

# 工作契合度及自我效能對於農夫留任意願之影響

## The impact of person-job fit, self-efficacy on farmers' intention to stay

王崇昱<sup>1</sup>

國立高雄科技大學 企業管理系 教授

wcuwcu@nkust.edu.tw

蕭莉棋<sup>2</sup>

國立高雄科技大學 企業管理系碩士在職專班 研究生

J107257110@nkust.edu.tw

### 摘要

過去研究探討影響留任意願的前因變數很多，然而本研究主要針對工作契合度及自我效能等變數探討其對於留任意願的影響，以工作滿意度為中介變數，在選擇實證樣本時，以在高雄市從事農事工作者做為研究對象。

本研究共收回288份有效問卷，利用迴歸分析，研究結果發現，工作契合度、自我效能對留任意願皆有顯著正向影響，自我效能透過工作滿意度影響留任意願，及工作契合度透過工作滿意度影響留任意願，自我效能正向影響工作契合度。根據研究結果，本研究提出相關建議給農夫。

**關鍵字：**工作契合度、自我效能、工作滿意度、留任意願

**Key Words:** person-job fit, self-efficacy, job satisfaction, intention to stay

## 1. 緒論

### 1.1 研究背景

台灣農業生產占國內生產毛額（GDP）的比率，近十多年來都在2%以下，雖2010到2011年罕見的出現增加之趨勢，但2018年農業生產毛額僅佔國內生產毛額減至1.6%。2011年後農業就業人口占總就業人口比率，一直在遞減當中。根據行政院主計處統計(2018)，以台灣三級產業的就業人口分配來看，2018年12月底從事農、林、漁、牧業的人口有50.8萬人，卻只占全國就業人口數1,148.1萬人的4%。2013年開始施行「高雄型農」計畫，至2019年已培訓出550名型農，期盼所培訓青年農民來翻轉並提升臺灣的農業金字招牌，儲備了大量的農業人才。農業具有糧食安全、生態環境、產業發展及農村保存等等多元之價值，近年來，國內已有共識「創新」為台灣產業升級轉型之本，而其中最要資本為人才，農夫人才對國家而言為很重要資產，如何提高其留任意願，為非常重要的議題。

### 1.2 研究動機

在面臨全球經貿自由化、國人關注農產品安全與環境永續經營和農業經營缺工等內外環境等問題，什麼因素會影響農夫留任意願呢？而過去研究亦顯示工作契合度可能透過工作滿意度影響留任意願，如沈祐任(2008)研究發現工作滿意度、薪資滿意度及工作安全感是否受到三種工作契合度之影響。綜合上述，本研究欲探討就農夫而言，是否工作契合度直接或透過工作滿意度影響留任意願？

### 1.3 研究目的

本研究欲探討之研究目的如下：

1. 探討工作契合度、自我效能與工作滿意度對於留任意願的影響。
2. 探討自我效能對工作契合度的影響性。
3. 探討工作滿意度是否在工作契合度、自我效能與留任意願之間關係，產生中介效果。

## 2. 文獻探討

### 2.1 留任意願

March & Simon (1958)引用「組織均衡」(organizational equilibrium)的觀點，主要是描述有足夠的誘因吸引員工，同時在供給與需求中也可取得均衡，而促使他們會願意繼續留在組織中內。留任意願是指職員在評估後願意留任於組織的意願 (Tett & Meyer, 1993)。留任意願 (Intention to Stay) 指員工考量生涯規劃，願意在目前所任職的組

織內繼續服務的傾向；留任意願的反向為離職傾向，當員工的職場上出現倦怠、士氣低落、成就感低時，離職傾向就會慢慢浮現。在任職期間內未有離職的想法，傾向留任於原職(楊津瑄，2018)。員工有積極正向作為，且對目前工作具有規劃(蘇琬淇，2018)。顏錦偉(2009)認為留任意願係工作者認同所服務任職的組織的工作目標，同時喜歡目前所服務任職的組織，期待繼續留下來為組織奉獻一己之力，或者不曾出現離開組織的作為和想法。朱哲宏(2011)把「留任」定義為工作者繼續維持目前工作或者職務。林慧芝(2005)認為，留任意願和離職意願為一體兩面且為互補狀態，故若留任意願增加，離職意願會相對降低。

本研究參考Tett& Meyer(1993)及蘇琬淇(2018)的觀點，將留任意願定義為農夫工作者具備的正向態度，表現出積極的作為，喜歡目前所從事的農事工作，而且認同的農事工作目標，希望繼續從事該工作。

## 2.2 工作滿意度

工作滿意度(job satisfaction)亦可稱為工作滿足。工作滿足的研究始於Mayo於1927在美國芝加哥西方電器公司霍桑廠所做的霍桑實驗(Hawthorne Experiment)，其主要是說明影響工作者滿足感和生產力的主要原因，係因工作者的心理因素和社會因素，以及其工作行為會受作者的情感所影響。認為工作滿足只是一個單一的概念，工作者能將工作環境上各構面的滿意與不滿意予以平衡，形成整體的滿意程度(Kalleberg, 1977)。工作滿意度是個人對於自己工作相關需要被滿足程度的感受(Evans, 2010)。本研究參考Kalleberg(1977)研究將工作滿意度定義為一個人對其工作的整體情感滿意反應程度。

Beverly(2008)在其教師滿意度與留任意願研究中發現，三項內在激勵因素：個人教學效能感、和學生一起工作及工作滿意度對滿意與留任有顯著影響(李國賓，2010)。沈沛虹(2017)研究工作壓力、工作滿意度與留任意願之研究—以嘉義縣市教師為例當中，發現工作滿意度對於留任意願有正向影響。上述工作滿意度和留任意願間的關係亦可能適用於農夫情境，農夫工作滿意度增加，該留任意願也會增加，據此提出假設：

H1:工作滿意度正向影響農夫留任意願。

## 2.3 工作契合度

契合度觀點中之交互作用理論，開始於個人-環境契合度(person-environment fit)所提出，管理文獻至今已流行一百多年(Lewin, 1935; Pervin, 1968)。Edwards(1991)以供需觀點提出了「個人-工作」契合度模式，將P-J Fit分成兩類，第一類說明個人能力，例如：教育的程度、工作的經驗，可以符合工作的要求，例如績效的達成，第二類工作特質；例如：工作特性、職業屬性，可滿足個人需求，例如：目標、需求、滿足、興趣。Chuang(2001)提出，個人與工作適配是在以下四種大類：(1)知識(knowledge)、技能(skills)、能力(abilities)、(2)興趣(interests)、(3)工作性質(job characteristics) (4)人格(personality)。本研究參考Edwards(1991)的觀點，將工作契合度定義為農夫對於農事工作所需的技能與個人需求達到個人適配程度。

李昭儀(2010)其研究結果發現個人-組織契合度對留任意願具有正向影響；李芳儀(2012)研究得到亦顯示個人-組織契合度正向影響留任意願，組織契合度影響留任意願；在Edwards(1991)證實了查核人員在個人與工作契合、身體情緒、激發、成效、及員工離開和工作滿意度之間具備相互影響之關係。林宜穎(2016)研究中發現得到個人與工作適配對個體的職適應力與留任意願具有完全中介效果。在田欣巧(2015)研究結果中發現需求與能力契合度對留任意願有正向影響；李彩菱(2017)的研究中顯現組織適配度高者對於留任在組織具有正向關係，組織適配度高者亦會提高其持續服務的意願；郭懿芳(2019)工作契合度對留任意願有正向影響力。

上述工作契合與留任意願間之關係亦可能適用於農夫情境，農夫對目前務農的知覺工作契合度越高，相對的留任意願即越高。因此提出本研究假設：

H2：工作契合度正向影響留任意願。

(2008)發現工作安全感與薪資滿意度以及工作滿意度會受到需求與能力契合、價值與供給契合、自我概念與工作契合三種工作契合度之影響。許金能(2012)研究結果發現工作配適度愈高，工作滿意度愈高。上述工作契合與工作滿意度為關係之研究探討，亦可能適用於農夫情境，農夫對目前務農的知覺工作契合度越高，相對的工作滿意度越高，進而提升其留任意願。據此提出本研究假設：

