

南華大學出版事業管理研究所碩士論文

A THESIS FOR THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION

GRADUATE INSTITUTE OF PUBLISHING ORGANIZATIONS MANAGEMENT

NANHUA UNIVERSITY

編輯委外與編輯人員工作價值觀對工作滿足

與離職傾向影響之研究

A RESEARCH ON THE INFLUENCE OF EDITING OUTSOURCING AND EDITORS'

WORK VALUE ON JOB SATISFACTION AND TURNOVER INTENTION

指導教授：褚麗絹 博士

ADVISOR : PH.D. CHU, LI-CHUAN

研究生：蘇秋文

GRADUATE STUDENT : SU, CHIU-WEN

中 華 民 國 九 十 四 年 六 月

南 華 大 學

出版事業管理研究所

碩士學位論文

編輯委外與編輯人員工作價值觀對工作滿足與

離職傾向影響之研究

研究生：蘇秋文

經考試合格特此證明

口試委員：蔣崇水
褚麗娟
林明華

指導教授：褚麗娟

所 長：蔣崇水

口試日期：中華民國 九十四 年 六 月 二 日

謝 誌

研究所的生活到這裡，總算要畫下一個完美的句點了。

首先要感謝我的爸爸媽媽，願意免費供養我三年，讓我無憂無慮地專注於課業上，錢的問題，留給大人操心就好了；這期間妹妹弟弟也分擔了家裡的大小事，讓姊姊有點過意不去呢。（所以，接下來換你們去讀書了，家裡的事，我來！）

而碩士論文完成的最大功臣，就是我的指導教授——褚老師，從無到有，大致方向，小至錯字，絕沒有任何的馬虎，有幸讓老師指導，是學生的福氣。

這三年裡，我也認識了很多人，他們陪我一起生活，一起快樂，一起苦惱。研究所同學小玲、坤潮、玉仙、淑萍、代育、翔任、小東、珍妮、盈秀、小強、弘毅、坤哲還有王璿，與你們一起學習、一起玩耍，幾乎忘記了論文難產的陣痛；實習時候的同事，主任、小連、瑋玲、怡君、慧絹、秋月、佩芬、祐瑜，因為有你們，我才能順利地通過一年的實習生活，並順利地完成論文的撰寫；還有，網路上的學長姐，雖然我們不在一起，但是你們隨時給予的支援和鼓勵，讓我面對電腦螢幕的一片空白時，不至於有被放逐世界角落的錯覺。

最後，出版所所有任課過的師長，以及為研究生們操煩的前後任所長、助理，感謝有你們，學生有一點點的成長、茁壯，都是因為有你們的灌溉與呵護。

終於寫到最後，還有許多沒有被提及的朋友，你們的功勞一樣是在秋文心中記上大大一筆的，感謝你們。

蘇秋文 94.07.11 嘉義小窩

南華大學出版事業管理研究所九十三學年度第二學期

碩士論文摘要

論文題目：編輯委外與編輯人員工作價值觀對工作滿足與離職傾向影響之研究

研究生：蘇秋文

指導教授：褚麗絹博士

論文摘要內容：

本研究主要為探討圖書編輯人員工作價值觀、工作滿足與離職傾向之關係，並以各圖書出版公司的編輯委外狀況，探討其對圖書編輯人員工作價值觀、工作滿足與離職傾向所造成的影響。

本研究的調查對象為台北市出版商業同業公會會員中，2003年出版量在四本以上之圖書出版機構的編輯，以問卷調查的方式取得初級資料。問卷回收後，將有效樣本數據資料輸入SPSS統計軟體內，以次數分配表、T檢定、單因子變異數分析、Pearson相關分析及迴歸分析等方法進行統計分析，檢定研究假設是否成立。

研究結果顯示，(1)圖書出版編輯的工作價值觀，較重視對休閒、社會貢獻與交通的要求；(2)不同的公司型態及員工人數於編輯人員的離職傾向上有顯著差異；(3)編輯工作有無委外及委外頻率於編輯人員的工作滿足上呈現顯著差異，圖書出版公司的編輯工作為常態性委外的狀況下，編輯人員的工作滿足程度較高；(4)工作價值觀變項下的社會互動、尊嚴、社會貢獻三個構面對工作滿足呈現非常顯著水準的正相關；(5)工作滿足程度與離職傾向之間呈現中度負相關。

因此本研究建議圖書出版公司(1)應掌握公司之核心價值，將非核心工作委外；(2)了解公司編輯之工作價值觀與個人特徵並定時調查編輯對公司意見、改進，以降低編輯的流動率。建議編輯人員評估(1)公司職務條件與個人具備條件是否符合；(2)自己的工作價值觀適合擔任何種性質工作，以降低轉職機率。

關鍵詞：工作價值觀、工作滿足、離職傾向、編輯委外

Title of Thesis: A Research on the Influence of Editing Outsourcing and Editors' Work Value on Job Satisfaction and Turnover Intention

Name of Institute: Graduate Institute of Publishing Organizations Management, Nan Hua University

Graduate date: June 2005

Degree Conferred: M.B.A.

Name of student: Su, Chiu-Wen

Advisor: Ph.D. Chu, Li-Chuan

Abstract

This is a research mainly on the relationship among work value, job satisfaction and turnover intention of the publishing industry editor influenced by outsourcing of editing.

The targets of the research are the editors of publishing institutions that had published over 4 books in 2003 according to members of Taipei Publishing Association. After getting the research data by questionnaires, we analyze the data to prove the research by statistics with Frequency distribution, t-test, one-way ANOVA, Pearson's correlation and regression analysis.

The research appears: 1.publishing editors pay more attention to recreation, social welfare and traffic; 2.there are apparent difference among the model of a company and the number of her employees; 3.if a publishing company is in the condition of usual outsourcing of editing, her editors' job satisfaction is higher than that are not in the condition of usual outsourcing of editing; 4.three dimensions of work value, the social interaction, dignity, social contribution, apparently have positive relationship; 5.job satisfaction and turnover intention appear middle negative relationship.

Thus, this research advises that publishing companies should: 1.have core value in hand outsources not core jobs; 2.know the work value of editing and personal characteristics to lower the flow of turnover. This research also advises that editors should estimate that: 1.if his or her personality and the editing job fit each other; 2.what kind of jobs fit his or her work value to prevent turnover.

Keywords: Work Value, Job Satisfaction, Turnover Intention, Outsourcing of Editing

目 錄

中文摘要	i
英文摘要	ii
目 錄	iii
表目錄	v
圖目錄	vii
第一章	緒論.....	1
1.1	研究背景與動機.....	1
1.2	研究目的.....	4
1.3	研究流程.....	4
1.4	研究範圍與限制.....	6
第二章	文獻探討.....	7
2.1	編輯委外.....	7
2.2	工作價值觀.....	11
2.3	工作滿足.....	20
2.4	離職傾向.....	28
2.5	工作價值觀、工作滿足與離職傾向之相關研究.....	36
第三章	研究方法.....	40
3.1	研究架構.....	40
3.2	研究假設.....	41
3.3	操作性定義.....	42
3.4	研究對象與抽樣方法.....	44
3.5	研究工具與檢測.....	46
第四章	實證結果與分析.....	53
4.1	樣本結構分析.....	53
4.2	工作價值觀、工作滿足與離職傾向之信效度分析.....	59
4.3	編輯人員在各研究變項之描述性統計分析.....	63
4.4	不同編輯人員對工作價值觀、工作滿足與離職傾向之差異分析.....	66

4.5	比較不同公司背景對工作滿足與離職傾向之影響……	74
4.6	各研究變項之關係……	79
4.7	研究假設之驗證結果……	82
第五章	結論與建議……	90
5.1	研究結論……	90
5.2	研究建議……	93
參考文獻	……	98
附錄	研究問卷……	112
個人簡歷	……	116

表目錄

表 2.1 國內外學者對工作價值觀的定義	12
表 2.2 國外學者對工作價值觀的分類	14
表 2.3 國內學者對工作價值觀的分類	15
表 2.4 工作價值觀量表 (WVI) 構面之意義或目的	18
表 2.5 工作價值觀調查表 (SWV) 之分類	19
表 2.6 工作層面偏好量表 (WAPI) 之類別	19
表 2.7 工作價值觀量表 (吳鐵雄等人編製) 之構面	20
表 2.8 離職行為的分類	29
表 2.9 工作價值觀與工作滿足關係之實證	36
表 2.10 工作滿足與離職傾向關係之實證	38
表 3.1 工作價值觀量表題項說明	47
表 3.2 工作滿足量表題項說明	50
表 4.1 有效樣本個人變項資料分析表	55
表 4.2 主要出版圖書類型	57
表 4.3 有效樣本公司背景資料分析表	58
表 4.4 編輯委外的實際做法	59
表 4.5 KMO 與 Bartlett 檢定	59
表 4.6 圖書出版公司編輯人員工作價值觀量表因素分析摘要	60
表 4.7 圖書出版公司編輯人員工作滿足量表因素分析摘要	62
表 4.8 問卷信度分析摘要表	63
表 4.9 工作價值觀之描述性統計	64
表 4.10 工作滿足之描述性統計	65
表 4.11 離職傾向之描述性統計	65
表 4.12 不同性別於工作價值觀、工作滿足與離職傾向之差異性	67
表 4.13 不同婚姻狀況於工作價值觀、工作滿足與離職傾向之差異性	67
表 4.14 不同年齡於工作價值觀、工作滿足與離職傾向之差異性	68
表 4.15 不同教育程度於工作價值觀、工作滿足與離職傾向之差異性	69
表 4.16 不同科系於工作價值觀、工作滿足與離職傾向之差異性	70

表 4.17 不同服務年資於工作價值觀、工作滿足與離職傾向之差異性	71
表 4.18 不同職務於工作價值觀、工作滿足與離職傾向之差異性……	73
表 4.19 不同公司背景於工作滿足之差異性……	74
表 4.20 不同公司背景於離職傾向之差異性……	75
表 4.21 有無委外對於員工的工作滿足與離職傾向之差異性……	76
表 4.22 委外頻率對於員工的工作滿足與離職傾向之差異性……	77
表 4.23 委外項目對於員工的工作滿足與離職傾向之差異性……	78
表 4.24 工作價值觀、工作滿足、離職傾向之相關分析……	80
表 4.25 編輯人員的工作價值觀、工作滿足與離職傾向構面之相關分 析……	80
表 4.26 編輯人員的工作價值觀、工作滿足與離職傾向之單一迴歸分 析結果彙整……	81
表 4.27 編輯人員個人屬性在各研究變項上之差異性驗證……	85
表 4.28 不同公司背景在工作滿足與離職傾向上之差異性驗證……	87
表 4.29 各變項間的相關性驗證……	88
表 4.30 各變項間的影響性驗證……	89

圖目錄

圖 1.1 研究流程圖	5
圖 2.1 編輯部的組織層次	9
圖 2.2 工作滿足之前因與後果變項圖	24
圖 2.3 工作滿足的表情量表	26
圖 2.4 員工離職決策過程模式	31
圖 2.5 員工退縮決策過程模式	32
圖 2.6 員工離職過程模式	33
圖 2.7 離職原因的路徑分析	34
圖 2.8 離職過程的修正模式	35
圖 2.9 員工離職模式	35
圖 3.1 本研究架構圖	40

第一章 緒論

本章共分四節，第一節將描述本研究之背景，以及其所引發的研究動機；第二節為研究目的；第三節為本研究的研究流程；第四節則為本研究之範圍及限制。

1.1 研究背景與動機

人類透過語言溝通、探討真理，依賴文字書籍宣揚、累積、傳承知識。故出版業的功能在於傳播科學技術與信息、傳遞知識、啟迪思維、開拓智力、教育讀者及提昇社會道德水準。出版業對於人們科學文化素質的提高、社會責任感及道德感的增強，有著不可估量的潛力與推動作用。(新聞局，2002)

是以，出版業背負著文化產業的包袱，賺錢之時還要兼顧道德使命。但是台灣出版業多以小企業經營為主，市場競爭非常激烈，大部分的出版社常有缺乏足夠財力難以運作的怨言，更無法集合資金做大型促銷，使得業界的經營愈陷苦境。若連賺錢都難，哪能顧及道德使命，出版好書呢？

台灣出版業的進入門檻低，不僅公司登記便利，出版證號的申請於過去即十分容易，在民國 88 年出版法廢止後更不需要提出申請，出版也不需經過審查，出版一本書更是只需 30 萬不到的費用。因此，進入出版市場者眾，人人爭搶食一杯羹的結果，使得行業競爭激烈，獲利普遍不佳。(張永聖，2002)

另外，行政院新聞局 2002 年出版的《中華民國 91 年圖書出版產業

調查研究報告》中呈現，出版社正職員工在 10 人以下的比例，由 2000 年的 55.80% 增加到 2002 年的 69.58%，由此可推測除了受新成立出版社的因素影響，多少也反應了出版社兼職人員逐年增加的趨勢。之所以產生這樣的現象，主要是為了提昇工作的效率及降低固定成本，事實上目前有很多出版社都不再高薪聘請資深的編輯，而是採取委外的方式處理公司相關業務。

企業委外的最大動機是降低成本，也就是削減預算。目前出版公司採用委外的方式可以說是相當普遍，小從打字、排版、編輯，大到印刷、裝訂、發行等作業，都可以委託其他個人或公司，而不納入自己公司內部的工作流程。但是當公司宣布一項會造成變動的委外需求時，因為人類的保守天性，員工會表示反對，「員工抗拒」成為企業委外時必須克服的最嚴重課題。

有許多編輯人員在網路上反應出編輯人員流動率大的狀況。國內知名的入口網站之一——Pchome，其明日新聞台的台長 Fifi，就曾在他的文章中提到：「編輯和翻譯是出版界流動率最大的兩種職位，因為工作量大、工時也很長，報酬卻和付出不成比例。」（Fifi, 2003）同樣是明日新聞台的台長 Zen 也指出，「台灣出版界中，由於眾多因素（例如薪資過低、調薪不易、工作時間太長、工作壓力太大、出版社不夠制度化與組織化等）使然，導致編輯普遍的流動性很大。有部分出版社也以此來降低成本。一般來說，有意以編輯為職業的一般大眾圖書的編輯，多半藉由年資與跳槽來提昇編輯自己的身價與職位」。（Zen, 2002）

中國時報的浮世繪版面在 2004 年八月也針對編輯人發放了問卷並分析，在報導裡也提及了編輯工作的業內流動頻繁是有目共睹的。只是調

查數據顯示出，不管處境有多不利，編輯人員似乎很少考慮轉業尋找新的發展。

然而，編輯人員的高流動率對於出版者的影響很大，特別是需要長時間培養專業與認識學術社群和學術市場的學術類編輯。長久以往，出版社無法建立自己的編輯班底，編輯的人際網絡無法累積發揮加乘效果，出版社本身的規模亦無法持續擴大等等。(Zen, 2002)

編輯部門屬於出版組織中的生產單位，編輯人員也是出版組織中最重要資源。員工對組織變革的反應可能會產生積極的支持、中立張望、抗拒變革等三種反應。(許士軍，1995)若編輯人員因抗拒公司的委外政策而大量流動，這樣大量的離職行為，對組織而言，將會增加組織的人事及教育訓練成本，並且可能相對地打擊留任同仁士氣，對組織產生頗大傷害。(方代青，2000)

而 Brenner (1988) 等人的研究發現，當個人本身的價值觀與組織無法配合時，可能導致工作不滿足，甚至離職。因此，瞭解個人之工作價值觀對組織而言，實有不容忽視的重要性。(劉錦勳，2002) 所以，編輯人員對工作所持有的價值觀、工作滿足及離職傾向，是很多出版企業主管迫切想了解的。

目前雖然國內曾有論文探討出版界的委外情況，卻多是探討資訊化對圖書公司進行委外作業的影響，如夏承先 (1999)、徐德軒 (2001)、朱欽妤 (2003) 等人的碩士論文，很少有以「人」為探討對象的研究出現。出版社編輯的高流動率究竟是環境因素使然？還是編輯的個人特性使然？這也是一個值得研究的課題。

所以，本研究企圖從「人」的角度，嘗試從編輯人員著手，透過時

間橫切面研究，調查編輯人員對工作所持有的價值觀、工作滿足及離職傾向三個變項的看法，並調查其任職公司的編輯委外狀況。透過圖書出版公司的委外情形，來探討出版公司圖書編輯人員的工作價值觀、工作滿足及離職傾向之間的關係，以及編輯工作委外對於圖書編輯人員工作滿足及離職傾向之影響。

1.2 研究目的

根據本研究的背景與動機，本研究期望透過時間橫切面的調查資料，探討圖書編輯人員工作價值觀、工作滿足與離職傾向之關係，並以各圖書出版公司的編輯委外狀況，探討其對圖書編輯人員工作價值觀、工作滿足與離職傾向所造成的影響。

依據上述動機，本研究目的如下：

1. 瞭解國內圖書出版公司編輯工作委外的現況。
2. 探討不同背景之編輯人員工作價值觀、工作滿足與離職傾向的差異。
3. 探討圖書出版公司編輯人員的工作價值觀、工作滿足與離職傾向之關係。
4. 分析編輯工作委外對編輯人員工作滿足與離職傾向之影響。
5. 根據文獻探討及實證結果，歸納結論並提出具體建議，作為圖書出版公司編輯工作委外的參考。

1.3 研究流程

本研究之目的在於，探討編輯工作委外情況與圖書編輯人員的工作價值觀對圖書編輯人員的工作滿足與離職傾向之間的相關性。

本研究選定題目後，開始蒐集關於工作委外、工作價值觀、工作滿足與離職傾向的相關文獻，確立架構及研究方法後便開始設計調查問卷。待問卷回收後再進行統計、分析工作。

最後，提出研究結果，並對業者與後續研究者提出建議。本研究的進流程如圖 1.1 所示：

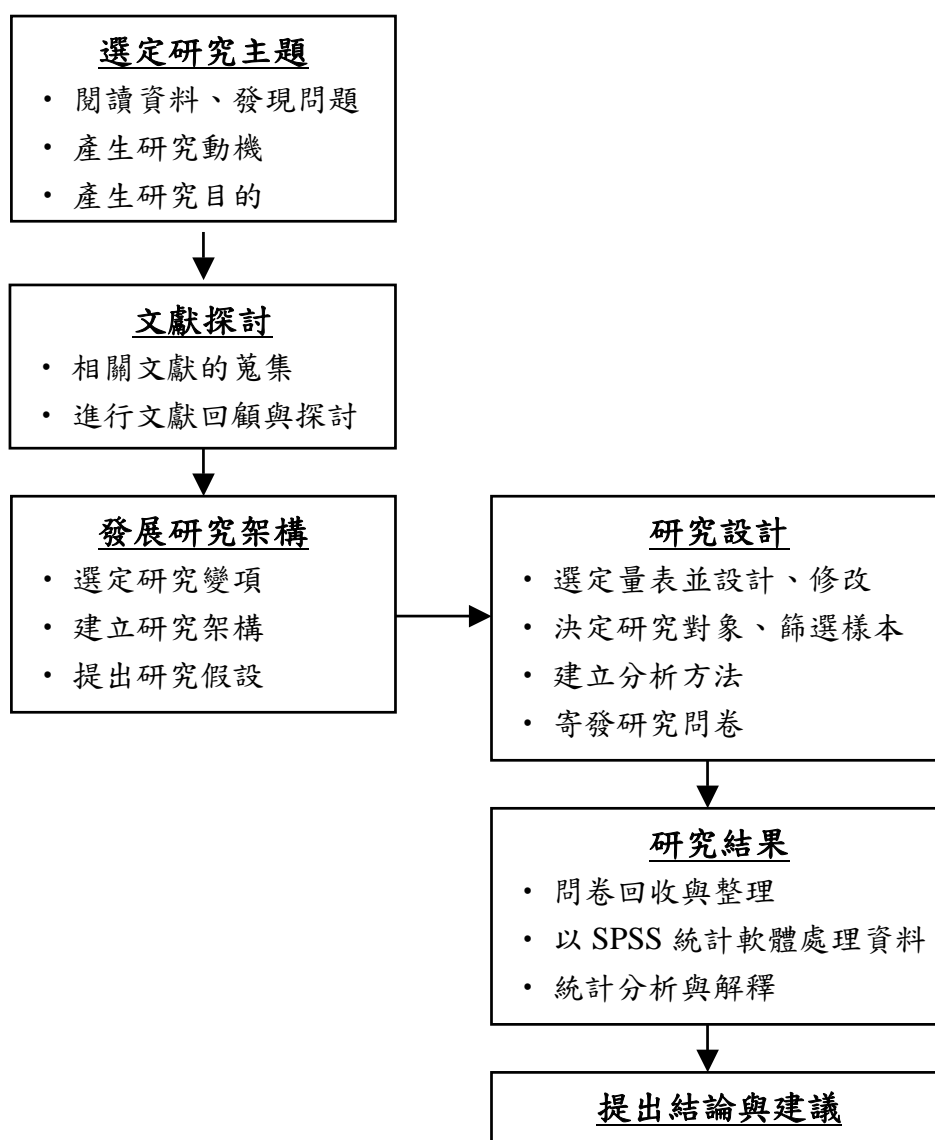


圖 1.1 研究流程圖

1.4 研究範圍與限制

根據研究目的，本研究的範圍著重在編輯工作委外情況與圖書編輯人員的工作價值觀對圖書編輯人員的工作滿足與離職傾向的影響上，所以透過時間橫切面，本研究於 2004 年八月發放調查問卷給選樣對象（篩選自台北市出版商業同業公會 2003 年的台灣地區出版機構名錄）的圖書出版公司之編輯人員，於回收之後進行分析以獲得結論。

本研究採用的研究方法及資料的蒐集方式，有以下的限制及對本研究造成的影響：

1. 不易確實掌握目前仍在從事圖書出版業務的業者名單。雖然行政院新聞局出版的 2002 年出版年鑑統計，台灣地區 2001 年圖書出版業家數有 7810 家，但根據國家圖書館 ISBN 中心的統計資料顯示，2002 年至少申請一種 ISBN 的出版社僅 2648 家（含政府機關），可見確實具有營業活動的約不到四成。本研究雖然掌握了選樣對象的資料，但問卷寄出後，卻有因出版社遷移不明或歇業而遭退回的狀況，無法確實掌握仍在從事圖書出版業務的業者名單造成問卷發放的困難。
2. 無法確定所有問卷均由適當的人選填寫並按實作答。因問卷寄達出版社之後到問卷寄回研究者手中的填答過程無法監控，所以無法確定是否問卷均由適當人選填答，或是填答者填答時不確實作答，這些狀況有可能影響問卷分析數據。
3. 本問卷僅針對台灣地區出版業者所設計，可能無法用於評量其他產業或非台灣地區之出版同業。本研究問卷裡的各變項量表，是從各式量表中選用適合台灣的出版業者的量表，且題目經過本研究的語意潤飾，所以可能無法用於評量其他產業或非台灣地區之出版同業。

第二章 文獻探討

本章共分四節，第一節探討何謂編輯委外，第二節探討工作價值觀，第三節探討工作滿足，第四節整理離職傾向，第五節整理工作價值觀、工作滿足與離職傾向之相關研究。

2.1 編輯委外

面對全球產業結構的急速變化，企業生存與否的關鍵在於經營策略是否具有彈性和前瞻性，而人事成本一直是企業主沉重的負擔，因此將人力問題予以彈性化處理急需採用的因應之道。近年來，出版業也引進此套措施以因應出版業的寒冬。

出版品的出版流程主要可分為「編（編輯）、印（印刷）、發（發行）」三個層面，出版業是一個講究專業分工的產業，目前國內出版社一般規模都不大，人力也很精簡，因此一般的圖書出版社僅掌握「編輯」一環，其餘「印」與「發」都是外包的。

但近年來隨著市場萎縮，業者一方面要面對庫存量不斷激增的壓力，一方面又不得不用「以書養書」的作法來面對現實，於是書愈出愈多。在不斷縮編人力為了降低成本的狀況下，編輯工作也不得不開始外包。所以本研究將編輯委外分成「委外」與「編輯」兩個部份來探討何謂編輯委外。

2.1.1 編輯

由於台灣的出版社組織規模大部分較小，只有少部分大規模公司分工細緻，有獨立之編輯部門，一般中小型的出版社組織簡化，少有部門

劃分，大多以編輯行為為核心。無論出版社組織是大是小，編輯部門是重心所在，對組織簡單的出版社而言，編輯部甚至就是出版社的全部。(孟樊，1997)

「編輯」其實是個統稱，實際上編輯這個職務有其精細的區分，像是助理編輯、執行編輯、邀稿編輯、文字編輯、企劃編輯、主編輯、總編輯等等。然而在台灣這樣詳細的編輯職位區分，除了少數的大型綜合商業出版社符合外，小出版社多半是由一兩名編輯統包所有類型的編輯之業務。特別是在台灣這種小出版社林立的出版界更是如此。(Zen, 2002)

張豐榮(2002)在他的〈編輯作業概述〉一文中，將編輯工作內容概分為文字編輯(簡稱文編)與美術編輯(簡稱美編)兩大作業，他認為兩者之間的關係密不可分，必須相輔相成才能順利完成整個編輯作業。他並將編輯作業切割為「資料收集、撰稿或翻譯作業」、「順稿作業」、「確定文案」、「打字、校對作業」、「內文圖片的完成作業」、「電腦排版作業」、「完稿作業」等七大步驟及單成一項的「封面設計」。

若以編輯工作的責任來看，出版社的編輯可以分為三個層次(如圖2.1)，最基層是文字編輯、助理編輯和編輯助理，從事事務性的雜務、技術性、細節性和實質性的編輯工作；往上一層是執行編輯、資深編輯和企劃編輯，除了管理基層編輯，主要是負責企劃選題、接洽作者及商談合約；最上層是負責主管的總編輯，對內負責出版方針和部門發展方向、部門預算和人事，要對經營者和投資者負責，對外要與下游如印刷廠、媒體建立良好合作模式，責任重大。但此畫分不是絕對的，有時會有不同的層次交錯，在組織規模小的出版社更常見一人身兼數職的情況。(吳佩娟，2002)

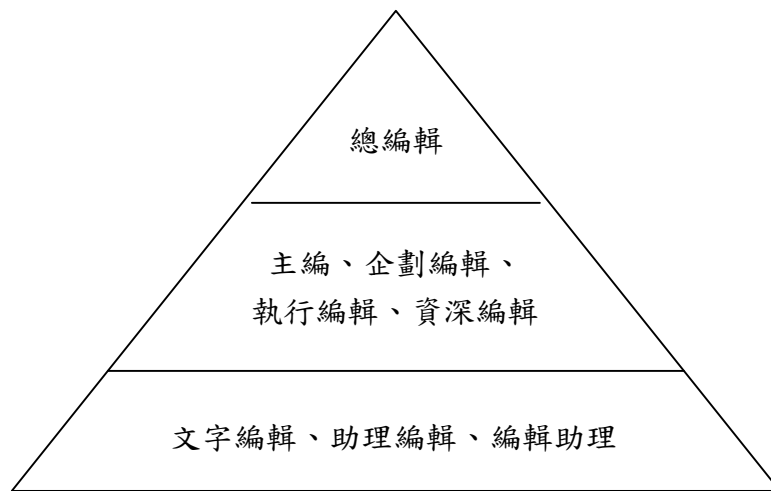


圖 2.1 編輯部的組織層次

資料來源：吳佩娟（2002），台灣的文學編輯與作者之互動關係研究，南華大學出版學研究所碩士論文，頁 19。

圖書出版業者基於成本考量與管理控制，常會將出版社內部結構分成兩類：一為「核心工作者」，核心工作乃指對企業競爭力有直接相關的工作職務與職能，通常此類以編輯部門中書籍企畫、邀稿、版權取得、及負責協調接洽公司與客戶廠商關係的員工為主；另一種是「邊陲勞工」，大多是執行職務職責程度較低或例行性的工作，例如因應出版淡旺季及分擔工作量聘僱之工讀生、排版、美工及翻譯、印刷等業務，都可以採用權宜雇用模式或者是委外。但在編輯的認定上，會因為各出版社的經營理念及出版刊物之性質不同，而有不同的標準。有些出版社將編輯人員界定為核心工作者，有些出版社卻將之歸為非核心工作者。

本研究將編輯之職務依責任層次分為基層編輯工作（如文字編輯、美術編輯、助理編輯等）、中高階層編輯（如企劃、主編等）、總編輯三項；將外包之編輯工作切割為視覺傳達、文字編輯、出版企劃、版權、虛擬組織（無辦公室，非特定組織，任務完成即解散）、其他做法（不在上述五類之中的作法）等六項。

