

東海大學高階經營管理碩士在職專班(研究所)

碩士學位論文

感知偏好量表及其與工作滿意度之關聯性

Perception and Preference Inventory and its influence on job

satisfaction

指導教授：吳祉芸 博士

研究生：吳淑芬 撰

中華民國一〇七年六月

論文名稱：感知偏好量表及其與工作滿意度之關聯性

校所名稱：東海大學高階經營管理碩士在職專班(研究所)

畢業時間：2018年6月

研究生：吳淑芬

指導教授：吳社芸 博士

論文摘要：

於自主性高之社會中，往往並非年所得不滿意而離開職場，常應身體及心理上無法適應而離開職場，目前各行業常選用之甄選工具只針對五大人格特質做人才甄選，此為初步選才卻無法確保其工作之適應力，一旦因無法適應而離開職場將企業一再重覆增加其招募的成本。

將透過各項甄選工具的輔助而找出最適合組織的人格特質，企業依照人員的性質適時給予建議協助，縮短人員適應時間，提早達到所符合期待的效益及達到工作效能，本研究以感知與偏好量表作為研究之主軸，以工作滿意度為效標，探討感知與偏好量表之再驗證，並驗證其信效度，並探討於不同職場之差異性。

研究結果顯示，在同時考量五大人格特質的情況下，領導性、活動力及崇拜性與工作滿意度呈正相關，顯示領導力越高、活動力越高，以及崇拜性越高者，其工作滿意度也越高；然而，冒險性、親和需求及條理分明與工作滿意度呈負相關，顯示冒險性越高、親和需求越高，以及條理分明的工作者，其工作滿意度越低。在既有的甄選工具之外，感知偏好量表可作為了解員工的另一項參考。

關鍵字：感知偏好量表、甄選工具、五大人格特質、工作滿意度

Title of Thesis : Perception and Preference Inventory and its influence on job satisfaction

Name of Institute : Tunghai University

Executive Master of Business Administration Program

Graduation Time : 06 / 2018

Student Name : Wu, Shu-Fen

Advisor Name : Wu, Chih-Yun

Abstract :

In a society with high personal autonomy, the reason to leave the workplace often lies in physically and psychologically unfit, which is a crucial issue in work settings. In addition to frequently used selection tools, the current work is to explore the effect of Perception and Preference Inventory, which is a relatively new one.

The researcher transferred Perception and Preference Inventory into scale type, then checked its impact on job satisfaction. One of the most frequently used selection tools, Big Five personality, was also included in the model. Data was collected from the incumbents in different industries, and survey with questionnaires was employed.

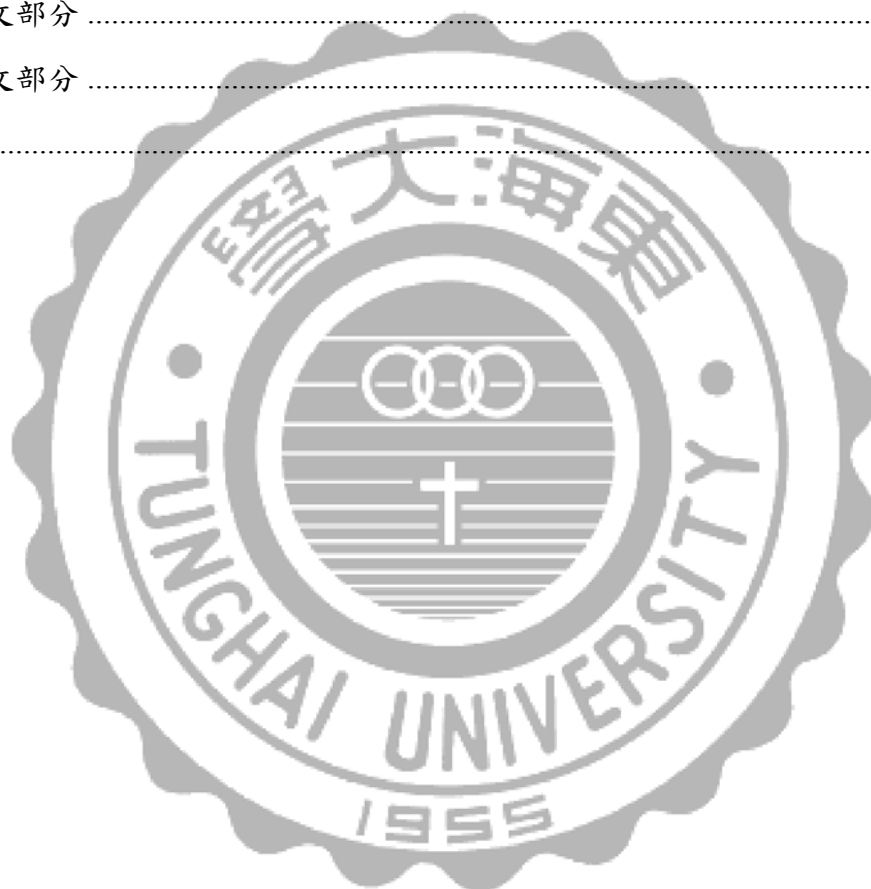
When Big Five personality is also taken into consideration, the results show that, Leadership role, Hard worker, and Need to be noticed are positively related to job satisfaction; Need for change, Need to relate closely to individuals, and Organized type are negatively related to job satisfaction. These findings could serve as reference to understand the employees.

Key words: Perception and preference Inventory (PAPI), Selection tools, Big five personality, Job satisfaction.

# 目錄

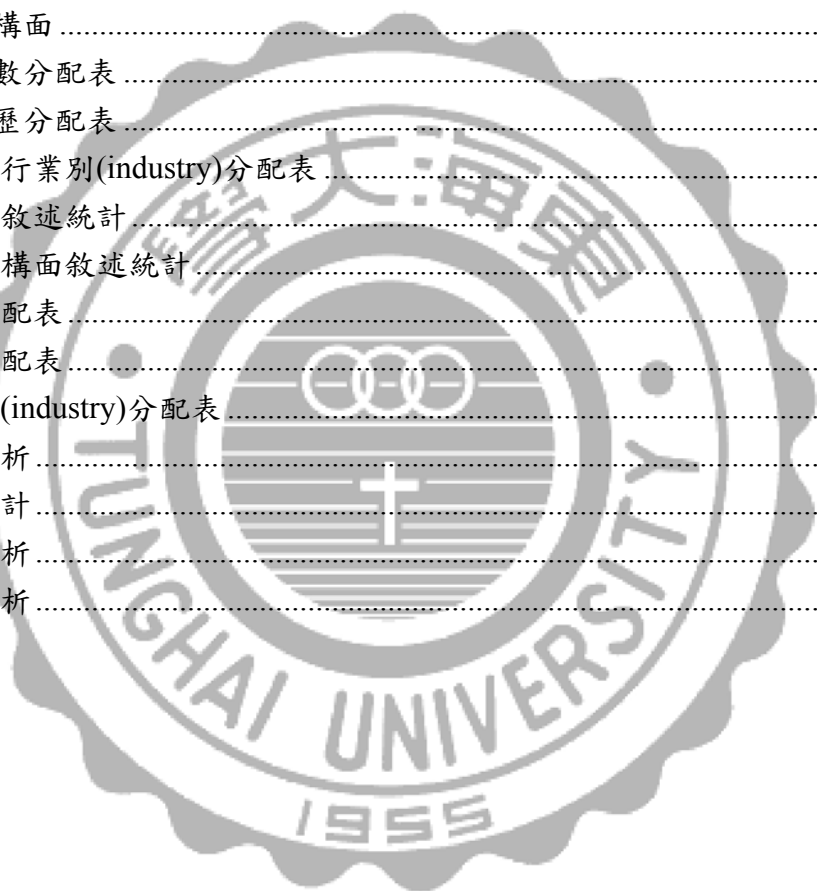
論文摘要.....	I
Abstract.....	II
目錄.....	III
表次.....	V
圖次.....	VI
第一章 緒論.....	1
第一節 研究背景.....	1
第二節 研究動機.....	2
第三節 研究目的與問題.....	3
第四節 研究流程.....	4
第二章 文獻探討.....	6
第一節 甄選目的.....	6
第二節 甄選工具簡介.....	8
第三節 人格特質.....	12
第四節 感知與偏好量表 (PAPI).....	14
第五節 量表構面.....	15
第六節 工作滿意度.....	17
第三章 研究方法.....	18
第一節 量表構面及題項.....	18
第二節 研究樣本與流程.....	26
第三節 變數衡量.....	26
第四節 前導測試.....	27
第五節 資料分析方法.....	31
第四章 研究結果.....	33
第一節 樣本描述.....	33
第二節 信度分析.....	36

第三節 敘述統計與相關分析 .....	37
第四節 迴歸分析 .....	39
第五章 結論與討論 .....	42
第一節 研究結論 .....	42
第二節 理論意涵 .....	43
第四節 研究限制與未來研究建議 .....	46
參考文獻 .....	47
一、中文部分 .....	47
二、英文部分 .....	48
附錄 .....	49



# 表次

表 2-1 感知與偏好量表構面整理 .....	16
表 3-1 輸出精力構面 .....	19
表 3-2 領導能力構面 .....	20
表 3-3 生活步調構面 .....	21
表 3-4 社交能力構面 .....	22
表 3-5 工作調整能力構面 .....	23
表 3-6 情緒穩定構面 .....	24
表 3-7 服從性構面 .....	25
表 3-8 前導次數分配表 .....	27
表 3-9 前導學歷分配表 .....	28
表 3-10 前導行業別(industry)分配表 .....	28
表 3-11 前導敘述統計 .....	29
表 3-12 前導構面敘述統計 .....	30
表 4-1 次數分配表 .....	33
表 4-2 次數分配表 .....	33
表 4-3 行業別(industry)分配表 .....	34
表 4-4 信度分析 .....	36
表 4-5 敘述統計 .....	37
表 4-6 相關分析 .....	38
表 4-7 迴歸分析 .....	41



# 圖次

圖 1-1 研究流程圖 .....	5
圖 2-1 招募流程 .....	6
圖 4-1 行業別分配圖 .....	35



# 第一章 緒論

## 第一節 研究背景

目前產業界已有公司使用多項甄選工具，以研究者所屬的設備業為例也是如此，產業將因競爭而改變行銷策及研發符合世界趨勢的產品將社會責任納入產品研發構想中，客戶端的需求也不再是只考慮其售價及品質而選定廠商。此資訊發達，人民自主性高，但往往並非年度所得不滿意而離開原來之職場，反道是無於工作中得到生活重心，只因需要生活需工作，此將造成身體及心理上的承受無法負荷，離開現有職場是必然的。

