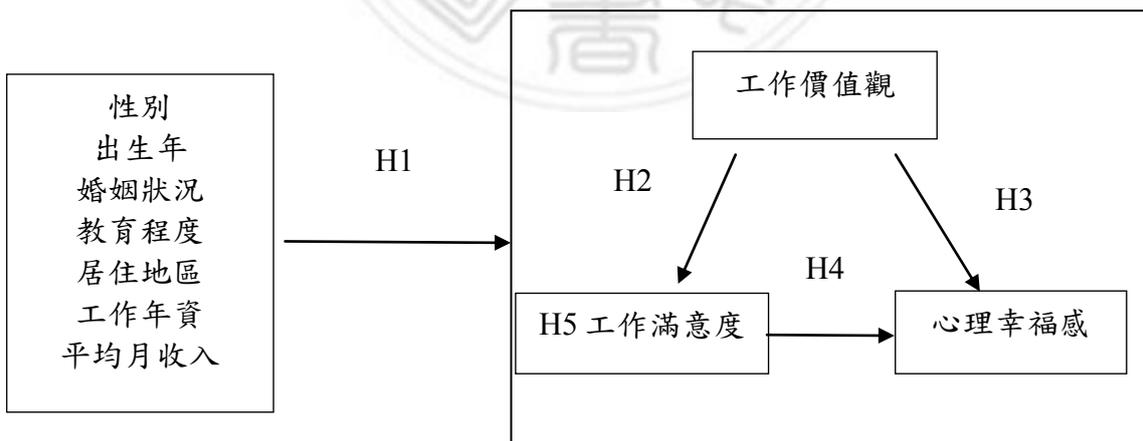


圖 3.1 研究架構圖

資料來源：本研究整理。

## 3.2 研究假設

透過上述之探討工作價值觀、工作滿意度與幸福感相關文獻後，提出本研究的相關假設，整理如下：

H1：不同的變項背景在工作價值觀、工作滿意度、幸福感上有顯著性差異。

H2：工作價值觀對工作滿意度有顯著性影響。

H3：工作價值觀對幸福感有顯著性影響。

H4：工作滿意度對幸福感有顯著性影響。

H5：工作滿意度在工作價值觀與幸福感間具有中介效果。

## 3.3 研究變數之操作型定義

透過前章文獻之探討，本研究將三個主要研究變項（工作價值觀、工作滿意度、幸福感）進行操作型定義，依據操作型之定義，再加以設計符合本研究主題之問卷，分述於下：

### 3.3.1 工作價值觀之操作型定義

近年來有許多研究者針對不同行業別，探討工價值觀與其他變項的關係，常見的有性別、年齡、教育程度、工作滿意(足)、工作績效等。本研究再將工作價值觀之相關研究進行歸納整理後，在採用研究工具時考量本研究之目的、研究工具編製的嚴謹度等因素，決定採用陳樵（民103）的工作價值觀量表做為本研究的研究參考工具，並依本研究架構所需進行修訂，以適合本研究對象之方式修改設計問卷，共分為17題問卷題項，題項內容如表3.1所示。

表 3.1 工作價值觀構面題項一覽表

因素	題項
外在 價值	我認為主管應該提供員工必要的資源與協助
	我認為當公司經營績效好時，應給予員工加薪或獎金
	我認為公司應該資訊透明、信任員工、保障勞工的基本權益
	我認為工作上應該要有公平的升遷機會
	我認為公司應該重視勞工的身心健康
	我認為公司不應隨意苛扣員工的薪資或福利
	我認為公司應該提供教育訓練，讓員工的專業得以精進
	我認為公司應該具有暢通的溝通管道
	我認為工作時每個員工都應該被尊重
	我認為自己在工作上應該適當地被授權
內在 價值	我認為工作要能夠展現個人才能、發揮所長
	我認為工作要能夠得到心靈上的滿足與快樂
	我認為工作要能夠使人成長、實現自我理想
	我認為工作時發揮團隊精神是很重要的
	我認為工作要能與主管及同事相處融洽
附帶 價值	我注重工作在行業中的名氣與聲望
	我認為應該從事別人敬佩的工作

資料來源：本研究整理。

### 3.3.2 工作滿意度之操作型定義

本研究採取參考架構取向，包含工作本身、薪水和升遷、上級督導與工作伙伴及工作性質、管理方式等多方層面來評估工作滿意，共劃分為 17 題問卷題項，題項內容如表 3.2 所示。

表 3.2 工作滿意度構面題項一覽表

因素	題項
外在滿意	我對公司給我暢通的溝通管道，感到滿意
	我對公司有重視到我的身心健康，感到滿意
	我對公司所提供的教育訓練，感到滿意
	我對主管提供我必要的資源與協助，感到滿意
	我對公司提供公平的升遷機會，感到滿意
	我對績效好時，公司會給我加薪或獎金，感到滿意
	我對公司不隨意苛扣我的薪資或福利，感到滿意
	我對我的工作能信任員工、保障勞工的基本權益，感到滿意
	我對自己在工作上有適當地被授權，感到滿意
	我對我的工作有注重兩性平權、尊重個人隱私，感到滿意
	我對工作場所上的安全性，感到滿意
內在滿意	我對工作能讓我心靈滿足與快樂，感到滿意
	我對工作能夠讓我成長、實現自我理想，感到滿意
	我對工作能展現我的專長，感到滿意
	我對工作時能發揮團隊精神，感到滿意
一般工作滿意	我對我的工作在同業中的名氣與聲望，感到滿意
	我的工作是讓別人敬佩的工作，感到滿意

資料來源：本研究整理。

### 3.3.3 幸福感之操作型定義

心理健康是跟研究者對情緒感受的正負向測量有關；而心理發展的測量工具則是形成心理幸福感(Psychological Well-being, PWB)的測量。本研究參考並修訂陳樵(民 103)的心理幸福感測量工具以符合本研究樣本來做探討。共劃分為 12 題問卷題項，題項內容如表 3.3 所示。

表 3.3 幸福感構面題項一覽表

因素	題項
自我控制	我會認真的自我充實，提升自己的能力，去學習技能或專長
	對於自己想要的生活，我會認真努力的去追求
	因為人生是不斷的學習，我會積極進取努力學習
	自己的生活，我很清楚要怎麼過
	我會調適自己來適應環境的改變
	我有自己生活待人處事的方法
	我會善用周圍的資源，去達成我的夢想
人際和諧	對於自己，我很有自信
	不論自己的好與壞，都喜歡
	我會為自己加油，並鼓勵自己
	我常關心周遭的人包含親人、朋友……
	我喜歡參與群體活動

資料來源：本研究整理。

### 3.4 問卷設計與抽樣方法

在此小節中將依序說明本研究的問卷設計、研究對象、抽樣方法及問卷預試的發放。

#### 3.4.1 問卷設計

本研究的衡量工具是採用問卷填寫的方式，問卷題項是針對本研究對象，依據研究目的與探討文獻後，參考陳樵（民 103）的問卷，進行文字修改，並與指導教授討論，再根據上述之操作型定義加以修改，始完成本研究之問卷。其變項衡量方式則是採用李克特(Likert)五點尺度法，1 表「非常不同意」、2 表「不同意」、3 表「沒意見」、4 表「同意」、5 表「非常同意」。

### 3.4.2 研究對象與抽樣方法

本研究受測對象是以人體彩繪從業人員為主，採非隨機便利抽樣，利用其公開活動時，進行問卷發放以取得問卷資料。研究問卷發放是採用二階段式的問卷調查法，以達到本研究問卷資料的過濾與篩選，第一階段是針對人體彩繪從業人員抽取 50 人進行測試，用來篩選出本研究適當之問項，避免發生題項之語意不清及問卷題項產生遺漏，而發生缺失，以確保問卷內部的一致性。第二階段為期一個月的時間，透過公開活動時，發放正式問卷，共發放 400 份，回收 400 份。

依據 Guelford(1965)之建議：Cronbach's  $\alpha$  值若高於 0.7 時，為高信度資料，而本研究欲探討之構面為工作價值觀、工作滿意度與幸福感在 Cronbach's  $\alpha$  值分別為 0.881、0.956、0.905，均高於 0.7，如表 3.4 所示，說明本研究的量表屬於高信度。

表 3.4 預試信度表

衡量構面	題數	Cronbach's $\alpha$	總 Cronbach's $\alpha$
工作價值觀	17	0.881	0.951
工作滿意度	17	0.956	
幸福感	12	0.905	

資料來源：本研究整理。

經信度分析後，再針對預試問卷利用 KMO 及 Bartlett's 球形檢定進行因素分析來檢測工作價值觀、工作滿意度及幸福感三項構面，分析結果顯示在工作價值觀量表方面其 KMO 分別為 0.794、工作滿意度為 0.865、幸福感為 0.838，各構面之 KMO 值均達 0.7 以上，而 Bartlett's 球形檢定之 p 值皆小於 0.001，且各構面的因素負荷量部份皆高於 0.5，因此未達刪題標準，故不予刪題，並彙整如表 3.5 所示。

表 3.5 各構面之Bartlett's球形檢定與KMO值摘要表

衡量構面	KMO 值	Bartlett's 球形檢定		累積解釋變異量
		近似卡方分配	顯著性	
工作價值觀	0.794	500.482	.000***	69.713
工作滿意度	0.865	841.778	.000***	76.592
幸福感	0.838	381.845	.000***	72.304

註：\*表示 $P < 0.05$ ，\*\*表示 $P < 0.01$ ，\*\*\*表示 $P < 0.001$

資料來源：本研究整理

### 3.5 資料分析法

本小節主針對正式問卷資料進行分析時所採用統計套裝軟體 SPSS 的方法進行說明，使用之分析方法包含：敘述性統計分析、因素分析與信度分析、獨立樣本 t 檢定及單因子變異數分析以及相關分析與迴歸分析等統計方法，其內容分述如下：