2.1.2 委外

企業界正盛行委外的風氣，在這種模式下，公司和提供個人技能、知識、技術、服務、人力的外包商訂立契約，在議定的價格和時間內，執行公司不願承擔的工作。(黃健翔，2004)

所謂委外 (Outsourcing)，也可翻譯為外包，Outsourcing 一詞是由於資訊系統委外才正式產生的名詞。企業為維持組織競爭核心能力，且因組織人力不足的困境，所以將組織的非核心業務委託給外部的專業公司，以降低營運成本、提高品質、集中人力資源、提高顧客滿意度。委外的原因除了有以上的優點，更重要的是，外包人員專業優越的服務，使公司較能掌握一旦面臨人力變動，像裁員或精簡人事之時，不致因員工的反彈而束手無策。

一般人大多同意委外盛行，是從漢默 (Michael Hammer) 與錢辟 (James Champy) 在 1993 年出版《企業再造》(Reengineering the Corporation) 引起廣泛重視後，許多企業開始積極推動流程再造，紛紛將非核心能力、非關鍵性的作業項目委由外部廠商代勞，企業外包活動因此開始蓬勃發展。(王鳳生，2004)

由於出版業毛利低，且人員成本佔經營成本的大部分，加上編輯人員薪資偏低，正逢 SOHO 族 (Small Office, Home Office) 創業風潮興起，而編輯工作是適合在家工作的型態，使得越來越多的編輯人選擇在家承接出版編務工作，形成廣大之編輯外包人力。許多出版商無法負擔長期訓練或培養公司內的作者、美術編輯、設計師，以及專業資訊人員的人事成本，多將一些非經常需要，或是較高技術性質的工作，外包給專業公司、小型工作室，或是協力合作夥伴。(夏承先，1999)

台灣的出版業大多數屬中、小型公司的經營型態，規模不大，資金也不雄厚，為了縮減成本、專業分工、增進工作流程的迅速，並順應時代趨勢，許多工作過程委外以解決一些並非一定要由某部門來執行完成的「非核心」工作，如打字、編輯排版、美工設計、插畫、翻譯、校對、撰稿、攝影等。

本研究所定義之委外即是圖書出版公司將公司的非核心業務向外委託給專業公司、小型工作室，或是協力合作夥伴。

2.2 工作價值觀

此節由國內外學者的文獻探討工作價值觀的定義與分類以及工作價值觀的各式量表。

2.2.1 工作價值觀的定義及分類

此節先搜集國內外學者的文獻，從中探討工作價值觀的定義與分類。

1. 工作價值觀的定義

工作價值觀 (Work Value) 的概念衍生於價值觀，與生活的價值觀有密切的關係，也就是說，工作價值觀為個人價值體系中的一部份，是個人在評價工作時所依據的標準。(闕淑嫻，2001)

徐增圓 (1999) 認為價值觀是一種高度抽象的概念，同時也是一種持久的知覺架構，具有認知、行為與情感等三個層面的意義，通常個人可經由選擇評價行為表現出來。吳鐵雄 (1996) 則將價值觀定義為，個體對特定事物、行為或目標的持久性偏好或評斷標準，此偏好或標準係兼具認知、情感、意向的參考信念，用以引導個體行為，滿足個體需求和達成個體目標。

而工作價值觀，就是與職業或工作有關的價值觀。西方組織心理學對於工作價值觀的探討始於 1950 年代前後，一般認為個人的工作態度和工作表現，與個人的價值觀有密切的關係，個人對工作價值觀的看法會影響職業的選擇、發展及表現。(陳銘宗、劉兆明，1995)

表 2.1 整理國內外學者對工作價值觀意義的闡述。

綜合國內外學者對工作價值觀意義的說法，本研究認為工作價值觀是一般價值觀念的特殊用法，指的是個人對一般工作特質所保持的信念或偏好程度，可用以引導個人工作行為與工作選擇的指標。如同其他價值觀一樣，乃是透過社會化過程逐步累積的。

表 2.1 國內外學者對工作價值觀的定義

研究學者	工作價值觀的定義與說明
Super (1970)	工作價值觀代表與工作有關的目標，可表示個人內在的需求以及個人在從事工作活動時所追求的工作性質與屬性。
Zytowski (1970)	工作價值觀是中介於個人的情感取向以及可提供此一情感取向相似滿足感的各種外在目標間的一組概念。
Wollack, Goodale, Wijting & Smith (1971)	工作價值觀為個人對工作角色所持的一般態度，其基本精神來自於新教徒倫理，強調內在價值，認為工作本身就是報酬，其價值就在於能使個人的時間獲得最佳的利用，而非將工作視為一種獲得外在報酬的工具。
Kalleberg (1977)	從工作需要、工作滿足的觀點來界定工作價值觀，認為工作價值觀是個人對其工作活動贊同與尊重的渴望態度，它能反映出個人在工作情境中所要追求的條件，以及能滿足這些條件的管理行為。
Pryor (1979)	認為工作價值觀此一名詞傳遞出一種評價性的陳述而非情感性的描述，容易引起誤解，因此改用「工作層面偏好」此一名詞來說明相同的概念，工作層面偏好是一關係性描述，用以說明個人與工作的特殊性質間的關係，當個人有機會作選擇時，兩種的關係是一種較多或較少喜歡的描述。
Hazer & Alvares (1981)	工作價值觀是一般價值觀念的特殊用法，指的是個人對一般工作的態度傾向，而非根據某一特殊工作的感受，如同其他價值觀一樣，乃是透過社會化過程逐步累積的。
Gartland (1984)	認為傳統上，心理學家並不同意對工作價值觀下一特定定義。但他們大多數同意，工作價值觀是一對工作中不同特質的偏好，所表現出來的基本架構。

表 2.1 國內外學者對工作價值觀的定義（續）

研究學者	工作價值觀的定義與說明
Pine & Innis (1987)	工作價值觀是個人所需求與重視之物，換句話說，也就是工作知覺到工作能滿足其需求與重視事物時對其所形成的取向與意向。
Lincoln & Kalleberg (1990)	工作價值觀為引導員工朝向工作與組織生活的一種取向，其中包括了個人在其一生中對工作與經濟活動角色的一般化需求與動機，也就是個人期望從工作相關活動中所能獲得的事物。
Pounds (1990)	工作價值觀係個體工作人格的重要因素，用以描述職業需求 (Vocational Needs)。
Robbins (1991)	工作價值觀是引領人們對於工作本身或某一特定工作之實質意義，如經濟報酬、勤勞、忠誠、人際關係、社會地位、自我實現…等行程偏好之認知或意向。
吳聰賢等 (1983)	工作價值觀是只針對某一特性工作所反映的價值取向、偏好標準以及態度內容，也就是個人對工作活動所帶來的直接 (表現性)、間接 (工具性) 報酬的期待。
朴英培 (1988)	工作價值觀是個人對一般工作特質所保持的信念或偏好程度。
王叢桂 (1992)	由 Rokeach 對價值觀的定義衍生而來，認為工作價值觀可分為目的性的工作價值與手段性的工作價值兩種。其中，工作目的價值指的是個人希望透過工作而能夠實現或滿足的價值，即透過工作所要追求的結果、目標；而工作手段價值則是指個人認為做好工作所應該重視的各項價值觀念，及其認為在工作中重要、應該的行為方式。
蔡林亮 (1993)	工作價值觀意指個人內在所欲追求的工作特質與屬性，而此一需求動機將會影響個人在工作上的態度與行為。
李華璋 (1994)	工作價值觀可視為價值系統中的一部分，凡涉及對工作的評價、好惡、理念皆屬工作價值觀的表現。
羅俊龍 (1995)	工作價值觀是與工作有關的目標，是個人對工作特性重視與偏好的程度，代表個人的信念與態度傾向，可用以引導個人工作行為與工作選擇的指標。
吳鐵雄等 (1996)	工作價值觀的意義為個體從事工作時，據以評斷有關工作事物、行為或目標的持久性信念與標準，個體據此表現工作行為、追求工作目標。
洪瑞斌 (1998)	工作價值觀的意義為影響個人面對工作有關課題之價值信念或參考架構，亦即工作者認為重要或喜愛的事物、觀念或理想。

資料來源：許迪翔 (2003)，不同世代之工作價值觀、工作態度及其關聯性之研究——以台灣高科技產業之員工為例，中原大學企業管理研究所碩士論文，頁 28-30。

2. 工作價值觀的分類

各家學者對工作價值觀的定義不盡相同，對工作價值觀的分類，在名稱、數目及組織上也都大不相同，且由於社會文化會影響個人工作價值觀，是以外國學者的分類方式未必適合國人的價值觀，表 2.2 將國內外學者的研究分類並分別做介紹。

表 2.2 國外學者對工作價值觀的分類

研究學者	工作價值觀類別
Ginzberg (1951)	將工作價值觀區分為內在價值、外在價值及附帶價值三類。
Super (1970)	將工作價值觀區分為智性啟發、利他主義、美感、成就感、管理、創造性、經濟報酬、變化性、獨立性、聲譽、同事關係、安全感、生活方式、從屬關係、工作環境等十五種。
Zytowski (1970)	將工作價值觀區分為內在價值、外在價值及伴隨價值等三種。
Lofquist & Dawis (1971)	明尼蘇達重要性問卷 (MIQ)，安全、自治、舒適、利他主義、成就感、強化。
Rokeach (1973)	將工作價值觀分為兩大類，即目的性價值觀與工作性價值觀。
Miller (1974)	將工作價值觀歸類為內隱性及外顯性工作價值觀。
Kalleberg (1977)	將工作價值觀歸類為五個主要構面，分別是內在動機、方便性、與同事關係、生涯及資源妥適性。
Pryor (1979, 1981)	工作偏好量表 (Work Aspect Preference Scale; WAPS)：安全、自我發展、利他主義、生活方式、身體活動、公平無私、獨立、聲望、管理、同事、創造力、金錢。
Elizur (1984)	將工作價值觀的範圍系統化，分成結果型態 (Modality Outcome) 與工作表現關係 (Relation to Task Performance)。
Macnab & Fitzsemmons (1987)	將工作價值觀分為：權威、夥伴、創意、獨立、安全、利他、工作環境及榮耀等八項。
Feather (1990)	以技術運用、影響力、多樣化、壓力、與他人交往等五項來衡量工作價值觀。
Vanus & McAllister (1991)	將工作價值觀分為內在價值與外在價值兩大類。

資料來源：1. 許迪翔 (2003)，不同世代之工作價值觀、工作態度及其關聯性之研究—以台灣高科技產業之員工為例，中原大學企業管理研究所碩士論文，頁 31-32。

2. 本研究整理。

表 2.3 國內學者對工作價值觀的分類

研究學者	工作價值觀類別
吳聰賢等 (1983)	工作價值觀分為個人內在取向、外在取向及綜合性取向三類。
夏林清、游慧卿 (1984)	依據 Super (1970) 之工作價值觀將之分為六個取向：自我表達、外在報酬、人群、社會認可、利他、變異等。
李華璋 (1990)	以質性研究與統計分析出大學生的工作價值觀，歸納出二十一個分量表：薪水、工作中的成長、平淡、悠閒、自主、社會道德、社會肯定、維護健康、人際關係、利他及正義、挑戰與成就、避免心理壓力、工作適配、新奇與變異、安定、社會潮流、影響力、表現與創新、坦誠的人際關係、工作環境、解決問題。
郭騰淵 (1991)	研究國中教師工作價值觀，以六個層面來說明，分別是：成就與新知、利他、安全感、人際關係、名望、物質報酬。
王叢桂 (1992)	根據 Rokeach (1973) 的價值分類概念，將工作價值觀分為工作目的價值與工作手段價值兩種。
黃同圳 (1993)	依據 Lincoln & Kalleberg (1990) 對工作價值之定義，將工作價值觀區分為工作期望與工作信念。
陳銘宗、劉兆明 (1995)	取樣自一家大型民營公司，由訪談資料整理與分析，歸納出七項工作價值觀，分別是成長、倫理、工作上的一體感、變通、實做、公平、負責盡職。
吳鐵雄等人 (1996)	綜合多位學者的理論編製本土化的工作價值觀量表，分為兩領域(目的價值、工具價值)七因素(自我成長、自我實現、尊嚴、社會互動、組織安全與經濟、安定與免於焦慮、休閒健康與交通)。
洪瑞斌、劉兆明 (1998)	以陳銘宗、劉兆明 (1995) 之研究為前導，加上中國傳統價值體系、國內相關實證研究之文獻回顧為量表架構，分為七個量表：成長、倫理、公平、淡泊、一體、務實及變通。
陳淑玲 (2001)	根據吳鐵雄所發展之工作價值觀量表加以修改，分為工作關係、工作酬償、工作安全、工作倫理、工作成長等五類價值。

資料來源：1. 參考許迪翔 (2003)，不同世代之工作價值觀、工作態度及其關聯性之研究—以台灣高科技產業之員工為例，中原大學企業管理研究所碩士論文。

2. 郭玟嫻 (2003)，科技大學學生生涯決策、工作價值觀與未來進路調查之研究，高雄師範大學教育學系碩士論文。

3. 本研究整理。

由於吳鐵雄等人 (1996) 對於工作價值觀的分類，參考、綜合了多位學者的理論，修改為適合台灣本土的分類方式，並增列「社會互動取

向」構面，因此本研究採用其分類方式，將工作價值觀分成兩領域七因素，兩大領域分別是目的價值、工具價值，目的價值領域有三個分量表，分別是自我成長取向、自我實現取向、尊嚴取向；工具價值領域有四個分量表，分別是社會互動取向、組織安全與經濟取向、安定與免於焦慮取向、休閒健康與交通取向。

2.2.2 工作價值觀的量表

工作價值觀構面的研究，主要是為了編製工作價值觀量表，對個體進行測量。由於學者對工作價值觀的分類各不相同，因此有不同的量表產生，以下是國內外有關之工作價值觀量表。

1. 工作價值觀量表

Super (1957) 定義了十五種工作價值觀後，又於 1970 年為了職業輔導工作的需求，編製此份工作價值觀量表 (Work Values Inventory, WVI)，包含了十五項與個人工作生活有關的價值觀，將之整理如表 2.4。

2. 工作價值觀調查表

Wollack *et al.* (1971) 將工作價值觀調查量表 (Survey of Work Values, SWV) 分為工作的內在、外在及同屬於內外在外等三部分，此三部分之下又各有兩個分量表，共六個分量表，整理如表 2.5。

3. 俄亥俄工作價值觀量表

俄亥俄工作價值觀量表 (Ohio Work Values Inventory, OWVI) 是由 Hales & Fenner (1972) 所提出，總共包含十一個分量表，分別是利他、目標取向 (Object Orientation)、工作安全、控制 (Control)、自我實現、獨立、工作滿意 (Task Satisfaction)、金錢、獨處 (Solitude)、意念/資料 (Ideas/data)、聲望等。

4. 明尼蘇達重要性量表

明尼蘇達重要性量表 (Minnesota Importance Questionnaire, MIQ) 是由 Lofquist & Dawis (1978) 提出，他們認為「需要」是對增強物的喜好，「價值」則是相似需要的結合。這個量表總共有二十一個構面，分別是能力運用 (Ability Utilization)、成就感、活動、報酬 (Compensation)、獨立性、安全感、變異性、工作環境、升遷 (Advancement)、權威 (Authority)、讚賞 (Recognition)、社會地位、工作夥伴、道德價值 (Moral Values)、社會服務 (Social Service)、公司政策 (Company Policies)、督導—人際關係 (Supervision Human Relations)、創造者、責任、督導—技術面 (Supervision Technical)。

5. 工作層面偏好量表

工作層面偏好量表 (Work Aspect Preference Inventory, WAPI) 由 Pryor (1979) 提出，共有十三個價值類別，如表 2.6。

6. 價值量表

價值量表 (Values Scale, VS) 由 Nevill & Super (1989) 所編，共有二十一種價值觀，分別是美感、創造性、生活方式、變異性、利他、工作環境、經濟、聲望、能力運用、成就、個人發展、參與決定、自主 (Autonomy)、社會互動 (Social Interaction)、社會關係 (Social Relations)、升遷、權威、文化認定 (Cultural Identity)、冒險、體能活動 (Physical Activity)。

7. 工作價值觀量表

由吳鐵雄、李坤崇、劉佑興、歐慧敏 (1995) 編製，適用於大專畢業在職人員、大學與專科應屆畢業生的本土化「工作價值觀」，並建立

起此三類人員的T分數常模與價值觀組型。編製過程為根據訪問、調查與預試結果、國內外有關工作價值觀理論與工具的架構，以及學者專家的寶貴意見來決定量表架構等，目前此工作價值觀量表已由中國行為科學社所出版。此量表分為目的價值、工具價值兩大領域，以及自我成長、自我實現、尊嚴、社會互動、組織安全與經濟、安定與免於焦慮、休閒健康與交通等七項因素。將之整理如表 2.7。

表 2.4 工作價值觀量表 (WVI) 構面之意義或目的

構面名稱	意義或目的
(1)利他主義 (Altruism)	提供機會讓個人為社會大眾的福利盡一份心力。
(2)美的追求 (Esthetic)	致力使這個世界更美好，增加藝術的氣氛。
(3)創造性 (Creativity)	讓人發明事物、發展新觀念、設計新產品。
(4)智性的啟發 (Intellectual Stimulation)	提供獨立思考、學習與分析事理的機會。此項分數可以評估個人對於理論類型的職業與科學方面的興趣。
(5)生活方式的選擇 (Way of Life)	能讓人選擇自己的生活方式，並實現自己的理想。
(6)成就感 (Achievement)	能看到自己工作的具體成果，並因此獲得精神上的滿足。
(7)獨立性 (Independence)	能允許個人以自己的方式或步調來進行。
(8)聲望 (Prestige)	能提高個人身分或名望，但此種聲望是來自於他人的敬佩，而非來自權力與地位。
(9)管理的權力 (Management)	能賦予個人權力來策畫工作並分配工作給其他人。
(10)與上司的關係 (Supervisory Relations)	能與主管有平等且融洽相處。
(11)與同事的關係 (Associates)	能與志同道合的夥伴一起愉快的工作且和樂相處。
(12)安全感 (Security)	能提供安定生活的保障，即使在經濟不景氣時也不受影響。
(13)變異性 (Variety)	富於變化，能讓人嘗試不同內容的工作。
(14)工作環境 (Surroundings)	能在不熱、不冷、不吵、不髒等宜人環境下工作。
(15)經濟報酬 (Economic)	能獲得優厚的酬勞，有能力購置他想要的東西。

資料來源：1. 余家雄 (2002)，工作價值觀與工作滿意度對產品品質影響之探討——以國瑞汽車公司協力廠商為例，元智大學工業工程與管理研究所碩士論文。

2. 本研究整理。

表 2.5 工作價值觀調查表 (SWV) 之分類

分類	分量表	內容敘述
(1) 工作的內在部分	a. 由工作所得的榮耀 (Ride in Work)	從工作做好中所感覺到的滿足與快樂。
	b. 工作投入 (Job Involvement)	主動接觸同事、參與整個公司的運作、希望對公司相關決定有所貢獻。
(2) 工作的外在部分	a. 對薪資的態度 (Attitude Toward Earnings)	自己對薪資的多寡要求。
	b. 社會地位 (Social Status of Job)	自己或他人眼中對這工作的看法。
(3) 同屬於工作的內在及外在部分	a. 上進 (Upward Striving)	尋求更高階段的工作或更好生活水準的慾望。
	b. 對工作的責任感 (Responsibility to Work)	工作是必須的，並且要靠自己而不靠別人。

資料來源：1. 余家雄 (2002)，工作價值觀與工作滿意度對產品品質影響之探討—以國瑞汽車公司協力廠商為例，元智大學工業工程與管理研究所碩士論文。

2. 本研究整理。

表 2.6 工作層面偏好量表 (WAPI) 之類別

名稱	意義或目的
(1) 自我發展	能發展及使用個人的技術和能力。
(2) 安全感	能保有自己的工作。
(3) 獨立性	在工作中能不受束縛。
(4) 創造性	在工作中能發展新東西。
(5) 利他性	能協助他人。
(6) 管理	能組織規劃他人工作。
(7) 金錢	由工作中能得到足夠的經濟報酬。
(8) 聲望	工作能接受到他人的認可及讚賞。
(9) 同事	能得到同事們的友誼。
(10) 身體活動 (Physical Activity)	在工作中能有身體的活動性。
(11) 分離性 (Detachment)	工作和自己的生活不會混淆、能彼此獨立。
(12) 生活型態	工作對個人生活方式的影響。
(13) 環境	工作的物理環境。

資料來源：1. 余家雄 (2002)，工作價值觀與工作滿意度對產品品質影響之探討—以國瑞汽車公司協力廠商為例，元智大學工業工程與管理研究所碩士論文。

2. 本研究整理。

表 2.7 工作價值觀量表（吳鐵雄等人編製）之構面

領域	分量表	內涵
(1) 目的 價值	a. 自我成長取向	工作時能否不斷獲得新知與自我成長，發揮創造力以及促進個人發展。
	b. 自我實現取向	工作時能否實現人生目標，展現個人才華，提昇生活品質以及增進社會福祉。
	c. 尊嚴取向	工作時能否滿足個人成就感，獲得自我肯定與自主性，贏得他人尊重以及擁有管理權利與支配力。
(2) 工具 價值	d. 社會互動取向	工作時能否獲得良好的社會互動，與上司和同事分享喜怒哀樂以及與他人建立良好的人際關係。
	e. 組織安全與經濟取向	工作時能否獲得合理的經濟報酬，以及組織是否有完善的制度以滿足安全感。
	f. 安定與免於焦慮取向	工作時能否穩定而規律的工作，以及免於緊張、混亂、焦慮與恐懼。
	g. 休閒健康與交通取向	工作時能否獲得充足的體能活動、擁有充分的休閒活動，以及交通便利。

資料來源：1.吳鐵雄、李坤崇、劉佑星、歐慧敏（1996），工作價值觀量表之初步編製報告，測驗年刊，42期，頁224-244。
2.本研究整理。

2.3 工作滿足

以下先由文獻探討工作滿足的定義，再探討影響工作滿足的因素有哪些，最後再找出工作滿足的測量工具。

2.3.1 工作滿足的定義

自從 Hoppock 在 1935 年首先提出工作滿足（Job Satisfaction）這一個概念之後，受到各界學者的注意而投入研究。工作滿足可以視為對工作本身、工作環境，或者兩者組合的一種態度或情緒反應。個人從工作中感到愉快的情緒即可稱之為工作滿意。工作滿足是一種情緒狀態，其本質是一種態度，但是一個人的態度會影響一個人的行為，而員工的行為會進而影響組織的績效，因此，工作滿意是組織行為中不可忽視的元素（陳妍辰，2003）。一般管理學者對工作滿足所下的定義多從工作者工

作情境的主觀反應來作定義。一般而言可歸納成下列三種（余家雄，2002）：

1. 整體性定義（Overall Satisfaction）

此定義將工作滿足的概念做一般性解釋，重點在於工作者對其工作及有關環境所抱持的一般態度，換句話說就是工作者將其在不同工作構面上的滿足與不滿足予以平衡形成的集體反應。Kalleberg & Loscocco（1977）認為工作滿足只是一個單一概念，指工作者能夠將其在不同工作構面上的滿意與不滿意予以平衡，形成集體的滿意度。

2. 期望差距（Expectation Discrepancy）

許彩娥（1981）將此定義稱之為「需求缺陷性」（Need Deficiency），是將滿足的程度視為一個人自特定的工作環境中，所實際獲得之價值與其預期應獲得價值差距而定，若差距大則表示滿意程度低，反之則表示滿意程度高。此定義與 Porter & Lawler（1968）所提出的「認為滿足的程度視一個人實得的報酬與應得的報酬之差距而定，這種感覺主要來自個人的需求」說法相當接近。

3. 參考架構（Frame of Reference）

許彩娥（1981）將此定義稱之為構面性的定義或特殊構面滿足（Job Facet Satisfaction），是指個人根據參考架構對於工作的特性加以解釋後得到的結果。Smith *et al.*（1969）認為工作滿足是一個人根據其參考架構對於工作特徵加以解釋後所得到的結果，某一種工作情境是否影響工作滿足涉及許多其他因素，如工作好壞的比較、與其他人的比較、個人的能力及過去的經驗等等。蔡明亮（1993）的研究指出，當人們進入工作情境即抱有一種工作取向，工作取向是個人過去生活經驗的總和，人

們根據這種生活經驗來評價工作情境中的客觀現象，並據此決定態度和行為。

綜合以上三種類型工作滿足的定義，學者們都認為工作滿足是員工對工作情境的一種整體性、主觀性的情感反應。而本研究對工作滿足的定義是採用第二種（期望差距）中 Porter & Lawler（1968）的見解，認為工作滿足是工作者對工作本質、工作關係與環境及整體工作認為應得（工作者的工作價值觀）與實際獲得的報酬差距上，所產生的情感知覺之反應；工作滿足的程度則視一個人實得的報酬與應得的報酬之差距而定，這種感覺主要來自個人的需求，包括了以下三個構面：

- (1) 內在滿足：指造成滿足的原因與工作本身有密切的關係，即個人是由工作本身所得到的滿足程度，如工作的獨立性、變化性、創造性、自主性、工作穩定性、成就感等。
- (2) 外在滿足：指造成滿足感的原因與工作本身並無直接的關係，包括升遷機會、主管的讚美、人際關係、工作環境等。
- (3) 一般滿足：指個人對於整個工作的綜合滿足程度。

2.3.2 影響工作滿足的因素

對工作滿足因素的研究，大多從影響工作滿足的前因（Antecedents）及後果（Consequences）這兩方面下手。以下將中外學者對影響工作滿足的因素之研究發現依時間呈現。

1. 個人特性和工作特性

Gleman *et al.*（1966）認為影響工作滿足因素有個人特性、工作特性兩類因素。個人特性因素包括年齡、教育、性別、智力、人格特質；工作特性因素包括組織與管理、薪資、工作安全、工作單調程度、上司

監督、溝通等。

2. 工作事件與行為者

Locke (1973) 整理出影響組織成員工作滿足的因素，分為工作事件 (Events) 與行為者 (Agents) 兩類，工作滿足就是工作事件與行為者互動的結果。工作事件有關的因素包括工作本身 (工作價值觀、成就感等)、工作報酬 (薪酬、升遷、主管的讚賞等)、工作環境 (工作條件、物質環境、社會環境等)；行為者有關的因素包括行為者本身、組織內外的其他人。

3. Seashore & Taber 的模式

Seashore & Taber (1975) 把工作滿足相關的主要變項整理出一概念性架構，此概念性架構模型將工作滿足歸納為前因及後果兩大變項，後來成為研究者最常參考的工作滿足相關因素模式 (圖 2.2)。

現就架構內容簡述如下：

(1) 前因變項

a. 環境變項

- (a) 政治與經濟環境：如政治體制、失業率的高低、工業化程度與社區特徵。
- (b) 職業性質：工作者從事的職業所帶來的社會地位與職業聲望。
- (c) 組織內部環境：如組織氣候、領導型態、組織規模與參與決策的機會。
- (d) 工作本身與工作環境：如工作特徵、工作專門化或標準化的程度。

b. 個人屬性

- (a) 人口統計特徵：年齡、性別、教育程度與婚姻。

- (b) 穩定的人格特質：如個人價值觀與個人需求感。
- (c) 能力：如智力高低與運動技能的好壞。
- (d) 情境人格：如成就動機與生活偏好。
- (e) 知覺、認知及期望。
- (f) 暫時性人格特質：如憤怒與厭煩。

(2) 後果變項

- a. 個人反應變項：如退卻、攻擊、工作績效、知覺歪曲、疾病等。
- b. 組織反應變項：如品質、生產力、人員流動率、曠職、怠工等。
- c. 社會反應變項：如國民生產毛額 (GNP)、疾病率 (Illness Rate)、社會適應率 (Adaptability)、政治穩定性、生活品質等。

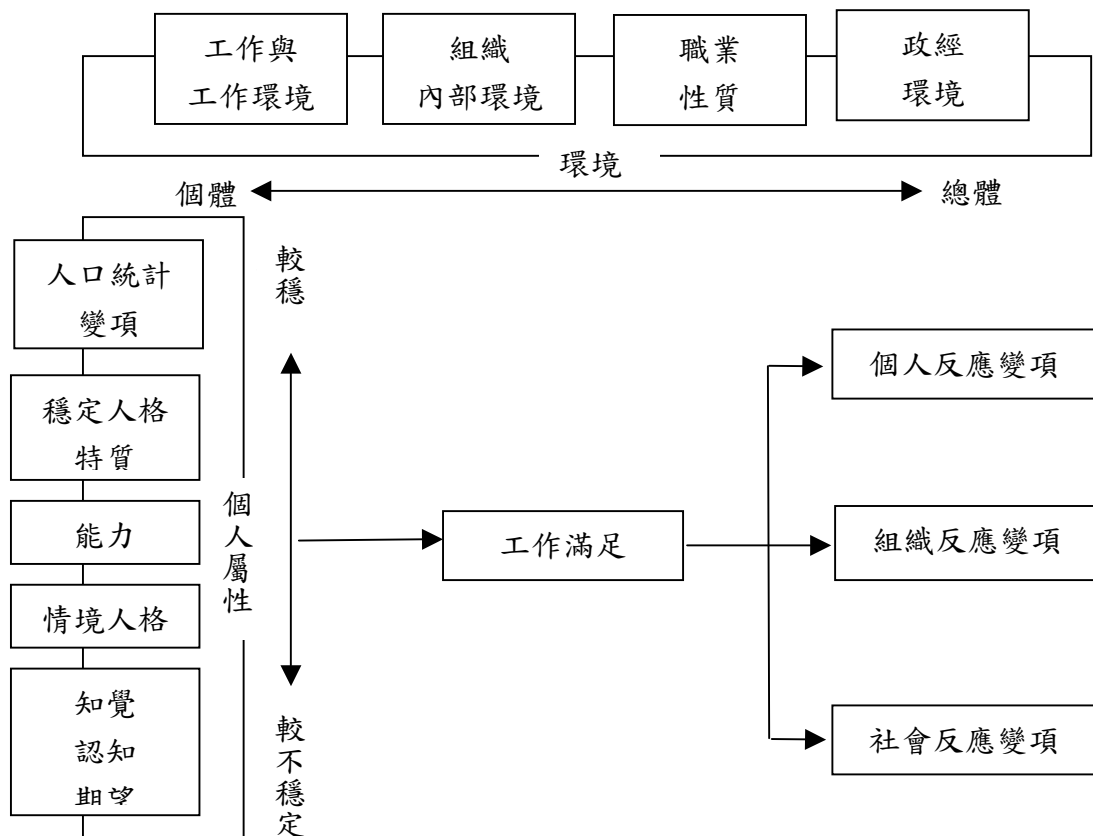


圖 2.2 工作滿足之前因與後果變項圖

資料來源：Seashore, S. E. & Taber, T. D. (1975), Job Satisfaction and Their Correlation, American Behavior & Scientist, Vol.18, p346.