甄選工具包含基本內容之履歷表、自傳、語言測驗、心理測驗、智力測驗等，每個甄選工具都有其不同的特點，但其履歷表及自傳最能看出應徵者過去之經歷也是決定能否有面試的機會重要性。

而目前各行業常用之甄選工具只能針對人格特質做人才之甄選，這些只能初步選才而無法確保其工作之適應力及是否針對針公司所需之職缺是否有達到增加人員之效率,而達到所期待之成果，這些都是需要



長期的驗證。若求才時同時可以增加感知偏好甄選工具必可降低人員因適應問題而離開職場，低減人事成本的支出。

## 第二節 研究動機

甄選工具可以輔助面試官更了解應徵者行為的工具，可透過甄選工具而找出最適合組織的人格特質。雖有語言的證照,但於職場不善表達及運用故面試中針對自己行業所需的語言測試也是必要的。智力測驗針對不同題案的測驗是可以了解個體偏好的部份例如反應度.圖解能力.理解力...等，進入面談中是最能判斷出臨場反應及應對進退之態度。而其心理測驗較為客觀針對觀點、成本較低、科學數據化分析，因漸漸被運用於初步篩選人才中，且可進行團體測試等特性，(陳彰儀，1993；段美玉，2006)，透過不同心理測驗可以清楚了解個體對於好的理需求，由上述得知,心理測驗已逐漸被重視且使用需求且心理需求是人格研究中有用的元素，因此在工商心理學中的人格評估可以幫助了解職場行為上的具體描述(Sanz et al., 2006)。

『找對人再上車』成為企業奉行不渝的法則柯林斯（從 A 到 A+）。人資或用人單位在選才時，往往會流於形式或無有效模式依循，容易造成錯誤的選才，以致於徒增不必要的人事成本，且影響到團隊士氣。找

錯一個員工，損失的成本可能要付出 6~12 個月薪資 (行政作業成本、主管訓練成本、工作交接成本、作業錯誤成本、離職手續成本、再次招募成本、薪資、勞健保、退休金提撥、團保、資遣費..) 等成本。

依照人員的特質，經過公司所需之培訓過程中可較清楚了解是否符合針對此工作內容之期待表現，並可適時給予建議及協助，縮短適應時間，更能提早融入團隊增加工作效能，符合增加所期待的效益。

### 第三節 研究目的與問題

本研究將以感知與偏好量表 PAPI (Perception and Preference Inventory) 作為研究之主軸，探討感知與偏好量表之再驗證，驗證其信效度，並探討於不同職場之差異性。『感知與偏好量表』(PAPAI) 之量表相關研究較為不足且實證少，則工作滿意度其實證多，藉由二者關連性分析研究 PAPAI 之關連效度。茲將研究目的整理為以下三項：

1. 探討感知與偏好量表 (PAPI) 之信效度。
2. 探討感知與偏好量表與工作滿意度之關聯性。
3. 探討感知與偏好量表於不同職場之差異性。

#### 第四節 研究流程

本研究之研究流程，首先是與指導教授、相關文獻中確認研究主題及方向，再以其他相關文獻形成構想，並整理相關文獻及收集其重要理論，第三則分析 PAPI 之題項及構面，以及工作滿意度之題項分析，並了解其量表之衡量方式，第四則進行前測及題項內容之刪減，透過網路發放問卷給研究對象，並依其回收內容進行資料分析，驗證其二者的相關性，說明本研究所可能獲得的意涵及未來相關建議，提供未來研究此領域學者之建議。



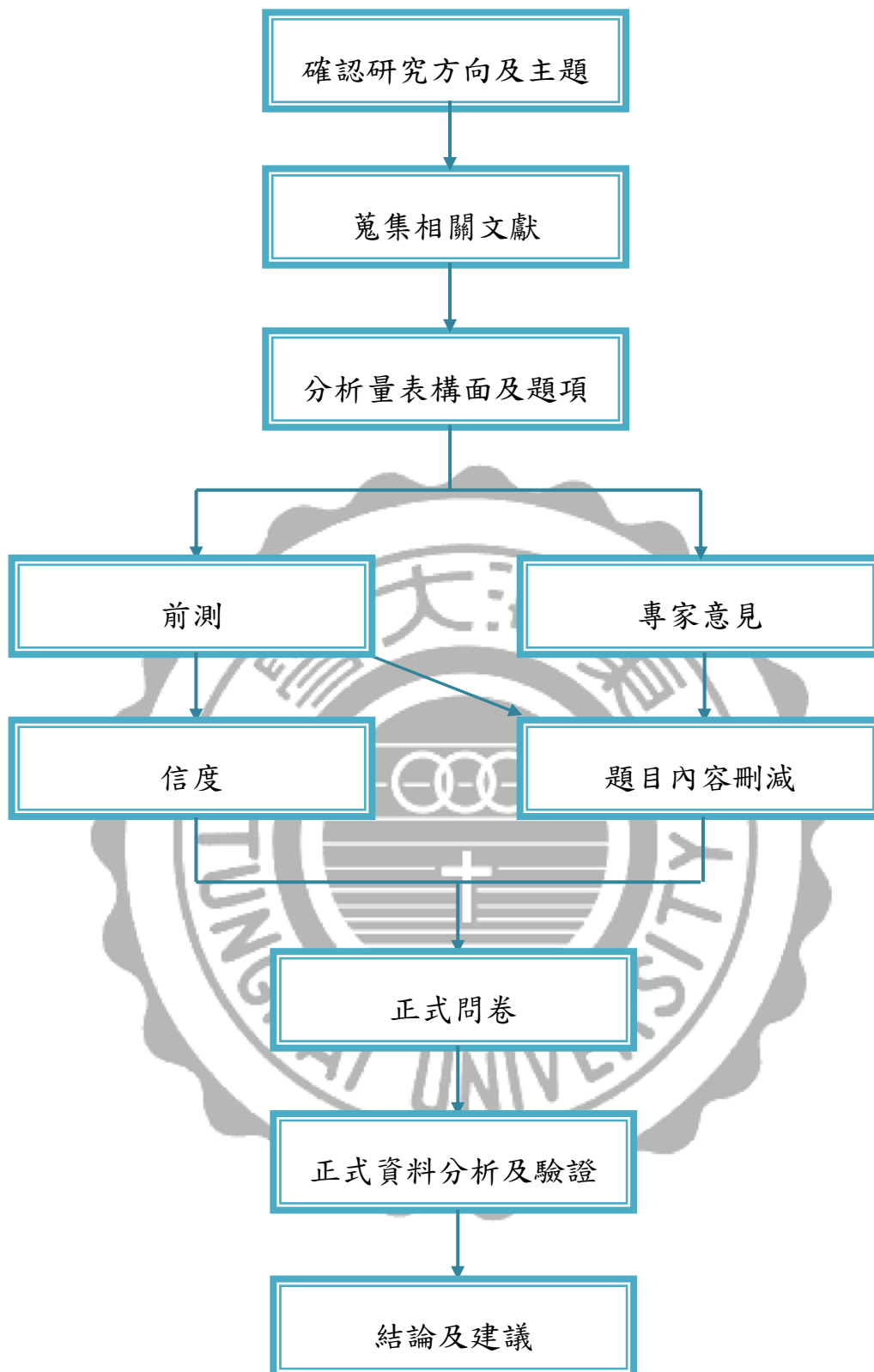


圖 1-1 研究流程圖

## 第二章 文獻探討

### 第一節 甄選目的

協助企業尋找並吸引符合需求之職位的應徵者，為招募的目的。

利用正確之招募流程並與管理概念結合，根據招募的成果進行檢討並需修正及創新，成為有效率的招募確實達到甄選目的地，無效率的招募將浪費無謂的成本，後續的甄選也變得毫無意義。



圖 2-1 招募流程

資料來源：洪贊凱、王智弘(2012)。人力資源管理。新頁圖書。

#### (一) 需求單位提出缺額申請

依據企業策略且進行人力資源分析後，需確實瞭解各單位達到策略所設立之目標所需增加的人力，需求單位提出缺額申請，依據職務及職位所需之求才條件，再由人資部門進行後續之招募程序。

## (二)確定求才條件

人資部門接獲各單位人力缺額需求後,依照企業組織內的相關規定及需求單位的需求確定求才條件，這當中包含職位、薪酬待遇、福利、工作內容、工作地點、工作時間等事項,並回覆予需求單位確認其求才條件。

## (三)選擇(內部/外部)勞動市場

確認好所有求才條件，在未公布職缺訊息之前，需先選擇其勞動市場。勞動市場可分為內部勞動市場及外部勞動市場。人資部門會同需求單位共同評估內部及外部市場之優缺點,最終也有可能選擇二種的勞動市場進行招募。

## (四)選擇適當的招募方式

求才訊息的有效傳遞為招募的本質，並成功吸引符合條件的求職者，因此選取訊息傳遞媒介是影響招募成效的重要因素。

## (五)確實評估招募成果

招募的功能如同其他管理功能一樣都需要針對成效確實進行檢討及修正。實際應徵人數、符合應徵資格的程度、所有招募的成本、需求

單位對招募過程及結果的滿意度,且需相關待改善的建議,部份企業也會運用 **KPI (Key Performance Indicator)** 績效管理系統的概念確認招募的績效,轉而成為招募人員績效評估的依據。

#### (六)實際檢討與修正招募流程

依據招募的效果進行檢討,修正現有招募流程,將最佳實務的招募流程與相關管理概念結合,藉由創新與招募的流程,將成為非常有效率的招募功能。

### 第二節 甄選工具簡介

甄選工具的使用在招募過程中是相當重要,若選擇了錯誤的甄選工具,其結果不但無法有效的反映其工作職位必須所具備之相關條件,再者還會讓組織在未來增加成本包含產能、效率及離職率。

甄選工具發展至今,已有相當多面向的衡量標準,範圍相當廣,何耀庭(2005)根據由眾多學者整理出甄選工具之分類,大略分為三個面向:背景調查與資料參考、面試及測驗。

## 一、 背景調查與資料參考

主要針對個人背景調查、履歷表、學經歷、自傳、體檢，透過資料可了解受測者在就學之表現及社會經驗，透過資料可了解受測者之人格特性、學習狀況，由短時間內可以對受測者有初步的了解。只能以此工具來預測受測者個人未來行為，依過去的學習狀況來推測，但無法完全確認未來之工作行為。