#### 3.5.1 敘述性統計分析

敘述性統計分析主為了解針本研究之樣本其結構特性為何，將研究對象的人口統計變數（性別、婚姻狀況、出生年、教育程度、居住地區、工作年資、平均月收入）之次數與百分比分配的統計分析與整理，用以清楚知道各變項背景間的分布情況。

#### 3.5.2 因素分析

因素分析(Factor Analysis)在探究各變數之間交互的影響關係，從同組變數中藉因素分析萃取法找出其研究變項中所包含的子構面。研究中

若因素負荷量低於 0.5 為刪題標準，則代表該題項與構面之關聯性較低，則無需保留。當 Bartlett's 球形檢定的  $p$  值  $< 0.05$ ，即進行因素分析。

### 3.5.3 信度分析

信度分析(Reliability Analysis)是檢測問卷各構面之題項的可靠性及穩定性，亦可辨別是否內部具一致性的衡量指標。本研究將工作價值觀、工作滿意度及幸福感進行信度分析，來確保各構面題項的可靠性與一致性；分析結果以 Cronbach's  $\alpha$  值來作為判斷之標準，若  $\alpha$  係數越高，則表示量表內之一致性越大，當  $\alpha$  值大於 0.7 時，則顯示內部一致性高。

### 3.5.4 獨立樣本 t 檢定

獨立樣本 t 檢定(Independent-Samples t Test)為常見之檢定方法，是兩組母體平均數的比較，用以瞭解兩者之間是否具有差異，本研究樣本在性別、婚姻狀況其分別對工作價值觀、工作滿意度與幸福感間是否具有顯著性差異情形是藉由獨立樣本 t 檢定來檢測。

### 3.5.5 單因子變異數分析

與獨立樣本 t 檢定不同之處，是在於單因子變異數分析是在比較兩個以上的母體的平均數，而本研究透過單因子變異數分析來探討不同的出生年、教育程度、居住地區、工作年資、平均月收入是否對工作價值觀、工作滿意度及幸福感間有顯著性差異情形。

### 3.5.6 相關分析

相關分析是探究研究的各變項間是否存有線性關係，及其相關的方向及強度，本研究使用皮爾森(Pearson)相關來驗證工作價值觀、工作滿意度及幸福感之間的相關方向及其強度。

### 3.5.7 迴歸分析

迴歸分析主要是利用線性關係來進行解釋，本研究透過單元迴歸分析方法，來實證本研究樣本在工作價值觀、工作滿意度及幸福感是否具有影響關係；接著以層級迴歸分析來驗證工作滿意度為中介變項時，在工作價值觀與幸福感間之中介效果。



## 第四章 實證結果分析

本研究是以人體彩繪從業人員為研究之對象，來探討從業人員在工作價值觀、工作滿意度及幸福感間的關係，並針對結果分析後再提出結論。故本章節針對問卷回收後進行資料的整理及分析，以驗證各變項間所提出之研究假設，並解釋其研究結果。

研究正式問卷發放期限為一個月，由民國 107 年 1 月 5 日至 2 月 6 日止，採非隨機的便利抽樣，利用公開活動時發放，共計發放問卷 400 份，實收 400 份，經由篩選及扣除無效樣本後，有效問卷共計 400 份，有效問卷回收率 100%，彙整正式問卷資料後，再使用 SPSS 18 統計套裝軟體進行資料分析，並分述於下。

### 4.1 敘述性統計分析

本研究針對人體彩繪從業人員進行調查人口統計變項之敘述性統計，內容分別為性別、婚姻狀況、出生年和教育程度、居住地區及工作年資、平均月收入等人口統計變項，收集後的樣本結構資料我們將進一步做分析，結果如表 4.1 所示。

在性別方面，男性為 148 人次(37.0%)；而女性為 252 人次(63.0%)。由此可知此次調查人體彩繪從業人員之女性會員比男性會員多。未婚者共 104 人次(26.0%)；已婚者共 296 人次(74%)，大多會員以已婚者居多。

在出生年方面，民國 40 年次~49 年次的會員共 29 人次(7.3%)；民國 50 年次~59 年次者共 119 人次(29.8%)；民國 60 年次~69 年次者共 172 人次(43.0%)；民國 70 年次~79 年次者共 74 人次(18.5%)，民國 80 年次以上者共 6 人次(1.5%)；以出生年來看，大多會員以民國 60 年次~69 年次者居多，以民國 80 年次以上人數為最少。

在教育程度方面，高中/職以下，106 人次(26.5%)；大專院校，226 人次(56.5%)，研究所程度以上者共 68 人次(17.0%)，就學歷而言，以擁有大專院校學歷者最多，其次為高中/職或以下學歷之學員。就居住地而言，居住在北部者有 21 人次(5.3%)；中部地區 310 人次(77.5%)，南部地區共 53 人次(13.3%)；東部/離島地區共 18 人次(3.9%)，可能是因工會居於中部地區，故中部地區出席的人較多導致的結果。

就工作年資而言，工作 1 年(含)以下者有 21 人次(5.3%)；1-5(含)年者有 56 人次(14.0%)；5-10(含)年者有 69 人次(17.3%)；10-20(含)年者有 133 人次(33.3%)；20 年以上者有 121 人次(30.3%)。而在平均月收入方面，20000(含)元以下者有 43 人次(10.8%)；20001~30000 元者有 84 人次(21.0%)；30001~40000 元者有 93 人次(23.3%)；40001~50000 元者有 80 人次(20.0%)；50001 以上者有 100 人次(25%)。

表 4.1 樣本敘述性統計分析表

基本資料		次數	百分比
性別	男	148	37.0%
	女	252	63.0%
婚姻狀況	未婚	104	26.0%
	已婚	296	74.0%
出生年	民國 40 年次~49 年次	29	7.3%
	民國 50 年次~59 年次	119	29.8%
	民國 60 年次~69 年次	172	43.0%
	民國 70 年次~79 年次	74	18.5%
	民國 80 年次以上	6	1.5%
教育程度	高中/職以下	106	26.5%
	大專院校	226	56.5%
	碩士/博士	68	17.0%

表 4.1 樣本敘述性統計分析表 (續)

基本資料		次數	百分比
居住地區	北部	21	5.3%
	中部	310	77.5%
	南部	53	13.3%
	東部/離島地區	18	3.9%
工作年資	1年(含)以下	21	5.3%
	1-5(含)年	56	14.0%
	5-10(含)年	69	17.3%
	10-20(含)年	133	33.3%
	20年以上	121	30.3%
平均月收入	20000(含)元以下	43	10.8%
	20001~30000元	84	21.0%
	30001~40000元	93	23.3%
	40001~50000元	80	20.0%
	50001以上	100	25.0%

資料來源：本研究整理

## 4.2 因素分析與信度分析

本研究進行資料的萃取與縮減是採用因素分析，期盼能呈現出研究樣本的特徵，再利用信度分析以檢測各構面之題項的可靠性，以確立本研究題項內部的穩定性及一致性，其方法分述於下。

### 4.2.1 因素分析

本研究依據 Kaiser(1974)所提出的 KMO 值和 Bartlett's 球形檢定，對工作價值觀、工作滿意度與幸福感三構面，進行樣本資料的縮減與萃取，若 KMO 值取樣適切性的數值愈大，則表示其相關程度愈好，而 Bartlett's 球形檢定來檢測問卷題項之間的相關係數是否不同且大於零，若具顯著的檢定結果表示相關係數，亦可以做為萃取因素之用；研究結果為 KMO

值均 $>0.7$ ，因此適合進行因素分析。而本研究在進行因素萃取時，以主成份分析法，為方便後續的資料分析整理，再以轉軸法中的最大變異法，依因素負荷量的高低來進行排序。如表 4.2 所示。

表 4.2 各構面之KMO值與Bartlett's球形檢定

衡量構面	KMO 值	Bartlett's 球形檢定		累積解釋變異量
		近似卡方分配	顯著性	累計解釋變異量
工作價值觀	0.938	4938.627	.000 <sup>***</sup>	70.545%
工作滿意度	0.938	5804.816	.000 <sup>***</sup>	73.482%
幸福感	0.917	2984.506	.000 <sup>***</sup>	64.289%

註：\*表示 $p < 0.05$ ，\*\*表示 $p < 0.01$ ，\*\*\*表示 $p < 0.001$ 。

資料來源：本研究整理。

### 一、工作價值觀

在工作價值觀構面的題項共有 17 題，萃取出個 3 因子，分別命名為：外在價值、內在價值、附帶價值。各題項之因素負荷量分別介於 0.692 ~ 0.818、0.622 ~ 0.784、0.882 ~ 0.891 之間，特徵值為 6.541、3.686、1.766；分析結果，如表 4.3 所示。

表 4.3 工作價值觀因素分析摘要表

因素	題項	因素負荷量	特徵值	解釋變異量%
外在價值	我認為主管應該提供員工必要的資源與協助	0.818	6.541	38.478
	我認為當公司經營績效好時，應給予員工加薪或獎金	0.814		
	我認為公司應該資訊透明、信任員工、保障勞工的基本權益	0.800		
	我認為工作上應該要有公平的升遷機會	0.792		
	我認為公司應該重視勞工的身心健康	0.762		
	我認為公司不應隨意苛扣員工的薪資或福利	0.754		
	我認為公司應該提供教育訓練，讓員工的專業得以精進	0.737		
	我認為公司應該具有暢通的溝通管道	0.736		
	我認為工作時每個員工都應該被尊重	0.700		
	我認為自己在工作上應該適當地被授權	0.692		
內在價值	我認為工作要能夠展現個人才能、發揮所長	0.784	3.686	21.681
	我認為工作要能夠得到心靈上的滿足與快樂	0.781		
	我認為工作要能夠使人成長、實現自我理想	0.773		
	我認為工作時發揮團隊精神是很重要的	0.663		
	我認為工作要能與主管及同事相處融洽	0.622		
附帶價值	我注重工作在行業中的名氣與聲望	0.891	1.766	10.386
	我認為應該從事別人敬佩的工作	0.882		