H3：工作契合度正向影響工作滿意度

H 3a：工作契合度透過工作滿意度影響留任意願。

## 2.4 自我效能

自我效能 (self-efficacy) 之概念最早係由 Bandura 於 1977 年所提出，認為自我效能為一個人在執行某一行為操作之前，對自己表現成功結果所具有的信念。自我效能會影響個體行為的面向 (Bandura et al., 1977)，包括：影響個體對行為的選擇、投入努力與堅持的程度、個人的情緒狀態。並於 1980-1982 年進一步指出自我效能可作為預測變項的一種解釋行為。自我效能概念為個體對自己具有充分能力可實現特定任務的信念，為社會認知理論 (Social Cognitive Theory) 中的核心概念 (Bandura, 1999)。Bandura(1977)更進一步的指出，影響自我效能期望來源來自表現成就、替代經驗、情緒激發及口語說服四方面。本研究參考Bandura (1999)觀點，把一個人對自己具有充分能力可實現特定任務的信念定義為自我效能。

何佳縈(2019)發現教師自我效能與組織承諾的認同度愈高，影響教師的留任意願程度也愈高。根據上述有關自我效能的相關理論，若農夫對於自己所面臨工作，有能力去改變與面臨具挑戰性的環境，在專業領域能達成目標，並且會持續堅持下去且盡力投入農夫工作，進而提升留任意願。據此提出本研究假設：

H4：自我效能正向影響農夫留任意願

林彥宏(2009)在對民間社工員的研究中發現，自我效能與工作滿意度為顯著正相關，透過階層迴歸分析結果發現自我效能對工作滿意度產生影響力。王姿雅(2014) 國中教師生涯自我效能之推論性與信心強度會正向影響工作滿意度。范姜巧儒(2006)發現教學自我效能愈高的國小教師，其工作滿意度愈高；教學自我效能也能預測工作滿意度。孫愛霓(2010)發現，國小級任教師的教學自我效能和工作滿意度有顯著正相關，尤其以教學自我效能與「教學工作本身」的工作滿意度的相關最高，而教學自我效能以「教學評量」對工作滿意度正向預測最大，「教材內容」次之。上述研究結果，亦可能適用於農夫情境，農夫對目前務農的知覺自我效能越高，其工作滿意度將越高，進而提升留任意願。林倩如(2018)發現自我效能可以透過內在在工作滿意度間接影響留任意願，且內在在工作滿意度在自我效能與留任意願之間，具有完全中介效果。據此提出本研究假設：

H5: 自我效能正向影響工作滿意度

H5a: 自我效能透過工作滿意度影響留任意願

有較高的自我效能，相信自己有工作的能力，就較有可能可以克服在組織中所面對的不適應感，而努力於融入組織之中，因此可以達到與一致者之間無差異的個人-組織契合度。在個人-工作契合度的需求-能力契合度而言，因為自我效能是一種相信自己有能力，在某些特定情境下可以順利完成任務的信念(Bandura, 1997)。吳郁芬(2017)證實大專教師工作價值觀對個人-組織契合度有正向顯著影響。上述論述及研究結果，亦可能適用於農夫情境，農夫對目前務農的知覺自我效能越高，其工作契合度感將越高。據此，提出本研究假設：

H6: 自我效能正向影響工作契合度

## 3.研究方法

### 3.1 研究架構

如圖 3-1：

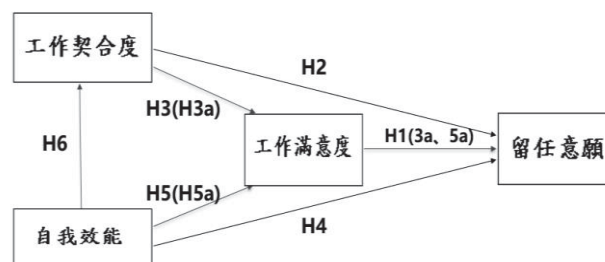


圖 3-1 研究架構圖

### 3.2 研究變項操作型定義與衡量方式

以留任意願、工作滿意度、工作契合度、自我效能四個變數來做研究。研究之目的依據以往相關變數之研究

給予操作性定義，並且根據過去相關研究和本，對各研究變數給予操作性定義並解說該衡量之方式如下所述：

### 3.2.1 留任意願

#### 3.2.1.1 操作型定義:

本研究參考Tett& Meyer(1993)及蘇琬淇(2018)的觀點，將留任意願定義為工作者具備的正向態度，表現出積極的作為，喜歡目前所從事的工作，而且認同的工作目標，希望繼續從事該工作。

#### 3.2.1.2 衡量方式:

本量表直接以留任意願為構面，參酌余婉禎(2015)的「留任意願量表」進行內容修訂，編製成本研究正式「留任意願」問卷。共 4 題，其衡量題項如表3-1所示。

表 3-1 留任意願之衡量構面與題項

衡量構面	衡量題項
留任意願	1.沒有理由我不繼續從事農業工作。
	2.我沒有想離開做農業工作的念頭。
	3.如果可以我會繼續從事農業工作。
	4.跟開始作農業工作時相比，我對農業工作的印象越來越好

### 3.2.2 工作滿意度

#### 3.2.2.1 操作型定義:

本研究參考Kalleberg(1977)觀點，將工作滿意度定義為一個人對其工作的整體情感滿意反應程度。

#### 3.2.2.2 衡量方式

本研究工作滿意度量表採取 Cammann、Fichman、Jenkins 與Klesh(1983)、吳駿逸(2018)所提出之量表，其中對於員工工作滿意度之構面進行衡量。對整體工作滿意度的一個簡短的，具有表面效度的測量，以評量填答者對其工作滿意度心理狀態，題目共計3題，其衡量題項如表3-2所示

表 3-2 工作滿意度之衡量題項

衡量構面	衡量題項
工作滿意度	1.整體而言，我喜愛我的農事工作。
	2.整體而言，我喜歡從事農事工作。
	3.總而言之，我很滿意農事工作。

### 3.2.3 工作契合度

#### 3.2.3.1 操作型定義:

本研究參考 Edwards(1991)的觀點，將工作契合度定義為對於工作所需的技能與個人需求達到個人適配程度。

#### 3.2.3.2 衡量方式

本研究工作契合度量表採Chuang(2001,2005)、許金能(2012)的研究，以知識、技能、能力、與興趣等四個要因，分別從個人可能對其產生的外在行為表徵提出4題測量問項加以修改，以識別填答者個人對既有工作契合程度進行衡量。題目共計四題，其衡量題項如表3-3所示



表 3-3 工作契合度之衡量題項

衡量構面	衡量題項
工作契合度	1. 我的農事工作都能如期完成。(能力)
	2. 我的農事工作都能愉快的完成。(知識)
	3. 我喜歡和他人談論農業工作。(興趣)
	4. 我樂於嘗試新的農業工作方法並加以運用。(技能)

### 3.2.4 自我效能

#### 3.2.4.1 操作型定義:

參考Bandura (1999)觀點，把一個人對自己具有充分能力可實現特定任務的信念定義為自我效能定。

#### 3.2.4.2 衡量方式

本研究自我效能量表採取 Luthans、Youssef 與 Avolio(2007)所提出之短版量表中自我效能構面及參考吳駿逸 (2018)所提題目加以修改進行衡量，題目共計三題，其衡量題項如表3-4所示

表 3-4 自我效能之衡量問項

衡量構面	衡量題項
自我效能	1.我認為自己的農業工作方式有效率的。
	2.與他人討論農業時，我認為自己的想法對他人是有幫助
	3.我能夠向一群農夫陳述農事創新訊息。

### 3.3 問卷設計

問卷發放依上列所述研究的架構中各變數間，內部所含的實質或存在的情況進行設計問卷，參照有關文獻以及量表來加以設計題項。分為受測對象為目前在高雄市從事農夫工作為研究對象、各個構念之衡量(留任意願、工作滿意度、工作契合度與自我效能)、人口統計的變數三個方面來研究，總共四個量表。採用李克特七點量表來測量各構念間計分問卷，區分為非常不同意、不同意、有點不同意、普通、有點同意、同意、非常同意。

