



國立高雄應用科技大學
企業管理系碩士班
碩士論文

人格特質、工作滿足與工作績效關係之研究
—以某台資企業兩岸員工為例

A Study on Connection between Personality Traits, Job Satisfaction and Job
Performance – Case Study of Cross-Striated Employees in a Taiwanese-base
Corporate

指導教授：陳榮方 博士

研究生：滕中文

中華民國 102 年 6 月

人格特質、工作滿足與工作績效關係之研究

—以某台資企業兩岸員工為例

研究生：滕中文

指導教授：陳榮方 博士

國立高雄應用科技大學企業管理系碩士班

摘要

自從政府開放台灣企業到大陸投資迄今，根據陸委會兩岸經濟統計的資料，臺商對中國大陸投資金額已達一千二百多億美金，大陸已成為台商最重要的生產基地和經貿對象。兩岸人民雖屬同文同種，但因長久分治，加上不同的生活環境、社會文化、意識形態和價值觀念，使得兩岸人民的人格特質產生了一定程度的差異性，在兩岸關係如此密切的今天，這是必需去面對和探討的議題。

本研究以某台資電子材料公司兩岸員工為研究對象，探討人格特質、工作滿足與工作績效三者關係之影響，研究結果除了提供個案公司參考外，也期望能推廣至兩岸一般的台資企業。

本研究採量化之問卷調查法，針對個案公司在臺灣及大陸華東兩地之員工，進行研究調查，有效回收問卷共 172 份，有效回收率為 86.00%。採用 SPSS19.0 統計軟體進行資料分析與假設檢定，研究結果發現：(一)兩岸員工在人格特質、工作滿足和工作績效均有部份顯著差異。(二)台灣員工人格特質之親和性對工作滿足具有顯著正向影響。(三)大陸員工人格特質之外向性對工作滿足具有顯著正向影響。(四)台灣員工人格特質之專注感與親和性對工作績效具有顯著正向影響。(五)大陸員工人格特質之情緒穩定性對工作績效具有顯著正向影響。(六)兩岸員工的工作滿足對工作績效均有顯著正向影響。(七)兩岸員工的工作滿足對人格特質與工作績效均有部份中介效果。

關鍵字：人格特質、工作滿足、工作績效。

A Study on Connection between Personality Traits, Job Satisfaction and Job Performance – Case Study of Cross-Striated Employees in a Taiwanese-base Corporate

Student: Chuan-Wen Tern

Advisor: Dr. Jung-Fang Chen

Institute of Department of Business Administration
National Kaohsiung University of Applied Sciences

Abstract

Since R.O.C Government's exercise of open policy to Taiwanese-base company investment in CHINA up to now, Taiwanese-base company's investment in China has been over \$120 billion US dollars by terms of the statistics of the Mainland Affairs Council for cross-strait economics that CHINA has become Taiwanese-base company's most important production base and the opposite party regardless of economy or trade. The Cross-striated People, although with the same background in culture and racial group, the situation of long-term division and dominance plus extinctive living environment, social culture, ideology and values have differentiated people's personality with a certain degrees that in such close relationship between both sides, this is a topic which is essential to face and discuss.

In this study, the Cross-striated employees in a Taiwanese-base corporate specialized in electronic materials were served as the subjects, to explore any effect between personality traits, job satisfaction and job performance. We expect to expand the findings to general kind of cross-striated Taiwanese-base corporate in addition to be the reference for case company.

Quantitative method was used in the survey where we researched and investigated staffs hired in a Taiwanese-base corporate who station in Taiwan and

Eastern China that a total of 172 valid questionnaires were collected as the validity ratio was 86.00%. The statistical software named SPSS19.0 was used for data analysis and hypothesis test and as indicated from the findings:

- (1) There are some significant behind differences in such Cross-striated staffs' personality traits, job satisfaction and job performance.
- (2) The personality traits agreeableness of Taiwan staffs have a significant positive impact on the job satisfaction.
- (3) The personality traits extraversion of China staffs have a significant positive impact on the job satisfaction.
- (4) The personality traits conscientiousness and agreeableness of Taiwan staffs have significant positive impact on the job performance.
- (5) The personality traits emotional stability of China staffs has a significant positive impact on the job performance.
- (6) The job satisfaction of these staffs has a significant positive impact on the job performance.
- (7) The job satisfaction of these staffs has partial mediating effect on the personality traits and job performance.

Keywords: Personality Traits, Job Satisfaction, Job Performance.

第一章 緒論

第一節 研究背景

1970年代，台灣的重大公共建設陸續完成，加上經濟政策發展的方向掌握正確，使得台灣經濟快速的起飛，不但創造出傲人的高經濟成長率，更被世界經濟學家稱為經濟奇蹟，從70年代到80年代這段期間，台灣累積了許多經濟發展的成果和企業經營的寶貴經驗。

80年代初期，大陸進入改革開放的時代。積極吸引外資投資，在各種人工、土地、資金、稅率的投資獎勵政策之下，吸引外資紛紛進入投資。1987年臺灣當局解除外匯管制和開放臺灣同胞赴大陸探親，台商憑著種族、語言、文化和地理的便利與優勢，紛紛以探親名義赴大陸考察或尋找投資機會。1988年中國國務院公佈了《關於鼓勵臺灣同胞投資的規定》，為台商赴大陸投資提供了政策支持與法律保障。頗具遠見的臺灣企業家王永慶先生赴大陸考察投資環境條件及發展大型投資計劃，對台商赴大陸投資形成了重要的指標與示範作用，引起台商相繼前往大陸投資的熱潮。

1990年臺灣正式公佈《對大陸地區間接投資或技術合作管理辦法》，有條件開放台商間接對大陸投資。國內企業廠商前往大陸投資的家數與金額逐年增加，大陸無疑已經成為台灣企業的對外投資重地。這一時期，台商對大陸投資的主要特色為“臺灣接單、大陸加工生產、產品外銷”的經營模式，投資主體以中小企業為主，投資規模偏小。1992年，中國大陸掀起新一輪改革與發展高潮。更確立了社會主義市場經濟的發展目標。這時是兩岸關係發展最為平穩的一段時期，臺灣也採取了一些較為積極的開放政策。當年台商對大陸投資協定金額躍居大陸境外投資的第2位，僅次於香港。1996年政府提出了“戒急用忍”口號，制訂新的台商大陸投資規範，嚴格限制大企業、高科技產業對大陸