國外企業會針對藥物測試、毒品測試、筆跡測試等檢測，此部份台灣國內較少測試。

## 二、 面試

是最直接與受測者面對面交談及觀察，是企業挑選職工的一種重要方法，給企業和受測者提供了雙向交流的機會，進而讓雙方更精確做出是否聘用之決定。面試方式包含集體面試、個別面試、結構式面試、非結構式面試及情境式面試等。每一種面試方式都有其優缺點，最重要的目標是如何讓企業於招募過程及結果中能有最大的效益，也就是找到「對的人」。



### 三、測驗

依據李長貴(2000)的研究得知，針對工作相關條件與其工作相關特質之測試，以測驗做為甄選工具，受測者的選擇及反應代表當下的偏好及認知，這能預測未來的工作績效成果，測驗工具包含智力測試、特殊才能及語言測試、人格與興趣測試，測試是成本低且已成為研究中重要的部份。

由上述三大類之甄選工具可以測試出受測者在過去在校學習表現及以往之工作經歷及社會經驗及行為反應。其參考資料可進而間接了解到其受測者之人格特性、學習情形，依照提供之資料參考並可從短時間內對受測者有初步的了解。但若以此甄選工具來預測個人未來行為，是無法判斷的，只是從他過去的行為加以推測，因此未來之工作行為難以確認(Ashforth & Mael, 1989)。

再者，面試中可以了解其應變能力及與人互動情形，也是所有甄選工具被廣泛使用 (廖茂宏等人，2007)，面試官對於受測者的態度、應對能力、求職之積極度，面談中可針對受測者所提出之資料加以確認並可判斷其內容之可信度，當然面試官的能力也是非常的重要，尤其是二

次面試官的能力，若面試內容中沒有特別問題與初次面試官問題相似度高者會讓受測者失去耐心及對入社期待度降低，面試雖以主觀因素為主卻佔其他甄選工具之錄取率有相當高的比例。

最後，使用測試做為甄選工具來說，能再次檢測受測者的反應及誠信問題，針對應徵履歷內容中加以證明其理解度，如作業系統熟悉度及針對題案之理解度，受測者皆需針對求職職缺所需之基本條件接受測試，以往皆以應徵履歷內容如相對應之證照文件，加以確認即可，一旦到職後連基本作業都需要重新教導之情形也是常見，故針對應徵履歷內容雖屬實也是需要加以測試，測試過程中實際無法當場操作接受檢驗的情形也是有的。

可利用既有量表進行受測者的測試或者依據自己行業需求所改良的量表來增加相關性。綜觀上述三類，目前各行業並未有固定標準的評估表，關於現在的表現及對於日後工作績效具有一定的重要程度，因此本研究將以心理感知測驗做為研究之主軸。

### 第三節 人格特質

每個求職者都希望能在企業打造的舞台上盡情演出發揮所學，正所謂天生我才必有，用，但需要認清自己的特質並善用個人的長處，發展其短處，不只個人想瞭解自己於職場上是否能得心應手，其企業也想瞭解個人之特質才能於職場達到最好的效率。一般係採用心理學普獲認同之五大人格因素 (Big 5)，而 Norman(1963)也以密西根大學進行同學間問卷互評，根據因素分析的結果五大人格特質是可以在不同的文化上，且驗證五大人格因素是合理的分類，五大人格目前已受到許多學者所認同，以下將參 Atkinson et al.(2000)對五大人格特質的構面意義解釋如下。

#### 一、 外向性 (Extraversion)

外向性特徵擅長社交、喜歡交談、在社交場所中態度非常積極及自信容易得到需要的能量，活力旺盛，精力充沛，喜歡成為活動中的焦點，主動擔任領導責任，努力追求個人成就，擁有很大交友圈，並且擁有大量情緒表達能力，坦白率直，在社交場合中做為開啟對話者的角色。

#### 二、 和善性 (Agreeableness)

在個性中具有同情心、容易相信別人、關心並樂於助人，非常善良，能夠被體諒及感受他人心情及擁有高親和性，對於人際互動積極參

與，喜歡團隊合作也可順應他人指示並共同達成目標，能夠在幫助別人中找到快樂。

### 三、 自律性 (Conscientiousness)

自律性標準人格特質，對事物較有組織性具有系統性的思考，相當重視細節，謹慎負責願意承擔後果，信守個人承諾，會在事前做好準備事先完成計畫，擁有良好自我控制，自我要求高且盡職並朝著目標前進，做事鍥而不捨，堅持不懈，會依照事物之輕重緩急，依序完成。

### 四、 開放性 (Openness)

在開放性人格特質中，具有智慧且獨立性、想像力和洞察力，擁有多樣化興趣，對於不同文化及價值觀抱持開放態度，喜歡冒險並樂於體驗不確定性之事物且擁有高創意力，喜歡思索，追求變化，嘗試新事物，專注於新挑戰，隨時注意別人反應並對人表達關懷。

### 五、 神經質 (Neuroticism)

其特徵是情緒不穩定且容易有大幅情緒波動、憂鬱、焦慮及易怒，擁有高神經質特質，對於周圍事情及環境感到敏感及憂慮，考慮太多導致反給予自己太多壓力；此構面指涉個體容易體會到負向情緒的程度，

反之為情緒穩定性格。

#### 第四節 感知與偏好量表 (PAPI)

感知與偏好量表(Perception and Preference Inventory)，是由美國公司 M. M. Kostick 於 1980 年所設計，其量表主要是利用系統化測量工作者的個性、特質以及偏好，依其測試之特質結果，可以讓受測之工作者更了解自己的特質，此量表屬於個人各項特質之分析，任何測試結果並沒有一定的標準，著重於個人內的特質偏好比較，並不用作與人與人之間比較，其測量之結果能使自己更了解個人的優點並加以運用在生活以及職場上，能調整的部份也能依此加以檢討修正，運用於企業上亦可用於員工之甄選、訓練、升遷及職涯發展的參考基礎。但其感知與偏好量表 (PAPI) 在台灣的半導體產業、科技業、人力仲介業以及保險業皆有運用，但其運用率並不相當普遍化

感知與偏好量表，主要是用於輔助員工甄選工具用。此量表在台灣的半導體產業、科技業、人力仲介業以及保險業雖有運用，但其運用率並不相當的普遍化，利用此測試可以了解應聘人員對應對所喜歡的方式及以對事物的感受方式，當然除了讓應聘更了解自己也可以讓主管對預計入社的新人清楚的安排工作職掌。分為感知量表（專注力、領導性、

冒險性、迅速度、活動力、社交性、思考性、細心性、條理分明、安定性)，是指受試者在日常生活中對其事物的感受方式，包括掌握、了解及控制的方式。偏好量表（堅定力、成就感需求、統御需求、表現需求、團隊合群性、親和需求、喜新性、反判性、崇拜性、受役性）則是指受試者在日常生活中對所喜愛的方式處理事情，其中包含自己需求、控制及事物發展的過程方式。

每個工作職務的核心能力要求皆不同，例如業務銷售的部份精力及社交能力，而於管理職務的部份則需要較高的領導能力，針對各項工作管理的條理分明、計劃性要求高，所以溝通也是最核心的能力要求之一。一個經常愛批判的人不管對任何人及事物，其實都有強烈的防禦機制，總喜歡去評論是非，這卻很符合招聘之人資人員及採購的工作職務。若喜新性和批判性二者皆高的人，其穩定性較不高。其實這個是利用人的感知與直覺，反應出其最真實的狀態。

## 第五節 量表構面

本研究根據李耕輔(2008)之研究，將『感知與偏好量表』之各構面及子構面整理如下表。

1. 感知：專注力、領導性、冒險性、迅速度、活動力、社交性、思考性、細心性、條理分明、安定性。

2. 偏好：堅定力、成就感需求、統御需求、表現需求、團隊合群性、親和力需求、喜新性、反叛性、崇拜性、受役性。

表 2-1 感知與偏好量表構面整理

構面	子構面	定義說明
輸出精力	a 專注力◎	認真工作的專注程度
	b 堅定力	確實完成工作的需求
	c 成就感需求	工作的成就感需求程度
領導能力	d 領導性◎	當領導者的欲望
	e 冒險性◎	決策時安然自在的程度
	f 統御需求	掌控他人的需求
生活步調	g 迅速度◎	處理事物迅速程度
	h 活動力◎	活力旺盛的程度
社交能力	i 社交性◎	與他人互動交流的程度
	j 表現需求	受人關注的需求
	k 團隊合群性	團體歸屬感的需求程度
	l 親和需求	喜愛與朋友親密及相愛的的需求
工作調整能力	m 思考性◎	注意理論的程度
	n 細心度◎	對工作細節有興趣的程度
	o 條理分明◎	清楚執行組織能力
情緒穩定	p 安定性◎	情緒表現的克制能力
	q 喜新性	事物變化的需求程度
	r 反叛性	激進的防衛程度
服從性	s 崇拜性	接受並支持權威的程度
	t 受役性	遵從規範及指導的的程度

資料來源：李耕輔 (2008)，本研究修改。備註：◎號為感知構面

## 第六節 工作滿意度

工作滿意度，通常是指個人在組織內進行工作的過程中，針對本身工作內容及其有關方面『包含工作狀態、工作環境、工作方式、工作壓力、挑戰性以及人際關係等等』有正面感受的心理狀態。從組織的角度而看，工作滿意度的高低，不僅是影響組織業績的重要因素，而且也是影響人才是否流動的重要因素，並且影響個人職業生涯發展規劃的重要因素。工作滿意度之意義，於組織中管理層需清楚瞭解員工的工作滿意度，這對於管理及人力資源開發有重要的意義：

(一) 改進組織管理

(二) 監控組織狀況

另外通過工作滿意度的調查，可以看到員工對上級主管的看法，漸而改善組織中的溝通問題，此有益於從多向角度改進管理及人力資源開發。

(三) 促進員工的工作發展

(四) 調動員工工作積極性展

(五) 監控組織改革方案



## 第三章 研究方法

### 第一節 量表構面及題項

感知與偏好量表分為七大構面及二十個子構面構成，透過二十個子構面所組成七大母構面，並利用這些構面加以衡量人格特質。七大母構面包含了『輸出精力』、『領導能力』、『生活步調』、『社交能力』、『工作調整能力』、『情緒穩定』、『服從性』。下列將逐一以每個母構面為基礎介紹其構面之意義。