4. 與組織相關的因素

國內學者陳森壬、黃國隆（1982）則是將影響工作滿足的因素分為與組織無直接關係的因素、與組織有直接相關的因素兩類。與組織無直接關係的因素包括個人因素如性別、年齡、本職經驗、學歷等，及社會文化因素如傳統文化、價值觀等；與組織有直接相關的因素則包括工作本身因素如工作自主程度、變化程度等，工作中的人際關係如上下屬之間的關係、同事間的關係等，以及工作情境因素如薪資、升遷機會等。

5. 組織特性、工作特性、個人特性

許彩娥（1981）則是用組織的特性、工作的特性及個人的特性將影響工作滿足的因素分類。其中組織的特性包括職位階層、領導型態、待遇制度、升遷制度、工作團體之社會互動；個人特性則包括年齡、性別、教育程度、人格特質、職業階層。

由於 Seashore & Taber（1975）的概念性架構模型將工作滿足歸納為前因及後果兩大變項，幾乎囊括了所有可能影響的因素，所以此架構模型後來成為研究者最常參考的工作滿足相關因素模式。本研究便從此概念性架構中，挑選出工作價值觀為前因變項與離職傾向為後果變項，形成本研究的研究架構。

2.3.3 工作滿足測量工具

問卷調查法在工作滿意上的使用已經相當久了；有些問卷被廣泛地使用，有些只為單一研究而設計。近年來，標準化的問卷逐漸盛行，使得各研究之間可以比較。以下介紹五個較重要的問卷：

1. 霍布克量表

霍布克量表（Hoppock Job Satisfaction Scale）是最早及最有系統的

發展工作滿足指數，Hoppock（1930）設計的工作滿足量表，此量表使用員工對自己工作喜歡的程度、對自己工作滿足的時間性、對於改變工作的想法和與他人工作比較等四個態度量表來測量員工的工作滿足。本量表測量個人對參考目標的感受並以七點量化表示，用以推斷受測者之工作滿足感。（李淑貞，2000）

2. 表情量表

表情量表（Face Scale）如圖 2.3，是 Kunin 於 1955 年所創，亦是一種廣泛使用測量工作滿足的量表。它測量的是整體滿足，不以形容詞或短句呈現，而是以臉部表情作為評估標準，可以避免語詞意義含糊等問題。為了使量表的間距相同，他使用了一系列建立量表的嚴謹方法，使每一圖的意義可以量化。受訪者只須檢視哪一張臉最能反映出他對工作的感覺，將它勾選出來即可，此量表男女皆適用。

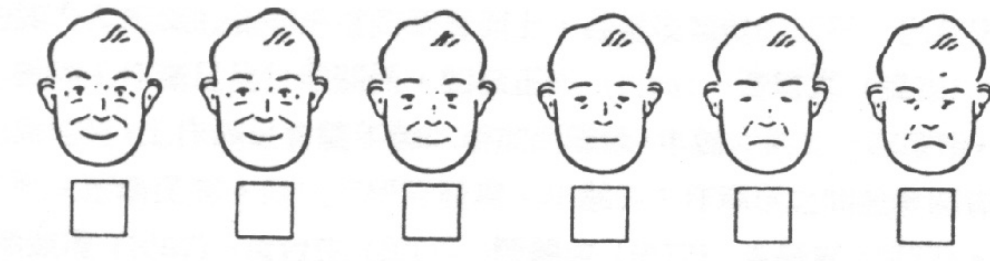


圖 2.3 工作滿足的表情量表

3. 明尼蘇達工作滿足問卷

明尼蘇達工作滿足問卷（Minnesota Satisfaction Questionnaire, MSQ）是由 Weiss, Dawis, England & Lofquist 在 1967 年設計而成，問卷分為長題本、短題本兩種，受歡迎程度僅次於 JDI。長題本共 100 題，測量的工作滿足分為二十個層面，每個層面包含五個題目，每一題皆採用李克特五點評定方法。短題本是由長題本的二十個分量表中，選擇相關性最高的一個題目代表該分量表，只有 20 題，測量受訪者的內在滿

足、外在滿足及一般滿足。

4. 工作描述指標

工作描述指標 (Job Description Index, JDI) 是由 Smith、Kendall 與 Hulin 在 1969 年發展出來的量表，是目前最常被用來研究工作滿足的測量方法，此量表分為五個部分，分別是工作、管理者、報酬、升遷、同事的滿意度，每一方面有九或十八個項目組成，讓受試者能指明這些項目對其工作滿足的描述，反映員工對五個層面的滿足程度，JDI 的總分亦可以用來反映整體的工作滿足。JDI 是目前測量工作滿足最佳的工具。

5. SRA 員工調查量表

SRA 員工調查量表 (SRA Employ) 是由芝加哥科學研究學會 (Science Research Associates, S.R.A.) 1973 年所設計，包括了四十四項題目，可以測量工作者對十四個工作構面的滿足感。(黃國隆，1982)

因為沒有任何一種工作滿足量表可以用來測量所有的變項，所以在選擇有關工作滿足的問卷時，應該考慮其是否能測出研究者最感興趣的層面，以及其對工作滿足的測量是否能提供信度及效度的評估。(李淑貞，2000)

由於 Weiss *et al.* (1967) 所發展的明尼蘇達滿足量表 (MSQ) 受歡迎程度僅次於 JDI，而且短題本量表完整包含了長題本的二十個分量表卻僅有二十題，內容填答容易，且依據該問卷的資料顯示其各項目的信度及效度皆相當良好，所以本研究決定採用此量表，測量受訪者的內在滿足、外在滿足、一般滿足。

2.4 離職傾向

本節將先找出「離職」的定義，再進一步探討何謂「離職傾向」，接下來再了解離職有哪些模式。

2.4.1 離職的定義

離職(Turnover)的概念可以分為廣義與狹義兩種。廣義的離職概念，定義為勞動移動(Labor Turnover)，所謂勞動移動包括員工從一地移到另一地(區域間的移動)，或是從某一職業移到另一職業(職業間的移動)，或是從某一產業轉移到另一產業(產業間的移動)。狹義的則是指離職，即組織內部往外部的勞動移動(黃英忠，1989)。

本研究所關心的是狹義的離職，也就是圖書出版公司的編輯人員離開原本任職的公司及其工作崗位。Ferguson(1986)認為離職為勞資雙方的關係中斷，無論是哪一方引起的，皆可稱之為離職(王翠品，2002)。Price(1977)依離職行為是不是出於個人意願歸納出自願性離職(Voluntary Turnover)與非自願性離職(Involuntary Turnover)兩類：

1. 自願性離職

因組織因素而離職，如薪資、升遷、與主管關係、工作的挑戰性等，或是因個人因素而離職，如健康關係、遷居、深造等。

2. 非自願性離職

個人脫離組織的原因是個人無法控制的，如遭解僱、退休、遣散或死亡等。Abelson(1987)更進一步地將離職做分類，他根據「個人是否自願離職」及「組織是否可以避免」兩個向度區分為四類，整理如表 2.8：

表 2.8 離職行為的分類

個人角度 組織角度	自願的	非自願的
可 避 免 的	找待遇較好的工作 找工作環境較好的工作 領導管理問題 找較好的組織工作	解僱 開除 強迫退休
不 可 避 免 的	配偶調職 生涯中期的事業改變 照顧配偶或小孩 懷孕	重病 死亡

資料來源：Abelson, M. A. (1987), Strategic Management of Turnover: A Model for the Health Service Administrator, Health Care Manage Review, Vol.11, No.2, pp.61-71.

2.4.2 離職傾向

離職傾向 (Turnover Intention) 或稱離職意圖，Mobley (1977) 定義離職傾向為工作者在特定組織工作一定時間後，經過一番考慮，蓄意 (Deliberate Willfulness) 要離開組織 (王翠品，2002)。唐大鈞 (2001) 認為離職傾向指一種想離開組織之認知及想法，亦即是對離職的態度與打算，當然也表示員工心中對離職的醞釀程度或計畫；因此可說「離職傾向」係指考慮離職行為的一種心理狀態。歐陽玲 (1994) 認為所謂離職傾向是指員工企圖離開其工作組織的傾向，這種行為傾向可直接引導真正的離職行為。但離職傾向會超過實際離職行為，因為離職行為受到較多的外部因素影響，故較難預測 (王翠品，2002)。在組織行為的研究上，Tett & Meyer (1993) 認為離職傾向最能預測工作者離職行為的發生。所以在實際調查離職行為有諸多困難的情況下，大多以離職意願變項代替實際的離職行為研究 (王培志，1997)。

2.4.3 離職的模式

整理學者文獻而來的模式總共有六種，將不同學者的研究結果依時間陳列如下：

1. 員工離職決策過程模式

Mobley (1977) 提出一離職決策過程模式 (如圖 2.4)。他認為員工所以在實際調查離職行為有諸多困難的情況下，大多以離職意願變項代生離職念頭或其他退縮行為 (如缺席、怠惰)，有了離職念頭後，員工會對離職成本和尋找新工作預期效用加以評估。尋找新工作預期效用的評估包括對新工作機會與現有工作兩者比較與對可能工作的優點評估，並且考慮尋找工作需要花費的成本。若離職成本高或尋找工作的預期效用低，員工可能會重新評估現在的工作減低離職念頭或者轉成其他退縮行為；反之則會產生尋找新工作的意願。但非工作的相關因素也可能引起新的工作意願 (如離婚、健康因素等)。員工有尋找新工作的意願後會有尋找新工作的行為，若找不到合適工作的工作可能會繼續找或重新評估尋找工作的預期效用或重新評估目前的工作，減低離職念頭或者轉成其他退縮行為。若有合適的新工作機會，則會對工作機會加以評估並比較新工作與現有的工作，假若在比較下新工作較有利則會刺激離職傾向，最後導致離職行為，若是現有工作較有利則又回溯先前的階段，重新評估與調整。也指出離職行為也可能是因為一時衝動而造成的。

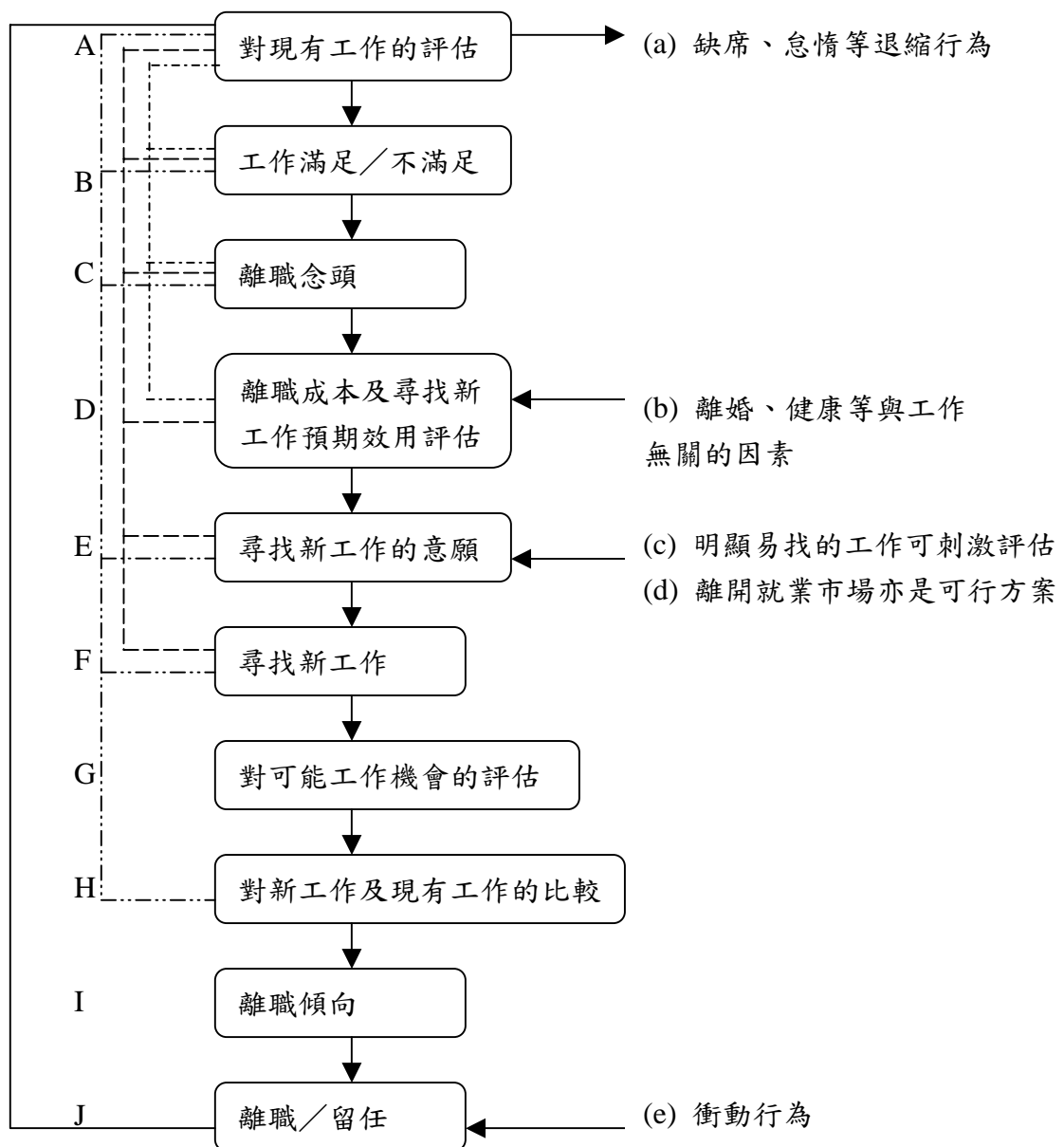


圖 2.4 員工離職決策過程模式

資料來源：Mobley, W. H. (1977), Intermediate Linkages in the Relationship between Job Satisfaction Employee Turnover, *Journal of Applied Psychology*, Vol.62, No.2, p.238.

2. 員工退縮決策過程模式

Mobley, Horner & Hollingsworth (1978) 提出員工退縮決策過程模型 (如圖 2.5), 與前一個模式相較下簡單得多, 指出工作滿足透過離職念頭 (Thoughts of Quitting)、尋找其他工作傾向、可能機會的評估和離

職傾向，間接影響實際離職行為；作者參考過去文獻發現年齡和年資與離職呈負相關，所以也將之納入模型和分析中，認為年齡與年資透過工作滿足及找到其他工作的可能性間接地影響離職行為；找到其他工作的可能性則影響其尋找其他工作傾向及離職傾向。此模型強調離職傾向是實際離職行為最直接的前置因素以及單一方向影響的假設。

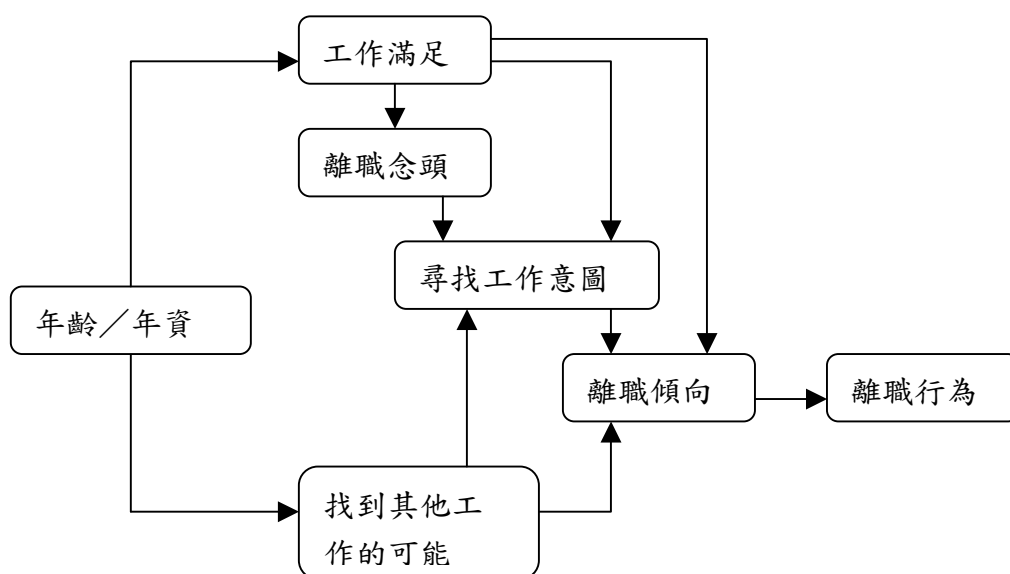


圖 2.5 員工退縮決策過程模式

資料來源：Mobley *et al.* (1978), An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover, *Journal of Applied Psychology*, Vol.63, No.4, p.410.

3. 員工離職過程模式

Mobley *et al.* (1979) 提出的員工離職過程模型（如圖 2.6），是以個別員工為基礎，考慮到在認知、期望、價值觀上會有個別差異，將人格特質、工作變項的個別差異也納入考量；因為工作價值的中心性與非工作結果的信仰會影響離職或留任，所以契約限制也列入考慮；認為工作滿足、工作吸引力、可能工作機會的吸引力也會影響離職傾向。由於加入這些考量，此模型成為複雜的系統。

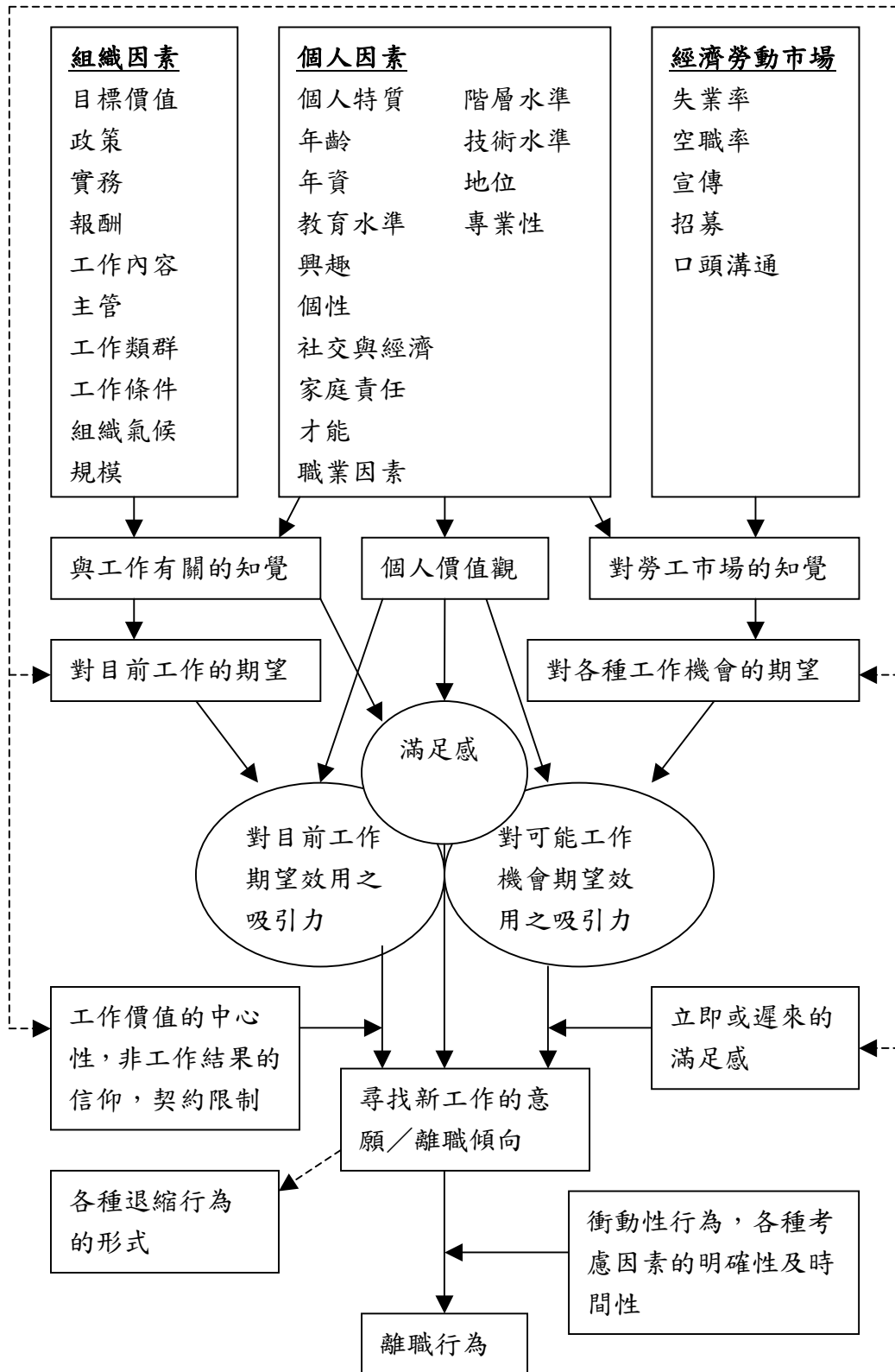


圖 2.6 員工離職過程模式

資料來源：Mobley *et al.* (1979), Review and Conceptual Analysis of the Employee Turnover Process, *Psychological Bulletin*, Vol.86, No.3, p.517.

4. 離職原因的路徑分析

Micaels & Spector (1982) 所提出的離職原因路徑分析 (如圖 2.7) 主要是測試 Mobley *et al.* (1979) 所提離職模型的特性，除了原模型內的因素，還加入附加組織承諾和任職前的期望這兩個變數，結果發現薪資、工作層級和年資與模型內其他變數都不相關，而且找到新工作的認知這個變數對本模型也毫無貢獻。

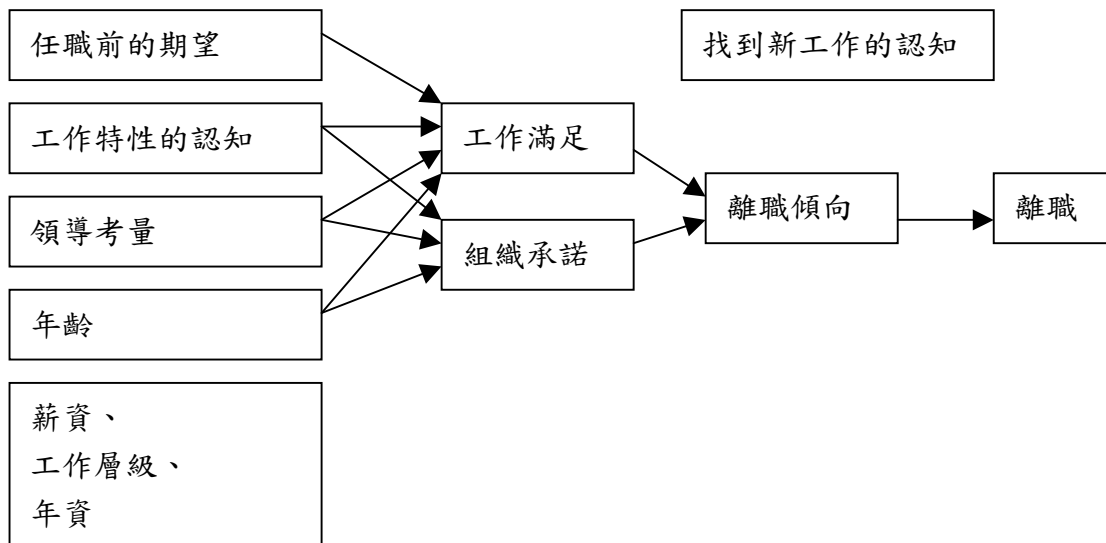


圖 2.7 離職原因的路徑分析

資料來源：Michaels & Spector (1982), Causes of Employee Turnover: A Test of Mobley, Griffeth, Hand and Meglino Model, *Journal of Applied Psychology*, Vol.67, No.1, p57.

5. 離職過程的修正模式

Arnold & Feldman (1982) 整合並參考過去的相關文獻，將主要變數之假設關係設計為一離職模式，並經實證後修正模式如圖 2.8。尋找新工作傾向與離職行為有較強的相關性，離職傾向與離職行為間相關性卻較弱。尋找新工作傾向的前置因素為年齡、工作滿足、組織承諾。年資、工作穩定性認知與尋找新工作傾向則直接影響離職行為。

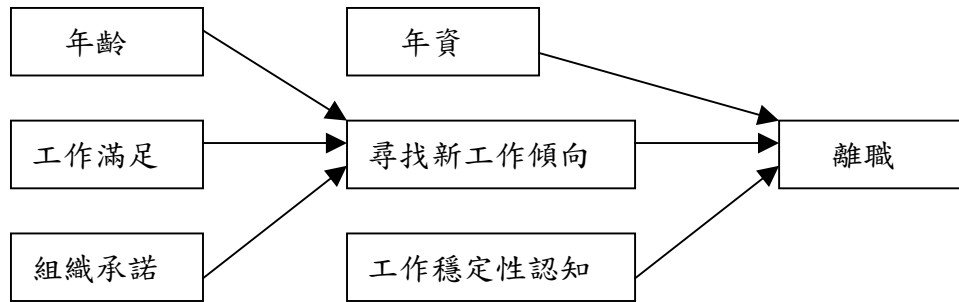


圖 2.8 離職過程的修正模式

資料來源：Arnold & Feldman (1982), A Multivariate Analysis of the Determinants of Job Turnover, *Journal of Applied Psychology*, Vol.67, No.3, p.359.

6. 員工離職模式

Naresh *et al.* (2001) 認為相較於預測離職行為，離職傾向更是管理實務的測量工具，但儘管離職傾向很高，真正的離職行為卻會因產業的高失業率而顯得低，據其研究指出員工離職模式 (Employee Turnover Model) 以人口統計因子 (如年齡、性別、教育程度職位等)、環境的不可控因子 (如工作機會等) 與組織的可控因子 (如薪資、工作本身等) 為自變項，離職傾向為依變項 (如圖 2.9)。

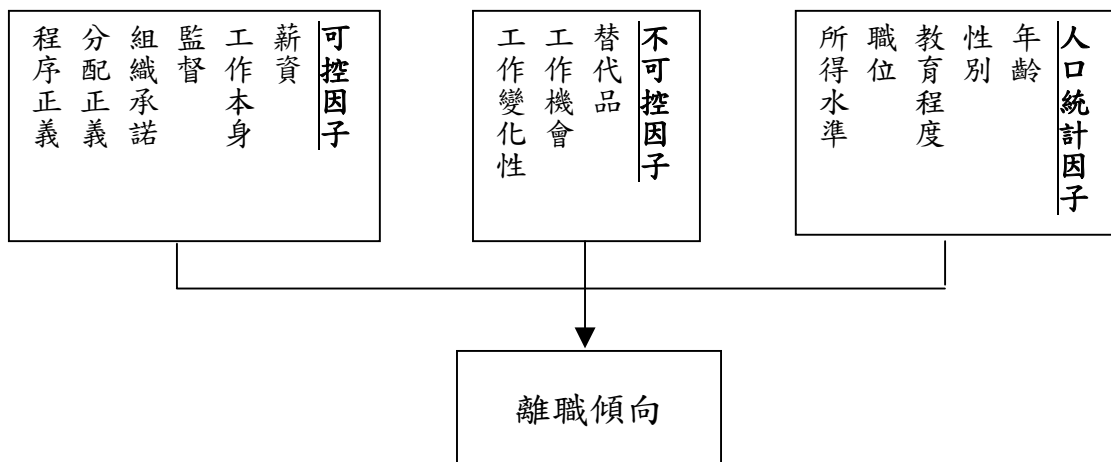


圖 2.9 員工離職模式

資料來源：Naresh *et al.* (2001), Explaining Employee Turnover in An Asian Context, *Human Resource Management Journal*, Vol.11, pp.54-74.