資料來源：本研究整理

## 二、工作滿意度

在工作滿意度構面的題項共有 17 題，萃取出 3 個因子，分別命名為外在滿意、內在滿意、一般工作滿意。各題項之因素負荷量分別介於 0.620 ~ 0.805、0.580 ~ 0.845、0.858 ~ 0.867 之間，特徵值為 6.535、3.800、2.157，分析結果可觀察到衡量之題項是具有相當水準的效度，分析之結果如表 4.4 所示。

表 4.4 工作滿意度因素分析摘要表

因素	題項	因素負荷量	特徵值	解釋變異量%
外在滿意	我對公司給我暢通的溝通管道，感到滿意	0.805	6.535	38.441
	我對公司有重視到我的身心健康，感到滿意	0.780		
	我對公司所提供的教育訓練，感到滿意	0.779		
	我對主管提供我必要的資源與協助，感到滿意	0.775		
	我對公司提供公平的升遷機會，感到滿意	0.775		
	我對績效好時，公司會給我加薪或獎金，感到滿意	0.764		
	我對公司不隨意苛扣我的薪資或福利，感到滿意	0.724		
	我對我的工作能信任員工、保障勞工的基本權益，感到滿意	0.712		
	我對自己在工作上有適當地被授權，感到滿意	0.695		
	我對我的工作有注重兩性平權、尊重個人隱私，感到滿意	0.629		
	我對工作場所上的安全性，感到滿意	0.620		

表 4.4 工作滿意度因素分析摘要表 (續)

因素	題項	因素負荷量	特徵值	解釋變異量%
內在滿意	我對工作能讓我心靈滿足與快樂，感到滿意	0.845	3.800	22.354
	我對工作能讓我成長，感到滿意	0.839		
	我對工作能展現我的專長，感到滿意	0.817		
	我對工作時能發揮團隊精神，感到滿意	0.580		
一般工作滿意	我對工作在同業中的名氣與聲望，感到滿意	0.867	2.157	12.687
	我的工作是由別人敬佩的工作，感到滿意	0.858		

資料來源：本研究整理

### 三、 幸福感

在幸福感構面的題項共有 12 題，萃取出 2 個因子，分別命名為：自我控制、人際和諧。各題項之因素負荷量分別介於 0.616~0.809、0.668~0.788 之間，特徵值為 4.119%、3.596%，特徵值為 4.119、3.596，分析之結果，如表 4.5 所示。

表 4.5 幸福感因素分析摘要表

因素	題項	因素負荷量	特徵值	解釋變異量%
自我控制	我會認真的自我充實，提升自己的能力，去學習想學的技能或專長	0.809	4.119	34.322
	對自己想要的的生活，我會認真努力的去追求	0.797		
	因為人生是不斷的學習，我會積極進取努力學習	0.782		
	自己的生活，我很清楚要怎麼過	0.731		
	我會調適自己來適應環境的改變	0.669		
	我有自己生活待人處事的方法	0.657		
	我會善用周圍的資源，去達成我的夢想	0.616		
人際和諧	對於自己，我很有自信	0.788	3.596	29.967
	不論自己的好與壞，都喜歡	0.787		
	我會為自己加油，並鼓勵自己	0.766		
	我常關心周遭的人包含親人、朋友……	0.709		
	我喜歡參與群體活動	0.668		

資料來源：本研究整理

#### 4.2.2 信度分析

本研究針對工作價值觀、工作滿意度與幸福感等各構面進行信度分析，依據 Cronbach's  $\alpha$  其係數需大於 0.7，才是高信度之標準，其結果顯示本量表的各衡量構面與整體信度的 Cronbach's  $\alpha$  值均  $>0.7$ ，符合前面判斷的原則，因此本量表各變項之題項內部一致性程度高，具有相當良好之可靠性，分析結果如表 4.6 所示。

表 4.6 信度分析結果

衡量構面	題數	Cronbach $\alpha$	總 Cronbach's $\alpha$
工作價值觀	17	0.927	0.959
工作滿意度	17	0.954	
幸福感	12	0.922	

資料來源：本研究整理

### 4.3 獨立樣本 t 檢定與單因子變異數分析

本節旨在分析對於不同背景的受測者在填答時，是否會對於工作價值觀、工作滿意度與幸福感等研究變項的認知與感受是否有顯著的差異。再依據所回收的樣本資料，使用獨立樣本 t 檢定和單因子變異數分析進行各研究變項的分析，並將有所差異部分進行說明。

#### 4.3.1 獨立樣本 t 檢定

本研究使用獨立樣本 t 檢定來分析對工作價值觀、工作滿意度與幸福感對於不同性別是否會有顯著性差異之比較，並依據分析結果對有顯著差異的類別再加以說明，經由分析結果後得知不同的性別在整體工作價值觀、工作滿意度與幸福感及其分層構面上，皆未達 0.05 的顯著水準，顯示不同性別對工作價值觀、工作滿意度與幸福感均無顯著差異。分析結果如表 4.7 所示。

表 4.7 各構面（性別）獨立樣本 t 檢定表

構面		性別	個數	平均數	標準差	t 值	顯著性
工作價值觀	外在價值	男	148	4.4973	0.50829	-0.768	0.443
		女	252	4.5409	0.56965		
	內在價值	男	148	4.3392	0.59735	0.545	0.586
		女	252	4.3040	0.63958		
	附帶價值	男	148	3.4392	0.99984	1.788	0.075
		女	252	3.2599	0.94937		
工作滿意度	外在滿意	男	148	3.9011	0.73930	-0.615	0.539
		女	252	3.9473	0.71815		
	內在滿意	男	148	3.9865	0.68374	-0.688	0.492
		女	252	4.0367	0.71682		
	一般工作滿意	男	148	3.6993	0.91425	0.885	0.377
		女	252	3.6151	0.92263		
幸福感	自我控制	男	148	4.2114	0.56150	-1.554	0.121
		女	252	4.2976	0.52044		
	人際和諧	男	148	4.0068	0.63306	-1.409	0.160
		女	252	4.1000	0.64233		

資料來源：本研究整理。

比較在不同婚姻狀況下其對工作價值觀、工作滿意度與幸福感是否會有顯著性差異，經由分析結果後得知不同的婚姻狀況在整體工作價值觀、工作滿意度與幸福感及其分層構面上，亦未達 0.05 的顯著水準，顯示不同婚姻狀況對工作價值觀、工作滿意度與幸福感均無顯著差異。分析結果如表 4.8 所示。

表 4.8 各構面（婚姻狀況）獨立樣本 t 檢定表

構面		婚姻狀況	個數	平均數	標準差	t 值	顯著性
工作價值觀	外在價值	未婚	104	4.5212	0.43748	-0.078	0.938
		已婚	296	4.5260	0.58190		
	內在價值	未婚	104	4.3231	0.50266	0.115	0.908
		已婚	296	4.3149	0.66183		
	附帶價值	未婚	104	3.3894	0.94241	0.771	0.441
		已婚	296	3.3041	0.98141		
工作滿意度	外在滿意	未婚	104	3.8872	0.74638	-0.702	0.483
		已婚	296	3.9453	0.71865		
	內在滿意	未婚	104	3.9087	0.67466	-1.848	0.065
		已婚	296	4.0566	0.71156		
	一般工作滿意	未婚	104	3.5577	0.93036	-1.142	0.254
		已婚	296	3.6774	0.91492		
幸福感	自我控制	未婚	104	4.2074	0.55199	-1.288	0.198
		已婚	296	4.2862	0.53095		
	人際和諧	未婚	104	3.9615	0.68384	-1.933	0.054
		已婚	296	4.1020	0.62055		

資料來源：本研究整理。

#### 4.3.2 單因子變異數分析

比較不同出生年的人員其對工作價值觀、工作滿意度、幸福感上是否有顯著性的差異，經由分析結果後得知不同的出生年在整體工作價值觀、工作滿意度與幸福感及其分層構面上，皆未達 0.05 的顯著水準，顯示不同出生年對工作價值觀、工作滿意度與幸福感均無顯著差異。分析結果如表 4.9 所示。

表 4.9 各構面（出生年）單因子變異數表

構面		出生年	個數	平均數	F值	事後比較
工作價值觀	外在價值	民國 40 年次~49 年次	29	4.3655	0.849	N
		民國 50 年次~59 年次	119	4.5261		
		民國 60 年次~69 年次	172	4.5256		
		民國 70 年次~79 年次	74	4.5716		
		民國 80 年次以上	6	4.6667		
	內在價值	民國 40 年次~49 年次	29	4.1586	0.577	N
		民國 50 年次~59 年次	119	4.3126		
		民國 60 年次~69 年次	172	4.3384		
		民國 70 年次~79 年次	74	4.3432		
		民國 80 年次以上	6	4.2333		
	附帶價值	民國 40 年次~49 年次	29	3.2241	2.006	N
		民國 50 年次~59 年次	119	3.1975		
		民國 60 年次~69 年次	172	3.3372		
		民國 70 年次~79 年次	74	3.5743		
		民國 80 年次以上	6	3.0000		
工作滿意度	外在滿意	民國 40 年次~49 年次	29	3.8464	0.454	N
		民國 50 年次~59 年次	119	3.9756		
		民國 60 年次~69 年次	172	3.9286		
		民國 70 年次~79 年次	74	3.8759		
		民國 80 年次以上	6	4.1515		
	內在滿意	民國 40 年次~49 年次	29	3.8966	1.534	N
		民國 50 年次~59 年次	119	4.1218		
		民國 60 年次~69 年次	172	4.0247		
		民國 70 年次~79 年次	74	3.8851		
		民國 80 年次以上	6	4.0000		
	一般工作滿意	民國 40 年次~49 年次	29	3.4483	0.612	N
		民國 50 年次~59 年次	119	3.6345		
		民國 60 年次~69 年次	172	3.6860		
		民國 70 年次~79 年次	74	3.6757		
		民國 80 年次以上	6	3.3333		