#### 一、輸出精力

其子構面包括了感知量表的『專注力』以及偏好量表的『堅定力』和『成就感需求』。『專注力』是對工作認真勤奮的專注程度，對工作盡心盡力，全心全力專注在工作上。『堅定力』是確實完成工作的需求，在工作上有始有終，且確實達成工作需求。『成就感需求』則是說明對工作的成就感需求程度，於工作中求表現並喜歡從中自我追求工作帶來之其成就感。

表 3-1 輸出精力構面

構面	題號	題目
專 注 力	A1	我相當努力嘗試
	A2	我努力工作
	A3	我總是試著把工作做得完美
	A4	想做的我就去做
堅 定 力	A5	我喜歡持續一件事，直到完成為止
	A6	在團體之中，我比較安靜
	A7	同時間我喜歡只做一件事
	A8	當我開始某件事，我總是試著完成它
成 就 感	A9	我喜歡工作時表現比其他人好
	A10	我想要盡我所能
	A11	我希望變得成功
	A12	我喜歡把困難的工作做好
	A13	我喜歡努力工作

## 二、領導能力

其子構面包括了感知量表的『領導性』和『冒險性』以及偏好量表的『統御需求』。『領導性』是對於領導者的欲望程度，在其團隊中有領導的欲望且團隊成員認為是好的領導者其表達意見時也會受到團隊的肯定。『冒險性』是說明決策時安然自在的程度，做決策時可以很快做決定且敢於挑戰並願意承擔風險責任。『統御需求』則代表掌控他人的需求程度，喜歡為他人提出意見並喜歡為他人做其決定。

表 3-2 領導能力構面

構面	題號	題目
領 導 性	B1	我能領導團體
	B2	大家認為我是個好的領導者
	B3	當我發言時大家都會仔細聽
	B4	團隊總是能夠達成我想要做的事
	B5	我會讓其他人努力工作
冒 險 性	B6	我很容易覺得心煩
	B7	我經常冒險
	B8	我喜歡碰運氣
	B9	我經常覺得疲倦
	B10	我很快就可以做出決定
統 御 需 求	B11	我喜歡告訴其他人要做什麼
	B12	我喜歡告訴團隊應該做什麼
	B13	我喜歡幫助他人做決定
	B14	我喜歡給其他人建議
	B14	我樂於為他人負責

### 三、生活步調

其子構面包括了感知量表的『迅速度』和『活動力』。『迅速度』是對於處理事物迅速程度，處理事物皆喜歡迅速完成、不喜歡累積其事物。『活動力』則是指活力旺盛的程度，身體體力一直處於精力充沛，隨時都有好的體力去完成事情等行為。

表 3-3 生活步調構面

構面	題號	題目
迅速度	C1	大家認為我工作速度很快
	C2	我工作快又穩
	C3	我常常都吃得很快
	C4	我經常匆匆忙忙的
	C5	我說話速度很快
活動力	C6	我喜歡運動和遊戲
	C7	別人都說我總是不會累
	C8	我喜歡做必須四處跑的工作
	C9	我經常有活力
	C10	我不喜歡接觸人群

#### 四、社交能力

其子構面包括了感知量表的『社交性』和偏好量表的『表現需求』、『團隊合群性』以及『親和力需求』。『社交性』是指與他人互動交流的程度，喜愛與他人交流意見、對他人和善並喜歡結交朋友。『表現需求』是希望受到他人關注的程度，認為被他人喜歡是重要，樂於他人的注意。『團隊合群性』是指團體歸屬感的需求程度，喜歡成為任何一個團隊中的一員，並與團隊中的每個成員建立良好關係，所有表現皆追求對團體之歸屬感。『親和力需求』說明喜愛與朋友親密及相愛的需求程度，喜歡親近他人、喜歡與他人有深入相處及了解。

表 3-4 社交能力構面

構面	題號	題目
社交性	D1	我非常的友善
	D2	我很容易就交到朋友
	D3	我和所有人都處得很好
	D4	我結交非常多的朋友
表現需求	D5	我喜歡被大家注意
	D6	我喜歡別人注意我
	D7	我喜歡同時間做很多事情
	D8	我喜歡談論我如何完成任務
團隊合群	D9	我喜歡加入群體
	D10	我樂於融入團隊
	D11	比起自己工作，我比較喜歡和大家一起工作
	D12	我樂於成為團隊一份子
	D13	我喜歡與人相處
親和需求	D14	我喜歡與朋友(friends)緊密交往
	D15	我擔心有人不喜歡我
	D16	我喜歡結交親密的朋友
	D17	我希望別人了解我
	D18	我喜歡人們對我親密、友善

## 五、工作調整能力

其子構面包括了感知量表的『思考性』、『細心度』及『條理分明』。『思考性說明了對理論及思考的程度，喜歡閱讀增廣見聞及對任

何事物喜歡進行規劃思考等。『細心度』是指對工作細節有興趣的程度，喜歡事先了解其工作細節，能順利掌握其方向。『條理分明』則是表示能清楚執行組織能力，對事物的處理能夠依照順序及有系統達到有效連串之任務等。

表 3-5 工作調整能力構面

構面	題號	題目
思考性	E1	我時時思考及規劃
	E2	我想得很多
	E3	我喜歡閱讀
	E4	我花很多時間在思考上面
細心度	E5	我喜歡每一步都謹慎的完成
	E6	我注重細節
	E7	我喜歡做需要準確性的工作
	E8	我喜歡處理細節
條理分明	E9	我有條不紊，把東西都各就各位
	E10	我喜歡把工作按部就班的安排好
	E11	別人覺得我把東西整理得井然有序
	E12	我喜歡妥善安排我的工作

## 六、情緒穩定

子構面包括了感知量表的『安定性』和偏好量表的『喜新性』以及『反叛性』。『安定性』是指情緒表現的克制能力，能夠包容他人不良情緒且也不會因他人而影響情緒，隨時保持愉快心情。『喜新性』則說明對事物變化的需求程度，喜歡嘗試新奇事物及不同變化的事物等。『反叛性』主要是指激進的自我防衛程度，喜歡與他人爭論並表達自己不悅的情緒，若遭受傷害會立即表達出來並據理力爭且也會有反擊行為等。此構面中其『安定性』必須進行反向計分。

表 3-6 情緒穩定構面

構面	題號	題目
安定性	F1	我並不情緒化
	F2	我不容易生氣
	F3	我脾氣好
	F4	我總是覺得愉快
喜新性	F5	在必要時，我會快速改變
	F6	我喜歡嘗試新事物
	F7	我容易覺得厭倦
	F8	我喜歡體驗和嘗試新事物
	F9	我想要接觸新的朋友與新的事物

構面	題號	題目
反 叛 性	F10	我喜歡在人們犯錯時指正他們
	F11	當事情出錯時，我會埋怨他人
	F12	當有人惹惱我時，我會讓他知道
	F13	當我是對的，我會據理力爭
	F14	我喜歡爭辯
	F15	我總是為我相信的事物而奮戰

## 七、服從性

其子構面包括了偏好量表的『崇拜性』和『受役』。『崇拜性』是指接受並支持權威的程度，對權威者仰慕感並支持及遵守權威者的意見。『受役性』則說明了遵從規範及指導的程度，喜歡遵守規則行事依照明確之順序完成工作等。

表 3-7 服從性構面

構面	題號	題目
崇 拜 性	G1	我希望老闆喜歡我
	G2	我喜歡取悅我的上司
	G3	我不想特立獨行
	G4	我會去完成別人的期待
	G5	我喜歡取悅我欣賞的人
	G6	我喜歡跟隨我佩服的人



構面	題號	題目
受 役 性	G7	我喜歡跟隨指示
	G8	我總是受其他人影響
	G9	我喜歡清楚的指引
	G10	我喜歡被吩咐該做什麼事

## 第二節 研究樣本與流程

本研究研究對象以各行業為主，包含傳統製造業、科技業、服務業、金融業、醫藥、貿易業，透過感知與偏好量表之問卷去測量其人格特質及工作滿意度。其問卷方法不受他人影響及壓力，並以最接近自身情形來填寫，預期將透過網路問卷的方式去收集相關資料，收集樣本時間 2014 年 12 月至 2015 年 1 月，預計發放 300 份問卷。實收 313 份。

## 第三節 變數衡量

研究問卷包含，第一部份五大人格特質問卷、第二部份感知偏好量表、第三部份則為工作滿意度共為三部份。

五大人格特質採用李克特(likert scale)五點衡量尺度，第 1 表示非常不同意、第 2 表示不同意、第 3 表示普通、第 4 表示同意最後 5 則表示非常同意為評分基準。所有問卷皆以匿名方式填寫，為了減少填寫時

個人偏誤及對本研究問卷的疑慮，因而此問卷將以橫斷面研究 (cross-sectional study)的方式進行研究。

第一部份的五大人格特質問卷設計，則使用較易懂的方式設計，另在相同構面上設計反向的計分題，有助於填寫問卷者的填答情形和潛在動機。第二部份為感知與偏好量表的問卷題目以構面做為分類，並分以 A-G 大類做為代號，其區隔每一構面的題目，並以編號 (如 1、2、3)；為確保其填答的真實性，問卷中並無針對其研究目的及構面涵義再以說明。利用一般常用五大人格特質及於業界較少普遍使用之 PAPI 研究其與第三部份為工作滿意度之關聯性。

#### 第四節 前導測試

表 3-8 前導次數分配表

	次數	百分比	有效百分比
男	8	44.4	44.4
女	10	55.6	55.6
總和	18	100.0	100.0

本前導測試樣本數為 18 人其女性為 10 人，佔比例為 55.6%，  
 男性為 8 人，佔比例為 44.4%。

表 3-9 前導學歷分配表

	次數	百分比	有效百分比
碩士	10	55.6	55.6
大學	5	27.8	27.8
專科	2	11.1	11.1
高中職	1	5.6	5.6
總和	18	100.0	100.0

其前導測試其學歷依比例如下：碩士學歷 10 人，佔其比例為 55.6%，  
 其次為大學學歷 5 人，佔其比例為 27.8%，再者為專科學歷 2 人，佔其  
 比例為 11.1%，另外其高中職學歷 1 人，其比例 5.6%。

表 3-10 前導行業別(industry)分配表

	次數	百分比	有效百分比	累積百分比
製造業	4	22.2	22.2	22.2
科技業	8	44.4	44.4	66.7
服務業	2	11.1	11.1	77.8
金融業	1	5.6	5.6	83.3
醫藥	2	11.1	11.1	94.4
貿易業	1	5.6	5.6	100.0
總和	18	100.0	100.0	