本研究最後採用 Naresh *et al.* (2001) 的員工離職模式，以人口統計因子、環境的不可控因子與組織的可控因子為自變項，離職傾向為依變

項，最後測量的是離職傾向，較實際的離職行為容易測量，也較能測量出編輯人員對離職的真正想法。

2.5 工作價值觀、工作滿足與離職傾向之相關研究

以下將整理各學者曾研究過的各研究變項關係的研究文獻，主要有兩個部份，一是工作價值觀與工作滿足之關係，一是工作滿足與離職傾向之關係。

2.5.1 工作價值觀與工作滿足之關係

工作價值觀與工作滿足之關係，中外學者之研究結果皆認為工作價值觀對工作滿足有影響效果。以下整理朴英培（1988）、白景文（1997）、余家雄（2002）在研究工作價值觀與工作滿足實證關係的文獻，羅列於表 2.9。

表 2.9 工作價值觀與工作滿足關係之實證

研究者及年代	工作價值觀構面	工作滿足構面	研究對象	研究結果
Blood (1969)	工作倫理 非工作倫理	工作滿足 督導滿足 薪水滿足 升遷滿足 一般滿足 生活滿足 總體滿足	美國空軍 448 位飛行員	工作倫理（工作倫理分數高的人）與工作滿足之大部分構面呈顯著正相關；非工作倫理（工作倫理分數低的人）與工作滿足的各構面均呈顯著負相關。個人變項（如年齡、教育程度、年資及父親職業）與工作滿足呈顯著相關。
Friedlander & Margulies (1969)	人際取向 工作取向 自我取向	人際關係滿足 發展機會滿足	一電子公司之 95 位員工	工作滿足受工作價值觀與組織氣候間互動作用影響：重視人際關係價值的人，在日常職務的沉重程度低的組織氣候下，工作滿足增高；重視發展機會價值的人，在管理信賴高的組織氣候下，其工作滿足高；均重視人際關係、發展機會及自我實現價值的人，在高管理信賴、高親密關係及工作的沉重程度低的組織氣候之下，工作滿足最高；這三種工作價值分數均為低的人，在鼓勵員工士氣及具有雇用保證的組織氣候之下，其工作滿足最高。

表 2.9 工作價值觀與工作滿足關係之實證（續）

研究者及年代	工作價值觀構面	工作滿足構面	研究對象	研究結果
Hackman & Lawler (1971)	內在價值	自我實現、成長、工作聲望、與上司的關係、意見及行動之自主表現、工作保障、薪水、成就感、決策參與、升遷、上司對下屬的公平待遇及一般滿足	一電話公之的 208 位員工	工作價值觀在工作性與工作滿足之間，具有干涉變項之角色；內在價值分數高的員工，若工作具有高變化性、高自主性、高工作一貫性及高工作回饋等特性，其工作滿足高。
Crain (1973)	內在價值 外在價值	督導滿足 升遷滿足 工作本身滿足 薪水滿足 總體滿足	某一家大醫院之 224 位員工	工作價值與工作本身滿足、同事滿足、總體滿足呈顯著相關。內在價值影響工作特性與工作滿足的關係，但外在價值對工作特性與工作滿足之間的關係並無顯著影響。
Robey (1974)	內在價值 外在價值	一般滿足	60 位大學學生	工作滿足受工作價值與工作內容互動作用的影響；具有內在價值的人，在工作擴大化高的工作情境下，工作滿足高；具有外在價值的人，在工作擴大化低的工作情境下，其工作滿足高。
Ronen (1986)	自我實現價值、強化性價值	內在滿足 外在滿足 總體滿足	以色列 Kibbutz 企業 135 位員工及民營企業 187 位員工	Kibbutz 企業員工較民營員工保持更強的自我實現價值觀，而對內在報酬方面，表示更大滿足；反之，民營企業員工較 Kibbutz 企業員工保持更強的強化性價值觀（如財富、聲望、權利等），而對外在報酬表示更大的滿足。
蔡林亮 (1993)	內隱性價值觀、外顯性價值觀	工作本身滿足、督導滿足、工作夥伴滿足、升遷滿足、薪資滿足	嘉義地區製造業 340 名勞工	內隱性工作價值觀與工作本身滿足、升遷滿足、及整體滿足呈顯著正相關。外顯性工作價值觀與工作本身滿足、工作夥伴滿足呈顯著正相關。
宋宜儒 (1994)	對薪酬的態度、內在價值、工作目標、工作的社會地位、向上努力、傳統倫理	內在滿足 外在滿足 一般滿足	沛華集團所屬沛華國際及沛沅國際公司之員工 181 人	工作價值觀的「對薪酬的態度」及「工作目標」與工作滿足的「外在滿足」與「一般滿足」有顯著的負相關。工作價值觀的「工作的社會價值」構面與工作滿足的「一般滿足」構面有顯著的正相關。工作價值觀的「傳統倫理」構面與工作滿足的「內在滿足」及「一般滿足」構面有顯著的正相關。

表 2.9 工作價值觀與工作滿足關係之實證（續）

研究者及年代	工作價值觀構面	工作滿足構面	研究對象	研究結果
白景文 (1997)	目的價值觀 工具價值觀	工作本身 薪資 升遷 上司 同事	研華集團各個公司，總計 250 份	「目的價值領域」與其構面「自我成長取向」、「自我實現取向」、「尊嚴取向」和工作滿足之「工作本身」達到顯著正相關。「整體工作價值觀」、「目的價值領域」與其構面「自我成長取向」以及「工具價值領域」與其構面「休閒健康與交通取向」、「組織安全與經濟取向」、「安定與免於焦慮取向」等構面均和「整體工作滿足」與其構面「升遷」達到顯著的負相關水準。

資料來源：1.朴英培（1988），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，政治大學企業管理研究所博士論文。

2.白景文（1998），工作價值觀、領導型態與工作滿意度之相關性研究—以研華集團為例，臺灣師範大學工業科技教育學系碩士論文。

3.余家雄（2002），工作價值觀與工作滿意度對產品品質影響之探討—以國瑞汽車公司協力廠商為例，元智大學工業工程與管理研究所碩士論文。

4.本研究整理。

2.5.2 工作滿足與離職傾向之關係

多年來，國外有許多關於工作滿足與離職傾向之實證研究，多數學者發現工作滿足與離職傾向呈負相關；與留任傾向呈正相關（Porter *et al.*, 1974, pp.603-604 及 Mobley, 1977, p237）。也就是說，當工作者知覺工作滿足的程度較低時，其離職傾向較高。滿足感是最常被用來作為離職的預測變數，而且工作滿足感與離職關係經過實證確實是相關的。表 2.10 所列為各學者對工作滿足與離職傾向之相關研究。

表 2.10 工作滿足與離職傾向關係之實證

學者	實證內容
Mobley et al. (1978)	工作不滿足會產生員工檢驗成本和福利結合而成離職的一連串退縮行動。
郭文祥 (1980)	在工作滿足之工作本身、薪資、升遷等構面與離職傾向有顯著負相關。

表 2.10 工作滿足與離職傾向關係之實證（續）

學 者	實 證 內 容
黃國隆（1982）	工作滿意與離職傾向有顯著負相關。
曹萃栩（1984）	個人的工作滿足感和其離職傾向之間有顯著的負相關。
張榕枝（1987）	員工之離職行為以離職意願為最大變數，而離職意願又以工作滿足感為最大影響變數。
柯惠玲（1989）	影響離職傾向最大變項是工作滿意。
Hom <i>et al.</i> （1992）	藉由分析結構方程模式，為 Mobley <i>et al.</i> （1979）的離職模式提供證據。
Tett & Meyer（1993）	使用徑路分析測試相關產生，並藉著多重分析檢驗影響（工作滿足和組織認同）與退縮變項（離職傾向），反應在實際離職之效果。他們發現離職傾向介於情感變項與實際離職間有斡旋的關係。整合分析的結果：工作滿足與離職傾向的相關約為-0.58。
Hellman（1997）	使用 Meta 分析檢驗方法論述之，可能影響工作滿足與離職傾向的關係，也檢驗年齡、職位與雇用團體在工作滿足與離職傾向關係的可能結果：年紀較長及職位較高的工作滿足程度高於年齡輕及職位較低，且較少離職。整合所有分析結果發現，工作滿足與離職傾向的相關約為-0.10。
王培志（1997）	工作滿意與離職傾向有顯著負相關。

資料來源：藍苾琳（2002），部屬向上政治行為對工作滿足、離職傾向之影響——以中興保全股份有限公司為例，中山大學人力資源管理研究所碩士論文，頁 28。

經過了本章節探討相關研究文獻之後，本研究選定了工作價值觀、工作滿足、離職傾向三個變項為研究主軸，確立了本研究的研究架構，接下來就開始進行本研究的第四個步驟——研究設計。

第三章 研究方法

本章共有五節，第一節為本研究之研究架構；第二節為研究之假設；第三節為本研究之操作性定義；第四節說明本研究之研究對象及抽樣方法；第五節檢測本研究的測量工具，有「工作價值觀」量表、「工作滿足」量表、「離職傾向」、「個人變項」及「公司背景」問卷四個部分。

3.1 研究架構

本研究主要目的在於探討圖書出版公司編輯人員的工作價值觀、工作滿足與離職傾向之關係，次要目的則想了解編輯工作委外下對編輯人員的工作滿足與離職傾向的影響。根據研究目的，建立了本研究之觀念架構如圖 3.1 所示。

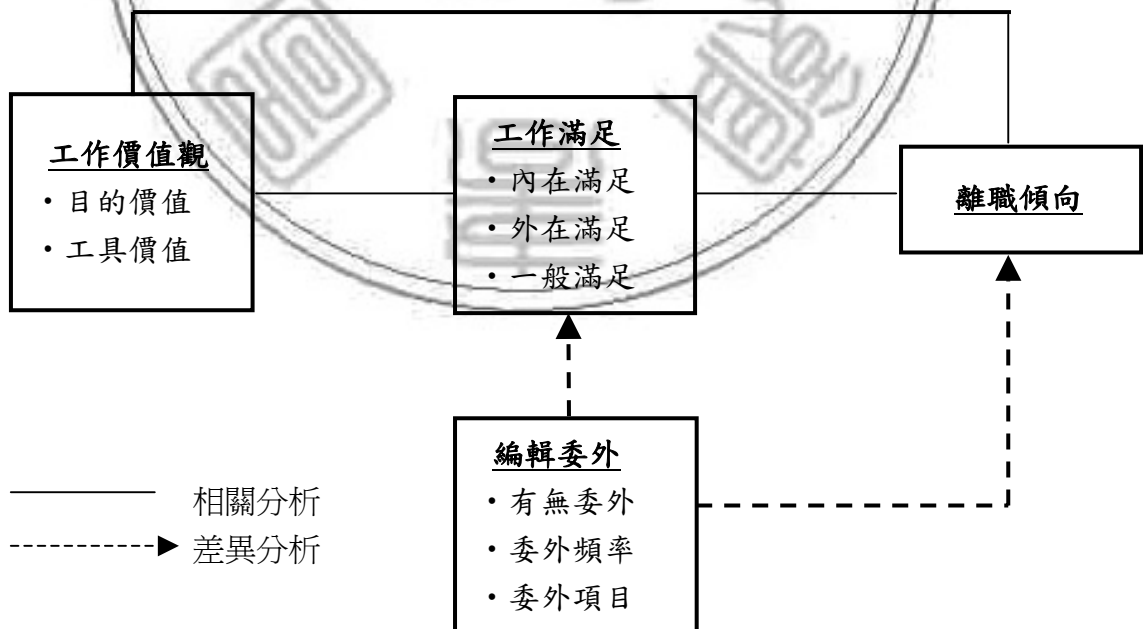


圖 3.1 本研究架構圖

3.2 研究假設

根據本研究之目的及架構，本文提出下列研究假設：

- H1：不同個人變項在工作價值觀、工作滿足、離職傾向上無顯著差異。
- H1-1：不同性別的編輯人員在工作價值觀、工作滿足、離職傾向等變項上無顯著差異。
- H1-2：不同婚姻狀況的編輯人員在工作價值觀、工作滿足、離職傾向等變項上無顯著差異。
- H1-3：不同年齡的編輯人員在工作價值觀、工作滿足、離職傾向等變項上無顯著差異。
- H1-4：不同教育程度的編輯人員在工作價值觀、工作滿足、離職傾向等變項上無顯著差異。
- H1-5：不同科系的編輯人員在工作價值觀、工作滿足、離職傾向等變項上無顯著差異。
- H1-6：不同工作年資的編輯人員在工作價值觀、工作滿足、離職傾向等變項上無顯著差異。
- H1-7：不同工作職務的編輯人員在工作價值觀、工作滿足、離職傾向等變項上無顯著差異。
- H2：不同公司背景在工作滿足、離職傾向上無顯著差異。
- H2-1：不同公司型態對於編輯人員的工作滿足、離職傾向等變項上無顯著差異。
- H2-2：不同成立年數對於編輯人員的工作滿足、離職傾向等變項上無顯著差異。
- H2-3：不同員工人數對於編輯人員的工作滿足、離職傾向等變項上無

顯著差異。

H3：編輯委外在工作滿足、離職傾向上無顯著差異。

H3-1：有無委外對於編輯人員的工作滿足、離職傾向等變項上無顯著差異。

H3-2：委外頻率對於編輯人員的工作滿足、離職傾向等變項上無顯著差異。

H3-3：委外項目對於編輯人員的工作滿足、離職傾向等變項上無顯著差異。

H4：編輯人員的工作價值觀與工作滿足、離職傾向無顯著相關。

H4-1：編輯人員的工作價值觀各構面與工作滿足各構面無顯著相關。

H4-2：編輯人員的工作價值觀各構面與離職傾向無顯著相關。

H5：編輯人員的工作價值觀對工作滿足、離職傾向無顯著影響。

H5-1：編輯人員的工作價值觀各構面對工作滿足各構面無顯著影響。

H5-2：編輯人員的工作價值觀各構面對離職傾向無顯著影響。

H6：編輯人員的工作滿足各構面與離職傾向無顯著相關。

H7：編輯人員的工作滿足各構面對離職傾向無顯著影響。

3.3 操作性定義

以下將幾項本研究所使用之名詞做一操作性定義，分別是編輯委外、工作價值觀、工作滿足、離職傾向。

3.3.1 編輯委外的操作性定義

以編輯工作的責任來看，出版社的編輯可以分為三個層次，最基層是文字編輯、助理編輯和編輯助理；往上一層是執行編輯、資深編輯和

企劃編輯；最上層是負責主管的總編輯。但此畫分不是絕對的，有時會有不同的層次交錯，在組織規模小的出版社更常見一人身兼數職的情況。(吳佩娟，2002)

由於台灣的出版圖書公司大多屬於規模小且毛利低的小公司，而且人員成本佔經營成本的大部分，所以公司常會壓低員工薪水以減少人事成本的支出，結果造成編輯人員薪資偏低的現象。

正逢目前在家工作的 SOHO 族創業風潮興起，加上編輯工作是適合在家工作的型態，使得有越來越多的編輯人選擇在家承接出版編務工作，成為廣大之編輯外包人力。有許多規模小的出版商為減低成本人事成本，會將一些非經常需要，或是較高技術性質的工作，向外委託包給專業公司、小型工作室，或是協力合作夥伴。

本研究所定義之委外即是圖書出版公司將公司的非核心業務向外委託給專業公司、小型工作室，或是協力合作夥伴。

本研究將編輯之職務依責任層次分為基層編輯工作（如文字編輯、美術編輯、助理編輯等）、中高階層編輯（如企劃、主編等）、總編輯三項；將委外之編輯工作切割為視覺傳達、文字編輯、出版企劃、版權、虛擬組織（無辦公室，非特定組織，任務完成即解散）、其他做法（不在上述五類之中的作法）等六項。

3.3.2 工作價值觀的操作性定義

本研究採用吳鐵雄等人（1996）的分類方式，分成兩領域七因素，兩大領域分別是目的價值、工具價值，目的價值領域有三個分量表，分別是自我成長取向、自我實現取向、尊嚴取向，工具價值領域有四個分量表，分別是社會互動取向、組織安全與經濟取向、安定與免於焦慮取

向、休閒健康與交通取向。

3.3.3 工作滿足的操作性定義

本研究對工作滿足的定義是引用 Porter & Lawler (1968) 的見解，認為工作滿足是工作者對工作本質、工作關係與環境及整體工作認為應得與實際獲得的報酬差距上，所產生的情感知覺之反應。

量表則採用明尼蘇達工作滿足問卷 (MSQ)，測量受訪者的內在滿足、外在滿足及一般滿足。

3.3.4 離職傾向的操作性定義

離職傾向會超過實際離職行為，因為離職行為受到較多的外部因素影響，故較難預測 (王翠品，2002)。

在實際調查離職行為有諸多困難的情況下，本研究以離職意願變項代替實際的離職行為研究。本研究採用的離職傾向量表原為黃開義 (1984) 所翻譯修訂 Mobley (1978) 的量表，後經周淑淑 (1989) 再對其中第二題細分為本量表中之第二、三題而成為五題。主要是用以衡量受試者離開現職的傾向。

3.4 研究對象與抽樣方法

本研究主要是探討圖書出版公司編輯人員的工作價值觀、工作滿足與離職傾向之關係，研究對象是圖書出版公司的編輯人員。

在有限母體的情形下抽樣，簡單隨機抽樣法所需樣本數 n 的公式為：

$$n = \frac{N (Z_{\alpha/2})^2 \times \sigma^2}{(N-1)e^2 + (Z_{\alpha/2})^2 \times \sigma^2} \quad (1)$$

其中 σ 是標準差， N 是母體數， e 是估計誤差，而 $Z_{\alpha/2}$ 是當顯著水準為

α 時之標準常態值， $(1-\alpha)$ 是信賴度。

依據經驗法則 (empirical rule)，對於對稱的鐘型次數分配，大約 68% 的數值位於平均數加減 1 個標準差的範圍內，大約 95% 的數值位於平均數加減 2 個標準差的範圍內，大約 99.7% 的數值位於平均數加減 3 個標準差的範圍內，也就是所有數值皆包含在加減 3 個標準差內。但是，本研究是屬於 5 分制滿意度／同意度的問卷調查，則問卷資料最大標準差是當有一半人填非常滿意／同意 (5 分)，另一半人填非常不滿意／同意 (1 分) 時，最大標準差是 $\sigma_x = \sqrt{\frac{(5-3)^2 + (1-3)^2}{2}} = 2$ 。

而 $\sigma = \sigma_x / \sqrt{n}$ ，本研究正式施放問卷之前，先進行前測，回收了 35 份有效問卷，將 $\sigma_x = 2$ 與 $n = 35$ 帶入可求得 σ 為 0.3381。

本研究計算母體大小是參照《中華民國 91 年圖書出版產業調查研究報告》之附錄，其回收之有效問卷中所統計的正職員工人力分布表，503 家圖書出版公司的文字編輯部門共有 1986 人。

本研究母體數 $N=1986$ ，控制估計誤差在 $e=0.05$ 以內，而要求顯著水準 $\alpha=0.05$ ，即信賴度為 95%，此時 $Z_{\alpha/2}=1.96$ ， $\sigma=0.3381$ ，將這些數值代入公式 (1)，可求得所需之樣本數 n 最少需要 162。

根據行政院新聞局 2003 年所出版的《中華民國 91 年圖書出版產業調查研究報告》，圖書出版產業設立地點以人口聚集、經濟活動發達之地區為主，故出版業或實體書店皆以位於北部地區 (82.46%) 為主，尤其是在台北市 (60.93%)。而行政院主計處普查局 2003 年的「民國九十年工商普查初步統計」顯示，全台書籍出版業者有最多比例 (77.6%) 在北部地區，北部地區又以台北市 (63.8%) 所佔比例最高，所以台北市是台灣地區的圖書出版重鎮是毋庸置疑的。因台灣缺乏全國性之出版商業同

業公會，故本研究的研究調查對象為台北市出版商業同業公會會員。

是以本研究透過台北市出版商業同業公會之「台灣地區出版機構名錄」（2003 年版）掌握發放調查問卷的圖書出版公司。且因主要調查對象為圖書出版公司之編輯人員，所以圖書出版公司應確實具有實質經濟活動且營收固定。因而本研究先以台北市出版商業同業公會 2003 年度的會員名錄為研究對象，再透過本研究所設定的篩選方式，首先刪除雜誌、圖書經銷商等非圖書出版單位，再將剩餘名錄一一經過 ISBN 國家標準書號中心的圖書出版統計資料查詢，篩選出 2003 年度出版量在四本以上之圖書出版機構，最後所得的名錄共計有二百五十家圖書出版業者，此二百五十家圖書出版公司是最後已經篩選完成的選樣對象。

本研究以問卷調查的方式取得初級資料，於民國 93 年 8 月以郵寄方式將研究問卷發送給 250 家圖書出版公司之編輯人員，問卷並附上回郵。回收方式是請受測者於填答之後逕自彌封並寄回；問卷郵寄二週後再輔以電話追蹤，回收問卷之後整理資料。

3.5 研究工具與檢測

本研究主要採用問卷方式來蒐集所需要之初級資料。問卷總共有「工作價值觀」量表、「工作滿足」量表、「離職傾向」、「個人變項」及「公司背景」問卷四個部分。

3.5.1 工作價值觀量表

本問卷的工作價值觀量表採用由吳鐵雄等人（1996）所編製的，量表內容如表 3.1。本研究決定採用此量表的原因是因為它的編製過程為根據訪問、調查與預試結果、國內外有關工作價值觀理論與工具的架構，

以及學者專家的寶貴意見來決定量表架構，更是專為國人所編制的本土化「工作價值觀」量表，比起其他量表多了「社會互動取向」構面，相信更適用於被世人賦予社會道德責任的編輯一職，所以決定採用。

此量表分為「目的價值」與「工具價值」兩大領域，目的價值又細分為「自我成長取向」、「自我實現取向」、「尊嚴取向」三個構面，工具價值則細分為「社會互動取向」、「組織安全與經濟取向」、「安定與免於焦慮取向」、「休閒健康與交通取向」四個構面。此量表總共是七個構面，每構面有七題，共有四十九個題項。本量表直接引用此七個因素四十九個問項，唯作答形式改採 Likert 五點量表，受測者依據個人見解，提出對每一題項敘述的重要程度，分別就「非常重要」、「重要」、「不能確定」、「不重要」、「非常不重要」五個選項中擇一勾選；計分則依重要程度由「非常重要」五分、「重要」四分、「不能確定」三分、「不重要」二分、「非常不重要」一分……遞減計算之。

表 3.1 工作價值觀量表題項說明

領域	因素	工作價值觀量表題項
目的價值	自我取向	1 能在工作中不斷獲得新知識與技術。
		2 在工作中能有充分進修的機會。
		3 在工作中能對事情作深入的分析研究。
		4 在工作中能有機會嘗試新的做事方法。
		5 在工作中能充分發揮自己的創造力。
		6 能從事具有前瞻性的工作。
		7 能充分開創自己的工作生涯。
	自我實現取向	8 在工作中能充分發揮自己的專長。
		9 在工作中能實現自己的人生理想。
		10 在工作中能按部就班地施展個人抱負。
		11 能經由工作提升生活品質。
		12 能經由工作使自己生活更為多采多姿。
		13 能為社會做些有意義的事。
		14 能經由工作服務社會人群或增進社會福祉。

表 3.1 工作價值觀量表題項說明 (續)

領域	因素	工作價值觀量表題項
目的價值	尊嚴取向	15 能在工作中獲得成就感。
		16 能因看到自己工作的具體成果而產生成就感。
		17 能承擔自己的工作責任。
		18 能經由工作獲得自我肯定與信任。
		19 工作時能獲得上司的充分授權。
		20 能經由工作獲得別人的肯定。
		21 在工作中能充分擁有支配權。
工具價值	社會互動取向	22 工作中上司能善體人意。
		23 同事之間能互相照顧、彼此關懷。
		24 同事之間不會為了私人利益而相互攻擊。
		25 能愉快地與同事一起完成工作。
		26 公司同事之間能融洽相處。
		27 能經常處於人際關係良好的工作情境。
		28 在工作中能真誠對待週遭的人。
	組織安全與經濟取向	29 生病時能得到公司妥善的照顧。
		30 公司有完善的安全措施。
		31 公司有完善的保險制度。
		32 公司的薪資分配公平合理。
		33 能適度獲得加薪或分紅。
		34 自己對工作的付出，能獲得合理的報酬。
		35 公司有健全的福利制度。
	安定與免於焦慮取向	36 工作時間能充分配合生活作息。
		37 能從事富變化但不致混亂的工作。
		38 工作時不必處理很多繁雜瑣碎的事務。
		39 能避免工作競爭所產生的各種焦慮。
		40 工作中不會時常感到緊張。
		41 下班後不必經常擔心公司的事。
		42 工作時不會對未來前途感到徬徨或恐懼。
休閒健康與交通取向	43 能在不危害身心健康的環境工作。	
	44 工作之餘，能從事戶外活動或體能活動。	
	45 工作時間彈性大，能適當地安排自己的生活。	
	46 公司每年都能有較長的假期，可以從事休閒活動。	
	47 能避免過多的交際應酬，以保持身體健康。	
	48 能服務於交通便利的公司。	
	49 上下班能免於塞車之苦。	

資料來源：吳鐵雄等人 (1996)，工作價值觀量表之編製研究，行政院青年輔導委員會編印。

3.5.2 工作滿足量表

本研究採用由 Weiss et al. (1967) 所發展的明尼蘇達滿足量表 (MSQ)，此量表有長題本與短題本兩種，本問卷採用短題本之量表。短題本是由長題本的二十個分量表中，選擇相關性最高的一個題目代表該分量表，共計有二十題。中文部分則參考廖素華 (1978) 翻譯、編修之二十題量表，經本研究語意潤飾。採用本問卷的是因依據該問卷的資料顯示其各項目的信度及效度皆相當良好，且問卷內容填答容易，題數也不多，可以減低編輯人員填答本問卷時所產生的不耐感，提高有效問卷的回收率。此部分的問項主要是想了解編輯人員對於工作內在、外在及整體所感受到的滿足程度。內容見表 3.2。

本量表分為內在滿足與外在滿足兩部分，內在滿足是指與工作本身有關的滿足感增強物，如：工作的獨立性、變化性、創造性、服務性、自主性、工作穩定性、安全感、責任感、從工作中獲得成就感等；外在滿足則是指與工作本身無關的滿足感增強物，如：升遷機會、公司執行政策方式、主管的讚美、良好的人際關係、良好的工作環境等；一般或整體滿足則是綜合所有題目，可以衡量受試者對目前工作整體的滿意程度。

本量表計分方式採用 Likert 五點量表，均是正向題目，依「非常同意」、「同意」、「無意見」、「不同意」、「非常不同意」五個答案，分別給予五至一分，分數愈高表示對目前工作之滿意程度愈高；反之，則工作滿足愈低。

表 3.2 工作滿足量表題項說明

因素	工作滿足量表題項	
整體滿足	內 在 滿 足	1 我對目前的工作量，感到滿意。
	2 我對於工作賦予我單獨表現的機會，感到滿意。	
	3 我對於工作常能讓我處理不同事情的機會，感到滿意。	
	4 我對於這工作會使同事或朋友對我有特殊評價，感到滿意。	
	7 我對於目前工作不會讓我做違背良心的事情，感到滿意。	
	8 我對於目前工作的穩定性，感到滿意。	
	9 我對於在工作中有為別人服務的機會，感到滿意。	
	10 我對於在工作中有指導別人做事的機會，感到滿意。	
	11 我對於目前的工作有發揮自己能力的機會，感到滿意。	
	15 我對於在工作中能自由運用自己的判斷力，感到滿意。	
	16 我對於在工作中能以自己的方式處理事情，感到滿意。	
	20 我對於從工作中所得到的成就感，感到滿意。	
	外 在 滿 足	5 我對於上司對待部屬的方式，感到滿意。
	6 我對上司做決策的能力，感到滿意。	
	12 我對於公司（部門）執行決策的方式，感到滿意。	
	13 就我所做的工作量，我對於所得到的報酬（薪資），感到滿意。	
	14 我對於工作中所給予的升遷機會，感到滿意。	
	17 我對於工作環境（設備、照明、空間等），感到滿意。	
	18 我對於和同事相處的情形，感到滿意。	
19 我對於在工作中表現良好所能得到的讚許，感到滿意。		