表 4.9 各構面（出生年）單因子變異數表（續）

構面		出生年	個數	平均數	F值	事後比較
幸福感	自我控制	民國 40 年次~49 年次	29	4.2562	0.758	N
		民國 50 年次~59 年次	119	4.2965		
		民國 60 年次~69 年次	172	4.2874		
		民國 70 年次~79 年次	74	4.1699		
		民國 80 年次以上	6	4.2619		
	人際和諧	民國 40 年次~49 年次	29	4.2621	1.933	N
		民國 50 年次~59 年次	119	4.1462		
		民國 60 年次~69 年次	172	4.0279		
		民國 70 年次~79 年次	74	3.9595		
		民國 80 年次以上	6	3.9000		

註：N表無顯著差異

資料來源：本研究整理。

比較不同的教育程度，受測者在工作價值觀、工作滿意度、幸福感上是否有顯著性之差異，經由分析結果後得知不同的出生年在整體工作價值觀、工作滿意度與幸福感及其分層構面上，僅部分達 0.05 的顯著水準，進一步分析發現，高中/職以下與大專院校對工作價值觀中的附帶價值中其顯著性達  $< 0.05$ ，表示高中/職以下與大專院校在工作價值觀中的附帶價值構面是有顯著差異，且高中/職以下的平均數 3.4670 大於大專院校的平均數 3.1836，而碩士/博士的平均數 3.5809 大於高中/職以下的平均數 3.4670。在不同的教育程度則對工作滿意度中的一般工作滿意構面是有顯著差異，且高中/職以下的平均數 3.8160 大於大專院校的平均數 3.5243 及碩士/博士的平均數 3.7868。在幸福感上，不同的教育程度對自我控制則是碩士/博士的平均數 4.4370 大於大專院校的平均數 4.0150，如表 4.10 所示。

表 4.10 各構面（教育程度）單因子變異數表

構面		教育程度	個數	平均數	F值	事後比較
工作價值觀	外在價值	高中/職以下	106	4.5302	0.610	N
		大專院校	226	4.5420		
		碩士/博士	68	4.4588		
	內在價值	高中/職以下	106	4.2830	1.357	N
		大專院校	226	4.2991		
		碩士/博士	68	4.4294		
	附帶價值	高中/職以下	106	3.4670	6.038**	1>2 3>1
		大專院校	226	3.1836		
		碩士/博士	68	3.5809		
工作滿意度	外在滿意	高中/職以下	106	4.0257	1.932	N
		大專院校	226	3.8689		
		碩士/博士	68	3.9853		
	內在滿意	高中/職以下	106	4.0472	2.153	N
		大專院校	226	3.9624		
		碩士/博士	68	4.1581		
	一般工作滿意	高中/職以下	106	3.8160	4.674**	1>2 3>2
		大專院校	226	3.5243		
		碩士/博士	68	3.7868		
幸福感	自我控制	高中/職以下	106	4.3086	5.955**	3>2
		大專院校	226	4.1941		
		碩士/博士	68	4.4370		
	人際和諧	高中/職以下	106	4.0906	2.171	N
		大專院校	226	4.0150		
		碩士/博士	68	4.1941		

註：\*表示 $p < 0.05$ ，\*\*表示 $p < 0.01$ ，\*\*\*表示 $p < 0.001$ 。

N表無顯著差異

資料來源：本研究整理。

在不同居住地區的人員其對工作價值觀、工作滿意度、幸福感上是否會有顯著性差異，經由分析結果後可得知不同的居住地區在工作價值觀、工作滿意度與幸福感及其分層構面上，皆未達 0.05 的顯著水準，顯

示不同居住地區其對工作價值觀、工作滿意度與幸福感均無顯著差異。  
分析結果如表 4.11 所示。

表 4.11 各構面（居住地區）單因子變異數表

構面		居住地區	個數	平均數	F值	事後比較
工作價值觀	外在價值	北部	21	4.4381	0.335	N
		中部	310	4.5248		
		南部	53	4.5245		
		東部/離島地區	18	4.6571		
	內在價值	北部	21	4.3619	2.146	N
		中部	310	4.2877		
		南部	53	4.3547		
		東部/離島地區	18	4.7714		
	附帶價值	北部	21	3.2381	0.428	N
		中部	310	3.3468		
		南部	53	3.2925		
		東部/離島地區	18	3.0714		
工作滿意度	外在滿意	北部	21	3.8788	1.005	N
		中部	310	3.9481		
		南部	53	3.7890		
		東部/離島地區	18	4.0649		
	內在滿意	北部	21	4.0238	1.418	N
		中部	310	4.0331		
		南部	53	3.8491		
		東部/離島地區	18	4.2500		
	一般工作滿意	北部	21	3.8095	0.686	N
		中部	310	3.6613		
		南部	53	3.4811		
		東部/離島地區	18	3.6429		

表 4.11 各構面（居住地區）單因子變異數表（續）

構面		居住地區	個數	平均數	F值	事後比較
幸福感	自我控制	北部	21	4.3946	1.179	N
		中部	310	4.2594		
		南部	53	4.1914		
		東部/離島地區	18	4.4898		
	人際和諧	北部	21	4.0952	0.255	N
		中部	310	4.0735		
		南部	53	3.9887		
		東部/離島地區	18	4.1143		

註：N表無顯著差異。

資料來源：本研究整理。

在工作年資方面，不同工作年資的人員其對工作價值觀、工作滿意度、幸福感上是否會有顯著性差異，經由分析結果後可知不同的工作年資在工作價值觀、工作滿意度與幸福感及其分層構面上，皆未達 0.05 的顯著水準，顯示不同工作年資其對工作價值觀、工作滿意度與幸福感均無顯著差異。分析結果如表 4.12 所示。

表 4.12 各構面（工作年資）單因子變異數表

構面		工作年資	個數	平均數	F值	事後比較
工作價值觀	外在價值	1年(含)以下	21	4.4952	1.777	N
		1-5(含)年	56	4.5286		
		5-10(含)年	69	4.5333		
		10-20(含)年	133	4.6105		
		20年以上	121	4.4289		
	內在價值	1年(含)以下	21	4.2857	0.441	N
		1-5(含)年	56	4.3571		
		5-10(含)年	69	4.3246		
		10-20(含)年	133	4.3534		
		20年以上	121	4.2595		
	附帶價值	1年(含)以下	21	3.5000	1.138	N
		1-5(含)年	56	3.3304		
		5-10(含)年	69	3.3116		
		10-20(含)年	133	3.4286		
		20年以上	121	3.1901		
工作滿意度	外在滿意	1年(含)以下	21	4.0087	1.718	N
		1-5(含)年	56	4.0795		
		5-10(含)年	69	3.7589		
		10-20(含)年	133	3.9624		
		20年以上	121	3.9098		
	內在滿意	1年(含)以下	21	3.8690	0.759	N
		1-5(含)年	56	4.1027		
		5-10(含)年	69	3.9493		
		10-20(含)年	133	4.0620		
		20年以上	121	3.9959		
	一般工作滿意	1年(含)以下	21	3.6190	0.469	N
		1-5(含)年	56	3.6339		
		5-10(含)年	69	3.6014		
		10-20(含)年	133	3.7331		
		20年以上	121	3.5868		

表 4.12 各構面（工作年資）單因子變異數表（續）

構面		工作年資	個數	平均數	F值	事後比較
幸福感	自我控制	1年（含）以下	21	4.2245	1.255	N
		1-5（含）年	56	4.2602		
		5-10（含）年	69	4.1553		
		10-20（含）年	133	4.3308		
		20年以上	121	4.2668		
	人際和諧	1年（含）以下	21	3.9714	1.001	N
		1-5（含）年	56	4.0786		
		5-10（含）年	69	3.9420		
		10-20（含）年	133	4.0962		
		20年以上	121	4.1124		

註：N表無顯著差異。

資料來源：本研究整理。

在平均月收入方面，不同的月收入的會員是否對工作價值觀、工作滿意度、幸福感會有顯著性差異，經由分析結果後可得知不同的平均月收入在工作價值觀、工作滿意度與幸福感及其分層構面上，皆未達 0.05 的顯著水準，顯示不同工作年資其對工作價值觀、工作滿意度與幸福感均無顯著差異。分析結果，如表 4.13 所示。

表 4.13 各構面（平均月收入）單因子變異數表

構面		平均月收入	個數	平均數	F值	事後比較
工作價值觀	外在價值	20000（含）元以下	43	4.6279	0.651	N
		20001~30000 元	84	4.5607		
		30001~40000 元	93	4.4882		
		40001~50000 元	80	4.5050		
		50001 以上	100	4.5000		
	內在價值	20000（含）元以下	43	4.3767	1.077	N
		20001~30000 元	84	4.2905		
		30001~40000 元	93	4.2258		
		40001~50000 元	80	4.3150		
		50001 以上	100	4.4000		
	附帶價值	20000（含）元以下	43	3.4767	3.041	N
		20001~30000 元	84	3.0833		
		30001~40000 元	93	3.5269		
		40001~50000 元	80	3.4000		
		50001 以上	100	3.2200		
工作滿意度	外在滿意	20000（含）元以下	43	4.0846	2.392	N
		20001~30000 元	84	3.7413		
		30001~40000 元	93	3.8993		
		40001~50000 元	80	4.0148		
		50001 以上	100	3.9836		
	內在滿意	20000（含）元以下	43	4.0756	1.312	N
		20001~30000 元	84	3.8690		
		30001~40000 元	93	4.0242		
		40001~50000 元	80	4.0469		
		50001 以上	100	4.0900		
	一般工作滿意	20000（含）元以下	43	3.6047	2.394	N
		20001~30000 元	84	3.4464		
		30001~40000 元	93	3.8011		
		40001~50000 元	80	3.7938		
		50001 以上	100	3.5700		

