

明志科技大學

經營管理系

專題研究

職場幸福泉源之湧現 —以某高科技公司為例

組 員：U02227018 徐皓恩

U02227030 黃于倫

U02227034 楊舜淳

U02227039 劉品君

U02227901 徐意涵

U02227904 游佳儀

指導老師： 盧建中 老師

中 華 民 國 一 百 零 六 年 一 月 六 日

明志科技大學

經營管理系

專題製作報告

職場幸福泉源之湧現
—以某高科技公司為例

組 員：U02227018 徐皓恩

U02227030 黃于倫

U02227034 楊舜淳

U02227039 劉品君

U02227901 徐意涵

U02227904 游佳儀

指導老師：_____

中 華 民 國 一 百 零 六 年 一 月 六 日

摘要

職場幸福感在近年逐漸成為新的議題，從政府提倡幸福企業活動競賽及各企業為員工提供更多福利與方案等，皆可看出職場幸福感已成為各企業重視的項目。然而隨著知識經濟的趨勢，高科技產業為台灣對外重要產業之一。只是現今市場競爭激烈的情況之下，高科技產業背後背負著龐大的壓力。但本研究透過台北市勞動局所舉辦的幸福企業比賽發現參與意願較高的企業中大多以高科技產業為主，因此本研究以高科技產業做為研究對象來深入了解其影響員工幸福感之關鍵因素。

員工幸福感對一個組織的生存及發展具有重要影響，但目前高科技產業卻面臨重大危機—人才流失，使得要如何留住優良的人才成為當今企業的最為重要課題之一。因此本研究藉此以員工角度探討影響員工職場幸福感因素外，並進而延伸探討職場幸福感與留任意願之關聯性。

本研究以高科技產業之個案公司作為研究對象，共計回收 34 份有效問卷。問卷設計則依據台北市勞動局舉辦的幸福企業競賽評比之四項指標作為影響幸福感因素來了解員工職場幸福感之關鍵因素。在研究結果顯示，對員工職場主觀幸福感最具有影響力，而職場主觀幸福感對留任意願亦呈顯著之關聯。最後根據研究結果，在實務上提出管理意涵，除可讓目前的企業了解到影響員工幸福感之重要因素外，並可為企業在人力資源管理實務執行上之重要參考，幫助提升績效，使企業更具競爭力。

關鍵字：職場主觀幸福感、留任意願、工作環境、高科技產業

目 錄

摘要	i
目錄	ii
表目錄	iii
圖目錄	iv
第一章 前言	1
1.1 研究背景	1
1.2 研究動機	2
1.3 研究目的	4
1.4 研究流程	5
第二章 文獻探討	7
2.1 「幸福企業獎」之影響幸福感四項指標定義與相關研究	7
2.2 幸福感之定義與相關研究	8
2.3 留任意願之定義與相關研究	10
2.4 職場幸福感與留任意願之相關研究	11
第三章 研究方法	12
3.1 研究架構	12
3.2 資料蒐集方法	13
3.3 研究對象	13
3.4 問卷設計及衡量	13
3.5 資料分析方法	15
第四章 研究結果	17
4.1 敘述性統計分析	17
4.2 效、信度分析	21
4.3 相關分析	25
4.4 迴歸分析	26
4.5 討論	28
第五章 結論與建議	29
5.1 研究結論	29
5.2 管理意涵	29
5.3 研究限制	30
5.4 給後續研究者之建議	30
參考文獻	31
附錄：問卷	34

表 目 錄

表 1-1 員工角度之調查企業福利排名	4
表 3-1 相關係數表判定準則表	16
表 4-1 基本資料之敘述性統計表	18
表 4-2 待遇與培育、福利與獎勵、工作環境、友善職場之各構面重要性排序表	20
表 4-3 四項指標重要性排序表	20
表 4-4 職場主觀幸福感之效、信度分析表	22
表 4-5 待遇與培育之效、信度分析表	23
表 4-6 工作環境之效、信度分析表	23
表 4-7 福利與獎勵之效、信度分析表	24
表 4-8 友善職場之效、信度分析表	24
表 4-9 留任意願之效、信度分析表	25
表 4-10 相關分析矩陣表	26
表 4-11 依變項為主觀幸福感之迴歸分析表	27
表 4-12 依變項為留任意願之迴歸分析表	27
表 5-1 研究假設與實證結果對照表	29

圖 目 錄

圖 1-1 2014 年台北市勞動局「幸福企業獎」之四項影響幸福感評比項目.....	4
圖 1-2 研究流程.....	6
圖 2-1 上班族對幸福企業條件.....	9
圖 3-1 研究架構.....	12

第一章 前言

1.1 研究背景

隨著科技技術進步，對於經濟規模、產業環境及社會組織文化產生劇烈的衝擊。企業打破以往市場的地理邊界，讓貿易變得簡單自由化，觸及到更廣泛的市場。在面臨世界各國的變革與挑戰，想要跟上時代趨勢就必須擴大視野，企業必須自我提升優勢、強化內部組織，以利在這激烈的市場中脫穎而出。

在產業規模劇變下，從前的勞力密集產業演變成現在的知識經濟產業。而企業若想要在知識經濟時代中蓬勃發展，擁有優良的員工是極為重要的關鍵。台灣科技產業未來能否繼續具有競爭優勢，就必須看企業有沒有能力吸引、留住好的優秀人才（溫金豐，1998）。高度競爭力的背後是高度的工作壓力，儘管高科技工作有高的報酬及較好的產業前景，但另一方面也是最容易造成員工過度工作壓力與工作倦怠（job burnout）的地方。根據 2009 年的 1111 人力銀行調查發現，有 52.36% 調查者認為工作壓力很大（61-80 分），而主要壓力來源大多自於工作量過多、上司領導風格無法適應、工時過長及薪資福利不佳等，這些現象可看出工作上的壓力使得員工不愉快，相對的在職場上所感受到的幸福感也不高。

然而有研究指出，員工幸福感是對一個組織的生存及績效存有重要影響（Danna & Griffin, 1999），若是員工感到不幸福，往往會連帶影響工作效率和品質，因此企業當前最重要的課題就是讓員工在職場上感到幸福，以利提高工作滿意度，讓員工更有動力為企業賣力工作。Huselid（1995）指出人力資源管理實務會進一步影響員工的積極程度，從此得知人力資源管理對於組織的重要性及其與員工關係。此外也有許多研究也指出人力資源管理中的員工參與、員工工作保障、內部升遷、薪酬獎勵等措施與員工的幸福感間具有相關聯性（Macky & Boxall, 2008; Lyubomirsky, Sheldon, & Schkade, 2005; 陸洛，2008）。而後更有心理學研究證明，在假設基本需求已滿足的情況下，「金錢」對於員工而言已不是主要激勵因素，取而代之則是工作滿意度、尊重、升遷、工作環境等因素才能影響員工的工作動機以及留任意願（Tsui & Wu, 2005）。

幸福感於千禧年來成為社會大眾與學術界所關注的議題，而學術界也多以職場員工幸福感作為研究方向，如：工作績效與幸福感之關聯性、員工關係與工作滿意

度之相關研究調查。企業也發現員工幸福感之重要性，開始為員工打造幸福職場環境，例如：知名網路公司 Google 則是提供無限量的餐點以及隨時都能使用舒壓與娛樂設施，較不限制員工，讓員工感到自由；王品集團則是分配股利給員工，用福利取得員工更加努力的績效等，這些企業於國內的研究評比之幸福企業中名列前茅。

雖然對於「幸福」先前已有許多相關文獻探討解釋及衡量方式，但「幸福企業」這個詞至今卻尚未有一個明確的指標定義。儘管國內外對企業做不少的「幸福企業」研究調查及評比，但在這樣如此模糊的概念之下，使幸福企業調查方式過於廣泛且有所差異，無法確切得知影響員工職場幸福感的重要因素，也無法實證職場幸福感與員工留任意願兩者之間的關係。因此，本研究之動機是希望能釐清員工在職場上感受到幸福的關鍵因素為何，以明確地得知員工對幸福企業的定義認知，為企業增強留取人才的機會。

1.2 研究動機

以往企業只著重於獲利，較注重於報表上數字的呈現。但隨著環境及時間的改變，企業開始逐漸將重心放置員工上，不再和從前一樣，只懂得一味的追求利益。面對員工的重要性開始大幅提升，企業該去探討如何讓員工在工作上提高自我工作效率以及更能全心投入在工作中，這就是提升員工的幸福感的重要性。