投資，加上亞洲金融危機的影響，導致台商對大陸投資徘徊不前，台商對大陸投資出現下降趨勢。

臺商對中國大陸投資金額統計，如表1-1和圖1-1。

表1-1 臺商對中國大陸投資金額統計 單位：億美元

期間	經濟部核准資料			中國大陸對外公布資料	
	件數	金額	平均每 件金額	項目	實際金額
1991-2001	24,160	198.9	0.0	50,838 (含 1991 年 以前)	261.6
2002	3,116	67.2	0.0	4,853	39.7
2003	3,875	77.0	0.0	4,495	33.8
2004	2,004	69.4	0.0	4,002	31.2
2005	1,297	60.1	0.0	3,907	21.5
2006	1,090	76.4	0.1	3,752	21.4
2007	996	99.7	0.1	3,299	18.7
2008	643	106.9	0.2	2,360	19.0
2009	590	71.4	0.1	2,555	18.8
2010	914	146.2	0.2	3,072	24.8
2011	887	143.8	0.2	2,639	21.8
2012 年 1-8 月	416	83.1	0.2	1,440	20.3
累計至 2012 年 8 月	39,988	1,200.0	0.0	87,212	562.3
資料來源：					
1.我國資料係根據經濟部投資審議委員會。					
2.中國大陸對外公布資料係根據「商務部」統計之外商直接投資金額。					
3.陸委會兩岸經濟統計月報 234 期。					

資料整理：本研究整理

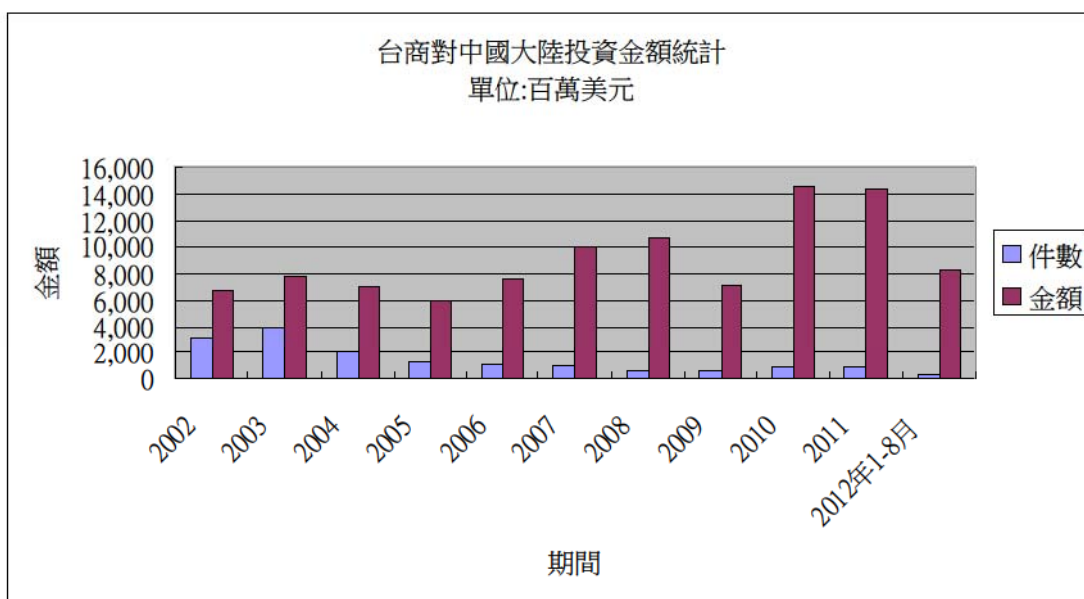


圖 1-1 臺商對中國大陸投資金額統計

進入世紀之交，大陸於2001年12月正式加入世貿組織，代表著大陸經濟將進入一個新的發展時期。台商抓住這一重要時機，開始擴大在大陸的投資，並調整投資策略，加快向大陸尋求發展。除了珠江三角洲和長江三角洲之外，大陸中西部地區是這段時間發展最具潛力的地區，大陸中央與地方政府也根據不同的企業，提供了不同類型的優惠條件，特別是隨著這一地區投資環境的改善，消費能力的提高，中部地區的鄭州、武漢、長沙，西部地區的西安、成都、重慶等地，也已經成為台商投資的熱點地區。

經濟部核准臺商對中國大陸投資統計(地區別)，如表1-2和圖1-2。

表1-2核准臺商對中國大陸投資統計—地區別 單位：百萬美元

期間	1991-2012年8月 累計		
地區	件數	金額	佔總金額比重
江蘇省	6,460(2)	39,875.8(1)	33.2(1)
上海市	5,564(3)	17,536.4(3)	14.6(3)
廣東省	12,579(1)	25,287.2(2)	21.1(2)
浙江省	2,091	8,086.3	6.7
福建省	5,502	8,463.1	7.1
四川省	463	2,482.4	2.1
天津市	924	2,294.1	1.9
山東省	1,004	2,584.0	2.2
遼寧省	559	1,442.8	1.2
湖北省	560	1,391.0	1.2
重慶市	262	1,831.9	1.5
北京市	1,223	1,922.7	1.6
其他地	2,797	6,805.4	5.7
合計	39,988	120,003.0	100.0

