

結案報告

IRB/REC 案號	CRREC-105-048
計畫編號	MOST 105-2410-H-468-024 -SSS
計畫中文名稱	以模糊集合方法探究員工生活滿意度之前置成因
計畫英文名稱	Evaluate configurations of employee's life satisfaction based on fuzzy set approach

一、 中文摘要

本研究應用模糊集合之質性比較分析 (fsQCA, fuzzy-set qualitative comparative analysis), 旨在探究員工自主、管理控制、工作家庭衝突與工作績效等相關前置成因之組合以分析導致高員工生活滿意度的條件模式。換言之, 某些特定成因之組合可以創造高員工生活滿意度。社會科學大部份議題均可視為口語邏輯, 且社會科學理論均可以集合或集合關係呈現。因此, 本研究著重於運用 fsQCA 之非對稱思維進行實證資料分析, 而非過去研究之線性關係。非對稱關係可具體分析特定成因之組合, 且可探究創造高員工生活滿意度之充份條件。具體而言, 本研究主要目的在於藉由整合員工自主、管理控制、工作家庭衝突與工作績效等相關前置變數, 分析導致員工生活滿意度。為減少研究誤差以確認研究架構的可行性, 本研究將同時運用問卷調查法針對台灣前 2000 大企業列名公司之員工進行問卷調查。研究結果顯示有三組創造高員工生活滿意度之充份條件。舉例而言, 第一組組合為管理控制與工作家庭衝突皆低, 且工作績效高。此結果顯示當員工對於管理控制與工作家庭衝突之評價水準低, 且對工作績效的評價水準高時, 其即可獲得高度的生活滿意度。

二、 英文摘要

This study attempts to employ fuzzy set qualitative comparative analysis (fsQCA) and focus on categorizing relevant antecedents (*i.e.*, employee's autonomy, managerial control, work-family conflict, and job performance) into causal recipes for achieving high employee's life satisfaction. Since most problems of social science can be thought of as verbal, the social science theories are formulated in terms of sets and set relations. Therefore, this study focuses on asymmetric thinking in data analysis (*i.e.*, fsQCA approach) away from previous linear relationship. The asymmetric relationship indicates that high values of causal statement are sufficient for high values of dependent variable (*i.e.*, employee's life satisfaction) to occur. Specifically, the major purpose of this

study is to evaluate employee's life satisfaction by integrating the perspectives of employee's autonomy, managerial control, work-family conflict, and job performance. To assess the applicability of this conceptual model, this study employs a questionnaire survey and distributed it to a sample consisted of employees of firms. The target firms will be selected from the list of the top 2000 firms in Taiwan. The results indicate that there are three causal configurations found to be sufficient for high employee's life satisfaction. For instance, first configuration or sufficient condition is managerial control and work-family conflict absent, and job performance present, this result indicates that it can achieve high employee's life satisfaction when the values of managerial control and work-family conflict are low with high value of job performance.

三、 研究過程

1. 本研究預計採取便利抽樣法以列名中華民國前2000大企業為研究對象，問卷調查主要施測對象為企業成員。本研究透過計畫主持人之企業熟人之協助，獲得願意參與研究之企業聯絡人清單。研究人員以電子郵件與電話之方式，向企業聯絡人說明本計畫之目的與收集問卷之過程。取得企業聯絡人之同意參與研究後，於指定日期攜帶紙本問卷親自造訪該企業或將問卷寄送予受測者。
2. 問卷首頁均附上一份參與研究說明書，內容包含：**(1)** 研究計畫簡介；**(2)** 參與研究預期的風險處置方法；**(3)** 預期效益；**(4)** 機密性；**(5)** 贈品、補償、賠償說明；**(6)** 研究中止說明；**(7)** 聯絡資訊；**(8)** 參與研究之意願勾選 (無需簽名,以維持問卷資料匿名性)。
3. 研究人員以口頭向主管說明研究目的與問卷填答方式；問卷採用無記名的方式作答，資料僅供學術研究之用，不另做其它用途，敬請受測者放心填答。填寫後之問卷與清單由計畫主持人保管，絕不提供予他人。
4. 基於提升問卷回收率之考量，問卷施測三週至一個月時，研究人員會再以電子郵件或電話提醒受測者填寫問卷且彌封問卷寄回。並且研究人員得適時提供必要之協助或說明。所有紙本問卷均由計畫主持人嚴密保存，直至計畫執行結束後，再行銷毀；電子資料檔中將不揭露任何個人可識別資訊。
5. 原計畫擬搜集 300 份樣本，但部份樣本未寄回，最後回收有效問卷共計 223 份。

四、 研究結果

1. 敘述性統計分析

研究結果顯示多數受測者為女性 (117 人，佔 52.5%)、已婚 (135 人，佔 60.5%)、

職業為服務業（174 人，佔 78.0%）、職稱為組長（131 人，佔 58.7%）、年齡為 31~40 歲（180 人，佔 80.7%）、年資為 5 年以下或 11~20 年（131 人，佔 58.7%）、教育程度為大學(專)(133 人,佔 59.6%)、平均月所得為新台幣 30,001~50,000 元或 90,001~110,000 元（128 人，佔 57.4%）（參見表 1）。