表 4.13 各構面（平均月收入）單因子變異數表（續）

構面		平均月收入	個數	平均數	F值	事後比較
幸福感	自我控制	20000（含）元以下	43	4.3223	1.787	N
		20001~30000 元	84	4.1412		
		30001~40000 元	93	4.2535		
		40001~50000 元	80	4.2875		
		50001 以上	100	4.3400		
	人際和諧	20000（含）元以下	43	4.1488	2.042	N
		20001~30000 元	84	3.9024		
		30001~40000 元	93	4.1505		
		40001~50000 元	80	4.0550		
		50001 以上	100	4.0960		

註：N表無顯著差異。

資料來源：本研究整理。

#### 4.4 相關分析

本研究在進行假設驗證前，本節先針對工作價值觀、工作滿意度與幸福感等三個構面進行 Pearson 積差相關法來驗證工作價值觀、工作滿意度、幸福感之間相關方向及強度是否存有線性相關，分析結果如表 4.14 所示，結果顯示工作價值觀對於工作滿意度是呈現顯著的正相關(0.505<sup>\*\*\*</sup>)；工作價值觀對於幸福感呈現顯著的正相關(0.434<sup>\*\*\*</sup>)；工作滿意度對於幸福感呈現顯著的正相關(0.556<sup>\*\*\*</sup>)。由結果中發現，工作價值觀與工作滿意度、幸福感之間的相關係數差距不大，再進一步做子構面的相關分析，結果發現工作價值觀的子構面附帶價值對工作滿意度的子構面內在滿意相對於其他的子構面有較高的正相關(0.581<sup>\*\*\*</sup>)，而在對幸福感的子構面自我控制相對於其他的子構面有較高的正相關(0.502<sup>\*\*\*</sup>)；而在工作滿意度的子構面內在滿意對幸福感的子構面自我控制與人際和諧分別有 0.591<sup>\*\*\*</sup> 及 0.516<sup>\*\*\*</sup>，相對於其他的子構面具有較高的正相關，

如表 4.14 與 4.15 所示。

表 4.14 各構面之相關係數表

	工作價值觀	工作滿意度	幸福感
工作價值觀	1		
工作滿意度	0.505 <sup>***</sup>	1	
幸福感	0.434 <sup>***</sup>	0.556 <sup>***</sup>	1

註：\*表示 $p < 0.05$ ，\*\*表示 $p < 0.01$ ，\*\*\*表示 $p < 0.001$ 。

資料來源：本研究整理。

表 4.15 各子構面之相關係數表

		工作價值觀			工作滿意度			幸福感	
		外在價值	內在價值	附帶價值	外在滿意	內在滿意	一般工作滿意	自我控制	人際和諧
工作價值觀	外在價值	1							
	內在價值	0.741 <sup>***</sup>	1						
	附帶價值	0.146 <sup>***</sup>	0.284 <sup>***</sup>	1					
工作滿意度	外在滿意	0.356 <sup>***</sup>	0.428 <sup>***</sup>	0.274 <sup>***</sup>	1				
	內在滿意	0.443 <sup>***</sup>	0.581 <sup>***</sup>	0.198 <sup>***</sup>	0.722 <sup>***</sup>	1			
	一般工作滿意	0.233 <sup>***</sup>	0.352 <sup>***</sup>	0.537 <sup>***</sup>	0.527 <sup>***</sup>	0.568 <sup>***</sup>	1		
幸福感	自我控制	0.403 <sup>***</sup>	0.502 <sup>***</sup>	0.156 <sup>***</sup>	0.485 <sup>***</sup>	0.591 <sup>***</sup>	0.325 <sup>***</sup>	1	
	人際和諧	0.252 <sup>***</sup>	0.373 <sup>***</sup>	0.116*	0.433 <sup>***</sup>	0.516 <sup>***</sup>	0.292 <sup>**</sup>	0.700 <sup>***</sup>	1

註：\*表示 $p < 0.05$ ，\*\*表示 $p < 0.01$ ，\*\*\*表示 $p < 0.001$ 。

資料來源：本研究整理。

## 4.5 迴歸分析

藉由前述分析可得知工作價值觀、工作滿意度與幸福感間之相關性，再進一步透過迴歸分析去檢測研究假設是否成立，分析結果為工作價值觀對工作滿意度 F 值為 139.220<sup>\*\*\*</sup>，Beta 值為 0.505<sup>\*\*\*</sup>，呈現顯著的影響，表示工作價值觀對工作滿意度有正向影響，因此研究假設 H2 成立；工作價值觀對幸福感 F 值為 92.372<sup>\*\*\*</sup>，Beta 值為 0.434<sup>\*\*\*</sup>，呈現顯著的影響，表示工作價值觀對幸福感有正向影響，因此研究假設 H3 成立；工作滿意度對幸福感 F 值為 182.761<sup>\*\*\*</sup>，Beta 值為 0.556<sup>\*\*\*</sup>，呈現顯著的影響，表示工作滿意度對幸福感有正向影響，因此研究假設 H4 成立；最後假設工作滿意度的中介效果成立下，再進一步比較模式二與模式四之結果可知，工作價值觀對幸福感的影響在加入工作滿意度後，其標準化迴歸係數由原先的 0.434<sup>\*\*\*</sup>降為 0.206<sup>\*\*\*</sup>，但仍達顯著水準，依據 Baron and Kenny(1986)建議，可推論工作滿意度在工作價值觀與幸福感之間具有部分中介效果，因此研究假設 H5 成立。如表 4.16 所示。

表 4.16 工作價值觀與工作滿意度、幸福感之迴歸彙整表

自變數 \ 依變數	模式一	模式二	模式三	模式四
	工作滿意度	幸福感	幸福感	幸福感
工作價值觀	0.505 <sup>***</sup>	0.434 <sup>***</sup>		0.206 <sup>***</sup>
工作滿意度			0.556 <sup>***</sup>	0.452 <sup>***</sup>
自由度	1 ; 398	1 ; 398	1 ; 398	2 ; 397
R <sup>2</sup> 值	0.259	0.188	0.315	0.340
調整後 R <sup>2</sup> 值	0.257	0.186	0.313	0.336
F 值	139.220 <sup>***</sup>	92.372 <sup>***</sup>	182.761 <sup>***</sup>	102.082 <sup>***</sup>

註：\*p < 0.05，\*\*p < 0.01，\*\*\*p < 0.001

資料來源：本研究整理

## 第五章 結論與建議

本章節主將歸納後所做之結果及發現結論予以說明並提出本研究之建議，及後續研究之建議，以供未來對人體彩繪從業人員此族群有興趣之研究者繼續研究的方向及思考之議題。

### 5.1 研究結論

研究者在經過文獻探討並透過問卷調查蒐集本研究之樣本資料，並以統計分析方法加以驗證，進而歸納以下之結論：

(一) 不同的背景變項在工作價值觀、工作滿意度、心理幸福感上部分有顯著差異

依樣本資料統計分析結果，其性別、婚姻狀況、出生年及居住地區、工作年資和平均月收入均未達顯著性水準 0.05；僅在教育的變項中顯示工作價值中的附帶價值顯示高中/高職以下 > 大專院校，心裡幸福感是碩博士 > 大專院校，因此 H1 的假設是部份成立，研究結果與馮吉成 (民 101) 的研究在不同性別的派遣人員其在整體的工作滿意、工作滿意分層面及幸福感的認知與情緒的評估上皆有顯著差異不同；推測可能是本研究的樣本數太少，無法達到顯著性差異，建議再增加樣本數，就有可能會呈現出其差異。

在教育的變項中則與陳蒼諼 (民 99) 的研究顯示教育程級愈高者其在幸福感「生活滿意」層面上，明顯高於教育程級較低者，即碩士高於大學，大學高於專科不同；推測可能與本研究的樣本為人體彩繪從業人員的工作特性有關；但也有些研究亦認為教育程度的高低與幸福感並沒有顯著差異(楊朝鈞，民 99；王敘馨，民 99；王淑女，民 100；劉秀枝，民 100)。

## (二) 工作價值觀對工作滿意度、心理幸福感有顯著影響

工作價值觀對工作滿意度具有顯著正向之影響，本研究與學者黃振恭（民 97）之研究結果一致。研究結果顯示實證，得知人體彩繪從業人員的工作價值觀對工作滿意度具有正向顯著影響。但在結果中發現，工作價值觀與工作滿意度兩者間的相關係數差距不大，再進一步做子構面的相關分析，結果發現工作價值觀的子構面附帶價值對工作滿意度的子構面內在滿意相對於其他的子構面有較高的正相關(0.581<sup>\*\*\*</sup>)，顯示如果工作名聲越好，其人體彩繪從業人員的自我內在滿意度就越高，此與 Katsikeas(2011)和吳明錫（民 102）的研究結果相似，即「內在滿足」與「外在滿足」兩個構面對工作滿足是具有顯著正向影響力，亦和 Mathier and Zajac(1990)其提出的組織承諾模式類似，影響組織承諾的相關變項中包含內在滿足與外在滿足。亦即當員工在工作中，擁有更多實現自我的機會，與合理的薪資制度，明確的升遷管道時，會在組織更貢獻其心力於工作上。故推論 H2 的假設是成立的。在工作價值觀的子構面內在價值與幸福感的子構面自我控制相對於其他的子構面有較高的正相關(0.502<sup>\*\*\*</sup>)；顯示若能讓人體彩繪從業人員發揮其所長，則人體彩繪從業人員更願意自我成長學習更多，推論 H3 的假設是成立的。