### 3.4 研究方法

#### 3.4.1 研究範圍和對象

研究樣本以在高雄市從事農事工作者，包含紙上問卷、網路問卷，在徵詢其填答意願後，有意願填答者，再提供研究問卷使其作答。

#### 3.4.2 前測問卷

問卷問項乃彙整數位學者經常所採用的量表，為了本研究所需而在文字上稍作修改加來增加效度，為避免受訪者誤解意思而誤達問題，在發放正式的問卷前，先以前測問卷措施來檢視問卷內容，依收回問卷意見來對語意加以修改，以提升準確度。

#### 3.4.3 問卷抽樣的方式和樣本數量

以立意抽樣的方法來進行發放問卷，其基本問卷來源以在高雄市從事農事工作者，藉由網路、至親好友等幫忙分給高雄市從事農事工作者加以填寫。樣本數量部分，根據吳萬益（2005）學者看法，樣本數量以問項和受測者間1：5之比例為最適宜，而總樣本數量不少於100個，原則上要求樣本之數量需惟變項個數的5倍，最洽當者係為1比10的比例之上，而本問項有14項(未含及人口統計的變數)，故收回140分以上的有效問卷便可，而本研究有效之問卷最後共收回288份。檢驗內部一致性使用Cronbach's 係數進行檢驗。資料分析採Hayes (2013) PROCESS統計軟體取用 Model 4及Bootstrap Samples等於5000次分析資料，驗證中介效果及假設。

## 4.研究分析與結果

### 4.1 敘述性統計分析

收回樣本中的基本背景資料中以統計中敘述性分析來表示該資料的散佈情形，給將來的研究者作為對背景變數參酌。依現有有效問卷288份當中，以在高雄市從事農事工作者(男或女)的研究對象來說，收回樣本資料顯示:性別方面以男性71.5%高於女性28.5%；年齡方面以50歲佔55.2%最多；農事年資方面8年以佔50.3%最多、教育程度方面高中職學歷佔40.3%最多。其分析結果顯示如表4-1:

表 4-1 基本背景資料百分比次數分配表

基本背景	分項	數量	百分比
性別	男	206	71.5%
	女	82	28.5%
年齡	30歲以下	13	4.5%
	30(含)~40歲	37	12.8%
	40(含)~50歲	79	27.4%
	50(含)歲以上	159	55.2%
農事年資	1年(含)以下	13	4.5%
	2~4(含)年	47	16.3%
	4~6(含)年	51	17.7%
	6~8(含)年	32	11.1%
	8年以上	145	50.3%
教育程度	國中(含以下)	59	20.5%
	高中職	116	40.3%
	大學(專)	100	34.7%
	碩/博士	13	4.5%

### 4.2 信度分析

根據 Cuieford (1965)認為Cronbach's  $\alpha$  係數大於0.7以上為高信度；介於0.35~0.7為中信度；若小於0.35時，則表示為低信度，則須刪除。

依14題問卷的題項，而各個題項與總相關性的信度分析顯示:變數「留任意願」總Cronbach's中的 $\alpha$ 數值為0.912，變數「工作滿意度」總Cronbach's中的 $\alpha$ 的數值為0.969，變數「工作契合度」總Cronbach's中的 $\alpha$ 的數值為0.897，變數「自我效能」總Cronbach's中的 $\alpha$ 的數值為0.885，其各個變數值都在0.8之上，以及各題項間的修正中項目的總相關數值是>0.5，內部擁有優良之一致性，表示其可信度高。詳細資料信度分析結果顯示如表4-2~4-5:

表 4-2 工作滿意度之信度分析表

衡量構念	問卷題項	信度(修正的項目總相關)	Cronbach's $\alpha$ 值(項目刪除)	平均值
工作滿意度	1. 整體而言，我喜愛我的農事工作。	.932	.955	5.61
	2. 整體而言，我喜歡從事農事工作。	.943	.947	5.65
	3. 總而言之，我很滿意農事工作。	.925	.961	5.61
Cronbach's $\alpha$ 值.969				

表 4-3 工作契合度之信度分析表

衡量構念	問卷題項	信度(修正的項目總相關)	Cronbach's $\alpha$ 值(項目刪除)	平均值
工作契合度	1. 我的農事工作都能如期完成。	.763	.871	5.19
	2. 我的農事工作都能愉快的完成。	.820	.848	5.27
	3. 我喜歡和他人談論農業工作。	.777	.865	5.60
	4. 我樂於嘗試新的農業工作方法並加以運用。	.730	.882	5.70
Cronbach's $\alpha$ 值. 897				

表 4-4 自我效能之信度分析表

衡量構念	問卷題項	信度(修正的項目總相關)	Cronbach's $\alpha$ 值(項目刪除)	平均值
自我效能	1. 我認為自己的農業工作方式有效率的。	.767	.845	5.39
	2. 與他人討論農業時，我認為自己的想法對他人是有幫助的。	.787	.830	5.45
	3. 我能夠向一群農夫陳述農事創新訊息。	.779	.836	5.21
Cronbach's $\alpha$ 值. 885				

表 4-5 留任意願之信度分析表

衡量構念	問卷題項	信度(修正的項目總相關)	Cronbach's $\alpha$ 值(項目刪除)	平均值
留任意願	1. 沒有理由我不繼續從事農業工作。	.776	.895	5.30
	2. 我沒有想離開做農業工作的念頭。	.847	.871	5.23
	3. 如果可以我會繼續從事農業工作。	.827	.878	5.51
	4. 跟開始作農業工作時相比，我對農業工作的印象越來越好。	.760	.900	5.42
Cronbach's $\alpha$ 值. 912				

依據工作滿意度、工作契合度、自我效能與留任意願等四項變數來進行平均數與標準差分析。資料數據分析結果顯示表4-6：

表 4-6 變數之標準差與平均數

變數	平均數	標準差
工作滿意度	5.6215	1.22177
工作契合度	5.4375	1.18388
自我效能	5.3484	1.18913
留任意願	5.3672	1.18918

以上資料分析標準採用Likert七點量表尺度，以4分當成中間值，從上4-6表之平均數中，可以看出受訪者對於各個構念整體感受的正負向，可在標準差中表示出各個變數的變異情形。留任意願、工作滿意度、工作契合度與自我效能4個變數之平均數高於4分以上，表示對於各個變數上的認知，填答者評價是較為正面的。

#### 4.3 各變數間之相關係數分析

在檢測回收樣本中共計4項變數，分別為自變數「自我效能」及「工作契合度」、「工作滿意度」為中介變數、為「留任意願」為依變數。以SPSS Pearson相關分析來檢測兩個量化變數之間線性相關的顯著性，資料分析得到相關係數皆達顯著水準並且出現正相關，如表4-7:

表 4-7 變數相關分析表

	工作滿意度	工作契合度	自我效能	留任意願
工作滿意度	1			
工作契合度	0.834**	1		
自我效能	0.753**	0.843**	1	
留任意願	0.768**	0.830**	0.819**	1

註： \*\* p 值小於 0.01

#### 4.4 各變數與人口統計變項的差異性分析

收回樣本中以單因子變異數分析及獨立樣本t檢定，在四個變數留任意願、工作契合度、自我效能與工作滿意度與不同的人口統計中農事年資、教育程度、性別、年齡4個變項進行檢定其差別性。

##### 4.4.1 性別相對於各變數之差異性

以獨立樣本t檢定方式來瞭解，性別方面對在工作滿意度、工作契合度、自我效能與留任意願等四個變數上差異是否顯著，由統計資料分析結果表4-8，不同性別在工作滿意度、工作契合度、自我效能與留任意願等四個變數認知達顯著差異(p<0.05)，亦即男性農事工作者知覺工作滿意度、工作契合度、自我效能與留任意願皆高於女性工作者，資料分析結果如表4-8:

表 4-8 性別對於四變數之差異性

變數	男		女		t 值
	平均數	標準差	平均數	標準差	
工作滿意度	5.72	1.17	5.37	1.32	2.14*
工作契合度	5.57	1.13	5.19	1.26	3.12*
自我效能	5.53	1.08	4.89	1.32	3.86*
留任意願	5.54	1.11	4.94	1.27	3.95*