資料來源：經濟部投資審議委員會。

資料整理：本研究整理

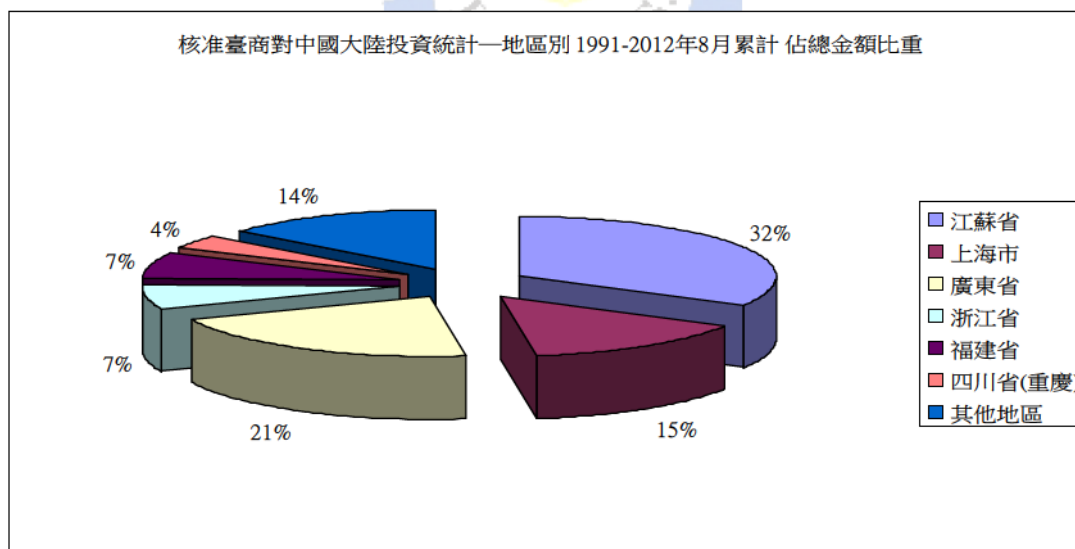


圖 1-2 核准臺商對中國大陸投資統計—地區別

註：本研究對象在大陸廣東深圳地區和江蘇蘇州地區，均有設廠生產，此二地分居臺商對中國大陸投資統計地區別項目中，件數、金額、總金額比重等項目的第一及第二。

2010年兩岸經濟合作協議ECFA的簽訂，為兩岸的合作增添嶄新的一面。ECFA是涵蓋兩岸間主要經濟活動的框架協議，對貨物貿易、服務貿易市場開放、貿易規則、爭端的解決、投資、合作等進行協商協定，推動兩岸經濟正常化、制度化以及自由化，提升兩岸競爭力，實現兩岸經濟的互利雙贏。ECFA簽署不但能緩解台灣的製造業在中國大陸市場面臨東協產品競爭威脅，並且提供優勢產業，搶占日韓產品市場商機。同時兩岸關係改善與大陸簽署協議對台灣與其他國家改善關係洽簽自由貿易協定(FTA)亦有正面效益。

縱觀20多年來台商投資的發展變化，台商對大陸投資的產業逐漸多元化，投資的技術層次不斷提高。初期以製鞋、塑膠、紡織、基本金屬等傳統勞動密集產業為主，第二波投資集中於消費性電子產品、化工、運輸工具、建材水泥、玻璃、食品飲料等產業，第三波投資則由電腦、電子資訊、半導體、精密機械等資本與技術密集行業為主導。除在製造業領域的層次提高外，台商投資的範圍與行業也不斷擴大，包含房地產及大片土地開發、商業、金融、保險、證券、風險投資、旅遊、專業服務、資訊廣告、醫療、教育、媒體等諸多行業，目前可以說幾乎都有台商涉足在領域中。

經濟部核准臺商對中國大陸投資統計(行業別)，如表1-3和圖1-3。

表 1-3 核准臺商對中國大陸投資統計—行業別 單位：百萬美元

期間	1991-2012年8月 累計		
行業	件數	金額	佔總金額比重
電子零組件製造業	2,697(3)	23,950.4(1)	20.0(1)
電腦、電子產品及光學製品製造業	2,763(2)	16,943.0(2)	14.1(2)
批發及零售業	2,534	6,582.5	5.5
金融及保險業	247	3,370.8	2.8
化學材料製造業	825	5,280.0	4.4
工商服務業	1,612	3,821.9	3.2
電力設備製造業	3,079(1)	9,128.5(3)	7.6(3)
機械設備製造業	2,010	4,829.3	4.0
基本金屬製造業	673	3,001.6	2.5
非金屬礦物製品製造業	1,588	4,879.9	4.1
塑膠製品製造業	2,361	5,109.2	4.3
金屬製品製造業	2,597	5,755.8	4.8
食品製造業	2,340	2,781.6	2.3
紡織業	1,110	2,189.7	1.8
其他產業	13,552	22,378.8	18.6
合計	39,988	120,003.0	100.0

資料來源：經濟部投資審議委員會。

資料整理：本研究整理

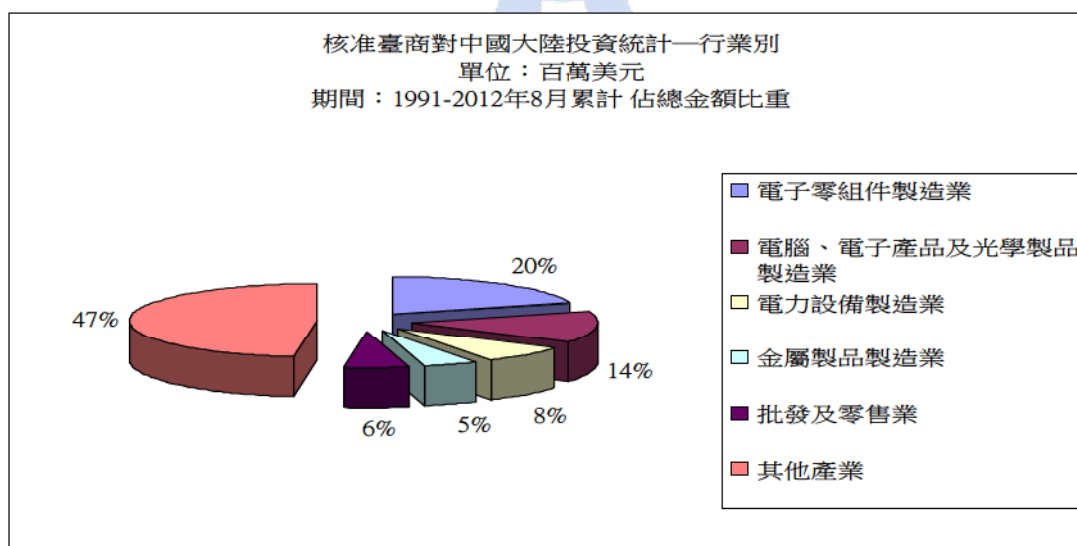


圖 1-3 核准臺商對中國大陸投資統計—行業別

註：本研究對象為電子材料業，所屬行業別為電子零組件製造業，為佔臺商對中國大陸投資總金額比重最大的行業。

第二節 研究動機

台商在大陸經過一段時期的探索努力經營，其中有些企業在大陸找到了適合的發展方向，經營規模不斷擴大，加上大陸廣大的市場商機，獲利非常豐厚，並將大陸所賺盈餘挹注在財務報表上，突顯經營績效，此類台商在台灣投資市場上被稱為大陸概念股，股價表現亮眼。