陳樵（民 103）研究結果其 80 後世代的工作價值對幸福感亦有顯著性影響與本研究結果相似，即當擁有工作價值有正向的感受時，即可提升其幸福感。因此，若能夠針對人體彩繪從業人員所在意之工作價值之各構面，去加強或增加給予的幫助或資源，可有效增加人體彩繪從業人員的幸福感。

### (三) 工作滿意度對心理幸福感有顯著影響

而在工作滿意度的子構面內在滿意對幸福感的子構面自我控制與人際和諧分別有 0.591<sup>\*\*\*</sup>及 0.516<sup>\*\*\*</sup>，相對於其他的子構面有較高的正相關，顯示人體彩繪從業人員的內在滿意度就越高，其幸福感越好，再次證明人體彩繪在社會上的名氣與聲望越好，越願意投入，心裡幸福感也越大。H4 的假設則與金音如（民 99）諮商師對工作有愈高的「內、外在滿意」度，其幸福感也愈高的相同，故推論是成立的。

### (四) 工作滿意度在工作價值觀與心理幸福感之間具有中介效果

工作價值觀對幸福感的影響在加入工作滿意度後，其標準化迴歸係數由原先的 0.434<sup>\*\*\*</sup>雖降為 0.206<sup>\*\*\*</sup>，但仍達顯著水準，依據 Baron and Kenny(1986)建議，可推論工作滿意度在工作價值觀與幸福感之間具有部分中介效果，因此研究假設 H5 的假設成立，顯示工作滿意度在工作價值觀與心理幸福感之間是具有部份中介效果。彙整如表 5.1 所示。

表 5.1 研究假設分析結果彙整表

研究假設	分析結果
H1：不同背景變項在工作價值觀、工作滿意度、心理幸福感上有顯著差異	部分成立
H2：工作價值觀對工作滿意度有顯著影響	成立
H3：工作價值觀對心理幸福感有顯著影響	成立
H4：工作滿意度對心理幸福感有顯著影響	成立
H5：工作滿意度在工作價值觀與心理幸福感之間具有中介效果	成立 (部分中介)

資料來源：本研究整理。

## 5.2 管理意涵

研究結果可讓經營人體彩繪相關之管理者透過本研究之結果對人體彩繪從業人員的工作價值觀、工作滿意與幸福感有充份之了解；讓管理者透過重視人體彩繪從業人員的工作滿足，確認其所提供給人體彩繪從業人員之各項工作條件是否合乎該人員之期望，因此管理者除了在乎是否賺錢外，營造良好的工作名聲，當工作名聲越好，其人體彩繪從業人員的自我內在滿意度就越高；其次若能讓人體彩繪從業人員充分發揮其所長，給予實現自我的機會，自我才能充份發揮，那麼人體彩繪從業人員更願意自我成長學習更多；對於社會關係也應該要重視，包含是否與跟工作夥伴能相處融洽維持友好關係，發揮最強大的團隊精神，達最大之工作效益等，均會影響人體彩繪從業人員的幸福感與工作滿意度。

而公會管理者亦可透過本研究結果去了解人體彩繪從業人員的想法，加強人體彩繪從業人員對人體彩繪目標的認同，讓人體彩繪從業人員感覺到自己所做的工作是值得的有價值的工作，這樣才能激發員工的熱情，公會管理者在了解人體彩繪從業人員對人體彩繪的滿意度與幸福感的關係，適度的規劃相關進修課程以滿足人體彩繪從業人員的需求。

## 5.3 後續研究建議

本研究仍有許多不盡周延之處，待需改進，在本研究中的個人背景變項僅部份呈顯著差異，因此建議於後續研究時，可增加更多樣本數，看是否可以有更精準的顯著性效果，提供給管理者知道，設計出更適合人體彩繪從業人員的需求。許多研究中亦說明影響幸福感的因素很多，在本研究中，僅以工作價值觀、工作滿意度二個變項來探討與幸福感的關係，尚顯不足，因此建議可以從不同角度（例如：生活壓力、休閒生

活、與人際關係、和人格特質……等多方面)，來進一步來探討人體彩繪從業人員的幸福感，使得研究更為嚴謹充實。

工作滿意度在工作價值觀與心理幸福感之間僅具有部分的中介效果，本研究認為可能是由於取樣的關係，造成區域的不平均（中部居多），或許因此也影響了研究結果，建議於後續研究時，亦可對此項再加以延續，增加其他區域的樣本數，看是否可以有更精準的顯著性效果。



## 參考文獻

### 一、中文文獻

1. 王敘馨（民 99），基隆市國中教師主觀幸福感之調查研究，國立海洋大學，未出版之碩士論文，基隆。
2. 王淑女（民 100），國中教師自我復原力、教師效能感與幸福感關係之研究，國立彰化師範大學，未出版之碩士論文，彰化。
3. 王智永、顏士堯、曾寶葵（民 106），老年人主觀幸福感初探，亞洲高齡健康休閒及教育學刊，第 5 期，31-48 頁。
4. 王叢桂（民 91），影響工作價值觀傳遞之因素：男性中小企業主及一般職業工作者子女之比較，應用心理研究，第 14 期，117-150 頁。
5. 朱美錡（民 103），嘉義縣幼兒教保服務人員幸福感、工作價值觀與工作滿意度之研究，南華大學，未出版之碩士論文，嘉義。
6. 朴英培（民 77），工作價值觀、領導型態、工作滿足與組織承諾關係之研究-以韓國電子業為例，政治大學，未出版之碩士論文，台北。
7. 佘思科（民 96），工作價值之契合對工作士氣與生活滿意之影，國立中央大學，未出版之碩士論文，桃園市。
8. 余朝權（民 84），管理人員工作價值與其前項變因之研究-採生涯觀點，東吳經濟商學學報，第 16 期，1-30 頁。
9. 吳明蒼、蔡正育、柳立偉（民 100），大學生生活幸福感之研究，運動健康休閒學報，第 2 期，152-165 頁。
10. 吳明鋤（民 102），大學教師工作投入、工作壓力、工作滿意與組織承諾之相關研究-以 ESI 核心競爭學門為例，國立臺灣師範大學，未出版之碩士論文，台北。

11. 吳慧雯 (民 96), 科技工作人員的感激特質與主觀幸福感之相關研究：以社會支持和工作滿意為中介變項的路徑分析，國立新竹教育大學，未出版之碩士論文，新竹。
12. 吳靜吉、潘養源、丁興祥 (民 69)，內外控取向與工作滿意及績效之關係，政治大學學報，第 41 期，61 頁，台北：國立政治大學學報叢書編審委員會編輯。
13. 吳鐵雄、李坤崇、劉佑星、歐慧敏 (民 85)，工作價值量表之編製研究，台北：行政院青年輔導委員會。
14. 呂家美、蔡玟璇、鄭宜甄、陳明雅 (民 105)，幸福產業：工作價值觀、心理資本影響之探討—以美容美髮業為例，美容科技學刊，第 1 卷，第 13 期，1-20 頁。
15. 宋宜儒 (民 83)，工作價值觀、工作特性與工作滿意之研究：以沛華集團為例，國立海洋大學，未出版之碩士論文，基隆。
16. 李元墩、鐘志明 (民 90)，企業文化、員工工作價值觀及組織承諾之關聯性研究—以台灣地區主要集團企業為例，長榮學報，第 2 卷，第 4 期，1-18 頁。
17. 李華璋 (民 83)，工作價值觀在生計諮商上的應用，輔導季刊，第 2 卷，第 30 期，33-40 頁。
18. 沈文恕 (民 67)，工作特性與工作滿足之關係研究，國立政治大學，未出版之碩士論文，台北。
19. 邢占軍 (民 94)，對主觀幸福感測量的反思，本土心理學研究，第 24 期，301-323 頁。
20. 林秀琴 (民 95)，高雄市國民中小學校長溝通行為與教師工作滿意度及組織承諾關係之研究，高雄師範大學，未出版之碩士論文，高雄。

- 21.林惠彥、陸洛、吳珮瑤、吳婉瑜（民 101），快樂的員工更有生產力嗎？  
組織支持與工作態度之雙重影響，中華心理學刊，第 54 卷，第 4 期，  
451-469 頁。
- 22.金音如（民 99），諮商師工作價值觀、工作滿意與幸福感之相關研究，  
國立高雄師範大學，未出版之碩士論文，高雄。
- 23.施一珍（民 102），金控員工之工作價值觀、工作特性與工作滿足、組織承諾之關聯研究，國立臺灣師範大學，未出版之碩士論文，台北。
- 24.柯惠玲（民 78），工作滿意、工作績效與離職傾向之關係研究，國立政治大學，未出版之碩士論文，台北。
- 25.洪淨怡（民 104）工作特性對組織承諾之影響-以工作滿足為中介變項，國立臺灣師範大學，未出版之碩士論文，台北。
- 26.洪瑞斌、劉兆明（民 92），工作價值觀研究之回顧與前瞻，應用心理研究，第 19 期，211-250 頁。
- 27.張春興（民 87），張氏心理學辭典，台北：東華。
- 28.張珮琦（民 97），個人背景及幸福感與工作滿意、組織承諾、離職意向之關聯，國立中央大學，未出版之碩士論文，桃園市。
- 29.張舒涵（民 93），大學院校約聘人員人格特質、工作滿意度及離職傾向之研究，國立中山大學，未出版之碩士論文，高雄。
- 30.張瑞春（民 87），組織變革中組織氣候對工作投入、組織承諾及工作滿足之研究，國立中山大學，未出版之碩士論文，高雄。
- 31.莊紋松（民 100），銀行員工作價值觀、休閒參與對生活滿意度之影響-以 L 銀行為例，朝陽科技大學，未出版之碩士論文，台中。
- 32.許迪翔（民 92），不同世代之工作價值觀、工作態度及其關連性之研究-以台灣高科技產業之員工為例，私立中原大學，未出版之碩士論