註： \* p<0.05



#### 4.4.2 年齡相對於各變數之差異性

採用單因子變異數分析來檢定不相同年齡在留任意願、工作契合度、自我效能與工作滿意度等四個變數之認知是否達顯著差異，由統計資料分析結果表4-10，得到留任意願、工作契合度、自我效能等三個變數上 $p$ 值 $<0.05$ ，亦即表示受測者不相同年齡相對於三個變數差異顯著，而對於工作滿意度 $p$ 值 $>0.05$ ，表示年齡對工作滿意度差異無顯著性 ( $p>0.05$ )。

但使用Scheffe法來作多重比較顯示，對於工作契合度、自我效能對於年齡而言均無顯著性差異。但對於留任意願來說，在經兩兩比較發現，年齡為 50(含) 歲以上之農事工作者留任意願高於40(含)-50歲的農事工作者。資料分析結果如表4-9:

表 4-9 年齡對於四變數之差異性

變數	平均數				F 值	Scheffe
	(1)	(2)	(3)	(4)		
工作契合度	5.15	5.25	5.21	5.62	2.824*	-
自我效能	5.26	5.29	5.06	5.51	2.612*	-
留任意願	5.08	5.24	5.01	5.60	4.884*	4>3

註一： \* $p$  值小於 0.05

註二： (1) 30 歲以下；(2) 30(含)-40 歲；(3) 40(含)-50 歲；

(4) 50(含)歲以上

#### 4.4.3 教育程度相對於各變數之差異性

採用單因子變異數分析(ANOVA)來探索留任意願、工作契合度、自我效能與工作滿意度等四個變數與不相同教育程度上差異是否顯著，由統計資料分析結果表4-11，得到不同教育程度對於工作滿意度變數上 $P$ 值大於0.05，而對於而對自我效能、工作契合度、留任意願三項變數 $P$ 值均小於0.05，差異性顯著。

使用Scheffe法來作多重比較顯示，教育程度對於工作契合度、留任意願均無顯著性差異。對於自我效能而言，經兩兩比較發現，大學(專)及碩/博以上的農事工作者於自我效能高於高中(職)的農事工作者，檢測結果得知教育程度高低會影響自我效能。資料分析結果如表4-10:

表 4-10 教育程度對於四變數之差異性

變數	平均數				F 值	Scheffe
	(1)	(2)	(3)	(4)		
自我效能	5.36	5.01	5.64	6.00	6.793*	2<(3,4)
工作契合度	5.54	5.18	5.62	5.88	3.43*	-
留任意願	5.58	5.08	5.52	5.79	5.37*	-

註一： \* $p$  值小於 0.05

註二:(1) 國中(含)以下；(2) 高中職；(3) 大學(專)；(4) 碩/博士

#### 4.4.4 農事年資相對於各變數差異性

採用單因子變異數分析(ANOVA)來探索留任意願、工作契合度、自我效能與工作滿意度等四個變數與不相同農事年資上差異是否顯著，由統計資料分析結果表4-11，得到不同農事年資對於自我效能變數上P值大於0.05，而對於對工作滿意度、工作契合度、留任意願三項變上數P值均小於0.05顯著差異。

使用Scheffe法來作多重比較顯示，農事年資對工作滿意度無顯著差異；而工作契合度、留任意願兩項變數經兩兩比較，發現年資8年以上農事工作者知覺工作契合度、留任意願高於農事年資1年以下之農事工作者，檢測結果得知農事年資多寡對於工作契合度與留任意願有顯著影響。資料分析結果如表4-11:

表 4-11 農事年資對於四變數差異性

變數	平均數					F 值	Scheffe
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)		
工作滿意度	4.90	5.47	5.40	5.41	5.86	3.52*	-
工作契合度	4.52	5.25	5.36	5.29	5.64	3.61*	5>1
留任意願	4.42	5.20	5.14	5.15	5.63	5.13*	5>1

註一： \*表 p 值小於 0.05

註二：(1) 1 年(含)以下；(2) 2-4(含)年；(3) 4-6(含)年 (4) 6-8(含)年 (5) 8 年以上

#### 4.5 中介效果之驗證

在檢測工作滿意度、工作契合度、自我效能對於留任意願影響是否顯著，以Hayes (2013) PROCESS統計軟體，選擇Model 4以及Bootstrap Samples等於5000次加以檢測。

使用Model 4進行檢測，工作滿意度相對於留任意願而言，影響性P值小於0.05， $\beta=0.24$ 表現出影響性顯著，因此支持本研究假設H1:工作滿意度正向影響留任意願。工作契合度相對於工作滿意度，影響性P值小於0.05， $\beta=0.86$ 表現出影響性亦顯著，由此可知假設H3:工作契合度正向影響工作滿意度獲得支持。工作契合度相對於留任意願而言，影響性 P值小於0.05， $\beta=0.62$ 表現出影響性顯著，因此支持本研究假設H2: 工作契合度正向影響留任意願。在中介效果檢測中Effect=0.21，BootULCI=0.33；BootLLCI =0.09，顯示出該信賴區間並未包含了0，由此可知該中介效果是存在的，因此支持假設H3a: 工作契合度透過工作滿意度影響留任意願。如分析圖4-1:

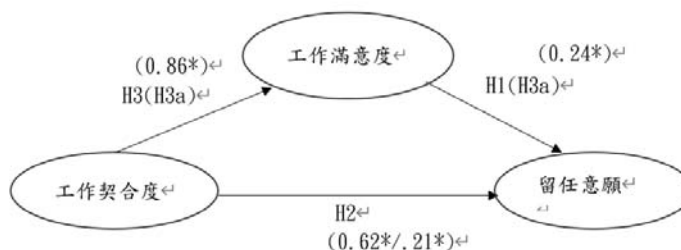


圖 4-1 工作契合度透過工作滿意度影響留任意願

使用Model 4進行檢測，自我效能相對於留任意願而言，影響性P值小於0.05， $\beta=0.56$ 表現出影響性顯著，因此支持H4:自我效能正向影響留任意願。工作滿意度相對於留任意願而言，影響性P值小於0.05， $\beta=0.34$ 表現出影響性亦顯著，由此可知假設H1:工作滿意度正向影響留任意願獲得支持。自我效能對於工作滿意度而言，影響性P值

小於0.05， $\beta=0.77$ 表現出影響性顯著，本研究假設H5：工作契合度正向影響留任意願亦獲得支持。在中介效果檢測中Effect=0.36，BootULCI=0.33；BootLLCI=0.18，顯示出該信賴區間並未包含了0，由此可知該中介效果是存在的，因此支持假設H5a：自我效能透過工作滿意度影響留任意願。如分析圖4-2：

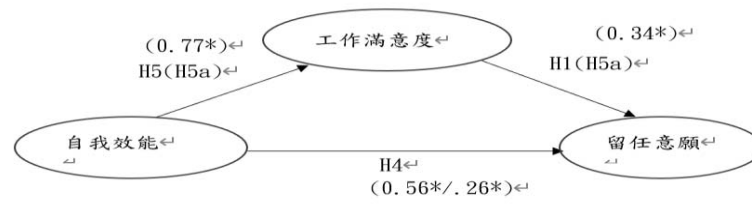


圖 4-2 自我效能透過工作滿意度影響留任意願

為了驗證自我效能是否影響工作契合度，利用迴歸分析來驗測上述兩變數的影響性，迴歸分析的結果發現，p值小於0.05，標準化的 $\beta$ 係數是0.843，t值是26.527，由上得到假設H6：自我效能正向影響工作契合度獲得支持。

#### 4.6 假設結果檢定

本研究將各變數假說統計資料分析檢測結果整理如下表4-12：

表 4-12 統計資料分析檢測結果整理表

假設內容		結果
H1	工作滿意度正向影響農夫留任意願	支持
H2	工作契合度正向影響留任意願	支持
H3	工作契合度正向影響工作滿意度	支持
H3a	工作契合度透過工作滿意度影響留任意願	支持
H4	自我效能正向影響農夫留任意願	支持
H5	自我效能正向的影響工作滿意度	支持
H5a	自我效能透過工作滿意度影響留任意願	支持
H6	自我效能正向影響工作契合度	支持

## 5. 結論與建議

本研究目的在於探討留任意願、工作滿意度、工作契合度與自我效能之相關性，以及在以工作滿意度為中介變數下，探究其工作滿意度對工作契合度、自我效能與留任意願之間的影响性。本章整理出結論、貢獻與管理意涵、且提出建議未來的探究方針及探究過程之限制，期能針對研究結果提出結論與建議給農夫與農政單位規劃培植優質農業勞動力之參考。