但是也有許多台商企業因為兩岸不同的意識形態、管理文化、價值觀念、以及勞動法令之差異，使得兩岸人民對相同事情的看法和解讀存有不同的思考邏輯，造成台商企業在管理制度的運作上發生問題，無法發揮應有的管理功能，導致經營績效不佳。因此，本研究嘗試以問卷調查方式，將兩岸員工資料透過統計方法分析後，找出問題發生之原因，並探究出改善方法，以期大陸台商的管理制度能切合當地現況所需，此為本研究的研究動機之一。

早期吸引台商前往大陸投資最主要的原因是大陸的投資成本低，不管是人工、土地、原料或是設廠的成本，以及各種的獎勵投資和融資條件。但是隨著大陸的經濟進步，工資和物價不斷上升，台商的許多優勢正在慢慢消失之中，為了企業的永續發展和落實大陸的本土化，加上對大陸市場的依賴加劇，台商企業將來許多重要經營幹部勢必要由陸籍的員工中挑選特質與能力均適合的人來擔任。在兩岸不同制度和環境背景下成長的員工，各自在哪些方面擁有什麼人格特質和專長與能力，以及在現有制度條件下，未來有何發展潛力以及對企業有何貢獻，能為企業所用，也是本研究欲探討的地方。本研究希望對兩岸台商企業在規劃員工人才培育養成計畫時，提供一些有價值的參考資訊，能為企業發掘出優秀人才，此為本研究的研究動機之二。

再者大陸新的五年經濟計劃，擬由目前的生產加工外銷導向轉為擴大內需市場的經濟策略，勢必會發展出許多新興行業和市場商機，引起新一波的商業

投資熱潮，大陸的商貿市場才剛開始，台商在大陸發展的空間還很大，應該好好把握這個機會，前往開拓市場。本研究希望能提供欲前往大陸尋求商機的各型企業，能對大陸人民的人格特質、價值觀和工作滿足等重要因素，有進一步的了解，做為赴大陸投資時之參考，此為本研究的研究動機之三。

第三節 研究目的

企業的所有經營活動均須依賴人來完成，因此，人力素質的良莠常能左右企業經營的績效和未來發展，對台商而言，大陸是一個既熟悉又陌生的市場。雖然兩岸人民屬同文同種，但是海峽兩岸分離已長達五十多年，雙方在社會制度、經濟制度與生活環境方式上有所不同，許多大陸的台商在經營管理上因不瞭解當地人格習性、價值觀，導致眾多的勞資爭議及員工工作效率低落。本研究期望能協助台商企業了解，如何藉由有效的人力資源管理制度，徵選出合適的員工，並透過人格特質、工作滿足與工作績效相關影響性的探討，進而針對不同員工的專長和特質，搭配適當的工作配置，讓員工放心的在安全穩定的環境中工作，滿足員工工作需求，使其適才、適所，便能適任所擔負的工作，激發員工工作意願，提升工作績效，對企業的長久永續經營發展，實為非常重要的因素。因此本研究主旨在探討人格特質、工作滿足與工作績效之間的影響關係，其研究目的可歸納如下：

- 一、探討兩岸員工的人格特質有何差異。
- 二、企業面對兩岸員工人格特質之差異，在管理制度上有哪些因應方式。
- 三、探討兩岸員工在工作滿足的認知程度上是否有差異。
- 四、探討兩岸員工在人格特質、工作滿足與工作績效之間的關係。

第四節 研究對象範圍

本研究對象為國內知名企業集團，該企業的管理制度，一向為其他企業參考學習的對象，其對於用人的制度、標準和工作適配，均有獨到之處。本研究以該企業集團電子事業部的員工為研究對象，探討兩岸相同工作性質的員工在人格特質、工作滿足與工作績效上是否有顯著差異和影響，並藉此探討企業如何對不適任現職和變更工作的員工做工作調整和輔導，讓員工能更滿足於所從事的工作，使其發揮良好的工作效率。

第五節 研究流程

本研究之研究步驟，首先擬定研究主題與研究對象。後續為確定研究背景與動機，界定研究目的，再收集國內外相關研究的文獻探討，建立本研究之研究架構。依研究架構提出研究假設與資料分析方法，並對變數加以定義及設計問卷。接著進行問卷發放及回收，再以統計方法進行資料整理及分析工作。最後依據分析結果彙整提出研究結論和相關建議。