- 文，桃園市。
- 33.許順旺、吳慧瑛（民 98），工作環境知覺、工作滿意度與服務品質之關係—以大台北地區宴會廳工讀生為例，餐旅暨家政學刊，第 1 卷，第 6 期，33-57 頁。
  - 34.郭文景（民 74），國中教師參與決定與工作滿足程度關係之研究，國立高雄師範學院，未出版之碩士論文，高雄。
  - 35.陳人豪（民 90），兩岸員工工作價值觀與工作特性對工作態度之影響，中央大學，未出版之碩士論文，桃園市。
  - 36.陳家聲、樊景立（民 89），我國國人工作生活品質經驗之研究，管理評論，第 19 期，31-79 頁。
  - 37.陳綉文(民 106)，臺北市國小教師工作價值觀與自我幸福感關係之研究中，國立臺北教育大學，未出版之碩士論文，台北。
  - 38.陳碧珠.(民 102)，園長心靈領導行為對幼兒園教師幸福感與工作滿足之影響，中州科技大學，未出版之碩士論文，彰化。
  - 39.陳蒼諤（民 99），基隆市國小教師幸福感之調查研究，國立台灣海洋大學，未出版之碩士論文，基隆。
  - 40.陳樵（民 103），80 後世代之工作價值、工作滿意、幸福感對組織公民行為影響之研究，國立臺北大學，未出版之碩士論文，台北。
  - 41.陸洛（民 87），中國人幸福感之內涵、測量及相關因素探討，國家科學委員會研究彙編：人文及社會科學，第 1 卷，第 8 期，115-137 頁。
  - 42.曾文志（民 96），大學生的樂觀、社會支持與幸福感的關聯：結構方程模式取向之研究，教育與心理研究，第 4 卷，第 30 期，117-146 頁。
  - 43.曾艾岑（民 98），不同世代教師工作價值觀與幸福感相關研究，國立

- 屏東教育大學，未出版之碩士論文，屏東。
- 44.舒緒偉（民 79），國民小學教師溝通滿意與工作滿意關係之研究，國立台灣師範大學，未出版之碩士論文，台北。
- 45.覃干超（民 97），高校輔導員工作滿意度的調查分析與對策研究，學校黨建與思想教育，第 8 期，76-78 頁。
- 46.馮吉成（民 101），派遣人員工作價值觀、工作滿意度與幸福感之相關研究-以某渡假村為例，康寧大學，未出版之碩士論文，台北。
- 47.黃大綱（民 102），工作價值觀、心理契約對離職傾向之影響-以工作滿足為中介變項，國立臺灣師範大學，未出版之碩士論文，台北。
- 48.黃水成（民 95），薪酬管理、薪酬滿意度與工作滿意度的關聯探討-以國內某紡織石化公司為例，國立台北科技大學，未出版之碩士論文，台北。
- 49.黃同圳（民 82），青年勞工工作價值觀與組織向心力之研究，臺北市：行政院青年輔導委員會。
- 50.黃振恭（民 97），不同世代國民小學教師工作價值觀、角色知覺與教學自我效能和專業表現之研究，國立嘉義大學，未出版之碩士論文，嘉義市。
- 51.黃國隆（民 83），工作價值觀對工作態度及行為之影響，測驗與輔導，119，2431-2432，臺北市：行政院青年輔導委員會與中國測驗學會。
- 52.黃淑純（民 78），台灣北區青年勞工工作特性知覺、工作需求與工作適應生活適應關係之研究，東吳大學，未出版之碩士論文，台北。
- 53.黃貴祥（民 89），技術學院教師工作環境知覺、工作價值觀與其工作滿足和教學表現之關係，國立政治大學，未出版之碩士論文，台北。

- 54.黃麗玲、楊其璇（民 99），護理人員工作價值觀探討以台中市某區域教學醫院兩院區之護理人員為例，澄清醫護管理雜誌，第 3 卷，第 6 期，32-39 頁。
- 55.楊明恭、葛珍珍、楊書泓（民 97），我國技術人員工作價值觀與工作滿意度之相關研究：以中部地區模具製造業為例，修平學報，第 16 期，63-78 頁。
- 56.楊國樞（民 86），心理學研究的本土契合性及其相關問題，本土心理學研究，第 8 期，75-120 頁。
- 57.葉佳綺（民 101），銀行櫃員工作特性、情緒勞務與工作滿足對組織承影響之研究，國立臺灣師範大學，未出版之碩士論文，台北。
- 58.廖秋月（民 90），X 世代護理工作人員工作價值觀之探討，台北醫學院護理學，未出版之碩士論文，台北。
- 59.劉守喬（民 92），國中小資訊負責人角色扮演、角色壓力與工作滿意之相關研究，國立交通大學，未出版之碩士論文，新竹。
- 60.劉秀枝（民 100），私立幼兒園教師職場幸福感與工作滿意度之關係研究，幼兒教保研究期刊，第 6 期，87-116 頁。
- 61.劉品瑤（民 101），工作需求滿足與幸福感之關聯:以工作價值觀為調節因子，玄奘大學，未出版之碩士論文，新竹。
- 62.劉建（民 97），屏東縣國民小學網管人員工作滿意度與組織承諾之相關研究，國立屏東教育大學，未出版之碩士論文，屏東。
- 63.蔡怡貞（民 96），台中市私立幼稚園園長經營理念與教師工作滿意度之相關研究，國立台中教育大學，未出版之碩士論文，台中。
- 64.蔡昀庭（民 103），幸福感與工作績效之關係：以自我效能與工作滿足為中介變數，東海大學，未出版之碩士論文，台中。

65. 蔡明秀 (民 93), 人格特質、工作價值觀、金錢倫理觀與工作生活品質重視度對生涯導向影響之研究-以台南縣高中職應屆畢業生為例, 南華大學, 未出版之碩士論文, 嘉義。
66. 蔡林亮 (民 82), 勞工工作價值觀、組織氣候與工作滿意度之關係研究-以嘉義地區製造業勞工為例, 國立中正大學, 未出版之碩士論文, 嘉義。
67. 蔡家媛 (民 96), 國民小學教師工作價值觀與組織公民行為之研究, 國立花蓮教育大學, 未出版之碩士論文, 花蓮。
68. 蔡蜀雲 (民 82), 國中教師生涯階段、職業興趣與工作價值關係之研究, 國立臺灣師範大學, 未出版之碩士論文, 台北。
69. 鄭泓洋 (民 102), 照顧服務員工作價值觀與工作滿意關係之研究-以高雄市為例, 南華大學, 未出版之碩士論文, 嘉義。
70. 謝馥蔓 (民 83), 專科學生工作價值觀的實証研究-以四海工商專校為例, 東吳大學, 未出版之碩士論文, 台北。
71. 簡春安 (民 80), 國內婦女生活滿意度調查報告, 當代社會工作, 第 1 期, 87-89 頁。
72. 羅琬婷 (民 96), 探討實習醫師工作價值觀、工作滿意度、組織承諾與留任住院醫師之因素與相關性, 國立陽明大學, 未出版之碩士論文, 台北。
73. 蘇秀芬 (民 77), 工廠青年工作價值與生活型態之研究, 私立東海大學, 未出版之碩士論文, 台中。

## 二、英文文獻

1. Argyle, M. (1987), The Psychology of Happiness, London, UK: Methuen.
2. Barnard, C.I. (1938), The Functions of the Executive, Cambridge, MA: Harvard University Press.
3. Brown, D. (2002), The role of work and cultural values in occupational choice, satisfaction and success: A theoretical statement, Journal of Behavioral Medicine, Vol. 3, pp. 245-257.
4. Dawis, R. V. (2001), 1999 Leona Tyler Award: Rene V. Dawis. Counseling Psychologist, Vol. 29, No. 6, pp. 458-465.
5. Diener, E. (1984), Subjective well-being, Psychological Bulletin, Vol. 95, No. 3, pp. 542-575.
6. Duffy, R. D. & Sedlacek, W. E. (2007), The Work Values of First-Year College Students: Exploring Group Differences, Career Development Quarterly, Vol. 55, No. 4, pp. 359-364.
7. Gilbert, G. R. , Sohi, R. S. , & McEachern, A. G. (2008), Measuring work preferences; A multidimensional tool to enhance career self-management, Career Development International, Vol. 13, No. 1, pp. 56-84.
8. Hackman, J. R. & Lawler, E. E. (1971), Employee Reactions to Job Characteristics, Journal of Applied Psychology, Vol. 55, No. 3, pp. 259-268.
9. Hackman, J.R., & Oldham, G.R. (1975), Development of the Job Diagnostic Survey, Journal of Applied Psychology, Vol. 60, No. 2, pp. 159-170.
10. Hoppock, R. (1935), Job satisfaction, New York, NY: Harper Brothers.
11. Kalleberg, A. L. (1977), Work values and job rewards: A theory of job satisfaction, American Sociological Review, Vol. 42, pp. 124-143.
12. Katsikea, E., Theodosiou, M., Perdikis, N. & Kehagias, J. (2011), The effects of organizational structure and job characteristics on export sales managers' job satisfaction and organizational commitment, Journal of World Business, Vol. 46, No. 2, pp. 221-233.
13. Locke, E. A. (1976), The Nature and Causes of Job satisfaction in Handbook of Industrial and Organization Psychology, Chicago, CH: Rand McNally College, pp. 1297-1349
14. Lu, L. (2008), The Chinese conception and experiences of subjective well-being, Discovery of Applied Psychology, Vol. 1, pp. 19-30.