根據陳剛（2010）在《裁員背景下心理契約違背、組織支持感與工作幸福感關係研究》的研究，指出員工的幸福感和工作績效成正比，所以說員工越幸福，不只為企業帶來更高的利潤，同時員工也更有熱忱於工作上，達到雙贏的效果。林惠彥、陸洛、吳珮瑀與吳婉瑜（2008）指出企業又可以分別從招募甄選、訓練發展與組織制度三方面去建立快樂的勞動力，這並不是指企業必須完全把員工擺在企業的首要目標，在招募甄選方面，必須先讓面試者對公司文化有認同感，而在訓練發展時，也必須訂立新的目標給予員工，員工在成功面對新的挑戰之時，同時也會提升自己的自信心，讓員工以身為企業的一份子為榮，而組織制度方面，我們必須確保每一位員工的薪資、福利皆為平等的，不能有不公平的存在，同時也得關心每一位員工的心理狀況。謝孟蓉（2012）研究顯示，組織可以透過高績效人力資源實務的施行如員工參與、員工工作保障、內部升遷、薪酬獎勵等措施，直接影響員工所表現的態度與行為（Bowen, 1996），而 Taris 和 Schreurs（2009）在其研究報告中指出：越

快樂的員工，工作表現越好，效率與生產力也有所增加。

員工是企業的重要資產之一，要如何讓員工幸福也是一門學問，大家都知道企業要讓員工感到快樂，員工才會為公司努力，但是快不快樂還是取決於員工，從 1930 年代的霍桑研究資料中發現：員工心裡的感受是影響工作表現的因素之一，也和正向心理學有關聯性，因此本研究亦探討員工在職場上所感受到的幸福感與留任意願之關聯性。

根據《1,600 大企業之福利實施與員工福利需求差異探討》，從員工角度彙整出如表 1-1，透過調查顯示以上這些福利都能讓員工感受到快樂，讓員工在工作上有動力，工作投入度提高，將精神全心全力的投入在工作上。企業有能力且給予的福利例如：讓員工有就業保障、多元進修課程讓員工學習、設立休閒健身設備供員工使用、休假制度完善、每周工時限制等等的福利。因此本研究業根據 2014 年臺北市勞動局舉辦的「幸福企業獎」所評比項目作為本研究影響幸福感的相關指標，以進行問卷調查分析，並將相關指標分成四項類別，其中為「友善職場」、「待遇與培育」、「福利與獎勵」及「工作環境」。透過以上類別進而了解對於高科技電子產業之員工的職場幸福關鍵因素為何，且由員工角度探索幸福企業定義指標，以提供企業參考來打造幸福企業之根據。

表 1-1 員工角度之調查企業福利排名

排名	公司福利	排名	公司福利
一、	尾牙	二、	員工旅遊
三、	旅遊補貼	四、	績效獎金
五、	員購優惠	六、	公司提供餐點
七、	公司聚會	八、	休閒健身設施
九、	分配股利	十、	年終獎金

資料來源：《1,600 大企業之福利實施與員工福利需求差異探討》彙整

圖 1-1 2014 年臺北市勞動局「幸福企業獎」之四項影響幸福感評比項目



資料來源：2014 年臺北市勞動局「幸福企業獎」

1.3 研究目的

根據上述研究動機，本文研究目的將分為兩個部分，第一部分經由文獻分析可能影響員工職場幸福感因素，第二部分則將整理出來的相關因素設為問卷核心，以調查高科技電子產業員工幸福關鍵因素為何，並從中了解職場幸福感與員工之留任意願兩者之間關聯性。

而依據最後問卷調查、分析結果，進而提供企業打造幸福企業之相關指標，並有效達到留才效果。

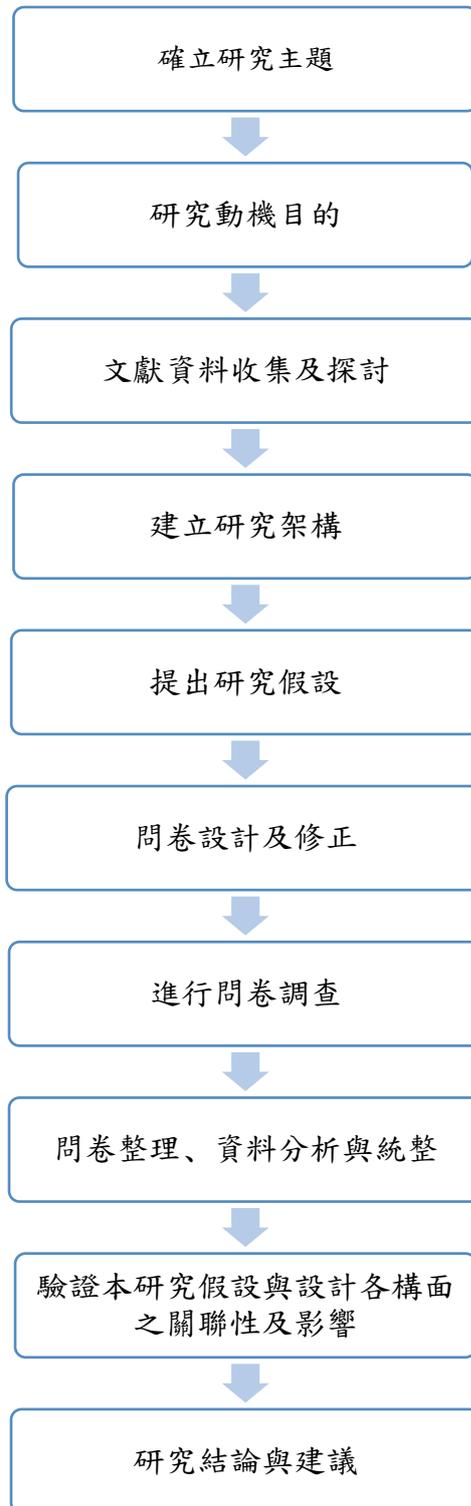
本研究將探討主要目的如下：

- 一、 由「幸福企業獎」評比項目作為影響幸福感相關指標，以探討員工職場幸福感關鍵因素
- 二、 探討員工職場幸福感對留任意願之影響

1.4 研究流程

確立研究主題後，開始釐清研究背景及動機並透過相關文獻收集及探討，包括理論實證研究分析等，再建立研究架構及提出研究假設。而後設計問卷、發展問卷，經問卷預訪過程加以修正，為達到有效度及可信度後再發放給個案公司進行問卷調查。最後針對回收有效問卷進行整理、編碼步驟，再予以資料分析及解釋得出結論並驗證假設、提出建議。

圖 1-2 研究流程圖



資料來源：研究者自行彙整

第二章 文獻探討

本章以高科技電子產業為研究背景，探討員工幸福感與留任意願之關聯性。首先探討由 2014 年臺北市勞動局舉辦的「幸福企業獎」所評比項目之定義，而後探討幸福感相關文獻，了解影響員工職場幸福感之關鍵因素。接著分別討論「幸福企業獎」之影響幸福感四項指標、幸福感及留任意願的關係連接並提出研究假設。

2.1 「幸福企業獎」之影響幸福感四項指標定義與相關研究

本研究四項指標主要評比企業是否為培養、吸引及留任優秀人才的幸福企業，以提升企業員工的滿意度並可讓企業員工願意持續盡心盡力為企業服務。若企業創造出幸福職場，感受到幸福的員工將會積極向上工作、良好的工作態度。

2.1.1 友善職場

在職場中員工與雇主彼此尊重、合作，共同打造一個性別平權的工作環境。其實質內容包括禁止性別歧視、防治性騷擾及促進工作平等措施(陳美玲,2011)。根據基準法第二十五條雇主對勞工不得因性別而有差別之待遇，且在工作相同、效率相同者，須給付同等之工資。

2.1.2 待遇與培育

泛指在職教育訓練、完整的職涯規劃、在職的進修機會、完善的調薪制度、合理的基本薪資。根據勞動基準法第十五條之一條雇主為勞工進行專業技術培訓，並提供該項培訓費用，因此延伸出企業對於員工待遇與培育之標準。

2.1.3 福利與獎勵

又稱邊緣福利 (fringe benefits)，通常是指薪資之外，企業給予非金錢上的給付 (Robbins & Judge, 2011)。而學者對於員工福利有不同的見解，凡是有關員工權益及改善員工生活的措施皆可被視為員工福利 (陸洛、高旭繁, 2010)。