表 1 樣本敘述性統計分析

變數	選項	次數	%	累積%	變數	選項	次數	%	累積%
性別	男	106	47.5	47.5	婚姻	已婚	135	60.5	60.5
	女	117	52.5	100.0		未婚	88	39.5	100.0
職業	服務業	174	78.0	78.0	職稱	董事長	3	1.3	1.3
	製造業	47	21.1	99.1		總經理	21	9.4	10.8
	其他	2	0.9	100.0		經(襄)理	4	1.8	12.6
年齡	滿 20 歲	3	1.3	1.3		副理	7	3.1	15.7
	21~30 歲	23	10.3	11.7		組長	131	58.7	74.4
	31~40 歲	180	80.7	92.4		其他	57	25.6	100.0
	41~50 歲	16	7.2	99.6		年資	5 年以下	71	31.8
	50 歲以上	1	0.4	100.0	6~10 年		52	23.3	55.2
教育程度	國中(含)以下	0	0	0.0	11~20 年		60	26.9	82.1
	高中(職)	19	8.5	8.5	21~30 年		18	8.1	90.1
	大學(專)	133	59.6	68.2	31 年以上		22	9.9	100.0
	碩士	65	29.1	97.3	平均月所得	30,000 元以下	29	13.0	13.0
	博士	6	2.7	100.0		30,001~50,000 元	70	31.4	44.4
				50,001~70,000 元		34	15.2	59.6	
				70,001~90,000 元		23	10.3	70.0	
				90,001~110,000 元		58	26.0	96.0	
					110,001 元以上	9	4.0	100.0	

資料來源：本研究整理

2. 因素分析與信度分析

表 2 顯示 KMO 值均大於 0.6，且 Bartlett 球型檢定 P-value 值小於 0.05。此項研究結果顯示實證資料適合進行因素分析。此外，表 3 顯示依據特徵值大於 1 之準則，除工作家庭衝突僅萃取 1 項共同因素外，其餘各研究構面均萃取 2 項共同因素。各研究構面題項內容之因素負荷量均大於 0.6 且累積解釋變異分別為 72.782%、70.365%、73.113%、81.862%、83.135%（均大於 0.6）， α 值亦均大於 0.6。以是之故，各研究構面均具有良

好建構效度，且題項內容具有高度一致性。

表 2 KMO 值與 Bartlett 球型檢定

研究構面	KMO 值	Bartlett 球型檢定 P-value 值
員工自主 (EA)	0.840	0.000
管理控制 (MC)	0.626	0.000
工作家庭衝突 (WFC)	0.790	0.000
工作績效 (JP)	0.823	0.000
員工生活滿意度 (LS)	0.856	0.000

表 3 Results of Factor Analysis

Factor	Item	Factor Loading	Eigenvalue	Explained Variance	Cumulative Explained Variance	α
員工自主 (EA)						
EAF1	EA05	0.896	4.070	40.699	40.699	0.901
	EA03	0.860				
	EA02	0.853				
	EA04	0.832				
	EA06	0.779				
EAF2	EA01	0.699	3.208	32.083	72.782	0.912
	EA09	0.930				
	EA08	0.928				
	EA07	0.872				
	EA10	0.823				
管理控制 (MC)						
MCF1	MC03	0.827	1.781	35.617	35.617	0.655
	MC04	0.760				
	MC08	0.692				
MCF2	MC09	0.919	1.737	34.748	70.365	0.841
	MC10	0.915				
工作家庭衝突 (WFC)						
WFC	WFC02	0.925	2.925	73.113	73.113	0.871
	WFC03	0.919				
	WFC01	0.790				
	WFC04	0.774				
工作績效 (JP)						
JPF1	JP02	0.933	3.310	41.369	41.369	0.928
	JP04	0.933				
	JP03	0.917				
	JP01	0.848				
JPF2	JP06	0.933	3.239	40.493	81.862	0.920
	JP08	0.906				
	JP07	0.899				
	JP05	0.856				
員工生活滿意度 (LS)						
LSF1	LS01	0.936	4.831	60.390	60.390	0.949
	LS04	0.935				
	LS02	0.932				

	LS03	0.878				
	LS05	0.869				
	LS06	0.828				
LSF2	LS07	0.953	1.820	22.745	83.135	0.898
	LS08	0.952				

3.fsQCA 分析結果

研究結果顯示共有 3 組可創造高度員工生活滿意度之充份條件，且整體解釋力達 89% 與一致性為 0.97 (參見表 4)。第一組與第二組充份條件分別顯示當員工感受到低度管理控制與工作家庭衝突時，若工作績效佳或高度員工自主，皆可創造高度員工生活滿意度。第三組充份條件則表示當管理控制、工作家庭衝突與工作績效均高時，亦可創造高度員工生活滿意度。

表 4 The causal configurations for high customer loyalty

Path	EA	MC	WFC	JP	Raw coverage	Unique coverage	Consistency	Solution coverage	Solution consistency
1		○	○	●	0.32	0.00	0.99		
2	●	○	○		0.32	0.01	0.99	0.89	0.97
3		●	●	●	0.87	0.56	0.97		

Notes: ●表示條件存在；○表示條件不存在；空格表示不在意

五、 對參與者之影響

填答者參與此研究之預期風險十分微小，問卷資料、任何可辨識身分之紀錄與個人隱私資料均視為機密來處理，絕不向任何人公開。當計畫完成之後，已立即銷毀填答者姓名清冊及其它個人隱私資料。所有填答者均自行提供可寄送問卷的地址，可於較放心自在的空間填寫問卷，並自行彌封寄回。填答者均無法得知同事或主管是否參與研究，以及所填內容。

六、 研究期間遭遇倫理相關之問題與處理方式

無遭遇倫理相關之問題。