15. Mathieu, J. E. & Zajac, D. M. (1990) , A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment, Psychological bulletin, Vol. 108, No. 2, pp. 171-194.
16. Porter, L. W. & Lawler, E. E. (1968), Managerial Attitudes and Performance, Homewood, IL: Richard D, Irwin, Inc.
17. Pryor, R. (1979), In search of a concept, Work Values, Vocational guidance quarterly, Vol. 27, No. 3, pp. 250-258.
18. Rokeach, M. (1973), The Nature of Human Values, New York, NY: Free Pres.
19. Ryff, C. D. (1989), Happiness in everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being, Journal of Personality and Social Psychology, Vol. 57, pp. 1069-1081.
20. Schneider, Benjamin, & Alderfer, C. P. (1973), Three studies of needs satisfaction in organization, Administrative Science Quarterly, Vol. 18, pp. 489-505.
21. Smith, C. , Kendall, L. M. , & Hullin, C. L.(1969), The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement, Chicago, CH: Rand McNally.
22. Super, D. E. (1970), Manual for the Work Value Inventory, Chicago, CH: Riverside Publishing Company.
23. Super, D. E. (1970), Work Value Inventory, Boston, MA: Houghton-Mifflin.
24. Super, D. E. (1980), A life-span, life-space approach to career development, Journal of Vocational Behavior, Vol. 16, No. 3, pp. 282-298.
25. Wood, A. M. , Maltby, J. , Gillett, R. , Linley, P. A. , & Joseph, S.(2008), The role of gratitude in the development of social support, stress, and depression: two longitudinal studies, Journal of Research in Personality, Vol. 42, pp. 854-871.

## 附錄一 問卷

親愛的朋友您好：

這是一份學術問卷，目的在探討”不同世代工作者其工作價值觀、工作滿意度與幸福感之相關研究”，您提供的寶貴意見，對本研究極具關鍵，懇請惠予協助；本問卷採不記名方式，所獲資料僅供學術分析研究之用，絕不對外公開透露，敬請放心填答；誠摯地感謝您的支持與協助，在百忙之中撥空填答此問卷，

南華大學企業管理學系 碩士班

指導教授:黃國忠博士

研究生:呂江梅 敬上

以下問項為單選題，請直接於上勾選適當的答案，問卷的填寫並無標準答案，請依照您實際狀況及感受加以填寫即可，

### 【基本背景資料】(請勾選適當的選項)

填答說明：請依您的實際情形，勾圈選出一個符合的項目，

1 性別	<input type="checkbox"/> (1) 男 <input type="checkbox"/> (2) 女
2 出生年	<input type="checkbox"/> (1) 民國 40 年次~49 年次 <input type="checkbox"/> (2) 民國 50 年次~59 年次 <input type="checkbox"/> (3) 民國 60 年次~69 年次 <input type="checkbox"/> (4) 民國 70 年次~79 年次 <input type="checkbox"/> (4) 民國 80 年次以上
3 婚姻狀況	<input type="checkbox"/> (1) 未婚 <input type="checkbox"/> (2) 已婚
4 教育程度	<input type="checkbox"/> (1) 高中/職以下 <input type="checkbox"/> (2) 大專/院校 <input type="checkbox"/> (3) 碩士/博士
5 居住地區	<input type="checkbox"/> (1) 北部 <input type="checkbox"/> (2) 中部 <input type="checkbox"/> (3) 南部 <input type="checkbox"/> (4) 東部/離島地區
6 行業	<input type="checkbox"/> (1) 醫療業 <input type="checkbox"/> (2) 農林漁牧業 <input type="checkbox"/> (3) 軍公教 <input type="checkbox"/> (4) 打工族 <input type="checkbox"/> (5) 製造業 <input type="checkbox"/> (6) 資訊科技 <input type="checkbox"/> (7) 服務業 <input type="checkbox"/> (8) 其他_____
7 工作年資	<input type="checkbox"/> (1) 1 年(含)以下 <input type="checkbox"/> (2) 1-5(含)年 <input type="checkbox"/> (3) 5-10(含)年 <input type="checkbox"/> (4) 10-20(含)年 <input type="checkbox"/> (5) 20 年以上
8 平均月收入	<input type="checkbox"/> (1) 20000(含)元以下 <input type="checkbox"/> (2) 20001~30000 元 <input type="checkbox"/> (3) 30001~40000 元 <input type="checkbox"/> (4) 40001~50000 元 <input type="checkbox"/> (5) 50001 以上

此部份主要在了解個人工作價值觀填答說明：以下各題是要瞭解您對工作價值觀的認知，請依您的感受與實際情形，勾圈選出一個符合的項目，1 分非常不同意 2 不同意 3 普通 4 同意 5 非常同意

	非常不同意	不同意	沒意見	同意	非常同意
1 我認為工作要能夠展現個人才能、發揮所長	<input type="checkbox"/>				
2 我認為工作要能夠得到心靈上的滿足與快樂	<input type="checkbox"/>				
3 我認為工作要能夠使人成長、實現自我理想	<input type="checkbox"/>				
4 我認為應該從事別人敬佩的工作	<input type="checkbox"/>				
5 我注重工作在行業中的名氣與聲望	<input type="checkbox"/>				
6 我認為工作要能與主管及同事相處融洽	<input type="checkbox"/>				
7 我認為工作時發揮團隊精神是很重要的	<input type="checkbox"/>				
8 我認為工作時每個員工都應該被尊重	<input type="checkbox"/>				
9 我認為公司應該資訊透明、信任員工、保障勞工的基本權益	<input type="checkbox"/>				
10 我認為公司應該具有暢通的溝通管道	<input type="checkbox"/>				
11 我認為公司應該重視勞工的身心健康	<input type="checkbox"/>				
12 我認為當公司經營績效好時，應給予員工加薪或獎金	<input type="checkbox"/>				
13 我認為公司不應隨意苛扣員工的薪資或福利	<input type="checkbox"/>				
14 我認為公司應該提供教育訓練，讓員工的專業得以精進	<input type="checkbox"/>				
15 我認為工作上應該要有公平的升遷機會	<input type="checkbox"/>				
16 我認為自己在工作上應該適當地被授權	<input type="checkbox"/>				
17 我認為主管應該提供員工必要的資源與協助	<input type="checkbox"/>				

此部份主要在了解個人對工作滿意度的認知，填答說明：請依您的感受與實際情形，勾圈選出一個符合的項目，1分非常不同意2不同意3普通4同意5非常同意

	非常不同意	不同意	沒意見	同意	非常同意
1 我對工作能展現我的專長，感到滿意	<input type="checkbox"/>				
2 我對工作能讓我心靈滿足與快樂，感到滿意	<input type="checkbox"/>				
3 我對工作能夠讓我成長、實現自我理想，感到滿意	<input type="checkbox"/>				
4 我的工作是讓別人敬佩的工作，感到滿意	<input type="checkbox"/>				
5 我對我的工作在同業中的名氣與聲望，感到滿意	<input type="checkbox"/>				
6 我對工作時能發揮團隊精神，感到滿意	<input type="checkbox"/>				
7 我對工作場所上的安全性，感到滿意	<input type="checkbox"/>				
8 我對我的工作有注重兩性平權、尊重個人隱私，感到滿意	<input type="checkbox"/>				
9 我對我的工作能信任員工、保障勞工的基本權益，感到滿意	<input type="checkbox"/>				
10 我對公司給我暢通的溝通管道，感到滿意	<input type="checkbox"/>				
11 我對公司有重視到我的身心健康，感到滿意	<input type="checkbox"/>				
12 我對績效好時，公司會給我加薪或獎金，感到滿意	<input type="checkbox"/>				
13 我對公司不隨意苛扣我的薪資或福利，感到滿意	<input type="checkbox"/>				
14 我對公司所提供的教育訓練，感到滿意	<input type="checkbox"/>				
15 我對公司提供公平的升遷機會，感到滿意	<input type="checkbox"/>				
16 我對自己在工作上有適當地被授權，感到滿意	<input type="checkbox"/>				
17 我對主管提供我必要的資源與協助，感到滿意	<input type="checkbox"/>				

此部份主要在了解個人對幸福感的知覺，填答說明：本部份主要是要了解您對自身幸福感的知覺，請依您的感受與實際情形，勾圈選出一個符合的項目，1 分非常不同意 2 不同意 3 普通 4 同意 5 非常同意

	非常不同意	不同意	沒意見	同意	非常同意
1 不論自己的好與壞，都喜歡	<input type="checkbox"/>				
2 對於自己，我很有自信	<input type="checkbox"/>				
3 我會為自己加油，並鼓勵自己	<input type="checkbox"/>				
4 我常關心周遭的人包含親人、朋友.....	<input type="checkbox"/>				
5 我喜歡參與群體活動	<input type="checkbox"/>				
6 我有自己生活待人處事的方法	<input type="checkbox"/>				
7 我會善用周圍的資源，去達成我的夢想	<input type="checkbox"/>				
8 我會調適自己來適應環境的改變	<input type="checkbox"/>				
9 自己的生活，我很清楚要怎麼過	<input type="checkbox"/>				
10 對於自己想要的生活，我會認真努力的去追求	<input type="checkbox"/>				
11 我會認真的自我充實，提升自己的能力，去學習技能或專長	<input type="checkbox"/>				
12 因為人生是不斷的學習，我會積極進取努力學習	<input type="checkbox"/>				

本問卷到此全部結束，感謝您的辛苦填寫  
最後再麻煩您檢查一下是否有遺漏的地方  
再次感謝您的協助！謝謝！