相關研究流程，詳見圖1-4所示：

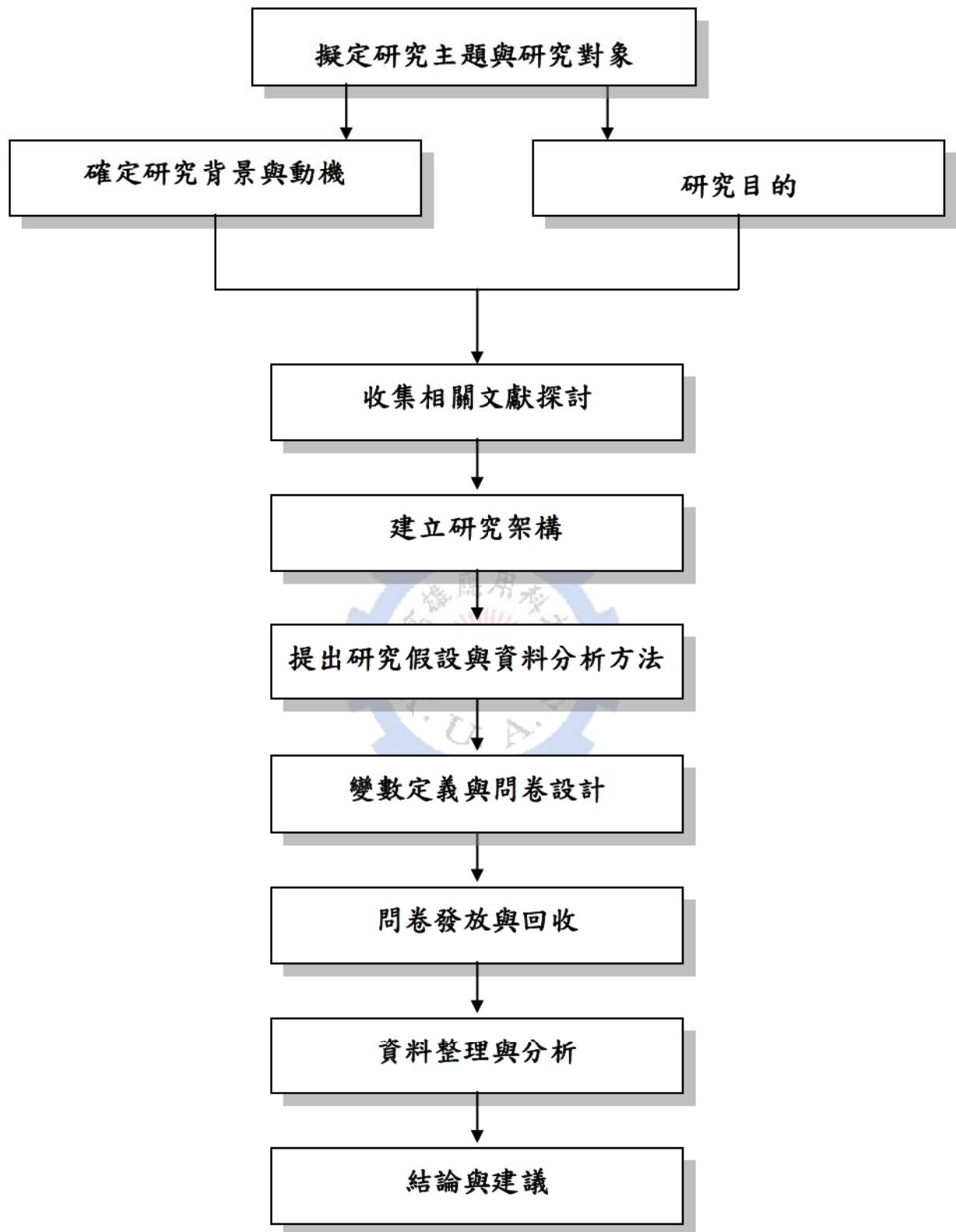


圖 1-4，研究流程圖

參考文獻

中文部分

1. 王清祥 (1985)。組織溝通、決策參與、個人特質、角色壓力與工作態度之關係。國立政治大學教育研究所碩士論文。
2. 王方和高永賦 (2003)。大陸員工對台資企業薪資制度知覺、領導型態知覺與組織承諾關聯之實證研究。國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
3. 石雅惠 (1988)。台灣地區新制師範學院學校組織氣氛與教師工作滿意之研究。政大教育研究所碩士論文。
4. 史習安、黃石發 (2003)。人格特質、高績效工作系統與工作滿意度及工作適應間關係之研究—以研發人員為例，成功大學企研所碩士論文。
5. 朱慶龍 (2003)。五大人格特質、工作價值觀和工作滿意三者相互關係之研究。國立政治大學心理學研究所碩士論文。
6. 江錦樺 (2001)。人格特質與組織文化之適配性對工作績效之影響—以高科技F公司為例。國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
7. 余慶華 (2002)。消費金融從業人員之工作投入、工作滿足、薪酬福利與工作績效之相關研究—以高雄地區銀行為例。國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
8. 呂錦山、張淼江 (2003)。兩岸員工工作價值觀、工作滿意與工作績效關係之研究—以定期貨櫃運送業為例。國立成功大學交通管理科學研究所碩士論文。
9. 吳全成 (2003)。文化一邊一國，台商員工文化差異對工作滿意度之影響。義守大學工業工程與管理系副教授論文發表。
10. 吳宗正、黃新元 (2008)。人格特質、工作滿意度及工作績效之關聯性研究—以化工產業為例。國立成功大學管理學院碩士論文。
11. 吳宗正、黃奕源 (2006)。人格特質、工作特性、領導行為與工作滿意度之關聯性—以台灣高科技產業不同職務員工為例。成功大學高階管理碩士論文。
12. 吳統雄 (1995)。態度與行為研究的信度與效度：理論、反應、反省。民意學術專刊夏季號。
13. 李文娟 (1997)。領導形態、工作滿意度與工作績效相關之個案實證研究。國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文。
14. 李再長、王郁雯 (2007)。護理人員之人格特質、工作價值觀、工作壓力與工作滿意的關聯研究。成功大學工業與資訊管理學系碩士論文。
15. 李俊杰 (2004)。組織生涯管理、員工個人生涯規劃、人格特質與工作滿意度之關聯研究。國立成功大學工業與資訊管理學系碩士學位論文。

16. 李茂雄、呂金河、莊博貴 (2003)。兩岸員工工作價值觀、工作投入、工作滿足與組織承諾之研究—以某電纜公司為例。國立成功大學管理學院碩士論文。
17. 沈婉君 (2004)。組織結構、員工工作滿意度、組織承諾與工作績效關係之研究—以房屋仲介業從業人員為例。國立屏東商業技術學院不動產經營系碩士論文。
18. 周惠莉 (2003)。五大人格特質、性別角色與轉換型領導關聯性之研究。中原大學企業管理研究所碩士論文。
19. 房冠寶 (2000)。人格特質與工作績效的關聯性研究—以證券業後勤行政人員為例。國立台灣科技大學管理研究所碩士論文。
20. 房美玉、江錦樺 (2001)。人格特質與組織文化之適配性對工作績效之影響—以高科技 F 公司為例。國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文。
21. 林娟、藍麗娟 (2007)。大陸工作一卡通。台北市：天下雜誌出版。
22. 林振華、林振富 (2000)。高密度軟性電路板入門。台北市：全華科技圖書。
23. 林能白、丘宏昌 (1999)。服務品質之研究—服務人員人格特質之影響分析與應用。管理學報，16(2)，175-192。
24. 林問一、徐文彬 (2009)。人格特質、工作滿足與工作績效關係之研究—以某化工公司為例。逢甲大學經營管理研究所碩士論文。
25. 林學誠 (2010)。內外控人格特質、工作特性、工作壓力與工作績效之關連性研究—以宜蘭地區郵局員工為例。佛光大學管理學系碩士論文。
26. 林慧生、高麗玲 (2007)。餐飲業內部行銷知覺、工作滿意度與工作表現相關之研究—以 A 餐旅公司為例。中國文化大學生活應用科學研究所碩士論文。
27. 邱明真 (2003)。金融理財專員之核心能力、人格特質與工作績效之相關研究—以 C 銀行為例。國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文。
28. 洪清香 (1979)。工作特性對教育行政人員工作滿足之影響，政治大學教育研究所未出版碩士論文。
29. 洪英正、洪俊成 (2008)。兩岸高科技企業員工金錢價值觀、人格特質及成就動機對其工作績效影響之研究。淡江大學企業管理學系碩士論文。
30. 紀信光、吳瑞甯 (2012)。基層公路監理人員人格特質、工作價值觀、工作滿意與工作績效之關聯性研究—以工作滿意為中介變數。南華大學企管系碩士論文。
31. 封德台、陳志朋 (2008)。兩岸地區外資金融機構業務人員內外控人格特質、目標取向及工作滿足對工作績效影響之研究。大葉大學國際企業管理學系碩士論文。
32. 侯季廷 (2008)。探索教育引導人員人格特質與工作績效影響之研究。亞洲大學休閒與遊憩管理學系碩士論文。
33. 唐莉佩 (1998)。勞基法實施後對壽險業務員工作滿足與工作績效影響之研