2.1.4 工作環境

是指在工作時處在空間的條件，又可分類為工作安全性、工作環境無障礙、工作空間舒適度。

此外，福利與獎勵、工作環境都根據勞動基準法第八條雇主對於僱用之勞工，應預防職業上災害，建立適當之工作環境及福利設施。其有關安全衛生及福利事項，依有關法律之規定，藉此設立評分標準。

綜合以上文獻，本研究假設企業若能讓員工感受到是友善職場且薪資福利佳，讓員工擁有成就感並帶著愉悅的心情，員工就較有可能產生職場幸福感。藉由上述四項指標之探討，本研究嘗試去了解影響職場幸福感的關鍵因素為何，因此提出以下之假設：

假設 1：職場主觀幸福感與友善職場為正向關係。

假設 2：職場主觀幸福感與待遇與培育為正向關係。

假設 3：職場主觀幸福感與福利與獎勵為正向關係。

假設 4：職場主觀幸福感與工作環境為正向關係。

2.2 幸福感之定義與相關研究

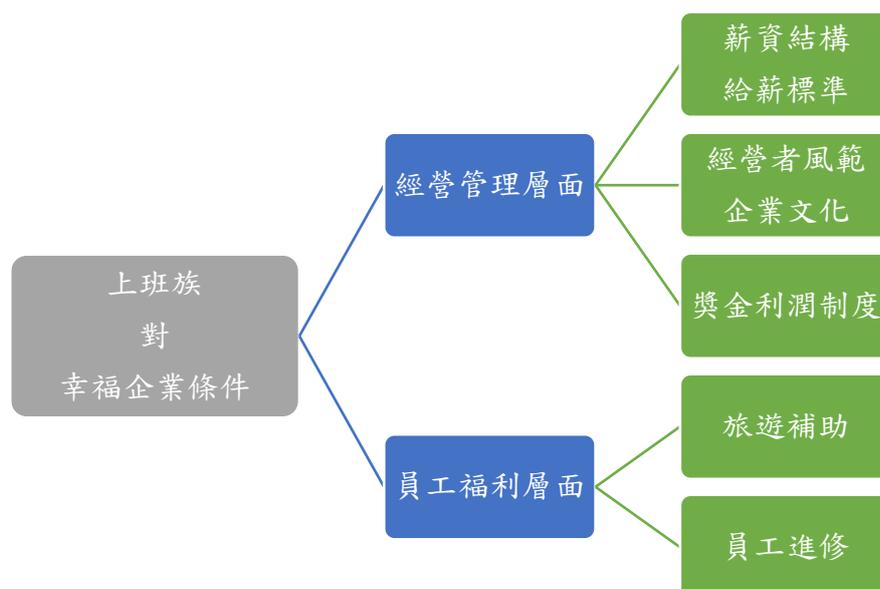
「幸福」是人類永恆追求的話題，「幸福」在每個人的心裡，但卻無法用文字言語來準確地去定義它。每個人對幸福做了不同的詮釋，但是內容卻有所不同。就個人而言，幸福感（well-being）可以說是生活中所發生的各種事，會與人們的心境與情感的反映產生互動，也會影響人們對生活品質的評價與快樂幸福的程度（Shaw, 2005）。近年來的研究者亦企圖將幸福感的定義具體化，例如：經濟學者開始從生活品質研究（quality of life）來研究幸福，社會科學或心理領域則是從狀態方法研究幸福感；而現今常以生活品質、生活滿意度、主觀幸福感、心理幸福感、樂觀主義、快樂及希望等名詞來代表幸福感（蕭景方，2005）。

主觀幸福感發展的初期，研究者通常以性別、年齡、教育程度、社會階層等等

的外在因素當做評估的依據，(如：Andrews & Withey, 1976; Campbell, 1976)，但是經過長期的研究發展，研究者發現不只是外在的因素會影響幸福感，因此，目前幸福感的研究更著重於個人的認知與心理，以人格特質、價值觀，生活滿意度等等為重點，進一步去探討幸福感的產生及影響(Brickman, 1987; Veenhoven, 1991; Taylor & Brown, 1994)。

有研究指出員工幸福感對於組織的生存與績效是有重大的影響 (Danna & Griffin, 1999) 以及影響員工的工作績效 (Judge, Thoresen, Bono, & Patton, 2011)。根據 2011 年的 1111 人力銀行調查，受訪上班族有七成四的人認為任職企業不幸福，以 60 分為及格分數為任職企業評分，幸福指數平均只有 63.4 分。公司不幸福的主要原因為「老闆/主管作風/企業文化」，「無發展性」和「升遷制度不明顯」。而感到不幸福的上班族有高達九成七因此考慮離職。而此項調查的結果也顯現出員工對企業組織的期望，多數上班族認為成為幸福企業對企業來說最大的意義和好處在於「降低員工流動率、有助留才」、「強化員工向心力」、「企業形象」。

圖 2-1 上班族對幸福企業條件



資料來源：1111 人力銀行調查

因此將員工幸福指數納入發展規劃與效益目標，是現今企業追求的趨勢。若是員工能感到夠幸福，相對在工作上效率及產值也會增高，進而達到員工身心健康及提高企業生產力的雙贏結果。

2.3 留任意願之定義與相關研究

留任意願可分為兩種，其一為「組織留任」，表示員工持續在同一機構單位工作；另一個則為「專業留任」，指在某一專業內留住人員繼續為專業效力（Genevieve, 1990），是個人考量專業領域的生涯發展而願意在組織繼續留任的想法（蔡淑妙、盧美秀，1998）。

104 人力銀行針對企業吸引人才的因素調查顯示「職涯發展機會」、「具挑戰性的工作」以及「具競爭力的底薪」為人才留任主要原因。由此可知人們現今尋找的不再只是一份工作，而是更嚮往能與分享共同興趣和熱情的夥伴共事，並且在工作與生活間取得平衡。在留才部分則是除了提供福利待遇外，還包括是否具備學習成長及可以實現自我成就感，並從不同的工作得到啟發，繼而達成組織目標，獲得成長與成就感，強化員工的歸屬感及留任意願。然而人力銀行（中國）經理（2007）表示若員工幸福感愈大，相對的員工忠誠度就愈高，對於工作的熱情也隨之增加，因此可得知員工幸福感根本來自於企業的正向效益。若企業的正向效益良好，員工就越賣力，這是一個良性循環。

因此後續有研究指出 高科技產業的留才策略時應以人類基本需求層次為出發點，發展符合需求滿足的人力資源管理計畫。依據 Alderfer 之需求理論可將個人需求，分為存在需求、關係需求、及成長需求三個構面：

2.3.1 針對存在需求

設計具競爭力的薪資策略及分紅配股制度以激勵員工，並創造安全舒適的工作環境，讓員工樂在工作。

2.3.2 針對關係需求

強化內部溝通管道與管理技巧，讓員工被受尊重。主管能樂於接受員工提供的意見或想法並帶動員工彼此間活絡的氣氛。合理分配員工的工作量且不時關切員工的狀況（如：工作和家庭的平衡）

2.3.3 針對成長需求

著重員工的個人成長，透過工作豐富化、工作擴大化的方式，給予員工更多自主學習的機會與權限。提昇員工的工作挑戰性與成就感，創造一個學習成長的環境。當不同員工的需求能有所對應並獲得滿足時，離職率自然會降低。

2.4 職場幸福感與留任意願之相關研究

員工心理幸福感對工作滿意度和工作績效的調節作用，員工的幸福感會提升工作滿意度（徐婷、王益寶，2007），且李建興在 2007 年提到，有許多研究及數據報告顯示，員工愈感到幸福就愈能發揮創造力、落實執行力並降低流動率，而這些都是提升企業競爭力的要素，由此可得企業能夠藉由提升員工職場幸福感使企業競爭力成長，而個人可經由本身能力的提升而獲得幸福感，顯示企業對員工的幸福感會產生一定程度的影響（Ryff, 1989），也說明企業對於員工職場幸福感具有影響力。探討高績效人力資源實務、員工幸福感及員工態度與行為之研究中，研究結果顯示，當員工之幸福感越高，員工會以身為組織的一份子為榮，對其所負責之工作也將更加認真投入，同時也較無離職意願及傾向（謝孟蓉，2012），由此可看見，職場幸福感與留任意願有顯著的影響關係。