資料來源：1. Weiss *et al.* (1967), Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire, Minneapolis: Industrial Relations Center, University of Minnesota。

2. 本研究整理。

3.5.3 離職傾向量表

本研究所採用的離職傾向量表，原為 Mobley (1978) 採用經黃開義 (1984) 所翻譯修訂之，再經周淑淑 (1989) 對其中第二題細分為本量表中之第二、三題而成為五題。本量表主要是用以衡量受試者離開現職的傾向，包括離職念頭強度、尋找其他工作（同性質與不同性質）的動機強度、外在工作機會多寡影響程度與離開現職之意願強度。

本量表共有五個題目，皆為正向計分題，採李克特五點量表計分，依受試者勾選答案給分，「總是」、「經常」、「偶而」、「甚少」、「從未」等五種答案，分別給予五至一分，分數愈高表示離開目前工作之意願愈高；反之則離職意願低。

3.5.4 個人變項及公司背景的調查

本研究問卷第四部分為個人變項，個人背景變項方面的問題包括性別、婚姻狀況、年齡、教育程度、最高學歷就讀科系、出版業年資、擔任職務、任職公司背景等。公司背景的問題包括公司主要出版類型、公司型態、成立年數、員工人數等題，也將公司的編輯委外情形併到此處調查之。但因公司背景題項稍多，故再另外獨立出來與個人其他變項作為區隔。

1. 個人變項

- (1) 性別：分男性、女性。
- (2) 婚姻狀況：分已婚、未婚。
- (3) 年齡：分九層。25 歲以下、26-30 歲、31-35 歲、36-40 歲、41-45 歲、46-50 歲、51-55 歲、56-60 歲、61 歲以上。
- (4) 教育程度：分六選項。國中以下、高中職、專科、大學、碩士、博士以上。
- (5) 最高學歷就讀科系：分七個領域選項。不分科、文史哲、法學、商管、理工、醫學、其他。
- (6) 年資：採開放式問答。
- (7) 現擔任職務：分三種選項。基層編輯工作（如文字編輯、美術編輯、助理編輯等）、中高階層編輯（如企劃、主編等）、總編輯。

2.任職公司背景

- (8) 公司主要出版類型：主要出版類型依文建會（2000）《台灣圖書雜誌出版市場研究報告》之圖書分類，分總類、哲學類、心理勵志、宗教類、自然科學類、應用科學類、醫學家政、電腦資訊科學、工商企管與財經、法政、社會科學類、史地類、語言類、文學類、藝術類、休閒旅遊、學術考試用書和教科書、漫畫、兒童讀物、其他等二十的選項，可複選。
- (9) 公司型態：有四個選項。股份有限公司、有限公司、獨資、其他。
- (10) 公司成立年數：六個選項。5 年以下、6-10 年、11-15 年、16-20 年、21-30 年、31 年以上。
- (11) 員工人數：分四個層次。10 人以下、11-20 人、21-30 人、31 人以上。
- (12) 公司採用編輯外包狀況：有三題。分別是有無採用編輯外包、編輯外包頻率、編輯外包的實際做法。
- 有無採取編輯外包：有兩個選項。無（選此者則結束作答）、有（勾選此選項則繼續作答）。
 - 編輯外包的頻率：偶爾外包、常態性外包、公司為虛擬組織。
 - 編輯外包的實際做法（委外項目）：視覺傳達部分、文字編輯工作、出版企劃工作、僅掌握版權、為虛擬組織、其他做法等六種做法，可複選。

第四章 實證結果與分析

本研究根據前述之研究假設，將有效樣本數據資料輸入 SPSS 統計軟體內再進行統計分析，檢定研究假設是否成立。本章將呈現各項統計分析結果並結合相關文獻及實務經驗加以解釋與推論。

4.1 樣本結構分析

為探究圖書出版公司之編輯人員的工作價值觀、工作滿足與離職傾向之間的關係，本研究透過問卷調查的方式，分別郵寄至二百五十家出版社。每一家出版社的問卷發放份數，是依其 2003 年度總出版量估計之編輯人數寄出問卷（探問數家出版社年出版量與編輯人數之比例，估計四本一人），逾十份則以十份寄出（因出版社規模大小懸殊，為避免研究結果最後偏重於多數大規模的公司，是以控制一家出版社最多發放十份問卷），是以至少一份，至多十份，總共寄出 850 份。最後，經電話催收後，共回收問卷 296 份，回收率為 34.82%，其中無效問卷 6 份，有效問卷 290 份，有效回收率 34.12%。

4.1.1 編輯人員之個人基本資料

本研究問卷所調查的個人基本資料包括：性別、婚姻狀況、年齡、教育程度、科系、服務年資、職務等項目，逐一整理如表 4.1。

1. 性別

本研究樣本中，男女比例懸殊，女性佔了 82.76%，男性只佔 17.24%。新聞局的《九十二年圖書出版產業調查研究報告中》對出版業者調查其正職人員的男女比例為 48.6：51.4，差距不大，但可見在出版業中女性的

從業人員確實多於男性，但不知若扣除會計、總務、資訊人員、業務等其他可能男性較多的部門員工之後的編輯人員男女比例會是多少，但是女性編輯多於男性編輯是一般社會大眾的對編輯人員的印象。

2. 婚姻狀況

研究樣本中，未婚者佔 68.97%，已婚者佔 31.03%。

3. 年齡

本研究的有效樣本中，最多的是 26-30 歲的編輯人員，佔 36.9%；其次是 31-35 歲佔 21.03%；再來是 25 歲以下佔 20%；之後依次是 36-40 歲佔 11.03%，41-45 歲佔 5.17%，46-50 歲佔 3.10%；最後，56-60 歲及 61 歲以上的類別因樣本數小於 5，無法單獨討論，故將之與 51 歲以上的類別合併，也僅佔 2.75%。

4. 教育程度

本研究的樣本中，大學畢業的編輯人員佔大多數，有 70%，其次是大專畢業者佔 14.14%，再其次是碩士，有 10.69%，國中以下的樣本數少於 5 人，故將之與高中職項目合併，因此高中職以下的佔 5.17%，而博士以上選項則因無人勾選而刪去。

5. 科系

研究樣本中，最高學歷科系是文史哲的佔了約半數，達 48.97%，其次是商管，佔 23.79%，再則是理工相關科系的佔 11.03%，醫學、法學則分別只佔 3.10%、2.41%，另外，「其他」選項高達 10.69%，其中將近半數補充填答是視覺藝術、美術等藝術學院之科系，其餘推測是教育程度為高中職以下者或難以正確勾選選項者。

6. 服務年資

本研究關於服務年資的題項採開放式填答，輸入時再予編碼處理。編輯人員的年資是一年多未滿五年的最多，佔 55.51%，超過半數；次者為五年以上未滿十年的，有 18.27%；再者為十年以上未滿二十年，佔 13.45%；不滿一年者有 7.59%；最少的是服務達二十年以上的，僅有 5.17%。

7. 職務

本研究樣本的工作職務分布，基層編輯人員最多，達 61.72%，其次是中高階層的編輯人員有 32.41%，最少的是總編輯僅佔總數的 5.86%。此分配符合一般公司的管理階層型態。

表 4.1 有效樣本個人變項資料分析表 (n=290)

基本變數	類別	人數	百分比 (%)
性別	女	240	82.76
	男	50	17.24
婚姻	未婚	200	68.97
	已婚	90	31.03
年齡	25 歲以下	58	20.00
	26-30 歲	107	36.90
	31-35 歲	61	21.03
	36-40 歲	32	11.03
	41-45 歲	15	5.17
	46-50 歲	9	3.10
	51 歲以上	8	2.75
教育程度	高中職以下	15	5.17
	專科	41	14.14
	大學	203	70.00
	碩士	31	10.69
科系	文史哲	142	48.97
	法學	7	2.41
	商管	69	23.79
	理工	32	11.03
	醫學	9	3.10
	其他	31	10.69

表 4.1 有效樣本個人變項資料分析表 (n=290)

基本變數	類別	人數	百分比 (%)
年資	不滿一年	22	7.59
	一年多未滿五年	161	55.51
	五年以上未滿十年	53	18.27
	十年以上未滿二十年	39	13.45
	二十年以上	15	5.17
職務	基層編輯	179	61.72
	中高階層編輯	94	32.41
	總編輯	17	5.86

資料來源：本研究整理。

4.1.2 公司背景

本研究關於受試者「公司背景」的問項，包括出版圖書類型、公司組織型態、成立年數、員工人數，其中出版圖書類型、公司組織型態二項之調查目的在於分析有效樣本的背景狀況，僅作為了解受試者的公司狀況，所以不列入自變項分析；第五至七題則是調查公司的外包狀況，第四節會將之獨立與其他公司變項、工作滿足變項、離職傾向做差異性分析研究。

1. 主要出版圖書類型

回收的有效樣本中，學術考試用書教科書（43.4%）、兒童讀物（27.2%）、文學類（26.6%）、語言類（15.2%）、工商企管與財經（13.1%）為圖書出版類型的前五名，詳見表4.2。而相較於新聞局出版的《九十二年圖書出版產業調查研究報告》裡圖書出版範圍前五名的文學類（合併文學類、小說、散文共24.4%）、學術考試用書教科書（合併考試用書、教科書共20.0%）、宗教類（14.7%）、醫學家政（14.7%）、兒童讀物（12.5%），名次約有落差，推論與本研究是以編輯個人為研究單位，但新聞局之研究以圖書出版公司為單位而產生數據不一的現象。

表4.2主要出版圖書類型（複選，無回應0，有效回應樣本數290）

選項	勾選次數	回應次數比 (%)	佔總樣本百分比 (%)
1 總類	28	3.7	9.7
2 哲學類	30	4.0	10.3
3 心理勵志類	36	4.8	12.4
4 宗教類	17	2.2	5.9
5 自然科學類	36	4.8	12.4
6 應用科學類	31	4.1	10.7
7 醫學家政	43	5.7	14.8
8 電腦資訊科學	14	1.9	4.8
9 工商企管與財經	38	5.0	13.1
10 法政	14	1.9	4.8
11 社會科學類	31	4.1	10.7
12 史地類	24	3.2	8.3
13 語言類	44	5.8	15.2
14 文學類	77	10.2	26.6
15 藝術類	32	4.2	11.0
16 休閒旅遊類	35	4.6	12.1
17 學術、考試用書、教科書	126	16.7	43.4
18 漫畫	12	1.6	4.1
19 兒童讀物	79	10.4	27.2
20 其他	9	1.2	3.1
總回應	756	100.0	260.7

資料來源：本研究整理。

2. 公司組成型態

在有效樣本中，股份公司的組成型態所佔比例最多（見表 4.3），有 61.38% 強。勾選「其他」選項為公司並非出版社但有定期出版刊物。

3. 成立年數

本研究樣本中，成立年數為 20-30 年的公司為數最多（見表 4.3），所佔比例為 35.52%，成立逾 30 年的公司也多達 16.55%。

4. 員工人數

本研究樣本中，公司員工人數多於 30 人的公司超過半數 (52.07%)，而 10 人以下的小公司佔 23.10% (見表 4.3)。

5. 編輯委外狀況

在本研究之有效樣本裡，公司無編輯委外情況的佔 30.69%，有實行編輯委外者佔 69.31%，其中有 32.41% 是偶爾委外，36.89% 是常態性委外 (見表 4.3)。而編輯委外的實際作法中，最常見的做法是將文字編輯工作委外，有 77.6% 的比率，而將視覺傳達部分委外的部分也多達 64.2%，這兩種是最常見的，其他的做法則都小於 10% (見表 4.4)。

表 4.3 有效樣本公司背景資料分析表 (n=290)

基本變數	類別	次數	百分比 (%)
公司型態	股份有限公司	178	61.38
	有限公司	86	29.66
	獨資	22	7.59
	其他	4	1.38
成立年數	5 年以下	39	13.45
	6-10 年	36	12.41
	11-15 年	35	12.07
	16-20 年	29	10.00
	21-30 年	103	35.52
	31 年以上	48	16.55
員工人數	10 人以下	67	23.10
	11-20 人	40	13.79
	21-30 人	32	11.03
	30 人以上	151	52.07
有無編輯委外	無	89	30.69
	有	201	69.31
委外頻率	沒有委外	89	30.69
	偶爾委外	94	32.41
	常態性委外	107	36.89

資料來源：本研究整理。

表 4.4 編輯委外的實際做法（複選，無回應 89，有效回應樣本數 201）

選項	勾選次數	回應次數比 (%)	佔總樣本百分比 (%)
將視覺傳達部分委外	129	41.7	64.2
將文字編輯工作委外	156	50.5	77.6
將出版企劃工作委外	18	5.8	9.0
僅掌握版權	3	1.0	1.5
無辦公室，為虛擬組織， 任務完成人員即解散	1	0.3	0.5
其他做法	2	0.6	1.0
總回應	309	100.0	153.7

資料來源：本研究整理。

4.2 工作價值觀、工作滿足與離職傾向之信效度分析

由於本研究之問卷是參考以往學者的研究發展而成的，因此在整體建構效度上是可信的。另外由表 4.5 可以發現，本研究針對工作價值觀與工作滿足二個變項的量表進行因素分析時，發現其取樣適切性量數（Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy, KMO）值均高於 0.9，表示量表的因素分析適合性良好，故本研究適合做因素分析檢定。

表 4.5 KMO 與 Bartlett 檢定

變項	KMO 值	卡方值 (χ^2)	自由度	P 值
工作價值觀	0.908	8405.251	861	<0.001
工作滿足	0.920	3104.132	190	<0.001

資料來源：本研究整理。

所以本節主要是為本研究的前二個變項：工作價值觀、工作滿足實行因素分析，再針對本研究的三個變項：工作價值觀、工作滿足以及離職傾向實行信度分析，結果分析如下：

4.2.1 工作價值觀之因素分析

因素分析之後，結果顯示，若刪除題項 11、12、21、36、37、43、47 之後，將使整體的累積解釋變異量提高，由表 4.6 可以發現整體之累積解釋變異量為 70.255%，表中各因素之題項因素負荷量皆達 0.5 以上。

工作價值觀之因素分析的結果，將工作價值觀分為九個構面，與原本參考學者的原量表相較之下，自我取向、尊嚴取向、社會互動取向、組織安全與經濟取向、安定與免於焦慮取向五個構面維持不變；13、14 兩題則自自我實現取向構面獨立出來，另外將之命名為社會貢獻取向；48、49 兩題也自休閒健康與交通取向構面獨立出來，於是另外將 44、45、46 三個題項形成的構面命名為休閒取向，而題項 48、49 形成的構面命名為交通取向。

表 4.6 圖書出版公司編輯人員工作價值觀量表因素分析摘要

因素	題目	抽取出的因素及其因素負荷量									特徵值	累積解釋變異量%	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9			
1 組織安全與經濟	32 公司的薪資分配公平合理	0.799	0.215	0.158		0.184	0.103				14.033	33.341	
	34 對工作的付出，能獲得合理的報酬	0.779	0.135	0.136		0.191	0.250		-0.128				
	31 公司有完善的保險制度	0.771	0.159	0.101	0.113				0.112	0.193			0.130
	33 適度獲得加薪或分紅	0.768	0.160	0.154	0.133	0.210	0.206	0.177	-0.113				
	35 公司有健全的福利制度	0.764	0.207	0.165		0.199	0.179						
	30 公司有完善的安全措施	0.738	0.278	0.122		0.108			0.215	0.194			
	29 生病時能得到公司妥善的照顧	0.636	0.242		0.132				0.150	0.349			0.143
2 社會互動	26 公司同事之間能融洽相處	0.157	0.790	0.227		0.115	0.102				4.126	43.166	
	27 能經常處於人際關係良好的工作情境	0.210	0.787	0.122			0.135		0.119	0.114			
	25 能愉快地與同事一起完成工作	0.212	0.783	0.204		0.177	0.157	0.113					
	23 同事之間能互相照顧、彼此關懷	0.214	0.735		0.135	0.136			0.166				
	28 在工作中能真誠對待週遭的人	0.135	0.699	0.112	0.162				0.154	0.285			0.241
	24 同事之間不會為了私人利益而相互攻擊	0.217	0.698	0.348		0.174		0.120					
	22 在工作中上司能善體人意	0.327	0.576	0.120		0.268	0.110						-0.175

表 4.6 圖書出版公司編輯人員工作價值觀量表因素分析摘要 (續)

因素	題目	抽取出的因素及其因素負荷量									特徵值	累積解釋變異量%
		1	2	3	4	5	6	7	8	9		
3 尊嚴	16 能因看到自己工作的具體成果而產生成就感	0.178	0.180	0.832	0.191		0.101				2.359	48.782
	15 能在工作獲得成就感	0.175	0.163	0.809	0.209		0.138					
	18 能經由工作獲得自我肯定與信任	0.121	0.216	0.761	0.249		0.172		0.170			
	17 能承擔自己的工作責任		0.201	0.725	0.302				0.164	0.147		
	19 工作時能獲得上司的充分授權	0.188	0.203	0.608	0.228	0.199	0.136	0.183				
	20 能經由工作獲得別人的肯定		0.293	0.515	0.148	0.179	0.360					
4 自我	3 在工作中能對事情作深入的分析研究		0.143		0.740				0.269		2.197	54.013
	4 在工作中能有機會嘗試新的做事方法			0.243	0.709							
	5 在工作中能充分發揮自己的創造力	0.141		0.223	0.698			0.100				
	6 能從事具有前瞻性的工作			0.225	0.683		0.150	0.183				
	2 在工作中能有充分進修的機會	0.100	0.176		0.618	0.169	0.288			-0.113		
	7 能充分開創自己的工作生涯	0.103	0.104	0.240	0.602		0.375					
	1 能在工作不斷獲得新知識與技術		0.161	0.173	0.545	0.110	0.351					
5 安定與 免於 焦慮	39 能避免工作競爭所產生的各種焦慮	0.221	0.171			0.802			0.199		1.708	58.079
	40 工作中不會時常感到緊張	0.247		0.117		0.794		0.173	0.126	0.104		
	41 下班後不必經常擔心公司的事	0.174	0.154			0.794		0.132		0.157		
	38 工作時不必處理很多繁雜瑣碎的事務	0.106	0.219		0.177	0.558		0.186		0.372		
	42 工作時不會對未來前途感到徬徨或恐懼	0.395	0.255	0.154		0.537	0.259	0.148				
6 自我 實現	9 在工作中能實現自己的人生理想	0.155	0.154	0.151	0.322		0.727	0.113	0.120	0.151	1.501	61.653
	10 在工作中能按部就班地施展個人抱負	0.227	0.198	0.249	0.264		0.654		0.148	0.154		
	8 在工作中能充分發揮自己的專長	0.140		0.224	0.275	0.128	0.630		0.134			
7 休閒	45 工作時間彈性大，能適當地安排自己的生活	0.111	0.119	0.150		0.212		0.827		0.182	1.370	64.916
	46 公司每年都能有較長的假期，可以從事休閒活動	0.338	0.157		0.116	0.313		0.724				
	44 工作之餘能從事戶外活動或體能活動	0.169	0.231		0.104	0.121	0.203	0.669	0.209	0.157		
8 社會 貢獻	13 能為社會做些有意義的事		0.129	0.213	0.189		0.170		0.830		1.202	67.777
	14 能經由工作服務社會人群或增進社會福祉		0.173	0.228	0.155	0.164	0.141		0.810			
9 交通	49 上下班能免於塞車之苦	0.141				0.210	0.110	0.203		0.835	1.041	70.255
	48 能服務於交通便利的公司	0.123	0.107	0.122		0.340	0.101			0.751		

資料來源：本研究整理。

4.2.2 工作滿足之因素分析

由表 4.7 可見整體之累積解釋變異量為 57.452%，而表中各因素的題項因素負荷量皆達 0.5 以上。

但和原參考量表相比，內在滿足僅有 2、3、4、9、10、11、20 題留在原構面，外在滿足僅有 18、19 題留在原構面，其他題目則獨立出來併成同一構面，此構面則另外將之命名為一般滿足。

表 4.7 圖書出版公司編輯人員工作滿足量表因素分析摘要

因素	題目	抽取出的因素及其因素負荷量			特徵值	累積解釋變異量%
		1	2	3		
1 一般 滿足	13 所得到的報酬（薪資）	0.758	0.254		8.879	44.394
	12 公司（部門）執行決策的方式	0.744	0.273			
	5 上司對待部屬的方式	0.709	0.232	0.240		
	14 工作中所給予的升遷機會	0.688	0.390			
	6 上司做決策的能力	0.680	0.232	0.240		
	16 在工作中能以自己的方式處理事情	0.642	0.223	0.273		
	15 在工作中能自由運用自己的判斷力	0.628	0.277	0.271		
	17 工作環境（設備、照明、空間等）	0.610		0.367		
	1 工作量	0.585	0.171	0.193		
7 工作不會讓我做違背良心的事情	0.564	0.163	0.334			
8 工作的穩定性	0.507	0.396	0.122			
2 內在 滿足	10 在工作中有指導別人做事的機會		0.796		1.584	52.313
	9 在工作中有為別人服務的機會	0.186	0.739			
	4 工作會使同事或朋友對我有特殊評價	0.239	0.657	0.297		
	11 目前的工作有發揮自己能力的機會	0.315	0.647	0.303		
	3 工作常能讓我處理不同事情的機會	0.294	0.614	0.312		
	2 工作賦予我單獨表現的機會	0.471	0.559	0.258		
20 從工作中所得到的成就感	0.336	0.548	0.467			
3 外在 滿足	18 和同事相處的情形	0.116	0.164	0.783	1.028	57.452
	19 在工作中表現良好所能得到的讚許	0.434	0.311	0.598		

資料來源：本研究整理。

4.2.3 工作價值觀、工作滿足與離職傾向之信度分析

本研究的信度分析以 Cronbach's α 值來驗證量表的一致性 or 穩定性。以下將各變項及其因素之信度分析結果整理如表 4.8 所示，各變項之 Cronbach's α 值皆達 0.7 以上，信度分析測得因素分析後的新轉軸因素 Cronbach's α 值分佈在 0.6054~0.9187 之間，屬中信度值以上，顯示本研究之問卷內部一致性良好，量表信度達到可靠標準。

表 4.8 問卷信度分析摘要表

變項	Cronbach's α	因素	所包含題項	Cronbach's α
工作價值觀	0.9558	自我取向	1. 2. 3. 4. 5. 6. 7.	0.8420
		自我實現取向	8. 9. 10.	0.8107
		社會貢獻	13. 14.	0.9076
		尊嚴取向	15. 16. 17. 18. 19. 20.	0.9030
		社會互動取向	22. 23. 24. 25. 26. 27. 28.	0.9081
		組織安全與經濟取向	29. 30. 31. 32. 33. 34. 35.	0.9187
		安定與免於焦慮取向	38. 39. 40. 41. 42.	0.8678
		休閒取向	44. 45. 46.	0.8104
		交通取向	48. 49.	0.8467
工作滿足	0.9321	一般滿足	1. 5. 6. 7. 8. 12. 13. 14. 15. 16. 17.	0.9035
		內在滿足	2. 3. 4. 9. 10. 11. 20.	0.8713
		外在滿足	18. 19.	0.6054
離職傾向	0.7115			

資料來源：本研究整理。

4.3 編輯人員在各研究變項之描述性統計分析

本節將個別針對工作價值觀、工作滿足與離職傾向等各研究變項進行描述性統計。

1. 工作價值觀的描述性統計分析

因素分析前，先對工作價值觀量表進行 Bartlett's 球形檢定，近似卡方值為 8405.251，P 值小於 0.001 為非常顯著（參見表 4.5），表示代表母群體的相關矩陣間有共同因素存在，適合進行因素分析。工作價值觀以因素分析法抽取出主要因素，有自我取向、自我實現取向、社會貢獻取向、尊嚴取向、社會互動取向、組織安全與經濟取向、安定與免於焦慮取向、休閒取向、交通取向等九類，累積解釋變異量達 70.255%（參見表 4.6）。並透過描述性統計分析以了解編輯人員對工作價值觀的相關看法，結果如表 4.9 所示，最受重視的是社會互動取向（平均數為 4.3704），其次是尊嚴取向（平均數為 4.3489）；相對最不受重視的是安定與免於焦慮取向（平均數為 3.9814）。整體而言，工作價值觀九個因素的平均分數為 4.2060，其值相當高分，可見編輯人員對工作價值觀各構面皆普遍重視。

表 4.9 工作價值觀之描述性統計

研究變項	平均數	標準差
自我取向	4.2576	0.5139
自我實現取向	4.1632	0.6487
社會貢獻取向	3.8172	0.8398
尊嚴取向	4.3489	0.5812
社會互動取向	4.3704	0.5241
組織安全與經濟取向	4.2744	0.6164
安定與免於焦慮取向	3.9814	0.7184
休閒取向	4.0540	0.7496
交通取向	4.0240	0.8210
工作價值觀	4.2060	0.4326

資料來源：本研究整理。

2. 工作滿足的描述性統計分析

因素分析前先對工作滿足量表進行 Bartlett's 球形檢定，近似卡方值為 3104.132，P 值小於 0.001 為非常顯著（參見表 4.5），表示此量表適合進行因素分析。工作滿足以因素分析法出主要因素，有一般滿足、內在滿足、外在滿足等三個構面，累積變異量達 57.452%（參見表 4.7）。並透過描述性統計分析以了解編輯人員的工作滿足情形，結果如表 4.10 所示，工作滿足的平均數為 3.4688，屬中等程度，因此編輯人員的工作滿足程度是普通而已。

表 4.10 工作滿足之描述性統計

研究變項	平均數	標準差
一般滿足	3.3602	0.6539
內在滿足	3.5621	0.5749
外在滿足	3.7397	0.6392
工作滿足	3.4688	0.5624

資料來源：本研究整理。

3. 離職傾向的描述性統計分析

有關編輯人員離職傾向的測量結果如表 4.11 所示，從各題項的平均數來看，得分最高的是「您在別家公司找到適當職位的可能性有多大？」（平均為 3.44 分），其他題項的平均數則都小於 3，整體的平均是 2.6513，是中等程度稍稍偏低，編輯人員的平均離職傾向中等稍低。

表 4.11 離職傾向之描述性統計

研究變數	細部題項	平均數	標準差
1	您是否經常考慮要辭去現在的工作？	2.49	1.09
2	您是否經常想要尋找其他相同性質的工作？	2.25	1.14
3	您是否經常想要尋找其他不同性質的工作？	2.29	1.02
4	以您目前的狀況與條件，您認為您在別家公司找到適當職位的可能性有多大？	3.44	0.87
5	您是否肯定要辭去現在的工作？	2.82	0.95
離職傾向		2.6552	0.6948

資料來源：本研究整理。

雖然本研究的樣本平均離職傾向是中等程度偏低，並不高，但第四題的分數偏高，也就是說編輯們在其他公司「找到適當職位的可能性」其實是滿大的，這剛好印證了中國時報 2004 年八月報導的「編輯工作的業內流動頻繁是有目共睹的」說法，而對於其他離職傾向題項得分不高，猜測其可能性有 1.編輯人員對目前工作尚未倦怠；2.編輯人員對目前工作尚感滿足；3.國內整體經濟景氣不佳因而影響編輯人員的離職意願。

4.4 不同背景編輯人員於工作價值觀、工作滿足與離職傾向之差異分析

本節以個人基本資料對工作價值觀、工作滿足與離職傾向等變項進行差異性分析，所採取的方法為獨立樣本 T 檢定與單因子變異數分析 (One-Way ANOVA)，以明瞭個人基本資料於工作價值觀、工作滿足與離職傾向等變項是否存在顯著差異情形。

4.4.1 不同性別之編輯人員於工作價值觀、工作滿足與離職傾向變項之差異分析

如表 4.12 所示，可見不同性別的編輯人員在工作價值觀變項呈顯著差異，因其 P 值為 0.010，小於 0.05，達到顯著水準，表示不同性別之編輯人員對工作價值觀變項的看法是不一樣的；不同性別的編輯人員在工作滿足與離職傾向變項無顯著差異 (P 值分別為 0.681 與 0.198)，表示在不同性別之編輯人員對工作價值觀變項的看法趨向一致。