- 究。逢甲大學保險學系碩士論文。
34. 容繼業、陳光華、陳怡如 (2004)。大陸地區來台觀光團體旅客旅遊行為之研究。第四屆觀光休閒暨餐旅產業永續經營學術研討會論文集，314-327。
 35. 國立中山大學人力資源管理研究所 (1997)。兩岸三地人力資源管理的比較與整合。高雄市：復文圖書出版社。
 36. 張育菁 (2005)。理財專員的專業能力、人格特質與工作績效之相關性。東吳大學國際貿易所碩士論文。
 37. 張海青、陳思瑋 (2008)。員工工作價值觀、工作滿意與工作績效關係之研究-以壽險人員為例。國立成功大學企業管理研究所碩士論文。
 38. 戚樹誠 (2009)。組織行為。台北市：雙葉書廊有限公司。
 39. 許士軍 (1997)。管理學。台北市：東華書局。
 40. 許祐華 (2003)。薪酬制度、工作滿足與工作績效關係之比較。國立交通大學國際經貿學程碩士班碩士論文研究。
 41. 許景貞 (2003)。工作滿足、組織承諾、工作績效與離職意圖關係之研究。國立台灣科技大學企業管理系碩士班碩士學位論文。
 42. 陳文聰、謝琬菱 (2006)。旅館從業人員人格特質與工作滿意度—以台灣地區國際觀光旅館為例。95 年觀光休閒暨餐旅產業永續經營學術研討會。
 43. 陳世良、黃淑禎 (2006)。兩岸員工工作價值觀與工作態度關聯性之比較。亞洲大學國際企業學系碩士論文。
 44. 陳杏綺 (2007)。理財專員的人格特質、時間管理與工作績效之關聯性研究—以台南都會區為例。國立成功大學統計學研究所碩士論文。
 45. 陳秋敏 (2009)。組織變革、工作滿意度、工作績效間關係之探討—以 T 公司為例。國立高雄大學，高階經營管理研究所碩士論文。
 46. 陳榮方、李美慧 (2012)。兩岸會計人員工作特性、成就動機與工作滿意度之關係研究-以 A 公司為例。國立高雄應用科技大學企業管理研究所碩士論文。
 47. 陳榮方 (2012)。量化研究方法—SPSS 軟體應用(一)。
 48. 曾倩玉 (1994)。國際觀光旅館員工工作滿足、工作績效質與離職傾向關係之研究。銘傳大學管理科學研究所碩士論文。
 49. 彭剛力 (1981)。人格特質、組織氣候與工作滿意度關聯性之研究。國立政治大學公共行政研究所碩士論文。
 50. 曾順農 (2007)。內部行銷、組織承諾、工作滿意與組織績效的關係之研究—以財政部高雄市國稅局為例。國立高雄應用科技大學商務經營研究所碩士論文。
 51. 黃同圳、陳人豪 (2001)。兩岸員工工作價值觀與工作特性對工作態度之影響。國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文。
 52. 黃同圳、王宗鴻 (2006)。人格特質、主管領導風格與人力資源管理措施對

- 工作投入與工作績效之影響。國立中央大學人力資源研究所碩士論文。
53. 黃同圳、林原慶 (2008)。海峽兩岸文化差異性與員工工作滿意度之關係探討—以某台商為例。中央大學人力資源研究所碩士論文。
 54. 黃志和 (2005)。五大性格特質之遺傳性研究。屏東師範學院教育心理與輔導學系碩士論文。
 55. 黃良志、葉育秀 (2008)。非營利組織員工人格特質、組織承諾與工作投入之相關研究。國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
 56. 黃金鳳、張靖興 (2010)。人格特質、工作壓力與工作績效之相關研究—以台灣織布業為例。逢甲大學紡織工程所碩士論文。
 57. 黃國彥、朱慶龍 (2003)。五大人格特質、工作價值觀和工作滿意三者相互關係之研究。國立政治大學心理學系碩士論文。
 58. 黃國隆、戚樹誠 (1998)。台灣與大陸企業員工工作價值觀之比較，海峽兩岸之企業倫理與價值觀，海峽兩岸管理系列叢書第二冊，信義文化基金會，台北：遠流。
 59. 黃貴祥 (2001)。技術學院教師工作環境知覺、工作價值觀與工作滿足和教學表現之關係。國立政治大學教育學系博士論文。
 60. 楊國樞 (1999)。中國人的五大性格向度：本土化的實徵研究。中華心理學年會。
 61. 廖文志、鄧美玉、楊文昌 (2003)。台商兩岸三地員工激勵制度滿意度影響個人工作績效之研究-以電子零件通路商 Y 公司為例，中華決策科學學會 2003 研討會論文集。
 62. 廖素華 (1978)。國小校長領導方式、教師人格特質與教師工作滿意度的關係。國立政治大學教育研究所碩士論文。
 63. 熊祥林 (1978)。明尼蘇達問卷研究，國立政治大學學報 37、38 期。
 64. 趙必孝、黃良志、鍾司倩 (2003)。台商企業任用大陸當地中階主管管理才能發展之研究。國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
 65. 劉順仁 (2011)。勁爭：決勝兩岸，華人管理學新里程碑。台北市：時報出版。
 66. 劉燦樑、吳宗益 (2004)。人格特質與離職率之相關性研究—以兩岸管理階層為例。淡江大學國際貿易學系碩士論文。
 67. 蔡木霖 (2002)。公賣局獎酬結構改變對組織公平、組織承諾、工作滿足及績效的影響。國立台北大學企業管理學系博士論文。
 68. 蔡欣嵐 (2001)。工作特性、人格特質與工作滿意度之關係—以半導體業為例。國立中央大學企業管理研究所碩士論文。
 69. 諸承明、藍雅馨 (2002)。跨文化訓練實施程度、派外人員能力與海外適應之關聯性研究—以台商派駐大陸人員為例。中原大學企業管理學系碩士論文。
 70. 鄭伯璫、黃國隆、郭建志 (1998)。海峽兩岸之企業倫理與工作價值。台北