本前導測試樣本數 18 人其產業別如下：

來自科技業有 8 人，佔其比例為 44.4%，其製造業 4 人，佔其比例為 22.2%，服務業的部份有 2 人，佔其比例為 11.1%，醫藥人員也是 2 人，佔其比例也為 11.1%，另金融業有 1 人，佔其比例為 5.6% 及其貿易業的部份有 1 人，佔其比例為 5.6%。

表 3-11 前導敘述統計

	個數	最小值	最大值	平均數	標準差
年齡	18	35	61	43.78	7.183
有效的 N	18				

本前導測試樣本數 18 個，年齡平均數為 43.78，其年齡標準差為 7.183。

表 3-12 前導構面敘述統計

構面	$\alpha$
專注力	0.889
堅定力	0.775
成就感	0.806
領導性	0.509
冒險性	0.797
統御需求	0.973
迅速度	0.847
活動力	0.805
社交性	0.934
表現需求	0.450
團隊合作	0.565
親和力需求	0.618
思考性	0.872
細心度	0.784
條理分明	0.783
安定性	0.790
喜新性	0.732
反叛性	0.875
崇拜性	0.458
受役性	0.813

## 第五節 資料分析方法

本研究資料分析方法，以敘述統計、相關分析、迴歸分析

1. 敘述統計；又稱為描述統計，於統計學中來描述或總結觀察量基本情形的統計總稱，與推論統計相對應。研究者可透過對數據資料將資料摘要轉為圖表表示，並清楚了解分布的情形。大部份使用的圖表如直方圖、餅圖、散點圖及多邊圖。也可透過分析的數據資料，運用的工具有：變異量數；如平均差、標準差、相對差、全距、四分差。另外集中量數，如平均數、幾何平均數、調和平均數、中位數及眾數。推論統計中，於測量樣本集中量數與變異量數皆為變量的不偏估計值，以平均數、標準差及變異數的有效性最高。清楚了解個別觀察值於整體中所佔的位置，需要將其觀察值轉為相對量數，例如：百分等級、四分位數、標準分數等。數據的次數分配情形，通常呈現正態分布。為了表示正態分布與測量數據的情形，會使用峰度及畸變這兩種統計數據。

2. 相關分析 (correlation analysis)；是測量兩個變數間關係強弱的方法分析各變數間的相關程度與相關方向，一般乃利用兩變數間 (x, y) 的離差,計算相關係數 (correlation coefficient) 來說明變數間相關程度的大小與方向。相關係數由 Pearson 所創建，用於描述兩組數值變數間關

係的強度，一般是以  $r$  來表示。相關係數的範圍落於 1 與 -1 之間，正負符號表示變數間關係的方向。正則稱為正相關 (positive relationship)，表示兩變數的關係是正向的；如  $X$  增加，則  $Y$  增加；若  $X$  減少，而  $Y$  也減少，則  $X$  與  $Y$  即為正相關。負則稱為負相關 (negative relationship)，則指兩變數的關係是反向的，如  $Y$  增加，則  $X$  減少；若  $X$  減少，而  $Y$  則增加，此  $X$  與  $Y$  則為負相關。任何數值大小則為相關性的強弱。當數值越接近 1，則表相關性越高；當然若數值越接近 0，則相關性越低。不相關 (no relationship) 則表示  $X$  與  $Y$  沒有任何的相關性。

3. 迴歸分析 (Regression Analysis) 分為簡單迴歸 (Simple Regression) 及複迴歸 (Multiple Regression，又稱為多元迴歸)，分析中只考慮一個自變數則稱為簡單迴歸，其他則稱為複迴歸。迴歸分析是統計學上分析數據的方式，主要目的是探究一個或數個自變數 (independent variable) 和一個因變數 (dependent variable) 間的關係，當然於進行迴歸分析前，需清楚了解變數間關係，並了解之間是否相關及相關方向與強度，進而建立數學模型以便解釋或觀察預測其變數之變化量。

## 第四章 研究結果

### 第一節 樣本描述

表 4-1 次數分配表

	次數	百分比
女	167	53.2
男	144	45.9
總和	311	99.0

本研究樣本數 311 個，年齡平均數為 38.62，其年齡標準差為 7.214。女性較多共 167 人，佔比例為 53.70%，男性 144 人，佔比例為 46.3%。

表 4-2 次數分配表

	次數	百分比
博士	39	12.4
碩士	73	23.2
大學	149	47.5
專科	48	15.3
高中職	2	.6
總和	311	99.0



樣本數其學歷依比例如下：

大學學歷最多149人，佔其比例為47.9%，其次為碩士學歷73人，佔其比例為23.5%，再者為專科學歷48人，佔其比例為15.4%，另外其博士學歷為39人，佔其比例為12.5%，其高中職學歷最少2人，佔其比例為0.6%。

表 4-3 行業別(industry)分配表

	次數	百分比	有效百分比	累積百分比
科技業	127	40.4	41.0	41.0
製造業	51	16.2	16.5	57.4
服務業	64	20.4	20.6	78.1
金融業	4	1.3	1.3	79.4
醫藥	16	5.1	5.2	84.5
貿易業	8	2.5	2.6	87.1
餐飲業	1	.3	.3	87.4
軍公教	21	6.7	6.8	94.2
營造建築	4	1.3	1.3	95.5
學生	5	1.6	1.6	97.1
家管	8	2.5	2.6	99.7
其他	1	.3	.3	100.0
總和	310	98.7	100.0	

樣本數其行業別依比例如下：

最多的產業來自於科技業共 127 人，佔 41.0%，其次為服務業 64 人，佔其比例為 20.60%，製造業的部份有 51 人，佔其比例為 16.5%，軍公教人員 21 人，佔其比例為 6.8%，另外醫藥人員 16 人，佔其比例為

5.2%，家管部份有 8 人，佔其比例為 2.6%，學生部份有 5 人，佔其比例為 1.6%，金融業及營造建築業各有 4 人，各佔其比例為 1.3%，其他產業及餐飲業各有 1 人，各佔其比例為 0.3%。

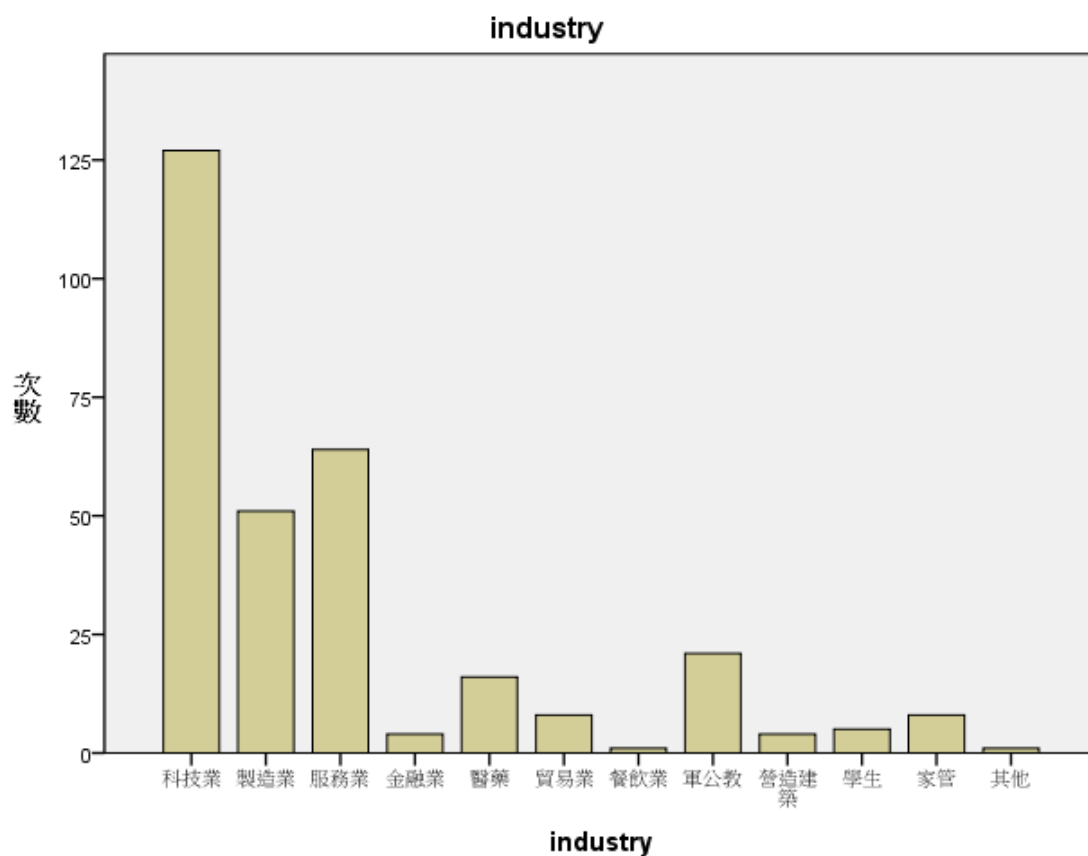


圖 4-1 行業別分配圖

## 第二節 信度分析

表 4-4 信度分析

構面	信度值
專注力	0.803
堅定力	0.581
成就感	0.896
領導性	0.885
冒險性	0.570
統御需求	0.854
迅速性	0.752
活動力	0.519
社交性	0.892
表現需求	0.810
團隊合群	0.904
親和需求	0.824
思考性	0.840
細心度	0.858
條理分別	0.872
安定性	0.858
喜新性	0.759
反叛性	0.779
崇拜性	0.807
受役性	0.735

### 第三節 敘述統計與相關分析

表 4-5 敘述統計

	最小值	最大值	平均數	標準差
專注力	1.00	5.00	4.0362	.55585
堅定力	1.50	5.00	3.6286	.59461
成就感	1.20	5.00	4.0662	.60246
領導性	1.40	5.00	3.5428	.62357
冒險性	1.80	5.00	3.0977	.51352
統御需求	1.40	5.00	3.3428	.64972
迅速性	1.60	5.00	3.4945	.59650
活動力	1.00	4.80	3.0650	.54810
社交性	1.00	5.00	3.7219	.67726
團隊合群	1.00	5.00	3.7138	.64361
親和需求	1.40	5.00	3.5305	.58613
思考性	1.00	5.00	3.6455	.61821
細心度	1.00	5.00	3.5997	.63762
條理分明	1.00	5.00	3.6029	.67730
安定性	1.25	5.00	3.3786	.71331
喜新性	1.20	5.00	3.5415	.54030
反叛性	1.00	5.00	3.1072	.57932
崇拜性	1.17	5.00	3.5659	.55957
受役性	1.00	5.00	3.2154	.61779
外向性	2.00	5.00	3.3489	.60913
親和性	2.38	5.00	3.8541	.52206
勤勉審慎性	2.25	5.00	3.8436	.55605
開放性	2.00	5.00	3.4232	.50310
神經質	1.00	4.50	2.6764	.58429
工作滿意	1.55	4.95	3.5206	.56916