### 5.1 研究結論

#### 5.1.1 各變數間在基本背景資料所產生之差異性分析

不同性別於留任意願、工作滿意度、工作契合度與自我效能變數，有其顯著性差異，男生受測者皆高於女生。年齡為 50(含) 歲以上農事工作受測者之留任意願高於40(含)-50歲的農事工作受測者。教育程度為大學(專)及碩/博以上的農事工作受測者之自我效能高於高中(職)的農事工作受測者。農事年資年資8年以上農事工作者知覺工作契合度、留任意願高於農事年資1年以下之農事工作者受測者，檢測結果得知學歷與農事年資多寡對自我效能及工作契合度與留任意願皆有影響性。

### 5.1.2 工作滿意度正向影響留任意願

綜合回收樣本顯示工作滿意度正向影響留任意願，也就是若農夫對於從事農務產生工作滿意度會增加其留任意願，該回收樣本結果與以往學者如沈沛虹(2017)、林倩如(2018)與林淑芳、雲安琪與張書菁(2016)其研究發現相同的。

### 5.1.3 工作契合度正向影響留任意願

經迴歸解析中得到，工作契合度對影響留任意願已達顯著水準，也說明了兩者之間所存顯著的正向影響性，也就是若農夫透過對農事工作產生工作契合度，對留任意願將會產生較強的影響力，此探究結果與以往學者如郭懿芳(2019)、林宜穎(2016)、李彩菱(2017)與田欣巧(2015)其研究結論相符的。

### 5.1.4 工作契合度正向影響工作滿意度

研究結果顯示工作契合度影響工作滿意度性達顯著水準，其證實了兩者間存在正向影響的顯著性，亦即農夫因為對農事工作有契合度之過程，更加瞭解農事工作內容及施作方法，對於農事工作期望會產生工作滿意度，此研究結果與先前學者如沈祐任(2008)、許金能(2012)其研究結論相同的。

### 5.1.5 工作滿意度在工作契合度與留任意願之間具中介效果

研究結果顯示以自變數為工作契合度、留任意願為依變數、工作滿意度為中介變數下，工作契合度影響留任意願已達顯著，在工作契合度顯著影響工作滿意度，而工作滿意度顯著正向影響留任意願，因此工作滿意度在留任意願與工作契合度中具有部份中介效果，顯示工作契合度會因工作滿意度而影響留任意願的強度，或工作契合度對於留任意願具有直接影響性，該研究顯示與以往學者如莊瓊嘉、林惠彥(2005); Kristof-Brown, Zimmerman, & Johnson, (2005)等研究結論相同的。

### 5.1.6 自我效能正向影響留任意願

經迴歸解析中得到，自我效能正向對留任意願已達顯著水準，其證實了兩者間正向影響顯著性，也就是農事工作者以自我效能為出發點後，相信自己有能力，對於自己所面臨工作，有能力去改變與面臨具挑戰性的環境，在專業領域能達成目標，並且會持續堅持下去且盡力投入農夫工作，進而提升留任意願。過去研究亦顯示，自我效能影響留任意願，該研究顯示與以往學者如余婉禎(2015)、廖玟懿(2019)、何佳縈(2019)其研究結論相同的。

### 5.1.7 自我效能對工作滿意度有正向影響

經迴歸解析中得到，自我效能對工作滿意度之影響性達顯著水準，此則驗證了兩者間存在顯著的正向影響，也就是農事工作者自我效能程度越高，農事工作滿意度越高。過去研究亦顯示，自我效能影響工作滿意度，此研究結果與先前學者如林彥宏(2009)、孫愛霓(2010)、王姿雅(2014)其研究結論相同的。

### 5.1.8 工作滿意度在自我效能與留任意願之間具中介效果

研究結果顯示在自變數為自我效能、留任意願為依變數、中介變數為工作滿意度下，自我效能影響留任意願已達顯著性，而自我效能影響工作滿意度亦達顯著，工作滿意度正向影響留任意願亦達顯著性，顯示出工作滿意度在留任意願與自我效能兩者之間具有部份中介效果，表示自我效能會因為工作滿意度影響留任意願，或自我效能對於留任意願有直接影響性，此研究顯示與以往學者如林倩如(2018)之研究結果相同的。

### 5.1.9 自我效能正向影響工作契合度

經迴歸解析中得到，自我效能顯著影響工作契合度，此則驗證了兩者之間顯著的正向影響性，也就是若農事工作者自我效能高，有較高的自我效能，相信自己有工作的能力，較有可能可以克服在工作中所面對的不適應感，而努力於融入工作之中，可容易達到個人工作契合度。該研究顯示與以往學者如Bandura (1997)與吳郁芬(2017)之研究結果相同的。

## 5.2 研究理論貢獻與實務管理意涵

### 5.2.1 研究理論之貢獻

本研究聚焦於農夫，欲探討如何來提升農夫的留任意願。由於高雄市政府極力推動型農人才培育，為了增加農夫留任意願，本研究透過文獻探討及對於農夫了解，認為影響農夫留任意願的要素，可能是工作契合度及自我效能，而工作契合度和自我效能可能透過工作滿意度，進而提升留任意願。本研究證實，工作契合度正向影響工作滿



意度；自我效能正向影響工作滿意度；工作滿意度正向影響留任意願；工作契合度正向影響留任意願；自我效能正向影響留任意願；工作契合度及自我效能藉由工作滿意度而影響留任意願，表示工作滿意度是中介變數；自我效能正向影響工作契合度。

### 5.2.2 管理實務的涵義與建議

(一)探究結果顯示：農夫工作契合度正向影響工作滿意度；工作滿意度正向影響留任意願。因此從事農事工作者可以透過提升工作契合度之導向的實際操作做法來著手，更加提升農夫的工作滿意度，來提高農夫的留任意願。在強化農事從業人員工作契合度的做法上，建議如下：

1.善用農業資訊交換平台：行政院農業委員會，為了倡導對政府開放資料的加值和應用，讓政府所公開的資料更為容易得到，農委會綜合各式各項農業的開放資料放置於單一入口網站，鼓吹自然人、團體與事業機構善用開方資料予以加值和使用，利用政府所開放資料所創造之知識資產、加值應用提供給民眾之便民服務。建議農業從業人員在從農的過程中，多多分享資訊、交換意見、提供建議，明確表達自己的需求和想法，藉由提供相關資訊，不僅可提升自己的農業經營理念和方法，亦可增加生產力及經濟效益，甚至增加享樂價值，進而提升留任意願。

2.農政單位多辦理農村體驗、食農教育、農產業輔導、齊聚交流等相關活動，透過跨社區資源整合以及推動平台建立，不僅可行銷在地農特產品，亦可帶動互動體驗之樂趣和當地農特產銷售，亦可帶動周邊效益，更促成社區之間美味跨域創新合作，為傳統農村帶來新活力。進而提升對農事從業人員的工作滿意度，增加留任意願。

(二)本研究結果顯示：農夫自我效能正向影響工作滿意度；工作滿意度正向影響留任意願；而自我效能正向影響工作契合度。因此農事從業人員可以透過加強自我效能的實際事務施作方式開始，更加提高農夫的工作滿意度，來提高農夫的留任意願。在強化農事從業人員自我效能的做法上，建議如下：

1.鼓勵農夫多參與農事交流活動：情緒是自我效能的來源之一(Bandura, 1986)。因此，若人的情緒呈現負向時，恐引發焦慮和不安感，而擔心自我能力的表現，進而產生減低自我效能，在需做出評斷或做決定時會受影響；所以，農夫若處於正向的情緒狀態，會強化自我效能，增強自信心，而做出正確的評斷達成目標。因此，農夫的情緒狀態會影響自我效能的判斷及參與學習活動效果，所以農夫需多多利用農政單位所提供農業資訊交換平台及其所舉辦活動，藉由其他農夫互動實踐經驗，適時提供本身耕作經驗，強化本身耕作信心程度，藉正向情緒學習所獲得之新技能，更加提升自我效能，而這種自我效能提升，大大強化工作滿意度，進而產生留任意願。