市：遠流。

71. 鄭臻妹 (2001)。內外控人格特質、工作特性及工作績效之分析研究—以台灣高科技產業員工為例。國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文。
72. 蕭新永 (2009)。大陸台商人力資源管理。台北市：商周出版。
73. 賴德銘 (2007)。企業主管面對工作壓力所產生工作滿足與工作績效之研究。國立台北大學企業管理學系碩士論文。
74. 顏靖璇 (2007)。五大人格特質與工作績效之關係：社會網絡之中介效果。樹德科技大學金融與風險管理系碩士論文。
75. 譚伯群、張海青、江福興 (2004)。以社會資本觀點探討國內製造業員工之人格特質與工作價值觀對其工作績效之影響。國立成功大學企業管理研究所碩士論文。
76. 羅啟源、許再安 (2006)。人格特質、組織文化、工作滿足與工作績效之關聯性—以基隆港裝卸產業為例。國立臺北科技大學工業工程與管理系所碩士論文。
77. 樊景立 (1998)。華人社會商業道德初探：大陸、香港、台灣三地之比較研究。台北：遠流。

英文部分

1. Allport, G. W. (1961). *Pattern and growth in Personality*. New York : Holt, Rinehart, & Winston.
2. Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182. doi: 10.1037/0022-3514.51.6.1173
3. Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991) . *The Big Five personality dimensions and job performance : A meta-analysis*. *Personnel Psychology*, 44, 1-26.
4. Barrick, M. R., Mount, M. K., & Strauss, J. P. (1993) . Conscientiousness and performance of sales representatives : Test of the mediating effects of goal setting. *Journal of Applied Psychology*, 78, 715-222.
5. Bernard, J.J., and Ajay, K.K. (1991). Supervisory Feedback: Alternative Types and Their Impact on Salespeople’s Performance and Satisfaction. *Journal of Marketing Research*, 190-201.
6. Black JS, Gregersen HB. (1997). *Participative decision-making: an integration of multiple dimensions*. *Human Relations*. 50(7): 859–879.
7. Borman, W.C. & Motowidlo, S.J. (1993). *Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance*, In N. Schmitt, W.C. Borman, & Associates(Eds.), *Personnel selection in organization*: 71-98, San Francisco: Jossey-Bass.

8. Brief, A. P., Butcher, A. H., & Roberson, L. (1995). Cookies, disposition, and job attitudes: The effects of positive mood inducing events and negative affectivity on job satisfaction in a field experiment. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 62, 55-62.
9. Byars, L. L., & Rue, L. W., (1994). *Human Resource Management (4th ed)*. Burr Ridge: IRWIN.
10. Cambell. (1970). *Managerial behavior, Performance, Effectiveness*, New York: Mcgraw-Hill.
11. Campbell, J. P., McHenry, J. J., & Wise, L. L. (1990). *Modeling job performance in a population of jobs*. *Personnel Psychology*, 43(2), 313-333.
12. Cattell, R. B. (1965). *Personality, role, mood, and situation perception : A unifying theory of modulators*. *Psychological Review*, 70, 1-18.
13. Castro, S.L., Douglas, C., Hochwarter, W.A., Ferris, G.R. & Frink, D.D. (2003). The effects of positive affect and gender on the influence tactics-jobperformance relationship, *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 10 (1), 1-18.
14. Costa, P. T., Jr., McCrae, R. R., & Dye, D. A. (1991). *Facet scales for Agreeableness and Conscientiousness: A revision of the NEO Personality Inventory*. *Personality and Individual Differences*, 12,887-898.
15. Costa, P.T. & McCrae, R.R. (1992). *The revised NEO personality inventory and NEO five factor inventory*. Professional manual, Odessa. Florida: PsychologicalAssessment Resources.
16. Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). Professional manual for the NEO PI-R and NEO-FFI, Odessa, FL. Psychological Assessment Resources .
17. Cranny , C. J., P. C. Smith, and E. F. Stone. (1992). *Job Satisfaction: How People Feel About Their Jobs and How it Affects Performance*, New York, NY: Lexington, 77-124.
18. Cropanzano, R., James, K., & Konovsky, M. A. (1993). Dispositional affectivity as a predictor of work attitudes and job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 595-608.
19. Cuieford. (1965). *Fundamental Statistics in Psychology and Education(4nd ed)*, New York:McGraw-Hill
20. Dalton, D.R., W.D. Todor, M.J. Spendolin, G.J. Fielding, and L.W. Potor. (1980) *Organization Structure and Performance : A Critical Review*. *Academy of Management Review*, 49-64.
21. Daniel,M.C. & Timothy A.J.(1996). Person-organization fit, job choice decisions, and organizational entry. U *Organizational Behavior and Human Decision ProcessU*, 67(3), 294-311.