4.4.2 不同婚姻狀況之編輯人員於工作價值觀、工作滿足與離職傾向變項之差異分析

如表 4.13 所示，可見不同婚姻狀況的編輯人員在工作價值觀、工作滿足、離職傾向等變項皆呈現顯著差異，因其 P 值分別為 0.036、0.019、0.001，皆達到顯著水準，表示不同婚姻狀況之編輯人員對工作價值觀、工作滿足、離職傾向等變項的看法是不一樣的。

表 4.12 不同性別於工作價值觀、工作滿足與離職傾向之差異性

研究變項	平均數		T 值	P 值
	女 (n=240)	男 (n=50)		
組織安全與經濟	4.288	4.211	0.793	0.428
社會互動	4.404	4.209	2.421	0.016*
尊嚴	4.392	4.140	2.827	0.005**
自我	4.290	4.103	1.972	0.053
安定與免於焦慮	4.020	3.796	2.016	0.045*
自我實現	4.196	4.007	1.884	0.061
休閒	4.050	4.073	-0.200	0.842
社會貢獻	3.871	3.560	1.962	0.054
交通	4.046	3.920	0.986	0.325
工作價值觀	4.236	4.0638	2.579	0.010*
一般滿足	3.355	3.385	-0.300	0.764
內在滿足	3.585	3.451	1.499	0.135
外在滿足	3.750	3.690	0.603	0.547
工作滿足	3.475	3.439	0.411	0.681
離職傾向	2.679	2.540	1.290	0.198

註：*表 P 值<0.05，呈顯著差異；**表 P 值<0.01，呈非常顯著差異。

資料來源：本研究整理。

表 4.13 不同婚姻狀況於工作價值觀、工作滿足與離職傾向之差異性

研究變項	平均數		T 值	P 值
	未婚 (n=200)	已婚 (n=90)		
組織安全與經濟	4.311	4.194	1.499	0.135
社會互動	4.411	4.281	1.960	0.051
尊嚴	4.411	4.211	2.738	0.007**
自我	4.283	4.202	1.247	0.213
安定與免於焦慮	4.011	3.916	1.047	0.296
自我實現	4.198	4.085	1.376	0.170
休閒	4.112	3.926	1.962	0.051
社會貢獻	3.813	3.828	-0.143	0.886
交通	4.015	4.044	-0.282	0.778
工作價值觀	4.241	4.128	2.084	0.038*
一般滿足	3.305	3.482	-2.138	0.033*
內在滿足	3.504	3.692	-2.609	0.010*
外在滿足	3.728	3.767	-0.482	0.630
工作滿足	3.417	3.584	-2.356	0.019*
離職傾向	2.747	2.451	3.416	0.001**

註：*表 P 值<0.05，呈顯著差異；**表 P 值<0.01，呈非常顯著差異。

資料來源：本研究整理。

4.4.3 不同年齡之編輯人員於工作價值觀、工作滿足與離職傾向變項之差異分析

如表 4.14 所示，可見不同年齡的編輯人員在工作滿足、離職傾向等變項呈現顯著差異，因其 P 值分別為 0.002、小於 0.001，達到非常顯著差異與極顯著差異的水準，表示不同年齡之編輯人員對工作滿足、離職傾向等變項的看法是不一樣的。雖然不同年齡的編輯人員在工作價值觀之知覺差異分析結果未達顯著差異（P 值為 0.054），但在組織安全與經濟、社會互動兩個取向上卻達到顯著差異，表示不同年齡層的人對於組織安全與經濟、社會互動兩個取向的要求是不同的。另外，編輯人員的年齡在 25 歲以下這組的離職傾向明顯高於 41-45 歲及 51 歲以上二組，可見年紀較輕者較容易有想要換工作的想法；也或許是因為年紀較輕者轉換工作跑道較為容易的關係。

表 4.14 不同年齡於工作價值觀、工作滿足與離職傾向之差異性

研究變項	平均數							F 值	P 值	多重事後檢定
	25 歲以下(n=58)	26-30 歲(n=107)	31-35 歲(n=61)	36-40 歲(n=32)	41-45 歲(n=15)	46-50 歲(n=9)	51 歲以上(n=8)			
組織安全與經濟	4.39	4.35	4.20	4.21	3.92	4.33	3.89	2.187	0.044*	無
社會互動	4.50	4.44	4.28	4.37	4.10	4.13	3.97	3.200	0.005**	無
尊嚴	4.46	4.41	4.21	4.26	4.39	4.33	4.04	1.704	0.120	
自我	4.32	4.26	4.24	4.24	4.36	4.21	3.82	1.260	0.276	
安定與免於焦慮	4.16	3.03	3.83	3.99	3.72	3.71	3.85	1.758	0.108	
自我實現	4.25	4.18	4.04	4.21	4.20	4.22	3.92	0.811	0.562	
休閒	4.24	4.13	4.00	3.87	3.69	3.74	3.92	2.123	0.051	
社會貢獻	3.79	3.74	3.81	3.94	4.03	4.33	3.63	1.079	0.375	
交通	4.16	4.05	3.90	3.97	3.73	4.11	4.38	1.086	0.371	
工作價值觀	4.32	4.25	4.12	4.17	4.07	4.14	3.92	2.227	0.041*	無
一般滿足	3.14	3.35	3.29	3.47	3.62	3.84	3.88	0.581	0.002**	無
內在滿足	3.37	3.58	3.52	3.65	3.71	4.00	3.88	2.761	0.013*	無
外在滿足	3.67	3.81	3.64	3.67	3.87	3.94	3.88	0.935	0.470	
工作滿足	3.28	3.49	3.40	3.55	3.68	3.91	3.88	3.540	0.002**	無
離職傾向	2.93	2.69	2.74	2.41	2.15	2.18	1.98	6.335	<0.001***	25 歲以下 >41-45 歲、 25 歲以下 >51 歲以上

註：*表 P 值<0.05，呈顯著差異；**表 P 值<0.01，呈非常顯著差異；***表 P 值<0.001，呈極顯著差異。

資料來源：本研究整理。

4.4.4 不同教育程度之編輯人員於工作價值觀、工作滿足與離職傾向變項之差異分析

如表 4.15 所示，可見不同教育程度的編輯人員在離職傾向呈現顯著差異（P 值為 0.010，達顯著水準），表示不同教育程度之編輯人員其離職傾向是不一樣的；不同教育程度的編輯人員在工作滿足變項上無顯著差異（其 P 值為 0.109，未達顯著水準），表示不同教育程度之編輯人員對工作滿足變項的看法是一致的。雖然不同教育程度的編輯人員在工作價值觀之知覺差異分析結果未達顯著差異（P 值為 0.086），但在組織安全與經濟、社會互動、自我三個取向上有達到顯著差異，表示不同年齡層的人對於組織安全與經濟、社會互動、自我的要求是不同的。

表 4.15 不同教育程度於工作價值觀、工作滿足與離職傾向之差異性

研究變項	平均數				F 值	P 值	多重事後檢定
	高中職以下 (n=15)	專科 (n=41)	大學 (n=203)	碩士 (n=31)			
組織安全與經濟	4.010	4.171	4.343	4.092	3.110	0.027*	無
社會互動	4.333	4.251	4.427	4.175	3.026	0.030*	無
尊嚴	4.356	4.175	4.397	4.263	1.924	0.126	
自我	4.171	4.031	4.296	4.346	3.568	0.015*	大學 > 專科
安定與免於焦慮	3.760	3.956	4.028	3.819	1.301	0.274	
自我實現	4.022	3.959	4.202	4.247	2.023	0.111	
休閒	3.933	3.829	4.099	4.118	1.685	0.170	
社會貢獻	3.967	3.659	3.805	4.032	1.342	0.261	
交通	3.900	4.159	3.975	4.226	1.347	0.259	
工作價值觀	4.098	4.071	4.249	4.157	2.460	0.063	
一般滿足	3.776	3.346	3.326	3.405	2.294	0.078	
內在滿足	3.857	3.533	3.532	3.654	1.819	0.144	
外在滿足	3.800	3.793	3.759	3.516	1.469	0.223	
工作滿足	3.807	3.456	3.441	3.503	2.036	0.109	
離職傾向	2.213	2.468	2.706	2.781	3.824	0.010*	無

註：*表 P 值<0.05，呈顯著差異。

資料來源：本研究整理。

4.4.5 不同科系於編輯人員的工作價值觀、工作滿足與離職傾向變項之差異分析

如表 4.16 所示，可見不同科系畢業的編輯人員在工作滿足、離職傾向等變項皆無顯著差異，其 P 值分別為 0.935、0.601，不達顯著水準，表示不同科系畢業之編輯人員對工作價值觀、工作滿足、離職傾向的看法是一致的。雖然不同科系的編輯人員在工作價值觀之知覺差異分析結果未達顯著差異（P 值為 0.182），但在自我實現取向上有達到顯著差異（P 為 0.014），表示不同科系的編輯人員對於自我實現有不同的要求。

表 4.16 不同科系於工作價值觀、工作滿足與離職傾向之差異性

研究變項	平均數						F 值	P 值	多重事後檢定
	文史哲 (n=142)	法學 (n=7)	商管 (n=69)	理工 (n=32)	醫學 (n=9)	其他 (n=31)			
組織安全與經濟	4.333	4.245	4.217	4.254	4.381	4.129	0.780	0.565	
社會互動	4.413	4.265	4.273	4.375	4.476	4.378	0.794	0.555	
尊嚴	4.377	4.024	4.360	4.161	4.315	4.473	1.475	0.198	
自我	4.344	4.122	4.190	4.103	4.190	4.221	1.804	0.112	
安定與免於焦慮	4.058	4.257	3.896	3.800	3.978	3.948	1.148	0.335	
自我實現	4.300	3.938	4.039	3.938	4.111	4.118	2.912	0.014*	無
休閒	4.124	4.143	4.034	3.750	4.185	4.032	1.403	0.223	
社會貢獻	3.887	3.571	3.862	3.656	4.000	3.565	1.245	0.288	
交通	4.004	4.214	4.152	3.719	4.278	4.032	1.499	0.190	
工作價值觀	4.268	4.133	4.158	4.070	4.251	4.174	1.489	0.193	
一般滿足	3.306	3.610	3.408	3.375	3.384	3.422	0.532	0.752	
內在滿足	3.579	3.714	3.584	3.500	3.413	3.562	0.393	0.853	
外在滿足	3.754	3.643	3.732	3.797	3.556	3.710	0.258	0.935	
工作滿足	3.447	3.650	3.502	3.461	3.411	3.481	0.258	0.935	
離職傾向	2.676	2.457	2.71	2.694	2.578	2.465	0.731	0.601	

註：*表 P 值<0.05，呈顯著差異。

資料來源：本研究整理。

4.4.6 不同服務年資之編輯人員於工作價值觀、工作滿足與離職傾向變項之差異分析

如表 4.17 所示，可見不同服務年資的編輯人員在工作滿足、離職傾向等變項呈現顯著差異，其 P 值分別為 0.024、小於 0.001，達到顯著差異與極顯著差異的水準，表示不同服務年資之編輯人員對工作滿足、離職傾向等變項的看法是不一樣的。

表 4.17 不同服務年資於工作價值觀、工作滿足與離職傾向之差異性

研究變項	平均數					F 值	P 值	多重事後檢定
	未滿一年 (n=22)	一年以上未滿五年 (n=161)	五年以上未滿十年 (n=53)	十年以上未滿廿年 (n=39)	廿年以上 (n=15)			
組織安全與經濟	4.377	4.360	4.065	4.158	4.2482	2.897	0.022*	無
社會互動	4.474	4.440	4.291	4.187	4.229	2.767	0.028*	無
尊嚴	4.447	4.378	4.302	4.197	4.456	1.141	0.337	
自我	4.279	4.282	4.246	4.183	4.200	0.358	0.838	
安定與免於焦慮	4.082	4.037	3.909	3.836	3.867	0.979	0.419	
自我實現	4.212	4.170	4.107	4.145	4.267	0.235	0.918	
休閒	4.091	4.116	4.120	3.761	3.867	2.150	0.075	
社會貢獻	3.795	3.767	3.840	3.833	4.267	1.238	0.295	
交通	4.182	4.109	3.783	3.885	4.100	2.118	0.079	
工作價值觀	4.283	4.253	4.131	4.076	4.189	1.962	0.100	
一般滿足	3.182	3.324	3.341	3.437	3.981	3.237	0.013*	廿年以上>未滿一年、廿年以上>一年以上未滿五年
內在滿足	3.409	3.549	3.555	3.575	3.914	1.845	0.120	
外在滿足	3.795	3.752	3.660	3.680	3.967	0.817	0.515	
工作滿足	3.323	3.445	3.448	3.508	3.907	2.850	0.024*	廿年以上>未滿一年
離職傾向	2.727	2.739	2.740	2.467	1.840	7.309	<0.001***	未滿一年>廿年以上、一年以上未滿五年>廿年以上、五年以上未滿十年>廿年以上

註：*表 P 值<0.05，呈顯著差異；**表 P 值<0.01，呈非常顯著差異；***表 P 值<0.001，呈極顯著差異。

資料來源：本研究整理。

雖然不同服務年資的編輯人員在工作價值觀之知覺差異分析結果未達顯著差異 (P 值為 0.099)，但在組織安全與經濟、社會互動兩個取向上有達到顯著差異 (P 值分別為 0.022、0.028)，表示不同服務年資的編輯人員對於組織安全與經濟、社會互動上的要求不同。

由不同服務年資的編輯人員對於工作滿足與離職傾向的看法，推測他們可能是工作越久越容易滿足於公司現況，或是因其對工作滿足而留任於原公司，才会有較高的服務年資。

4.4.7 不同職務之編輯人員於工作價值觀、工作滿足與離職傾向變項之差異分析

如表 4.18 所示，可見不同職務的編輯人員在工作滿足及離職傾向變項皆呈現顯著差異，其 P 值分別為小於 0.001、0.008，達到顯著差異的水準，表示不同工作職務之編輯人員對工作滿足及離職傾向的看法是不一样的。雖然不同職務的編輯人員在工作價值觀之知覺差異分析結果未達顯著差異 (P 值為 0.415)，但在安定與免於焦慮與交通兩個取向上到達顯著差異的水準，表示不同工作職務之編輯人員對於安定與免於焦慮與交通的要求是不同的。

經 Scheffe 事後檢定發現，不同職務的編輯人員在「安定與免於焦慮取向」上，總編輯對安定和免於焦慮的要求低於基層編輯與中高階層編輯，可能是因較高職位的編輯工作本來就具有較高的挑戰性，而挑戰成功也會有成就感，所以越高職位的編輯人員對安定和免於焦慮的要求越低。再者，發現職務為總編輯者，其「整體工作滿足」、「一般滿足」、「內在滿足」得分較其他職務的編輯為高，推測是由於職位的關係，使之容易適應公司的狀況，所以工作滿足得分較高；另外，總編輯的離職傾向低於基層編輯、中高階層編輯，一方面是其工作滿足，所以較少產生

離職傾向，另一方面可能是因其工作位階較高，要放棄另尋工作則較為不易。

表 4.18 不同職務於工作價值觀、工作滿足與離職傾向之差異性

研究變項	平均數			F 值	P 值	多重事後檢定
	基層編輯 (n=179)	中高階層編輯 (n=94)	總編輯 (n=17)			
組織安全與經濟	4.340	4.166	4.185	2.686	0.070	
社會互動	4.421	4.301	4.227	2.305	0.102	
尊嚴	4.330	4.360	4.490	0.616	0.541	
自我	4.204	4.340	4.370	2.647	0.073	
安定與免於焦慮	4.089	3.883	3.388	9.193	<0.001***	基層編輯>總編輯、中高層編輯>總編輯
自我實現	3.981	4.124	4.431	1.636	0.197	
休閒	1.123	3.972	3.784	2.448	0.088	
社會貢獻	3.751	3.883	4.147	2.167	0.116	
交通	4.137	3.824	3.941	4.669	0.010*	基層編輯 > 中高層編輯
工作價值觀	4.233	4.165	4.147	0.935	0.394	
一般滿足	3.287	3.389	3.973	9.176	<0.001***	總編輯>基層編輯、總編輯>中高層編輯
內在滿足	3.474	3.622	4.160	12.745	<0.001***	總編輯>基層編輯、總編輯>中高層編輯
外在滿足	3.712	3.745	4.000	1.583	0.207	
工作滿足	3.395	3.506	4.041	11.303	<0.001***	總編輯>基層編輯、總編輯>中高層編輯
離職傾向	2.693	2.675	2.153	4.866	0.008**	基層編輯>總編輯、中高階層編輯>總編輯

註：*表 P 值<0.05，呈顯著差異；**表 P 值<0.01，呈非常顯著差異；***表 P 值<0.001，呈極顯著差異。

資料來源：本研究整理。

4.5 比較不同公司背景在工作滿足與離職傾向上的差異

本節是利用單因子變異數分析 (One-Way ANOVA) 與獨立樣本 T 檢定等統計方法，用以明瞭公司背景資料對工作滿足與離職傾向等變項是否有顯著差異情形存在。

4.5.1 不同公司背景之編輯人員於工作滿足之差異分析

如表 4.19 所示，不同公司背景的編輯人員在工作滿足變項上無顯著差異，其 P 值分別為 0.910、0.270、0.209，均未達顯著水準，表示在不同公司背景的編輯人員對工作滿足變項的看法是一致的。

表 4.19 不同公司背景於工作滿足之差異性

研究變項	自變項 (公司背景)		樣本數	平均數	變異數分析	
					F 值	P 值
工作滿足	公司型態	股份有限公司	178	3.485	0.851	0.910
		有限公司	86	3.401		
		獨資	22	3.598		
		其他	4	3.500		
	成立年數	5 年以下	39	3.604	1.283	0.271
		6-10 年	36	3.497		
		11-15 年	35	3.429		
		16-20 年	29	3.469		
		21-30 年	103	3.379		
		31 年以上	48	3.559		
	員工人數	10 人以下	67	3.563	1.522	0.209
		11-20 人	40	3.463		
		21-30 人	32	3.308		
30 人以上		151	3.463			

資料來源：本研究整理。

4.5.2 不同公司背景之編輯人員於離職傾向之差異分析

詳見表 4.20，以下個別探討不同公司型態、成立年數、員工人數在離職傾向變項的差異。

1. 公司型態

不同型態公司的編輯人員在離職傾向呈現顯著差異，其 P 值為 0.046，達到顯著水準，表示不同型態公司的編輯人員對離職傾向的看法是不一樣的。

2. 成立年數

不同成立年數公司的編輯人員在離職傾向變項上無顯著差異，其 P 值為 0.200，未達顯著水準，表示在不同成立年數公司的編輯人員對離職傾向的看法趨向一致。

3. 員工人數

不同員工人數的公司的編輯人員在離職傾向呈現非常顯著差異，其 P 值為 0.005，達到非常顯著差異的水準，表示不同員工人數的公司的編輯人員對離職傾向的看法是不一樣的。

表 4.20 不同公司背景於離職傾向之差異性

研究變項	自變項（公司背景）		樣本數	平均數	變異數分析		多重事後檢定
					F 值	P 值	
離職傾向	公司型態	股份有限公司	178	2.676	2.703	0.046*	無
		有限公司	86	2.644			
		獨資	22	2.391			
		其他	4	3.400			
	成立年數	5 年以下	39	2.472	1.468	0.200	/
		6-10 年	36	2.583			
		11-15 年	35	2.646			
		16-20 年	29	2.752			
		21-30 年	103	2.769			
		31 年以上	48	2.563			
	員工人數	10 人以下	67	2.409	4.365	0.005**	30 人以上 >10 人以下
		11-20 人	40	2.605			
		21-30 人	32	2.713			
30 人以上		151	2.766				

註：*表 P 值<0.05，呈顯著差異。

資料來源：本研究整理。

4.5.3 編輯委外對於員工的工作滿足與離職傾向變項之差異分析

以下分為有無委外、委外頻率與委外項目等三個部份加以分析。

1. 公司有無委外對於員工的工作滿足與離職傾向變項之差異分析

如表 4.21 所示，可見圖書出版公司有無編輯委外對編輯人員的工作滿足變項呈顯著差異，因其 P 值小於 0.001，達到極顯著水準，表示有無編輯委外對編輯人員的工作滿足造成影響，編輯工作有委外處理的編輯人員滿足程度較高，可能是因工作量減少、壓力減輕的緣故；但有無編輯委外對編輯人員的離職傾向變項無顯著差異（P 值為 0.811），表示編輯有無委外對編輯人員的離職傾向並無影響。

表 4.21 有無委外對於員工的工作滿足與離職傾向之差異性

研究變項	平均數		T 值	P 值
	沒有編輯委外 (n=89)	有編輯委外 (n=201)		
一般滿足	3.145	3.456	-3.815	<0.001***
內在滿足	3.425	3.623	-2.725	0.007**
外在滿足	3.601	3.801	-2.477	0.014*
工作滿足	3.289	3.549	-3.706	<0.001***
離職傾向	2.640	2.661	-0.240	0.811

註：*表 P 值<0.05，呈顯著差異；**表 P 值<0.01，呈非常顯著差異；***表 P 值<0.001，呈極顯著差異。

資料來源：本研究整理。

2. 公司委外頻率對於員工的工作滿足與離職傾向變項之差異分析

如表 4.22 所示，可見圖書出版公司的編輯委外頻率對編輯人員的工作滿足變項呈顯著差異，因其 P 值小於 0.001，達到極顯著水準，表示編輯委外頻率高低對編輯人員的工作滿足造成影響，且經 Scheffe 事後檢定發現，在一般滿足、內在滿足、外在滿足、整體工作滿足上，沒有委外與常態性委外二組不同委外頻率呈現顯著差異，公司的編輯工作為常態

性委外的編輯人員和公司沒有把編輯工作委外的編輯人員相比，常態性委外組的編輯人員工作滿足程度高於沒有委外組的編輯人員。編輯工作有固定委託公司外單位處理的編輯人員滿足程度較高，可能是因其工作較為單純（非核心工作委外處理，僅餘核心工作）因而壓力減輕的緣故；但不同委外頻率對編輯人員的離職傾向變項無顯著差異（P 值為 0.259），表示不同委外頻率對編輯人員的離職傾向並無影響。

表 4.22 委外頻率對於員工的工作滿足與離職傾向之差異性

研究變項	平均數			F 值	P 值	多重事後檢定
	沒有委外 (n=89)	偶爾委外 (n=94)	常態性委外 (n=107)			
一般滿足	3.145	3.339	3.558	10.411	<0.001****	常態性委外 >沒有委外
內在滿足	3.425	3.597	3.645	3.878	0.022*	常態性委外 >沒有委外
外在滿足	3.601	3.739	3.855	3.913	0.021*	常態性委外 >沒有委外
工作滿足	3.289	3.469	3.618	8.786	<0.001****	常態性委外 >沒有委外
離職傾向	2.640	2.747	2.587	1.357	0.259	

註：*表 P 值<0.05，呈顯著差異；**表 P 值<0.01，呈非常顯著差異；***表 P 值<0.001，呈極顯著差異。

資料來源：本研究整理。

3. 公司委外項目對於員工的工作滿足與離職傾向變項之差異分析

本研究將委外之編輯工作項目切割為視覺傳達、文字編輯、出版企劃、版權、虛擬組織、其他做法等六項，因問卷回收後發現此六者的填答人數如表 4.4 所示，版權、虛擬組織與其他做法三個選項的填答人數不超過 3 人，樣本數過少，所以將這三者合併為一組並另外命名為「其他」，代表不包含「視覺傳達、文字編輯、出版企劃」三者的其他編輯委外方式，表 4.23 是委外項目的差異性分析結果。

表 4.23 委外項目對於員工的工作滿足與離職傾向之差異性

研究變項	自變項 (委外項目)		樣本數	平均數	變異數分析	
					T 值	P 值
一般滿足	視覺傳達	無	161	3.230	-3.880	<0.001***
		有	129	3.523		
	文字編輯	無	134	3.256	-2.544	0.011*
		有	156	3.450		
	出版企劃	無	272	3.354	-1.665	0.506
		有	18	3.460		
	其他	無	285	3.357	-0.701	0.484
		有	5	3.564		
內在滿足	視覺傳達	無	161	3.488	-2.472	0.014*
		有	129	3.654		
	文字編輯	無	134	3.491	-1.948	0.052
		有	156	3.623		
	出版企劃	無	272	3.550	-2.694	.0013*
		有	18	3.780		
	其他	無	285	3.556	-1.384	0.167
		有	5	3.914		
外在滿足	視覺傳達	無	161	3.665	-2.250	0.025*
		有	129	3.833		
	文字編輯	無	134	3.679	-1.498	0.135
		有	156	3.792		
	出版企劃	無	272	3.739	-0.071	0.944
		有	18	3.750		
	其他	無	285	3.732	-1.629	0.104
		有	5	4.200		
工作滿足	視覺傳達	無	161	3.364	-0.363	<0.001***
		有	129	3.600		
	文字編輯	無	134	3.380	-2.497	0.013*
		有	156	3.545		
	出版企劃	無	272	3.460	-1.022	0.308
		有	18	3.600		
	其他	無	285	3.464	-1.128	0.260
		有	5	3.750		
離職傾向	視覺傳達	無	161	2.703	1.314	0.190
		有	129	2.595		
	文字編輯	無	134	2.660	0.103	0.918
		有	156	2.651		
	出版企劃	無	272	2.641	-1.335	0.183
		有	18	2.867		
	其他	無	285	2.661	1.088	0.277
		有	5	2.320		

註：*表 P 值<0.05，呈顯著差異。

資料來源：本研究整理。

如表 4.23 所示，可以發現視覺傳達項目有無外包在員工的一般滿足、內在滿足、外在滿足構面及整體工作滿足變項上的 P 值均達到顯著水準，且 T 值為負，表示當視覺傳達項目外包時，編輯人員的工作滿足程度均會較高；文字編輯項目有無外包則僅在一般滿足構面及整體工作滿足變項上的 P 值達顯著水準，T 值為負，表示當文字編輯項目外包時，編輯人員的一般滿足與工作滿足程度較高；出版企劃項目有無外包則只有內在滿足構面達顯著水準，T 值為負，表示當出版企劃項目外包時，編輯人員的內在滿足程度會較高；其他項目有無外包則對於編輯人員的工作滿足程度無顯著差異；但無論哪些項目的外包與否均在編輯人員的離職傾向上無顯著差異。

由此可以發現，視覺傳達項目若採外包方式，則編輯人員普遍工作滿足程度均會提高，包括一般滿足、內在滿足與外在滿足；而文字編輯項目若採外包，則將提高編輯人員的一般滿足及整體工作滿足的程度；然而若是將出版企劃項目外包，提高的會是編輯人員的內在滿足程度。因此我們可以推論，不同的委外項目因其性質不同，對於編輯人員的工作滿足也會有不同的影響。

4.6 各研究變項之相關性

本研究以皮爾森 (Pearson) 積差相關法分析工作價值觀與工作滿足、離職傾向等變項之間的相關情形，並佐以單一迴歸分析驗證變項間的線性關係。因此，本節將先探討各變項之間的關係，再進一步探討各構面間的關係。

4.6.1 工作價值觀、工作滿足與離職傾向之關係

表 4.24 統計結果顯示，編輯人員的工作價值觀與工作滿足、離職傾向皆無顯著相關，而編輯人員的工作滿足則與離職傾向之間呈現相關並達到顯著水準，相關係數為-0.536，至於編輯人員的工作滿足與離職傾向之間則呈現負相關。

表 4.24 工作價值觀、工作滿足、離職傾向之相關分析

變項	相關係數	工作滿足	離職傾向
工作價值觀	Pearson 相關	0.088	0.085
	顯著性 (雙尾)	0.137	0.151
工作滿足	Pearson 相關		-0.536**
	顯著性 (雙尾)		<0.001

註：**表在顯著水準為 0.01 時 (雙尾)，顯著相關。
資料來源：本研究整理。

雖然編輯人員的工作價值觀與工作滿足、離職傾向等變項之間皆無顯著相關，但由表 4.25 可看出編輯人員的社會互動取向、尊嚴取向兩個構面與內在滿足、外在滿足兩個構面之間達到顯著相關，且呈現正相關；自我取向也與離職傾向之間達到顯著相關，呈現正相關；社會貢獻取向更與工作滿足的三個構面皆達到顯著相關，並呈現正相關。