2.農政單位可藉由下面方法來提高農夫農事的自我效能：農夫人才對國家而言為很重要資產，由於自我效能對農夫的農事參與投入、堅持以及努力會產生影響，如何提升農夫農事自我效能？可參酌 Linnenbrink和Pintrich (2003)的研究學說與黃永和(2012)採取下列方式：

(1)培育農夫明白在學習前進的過程中，才能是可被改變並且是可以掌握的正向意念：儘管農夫們的學習會有的快、有的慢的差別，但是大部份農夫倘若心甘情願盡全力學習，皆可學會基本的農事學問與才能。而農政單位須與農夫(含括才能、社會經濟背景相異之農夫)溝通這種正向意念，來培育農夫明白學習前進過程中的才能是可以改變的，並且是可以掌握的正向想法。

(2)運用實際性而非概要性的方式來協助農夫開展高度並且正確的自我效能意念：政府適當的指出農夫應該改善的部份，讓農夫知道應如何增進自己的能力，以及使用鷹架支持和機會的方式，運用適當的做法來示範，來讓農夫學習與改進，一旦農夫學習有進步，便逐步撤去鷹架支持，讓農夫學習者保有主動學習機會，以發揮個人的農事興趣和專長，來協助農夫漸漸發展出高度並且具有正確自我效能意念。

(3)給予農夫賦有考驗性且可藉由努力來達成的農事體驗：在農夫藉由努力成功達成賦有考驗性的簡單農事任務下，不僅農夫對已學會之熟練的農事技能是有幫助的，並且可有效的促進自我效能意念的進步，因此，順利給予農夫達成稍微有點難度的農事任務有助於農夫來提高自我效能。

### 5.3 研究限制與建議

不論是採用量化或者是質化的研究，皆有可能會因環境、情境或者個人原因等之影響，而本研究係以探索工作契合度、自我效能、工作滿意度對留任意願影響，並以工作滿意度作為中介變數之證實研究，有關將來後續研究相關的研究提出建議，期望藉由本探索之實證發現，能夠幫助整體留任意願直接切入需求的重點，惟在研究的過程

之中，可能因為被侷限在研究的財力、時間、人力緣故、以及主觀、客觀關係和外在的環境等等要求的影響，而造成下列研究的限制。

### 5.3.1 抽樣限制

探究的母體樣本被侷限以在高雄市從事農事工作者為研究對象，並且資料蒐集的時候，會受限於研究的財力、時間、人力及環境緣故，抽樣樣本僅限高雄各區1-20個樣本，抽樣對象不夠大眾化，結果將會因此而受到侷限。

### 5.3.2 研究的方向以及建議

#### (一) 深入廣泛族群研究

單以在高雄市從事農事工作者為研究受測對象，可增強研究效果與可靠度，較能更真實展現出所有情況。

#### (二) 增添不同變數

對留任意願的影響結果顯示，本次單以工作契合度、自我效能、工作滿意度等自變數來探索，未來可採取增添不同的變項，例如情緒勞務(施智琇, 2018)，來相較留任意願與本探究變項中的3個自變項間影響對比程度，進而對本探究結構中各個變項間的關聯，能幫助更加深入探討相關議題來提升準確性。

## 參考文獻

1. 王慈惠(2014)。領導風格、工作動機與留任意願關係之研究。中國文化大學國際企業管理學系碩士論文。
2. 王姿雅(2014)。教師人格特質、生涯自我效能與工作滿意度之相關研究之碩士論文。國立成功大學教育研究所。
3. 田欣巧(2015)。工作鑲嵌、需求與能力契合度對留任意願之影響—以情感性承諾為中介變項。國立臺灣師範大學科技應用與人力資源發展學系碩士論文。
4. 朱哲宏(民100)。國中兼任行政職務教師留任意願之研究—以高雄市為例。樹德科技大學經營管理研究所碩士論文。
5. 呂萍萍(2019)。組織公平對護理人員留任意願之影響—以組織認同與職場無禮為中介。國立台南大學行政管理學系碩士在職專班論文。
6. 何佳瑩(2019)。離島教師自我效能、組織承諾與留任意願之研究—以金門縣國民小學教師為例。國立屏東大學教育行政研究所碩士論文。
7. 李國賓(2010)。臺北縣偏遠地區國民中學教師留任意願影響因素之研究。天主教輔仁大學教育領導與發展研究所碩士論文。
8. 李彩菱(2017)。組織適配與工作適配對高齡服務志工留任之研究。國立高雄師範大學人力與知識管理研究所碩士論文。
9. 李億貞(2010)。主管領導型態、教職員工自我效能與工作績效之相關性研究—以某私立完全中學為例。桃園縣萬能科技大學碩士論文。
10. 李芳儀(2012)。個人-組織契合度、職業倫理與外部工作機會對留任意願之影響—以S藥廠為例。南臺科技大學人力資源管理研究所碩士論文。
11. 李昭儀(2010)。銀行從業人員個人-組織契合度對留任意願之影響—以工作活力為中介變項。南臺科技大學人力資源管理研究所碩士論文。
12. 余婉禎(2015)。新北市公立國小附設幼兒園教師兼任主任的心理資本、工作壓力與留任意願的相關研究。天主教輔仁大學兒童與家庭學系碩士論文。
13. 杜金錠(1999)。護理長管理自我效能與管理成效間之相關研究之碩士論文，國立台北醫學院護理學研究所。
14. 沈祐任(2008)。三種工作契合度對工作安全感、薪資滿意度及工作滿意度影響研究。國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
15. 沈沛虹(2017)。工作壓力、工作滿意度與留任意願之研究—以嘉義縣市教師為例，南華大學企業管理學系非營利事業管理碩士班碩士論文。

16. 林慧芝(2005)。激勵制度對留任意願影響之探討-以內部稽核人員為例。國立中央大學人力資源管理研究所碩士在職專班碩士論文。
17. 林倩如(2018)所研究員工自我效能、工作滿意度和留任意願之研究-以雙北市身心障礙福利機構為例。實踐大學碩士在職專班碩士論文。
18. 林宜穎(2016)。配不配?留不留?有關係:從個體職涯適應力談員工的生存與表現。銘傳大學諮商與工商心理學系碩士在職專班碩士論文。
19. 林彥宏(2009)。民間社員工之增強權能感、自我效能與工作滿意度之研究。國立臺灣師範大學社會工作學研究所碩士論文。
20. 吳駿逸(2018)。心理資本對工作滿意度及生涯滿意度之影響:生涯敬業之中介效果。國立臺灣師範大學科技應用與人力資源發展學系碩士論文。
21. 孫愛霓(2010)。國小級任教師內外控人格特質、教學自我效能與工作滿意度之研究。私立大葉大學教育專業發展研究所碩士論文。
22. 郭懿芳(2019)。人力資源管理措施、工作契合度與留任意願之關係-以派遣至臺南市製造業人員為例。南臺科技大學企業管理學系人力資源管理碩士班之碩士論文。
23. 倪家珍(2005)。員工性別與職業性別型態的一致性，對個人-組織契合度與個人-工作契合度影響之研究。文化大學國際企業管理研究所博士論文。
24. 許金能(2012)。工作配適、工作滿意度、人格特質與個人特徵結構方程模型之研究：以 C 公司員工為例。國立雲林科技大學商管專業學院碩士論文。
25. 范姜巧儒(2006)。國小教師教學成敗歸因、教學自我效能與工作滿意度之相關研究—以中部地區為例。國立台中教育大學諮商與應用心理學系研究所碩士論文。
26. 陳攻華(2010)。運用類神經網路建構最佳留任模式之研究-以直效行銷之電話行銷為例。臺灣師範大學碩士論文。
27. 陳玉玲(1995)。目標設定、目標投入與自我效能對國小學生數學作業表現的影響。國立高雄師範大學教育學系碩士論文。
28. 陳志文(2007)。屏東縣養護機構老人休閒治療需求與其自我效能之研究。國立屏東教育大學體育學系碩士論文。
29. 陳俊龍(2006)。影響員工留任意願及離職傾向因素之探討—誠品書店為例碩士論文國立成功大學。
30. 張維益(2019)。志願役士官幸福感與留任意願之研究—以海巡署某岸巡隊為例。高苑科技大學經營管理研究所碩士論文。
31. 張鈞復(2018)。個人-工作適配與企業社會責任對員工工作敬業與留任意願之影響：組織認同之中介效果。國防大學資源管理及決策研究所碩士論文。
32. 黃洪齊(2016)。屆齡 65 歲商船船員持續受僱留任之研究。國立臺灣海洋大學碩士論文。
33. 蔡明芸(2011)。護理人員個人-工作契合度與離職傾向之影響。長庚大學醫務管理學系碩士論文。
34. 廖玟懿(2019)。大專實習學生工作特性、自我效能與工作滿意度對留任意願的影響。國立勤益科技大學資訊管理系碩士論文。
35. 廖郁菁(2011)。員工訓練、個人—工作契合度與自我效能關係之研究。大葉大學管理學院碩士在職專班碩士論文。
36. 萬金生(2003)。資訊委外特殊自我效能與目標認同、工作績效及工作滿意度的關係：結構方程模型的驗證性研究。商管科技季刊，14(1)，125-147。
37. 楊津瑄(2018)。領導風格對留任意願之影響-以升遷機會為干擾變數。中國文化大學企業實務管理數位碩士在職專班碩士論文。