22. David V. Day and Stanley B. Silverman. (1989). Personality and Job Performance: Evidence of Incremental Validity. *Personnel Psychology*, 42, 25~36.
23. Furnham, A. and Miller, T. (1997). Personality, absenteeism and productivity. *Personality and Individual Differences*, 23: 705-707.
24. Fogarty, G. J., Machin, M. A., Albion, M. J., Sutherland, L. F., Lalor, G. I., & Gatewood, R. D. and Field, H. S. (1998). *Human Resource Selection*(4th Ed).
25. Goldberg, L. R. (1990) . An alternative "Description of Personality" : The Big Five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 1216-1229.
26. Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170
27. Herzberg, F. (1996). *Work and The Nature of Man*, The World Publishing Co., 72-74.
28. Hochwarter, W. A., Kiewitz, C., Gundlach, M. J., & Stoner, J. (2004). The Impact of Vocational and Social Efficacy on Job Performance and Satisfaction. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 10(3) , 27-41.
29. Holland, J. L (1997). *Making Vocational Choices : A Theory of Vocational Personalities and Work Environments*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
30. Hoppock, R. (1935), *Job satisfaction* (1935), New York: Harper & Row Inc.
- Katzk. & Kanhn R.L (1978) , *The Social Psychology of Organization*, N.Y.:Wiley.
31. Hough, L. (1992). The big-5 personality variables-construct confusion: description versus prediction. *Human Performance*, 5: 139-155.
32. Judge, T. A., Bono, J. E., Ilies, R. and Gerhardt, M. W. (2002). Personality and ladership: Aqualitative and quantitative review. *Journal of Applied Psychology* 87, 765-780.
33. Judge, T. A. Heller, D. & Mount, M. K. (2002) . .Five-Factor Model of Personality and job satisfaction : a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 530-541.
34. Judge, T. A., Locke, E. A., & Durham, C. C. (1997). The dispositional causes of job satisfaction:A core evaluations approach. *Research in Organizational Behavior*, 19 , 151-188
35. Kalleberg, A. L.(1977). Work Values and Job Rewards: A theory of Job Satisfaction. *American Sociological Review*, 28, 124-143.
36. Kwong, J. Y. Y. and Cheung, F. M. 2003. Prediction of performance facets using specific personality traits in the Chinese context. *Journal of Vocational*

- Behavior*, 63:99-110.
37. Lee, Y. D., Lain, J. W., and Chen, C. Y. (1999). A Study on the Measurement of Productivity for White-Collar Employees-A Case of Electronic Industry in Taiwan. *The Chinese Military Academy Journal*, 345-361.
 38. Locke, E., "The Nature and Causes of Job Satisfaction," Handbook of Industrial and Organizational Psychology, 1297-1349, 1976.
 39. Mannheim, B., Baruch, Y., & Tal, J. (1997). Alternative models for antecedents and outcomes of work centrality and job satisfaction of hi-tech personnel. *Human Relations*, 50, 1537–1562.
 40. Meyer J P, Allen N J and Smith C (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.
 41. Morrison, E. W. (1994). Role definitions and organizational citizenship behavior: The importance of the employee's perspective. *Academy of Management Journal*, 37, 1543–1567.
 42. Morse, N.C. (1953). *Satisfactions, in the White-collar Job.*, Ann Arbor: University of Michigan, Institute for Social Research, Survey Research University of Michigan, Institute for Social Research, Center.
 43. Organ, D. W. (1977). A Reappraisal and Reinterpretation of The Satisfaction-Causes-Performance Hypothesis. *Academy of Management Review*, 2, 46-53.
 44. Porter, L.W. and Lawler, E.E. 1968, *Managerial Attitudes and Performance*, Irwin-Dorsey, Homewood, Illinois .
 45. Price, J.H., *Handbook of Organization Measurement* Lexington, District of Columbia: Health & Company, 156-157, 1972.
 46. Revitt, S. (1999). Predicting occupational strain and job satisfaction: The role of stress, coping, personality, and affectivity variables. *Journal of Vocational Behavior*, 54 , 429-452.
 47. Robbins, S.P. (1998). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies and Application* (8nd ed). Prentice Hall International Inc.
 48. Robbins, S. P. (1998). *Organizational Behavior(8th ed.)*. Upper Saddle River, NJ. Prentice Hall International.
 49. Seashores, S.E. and Taber, T.D. (1975). Job Satisfaction and Their Correlates. *American Behavior and Scientists*, 18, 346-358.
 50. Salgado, J. (1997). The five factor model of personality and job performance in the European Community. *Journal of Applied Psychology*, 82: 30-43.
 51. Schermerhorn, J. R. (1989). *Management for Productivity* (3nd ed). New York, John Wiley and Sons. (陳靜怡譯，1999，台北：台灣西書。)

52. Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (1996). *Organizational Behavior*. New York: John & Sons.
53. Shore, L.M., & Thornton, G.C.III (1986). Effects of gender on self and supervisory ratings. *Academy of Management Journal*, 29, 115-129.
54. Smith, P.C., L.M. Kendall, and C.L. Hulin (1969). *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*. Chicago: Rand McNally.
55. Tenopyr, M(1993). Construct validation needs in vocational behavior theories. Special Issue : The theory of work adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, 43, 84-89.
56. Thornton, G.C. (1986), *Psychometric properties of self-appraisals of job performance* , *Personnel Psychology*, 33, 263-271.
57. Tokar, D. M., & Subich, L. M. (1997). Relative contributions of congruence and personality dimensions to job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 50 , 482-491.
58. Tubre TC, Collins JM. (2000). Jackson and Schuler (1985) revisited: A meta-analysis of the relationships between role ambiguity, role conflict and job performance. *Journal of Management*, 26, 155–169.
59. Vinchur, A., Schippmann, J., Switzer, F. and Roth, P. (1998). *A meta-analytical review of predictors of job performance for sales people*. *Journal of Applied Psychology*, 82,:30-43.
60. Vroom, V. H. (1964) . *Work and motivation*. New York : Wiley.
61. Weiss, D.J., Dawis, R. V., England, G. W., and Lofquist, L. H. (1967), *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*, Minneapolis, MN: University of Minnesota Industrial Relations Center.
62. Wright, B., Williams, C. J. & Garland, A. (2002). *Using the Five Areas cognitive-behavioural therapy model in psychiatric in-patients*. *Advances in Psychiatric Treatment*, 8, in press.
63. Yeager, S. J. (1981) . Dimensionality of the Job Descriptive Index, *Academy of Management Journal*, 24, 205-212.
64. Zimbardo, P. G., Weber, and Johnson, R. L. (2000). *Psychology*. Boston: MA Allyn and Bacon.