表 4.25 編輯人員的工作價值觀、工作滿足與離職傾向構面之相關分析

變項	相關係數	組織安全與經濟取向	社會互動取向	尊嚴取向	自我取向	安定與免於焦慮取向	自我實現取向	休閒取向	社會貢獻取向	交通取向
一般滿足	Pearson 相關	-0.039	0.091	0.085	0.004	-0.101	0.046	-0.065	0.155**	-0.031
	顯著性	0.507	0.123	0.149	0.950	0.087	0.437	0.271	0.008	0.597
內在滿足	Pearson 相關	0.054	0.161**	0.227**	0.126*	0.013	0.140*	0.040	0.353**	0.072
	顯著性	0.362	0.006	0.000	0.033	0.823	0.017	0.500	<0.001	0.224
外在滿足	Pearson 相關	0.021	0.212**	0.189**	0.099	-0.032	0.082	0.021	0.138*	0.030
	顯著性	0.725	<0.001	0.001	0.093	0.582	0.164	0.721	0.018	0.609
工作滿足	Pearson 相關	-0.003	0.140*	0.157**	0.059	-0.063	0.089	-0.025	0.241**	0.009
	顯著性	0.953	0.017	0.007	0.321	0.282	0.132	0.673	<0.001	0.877
離職傾向	Pearson 相關	0.065	-0.020	0.040	0.147*	0.072	0.065	0.113	-0.053	0.045
	顯著性	0.270	0.735	0.493	0.012	0.224	0.267	0.054	0.366	0.446

註：**表在顯著水準為 0.01 時 (雙尾)，相關顯著。
資料來源：本研究整理。

接下來將各個構面逐一進行單一線性迴歸，而表 4.26 僅列出達到顯著水準的配對結果。

表 4.26 編輯人員的工作價值觀、工作滿足與離職傾向之單一迴歸分析結果彙整

自變數	β 係數	R^2	F 檢定	顯著性	依變項
社會貢獻取向	0.155	0.021	7.084	0.008**	一般滿足
社會互動取向	0.161	0.026	7.672	0.006**	內在滿足
尊嚴取向	0.227	0.052	15.689	<0.001***	
自我取向	0.126	0.016	4.613	0.033*	
自我實現取向	0.140	0.020	5.738	0.017*	
社會貢獻取向	0.353	0.124	40.936	<0.001***	
社會互動取向	0.212	0.045	13.571	<0.001***	外在滿足
尊嚴取向	0.189	0.036	10.718	0.001**	
社會貢獻取向	0.128	0.019	5.617	0.018*	
社會互動取向	0.140	0.020	5.734	0.017*	工作滿足
尊嚴取向	0.157	0.025	7.296	0.007**	
社會貢獻取向	0.241	0.058	17.760	<0.001***	
自我取向	0.147	0.022	6.332	0.012*	離職傾向
一般滿足	-0.550	0.303	125.175	<0.001***	
內在滿足	-0.412	0.170	58.900	<0.001***	
外在滿足	-0.320	0.103	32.962	<0.001***	
工作滿足	-0.536	0.287	115.987	<0.001***	

註：*表 P 值<0.05，呈顯著差異；**表 P 值<0.01，呈非常顯著差異；***表 P 值<0.001，呈極顯著差異。

資料來源：本研究整理。

在分析的第一部份可以發現，社會貢獻取向對一般滿足、內在滿足、外在滿足、整體工作滿足等皆有顯著的影響性，也就是說當編輯人員的工作價值觀越重視社會貢獻的取向，則其工作滿足程度越高。以內在滿足構面而言，除了社會貢獻取向對其有顯著的影響性，社會互動取向、尊嚴取向、自我取向、自我實現取向這四個構面也都對編輯人員的內在滿足呈現顯著影響。此外，社會互動取向、尊嚴取向也都對編輯人員的

外在滿足、整體工作滿足有顯著影響。

至於工作價值觀下的構面，僅有自我取向構面對編輯人員的離職傾向有顯著之影響性，其 β 係數為 0.147，為正數，由此可以得知，當編輯人員越重視其工作價值觀的自我取向，則其離職傾向越高。

在分析的第二部分發現，一般滿足、內在滿足、外在滿足三個構面及整體工作滿足變項皆對離職傾向變項有顯著的影響性，由它們的 β 係數皆為負數可以得知，當編輯人員的工作滿足程度越高則其離職傾向越低。此結果與表 4.25 之結果相去不遠，可見這些構面彼此間除了有相關性之外，更存有線性關係。

4.7 研究假設之驗證結果

本研究主要以圖書公司之編輯人員為研究對象，以個人變項為研究主線，輔以公司變項為支線，彙整實證分析結果，發現本研究假設有成立、部分成立，也有少部分為不成立，以下為研究結果歸納。

4.7.1 編輯人員不同個人特徵對工作價值觀、工作滿足與離職傾向之差異性

此部份為研究樣本在編輯人員個人屬性與「工作價值觀」、「工作滿足」與「離職傾向」等各研究變項認知上是否有差異性存在，此亦為本研究目的之一，綜合研究發現簡述如下，驗證結果如表 4.27 所示。

1. 性別

研究發現，不同性別的編輯人員對「工作滿足」、「離職傾向」的認知程度無顯著差異；而在「工作價值觀」則呈現顯著差異，女性比男性的得分要高，尤其是「社會互動取向」、「尊嚴取向」、「安定與免於焦慮取向」三個構面，皆達顯著差異，可見女性編輯人員較男性編輯人員重視這三個項目。

2. 婚姻狀況

已婚與未婚的編輯人員在「整體工作價值觀」、「尊嚴取向」、「整體工作滿足」、「一般滿足」、「內在滿足」、「離職傾向」皆呈現顯著差異，未婚的編輯人員對工作價值觀，尤其是尊嚴取向，有較高的要求；未婚者在整體工作滿足、一般滿足及內在滿足較已婚者感到不滿足，也有較高的離職傾向，可能是已婚者因顧及家庭因素，對選擇工作的工作價值觀較不重視，工作上也容易滿足，也較不考慮工作上的變動。

3. 年齡

受訪者的年齡與「組織安全與經濟取向」、「社會互動取向」、「整體工作滿足」、「一般滿足」、「內在滿足」及「離職傾向」具有顯著相關，進一步進行 Scheffe 事後檢定，發現年齡在「組織安全與經濟取向」、「社會互動取向」、「整體工作滿足」、「一般滿足」、「內在滿足」五者無任二組達到顯著差異，但年齡在離職傾向呈現顯著差異，編輯人員的年齡在 25 歲以下這組的離職傾向明顯高於 41-45 歲及 51 歲以上二組，可見年紀較輕者較容易有想要換工作的想法。

4. 教育程度

受訪者的教育程度與「組織安全與經濟取向」、「社會互動取向」、「自我取向」及「離職傾向」具有顯著相關，進一步進行 Scheffe 事後檢定，發現教育程度在「組織安全與經濟取向」、「社會互動取向」及「離職傾向」上無任二組達到顯著差異，在自我取向上則教育程度為專科和大學兩組有顯著差異，大學畢業的編輯人員較大專畢業的對自我取向的工作價值觀要求高。

5. 最高學歷科系

不同最高學歷科系的受訪者在「工作價值觀」、「工作滿足」、「離職傾向」上皆無顯著差異，最高學歷科系雖與自我實現取向相關，卻無任二組達顯著差異。

6. 服務年資

受訪者的年資與「組織安全與經濟取向」、「社會互動取向」、「整體工作滿足」、「一般滿足」與「離職傾向」具有顯著相關。進一步進行 Scheffe 事後檢定，發現服務年資在「組織安全與經濟取向」、「社會互動取向」兩個構面，無任二組達到顯著差異；但在「一般滿足」上，年資在廿年以上的編輯人員與未滿一年及一年以上未滿五年三組呈現顯著差異，廿年以上年資的編輯人員對公司的一般滿足的滿足程度明顯高於未滿一年及一年以上未滿五年兩組；在「整體工作滿足」上，年資在廿年以上與未滿一年的編輯人員呈現顯著差異，廿年以上年資的編輯人員其整體工作滿足程度高於未滿一年的編輯人員；以「離職傾向」而言，年資在廿年以上的編輯人員與未滿一年、一年以上未滿五年、五年以上未滿十年四組呈現顯著差異，廿年以上年資的編輯人員其離職傾向得分最低，低於未滿一年、一年以上未滿五年、五年以上未滿十年三組，可得知工作越久則越容易滿足於公司現況。

7. 職務

受訪者的職務於「安定與免於焦慮取向」、「交通取向」、「整體工作滿足」、「一般滿足」、「內在滿足」、「離職傾向」有顯著差異。進一步進行 Scheffe 事後檢定發現：在「安定與免於焦慮取向」上，基層編輯、中高階層編輯與總編輯三組達到極顯著差異，總編輯對安定和免於焦慮的

要求低於基層編輯與中高階層編輯；在「交通取向」上，基層編輯與中高階層編輯二組達到顯著差異，基層編輯對於工作的交通便利性較為重視；在「整體工作滿足」、「一般滿足」、「內在滿足」上，基層編輯、中高階層編輯與總編輯三組達到極顯著差異，總編輯對於工作的滿足程度較高；不同職務的編輯人員在離職傾向也呈現非常顯著差異，總編輯的離職傾向低於基層編輯、中高階層編輯，可能是因其工作位階較高，要放棄另尋工作則較為不易。

表 4.27 編輯人員個人屬性在各研究變項上之差異性驗證

假設	個人屬性	驗證內容	結果
H1：不同個人變項在編輯人員的工作價值觀、工作滿足、離職傾向上無顯著差異。	H1-2：不同婚姻狀況	所有研究變項：有顯著差異	不成立
	H1-3：不同年齡	工作價值觀：無顯著差異 工作滿足：有顯著差異 離職傾向：有顯著差異	部分成立
	H1-4：不同教育程度	工作價值觀：無顯著差異 工作滿足：無顯著差異 離職傾向：有顯著差異	部分成立
	H1-5：不同科系	所有研究變項：無顯著差異	成立
	H1-6：不同工作年資	工作價值觀：無顯著差異 工作滿足：有顯著差異 離職傾向：有顯著差異	部分成立
	H1-7：不同工作職務	工作價值觀：無顯著差異 工作滿足：有顯著差異 離職傾向：有顯著差異	部分成立

資料來源：本研究整理。

4.7.2 編輯人員之不同公司背景在工作滿足、離職傾向之差異性

此部份探討不同公司背景及編輯委外狀況在編輯人員之工作滿足、離職傾向的差異性分析。綜合研究發現簡述如下，驗證結果如表 4.28。

1. 公司型態

受訪者的公司型態對其離職傾向有顯著相關，但經 Scheffe 事後檢定發現檢驗結果並無任二組達到顯著差異。

2. 成立年數

不同成立年數公司的編輯人員在工作滿足、離職傾向等變項上無顯著差異。

3. 員工人數

不同員工人數的公司編輯人員在離職傾向呈現非常顯著差異，經 Scheffe 事後檢定發現，編輯人員在 30 人以上大公司比在 10 以下小公司的離職傾向要高。

4. 編輯工作有無委外

編輯工作有無委外的不同公司編輯人員在工作滿足呈現極顯著差異，經 Scheffe 事後檢定發現，有將編輯工作委外的公司其編輯人員比沒有將編輯工作委外的公司其編輯人員工作滿足程度高。

5. 編輯工作委外頻率

不同委外頻率公司的編輯人員在工作滿足呈現極顯著差異，經 Scheffe 事後檢定發現，編輯工作常態性委外的公司其編輯人員比沒有將編輯工作委外的公司其編輯人員工作滿足程度高。

6. 編輯工作的委外項目

視覺傳達項目外包時，編輯人員包括一般滿足、內在滿足與外在滿足，工作滿足的滿足程度會普遍提高；文字編輯項目外包時，則會提高編輯人員的一般滿足及整體工作滿足的程度；若是將出版企劃項目外包，提高的會是編輯人員的內在滿足程度。由此發現，不同的編輯委外

項目因為性質不同的緣故，對於編輯人員的影響不同，所以對其工作滿足程度也會有不同的影響。

表 4.28 不同公司背景在工作滿足與離職傾向上之差異性驗證

假設	公司背景	驗證內容	結果
H2：不同公司背景在編輯人員的工作滿足、離職傾向上無顯著差異。	H2-1：不同公司型態	工作滿足：無顯著差異 離職傾向：有顯著差異	部分成立
	H2-2：不同成立年數	工作滿足：無顯著差異 離職傾向：無顯著差異	成立
	H2-3：不同員工人數	工作滿足：無顯著差異 離職傾向：有顯著差異	部分成立
H3：編輯委外在編輯人員的工作滿足、離職傾向上無顯著差異。	H3-1：有無委外	工作滿足：有顯著差異 離職傾向：無顯著差異	部分成立
	H3-2：委外頻率	工作滿足：有顯著差異 離職傾向：無顯著差異	部分成立
	H3-3：委外項目	工作滿足：有顯著差異 離職傾向：無顯著差異	部分成立

資料來源：本研究整理。

4.7.3 工作價值觀、工作滿足與離職傾向變項間的關聯性

如表 4.29 所示，本研究受訪者的整體工作價值觀與工作滿足、離職傾向之間無顯著相關，工作滿足與離職傾向之間呈現負相關。再看工作價值觀下的構面只有社會互動取向、尊嚴取向與社會貢獻取向三個構面與工作滿足變項下的構面呈現正相關。

4.7.4 工作價值觀、工作滿足與離職傾向變項間的影響性

如表 4.30 所示，工作價值觀變項的社會貢獻取向對一般滿足、內在滿足、外在滿足、整體工作滿足等皆有顯著的影響性；社會貢獻、社會互動取向、尊嚴取向、自我取向、自我實現取向也都對內在滿足呈現顯著影響。其中社會互動取向、尊嚴取向也都對外在滿足、整體工作滿足

有顯著影響；工作價值觀下的構面僅有自我取向構面對離職傾向有正面的顯著影響性，也就是當編輯人員越重視其工作價值觀的自我取向，則離職傾向越高。

另外，一般滿足、內在滿足、外在滿足三個構面及整體工作滿足變項皆對離職傾向變項有顯著的影響性，由它們的 β 係數皆為負數可以得知，當編輯人員的工作滿足程度越高則離職傾向越低。

表 4.29 各變項間的相關性驗證

假設		驗證內容	結果
H4：工作價值觀與工作滿足、離職傾向無顯著相關。	H4-1:工作價值觀各構面與工作滿足各構面無顯著相關。	社會互動取向與內在滿足：有顯著正相關 社會互動取向與外在滿足：有顯著正相關 尊嚴取向與內在滿足：有顯著正相關 尊嚴取向與外在滿足：有顯著正相關 自我取向與內在滿足：有顯著正相關 自我實現取向與內在滿足：有顯著正相關 社會貢獻取向與一般滿足：有顯著正相關 社會貢獻取向與內在滿足：有顯著正相關 社會貢獻取向與外在滿足：有顯著正相關 其餘構面之間：無顯著相關	部分成立
	H4-2:工作價值觀各構面與離職傾向無顯著相關。	自我取向與離職傾向：有顯著正相關 其餘構面之間：無顯著相關	部分成立
H6：編輯人員的工作滿足與離職傾向無顯著相關。		有顯著負相關	不成立

資料來源：本研究整理。

表 4.30 各變項間的影響性驗證

假設		驗證內容	結果
H5：編輯人員的工作價值觀對工作滿足、離職傾向無顯著影響。	H5-1：編輯人員的工作價值觀各構面對工作滿足各構面無顯著影響。	社會互動取向對內在滿足：有顯著影響 社會互動取向對外在滿足：有顯著影響 尊嚴取向對內在滿足：有顯著影響 尊嚴取向對外在滿足：有顯著影響 自我取向對內在滿足：有顯著影響 自我實現取向對內在滿足：有顯著影響 社會貢獻取向對一般滿足：有顯著影響 社會貢獻取向對內在滿足：有顯著影響 社會貢獻取向對外在滿足：有顯著影響 其餘構面之間：無顯著影響	部分成立
	H5-2：編輯人員的工作價值觀各構面對離職傾向無顯著影響。	自我取向對離職傾向：有顯著影響 其餘構面之間：無顯著影響	部分成立
H7：編輯人員的工作滿足對離職傾向無顯著影響。		有顯著影響	不成立

資料來源：本研究整理。

第五章 研究結論與建議

本章共分兩節，第一節為利用統計軟體分析所回收之有效問卷並分析、驗證後之結論，第二節是彙整結果之後所提出的建議，以供圖書出版公司及編輯人員作為參考，也對後續研究者提出一些建言，以利後續研究者的思考與方向確立。

5.1 研究結論

本節將本研究的研究結論，包括樣本特徵、工作價值觀與工作滿足之因素結構以及本研究各項驗證結果做詳細內容說明。

5.1.1 圖書出版編輯之特徵描述

研究結果顯示，圖書出版編輯以女性、未婚者居多，三十五歲以下之青壯年最多，教育程度至少要大專畢業，但大多數為大學畢業，畢業科系以文史哲為主，服務年資多在一年以上未滿五年之間，工作職務分布還是以基層編輯人員佔大多數。若假設今天在路上巧遇一圖書出版公司之編輯人員，我們大約可以猜測她是一未婚、未滿三十五歲、大學文史哲等科系畢業之女性，是服務年資一年以上未滿五年之基層編輯人員。

5.1.2 國內圖書出版公司編輯工作委外現況

本研究調查發現目前國內已經嘗試將編輯工作委外的圖書出版公司高達七成，其中 46.77 的公司是偶爾委外，53.23 的公司為常態性委外，可以見得，將編輯工作委外已經成為圖書出版公司必然的趨勢了。而委外的編輯工作主要是將封面設計、美術設計等視覺傳達的部分以及校對、編排、整理稿件等文字内容的部分委外，此兩類是最常被委託給兼

差的 SOHO 族或個人工作室的編輯工作，也有少數幾家公司把出版企劃的工作委外處理。

5.1.3 工作價值觀與工作滿足之因素結構

1. 本研究對工作價值觀因素分析的結果，共抽取九個因素，分別命名為「組織安全與經濟」、「社會互動」、「尊嚴」、「自我」、「安定與免於焦慮」、「自我實現」、「休閒」、「社會貢獻」與「交通」，和原參考的由吳鐵雄等人編製的工作價值觀量表相比，前六項因素相同，「休閒」、「社會貢獻」與「交通」為本研究與之不同處，推測是圖書出版編輯人員的工作價值觀與一般大眾相比，特別重視對休閒、社會貢獻與交通的要求。一般大眾對於圖書編輯有「文化使命」的期待，推測可能因此選擇編輯為職業的人其工作價值觀裡原就較重視社會貢獻。
2. 本研究對工作滿足因素分析的結果，共抽取三個因素，分別命名為「內在滿足」、「外在滿足」與「一般滿足」。

5.1.4 圖書出版編輯人員的個人特徵於各變項之差異性

整理編輯人員個人屬性與「工作價值觀」、「工作滿足」與「離職傾向」等各研究變項上有顯著差異的項目如下：

1. 工作價值觀：本研究發現編輯人員的性別、婚姻狀況、教育程度、職務之不同在工作價值觀上呈現顯著差異。女性的編輯人員比男性編輯人員要重視社會互動、尊嚴與安定與免於焦慮三個構面，未婚的編輯人員比以婚的編輯人員重視尊嚴，大學畢業的編輯人員較大專畢業的重視自我，基層編輯對於工作的交通便不便利較為重視。
2. 工作滿足：本研究發現編輯人員的婚姻狀況、工作年資、工作職務之不同在工作滿足上呈現顯著差異。已婚的編輯人員較未婚者容易感到工

作滿足，工作年資較長的編輯人員比資淺的編輯人員較容易感到工作滿足，總編輯的工作滿足程度和其他階層的編輯人員相比之下滿足程度較高。

3. 離職傾向：本研究發現編輯人員的婚姻狀況、年齡、工作年資、工作職務之不同在離職傾向上呈現顯著差異。已婚的編輯人員的離職傾向較低，變動機會較小；年紀較輕的編輯人員的離職傾向較高，較容易有想要換工作的想法；年資較淺的編輯人員的離職傾向高於資深的編輯人員，可能利用跳槽來累積工作資歷；總編輯的離職傾向較低，可能是因其工作位階較高，要放棄另尋工作則較為不易。

5.1.5 圖書出版編輯人員的公司背景於工作滿足、離職傾向之差異性

本研究發現不同的公司員工人數於編輯人員的離職傾向上有顯著差異，編輯人員在 30 人以上大公司比在 10 以下小公司的離職傾向要高；編輯工作有無委外、委外頻率與委外項目於編輯人員的工作滿足上呈現顯著差異，圖書出版公司的編輯工作有委外且是常態性委外的狀況下，其編輯人員的工作滿足程度較高，但對離職傾向則看不出明顯差異；視覺傳達項目外包時，編輯人員工作滿足程度普遍提高，文字編輯項目外包時，會提高編輯人員的一般滿足及整體工作滿足的程度，出版企劃項目外包時，提高的是編輯人員的內在滿足程度。不同的編輯委外項目因為性質不同對於編輯人員的工作滿足程度也有不同的影響。

5.1.6 圖書出版編輯人員工作價值觀、工作滿足與離職傾向之關係

此部份使用 Pearson 積差相關分析工作價值觀、工作滿足、離職傾向三變項之間的相關情形，再佐以單一迴歸驗證變項間的關係，得到結果整理如下：

1. 本研究樣本之整體工作價值觀與整體工作滿足之間無顯著相關，僅有工作價值觀變項下的社會互動、尊嚴、社會貢獻三個構面對工作滿足呈現非常顯著水準的正相關，但這些構面與工作滿足之間不僅有相關關係，更有線性的因果關係存在。
2. 本研究樣本之工作滿足程度與離職傾向之間呈現中度負相關，且經單一迴歸驗證後證實，在工作滿足與離職傾向間有因果關係存在，也就是說，編輯人員的工作滿足程度愈低則離職傾向愈高。

5.2 建議

針對本研究之結果，對圖書出版公司、編輯人員及後續研究者提出建議，以供參考。

5.2.1 對圖書出版公司的建議

根據本研究的發現結果，並參照目前社會動態，提出以下數點，供圖書出版公司業者與主管作為參考：

1. 掌握公司之核心價值，將非核心工作委外

根據 104 人力銀行於 2005 年的調查結果，發現有許多企業為了因應勞退新制將於 2005 年七月開始實施之後，將會受到提撥 6% 退休金所帶來的衝擊，除了調整薪資的發放，有 27% 的企業考慮採取委外策略，可以見得未來企業走向「專業分工」、「非核心委外」已經是必然的趨勢。

在本研究的結果中發現，在圖書出版產業裡，大部分的公司已經採行編輯委外的動作以求降低成本，因此，本研究建議，業者應使工作流程更加明確並作細部分割，掌握公司之核心價值（核心價值會因各出版

社的經營理念及出版刊物性質之不同而不一)，將非核心工作委外，以提高編輯人員的工作滿足程度，進一步提升公司競爭力。

另外，因為將不同的編輯工作委外會對編輯人員的工作滿足造成不同的影響，建議公司再將工作委外時可以斟酌公司特性、公司內部狀況及聽取編輯人員們的意見之後再做決定。

2. 了解公司編輯之工作價值觀與個人特徵

本研究發現編輯的工作價值觀與個人特徵中，有幾項會影響其工作滿足，所以建議圖書出版公司的主管們，應了解公司聘任編輯的工作價值觀及個人特徵（如專長、個性等），使她們能獲得適當職位或分配得適當的工作項目，使原本懷著「要我工作」心態的員工轉為「我要工作」，應能提高工作滿足程度，增進工作效率。

3. 進行有效溝通，定時調查編輯對公司意見並改進

因編輯們的工作滿足程度與離職傾向呈現負相關，所以若能定時調查編輯對公司的意見並加以改進，相信必能提昇她們的工作滿足程度，降低編輯流動的比率。

且本研究發現職位較高的編輯滿足程度較高，同時離職傾向也較低，若是(1)公司能有不錯的激勵制度，則可以提高基層與中高層編輯們的企圖心，(2)塑造和諧的組織氣氛，增強編輯們對公司的認同感，相信也能提高編輯們的工作滿足程度，減低離職傾向。

4. 與離職員工維持良好關係

出版業有許多編輯人員自原公司離職之後，即在家接案，成為圖書編輯公司外的獨立承包人員，若是圖書出版公司可以和離職員工保持良好關係，一則可以減輕因員工離職時大量工作轉移而帶給在職員工的不

便，以及在職員工猜疑同事離職原因所產生的壓力，二則可以將其納入合作對象，相對減少競爭對手。雖然員工已經離開公司，但公司仍能保有他們的寶貴經驗資產，因為一般人大多是重感情的，若是公司能與離職員工們維繫情誼，在公司有需要他們幫忙的時候（如幫忙指導在職員工），他們也會樂意傳承經驗。

5.2.2 對編輯人員的建議

依據本研究結果，參考目前社會現況，提出以下數點，供現任編輯人或有志擔任編輯工作者在轉職前作為參考：

1. 評估公司職務條件與個人具備條件是否符合

本研究發現，出版公司的規模大小、編輯工作有無委外，會影響編輯們的工作滿足程度；再則，個人特徵也會影響編輯們的工作滿足程度，所以編輯們若想轉職或跳槽時，應先評估公司的背景及職務條件，再對照自己的具備條件、自我能力，是否相符。選擇對的公司，才能工作愉快。

2. 評估自己的工作價值觀

工作委外成為風潮，一部分是因企業為節省成本，一部分也是因為有許多上班族不願意被工作綁住，所以選擇以 SOHO 方式接案，在家彈性工作。所以本研究也建議編輯們在轉職前，應先評估自己的工作價值觀，分析自己較適合擔任怎樣的工作，要擔任正職、兼職或是 SOHO 族，應有一番規劃。要做生涯規劃之前，可以透過 SWOT 分析幫忙找出個人的利基：S（Strong）為優勢，找出自己的優勢並好好把握，作為自己發展的籌碼；W（Weakness）為劣勢，了解自己的弱點並加以補強，以免阻礙發展的機會；O（Opportunity）為機會，找出有利於自己

的機會點並加以把握，讓這些機會為自己的前途加分；T (Threat) 為威脅，了解潛在威脅自己的危機，所謂威脅是指同行的其他競爭對手，應該要設法迴避他們，以減少正面衝突時可能突顯出自己的缺點，影響尋找較好工作的機會。

若是有意當在家工作的「SOHO 族」，則應準備一套相關的作品，主動與委外廠商聯繫、洽談，因外包工作需要具備專業能力的工作者投入，相信可以增加接案成功的機會。

5.2.3 對後續研究的建議

此部份提出本研究架構的後續發展方向及研究進行中所遇到困難，提出以下建議供後續研究者參考：

1. 針對委外項目狀況做更深入的研究

因本研究主要為研究編輯工作委外的狀況及其對編輯人員的影響，所以並未針對委外項目做更深入的研究，建議後續研究者能針對委外項目進行研究，研究編輯委外是否對圖書出版公司有明確的影響，例如：將編輯委外是否對圖書出版公司的經營績效產生顯著影響等。

2. 缺乏編輯人員高流動率數據及離職真實情況的證明

雖然圖書出版業的編輯流動率是公認的高，但未有研究針對此調查，加上離職狀況屬於個人不願透露的機密，調查不易，所以缺乏明確的數據加以證明，希望能有後續研究能想到方法，突破困境，針對此點加以研究、調查。

3. 其他影響工作滿足、離職傾向之因素探討

本研究在各項工作模式中，由於人力、金錢、時間有限，加上考慮到受訪者填答問卷的意願（如題數多寡、填答難易程度、填答花費時間

等)，無法全面列出工作模式中所有的相關因素進行探討與研究，僅能挑出工作價值觀與工作滿足兩個變項研究其與編輯工作人員離職傾向的關係，後續研究者可以再針對其他文獻中所提變項加以研究，讓影響編輯人員離職的因素更為完整。

參考文獻

一、中文部分

1. MBA核心課程編譯組（2002），人力資源管理（上）、（下），台北：讀品文化。
2. 尤雪娥（2001），員工個人屬性、工作特性、內外控傾向與工作滿足之關係研究—以台鐵局本部員工為例，交通大學經營管理研究所碩士論文。
3. 王培志（1997），義工參與的決策因素、工作滿足、離職傾向之研究—以高雄地區醫院義工為例，中山大學企業管理研究所碩士論文。
4. 王翠品（2002），內部行銷行為、工作滿足與離職傾向關係之研究—以H連鎖事業為例，中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
5. 王鳳生（2004），策略內訂—人力外包，遠見雜誌，2004年3月號別冊。
6. 王叢桂（1992），社會轉型中各世代的工作價值觀變遷，台北：國科會。
7. 白景文（1998），工作價值觀、領導型態與工作滿意度之相關性研究—以研華集團為例，臺灣師範大學工業科技教育學系碩士論文。
8. 朴英培（1988），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，政治大學企業管理研究所博士論文。
9. 行政院文化建設委員會（2001），中華民國八十九年台灣圖書雜誌

- 出版市場研究報告，台北：行政院文化建設委員會。
10. 行政院主計處（2001），中華民國行業標準分類，第七次修訂。
 11. 行政院新聞局編（2003），中華民國 91 年圖書出版產業調查研究報告，台北：新聞局。
 12. 行政院新聞局編（2004），中華民國 92 年圖書出版產業調查研究報告，台北：新聞局。
 13. 李詩琦（2000），統計方法應用於銀行顧客滿意度模式之研究，成功大學統計系碩士論文。
 14. 余家雄（2002），工作價值觀與工作滿意度對產品品質影響之探討——以國瑞汽車公司協力廠商為例，元智大學工業工程與管理研究所碩士論文。
 15. 宋宜儒（1994），工作價值觀、工作特性與工作滿足之研究，台灣海洋大學航運管理研究所碩士論文。
 16. 宋偉帆譯（2000），Gill Davies 著，我是編輯高手——書的編輯企劃與出版流程，台北：新自然主義。
 17. 吳明隆（2000），SPSS統計應用實務，台北：松崗電腦圖書資料股份有限公司。
 18. 吳佩娟（2001），台灣的文學編輯與作者之互動關係研究，南華大學出版事業管理研究所碩士論文。
 19. 吳信如譯（2003），萊納德·史布萊格爾著，個體的崛起——歐洲首席企管大師談自主性管理，台北：時報文化。
 20. 吳適意（2003），圖書出版業總編輯人格特質與決策風格之關係研究，南華大學出版學研究所碩士論文。

21. 吳聰賢、蕭崑杉、呂淑清 (1983), 農村青人職業興趣、工作價值與職業選擇之關係研究, 台北: 行政院青年輔導委員會。
22. 吳鐵雄 (1996), 工作價值觀量表之編製研究, 台北: 行政院青年輔導委員會。
23. 吳鐵雄、李坤崇、劉佑星、歐慧敏 (1996), 工作價值觀量表之初步編製報告, 測驗年刊, 42 期, 頁 224-244。
24. 洪瑞斌 (1998), 工作價值觀概念與測量工具發展, 輔仁大學應用心理研究所碩士論文。
25. 洪瑞斌、劉兆明 (2003), 工作價值觀研究之回顧與前瞻, 應用心理研究, 19 期, 頁 211-250。
26. 李淑貞 (2000), 我國國稅稽徵人員工作滿足感之研究, 成功大學企業管理研究所碩士論文。
27. 李華璋 (1990), 大學生工作價值觀之評量研究, 彰化師範大學輔導研究所碩士論文。
28. 李誠主編 (2000), 人力資源管理的十二堂課, 台北: 天下遠見出版股份有限公司。
29. 周可 (2003), 激勵秘笈 100 招, 台北: 財團法人中衛發展中心。
30. 孟樊 (1997), 台灣出版文化讀本, 台北: 唐山。
31. 邱隨 (2004), 幕後「英雄」自我感覺灰灰的?, 中國時報, 93 年 08 月 22 日, 浮世繪版。
32. 柯惠玲 (1989), 工作滿足、工作績效與離職傾向之關係研究, 政治大學企業管理研究所碩士論文。
33. 柳見黃 (2004), 多是「下盤穩固」的土象星座?, 中國時報, 93

- 年 08 月 22 日，浮世繪版。
34. 夏林清、游慧卿 (1984)，工作價值觀評量問卷介紹與初步修訂報告，測驗與輔導，60 期，頁 1030-1036。
 35. 夏承先 (1999)，資訊化與圖書出版業外包策略之相關性研究—以台北市圖書出版業為例，元智大學電機與資訊工程研究所資訊傳播組碩士論文。
 36. 徐德軒 (2002)，資訊科技發展對企業人力資源管理與勞資關係影響之探討—以圖書出版業為例，政治大學勞工研究所碩士論文。
 37. 徐增圓 (2001)，新世代工作者之工作價值觀、期望報酬類型暨兩者相關因素與組織承諾之關係，政治大學心理學系碩士論文。
 38. 郭文祥 (1980)，大學畢業生離職行為研究，政治大學企業管理研究所碩士論文。
 39. 郭玟嫻 (2003)，科技大學學生生涯決策、工作價值觀與未來進路調查之研究，高雄師範大學教育學系碩士論文。
 40. 郭騰淵 (1991)，國中教師工作價值觀、角色壓力與工作投入關係之研究，高雄師範大學教育研究所碩士論文。
 41. 張仁聖 (2002)，圖書出版業網絡組織型態與網絡組織績效之關連性研究，銘傳大學傳播管理研究所碩士論文。
 42. 張榕枝 (1987)，我國會計師事務所員工離職意願及離職行為之研究，政治大學會計研究所碩士論文。
 43. 張豐榮 (2002)，編輯作業概述，出版流通，2002 年 4 月號，台北：農學社。
 44. 曹萃栩 (1984)，我國企業界技術專業人員離職意願之探討，政治

- 大學企業管理研究所碩士論文。
45. 許士軍 (1995), 新管理典範下的企業倫理, 世界經理文摘, 101 期, 頁 54-67。
46. 許佳錚 (2002), 圖書出版編輯人員工作價值觀與組織承諾之關係研究—以城邦出版集團為例, 南華大學出版事業管理研究所碩士論文。
47. 許迪翔 (2003), 不同世代之工作價值觀、工作態度及其關聯性之研究—台灣高科技產業之員工為例, 中原大學企業管理研究所碩士論文。
48. 許彩娥 (1981), 領導型態、工作特性與我國女性公務人員工作滿足關係之研究, 政治大學公共行政研究所碩士論文。
49. 陳研辰 (2003), 情緒勞務、工作特性、工作滿足與組織公民行為之相關性研究, 義守大學管理科學研究所碩士論文。
50. 陳淑玲、趙必孝、黃英忠 (2001), 新人類工作價值觀工作生活品質與工作滿足關係之研究, 勞資關係論叢, 10 期, 頁 75-101。
51. 陳森壬、黃國隆 (1982), 員工個人屬性、需求層次、工作特性與工作滿足之關係, 管理評論, 政治大學, 1 期, 頁 18-38。
52. 陳萬達 (2001), 現代新聞編輯學, 台北: 揚智。
53. 陳銘宗、劉兆明 (1995), 工作價值觀及其形成歷程之探討, 應用心理學報, 4 期, 頁 73-103, 輔仁大學出版社。
54. 黃大維 (2003), 如何成為編輯高手—圖書出版編輯實務, 台北: 冠學文化。
55. 黃同圳 (1993), 青年勞工工作價值觀與組織向心力之研究, 台北:

行政院青年輔導委員會。

56. 黃李祥 (2001), 工作特性、工作動機對工作滿足之關係研究—以半導體製造業為例, 中央大學人力資源管理研究所碩士論文。
57. 黃健翔 (2004), 外包重塑人資外貌, 遠見雜誌 2004 年 3 月號, 239 頁。
58. 黃國隆 (1986), 中學教師的組織承諾與專業承諾, 國立政治大學學報, 頁 55-84。
59. 黃國隆 (1994), 海峽兩岸企業員工工作價值觀之差異, 財團法人信義文化基金會主辦之海峽企業員工工作價值觀之差異研討會。
60. 黃貴祥 (2000), 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, 政治大學教育研究所博士論文。
61. 黃開義 (1984), 工作特性、個人特質、領導型態、工作滿足與組織承諾對離職意願之影響, 中原大學機械研究所碩士論文。
62. 傅正芬 (2003), 影響圖書出版業經營策略之外在環境因素研究, 南華大學出版學研究所碩士論文。
63. 彭松建、趙學范譯 (1995), DATUS C. SMITH, JR. 著, 圖書出版的藝術與實務 (A Guide to Book Publishing), 台北: 周知文化。
64. 溫如玉 (2002), 加護中心護理人員工作滿意度之研究—以某醫學中心為例, 義守大學管理科學研究所碩士論文。
65. 榮泰生 (2004), 企業研究方法, 台北: 五南出版社。
66. 趙政岷 (1998), 網路合作關係之決定因素探討—以台灣出版業為例, 中央大學人力資源管理研究所碩士論文。
67. 蔡林亮 (1993), 勞工工作價值觀、組織氣候與工作滿意度關係之

- 研究—以嘉義地區製造業勞工為例，中正大學勞工研究所碩士論文。
68. 蔡欣嵐 (2001)，工作特性、人格特質與工作滿意度之關係—以半導體業為例，中央大學企業管理研究所碩士論文。
69. 歐陽玲 (1994)，工作生活品質與臨床護理人員離職意願之研討，東海大學企業管理研究所碩士論文。
70. 劉珮嘉 (2003)，我的未來不是夢—高科技產業工程師的工作價值觀與生涯發展，中山企業管理研究所碩士論文。
71. 劉錦勳 (2002)，台商外派大陸人員人格特質、工作價值觀與生涯發展傾向間的關係，中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
72. 盧娜譯 (2001)，Gay, Charles L. & Essinger, James 著，企業外包模式，台北：商周出版。
73. 藍苡琳 (2002)，部屬向上政治行為對工作滿足、離職傾向之影響—以中興保全股份有限公司為例，中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
74. 闕淑嫻 (2001)，工作價值觀量表之編製—以I公司為例，第七屆企業人力資源管理診斷專案研究成果研討會，中央大學。
75. 羅俊龍 (1995)，教師個人背景變項與工作價值觀、工作滿足、組織承諾關係之研究，東吳大學管理科學研究所碩士論文。
76. 羅莉玲著 (1991)，編輯事典，台北：大村文化。
77. 鐘志明 (2000)，企業文化、員工工作價值觀及組織承諾之關聯性研究，長榮管理學院經營管理研究所碩士論文。

二、英文部分

1. Abelson, M. A. (1987), Strategic Management of Turnover: A Model for the Health Service Administrator, Health Care Manage Review, Vol.11, No.2, pp.61-71.
2. Blood, M. R. (1969), Work Values and Job Satisfaction, Journal of Applies Psychology, Vol. 53(6), pp. 456-459.
3. Brayfield, A. H. & Rothe, H. F. (1973), SRA Attitude Survey, Science Research Associates, Chicago: SRA.
4. Crain, R. (1973), Discrimination, Personality, and Achievement: A Survey of Northern Blacks, New York: Academic Press.
5. Elizur, D. (1984), Facts of Work Values: A Structural Analysis of Work Outcomes, Journal of Applied Psychology, Vol. 63, pp. 379-389.
6. Feather, N. T. (1990), The Psychological Impact of Unemployment, New York: Springer- Verlag.
7. Ferguson, G. H. & Ferguson, W. F. (1986), Distinguishing Voluntary from Involuntary Nurse Turnover, Nursing Management, Vol.17, pp. 43-44.
8. Fournet, G. P., Distefano, M. K. & Pryer, M. W. (1966), Job Satisfaction Issues and Problem, Personnel Psychology, Vol.19, Issue 2, pp.165-183.
9. Friedander, F. & Marguliers, N. (1969), Multiple Impacts of Organization Climate and Individual Value Systems upon Job Satisfaction, Personnel Psychology, Vol. 22, pp. 171-183.

10. Gartland, C. T. (1984), Individual Differences and Historical Trends in Work Values of Employed Adults, Doctoral Dissertation, America: The graduate School of University of Minnesota.
11. Ginzberg, E., Ginsberg, S. W., Axelrad, S. & Herman, J. L. (1951), Occupational Choice: An Approach to General Theory, New York: Columbia University Press.
12. Hackman, J. R., Lawler, E. E. (1971), Employee Reactions to Characteristics, Journal of Applied Psychology, Vol. 55, pp. 259-286.
13. Hales, L. W. & Fenner, B. (1972), Work Values of 5th, 8th, and 11th Grade Students, Vocational Guidance Quarterly, Vol.20, pp.199-203.
14. Hazer, J. T. & Alvares, K. M. (1981), Police Work Values During Organizational Entry and Assimilation, Journal of Applied Psychology, Vol. 66, pp.12-18.
15. Hellman, C. M. (1997), Job Satisfaction and Intent to Leave, The Journal of Social Psychology, Vol. 137(6), pp. 677-689.
16. Hom, P. & Griffeth, R. (1992), Employee Turnover, Cincinnati, OH: South-Western College.
17. Hoppock, R. (1935), Job Satisfaction, New York: Harper & Brother.
18. Kalleberg, A. L. (1977), Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction, American Sociological Review, Vol.42, pp.124-143.
19. Kunin, T. (1955), The Construction of A New Type of Attitude Measurement, Personnel Psychology, Vol.8, pp.65-77.
20. Lincoln, J. R. & Kalleberg, A. L., (1990), Culture, Control and

Commitment: A Study of Work Organization and Work Attitudes in the US and Japan, New York: Cambridge University Press.

21. Locke, E. A. (1973), Satisfactory and Dissatisfactory among White Collar and Blue Collar Employees, Administrative Science Quarterly, Vol.22, pp.57-75.
22. Lofquist, L. H. & Davis, T. V. (1978), Values as Second-Order Needs in Theory of Work Adjustment, Journal of Vocational Behavior, Vol.12, pp.9-12.
23. Macnab, D. & Fitzsemmons, G. W. (1987), A Multitrait-Multimethod Study of Work-Related Needs, Values and Preferences, Journal of Vocational Behavior, Vol. 30, pp. 1-15.
24. Michaels & Spector (1982), Causes of Employee Turnover: A Test of Mobley, Griffeth, Hand, and Meglino Model, Journal of Applied Psychology, Vol.67, No.1, pp.57.
25. Miller, C. H. (1974), Career Development Theory in Perspective, In E. L. Herr (Ed.), Vocational guidance and human development, Boston: Houghton Mifflin.
26. Mobley, W. H., Horner, S. O. & Hollingsworth, A. T. (1978), An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover, Journal of Applied Psychology, Vol.63, No.4, pp.410.
27. Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H. & Meglino, B. M. (1979), Review and Conceptual Analysis of the Employee Turnover Process, Psychological Bulletin, Vol.86, No.3, pp.517.

28. Mobley, W. H. (1977), Intermediate Linkages in the Relationship Between Job Satisfaction and Employee Turnover, Journal of Applied Psychology, Vol.62, No.2, pp.237-240.
29. Naresh, K., Chong, T. F. & Pawan, B. (2001), Explaining Employee Turnover in An Asian Context, Human Resource Management Journal, Vol.11, pp.54-74.
30. Nevill, D. D. & Super, D. E. (1988), Career Maturity and Commitment to Work in University Students, Journal of Vocational Behavior, Vol. 32, pp.139-151.
31. Pine, G. & Innis, G. (1987), Culture and individual work values, The Career Development Quarterly, Vol. 14, No. 4, pp.279-87.
32. Porter, L. W. & Lawler, E. E. (1968), Managerial Attitudes and Performance, Homewood, Illinois: Richard Dorsey Irwin.
33. Price, J. L. (1977), The Study of Turnover, Ames, Iowa: The Iowa State University Press.
34. Pryor, R. (1979), In Search of A Concept: Work Values, The Vocational Guidance Quarterly, Vol.27, pp.250-258.
35. Robbins, S. P. (1991), Organization Theory: The Structure and Design of Organization, Englewood Cliffs, New Jerry: Printice-Hall.
36. Robey, D. (1974), User Attitudes and Management Information System Use, Academy of Management Journal, Vol. 22(3), pp. 527-538.
37. Rokeach, M. (1973), The Nature of Human Values, New York: The

Free Press.

38. Ronen, S. (1986), Equity Perception in Multiple Comparisons: A Field Study, Human Relations, Vol. 39, pp. 333-346.
39. Rounds, J. B. (1990), The Comparative and Combined Utility of Work Value and Interest Data in Career Counseling with Adults, Journal of Vocational Behavior, Vol. 37, pp.32-45.
40. Seashore, S. E. & Taber, T. D. (1975), Job Satisfaction and Their Correlation, American Behavior & Scientist, Vol.18, pp.346.
41. Smith, P. C. Kendall, L. M. & Hulim, C. L. (1969), The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement, Chicago: Rand McNally.
42. Super, D. E. (1957), The Psychology of Careers: An Introduction to Vocational Development, New York: Harper & Row.
43. Super, D. E. (1970), Manual: Work Values Inventory, Boston: Houghton Mifflin.
44. Tett, R. P. & Meyer, J. P. (1993), Job Satisfaction, Organization Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings, Personal Psychology, Vol.40, pp. 259-291.
45. Vanus, D. & McAllister, I. (1991), Gender and Work Orientation. Work and Occupations, Vol. 18, No. 1, pp. 72-93.
46. Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W. & Lofguist, L. H. (1967), Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire, Minneapolis: Industrial Relations Center, University of Minnesota.

47. Wollack, S. W., Goodale, J. G., Wijting, J. P. & Smith, P. C. (1971), Development of the Survey of Work Values, Journal of Applied Psychology, Vol.55, pp.331-338.
48. Zytowski, E. G. (1970), The Concept of Work Values, Vocational Guidance Quarterly, Vol.18, pp.176-186.

三、網路部分：

1. 104 人力銀行，公關新聞，
http://www.104.com.tw/cfdocs/2000/pressroom/index_104news.htm
(最後查閱日期 2005.06.19)
2. Fifi (2003)，編輯即公關？，PChome個人新聞台【快閃菲報·浮光掠影】，
<http://mypaper.pchome.com.tw/news/tabit/3/3893988/20030914212035>
(最後查閱日期 2005.05.12)
3. Zen (2002)，編輯這一行，PChome個人新聞台【Zen，生活禪】，
<http://mypaper.pchome.com.tw/news/zen/3/1918675/20021217142858/>
(最後查閱日期 2005.05.12)
4. 五餅二魚文化事業有限公司，二分化的出版社發包方法，
<http://www.proeditor.com.tw/ref1.htm> (最後查閱日期 2005.05.12)
5. 五餅二魚文化事業有限公司，外包的優點，
<http://www.proeditor.com.tw/ref3.htm> (最後查閱日期 2005.05.12)
6. 五餅二魚文化事業有限公司，編輯製作之發展及與出版社的合作關係，<http://www.proeditor.com.tw/ref2.htm> (最後查閱日期 2005.05.12)
7. 老貓學出版，<http://b-oo-k.net/blog/> (最後查閱日期 2005.05.12)
8. 編輯公園@新聞家族，<http://newsfamily.blogspot.com/> (最後查閱日期 2005.05.12)

附錄一 本研究問卷

敬愛的先生與女士，您好：

這是一份學術性研究問卷，誠摯地請身為編輯的您撥冗填寫這份問卷，您的寶貴意見與協助，對本研究的完成有不可磨滅的貢獻。

本研究採不記名方式填答，請您依真實狀況填寫，原始資料僅供本研究使用，絕不對外公開。如蒙惠允，不勝感荷。

如果您對於本論文研究結果有興趣瞭解，可於問卷末留下聯絡方式，待本研究結束將奉寄一份摘要給您。

敬祝

工作愉快、萬事如意

南華大學出版事業管理研究所
指導教授：褚麗絹 博士
研究生：蘇秋文 謹上
民國九十三年七月

聯絡地址：高雄縣大社鄉萬金路 11-3 號

電子信箱：g1143018@mail2.nhu.edu.tw

聯絡電話：07-3511807 或 0929622130

傳 真：07-3538069

第一部份：

下列的題目是用來了解您的工作價值觀， 也就是每一題目敘述對您選擇工作時的 重要性 ， 請在題目後圈起適當的數字。		非常 不 重要	不 重 要	不 能 確 定	重 要	非常 重 要
自我 取向	1 能在工作中不斷獲得新知識與技術。	1	2	3	4	5
	2 在工作中能有充分進修的機會。	1	2	3	4	5
	3 在工作中能對事情作深入的分析研究。	1	2	3	4	5
	4 在工作中能有機會嘗試新的做事方法。	1	2	3	4	5
	5 在工作中能充分發揮自己的創造力。	1	2	3	4	5
	6 能從事具有前瞻性的工作。	1	2	3	4	5
	7 能充分開創自己的工作生涯。	1	2	3	4	5
自我 實現	8 在工作中能充分發揮自己的專長。	1	2	3	4	5
	9 在工作中能實現自己的人生理想。	1	2	3	4	5
	10 在工作中能按部就班地施展個人抱負。	1	2	3	4	5
	11 能經由工作提升生活品質。	1	2	3	4	5

取向	12 能經由工作使自己生活更為多采多姿。	1	2	3	4	5
	13 能為社會做些有意義的事。	1	2	3	4	5
	14 能經由工作服務社會人群或增進社會福祉。	1	2	3	4	5
尊嚴取向	15 能在工作中獲得成就感。	1	2	3	4	5
	16 能因看到自己工作的具體成果而產生成就感。	1	2	3	4	5
	17 能承擔自己的工作責任。	1	2	3	4	5
	18 能經由工作獲得自我肯定與信任。	1	2	3	4	5
	19 工作時能獲得上司的充分授權。	1	2	3	4	5
	20 能經由工作獲得別人的肯定。	1	2	3	4	5
	21 在工作中能充分擁有支配權。	1	2	3	4	5
社會互動取向	22 工作中上司能善體人意。	1	2	3	4	5
	23 同事之間能互相照顧、彼此關懷。	1	2	3	4	5
	24 同事之間不會為了私人利益而相互攻擊。	1	2	3	4	5
	25 能愉快地與同事一起完成工作。	1	2	3	4	5
	26 公司同事之間能融洽相處。	1	2	3	4	5
	27 能經常處於人際關係良好的工作情境。	1	2	3	4	5
	28 在工作中能真誠對待週遭的人。	1	2	3	4	5
組織安全與經濟取向	29 生病時能得到公司妥善的照顧。	1	2	3	4	5
	30 公司有完善的安全措施。	1	2	3	4	5
	31 公司有完善的保險制度。	1	2	3	4	5
	32 公司的薪資分配公平合理。	1	2	3	4	5
	33 能適度獲得加薪或分紅。	1	2	3	4	5
	34 自己對工作的付出，能獲得合理的報酬。	1	2	3	4	5
	35 公司有健全的福利制度。	1	2	3	4	5
安定與免於焦慮取向	36 工作時間能充分配合生活作息。	1	2	3	4	5
	37 能從事富變化但不致混亂的工作。	1	2	3	4	5
	38 工作時不必處理很多繁雜瑣碎的事務。	1	2	3	4	5
	39 能避免工作競爭所產生的各種焦慮。	1	2	3	4	5
	40 工作中不會時常感到緊張。	1	2	3	4	5
	41 下班後不必經常擔心公司的事。	1	2	3	4	5
	42 工作時不會對未來前途感到徬徨或恐懼。	1	2	3	4	5
休閒健康與交通取向	43 能在不危害身心健康的環境工作。	1	2	3	4	5
	44 工作之餘，能從事戶外活動或體能活動。	1	2	3	4	5
	45 工作時間彈性大，能適當地安排自己的生活。	1	2	3	4	5
	46 公司每年都能有較長的假期，可以從事休閒活動。	1	2	3	4	5
	47 能避免過多的交際應酬，以保持身體健康。	1	2	3	4	5
	48 能服務於交通便利的公司。	1	2	3	4	5
	49 上下班能免於塞車之苦。	1	2	3	4	5

第二部分：

以下的題目是關於您對目前工作滿足的描述，請您就個人感受，針對每個句子的同意程度，在題目後圈選適當的數字，謝謝您。	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意
1 我對目前的工作量，感到滿意。	1	2	3	4	5
2 我對於工作賦予我單獨表現的機會，感到滿意。	1	2	3	4	5
3 我對於工作常能讓我處理不同事情的機會，感到滿意。	1	2	3	4	5
4 我對於這工作會使同事或朋友對我有特殊評價，感到滿意。	1	2	3	4	5
5 我對於上司對待部屬的方式，感到滿意。	1	2	3	4	5
6 我對上司做決策的能力，感到滿意。	1	2	3	4	5
7 我對於目前工作不會讓我做違背良心的事情，感到滿意。	1	2	3	4	5
8 我對於目前工作的穩定性，感到滿意。	1	2	3	4	5
9 我對於在工作中有為別人服務的機會，感到滿意。	1	2	3	4	5
10 我對於在工作中有指導別人做事的機會，感到滿意。	1	2	3	4	5
11 我對於目前的工作有發揮自己能力的機會，感到滿意。	1	2	3	4	5
12 我對於公司（部門）執行決策的方式，感到滿意。	1	2	3	4	5
13 就我所做的工作量，我對於所得到的報酬（薪資），感到滿意。	1	2	3	4	5
14 我對於工作中所給予的升遷機會，感到滿意。	1	2	3	4	5
15 我對於在工作中能自由運用自己的判斷力，感到滿意。	1	2	3	4	5
16 我對於在工作中能以自己的方式處理事情，感到滿意。	1	2	3	4	5
17 我對於工作環境（設備、照明、空間等），感到滿意。	1	2	3	4	5
18 我對於和同事相處的情形，感到滿意。	1	2	3	4	5
19 我對於在工作中表現良好所能得到的讚許，感到滿意。	1	2	3	4	5
20 我對於從工作中所得到的成就感，感到滿意。	1	2	3	4	5

第三部份：

針對每個句子的敘述，請您依照個人的想法與意願，在適當選項前的打√，謝謝。

1. 您是否經常考慮要辭去現在的工作？

總是 經常 有時 偶爾 從未

2. 您是否經常想要尋找其他**相同**性質的工作？

總是 經常 有時 偶爾 從未

3. 您是否經常想要尋找其他**不同**性質的工作？

總是 經常 有時 偶爾 從未

4. 以您目前的狀況與條件，您認為您在別家公司找到適當職位的可能性有多大？

極有可能 很可能 不確定或普通 不可能 極不可能

5. 您是否**肯定**要辭去現在的工作？

非常肯定會 肯定會 不一定 肯定不會 絕對不會

*個人資料

1. 性別：男 女
2. 婚姻狀況：已婚 未婚
3. 年齡：25歲以下 26-30歲 31-35歲 36-40歲 41-45歲 46-50歲
51-55歲 56-60歲 61歲以上
4. 教育程度：國中以下 高中職 專科 大學 碩士 博士以上
5. 最高學歷就讀科系：文史哲 法學 商管 理工 醫學 其他_____
6. 進入出版業的年資：_____年
7. 您現在在出版業擔任的職務：基層編輯工作（如文字編輯、美術編輯、助理編輯等）
中高階層編輯（如企劃、主編等） 總編輯

*工作背景

8. 貴公司**主要**出版類型：（可複選）
總類 哲學類 心理勵志 宗教類 自然科學類 應用科學類
醫學家政 電腦資訊科學 工商企管與財經 法政 社會科學類 史地類
語言類 文學類 藝術類 休閒旅遊類 學術、考試用書、教科書 漫畫
兒童讀物 其他_____
9. 請問貴公司的**型態**是：股份有限公司 有限公司 獨資 其他_____
10. 貴公司成立**年數**：5年以下 6-10年 11-15年 16-20年 21-30年 31年以上
11. 請問貴公司的**員工人數**是：10人以下 11-20人 21-30人 31人以上
12. 請問貴公司**有無**採取編輯外包？
無（題目到此結束，謝謝作答。） 有（請續答下一題）
13. 請問貴公司編輯外包的**頻率**：
偶爾外包 常態性外包 公司為虛擬組織
14. 請問貴公司編輯外包的**實際做法**是：（可複選）
將視覺傳達部分外包；
將文字編輯工作外包；
將出版企劃工作外包；
僅掌握版權；
無辦公室，為虛擬組織，任務完成人員即解散；
其他做法。是_____

問卷到此結束，辛苦您了，煩請再利用一分鐘，檢查您是否已經填答完整！

如果您需要研究結果報告，請留下您的聯絡方式：

收件人：_____電子信箱或地址：_____

個人簡歷

中文姓名	蘇秋文	性別	女	生日	1979年10月7日
英文姓名	Su Chiou-Wen	地址	高雄市楠梓區旗楠路867號		
E-mail	chiouwen@gmail.com				
求學經歷	國立高雄師範大學附屬高級中學 國立高雄師範大學國文學系 私立南華大學出版事業管理研究所				
活動經驗	高師大國文系系學會 傳宣組組長 高師大新聞社 傳宣組組長、副社長、授課講師 高師大新聞報 157、158、159期主編 160期總編 救國團台南市團委會大專學生創意編輯人工作坊 南區大專創意編輯營第29期 研修組長、隊輔 南區大專創意編輯營第30期 實習刊物總編輯 南區高中職學生創意編輯營第7期 總召集人 高雄市立鼎金國中新聞社 社團指導老師 嘉義女中編輯營 講座講師				
工作經驗	嘉義市蜂鳥出版社 國文參考書責任編輯 高雄市立楠梓高級中學 國文科實習教師				