N = 311

表 4-6 相關分析

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1 專注力																								
2 堅定力	.450**																							
3 成就感	.761**	.438**																						
4 領導性	.594**	.156**	.544**																					
5 冒險性	.247**	.145*	.276**	.190**																				
6 統御需求	.478**	.204**	.496**	.582**	.461**																			
7 迅速性	.420**	.118*	.397**	.366**	.408**	.394**																		
8 活動力	.287**	.181**	.339**	.223**	.287**	.328**	.499**																	
9 社交性	.462**	.140*	.509**	.557**	.239**	.456**	.399**	.375**																
10 團隊合群	.439**	.129*	.488**	.576**	.165**	.441**	.325**	.330**	.701**															
11 親和需求	.252**	.202**	.317**	.246**	.324**	.350**	.333**	.302**	.424**	.612**														
12 思考性	.559**	.316**	.542**	.560**	.238**	.481**	.443**	.290**	.445**	.444**	.308**													
13 細心度	.502**	.424**	.502**	.480**	.176**	.414**	.302**	.333**	.392**	.414**	.332**	.641**												
14 條理分明	.438**	.365**	.497**	.465**	.121*	.377**	.306**	.297**	.418**	.441**	.299**	.532**	.741**											
15 安定性	.322**	.285**	.313**	.408**	-.085	.226**	.122*	.306**	.528**	.433**	.139*	.317**	.258**	.337**										
16 喜新性	.521**	.339**	.491**	.454**	.309**	.460**	.431**	.432**	.507**	.515**	.449**	.554**	.482**	.445**	.364**									
17 反叛性	.271**	.105	.250**	.225**	.371**	.449**	.396**	.328**	.166**	.194**	.283**	.279**	.298**	.198**	-.035	.372**								
18 崇拜性	.497**	.210**	.533**	.486**	.209**	.420**	.349**	.302**	.482**	.506**	.446**	.569**	.484**	.517**	.371**	.432**	.286**							
19 受役性	.156**	.276**	.182**	.043	.215**	.152**	.181**	.220**	.077	.165**	.404**	.211**	.182**	.169**	.024	.188**	.295**	.378**						
20 外向性	.214**	-.298**	.287**	.444**	.094	.365**	.222**	.218**	.462**	.430**	.168**	.271**	.129*	.107	.215**	.288**	.223**	.247**	-.201**					
21 親和性	.358**	.110	.391**	.401**	-.110	.211**	.151**	.048	.465**	.469**	.216**	.365**	.254**	.270**	.472**	.258**	-.061	.447**	-.005	.353**				
22 勤勉審慎	.416**	.161**	.461**	.547**	-.025	.322**	.248**	.096	.382**	.477**	.221**	.492**	.463**	.523**	.314**	.397**	.068	.353**	-.116*	.430**	.544**			
23 開放性	.453**	.102	.491**	.592**	.184**	.482**	.432**	.355**	.477**	.441**	.253**	.571**	.430**	.393**	.364**	.581**	.290**	.425**	.000	.468**	.393**	.545**		
24 神經質	-.098	.046	-.106	-.304**	.321**	.005	.104	.018	-.247**	-.225**	.192**	-.124*	-.036	-.059	-.448**	-.045	.279**	-.048	.396**	-.379**	-.458**	-.398**	-.245**	
25 工作滿意	.456**	.177**	.420**	.586**	.003	.325**	.284**	.305**	.443**	.455**	.170**	.471**	.402**	.320**	.405**	.372**	.226**	.489**	.165**	.293**	.411**	.367**	.462**	-.235**

\*\* . 在顯著水準為 0.01 時 (雙尾) . 相關顯著。

\* . 在顯著水準為 0.05 時 (雙尾) . 相關顯著。

#### 第四節 迴歸分析

本研究以迴歸分析進行假說檢定，檢視人格特質及感知偏好與工作滿意度的關聯性：Model 1 先納入性別、年齡及教育程度三個控制變項，Model 2 再將五大人格特質放進模式中，包含外向性、親和性、勤勉審慎性、開放性及神經質，Model 3 則再加入感知偏好，驗證在控制了基本資料及人格特質後，是否會對工作滿意度造成影響。

Model 1 達統計顯著 ( $F = 6.316, P < 0.05$ )，解釋力 ( $R^2$ ) 達 0.049，其中年齡 ( $\beta = 0.162, t = 2.898, P < 0.05$ ) 及教育程度 ( $\beta = 0.173, t = 3.113, P < 0.05$ ) 的影響達統計顯著，且與工作滿意度呈正相關，顯示年齡越高者的工作滿意度越高，且教育程度越高者的工作滿意度也越高。

Model 2 達統計顯著 ( $F = 15.838, P < 0.05$ )，解釋力 ( $R^2$ ) 達 0.227，其中親和性 ( $\beta = 0.250, t = 4.044, P < 0.05$ ) 及開放性 ( $\beta = 0.295, t = 4.566, P < 0.05$ ) 的影響達統計顯著，且與工作滿意度呈正相關，顯示親和性越高者的工作滿意度越高，且開放性越高者的工作滿意度也越高。

Model 3 達統計顯著 ( $F = 11.064, P < 0.05$ )，解釋力 ( $R^2$ ) 達 0.46 其中領導性 ( $\beta = 0.348, t = 4.833, P < 0.05$ )、冒險性 ( $\beta = -0.139, t = -2.474, P < 0.05$ )、活動力 ( $\beta = 0.143, t = 2.516, P < 0.05$ )、親和需求 ( $\beta = -0.184, t = -2.781, P < 0.05$ )、條理分明 ( $\beta = -0.172, t = -2.383, P < 0.05$ ) 及崇拜性( $\beta = 0.160, t = 2.436, P < 0.05$ ) 的影響達統計顯著，其中，領導性、活動力及崇拜性與工作滿意度呈正相關，顯示領導力越高、活動力越高，以及崇拜性越高者，其工作滿意度也越高；然而，冒險性、親和需求及條理分明與工作滿意度呈負相關，顯示冒險性越高、親和需求越高，以及條理分明的工作者，其工作滿意度偏低。



表 4-7 迴歸分析

模式		Model 1			Model 2			Model 3		
		$\beta$	t	P	$\beta$	t	P	$\beta$	t	P
1	(常數)		13.108	.000		1.073	.284		.759	.448
	性別	.089	1.592	.113	.002	.044	.965	-.010	-.223	.823
	年齡	.162	2.898	.004	.090	1.738	.083	.006	.117	.907
	教育	.173	3.113	.002	.111	2.228	.027	.072	1.571	.117
2	外向性				.044	.760	.448	-.016	-.237	.813
	親和性				.250	4.044	.000	.107	1.715	.087
	勤勉審慎性				.048	.729	.466	.002	.033	.974
	開放性				.295	4.566	.000	.064	.949	.343
	神經質				.024	.408	.683	.022	.338	.735
3	專注力							.046	.607	.544
	堅定力							.034	.543	.587
	成就感							-.028	-.377	.707
	<b>領導性</b>							<b>.348</b>	<b>4.833</b>	<b>.000</b>
	<b>冒險性</b>							<b>-.139</b>	<b>-2.474</b>	<b>.014</b>
	統御需求							-.088	-1.421	.156
	迅速性							-.005	-.079	.937
	<b>活動力</b>							<b>.143</b>	<b>2.516</b>	<b>.012</b>
	社交性							.057	.809	.419
	團隊合群							.139	1.812	.071
	<b>親和需求</b>							<b>-.184</b>	<b>-2.781</b>	<b>.006</b>
	思考性							.049	.713	.477
	細心度							.117	1.588	.113
	<b>條理分明</b>							<b>-.172</b>	<b>-2.383</b>	<b>.018</b>
	安定性							.045	.715	.475
	喜新性							-.011	-.173	.863
	反叛性							.105	1.905	.058
<b>崇拜性</b>							<b>.160</b>	<b>2.436</b>	<b>.015</b>	
受役性							.096	1.727	.085	
模 型	R <sup>2</sup>	.058 <sup>***</sup>			.296 <sup>***</sup>			.514 <sup>***</sup>		
	$\Delta R^2$	.058 <sup>***</sup>			.237 <sup>***</sup>			.218 <sup>***</sup>		
	F	6.316 <sup>***</sup>			15.838 <sup>***</sup>			11.064 <sup>***</sup>		

†  $\leq 0.10$  \*  $\leq 0.05$  \*\*  $\leq 0.01$  \*\*\*  $\leq 0.005$



## 第五章 結論與討論

### 第一節 研究結論

#### 一、親和性、開放性與工作滿意度呈正相關

親和性高的工作者喜歡和朋友互動積極參與團隊合作，同時也可順應他人指示共同完成目標，容易相信別人並樂於助人，能夠於幫助別人中找到快樂，非常的和善且有同情心且有比較高的工作滿意度。

開放性高的工作者擅長社交，喜歡交談且在社交場合中主動開啟對話的角色，主動擔任領導者責任，非常有自信且坦白直率，隨時精力充沛，努力追求個人成就且有比較高的工作滿意度。

#### 二、領導性、活動力及崇拜性與工作滿意度呈正相關

領導性高的工作者能領導團隊，能讓大家服從並接受指示完成所設定之目標，能激勵他人努力工作且有比較高的工作滿意度。

活動力強的工作者除了非常有活力外且喜愛運動，喜歡外務的工作，不喜歡一成不變的工作，雖不愛接觸人群但有比較高的工作滿意度。

崇拜性高的工作者喜歡得到上司的肯定，並努力完成別人的期待，不會特立獨行，對喜歡的人主動表達自己的想法，也願意跟隨服從讓其佩服的人且有比較高的工作滿意度。

### 三、冒險性、親和力需求及條理分明與工作滿意度呈負相關

冒險性高的工作者非常勇於冒險，且比較敢衝並於短時間內做出決定，對於現行的做法比較守舊時容易覺得不滿意，所以與工作滿意度呈負相關。

親和力需求高的工作者比較依賴別人，總希望得到別人了解且友善的對待，不喜歡承受壓力，一旦有壓力時容易覺得不滿意所以與工作滿意度呈負相關。

條理分明高的工作者非常自律，喜歡秩序，不喜歡妥協，不喜歡模糊性的工作，一旦無法依原按部就班的工作方式時容易覺得不滿意所以與工作滿意度呈負相關。

## 第二節 理論意涵

### 一、 量表實證

延續徐至捷(2014)的研究，使用其發展出來的感知偏好量表版題項，進行實證資料蒐集。填答時受試者沒有疑慮，可知題項編製具適切性；此外，納入工作滿意度作為效標，並同時加入五大人格特質作為前因，可在考慮人格特質的前提下，驗證感知偏好對工作滿意度的影響。