38. 鄭怡婷 (2007)。人資顧客服務代表的角色壓力與工作滿意、工作投入、留任意願之關聯-以知覺人力資源部門主管支持為調節變項。中央大學碩士論文。
39. 賴墩謙 (2007)。組織文化對工作滿足及募兵制度推行成效之相關性探討—以空軍航機保修部隊為例。靜宜大學管理碩士在職專班碩士論文。
40. 蘇琬淇(2018)。事業機構外籍看護工的職場壓力、組織公平、生活滿意度與留任意願之關聯性研究。南臺科技大學企業管理學系企業管理研究所碩士論文。
41. 薛敬霖 (2015)。消防人員工作滿意度與消防服務品質之探討：以我國直轄市為例。東吳大學碩士論文。
42. 龍立明(2017)。職場新鮮人角色壓力與留任意願之關係研究-以情緒智慧為調節變項。國立應用科技大學人力資源發展系碩士班論文。
43. 蕭靜芬(2014)。組織員工工作適性及成就動機對留任意願影響之研究-以某公部門為例。中國文化大學國際企業管理學系碩士在職專班碩士論文。
44. 蕭美玲 (2010)。工作找尋自我效能及負面情緒干擾工作角色認知及留任意願關係之研究：以台北市里幹事為例。銘傳大學碩士論文。
45. 顏錦偉(2008)。縣市數學輔導員的工作價值觀與工作滿意及留任意願關係之研究。國立高雄師範大學教育學系碩士論文。

#### 期刊、研究報告

1. 尹祚芊、吳宜樺 (2010)。護理薪資結構及績效福利制度對勞動供給之影響。行政院衛生署 96-97 年委託科技研究計劃。2010 年 10 月 4 日取自 <http://www.doh.gov.tw/ufire/doc/>
2. 沈怡君、黃能堂 (2012)。期望落差、組織氣候、組織社會化對留任意願影響之研究。就業與勞動關係季刊，2 卷，第 2 期，頁 208-235。
3. 沈慶盈 (2007)。談社會工作自我效能的提升。社區發展季刊，第 120 期，13-15。
4. 林淑芳、雲安琪、張書菁 (2016)。工作滿意度，護理人員留任意願-以職場暴力為調節變數。健康管理學刊，2，頁 43-68。
5. 吳靜吉、潘養源與丁興祥 (1980)。內外控取向與工作滿足工作績效之關係。政大學報，41，61-74。
6. 莊瓊嘉、林惠彥(2005)。個人與環境適配對工作態度與行為之影響。台灣管理學刊第 5 卷第 1 期，pp.123-148。
7. 黃仕嵩、陳玲岑(2019)。高中從農新時代-職涯探索航向好未來。農政與農情，第 325 期，頁 108-109。
8. 黃家齊 (2000)。企業社會績效研究—社會責任表現、企業聲望與財務績效關聯性之實證分析。亞太管理評論，第五卷第三期，367-380 頁。
9. 黃家齊(2002)。人力資源管理系統與組織績效—智慧資本觀點。管理學報，第十九卷，第三期，頁 415-450。
10. 萬金生(2003)。資訊委外特殊自我效能與目標認同、工作績效及工作滿意度的關係：結構方程模型的驗證性研究。商管科技季刊，14(1)，125-147。
11. 蔡宏進 (2000)。跨越千禧年的農民生活與福利。農政與農情，第 91 期，頁 18-20。
12. 黃永和(2012)。國小學童作文自我效能量表之發展。高雄師大學報：教育與社會科學類,第三十二期，頁 20-45。
13. 行政院主計總處網路 107 年人力資源調查統計 - 年報。
14. 行政院農委會網路農業統計資料查詢。

#### 書籍

1. 吳萬益(2005)。企業研究方法。台北市：華泰出版。
2. 張春興 (1991)。現代尚理學。臺北東華書局。



## 英文文獻

1. Agho, A. O., Mueller, C. W. & Price, J. L. (1993). Determinants of employee job satisfaction: An empirical test of a causal model. *Human Relations*, 46(8), 1007-1027.
2. Bandura, A. (1997). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2): 191-215.
3. Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*, New York : W.H. Freeman.
4. Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37, 122-147.
5. Bandura, A. (1999). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 1-26.
6. Bandura, A. (1986). *Social Foundations of thought and action : A social cognitive theory*. Englewood Cliffs. NJ : Prentice-Hall.
7. Barak, M. E. M., Nissly, J. A. & Levin, A. (2001). Antecedents to retention and turnover among child welfare, social work, and other human service employees: What can we
8. Caldwell, D., & O'Reilly, C. (1990). Measuring Person-job fit with a profile comparison process. *Journal of Applied Psychology*, 75(6). 648-657.
9. Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, G. D., & Klesh, J. (1983). The Michigan organizational assessment questionnaire. In S. E. Seashore, E. E., Lawler, P. H., Mirvis., & C. Cammann (Eds.). *Assessing organizational change: A guide to methods, measures, and practices* (pp. 71-138). New York, NY : Wiley.
10. Chuang, A. (2001). The perceived importance of person-job fit and person-organization fit between and within interview stages. Un published doctoral dissertation. University of Minnesota: United States.
11. Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminate validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology Research*, 87 (5) ,875-884.
12. Cable D. M. & Ju A. (1996). Person-organization fit, job choice decisions, and organizational entry. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67(3), pp.294-311.
13. Caprara, G.V., Barbaranelli, C., Steca, P., & Malone, P.S. (2006). Teachers' self-efficacy beliefs as determinants of job satisfaction and students' academic achievement: A study at the school level. *Journal of School Psychology*, 44(6), 473-490.
14. Cho, S., Johanson, M. M. & Guchait, P. (2009). Employees intent to leave: A comparison of determinants of intent to leave versus intent to stay. *International Journal of Hospitality Management*, 28(3), 374-381.
15. Chen, S. Y. & Scannapieco, M. (2010). The influence of job satisfaction on child welfare worker's desire to stay: An examination of the interaction effect of self-efficacy and supportive supervision. *Children and Youth Services Review*, 32(4), 482-486.
16. Dawis, R. V. (1994). The theory of work adjustment as convergent theory. In M. L. Savikas & R. W. Lent (Eds.), *Convergence in career development theories :Implications for science and practice* (pp.33-44). Palo Alto : CPP Books.
17. Dawis, R. V. (1996). The theory of work adjustment and person-environment-correspondence counseling. In Duane Brown (Eds.), *Career choice and development* (pp.75-121). San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
18. Dawis, R. V. (2005). The Minnesota theory of work adjustment. In S. D . Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp.3-23). Hoboken, NJ: John Wiley.
19. Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). *A psychological theory of work adjustment: An individual-differences model and its applications*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
20. Dugguh, S. I. & Ayaga, D. (2014). Job satisfaction theories: Traceability to employee performance in organizations. *Journal of Business and Management*, 16(5), 11-18.