基於以上文獻探討，本研究提出假設如下：

假設 5：職場主觀幸福感與留任意願為正向關係。

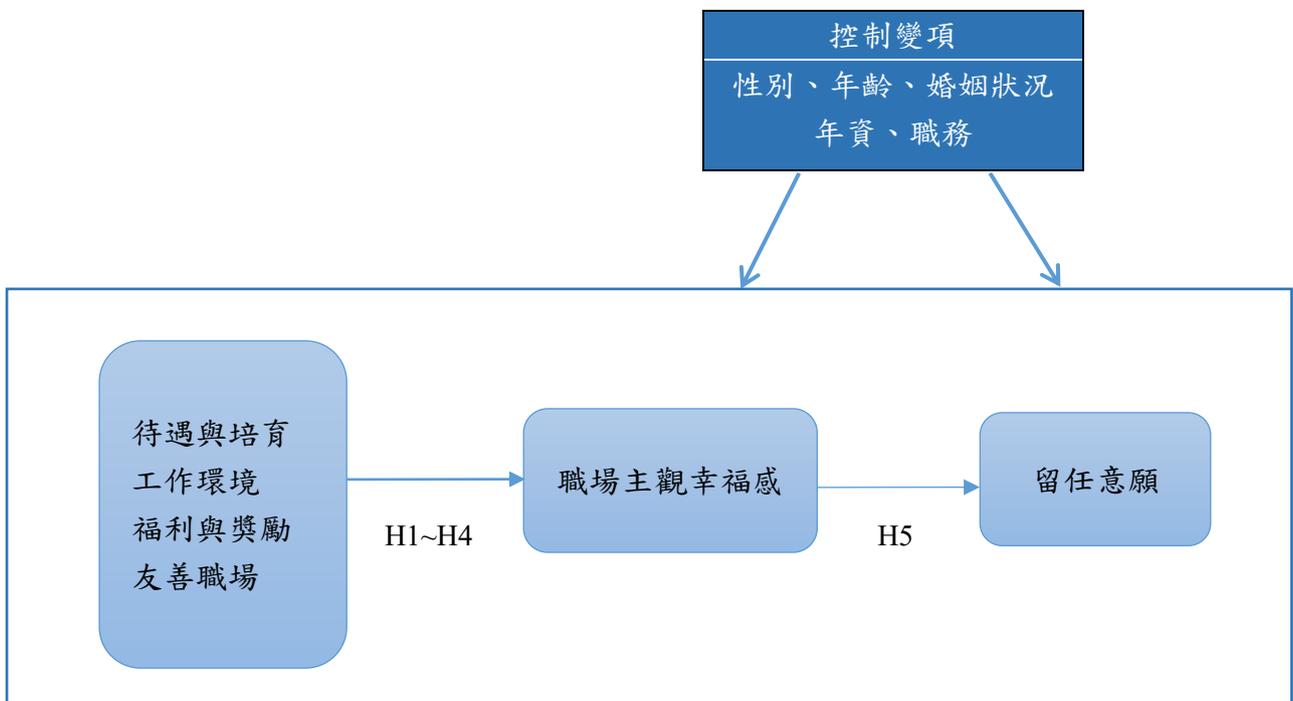
第三章 研究方法

本章節依前述文獻探討建構出研究架構，並以文獻探討法、問卷調查法為研究工具，收集資料進行實證分析，藉此分析了解影響員工幸福的因素為何。本章將研究架構、資料蒐集方法、研究對象、問卷設計、資料分析方法等，依序分節描述。

3.1 研究架構

本研究旨在探討職場幸福感與留任意願之關聯。根據劉秀枝（2011）研究指出員工會因行政、薪酬福利、晉升機會以及物質上的獎勵影響員工的留任與否，因此本研究主要找出影響職場幸福感的關鍵因素以及職場幸福感與留任意願之關聯，再參照先前相關研究文獻與本研究動機及目的後，建構出研究架構，本研究以「主觀幸福感」、「職場幸福感」為自變項；「留任意願」為依變項，進而探討影響員工職場幸福感因素如下圖表所示：

圖 3-1 研究架構



資料來源：本研究彙整

3.2 資料蒐集方法

本研究為達成研究目的，在研究方法採取文獻探討法、問卷調查法分述如下：

3.2.1 文獻探討法

本研究以文獻探討的方法，蒐集員工幸福感、幸福感理論、留任意願等相關理論及研究作為發展研究問題、編製研究工具及研究假設驗證之重要參考依據，進而探討影響員工幸福感之關鍵因素。

3.2.2 問卷調查法

問卷調查法的使用時機在於研究主題與研究問題，主要牽涉到個人的感受、意見、認知等等測量。因此，本研究希望藉問卷調查瞭解員工於職場上所感受的幸福感程度及職場幸福感認知。問卷調查進行的方式，在衡量工具上主要透過問卷調查設計並根據先前文獻相關量表並加以修訂後，編製成員工對於幸福感認知的調查問卷以作為調查工具。

本研究藉由臺北市勞動局依勞動基準法延伸「幸福企業獎」中的評比指標作為問卷之初步參考，並加以修改作為本研究之各項問題。在問卷調查的過程中，受測者透過閱讀問題並理解問卷提供的訊息後，將答案填寫完畢。

3.3 研究對象

本研究以高科技電子產業之員工及主管為問卷發放對象，此次以個案公司作為施測對象。此研究採立意抽樣的方式進行問卷調查，由研究者前往單位發放及回收問卷。此次共發出 35 份問卷，合計回收 34 份問卷。34 份皆為有效問卷，有效回收率為 97%。

3.4 問卷設計及衡量

本研究問卷設計內容總計 55 題。問卷內容包括四項指標重要性評比 5 題、職場

主觀幸福感 20 題、四項指標分項 20 題、留任意願 5 題以及個人背景 5 題。

3.4.1 四項評比指標

依據由臺北市勞動局參考勞動基準法延伸出幸福企業獎之四項評比指標做為本研究問卷設計之選項，再以排序方式由企業員工填寫重要性程度。問卷第一部分設 5 題，一到四題分別針對「待遇與培育」、「工作環境」、「福利與獎勵」、「友善職場」之細部項目蒐集重要性排序，第五題則依四項指標蒐集重要性排序。

3.4.2 職場主觀幸福感量表

問卷第二部分參考 Argyle 和 Hills (1989) 以貝克憂鬱量表 (Beck Depression Inventory) 為基礎所編製出的牛津幸福量表 (Oxford Happiness Inventory, OHI) 作為題型設計。經過評估後，引用與本研究較相關題型並依研究目的額外自行設計、修正題意。題目共 20 題，其中依「非常不同意」、「不同意」、「有點不同意」、「有點同意」、「同意」、「非常同意」進行配分，分別代表 1 至 6 分，分數愈高表示受測對象對於幸福的感程度愈高。

- 例題：
1. 我能發現工作中所蘊含的美好。
 2. 做決策對我來說是一件不容易的事情 (反向)。

3.4.3 影響幸福感因素

問卷第三部分本量表參考勞動局四項指標包含待遇與培育、工作環境、福利與獎勵、友善職場之細則進行題項設計，以利由員工角度得知影響職場幸福感之關鍵因素為何。而量表評分方式採四點量表計分，依「非常不重要」、「不重要」、「有點重要」、「非常重要」等程度，分別代表為 1 至 4 分，分數愈高表示受測對象對於職場所感受到的幸福感程度愈高。

- 例題：
1. 我認為薪資制度 (含調薪) 是……………
 2. 公司平等對待身心障礙者與原住民提供職缺是……………

3.4.4 留任意願量表

問卷第四部分參考蔡宗廷(2015)之留任意願量表，並依研究目的重新設計，藉由此量表測量員工願意繼續留任公司之想法，此部分共 5 題，由研究者自行發展，量表評分方式採李克特六點量表計分，從「非常不同意」、「不同意」、「有點不同意」、「有點同意」、「同意」、「非常同意」等程度，分別代表為 1 至 6 分，分數愈高表示受測對象留任意願程度愈高。

例題： 1. 我願意長久留任於本公司，繼續為公司付出。
2. 若有其他公司挖角，我仍會選擇本公司。

3.5 資料分析方法

本研究採用 SPSS (Statistical Package for Social Science) 22.0 版統計套裝軟體進行資料建檔、整理及分析；其採用之統計分析方法如下：

3.5.1 敘述性統計分析

敘述性統計分析 (Descriptive Statistic Analysis) 主要是針對樣本之基本資料包括性別、年齡、婚姻狀況、年資、職務以及彙總各因素構面之平均數、標準差所進行之敘述性分析方法。

3.5.2 效度、信度分析

所謂效度 (Validity) 是指衡量工具是否能真正衡量到研究者想要衡量的問題。為了求出量表建構效度，故利用因素分析，釐清各構面潛在特質的內在結構，將具有共同特性的問題，抽離背後潛在構念，並檢驗各問項代表性之優劣。將複雜的共變結構簡化成幾個特定同質性類別，比較其相對的重要性。本研究採用主成份分析法及最大變異數轉軸法 (Varimax) 萃取主要構面因子，素萃取因子必須特徵值大於 1 且解釋能力高，選取因素負荷量 (Factor Loading) 絕對值大於 0.6，

且兩因素負荷量差需大於 0.3。

信度 (Reliability) 是衡量沒有誤差的程度，亦既測量效果是否具一致性 (Consistency) 或穩定程度。本研究信度檢定方法採 Cronbach's α 值判定，值越高表信度越佳，判定準則 α 值需高於 0.6；另以分項對總項相關係數 (Item-to-total Correlations) 判定內部一致性，以確認該因素可以被接受，Item-to-total Correlations 值判定準則為大於 0.5

3.5.3 相關分析

本研究採用 Pearson 相關係數來檢定各變項間的關聯性。下表 3-1 為相關係數強度大小與意義判定準則。

表 3-1 相關係數表判定準則

相關係數絕對值	變項關聯程度
1.00	完全相關
0.70-0.99	高度相關
0.40-0.69	中度相關
0.10-0.39	低度相關
0.10 以下	微弱或無相關

資料來源：轉引自王傑明 (2004)

3.5.4 迴歸分析

迴歸分析主要為瞭解自變項對依變項有無預測能力。以 R^2 、F 檢定來判定迴歸模型之良窳，並判斷各自變項之解釋能力是否顯著。

第四章 研究結果

本章依據研究目的與研究假設，並利用第三章所述之資料分析方法，將實證結果分析、歸納並解釋。

4.1 敘述性統計分析

4.1.1 基本資料之敘述性統計

針對回收之問卷 34 份進行填答者的基本資料分析，包括性別、年齡、婚姻狀況、年資、職務等變項，作為分類基本，其分析結果如下表 4-1 所示。在研究樣本「性別」方面，女性填答者 19 名 (55.9%) 與男性填答者 15 名 (44.1%)；在「年齡」方面，以「21~30 歲」(64.7%) 所占比率最高，其次是「31~40 歲」(20.6%)，再次是「41~50 歲」(11.8%)、「50 歲以上」(2.9%)；在「婚姻狀況」方面以「未婚」27 名 (79.4%) 為比例最高，其次是「已婚」7 名 (20.6%)；在「年資」方面，「1 年以上，未滿 3 年」(47.1%) 比率最高，其次是「3 年以上，未滿 5 年」(20.6%)，再次是「5 年以上，未滿 7 年」(14.7%)、「1 年以下」(8.8%)、「9 年以上，未滿 11 年」(5.9%)、「7 年以上，未滿 9 年」(2.9%)；在「職務」方面，「員工」91.2%) 與「主管」(8.8%)。

表 4-1 基本資料之敘述性統計表

項 目	細 項	人 數	百分比
性 別	男	15	44.1%
	女	19	55.9%
年 齡	21~30 歲	22	64.7%
	31~40 歲	7	20.6%
	41~50 歲	4	11.8%
	50 歲以上	1	2.9%
婚姻狀況	未婚	27	79.4%
	已婚	7	20.6%
年 資	1 年以下	3	8.8%
	1 年以上，未滿 3 年	16	47.1%
	3 年以上，未滿 5 年	7	20.6%
	5 年以上，未滿 7 年	5	14.7%
	7 年以上，未滿 9 年	1	2.9%
	9 年以上，未滿 11 年	2	5.9%
職 務	員工	31	91.2%
	主管	3	8.8%

資料來源：本研究彙整

4.1.2 待遇與培育、福利與獎勵、工作環境及友善職場其細項之重要性排序

針對回收之問卷 34 份進行分析幸福感之四項指標對員工而言其重要性，而分析結果如下表 4-2 所示。

4.1.2.1 待遇與培育

在待遇與培育題項中，分析結果指出「工資、獎金給予情形與調整制度」之重要性平均數最高 ($m=3.41$)，顯示員工認為薪資與獎金最為重要，次是「員工職涯升遷與執行情況」為 2.79，再者為「多樣化的培訓制度」為 1.91，最低是「員工招募規劃、條件與穩定就業程度」($m=1.88$)。

4.1.2.2 工作環境

在工作環境題項中，分析結果指出「工作空間設計與舒適度」之重要性平均數最高($m=3.29$)，由此得知員工認為工作空間特別、舒適是重要的，次是「職業安全衛生管理措施」為 2.68，再者為「職場健康促進」為 2.53，最低是「工作職場的無障礙設施或措施」($m=1.50$)。

4.1.2.3 福利與獎勵

統計結果指出，「年終獎金與利潤分享」之重要性平均數最高($m=3.82$)，顯示員工認為年終是最重要的，次是「其他照護福利」為 2.53，再者為「表揚與獎賞」為 2.09，最後是「撫育、撫卹措施」($m=1.56$)。

4.1.2.4 友善職場

統計結果指出，「工作與生活平衡」之重要性平均數最高 ($m=3.50$)，次是「性別工作平等環境」為 2.88，再者為「員工諮商與關懷措施」為 2.18，最後為「身心障礙與原住民進用」($m=1.44$)。

表 4-2 待遇與培育、福利與獎勵、工作環境、友善職場各項構面重要性排序表

構 面	題 項	平均數	標準差
待遇與培育	工資、獎金給予情形與調整制度	3.41	0.821
	員工職涯升遷與執行情況	2.79	0.914
	員工招募規劃、條件與穩定就業程度	1.88	0.880
	多樣化的培訓制度	1.91	1.083
工作環境	職業安全衛生管理措施	2.68	1.093
	工作空間設計與舒適度	3.29	0.871
	職場健康促進	2.53	0.992
	工作職場的無障礙設施或措施	1.50	0.707
福利與獎勵	撫育、撫卹措施	1.56	0.613
	年終獎金與利潤分享	3.82	0.387
	其他照護福利	2.53	0.961
	表揚與獎賞	2.09	0.900
友善職場	性別工作平等環境	2.88	0.844
	身心障礙與原住民進用	1.44	0.660
	員工諮商與關懷措施	2.18	0.758
	工作與生活平衡	3.50	0.992

資料來源：本研究整理

4.1.3 四項評比指標之重要性排序

由表 4-3 可得知，四項指標對員工而言之重要性第一名為「待遇與培育」，(m=3.24)，其次是「福利與獎勵」，再者為「工作環境」，最後則是「友善職場」。

表 4-3 四項指標重要性排序表

四項指標	平均數	標準差
待遇與培育	3.24	0.987
福利與獎勵	2.68	1.147
工作環境	2.09	1.026
友善職場	2.00	0.888

資料來源：本研究彙整

4.2 效、信度分析

以下為待遇與培育、工作環境、福利與獎勵、友善職場及留任意願之效度、信度分析。

4.2.1 職場主觀幸福感效、信度分析

本量表利用主成份分析法抽取因素，所有題項的因素負荷量在 0.6 以上。此構面共計 20 個題項，經分析萃取，剔除不符準則及檢測標準之題項後，剩餘 19 個題項，總量表之 Cronbach's α 係數為 0.882，顯示此量表之信度相當高，其效度分析及信度分析結果如表 4-4：

表 4-4 職場主觀幸福感之效、信度分析表

構面 Cronbach's α	題 項	因素負荷量	Item-total	刪除該題項後之 Cronbach's α
職場主觀幸福 感 0.882	1*	0.665	0.529	0.877
	2*	0.749	0.440	0.879
	3*	0.637	0.489	0.877
	4*	0.822	0.479	0.878
	5*	0.654	0.531	0.876
	6*	0.852	0.281	0.883
	7*	0.727	0.692	0.871
	8*	0.728	0.632	0.873
	9*	0.775	0.579	0.874
	10*	0.690	0.435	0.879
	11*	0.679	0.614	0.873
	12*	0.659	0.321	0.885
	14*	0.871	0.445	0.879
	15*	0.746	0.684	0.872
	16*	0.730	0.532	0.876
	17*	0.792	0.392	0.880
	18*	0.813	0.603	0.875
	19*	0.707	0.689	0.871
	20*	0.860	0.412	0.879

註： *題項內容見附錄

資料來源：SPSS for Windows 22.0 分析經本研究彙整編製

4.2.2 待遇與培育效、信度分析

本量表利用主成份分析法抽取因素，題項因素負荷量均在 0.5 以上。總量表之 Cronbach's α 係數為 0.699，信度在可接受的範圍內，效度分析及信度分析結果如表 4-5：

表 4-5 待遇與培育之效、信度分析表

構面 Cronbach's α	題 項	因素負荷量	Item-total	刪除該題項後之 Cronbach's α
待遇與培育 0.699	1*	0.773	0.425	0.662
	2*	0.852	0.495	0.633
	3*	0.588	0.547	0.606
	4*	0.802	0.482	0.639
	5*	0.751	0.329	0.698

註：*題項內容見附錄

資料來源：SPSS for Windows 22.0 分析經本研究彙整編製

4.2.3 工作環境效、信度分析

本量表利用主成份分析法抽取因素，題項因素負荷量均在 0.5 以上。總量表之 Cronbach's α 係數為 0.834，顯示其信度高，效度分析及信度分析結果如表 4-6：

表 4-6 工作環境之效、信度分析表

構面 Cronbach's α	題 項	因素負荷量	Item-total	刪除該題項後之 Cronbach's α
工作環境 0.834	1*	0.544	0.591	0.814
	2*	0.733	0.73	0.776
	3*	0.598	0.635	0.801
	4*	0.522	0.575	0.823
	5*	0.664	0.676	0.793

註：*題項內容見附錄

資料來源：SPSS for Windows 22.0 分析經本研究彙整編製

4.2.4 福利與獎勵效、信度分析

本量表利用主成份分析法抽取因素，選題發現所有的因素負荷量在 0.6 以上。總量表之 Cronbach's α 係數為 0.838，顯示其信度高，效度、信度分析結果如表 4-7：

表 4-7 福利與獎勵之效、信度分析表

構面 Cronbach's α	題 項	因素負荷量	Item-total	刪除該題項後之 Cronbach's α
福利與獎勵 0.838	1*	0.652	0.660	0.800
	2*	0.629	0.631	0.817
	3*	0.702	0.695	0.785
	4*	0.738	0.734	0.771

註：*題項內容見附錄

資料來源：SPSS for Windows 22.0 分析經本研究彙整編製

4.2.5 友善職場效、信度分析

本量表利用主成份分析法抽取因素，題項之因素負荷量介於 0.3 至 0.6 之間，總量表之 Cronbach's α 係數為 0.817，顯示其具有不錯的信度，效度分析及信度分析如表 4-8：

表 4-8 友善職場之效、信度分析表

構面 Cronbach's α	題 項	因素負荷量	Item-total	刪除該題項後之 Cronbach's α
友善職場 0.817	1*	0.399	0.486	0.807
	2*	0.501	0.560	0.793
	3*	0.711	0.727	0.758
	4*	0.555	0.599	0.785
	5*	0.498	0.565	0.794
	6*	0.515	0.572	0.791

註：*題項內容見附錄

資料來源：SPSS for Windows 22.0 分析經本研究彙整編製

4.2.6 留任意願效、信度分析

本研究藉由資料的目視檢測發現留任意願題項中兩題之數據明顯與其他題項方向不同，因此僅採用三題題項進行分析，其因素負荷量皆達 0.8 以上。再經信度檢定，Cronbach's α 係數為 0.934，顯示其信度高，效度、信度分析結果如表 4-9 所示：

表 4-9 留任意願之效、信度分析表

構面 Cronbach's α	題 項	因素負荷量	Item-total	刪除該題項後之 Cronbach's α
留任意願 0.934	1*	0.892	0.871	0.898
	2*	0.908	0.889	0.886
	3*	0.856	0.835	0.929

註：*題項內容見附錄

資料來源：SPSS for Windows 22.0 分析經本研究彙整編製

4.3 相關分析

本研究利用 Pearson 相關分析來衡量變項間的相關性是否顯著，其相關矩陣如下表 4-10，透過相關分析可以了解各變數間的相關情形，非對角線的值表示變項間兩兩配對的相關係數，當係數值越大，表示變項間的相關程度越強。

因此由表 4-10 可知「職場主觀幸福感」與「待遇與培育」呈低度正向關係 ($r=0.360$)，並達顯著水準；「職場主觀幸福感」與「工作環境」呈中度正向關係 ($r=0.523$)，並達顯著水準；「職場主觀幸福感」與「福利與獎勵」呈中度正向關係 ($r=0.412$)，並達顯著水準；「職場主觀幸福感」與「友善職場」呈低度正向關係 ($r=0.351$)，並達顯著水準；「職場主觀幸福感」與「留任意願」呈低度正向關係 ($r=0.299$)，其並未達顯著水準。

表 4-10 相關分析矩陣表

	待遇與 培育	工作環境	福利與 獎勵	友善職場	留任意願	職場主觀 幸福感
待遇與培育	(.669)					
工作環境	.390*	(.834)				
福利與獎勵	.510**	.678**	(.838)			
友善職場	.707**	.675**	.752**	(.817)		
留任意願	.197	.156	.057	.272	(.934)	
職場主觀幸福感	.360*	.523**	.412*	.351*	.299	(.882)

註 1：*相關性在 0.05 層上顯著（雙尾） $p < .05$

註 2：**相關性在 0.01 層上顯著（雙尾） $p < .01$

資料來源：SPSS for Windows 22.0 分析經本研究彙整編製

4.4 迴歸分析

為了檢驗待遇與培育、工作環境、福利與獎勵及友善職場這四個變數彼此間的因果關係與影響，因此本研究將待遇與培育、工作環境、福利與獎勵及友善職場設為自變數，主觀幸福感為依變數，進行迴歸分析。

分析結果由下表 4-11 所示，「主觀幸福感」對「待遇與培育」其 P 值 ($P=0.128$) 未達標準，迴歸模式的顯著度不佳，變數之間沒有線性關係；「主觀幸福感」對「工作環境」其迴歸模型達顯著水準 ($P=0.045$)，此結果驗證本研究 H4：主觀幸福感對工作環境有顯著正向影響成立；「主觀幸福感」對「福利與獎勵」其 P 值未達顯著水準 ($P=0.669$)，變數之間沒有線性關係，整體而言主觀幸福感對福利與獎勵沒有預測的效果；「主觀幸福感」對「友善職場」其 P 值未達顯著水準 ($P=0.336$)，變數之間沒有線性關係；整體而言主觀幸福感對友善職場沒有預測的效果；另一方面表 4-12 顯示，「留任意願」對「主觀幸福感」其 P 值達顯著水準 ($P=0.093$)，此結果驗證本研究 H5：職場主觀幸福感與留任意願有顯著正向影響成立。

表 4-11 依變項為主觀幸福感之迴歸分析表

依變項 自變項	主觀幸福感	
	B	
	模式一	模式二
常數項	4.621***	1.111
性別	-0.458**	-0.376+
年齡	0.111	0.075
待遇與培育		0.595+
工作環境		0.706**
福利與獎勵		0.138
友善職場		-0.431
R 平方	0.214	0.460
調整後 R 平方	0.163	0.340
△R 平方		0.246
F 值	4.218**	3.073**

註：N=34；+p < .1，*p < .05，**p < .01，***p < .001

資料來源：本研究彙整

表 4-12 依變項為留任意願之迴歸分析表

依變項 自變項	留任意願	
	B	
	模式一	模式二
常數項	1.546	-1.479
性別	0.323	0.623
年齡	0.476	0.404
主觀幸福感		0.655
R 平方	0.083	0.166
調整後 R 平方	0.023	0.083
△R 平方		0.083
F 值	1.394	3.011+

註：N=34；+p < .1，*p < .05，**p < .01，***p < .001

資料來源：本研究彙整

4.5 討論

本研究於重要性排序發現員工認為四項指標中最重要為待遇與培育，其中細項以「工資、獎金給予情形與調整制度」平均數最高 ($m=3.41$)，因此推論出薪資、獎金對於個案公司員工的工作貢獻具有重要性的影響。在迴歸分析中，職場主觀幸福感與工作環境達顯著水準，推論工作環境確實影響職場主觀幸福感，例：Google 總部外觀就像放大版的大學，每一個區域都有一個固定的顏色當特色，並且隨處可見綠樹，給人一種清新、自然的感覺，除辦公環境之外，也提供舒適的休息環境。

在假設 H5 達到顯著水準中，推論「職場主觀幸福感」與「留任意願」具有關聯性，由此得知，留任意願高低的程度取決於員工在職場中所感受到的幸福感，其幸福感之影響，使員工持之以恆為組織付出與創造效益。

第五章 結論與建議

本章旨在呈現第三章的研究假設及第四章的研究結果綜合整理出本研究之結論與建議，並探討其意涵，提供相關產業及後續研究者之參考。

5.1 研究結論

5.1.1 假設驗證

本研究之目的在於探討高科技產業員工對於待遇與培育、工作環境、福利與獎勵及友善職場對於職場主觀幸福感之關聯性及職場主觀幸福感對於留任意願之關聯性。以下依先前提出的研究假設及研究分析結果逐一摘要如下表 5-1 所示：

表 5-1 研究假設與實證結果對照表

研究假設	實證結果
H1：友善職場與職場主觀幸福感為正向關係。	不支持
H2：待遇與培育與職場主觀幸福感為正向關係。	不支持
H3：福利與獎勵與職場主觀幸福感為正向關係。	不支持
H4：工作環境與職場主觀幸福感為正向關係。	支持
H5：職場主觀幸福感與留任意願為正向關係。	支持

資料來源：本研究彙整

5.2 管理意涵

根據本研究之結果，個案公司員工認為工作環境為最能提升職場主觀幸福感之因素，同時提升職場主觀幸福感使員工增加其留任意願，以上為研究者經由本研究結果所得之心得。

迴歸分析中雖另三項指標並未與職場主觀幸福感達到顯著水準，但在相關分析中其三項皆有達到顯著，顯示出具有一定的影響，以下為針對個案公司員工提升主觀幸福感之建議：

一、針對待遇與培育部分：

以臺灣愛普生為例，薪資制度遠高於法令規定之最低基本工資，薪酬部分也將企業營運績效回饋給員工，並盡力保持於高科技外商同業的中位數，個案公司可以以此為例作為參考。

二、針對工作環境部分：

以 Google 為例，可在公司內部環境塑造出個案公司自身品牌理念設計的辦公環境，並朝著讓員工擁有較高自主性，不讓其受到實務空間的限制、影響，最終達到讓員工不用太擔心工作以外的事情。

5.3 研究限制

在本研究中各項環節雖然均符合科學研究之要求原則，但實際操作時仍有相當多細節無法克服及被研究者完全掌控，說明如下：

一、部分受訪者的問卷係透過部門助理人員轉達，因此受訪者在填答時，可能怕自己意向會被得知，因此對於問卷持保留態度，可能造成部分不符合實情之回答等狀況。

二、本次研究僅以個案公司作為代表，因發放的問卷及收集樣本偏少，恐會有代表性不足之虞，因此結論僅適合解釋該個案公司之現象，較不易類推至該產業。

5.4 給後續研究者之建議

一、 本研究僅以一個案公司做探討，建議後續相關研究者可以將研究對象擴及該產業之其他企業，使樣本數擴增外，亦可使廣泛的樣本數推論出職場主觀幸福感與留任意願影響的相關因素。

二、 本研究主要以問卷調查法進行研究，建議後續相關研究者，除問卷調查外，亦可結合個別訪談，期許藉由問卷與訪談悉知員工主觀幸福感的來源為何。

參考文獻

1. 溫金豐、黃俊英 (1998)。人力資源功能角色轉換議題之推銷：議題推銷模式之應用，人力資源學報，第九期：124-139。
2. 張秋蘭、林淑真 (2007)。1,600 大企業之福利實施與員工福利需求差異探討，人力資源管理學報 7(1)：19-40。
3. 中華民國統計處 (2011)。美好生活指數—主觀幸福感
4. 何丹丹 (2015)。三個因素影響你的職場幸福感。
5. 何瑛 (1999)。主觀幸福感概論。重慶師院學報 (哲學社會科學版)，4。
6. 林惠彥、陸洛、吳珮瑤、吳婉瑜 (2012)。快樂的員工更有生產力嗎？組織支持與工作態度之雙重影響。中華心理學刊，54 (4)，451-469。
7. 陸洛 (2008)。華人的幸福觀與幸福感。心理學應用探索，1，19-30。
8. 陳剛 (2010)。裁員背景下心理契約違背、組織支持感與工作幸福感關係研究。浙江大學碩士論文。
9. 莊堯巽 (2008)。員工組織氣候感知與工作態度之關聯—以 A 公司為例。國立中央大學人力資源管理研究所。
10. 莊麗存 (2012)。面對景氣差，不怕吃苦為上策。大紀元。
11. 劉鳳珍 (2006)。2006 年快樂工作人大獎揭曉，快樂比高薪更重要。天下雜誌。第 356 期。
12. 潘中道、黃瑋瑩、胡龍騰 (譯) (2005)。研究方法步驟化學習指南。臺北市：學富文化。(Ranjit Kumar, 1999)
13. 蕭景方 (2005)。打開生命的禮物—幸福生涯之建構與追尋歷程，國立彰化師範大學輔導與諮商學系碩士論文。

14. 謝孟蓉 (2012)。高績效人力資源實務、員工幸福感及員工態度與行為之關係。
國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
15. 黃家珍、黃同圳 (2005)。科技人才留任與離職因素之探討—以某新竹科學園區
公司為例，中央大學人力管理研究所人力管理研究所碩士論文。
16. 王傑明 (2004)。主管領導行為、工作特性、工作滿意度與離職傾向之關係研究
~以高科技產業員工為例，成功大學企業管理研究所碩士論文。
17. 1111 人力銀行。失業痛苦指數調查。上網日期：民 98 年 10 月 22 日。網址：
http://www.1111.com.tw/news/surveyns_con.asp?ano=53812
18. 1111 人力銀行。上班族工作幸福感調查。上網日期：民 103 年 11 月 21 日。
網址：http://www.1111.com.tw/news/surveyns_con.asp?ano=67166
19. Andrews, F. M., & Withey, S. B. (1976). *Social indicators of well-being*. New York:
Plenum Press
20. Bowen, D. E. (1996). Market-focused HRM in service organizations: Satisfying
internal and external customers. *Journal of Market-Focused Management*, Vol.1,
(pp.31-47).
21. Bradburn, N. M. (1969). *The structure of psychological well-being*. Chicago:
Aldine.
22. Brickman, P., Coates, D., & Janoff-Bulman, R. (1978). Lottery winners and
accident victims: Is happiness relative? *Journal of Personality and Social
Psychology*, 36, 917-927.
23. Campbell, A. (1976). Subjective measures of well-being. *American Psychologist*,
31, 117-124.
24. Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A
review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25 (3), 357-384.
25. Huselid, M. A. (1995). The impact of human resource management practices on

- turnover, productivity, and corporate financial performance. *Academy of Management Journal*, 38, 635-672.
26. Jeffrey P., & John F. V. (1999). Putting people first for organizational success. *The Academy of Management Executive*, 13 (2), 37-48.
 27. Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127 (3), 376-407.
 28. Lyubomirsky, S., Sheldon, K. M., & Schkade, D. (2005). Pursuing happiness: The architecture of sustainable change. *Review of General Psychology*, 9, 111–131.
 29. Macky & Boxall (2008). Employee experiences of high-performance work systems: An analysis of sectoral, occupational, organisational and employee variables. *New Zealand journal of employment relations*, 33 (1), 1-18
 30. Shin, D. C., & Johnson, D. M. (1978). Avowed happiness as the overall assessment of the quality of life. *Social Indicators Research*, Vol. 5, 475-492.
 31. Silver, P. F. (1983). *Educational administration*, New York: Harper and Row.
 32. Taris, T. W., & Schreurs, P. J. G. (2009). Well-being and organizational performance: an organizational-level test of the happy-productive worker hypothesis. *Work and stress*, 23 (2), 120-136.
 33. Taylor, S. E., & Brown, J. D. (1994). *Positive illusions and well-being revisited: separating fact from fiction*. *Psychological Bulletin*.
 34. Yeh, C. R. & Yeh, Y. C. (2011). *Finding Happiness in the Workplace: Personal vs. Environmental Factors*. National Taiwan Normal University. Taipei.

附錄

親愛的受訪者您好：

本問卷為明志科大經管系專題研究設計之問卷，主要是探討「企業幸福因素與員工職場幸福感之關聯性」。對於填答的資料僅供本研究分析使用，不會有洩漏個資的問題，問卷皆以匿名填答，敬請您安心作答！您的意見對本研究將有重大影響，因此衷心期盼您的協助並請依據實際感受填寫。本問卷需些許時間填寫，煩請您耐心完成。

最後，誠摯感謝您於百忙之中願意撥空協助填答問卷！

敬祝您 身體健康，凡事順心！

明志科技大學 經營管理系 專題研究團隊

第一部分：幸福企業四大指標之評比

1. 依據下圖說明，您對於待遇與培育指標的重要性排序為？（請填入代號 A.B.C.D）

重要性排序：____ > ____ > ____ > ____

待遇與培育指標

A. 工資、獎金給予情形與調整制度

例如薪資水準（員工平均薪資/該業別平均薪資）；年度平均調薪幅度；其他現金型給予等(工作獎金、股票、禮券等非底薪或與工作績效連動之給予)。

B. 員工職涯升遷與執行情況

例如內部職位發佈為員工提供內部晉升機會、公平的績效考核、完善的輪調制度以及升遷管道有公開制度。

C. 員工招募規劃、條件與穩定就業程度

例如需要聘僱新人的理由、工作的資格條件；及相較於在同業有較低離職率、流動率等。

D. 多樣化的培訓制度

例如新人訓練、針對不同層級員工有不同層次的培訓、補助員工進修學費或考試報名費、教育訓練場次、科目多元性等。

2. 依據下圖說明，您對於工作環境指標的重要性排序為？（請填入代號 A.B.C.D）

重要性排序：____ > ____ > ____ > ____

工作環境指標

A. 職業安全衛生管理措施

B. 工作空間設計與舒適度

例如員工每人平均可使用之空間（以平方公尺計）、辦公室或廠場空間設計佈置之美觀與實用性、哺乳室或照明通風、定期消毒、清潔維護、植栽維護及綠美化等。

C. 職場健康促進

例如定期健康檢查及追蹤、健康講座、癌症篩檢及宣導、無菸宣導及戒菸服務、健康體重管理與宣導（如員工餐廳熱量標示、採購健康盒餐或蔬果、職場健康操、體重控制班）、鼓勵血壓量測、參加健康職場自主認證、無菸害工作環境等。

D. 工作職場的無障礙設施或措施

例如提供職務再設計、在工作場所設有高齡者適用之友善設施或措施等。

3. 依據下圖說明，您對於福利與獎勵指標的重要性排序為？（請填入代號 A.B.C.D）

重要性排序：____ > ____ > ____ > ____

福利與獎勵指標

A. 撫育、撫卹措施

例如托兒設施或措施；子女就學補助或獎學金、育兒津貼等。

B. 年終獎金與利潤分享

例如績效獎金、員工分紅制度、員工認股。

C. 其他照護福利

例如舒壓設施或場所之提供、員工餐廳、康樂設施（活動）、員工宿舍、交通車或交通費補助、員工團體保險、員工情緒假、臨時性休憩措施（如美容美髮、喝下午茶、看電影等）、生日假、企業（視障）按摩師等福利。

D. 表揚與獎賞

例如表揚不同等級貢獻、卓越表現的員工、員工服務年資表彰制度、績優同仁留任獎勵、鼓勵內部同仁踴躍推薦優秀人才任職可獲推薦獎勵等。

4. 依據下圖說明，您對於友善職場指標的重要性排序為？（請填入代號 A.B.C.D）

重要性排序：____ > ____ > ____ > ____

友善職場指標

A. 性別工作平等環境

如對員工招募、陞遷、薪資、解僱等，不因性別或性傾向而有差別待遇；員工生理假、家庭照顧假、陪產假、育嬰留職停薪請假及復職情形、制定及揭示職場性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法與辦理相關宣導、訓練情形等。

B. 身心障礙者與原住民進用

例如依法足超額進用身障者或原住民、進用身障者係透過本局暨附屬機關推介、服務等。

C. 員工諮商與關懷措施

例如意見溝通管道是否暢通；設有專人為員工職場、家庭或個人問題之輔導、EAP 員工協助方案等（如家庭暴力受暴勞工之保護措施、員工人身安全、企業反暴、防護措施、提供協談、心理諮商、法律諮詢、有薪假等）。

D. 工作與生活平衡

例如彈性工作安排（彈性工時安排、在家工作等）、假期銀行、留職停薪進修、家長日、親子日、志工日等。

5. 了解以上四大指標後，您認為它們在您的心中所佔的重要排序為何？

（請填入代號 A.B.C.D）

重要性排序：____ > ____ > ____ > ____

四大指標

A. 待遇與培育

B. 工作環境

C. 友善職場

D. 福利與獎勵

第二部分：

	非 常 不 同 意	不 同 意	有 點 不 同 意	有 點 同 意	同 意	非 常 同 意
1. 我在工作時是一個快樂的人。	<input type="checkbox"/>					
2. 我在工作時常感到 <u>焦慮不安</u> 。	<input type="checkbox"/>					
3. 我對工作很有熱忱。	<input type="checkbox"/>					
4. 我對工作 <u>沒有</u> 企圖心。	<input type="checkbox"/>					
5. 我很滿意現在工作的一切。	<input type="checkbox"/>					
6. 我能承擔工作時的壓力。	<input type="checkbox"/>					
7. 在工作上 <u>沒有</u> 事情讓我感到快樂。	<input type="checkbox"/>					
8. 我在工作時是一個充滿活力的人。	<input type="checkbox"/>					
9. 做決策對我來說是件 <u>不容易</u> 的事情。	<input type="checkbox"/>					
10. 我對我的職場職涯有明確目標。	<input type="checkbox"/>					
11. 我能發現工作中所蘊含的美好。	<input type="checkbox"/>					
12. 在工作上自己已經有一段時間沒有改變。	<input type="checkbox"/>					
13. 我會因工作上的失誤，而感到非常自責。	<input type="checkbox"/>					
14. 我想做的與我完成的事情之間有 <u>差距</u> 。	<input type="checkbox"/>					
15. 我對於工作時的自己充滿自信。	<input type="checkbox"/>					
16. 我 <u>不覺得</u> 我很健康。	<input type="checkbox"/>					
17. 我特別喜歡自己。	<input type="checkbox"/>					
18. 我覺得工作是非常值得付出的。	<input type="checkbox"/>					
19. 我對工作 <u>沒有</u> 特別美好的回憶。	<input type="checkbox"/>					
20. 我在工作上偶爾會怠惰。	<input type="checkbox"/>					

第三部分：

	非常 不重 要	不 重 要	重 要	非 常 重 要
1. 我認為薪資制度（含調薪）是	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 我認為完善且公平的員工升遷制度是	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 我認為公司具備完善的員工招募規劃是	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 我認為舉辦講座或請專業講師授課來培訓員工是	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 我認為公司提供教育訓練及進修機會是	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 我認為工作環境的安全及衛生是	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 我認為工作環境的佈置及設計是 （例如：美化、綠能環境或照明通風等。）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 我認為工作環境的舒適度是	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 我認為公司定期舉辦與健康相關活動、檢查是	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 我認為工作環境設立無障礙設施或措施是	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. 公司提供員工撫育、撫卹方案是 （例如：育兒津貼、托兒設施等。）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. 公司提供年終獎金與利潤分享是	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. 公司體恤員工而打造員工更好的休憩環境是 （例如：員工餐廳、舒壓或康樂設施、企業按摩師等。）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. 我認為公司對員工表揚與獎賞制度是	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. 我認為公司不因性別差異，平等對待員工是	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. 我認為公司設立職場性騷擾防治管道是	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. 公司平等對待身心障礙者與原住民，提供職缺是	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. 我認為公司關懷員工提供諮商管道是	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. 我認為公司提供彈性的工時安排是	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. 我認為公司提倡親子活動日，讓員工與家庭關係更加 密切是	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

第四部分：

	非常不同意	不同意	有點不同意	有點同意	同意	非常同意
1. 如果離開現在的工作，我會覺得有罪惡感．．．	<input type="checkbox"/>					
2. 如果現在離職，對我來說將會是一個很大的犧牲	<input type="checkbox"/>					
3. 我願意長久留任於本公司，繼續為公司付出．．	<input type="checkbox"/>					
4. 若有其他公司挖角，我仍會選擇本公司．．．．	<input type="checkbox"/>					
5. 在未來的三年內我不可能離開公司．．．．．	<input type="checkbox"/>					

第五部分：基本資料（每題必填）

- 性別：男 女
- 年齡：20歲以下(含20歲) 21~30歲 31-40歲 41~50歲
50歲以上
- 婚姻狀況：未婚 已婚 離婚/分居
- 在本公司工作年資：1年以下 1年以上，未滿3年
3年以上，未滿5年 5年以上，未滿7年
7年以上，未滿9年 9年以上，未滿11年
11年以上
- 工作職務：員工 主管

本問卷到此結束，煩請您再次確認是否有遺漏之處，感謝您的合作！