## 二、效標關聯效度

本研究使用工作滿意度做為效標，探討感知偏好與五大人格特質的同時效度，透過同時效度分析，可以了解到感知與偏好量表與五大人格特質確實是有部份相關，且感知與偏好量表的構面有更多的額外解釋力。

### 第三節 管理意涵

#### 一、親和性、開放性高的員工

親和性高的人願意配合大家，協助形成共識，傾向為組織說好話，於工作團隊中能容易凝聚大家，提高員工參與率，並能培養團隊精神，外向的人樂於散播歡樂之正能量，常常成為公司活動主辦人，能帶動大家的熱情；此外，親和性、開放性高的人有較高的工作滿意度，滿意度高的員工於工作表現都在平均水準以上，或許能藉由他們對其他員工帶來正向影響。

#### 二、領導性、活動力及崇拜性高的員工

領導性高的工作者，除了可以承擔較多責任及壓力外，且能激發熱情並可影響他人追隨，位居於高層的管理位置可發揮其功能，於公司組織中一個好的領導性主管能影響員工的價值觀及存在性，每個人職務

都有它存在的價值性，員工一旦受到肯定自然會相對的付出，可培訓成為主管人選。

活動力強的工作者熱愛四處奔波的工作，每一天都充滿活力，可安排培訓課程提升其活動力，任何一個部門中都非常需要有此熱忱的員工，於組織中適合成為業務前線人員。

崇拜性高的工作者非常安分守己，遵循旨意的勤奮工作者，此工作者會依照公司指示執行業務，並會努力向上得到肯定，一旦受到肯定即服從性高，則不易離開現有的職場，此工作者可以設定於人員異動性高的部門，帶動該部門之工作氣氛可降低員工離職率。

### 三、 冒險性高、親和需求高及條理分明的員工

冒險性高的人勇往直前不畏懼並喜歡創新，較容易對現況感到不滿意，也可能出現異動之心，如果該員工仍有在公司貢獻的潛力，或許可培養其內部創業，像是請他負責新產品，在公司組織中適合產品開發部門，拓展新產品。

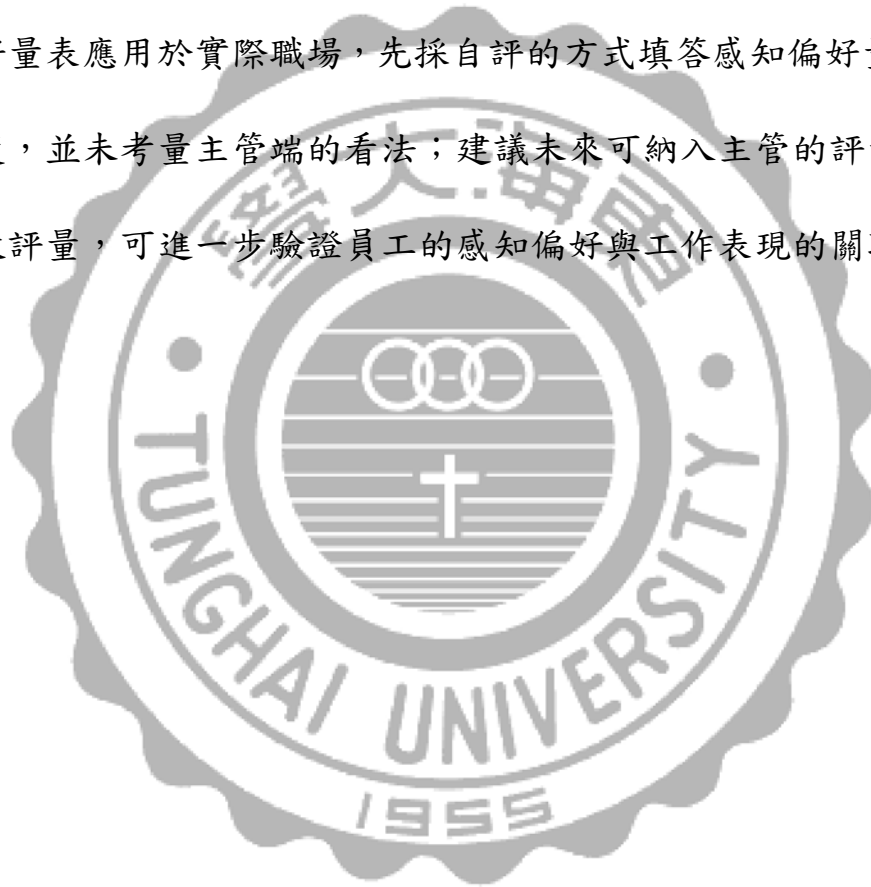
親和需求高的人是屬於依賴性較高的工作者，需要別人隨時給予關愛，並注意其適應狀況，並且確定能否融入公司文化，避免造成適應不良而離開職場，浪費甄選的成本。

條理分明的工作者比較不適合高不確定性的前線工作或業務工

作，但很適合作為專業幕僚或文書助理，要時常關愛並確認其職務是否合適。

#### 第四節 研究限制與未來研究建議

感知偏好量表在業界的應用並不多，本研究嘗試將構面題項版的感知偏好量表應用於實際職場，先採自評的方式填答感知偏好量表及工作滿意度，並未考量主管端的看法；建議未來可納入主管的評量，如：員工績效評量，可進一步驗證員工的感知偏好與工作表現的關聯性。



# 參考文獻

## 一、中文部分

1. 李長貴(2000)。人力資源管理-組織的生產力與競爭力。台北:華泰文化事業股份有限公司。
2. 李耕輔(2008)。感知與偏好量表之效度驗證與評估-以某高科技公司為例。國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文，桃園市。
3. 何耀庭 (2005)。員工甄選工具效標關聯效度驗證之研究-以 A 電子公司員工為實證樣本。中原大學企業管理研究所碩士論文，桃園市。
4. 洪贊凱、王智弘(2012)。人力資源管理。新頁圖書。
5. 段美玉(2006)。台灣市面販售用於人事甄選之心理測驗的比較研究。國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文，高雄市。
6. 陳彰儀、張裕隆(1993)。心理測驗在工商企業上的運用。心理測驗的發展與應用-中國測驗學會成立六十周年慶論文集，中國測驗學會主編，心理出版社，台北，137-153。
7. 徐至捷(2014)。感知與偏好量表之調整與再驗證。東海大學企業管理研究所碩士論文，台中市。
8. 廖茂宏、魏慶國、林羨咪、楊紅玉、黃曉令(2007)。醫院各類人員招募管道，甄選工具及招募成效間關係之研究。醫務管理期刊, 8(2), 121-139。

## 二、英文部分

1. Atkinson, R. L., Atkinson, R. C., Smith, E. E., Bem, D. J., & Nolen- Hoeksema, S. (2000). *Hilgard's introduction to psychology (13th ed.)*. Fort Worth, TX: Harcourt College Publishers.
2. Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). "Social identity theory and the organization." *Academy of management review*, 14(1), 20-39.
3. Sanz, J., Gil, F., Barrasa, Á., & García-Vera, M. P. (2006). "Self-assessment of needs and behavior patterns at work: Psychometric properties of the Personality and Preference Inventory-Normative (PAPI-N)." *Personality and Individual Differences*, 41(5), 837-847.
4. Norman, W. T. (1963). "Toward an adequate taxonomy of personality attributes: Replicated factor structure in peer nomination personality ratings." *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 66(6), 574-583.

## 附錄

您好！我是東海大學高階經營管理專班研究生，目前在進行感知與偏好風格相關研究，為使本研究能反映業界狀況，您的協助對我們了解職場行為有莫大的幫助。

答案僅提供本研究學術分析之用。感謝您的協助，我們在此致上最誠摯的謝意與祝福！

東海大學高階經營管理專班

指導教授 吳祉芸 博士

研究生 吳淑芬 敬上

### 第一部份 / 個人資料

1. 請問您的性別是？

男 女

2. 請問您的年齡是？\_\_\_\_\_歲

3. 請問您的學歷是？

博士 碩士 大學 專科 高中職 其他：\_\_\_\_\_

4. 請問貴公司所屬產業？

傳統製造業 科技業 服務業 金融業 醫藥 貿易業 其他：\_\_\_\_\_

5. 請問您所屬的工作性質是？

研發 生產製造 品質管理 客戶服務 採購

網路資訊 人力資源 事務人員 行政管理 行銷業務

財務會計 金融保險 醫護人員

其他：\_\_\_\_\_



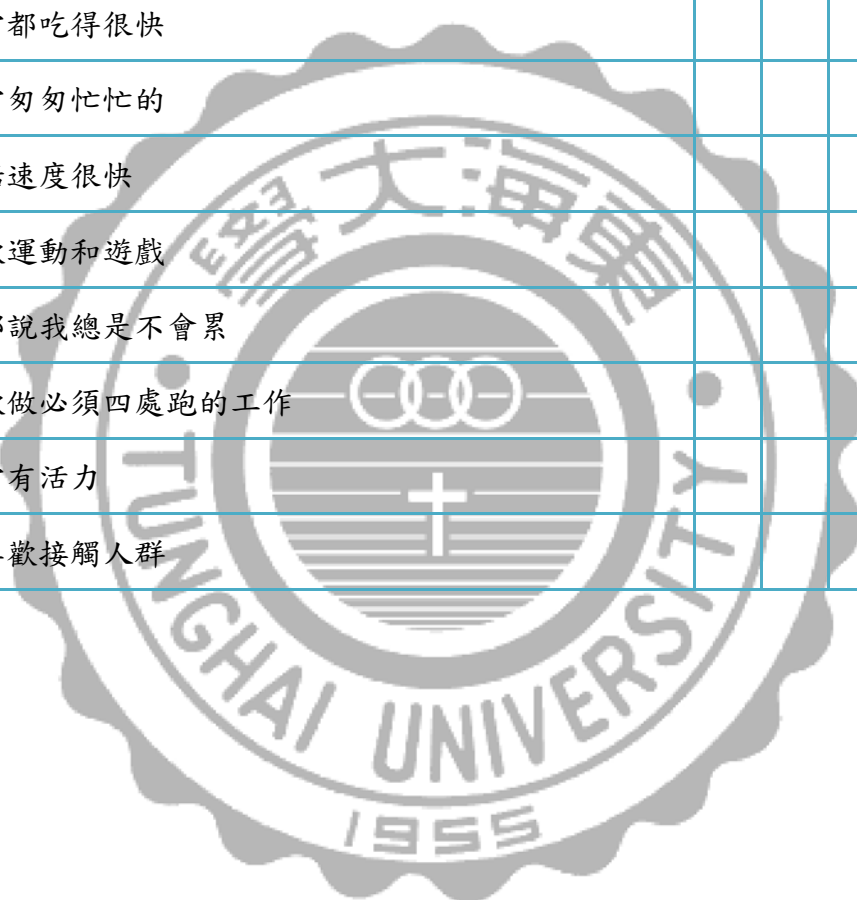
## 第二部份

請在下列題目敘述中依照直覺，最快的選擇出對題目的同意程度，其中包含非常不同意至非常同意。另外，題目需注意是否有漏答。

題 目	非常 不同 意	不 同 意	普 通	同 意	非常 同 意
A 大題					
1. 我相當努力嘗試					
2. 我努力工作					
3. 我總是試著把工作做得完美					
4. 想做的我就去做					
5. 我喜歡持續一件事，直到完成為止					
6. 在團體之中，我比較安靜					
7. 同時間我喜歡只做一件事					
8. 當我開始某件事，我總是試著完成它					
9. 我喜歡工作時表現比其他人好					
10. 我想要盡我所能					
11. 我希望變得成功					
12. 我喜歡把困難的工作做好					
13. 我喜歡努力工作					

題 目	非常 不同意	不 同意	普 通	同 意	非常 同意
B 大題					
1. 我能領導團體					
2. 大家認為我是個好的領導者					
3. 當我發言時大家都會仔細聽					
4. 團隊總是能夠達成我想要做的事					
5. 我會讓其他人努力工作					
6. 我很容易覺得心煩					
7. 我經常冒險					
8. 我喜歡碰運氣					
9. 我經常覺得疲倦					
10. 我很快就可以做出決定					
11. 我喜歡告訴其他人要做什麼					
12. 我喜歡告訴團隊應該做什麼					
13. 我喜歡幫助他人做決定					
14. 我喜歡給其他人建議					
15. 我樂於為他人負責					

題 目	非常 不同意	不 同意	普 通	同 意	非常 同意
C 大題					
1. 大家認為我工作速度很快					
2. 我工作快又穩					
3. 我常常都吃得很快					
4. 我經常匆匆忙忙的					
5. 我說話速度很快					
6. 我喜歡運動和遊戲					
7. 別人都說我總是不會累					
8. 我喜歡做必須四處跑的工作					
9. 我經常有活力					
10. 我不喜歡接觸人群					

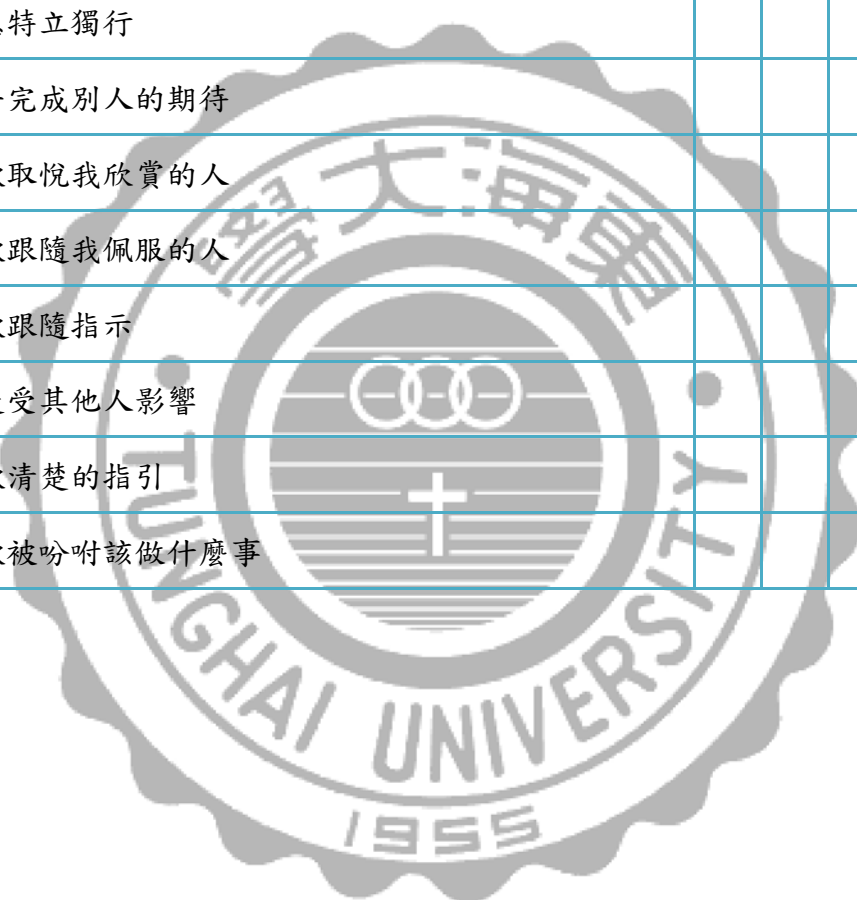


題 目	非常 不同意	不 同意	普 通	同 意	非常 同意
D 大題					
1. 我非常的友善					
2. 我很容易就交到朋友					
3. 我和所有人都處得很好					
4. 我結交非常多的朋友					
5. 我喜歡加入群體					
6. 我喜歡被大家注意					
7. 我喜歡別人注意我					
8. 我喜歡同時間做很多事情					
9. 我喜歡談論我如何完成任務					
10. 我樂於融入團隊					
11. 比起自己工作，我比較喜歡和大家一起工作					
12. 我樂於成為團隊一份子					
13. 我喜歡與人相處					
14. 我喜歡與朋友們(friends)緊密交往					
15. 我擔心有人不喜歡我					
16. 我喜歡結交親密的朋友					
17. 我希望別人了解我					
18. 我喜歡人們對我親密、友善					

題 目	非常 不同意	不 同意	普 通	同 意	非常 同意
E 大題					
1. 我時時思考及規劃					
2. 我想得很多					
3. 我喜歡閱讀					
4. 我花很多時間在思考上面					
5. 我喜歡每一步都謹慎的完成					
6. 我注重細節					
7. 我喜歡做需要準確性的工作					
8. 我喜歡處理細節					
9. 我有條不紊，把東西都各就各位					
10. 我喜歡把工作按部就班的安排好					
11. 別人覺得我把東西整理得井然有序					
12. 我喜歡妥善安排我的工作					

題 目	非常 不同意	不 同 意	普 通	同 意	非常 同意
F 大題					
1. 我並不情緒化					
2. 我不容易生氣					
3. 我脾氣好					
4. 我總是覺得愉快					
5. 在必要時，我會快速改變					
6. 我喜歡嘗試新事物					
7. 我容易覺得厭倦					
8. 我喜歡體驗和嘗試新事物					
9. 我想要接觸新的朋友與新的事物					
10. 我喜歡在人們犯錯時指正他們					
11. 當事情出錯時，我會埋怨他人					
12. 當有人惹惱我時，我會讓他知道					
13. 當我是對的，我會據理力爭					
14. 我喜歡爭辯					
15. 我總是為我相信的事物而奮戰					

題 目	非常 不同意	不 同 意	普 通	同 意	非常 同意
G 大題					
1. 我希望老闆喜歡我					
2. 我喜歡取悅我的上司					
3. 我不想特立獨行					
4. 我會去完成別人的期待					
5. 我喜歡取悅我欣賞的人					
6. 我喜歡跟隨我佩服的人					
7. 我喜歡跟隨指示					
8. 我總是受其他人影響					
9. 我喜歡清楚的指引					
10. 我喜歡被吩咐該做什麼事					



### 第三部份人格特質

此部份旨在了解個人的人格特質。請您運用以下共 40 個關於人格特質的形容詞來描述你自己。答案沒有對錯，請依據您的感受，在每一個形容詞之後，勾選您認為最符合的選項即可。

題目	非常不同意	不同意	普通	同意	非常同意	題目	非常不同意	不同意	普通	同意	非常同意
1. 健談的						21. 沒有條理					
2. 喜愛社交						22. 沒有效率					
3. 大膽的						23. 草率的					
4. 精力旺盛						24. 粗心的					
5. 害羞的						25. 有創造力					
6. 安靜的						26. 思緒複雜					
7. 內向的						27. 有深度的					
8. 孤僻的						28. 不聰明的					
9. 富同情心						29. 富想像力					
10. 溫情的						30. 缺乏創造					
11. 仁慈的						31. 富哲理的					
12. 合作的						32. 聰明的					
13. 冷淡的						33. 多愁善感					
14. 沒有同情						34. 容易受刺					
15. 無禮的						35. 易怒的					
16. 嚴厲的						36. 不嫉妒他					
17. 有組織的						37. 猜疑的					
18. 有效率的						38. 煩躁的					
19. 有系統的						39. 嫉妒的					
20. 實際的						40. 不受拘束					



#### 第四部份工作滿意

請根據您實際情形來決定同意程度，勾選最符合者。

題 目	非常不同意	不同意	有點不同意	有點同意	同意	非常同意
1. 我的工作負荷量是適當的。						
2. 公司讓我有機會獨當一面完成工作。						
3. 我的工作有機會接觸不同的事物。						
4. 我的工作讓我在公司中有機會成為一位出色的人物。						
5. 我的直屬主管對待部屬的方式讓我滿意。						
6. 我對於直屬主管制定決策的能力有信心。						
7. 做任何事情我能夠不違反我的道德原則。						
8. 我的公司提供我一個穩定的就業環境。						
9. 我的工作能夠讓我有機會與他人共事。						
10. 我的工作讓我有機會能夠指導別人該如何做。						
11. 我的工作讓我能夠有機會發揮才能完成工作。						
12. 我對公司執行的政策相當滿意。						
13. 我所做的工作份量與我所得到的報償讓我滿意。						
14. 我的工作職位有機會晉升。						
15. 我有足夠自由可運用自己的判斷能力。						
16. 我有機會可以用自己的方法來處理我的工作。						
17. 工作的環境讓我覺得舒適滿意。						
18. 我可以和同事相處融洽。						
19. 當我在工作上表現良好時，能夠得到大家的讚賞。						
20. 我能夠由現在從事的工作得到成就感。						