21. Dalton, D. R., Todor, W. D. & Krackhardt, D. M. (1982). Turnover overstated: The functional taxonomy. *Academy of Management Review*, 7(1), 117-123.
22. Daci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum Press.
23. Daci, E. L., & Ryan, R. M. (1991). A motivational approach to self-integration in personality. *Nebraska symposium on motivation*, 38, 237-288.
24. Edwards, J. R. (1991). Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique. In C. L. Cooper and I. T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology*, 283-357. New York: John Wiley and Sons.
25. Edwards, J. R., & Harrison, R. V. (1993). Job demands and worker health: Three dimensional reexamination of the relationship between person-environment fit and strain. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 628-648.
26. Evans, L. (2010). *Managing to motivate: A guide for school leaders*. Bloomsbury Publishing, London.
27. Genevieve, E. C. (1990). Retention: Has it obstructed nursing's view? *Nursing Administration*, 14, 70-75.
28. Gist, M. (1987). Self-efficacy: Implications for organizational behavior and human resource management. *Academy of Management Review*, 12: 472-485.
29. Godeas, G., Ziakova, K., Song, M. S., & Babiarczyk, B. (2016). Job satisfaction and leaving intentions of midwives: analysis of a multinational cross-sectional survey. *Journal of Nursing Management*, 24(1), 70-79.
30. Holland, J. L. (1973). *Making vocational choices: A theory of careers*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
31. Holland, J. L. (1959). A theory of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*, 6, 35-45.
32. Holland, J. L. (1985). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities*
33. Herzberg, F., Mansner, B., and Snyderman, B.B. (1959), *The Motivation to Work*. NY: John Wiley & Sons Inc.
34. Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. Cleveland: World Press.
35. Hoyle, R.H., Kernis, M. H., Leary, M.R. & Baldwin, M. R. (1999) *Selfhood: Identity, esteem, regulation*. Boulder, CO: Westview Press
36. Hackman, J.R. and G.R. Oldham, (1980), *Work redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley.
37. Igharia, M., & Greenhaus, J. H. (1992). Determinants of MIS employees' turnover intentions: A structural equation model. *Personal Management*, 35(2), 34-49.
38. Judge, T.A., & Bono, J.E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits -- self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability -- with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92.
39. Judge, T. A. & Klinger, R. (2008). Job satisfaction: Subjective well-being at work. In M. Eid & R. J. Larsen (Eds.), *The science of subjective well-being* (pp. 393-413). New York: Guilford Press.
40. James D. Werbel & Danny J. Johnson (2001). The use of person-group fit for employment selection: A missing link in person-environment fit. *Human Resource Management*, Vol.40, No.3 pp.227-240.
41. Kanfer, R. (1987). Task-specific motivation: An integrative approach to issues of measurement, mechanisms, processes, and determinant. *Journal of social and clinical psychology*, 5, 237-264.
42. Kalleberg, E. A., (1977), "Work Values and Job Rewards: Theory of Job Satisfaction", *American Sociological Review*, 1(42), 124-143.
43. Keith, D., (1977), *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*, 5th ed., New York: McGraw-Hill.
44. Kolenko, T. A., & Aldag, R. J. (1989). Congruence perceptions and managerial career / work outcomes: An exploratory analysis. Paper presented at the meeting of the National Academy of Management, Washington, D. C.

45. Kim, H. & Kao, D. (2014). A meta-analysis of turnover intention predictors among U.S. child welfare workers. *Children & Youth Services Review*, 47, 214-223. doi:10.1016/j.chidyouth.2014.09.015
46. Kristof-Brown, A. L., Jansen, K. J., & Colbert, A. M. (2002). A policy-capturing study of the simultaneous effects of fit with jobs, groups, and organizations. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 985-993.
47. Kolenko, T. A., & Aldag, R. J. (1989, July 5). Congruence perceptions and managerial career / work outcomes: An exploratory analysis. Paper presented at the meeting of the National Academy of Management, Washinton, D. C.
48. Kristof-Brown, A.L., Zimmerman, R.D., & Johnson, E.C.(2005). "Consequences of individuals' fit at work:A meta-analysis of person–job, person–organization, person–group, and person–supervisor fit." *Personnel Psychology*, Vol.58, pp.281–342.
49. Lewin, K. (1935). *Dynamic theory of personality*. New York, NY:
50. Lee, J., Rehner, T. & Forster, M. (2010). Employees' intentions to remain employed in child welfare: Testing a conceptual model. *Journal of Public Child Welfare*, 4(2), 174-197.
51. Linnenbrink, E. A., & Pintrich, P. R. (2003). The role of self-efficacy beliefs in student engagement and learning in the classroom. *Reading & Writing Quarterly*, 19: 119-137.
52. Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction, in *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Edited by M.D. Dunnette (Chicago: Rand McNally), pp.901-969.
53. Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personal Psychology*, 60(3), 541-572.
54. Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62, 237-240.
55. Maddux, J. E. (1995). Self-efficacy theory Self-efficacy, adaptation, and adjustment. pp. 3-33: Springer.
56. Mayfield, J. & Mayfield, M. (2007). The Effects of Leader Communication on a Worker's Intent to Stay: An Investigation Using Structural Equation Modeling. *Human Performance*, 20(2), 85-102.
57. MacIntyre, A. (1985). *After virtue: A study in moral theory*. London: Duckworth.
58. March, J. G., & Simon, H. A. (1958). *Organizations*. NY: John Wiley.
59. Naumann, E. (1993), "Organizational Predictors of Expatriate Job Satisfaction." *Journal of International Business Studies*, Vol. 24, No.1, pp.61-81
60. Pervin, L. A. (1968). Performance and satisfaction as a function of individual-environment fit. *Psychological Bulletin*, 69(1), 56-68.
61. Pajares, F. (1996). Self-efficacy beliefs in academic settings. *Review of Educational Research*, 66(4), 543-578.
62. Reyes, P. (1990). Linking commitment, performance, and productivity. In P. Reyes (Ed.), *Teachers and their workplace: Commitment, performance, and productivity*. San Francisco, CA: Sage.
63. Robbins, S.P. (1996), *Organizational behavior, concept, controversies, and application*. (7th ed.). New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
64. Roodt, G., Rieger, H. & Sempene, M. (2002). Job satisfaction in relation to organisational culture. *SA Journal of Industrial Psychology*, 28(2), 23-30.
65. Perrachione, B. A., Petersen, G. J., & Rosser, V. J. (2008). Why do they stay? Elementary teachers' perceptions of job satisfaction and retention. *Professional Educator*, 32(2), 25-41.
66. Saks, A.M., & B.E.Ashforth(1997). "A longitudinal investigation of the relationships between job information sources, applicant perceptions of fit, and work outcomes." *Personnel Psychology*, Vol.50, pp.395-426.
67. Scholz, U., Doña, B. G., Sud, S. & Schwarzer, R. (2002). Is general self-efficacy a universal construct? Psychometric findings from 25 countries. *European Journal of Psychological Assessment*, 18(3), 242.

68. Scholz, U., Sniehotta, F., & Schwarzer, R. (2005). Predicting physical exercise in cardiac rehabilitation: The role of phase-specific self-efficacy beliefs. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 27, 135-142.
69. Schunk, D. H. (1984). Self-efficacy perspective on achievement behavior. *Educational Psychologist*, 19(1), 48-58.
70. Smith, P. C., Kendall, L. M. & Hulin, C. (1969). *The measurement of satisfaction in work and behavior*. Chicago: Rand McNally.
71. Schneider, B. & Snyder, R. A. (1975). Some relationships between job satisfaction and organization climate. *Journal of Applied Psychology*, 60(3), 318.
72. Schneider, B. and Alderfer, C.P. (1973), "Three studies of needs satisfaction in organization." *Administrative Science Quarterly*, Vol. 18, pp.489-505.
73. Suhonen, R., Charalambous, A., Stolt, M., Katajisto, J. & Puro, M. (2013). Caregivers' work satisfaction and individualised care in care settings for older people. *Journal of Clinical Nursing*, 22(3/4), 479-490.
74. Scroggins, W. A. (2003). *Selection, meaningful work and employee retention: A self-concept based approach to person-job fit* (Doctoral dissertation, ProQuest Information & Learning).
75. Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organization commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 40, 259-291.
76. Vroom, V. H. (1964), *Work and Motivation*, New York: John Wiley and Sons Inc.
77. Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W. & Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation.